

SÉNAT DE BELGIQUE

SESSION DE 2004-2005

28 SEPTEMBRE 2005

**La problématique de la fin de carrière
dans le secteur privé et le secteur
public**

RAPPORT

FAIT AU NOM DU GROUPE DE TRAVAIL
« VIEILLISSEMENT DE LA POPULATION »

PAR

MMES **ANNANE ET THIJS**
ET M. **NOREILDE**

BELGISCHE SENAAAT

ZITTING 2004-2005

28 SEPTEMBER 2005

**De eindeloopbaanproblematiek in de
privésector en de overheidssector**

VERSLAG

NAMENS DE WERKGROEP
« VERGRIJZING VAN DE BEVOLKING »

UITGEBRACHT DOOR

DE DAMES **ANNANE EN THIJS**
EN DE HEER **NOREILDE**

Composition du groupe de travail / Samenstelling van de werkgroep :

Présidente / Voorzitter : Christel Geerts.

Membres / Leden :

SP.A-SPIRIT
VLD
PS
MR
CD&V
Vlaams Belang

Christel Geerts, Staf Nimmegeers.
Stefaan Noreilde, Annemie Van de Casteele.
Sfia Bouarfa, Olga Zrihen.
Jihane Annane, Nathalie de T' Serclaes.
Erika Thijs.
Wim Verreycken.

SOMMAIRE

I. INTRODUCTION

II. RAPPORT DES AUDITIONS

II.A. PROBLÉMATIQUE DE LA FIN DE CARRIÈRE DANS LE SECTEUR PRIVÉ

II.A.1. AUDITIONS DE REPRÉSENTANTS DU MONDE UNIVERSITAIRE

II.A.1.1. Professeur Bea Cantillon, directrice du *Centrum voor Sociaal Beleid* de l'université d'Anvers

II.A.1.2. Professeur Robert Plasman, directeur du Département d'Économie appliquée de l'Université Libre de Bruxelles (DULBEA)

II.A.1.3. Professeur Marc De Vos, *Vakgroep Sociaal Recht*, Université de Gand, et avocat au barreau de Bruxelles

II.A.1.4. Professeur Sergio Perelman et M. Eric Bonsang, Centre de Recherche en Économie publique et de la Population (CREPP), ULg

II.A.2. AUDITIONS DES PARTENAIRES SOCIAUX

II.A.2.1. Mme Sonja Kohnenmergen, conseillère à la FEB

II.A.2.2. Représentants des organisations syndicales

— Mme Celien Vanmoerkerke, conseillère au service d'études sociales de la vie FGTB

— M. Gilbert De Swert, directeur du service d'études de la CSC

— M. Bernard Noël, secrétaire national de la CGSLB

II.A.2.3. Mme Anne Vanderstappen, conseillère «Affaires sociales», service d'étude de l'UNIZO, et M. Pierre Colin, secrétaire général, Union des Classes moyennes

II.A.3. AUDITIONS D'AUTRES EXPERTS

II.A.3.1. M. Ralf Jacob, chef de l'unité E/4 «Pensions et Santé», direction Protection sociale et Intégration sociale, direction générale de l'Emploi et des Affaires sociales de la Commission européenne

INHOUDSTAFEL

I. INLEIDING

II. VERSLAG VAN DE HOORZITTINGEN

II.A. EINDELOOPBAANPROBLEMATIEK IN DE PRIVÉSECTOR

II.A.1. HOORZITTINGEN MET DE ACADEMISCHE WERELD

II.A.1.1. Prof. Dr. Bea Cantillon, Directeur van het Centrum voor Sociaal Beleid, Universiteit Antwerpen

II.A.1.2. Prof. Dr. Robert Plasman, Directeur van het «Département d'Économie Appliquée de l'Université Libre de Bruxelles» (DULBEA)

II.A.1.3. Prof. Dr. Marc De Vos, vakgroep Sociaal Recht Universiteit Gent en advocaat bij de balie te Brussel

II.A.1.4. Prof. Dr. Sergio Perelman en de heer Eric Bonsang van het Centre de Recherche en Économie publique et de la Population (CREPP), ULg

II.A.2. HOORZITTINGEN MET DE SOCIALE PARTNERS

II.A.2.1. Mevrouw Sonja Kohnenmergen, adviseur bij het VBO

II.A.2.2. Vertegenwoordigers van de syndicale organisaties :

— Mevrouw Celien Vanmoerkerke, adviseur bij de Sociale Studiedienst van het ABVV

— De heer Gilbert Deswert, Hoofd studiedienst van het ACV

— De heer Bernard Noël, Nationaal Secretaris van de ACLVB

II.A.2.3. Mevrouw Anne Vanderstappen, adviseur «Sociale Zaken», studiedienst UNIZO, en de heer Pierre Colin, secretaris-generaal van de «Union des Classes moyennes»

II.A.3. HOORZITTINGEN MET ANDERE EXPERTEN

II.A.3.1. De heer Ralf Jacob, Hoofd van de eenheid E/4 «Pensioenen en Gezondheid», directoraat Sociale Bescherming en Sociale Integratie, directoraat-generaal voor Tewerkstelling en Sociale Zaken van de Europese Commissie

- | | |
|---|--|
| II.A.3.2. Docteur Roland Vanden Eede, président de l'Association professionnelle belge des médecins du travail | II.A.3.2. Dokter Roland Vanden Eede, voorzitter van de Belgische Beroepsvereniging voor Arbeidsgeneesheren |
| II.A.3.3. Mme Anne-Marie Halin, service « Indemnités », INAMI | II.A.3.3. Mevrouw Anne-Marie Halin, dienst « Uitkeringen » RIZIV |
| II.A.3.4. M. Dirk Antonissen, administrateur délégué, et Mme Sofie Taeymans, ISW NV | II.A.3.4. De heer Dirk Antonissen, gedelegeerd bestuurder, en mevrouw Sofie Taeymans, ISW n.v. |
| II.A.3.5. Mme Anne Himpens, coordinatrice du Fonds de l'expérience professionnelle du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale | II.A.3.5. Mevrouw Anne Himpens, coördinator van het Ervaringsfonds bij de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg |
| II.A.4. AUDITIONS DE REPRÉSENTANTS DU MONDE ÉCONOMIQUE | II.A.4. HOORZITTINGEN MET DE BEDRIJFSWERELD |
| II.A.4.1. M. Hans Suykerbuyck, directeur RH du Centre d'expertise SD Worx | II.A.4.1. De heer Hans Suykerbuyck, directeur HR, Kenniscentrum SD Worx |
| II.A.4.2. M. Marc Embo, auteur du concept de <i>skill-pooling</i> , et M. André Van Meer-venne, administrateur de t-groep NV | II.A.4.2. De heer Marc Embo, ontwerper skill-pooling concept, en de heer André Van Meer-venne, bestuurder t-groep nv |
| II.A.4.3. M. Herwig Muyl-dermans, directeur général de Federgon | II.A.4.3. De heer Herwig Muyl-dermans, directeur-generaal, Federgon |
| II.A.4.4. M. Marc Boumans, directeur RH d'Ege-min | II.A.4.4. De heer Marc Boumans, directeur HR, Egemin |
| II.A.4.5. M. Frank Lierman, chef du service d'étude de DEXIA, et M. Mick Daman, administrateur et membre du Comité de direction de <i>Dexia Insurance Belgium</i> | II.A.4.5. De heer Frank Lierman, hoofd studiedienst DEXIA, en de heer Mick Daman, bestuurder en lid directiecomité Dexia Insurance Belgium |
| II.A.5. AUDITIONS DE REPRÉSENTANTS D'ORGANISATIONS DE SENIORS | II.A.5. HOORZITTINGEN MET DE VERTEGENWOORDIGERS VAN SENIOR-RENORGANISATIES |
| II.A.5.1. M. Jul Geeroms, secrétaire du Ouderen Overleg Komitee (OOK) flamand | II.A.5.1. De heer Jul Geeroms, secretaris van het Vlaams Ouderen Overleg Komitee (OOK) |
| II.A.5.2. M. Christian Dhanis, président de la « Coordination des Associations de Seniors ASBL » (CAS) | II.A.5.2. De heer Christian Dhanis, voorzitter van de « Coordination des Associations de Seniors ASBL » (CAS) |
| II.A.5.3. M. Louis Noël, président de la Fédération des Préretraités et Retraités | II.A.5.3. De heer Louis Noël, voorzitter van de Federatie van Bruggepensioneerden en Gepensioneerden |
| II.A.5.4. M. Francis Féraux, Mme Martine Croisiau et M. Didier van der Meersch, représentants de SeniorFlex ASBL | II.A.5.4. De heer Francis Féraux, mevrouw Martine Croisiau en de heer Didier van der Meersch, vertegenwoordigers van SeniorFlex VZW |

II.B. PROBLÉMATIQUE DE LA FIN DE CARRIÈRE DANS LE SECTEUR PUBLIC

II.B.1. AUDITIONS DES MINISTRES COMPÉTENTS OU DE LEURS REPRÉSENTANTS

II.B.1.1. M. Herwig Stalpaert, conseiller Conditions de travail, DG Organisation, SPF Personnel et organisation, et M. Erwin De Buyser, directeur du Service juridique, administration des pensions

II.B.1.2. Échange de vues avec M. Bruno Tobback, ministre des Pensions

II.B.1.3. Mme Alice Baudine, directrice Fonction publique, Cellule stratégique du ministre de la Fonction publique

II.B.1.4. Mme Kirsten O, conseillère à la direction du service juridique, du contentieux et des statuts de la police fédérale

II.B.1.5. Lieutenant-colonel administrateur militaire Ariane Vandenberghe, chef de service du SPF Défense et Mme Katrien Geernaert, directrice, cellule stratégique du ministre de la Défense nationale

II.B.1.6. Mme Tania Dekens, conseillère, membre de la cellule « Politique générale » du vice-premier ministre et ministre du Budget et des Entreprises publiques

II.B.2. AUDITIONS CONCERNANT LA PROBLÉMATIQUE DE LA FIN DE CARRIÈRE DANS LES ADMINISTRATIONS LOCALES ET PROVINCIALES

II.B.2.1. M. Mark Suykens, directeur de l'Association des villes et communes de Flandre (VVSG)

II.B.2.2. M. Jan Gysen, administrateur général, et M. Nicolas Jeurissen, administrateur général adjoint, ONSSAPL

III. VOTE

BIJLAGEN : voir doc. Sénat n° 3-886/2

II.B. EINDELOOPBAANPROBLEMATIEK IN DE OVERHEIDSSECTOR

II.B.1. HOORZITTINGEN MET DE BEVOEGDE MINISTERS OF HUN VERTEGENWOORDIGERS

II.B.1.1. De heer Herwig Stalpaert, adviseur Arbeidsvoorwaarden, DG Organisatie, FOD Personeel en Organisatie, en de heer Erwin De Buyser, directeur Juridische Dienst, administratie der Pensioenen

II.B.1.2. De heer Bruno Tobback, minister van Pensioenen

II.B.1.3. Mevrouw Alice Baudine, directrice Ambtenarenzaken, beleidscel van de minister van Ambtenarenzaken

II.B.1.4. Mevrouw Kirsten O, adviseur bij de directie van de juridische dienst, het contentieux en de statuten van de federale politie

II.B.1.5. Luitenant-kolonel militaire administrateur Ariane Vandenberghe, diensthoofd FOD Defensie en mevrouw Katrien Geernaert, directeur, beleidscel van de minister van Landsverdediging

II.B.1.6. Mevrouw Tania Dekens, adviseur, lid cel « Algemeen beleid » van de vice-eerste minister en minister van Begroting en Overheidsbedrijven

II.B.2. HOORZITTINGEN BETREFFENDE DE EINDELOOPBAANPROBLEMATIEK VOOR DE LOKALE EN DE PROVINCIALE BESTUREN

II.B.2.1. De heer Mark Suykens, directeur van de Vlaamse Vereniging voor Steden en Gemeenten (VVSG)

II.B.2.2. De heer Jan Gysen, administrateur-generaal, en de heer Nicolas Jeurissen, adjunct-administrateur-generaal, RSZPPO

III. STEMMING

BIJLAGEN : zie stuk Senaat nr. 3-886/2

I. INTRODUCTION

Le groupe de travail « Vieillesse de la population » a été créé en 2004 au cours de la présente législature.

Le premier thème auquel le groupe de travail a consacré ses travaux a été la problématique de la fin de carrière dans le secteur privé et public.

Après avoir pris connaissance, en septembre 2004, du rapport de la commission des Affaires sociales de la Chambre des représentants (1), le groupe de travail a estimé qu'à côté de l'approche macroéconomique suivie dans le rapport en question, il convenait de réaliser également une approche au niveau meso et au niveau micro.

En outre, le groupe de travail a estimé opportun d'examiner spécialement la problématique de la fin de carrière dans le secteur public.

Mmes Jihane Annane et Erika Thijs ainsi que M. Noreilde ont été désignés comme rapporteurs.

Entre novembre 2004 et mars 2005, le groupe de travail a entendu, au cours de dizaines d'auditions, des représentants du monde académique, des partenaires sociaux, d'autres représentants du monde économique, de la société civile et de divers services publics, ainsi que le ministre des Pensions et un représentant du ministre de la Fonction publique, de l'Intégration sociale, de la Politique des grandes villes et de l'Égalité des chances, du ministre de la Défense, du vice-premier ministre et ministre de l'Intérieur et du vice-premier ministre et ministre du Budget et des Entreprises publiques.

Après les vacances parlementaires, le groupe de travail a décidé, le 28 septembre 2005, à l'unanimité des membres présents de transmettre le rapport de ses travaux à la Commission des Affaires sociales.

(1) «Le vieillissement de la société: les défis en matière d'emploi et de financement de la sécurité sociale et des pensions», Rapport fait au nom de la commission des Affaires sociales par Mmes Nahima Lanjri et Maggie De Block, doc. Chambre, 2003-2004, n° 51 1325/001.

I. INLEIDING

De werkgroep « Vergrijzing van de bevolking » werd opgericht in de loop van 2004 tijdens de huidige legislatuur.

Als eerste thema voor de werkzaamheden van de werkgroep werd het volgende thema weerhouden « de eindeloopbaanproblematiek in de privé-sector en in de overheidssector.

Na in september 2004 kennis genomen te hebben van het Verslag van de Commissie voor de Sociale Zaken van de Kamer van volksvertegenwoordigers (1), oordeelde de werkgroep dat, naast de macro-economische benadering die in dit verslag was opgenomen, een benadering op meso- en micro-niveau ook was aangewezen.

Tevens oordeelde de werkgroep het opportuun om de eindeloopbaanproblematiek in de overheidssector van naderbij te bekijken.

De dames Jihane Annane en Erika Thijs en de heer Noreilde werden aangewezen als rapporteur.

Tussen november 2004 en maart 2005 werden tientallen hoorzittingen gehouden met academici, sociale partners, andere vertegenwoordigers uit het bedrijfsleven, het middenveld en vertegenwoordigers van verschillende overheidsdiensten alsook de minister van Pensioenen en een vertegenwoordiger van de minister van Ambtenarenzaken, Maatschappelijke Integratie, Grootstedenbeleid en Gelijke Kansen, van de minister van Defensie, van de vice-eerste minister en minister van Binnenlandse Zaken en van de vice-eerste minister en minister van Begroting en Overheidsbedrijven.

Na het zomerreces besliste de werkgroep op 28 september 2005 bij eenparigheid van de aanwezige leden het verslag over te maken aan de Commissie voor de Sociale Zaken.

(1) «De vergrijzing van de samenleving: de uitdagingen inzake werkgelegenheid en financiering van de sociale zekerheid en de pensioenen», Verslag namens de Commissie voor de Sociale Zaken uitgebracht door de dames Nahima Lanjri en Maggie De Block, Stuk, Kamer, 2003-2004, nr. 51 1325/001.

II. RAPPORT DES AUDITIONS

II.A. PROBLÉMATIQUE DE LA FIN DE CARRIÈRE DANS LE SECTEUR PRIVÉ

II.A.1. AUDITIONS DE REPRÉSENTANTS DU MONDE UNIVERSITAIRE

II.A.1.1. Professeur Bea Cantillon, directrice du *Centrum voor Sociaal Beleid* de l'université d'Anvers

a) *Exposé introductif*

Mme Cantillon précise qu'elle a participé en tant qu'experte aux travaux de la commission de la Chambre qui s'est penchée sur la question du vieillissement et qu'elle a rédigé une note de synthèse contenant des recommandations politiques (1). L'intervenante commence par formuler un certain nombre de constatations générales.

Il y a tout d'abord lieu de se réjouir que la question du vieillissement ait fait l'objet d'un diagnostic digne de ce nom, une possibilité qui n'existait pas encore il y a cinq ans. Ce diagnostic se fonde sur des études, notamment celles du Bureau du plan, du Conseil supérieur des finances, du Conseil supérieur de l'emploi, du SPF Sécurité sociale, des parastataux et du Comité consultatif de bioéthique.

Sur un certain nombre de points, ce diagnostic présente toutefois des lacunes. Selon Mme Cantillon, les informations dont nous disposons sur les coûts des besoins en matière de soins et sur la répartition des revenus entre les générations et à l'intérieur de celles-ci sont insuffisantes. Une autre lacune concerne la perception et la répartition des avantages fiscaux liés aux deuxième et troisième piliers. Il ne doit pourtant pas être très difficile d'en calculer l'incidence. Nous sommes également mal préparés sur le plan de la politique des soins de santé. Nul n'ignore que les coûts augmentent plus vite que ce n'est souhaitable, mais nous ne savons pas pourquoi ni comment faire pour les maîtriser.

La deuxième constatation formulée par l'intervenante concerne la manière dont la population perçoit le problème. Elle déclare que le coût du vieillissement est une des priorités politiques. Ces cinq à dix dernières années, on s'est progressivement rendu compte que les coûts augmenteront considérablement, et que c'est là une évolution dont il faut absolument tenir compte. Elle tient malgré tout à souligner qu'il faut se garder d'un discours inutilement alarmant, car il serait infondé. L'augmentation des coûts n'est pas

(1) Voir le rapport de la commission des Affaires sociales et le texte adopté par celle-ci, Le vieillissement de la société: les défis en matière d'emploi et de financement de la sécurité sociale et des pensions, doc. Chambre, 2003-2004, n° 51-1325/1-2.

II. VERSLAG VAN DE HOORZITTINGEN

II.A. EINDELOOPBAAN PROBLEMATIEK IN DE PRIVÉSECTOR

II.A.1. HOORZITTINGEN MET DE ACADEMISCHE WERELD

II.A.1.1. Prof. Dr. Bea Cantillon, directeur van het *Centrum voor Sociaal Beleid*, Universiteit Antwerpen

a) *Inleidende uiteenzetting*

Mevrouw Cantillon legt uit dat ze als expert heeft deelgenomen aan de werkzaamheden van de kamercommissie die zich heeft gebogen over de problematiek van de vergrijzing en dat ze een synthesenota met politieke aanbevelingen heeft opgesteld (1). Om te beginnen, doet spreekster een aantal algemene vaststellingen.

Ten eerste is er het heuglijke feit dat er over de vergrijzing een degelijke diagnostiek is gemaakt, wat vijf jaar geleden nog niet bestond. Die diagnostiek steunt op studies van onder meer het Planbureau, de Hoge Raad van Financiën, de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid, de FOD Sociale Zekerheid, de parastatalen en het Raadgevend Comité voor Bio-ethiek.

Op een aantal punten vertoont die diagnostiek wel hiaten. Er is onvoldoende gekend, aldus mevrouw Cantillon, over de kosten van de zorgbehoefte en over de inkomensverdeling tussen en binnen de generaties. Een ander hiaat betreft de ontvangsten en spreiding van de belastingvoordelen verbonden aan de tweede en derde pijler. De impact daarvan is nochtans niet zo moeilijk te berekenen. Voorts zijn we slecht voorbereid op het vlak van het beleid inzake gezondheidszorg. Men weet dat de kosten sneller stijgen dan gewenst, maar men weet onvoldoende waarom en evenmin hoe ze kunnen worden beheerst.

Een tweede vaststelling betreft de perceptie bij de bevolking. Spreekster zegt dat de kosten van de vergrijzing hoog op de politieke agenda staan. Sedert vijf à tien jaar is het besef gegroeid dat de kosten aanzienlijk zullen stijgen en dat daar ernstig rekening mee moet worden gehouden. Toch wil ze waarschuwen voor een discours dat mensen nodeloos ongerust zou maken, want daar is geen reden voor. De kostenstijging is niet echt dramatisch. Anderzijds wijst opinieonderzoek erop dat vooral laagverdieners den-

(1) Zie verslag van en tekst aangenomen door de Commissie voor de Sociale Zaken, De vergrijzing van de samenleving: de uitdagingen inzake werkgelegenheid en financiering van de sociale zekerheid en de pensioenen, stuk Kamer, 2003-2004, nr. 51-1325/1-2.

vraiment dramatique. Par ailleurs, des sondages d'opinion montrent que ce sont surtout les personnes à bas revenus qui pensent que leur niveau de vie sera inférieur, alors que les personnes à hauts revenus pensent que leur niveau de vie restera inchangé. Et l'intervenante de poursuivre qu'en réalité, on constate ces dernières années que ce sont surtout les pensions du premier pilier qui ont tendance à augmenter pour les personnes à bas revenus, alors qu'elles évoluent à la baisse pour les titulaires de hauts revenus.

Troisièmement, s'il est vrai que la problématique du vieillissement entraîne des charges, elle offre également de belles perspectives. Les charges augmenteront en matière de pensions, de soins de santé et de soins en général, mais l'augmentation de l'espérance de vie permettra aussi de dégager un grand potentiel de connaissances, d'expérience et de compétences qui, moyennant une mobilisation optimale, contribuera à relever le défi du coût du vieillissement.

Une quatrième constatation est que les possibilités de pilotage de la pyramide des âges au sein de la population grâce à une politique de natalité et/ou d'immigration, sont restreintes. Mme Cantillon affirme que les mesures prises en la matière, notamment en Suède, montrent qu'elles ont une efficacité temporaire et limitée.

Pour maintenir stable, d'ici 2050, la part des personnes de plus de 65 ans dans la population, il faudrait un flux migratoire annuel de 60 000 personnes. Un tel afflux placerait le solde migratoire belge au-dessus de celui de pays d'immigration comme l'Australie ou le Canada. Une telle politique n'est par conséquent guère réaliste. Selon Mme Cantillon, la solution ne viendra dès lors pas de mesures stratégiques en matière d'immigration, mais bien de mesures *ad hoc* prises pour résoudre des problèmes ponctuels.

Après ces constatations générales, l'intervenante souhaite examiner quelques points importants.

Le coût budgétaire du vieillissement est un premier point. Le Bureau du plan estime le surcoût à 3,4 % du PIB d'ici 2030. C'est beaucoup, face au coût de la sécurité sociale qui représente 28 % du PIB. Mme Cantillon souligne toutefois qu'une estimation de 3,4 % est plutôt optimiste dans la mesure où le Bureau du plan n'a pas suffisamment tenu compte d'un certain nombre d'éléments dans ses suppositions.

Les hypothèses sur lesquelles l'estimation des coûts du Bureau du plan est basée impliquent des efforts importants en termes de politique, notamment en ce qui concerne l'augmentation du taux d'activité et la maîtrise des coûts dans le domaine des soins de santé. Augmenter le taux d'activité ne semble pas une sinécure aux yeux de l'intervenante.

L'estimation se base ensuite sur une diminution compensatoire des dépenses en matière d'allocations

ken dat ze zullen moeten inleveren op hun levensstandaard, terwijl hoogverdieners denken dat hun levensstandaard in de toekomst onveranderd zal blijven. In werkelijkheid, aldus spreekster, ziet men dat de jongste jaren vooral de pensioenen in de eerste pijler een opgaande trend kennen voor de laagverdieners en een dalende trend voor de hoogverdieners.

Een derde vaststelling is dat de problematiek van de vergrijzing lasten en kansen met zich brengt. Inzake pensioenen, gezondheidszorg en zorg in het algemeen zullen de lasten toenemen. De hogere levensverwachting biedt echter ook een potentieel van kennis, ervaring en vaardigheden dat, mits optimale inzet, de vergrijzingskost mee kan opvangen.

Een vierde vaststelling is dat men met een nataliteits- en migratiebeleid de demografische leeftijdsopbouw van de bevolking maar heel beperkt kan sturen. Mevrouw Cantillon zegt dat maatregelen op dat gebied, onder meer in Zweden, aantonen dat de effectiviteit van zulke maatregelen tijdelijk is en beperkt.

Om vanaf nu tot 2050 het aandeel 65-plussers in de bevolking stabiel te houden zou een jaarlijkse migratiestroom van 60 000 mensen nodig zijn. Met een dermate grote instroom zou het Belgisch migratiesaldo hoger komen te liggen dan dat van migratielanden als Australië of Canada. Een dergelijk beleid kan derhalve niet realistisch worden genoemd. Mevrouw Cantillon verwacht dan ook geen heil van strategische migratiemaatregelen, wel van ad-hocmaatregelen voor concrete knelpunten.

Na deze algemene vaststellingen wil zij een aantal aandachtspunten behandelen.

De budgettaire kost van de vergrijzing is een eerste punt. Het Planbureau raamt de meerkost op 3,4 % van het BBP tegen 2030. Dat is niet niets naast de kostprijs van de sociale zekerheid die 28 % van het BBP vertegenwoordigt. Mevrouw Cantillon wijst er evenwel op dat een raming van 3,4 % aan de optimistische kant is omdat het Planbureau in zijn vooronderstellingen met een aantal elementen onvoldoende rekening heeft gehouden.

De vooronderstellingen waarop de kostenraming van het Planbureau is gebaseerd vergen belangrijke beleidsingrepen, onder meer met betrekking tot de verhoging van de activiteitsgraad en de afremming van de kostenstijging in de gezondheidszorg. Een verhoging van de activiteitsgraad, lijkt haar geen eenvoudige klus.

De raming gaat verder uit van een compenserende daling van de uitgaven voor kinderbijlagen en gelijk-

familiales et sur des dépenses inchangées en matière d'enseignement, ce qui semble très improbable et même non souhaitable. L'intervenante constate également avec inquiétude que les paramètres relatifs à la croissance économique, à la productivité, aux dépenses de sécurité sociale et au chômage n'ont pas évolué de la manière escomptée par le Bureau du plan, mais bien dans le sens contraire. Les hypothèses ne laisseraient en outre aucune marge pour des augmentations des allocations sociales que l'on ne peut déjà pas qualifier de généreuses pour certains groupes. Selon l'intervenante, comparée à d'autres pays européens, la situation initiale de la Belgique n'est pas particulièrement confortable. Notre pays cumule un taux d'activité extrêmement faible, une importante dette publique, des charges fiscales et parafiscales élevées et une protection sociale qui, dans certains cas, est encore insuffisante.

Bref, selon Mme Cantillon, il faut prendre le coût du vieillissement au sérieux et prévoir d'importantes mesures politiques. Il est nécessaire d'augmenter très sensiblement le taux d'activité, de réduire la dette publique et de maîtriser l'augmentation des dépenses dans le secteur de la sécurité sociale, surtout dans le secteur des soins de santé.

Cette conclusion amène Mme Cantillon à examiner la question des finances publiques et du Fonds de vieillissement. Selon l'intervenante, les recommandations du Conseil supérieur des finances font l'objet d'un large consensus. Le Conseil a calculé qu'il fallait réaliser, d'ici 2011, un excédent budgétaire de 1,5 % du PIB pour pouvoir faire face au coût du vieillissement à partir de 2015 et pour faire en sorte que le Fonds de vieillissement puisse alimenter le secteur des pensions dès 2014. Des budgets en équilibre, comme les budgets actuels, ne permettront pas de compenser le choc démographique que subira la sécurité sociale. Il faudra réaliser de véritables excédents budgétaires. Cela signifie qu'il faut mettre en œuvre une politique budgétaire plus rigoureuse que celle que nous menons actuellement.

Le Fonds de vieillissement fait office de fonds de réserve pour les pensions légales et est alimenté par d'éventuels excédents budgétaires et par le produit de la vente d'actifs financiers, par exemple par la privatisation d'entreprises publiques, comme Belgacom.

Le Fonds de vieillissement est une forme de capitalisation collective en dehors du régime des pensions en vue de compléter le régime de la pension légale. D'après Mme Cantillon, la constitution de ce fonds est parfaitement synonyme de diminution de la dette publique. La seule différence est que le Fonds de vieillissement a également une importante fonction pédagogique et psychologique. C'est là que se situe sa plus-value. Mme Cantillon distingue cependant deux problèmes. Les moyens drainés vers le Fonds de

blijvende onderwijsuitgaven, wat ze erg onwaarschijnlijk vindt en zelfs niet wenselijk. Daarnaast wijst spreekster op de verontrustende vaststelling dat de parameters inzake economische groei, productiviteit, sociale zekerheidsuitgaven, werkloosheid niet evolueren in de zin zoals het Planbureau had vooropgesteld, maar wel in omgekeerde richting. Ook zouden de vooronderstellingen geen ruimte laten voor een verhoging van de sociale uitkeringen die voor bepaalde groepen al niet genereus kunnen worden genoemd. Spreekster zegt dat vergeleken met andere Europese landen de uitgangspositie van België niet bepaald comfortabel is. België combineert een extreem lage activiteitsgraad, hoge overheidsschuld en hoge fiscale en parafiscale lasten met een sociale bescherming die in bepaalde gevallen nog ontoereikend blijft.

Kortom, volgens mevrouw Cantillon moeten we de vergrijzingskost ernstig nemen en zijn belangrijke beleidsingrepen nodig. De activiteitsgraad moet drastisch verhogen, de overheidsschuld moet worden afgebouwd en de uitgavenstijging in de sociale zekerheid en zeker in de gezondheidszorg, moet worden afgeremd.

Dat besluit brengt mevrouw Cantillon bij het punt van de overheidsfinanciën en het Zilverfonds. Volgens spreekster bestaat er een ruime consensus over de aanbevelingen van de Hoge Raad van Financiën. De raad heeft voorgerekend dat tegen 2011 een begrotingsoverschot van 1,5 % van het BBP moet worden gerealiseerd om de vergrijzingskost vanaf 2015 te kunnen opvangen en ervoor te zorgen dat het Zilverfonds vanaf 2014 de pensioenen kan stijven. Begrotingen in evenwicht zoals we die vandaag kennen, zullen de demografische schok in de sociale zekerheid niet kunnen opvangen. Echte overschotten zullen nodig zijn. Dat betekent een strakker begrotingsbeleid dan vandaag.

Het Zilverfonds dat een spaarfonds is voor de wettelijke pensioenen, wordt gevoed met mogelijke begrotingsoverschotten en met de opbrengst van de verkoop van financiële activa, bijvoorbeeld door de privatisering van overheidsbedrijven zoals Belgacom.

Het Zilverfonds is een vorm van collectieve kapitalisatie buiten het pensioenregime ter ondersteuning van het wettelijk pensioen. Volgens mevrouw Cantillon is het fonds het volmaakte equivalent van afbouw van de overheidsschuld. Het enige verschil is dat het Zilverfonds ook een belangrijke pedagogische en psychologische functie heeft. En daarin schuilt zijn meerwaarde. Mevrouw Cantillon stelt evenwel twee problemen vast. De middelen die naar het Zilverfonds worden gedraineerd, liggen niet vast. Ze zijn afhanke-

vieillessement ne sont pas fixes, mais dépendent des possibilités et de la volonté politique du moment.

De plus, le Fonds de vieillessement est alimenté par des moyens qui, à long terme, généreront un certain coût, par exemple les pensions futures de Belgacom.

Compte tenu de l'important effet politique et psychologique du Fonds de vieillessement, il est nécessaire de poursuivre dans cette voie, mais, selon l'intervenante, il convient de tendre vers un financement plus sûr. En outre, il faut gérer avec prudence les moyens attribués au Fonds et qui, à terme, généreront des dépenses pour les pouvoirs publics.

Presque tout le monde s'accorde à reconnaître que le taux d'activité doit augmenter radicalement. À l'heure actuelle, l'âge moyen de la retraite est légèrement supérieur à 58 ans, soit deux ans en dessous de la moyenne européenne. Ce schéma est bien entendu associé à un coût très élevé qui, selon certains, s'élève à un huitième du PIB. À l'avenir, la population active étant moins nombreuse et les plus de 55 ans connaissant un très faible taux d'emploi, on sera confronté à des pénuries considérables sur le marché du travail. D'après le Conseil supérieur de l'emploi, ces pénuries se feront fortement sentir dès 2010. À taux d'activité égal des travailleurs âgés, le Conseil prévoit une pénurie de 300 000 travailleurs d'ici 2030. Ou bien on parvient à compenser cette pénurie par la migration, ou bien on en paiera le prix sous la forme d'une croissance économique plus faible.

D'après Mme Cantillon, la problématique de la fin de carrière et du faible taux d'activité des plus de 50 ans est politiquement très délicate. C'est une question de timing. À l'heure actuelle, on n'a pas besoin de relever le taux d'activité parce que le taux de chômage est considérable et ne cesse d'augmenter. Cela explique pourquoi le message reste sans écho dans le monde syndical. Mais dans une perspective dynamique, nous évoluons assez rapidement vers une pénurie considérable de main-d'œuvre en raison du goulot démographique qui caractérise la population en âge de travailler. Cette pénurie pourrait être compensée par l'immigration, mais l'intervenante a déjà souligné que cette solution est peu réaliste. Il en résultera donc un ralentissement de la croissance économique.

Le fait que le taux d'activité des plus de 50 ans soit si bas en Belgique est dû à la très forte concentration du travail chez les personnes âgées de 25 à 50 ans. Le taux d'activité chez ces dernières est beaucoup plus élevé qu'il ne l'est dans les pays voisins, tant pour les hommes que pour les femmes. La pression s'exerce donc surtout sur les familles dont les enfants grandissent, une catégorie d'âge qui, de surcroît, suivra une courbe démographique fléchissante. Mme Cantillon estime qu'il convient de corriger ce déséquilibre et de

liker van de mogelijkheden en de politieke wil van het ogenblik.

Verder worden in het Zilverfonds middelen ingebracht waaraan op lange termijn een kostprijs is verbonden. Een voorbeeld daarvan zijn de toekomstige pensioenen van Belgacom.

Gelet op het belangrijk politiek en psychologisch effect van het Zilverfonds is het nodig om daarmee verder te gaan, maar volgens spreekster moet naar een meer zekere financiering worden gestreefd. Bovendien moet behoedzaam worden omgesprongen met de middelen die aan het fonds worden verstrekt en die op termijn uitgaven voor de overheid zullen genereren.

Ongeveer iedereen is het erover eens dat we naar een drastische verhoging van de activiteitsgraad moeten streven. Nu is de gemiddelde uitredingsleeftijd iets meer dan 58 jaar. Dat is twee jaar onder het Europees gemiddelde. Aan dat patroon is uiteraard een erg hoge kost verbonden. Volgens sommigen loopt die op tot een achtste van het BBP. In de toekomst, met een kleinere actieve bevolking en met een lage activiteitsgraad onder de 55-plussers, zal dat tot een krapte op de arbeidsmarkt leiden. Volgens de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid zal die krapte al vanaf 2010 aanzienlijk zijn. Bij gelijk blijvende activiteitsgraad van oudere werknemers komt de raad tot een tekort van 300 000 werknemers tegen 2030. Ofwel wordt dat tekort goedgemaakt door migratie, ofwel betalen we daarvoor de prijs in de vorm van een lagere economische groei.

De problematiek van de eindloopbaan en van de lage activiteitsgraad van 50-plussers ligt volgens mevrouw Cantillon politiek erg moeilijk. Het is een probleem van timing. Op het ogenblik is er geen behoefte aan een toename van de activiteitsgraad, omdat we met een grote werkloosheid zitten die nog steeds stijgt. Dat verklaart waarom de boodschap momenteel niet te verkopen is aan de syndicale wereld. In een dynamisch perspectief echter evolueren we door de demografische krimp van de bevolking op actieve leeftijd vrij snel naar een aanzienlijk tekort aan arbeidskrachten. Dat zou kunnen worden opgevangen door migratie, maar spreekster wees er reeds op dat dat weinig realistisch is. Minder economische groei zal dus het gevolg zijn.

Dat de activiteitsgraad bij 50-plussers in België zo laag is, is te wijten aan de zeer hoge concentratie van arbeid in de leeftijdsgroep van 25 tot 50 jaar. De activiteitsgraad ligt er veel hoger dan in de ons omringende landen en dat geldt zowel voor mannen als voor vrouwen. De druk ligt dus vooral op gezinnen met opgroeiende kinderen, een leeftijdsgroep die demografisch bovendien zal krimpen. Mevrouw Cantillon vindt dat die scheefftrekking moet worden gecorrigeerd en dat de arbeid beter moeten worden

mieux répartir le travail entre les différents stades de la vie. Elle souligne la nécessité économique et sociale d'augmenter le taux d'activité des travailleurs âgés.

L'expérience, y compris celle acquise par d'autres pays, nous apprend cependant que l'objectif de travailler plus longtemps ne sera pas aisé à réaliser.

Il y a plusieurs raisons à cela. Tout d'abord, il se pose un problème de timing. Il faut augmenter le taux d'activité des prochaines générations, pas de ceux qui ont actuellement plus de 50 ans. Ce sont les personnes appartenant actuellement à la catégorie d'âge de 35 à 40 ans qui devront travailler plus longtemps. Elles doivent être conscientes qu'il n'y aura pas de possibilités de prépension à des conditions avantageuses quand elles seront âgées de 50 ans. C'est un message qu'il faut leur adresser, et il convient de prendre des mesures politiques à cet effet.

La deuxième raison du succès mitigé est que le fait de rendre un système déterminé de retraite anticipée moins attrayant peut rehausser l'attrait d'autres systèmes et entraîne des glissements. Pour être efficace, une politique d'activation doit, par conséquent, être transversale et porter sur l'ensemble de la structure des allocations, tant sociales que privées. Les pensions complémentaires, qui constituent le troisième pilier, incitent à anticiper la retraite. C'est aussi la raison pour laquelle les États-Unis n'arrivent qu'avec peine à relever le taux d'activité.

La troisième raison pour laquelle il est difficile de relever le taux d'activité est liée au fait que les entreprises restent contraintes d'utiliser la mise à l'écart de travailleurs âgés comme instrument bon marché de politique du personnel. Tant qu'elles ne voudront ou ne devront pas faire appel à des travailleurs âgés, il subsistera un obstacle important à une politique visant à maintenir les gens plus longtemps au travail. La Belgique ne stimule pas suffisamment l'emploi des personnes âgées. L'intervenante souligne que les programmes de formation destinés aux travailleurs sont essentiellement axés sur les jeunes travailleurs et que nous investissons moins que ne le fait le reste de l'Europe dans l'emploi des travailleurs âgés.

Un quatrième facteur qui fait obstacle au prolongement de la carrière est le fait que la retraite anticipée s'est imposée comme un nouveau mode de vie et d'existence, qui fait presque partie, culturellement, du projet de vie de l'individu. Les travailleurs qui atteignent actuellement l'âge de la retraite appartiennent à la première génération des ménages où les hommes comme les femmes ont travaillé à temps plein. De plus, la période en question a été caractérisée par une charge de travail considérable et une productivité élevée. Les travailleurs qui ont été soumis à une lourde charge de travail pendant les années où ils élevaient une famille ressentent actuellement le besoin de prendre le temps de vivre pour eux-mêmes.

verdeeld over de verschillende levensfasen. Zij stelt dat er een economische en ook een sociale noodzaak is om de activiteitsgraad op oudere leeftijd te verhogen.

De ervaring, ook in andere landen, leert echter dat de doelstelling om langer te werken niet makkelijk wordt gehaald.

Hiervoor bestaan verschillende redenen. Ten eerste is er een probleem van timing. We moeten werken aan een verhoging van de activiteitsgraad van de aankomende generaties, niet van de huidige 50-plussers. Het is de huidige leeftijdsgroep van 35 tot 40 jaar die langer aan het werk moet blijven. Zij moeten beseffen dat er voor hen geen genereuze uitstapmogelijkheden zullen zijn als ze 50 zijn. Die boodschap moet worden meegegeven en met het oog daarop moeten beleidsmaatregelen worden genomen.

Een tweede reden van het matig succes is dat het minder aantrekkelijk maken van een bepaald systeem van vervroegde uittreding, andere systemen aantrekkelijker kan maken en een verschuiving teweegbrengt. Om effectief te zijn moet een activeringsbeleid derhalve transversaal zijn en betrekking hebben op het geheel van de uitkeringsstructuur; sociaal zowel als privaat. De aanvullende pensioenen, de derde pijler, stimuleren vervroegd uittreden. Dat is ook de reden waarom men er in de Verenigde Staten slechts moeizaam in slaagt om de activiteitsgraad op te krikken.

De derde reden waarom de verhoging van de activiteitsgraad moeilijk te bereiken is, heeft te maken met het feit dat ondernemingen gedwongen blijven de uitstoot van oudere werknemers te gebruiken als een goedkoop instrument van personeelsbeleid. Zolang de bedrijven geen beroep willen of moeten doen op oudere werknemers, blijft er een belangrijke hindernis bestaan om mensen langer aan het werk te houden. In België wordt de inzetbaarheid van ouderen onvoldoende gestimuleerd. Spreekster wijst erop dat opleidingsprogramma's voor werknemers vooral gericht zijn op jongere werknemers en dat minder dan elders in Europa geïnvesteerd wordt in de inzetbaarheid van oudere werknemers.

Een vierde factor die langer arbeidsactief blijven tegengaat, is dat vervroegde pensionering uitgegroeid is tot een nieuwe levens- en bestaanswijze, die bijna cultureel is ingebed in het levensproject van het individu. De werknemers die thans de pensioenge-rechtigde leeftijd bereiken, behoren tot de eerste generatie van gezinnen waarin zowel mannen als vrouwen voltijds gingen werken. Bovendien ging die periode gepaard met een grote arbeidsdruk en een hoge productiviteit. Mensen die een zware werkdruk ondervonden gedurende de periode van gezinsopbouw, voelen thans de behoefte om tijd te nemen voor zichzelf.

Mme Cantillon conclut de ce qui précède qu'un plan politique cohérent et transversal est nécessaire pour relever sensiblement le taux d'activité en Belgique. Ce plan doit tenir compte simultanément des facteurs *pull*, c'est-à-dire ceux qui favorisent la décision des travailleurs de quitter le marché du travail de manière anticipée, et des facteurs *push*, c'est-à-dire le climat d'entreprise généralement inamical à l'égard des travailleurs âgés. Un tel plan politique doit également tenir compte d'un aménagement du parcours des travailleurs. Il convient de mieux répartir le travail entre les différentes périodes de la vie. L'une des conséquences des interruptions de carrière, le travail à temps partiel et d'autres formes de flexibilité peut être de maintenir les gens plus longtemps dans la vie active. Mme Cantillon souligne que l'effet net de toutes ces mesures sur le volume global de l'emploi doit être positif, autrement dit que le volume global du travail doit augmenter.

Un autre point important concerne les revenus et les pensions. En Belgique, le régime légal des pensions permet globalement de garantir une protection adéquate des revenus minimums et le niveau de vie acquis. L'intervenante distingue cependant les problèmes suivants.

Un certain nombre de pensions minimums restent malgré tout loin en dessous du seuil de pauvreté tel qu'il est généralement fixé. C'est le cas plus particulièrement des pensions minimales des travailleurs indépendants et de la garantie de revenus aux personnes âgées. Les allocations en question sont insuffisantes et de loin inférieures à celles qui sont octroyées dans les pays voisins.

De plus, on n'est pas parvenu, en Belgique, à aligner les pensions des retraités de longue date sur celles des nouveaux retraités. Mme Cantillon aborde ici le problème de la liaison des pensions au bien-être. En comparaison des pays voisins, les taux de remplacement de nos pensions sont relativement bas et ont fortement diminué ces dernières vingt années, ce qui a entraîné le développement des deuxième et troisième piliers. Continuer dans ce sens aura pour effet de miner notre système de pensions.

L'intervenante constate qu'on est confronté à la fois à une augmentation du coût du vieillissement et à l'insuffisance de certaines allocations. Le Bureau du plan fait abstraction de l'augmentation de certaines pensions minimales dans ses calculs prévisionnels, mais l'intervenante estime qu'il faut envisager cette augmentation.

Dans un passé récent, notre régime de pension n'a pas subi de grandes modifications structurelles; il a toutefois fait l'objet de quelques réformes paramétriques.

Uit dat alles besluit mevrouw Cantillon dat, om de activiteitsgraad in België aanzienlijk te verhogen een coherent en transversaal beleidsplan noodzakelijk is. De aandacht moet daarbij gaan naar zowel de pull-factoren die werknemers ertoe aanzetten vervroegd uit de arbeidsmarkt te treden, als naar push-factoren die het ondernemingsklimaat voor oudere werknemers onaantrekkelijk maken. Ook het levensloopsperspectief moet in het beleidsplan worden opgenomen. Het werk moet beter worden verdeeld over de verschillende levensfasen. Loopbaanonderbreking, deeltijdse arbeid en andere vormen van flexibilisering, kunnen ertoe bijdragen dat mensen langer actief zijn op de arbeidsmarkt. Mevrouw Cantillon legt er de nadruk op dat het netto-effect van het geheel van de maatregelen op het totale tewerkstellingsvolume positief moet zijn, met andere woorden, dat het totale arbeidsvolume moet toenemen.

Een volgend aandachtspunt betreft inkomen en pensioenen. Het wettelijk pensioenstelsel in België maakt het, in zijn geheel genomen, mogelijk een redelijk minimuminkomen en de verworven levensstandaard te waarborgen. Spreekster ziet toch enkele knelpunten.

Een aantal minimumpensioenen blijven toch ver beneden de gangbare armoedegrenzen. Dat geldt meer bepaald voor de minimumpensioenen van de zelfstandigen en voor de inkomensgarantie voor ouderen. Die uitkeringen zijn ontoereikend en zijn ook veel lager dan in onze buurlanden.

België is er bovendien ook niet in geslaagd om de pensioenen van oudere gepensioneerden te laten aansluiten bij die van de nieuwe gepensioneerden. Hiermee snijdt mevrouw Cantillon de problematiek van de welvaartvastheid van de pensioenen aan. In vergelijking met onze buurlanden is de vervangingsratio van onze pensioenen relatief laag en is die de voorbije twintig jaar nog in belangrijke mate afgenomen wat aanleiding heeft gegeven tot uitbreiding van de tweede en de derde pijler. Als dat zo verder gaat, wordt ons pensioensysteem onderuitgehaald.

Spreekster stelt vast dat we geconfronteerd worden met een toename van de vergrijzingskost én met de ontoereikendheid van sommige uitkeringen. Het Planbureau neemt de verhoging van sommige minimumpensioenen niet mee in zijn vooruitberekeningen, maar volgens spreekster moet een verhoging van die pensioenen worden overwogen.

Ons pensioenstelsel heeft in een recent verleden geen grote structurele ingrepen gekend, wel enkele parametrische hervormingen.

L'âge de la retraite des femmes a ainsi été porté de 60 à 65 ans. Nos réformes paramétriques n'ont cependant pas été négligeables et la Commission européenne reconnaît qu'elles s'inscrivent dans la bonne direction.

La grande question qui domine le débat social et politique est toutefois de savoir si ces réformes paramétriques suffiront et s'il ne faut pas réformer la structure du régime de pension. La réponse à cette question diffère cependant en fonction du type de régime de pension. Le régime de pension des travailleurs salariés est robuste et efficace; les pouvoirs publics disposent de suffisamment d'instruments pour pouvoir intervenir si nécessaire.

Ce n'est pas le cas du régime de pension des travailleurs indépendants. Selon Mme Cantillon, il ne suffira pas d'une réforme paramétrique et il faudra d'importantes réformes structurelles. L'augmentation des coûts est en effet prévue dans ce régime, et n'est pas couverte par des majorations équivalentes du côté des recettes. Il faudra supporter le coût non seulement du vieillissement, mais aussi de l'extension du régime lui-même. Le régime de pension des travailleurs indépendants n'a pas encore atteint le stade adulte et est par conséquent très vulnérable. Celui des travailleurs salariés, par contre, est un système robuste, en pleine maturité, capable de faire face à la vague du vieillissement.

Nous ne savons pas grand-chose de l'augmentation des coûts dans le régime des pensions du secteur public. Ce système, qui date de 1844, se caractérise par une diversité extraordinaire dans les conditions d'accès et dans les réglementations. Il sera confronté au vieillissement avant le régime de pension des travailleurs salariés. L'afflux massif débutera en 2006, soit cinq ans plus tôt que dans le régime des pensions des travailleurs salariés.

Étant donné que dans le régime légal des pensions pour travailleurs salariés, le plafond des pensions maximums est gelé depuis vingt ans, les pensions complémentaires ont gagné en importance. Elles constituent un instrument permettant de faire face à l'augmentation des coûts dans le premier pilier. Pour que le deuxième pilier se développe, il y a lieu de garantir une pension minimum adéquate dans le premier pilier et de développer une protection complémentaire pour toutes les personnes qui ne bénéficient pas d'une protection minimale suffisante dans le premier pilier.

La politique qui a été menée ces dernières années s'inscrit dans ce cadre. On a réussi à démocratiser le deuxième pilier et, en même temps, on a majoré certaines pensions minimums. En plus de la nécessité de garantir la liaison au bien-être des pensions des retraités de longue date, il faudra encore à l'avenir consentir d'importants efforts sur le plan des pensions minimums.

Zo werd de pensioenleeftijd van vrouwen van 60 op 65 jaar gebracht. Onze parametrische hervormingen zijn echter niet onbelangrijk geweest en de Europese Commissie erkent dat die hervormingen de goede richting uitgaan.

De grote vraag in het maatschappelijke en politieke debat is echter of die parametrische hervormingen wel volstaan en of het pensioenstelsel niet structureel moet worden hervormd. Het antwoord op die vraag verschilt echter al naargelang het pensioenregime. Het stelsel van de werknemerspensioenen is een robuust en doelmatig stelsel en de overheid beschikt daar over voldoende instrumenten om zo nodig te kunnen ingrijpen.

Dat is niet het geval in het pensioenstelsel voor de zelfstandigen. Volgens mevrouw Cantillon zal een parametrische hervorming daar niet volstaan, maar zijn er ingrijpende structurele aanpassingen noodzakelijk. De stijging van de kosten zit immers in het systeem ingebed en wordt niet ingedekt door een evenwaardige stijging van de inkomsten. Niet alleen de kosten van de vergrijzing moeten worden gedragen. Er zijn ook de kosten van de groei van het stelsel zelf. Het pensioenstelsel voor zelfstandigen is nog niet «volwassen» en bijgevolg erg kwetsbaar. Het pensioenstelsel voor werknemers daarentegen is een robuust, volwassen systeem dat de vergrijzingsgolf kan inbreiden.

Over de kostenstijging van de ambtenarenpensioenen weten we bijzonder weinig. Dat stelsel dateert van 1844 en wordt gekenmerkt door een onwaarschijnlijke diversiteit in toegangsvoorwaarden en regelingen. Het zal eerder met de vergrijzing worden geconfronteerd dan het pensioenstelsel voor werknemers. De grote instroom zal beginnen in 2006, dus vijf jaar vroeger dan in het pensioenstelsel voor werknemers.

Aangezien in het wettelijke pensioenstelsel voor werknemers het plafond van de maximumpensioenen de voorbije twintig jaar bevroren is, zijn de aanvullende pensioenen belangrijker geworden. Ze zijn een hulpmiddel om de kostenstijging in de eerste pijler op te vangen. Voorwaarden voor de ontwikkeling van die tweede pijler zijn: een adequaat minimumpensioen garanderen in de eerste pijler en een aanvullende bescherming opbouwen voor elkeen die onvoldoende bovenminimale bescherming geniet in de eerste pijler.

Het beleid van de voorbije jaren past in dat kader. De democratisering van de tweede pijler werd gerealiseerd en tegelijk werden sommige minimumpensioenen verhoogd. Naast de welvaartsvastheid van de oudere pensioenen, zijn er in de toekomst in verband met de minimumpensioenen echter nog belangrijke inspanningen nodig.

Selon Mme Cantillon, l'augmentation des dépenses de 3,4% du PIB prévue par le Bureau du plan pour 2030 dans le secteur des soins de santé et les soins en général est basée sur une hypothèse de croissance des soins de santé largement inférieure au rythme de croissance actuel. C'est pour cette raison qu'il convient d'enrayer cette augmentation. Il faut cependant être conscient que cette augmentation est due à des facteurs inhérents aux soins de santé, quel que soit le système de soins considéré. Les facteurs les plus importants sont les coûts salariaux et la mise à disposition de techniques et de médicaments toujours meilleurs et plus onéreux. Une grande partie de ces augmentations de prix sont par conséquent inévitables. Si ces coûts ne sont pas pris en compte dans le régime légal des pensions, ils seront imputés ailleurs. Une partie sera privatisée, ce qui créera, d'après l'intervenante, une politique des soins de santé à deux vitesses.

Mme Cantillon estime que l'on est mal informé des coûts dus à la dépendance en matière de soins et de l'augmentation de ces coûts due au vieillissement de la population. Au vu des instruments qui existent pour pallier le risque de dépendance en matière de soins, on peut dire que nous disposons, en Belgique, de bonnes infrastructures. Il y a trois grands modèles politiques : tout d'abord les services, comme les maisons de repos, l'aide à domicile, l'accueil de jour, etc.

Il y a ensuite l'assistance; on intervient dans les frais à supporter par les personnes qui sont tributaires de soins qui ne disposent pas des moyens suffisants, par le biais de l'aide aux personnes âgées et des interventions des CPAS.

Enfin, on vient également d'augmenter considérablement le soutien financier des prestataires de soins grâce à des systèmes tels que le crédit-temps et les titres-services. Ces instruments permettent de financer les coûts salariaux liés aux soins dispensés aux personnes qui en sont tributaires.

En plus des trois modèles politiques qui existent au niveau fédéral en Belgique — les services, l'assistance et le soutien des prestataires de soins — la Flandre dispose également de l'assurance soins, un quatrième modèle politique permettant de pallier le risque de dépendance en matière de soins. Il y a donc un large éventail d'instruments, mais la question des soins est très complexe. Pour maîtriser la situation, il faut des pouvoirs publics capables d'en assumer toute la gestion.

Eu égard à la construction fédérale, on peut bien entendu se demander s'il faut ou non lancer également une assurance soins en Wallonie. Le rapport ne donne pas de réponse à cette question. Il est nécessaire, à tous les niveaux de compétence, de mieux armer les pouvoirs publics pour qu'ils puissent remplir leur mission de régisseur dans le cadre de la matière complexe qu'est l'architecture des soins.

Volgens mevrouw Cantillon gaat de uitgavenstijging van 3,4% BBP in 2030, waartoe het Planbureau komt, inzake de gezondheidszorg en de zorg in het algemeen uit van een groei in de gezondheidszorg die ver beneden het huidige groeiritme ligt. Daarom moet die stijging worden afgeremd. Men moet er zich echter rekenschap van geven dat de stijging wordt veroorzaakt door factoren die inherent zijn aan de gezondheidszorg, ongeacht het zorgsysteem. De belangrijkste factoren zijn de loonkost en het ter beschikking zijn van betere en duurere technieken en geneesmiddelen. Een belangrijk deel van de kostenstijging is dus niet te ontwijken. Als met die kosten geen rekening wordt gehouden in het wettelijk pensioenstelsel, verschuiven ze naar een andere plaats. Een deel zal worden geprivatiseerd en aldus ontstaat er volgens spreekster een gezondheidszorg met twee snelheden.

Over de kosten en de kostenstijging van de zorgafhankelijkheid door de veroudering van de bevolking, is men volgens mevrouw Cantillon slecht ingelicht. Als men kijkt naar de bestaande instrumenten om zorgafhankelijkheid op te vangen, kunnen we zeggen dat er in België goede voorzieningen zijn. Er zijn drie grote beleidsmodellen: Diensten, zoals rusthuizen, thuishulp, dagopvang, enzovoort.

Er is bijstand en er wordt tussengekomen in de kosten van zorgafhankelijken die niet over de vereiste middelen beschikken, via hulp aan bejaarden en via tussenkomsten van OCMW's.

In het recente verleden is ook de financiële ondersteuning van de zorgverstrekkers sterk toegenomen via systemen als het tijdskrediet en de dienstencheques. Die instrumenten dienen om de arbeidskosten voor de ondersteuning van personen die van zorg afhankelijk zijn, betaalbaar te houden.

Naast de drie Belgische federale beleidsmodellen — de diensten, de bijstand en de ondersteuning van de zorgverstrekkers — bestaat in Vlaanderen ook nog de zorgverzekering, een vierde beleidsmodel om het risico van zorgafhankelijkheid te ondervangen. Er bestaat dus een breed gamma van instrumenten, maar het zorgplaatje is bijzonder complex. Om dit te beheersen is er nood aan een overheid die dit alles kan regisseren.

Het is binnen de federale constructie natuurlijk de vraag of ook in Wallonië een zorgverzekering moet worden opgestart of niet. Hierover geeft het rapport geen uitsluitsel. Op alle bevoegdheidsniveaus is de noodzaak aanwezig om de overheid beter te wapenen in haar opdracht als regisseur van de complexe zorgarchitectuur.

b) *Échange de vues*

Mme Thijs remercie Mme Cantillon pour son exposé succinct et clair. Elle retient qu'au début de son exposé, Mme Cantillon a souligné que ni la natalité ni l'immigration ne peuvent influencer de quelque manière que ce soit sur la politique. Au cours d'auditions précédentes, l'on a en effet souvent renvoyé au modèle scandinave, dans lequel les gens travaillent plus longtemps et où l'on met l'accent sur la croissance de la natalité. Le groupe de travail devrait-il encore tenir compte de la natalité au cas où elle n'aurait effectivement aucune influence ?

Mme Thijs renvoie aussi à la remarque selon laquelle le taux d'activité en Belgique est déterminé surtout par les gens de la tranche d'âge de 30 à 40 ans. Il est vrai que ces personnes savent bien gérer leurs ressources financières. Ce n'est que quand on atteint un certain âge que le prêt hypothécaire est remboursé et que les charges ont baissé. Elle se demande comment traduire ces besoins dans le calcul de la rémunération.

Enfin, Mme Thijs se demande quelles suggestions supplémentaires Mme Cantillon compte faire au groupe de travail pour compléter les recommandations de la Chambre (1).

Mme Cantillon répond qu'elle n'a jamais prétendu que la natalité et l'immigration ne pouvaient pas alléger le problème du vieillissement. Elle estime néanmoins qu'elles ne pourront apporter aucune une solution satisfaisante. Il y aura probablement un jour une pénurie de main-d'œuvre sur le marché du travail, que l'on pourra pallier au moyen d'une immigration sélective. C'est d'ailleurs une méthode que l'on utilise déjà. L'immigration ne peut toutefois pas être considérée comme un pilier important de la politique d'amortissement des frais du vieillissement. Vu l'ampleur du problème, elle ne peut pas fournir de solution.

On se réfère depuis des années à la Suède, où l'on est parvenu à mettre toutes les femmes au travail tout en relevant le taux de natalité. Les chiffres en question y ont pourtant déjà baissé entre-temps. L'augmentation du taux de natalité n'a été qu'un phénomène conjoncturel. Une politique de promotion de la natalité ne peut donner le résultat escompté que dans la mesure où d'autres motifs amènent les citoyens à opter pour une famille nombreuse. Il faut mener une politique de promotion de la natalité, parce que les familles veulent avoir plus d'enfants et qu'elles se trouvent manifestement dans l'impossibilité pour l'heure d'accomplir leur souhait. Il faut en tout cas investir pleinement dans les enfants et dans les jeunes, car c'est à eux qu'il reviendra de financer les pensions de demain. L'effort

(1) Voir rapport de la Commission des Affaires sociales, Chambre, 2003-2004, n° 51-1525/1-2.

b) *Gedachtewisseling*

Mevrouw Thijs dankt mevrouw Cantillon voor haar korte en duidelijke uiteenzetting. Ze onthoudt dat mevrouw Cantillon in het begin van haar uiteenzetting erop wees dat noch de nataliteit, noch de migratie enige invloed kan hebben op het beleid. Tijdens vroegere hoorzittingen werd immers vaak verwezen naar het Scandinavische model, waarin mensen langer werken en waarin ook de nadruk wordt gelegd op de stijging van de nataliteit. Mocht die nataliteit dan toch geen invloed hebben, moet de werkgroep hiermee dan nog rekening houden ?

Mevrouw Thijs verwijst ook naar de opmerking dat de activiteitsgraad in België vooral geconcentreerd wordt in de leeftijdsgroep tussen 30 en 40 jaar. Het is inderdaad zo dat de personen in die leeftijdscategorie hun financiële middelen goed kunnen gebruiken. Pas op latere leeftijd is het huis afbetaald en heeft men minder kosten. Ze vraagt zich af hoe die noden kunnen worden vertaald in de loonberekening.

Ten slotte vraagt mevrouw Thijs zich af welke bijkomende suggesties mevrouw Cantillon heeft voor de werkgroep als aanvulling op de aanbevelingen van de Kamer (1).

Mevrouw Cantillon antwoordt dat ze niet heeft beweerd dat nataliteit en migratie geen enkele invloed kunnen hebben op het verlichten van de verouderingsproblematiek. Geen van beide kan echter als een afdoende oplossing worden beschouwd. Op een bepaald ogenblik zal er waarschijnlijk een tekort op de arbeidsmarkt ontstaan dat kan worden opgevangen door selectieve migratie. Dat gebeurt nu overigens ook al. Migratie kan echter niet worden vooropgesteld als een belangrijke pijler van het beleid om de verouderingskosten op te vangen. Gelet op de omvang van het probleem, kan die oplossing niet in overweging worden genomen.

Al jaren wordt verwezen naar Zweden, dat erin is geslaagd alle vrouwen aan het werk te krijgen en tegelijkertijd de nataliteitscijfers te verhogen. Inmiddels zijn die cijfers opnieuw gedaald. De verhoging van de nataliteit was een conjunctureel verschijnsel. Een nataliteitbevorderend beleid kan niet tot het verhoopte resultaat leiden, tenzij de bevolking om andere redenen geneigd is om voor een groter gezin te kiezen. Er moet een nataliteitbevorderend beleid worden gevoerd omdat gezinnen meer kinderen wensen en op het ogenblik blijkbaar niet in staat zijn hun kindwens te realiseren. Er moet in elk geval volop worden geïnvesteerd in de kinderen en jongeren, die morgen de pensioenen zullen moeten betalen. Dat gebeurt op het ogenblik in onvoldoende mate. Er

(1) Zie verslag van de Commissie voor de Sociale Zaken, Kamer, 2003-2004, nr. 51-1525/1-2.

d'investissement est insuffisant à l'heure actuelle. Trop de talent reste inexploité. Il faut mobiliser toutes les énergies des seniors comme des jeunes. Force est de constater à la lumière de la situation qui existe dans d'autres pays que, bien que nous disposions d'un système éducatif très performant, beaucoup trop de jeunes sont marginalisés chez nous.

L'intervenante pense en particulier aux jeunes allochtones, en qui l'on devra investir beaucoup plus à l'avenir, dans la mesure où ils devront cofinancer nos pensions. Les enfants de ménages défavorisés et les jeunes allochtones se heurtent toujours à des barrières quasi infranchissables dans l'enseignement secondaire supérieur. Cette situation mérite selon elle une attention particulière.

Selon Mme Cantillon, nous disposons de régimes tels que l'interruption de carrière, le crédit-temps, le travail à temps partiel, que l'on peut même combiner, pour évacuer la pression qui pèse sur l'emploi du temps au cours de la période de vie en question.

La collectivité parvient à faire face ainsi aux frais à exposer pour les soins et pour l'éducation prodigués aux enfants des gens de la catégorie de population de 25 à 40 ans. Cet élément est très rarement utilisé comme argument dans le débat sur le vieillissement. Investir dans l'épanouissement de tous les talents, c'est se donner un moyen capital.

Il faut accorder une attention bien plus grande aux soins de santé dans l'élaboration des stratégies politiques à long et à moyen termes. Actuellement, on a une approche assez *ad hoc* de la problématique.

Selon Mme Cantillon, le rapport de la Chambre aborde la question du taux d'emploi en des termes très généraux et s'abstient de proposer la moindre stratégie pour résoudre les problèmes sur le terrain. Il y est constaté d'une manière générale qu'il règne dans les entreprises un climat malveillant à l'égard des travailleurs âgés. Il lui semble utile d'examiner en profondeur comment on peut renverser la tendance.

Mme Cantillon estime que, dans un État à structure fédérale, le Sénat devrait aussi examiner comment on peut maîtriser le risque de dépendance des soins. C'est une question délicate du point de vue politique, mais elle est quand même particulièrement importante.

M. Noreilde souhaite revenir à la question qui fait penser au problème de la quadrature du cercle. Il se demande comment l'on fera pour financer la majoration des pensions minimums et la réforme du régime de pension des travailleurs indépendants, quand on sait que la pression fiscale et parafiscale est déjà très forte dans notre pays et que le Bureau du plan considère qu'elle doit rester constante jusqu'en 2030. Il se demande où Mme Cantillon pourrait trouver les marges financières nécessaires à l'application des mesures politiques qu'elle préconise.

wordt te veel talent onderbenut gelaten. Alle mogelijkheden van de ouderen, maar ook van de jongeren moeten worden gemobiliseerd. Hoewel we over een zeer performant onderwijssysteem beschikken, blijven, in vergelijking met andere landen, veel te veel jongeren bij ons aan de kant staan.

Spreekster denkt meer bepaald aan de allochtone jongeren, in wie in de toekomst veel meer zal moeten worden geïnvesteerd omdat zij mee onze pensioenen zullen moeten betalen. Kinderen uit kansarme gezinnen en allochtone jongeren stoten in het hoger middelbaar onderwijs nog steeds op zeer grote barrières. Dat moet volgens haar een belangrijk aandachtspunt zijn.

Volgens mevrouw Cantillon beschikken we over systemen als loopbaanonderbreking, tijdskrediet, deeltijdse arbeid en de onderlinge combinatie ervan om de druk op de tijdsbesteding in die levensfase op te vangen.

Op die manier komt de gemeenschap tegemoet aan de kosten voor de bevolking van 25 tot 40 jaar, van zorgarbeid en van de opvoeding van kinderen. Dat is een accent dat kan worden gelegd en dat in het vergrijzingsdebat zeer weinig aan bod komt. Investeren in het ontwikkelen van alle talenten is een belangrijke sleutel.

In het uitwerken van beleidsstrategieën op lange en middellange termijn verdient de gezondheidszorg veel meer aandacht. Vandaag wordt die problematiek veeleer *ad hoc* benaderd.

Volgens mevrouw Cantillon wordt in het Kamerverslag de problematiek van de werkzaamheidsgraad in zeer algemene termen behandeld, maar er wordt geen aanpak gesuggereerd voor de problemen op het terrein. Er wordt algemeen vastgesteld dat er in de bedrijven een onvriendelijk klimaat heerst ten aanzien van de oudere werknemers. Het lijkt mij nuttig dieper in te gaan op de vraag hoe we dat klimaat kunnen keren.

Voor mevrouw Cantillon zou de Senaat zich verder moeten buigen over de beheersing van het risico op zorgafhankelijkheid in een federaal gestructureerd land. Dat thema ligt politiek weliswaar moeilijk, maar is niettemin bijzonder belangrijk.

De heer Noreilde wenst terug te komen op de kwadratuur van de cirkel. Hij vraagt zich af hoe de verhoging van de minimumpensioenen en de hervorming van het pensioenstelsel voor de zelfstandigen kan worden gefinancierd, gezien de fiscale en de parafiscale druk in ons land nu al zeer hoog is en ook het Planbureau ervan uitgaat dat die tot en met 2030 constant moet blijven. Hij vraagt zich af waar mevrouw Cantillon nog financiële marges ziet voor de beleidsmaatregelen die zij voorstaat.

Selon Mme Cantillon, c'est surtout aux travailleurs de 35 à 45 ans qu'il faut dire aujourd'hui qu'ils devront travailler plus longtemps. Dans une vingtaine d'années, en 2025, ils seront âgés de 55 à 65 ans. La pénurie sur le marché de l'emploi se fera néanmoins déjà sentir à partir de 2010. M. Noreilde se demande dès lors s'il ne faudra pas carrément démanteler les régimes de retraite anticipée à partir de 2010.

Il y a très peu de données chiffrées concernant les pensions des agents de l'État. Cet aspect pourrait peut-être aussi être examiné au Sénat. Mme Cantillon dispose-t-elle de données statistiques réunies dans d'autres pays et sait-elle comment on y a abordé le problème ?

Mme Cantillon répond qu'il faut veiller à réduire le nombre de personnes qui dépendent d'une allocation. L'on arrivera ainsi, à charges fiscales et parafiscales constantes, à mieux combler certains besoins sociaux qui sont encore mal satisfaits. C'est d'ailleurs parce que nos efforts en la matière sont insuffisants que nous nous en sortons moins bien que d'autres pays.

Il y a un autre élément qui requiert l'attention, à savoir le fait que le circuit du travail au noir, qui est énorme en Belgique, est responsable d'un sérieux manque à gagner et de dépenses injustifiées pour l'État. Or, il y a un lien direct entre le travail au noir et le taux de dépendance élevé.

À la question de savoir quand il faudra réaménager les régimes de retraite anticipée, Mme Cantillon répond que l'on dispose encore d'un certain temps avant que l'on ait épuisé la réserve de travailleurs. Elle ne sera d'ailleurs jamais tout à fait épuisée, étant donné qu'il y a, parmi les chômeurs, beaucoup de personnes peu qualifiées que l'on ne peut pas réinsérer dans l'actuelle économie de la connaissance. À partir de 2010, la population active va stagner et le chômage diminuer. À terme, il y aura une pénurie de main-d'œuvre sur le marché du travail. C'est maintenant qu'il faut changer les régimes, non pas pour ceux qui sont déjà dans le circuit de travail, mais pour les jeunes qui viennent s'y insérer. On doit leur donner le temps de s'adapter. Les régimes de prépension qui offrent une solution en cas de fermeture d'une entreprise seront toujours nécessaires, mais il faut supprimer leur application automatique.

Il existe effectivement peu de données concernant les pensions des agents de l'État et il faut dès lors commencer à réunir des informations relatives à celles-ci et à analyser ces informations.

Mme Van de Castele fait remarquer qu'une question a été posée à ce sujet au ministre Tobback et que celui-ci a assuré que l'on rencontrera peu de problèmes, étant donné la relativité des dépenses pour les pensions des agents de l'État.

Volgens mevrouw Cantillon moet vandaag vooral de werknemers tussen 35 en 45 jaar worden voorgehouden dat ze langer zullen moeten werken. Over 20 jaar, in 2025, zullen zij tussen 55 en 65 jaar zijn. De krapte op de arbeidsmarkt zal zich echter al vanaf 2010 laten gevoelen. De heer Noreilde vraagt zich in het licht hiervan dan ook af of de regelingen van vervroegde uittreding niet vanaf 2010 drastisch moeten worden afgebouwd ?

Er zijn heel weinig cijfers over de ambtenarenpensioenen. Dat aspect kan misschien ook in de Senaat worden onderzocht. Heeft mevrouw Cantillon cijfers uit andere landen en hoe werd het probleem daar aangepakt ?

Mevrouw Cantillon antwoordt dat we ervoor moeten zorgen dat minder mensen afhankelijk zijn van een uitkering. Zo kan met gelijkblijvende fiscale en parafiscale lasten meer worden gedaan voor bepaalde sociale noden die nu nog niet voldoende worden gedekt. Dat is trouwens de reden waarom andere landen het beter doen dan wij.

Een ander aandachtspunt is het enorme zwartwerk-circuit in België dat enerzijds een verlies aan inkomsten voor de overheid betekent en dat anderzijds tot onrechtmatige uitgaven leidt. Zwartwerk staat echter in rechtstreeks verband met een hoge afhankelijkheidsgraad.

Op de vraag wanneer we moeten ingrijpen in de stelsels van vervroegde uittreding antwoordt mevrouw Cantillon dat het nog enige tijd zal duren vooraleer de arbeidsreserve is opgebruikt. Helemaal opgebruikt zal ze nooit zijn omdat er in de groep van de werklozen heel wat laag gekwalificeerden zijn die niet inzetbaar zijn in de huidige kenniseconomie. Vanaf 2010 zal de beroepsbevolking stagneren en de werkloosheid verminderen. Na verloop van tijd zal er een krapte op de arbeidsmarkt ontstaan. Men moet nu ingrijpen in de stelsels, niet ten aanzien van degenen die nu in de systemen zitten, maar wel ten aanzien van de jongeren die nu in het arbeidscircuit treden. Zij moeten de tijd krijgen om zich aan te passen. Brugpensioenstelsels die een oplossing bieden bij het sluiten van ondernemingen zullen altijd nodig zijn, maar het automatisisme moet worden afgeschaft.

Inzake de ambtenarenpensioenen bestaan er inderdaad weinig gegevens. Er moet dus worden begonnen met het verzamelen en analyseren van gegevens.

Mevrouw Van de Castele doet opmerken dat terzake een vraag werd gesteld aan minister Tobback die ons heeft verzekerd dat er weinig problemen te verwachten zijn gelet op de relativiteit van de uitgaven voor de ambtenarenpensioenen.

Mme Zrihen remercie et félicite Mme Cantillon pour la qualité de l'exposé. Pour avoir été au parlement européen, elle sait que ce sujet fait partie des problématiques les plus cruciales qui sont annoncées. Si des mesures radicales ne sont pas prises dans les années qui viennent, il sera impossible d'assumer un système de sécurité sociale.

Mme Zrihen fait ensuite une remarque d'ordre linguistique. À ses yeux, les termes « vieillissement de la population » et « augmentation du temps de travail » sont peu encourageants. Si l'on s'adresse à des jeunes, il est difficile de parler d'extension du temps de travail sauf si on leur donne la perspective de plusieurs carrières, si on leur dit que celles-ci s'organisent dans le temps et qu'il doit y avoir une certaine mobilité entre elles. Il ne faut pas susciter l'idée d'un allongement de carrière dû au vieillissement mais plutôt présenter les choses comme une opportunité offerte à des gens qui n'ont peut-être pas eu le choix de leur carrière.

En se renseignant sur ce qui se fait dans d'autres pays, Mme Zrihen apprend que l'image que l'on donne de cette extension du temps de travail est totalement différente et beaucoup plus positive que chez nous où l'on commet des erreurs de communication.

Le départ à la prépension est considéré comme une rupture totale avec le travail. Or, certaines personnes pourraient la vivre comme une pause et retravailler ultérieurement. La prépension est composée d'une part patronale et d'une part de l'État; celle-ci correspond plus ou moins à celle du chômage. Ne pourrait-on envisager — sans que cela ne devienne systématique — que la part patronale incite les patrons à utiliser autrement les travailleurs afin de garantir le système social et de pallier une perte extrêmement importante d'acquis et d'expertise, perte qui nous mettra en difficulté dans les années à venir?

Mme Cantillon se rallie tout à fait à l'avis et à la proposition de Mme Zrihen. Selon elle, le changement de carrière est aussi très important. Il peut être envisagé dans l'enseignement par exemple, mais ce n'est pas suffisant. Les pratiques seront en outre tout à fait différentes selon que l'on se situera dans l'enseignement, dans une grande ou une petite entreprise. L'oratrice suggère que la commission réfléchisse à ces pratiques car, actuellement, on ne dépasse pas le stade de l'idée.

Il est impossible d'aller plus loin pour le moment mais Mme Cantillon suggère que le groupe de travail invite les employeurs qui ont exploré cette voie.

Mevrouw Zrihen dankt en feliciteert mevrouw Cantillon voor de kwaliteit van de uiteenzetting. Ze was voorheen lid van het Europees parlement en weet dat dit onderwerp deel uitmaakt van de belangrijkste problemen die worden aangekondigd. Indien de komende jaren geen radicale maatregelen worden getroffen, zal het onmogelijk zijn een systeem van sociale zekerheid in stand te houden.

Vervolgens maakt mevrouw Zrihen een taalkundige opmerking. Ze meent dat de termen « vergrijzing van de bevolking » en « verlenging van de arbeidstijd » niet erg bemoedigend zijn. Wanneer men zich tot jongeren richt, kan men het moeilijk hebben over langer werken, tenzij wanneer men hun het vooruitzicht biedt van verscheidene loopbanen, wanneer men hun zegt dat ze in de tijd worden georganiseerd en dat er enige mobiliteit tussen die loopbanen moet bestaan. Men moet niet het idee bovenhalen van een langere loopbaan wegens de vergrijzing, maar de zaak eerder voorstellen als een kans voor mensen die misschien hun loopbaan niet zelf hebben kunnen kiezen.

Wanneer ze ziet wat er in andere landen gebeurt, merkt mevrouw Zrihen dat het beeld dat men van die langere loopbaan daar geeft totaal anders en veel positiever is dan bij ons, waar communicatiefouten worden gemaakt.

Het brugpensioen wordt gezien als de totale breuk met de arbeid. Bepaalde personen zouden het als een onderbreking kunnen beleven, om daarna opnieuw aan het werk te gaan. Het brugpensioen bestaat uit een werkgeversbijdrage en uit een staatsbijdrage; deze laatste is ongeveer gelijk aan een werkloosheidsuitkering. Is het niet denkbaar — zonder dat het systematisch hoeft te zijn — dat de werkgeversbijdrage de werkgevers ertoe zou aanzetten de werknemers anders in te zetten, zodat het sociaal systeem gewaarborgd blijft en een zeer groot verlies van verworven kennis verholpen wordt? Dat verlies zal ons de komende jaren in de problemen brengen.

Mevrouw Cantillon sluit zich volkomen bij de mening en het voorstel van mevrouw Zrihen aan. Volgens haar is de verandering van loopbaan eveneens zeer belangrijk. Dit kan bijvoorbeeld in het onderwijs worden overwogen, maar dat is onvoldoende. De praktijk zal daarenboven helemaal verschillen, al naargelang men zich in het onderwijs, in een grote of in een kleine onderneming bevindt. Spreekster stelt voor dat de commissie over die praktijk nadenkt, want momenteel overstijgt men het stadium van het idee niet.

Momenteel is het onmogelijk verder te gaan, maar mevrouw Cantillon suggereert dat de werkgroep de werkgevers uitnodigt die dat spoor hebben onderzocht.

Mme Zrihen précise que les cellules de reconversion mises en place à la suite de restructurations fondamentales exigent une telle procédure. Il faut arrêter de dire que nous sommes dans des carrières planes, automatiques, avec un seul objectif. Nous sommes dans des dispositifs d'acquisition de compétences et de process durant la formation, qu'elle soit académique ou dispensée en entreprise, bien plus que dans des compétences de certification.

Le fait de parler de l'extension du temps de travail implique une conception différente de l'éducation et de la formation.

Observant que certains demandent la révision de l'enseignement technique et professionnel, Mme Zrihen est d'avis que les recommandations du groupe de travail devraient comporter une analyse transversale. En effet, les échéances sont courtes et l'Europe a une autre manière d'appréhender le problème.

Mme de T' Serclaes se demande si les études relatives au vieillissement et son impact en matière de soins de santé tiennent compte du fait que le regroupement familial permet de faire venir des parents âgés. En outre, au sein de l'Union européenne, certains pays ont une moins bonne médecine et une moins bonne couverture en soins de santé que d'autres, ce qui explique que des personnes âgées s'installent chez leurs enfants qui vivent dans les pays où les pratiques sont meilleures. Le vieillissement existe dans d'autres pays que la Belgique et le phénomène semble prendre de l'ampleur.

Mme Cantillon ignore ce qu'il en est vraiment. Il n'y a vraisemblablement aucune étude à ce sujet. Le problème doit être pris au sérieux au niveau européen. Le fait que l'assurance autonomie n'existe que dans certains pays et dans certaines régions pourrait entraîner de sérieuses difficultés.

II.A.1.2. Professeur Robert Plasman, directeur du Département d'Économie appliquée de l'Université Libre de Bruxelles (DULBEA)

a) Exposé introductif

Le DULBEA s'est penché sur les problèmes de substitution entre travailleurs âgés et jeunes, afin d'étudier les conséquences d'une augmentation des mesures favorables au vieillissement actif, dans le cadre de la stratégie européenne visant à accroître le taux d'emploi des travailleurs âgés (1).

(1) Voir document en annexe n° II.A.1.2.1: DULBEA, Les mesures prises en faveur de vieillissement actif et leur effet sur le marché du travail des jeunes, août 2004, doc. Sénat, n° 3-886/2, pp. 1-55.

Mevrouw Zrihen wijst erop dat de reconversiecellen die werden opgericht na fundamentele herstructureeringen een dergelijke procedure eisen. Het moet uit zijn met de beweringen dat we geconfronteerd worden met vlakke, automatische loopbanen, met één enkele doelstelling. We bevinden ons in mechanismen voor het verwerven van bevoegdheden en processen tijdens de opleiding, of ze nu academisch is of in de onderneming wordt verstrekt, veel meer dan in certificatiebevoegdheden.

Het feit dat men het over langer werken heeft, impliceert een ander onderwijs- en opleidingsconcept.

Mevrouw Zrihen merkt op dat sommigen een hervorming van het technisch en beroepsonderwijs vragen en meent dat de aanbevelingen van de werkgroep een transversale analyse moeten bevatten. De termijnen zijn immers kort en Europa ziet het probleem anders.

Mevrouw de T' Serclaes vraagt zich af of de studies betreffende de vergrijzing en haar gevolgen voor de gezondheidszorg rekening houden met het feit dat de gezinshereniging het mogelijk maakt dat men zijn bejaarde ouders laat overkomen. Bovendien zijn geneeskunde en zorgvoorzieningen in bepaalde landen binnen de Europese Unie minder goed dan in andere, wat verklaart dat bejaarden gaan inwonen bij hun kinderen die in landen wonen waar de voorzieningen beter zijn. De vergrijzing bestaat, behalve in België, in andere landen en het verschijnsel lijkt in omvang toe te nemen.

Mevrouw Cantillon weet niet of dat werkelijk zo is. Daarover bestaat er kennelijk geen enkele studie. Deze problematiek moet op Europees niveau ernstig worden aangepakt. Het feit dat de zelfredzaamheidsverzekering slechts in bepaalde landen en in bepaalde regio's bestaat, kan ernstige problemen met zich brengen.

II.A.1.2. Prof. Dr. Robert Plasman, directeur van het «Département d'Économie Appliquée» van de Université Libre de Bruxelles (DULBEA)

a) Inleidende uiteenzetting

Het DULBEA heeft zich gebogen over de problemen van de vervanging van oudere door jongere werknemers of andersom, om de gevolgen te bestuderen van maatregelen ten gunste van het actief ouder worden, in het raam van de Europese strategie om meer oudere werknemers aan het werk te houden (1).

(1) Zie het document in bijlage nr. II.A.1.2.1: DULBEA, Les mesures en faveur du vieillissement actif et leur effet sur le marché du travail des jeunes, augustus 2004, stuk Senaat, nr. 3-886/2, blz. 1-55.

Le groupe de travail a pour objectif de se concentrer sur la problématique des travailleurs âgés à l'échelon micro- et mésoéconomique plutôt que sur les grands agrégats macroéconomiques. Malheureusement, très peu d'études ont, jusqu'à présent, été consacrées à ces aspects.

M. Plasman présente au groupe de travail une série de tableaux chiffrés et décortiquera ces données macroéconomiques en essayant d'entrer plus dans les détails, notamment quant aux différences entre hommes et femmes et aux raisons de l'inactivité des travailleurs âgés, de manière à relativiser certains discours dominants relatifs à la problématique des travailleurs âgés et à leur intégration — ou non-intégration — dans le marché du travail et à tracer éventuellement certaines pistes pour les futures réflexions du groupe de travail.

Le premier tableau (1) reprend les indicateurs globaux du marché du travail des jeunes et des personnes âgées. L'étude du DULBEA avait en effet pour but de vérifier s'il existait des passages d'une catégorie à l'autre et des éléments négatifs découlant d'un accroissement du taux d'emploi des travailleurs âgés. Au vu des indicateurs généraux tels qu'ils sont établis, notamment pour la Commission européenne, dans le cadre de la stratégie de Lisbonne, M. Plasman tient à rappeler une série d'éléments importants.

Tout d'abord, comme Mme Cantillon l'a souligné, les taux d'emploi de la population âgée sont particulièrement faibles dans notre pays, comparés à la moyenne européenne. Les taux d'emploi sont également assez faibles pour ce qui est de la population jeune, particulièrement pour les jeunes âgés de 20 à 24 ans. C'est une autre caractéristique du marché belge du travail. Le faible taux d'emploi n'est pas surprenant en ce qui concerne les jeunes de 15 à 19 ans, encore largement scolarisés.

Pour en revenir aux travailleurs âgés, le tableau n° 1, qui concerne l'année 2002, fait clairement apparaître un taux d'emploi très faible: 26,6%. Le taux d'emploi des femmes — 17,5% — est plus faible que celui des hommes. On insiste beaucoup trop peu sur cet élément dans la réflexion portant sur les taux d'emploi et sur les taux d'activité de la population, en particulier âgée: le faible taux d'emploi qui caractérise la Belgique est principalement dû au faible taux d'emploi féminin.

M. Plasman a voulu commenter ce tableau, car c'est celui qui est utilisé dans le cadre des comparaisons européennes et des travaux menés à l'échelon du Conseil supérieur de l'emploi ou encore du Bureau du

Het doel van de werkgroep is zich te concentreren op de problematiek van de oudere werknemers op micro- en meso-economisch niveau, veeleer dan voor de grote macro-economische aggregaten. Jammer genoeg zijn er tot nu toe aan die aspecten weinig studies gewijd.

De heer Plasman stelt aan de werkgroep een reeks cijfertabellen voor en zal die macro-economische gegevens meer in detail ontleden, met name wat betreft de verschillen tussen mannen en vrouwen en de redenen van de inactiviteit van oudere werknemers, om sommige heersende opvattingen te relativiseren met betrekking tot de problematiek van de oudere werknemers en hun integratie of niet-integratie in de arbeidsmarkt en om eventueel sommige bakens te zetten voor latere reflectie in de werkgroep.

De eerste tabel (1) bevat globale indicatoren van de arbeidsmarkt van jongeren en ouderen. De studie van het DULBEA had immers tot doel om na te gaan of er overgangen bestonden van de ene categorie naar de andere en of er negatieve elementen voortvloeiden uit een hogere participatiegraad van de oudere werknemers. In het licht van die algemene indicatoren zoals die met name voor de Europese commissies zijn vastgesteld in het raam van de Lissabon-strategie, wenst de heer Plasman op een belangrijk aantal elementen te wijzen.

Zoals mevrouw Cantillon heeft onderstreept, is de participatiegraad van de oudere bevolking in ons land bijzonder laag in vergelijking met het Europees gemiddelde. Ze ligt ook tamelijk laag voor de jongere bevolking, in het bijzonder voor de jongeren tussen 20 en 24 jaar. Dat is eveneens een kenmerk van de Belgische arbeidsmarkt. Die lage participatiegraad is niet verrassend voor de jongeren van 15 tot 19, die nog in groten getale schoolgaand zijn.

Om terug te komen tot de oude werknemers: uit tabel nr. 1, dat betrekking heeft op het jaar 2002, blijkt duidelijk een zeer lage participatiegraad: 26,6%. De participatiegraad van de vrouwen, 17,5%, is nog lager dan die van de mannen. Dit wordt veel te weinig beklemtoond in de reflectie over de participatiegraad en de activiteitsgraad van de bevolking, in het bijzonder de oudere bevolking: de lage participatiegraad die kenmerkend is voor België, is in hoofdzaak toe te schrijven aan de lage participatiegraad van de vrouwen.

De heer Plasman heeft bij die tabel commentaar willen geven omdat het die is welke wordt gebruikt voor de Europese vergelijkingen en de werkzaamheden op het niveau van de Hoge Raad voor de

(1) Voir annexe n° II.A.1.2.1, tableau 1, doc. Sénat, n° 3-886/2, p. 7.

(1) Zie bijlage nr. II.A.1.2.1, tabel 1, stuk Senaat, nr. 3-886/2, nr. 3-886/2, blz. 7.

plan. Ce tableau souffre d'un défaut majeur : il affiche, pour les personnes âgées de 55 à 64 ans, un taux de chômage de 1 % en moyenne, ce qui paraît assez peu crédible. Pourquoi ? Selon les indicateurs retenus par la Commission européenne, le terme de chômage s'inspire de la définition établie par le Bureau international du travail, définition qui repose sur trois conditions : ne pas être occupé, rechercher activement un emploi et être disponible sur le marché du travail.

Le gros problème réside dans le deuxième aspect, à savoir la recherche active d'emploi. Les critères appliqués proviennent des réponses au questionnaire réalisé par l'enquête « Force de travail » qui permet d'établir ces chiffres et qui pose notamment la question suivante : « Avez-vous cherché activement un emploi durant la semaine de référence ? », c'est-à-dire la semaine pendant laquelle l'enquête est réalisée.

Dans notre pays, en vertu du système des chômeurs âgés qui ne sont plus demandeurs d'emploi, le chômage disparaît dans les statistiques telles qu'elles sont reprises dans les indicateurs européens. Cela pose problème pour les comparaisons et au regard des recommandations de la Commission européenne et de la direction générale de l'emploi. On constate en Belgique un problème de non-participation au marché du travail et de non-participation volontaire. Or, cela provient essentiellement du fait que l'on considère cette définition « chômeurs BIT » et non pas le fait que des personnes aient pu perdre leur emploi.

En guise de commentaire du tableau montrant le taux d'emploi des travailleurs âgés (55-64 ans), comparaison Union Européenne (1998-2003) (1), l'orateur souligne la faiblesse, en Belgique, des taux d'emploi des 55-64 ans, par rapport aux autres pays européens. Aucun d'entre eux n'obtient d'aussi mauvais résultats. La Belgique se situe à 28 %, mais la Suède à 68 %, la Norvège à 67 %, le Danemark à 60 %.

Les autres pays, sans obtenir d'aussi bons résultats, se situent tout de même bien au-dessus de nous. Les excellents résultats des pays nordiques précités s'expliquent par le fait que les hommes sont plus actifs sur le marché du travail, mais également les femmes — c'est d'ailleurs la raison essentielle.

Dans son commentaire du tableau suivant, M. Plasman, considérant les raisons de l'inactivité des âgés en Belgique — il s'agit ici de la population de 50 à 64 ans reprise par groupes de cinq ans d'âge (2) —, souligne que l'on se focalise essentiellement sur le phénomène des prépensions, vu comme un incitant important au retrait anticipé du marché du

werkgelegenheid of van het Planbureau. Die tabel heeft één groot gebrek : hij vermeldt voor de ouderen van 55 tot 64 jaar een werkloosheidsgraad van 1 % gemiddeld, wat weinig geloofwaardig lijkt. Waarom ? Volgens de indicatoren van de Europese commissie beantwoordt de term werkloosheid aan de definitie die opgesteld is door het Internationaal Arbeidsbureau, definitie die op drie voorwaarden berust : niet tewerkgesteld zijn, actief een baan zoeken en beschikbaar zijn op de arbeidsmarkt.

Het grote probleem is het tweede aspect, het actief zoeken naar een baan. De criteria die worden toegepast zijn afkomstig uit antwoorden op de vragenlijst van de enquête « Force de travail » die het mogelijk maakt die cijfers op te stellen en waarin onder meer de volgende vraag wordt gesteld : « Hebt u actief een baan gezocht tijdens de aangegeven week ? », dat wil zeggen de week waarin de enquête werd uitgevoerd.

Door het systeem van oudere werklozen die geen baan meer zoeken verdwijnt in ons land de werkloosheid uit de statistieken die voorkomen in de Europese indicatoren. Dat doet een probleem rijzen om te vergelijken in het licht van de aanbevelingen van de Europese commissie en het directoraat-generaal « Werkgelegenheid ». In België is er een probleem van niet-participatie aan de arbeidsmarkt en vrijwillige niet-participatie. Dat komt vooral door het feit dat men de definitie « werklozen BIT » in aanmerking neemt en niet het feit dat de mensen hun baan hebben kunnen verliezen.

Als commentaar op de tabel die de participatiegraad van oudere werknemers (55 tot 64 jaar) en de vergelijking Europese Unie (1998-2003) (1) onderstreept spreker de lage participatiegraad in België tussen 55 en 64 jaar in vergelijking met andere Europese landen. Geen enkel van die landen heeft een dergelijk slecht resultaat. België bevindt zich op 28 %, maar Zweden op 68 %, Noorwegen op 67 %, Denemarken op 60 %.

Zonder dat zij dergelijke goede resultaten behalen, bevinden de andere landen zich nog ver boven ons. De uitstekende resultaten van de noordse landen zijn te verklaren door het feit dat de mannen er veel actiever zijn op de arbeidsmarkt, maar ook de vrouwen en dat laatste is de belangrijkste reden.

In zijn commentaar bij de volgende tabel wijst de heer Plasman op de redenen van de inactiviteit van ouderen in België — het betreft de bevolking tussen 50 en 64 jaar per leeftijdsgroep van vijf jaar (2) — en onderstreept daarbij dat men zich vooral richt op het fenomeen van de brugpensioenen, dat men ziet als een belangrijke stimulans voor een vervroegde uitstap uit

(1) Voir annexe n° II.1.2.2, doc. Sénat, n° 3-886/2, p. 56.

(2) Voir annexe n° II.1.2.1, tableau n° 2, doc. Sénat, n° 3-886/2, p. 8.

(1) Zie bijlage nr. II.1.2.2, stuk Senaat, nr. 3-886/2, nr. 3-886/2, blz. 56.

(2) Zie bijlage nr. II.1.2.1., tabel nr. 2, stuk Senaat, nr. 3-886/2, nr. 3-886/2, blz. 8.

travail. Or, on constate que les prépensions ne constituent qu'une faible part de l'inactivité des travailleurs âgés. C'est vrai pour toutes les catégories d'âge et pour les deux sexes, mais cela concerne surtout les femmes. Les prépensions pour les femmes ne dépassent jamais 2,5 % de la population de la classe d'âge. Pour les hommes, dans la catégorie d'âge 60 à 64 ans, le chiffre de 24,4 % est assez élevé. Mais l'addition des chiffres de l'invalidité et du chômage donne un chiffre comparable à celui des prépensions.

Pour les plus jeunes, par exemple la catégorie des hommes de 56 à 59 ans, on constate que la part la plus importante est constituée par le chômage dont celui des travailleurs âgés, et l'invalidité. Pour cette catégorie, les prépensions sont à peu près au même niveau que l'invalidité.

Sans faire de grandes études économétriques ou statistiques sur le sujet, les chiffres permettent de constater que l'accent mis sur le système des prépensions est peut-être une erreur d'orientation lorsque l'on voit les causes réelles de l'inactivité sur le marché du travail.

M. Plasman insiste sur le fait que pour les femmes, ces systèmes de prépension sont quasiment inexistant. Le faible taux d'emploi féminin s'explique par l'importance du chômage, par les pensions pour la catégorie 60-64 ans pour laquelle on se situe encore dans la période de transition du système de pension à 60 ans qui était différent pour les hommes et pour les femmes et, enfin, par l'inactivité, c'est-à-dire le fait de ne pas participer au marché du travail, qui reste un élément important en Belgique. M. Plasman ne partage pas le pessimisme des conclusions des travaux dont a fait état Mme Cantillon quant au risque d'insuffisance de main-d'œuvre à l'échéance 2010 parce qu'il estime qu'il faut tenir compte de cette question du taux d'emploi féminin qui reste largement inférieur à ce qu'il est dans d'autres pays. M. Plasman admet cependant que ce pessimisme serait justifié dans l'éventualité où l'on n'arriverait pas à élever ce taux d'activité féminin. En supposant que l'on puisse atteindre des taux d'emploi similaires à ceux des pays scandinaves, par exemple, il faudrait alors relativiser ce pessimisme.

M. Plasman estime qu'il y a trois éléments essentiels. D'abord, l'importance de l'invalidité qui est souvent sous-estimée et qui a une influence sur le type de mesures qui peuvent être prises pour élever le taux d'emploi et d'activité des personnes âgées. Ensuite, l'importance du sous-emploi et de la sous-activité des femmes. Enfin, l'importance prépondérante du chômage, particulièrement des travailleurs âgés.

À la lecture des chiffres, la première impression est que le problème des faibles taux d'emploi des

de arbeidsmarkt. Nochtans stelt men vast dat de brugpensioenen slechts een gering aandeel vormen in het niet-actief zijn van oudere werknemers. Dat geldt voor alle leeftijdscategorieën en voor de twee geslachten, maar vooral voor de vrouwen. De brugpensioenen voor vrouwen vertegenwoordigen nooit meer dan 2,5 % van de bevolking van de leeftijdsklasse. Voor de mannen is het cijfer 24,4 % in de leeftijd van 60 tot 64 jaar vrij hoog. Als men echter de cijfers van invaliditeit en werkloosheid optelt, komen we tot een vergelijkbaar aantal met dat van de brugpensioenen.

Voor de leeftijden daaronder, bijvoorbeeld de categorie van de mannen van 56 tot 59 jaar, stelt men vast het belangrijkste aandeel de werkloosheid is waarvan die van oudere werknemers, en invaliditeit. Voor die categorie staan brugpensioenen ongeveer op dezelfde hoogte als invaliditeit.

Zonder grote econometrische of statistische studies daarover kan uit de cijfers worden afgeleid dat het accent dat wordt gelegd op het stelsel van de brugpensioenen misschien een oriëntatiefout is wanneer men de werkelijke redenen van inactiviteit op de arbeidsmarkt ziet.

De heer Plasman beklemtoont dat het systeem van brugpensioen voor vrouwen praktisch onbestaande is. De lage vrouwelijke participatiegraad is te verklaren door de grote werkloosheid, door de pensioenen voor de categorie 60-64 jaar die nog in de overgangperiode valt van het pensioenstelsel op 60 jaar dat verschillend was voor mannen en vrouwen en ten slotte door de inactiviteit, dat wil zeggen het niet deelnemen aan de arbeidsmarkt, wat in België een belangrijk element blijft. De heer Plasman is niet zo pessimistisch als blijkt uit de conclusies waarover mevrouw Cantillon het had wat betreft het risico van onvoldoende arbeidskrachten tegen 2010, omdat hij van oordeel is dat men rekening moet houden met de vrouwelijke participatiegraad die ruim onder die van andere landen blijft. De heer Plasman erkent nochtans dat het pessimisme gerechtvaardigd zou zijn indien men er niet zou in slagen de participatiegraad voor vrouwen te verhogen. In de veronderstelling dat men participatiegraden zou bereiken die te vergelijken zijn met de Scandinavische landen bijvoorbeeld, zou dat pessimisme gerelativeerd moeten worden.

De heer Plasman ziet drie essentiële elementen. Allereerst het belangrijke verschijnsel van de invaliditeit, dat dikwijls wordt onderschat en die invloed heeft op het soort maatregelen dat genomen kan worden om de participatiegraad en de activiteitsgraad van oudere personen te doen toenemen. Vervolgens het belang van de ondertewerkstelling en de onderactiviteit van vrouwen. En ten slotte, het doorslaggevende belang van de werkloosheid, in het bijzonder van oudere werknemers.

Bij het lezen van de cijfers is de eerste indruk dat het probleem van de lage participatiegraad van

personnes âgées est probablement plus un phénomène de demande de travail émanant des entreprises qu'un phénomène de l'offre, dans le chef des individus désirant quitter le marché du travail. Outre le discours général qui consiste à dire qu'il faut décourager le retrait anticipé du marché du travail, ne faudrait-il pas dire également, voire essentiellement, qu'il faut défavoriser les exclusions des travailleurs âgés du marché du travail? Il s'agit, pour une large part, de gens qui sont privés de leur emploi et non pas de gens qui décident volontairement de quitter le marché du travail.

L'annexe n° II.1.2.1, tableau n° 3 (1) illustre d'une autre façon ce que M. Plasman vient d'expliquer en montrant l'importance de l'inactivité en Belgique et la forte différence entre hommes et femmes.

Pour la catégorie 60-64 ans, le taux d'inactivité au sens du BIT, qui considère que les chômeurs repris sont inactifs parce qu'ils ne sont pas à la recherche active d'un emploi, est de 93 % pour les femmes et de 78,5 % pour les hommes. La comparaison de ce tableau à la situation européenne permet de constater des écarts considérables. La différence est importante pour les hommes mais plus encore — 12 points de pourcentage — pour les femmes. À nouveau, il existe un fort déséquilibre en défaveur de la Belgique.

Un autre élément important à souligner dans la structure de l'inactivité des travailleurs âgés est le niveau de qualification. On pense généralement que le système des préretraites et le phénomène du chômage des travailleurs âgés concernent essentiellement des personnes peu qualifiées. On dit souvent en Belgique que le problème du chômage est un problème de faible niveau de qualification et qu'il faut donc mettre l'accent sur ce dernier. Or, le tableau 4 (2) qui compare la situation des jeunes à celle des vieux sur le marché du travail en Belgique, montre que le taux d'emploi des jeunes est très mauvais notamment pour les peu qualifiés. La différence entre l'Europe et la Belgique est très forte, de l'ordre de 18 points de pourcentage en 1997 et de 16 points en 2002.

En revanche, dans notre pays, le taux d'emploi des travailleurs hautement qualifiés est plus faible. En ce qui concerne les travailleurs de 55 à 64 ans, un problème important se pose au niveau des qualifications puisque l'écart est encore plus prononcé — il est de l'ordre de 20 % — par rapport à l'Union européenne. Pourquoi ce faible taux d'emploi concerne-t-il également les travailleurs hautement qualifiés, c'est-à-dire de niveau universitaire? La formation, en

ouderen waarschijnlijk meer een kwestie is van de vraag naar arbeidskrachten die uitgaat van de bedrijven, dan een verschijnsel van het aanbod voor individuele personen die uit de arbeidsmarkt wensen te stappen. Zou het naast de algemene opvatting dat de vervroegde uitstap uit de arbeidsmarkt moet worden ontmoedigd ook niet en vooral moeten worden gezegd dat de uitsluiting van oudere werknemers uit de arbeidsmarkt moet worden ontmoedigd? Voor een ruim deel gaat het over mensen die hun werk verliezen en niet over mensen die vrijwillig beslissen de arbeidsmarkt te verlaten.

Bijlage nr. II.1.2.1, tabel nr. 3 (1), illustreert op een andere wijze wat de heer Plasman zopas heeft toegelicht door de omvang aan te tonen van de inactiviteit in België en het grote verschil tussen mannen en vrouwen.

De werkloosheidsgraad in de zin zoals het BIT het begrijpt, dat van oordeel is dat de werklozen inactief zijn omdat zij niet actief naar een baan zoeken, is voor de categorie 60-64 jaar 93 % voor de vrouwen en 78,5 % voor de mannen. De vergelijking van die tabel met de Europese toestand wijst op grote verschillen. Het verschil is belangrijk voor de mannen maar nog meer — 12 %-punten — voor de vrouwen. Opnieuw is het hier een groot onevenwicht ten nadele van België.

Een ander belangrijk element dat onderstreept moet worden in de structuur van de werkloosheid van oudere werknemers is het opleidingsniveau. Men is over het algemeen van oordeel dat het systeem van brugpensioen en het verschijnsel van de werkloosheid van oudere werknemers hoofdzakelijk betrekking heeft op laaggeschoolde personen. Men zegt vaak dat in België het probleem van de werkloosheid een probleem is van een laag opleidingsniveau en dat men dus de klemtoon moet leggen op de opleiding. Tabel 4 (2), dat de toestand van jongeren vergelijkt met dat van ouderen op de arbeidsmarkt in België, toont aan dat de participatiegraad voor een jongere zeer laag is, met name voor de laaggeschoolden. Het verschil tussen Europa en België is zeer sterk, zowat 18 %-punten in 1997 en 16 %-punten in 2002.

De participatiegraad van hoogopgeleide werknemers in ons land is daarentegen lager. Wat de werknemers van 55 tot 64 jaar betreft, rijst er een belangrijk probleem op het stuk van de opleiding, aangezien daar het verschil nog groter is, ongeveer 20 %, ten opzichte van de Europese Unie. Waarom geldt die lage participatiegraad ook voor hoogopgeleide werknemers, dit wil zeggen op academisch niveau? De opleiding, in het bijzonder van oudere

(1) Voir annexe n° II.A.1.2.1, tableau n° 3, doc. Sénat, n° 3-886/2, p. 9.

(2) Voir annexe n° II.A.1.2.1, tableau n° 4, doc. Sénat, n° 3-886/2, p. 11.

(1) Zie bijlage nr. II.A.1.2.1., tabel nr. 3, stuk Senaat, nr. 3-886/2, blz. 9.

(2) Zie bijlage nr. II.A.1.2.1., tabel nr. 4, stuk Senaat, nr. 3-886/2, blz. 11.

particulier des travailleurs âgés, évoquée par Mme Cantillon est à nouveau soulevée. La Belgique prend très peu d'initiatives dans ce domaine. La situation n'est pas plus brillante à l'échelon européen.

Le pourcentage de la main-d'œuvre participant à l'éducation et à la formation décroît fortement avec l'âge — ce qui est normal — mais, pour les catégories d'âge les plus élevées, les quinquagénaires et les sexagénaires, on se situe entre 6 et 4%. C'est la situation qui prévaut dans notre pays.

On constate une amélioration entre 1999 et 2002 mais, fondamentalement, il n'y a pas eu de changement important.

Au niveau européen, par rapport aux objectifs qui ont été fixés en matière de taux d'emploi, notamment l'objectif de 50 % pour la classe d'âge 55 — 64 ans et l'augmentation de deux ans de l'âge moyen de sortie du marché du travail, les chiffres de 2002 font apparaître que la Belgique fait partie du groupe des dix nouveaux États membres. Parmi les pays où le taux d'emploi et l'âge moyen de sortie du marché du travail sont plus élevés, se trouvent la Suède, le Danemark et le Portugal où le taux d'activité des femmes est toujours très élevé, ce qui explique la position de ce pays.

Auprès de la Belgique se situent la Slovaquie, la Pologne, la Hongrie, le Luxembourg, l'Autriche, l'Italie et la France.

Le taux d'emploi des 55-64 ans s'est amélioré de 3,7 % entre 1998 et 2002. Cependant, la Belgique est un des seuls pays, avec l'Espagne et la France, où l'augmentation du taux d'emploi a été plus faible pour les femmes que pour les hommes. Or, un des défauts majeurs de notre marché du travail est précisément le faible taux d'activité d'emploi des femmes.

Dans d'autres pays où la situation est pourtant plus favorable à ce niveau, les progrès en termes de taux d'emploi ont été plus importants pour les femmes que pour les hommes.

En France et en Espagne, la progression est semblable à celle de la Belgique. En France, le taux d'emploi féminin est toutefois plus élevé que dans notre pays.

En Belgique, le taux d'emploi des personnes de 55 à 64 ans était de 17,5 % en 2002. En France, il atteignait 31 %. Dans ce pays, l'écart entre les hommes et les femmes est faible, de l'ordre de 9 %, alors qu'il est de l'ordre de 18 % en Belgique. Dans cette catégorie d'âges, le taux d'emploi des femmes est de moitié inférieur à celui des hommes.

M. Plasman revient sur les éléments qui caractérisent l'inactivité. Il évoque en premier lieu l'évolution du nombre de bénéficiaires d'une prépension conventionnelle à temps plein. Les chiffres sont en constante

werknemers, waarop mevrouw Cantillon gewezen heeft, komt hier opnieuw ter sprake. België neemt op dat vlak weinig initiatief. Op Europees vlak is de toestand niet rooskleuriger.

Het percentage arbeidskrachten dat deelneemt aan onderwijs en vorming, neemt sterk af met de leeftijd, wat normaal is, maar voor de hoogste leeftijdscategorieën, de 50-jarigen en 60-jarigen, bevindt zich dat tussen 6 en 4%. Dat is de toestand in ons land.

Men stelt wel een verbetering vast tussen 1999 en 2002 maar fundamenteel is er geen belangrijke verandering.

Ten aanzien van de doelstellingen die werden vastgelegd voor de participatiegraad, met name 50 % voor de leeftijdsklasse 55 tot 64 jaar en de vermeerdering met twee jaar voor de gemiddelde leeftijd voor de uitstap uit de arbeidsmarkt, blijkt uit de cijfers van 2002 dat België op Europees niveau deel uitmaakt van de groep van de tien nieuwe lidstaten. Onder de landen waar de participatiegraad en de gemiddelde leeftijd voor de uitstap uit de arbeidsmarkt hoger zijn, bevinden zich Zweden, Denemarken en Portugal waar de participatiegraad van de vrouwen altijd zeer hoog is, wat een verklaring biedt voor de positie van dit land.

In de groep van België bevinden zich Slovaakije, Polen, Hongarije, Luxemburg, Oostenrijk, Italië en Frankrijk.

De werkgelegenheid van de 55-64-jarigen is gestegen met 3,7 % tussen 1998 en 2002. België is echter een van de enige landen, met Spanje en Frankrijk, waar die stijging kleiner is geweest voor vrouwen dan voor mannen, terwijl het lage werkgelegenheidspercentage van vrouwen juist een van de grootste zwakheden van onze arbeidsmarkt is.

In andere landen waar de toestand op dat vlak nochtans beter is, is het werkgelegenheidspercentage hoger geweest voor vrouwen dan voor mannen.

In Frankrijk en in Spanje is de toename te vergelijken met België. In Frankrijk werken echter meer vrouwen dan in België.

In België werkten in 2002 17,5 % van de personen tussen 55 en 64 jaar. In Frankrijk was dat 31 %. In dat land is het verschil tussen mannen en vrouwen klein, ongeveer 9 %, tegen 18 % in België. In die leeftijdscategorie bedraagt de participatiegraad van de vrouwen de helft van die van de mannen.

De heer Plasman komt terug op de kenmerken van de inactiviteit. Ten eerste is er de evolutie van het aantal gewone voltijds gepensioneerden. De cijfers vertonen een aanhoudende daling sinds vier jaar, met

diminution depuis quatre ans, à l'exception d'une légère remontée en 2003. Le nombre de chômeurs âgés a sensiblement augmenté entre 1999 et 2002. La légère baisse constatée en 2003 résulte essentiellement d'un changement législatif qui a restreint l'accès à la catégorie « chômeurs âgés ». Elle est désormais accessible à partir de 58 ans et non plus de 50 ans, sauf exceptions. Il s'agit donc en l'occurrence d'un glissement de catégorie administrative. Le premier ministre a d'ailleurs déclaré que l'augmentation du chômage était en partie due au fait que les chômeurs âgés étaient maintenant considérés comme chômeurs complets demandeurs d'emploi.

Certaines mesures adoptées à la faveur de négociations collectives en entreprises ont principalement été utilisées comme substitut au système de la prépension. Ainsi, le système de crédit-temps, prévu pour toutes les catégories d'âges, est surtout utilisé, à concurrence de 50 %, par les personnes de plus de 50 ans et de moins de 65 ans. Bref, le système du crédit-temps tend à se substituer au système de la prépension. La diminution du nombre de prépensionnés résulte donc principalement d'un glissement vers les catégories de travailleurs âgés, c'est-à-dire de licenciements secs, éventuellement assortis de systèmes « *Canada Dry* » ou du recours au crédit-temps et moins d'une embellie sur le marché du travail.

La préretraite est un phénomène de l'industrie, essentiellement masculin. L'industrie manufacturière représente environ 60 % des prépensions du secteur secondaire, ce dernier concentrant les 75 % des prépensionnés, les 25 % restants se retrouvant dans le secteur des services.

Cet élément est important car il montre que certains arguments, relatifs par exemple à l'encouragement au retrait du marché du travail ou aux raisons du développement du système de la prépension, doivent être relativisés.

L'un de ces arguments concerne le salaire et le coût du travail. On a coutume de dire que les patrons se séparent des travailleurs âgés parce que leur coût salarial est plus élevé que celui des travailleurs plus jeunes. C'est vrai et ce ne l'est pas. Il est exact qu'une partie du système de rémunération est liée à l'ancienneté dans l'entreprise ou à l'expérience sur le marché du travail, mais cela vaut essentiellement pour le secteur des services et pour les cols blancs. La liaison entre le salaire et l'âge ou l'ancienneté est bien moindre en ce qui concerne le secteur ouvrier et les commissions paritaires ouvrières qu'en ce qui concerne les employés ou la fonction publique. L'argument du coût supplémentaire occasionné par les catégories d'âges les plus élevées ne tient pas. En effet, c'est dans l'industrie, où la liaison entre le salaire et l'ancienneté est la plus faible, que le système des préretraites est le plus répandu, et non dans le secteur des services, où la liaison entre le salaire et l'ancienneté est la plus forte.

uitzondering van een lichte stijging in 2003. Het aantal oudere werklozen is tussen 1999 en 2002 aanzienlijk gestegen. De lichte daling in 2003 is voornamelijk te verklaren door een wetswijziging die de opneming in de categorie « oudere werklozen » beperkt heeft. Daarin worden voortaan, op enkele uitzonderingen na, werklozen opgenomen boven 58 jaar, in plaats van 50 jaar. Het betreft dus een verschuiving van administratieve categorie. De eerste minister heeft trouwens verklaard dat de stijging van de werkloosheid deels te wijten is aan het feit dat oudere werklozen voortaan als werkzoekende volledig werklozen beschouwd worden.

Een aantal maatregelen die genomen zijn na collectieve bedrijfsonderhandelingen werden voornamelijk ingezet ter vervanging van het stelsel van het brugpensioen. Het tijdskrediet, bijvoorbeeld, dat voor alle leeftijdscategorieën geldt, wordt voor 50 % gebruikt door personen ouder dan 50 en jonger dan 65 jaar. Het tijdskrediet komt dus in de plaats van het brugpensioen. De daling van het aantal gepensioneerd is dus vooral het gevolg van een verschuiving naar de categorie van de oudere werknemers, met andere woorden van naakte ontslagen, eventueel gekoppeld aan « *Canada Dry* »-regelingen, of van het opnemen van het tijdskrediet, en niet van een verbetering op de arbeidsmarkt.

Het brugpensioen is een industrieel verschijnsel, en betreft vooral mannen. De nijverheid vertegenwoordigt ongeveer 60 % van de brugpensioenen in de secundaire sector, waaruit 75 % van de bruggepensioneerden afkomstig zijn. De overige 25 % komen uit de dienstensector.

Dit element is belangrijk, omdat het aantoont dat sommige argumenten, bijvoorbeeld betreffende de aanmoediging om de arbeidsmarkt te verlaten of de redenen van de ontwikkeling van het stelsel van het brugpensioen, gerelativeerd dienen te worden.

Een van deze argumenten betreft het loon en de lasten op arbeid. Men zegt vaak dat werkgevers oudere werknemers afstoten omdat hun loonkosten hoger zijn dan die van jongere werknemers. Dat is waar en niet waar. Het is juist dat een deel van het loon afhangt van de anciënniteit in het bedrijf of van de ervaring op de arbeidsmarkt, maar dat geldt in de eerste plaats voor de dienstensector en de witteboordensector. Dat verband tussen het loon en de leeftijd of de anciënniteit is veel minder uitgesproken bij de arbeiders en de paritaire arbeidscommissies dan bij de bedienden en de ambtenaren. Het argument van de meerkosten van de oudere leeftijdsgroepen houdt geen steek. Het is immers in de industrie, waar de koppeling tussen loon en anciënniteit het zwakst is, dat het stelsel van het brugpensioen het meest wijd verspreid is, en niet in de dienstensector, waar die koppeling het sterkst is.

M. Plasman en vient au deuxième élément, basé sur une étude portant sur les salaires dans le secteur privé et fondée sur une très grande base de données individuelles. Le graphique *Return of experience and seniority* (1) montre le gain supplémentaire — par rapport à ce que l'on pourrait appeler un salaire d'embauche — obtenu au terme d'une jusqu'à trente-six années soit d'expérience professionnelle depuis la fin des études — *prior experience* —, soit d'ancienneté dans l'entreprise. Si l'on se base sur l'expérience sur le marché du travail, on établit le constat suivant : s'il est vrai que le salaire s'accroît avec l'expérience professionnelle, c'est surtout le cas au cours des dix ou quinze premières années. Pour reprendre l'exemple figurant sur le graphique, en quinze ans, le salaire de base de 251 francs belges (année 1999) augmente d'environ 18 %. Par la suite, entre quinze et trente ans d'expérience professionnelle, le gain sera de 2 ou 3 % supplémentaires. Donc, les fortes augmentations concernent surtout le début de la carrière.

Dire que les travailleurs âgés coûtent plus cher est exact par rapport aux personnes qui ont un an d'expérience professionnelle, mais non par rapport à celles qui comptabilisent au moins dix ans d'expérience. Dès lors, cet argument consistant à prétendre que les catégories d'âges les plus élevées occasionnent des coûts supplémentaires n'est pas valable. Il faut peut-être s'interroger sur l'utilité de mesures visant à réduire à nouveau les cotisations de sécurité sociale des personnes ayant atteint l'âge de cinquante, cinquante-cinq ou soixante ans. De telles mesures ne permettront peut-être pas de maintenir ces catégories de personnes sur le marché de l'emploi. Il convient d'y réfléchir sérieusement, et d'approfondir ce type d'études.

Toujours en ce qui concerne les prépensions, y a-t-il substitution entre travailleurs jeunes et travailleurs âgés ou entre plus jeunes et moins jeunes ? Si le système des prépensions a connu un certain succès, c'est sur la base de l'argument consistant à considérer qu'en situation de chômage, il fallait favoriser l'emploi des jeunes et qu'il était moins grave, pour un travailleur âgé, de se retrouver sans emploi.

Selon M. Plasman, il s'agit de l'argument essentiel qui a justifié l'existence et le développement de ces systèmes de préretraite.

Peu d'études ont été réalisées, tant au niveau belge qu'au niveau international, sur la substitution, c'est-à-dire sur la question de savoir si le système de préretraite a permis d'élever le taux d'emploi des jeunes. Or, la question est importante car si tel était le cas, le fait d'augmenter le taux d'emploi des âgés pourrait éventuellement avoir une influence négative sur le taux d'emploi des jeunes. Ce serait évidemment regrettable puisque l'on augmenterait le chômage des

De heer Plasman komt tot het tweede element, gegrond op een studie betreffende de lonen in de privé-sector en op een zeer omvangrijke verzameling van individuele gegevens. De grafiek «Return of experience and seniority» (1) toont de loonstijging ten opzichte van een loon bij aanwerving na een termijn van één tot zesendertig jaar van ofwel beroepservaring sinds het einde van de studies — *prior experience* —, ofwel anciënniteit binnen het bedrijf. Uit de feiten op de arbeidsmarkt blijkt het volgende: het loon stijgt inderdaad met de beroepservaring, maar vooral tijdens de eerste tien of vijftien jaar. Als men het voorbeeld op de grafiek volgt, stijgt het basisloon van 251 Belgische frank (jaar 1999) met ongeveer 18 %. Nadien, tussen vijftien en dertig jaar beroepservaring, bedraagt die stijging nog maar 2 of 3 %. De grote stijgingen vinden dus vooral plaats in het begin van een loopbaan.

Beweren dat oudere werknemers duur zijn, is waar in vergelijking met personen die één jaar beroepservaring hebben, maar niet in vergelijking met personen met minstens tien jaar beroepservaring. Het argument dat de hoogste leeftijdscategorieën bijkomende kosten veroorzaken is dus onjuist. Men kan zich misschien vragen stellen bij het nut van maatregelen om de socialezekerheidsbijdragen van personen die de leeftijd van vijftig, vijfenvijftig of zestig jaar bereikt hebben, opnieuw te verlagen. Dergelijke maatregelen zullen misschien niet helpen om die personen op de arbeidsmarkt te houden. Er moet ernstig over nagedacht worden, en er moeten diepgaandere studies verricht worden.

Nog steeds betreffende de brugpensioenen, is er sprake van substitutie tussen oude werknemers en jonge of tussen minder jonge en jongere werknemers ? Het brugpensioenstelsel heeft een zeker succes gekend omdat men ervan uitging dat bij hoge werkloosheid de jongeren meer kansen moesten krijgen en dat het minder erg was voor een oudere werknemer om zonder werk te vallen.

Volgens de heer Plasman ligt dat argument aan de basis van het bestaan en de ontwikkeling van de stelsels van brugpensioen.

Er zijn in België en in het buitenland weinig studies verricht over de substitutie, met andere woorden over de vraag of het brugpensioenstelsel een gunstig effect heeft gehad op de jongerenwerkloosheid. Het is nochtans een belangrijke vraag, want als dat zo is, zou een verhoging van de werkgelegenheid bij de ouderen een negatief effect kunnen hebben op de werkgelegenheid bij de jongeren. Dat zou natuurlijk een spijtige zaak zijn, aangezien men op die manier de

(1) Voir annexe n° II.A.1.2.3, doc. Sénat, n° 3-886/2, p. 56.

(1) Zie bijlage nr. II.A.1.2.3, stuk Senaat, nr. 3-886/2, blz. 56.

jeunes qui est déjà un problème grave, notamment au niveau européen.

Les quelques rares études existantes ne se basent pas sur les mêmes méthodologies et donnent des résultats différents. Nous n'avons donc pas la réponse. Un nouveau programme de recherche portera sur cette question.

Une étude menée au niveau européen — «1991-1996 : taux de sortie des hommes nés de 1931 à 1940 et changements du taux de chômage des hommes âgés de 21 à 30 ans» (1) — tente de montrer le rapport au niveau des régions. Chaque point représente une région d'Europe, au niveau *Nuts 2*, c'est-à-dire un degré régional assez fin. Pour ce graphique relatif aux hommes nés entre 1931 et 1940, le taux de sortie est comparé à la différence du taux de chômage des hommes âgés de 21 à 30 ans. La question est de savoir si un taux de sortie important des catégories les plus âgées se traduit par une diminution du taux de chômage des catégories les plus jeunes. Le graphique semble montrer une légère liaison, mais à l'inverse des supputations, ce graphique ne livre aucune corrélation importante.

Le même graphique réalisé pour les femmes (2) n'est pas plus significatif et montre une relation un peu plate.

Une autre étude, réalisée en Belgique par Henry Snessens, montre une certaine substitution. Le système des préretraites augmente les probabilités d'emploi des plus jeunes, avec pour conséquence négative une diminution du taux d'emploi global.

Enfin, il existe des sources d'origine plus administrative. Des chiffres établis par l'ONEm sur le taux de remplacement en fonction de l'application de la prépension conventionnelle montrent que celui-ci était de l'ordre de 50 %. Or, le remplacement est obligatoire dans ce système. En fait, un remplacement sur deux n'avait pas lieu et l'emploi des jeunes et des moins jeunes, jusqu'à 55 ans, ne profitait qu'à 50 % des départs en préretraite.

M. Plasman évoque un dernier élément d'études qui est selon lui également important. Dans le cadre des travaux sur le vieillissement menés par le Bureau du Plan, il a été montré que l'accroissement du taux d'emploi des 55-64 ans pourrait avoir un impact négatif sur le marché du travail des jeunes.

(1) Voir graphique 5 en annexe n° II.A.1.2.1, doc. Sénat, n° 3-886/2, p. 44.

(2) Voir graphique 6 en annexe n° II.A.1.2.1, doc. Sénat, n° 3-886/2, p. 44.

jeugdwerkloosheid, die in heel Europa een ernstig probleem vormt, zou verhogen.

De weinige bestaande studies gebruiken niet allemaal dezelfde methodologie en geven uiteenlopende resultaten. Wij hebben dus geen antwoord op die vraag. Een nieuw onderzoeksprogramma zal hierop betrekking hebben.

Een studie op Europees niveau, «1991-1996 : percentage van afvloeiingen van mannen geboren tussen 1931 en 1940 en veranderingen in het werkloosheidspercentage van mannen tussen 21 en 30 jaar» (1), probeert die verhoudingen op regionaal niveau vast te stellen. Elk punt vertegenwoordigt een Europese regio op niveau *Nuts 2*, met andere woorden een vrij fijne regionale graad. Voor deze grafiek met betrekking tot de mannen geboren tussen 1931 en 1940 wordt het afvloeiingspercentage vergeleken met de verschillen in het werkloosheidspercentage van mannen tussen 21 en 30 jaar. Men tracht na te gaan of een hoog afvloeiingspercentage van de oudste categorieën gepaard gaat met een vermindering van de werkloosheid bij de jongeren. Uit de grafiek blijkt dat er enig verband kan zijn, maar in tegenstelling tot wat men verwacht had, is er geen uitgesproken correlatie tussen de twee.

Dezelfde grafiek met betrekking tot de vrouwen (2) is niet meer significant en wijst op een ietwat vlakke correlatie.

Een andere studie, die Henry Snessens in België maakte, wijst op substitutie. Het brugpensioen verhoogt de kansen van de jongsten op een baan, met als negatief gevolg een daling van de totale participatiegraad.

Er bestaan ten slotte bronnen die eerder administratief zijn. Cijfers van de RVA over de vervangingsgraad bij toepassing van bij CAO overeengekomen brugpensioen tonen aan dat ze ongeveer 50 % bedraagt. Terwijl vervanging in dat systeem verplicht is. In werkelijkheid vond één vervanging op twee niet plaats en de uitstap met brugpensioen kwamen slechts ten belope van 50 % ten goede aan jongeren en minder jonge mensen — tot 55 jaar — die een baan kregen.

De heer Plasman haalt een laatste gegeven uit onderzoeken aan, dat volgens hem even belangrijk is. In het raam van de werkzaamheden over de vergrijzing van het Planbureau is aangetoond dat een hogere participatiegraad van de 55-64-jarigen een negatieve weerslag kan hebben op de arbeidsmarkt van de jongeren.

(1) Zie graphique 5 en bijlage nr. II.A.1.2.1, stuk Senaat, nr. 3-886/2, blz. 44.

(2) Zie graphique 6 en bijlage nr. II.A.1.2.1, stuk Senaat, nr. 3-886/2, blz. 44.

Il est donc difficile de conclure sur la question de la substitution entre jeunes et âgés, au regard des études effectuées jusqu'à présent. M. Plasman rappelle qu'une nouvelle étude débute à ce sujet.

Pour ce qui est des mesures en faveur du vieillissement actif, si l'on reprend comme typologie ce qui a été établi par la Commission européenne, on relève trois axes d'intervention repris dans le cadre de la stratégie de Lisbonne et confirmée au sommet de Stockholm :

- la qualité de l'emploi et le problème lié à la question de l'invalidité et des retraits anticipés volontaires;
- le découragement des retraits anticipés, notamment par une lutte contre les incitants à la sortie du marché du travail;
- les mesures liées à la formation.

En étudiant toutes les mesures reprises dans le document « Les mesures prises en faveur du vieillissement actif et leur effet sur le marché du travail des jeunes » (1), on constate que la plupart d'entre elles portent principalement sur le découragement du retrait anticipé mais qu'elles ont aussi pour thème la qualité de l'emploi et les conditions de travail. Par contre, pratiquement rien n'est prévu concernant la formation, à l'exception d'une mesure intéressante prise en Communauté flamande, à savoir le *hefboomkrediet*. De plus, en termes quantitatifs, les résultats sont très faibles.

Les chiffres repris dans le document en annexe II. A.1.2.1 montrent que par rapport au nombre de prépensionnés, de chômeurs âgés et de personnes invalides, le nombre d'individus concernés par l'ensemble des mesures prises, dont la plupart sont neuves puisque la problématique du vieillissement actif est assez récente, est vraiment très faible. On ne peut pas considérer que ces mesures aboutiront à des changements significatifs.

M. Plasman précise que les éléments qu'il a exposés sont davantage des pistes de réflexion que des réponses aux questions que les membres de la commission se posent certainement.

b) *Échange de vues*

Constatant que M. Plasman insiste dans ses tableaux généraux sur le faible taux de participation des femmes à l'emploi, Mme de T' Serclaes demande s'il s'agit d'un effet de génération ou si cette situation s'observe aussi dans les jeunes générations.

(1) Voir annexe n° II.A.1.2.1, doc. Sénat, n° 3-886/2, p. 1-55.

Er valt dus moeilijk een conclusie te trekken over het probleem van de vervanging van ouderen door jongeren aan de hand van de tot dusver gemaakte studies. De heer Plasman herinnert eraan dat hierover een nieuwe studie werd aangevat.

Wat de maatregelen betreft ten voordele van het actief ouder worden, indien we de typologie van de Europese Commissie overnemen, zien we drie beleidslijnen in het raam van de Lissabon-strategie, die bevestigd werd op de top van Stockholm :

- de kwaliteit van de werkgelegenheid en het probleem rond het vraagstuk van de invaliditeit en de vrijwillige vervroegde pensioneringen;
- het ontmoedigen van de vervroegde pensioneringen, meer bepaald door het bestrijden van de prikkels om de arbeidsmarkt te verlaten;
- de maatregelen rond opleiding.

Wanneer men alle maatregelen bestudeert in het document « Les mesures prises en faveur du vieillissement actif et leur effet sur le marché du travail des jeunes » (1), stelt men vast dat de meeste ervan vooral aansturen op het ontmoedigen van de vervroegde opruststelling, maar dat ze ook over de kwaliteit van de werkgelegenheid en de arbeidsvoorwaarden gaan. Er bestaat echter bijna niets rond opleiding, op een interessante maatregel bij de Vlaamse Gemeenschap na, namelijk het hefboomkrediet. Bovendien zijn de resultaten kwantitatief heel zwak.

De cijfers vermeld in het bijgevoegde document II. A.1.2.1., tonen aan dat in verhouding tot het aantal bruggepensioneerden, oudere werklozen en door invaliditeit getroffen personen, werkelijk heel weinig mensen belang hebben bij het geheel van de getroffen maatregelen, waarvan de meeste nieuw zijn, omdat de problematiek van het actief ouder worden vrij recent is. Het is onwaarschijnlijk dat die maatregelen tot belangrijke veranderingen zullen leiden.

De heer Plasman wijst erop dat de punten die hij heeft uiteengezet, veeleer denksporen zijn in plaats van antwoorden op de vragen die de commissieleden zich ongetwijfeld stellen.

b) *Gedachtewisseling*

Mevrouw de T' Serclaes stelt vast dat de heer Plasman in zijn algemene schets de lage participatiegraad van de vrouwen beklemtoont en vraagt of het om een generatieverschijnsel gaat dan wel of die toestand ook bij de jonge generaties waarneembaar is.

(1) Zie bijlage nr. II.A.1.2.1, stuk Senaat, nr. 3-886/2, blz. 1-55.

Selon M. Plasman, les deux éléments interviennent. Il existe bien un effet de génération. Lorsqu'elles étaient âgées de 20 à 30 ans, les personnes appartenant à la génération des 50-64 ans participaient moins au marché du travail que celles qui ont aujourd'hui cet âge-là. Malgré tout, si l'on prend en considération les 45-50 ans ou les 40-45 ans, le taux d'activité féminin en Belgique reste plus faible que celui des autres pays. D'où l'importance de mener une réflexion sur la question de savoir pourquoi les pays nordiques arrivent à des taux d'emploi plus élevés pour les femmes. M. Plasman signale qu'une recherche au niveau européen a été faite à l'ULB par Daniel Mulders sur le projet Mocho, *modeling the choices of motherhood*. L'objectif est de savoir ce qui détermine les décisions en matière de taux de fécondité, ce qui détermine le nombre d'enfants que l'on désire avoir, étant donné que l'on souhaite participer au marché du travail. Les résultats de cette étude sont intéressants en termes de comparaison européenne des systèmes qui existent en matière de garde d'enfants, de systèmes de congés parentaux et autres.

En ce qui concerne les chiffres renseignés par M. Plasman concernant le crédit-temps, Mme de T' Serclaes constate qu'entre 25 et 40 ans, 26 % des femmes utilisent ces mesures pour des raisons familiales. Le problème qui continue à se poser aux femmes est de combiner une activité professionnelle et les responsabilités familiales et ménagères. Les études récentes publiées dans les journaux montrent que c'est bien sur les femmes que reposent les trois quarts des travaux ménagers, le mari y participant toujours fort peu. Cela aussi, c'est un axe de réflexion.

M. Plasman rappelle que si le crédit-temps est effectivement quelque peu dévié de son objectif primaire en matière de prépension, c'est aussi le cas pour son utilisation par les femmes. Il s'agit là d'une autre discussion mais on sait que le retrait du marché du travail, à court terme, un jour par semaine ou six mois par an, par exemple, a des effets négatifs sur la progression de la carrière et sur le salaire. Le débat sur la manière de permettre l'activité professionnelle porte aussi sur la question de savoir s'il faut favoriser tous les services publics ou privés contribuant à alléger les tâches familiales ou bien développer des systèmes de congés parentaux.

À cet égard, l'étude susmentionnée est intéressante car elle met en évidence les implications des différents systèmes, notamment en matière de taux de fécondité et d'égalité des salaires entre les hommes et les femmes. Ces éléments doivent aussi être pris en considération même s'ils n'interviennent pas directement dans la problématique.

Volgens de heer Plasman zijn beide gegevens aanwezig. Er bestaat wel degelijk een generatie-effect. Toen ze 20 à 30 jaar waren, participeerde de generatie van de 50-64-jarigen minder in de arbeidsmarkt dan zij die vandaag die leeftijd hebben. Maar toch blijft de participatiegraad van vrouwen in België lager dan in andere landen wanneer men ook rekening houdt met de 45-50-jarigen of de 40-45-jarigen. Het is daarom belangrijk na te denken over de vraag waarom de participatiegraad van de vrouwen in de noordelijke landen hoger is. De heer Plasman zegt dat er aan de ULB onderzoek op Europees niveau over het Mocho-project — *modeling the choices of motherhood* — is gedaan door de heer Daniel Mulders. Het is de bedoeling te weten te komen wat de beslissingen in verband met het vruchtbaarheidscijfer bepaalt, wat bepaalt hoeveel kinderen men wenst, er rekening mee houdend dat men in de arbeidsmarkt wenst te participeren. De resultaten van die studie zijn interessant voor de vergelijking van de Europese systemen inzake kinderopvang, ouderschapsverlof, en andere.

In verband met de cijfers die de heer Plasman heeft gegeven over het tijdskrediet, stelt mevrouw de T' Serclaes vast dat 26 % van de vrouwen tussen 25 en 40 jaar om familiale redenen van die maatregelen gebruik maken. Het probleem dat blijft bestaan voor de vrouwen, is hoe een beroepsactiviteit te combineren met de verantwoordelijkheid voor een gezin en een huishouden. Recente studies die in de dagbladen werden gepubliceerd, bewijzen dat drie kwart van de huishoudelijke taken op de schouders van de vrouwen terechtkomen, terwijl de man nog steeds heel weinig op zich neemt. Ook dat is een insteek.

De heer Plasman herinnert eraan dat het tijdskrediet weliswaar wat van zijn eerste doel inzake brugpensioen is afgeweken, maar dat dit ook geldt voor het gebruik ervan door de vrouwen. Dat is een ander debat, maar men weet dat wie zich op korte termijn van de arbeidsmarkt terugtrekt, bijvoorbeeld een dag per week of zes maanden per jaar, daarvan negatieve gevolgen ondervindt inzake de progressie van de loopbaan en inzake loon. Het debat over de wijze waarop de beroepsactiviteit wordt mogelijk gemaakt, heeft ook te maken met de vraag of alle overheids- of privé-diensten die bijdragen tot het verlichten van de gezinstaken moeten worden gestimuleerd, dan wel of er systemen van ouderschapsverlof moeten worden ontwikkeld.

Wat dat betreft, is bovenvermelde studie interessant, want ze onderstreept de implicaties van alle systemen, meer bepaald inzake het vruchtbaarheidscijfer en de gelijkheid van loon tussen mannen en vrouwen. Ook die gegevens moeten in overweging worden genomen, ook al zijn ze niet rechtstreeks in de problematiek aanwezig.

Mme Zrihen demande si l'objectif fixé lors du sommet de Lisbonne est bien d'atteindre 60 % de femmes sur le marché de l'emploi dans les dix prochaines années.

M. Plasman précise que l'objectif est d'atteindre ce taux en 2010 et que nous en sommes encore loin.

II.A.1.3. Professeur Marc De Vos, *Vakgroep Sociaal Recht*, Université de Gand, et avocat au barreau de Bruxelles.

a) *Exposé introductif*

Le professeur De Vos précise qu'à la demande du groupe de travail, il donnera un aperçu général du cadre légal actuel du marché du travail et qu'il l'évaluera à la lumière du défi social que représente le vieillissement.

Ensuite, partant des prémisses connues de tous, il présentera un aperçu des défis qui guettent le marché du travail.

1. Contexte et défis

Le vieillissement est un problème qui recèle à la fois une dimension structurelle et une dimension conjoncturelle. Nous vivons inéluctablement dans un État-providence où chaque génération paie pour une autre génération. L'allongement de l'espérance de vie et la baisse du taux de natalité sont des signes intrinsèques d'une prospérité accrue. Mais, d'un point de vue conjoncturel, les *babyboomers* se sont transformés en *babybusters*.

Les principaux défis à relever sont le relèvement du taux d'activité à 70 % en 2030, l'augmentation annuelle de la productivité de 1,75 % jusqu'en 2030 et la maîtrise des dépenses de l'assurance-maladie. Cela signifie qu'il faut limiter l'augmentation à 3 % par an hors inflation, ramener le volume de la dette publique à 60 % du PNB en 2014 et affecter tous les surplus à la sécurité sociale ou au Fonds de vieillissement. Réunir toutes ces conditions permettrait de pallier de justesse les conséquences du vieillissement.

L'intervenant émet toutefois de sérieux doutes quant à notre capacité à réaliser tous ces objectifs en même temps.

Si l'on transpose sur le marché du travail le consensus que cela implique, on aboutit aux impératifs suivants :

- une augmentation des actifs
- l'allongement de la carrière professionnelle

Mevrouw Zrihen vraagt of het doel dat de top van Lissabon zich heeft gesteld wel degelijk is dat 60 % van de vrouwen binnen tien jaar de arbeidsmarkt bereiken.

De heer Plasman meldt dat de doelstelling is dat dit percentage in 2010 wordt bereikt en dat we daar nog ver af staan.

II.A.1.3. Hoorzitting met Prof. Dr. Marc De Vos, Vakgroep Sociaal Recht Universiteit Gent en advocaat bij de balie te Brussel

a) *Inleidende uiteenzetting*

Prof. Dr. De Vos verduidelijkt dat hij op verzoek van de werkgroep via een breedhoeklen een overzicht zal geven van het bestaande wettelijke kader van de arbeidsmarkt en de toets ervan aan de maatschappelijke uitdaging die de vergrijzing vormt.

Vertrekkende van de voor iedereen gekende premissen, geeft de heer De Vos vervolgens een overzicht van de uitdagingen op de arbeidsmarkt.

1. Context en uitdagingen

De vergrijzing is een combinatie van een structureel probleem en een conjunctureel probleem. We leven nu eenmaal in de context van een welvaartsstaat waar de ene generatie voor de andere betaalt. Intrinsiek zijn de stijgende levensverwachting en een dalend geboortecijfer op zich tekenen van verhoogde welvaart. Conjunctureel zijn de « babyboomers » echter « babybusters » geworden.

Dé uitdagingen zijn : verhoging van de activiteitsgraad tot 70 % in 2030, jaarlijkse verhoging van de productiviteit van 1,75 % tot 2030, de uitgaven in de ziekteverzekering onder controle krijgen : dit betekent een maximale stijging van 3 % per jaar, zonder inflatie, de staatsschuld terugbrengen tot 60 % van het BBP in 2014 en alles wat vrijkomt reserveren voor de sociale zekerheid of het zilverfonds. Op deze wijze zou men nipt de vergrijzing kunnen opvangen.

Spreker heeft er echter grote twijfels bij of al deze elementen tegelijkertijd kunnen worden gerealiseerd.

Als men de bovenvermelde consensus vertaalt naar wat het betekent voor de arbeidsmarkt, heeft men de volgende opdracht :

- meer beroepsactieven
- langer werken

- une augmentation de la productivité
- la généralisation des emplois qui contribuent au financement des pensions et de la sécurité sociale.

2. Augmentation du nombre d'actifs

2.1. Défis

Selon M. De Vos, le taux d'activité atteint aujourd'hui un niveau historiquement élevé, et ce, à la suite de l'entrée de la femme sur le marché du travail.

Toutefois, d'ici 2030, il faudra que ce taux passe de 61 % à 70 %, ce qui représente, en équivalents temps plein (ETP), une augmentation de 400 000 unités. Dans le même temps, le vieillissement de la population entraînera la perte de 100 000 ETP. Rien que pour la Flandre, la perte se chiffrera à 500 000 ETP d'ici à 2050.

Pour que l'objectif précité puisse être atteint, il faut non seulement une hausse du nombre de demandeurs d'emplois parmi la population et une offre accrue sur le marché du travail, mais il faut en outre que cette demande et cette offre se rencontrent.

Agir sur la demande d'emplois nécessite que l'on active les non-actifs et que l'on attire sur le marché du travail les travailleurs au noir ainsi que les actifs des zones grises. Cela ne pouvant se faire *manu militari*, la tâche sera loin d'être simple.

L'augmentation de l'offre d'emplois sera un défi qui ne le cède en rien au précédent dans la mesure où cette offre est totalement tributaire de l'économie et de la compétitivité. L'intervenant ne croit pas que l'on puisse créer des emplois par des plans d'embauche : ceux-ci permettent seulement de canaliser les emplois en fonction des choix des travailleurs qui se portent candidats à un emploi disponible.

Le marché du travail est tributaire de l'économie et l'on sait qu'il est difficile de maîtriser politiquement l'économie, *a fortiori* dans un contexte de globalisation, d'élargissement de l'Union européenne et d'intensification de la concurrence avec des pays qui consacrent beaucoup moins d'argent que nous à l'État-providence.

Quoi qu'il en soit, il faudra s'efforcer de maintenir la croissance économique à un niveau suffisant et de concrétiser celle-ci en termes d'emplois.

Selon M. De Vos, la politique a plutôt un rôle à jouer dans l'ajustement entre l'offre et la demande d'emplois :

- Il faudra veiller à optimiser l'afflux sur le marché du travail, par des initiatives en matière d'enseigne-

- harder werken

— jobs moeten jobs zijn die bijdragen aan de financiering van de pensioenen en de sociale zekerheid.

2. Meer Beroepsactieven

2.1. Uitdagingen

Op vandaag is volgens de heer De Vos de activiteitsgraad historisch hoog. Dit is het gevolg van de intrede van de vrouw op de arbeidsmarkt.

Desondanks moeten we evolueren van een activiteitsgraad van 61 % naar 70 % in 2030. In voltijds equivalenten berekend, betekent dit een stijging met 400 000 voltijds equivalenten (VTE). Tegelijkertijd zullen er 100 000 VTE verloren gaan door de vergrijzing van de bevolking. Voor Vlaanderen alleen zullen dit 500 000 VTE zijn tegen 2050.

Om bovenvermelde doelstelling te realiseren, moet er meer jobvraag komen vanwege de bevolking en moeten er meer jobs worden aangeboden op de arbeidsmarkt. Bovendien moeten jobvraag en jobaanbod aan elkaar worden gelinkt.

Werken aan de jobvraag betekent dat de passieven moeten worden geactiveerd en dat zwartwerkers en actieven in de grijze zones in de arbeidsmarkt worden getrokken. Aangezien zo iets niet *manu militari* kan, is dit zeker geen eenvoudige opdracht.

Een even grote uitdaging vormt het opdrijven van het jobaanbod omdat dit volledig afhankelijk is van de economie en de competitiviteit. Spreker gelooft niet dat men jobs kan creëren via banenplannen, men kan hiermee enkel tewerkstelling kanaliseren in de keuzes van de uiteindelijke werknemers die zich voor een beschikbare job kandidaat stellen.

De arbeidsmarkt is een afgeleide van de economie en de economie valt moeilijk politiek te beheersen. Deze realiteit geldt des te meer in een context van globalisering, uitbreiding van de Europese Unie en toenemende concurrentieslag met landen die veel minder welvaartsstaat moeten financieren dan wij.

Toch zullen we ervoor moeten zorgen dat de economische groei voldoende op peil wordt gehouden en dat de economische groei vertaald wordt in tewerkstelling.

Wat volgens de heer De Vos wél meer politiek beheersbaar is, is de matching tussen jobaanbod en jobvraag :

- Er moet voor gezorgd worden dat de instroom op de arbeidsmarkt wordt geoptimaliseerd. Dit heeft te

ment, de formation, etc. Les pouvoirs publics prennent déjà d'importantes mesures dans ce sens.

— Il ne faut pas perdre de vue qu'une frange importante de la masse des personnes à activer est mal préparée à occuper un emploi régulier. Une tâche importante de « réinsertion » se profile donc ici pour les pouvoirs publics. Si l'on veut réactiver ces personnes, il faudra y mettre les moyens.

— Il faut une immigration contrôlée et coordonnée. L'immigration n'est pas la panacée mais elle est l'une des réponses à apporter au problème du vieillissement.

2.2. Problèmes au niveau de la régulation

M. De Vos discerne quatre pierres d'achoppement à la régulation visant à accroître le nombre d'actifs :

— Le premier problème est celui du coût salarial pour les entreprises, qu'il faudrait réduire. Selon M. De Vos, des études prouvent l'inefficacité de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité. D'après des estimations, l'économie noire et l'économie grise représenteraient environ 20 % du total. Il faut lutter contre ce phénomène en légiférant. L'intervenant est d'avis qu'il existe un lien entre le coût salarial et l'économie dite noire.

— Le deuxième problème concerne l'ajustement de l'offre et de la demande sur le marché du travail. Pour le résoudre, on pourrait augmenter l'offre d'emplois, prendre des mesures d'activation des chômeurs et promouvoir la formation.

— Le troisième problème concerne la régulation du marché du travail en tant que telle : le cadre législatif actuel en matière de régulation du travail est dépassé en tant qu'il repose encore sur le modèle de la société industrialisée où prévalent les emplois à temps plein, à durée indéterminée et avec horaires fixes. Tous les autres emplois sont des exceptions prisonnières de carcans très rigides.

L'activation des non-actifs devra être une opération sur mesure. Cela signifie qu'il faudra également adapter la législation sur le travail. Quant à la flexibilité, elle s'appliquera tant aux travailleurs qu'aux employeurs. Il faudra aussi réexaminer en profondeur un certain nombre de législations dans une optique de transversalité, c'est-à-dire en tenant compte de la durée du travail, des contrats de travail, des régimes de travail particuliers comme le travail à temps partiel, l'intérim, le prêt de personnel. Mais il faudra aussi oser parler des dispositions légales en matière de salaire minimum. L'intervenant souligne que cette question fait également débat en France et ajoute qu'en Belgique, les salaires minimums sont encore plus élevés qu'en France.

maken met onderwijs, opleiding, ... De overheden geven hiervoor reeds belangrijke aanzetten.

— Men mag niet uit het oog verliezen dat een belangrijk deel van de te activeren massa slecht gewapend is voor een reguliere job. Hier ligt dan ook een belangrijke « heropvoedende » taak vanwege de overheid. Wil men deze mensen reactiveren, dan zal men in deze mensen moeten investeren.

— Er is een gecontroleerde en gecoördineerde immigratie nodig. Immigratie is geen zaligmakende oplossing maar is wel een onderdeel in het verhaal dat oplossingen moet bieden voor de vergrijzing.

2.2. Knelpunten in de regulering

De heer De Vos ziet 4 knelpunten in de regulering om meer beroepsactieven te bekommen :

— Het eerste knelpunt is de loonkost . De loonkost voor de bedrijven moet dan ook naar omlaag. De heer De Vos wijst erop dat uit studies blijkt dat de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen niet goed werkt. De zwarte en grijze economie wordt geschat op ongeveer 20 %. Tegen deze realiteit moet regelgevend worden opgetreden. De fenomenen loonkost en zwarte economie zijn volgens de spreker aan elkaar gelinkt.

— Het tweede knelpunt betreft het afstemmen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Mogelijke oplossingen zijn werken aan de arbeidsvoorziening, maatregelen nemen ter activering van de werkloosheid en opleiding en vorming.

— Het derde knelpunt betreft de regulering van de arbeidsmarkt als zodanig : het bestaande wetgevende kader op het vlak van arbeidsregulering is een wetgevend kader van voorbije tijden : het is nog steeds geënt op de geïndustrialiseerde samenleving waar de regel de voltijdse, voor onbepaalde duur, met vaste roosters geregelde jobs zijn. Al de rest zijn uitzonderingen die in zeer rigide kaders gedrongen zijn.

Activering van de niet-actieven zal op maat moeten gebeuren. Dit betekent dat de arbeidswetgeving ook moet worden aangepast. Flexibiliteit zal zowel aan werknemers- als aan werkgeverskant moeten worden gehanteerd. Transversaal zullen een aantal wetgevingen grondig moeten worden herbekeken : arbeidsduur, arbeidscontracten, bijzondere vormen van arbeid zoals deeltijdarbeid, interim, uitlenen van personeel. Ook over de wettelijke bepalingen inzake minimumloon moet men durven spreken. Spreker wijst erop dat dit in Frankrijk ook ter discussie staat en voegt er nog aan toe dat in België de minimumlonen nog hoger liggen dan in Frankrijk.

Le droit en matière de CCT devrait également être réformé, en particulier la centralisation des conventions de travail dans le cadre de la concertation collective sans aucune possibilité d'adaptation au niveau des entreprises. Bien souvent, les commissions paritaires ne sont plus représentatives au regard de l'économie actuelle. Ce cadre de négociation rigide est devenu inopérant en raison des différences qui se font jour entre secteurs, régions et entreprises. Il y a un besoin important en matière de travail sur mesure. Toutes ces réformes figurent également parmi les priorités absolues dans les pays qui nous entourent, à savoir l'Allemagne et la France.

Il faut réformer le droit de licenciement afin de passer d'une sécurité de l'emploi et des revenus à une sécurité du travail. Les travailleurs licenciés doivent être beaucoup mieux armés pour pouvoir retrouver un emploi rapidement. Les changements fréquents d'emploi et la formation permanente deviendront la règle.

— Le quatrième problème concerne la question de la main-d'œuvre étrangère. Pour faire face à la pénurie qui l'attend, la Belgique aura besoin de main-d'œuvre étrangère hautement qualifiée. Elle devra donc mettre en œuvre une politique de l'immigration qui soit de nature à soutenir la prospérité. Dans ce domaine, la législation actuelle est trop stricte et doit donc être adaptée. M. De Vos estime que le niveau européen est le niveau par excellence où cette discussion doit être menée.

3. Allongement de la carrière professionnelle

3.1. Objectifs

Comme on le sait, en Belgique, 28 % seulement des personnes de plus de 55 ans exercent une activité professionnelle. Au sein de l'Union européenne, la moyenne est de 40 %. Avec l'arrivée de la génération des *babyboomers*, ce pourcentage de 28 % risque bien d'encore diminuer.

L'intervenant souligne qu'il faut donc prendre des mesures afin de rapprocher l'âge réel de la retraite de l'âge légal de celle-ci.

Il faut s'efforcer de différer et d'étaler dans le temps les conséquences du vieillissement.

3.2. Problèmes au niveau de la régulation

— Le coût salarial et les échelles de salaire actuelles constituent un problème pour les employeurs. Les travailleurs âgés leur coûtent de plus en plus cher. Cette situation puise ses racines dans la concertation sociale. L'intervenant estime dès lors que les partenaires sociaux devraient prendre leurs res-

Ook het CAO-recht is aan een herziening toe, namelijk het centraliseren van arbeidsafspraken in het collectief overleg zonder enige mogelijkheid tot aanpassing op het niveau van de ondernemingen. De paritaire comités zijn vaak niet meer representatief voor de moderne staat van de economie. De verschillen tussen de sectoren en de regio's en de ondernemingen laten dergelijk strak onderhandelingskader niet meer toe. Er is een grote behoefte aan maatwerk. Dergelijke hervormingen staan ook hoog op het prioriteitenlijstje in de ons omringende landen, met name Duitsland en Frankrijk.

Het ontslagrecht moet in die zin worden hervormd dat men evolueert van jobzekerheid en inkomenszekerheid naar werkzekerheid. Ontslagen personen moeten veel beter gewapend worden om snel een nieuwe job te vinden. Jobhoppen en permanent bijscholen zullen de regel worden.

— Het vierde knelpunt vormt de problematiek van de buitenlandse arbeidskrachten. België zal, in de schaarste die zal ontstaan, nood hebben aan hooggeschoolde buitenlandse arbeidskrachten. Er is dan ook nood aan een welvaartsondersteunend immigratiebeleid. De huidige wetgeving is terzake te stringent en moet dan ook worden bijgestuurd. Volgens de heer De Vos is het Europese niveau het niveau bij uitstek om deze discussie te voeren.

3. Langer werken

3.1. Doelstellingen

Zoals gekend is in België slechts 28 % van de 55-plussers beroepsactief. Het EU-gemiddelde is 40 %. Met de aankomende golf van *babyboomers*, riskeert het percentage van 28 % nog verder te dalen.

Spreker wijst er dan ook op dat er maatregelen moeten worden genomen om de effectieve pensioenleeftijd dichter bij de wettelijke pensioenleeftijd te brengen.

Er moet naar gestreefd worden de impact van de vergrijzing uit te stellen en te spreiden.

3.2. Knelpunten in de regulering

— Vanuit werkgeverskant vormen de loonkost en de bestaande loonschalen een probleem. Oudere werknemers worden steeds duurder voor de werkgever. Deze situatie is gegroeid in het sociaal overleg. Spreker is dan ook van oordeel dat de sociale partners ter zake hun verantwoordelijkheid moeten opnemen.

ponsabilités en la matière. Il souligne que le système actuel des échelles de salaire est, de surcroît, discriminatoire. Étant donné qu'il relève lui aussi du champ d'application de la loi générale visant à lutter contre la discrimination, il est juridiquement menacé.

— Les employeurs sont également confrontés au niveau élevé du coût de licenciement et des coûts des secteurs complémentaires de la sécurité sociale (assurances hospitalisation, pensions complémentaires, etc.). Il faudrait également modifier ce système.

— La réglementation en vigueur est telle qu'aujourd'hui, le travailleur qui reste en activité plus longtemps n'y trouve guère son compte, que ce soit du point de vue de la fiscalité et de la parafiscalité ou de celui des droits à la pension, par exemple (impôts implicites : en Belgique, l'effet est pervers : le taux y est de 55 % alors que la moyenne de l'OCDE a été fixée à 30 %).

— Il faut mettre au point des systèmes qui permettent de proposer des emplois de fin de carrière sur mesure. La déclaration du gouvernement fédéral de septembre 2004 esquisse plusieurs pistes créatives.

— Il faut donner aux travailleurs la possibilité de suivre des formations afin de pouvoir accéder à un emploi de fin de carrière.

— Il faut supprimer les régimes de départ anticipé du marché du travail sans fixation d'un véritable seuil, avec régime parafiscal préférentiel et constitution de pension. M. De Vos est d'avis que si les partenaires sociaux ne prennent pas eux-mêmes les décisions qui s'imposent, les pouvoirs publics devront en tout cas intervenir.

— Actuellement, le système de l'*outplacement* ne fonctionne pas suffisamment bien. Dans la pratique, les travailleurs ont souvent le choix entre l'accompagnement à l'*outplacement* et l'obtention d'un ensemble de compensations financières. La plupart d'entre eux optent pour les compensations financières.

— Il n'y a pas suffisamment d'incitants financiers pour maintenir les travailleurs âgés en activité. Les pouvoirs publics devraient sensibiliser les entreprises à leurs responsabilités quant au sort qu'elles réservent à leur personnel excédentaire. Ainsi, dans le cas où les entreprises inondent le marché du travail de travailleurs ou relèguent ceux-ci au chômage — et, ce faisant, répercutent les coûts sur la collectivité — il faudrait que cela ait un impact au niveau des cotisations qu'elles paient pour ces travailleurs. À l'étranger, il existe déjà des pratiques dans ce sens, en ce que le montant des cotisations de sécurité sociale des entreprises, par exemple, varie selon que la politique du personnel est efficace ou non.

De heer De Vos wijst erop dat het huidige systeem van loonschalen bovendien discriminatoir is. De algemene antidiscriminatiewet is in deze ook van toepassing en het systeem staat dan ook, vanuit juridisch oogpunt, onder een zwaard van Damocles.

— De werkgevers worden ook geconfronteerd met een hoge ontslagkost en hoge kosten in de aanvullende sociale zekerheid (hospitalisatieverzekeringen, aanvullende pensioenen, ...). Dit zou ook moeten worden gewijzigd.

— De huidige regelgeving heeft voor gevolg dat het voor de werknemer op vandaag te weinig loont om te blijven werken, niet alleen op het vlak van fiscaliteit en parafiscaliteit maar ook wat het de werknemer verder oplevert in pensioenrechten bijvoorbeeld (impliciete belastingen: de verhouding in België loopt terzake scheef: voor België bedraagt dit immers 55 %, terwijl het OESO-gemiddelde op 30 % is bepaald).

— Er moeten systemen komen waarbij uitloopbanen op maat zouden kunnen worden uitgetekend. De federale Regeerverklaring van september 2004 bevat terzake een aantal creatieve denkpistes.

— Opleiding en vorming moeten worden aangeboden aan de werknemers opdat zij zouden kunnen doorstromen naar een uitloopbaan.

— De stelsels van vervroegde uittreding uit de arbeidsmarkt zonder echte drempel, met een parafiscaal gunstregime en uitbouw van pensioen, moeten worden afgebouwd. Indien de sociale partners in deze zelf geen beslissingen nemen, is de heer De Vos van oordeel dat de overheid in elk geval zou moeten ingrijpen.

— Outplacement werkt op vandaag onvoldoende. In de praktijk krijgt de werknemer vaak de keuze om ofwel toegang te hebben tot outplacementbegeleiding ofwel een financieel pakket te krijgen. De meeste werknemers kiezen dan voor het financieel pakket.

— Er bestaan onvoldoende financiële stimuli om oudere werknemers in dienst te houden. De overheid zou ondernemingen moeten sensibiliseren voor wat zij met hun overvallig personeel doen. Wanneer zij personeel storten in de arbeidsmarkt of in de werkloosheid — en de kosten met andere woorden afwentelen op de gemeenschap —, zou er een bepaalde return moeten zijn naar de bijdragen die de onderneming daarvoor geeft. Hiervan bestaan in de praktijk reeds voorbeelden in het buitenland, waarbij bijvoorbeeld de sociale zekerheidsbijdragen van de ondernemingen gerelateerd worden aan het goed of slecht voeren van een personeelsbeleid.

4. Accroissement de la productivité

4.1. Objectifs

L'objectif préconisé est une augmentation continue de la productivité de 1,75 % par an jusqu'en 2030.

En ce qui concerne la productivité horaire, M. De Vos distingue les problèmes suivants : en Belgique, la productivité horaire sur le marché légal de l'emploi est très élevée, parmi les meilleures du monde. Il ne subsiste donc qu'une marge très étroite pour encore l'améliorer. En outre, un accroissement du taux de participation au marché du travail entraînera non pas une augmentation, mais une baisse de la productivité, résultant du choix de maintenir les non-actifs et les travailleurs âgés plus longtemps au travail.

Par conséquent, le seul moyen d'atteindre l'objectif en matière de productivité est de faire augmenter la productivité totale, ce qui implique un allongement de la durée du travail.

4.2. Problèmes au niveau de la régulation

— Il existe aujourd'hui une tendance à la réduction du temps de travail.

— La réglementation en matière de durée du travail est devenue tellement complexe que les entreprises ne sont plus à même de régler certaines pratiques d'une manière légale. Il faut donc affiner la réglementation et laisser une plus grande marge pour des solutions individuelles, flexibles.

— À l'heure actuelle, la centralisation est trop poussée et la flexibilité en fonction des besoins de chaque employeur est insuffisante.

— Les heures supplémentaires et le travail en équipes sont trop sévèrement réglementés.

— Les pouvoirs publics devraient faire un meilleur usage de leurs faibles moyens, en rentabilisant, tant pour le travailleur que pour l'employeur, l'augmentation de la productivité plutôt qu'en finançant la réduction du temps du travail.

5. Emplois avec création de prospérité

M. De Vos tient à souligner qu'un emploi n'est pas l'autre.

Les seuls emplois qui contribuent au financement de l'État-providence sont ceux qui créent une valeur ajoutée dont une partie est prélevée par l'impôt et réinvestie dans l'État-providence ou ailleurs.

4. Harder werken

4.1. Doelstellingen

De vooropgezette doelstelling is een continue productiviteitsstijging van 1,75 % per jaar tot 2030.

Voor wat de uurproductiviteit betreft, ziet de heer De Vos de volgende problemen : de uurproductiviteit in België is zeer hoog in de legale arbeidsmarkt. Ze behoort tot de wereldtop. Er is met andere woorden op dit vlak nog maar weinig marge om nog productiever te worden. Bovendien zal, bij verhoging van de participatiegraad op de arbeidsmarkt, de productiviteit niet stijgen maar dalen. Dit is immers het gevolg van de keuze niet-actieven en ouderen langer te laten werken.

Het enige wat bijgevolg nog rest om de productiviteitsdoelstelling te realiseren, is de totale productiviteit te doen stijgen. Dit betekent dat de arbeidsduur moet worden verlengd.

4.2. Knelpunten in de regulering

— Er is op vandaag een trend van dalende arbeidsduur.

— De arbeidsduurregeling is op vandaag buitensporig complex. Dit heeft voor gevolg dat bedrijven bepaalde zaken zelfs niet meer legaal kunnen organiseren. De regelgeving moet dan ook gestroomlijnd worden en er moet meer marge komen voor individuele, flexibele oplossingen.

— Er bestaat vandaag te veel centralisering en een gebrek aan aanpasbaarheid aan de noden van de individuele werkgever.

— Overwerk en ploegenwerk zijn zeer rigide geregeld.

— De overheid zou haar schaarse middelen beter besteden aan het rendabeler maken van harder werken voor de werknemer en de werkgever, eerder dan korter werken te financieren.

5. Jobs met welvaartscreatie

De heer De Vos houdt eraan te beklemtonen dat de ene job de andere niet is.

De enige jobs die bijdragen aan de financiering van de welvaartsstaat, zijn die jobs die een toegevoegde waarde creëren waar via belasting een stuk wordt van afgeroomd en opnieuw wordt geïnvesteerd in de welvaartsstaat of elders.

Toutefois, des études récentes ont montré que depuis 1973, la croissance du nombre d'emplois (+ 500 000) s'est cantonnée au secteur quaternaire.

Ce sont des emplois qui sont financés par l'impôt plutôt que des emplois qui génèrent des recettes fiscales. Ils induisent un avantage économique indirect en ce qu'ils procurent un certain pouvoir d'achat aux intéressés.

Un deuxième problème réside dans l'économie au noir, qui représente environ 20 % du PNB. Il y a donc un cinquième de l'économie qui ne contribue pas au financement de l'État-providence.

Cela signifie non seulement qu'il faudra travailler plus et plus longtemps mais aussi que cela se fera par le biais d'autres emplois. Et ce sont les entreprises et personne d'autre qui devront les créer.

Les emplois qui contribuent directement au financement de l'État-providence se situent actuellement dans les secteurs suivants :

— le secteur primaire : il est quasiment inexistant et l'agriculture est massivement subventionnée par l'Union européenne;

— le secteur secondaire : le secteur industriel est le secteur le plus menacé par l'eupéanisation et la globalisation; si l'on veut le réactiver, il faut renforcer sans attendre la compétitivité des entreprises belges.

— le secteur tertiaire : dans ce secteur, on aura surtout besoin de travailleurs créatifs et hautement qualifiés. M. De Vos se demande si l'on peut actuellement les trouver parmi ceux qui ne sont pas actifs sur le marché du travail. Il est convaincu qu'il faudra mener une politique d'immigration pour faire face à ce problème.

M. De Vos conclut son exposé introductif en déclarant ce qui suit :

— il faut améliorer l'efficacité du marché du travail par une meilleure adéquation entre l'offre et la demande;

— il faut rendre le marché du travail moins cher en réduisant le coût salarial;

— il faut rendre le marché du travail plus favorable à l'emploi en le modernisant et en développant le travail sur mesure et ce, au bénéfice des deux parties;

— il faut rendre le marché du travail plus accessible aux travailleurs âgés;

— le marché du travail doit être ouvert. Une immigration sélective est donc nécessaire.

Uit recente studies blijkt echter dat sedert 1973 de banengroei (+ 500 000) zich uitsluitend in de quaire sector heeft gemanifesteerd.

Dit is tewerkstelling die gefinancierd wordt met belastingen eerder dan belastingen te genereren. Onrechtstreeks is er een economisch voordeel doordat de betrokkenen koopkracht verwerven.

Een tweede probleem vormt de zwarte economie : deze bedraagt ongeveer 20 % van het BBP. 1/5 van de economie draagt dus niet bij aan de financiering van de welvaartsstaat.

Gevolg is dat mensen niet alleen langer en harder moeten gaan werken maar ook dat dit in andere jobs zal moeten gebeuren. Het zijn de ondernemingen die deze jobs zullen moeten maken en niemand anders.

Waar zitten op vandaag de jobs die rechtstreeks bijdragen aan de welvaartsstaat :

— de Primaire sector : quasi onbestaand en de landbouw wordt zwaar gesubsidieerd door de Europese Unie;

— de Secundaire sector : de industriële sector kent de grootste bedreiging van de Europeanisering en de globalisering; wil men de industriële sector reactiveren, dan moet men de competitiviteit van de Belgische ondernemingen dringend versterken;

— de Tertiaire sector : in deze sector zal men het vooral moeten hebben van creatieve en hooggekwalificeerde werknemers. De heer De Vos vraagt zich af of dergelijke personen momenteel te vinden zijn bij diegenen die nu niet actief zijn op de arbeidsmarkt. De heer De Vos is ervan overtuigd dat er hiervoor een immigratiebeleid zal moeten worden gevoerd.

De heer De Vos besluit zijn inleidende uiteenzetting als volgt :

— Er is nood aan een efficiëntere arbeidsmarkt waarbij er een betere match wordt gevonden tussen vraag en aanbod;

— Er is nood aan een goedkopere arbeidsmarkt : er moeten maatregelen komen tot verlaging van de loonkost;

— Er is nood aan een jobvriendelijke arbeidsmarkt : modernisering en maatwerk voor beide partijen dringt zich op;

— De arbeidsmarkt moet leeftijdsvriendelijk gemaakt worden voor ouderen;

— De arbeidsmarkt moet open zijn : er is dan ook nood aan selectieve migratie.

b) *Échange de vues*

M. Noreilde juge l'exposé du professeur De Vos réaliste et défie quiconque d'en contester les prémisses.

M. Noreilde constate toutefois l'absence d'un élément dans l'exposé de M. De Vos. Il souligne que les études du Bureau fédéral du Plan et de la Commission sur le vieillissement reposent également sur l'hypothèse d'un *statu quo* de la fiscalité d'ici à 2030. Si nous voulons quand même réduire la fiscalité et le coût salarial, il faudra, à titre de compensation, appliquer des normes encore plus strictes pour les autres prémisses proposées par M. De Vos.

M. De Vos partage l'avis de M. Noreilde selon lequel nous sommes confrontés à une incroyable combinaison de carcans rigides. Les dépenses de sécurité sociale augmenteront et les recettes diminueront alors que la fiscalité ne peut augmenter et que le déficit budgétaire doit être réduit, le tout dans un contexte de concurrence internationale croissante. La réalisation de tous ces objectifs est un énorme défi.

M. Noreilde demande à M. De Vos de proposer des adaptations au droit du travail actuel afin de permettre la concrétisation d'un système comme le *skill-pooling* (1) et d'autres formes d'emplois de fin de carrière.

Tant Mme Van de Castele que Mme de T' Serclaes constatent que le professeur De Vos a exposé les problèmes du secteur privé en termes très clairs. Elles se demandent quelles seront les conséquences du vieillissement pour le secteur quaternaire. Mme Van de Castele s'interroge surtout sur l'impact du vieillissement sur le secteur non marchand. Selon les deux intervenantes, les mesures prises dans un secteur auront des conséquences dans l'autre secteur.

Mme de T' Serclaes se montre préoccupée par l'exposé de M. De Vos, surtout en ce qui concerne la manière dont on pourrait induire un changement de mentalité chez les intéressés.

Mme Van de Castele souhaite également savoir si M. De Vos a des raisons de croire que les partenaires sociaux sont prêts à s'engager dans la voie dont il a tracé l'esquisse. En effet, l'intervenante est d'avis que les pouvoirs publics ne peuvent s'engager dans cette voie que si les partenaires sociaux y sont eux-mêmes disposés. En d'autres termes, tant les travailleurs que les employeurs pratiqueront la politique du donnant, donnant, dans le cadre d'un ensemble de mesures qui permettront de moderniser la législation sur le travail.

(1) voir à ce sujet *infra*, point II.A.2.4.2. Audition de M. Marc Embo, créateur du concept de *skill-pooling*, et M. André Van Meervenue, administrateur t-groep nv, p. 138.

b) *Gedachtewisseling*

De heer Noreilde is van oordeel dat de uiteenzetting van Professor De Vos een realistisch verhaal is en hij daagt dan ook iedereen uit om de premissen van dit verhaal onderuit te halen.

De heer Noreilde miste echter één premisse in de uiteenzetting van de heer De Vos. Hij wijst er op dat de studies van het Planbureau en de Vergrijzingscommissie ook uitgaan van het feit dat de fiscaliteit van vandaag tot 2030 niet zou worden gewijzigd. Willen we de fiscaliteit en de loonkost toch naar beneden halen, zullen er voor de andere door de heer De Vos voorgestelde premissen nog strengere normen moeten worden gehanteerd ter compensatie.

De heer De Vos is het eens met de heer Noreilde dat we met een ongelofelijke combinatie van bankschroeven worden geconfronteerd. Er zal meer moeten worden uitgegeven in de sociale zekerheid, er zullen minder inkomsten zijn en tegelijkertijd mag de fiscaliteit niet stijgen en moet het begrotingstekort worden teruggedrongen. Dit allemaal in de context van toenemende internationale concurrentie. Dit allemaal tegelijk realiseren is een enorme uitdaging.

De heer Noreilde verzoekt de heer De Vos een aantal suggesties te doen ter amendering van het huidige arbeidsrecht opdat een systeem als «*skill-pooling*» (1) in de praktijk zou kunnen groeien, alsook andere vormen van uitloopbanen.

Zowel mevrouw Van de Castele als mevrouw de T' Serclaes stellen vast dat professor De Vos zeer duidelijk de problemen heeft gesteld voor de privésector. Zij vragen zich af wat de gevolgen van de vergrijzing zullen zijn voor de quaternaire sector. Mevrouw Van de Castele stelt zich vooral vragen bij de weerslag voor de non profitsector. Volgens beide sprekers zullen maatregelen in de ene sector ook gevolg hebben voor de andere.

Mevrouw de T' Serclaes toont zich bezorgd over de uiteenzetting van de heer De Vos en vooral over de wijze waarop men bij de betrokkenen een mentaliteitswijziging tot stand zou kunnen brengen.

Mevrouw Van de Castele wenst tevens te vernemen van de heer De Vos of hij enige indicatie heeft dat de sociale partners de weg willen opgaan van het verhaal dat hij heeft geschetst. Spreekster is immers van oordeel dat de overheid deze weg maar kan opgaan als de sociale partners zelf meewillen. Er moet met andere woorden zowel voor de werknemers als de werkgevers een geven en nemen zijn in een totaal pakket aan maatregelen waarbij men de arbeidswetgeving dan ook kan moderniseren.

(1) Zie meer hierover *infra* punt II.A.2.4.2. Hoorzitting met de heer Marc Embo, ontwerper *skill-pooling* concept, en de heer André Van Meervenue, bestuurder t-groep nv, blz. 138.

M. De Vos reconnaît que les mentalités sont un élément essentiel et dit être conscient qu'il faudra plus qu'un changement de la législation sur le travail pour les faire évoluer. La modification de la législation sur le travail ne fera que fournir le rail sur lequel le train s'élançera, et pas la locomotive. La locomotive, ce sera la sensibilisation. Il faudra trouver un nouveau consensus social et ce, dans les 10 ans au plus tard. C'est la raison pour laquelle il faut s'y atteler dès aujourd'hui.

L'État-providence tel qu'il a vu le jour au lendemain de la Seconde Guerre mondiale doit être intégralement repensé.

Et le marché du travail n'en est qu'un des éléments; il faut y ajouter l'assurance-maladie, les pensions (en effet, celles-ci n'ont été réglées qu'à moitié pour le secteur privé, mais ne l'ont pas été du tout pour les indépendants, ni pour le secteur public).

Le débat social s'est déjà fortement intensifié ces derniers temps. C'est une bonne chose, mais ce débat est loin d'être clos. Si l'on remet les problèmes à plus tard, on devra intervenir ultérieurement de manière plus approfondie et plus radicale, sauf si l'on opte pour une baisse générale de la prospérité, ce qui, pour M. De Vos, n'est pas un choix envisageable.

M. De Vos ajoute que les partenaires sociaux se trouvent dans une phase cruciale et qu'ils doivent en être bien conscients. La FEB a pris les devants et formulé une série d'exigences en ce qui concerne la prépension et la durée du temps de travail. Le débat soulève beaucoup plus de difficultés du côté des syndicats où le fossé entre le sommet et la base semble se creuser de plus en plus. La question communautaire se pose avec beaucoup plus d'acuité dans les milieux syndicaux qu'au sein des organisations d'employeurs.

Les partenaires sociaux devront évoluer dans les cinq à dix ans à venir. Jusqu'à présent, ils ont été les gardiens et les gestionnaires de l'État-providence et se sont également mués en *stakeholders*. Pareille opération ne pourra aboutir que sous la pression du calendrier et la pression politique et par la sensibilisation de la société et du personnel qui dirige ces organisations.

Étant donné que la pression économique croîtra au cours des prochaines années, M. De Vos est d'avis que l'on réussira à trouver un nouveau consensus social.

Mme de T' Serclaes se demande si la loi du 17 mars 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises et qui permettait une plus grande flexibilité a eu un impact.

De heer De Vos erkent dat mentaliteit inderdaad een zeer belangrijk gegeven is. Hij is er zich tevens van bewust dat men met een verandering van de arbeidswetgeving de zaak niet kan keren. Een verandering van de arbeidswetgeving kan een spoor bieden om de trein op te laten rijden, maar het is niet de locomotief. De locomotief is inderdaad sensibilisering. Er moet een nieuwe maatschappelijke consensus gezocht en gevonden worden en dit ten laatste binnen 10 jaar. Vandaar dat men hieraan reeds vandaag moet beginnen werken.

De welvaartsstaat zoals deze gecreëerd is na de Tweede Wereldoorlog moet volledig worden herbekeken.

De arbeidsmarkt is hiervan slechts één onderdeel; er zijn ook nog de ziekteverzekering, de pensioenen (deze zijn immers maar half geregeld voor de privé-sector, maar niet voor de zelfstandigen, noch voor de openbare sector).

De laatste tijd is het maatschappelijk debat reeds sterk geïntensifieerd. Dit is een goede zaak maar het debat mag dan ook niet stilvallen. Uitstel zal enkel tot gevolg hebben dat er dieper en zwaarder zal moeten worden ingegrepen. Tenzij men zou kiezen voor een algemene welvaartsdaling, wat voor de heer De Vos geen optie is.

De heer De Vos vervolgt dat de sociale partners zich in een existentiële fase bevinden en dat zij dit goed moeten beseffen. Het VBO heeft als eerste de handschoenen afgelegd en heeft een aantal eisen gelanceerd in verband met brugpensioen en arbeidsduur. Aan vakbondszijde ligt het hele debat veel moeilijker. Er lijkt een groeiende kloof tussen de top en de basis van de vakbonden en het communautaire verhaal speelt veel meer binnen de vakbonden dan binnen de werkgeversorganisaties.

De sociale partners zullen zich in de komende 5 à 10 jaar moeten transformeren. Zij zijn tot nog toe de conservatoren van de welvaartsstaat geweest en zij hebben die beheert en zijn ook «stakeholders» geworden. Een dergelijke operatie zal maar slagen door de tijdsdruk, politieke druk, sensibilisering in de samenleving en het personeel aan de top van de organisaties.

Aangezien de economische druk op de ketel de volgende jaren zal toenemen, is de heer De Vos van oordeel dat men er wel in zal slagen een nieuwe maatschappelijke consensus tot stand te brengen.

Mevrouw de T' Serclaes vraagt zich af of de wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen en die meer flexibiliteit mogelijk maakte, iets heeft opgeleverd.

M. De Vos pense que oui. L'explosion du travail intérimaire en est la meilleure preuve. Qui aurait imaginé en 1987 que le travail intérimaire prendrait un tel essor? Mais, selon la lettre de la loi de 1987, le travail intérimaire est toujours illégal. Dans ce domaine, il existe encore bel et bien un « pays légal » et un « pays réel ».

En ce qui concerne le travail à temps partiel, M. De Vos estime que la législation actuelle en la matière est encore beaucoup trop rigide. Or, il est clair que le système de travail à temps partiel permettrait à une frange importante des non-actifs actuels de réintégrer le marché du travail. Selon M. De Vos, les innovations qu'à connues la législation en question sont des adaptations marginales. On n'a pas encore modifié la législation en portant un regard neuf sur le marché du travail dans son ensemble. C'est pourtant l'exercice auquel il faut se livrer aujourd'hui.

Mme de T' Serclaes ayant demandé pourquoi le débat s'est focalisé jusqu'à présent sur le secteur privé sans tenir compte du secteur public, M. De Vos répond que le débat dans son ensemble concerne le marché du travail. En effet, c'est le secteur privé qui finance l'État-providence. Mais cela ne veut pas dire pour autant qu'il ne faut pas réfléchir à la manière dont on peut optimiser le fonctionnement des services publics. Selon l'intervenant, il y a encore du pain sur la planche en ce qui concerne la politique de gestion des ressources humaines dans le secteur public où le mot d'ordre est de travailler plus efficacement avec moins de personnel pour des raisons budgétaires.

La question essentielle pour le secteur public porte sur le financement des pensions, un domaine qui souffre, selon M. De Vos, d'un manque d'informations.

La présidente, Mme Geerts, souligne que, ces dernières années, on a élaboré un grand nombre de systèmes afin de permettre aux personnes qui le souhaitent d'effectuer de temps à autre une pause dans leur carrière. Cette mesure est dictée par le souci de permettre une combinaison plus aisée entre la vie familiale et la vie professionnelle et de veiller à ce que les gens qui approchent de la fin de leur carrière soient moins accablés par le poids des ans et puissent poursuivre leurs activités professionnelles plus longtemps. Elle demande s'il y a des indices qui laisseraient supposer que ce dernier objectif a été effectivement atteint.

M. De Vos répond que, jusqu'à présent, il n'a pas pu observer de corrélation entre ces deux éléments, ni sur la base d'études, ni dans la pratique du droit. Il est sans doute encore trop tôt pour pouvoir établir l'existence d'un tel lien vu le caractère encore assez récent des réglementations. En ce qui concerne la fixation de la fin de la carrière, il ne faut pas perdre de vue que, dans 99 % des cas, ce n'est pas le travailleur qui choisit, mais l'employeur.

De heer De Vos meent van wel. De boom van de interimarbeid is hiervan het beste bewijs. Wie zou in 1987 gedacht hebben dat interimarbeid een dergelijke vlucht zou nemen? Maar naar de letter van de wet van 1987 is interimarbeid nog steeds illegaal. Er bestaat in deze echt nog een « pays légal » en een « pays réel ».

Wat het deeltijds werken betreft, is de heer De Vos van oordeel dat de huidige wetgeving terzake nog veel te rigide is. Nochtans is het duidelijk dat via het systeem van deeltijds werken een groot deel van de huidige niet-actieven terug op de arbeidsmarkt kunnen worden gebracht. De vernieuwingen die terzake in de wetgeving werden aangepast, zijn, volgens de heer De Vos, aanpassingen in de marge. Men heeft de wetgeving nog niet gewijzigd, vertrekkende vanuit een nieuwe kijk op het geheel van de arbeidsmarkt. Dat is nochtans de oefening die zich opdringt.

Op vraag van mevrouw de T' Serclaes waarom het debat zich tot nog toe heeft toegespitst op de privé-sector en de overheidssector buiten beschouwing wordt gelaten, antwoordt de heer De Vos dat heel het debat zich toespitst op de arbeidsmarkt. Het is immers de privé-sector die de welvaartsstaat financiert. Dit betekent echter niet dat men niet moet nadenken over het optimaliseren van de werking van de overheidsdiensten. Er is volgens de spreker nog heel wat werk te verzetten inzake HR-beleid in de overheidssector. Daar is de boodschap eerder efficiënter werken met minder personeel om budgettaire redenen.

Het belangrijkste vraagstuk voor de overheidssector betreft de betaalbaarheid van de pensioenen en op dit vlak is er volgens de heer De Vos een gebrek aan informatie.

De voorzitter, mevrouw Geerts, wijst erop dat er de laatste jaren heel wat systemen in het leven zijn geroepen die het mensen mogelijk moeten maken om af en toe op het reservebankje te gaan zitten. Dit optreden is ingegeven vanuit de bekommernis dat het vaak zeer moeilijk is om werken en gezin te combineren en vanuit de bekommernis dat mensen naar het einde van de loopbaan toe minder uitgeblust zouden zijn en langer zouden blijven werken. Zij vraagt of er indicaties zijn dat aan deze laatste bekommernis effectief wordt tegemoetgekomen.

De heer De Vos antwoordt dat hij tot nog toe geen correlatie tussen beide heeft vastgesteld, noch uit studies, noch vanuit de rechtspraak. Het is wellicht nog te vroeg om een dergelijk verband te kunnen detecteren aangezien de regelingen terzake nog niet zo oud zijn. Men mag, in het kader van het bepalen van het einde van de loopbaan, niet uit het oog verliezen dat in 99 van de 100 gevallen het niet de werknemer is die kiest, maar de werkgever.

Toutefois, l'intervenant discerne un autre effet plutôt pervers : on a recours à ces régimes précisément pour comprimer les coûts de restructuration. Un exemple typique a été le recours «abusif» au système du crédit-temps (à temps plein). En effet, jusqu'il y a peu, il était possible d'octroyer un crédit-temps à un travailleur sans suspension du délai de préavis. De cette manière, l'employeur économisait des frais de licenciement. Depuis lors, la réglementation a été adaptée afin de combattre ce type d'«abus».

II.A.1.4. Professeur Sergio Perelman, et M. Eric Bonsang, Centre de Recherche en Économie publique et de la Population (CREPP), ULg

a) *Exposé introductif*

M. Perelman remercie la commission pour cette invitation quelque peu surprenante, sans doute liée à la parution d'un article dans la revue *Wallonie* du Conseil économique et social de la Région wallonne. M. Perelman et M. Bonsang appartiennent au Centre de recherche en économie publique et de la population de l'ULg (CREPP) qui s'intéresse depuis une vingtaine d'années à la problématique de l'âge de la retraite et, plus généralement, à la sécurité sociale.

La problématique envisagée est en rapport avec le phénomène *babyboom-babybust*, ce qui signifie le taux de fécondité et le taux de croissance de la population de l'après-guerre, suivis par une baisse importante du taux de croissance de la population au milieu des années 70. Le problème actuel concerne les *babyboomers*, cette population qui arrive à l'âge de la retraite, au moment où une série de facteurs agissent simultanément : la faible croissance des espérances de vie, la chute des taux d'activité parmi les 50 ans et plus, la croissance des dépenses de santé, une plus grande faiblesse des interdépendances entre générations qui amène de plus en plus de personnes âgées à vivre dans l'isolement.

Le tableau en annexe (1) montre l'évolution de l'âge moyen de départ à la retraite, en Belgique et dans d'autres pays de l'Union européenne. Pour les hommes, l'âge moyen est passé de 62,6 en 1970 à 57,6 en 1995 et pour les femmes, de 59 ans à 54 ans. Par rapport à d'autres pays, la Belgique se démarque un peu. On la considère comme la championne de cette course un peu spéciale, non loin des Pays-Bas mais distante des pays nordiques et de l'Angleterre. En Suède, on part à la retraite à l'âge moyen de 63 ans pour les hommes et de 62 ans pour les femmes.

(1) Voir tableau en annexe II.A.1.4.1, doc. Sénat, n° 3-886/2, p. 57.

Spreker ziet wél een ander, eerder pervers effect : men maakt juist gebruik van deze regelingen om de kosten van herstructureringen te drukken. Een typisch voorbeeld was het «misbruiken» van het systeem van (voltijds) tijdskrediet. Tot voor kort was het immers mogelijk om een werknemer op tijdskrediet te plaatsen zonder dat de opzeggingstermijn werd geschorst. Op deze wijze bespaarde de werkgever op ontslagkosten. Ondertussen werd de regeling terzake aangepast om dergelijk «misbruik» tegen te gaan.

II.A.1.4. Prof. Dr. Sergio Perelman, ULg, en de heer Eric Bonsang van het Centre de Recherche en Économie publique et de la Population (CREPP), ULg

a) *Inleidende uiteenzetting*

De heer Perelman dankt de commissie voor die enigszins verrassende uitnodiging, die ongetwijfeld te maken heeft met een artikel dat verschenen is in het tijdschrift «Wallonie» van de Sociaal-Economische Raad van het Waalse Gewest. De heer Perelman en de heer Bonsang behoren tot het *Centre de recherche en économie publique et de la population* van de ULg (CREPP), dat zich sinds een twintigtal jaar interesseert voor de problematiek van de pensioenleeftijd en, meer in het algemeen, voor de sociale zekerheid.

De onderzochte problematiek heeft te maken met het «babyboom-babybust»-verschijnsel; dit staat voor het vruchtbaarheidscijfer en het groeicijfer van de bevolking na de oorlog, gevolgd door een belangrijke daling van het groeicijfer van de bevolking in het midden van de jaren 70. Het huidige probleem behelst de «babyboomers», de bevolking die de pensioenleeftijd bereikt op een tijdstip waarop een reeks factoren tegelijk spelen : de karige groei van de levensverwachting, de daling van de activiteitsgraad bij de plus-vijftigers, de groei van de uitgaven voor gezondheidszorg, de lagere wisselwerking tussen de generaties, waardoor steeds meer bejaarden vereenzamen.

Bijgevoegde tabel (1) toont de evolutie van de gemiddelde pensioenleeftijd in België en in andere landen van de Europese Unie. Voor mannen is de gemiddelde leeftijd gedaald van 62,6 in 1970 tot 57,6 in 1995 en voor vrouwen, van 59 tot 54 jaar. In vergelijking met andere landen is België een buitenbeentje. Men beschouwt het als de koploper van die ietwat bijzondere wedren, niet ver van Nederland, maar op grote afstand gevolgd door de Scandinavische landen en Engeland. In Zweden gaan mannen gemiddeld op 63 jaar met pensioen en vrouwen op 62 jaar.

(1) Zie tabel in bijlage II.A.1.4.1, stuk Senaat, nr. 3-886/2, blz. 57.

Si l'âge de la retraite a diminué, les espérances de vie ont augmenté. Les calculs sur la longueur moyenne espérée de la retraite en 1970 et 1995 montrent une évolution fulgurante (1). En 1970, en Belgique, un homme partait à la retraite avec une espérance de vie de cinq ans; pour les femmes c'était 15 ans. En 1995 ce chiffre est de 15 à 16 ans pour les hommes et de 26 ans pour les femmes, lesquelles ont désormais une espérance de vie de 80 ans. Une fois de plus, la Belgique apparaît dans le peloton de tête. On constate une différence de plus de cinq ans avec la Suède, pour ce qui est des femmes.

Quelles sont les options face à l'allongement de la vie et à la problématique du financement ?

Un *statu quo* supposerait une poursuite de la croissance des cotisations de sécurité sociale, ce qui est impossible. Les problèmes budgétaires, de concurrence fiscale, de dette publique ne le permettent pas.

Un transfert aux générations futures reviendrait à augmenter la dette, ce qui est également impossible.

Une autre possibilité consisterait à diminuer les montants des revenus de remplacement — les pensions, les allocations sociales — de manière proportionnelle au fur et à mesure que le problème de la charge, de la dépendance augmente. Ce n'est pas une solution, vu les problèmes que cela poserait en termes d'équité dans la société.

Le professeur Perelman axe ses démarches sur une autre solution qui lui semble plus pertinente, à savoir l'augmentation de l'âge effectif de la retraite. Il ne s'agit pas de l'âge normal de la retraite tel qu'il apparaît dans la législation mais bien de l'âge effectif. Il est possible de partir à la « retraite » à partir de cinquante ans, sous la forme de préretraite, de retraite *canada dry*, c'est-à-dire chômage, sans parler des départs pour invalidité ou incapacité. L'âge effectif moyen devrait se déplacer petit à petit.

D'autres options ont été envisagées : la réserve démographique; la diminution de la dette publique; la deuxième pilier, c'est-à-dire les pensions privées complémentaires au niveau des entreprises; l'immigration; le retour à la croissance démographique ... Toutes ces options peuvent apporter un élément à l'ensemble, tout comme les trois premières, mais on ne peut axer le tout sur une seule de ces solutions.

La crise des années 70 a mis sur le devant de la scène le problème du taux du chômage. Beaucoup a été fait pour réduire ce taux du chômage. On a voulu, entre autres, favoriser les départs naturels. Le taux de chômage est lié à la problématique des jeunes qui

Maar terwijl de pensioenleeftijd gedaald is, is de levensverwachting gestegen. De berekeningen van de gemiddelde verwachte duur van het pensioen in 1970 en 1995 tonen een pijlsnelle ontwikkeling (1). In 1970 ging een man in België met pensioen met een levensverwachting van vijf jaar, voor vrouwen was het vijftien jaar. In 1995 was dat cijfer 15 à 16 jaar voor mannen en 26 jaar voor vrouwen, die voortaan een levensverwachting hebben van 80 jaar. Eens te meer verschijnt België in de kopgroep. Wat de vrouwen betreft, stelt men een verschil van meer dan vijf jaar vast met Zweden.

Wat zijn de opties, nu we langer leven en er een financieringsprobleem is ?

Een *status-quo* veronderstelt de blijvende stijging van de sociale-zekerheidsbijdragen, wat onmogelijk is. Door de problemen met de begroting, met de fiscale concurrentie, met de overheidsschuld, is dat onmogelijk.

Een transfer naar de toekomstige generaties betekent een hogere schuld, wat eveneens onmogelijk is.

Een andere mogelijkheid is het proportioneel verminderen van de bedragen van de vervangingsinkomens — de pensioenen, de sociale uitkeringen — naarmate het probleem van de last, van de afhankelijkheid toeneemt. Dat is geen oplossing, gezien de problemen die dan in de samenleving rijzen inzake rechtvaardigheid.

Professor Perelman ziet meer in een andere oplossing, die hem beter lijkt, namelijk het verhogen van de reële pensioenleeftijd. Het gaat niet om de normale pensioenleeftijd zoals hij uit de wetgeving naar voren komt, maar de leeftijd waarop men werkelijk met pensioen gaat. Het is mogelijk om vanaf vijftig jaar « met pensioen » te gaan, in de vorm van een brugpensioen, de *canady dry*, dat wil zeggen de werkloosheid, en dan zwijgen we nog van de uitstroom wegens invaliditeit of arbeidsongeschiktheid. De gemiddelde werkelijke leeftijd moet geleidelijk aan verschuiven.

Er zijn andere opties overwogen : de demografische reserve, de vermindering van de overheidsschuld, de tweede pijler, dat wil zeggen de aanvullende privé-pensioenen op het niveau van de ondernemingen, immigratie, weer aanknopen met demografische groei ... Al die opties kunnen hun steentje bijdragen, net als de eerste drie. Men mag echter niet alle eieren in één korf leggen.

De crisis van de jaren 70 heeft het probleem van het werkloosheidscijfer voor het voetlicht gebracht. Er is veel gedaan om dat werkloosheidscijfer te verminderen. Men wou onder andere de natuurlijk uitstroom stimuleren. Het werkloosheidscijfer is gekoppeld aan

(1) Voir tableau en annexe II.A.1.4.2, doc. Sénat, n° 3-886/2, p. 57.

(1) Zie tabel in bijlage II.A.1.4.2, stuk Senaat, nr. 3-886/2, blz. 57.

cherchent à entrer sur le marché du travail mais aussi à la croissance économique. La manière la plus naturelle de réduire le taux de chômage était d'encourager les travailleurs âgés de plus de 55 ans à partir de manière naturelle à la retraite. C'est ainsi qu'est né le système de préretraite. Actuellement, on observe un changement, sous l'influence du cri d'alarme de l'Europe. Désormais, on parle davantage de taux d'emploi. L'objectif que s'est fixé l'Union européenne à Lisbonne est qu'en 2010, 70 % de la population entre 15 et 64 ans ait un emploi. Quelle est la situation actuelle? La Belgique est loin du compte puisque 60 % de sa population dans la tranche d'âge concernée sont en activité ou ont un emploi. Le pourcentage est un peu moins élevé pour la Wallonie. Pour la population de 50 à 64 ans, le taux d'emploi en Belgique est de l'ordre de 26 %, le taux étant le même pour la Wallonie. Par contre, il existe une différence entre la Belgique et la Wallonie pour les 15 à 24 ans, le taux étant de 29 % pour la Belgique et de 22 % pour la Wallonie.

Le professeur Perelman montre un graphique (1) des pyramides d'âges hommes et femmes, inversées de manière horizontale. On a fait le calcul de la population ayant un emploi et des personnes — hommes et femmes — au chômage exprimé en pourcentage de la population totale. Ce graphique donne une idée du taux de dépendance en Belgique. La population dépendante comprend des enfants, des jeunes, des femmes inactives dans les tranches moyennes et des personnes « âgées » à partir de 55-60 ans. Ce graphique montre une chose assez spectaculaire: en Belgique, le *babyboom* est situé au centre. Cette tranche de population importante se déplace en effet au fil du temps. Aujourd'hui la première génération du *babyboom* arrive déjà à l'âge de la retraite.

Le graphique suivant (2) montre les voies choisies par les personnes qui quittent le marché du travail. Certaines le quittent définitivement soit via le chômage, soit via la prépension. Il y a aussi ceux qui restent inactifs, phénomène qui est peu important chez les hommes, mais plus important chez les femmes. D'autres personnes relèvent de l'invalidité.

On constate que 20 % des hommes de plus de 50 ans ont quitté définitivement l'activité. C'est assez spectaculaire en Belgique. Entre 50-56 ans, il y a beaucoup de préretraites, mais avant cet âge déjà, beaucoup relèvent du système du chômage.

En Belgique, au début des années 90, les travailleurs de plus de 50 ans tombant au chômage ont été considérés comme des chômeurs âgés bénéficiant d'un

de la problématique van de jongeren die op de arbeidsmarkt aan de bak proberen te komen, maar ook aan de economische groei. De meest natuurlijke wijze om het werkloosheidscijfer te verminderen was de werknemers die ouder waren dan 55 jaar te stimuleren om op natuurlijke wijze met pensioen te gaan. Op die manier is het brugpensioensysteem ontstaan. Momenteel ziet men een verandering, onder de invloed van Europa, dat alarm slaat. Nu heeft men het eerder over de participatiegraad. De Europese Unie heeft zich in Lissabon tot doel gesteld dat in 2010 70 % van de bevolking tussen 15 en 64 jaar een baan heeft. Hoe zit het tegenwoordig juist in mekaar? België is er nog lang niet, aangezien 60 % van zijn bevolking in de betreffende leeftijdsklasse actief is of een baan heeft. Voor Wallonië is het percentage iets lager. Voor de bevolking van 50 tot 64 jaar bedraagt de participatiegraad in België 26 % en voor Wallonië is het percentage hetzelfde. Er is evenwel een verschil tussen België en Wallonië voor de 15- tot 24-jarigen, waar het percentage voor België 29 % bedraagt en voor Wallonië 22 %.

Professor Perelman toont een grafiek (1) van de leeftijdspiramides van mannen en vrouwen, die horizontaal omgekeerd zijn. Er is berekend hoeveel mensen een baan hebben en hoeveel mensen — mannen en vrouwen — werkloos zijn, uitgedrukt in percentage van de totale bevolking. Die grafiek geeft een idee van de afhankelijkheidsgraad in België. De afhankelijke bevolking bestaat uit kinderen, jongeren, inactieve vrouwen in de middelste leeftijdsklassen en « bejaarde » mensen vanaf 55-60 jaar. Deze grafiek toont een vrij spectaculair verschijnsel: in België zit de babyboom in het midden. Die belangrijke bevolkingsklasse verplaatst zich immers met het verstrijken van de tijd. Vandaag bereikt de eerste babyboomgeneratie reeds de pensioenleeftijd.

De volgende grafiek (2) toont de wegen die worden gekozen door de mensen die de arbeidsmarkt verlaten. Sommigen stappen er definitief uit, ofwel via de werkloosheid, ofwel via het brugpensioen. Er zijn er ook die inactief blijven, een onbelangrijk verschijnsel bij mannen, dat evenwel belangrijker is bij vrouwen. Andere personen vallen onder de invaliditeit.

We stellen vast dat 20 % van de mannen ouder dan 50 jaar definitief inactief zijn geworden. In België is dat vrij spectaculair. In de leeftijd van 50-56 jaar zijn er veel brugpensioenen, maar reeds voor die leeftijd vallen velen onder het werkloosheidssysteem.

In België werden de werknemers van ouder dan vijftig jaar die in het begin van de jaren '90 werkloos werden, beschouwd als werklozen die een voorkeurs-

(1) Voir graphique en annexe II.A.1.4.3, doc. Sénat, n° 3-886/2, p. 58.

(2) Voir graphique en annexe II.A.1.4.4, doc. Sénat, n° 3-886/2, p. 58.

(1) Zie grafiek in bijlage II.A.1.4.3, stuk Senaat, nr. 3-886/2, blz. 58.

(2) Zie grafiek in bijlage II.A.1.4.4, stuk Senaat, nr. 3-886/2, blz. 58.

système préférentiel, selon lequel ils n'étaient plus demandeurs d'emploi et quittaient dès lors définitivement l'activité.

La problématique est un peu différente pour les femmes. Il y a beaucoup de femmes inactives avant l'âge de la retraite. Le taux d'activité des femmes a connu un crescendo au cours des 30 dernières années.

M. Perelman évoque alors la problématique du financement des retraites. Il montre un tableau (1) portant sur les journées travaillées et assimilées. Ces données proviennent des comptes individuels de pension dans lesquels on enregistre, année par année, pour tous les travailleurs salariés, les jours travaillés et les jours assimilés: chômage, maladie, invalidité, prépension et autres.

Parmi les hommes de 60 à 65 ans, 155 000 personnes ont enregistré dans ces comptes individuels de pension 43 millions de journées pour l'année; 11 % seulement de ces journées correspondent à des journées de travail, 88 % sont simplement inscrites comme journées assimilées.

Ce sont des personnes qui, à 65 ans, vont passer directement dans le système de pension. À 55-59 ans pour les hommes, 2/3 des journées inscrites dans le compte de pension proviennent de ces journées assimilées. On constate que pour les femmes, dans la tranche 45-49 ans, des journées sont encore assimilées.

Quel est le coût de ces retraites anticipées par rapport au PIB ? Les chiffres du tableau (2) résultent d'une étude internationale assez large qui tient compte de toutes les personnes ayant quitté l'activité avant l'âge normal de 65 ans. Cette étude tient aussi compte des coûts indirects, c'est-à-dire les journées assimilées qui donnent partiellement droit à la pension, aux soins de santé, etc.

En 1998, en Belgique, on arrive à 13 % du PNB. C'est un calcul assez large mais les chiffres parlent d'eux-mêmes.

Quelles sont les conditions de vie des préretraités, de ces personnes âgées de 50 à 59 ans qui ne sont plus actives ? Le taux de pauvreté dans cette population a été calculé dans une étude précédente (3). On y a tenu compte du niveau du diplôme qui, d'une certaine manière, révèle les possibilités d'insertion professionnelle.

(1) Voir tableau en annexe II.A.1.4.5, doc. Sénat, n° 3-886/2, p. 59.

(2) Voir tableau en annexe II.A.1.4.6, doc. Sénat, n° 3-886/2, p. 59.

(3) Voir tableau en annexe II.A.1.4.7, doc. Sénat, n° 3-886/2, p. 60.

regeling genoten, waardoor ze niet langer werkzoekende waren en definitief het actieve leven verlieten.

Bij de vrouwen ligt de problematiek enigszins anders. Heel wat vrouwen zijn inactief vóór hun pensioenleeftijd. De participatiegraad van de vrouwen is in de jongste 30 jaren voortdurend gestegen.

De heer Perelman wijst vervolgens op de problematiek van de financiering van de pensioenen. Hij toont een tabel (1) betreffende de arbeidsdagen en de gelijkgestelde dagen. Die gegevens zijn afkomstig van de individuele pensioenrekeningen, waarin men jaar na jaar voor alle loontrekkenden de arbeidsdagen en de gelijkgestelde dagen (werkloosheid, ziekte, invaliditeit, brugpensioen en andere) registreert.

Bij de mannen van 60 tot 65 jaar hebben 155 000 personen in die individuele pensioenrekeningen voor het jaar 43 miljoen dagen geregistreerd; slechts 11 % van die dagen zijn arbeidsdagen, 88 % zijn als gelijkgestelde dagen ingeschreven.

Het gaat om mensen die op 65 jaar naar het pensioenstelsel overgaan. Voor 55-59-jarige mannen zijn 2/3 van de op de pensioenrekening ingeschreven dagen gelijkgestelde dagen. Men stelt vast dat er voor de vrouwen in de leeftijdsklasse 45-49 jaar nog dagen worden gelijkgesteld.

Wat is de kostprijs van die vervroegde opruststellingen in verhouding tot het BBP ? De cijfers van de tabel (2) zijn het resultaat van een vrij brede internationale studie waarin rekening is gehouden met alle personen die het beroepsleven hebben verlaten voor de normale leeftijd van 65 jaar. In die studie wordt ook rekening gehouden met de indirecte kosten, dat wil zeggen de gelijkgestelde dagen die gedeeltelijk recht geven op pensioen, gezondheidszorg, enz.

Voor België komt men in 1998 tot 13 % van het BNP. Het is een vrij ruime berekening, maar de cijfers spreken voor zich.

Wat zijn de levensomstandigheden van die brugpensioneerden, die mensen van 50 tot 59 jaar die niet langer actief zijn ? Het armoedepercentage van die populatie werd in een vorige studie berekend (3). Men heeft rekening gehouden met het diploma, dat in zekere mate een aanwijzing is voor de mogelijkheden tot inschakeling in het beroepsleven.

(1) Zie tabel in bijlage II.A.1.4.5, stuk Senaat, nr. 3-886/2, blz. 59.

(2) Zie tabel in bijlage II.A.1.4.6, stuk Senaat, nr. 3-886/2, blz. 59.

(3) Zie tabel in bijlage II.A.1.4.7, stuk Senaat, nr. 3-886/2, blz. 60.

Parmi ceux qui ont un diplôme moins important, généralement des ouvriers, 20 % ont des conditions de vie difficiles. Cela s'explique en partie parce qu'ils sont plus jeunes, ont des personnes à charge, etc. Si on prend comme niveau de pauvreté relative 60 % du revenu médian, ce taux passe à 33 %.

Le taux de pauvreté est beaucoup plus faible dans la catégorie de personnes âgées de 60 à 69 ans, retraitées, qui ont suivi des études primaires. On peut donc supposer que les personnes parties à la retraite avant l'âge légal ne sont pas dans une situation enviable, même si les avis divergent en la matière.

En revanche, certaines personnes ayant pris leur retraite dans d'excellentes conditions sont en effet très satisfaites de leur sort.

Des études ont été réalisées à l'échelle internationale mais également à l'échelle microéconomique pour la Belgique. On s'est interrogé sur un éventuel phénomène de retraite endogène. À 50 ou 55 ans, les travailleurs savent qu'ils ont « un droit » à quitter leur activité compte tenu des dispositions en matière de chômage, le système *canada dry*, la préretraite.

En ce qui concerne la retraite *canada dry*, un travailleur, par hypothèse âgé, licencié par son employeur et reconnu comme chômeur complet indemnisé, ne remplit pas les conditions pour bénéficier du statut de prépensionné au regard de la réglementation sur le chômage. Son employeur souhaite néanmoins lui accorder une indemnité identique. On parlera alors de prépension *canada dry*, qui ressemble furieusement à la prépension classique, sans en être une. Cette formule est — ou était — très avantageuse pour les employeurs. L'allocation dont ils peuvent bénéficier jusqu'à l'âge de 65 ans, ajoutée au supplément versé par l'employeur, ne représente pas beaucoup moins que la rémunération nette perçue en travaillant. Donc, d'une certaine manière, les gens ont été encouragés à partir à la retraite au cours des trente dernières années.

On a calculé le montant de la taxe implicite pour tous les pays. Le calcul permet de savoir à quel moment il est préférable de quitter son activité pour éviter de perdre des revenus.

Une échelle logarithmique en annexe (1) montre que les citoyens de pays comme la Belgique, les Pays-Bas, la France ou l'Italie sont pénalisés — il s'agit d'une taxe implicite — quand ils ne saisissent pas l'opportunité qui s'offre à eux de partir à la retraite.

M. Perelman explique que les taux d'inactivité — les départs — répondent d'une certaine manière à

(1) Voir graphique en annexe II.A.1.4.8, doc. Sénat, n° 3-886/2, p. 60.

Onder hen die een lager diploma hebben, meestal arbeiders, kampt 20 % met moeilijke levensomstandigheden. Dat wordt gedeeltelijk verklaard door het feit dat ze jonger zijn, personen ten laste hebben, enz. Wanneer men 60 % van de inkomensmediaan als relatief armoedepeil beschouwt, dan stijgt het percentage tot 33 %.

Het armoedecijfer is heel wat lager in de categorie van 60 tot 69 jaar, van gepensioneerden die lagere school hebben gevolgd. Men mag dus veronderstellen dat de toestand van de personen die voor de wettelijke leeftijd met pensioen zijn gegaan, niet benijdenswaardig is, ook al lopen de meningen daarover uiteen.

Sommigen daarentegen, die tegen uitstekende voorwaarden met pensioen zijn gegaan, zijn inderdaad zeer tevreden met hun toestand.

Er zijn internationale studies gemaakt, maar ook micro-economische voor België. Men heeft zich afgevraagd of er geen endogeen pensioenverschijnsel bestond. Op 50 of 55 jaar weten de werknemers dat ze « recht » hebben om uit het actieve leven te stappen, gezien de bepalingen inzake werkloosheid, het « *canada dry* »-systeem, het brugpensioen.

Wat de « *canada dry* » betreft vervult een werknemer, van wie we veronderstellen dat hij oud is, en die door zijn werkgever wordt ontslagen en erkend wordt als volledig uitkeringsgerechtigd werkloze, de voorwaarden niet om het statuut van brugpensioneerde zoals bepaald in de werkloosheidsreglementering te genieten. Niettemin wenst zijn werkgever hem een identieke vergoeding te geven. Men spreekt dan van het « *canada dry* brugpensioen », dat als twee druppels water op het klassieke brugpensioen lijkt, terwijl het er toch geen is. Die formule is — of was — zeer voordelig voor de werknemers. De uitkering die ze kunnen genieten tot de leeftijd van 65 jaar, samen met de toeslag die de werkgever betaalt, is niet veel lager dan het nettoloon dat ze kregen toen ze nog werkten. In zekere zin werden de mensen de jongste dertig jaar dus aangemoedigd om met pensioen te gaan.

Men heeft voor alle landen het bedrag van de impliciete taks berekend. Daaraan kan men zien op welk tijdstip men best uit het actieve leven stapt om inkomensverlies te voorkomen.

De bijgevoegde logaritmeschaal (1) toont aan dat de burgers van landen als België, Nederland, Frankrijk of Italië gestraft worden — het betreft een impliciete belasting — indien zij niet de kans grijpen om vroegtijdig met pensioen te gaan.

De heer Perelman legt uit dat de inactiviteitspercentages — de uittredingen — in zekere zin deze

(1) Zie grafiek in bijlage II.A.1.4.8, stuk Senaat, nr. 3-886/2, blz. 60.

ce constat : faisant preuve de cohérence, les personnes partent effectivement à la retraite. Dans d'autres pays tels que la Suède, les États-Unis, le Japon, le Canada, etc., le taux d'inactivité est moins élevé; la taxe implicite est plus basse. Les travailleurs restent donc plus longtemps en activité.

Les travailleurs font donc preuve de rationalité dans leurs décisions. Suite aux conventions de travail conclues dans les différents secteurs professionnels, le système de préretraite a été instauré et l'on est arrivé aux mêmes conclusions. C'est probablement ainsi que les décisions ont été prises.

Après s'être placé du point de vue des travailleurs, M. Perelman commente la réaction des entreprises. Étant donné les régulations effectuées sur le marché du travail, en Belgique comme dans d'autres pays, les salaires ont tendance à augmenter au fil des ans. Si l'on prend plusieurs pays — le Japon, la Belgique, la France et la Suède — et que l'on examine le profil des salaires masculins en fonction de l'âge, on constate de manière générale qu'en Europe, les revenus et les avantages augmentent en fonction de l'ancienneté (1).

Cela signifie que les travailleurs plus âgés reçoivent des salaires très élevés, ce qui explique la tendance des entreprises à s'en « débarrasser ». Il existe, sur ce plan, des corrélations entre un certain nombre de pays européens. En Suède, les travailleurs travaillent jusqu'à un âge avancé, mais la ligne des salaires est plutôt plane.

Le CREPP a également étudié les probabilités estimées de rester en activité jusqu'à un âge donné, en comparant les hommes et les femmes âgés de 49 à 65 ans, ouvriers et employés, dans le secteur public et en tant qu'indépendants. La probabilité la moins forte concerne les ouvriers, dont le pourcentage de départs anticipés est beaucoup plus important, tant du côté des hommes que de celui des femmes. La probabilité la plus élevée concerne les indépendants, les courbes relatives aux employés et aux fonctionnaires étant assez proches (2).

Le phénomène de dégradation de l'emploi des travailleurs de plus de cinquante ans a cessé. La chute, qui a commencé au milieu des années quatre-vingt, s'est arrêtée. La même évolution s'est produite aux États-Unis. Le taux d'activité est stable depuis une vingtaine d'années. La courbe relative aux femmes a repris un mouvement ascendant. Cette évolution correspond à un effet de cohorte. Il s'agit de femmes qui, proportionnellement, ont eu une vie plus active. Sinon, l'âge de départ moyen reste inchangé.

(1) Voir graphique en annexe II.A.1.4.9, doc. Sénat, n° 3-886/2, p. 61.

(2) Voir graphique en annexe II.A.1.4.10, doc. Sénat, n° 3-886/2, p. 61.

vaststelling bevestigen : de mensen zijn consequent en gaan dan ook met pensioen. In andere landen zoals Zweden, de Verenigde Staten, Japan, Canada, enz. is het inactiviteitspercentage minder hoog : de impliciete belasting is er lager. De werknemers blijven er dus langer aan het werk.

De werknemers zijn dus rationeel in hun beslissingen. Ten gevolge van collectieve arbeidsovereenkomsten in verschillende beroepssectoren, werd het stelsel van het brugpensioen ingevoerd en is men tot dezelfde besluiten gekomen. Waarschijnlijk werden de beslissingen op die manier genomen.

Na het standpunt van de werknemers te hebben uiteengezet, bespreekt de heer Perelman de reactie van de bedrijven. Ingevolge de regelingen op de arbeidsmarkt, in België en in andere landen, stijgen de lonen met de jaren. Als men verschillende landen als voorbeeld neemt — Japan, België, Frankrijk en Zweden — en men het verband tussen de lonen en de leeftijd onderzoekt, stelt men vast dat, de lonen en de voordelen in Europa in het algemeen stijgen met de anciënniteit (1).

Dat betekent dat de oudere werknemers heel hoge lonen ontvangen, wat ertoe leidt dat bedrijven de neiging hebben om zich van hen te ontdoen. Op dat vlak bestaan er correlaties tussen een aantal Europese landen. In Zweden werkt men langer, maar is de stijging van de lonen vrij vlak.

De CREPP heeft ook de kans berekend om tot een bepaalde leeftijd te blijven werken door een vergelijking te maken tussen mannen en vrouwen tussen 49 en 65 jaar, arbeiders en bedienden, in de openbare sector en als zelfstandigen. Die kans is het kleinst bij de arbeiders, die veel talrijker vroegtijdig vertrekken, zowel de mannen als de vrouwen. De kans is het grootst bij de zelfstandigen, en de curven van bedienden en ambtenaren lopen vrij gelijk (2).

Het verschijnsel van de afbrokkeling van de tewerkstelling van 50-plussers is niet langer een feit. De daling, die in het midden van de jaren tachtig is begonnen, is gestopt. De Verenigde Staten hebben eenzelfde ontwikkeling meegemaakt. De activiteitsgraad is sinds een twintigtal jaren stabiel. De curve met betrekking tot de vrouwen is opnieuw beginnen stijgen. Die evolutie beantwoordt aan een cohort-effect. Het betreft vrouwen die in verhouding een actiever leven gehad hebben. Voor het overige blijft de gemiddelde uitstapleeftijd ongewijzigd.

(1) Zie grafiek in bijlage II.A.1.4.9, stuk Senaat, nr. 3-886/2, blz. 61.

(2) Zie grafiek in bijlage II.A.1.4.10, stuk Senaat, nr. 3-886/2, blz. 61.

En Belgique et en France on a effectué une enquête auprès de la population sur l'âge de la retraite attendu et souhaité (1). En général, les gens espèrent cesser de travailler très tôt, plus tôt même que l'âge auquel ils pensent devoir s'attendre. Ainsi, en Belgique, les 18-34 ans espèrent la retraite à 55 ans, ce qui est extraordinaire. En effet, cette même population vivra jusqu'à 80 ans. Si l'on commence à travailler à 22-23 ans, la carrière durera environ 32 ans, suivie par une période quasi équivalente de retraite. Ce constat assez spectaculaire reflète un problème de société. La productivité de ceux qui travaillent devra être suffisamment importante pour payer deux tiers de la population en dehors du marché du travail.

Les projections démographiques pour les siècles prochains indiquent que la Région flamande comptera le taux le plus élevé de population de plus de 60 ans. Des taux de mortalité plus faibles et de fécondité plus élevés en Wallonie expliquent un différentiel de l'ordre de 5 % (2).

M. Perelman aborde alors quelques éléments de conclusion et de réflexion.

Le maintien en activité des travailleurs âgés de 50 ans et plus est devenu un défi comparable à celui du chômage des jeunes qui a retenu l'attention depuis une vingtaine d'années. Cet enjeu, comparable par l'ampleur, n'est pas du même type. Il peut être abordé de différentes manières. On relève un problème latent de discrimination. On pense qu'il existe un double dividende; en d'autres termes, on gagne sur les deux plans. Si l'on peut élever quelque peu le taux de participation des 50 ans et plus, surtout cette génération des *babyboomers*, ceux-ci contribueront davantage au financement de la sécurité sociale. De plus, la proportion de personnes en activité au sein de la société sera plus important.

On le sait, la Belgique est championne en matière de retraite anticipée; elle a également un taux très élevé de chômage des jeunes. Or, depuis trente ans, il est question de départs naturels avec embauche compensatoire de jeunes. Ce phénomène n'a pas eu lieu; nous sommes perdants des deux côtés et l'économie se réduit. Les personnes soustraites, de manière exogène, au monde économique se tiennent à l'écart et ne créent plus.

Le double dividende réside dans le fait que la personne qui reste en activité non seulement finance les pensions, mais n'est pas dépendante. C'est la façon la plus naturelle de résoudre la question. Le problème, c'est que les effets du *babyboom* sont déjà là.

(1) Voir tableau en annexe II.A.1.4.11, doc. Sénat, n° 3-886/2, p. 61.

(2) Voir graphique en annexe II.A.1.4.12, doc. Sénat, n° 3-886/2, p. 62.

In België en Frankrijk heeft men een enquête verricht bij de bevolking over de verwachte en gewenste pensioenleeftijd (1). In het algemeen hoopt men vrij vroeg te kunnen stoppen met werken, vroeger zelfs dan de leeftijd die men verwacht. In België, bijvoorbeeld, hopen de 18-34-jarigen op een pensioen op 55 jaar, wat opmerkelijk is. Diezelfde bevolkingsgroep zal immers tot 80 jaar blijven leven. Als men op 22 of 23-jarige leeftijd begint te werken, zal de loopbaan ongeveer 32 jaar duren, met daarna een ongeveer even lange pensionering. Deze vrij spectaculaire vaststelling wijst op een maatschappelijk probleem. De productiviteit van de werkenden zal zeer hoog moeten zijn om twee derden van de bevolking buiten de arbeidsmarkt te betalen.

De demografische verwachtingen voor de komende eeuwen wijzen erop dat het Vlaams Gewest het hoogste percentage van 60-plussers zal hebben. Een lager sterftecijfer en een hoger geboortecijfer in Wallonië verklaren het verschil van ongeveer 5 % (2).

De heer Perelman komt tot enkele besluiten en overdenkingen.

De tewerkstelling van 50-plussers is een uitdaging geworden die vergelijkbaar is met de jongerenwerkloosheid, waarop men de afgelopen twintig jaar in de eerste plaats de aandacht gevestigd heeft. Die uitdaging, waarvan de omvang vergelijkbaar is, is echter van een andere orde. Er zijn verschillende manieren om die aan te gaan. Er is een latent probleem van discriminatie. Men denkt dat een tweevoudig dividend mogelijk is; met andere woorden, men kan op beide fronten winnen. Als men de tewerkstelling van de 50-plussers, vooral de generatie van de baby-boomers, wat kan verhogen, zullen zij meer bijdragen tot de sociale zekerheid. Bovendien zullen meer mensen in de maatschappij actief zijn.

Men weet dat België kampioen is op het vlak van de vervroegde uittreding. Bovendien is er een hoge werkloosheid bij de jongeren. Sinds dertig jaar is er sprake van natuurlijke afvloeiingen met een compenserende aanwerving van jongeren, maar dat is in de praktijk niet gebeurd. Wij verliezen dus op beide fronten en het economisch draagvlak versmalt. Personen die op exogene wijze buiten de economische wereld terechtkomen, blijven erbuiten en produceren niet langer.

Het dubbele dividend bestaat erin dat iemand die actief blijft de pensioenen financiert, en bovendien niet afhankelijk is. Dat is de natuurlijkste manier om het probleem op te lossen. Het probleem is dat de gevolgen van de babyboom al merkbaar zijn.

(1) Zie tabel in bijlage II.A.1.4.11, stuk Senaat, nr. 3-886/2, blz. 61.

(2) Zie grafiek in bijlage II.A.1.4.12, stuk Senaat, nr. 3-886/2, blz. 62.

Pour ce qui est des incitants financiers, il conviendrait d'aller vers un système plus neutre. On a pu démontrer que le système encourage les gens à partir. Tant les entreprises que les travailleurs trouvent cela normal, notamment en raison de l'avantage financier.

Le système de la sécurité sociale encourage fatalement les travailleurs à partir. C'est tout le problème des droits acquis. Les gens partent aujourd'hui parce qu'ils ne savent pas ce qu'ils obtiendront demain. Ils se disent que si l'on fixe aujourd'hui leur pension, ils pourront la garder et qu'il vaut donc mieux ne pas traîner. Cela les amène aussi à anticiper leur pension. Il s'agit d'un phénomène malsain.

Un autre problème est que l'on est arrivé à une discrimination des travailleurs âgés. Actuellement, dans notre pays, une personne de plus de 50 ans qui perd son emploi rencontre des problèmes pour retrouver du travail. Ce phénomène, qui ne se retrouve pas dans tous les pays industrialisés, est assez caractéristique de la Belgique où, lors d'une restructuration d'entreprise, de manière naturelle, ce sont toujours les plus âgés qui partent. Il faudrait répartir les départs différemment. Les travailleurs de plus de 50 ans ont certainement quelque chose à apporter. Par ailleurs, le marché du travail manque de flexibilité pour réintégrer ces travailleurs. Cela vaut également pour la fonction publique. Un travailleur qui a effectué un travail pénible, un instituteur, un professeur, une infirmière, toutes ces personnes devraient pouvoir continuer à travailler, selon une formule de partage du temps ou d'autres formules plus flexibles.

La Belgique a connu au début des années 90 une convention pour la retraite à temps partiel. La formule semblait intéressante. Cette convention nationale proposait aux gens de partir tout en gardant des avantages du travail et en bénéficiant en même temps d'avantages de la retraite. Le système n'a pas bien fonctionné. Les chiffres montrent qu'à peine 1 000 personnes ont pris cette voie-là. À côté de cela, 150 000 personnes se retrouvent au chômage et 150 000 partent en préretraite. Le système proposé était trop rigide. Les travailleurs et les entreprises ont considéré que la seule possibilité était la retraite ou, en tout cas, l'inactivité complète.

Autre problème : les institutions concernées par ces problématiques sont dispersées. Le professeur Perelman a eu l'occasion de discuter des départs massifs à la retraite anticipée avec le directeur de l'Office des pensions. Celui-ci a déclaré que ce problème ne concerne pas directement l'Office des pensions car les personnes de 65 ans qui s'adressent à cet organisme ont souvent pris leur retraite depuis très longtemps. L'office n'a donc pas les moyens d'agir sur le départ à la retraite. La problématique relève plutôt de l'ONEm. Il est intéressant de noter que ce problème de départ à la retraite se règle essentiellement comme un problème de chômage.

Wat de financiële stimulansen betreft, zou men naar een neutraler stelsel moeten gaan. Men heeft aangetoond dat het huidige stelsel de mensen aanmoedigt om te vertrekken. Zowel de bedrijven als de werknemers vinden dat normaal, onder andere wegens de financiële voordelen.

Het sociale zekerheidsstelsel moedigt mensen aan om te vertrekken. Dat is het grote probleem van de verworven rechten. Mensen vertrekken vandaag omdat ze niet zeker zijn van wat zij morgen nog zullen verkrijgen. Zij redeneren dat zij, als men vandaag hun pensioen vastlegt, het zullen kunnen behouden en dat het dus beter is niet te treuzelen. Zij gaan hun pensioering dus vervroegen. Dat is een ongezond verschijnsel.

Een ander probleem is dat er een vorm van discriminatie is ontstaan ten opzichte van de oudere werknemers. In ons land kan een 50-plusser die zijn werk verliest tegenwoordig nog moeilijk werk vinden. Dat verschijnsel, dat zich niet in alle geïndustrialiseerde landen voordoet, is vrij typisch voor België, waar het bij een herstructurering van een bedrijf normaal is dat het altijd de oudsten zijn die vertrekken. Die afvloeiingen zouden anders verdeeld moeten worden. Werknemers ouder dan vijftig kunnen zeker nog een bijdrage leveren. Bovendien is de arbeidsmarkt te weinig flexibel om die mensen opnieuw op te nemen. Dat geldt ook voor de ambtenaren. Iemand die een moeilijk werk verricht heeft, een onderwijzer, leraar, verpleegster, zou moeten kunnen blijven werken, volgens een deeltijdse regeling of een andere flexibele regeling.

In België is begin de jaren 90 een overeenkomst gesloten inzake deeltijdse pensioering. Dat leek een interessante formule. Die nationale overeenkomst maakte het mogelijk dat mensen konden vertrekken en zowel de voordelen van de arbeid als die van het pensioen konden genieten. Dat systeem heeft niet goed gewerkt. Amper 1 000 mensen hebben daarvoor gekozen. Daarnaast waren 150 000 mensen werkloos en gingen 150 000 anderen met brugpensioen. De voorgestelde regeling was te strak. Werknemers en bedrijven vonden dat de enige mogelijkheid de pensioering was, of in ieder geval de volledige inactiviteit.

Een ander probleem: de instellingen die te maken hebben met deze problemen, zijn verspreid. Professor Perelman heeft met de directeur van de Rijksdienst voor pensioenen gesprekken gehad over de massale vervroegde pensioering. Die verklaarde dat de Rijksdienst niet rechtstreeks met dat probleem te maken had, omdat de 65-jarigen die zich aanmelden vaak allang met pensioen zijn. De Rijksdienst kan dus niets doen. Het is veeleer het probleem van de RVA. Vermeldenswaardig is dat de pensioering vooral beschouwd wordt als een regeling van de werkloosheid.

La problématique concerne aussi les institutions du marché du travail puisqu'elle touche à la question des salaires, des profils de salaires, des négociations salariales. La collectivité est pénalisée parce que, finalement, les entreprises cherchent à se débarrasser assez rapidement des personnes concernées.

Le rôle des différentes institutions doit être clarifié. La question relève du SPF Emploi, probablement aussi de l'ONEM, mais devrait peut-être relever du système de pensions. Toutes ces personnes qui perçoivent une prépension, une allocation de chômage sont en fait des retraités, des pensionnés, et ne devraient pas relever de l'institution qui gère le chômage. Le chômage a été créé pour une autre raison.

Il est beaucoup question de responsabilisation de la génération du *babyboom*. On a responsabilisé d'une certaine manière depuis plus de vingt ans la population des travailleurs âgés en les encourageant à partir et à laisser leur place aux jeunes, vu le problème de chômage, de manque de travail. La génération qui est partie un peu plus tôt a répondu à cette idée-là. Actuellement, se pose un autre problème de société.

Si la génération du *babyboom* part à la retraite en pensant qu'il faut laisser le travail aux jeunes, deux problèmes se posent: d'une part, une pénurie de travailleurs en raison du nombre de babyboomers et, d'autre part, un coût énorme mis à charge de ces jeunes.

Le message doit être tout autre. Il faut dire aux gens de rester en activité afin de ne pas devenir une charge pour leurs enfants. Il faut donc renverser le discours.

b) *Échange de vues*

Mme de T' Serclaes estime que les comparaisons internationales sont intéressantes. Elle constate que la situation des Pays-Bas est fort semblable à la nôtre et voudrait savoir si les raisons pour lesquelles les gens prennent leur préretraite sont identiques en Belgique et aux Pays-Bas.

M. Perelman répond que les choses sont un peu différentes. Le plus souvent, aux Pays-Bas comme en Allemagne, les gens partent via le système de maladie-invalidité.

Dans les études, on a essayé de regrouper toutes les formes de départ. En Belgique, on recourt peu au système de l'assurance maladie-invalidité, sauf peut-être dans le secteur public. Dans ce secteur, beaucoup de gens partent avant l'âge normal de la retraite parce qu'ils sont malades et sont directement intégrés au système de pension.

Het probleem betreft ook de instellingen van de arbeidsmarkt, aangezien het te maken heeft met de lonen, de loonprofielen, de loononderhandelingen. Door het feit dat bedrijven zich zo spoedig mogelijk trachten te ontdoen van die personen, komt de last uiteindelijk op de schouders van de hele gemeenschap.

De rol van de instellingen moet verduidelijkt worden. Het probleem gaat de FOD Werkgelegenheid aan, waarschijnlijk ook de RVA, maar zou misschien moeten vallen onder het pensioenstelsel. Al die mensen die een brugpensioen of een werkloosheidsuitkering ontvangen, zijn in feite gepensioneerd, en zouden niet moeten vallen onder de instelling die de werkloosheid beheert. Die werd immers om een andere reden opgericht.

Er is veel sprake van een bewustmaking van de babyboom-generatie. In zekere zin heeft men sinds twintig jaar de oudere werknemers bewust gemaakt door hen in een context van werkloosheid en tekort aan arbeidsplaatsen aan te moedigen om te vertrekken en plaats te maken voor de jongeren. De generatie die iets vroeger vertrokken is, heeft die oproep beantwoordt. Nu dreigt er een ander maatschappelijk probleem.

Als de babyboom-generatie met pensioen gaat met het idee dat zij plaats moet maken voor jongeren, rijzen er twee problemen: enerzijds een tekort aan werknemers wegens het aantal babyboomers, en anderzijds de enorme financiële last die op de schouders van die jongeren rust.

Er moet een heel andere boodschap gegeven worden. Men moet de mensen zeggen dat zij actief moeten blijven om geen last te worden voor hun kinderen. De redenering moet dus omgekeerd worden.

b) *Gedachtewisseling*

Mevrouw de T' Serclaes vindt de internationale vergelijkingen interessant. Zij stelt vast dat de toestand in Nederland veel op de onze lijkt en zou willen weten of de redenen om vervroegd uit te treden dezelfde zijn in België als in Nederland.

De heer Perelman antwoordt dat de toestand er enigszins anders is. In Nederland, zoals in Duitsland, vertrekt men via het stelsel van ziekte en invaliditeit.

Men heeft in een studie al deze stelsels van uitkering trachten te bundelen. In België wordt weinig gebruik gemaakt van de ziekte- en invaliditeitsverzekering, behalve misschien in de overheidssector. In deze sector vertrekken veel mensen voor de normale pensioenleeftijd omdat zij ziek zijn, en worden zij rechtstreeks in het pensioenstelsel opgenomen.

En Belgique, dans les années 70, la porte était ouverte au système des prépensions. Ensuite, dans les années 90, on a décidé que les travailleurs de plus de 50 ans ne seraient plus comptabilisés comme demandeurs d'emploi. Le but était aussi de ne plus faire apparaître ces personnes dans les statistiques du chômage.

Voici une quinzaine d'années, quand on cherchait les préretraités dans les statistiques, on ne les trouvait pas. Ils n'apparaissaient ni dans les statistiques des pensions, ni dans celles de l'ONEM; ils figuraient dans une petite note en bas de page.

Les entreprises ont ensuite imaginé le système des retraites *canada dry*, souvent avec le consentement des travailleurs. M. Perelman explique comment ce système fonctionne: le travailleur licencié reçoit des allocations de chômage et l'entreprise lui donne en plus une allocation qui lui permet de conserver quasiment l'équivalent de son salaire net jusqu'à son retraite quinze ans plus tard. Il ajoute que maintenant on essaie de refermer cette vanne énorme.

La deuxième question de Mme de T' Serclaes porte sur le secteur public. Les chiffres indiquent que les travailleurs du secteur public partent eux aussi en retraite de manière anticipée, alors que l'âge de la retraite y est fixé depuis longtemps à 65 ans pour les hommes et les femmes, et qu'il n'existe pas de prépension. Elle veut savoir quelle est l'explication de M. Perelman pour cette situation?

M. Perelman distingue, dans le secteur public, les fonctionnaires et les travailleurs sous contrat. Il connaît des institutions où ont été instaurés des systèmes de prépension très semblables aux systèmes du privé. Il constate un certain dysfonctionnement puisque ces pensionnés vont relever du budget général de l'État. Pour les institutions, c'est donc une manière de déplacer leurs problèmes budgétaires. Le département de l'Éducation Nationale, que M. Perelman connaît très bien, est également passé à ce système.

Mme Zrihen voudrait savoir si les statistiques de M. Perelman tiennent compte des personnes qui partaient après des carrières soit à temps partiel soit à temps complet. Il a été indiqué qu'un certain nombre de personnes ne figurent pas dans les statistiques. Tel est le cas pour les femmes. Compte tenu du fait qu'à Lisbonne, l'Union européenne a préconisé une participation spécifique des femmes de plus de 60% dans les cinq prochaines années, Mme Zrihen demande à M. Perelman s'il est d'avis que cela va faire évoluer les indications qu'il a évoquées sachant qu'en Belgique, on consigne les femmes de plus en plus dans des emplois à mi-temps pour une série de bonnes raisons et surtout dans des emplois précaires ou sous-statutaires.

In de jaren 70 stond in België de deur open voor het brugpensioenstelsel. In de jaren 90 heeft men dan besloten dat personen boven de vijftig niet langer als werkzoekenden ingeschreven worden. Daarmee wilde men ook deze personen uit de werkloosheidsstatistiek weghalen.

Wie een vijftiental jaar geleden in de statistieken naar de geprepensioneerden zocht, vond ze niet. Zij kwamen noch in de statistieken van de pensioenen, noch in die van de RVA voor; zij werden slechts in een kleine voetnoot vermeld.

Vervolgens hebben de bedrijven het systeem van de «canada dry»-pensioenen bedacht, vaak met instemming van de werknemers. De heer Perelman legt uit hoe dat systeem werkt: de ontslagen werknemer krijgt een werkloosheidsuitkering en het bedrijf geeft hem daarbovenop een toelage zodat hij tot zijn pensionering vijftien jaar later bijna evenveel ontvangt als zijn nettoloon. Hij voegt eraan toe dat men deze gigantische sluis nu tracht te sluiten.

De tweede vraag van mevrouw de T' Serclaes betreft de overheidssector. Cijfers wijzen erop dat ook de werknemers uit de overheidssector met vervroegd pensioen gaan, terwijl de pensioenleeftijd er allang 65 jaar is voor vrouwen en mannen, en er geen vervroegd pensioen bestaat. Hoe verklaart de heer Perelman deze toestand?

De heer Perelman antwoordt dat er in de overheidssector een onderscheid gemaakt moet worden tussen de ambtenaren en de contractuele werknemers. Hij kent instellingen waar regelingen bestaan voor het vervroegd pensioen die heel sterk lijken op die van de privé-sector. Het probleem daarbij is dat deze gepensioneerden onder de algemene staatsbegroting gaan vallen. Voor die instellingen is dat dus een manier om hun budgettaire moeilijkheden af te wentelen. Het ministerie van Onderwijs, dat de heer Perelman goed kent, is ook tot dat stelsel overgegaan.

Mevrouw Zrihen wenst te weten of de statistieken van de heer Perelman rekening houden met personen die na een deeltijdse, dan wel een voltijdse loopbaan vertrekken. Er is op gewezen dat een aantal mensen niet in de statistieken zijn opgenomen, de vrouwen bijvoorbeeld. Gelet op het feit dat de Europese Unie in Lissabon voor de komende vijf jaar een deelname van meer dan 60% van de vrouwen heeft aanbevolen, vraagt mevrouw Zrihen aan de heer Perelman of hij van oordeel is dat dit de cijfers die hij heeft aangehaald zal doen evolueren, als men weet dat in België om allerlei redenen vrouwen steeds vaker aangewezen zijn op halftijdse, en vooral op onzekere of onder-statutaire betrekkingen.

La troisième question de Mme Zrihen est de savoir quand on aura enfin des données pour 2001-2002. Elle a l'impression que, depuis 1995, la qualité du travail, le dispositif des prépensions, l'évolution des revendications des gens ont énormément évolué et influent probablement sur l'âge de la retraite.

M. Perelman estime que du côté de l'emploi des femmes il y a vraiment une évolution énorme. De plus en plus de femmes continuent à travailler jusqu'à 63 ans et cet âge évolue. Quant à la question des carrières courtes et des carrières interrompues chez les femmes il dit que, depuis longtemps déjà, on constate que les femmes réclament leur pension. Jadis, elles y renonçaient, même si elles y avaient droit, parce que les suppléments, de l'ordre de 25 %, que les hommes recevaient pour leur pension étaient plus importants que ce à quoi elles pouvaient prétendre. Petit à petit, on a vu évoluer le nombre de femmes qui pouvaient revendiquer une carrière incomplète.

Se pose également le problème des carrières à temps partiel. Dans ce cas, les femmes sont pénalisées pour leur pension. Aujourd'hui, beaucoup d'entre elles voudraient rester plus longtemps en activité afin d'augmenter leurs droits. On ne constate peut-être pas ce phénomène chez les hommes. M. Perelman a eu l'occasion de discuter avec des femmes qui lui ont affirmé qu'elles souhaitaient travailler aussi longtemps que nécessaire pour avoir droit à une pension. Il s'agit d'un bon incitant « naturel ».

M. Perelman donne l'exemple des Pays-Bas où les temps partiels représentent toutefois une partie importante de ce taux d'emploi. Les départs à la retraite s'y passent plus ou moins de la même manière. L'âge moyen de départ est plus ou moins le même mais les taux d'activité sont toutefois beaucoup plus élevés de manière générale et, en particulier, pour les femmes aux Pays-Bas.

Les enquêtes se sont également penchées sur le caractère volontaire du travail à temps partiel. On a ainsi constaté que plus de 50 % des femmes qui travaillent à temps partiel affirment que c'est ce qu'elles désirent.

Il existe toujours un décalage par rapport aux dernières données. Mais, d'une manière générale, les statistiques représentent des tendances lourdes. Il est vrai qu'un décalage de quelques années peut avoir donné lieu à une évolution. En effet, on est en train de fermer la porte aux chômeurs âgés de 50 ans et de tenter de déplacer l'âge de la préretraite. Ce sont des signes pour les travailleurs et pour les entreprises.

Mme Thijs objecte que les professeurs et les représentants des employeurs et des syndicats n'ont cessé de répéter les mêmes propos au cours des dernières semaines, à savoir qu'il faut responsabiliser la génération des *babyboomers*. Elle estime toutefois qu'il est déjà trop tard et propose de responsabiliser

Ten derde vraagt mevrouw Zrihen wanneer men eindelijk zal kunnen beschikken over gegevens voor de periode 2001-2002. Zij heeft de indruk dat sinds 1995 de kwaliteit van de arbeid, het stelsel van vervroegd pensioen, en de eisen van de mensen enorm zijn geëvolueerd en waarschijnlijk een invloed hebben op de pensioenleeftijd.

De heer Perelman denkt dat er een enorme evolutie geweest is wat betreft de tewerkstelling van vrouwen. Meer en meer vrouwen blijven werken tot 63 jaar, en die leeftijd stijgt nog. Wat de korte en onderbroken loopbanen bij de vrouwen betreft, verklaart hij dat men al sinds lang vaststelt dat vrouwen hun pensioen opeisen. Vroeger zagen zij ervan af, zelfs wanneer zij er recht op hadden, omdat de supplementen, ongeveer 25 %, die mannen voor hun pensioen ontvingen groter waren dan waarop zij aanspraak konden maken. Stilaan heeft men het aantal vrouwen die een onvolledige loopbaan konden doen gelden, zien toenemen.

Er is ook het probleem van de deeltijdse loopbanen. In dat geval worden vrouwen benadeeld voor hun pensioen. Vandaag willen velen van hen langer actief blijven om hun rechten te doen toenemen. Dat verschijnsel bestaat misschien niet bij de mannen. De heer Perelman heeft met vrouwen gepraat die bevestigd hebben dat zij zo lang als nodig willen blijven werken om recht te hebben op een pensioen. Het is een goede « natuurlijke » stimulans.

De heer Perelman haalt het voorbeeld aan van Nederland, waar deeltijdse arbeid ook meer voorkomt. De pensioneringen verlopen er ongeveer op dezelfde manier. De gemiddelde pensioenleeftijd is in Nederland ongeveer dezelfde, maar de activiteitsgraad is er veel hoger in het algemeen, en in het bijzonder bij de vrouwen.

Er zijn ook studies verricht over de vrijwillige aard van de deeltijdse arbeid. Daaruit blijkt dat meer dan de helft van de vrouwen deeltijds werken omdat zij dat wensen.

Er is altijd een discrepantie ten opzichte van de laatste gegevens. In het algemeen geven de statistieken echter vaste evoluties weer. Weliswaar kan er op enkele jaren een nieuwe evolutie hebben plaatsgevonden. Zo is men de deur aan het sluiten voor vijftigjarige werklozen en probeert men de brugpensioenleeftijd op te schuiven. Dat zijn signalen voor zowel de bedrijven als de werknemers.

Mevrouw Thijs werpt op dat de professoren en de vertegenwoordigers van werkgevers en vakbonden, de voorbije weken telkens hetzelfde verhaal hebben verteld, namelijk dat de generatie van de *babyboomers* moet worden geresponsabiliseerd. Ze is echter van mening dat het daarvoor al te laat is en stelt voor om

plutôt les personnes de sa génération, c'est-à-dire les 40-50 ans. Les travailleurs de la tranche d'âge de 50 à 55 ans pensent «dès aujourd'hui» à mettre fin progressivement à leur carrière ou envisagent de céder leur affaire. En effet, avant que la discussion sur la responsabilisation puisse véritablement démarrer, il faudra encore attendre deux ou trois ans, et il sera donc trop tard pour cette génération issue du *babyboom*. C'est pourquoi il serait préférable de s'adresser à la génération qui la suit.

M. Beke déclare avoir été touché en particulier par la comparaison du profil des salaires en fonction de l'âge dans les différents pays. Au Japon et en Suède, la courbe est pour ainsi dire plane (1), alors qu'en Belgique, les salaires évoluent de l'indice 100 à l'indice 180. Selon lui, il serait intéressant d'examiner quels sont les éléments déterminants de la structure des salaires dans des pays comme le Japon ou la Suède. Il est traditionnellement admis que trois facteurs jouent un rôle dans la décision de maintenir ou non la génération des aînés au travail: le coût salarial, la flexibilité sur le marché du travail et la productivité du travail. Il semble bien que le coût salarial soit le facteur décisif. L'intervenant aimerait connaître l'opinion de M. Perelman sur l'argument selon lequel, avant de responsabiliser la génération plus âgée, il faut lui trouver du travail. Lorsque M. Perelman parle d'un taux d'activité de 59% pour la Belgique et de 54% pour la Wallonie, quel est le pourcentage pour la Flandre? Sans doute le taux d'activité y est-il sensiblement plus élevé.

M. Perelman dit qu'il a mentionné uniquement les taux pour la Belgique et la Wallonie, car c'étaient ceux qu'il avait sous la main et que le taux d'activité est incontestablement élevé en Flandre.

En réponse à la question de Mme Thijs concernant la sensibilisation de la génération *babyboom*, il dit qu'il s'agit d'une tranche de population nettement plus large. La première génération du *babyboom*, qui a à présent entre 50 et 55 ans, a déjà pris ses dispositions. Ces gens vont quitter le marché du travail, ce qui occasionnera un surcoût important à la sécurité sociale. Mais le *babyboom* s'étend jusqu'aux naissances de 1975. Il s'agit donc de personnes de trente ans. Les nouvelles cohortes se sont présentées de plus en plus tard sur le marché du travail. Leur carrière sera donc plus courte, ce qui les incitera à rester actifs plus longtemps afin d'avoir une carrière suffisamment longue. C'est pour ces cohortes qu'il faut changer la manière de voir les choses. On a perdu du temps, mais il n'est pas trop tard pour sensibiliser cette génération.

On pourrait en effet se demander quelle est la raison de la grande différence entre les pays quant à l'évolution des salaires au cours du cycle du travail.

(1) Voir le graphique à l'annexe II.A.1.4.9, doc. Sénat n° 886/2, p. 61.

haar generatie, de mensen tussen 40 en 50 jaar te responsabiliseren. Mensen tussen 50 en 55 jaar denken «vandaag» aan de afbouw van hun loopbaan of overwegen hun zaak over te laten. Vóór de discussie over de responsabilisering goed en wel op gang komt, zijn er immers weer twee of drie jaar voorbij en is het dus te laat voor die bewuste generatie babyboomers. Men zou er daarom beter aan doen om de daarop volgende generatie aan te spreken.

De heer Beke zegt het meest getroffen te zijn door de vergelijking van het profiel van de lonen volgens de leeftijd in de verschillende landen. In Japan en Zweden is de curve nagenoeg vlak (1), terwijl de lonen in België evolueren van 100 naar 180. Het zou volgens hem interessant zijn om eens na te gaan welke elementen in landen als Japan en Zweden bepalend zijn voor de loonstructuur. Traditioneel heet het dat drie factoren een rol spelen om de oudere generatie aan de slag te houden, namelijk de loonkost, de flexibiliteit op de arbeidsmarkt en de arbeidsproductiviteit. De loonkost lijkt wel doorslaggevend te zijn. Hij had graag van de heer Perelman vernomen wat hij denkt van het argument dat er eerst werk moet zijn voor ouderen als men die generatie wil responsabiliseren. Als de heer Perelman spreekt van een activiteitsgraad van 59% voor België en 54% voor Wallonië, wat is dan de activiteitsgraad voor Vlaanderen? Die moet dan wellicht een stuk hoger liggen.

De heer Perelman antwoordt dat hij alleen de percentages voor België en Wallonië heeft vermeld omdat hij die bij de hand had, en dat de activiteitsgraad ontegensprekelijk hoger is in Vlaanderen.

Als antwoord op de vraag van mevrouw Thijs betreffende de bewustmaking van de babyboom-generatie, zegt hij dat het om een veel bredere bevolkingsgroep gaat. De eerste babyboom-generatie, die nu tussen 50 en 55 jaar oud is, heeft al maatregelen genomen. Deze mensen zullen de arbeidsmarkt verlaten, met aanzienlijke meerkosten voor de sociale zekerheid tot gevolg. Maar de babyboom strekt tot de geboorten van 1975. Het gaat dus om dertigjarigen. De jongere generaties zijn steeds later op de arbeidsmarkt verschenen. Hun loopbaan zal dus korter zijn, wat hen ertoe zal aanzetten langer actief te blijven om toch een voldoende lange loopbaan op te bouwen. Het zijn die cohorten die de zaken anders moeten gaan zien. Men heeft tijd verloren, maar het is niet te laat om hen daarvan bewust te maken.

Men kan zich inderdaad afvragen waarom er zo grote verschillen zijn tussen de landen met betrekking tot de evolutie van de lonen tijdens een loopbaan.

(1) Zie grafiek in bijlage II.A.1.4.9, stuk Senaat, nr. 886/2, blz. 61.

Devient-on plus productif avec l'âge ? Tous les pays ne pratiquant pas la même politique que la Belgique en matière de salaires, M. Perelman avoue qu'il est permis d'en douter. Compte tenu du coût élevé de la main-d'œuvre en Belgique, eu égard, entre autres, aux charges sociales, les entreprises tendent à considérer qu'il vaut mieux employer deux jeunes de 25 ans qu'un travailleur de 55 ans, jeunes qui en outre seront davantage en mesure d'appréhender les nouvelles technologies. Selon M. Perelman, cela ne signifie pas nécessairement que les entreprises embaucheront des jeunes. D'aucuns considèrent que la productivité belge est la plus élevée au monde. Cela s'explique non pas par la capacité de production des travailleurs belges mais par la réduction du nombre de travailleurs. C'est pourquoi le stress des travailleurs et les risques d'accidents sont aujourd'hui plus importants qu'il y a dix ans. Tous les secteurs se sont efforcés de réduire les coûts salariaux en procédant à des restructurations. Les entreprises florissantes comme les banques ou les sociétés d'assurances ont elles aussi largement abusé des systèmes de préretraite. Les entreprises ne veulent pas continuer à rémunérer des gens qui seraient moins productifs ou qui, en tout cas, leur coûtent cher. M. Perelman est d'avis que la productivité parfois est satisfaisante, mais on constate du gaspillage et les conséquences sociales nous concernent.

Mme Van de Castele estime qu'il faut s'efforcer dès à présent de faire changer les mentalités. Elle ne partage donc pas l'avis de Mme Thijs lorsque celle-ci estime qu'il est trop tard pour essayer de maintenir plus longtemps au travail la génération issue du *babyboom*. Quoi qu'il en soit, les syndicats continuent à nier qu'il y a un problème, et Mme Thijs se laisse visiblement trop influencer par leurs propos. Elle maintient qu'il est trop tard pour les *babyboomers*, alors que le professeur Perelman confirme une fois encore que le coût du départ des travailleurs de cette génération est très élevé. Si l'on annonce maintenant que la responsabilisation peut être reportée impunément à la génération suivante, il est évident que celle des *babyboomers* quittera le circuit du travail prématurément.

Le VLD, parti auquel l'intervenante appartient, martèle lui aussi qu'il faut d'abord renforcer l'économie et créer plus d'emplois. Les statistiques montrent d'ailleurs que le raisonnement selon lequel les travailleurs âgés doivent faire place aux jeunes n'est pas pertinent. C'est précisément dans les entreprises qui occupent de nombreux travailleurs d'un certain âge que l'on trouve également beaucoup de jeunes. Selon Mme Van de Castele, il ne s'agit pas de redistribuer le travail, mais de créer des emplois supplémentaires. L'objectif principal est de maintenir nos aînés plus longtemps au travail.

Selon M. Perelman, il y a en Belgique relativement peu de personnes qui intègrent le système de l'invalidité, par comparaison avec les Pays-Bas. Une étude sur les causes du départ anticipé à la retraite en

Wordt men productiever met de jaren ? Niet alle landen passen hetzelfde beleid toe als België wat de lonen betreft, en de heer Perelman geeft toe dat hij daar twijfels bij heeft. Gelet op de hoge loonkosten, onder meer door de hoge sociale lasten in België, zijn bedrijven eerder geneigd om te denken dat het beter is twee vijftientigjarigen in dienst te nemen dan één vijfenvijftigjarige, ook al omdat jongeren de nieuwe technologieën beter beheersen. Volgens de heer Perelman betekent dit echter niet noodzakelijk dat de bedrijven jongeren in dienst zullen nemen. Sommigen beschouwen de productiviteit in België als de hoogste ter wereld. De verklaring daarvoor ligt niet in de productiecapaciteiten van de Belgische werknemers, maar in de daling van het aantal werknemers. Om die reden zijn stress op het werk en het risico op ongevallen groter dan tien jaar geleden. Alle sectoren hebben de loonkosten proberen te beperken door herstructureringen uit te voeren. Ook bloeiende bedrijven als banken en verzekeringsmaatschappijen hebben op grote schaal misbruik gemaakt van brugpensioenstelsels. Bedrijven willen geen mensen blijven betalen die misschien minder productief zijn en die hen in ieder geval te duur zijn. De heer Perelman meent dat de productiviteit soms bevredigend is, maar er is heel wat verspilling en de sociale gevolgen daarvan gaan iedereen aan.

Mevrouw Van de Castele is van oordeel dat we inspanningen moeten doen om vandaag nog een mentaliteitswijziging op gang te brengen. Ze is het dus niet eens met mevrouw Thijs, die vindt dat het te laat is om te proberen de babyboomers langer aan het werk te houden. De vakbonden blijven hoe dan ook ontkennen dat er een probleem is. Blijkbaar laat collega Thijs zich daar al te gemakkelijk door beïnvloeden. Ze blijft erbij dat het voor de babyboomers te laat is, terwijl professor Perelman vandaag ook weer bevestigt dat de kost voor de uitstap van de babyboomers zeer hoog ligt. Door nu de boodschap te verkondigen dat de responsabilisering ongestraft tot de volgende generatie kan worden uitgesteld, blijft de generatie van de babyboomers uiteraard vervroegd uitreden.

Ook de VLD, de politieke partij waartoe spreekster behoort, blijft erop hameren dat eerst de economie moet worden versterkt en dat er meer jobs moeten komen. De statistieken tonen overigens aan dat de redenering volgens dewelke ouderen plaats moeten ruimen voor jongeren geen steek houdt. Precies in bedrijven waar veel ouderen aan het werk zijn, zijn er ook veel jongeren aan de slag. Het komt er dus niet op aan om de arbeid te herverdelen, maar om bijkomende arbeid te creëren, aldus mevrouw Van de Castele. Het moet vooral de bedoeling zijn ouderen langer aan het werk te houden.

Volgens de heer Perelman stappen in vergelijking met Nederland, in België weinig mensen in het systeem van de invaliditeit. Uit een studie over de oorzaken van vervroegde uittreding in België is

Belgique a montré que les conditions de travail ne sont pas plus pénibles dans notre pays et que le travail de nuit ou en équipe n'y est pas plus fréquent que dans les autres pays européens. Cette étude a surtout mis en exergue la relation entre l'absentéisme pour maladie et certaines conditions de travail, d'une part, et la sortie anticipée du marché du travail, d'autre part. Mme Van de Castele estime qu'il y a un problème si les travailleurs ne peuvent pas entrer en invalidité.

Le tableau (1) concernant la pauvreté relative fait apparaître qu'en cas de départ anticipé, un grand nombre de personnes passent sous le seuil de pauvreté, alors que les attentes financières positives constituent précisément un motif déterminant pour prendre sa retraite anticipée. Lorsqu'elle constate que 30 % de ces personnes tombent dans une relative pauvreté, l'intervenante peut difficilement s'imaginer que celles-ci ont pris leur retraite anticipée de leur plein gré. Soit les personnes les plus vulnérables sont contraintes de quitter le marché du travail, soit leur rémunération est déjà proche du seuil de pauvreté. En outre, les journées assimilées hypothèquent lourdement notre régime de sécurité sociale. Mme Van de Castele aurait voulu savoir si le professeur Perelman estime qu'une politique plus stricte en la matière est nécessaire. En effet, ce n'est pas uniquement de la période de fin de carrière qu'il s'agit, mais aussi d'interruption de carrière et de crédit-temps. L'intervenante se demande s'il ne faudrait pas tendre vers l'octroi d'un « paquet » maximum autorisé de périodes assimilées.

Pour M. Perelman, le système des journées assimilées est effectivement une sorte d'hypothèque. C'est un droit, un acquis social. Quand une personne est malade quelques jours ou se trouve au chômage, cette période est prise en compte pour le calcul de sa pension comme si elle travaillait, ce qui représente une avancée sociale importante. Mais, par ailleurs, on constate effectivement que des gens qui sont partis jeunes descendent sous le seuil de pauvreté. Comment expliquer cela ? M. Perelman rappelle que ces gens entre 50 et 59 ans qui ont quitté leur activité conservent souvent plus ou moins le même niveau de revenus que celui qu'ils avaient quand ils travaillaient. Le peu qu'ils perdent peut être compensé par une réactualisation. Le revenu dont ils disposent provient de la sécurité sociale auquel s'ajoute un petit apport fourni par l'entreprise. Il subsiste encore une petite différence. Ces gens vont rester dans cette situation pendant 10 ou 15 ans. Leur revenu ne va plus évoluer, il a été fixé, d'où une perte de leur pouvoir d'achat. Il s'agit en fait d'une double pénalité car ils ont souvent encore des personnes à charge. Leur situation se dégrade à l'instar de celle des pensionnés d'une manière générale : leur situation se dégrade au fil du temps à défaut d'une actualisation, sauf pour les fonctionnaires qui bénéficient de la fameuse péréquation. C'est une partie de l'explication.

(1) Voir l'annexe n° II.A.1.4.7, doc. Sénat n° 886/2, p. 60..

gebleken dat de arbeidsomstandigheden in België niet zwaarder zijn en dat er ook niet meer nachtwerk of ploegenarbeid is dan in andere Europese landen. Wat wel in het oog sprong, was de relatie tussen ziekteverzuim en bepaalde arbeidsomstandigheden en het uit de arbeidsmarkt stappen. Als werknemers dan niet in de invaliditeit kunnen stappen, rijst er voor mevrouw Van de Castele toch een probleem.

In de tabel (1) over de relatieve armoede blijkt dat bij vervroegd uittreden er een heel pak mensen onder de armoedegrens terechtkomen, terwijl de positieve financiële verwachtingen juist een belangrijk motief zijn om vervroegd uit te treden. Als 30 % van de mensen relatief arm worden, dan kan spreekster zich moeilijk voorstellen dat de betrokkenen uit vrije wil vervroegd vertrokken zijn. Ofwel worden de zwaksten verplicht om uit de arbeidsmarkt te stappen, ofwel ligt hun loon ook al dicht bij de armoedegrens. De gelijkgestelde dagen leggen voorts ook een zware hypotheek op ons stelsel van sociale zekerheid. Mevrouw Van de Castele had graag vernomen of professor Perelman van oordeel is dat ter zake een strikter beleid noodzakelijk is. Het gaat immers niet enkel om de periode aan het einde van de loopbaan, maar ook om loopbaanonderbreking en tijdskrediet. Ze vraagt zich af of er niet moet worden gestreefd naar toekenning van een maximum toegelaten pakket van gelijkgestelde periodes.

Voor de heer Perelman is het systeem van de gelijkgestelde dagen inderdaad een soort hypotheek. Het is een recht, een verworven sociaal recht. Wanneer iemand een paar dagen ziek of werkloos is, wordt deze periode bij de berekening van het pensioen meegeteld alsof de persoon gewerkt had, wat op sociaal vlak een belangrijke stap vooruit is. Men stelt daarentegen wel vast dat de mensen die jong zijn gestopt, onder de armoedegrens zakken. Hoe kan men dit verklaren ? De heer Perelman herinnert eraan dat mensen van 50 tot 59 jaar die gestopt zijn met werken, vaak hetzelfde inkomensniveau houden dat zij hadden toen ze nog werkten. Het kleine bedrag dat ze verliezen kan gecompenseerd worden door een herziening. Hun inkomen is afkomstig van de sociale zekerheid, met een kleine toemaat vanwege de onderneming. Er is nog een klein verschil. Deze mensen zullen 10 tot 15 jaar in die situatie blijven. Hun inkomen evolueert niet meer, het staat vast, en hun koopkracht zal dus dalen. Het gaat hier om een dubbele straf, aangezien ze vaak nog personen ten laste hebben. Hun situatie verslechtert, net als die van de gepensioneerden in het algemeen : ze worden armer omdat het bedrag niet herzien wordt, behalve voor de ambtenaren, die de fameuze péréquatie genieten. Dit is een gedeeltelijke verklaring.

(1) Zie bijlage nr. II.A.1.4.7, stuk Senaat, nr. 886/2, blz. 60.

L'autre partie, comme on l'a vu dans les statistiques, se rapporte aux ouvriers, aux gens de condition modeste n'ayant fait que des études élémentaires, qui sont partis plus tôt. C'est toute la problématique des conditions de travail : si les gens partent, c'est peut-être parce que celles-ci sont mauvaises. M. Perelman ne connaît pas l'étude que Mme Van de Castele a mentionnée, mais on peut se poser la question de savoir si la situation est différente en Belgique. On sait qu'il y avait le point important de l'industrie lourde. Le professeur Perelman donne des cours d'économie du travail et il dit souvent à ses étudiants que l'idéal en Belgique aurait été que les travailleurs de la sidérurgie aient pu être reconvertis en caissiers de supermarchés ! Cela aurait résolu tous les problèmes du travail, sauf peut-être pour les femmes. C'est un peu la reconversion qu'on attendait au niveau économique. Il y a eu un passage plus important à une économie de services et beaucoup de gens sont restés sur le côté.

Il reste le problème des conditions de travail. Beaucoup reste à réaliser dans ce domaine. On voudrait que les gens restent au travail. S'ils n'y restent pas par plaisir, au moins qu'ils y restent parce qu'ils y trouvent un avantage. Peut-être les gens qui se retrouvent à la maison vont-ils déprimer et mourir prématurément ? Pour certaines personnes, le départ à la pension se passe très bien mais, pour d'autres, ce n'est pas le cas, notamment du point de vue psychologique. Donc, d'autres problèmes viennent se greffer.

Dernier point : le message aux gens du *babyboom* est : essayez de rester, sinon vous serez une charge pour vos enfants. Cela implique qu'ils trouvent un avantage à rester en activité, à contribuer au pot commun, à maintenir l'économie à un niveau performant.

II.A.2. AUDITIONS DES PARTENAIRES SOCIAUX

II.A.2.1. Mme Sonja Kohnenmergen, conseillère à la FEB

a) *Exposé introductif*

Mme Sonja Kohnenmergen travaille au département social de la Fédération des entreprises de Belgique (FEB).

La FEB s'est penchée depuis de nombreux mois déjà sur le thème de la fin de carrière des travailleurs âgés. La FEB doit poursuivre la réflexion avec ses collègues syndicaux, puisque le gouvernement a demandé aux partenaires sociaux de choisir parmi les mesures qu'il a énumérées dans sa déclaration

Het andere deel van de verklaring heeft, zoals we in de statistieken hebben gezien, te maken met de arbeiders, de mensen met bescheiden middelen die alleen basisonderwijs hebben gehad en die vervolgens vroeger gestopt zijn met werken. Dan komen we uit bij de arbeidsomstandigheden : als de mensen weggaan, is het misschien omdat de arbeidsomstandigheden slecht zijn. De heer Perelman kent de studie niet die mevrouw Van de Castele vermeldt, maar men kan zich afvragen of de situatie in België niet vergelijkbaar is. Men weet dat er het gewichtige punt was van de zware industrie. Professor Perelman doceert arbeidseconomie en vertelt zijn studenten vaak dat het voor België ideaal was geweest als alle arbeiders uit de zware metaalsector omgeschoold hadden kunnen worden tot supermarktkassiers. Dat zou alle werkgelegenheidsproblemen hebben opgelost, behalve misschien voor de vrouwen. Dat was een beetje de reconversie waar men op economisch niveau op zat te wachten. Er is echter een grotere overgang geweest naar een diensteneconomie, waarbij veel mensen in de kou zijn blijven staan.

Dan is er nog het probleem van de arbeidsomstandigheden. Er is op dat vlak nog veel waar te maken. Men wenst dat de mensen aan het werk blijven. Als zij er niet blijven omdat ze het prettig vinden, kunnen ze misschien blijven omdat het hun voordelen oplevert. Misschien worden mensen die plots thuisblijven wel depressief en sterven zij jonger ? Voor sommige mensen verloopt de overgang van de pensionering zeer goed, maar voor anderen is dat niet het geval, vooral op psychologisch vlak. Er komen dus ook nog andere problemen bij kijken.

Laatste punt : de boodschap aan de babyboomers is, probeer te blijven werken want anders wordt u een last voor uw kinderen. Dit houdt in dat het aan de slag blijven, het bijdragen tot de gemeenschappelijke pot en het op peil houden van de economie, voordelen biedt.

II.A.2. HOORZITTINGEN MET DE SOCIALE PARTNERS

II.A.2.1. Mevrouw Sonja Kohnenmergen, adviseur bij het VBO

a) *Inleidende uiteenzetting*

Mevrouw Sonja Kohnenmergen werkt op het Sociaal Departement van het Verbond van Belgische Ondernemingen (VBO).

Het VBO houdt zich al vele maanden bezig met de eindeloopbaanproblematiek van oudere werknemers. Het VBO moet deze denkoefening verder uitdiepen samen met haar collega's van de vakbonden, aangezien de regering de sociale partners gevraagd heeft om uit de maatregelen die opgesomd werden in de

gouvernementale de 2004 celles qu'ils pouvaient proposer pour le début de l'année 2005.

Pour des raisons tant macroéconomiques que microéconomiques, les employeurs pensent qu'il faut renverser la tendance dans le débat sur la fin de carrière. Cette rupture devra se faire progressivement mais de manière résolue, sur la base de mesures à la fois contraignantes et incitatives, qui doivent responsabiliser l'ensemble des acteurs économiques.

1. Un bref diagnostic

Tous les pays de l'Union européenne ont un taux d'activité trop bas par rapport aux objectifs que le Conseil européen de Lisbonne a recommandés aux différents États membres, en particulier dans la catégorie des plus de 55 ans. Malheureusement, avec ses 26,6%, la Belgique connaît le taux d'activité le plus bas de l'Europe des anciens États membres et, en tenant compte des nouveaux États membres, elle occupe l'avant-dernière place. Elle se situe juste devant la Hongrie et la Slovaquie (1).

Selon la FEB, les causes de cette situation ne sont pas liées aux structures économiques ni aux caractéristiques de la main-d'œuvre en Belgique. La situation est la résultante d'une politique particulière qui a conduit les plus âgés hors du marché du travail.

Mme Kohnenmergen épinglera d'abord les tensions salariales très élevées entre les jeunes et les travailleurs âgés.

Ensuite, l'accès à la formation des travailleurs âgés est plus limité à partir d'un certain âge, en raison notamment de l'attitude des employeurs mais également d'un investissement personnel moindre de la part des travailleurs âgés.

Troisième élément: le niveau du revenu de remplacement par rapport aux revenus de l'activité. On constate une différence relativement peu élevée entre une personne âgée qui travaille et une personne qui bénéficie soit d'une indemnité en tant que chômeur âgé, soit d'une prépension.

Le revenu moyen de la prépension s'élève à 75 % environ d'un revenu moyen de 1 780 euros brut par mois.

Pourquoi est-il nécessaire de modifier la politique de fin de carrière ?

Au niveau macroéconomique, d'abord, pour assurer la viabilité de la sécurité sociale. D'après les estima-

(1) Voir tableau en annexe II.A.2.1.1, doc. Sénat, n° 3-886/2, p. 63.

beleidsnota 2004 die te kiezen welke de sociale partners voor het jaar 2005 kunnen voorstellen.

Om redenen die zowel macro- als micro-economisch zijn, denken de werkgevers dat de trend in de bespreking van de eindeloopbaanproblematiek omgebogen moet worden. Deze koerswijziging zal geleidelijk moeten gebeuren maar moet met vaste hand gestuurd worden, door middel van dwingende en tegelijkertijd aanmoedigende maatregelen die alle economische actoren op hun verantwoordelijkheid wijzen.

1. Een korte situatieschets

Alle landen van de Europese Unie hebben een te lage activiteitsgraad, gemeten aan de doelstellingen die de Europese Raad van Lissabon aan de verschillende lidstaten heeft aanbevolen, in het bijzonder in de categorie van de +55-jarigen. België heeft jammer genoeg met 26,6% de laagste activiteitsgraad van alle oorspronkelijke lidstaten en als de nieuwe lidstaten er worden bijgeteld, bevindt België zich op de voorlaatste plaats, net voor Hongarije en Slowakije (1).

Volgens het VBO liggen de oorzaken van deze situatie niet bij de economische structuren, noch bij de kenmerken van de arbeidskrachten in België. De situatie is het gevolg van een specifiek beleid dat de oudere werknemers van de arbeidsmarkt heeft verwijderd.

Mevrouw Kohnenmergen zal het eerst en vooral hebben over de grote spanningen in verband met het loonverschil tussen de jongeren en de oudere werknemers.

Vervolgens is de toegang voor oudere werknemers vanaf een zekere leeftijd beperkt, wegens de houding van de werkgevers, maar ook omdat oudere werknemers zich persoonlijk minder inzetten.

Derde gegeven: de hoogte van het vervangingsinkomen in vergelijking met het beroepsinkomen. Men stelt een relatief laag verschil vast tussen een oudere persoon die werkt en een persoon die ofwel een vergoeding als oudere werkloze, ofwel een brugpensioen krijgt.

Het gemiddelde inkomen van het brugpensioen bedraagt ongeveer 75 % van een gemiddeld inkomen van 1 780 euro bruto per maand.

Waarom is het noodzakelijk dat het beleid rond het loopbaaneinde gewijzigd wordt ?

Eerst en vooral op macro-economisch gebied, om de leefbaarheid van de sociale zekerheid te verzeke-

(1) Zie tabel in bijlage II.A.2.1.1, stuk Senaat, nr. 3-886/2, blz. 63.

tions de la FEB, à politique inchangée, le vieillissement de la population devrait entraîner, à moyen terme, c'est-à-dire vers 2030, un coût supplémentaire au niveau du produit intérieur brut de 3,8 %, ce qui conduirait à une augmentation des cotisations sociales de quelque 13 %, alors que les entreprises belges connaissent déjà un handicap concurrentiel de leur coût salarial par rapport aux proches voisins.

Deuxième raison : les tensions sur le marché du travail. Le risque d'être confronté à des pénuries de qualifications est réel : pour des raisons démographiques, les jeunes ne pourront assurer la relève des travailleurs salariés qui quittent précocement le marché du travail.

Le problème sera déjà aigu en 2010.

Il faut également éviter une explosion des coûts dans la branche chômage. En effet, quand les personnes sont mises en prépension, elles bénéficient d'une allocation de chômage, majorée d'un complément payé par le dernier employeur, ou se retrouvent au chômage. Dès lors, pour aligner la situation des uns et des autres, on a augmenté l'indemnité chômage des travailleurs plus âgés.

On pourrait se poser la question de savoir si, d'un point de vue mathématique, le fait de relever le taux d'activité des âgés ne nuira pas aux jeunes. Si on la compare aux autres pays européens, la Belgique connaît à la fois un taux d'activité des âgés très bas et un taux d'activité des jeunes relativement élevé (1).

Sur le plan microéconomique, la Belgique a avantage à retrouver le contrôle des licenciements. Le système de prépension instauré en 1974, à une période où l'on avait vraiment besoin de promouvoir le travail des jeunes, a fait que le nombre de conventions collectives conclues au niveau sectoriel et d'entreprise a explosé. Les prépensions ont été extrêmement nombreuses et n'ont plus nécessairement servi le but initial. Chaque restructuration — et c'est encore le cas aujourd'hui — conduisait, de manière linéaire, à la mise à l'écart des personnes d'un certain âge, indépendamment d'autres facteurs utiles à l'entreprise et aux individus, par exemple, l'expertise, les connaissances, notamment en ce qui concerne l'histoire de l'entreprise. L'âge tombe comme un couperet, uniquement parce que la réglementation le permet.

On peut également craindre des risques de tensions salariales, selon Mme Kohnenmergen. En effet, en se privant de l'expérience des travailleurs âgés, l'offre de main-d'œuvre diminue, ce qui pourrait conduire à

ren. Uit ramingen van het VBO blijkt dat bij ongewijzigd beleid de vergrijzing van de bevolking op middellange termijn, dat wil zeggen rond 2030, bijkomende kosten moet veroorzaken van 3,8 % van het BBP, wat moet leiden tot de verhoging van de sociale bijdragen met ongeveer 13 %, terwijl de Belgische ondernemingen met hun loonkosten reeds een concurrentiële handicap hebben ten opzichte van de dichtste buurlanden.

Tweede reden : de spanningen op de arbeidsmarkt. Het risico dat men geconfronteerd wordt met een tekort aan gekwalificeerde werknemers is reëel : om demografische redenen zullen de jongeren de aflossing van werknemers die de arbeidsmarkt te vroeg verlaten, niet kunnen verzekeren.

Het probleem zal reeds acuut zijn in 2010.

Men moet ook voorkomen dat de kosten van de tak werkloosheid exploderen. Wanneer de mensen immers met brugpensioen gaan, genieten ze een werkloosheidsuitkering, met daarbovenop een toeslag die wordt betaald door de laatste werkgever, ofwel worden ze werkloos. Om dus beider toestand gelijk te schakelen, heeft men de werkloosheidsvergoeding van de oudste werknemers verhoogd.

Men kan zich afvragen of mathematisch gezien het verhogen van de participatiegraad van de ouderen de jongere werknemers niet zal schaden. Wanneer we België vergelijken met de andere Europese landen, dan heeft het tegelijk een zeer lage participatiegraad bij de ouderen en een relatief hoge participatiegraad bij de jongeren (1).

Micro-economisch gezien heeft België er voordeel bij dat het de ontslagen weer onder controle krijgt. Het brugpensioensysteem dat in 1974 werd ingesteld, in een tijd toen men de jongerenarbeid werkelijk moest stimuleren, heeft ervoor gezorgd dat er een explosie heeft plaatsgevonden van het aantal collectieve arbeidsovereenkomsten op het niveau van de sectoren en de ondernemingen. De brugpensioenen waren bijzonder talrijk en dienden niet noodzakelijk het oorspronkelijke doel. Elke herstructurering — en dat geldt ook vandaag nog — leidde op lineaire wijze tot het uitrangeren van de mensen van een bepaalde leeftijd, los van andere nuttige factoren voor de onderneming en de mensen, zoals de deskundigheid, de kennis, bijvoorbeeld over de geschiedenis van de onderneming. De leeftijd valt neer als een hakbijl, alleen omdat de reglementering dat toestaat.

Volgens mevrouw Kohnenmergen bestaat er ook een risico op loonspanningen. Omdat men zich ontdoet van de ervaring van de oudere werknemers, neemt het aanbod van arbeidskrachten immers af, wat

(1) Voir graphique en annexe II.A.2.1.2, doc. Sénat, n° 3-886/2, p. 63.

(1) Zie grafiek in bijlage II.A.2.1.2, stuk Senaat, nr. 3-886/2, blz. 63.

devoir payer très cher les personnes que l'on souhaite vraiment garder.

Enfin il faut limiter l'augmentation du coût salarial. Or, tous les éléments que Mme Kohnenmergen a cités sont constitutifs d'une telle augmentation, que ce soit le risque d'une hausse des cotisations sociales ou la tendance salariale inflationniste.

Il est urgent d'aborder cette problématique et ce, au moyen d'une vision à long terme. Les problèmes risquent d'apparaître dès 2010. Les réformes doivent se faire progressivement, car dans une matière aussi délicate qui concerne la vie des personnes, on ne pourra imposer des modifications drastiques de la réglementation du jour au lendemain. Il faudra agir au niveau tant de l'offre que de la demande de main-d'œuvre. Cette politique doit suivre plusieurs axes. Il ne suffira pas de préconiser une modification de la réglementation de la prépension. Par ailleurs, la FEB demande que le pouvoir politique aide à inverser la tendance.

2. Propositions de la FEB

1° Il faudrait récompenser davantage ceux qui travaillent plus longtemps et moins ceux qui travaillent moins longtemps.

La FEB pense ainsi à une espèce de bonus pension, à l'instar de ce que prévoit la France avec la « surcote » — le niveau de la pension serait plus élevé si l'on a travaillé plus longtemps et inversement.

2° Il faut mettre en place un cadre juridique qui stimule la politique du personnel en tenant compte de l'âge afin de maintenir en service les travailleurs âgés.

3° Il faut créer une plus grande dynamique du marché du travail qui soit davantage axée sur les chômeurs âgés et leur retour au travail, même si l'effet ne se fera probablement ressentir qu'à plus long terme.

4° Il faut rétablir les principes de base par rapport à notre système de pensions et supprimer les « pseudo-prépensions » avant l'âge de la pension. En effet, au moment où l'on a voulu restreindre les conditions d'accès au système des prépensions, on a créé d'autres systèmes qui revenaient finalement au même, en octroyant par exemple aux travailleurs âgés, en sus de leurs indemnités de préavis, des indemnités complémentaires, les fameux « canada dry ».

5° Il faut accorder une attention toute particulière à la problématique de groupes restreints de travailleurs. Il est évident que la situation n'est pas identique dans tous les secteurs ni *a fortiori* dans toutes les

ertoe kan leiden dat men de personen die men werkelijk wil behouden heel veel moet betalen.

Tot slot moet men de stijging van de loonkosten beperken. Alle gegevens die mevrouw Kohnenmergen heeft aangehaald, leiden evenwel tot dergelijke stijging, hetzij omdat ze de sociale bijdragen dreigen te verhogen, hetzij door een inflatoire loontrend.

De problematiek moet dringen worden aangepakt met een langetermijnvisie. De problemen dreigen reeds in 2010 aan de oppervlakte te komen. De hervormingen moeten geleidelijk aan plaatsvinden, want in een materie die zo delicaat is en die het leven van de mensen aangaat, kan men niet van vandaag op morgen de reglementering drastisch veranderen. Er moet worden gehandeld zowel aan de kant van het aanbod als aan de kant van de vraag naar arbeidskrachten. Het beleid moet verscheidene oriëntaties volgen. Het zal niet volstaan te pleiten voor een wijziging van de brugpensioenreglementering. Tevens vraagt het VBO dat de politieke verantwoordelijken helpen om de trend om te keren.

2. Voorstellen van het VBO

1° Wie langer werkt moeten meer worden beloond en wie minder lang werkt minder.

Het VBO denkt aldus aan een soort pensioenbonus, zoals wat in Frankrijk gebeurt met de « surcote » — het pensioen zou hoger zijn wanneer men langer heeft gewerkt en omgekeerd.

2° Er moet een juridisch kader tot stand worden gebracht waardoor een personeelsbeleid wordt gestimuleerd dat rekening houdt met de leeftijd, om oudere werknemers in dienst te houden.

3° Er moet een grotere dynamiek op de arbeidsmarkt tot stand worden gebracht, die meer gericht is op oudere werklozen die de arbeid moeten hervatten, ook al wordt het effect daarvan slechts op langere termijn voelbaar.

4° Men moet de basisbeginselen van ons pensioenstelsel in eer herstellen en de « pseudo-brugpensioenen » voor de pensioenleeftijd afschaffen. Toen men de voorwaarden om toegang te krijgen tot het brugpensioenstelsel heeft willen verstrengen, heeft men andere systemen in het leven geroepen die uiteindelijk op hetzelfde neerkwamen, bijvoorbeeld door de oudere werknemers bovenop hun opzeggingsvergoedingen aanvullende vergoedingen te bieden, de fameuze « canada dry ».

5° Er moet heel speciaal aandacht worden besteed aan de problematiek van de beperkte werknemersgroepen. Het is duidelijk dat de toestand niet in alle sectoren identiek is, en zeker niet in alle ondernemin-

entreprises : certaines personnes encore au travail aujourd'hui ont entamé très jeunes leur carrière professionnelle dans des secteurs où les conditions de travail sont particulièrement pénibles.

6° Il faut continuer à envisager un système de fin de carrière allégé, tel que celui auquel il a été pensé au moment de la conclusion de la convention sur le crédit-temps. L'objectif de cette convention était de permettre à chacun une meilleure conciliation entre vie privée et vie professionnelle, les travailleurs âgés bénéficiant cependant de modalités plus avantageuses dans l'espoir qu'on les maintiendrait plus longtemps au travail.

Il se fait que, dans la pratique, ce système a quelque peu dérapé et coûte extrêmement cher. Mme Kohnenmergen ne pense pas que l'on puisse envisager de l'étendre encore davantage. On a finalement créé une espèce de « pré-prépension ».

En ce qui concerne la proposition de récompenser davantage certains travailleurs, Mme Kohnenmergen a évoqué le bonus pension. Il y a évidemment la suppression progressive du complément de prépension.

Il faut songer à réduire les assimilations pour le calcul de la pension en cas de départ anticipé. En effet, on en arrive à des situations où la personne qui a travaillé jusqu'à 60-65 ans touche finalement une pension inférieure à celle qui a pris sa prépension avant 60 ans et ce, en raison de toutes les mesures d'assimilation, c'est-à-dire les périodes de prépension assimilées à des périodes de travail pour le calcul de la pension.

La deuxième proposition traite de la mise en place d'un cadre juridique qui stimule la politique du personnel en tenant compte de l'âge.

Il faudrait réfléchir dans notre droit du travail, et en particulier dans la loi du 3 juillet 1978 en matière de contrats de travail, à des modalités, des assouplissements qui permettraient de faire évoluer le contrat de travail et la fonction du travailleur selon ses desiderata, en accord avec l'employeur, sans s'accrocher nécessairement aux droits acquis, notamment le paiement de longs préavis pour les employés.

À ce sujet, la Finlande a élaboré une politique systématique qui permet de faire, à un moment donné, un bilan de carrière et de redéfinir le contenu de la fonction et, par conséquent, les droits et devoirs de chaque partie.

Il faut évidemment soutenir une politique du personnel qui augmente « l'employabilité », c'est-à-dire favoriser la formation. Il faut empêcher que les travailleurs ayant atteint un certain âge soient exclus des formations.

gen : sommigen die vandaag nog aan het werk zijn, hebben hun beroepsloopbaan heel jong aangevat in sectoren waar de arbeidsomstandigheden zeer hard zijn.

6° We moeten blijven denken aan een lichter systeem van loopbaaneinde, zoals dat waaraan werd gedacht toen de overeenkomst over het tijdskrediet werd gesloten. Het doel van die overeenkomst was iedereen de kans te geven zijn privé-leven beter te verzoenen met zijn beroepsleven, waarbij oudere werknemers evenwel een voordeliger regeling konden krijgen in de hoop dat men ze langer aan het werk kon houden.

In de praktijk is dat systeem echter wat uit de hand gelopen en is het bijzonder duur. Mevrouw Kohnenmergen denkt niet dat het nog meer kan worden uitgebreid. Uiteindelijk heeft men een soort « pré-brugpensioen » in het leven geroepen.

Wat het voorstel betreft om bepaalde werknemers meer te belonen, had mevrouw Kohnenmergen het over de pensioenbonus. Uiteraard is er de geleidelijke afschaffing van de brugpensioentoeslag.

Men moet overwegen de gelijkstellingen bij de pensioenberekening te verminderen wanneer iemand vervroegd uittreedt. Men komt immers tot situaties waarin iemand die tot 60-65 jaar werkt, uiteindelijk een lager pensioen ontvangt dan wie voor hij 60 werd met brugpensioen ging. Dat komt door alle gelijkstellingsmaatregelen, dat wil zeggen de brugpensioenperiodes die voor de pensioenberekening worden gelijkgesteld met arbeidsperiodes.

Het tweede voorstel behelst het instellen van een juridisch kader dat personeelsbeleid stimuleert, rekening houdend met de leeftijd.

We moeten voor ons arbeidsrecht, vooral voor de arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 nadenken over manieren, versoepelingen, om de arbeidsovereenkomst en de functie van de werknemer aan te passen aan zijn wensen. Dat moet gebeuren in overleg met de werkgever, zonder zich daarom vast te klampen aan de verworven rechten, zoals het uitbetalen van lange opzeggingen aan bedienden.

Wat dat betreft heeft Finland een systematisch beleid ontwikkeld waardoor op een bepaald ogenblik de balans kan worden opgemaakt van een loopbaan en de inhoud van de functie, en bijgevolg de rechten en plichten van elke partij, opnieuw kunnen worden bepaald.

Uiteraard moet een personeelsbeleid dat de « inzetbaarheid » vergroot worden ondersteund, wat betekent dat men opleidingen moet stimuleren. Men moet voorkomen dat werknemers die een bepaalde leeftijd hebben bereikt van de opleidingen worden uitgesloten.

Il faut être attentif à tous les aspects relatifs à la santé et au bien-être au sein de l'entreprise. Dans certains secteurs, le travail peut être particulièrement lourd ou stressant; celui offert aux travailleurs âgés doit donc être adapté en conséquence.

La FEB propose également de dynamiser le marché du travail, c'est-à-dire de continuer à mener une politique d'accompagnement et de remise au travail des chômeurs âgés, ce qui sera d'autant plus important au cours de la période transitoire durant laquelle la FEB pense adapter toutes les réglementations que Mme Kohnenmergen a citées.

La FEB est d'avis qu'au sein du système de prépensions, il convient de relever progressivement les âges de mise à la pension les plus bas. Lors des restructurations, des entreprises peuvent déjà licencier à 50 ans. La FEB pense que, petit à petit, cet âge minimal devrait être relevé. Il faudrait également penser à un renforcement des conditions d'ancienneté et remonter progressivement l'âge de 58 ans afin de mettre en place le système de pension flexible entre 60 et 65 ans, et d'abandonner ce pseudo-système de prépensions avant l'âge légal de la pension.

Concernant le système du crédit-temps, Mme Kohnenmergen estime que, si on veut le poursuivre, il faudra peut-être penser à imposer une contribution personnelle aux travailleurs concernés.

7° Il faut maîtriser les voies alternatives vers l'inactivité. Quand on a fermé le robinet de la prépension en fixant des conditions d'accès plus limitatives, le nombre de chômeurs âgés a augmenté. Il faut donc éviter une dérive d'une partie des personnels vers d'autres systèmes et continuer à être attentif au contrôle de l'invalidité. Il faudra également éviter l'utilisation abusive du crédit-temps et continuer à contrôler la disponibilité des chômeurs âgés.

8° Pas de mesures liées à l'âge de la pension. Puisque l'âge effectif du départ à la retraite se situe actuellement à 58 ans, la FEB ne pense pas que relever aujourd'hui l'âge légal de la pension constituerait une solution, loin de là. Inversement, diminuer l'âge de la pension, pour les raisons financières exposées ci-dessus, ne constitue pas davantage une piste.

9° La dernière proposition traite du travail autorisé des pensionnés et des prépensionnés. Tout comme l'indique un avis unanime du Conseil national du travail, la FEB pense qu'après l'âge de la retraite, on devrait permettre le cumul entre la pension et un travail salarié ou indépendant. Mais, inversement, avant l'âge normal de la pension, c'est-à-dire 65 ans, il ne faut pas favoriser ce cumul, car ce serait une

Men moet aandacht hebben voor alle aspecten betreffende de gezondheid en het welzijn in de onderneming. In bepaalde sectoren kan het werk bijzonder zwaar of stresserend zijn; het werk dat men de oudere werknemers biedt, moet daaraan worden aangepast.

Het VBO stelt ook voor de arbeidsmarkt dynamischer te maken, dat wil zeggen dat men een beleid blijft voeren van begeleiding en herintreding van de oudere werknemers. Dat zal nog belangrijker worden tijdens de overgangperiode waarin het VBO alle reglementeringen die mevrouw Kohnenmergen heeft vermeld, wil aanpassen.

Het VBO meent dat men in het brugpensioenstelsel de laagste leeftijden van pensionering geleidelijk aan moet optrekken. Bij herstructureringen mogen ondernemingen reeds ontslaan op 50 jaar. Het VBO denkt dat die minimumleeftijd beetje bij beetje moet worden opgetrokken. Tevens moet men overwegen de anciënniteitsvoorwaarden te versterken en de leeftijd van 58 jaar geleidelijk aan te verhogen, om het systeem van het flexibele pensioen tussen 60 en 65 jaar in te stellen en af te stappen van dat pseudosysteem van brugpensioenen voor de wettelijke pensioenleeftijd.

Wat het tijdscrediet betreft, denkt mevrouw Kohnenmergen dat men, indien men dat systeem wil voortzetten, misschien moet overwegen de betreffende werknemers een persoonlijke bijdrage op te leggen.

7° De sluiptwegen naar de inactiviteit onder controle houden. Wanneer men de kraan van het brugpensioen heeft dichtgedraaid door strengere toegangsvoorwaarden vast te leggen, zal het aantal oudere werklozen toenemen. Men moet dus voorkomen dat een deel van de personen hun toevlucht nemen tot andere systemen en aandacht blijven hebben voor de invaliditeitscontrole. Tevens moet men misbruik van het tijdscrediet voorkomen en de beschikbaarheid van de oudere werklozen blijven controleren.

8° Geen maatregelen in verband met de pensioenleeftijd. Aangezien de leeftijd van de werkelijke uittreding momenteel 58 jaar is, denkt het VBO dat het in geen geval een oplossing is vandaag de wettelijke pensioenleeftijd te verhogen. Omgekeerd is het verlagen van de pensioenleeftijd, om de hierboven uiteengezette financiële redenen, evenmin een mogelijkheid.

9° Het laatste voorstel gaat over de toegestane arbeid voor gepensioneerden en bruggepensioneerden. Zoals vermeld in een eenparig advies van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, denkt het VBO dat men na de pensioenleeftijd de cumulatie van het pensioen met arbeid als loontrekkende of als zelfstandige moet toestaan. Vóór de normale pensioenleeftijd echter, dat wil zeggen voor 65 jaar, mag men die cumulatie dan

nouvelle façon d'encourager le départ précoce à la retraite, mouvement que la FEB espère renverser.

b) *Échange de vues*

Mme Thijs trouve étonnant le point de vue de Mme Kohnenmergen selon lequel il y a lieu de remettre les travailleurs âgés au travail. L'intervenante serait déjà satisfaite si l'on parvenait à maintenir les travailleurs actuels au travail et à faire en sorte qu'ils restent actifs plus longtemps. La proposition visant à remettre les prépensionnés au travail soulèvera pas mal de réactions. Elle demande à Mme Kohnenmergen comment on pourra atteindre cet objectif.

Mme Kohnenmergen rappelle qu'elle a fait une différence entre le maintien et le retour à l'emploi. La FEB est assez réaliste pour savoir que ce dernier objectif sera visé au cours d'une période ultérieure. Tout doit d'abord être axé sur les travailleurs qui sont actuellement au travail. Elle revient sur son énumération des pistes susceptibles d'atteindre cet objectif qui est pour la FEB prioritaire. Ceci ne veut pas dire qu'il ne faut pas s'occuper parallèlement des travailleurs qui se retrouvent au chômage à 50 ou 52 ans. Toutes les mesures énumérées, tant sur le plan réglementaire qu'en matière de politique des ressources humaines, notamment le bilan de carrière et les efforts dans la formation, valent pour les deux groupes.

Mme de T' Serclaes a constaté sur le terrain que lorsque des difficultés se présentent, le système de la prépension est utilisé par les entreprises pour déboucher des travailleurs de « manière sociale ». Le système convient bien aux entreprises qui doivent faire face à des restructurations. C'est l'évidence même.

Le système étant relativement attrayant, les travailleurs font leur calcul, qu'ils soient ouvriers, employés ou cadres. Ils estiment leur chance de retrouver un emploi sur le marché du travail et constatent que le système de la prépension peut leur permettre de terminer leur carrière de façon « acceptable ».

Mme de T' Serclaes est d'avis que les propositions tendant à augmenter « l'employabilité » des personnes au-delà d'un certain âge sont intéressantes. Mais elle aimerait savoir s'il y a aujourd'hui, *hic et nunc*, des entreprises qui effectuent ce travail. Si une personne est un cadre de cinquante ans au chômage et se présente à l'embauche, elle ne trouvera pas une entreprise pour la recruter. Il faut vraiment être spécialisé dans un créneau extrêmement particulier, où il manque vraiment une personne qualifiée, pour avoir une chance de retrouver du travail.

weer niet aanmoedigen, want dat zou een nieuwe manier zijn om de vroegtijdige uittreding aan te moedigen en die trend hoopt het VBO precies om te keren.

b) *Gedachtewisseling*

Mevrouw Thijs verbaast zich over de stelling van mevrouw Kohnenmergen dat men oudere werknemers terug aan het werk moet zetten. Spreekster zou al tevreden zijn als men de mensen aan het werk kan houden die vandaag werken en dat men ze langer kan laten werken. Het voorstel om bruggepensioneerden terug aan het werk te zetten, zal heel wat reactie uitlokken. Hoe denkt mevrouw Kohnenmergen dat te realiseren ?

Mevrouw Kohnenmergen herinnert eraan dat ze een onderscheid heeft gemaakt tussen mensen aan het werk houden en mensen doen herintreden. Het VBO is realistisch genoeg om te weten dat het tweede doel in een latere periode zal worden nagestreefd. Eerst moet alle aandacht gaan naar de werknemers die nu aan het werk zijn. Mevrouw Kohnenmergen komt terug op haar opsomming van denksporen waarmee dat doel, dat voor het VBO prioritair is, kan worden bereikt. Dat betekent niet dat men niet tegelijk bezig moet zijn met de werknemers die op 50 of 52 jaar werkloos worden. Alle vermelde maatregelen, zowel op reglementair gebied als op het gebied van het human resources-beleid, met name de loopbaanbalans en de inspanningen inzake opleidingen, gelden voor beide groepen.

Mevrouw de T' Serclaes heeft ten velde vastgesteld dat wanneer er problemen opduiken, het brugpensioensysteem door de ondernemingen wordt gebruikt om werknemers « op een sociale manier » te ontslaan. Het systeem is heel geschikt voor ondernemingen die met herstructureringen worden geconfronteerd. Dat is zonneklaar.

Aangezien het systeem vrij aantrekkelijk is, maken de werknemers — arbeiders, bedienden of stafpersoneel —, hun rekening. Ze schatten de kans in dat ze nog een baan vinden op de arbeidsmarkt en stellen vast dat het brugpensioensysteem hun de kans biedt hun loopbaan op een « aanvaardbare » manier te beëindigen.

Mevrouw de T' Serclaes meent dat de voorstellen die ertoe strekken de « inzetbaarheid » van mensen boven een zekere leeftijd te verhogen, interessant zijn. Ze wenst echter te weten of er vandaag, *hic et nunc*, ondernemingen zijn die dat werk doen. Indien een kaderlid van vijftig jaar werkloos wordt en zich aanbiedt voor werk, zal hij niet één onderneming vinden die hem wil aanwerven. Men moet werkelijk in een zeer bijzondere niche gespecialiseerd zijn, waarin werkelijk gebrek is aan geschoold personeel, om een kans te hebben om opnieuw werk te vinden.

Des entreprises mènent-elles aujourd'hui des actions particulières en faveur des travailleurs âgés et allant dans le sens de ce que Mme Kohnenmergen préconise? En effet, il est bien de faire des propositions, mais il faut montrer concrètement sur le terrain que cela peut fonctionner et que les entreprises sont prêtes à faire de la place aux travailleurs âgés et à les maintenir au travail nonobstant les difficultés auxquelles elles peuvent éventuellement être confrontées.

Mme Van de Castele souscrit aux propos de l'intervenante précédente. Le point de vue de la FEB sur la question de la fin de carrière est bien connu. On constate néanmoins, lors de contacts sur le terrain, que les entreprises elles-mêmes sont peu préoccupées par le problème des travailleurs âgés et qu'elles ne peuvent citer que très peu d'exemples d'efforts qu'elles ont consentis pour garder des travailleurs âgés au travail pour réduire le nombre de départs anticipés, pour donner une chance à des demandeurs d'emploi âgés ou pour créer des opportunités à l'intention de ceux qui jouissent d'un régime de prépension avantageux et qui ont peu de raisons de chercher des opportunités nouvelles. Mme Kohnenmergen a cité quelques exemples, mais il y a peu de propositions concrètes visant à résoudre la question de la fin de carrière.

Selon Mme Van de Castele, les systèmes de bonus font, certes, l'unanimité, mais le dossier des périodes assimilées est beaucoup plus délicat. À l'origine, le crédit-temps servait à prolonger la carrière. Certaines périodes sont assimilées à juste titre à des périodes d'activité, mais d'autres, non contents d'avoir épuisé un maximum de possibilités de crédit-temps au cours de leur carrière, veulent encore bénéficier de tous les crédits-temps possibles au terme de celle-ci. L'objectif du système du crédit-temps n'est donc pas tout à fait atteint. Mme Van de Castele aimerait connaître la position de la FEB en la matière.

On a prétendu qu'il est interdit de cumuler le deuxième pilier, à savoir la pension complémentaire, et un statut de chômeur âgé ou de prépensionné. Or, selon Mme Van de Castele, plusieurs CCT prévoient la possibilité d'allouer des pensions complémentaires bien avant l'octroi de ce statut. Comme les employeurs ont approuvé les CCT en question, on peut se demander dans quelle mesure on remet ces conventions en question.

L'intervenante s'était réjouie que le ministre des Pensions de l'époque, M. Vandenbroucke, ait porté la limite d'âge à soixante ans, parce qu'elle espérait que cette mesure découragerait les travailleurs de quitter anticipativement la vie active. Si on conclut une nouvelle fois un grand nombre de CCT permettant de tourner cette décision, la mesure d'application de celle-ci ne fera que grossir les rangs des mesures qui ont manqué leur objectif.

Zijn er vandaag ondernemingen die acties voeren die speciaal gericht zijn op oudere werknemers in de zin waar mevrouw Kohnenmergen voor pleit? Het is immers goed voorstellen te doen, maar men moet concreet kunnen aantonen dat ze in het veld werkbaar zijn en dat de ondernemingen bereid zijn plaats te maken voor de oudere werknemers en ze in dienst te houden, in weerwil van de problemen waarmee ze eventueel zullen worden geconfronteerd.

Mevrouw Van de Castele sluit zich aan bij vorige sprekerster. Het standpunt van het VBO inzake de eindloopbaanproblematiek is gekend. Bij contacten op het terrein stelt men echter vast dat de bedrijven zelf weinig begaan zijn met de problematiek van oudere werknemers en heel weinig voorbeelden kunnen geven van inspanningen om oudere werknemers aan het werk te houden en vervroegd uittreden af te remmen, maar ook om oudere werkzoekenden kansen te geven en om nieuwe kansen te creëren voor degenen die een voordelig systeem van prepensioen genieten en aldus weinig gemotiveerd zijn om nieuwe kansen te zoeken. Mevrouw Kohnenmergen heeft enkele voorbeelden gegeven, maar er zijn weinig concrete voorstellen voor de aanpak van de eindloopbaanproblematiek.

Over de bonussystemen is, aldus mevrouw Van de Castele, iedereen het eens. Het dossier van de gelijkgestelde periodes ligt al veel moeilijker. Oorspronkelijk was het tijdskrediet bedoeld om de carrière te verlengen. Bepaalde periodes worden terecht gelijkgesteld met actieve periodes, maar sommige mensen gebruiken tijdens hun carrière al zoveel mogelijk tijdskrediet en willen bovendien op het einde van hun carrière nog alle mogelijke vormen van tijdskrediet genieten. De doelstelling van het systeem van tijdskrediet wordt aldus niet helemaal bereikt. Mevrouw Van de Castele wenst te weten wat standpunt van het VBO ter zake is.

Er werd beweerd dat de tweede pijler, het aanvullende pensioen, niet mag worden gecumuleerd met een statuut van oudere werkloze of bruggepensioneerde. Nochtans wordt er, aldus mevrouw Van de Castele, in heel wat CAO's bepaald dat bijkomende pensioenen heel wat vroeger kunnen worden uitbetaald. De werkgevers hebben die CAO's goedgekeurd. In hoeverre wordt er al dan niet op die overeenkomsten teruggekomen?

Sprekerster was verheugd toen de toenmalige minister van Pensioenen, de heer Vandenbroucke, de leeftijd op zestig jaar bracht, omdat zij hoopte dat het de werknemers zou ontmoedigen om vroeger uit te stappen. Als er opnieuw zoveel CAO's zijn waardoor die beslissing wordt aangevallen, schiet die maatregel opnieuw zijn doel voorbij.

Que fait la FEB pour inciter les entreprises à œuvrer à un changement des mentalités, de manière que les travailleurs âgés soient appréciés pour leur expérience et pour leur savoir et ne soient plus considérés comme une charge? Mme Van de Castele pense à cet égard à la problématique salariale.

Mme Kohnenmergen déclare qu'il faut tenir compte davantage de la productivité. Quelles mesures concrètes la FEB propose-t-elle de prendre en vue du démantèlement du système actuel, sachant que le travail nécessaire à cela sera un travail de longue haleine?

Mme Kohnenmergen explique que les propositions, ce que la FEB a appelé le master plan, ne datent que de juillet 2004. La FEB travaille depuis deux ans à cette problématique. En tant qu'organisation, la FEB a dû conscientiser ses fédérations, et elles-mêmes leurs entreprises.

Les résultats d'une enquête que Mme Kohnenmergen a organisée font apparaître que très peu d'entreprises sont conscientes des problèmes que l'évolution démocratique engendrera, notamment par rapport au risque de pénurie de main-d'œuvre et toutes ses conséquences. Les entreprises sont submergées par leur travail quotidien et la plupart d'entre elles n'ont pas suffisamment de vues à moyen et à long termes. C'est la raison pour laquelle, en tant que fédération, la FEB a déjà dû faire de gros efforts pour convaincre ses membres de l'importance du problème. La FEB les a éclairés sur les raisons pour lesquelles ils avaient intérêt en tant qu'entreprises et d'un point de vue économique à modifier toutes ces tendances.

La mission de la FEB consiste davantage à influencer les politiques et l'exécutif au niveau des lois qu'à donner des lignes directrices aux directeurs du personnel, aux entreprises individuelles. Mais chaque fois que c'est possible, à l'occasion de séminaires ou autres réunions qui rassemblent des directeurs de personnel, la FEB soulève la question de savoir ce qui pourrait se faire concrètement dans les entreprises.

Certaines ont déjà réfléchi au problème et ont organisé des enquêtes auprès du personnel pour voir comment motiver les gens et les garder, par exemple.

En réponse à Mme de T' Serclaes, Mme Kohnenmergen souligne que tant que la réglementation n'aura pas été modifiée, notamment en matière de prépension, la connivence va se poursuivre. Tout le monde y trouve son compte: les employeurs qui doivent restructurer leur entreprise et diminuer leurs effectifs, les syndicats qui doivent négocier au mieux des plans sociaux dans l'intérêt des travailleurs. C'est la raison pour laquelle la FEB dit que ce cadre réglementaire doit changer. Mais c'est un objectif à long terme.

Wat doet het VBO om de bedrijven te stimuleren aan een mentaliteitswijziging te werken zodat oudere werknemers omwille van hun ervaring en kennis worden gewaardeerd en niet langer als een last worden beschouwd? Mevrouw Van de Castele denkt aan de loonproblematiek.

Mevrouw Kohnenmergen zegt dat meer rekening moet worden gehouden met de productiviteit. Welke concrete stappen stelt het VBO voor om het huidige systeem af te bouwen, wetende dat het een werk van lange termijn zal zijn?

Mevrouw Kohnenmergen legt uit dat de voorstellen, wat het VBO het masterplan noemt, pas van juli 2004 dateren. Het VBO werkt sinds twee jaar aan die problematiek. Als organisatie heeft het VBO zijn federaties bewust moeten maken, en die op hun beurt hun ondernemingen.

De resultaten van een enquête die mevrouw Kohnenmergen heeft georganiseerd, tonen aan dat zeer weinig ondernemingen zich bewust zijn van de problemen die de demografische evolutie zal veroorzaken, met name in verband met het risico op schaarste aan arbeidskrachten en al haar gevolgen. De ondernemingen worden overstelpt door hun dagelijks werk en de meeste hebben te weinig visie op middellange en lange termijn. Daarom heeft het VBO als federatie al heel wat werk geleverd om zijn leden te overtuigen van het belang van het probleem. Het VBO heeft ze voorgelicht over de redenen waarom ze er als ondernemingen en uit economisch oogpunt belang bij hebben al die trends te veranderen.

De taak van het VBO ligt veeleer in het beïnvloeden van de politici en de uitvoerende macht op het niveau van de wetten, en minder in het geven van richtlijnen aan personeelsdirecteurs, aan individuele ondernemingen. Telkens wanneer het mogelijk is, stelt het VBO naar aanleiding van seminars of andere vergaderingen waar personeelsdirecteurs samen zijn, toch de vraag wat er concreet in de ondernemingen kan worden gedaan.

Sommige ondernemingen hebben al over het probleem nagedacht en hebben bijvoorbeeld bij het personeel enquêtes georganiseerd om te kijken hoe ze de mensen kunnen motiveren en houden.

Als antwoord op de vraag van mevrouw de T' Serclaes onderstreept mevrouw Kohnenmergen dat zolang de reglementering, meer bepaald inzake het brugpensioen, niet is gewijzigd, werkgevers en werknemers onder één hoedje zullen blijven spelen. Iedereen heeft er voordeel bij: de werkgevers die moeten herstructureren en hun personeel verminderen, de vakbonden die de best mogelijke sociale begeleidingsplannen moeten binnenhalen in het belang van de werknemers. Daarom zegt het VBO dat de reglementering moet veranderen. Maar dat is een doelstelling op lange termijn.

Des conventions collectives allant dans le sens opposé à ce que la FEB préconise ont encore été conclues. Cela montre de nouveau que l'objectif est à moyen terme. Les propositions de la FEB devront être intégrées progressivement.

La FEB pense aussi que les barèmes salariaux trop étroitement liés à l'âge contribuent aussi à décourager le maintien et l'embauche de travailleurs âgés. Il faut évidemment faire une analyse objective des choses, voir ce que l'on perd en expérience et en expertise, d'une part, et ce que l'on gagne au niveau salarial, d'autre part. Tout cela doit être évalué au niveau microéconomique.

II.A.2.2. Représentants des organisations syndicales

a) *Exposé introductif*

Mme Celien Vanmoerkerke indique que la FGTB considère le vieillissement comme un phénomène positif. Il y a cent ans, l'espérance de vie moyenne n'était que de 45 ans. Aujourd'hui, elle est de 78 ans et elle s'allonge encore chaque année d'une saison grâce au progrès social et à l'amélioration des conditions de travail et de logement.

De nos jours, lorsqu'une personne part à la pension, elle a encore vingt-cinq ans devant elle alors qu'autrefois, elle n'avait plus guère que quelques années. Il en résulte que les retraités doivent vivre pendant un quart de siècle avec une pension qui équivaut à 32 % environ de leur dernier salaire. Dans le même temps, le nombre d'actifs qui assurent le financement des inactifs ne cesse de diminuer. Le taux de dépendance passera de 2,5 actifs par inactif, à l'heure actuelle, à 1,45 en 2050. L'oratrice ne s'attardera pas spécifiquement sur le financement du vieillissement. La Commission d'étude sur le vieillissement a estimé le coût de celui-ci en se basant sur des hypothèses sujettes à interprétation, mais elle a démontré en même temps que ce coût était payable. Le vieillissement ne peut servir de prétexte pour justifier une réforme sociale et ne doit pas non plus être une source d'inquiétude.

Différentes études montrent que la population n'est pas favorable à la suppression de la prépension. Or, la prépension est souvent considérée comme la solution par excellence au problème du vieillissement. Il n'y a pas d'assise sociale pour la suppression de la prépension. Tant que le taux de chômage chez les jeunes restera aussi élevé et que les travailleurs âgés ne trouveront pas ou guère d'opportunités sur le marché de l'emploi, ce soutien ne pourra voir le jour. À l'heure actuelle, les plus de 50 ans ne représentent que 6 % de l'ensemble des recrutements. Les travailleurs âgés sont

Er werden weer collectieve overeenkomsten gesloten die ingaan tegen wat het VBO verdedigt. Dat wijst er nog maar eens op dat het een doelstelling op middellange termijn is. De voorstellen van het VBO moeten geleidelijk aan worden geïntegreerd.

Het VBO denkt ook dat loonschalen die te nauw aan leeftijd gebonden zijn, er ook toe bijdragen dat het in dienst houden en het aanwerven van oudere werknemers wordt ontmoedigd. Men moet de zaken vanzelfsprekend objectief bekijken, zien wat men enerzijds aan ervaring en deskundigheid verliest en anderzijds op loongebied wint. Dat alles moet micro-economisch worden bekeken.

II.A.2.2. Vertegenwoordigers van de syndicale organisaties

a) *Inleidende uiteenzetting*

Mevrouw Celien Vanmoerkerke verduidelijkt dat voor het ABVV de vergrijzing een positief fenomeen is. Honderd jaar geleden hadden de mensen slechts een gemiddelde levensverwachting van 45 jaar. Vandaag is de gemiddelde levensverwachting 78 jaar en dank zij de sociale vooruitgang, de verbetering van de arbeidsomstandigheden en van de huisvesting, verhoogt ze jaarlijks nog met één seizoen.

Wie met pensioen gaat, heeft nog een kwarteeuw voor zich terwijl men vroeger nog nauwelijks enkele jaren te leven had. Een en ander betekent dat mensen gedurende een kwarteeuw moeten leven met een pensioen dat ongeveer 32 % van hun laatste loon bedraagt. Tegelijkertijd neemt het aantal actieven dat instaat voor de financiering van de inactieven voortdurend af. De afhankelijkheidsgraad daalt van 2,5 actieven per inactieve op dit ogenblik naar 1,45 in 2050. Mevrouw Vanmoerkerke zal niet echt focussen op de financiering van de vergrijzing. De Studiecommissie voor de vergrijzing heeft de vergrijzingskost geschat op grond van hypothesen die voor interpretatie vatbaar zijn, maar heeft meteen ook aangetoond dat de kosten van de vergrijzing betaalbaar zijn. De vergrijzing mag niet worden aangewend als voorwendsel om een maatschappelijke hervorming te verwezenlijken en mag evenmin een bron van angst zijn.

Verschillende onderzoeken tonen aan dat de bevolking niet gewonnen is voor de afschaffing van het brugpensioen. Nochtans wordt brugpensioen vaak gezien als de oplossing bij uitstek voor de problematiek van de vergrijzing. Er bestaat geen maatschappelijk draagvlak voor de afschaffing van het brugpensioen. Zolang de jeugdwerkloosheid zo hoog blijft en oudere werknemers weinig of geen kansen krijgen op de arbeidsmarkt, zal dat draagvlak er ook niet komen. Momenteel bedraagt het aandeel van de vijftigplussers slechts 6 % van alle aanwervingen. Ook in de statistie-

aussi singulièrement absents des statistiques relatives à la formation. Une étude du professeur Elchardus montre d'ailleurs que 40 % des prépensionnés déclarent avoir été poussés à la prépension. Le débat sur la suppression de la prépension doit absolument tenir compte de ces éléments.

La part des prépensionnés dans le groupe des inactifs âgés ne représente que 11 %. Sous l'effet d'un certain nombre de facteurs sociaux, le nombre de prépensionnés continuera d'ailleurs à diminuer. L'un de ces facteurs est le glissement de l'activité économique du secteur industriel vers le secteur des services. Le départ anticipé perdra aussi de son attractivité pour des raisons financières : on se marie de plus en plus tard, on fait construire de plus en plus tard, on doit rembourser son emprunt jusqu'à un âge plus avancé, on a des enfants plus tard et ceux-ci étudient plus longtemps.

La démocratisation du deuxième pilier des pensions encouragera les gens à rester actifs plus longtemps puisque, plus la carrière professionnelle est longue, plus les avantages issus du deuxième pilier sont élevés.

Les mesures prises doivent être fondées sur la préférence des gens. La satisfaction sur le plan du temps de travail peut motiver les gens à rester plus longtemps sur le marché du travail.

Les travailleurs âgés peuvent d'ores et déjà recourir au crédit-temps, qui prévoit des indemnités plus élevées que le système normal de crédit-temps. Ce système permet aux plus de 50 ans de mieux combiner la vie professionnelle et la vie privée, et d'achever leur carrière en douceur. Mais tous les plus de 50 ans n'ont pas droit au crédit-temps. Dans les entreprises occupant moins de 10 travailleurs, l'accord de l'employeur est requis. Le nombre de travailleurs qui peuvent avoir recours à ce système est limité à 5 % du nombre total de travailleurs. La FGTB prône l'égalité des chances pour tous les travailleurs âgés. Ils ne doivent pas être pris en compte dans le pourcentage maximum de 5 %.

La prépension à mi-temps est une autre manière d'arrêter progressivement la carrière. Elle a peu de succès chez nous. Contrairement à la Suède et au Danemark, parce qu'ici le système s'accompagne de services publics performants en matière de soins de santé. Combiner la prépension à mi-temps avec une offre de soins de santé de qualité pour les travailleurs âgés peut contribuer à maintenir plus longtemps ceux-ci sur le marché de l'emploi. Cela vaut tout particulièrement pour les femmes.

Toutefois, la prépension à mi-temps coûte cher. Le travailleur reçoit une allocation de l'ONEM et l'em-

ken betreffende vorming en opleiding zijn de oudere werknemers opvallend afwezig. Uit een studie van professor Elchardus blijkt overigens dat 40 % van de bruggepensioneerden verklaart dat op hen druk werd uitgeoefend om met brugpensioen te gaan. In het debat over de afschaffing van het brugpensioen moet met deze nuanceringsen absoluut rekening worden gehouden.

Het aandeel van de bruggepensioneerden in de groep van de oudere inactieven bedraagt slechts 11 %. Ingevolge een aantal maatschappelijke trends zal het aantal bruggepensioneerden overigens nog verder afnemen. Eén ervan is de verschuiving van de economische activiteit van de industriële naar de dienstensector. De vervroegde uitstap zal ook om financiële redenen minder aantrekkelijk worden : mensen huwen immers steeds later, bouwen steeds later, moeten langer een lening afbetalen en krijgen later kinderen die langer studeren.

Democratisering van de tweede pensioenpijler zal mensen aanmoedigen om langer aan de slag te blijven, want hoe langer de loopbaan, hoe groter de voordelen uit die tweede pijler.

De beleidsmaatregelen moeten gestoeld zijn op de voorkeur van de mensen. Tevredenheid over de arbeidstijd bijvoorbeeld kan motiveren om langer op de arbeidsmarkt te blijven.

Oudere werknemers kunnen nu reeds gebruik maken van het tijdskrediet, waar in hogere uitkeringen wordt voorzien dan in het normale systeem van tijdskrediet. Dat systeem biedt 50-plussers de gelegenheid om hun beroepsactiviteit en het leven daarbuiten beter te combineren en hun loopbaan op een zachte manier te beëindigen. Niet elke 50-plusser heeft echter recht op tijdskrediet. In ondernemingen met minder dan 10 werknemers is het akkoord van de werkgever noodzakelijk. Het aantal werknemers dat van dit systeem gebruik kan maken, is beperkt tot 5 % van het totale aantal werknemers. Het ABVV pleit hier voor gelijke kansen voor oudere werknemers. Ze mogen niet in het maximumpercentage van 5 % worden meegerekend.

Het halftijds brugpensioen is een andere vorm van geleidelijke afbouw van de loopbaan. Het kent in ons land weinig succes. In Zweden en Denemarken is dat wel het geval omdat het systeem er gepaard gaat met goede openbare zorgvoorzieningen voor ouderen. De combinatie van halftijds brugpensioen en goede zorgmogelijkheden voor ouderen kan ertoe bijdragen dat werknemers langer op de arbeidsmarkt blijven. Dat geldt in het bijzonder voor vrouwen.

Het halftijds brugpensioen is echter een dure aangelegenheid. De werknemer ontvangt immers een

ployeur paie le salaire à temps partiel ainsi qu'une allocation complémentaire.

Des efforts supplémentaires sont également requis sur le plan de l'accès à la formation. En Belgique, seul un travailleur sur dix a accès à la formation tout au long de sa carrière. Chez les travailleurs âgés, cette proportion est encore plus faible: les employeurs considèrent en effet qu'ils ne pourraient rentabiliser la formation d'un travailleur de plus de 55 ans.

Par ailleurs, l'accès aux formations complémentaires est encore plus difficile pour les travailleurs peu qualifiés, catégorie majoritaire chez les travailleurs âgés. C'est la raison pour laquelle la FGTB demande des possibilités de formation supplémentaire pour les travailleurs âgés, de façon à augmenter leur chance de continuer à travailler, ce qui nécessite un changement de mentalité de la part des employeurs.

La FGTB plaide également pour une humanisation du travail en équipe, en particulier pour les travailleurs âgés, ce qui peut aussi contribuer à leur maintien sur le marché du travail. Actuellement, la CCT n° 46 prévoit des conditions de retour à un autre régime que celui du travail de nuit. Malheureusement, ce dispositif ne rencontre guère de succès sur le terrain pour diverses raisons. Tout d'abord, aucune compensation financière n'est prévue. Les primes liées au travail de nuit sont perdues. Ensuite, l'employeur n'offre pas de poste de jour, soit parce qu'il n'en dispose pas, soit parce qu'il n'en cherche pas ou qu'il ne souhaite pas améliorer l'organisation du travail. C'est pourquoi la FGTB plaide également pour le droit à un travail régulier de jour pour les catégories prévues par la CCT n° 46.

La FGTB prône aussi la prépension dans certains cas particuliers, par exemple après une carrière de 38 ans, de sorte que les personnes ayant commencé à travailler très tôt puissent bénéficier d'un régime de prépension spécifique.

La FGTB demande également la mise sur pied des régimes spécifiques de prépension après des prestations de nuit ou en cas d'incapacité de travail.

Selon Mme Vanmoerkerke, le départ complet continue d'être préféré au départ partiel. C'est, d'un côté, un constat alarmant mais qui a par ailleurs le mérite de démontrer que le marché de l'emploi ne parvient pas à tenir compte des besoins individuels des travailleurs en matière de temps de travail ni des autres besoins spécifiques des travailleurs âgés.

Le groupe des travailleurs âgés est hétérogène. Il faut faire preuve de respect et prévoir des solutions sociales pour les travailleurs qui ont du mal à s'adapter à l'évolution rapide des méthodes de production et des techniques, au rythme de travail soutenu et au travail physique lourd ou stressant.

RVA-uitkering en daarnaast betaalt de werkgever het deeltijdse loon en een aanvullende vergoeding.

Er zijn bijkomende inspanningen nodig op het gebied van de toegang tot opleidingen. In België heeft slechts één werknemer op tien tijdens het verloop van zijn hele loopbaan toegang tot opleidingen. Voor oudere werknemers is dat cijfer nog lager: werknemers menen immers dat ze de opleiding van een werknemer van ouder dan 55 jaar niet meer rendabel kunnen maken.

Tevens is de toegang tot bijkomende opleidingen voor laaggeschoolde werknemers nog moeilijker, en dat is de grootste categorie van oudere werknemers. Daarom vraagt het ABVV meer opleidingsmogelijkheden voor oudere werknemers, zodat hun kansen om aan het werk te blijven vergroten. Dat vergt een mentaliteitswijziging bij de werkgevers.

Het ABVV pleit ook voor humanere ploegenarbeid, vooral voor oudere werknemers, wat er ook toe kan bijdragen dat ze actief blijven op de arbeidsmarkt. Momenteel voorziet CAO nr. 46 in voorwaarden om naar een andere regeling dan de nachtarbeid terug te keren. Helaas kent die maatregel om diverse redenen in het veld nauwelijks succes. Eerst en vooral is niet gezorgd voor enige financiële compensatie. Men verliest de premies van het nachtwerk. Vervolgens biedt de werkgever geen baan overdag ofwel omdat hij er geen heeft, ofwel omdat hij er geen zoekt, of omdat hij de arbeidsorganisatie niet wenst te verbeteren. Daarom is het ABVV ook gewonnen voor het recht op regelmatige dagarbeid voor de categorieën van CAO nr. 46.

Het ABVV pleit ook voor het brugpensioen in welbepaalde gevallen, bijvoorbeeld na een loopbaan van 38 jaar, zodat mensen die heel vroeg zijn beginnen te werken een specifieke brugpensioenregeling kunnen krijgen.

Het ABVV vraagt ook het opzetten van specifieke brugpensioenregelingen na nachtarbeid of bij arbeidsongeschiktheid.

Volledige uittrekking geniet nog steeds de voorkeur boven gedeeltelijke uittrekking, aldus nog mevrouw Vanmoerkerke. Dat is enerzijds een alarmerende vaststelling, maar anderzijds bewijst het dat de arbeidsmarkt er niet in slaagt rekening te houden met de individuele behoeften van de werknemers inzake arbeidstijd en met de andere specifieke behoeften van oudere werknemers.

De groep van oudere werknemers is heterogeen. Er is nood aan respect en er moet worden voorzien in sociale oplossingen voor werknemers die het moeilijk hebben zich aan te passen aan de snelle evolutie van de productiemethoden en technieken, aan het hoge arbeidstempo en aan fysiek zware of stresserende arbeid.

Les politiques visant à pallier les conséquences du vieillissement doivent tenir compte de l'existence de trois catégories de travailleurs âgés, à savoir les travailleurs qui souhaitent rester actifs jusqu'à un âge acceptable, les travailleurs qui sont victimes d'une restructuration au sein de leur entreprise et les travailleurs qui sont entrés très tôt dans la vie professionnelle et qui sont fatigués. Pour cette dernière catégorie tout particulièrement, il faudrait créer un statut spécial : le statut de travailleur en difficulté.

La problématique de la fin de carrière requiert un débat serein. La déclaration de politique fédérale du début du mois d'octobre dernier a garoté la concertation sociale. Le débat semblait déjà terminé avant même d'avoir commencé. Les 30 % du gouvernement ne laissent guère de marge pour la concertation sociale et aiguillent celle-ci dans une seule direction : le travailleur âgé doit coûter moins cher, être plus mobile et plus disponible. De plus, il doit payer son départ par des heures supplémentaires ou par des avantages salariaux existants. On réclame beaucoup moins d'efforts aux employeurs qui ne souhaitent pas engager des travailleurs âgés ou qui ne font pas grand-chose pour les maintenir au travail. Or, pour augmenter le taux d'emploi, il faut créer des emplois. L'économie belge a besoin d'employeurs plus dynamiques et de davantage d'innovation, de qualité et de concurrence.

Le relèvement du taux d'activité des travailleurs âgés n'est qu'un des aspects du débat sur le vieillissement et doit être abordé dans sa globalité. D'ailleurs, à côté des travailleurs âgés, il y a encore d'autres groupes à risque : les jeunes, les allochtones, les femmes. Leur taux d'activité aussi doit être relevé globalement.

À cet égard, Mme Vanmoerkerke pense au système d'enseignement pour les jeunes et à la combinaison entre la vie professionnelle et la vie familiale pour les femmes. Bien entendu, à côté de cela, il y a aussi les équipements collectifs.

La problématique du vieillissement est complexe et doit être abordée dans sa globalité. La norme de croissance du budget préconisée par le Conseil supérieur des Finances doit absolument être respectée. D'après les calculs de la Commission d'étude sur le vieillissement, une croissance annuelle de 1,5 % du PIB sera nécessaire d'ici 2010 pour pouvoir faire face aux conséquences financières du vieillissement. Il y a quelques semaines, le ministre du Budget, M. Vande Lanotte, a déclaré qu'en 2010, on n'enregistrera probablement d'excédents qu'à concurrence de 1 % du PIB. Ces propos n'ont suscité quasiment aucune réaction. C'est pourtant là que réside la solution pour garantir la viabilité financière de la sécurité sociale.

La création du Fonds de vieillissement est une étape positive dans cette direction, tant d'un point de vue financier que sur le plan de la discipline. À l'heure

Beleidsmaatregelen om de vergrijzing op te vangen, moeten rekening houden met het bestaan van drie categorieën van oudere werknemers : mensen die tot een acceptabele leeftijd wensen voort te werken; werknemers die het slachtoffer zijn van herstructurering van het bedrijf; werknemers die op jonge leeftijd in het bedrijfsleven zijn gestapt en uitgeblust zijn. Vooral voor die laatste categorie zou een speciaal statuut moeten worden gecreëerd, namelijk het statuut van werknemer in moeilijkheden.

Het eindeloopbaandebat moet sereen worden gevoerd. De federale beleidsverklaring van begin oktober jongstleden heeft het sociaal overleg beknot. Het debat leek reeds voorbij vooraleer het was begonnen. De 30 % van de regering laat weinig ruimte voor sociaal overleg en stuurt het overleg in één richting : de oudere werknemer moet goedkoper, mobieler en meer beschikbaar worden. Bovendien moet hij zijn uitreding betalen met overwerk of met bestaande loonvoordelen. Van de werkgevers die geen oudere werknemers in dienst wensen te nemen of die nauwelijks inspanningen doen om ze aan het werk te houden, worden heel wat minder inspanningen verwacht. Optrekken van de werkgelegenheidsgraad veronderstelt nochtans jobcreatie. De Belgische economie heeft nood aan meer dynamische werkgevers, meer innovatie, kwaliteit en concurrentie.

De optrekking van de activiteitsgraad van oudere werknemers vormt slechts een klein onderdeel van het debat van de vergrijzing en moet globaal worden aangepakt. Naast de oudere werknemers zijn er overigens nog andere risicogroepen : jongeren, allochtonen, vrouwen. Ook bij hen moet de activiteitsgraad globaal worden opgekrikt.

Mevrouw Vanmoerkerke denkt hierbij aan het onderwijssysteem voor de groep van de jongeren, aan de combinatie arbeid en gezin wat de vrouwen betreft. Daarnaast zijn er uiteraard ook de collectieve voorzieningen.

De problematiek van de vergrijzing is complex en moet in haar totaliteit worden aangepakt. Het door de Hoge Raad voor de Financiën vooropgestelde budgettaire groeipad moet absoluut strikt worden gevolgd. Volgens de berekeningen van de Studiecommissie voor de vergrijzing is een groei van 1,5 % van het BBP per jaar tegen 2010 noodzakelijk om de vergrijzing te kunnen betalen. Enkele weken geleden verklaarde minister van Begroting, de heer Vande Lanotte, dat er in 2010 waarschijnlijk slechts overschotten ten belope van 1 % van het BBP kunnen worden geboekt. Daar is weinig of geen reactie op gekomen. Toch ligt daar de oplossing om de sociale zekerheid betaalbaar te houden.

De oprichting van het Zilverfonds is een positieve stap in die richting, zowel financieel als disciplinair. Momenteel bevat het Zilverfonds 13 miljard euro.

actuelle, le Fonds de vieillissement représente 13 milliards d'euros. Mais l'alimentation de ce fonds n'est pas garantie par la loi et sa croissance annuelle dépend de la situation budgétaire. C'est pourquoi la FGTB plaide pour que l'on adopte une loi prévoyant d'accroître annuellement les moyens financiers du Fonds de vieillissement.

Le vieillissement a également un impact sur les soins de santé. Les gens vivent plus longtemps et disposent d'une offre plus large en matière de soins de santé. Le secteur connaît également une évolution technologique. C'est surtout là que se situe le problème du coût du vieillissement. Il faut absolument prendre des mesures dans ce secteur afin de freiner la croissance explosive des dépenses. Le coût du vieillissement, calculé par la Commission d'étude sur le vieillissement, représente 3,4 % du PIB. La croissance des dépenses dans le secteur des soins de santé est estimée à 2,8 %. La croissance légale est de 4,5 % et est encore dépassée en pratique. Si l'on prenait le rythme de croissance actuel du secteur des soins de santé en considération pour le calcul de la Commission d'étude sur le vieillissement, le coût du vieillissement représenterait 6,7 % du PIB au lieu de 3,4 %. Mais on n'en parle pas ouvertement.

Les mesures annoncées par le ministre des Affaires sociales et de la Santé publique, M. Demotte, sont au centre de l'actualité. Or, elles maintiennent seulement le budget 2005 dans les limites de la norme de 4,5 % et le budget 2004 est toujours dépassé. Le coût du vieillissement n'est pas excessif en soi, si l'on tient compte des difficultés budgétaires de la Belgique au cours de ces dernières décennies et des réformes réalisées en matière de fiscalité.

Il faut agir tout en tenant compte des résultats des réformes précédentes. Ainsi l'âge de la pension et la carrière des femmes ont-ils été alignés sur ceux des hommes. En 2009, l'âge légal de la pension sera également de 65 ans pour les femmes. L'âge de la prépension a été porté également à 58 ans. Toutefois, ces réformes n'ont pas entraîné une augmentation du taux d'activité des travailleurs âgés mais seulement des glissements à l'intérieur des différents secteurs de la sécurité sociale. Serrer la vis de la prépension sans offrir simultanément des possibilités concrètes en matière d'emploi ne résoudra pas le problème du relèvement du taux d'activité ni celui du financement de la sécurité sociale.

Le défi du vieillissement doit faire l'objet d'une approche positive, globale et sociale. Des mesures linéaires empêcheraient pareille approche. Seule une approche tenant compte du caractère hétérogène de la population active serait de nature à assurer le consensus social nécessaire à l'acceptation de réformes sociales.

Toch is de aanvulling van dat fonds niet wettelijk gegarandeerd en de jaarlijkse aangroei ervan is afhankelijk van de budgettaire situatie. Daarom pleit het ABVV ervoor dat een wet wordt aangenomen die voorziet in de jaarlijkse toename van de gelden van het Zilverfonds.

De vergrijzing heeft ook invloed op de gezondheidszorg. De mensen leven langer en beschikken over een groter zorgaanbod. De sector kent ook een technologische vooruitgang. Vooral daar situeert zich het probleem van de kostprijs van de vergrijzing. In die sector moeten absoluut maatregelen worden genomen om de explosieve uitgavengroei af te remmen. De kost van de vergrijzing, berekend door de Studiecommissie voor de vergrijzing, bedraagt 3,4 % van het BBP. De uitgavengroei in de gezondheidszorg wordt geraamd op 2,8 %. De wettelijke groei bedraagt 4,5 % en wordt in de praktijk nog overschreden. Als het huidige groeipatroon van de gezondheidszorg zou worden toegepast in de berekening van de Studiecommissie voor de vergrijzing, dan zou de vergrijzingskost 6,7 % van het BBP bedragen in de plaats van 3,4 %. Daar wordt echter niet openlijk over gesproken.

De maatregelen die door de minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid, de heer Demotte, werden bekendgemaakt staan in het middelpunt van de actualiteit. Nochtans houden ze enkel het budget van 2005 binnen de 4,5 % norm en blijft het budget van 2004 overschreden. De vergrijzingskost is op zich niet overdreven hoog, rekening houdend met de budgettaire moeilijkheden van België de jongste decennia en de gerealiseerde belastinghervormingen.

Er moet worden opgetreden, maar ook de resultaten van de vroegere hervormingen moeten in aanmerking worden genomen. Zo werden de pensioenleeftijd en de loopbaan van de vrouwen gelijkgesteld met die van de mannen. In 2009 is de wettelijke pensioenleeftijd ook voor vrouwen 65 jaar. De leeftijd voor het brugpensioen werd eveneens opgetrokken tot 58 jaar. Die hervormingen hebben echter niet geleid tot een verhoging van de activiteitsgraad van de oudere werknemers, maar enkel tot verschuivingen binnen de verschillende sectoren van de sociale zekerheid. Het brugpensioen terugschroeven zonder gelijktijdig concrete werkgelegenheidskansen te bieden, is niet de oplossing voor de verhoging van de activiteitsgraad noch voor de financiering van de sociale zekerheid.

De uitdaging van de vergrijzing moet op een positieve, totale en sociale manier worden aangepakt. Lineaire maatregelen zouden die aanpak belemmeren. Alleen een aanpak die rekening houdt met het heterogene karakter van de beroepsbevolking kan het maatschappelijke draagvlak creëren dat nodig is om sociale hervormingen aanvaardbaar te maken.

b) Exposé introductif de M. Gilbert De Swert, directeur du service d'études de la CSC

M. Gilbert De Swert souligne que pour ce qui est des mesures concrètes, la CSC est pour ainsi dire sur la même longueur d'onde que la FGTV.

Il estime que ces derniers temps, on a trop tendance à ramener toute la question du vieillissement à une seule idée, à savoir faire travailler les travailleurs âgés plus longtemps. Même au sein du gouvernement, on entend dire que le vieillissement est davantage une question de marché du travail qu'une question de budget. Le phénomène doit être envisagé sous un angle plus large et le coût du vieillissement revêt d'autres dimensions que le seul emploi des travailleurs âgés. Il y a la croissance et la productivité, les finances publiques, la possibilité de financement alternatif. L'emploi ne vient qu'en quatrième position.

Avant toute chose, M. De Swert tient à dire que la CSC ne retrouve pas dans les chiffres les tensions perçues sur le marché du travail par Mme Kohnenmergen. Il donne deux exemples.

Selon les prévisions du Comité d'étude sur le vieillissement, la population en âge de travailler diminuera de 375 000 unités d'ici 2030. Or, on compte déjà actuellement 650 000 demandeurs d'emploi, dont une partie est aussi en âge de travailler. L'intervenant cite ces deux chiffres pour souligner qu'une diminution de la population potentiellement en âge de travailler n'entraîne pas nécessairement une diminution de la population active.

Pour le deuxième exemple, l'intervenant précise qu'il fait partie du groupe de travail chargé de préparer, avec la ministre, le grand débat qui se tiendra l'année prochaine. Le groupe de travail a pu prendre connaissance de données du Bureau du plan sur l'évolution de la population active jusqu'en 2030, répartie en différents statuts tels que ceux d'actif, de prépensionné, de chômeur et d'invalides sans activité. Ces catégories étaient aussi ventilées par âge. L'intervenant a constaté qu'en additionnant les personnes actives, on obtient un total de 4,3 ou 4,4 millions contre 4 millions actuellement.

Il faut donc se garder d'exagérer les tensions annoncées sur le marché du travail. Il n'est pas vrai que l'on sera confronté à de gros problèmes dès 2010.

Mme Van de Castele déclare ne pas bien comprendre la manière dont M. De Swert présente les chiffres. Les études du Comité d'étude sur le vieillissement et du Conseil supérieur de l'emploi, au sein desquels l'organisation de M. De Swert est représentée aussi, sont pourtant on ne peut plus claires. Elle s'étonne par conséquent que M. De Swert mette en doute les chiffres qu'il a approuvés avec d'autres. Les

b) Inleidende uiteenzetting door de heer Gilbert Deswert, Hoofd studiedienst van het ACV

De heer Gilbert De Swert wijst erop dat voor de concrete maatregelen, het ACV in grote mate dezelfde opvattingen deelt als het ABVV.

Spreker is van oordeel dat de laatste tijd de hele kwestie van de vergrijzing te vaak wordt teruggebracht tot één enkel thema, namelijk het langer werken van oudere werknemers. Zelfs in de regering wordt gezegd dat de vergrijzing vooral een arbeidsmarkt-kwestie is en niet zozeer een begrotingskwestie. Het fenomeen moet breder worden bekeken en de vergrijzingskost heeft nog andere dimensies dan de werkgelegenheid van oudere werknemers. Er zijn de groei en de productiviteit, de overheidsfinanciën, de mogelijkheid van alternatieve financiering. De werkgelegenheid is pas de vierde poot.

Voorafgaandelijk wenst de heer De Swert te zeggen dat het ACV de spanningen op de arbeidsmarkt, waarover mevrouw Kohnenmergen heeft gesproken, niet in de cijfers terugvindt. Hij geeft twee voorbeelden.

Volgens de vooruitzichten van de Studiecommissie voor de vergrijzing, gaat de bevolking op arbeidsleeftijd tussen nu en 2030 dalen met 375 000. Op dit ogenblik zijn er reeds 650 000 werkzoekenden, waarvan een deel ook op leeftijd zijn. Spreker geeft deze twee cijfers om erop te wijzen dat een terugval van de potentiële beroepsbevolking niet noodzakelijk een terugval van de werkende bevolking met zich brengt.

Bij wijze van tweede voorbeeld wijst spreker erop dat hij lid is van de werkgroep die met de minister het grote debat dat volgend jaar zal plaatsvinden, moet voorbereiden. De werkgroep heeft gegevens kunnen inzien van het Planbureau over de evolutie van de beroepsbevolking tot 2030 met daarin verschillende statuten zoals werkend, vroeg gepensioneerd, werkloos of invalide zonder activiteit. Die categorieën zijn ook opgedeeld volgens leeftijd. Als men dan de optelling maakt van de werkenden, heeft spreker vastgesteld dat, waar we er nu 4 miljoen tellen, we naar een groep werkenden gaan van 4,3 of 4,4 miljoen mensen.

De spanningen op de arbeidsmarkt die ons te wachten staan, moeten dus niet worden overdreven. Het is niet zo dat er vanaf 2010 meteen grote problemen zullen ontstaan.

Mevrouw Van de Castele verklaart moeite te hebben met de manier waarop de heer De Swert de cijfers voorstelt. De studies van de Studiecommissie voor de vergrijzing en van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid, waarin ook de organisatie van de heer De Swert vertegenwoordigd is, zijn nochtans zonneklaar. Het verbaast de spreker dus dat de heer De Swert de cijfers, die hij mee heeft goedgekeurd, in

graphiques du Conseil supérieur de l'emploi étaient très clairs : la population croît jusqu'en 2030. Passé ce cap, la situation s'améliorera sans doute d'elle-même. Toutefois, entre 2010 et 2030, le pourcentage de la population en âge de travailler décroît. Si l'on regarde en outre les chiffres de l'OCDE — et l'intervenante déplore que M. De Swert n'ait pas le courage d'en tenir compte —, on remarque que la Belgique est dernière en matière d'activité professionnelle, tant globalement qu'en ce qui concerne les tranches d'âge supérieures.

M. Gilbert De Swert réplique que la CSC n'est représentée ni au Comité d'étude sur le vieillissement ni au Conseil supérieur de l'emploi. Il n'en dispose pas moins des chiffres que ces organes ont publiés.

Il précise qu'il n'a pas prétendu que la population en âge de travailler, de 15 à 65 ans, ne diminuerait pas. Il a simplement dit qu'il n'y aurait pas nécessairement une diminution des travailleurs effectifs à l'intérieur de ce groupe. Il renvoie à cet égard aux projections que le Bureau du plan a réalisées pour le Comité d'étude sur le vieillissement et pour le conseil supérieur. Il faut faire la distinction suivante : la population en âge de travailler diminuera à partir de 2010, mais ce ne sera pas nécessairement le cas du nombre des actifs. En effet, dès à présent, ce segment de la population compte un groupe non négligeable d'inactifs. Il existe donc encore un potentiel pour faire face à la diminution globale.

Ceci l'amène à sa première prémisse, à savoir qu'il faut d'abord prendre des mesures pour promouvoir l'emploi des jeunes, des femmes et des allochtones qui appartiennent actuellement à la catégorie des demandeurs d'emploi.

Les jeunes bénéficient d'une meilleure formation, mais il subsiste trop de jeunes peu qualifiés. Un jeune sur cinq est sous-qualifié.

Il en va de même pour les femmes. En Scandinavie, par exemple, leur participation au marché du travail a commencé bien plus tôt et couvre actuellement toutes les tranches d'âge. La Belgique se situe toujours dans la phase où les femmes de 50 à 60 ans sont remplacées par des jeunes. En Scandinavie, ce processus est révolu depuis longtemps. Voilà pourquoi leur taux d'activité chez nous diffère à ce point de celui des pays scandinaves. Sans compter le rôle que joue en l'espèce le secteur non marchand, plus étoffé dans ces pays.

Le taux d'activité des allochtones est de moitié inférieur au taux moyen global des autochtones.

Les coûts liés au vieillissement doivent s'appréhender dans un cadre plus large que celui de l'emploi. Créer de l'emploi est une des possibilités de bien y

twijfel trekt. De grafieken van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid waren heel duidelijk : de bevolking neemt toe tot 2030. Vanaf dat ogenblik zal de situatie wellicht spontaan verbeteren. Tussen 2010 en 2030 daalt echter het gedeelte van de bevolking op arbeidsleeftijd. Als men bovendien de OESO-cijfers bekijkt, — en spreekster betreurt het dat de heer De Swert niet de moed heeft om met die cijfers rekening te houden — merkt zij dat België het slechtst scoort inzake arbeidsactiviteit, zowel in het algemeen als voor de hogere leeftijdscategorieën.

De heer Gilbert De Swert repliceert dat het ACV niet vertegenwoordigd is, noch in de Studiecommissie voor de vergrijzing, noch in de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid. Hij beschikt wel over de cijfers die door deze organen werden bekendgemaakt.

Hij verduidelijkt niet te hebben gezegd dat de bevolking op arbeidsleeftijd tussen 15 en 65 jaar, niet zou dalen. Hij heeft alleen gezegd dat er binnen die groep niet noodzakelijk een daling moet zijn van de effectief werkenden. Spreker verwijst in dat verband naar de projecties die het Planbureau binnen de projecties voor de Studiecommissie voor de vergrijzing en van de Hoge Raad heeft gemaakt. Men moet volgend onderscheid maken : de bevolking op arbeidsleeftijd zal dalen na 2010, wat niet noodzakelijk het geval zal zijn voor het aantal werkenden. Binnen die bevolkingsgroep is immers nu al een grote groep niet meer aan het werk. Er is dus nog een potentieel aanwezig om de totale daling op te vangen.

Dat brengt hem tot zijn eerste premisse, namelijk dat eerst werkgelegenheids-maatregelen nodig zijn voor jongeren, vrouwen en allochtonen die nu behoren tot de categorie van de werkzoekenden.

Jongeren zijn beter opgeleid, maar tegelijk zijn er nog veel laaggeschoolden. Eén jongere op vijf heeft een te lage kwalificatie.

Hetzelfde geldt voor vrouwen. In Scandinavië, bijvoorbeeld, is hun participatie in de arbeidsmarkt veel vroeger begonnen en bestrijkt het nu alle leeftijdscategorieën. België bevindt zich nog in de fase waar vrouwen tussen 50 en 60 jaar worden vervangen door jongeren. In Scandinavië heeft dat proces al lang zijn beslag gekregen. Dat is de reden waarom de werkzaamheidsgraad met die landen zo sterk verschilt. Ook de wat grotere non-profitsector in die landen speelt daarbij een rol.

Bij de allochtonen bedraagt de werkzaamheidsgraad de helft van het algemene gemiddelde van de autochtonen.

De kosten van de vergrijzing moeten in een breder kader worden gezien dan dat van de werkgelegenheid. Werkgelegenheid creëren is één van de mogelijkheden

faire face. Et en l'espace l'attention doit aller par priorité aux jeunes, aux femmes et aux allochtones.

Quant aux travailleurs âgés, la CSC ne nie ni les chiffres ni les faits. Elle entend en revanche souligner que la problématique comporte trois aspects: les travailleurs âgés ont-ils la volonté, le droit et la capacité de rester au travail?

La volonté de travailler plus longtemps devra être encouragée. La menace d'initiatives négatives, comme celle de modifier le contrat de travail, ne rendra pas le travail plus attrayant aux yeux des plus de cinquante ans.

Le «droit» de travailler est le nœud du problème. André Leysen a un jour résumé joliment la situation: «Même un Einstein, passé cinquante ans, plus personne n'en veut». Il faudra beaucoup de temps pour changer les mentalités au sujet des plus de cinquante ans.

Le troisième aspect est la «capacité» de travailler. Les gens doivent être en mesure de continuer à travailler. Une amélioration des conditions de travail peut les y aider. Le groupe de travail trouvera, en page 5 de la note de l'intervenant, quelques suggestions, qui ont d'ailleurs été formulées aussi par Mme Vanmoerkerke (1).

Il faut consacrer beaucoup plus d'attention à la formation. Ludo Van de Kerkhof, qui était responsable des ressources humaines chez Alcatel Bell, a constaté qu'en Belgique, 80 % de la formation a lieu au cours des cinq premières années de carrière. Après quoi, l'entreprise ne verrait plus aucune raison d'investir dans la formation, et les travailleurs de se spécialiser.

Les compétences doivent être évaluées, comme l'a déjà suggéré à juste titre Mme Kohnenmergen, et l'on doit recourir beaucoup plus à l'*outplacement* lors des licenciements.

Il est à espérer que l'on puisse faire appel au Fonds de l'expérience professionnelle (2) pour adapter les conditions de travail, sans oublier le temps de travail. La formule du non-marchand doit être étudiée: à partir de 45 ans, un travailleur peut réduire ses prestations tous les 5 ans, sur la base d'une formule collective applicable à l'ensemble du secteur. Il y a aussi la réduction individuelle du temps de travail. Le crédit-temps, éventuellement aménagé, est un bon instrument. La prépension n'est pas toujours indispensable. C'est une formule beaucoup plus complexe que le

van een goede aanpak. Daarbij moet de aandacht in de eerste plaats naar jongeren, vrouwen en allochtonen gaan.

Wat de oudere werknemers betreft, ontkent het ACV de cijfers en de feiten niet. Het ACV wil er wel op wijzen dat er drie aspecten verbonden zijn aan de aanpak: *willen*, *mogen* en *kunnen* de oudere werknemers aan het werk blijven?

De wil om langer te werken zal gestimuleerd moeten worden. Dreigen met negatieve initiatieven als raken aan de arbeidsovereenkomst, zal werken echter niet aantrekkelijker maken voor vijftigplussers.

«Mogen» werken is het belangrijkste aspect. André Leysen heeft het ooit fraai samengevat: «Zelfs een Einstein die vijftig is geworden, willen ze nergens meer». Er zal veel tijd nodig zijn om die beeldvorming ten aanzien van vijftigplussers te veranderen.

Het derde aspect is «kunnen» werken. De mensen moeten in staat zijn om te blijven werken. Betere arbeidsomstandigheden kunnen daarop inspelen. Op pagina 5 van de nota van de heer De Swert (1) vindt de werkgroep enkele suggesties, die overigens ook door mevrouw Vanmoerkerke werden vermeld.

Er moet veel meer aandacht gaan naar opleiding. Ludo Van de Kerkhof, die bij Alcatel Bell verantwoordelijk was voor *Human resources*, stelde dat in België 80 % van de vorming gebeurt gedurende de eerste 5 jaar van de loopbaan. Daarna zou de onderneming geen reden meer zien om te investeren in vorming en zouden de werknemers zelf ook het belang van bijscholing niet meer inzien.

Competenties moeten worden bekeken, wat mevrouw Kohnenbergen al terecht suggereerde en *outplacement* moet veel meer als instrument worden gebruikt bij ontslagen.

Het Ervaringsfonds (2) kan hopelijk worden ingeschakeld om de arbeidsomstandigheden aan te passen en ook de arbeidstijd is belangrijk. De formule van de non-profit moet worden bekeken: vanaf 45 jaar kan er om de 5 jaar minder worden gewerkt, op basis van een collectieve formule voor een hele sector. Er is ook de individuele werktijdverkorting. Het tijdscrediet, eventueel bijgestuurd, is een goed instrument. Brugpensioen is niet altijd nodig als instrument. Dat is een veel ingewikkelder formule dan het tijdscrediet. Tijdscrediet kan in zijn huidige vorm van een viervijfde- of

(1) Voir le texte en annexe, II.A.2.2.1, doc. Sénat, n° 3-886/2, p. 64.

(2) Voir *infra*, II.A.3.5. Audition de Mme Anne Himpens, coordinatrice du fonds de l'expérience professionnelle du SPF emploi, Travail et Concertation Sociale, p. 128.

(1) Zie tekst als bijlage II.A.2.2.1, stuk Senaat, nr. 3-886/2, blz. 64.

(2) Zie *infra*, nr. II.A.3.5. Hoorzitting met mevrouw Anne Himpens, coördinator van het Ervaringsfonds bij de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, blz. 128.

crédit-temps. Celui-ci peut être appliqué, dans sa forme actuelle de 4/5-temps ou de mi-temps, aux plus de cinquante ans, comme mesure transitoire entre la vie active et la retraite.

L'approche de la Finlande est intéressante à cet égard. L'on y aborde le problème dans sa globalité; toutes les instances y sont associées, aussi bien les politiciens que l'administration et les interlocuteurs sociaux. La campagne a été mise sur pied par toutes les parties. L'approche retenue présente des incitants positifs tant pour les employeurs que pour les travailleurs. Ils ont bénéficié d'enquêtes et de suggestions sur l'adaptation des conditions de travail. Les résultats ont été positifs. Une campagne qui s'étend sur quatre ans ne résoudra évidemment pas tout le problème, mais l'important est que toutes les instances y ont mis du leur pour aller dans la bonne direction et aussi que des investissements ont été réalisés pour s'attaquer au problème.

En Belgique, on dénombre aujourd'hui une trentaine de « petites » mesures; dix pour les uns, dix pour les suivants et dix (1) pour les autres. Mais on n'investit guère. Il est clair que ces trente mesures sont inspirées par des considérations d'ordre purement budgétaire. Contrairement à la Finlande, où l'on a déployé les grands moyens. La CSC veut que l'on s'engage dans cette voie-là, mais les régimes existants doivent subsister aussi longtemps que l'emploi des catégories qui cherchent actuellement du travail ne progresse pas et qu'il n'y a pas d'amélioration des conditions de travail. Autrement dit, aussi longtemps qu'il n'y aura pas de « politique globale de la carrière professionnelle » et que l'on se bornera à mener une politique de la fin de la carrière professionnelle.

Une politique globale de la carrière professionnelle pour tous les travailleurs portera des fruits, car les gens pourront alors rester spontanément actifs plus longtemps.

c) Exposé introductif de M. Bernard Noël, secrétaire national de la CGSLB

M. Bernard Noël a compris que le but de cette réunion n'était pas de refaire le débat qui a déjà eu lieu en commission des Affaires sociales de la Chambre (2) où la question a principalement été abordée sous l'angle macroéconomique. Il s'agit aujourd'hui d'aborder plus en détail la problématique individuelle, le point de vue des entreprises et des secteurs. Cependant, il lui paraît quasiment inévitable de reprendre quelques considérations d'ordre général.

(1) Voir la déclaration du gouvernement sur sa politique du 12 octobre 2004, doc. Chambre, 2004-2005, Compte rendu de la séance plénière du 12 octobre 2004, n° 85.

(2) Voir le rapport de la commission des Affaires sociales, doc. Chambre, 2003-2004, n° 51-1325/1.

halftijdse loopbaan worden gebruikt voor vijftigplussers, als overgang van werk naar pensioen.

De aanpak van Finland terzake is interessant. Het probleem wordt er globaal aangepakt; alle instanties werden erbij betrokken, zowel de politici, de administratie als de sociale partners. De campagne werd opgezet door de diverse partijen. Het was een aanpak met positieve stimuli voor zowel werkgevers als werknemers. Die werden ondersteund door onderzoek en door suggesties over de aanpassing van de arbeidsomstandigheden. De resultaten waren positief. Een campagne die vier jaar loopt, zal uiteraard niet het hele probleem oplossen, maar het belang van die campagne is dat alle instanties zich hebben ingezet om de goede weg op te gaan en dat er ook investeringen werden gedaan om het probleem aan te pakken.

In België wordt men nu geconfronteerd met 30 « kleine » maatregelen; 10 voor de enen, 10 voor de volgenden en 10 (1) voor de anderen. Maar er wordt nauwelijks geïnvesteerd. Het is duidelijk dat die 30 maatregelen louter budgettair geïnspireerd zijn. In Finland daarentegen werden de grote middelen ingezet. Het ACV wil in die richting gaan, maar de bestaande regelingen moeten behouden blijven zolang de werkgelegenheid er niet op vooruit gaat voor de categorieën die vandaag werk zoeken en de arbeidsomstandigheden niet worden verbeterd. Met andere woorden zolang er geen globaal « loopbaanbeleid » is en alleen een eindeloopbaanbeleid wordt gevoerd.

Een globaal loopbaanbeleid voor alle werknemers zal vruchten afwerpen, want mensen zullen dan van zelf langer aan de slag kunnen blijven.

c) Inleidende uiteenzetting door de heer Bernard Noël, Nationaal Secretaris van de ACLVB

De heer Bernard Noël meent begrepen te hebben dat het niet de bedoeling is van deze bijeenkomst om opnieuw dezelfde discussie te voeren als de Commissie voor de Sociale Zaken van de Kamer (2), waar de zaak eerst voornamelijk vanuit een macro-economisch standpunt is belicht. We moeten nu de individuele problematiek meer in detail onder de loep nemen, vanuit het standpunt van de ondernemingen en de sectoren. Het lijkt hem echter onvermijdelijk dat er ook een paar algemene overwegingen opnieuw aan bod komen.

(1) Zie Beleidsverklaring van de regering van 12 oktober 2004, Stuk Kamer, 2004-2005, Verslag van de plenaire vergadering van 12 oktober 2004, nr. 85.

(2) Cf. verslag namens de commissie voor de Sociale Zaken, Stuk Kamer, 2003-2004, nr. 51-1325/1.

À la Chambre, il lui a paru intéressant d'expliquer comment les organisations syndicales appréhendaient le phénomène du vieillissement des travailleurs, les enjeux en matière de sécurité sociale et de pensions. Il croit honnêtement pouvoir dire que le niveau de sensibilisation est extrêmement important, même si les chiffres, les statistiques, les constats à moyen ou à long terme peuvent faire l'objet de discussions. Cependant, et ce constat est largement répandu, ce dossier est très sensible sur le plan politique. L'orateur a parfois le sentiment qu'il serait beaucoup plus confortable, notamment pour le monde politique, que les partenaires sociaux trouvent des accords sur certains points. Personne n'a intérêt à se lancer des slogans à la tête dans ce dossier.

Ses collègues de la FGTB et de la CSC ont émis une série de considérations qui peuvent très largement rencontrer le point de vue du syndicat libéral.

Ce n'est d'ailleurs que normal. Les partenaires sociaux sont présents ensemble en de nombreux endroits et ils s'efforcent d'émettre des avis unanimes. En effet, il est impossible de conclure un accord s'il n'y a pas unanimité en matière de droit collectif du travail, que ce soit sur le plan sectoriel ou sur le plan interprofessionnel. Il est donc évident qu'un certain nombre de points de vue sont concordants.

Selon le syndicat libéral, la situation est certes préoccupante, mais pas absolument catastrophique. M. Noël se permet de rappeler certaines statistiques, notamment les chiffres du Comité d'étude sur le vieillissement. Si l'on considère le tableau « Projection des dépenses de pension dans l'Union européenne » en incluant les autres revenus de la population âgée de 55 ans et plus en pourcentage du produit intérieur brut, la situation de la Belgique est moins préoccupante que celle d'autres pays. Pour ce type de coûts, notre pays se situe en dessous de la moyenne européenne. Il ne s'agit pas ici d'une étude de source syndicale et il faut se projeter très loin dans le futur pour voir notre pays rejoindre la moyenne européenne dans ce pourcentage de coûts.

D'après les projections, la moyenne européenne des coûts en pourcentage du produit intérieur brut se situera, en 2010, à 10,4. Selon le Comité sur le vieillissement, la Belgique atteindrait 9,9%. Le même comité — mais peut-on sérieusement faire des projections à 50 ans d'intervalle? — parle d'un pourcentage européen de 13,3% en 2050, pourcentage qui serait aussi celui de la Belgique à la même époque.

Cela étant, la population est actuellement très sensibilisée à cette question.

M. Noël rejoint ce que ses collègues de la FGTB et de la CSC ont dit quant aux différentes catégories de travailleurs de plus de 55 ans. Il n'est nul besoin d'être membre de la direction d'une organisation syndicale pour connaître ce genre de situation. Nous avons tous

In de Kamer leek het hem interessant om uit te leggen hoe de vakbondsorganisaties het probleem van de vergrijzing van de werknemers aanpakken en wat er speelt op het vlak van de sociale zekerheid en de pensioenen. Hij denkt eerlijk te kunnen zeggen dat het niveau van de bewustmaking uiterst belangrijk is, ook als de cijfers, de statistieken de vaststellingen op middellange of lange termijn betwist kunnen worden. De kwestie ligt echter — en die vaststelling is algemeen — zeer gevoelig op politiek vlak. Spreker heeft soms het gevoel dat het, vooral voor de politieke wereld, veel gemakkelijker zou zijn als de sociale partners het eens konden worden over bepaalde punten. Niemand heeft er belang bij dat er in deze kwestie met slogans wordt gegooid.

Zijn collega's van het ABVV en het ACV hebben een aantal bedenkingen geuit die grotendeels overeenkomen met het standpunt van de liberale vakbond.

Dat is ook normaal. De sociale partners zijn op vele plaatsen samen aanwezig en trachten unanieme adviezen uit te brengen. Als er inzake collectief arbeidsrecht — op sectoraal of op interprofessioneel vlak — geen eensgezindheid wordt gevonden, kan er immers ook geen akkoord worden gesloten. Het ligt dus voor de hand dat een aantal standpunten gelijklopend zijn.

Volgens de liberale vakbond is de situatie zeker zorgwekkend, maar niet catastrofaal. De heer Noël is zo vrij aan een aantal statistieken te herinneren, meer bepaald de cijfers van de Studiecommissie voor de vergrijzing. Als men de tabel « Projectie van de pensioenuitgaven in de Europese Unie » bekijkt en de andere inkomsten van de bevolking ouder dan 55 jaar erbij telt in de vorm van een percentage van het BBP, is de situatie in België minder zorgwekkend dan in andere landen. Voor dit soort uitgaven zit België onder het Europees gemiddelde. Het gaat hier niet om een studie gemaakt door de vakbonden en men moet al ver in de toekomst kijken om ons land het Europees gemiddelde te zien halen wat het percentage van deze kosten betreft.

Volgens de projecties zal het Europees gemiddelde van de pensioenkosten in percent ten opzichte van het BBP in 2010 10,4% bedragen. Volgens de Studiecommissie voor de vergrijzing zou dit cijfer in België dan 9,9% zijn. Dezelfde Commissie — maar kan men wel projecties maken op 50 jaar? — spreekt van een Europees percentage van 13,3% in 2050, cijfer dat België tegen die tijd dan ook zal halen.

De bevolking is zich tegenwoordig echter zeer bewust van de kwestie.

De heer Noël schaarft zich achter hetgeen zijn collega's van het ABVV en het ACV al gezegd hadden met betrekking tot de verschillende categorieën van werknemers ouder dan 55 jaar. Men hoeft echt geen directielid te zijn van een vakbondsorganisatie om dit

dans notre entourage des gens qui ont été catalogués dans l'une des diverses catégories évoquées par ses collègues de la FGTB et de la CSC.

Une grande majorité de personnes considèrent qu'il n'est pas concevable de travailler au-delà de l'âge de 58 ans ou moins, dans certains secteurs particulièrement lourds. Certaines personnes aimeraient probablement continuer à travailler si les conditions étaient meilleures. D'autres enfin sont véritablement désespérées d'avoir été « vidées » de leur entreprise, à l'occasion d'une restructuration, par exemple. Ces personnes souhaitent désespérément retrouver un emploi « convenable » mais ne répondent plus aux critères souhaités par les entreprises.

Les trois quarts des propos de la FEB ne le hérissent pas mais ils démontrent une terrifiante ambiguïté entre les points de vue développés par les organisations patronales et les réalités de l'entreprise.

Selon M. Noël, la question posée par Mme de T' Serclaes est évidemment pertinente. Quelle entreprise manifesterait une véritable volonté d'occuper des personnes de plus de 55 ans ? Poser la question revient à y répondre.

D'autres pistes ont été lancées, notamment de réduire, sur une base volontaire, son activité professionnelle à partir d'un certain âge. De quoi s'agit-il ? D'occuper une fonction moins importante, d'avoir un niveau de responsabilité moindre, de remplir des tâches qui ne sont plus considérées comme extrêmement utiles ? Si même on vous a convaincu que c'est une bonne chose pour le produit intérieur brut de la Belgique ou l'avenir des pensions, n'auriez-vous pas l'impression d'être un travailleur au rabais ? L'orateur reconnaît que l'on enveloppe les choses de manière intéressante, dans certains cas. On insiste sur le *coaching* ou l'accompagnement des jeunes travailleurs, mais il faut reconnaître que ce phénomène est souvent perçu comme une occupation au rabais.

Le syndicat libéral a toujours été attentif aux aspects économiques et il faut reconnaître que les politiques économiques de nombreux secteurs n'ont jamais misé sur ces catégories de travailleurs.

Voici quelques jours avait lieu une intéressante après-midi d'études à l'UCL où M. Noël a notamment retrouvé des partenaires sociaux. Une catégorie de travailleurs, des cadres, des personnes ayant des revenus assez importants, ont été victimes de fermetures, de restructurations et ne retrouvent généralement pas de travail. Ils ont recours à des formules qui rencontrent un succès assez modéré en France et commencent quelque peu à se développer en Belgique. Il s'agit du portage salarial. Des travailleurs possèdent une certaine expérience; ils ont quitté leur emploi mais disposent encore d'un bon carnet d'adresses. Ils s'efforcent de trouver des clients potentiels

soort situaties te kennen. Wij kennen allemaal wel iemand die in één van de categorieën valt die door de collega's van het ABVV en het ACV genoemd zijn.

Een grote meerderheid vindt het ondenkbaar dat er na de leeftijd van 58 jaar nog moet gewerkt worden, althans in de zeer zware sectoren. Sommigen zouden waarschijnlijk liever aan de slag blijven, als de voorwaarden beter waren. Anderen zijn dan weer wanhopig omdat ze door hun bedrijf opzij zijn geschoven, bij een herstructurering bijvoorbeeld. Deze mensen willen wanhopig een « behoorlijke » baan vinden maar beantwoorden niet meer aan de criteria die door de ondernemingen gehanteerd worden.

Drie kwart van de voorstellen van het VBO ergeren hem niet, maar geven blijk van een flagrante tegenstrijdigheid tussen de standpunten die door de werkgeversorganisaties worden ontwikkeld en de werkelijkheid in de ondernemingen.

Volgens de heer Noël is de vraag van mevrouw de T' Serclaes natuurlijk terecht. Welke onderneming zal zich werkelijk bereid tonen om mensen van ouder dan 55 jaar in dienst te nemen ? De vraag stellen is ze beantwoorden.

Andere mogelijkheden werden geopperd, zoals het op vrijwillige basis verminderen van de beroepsactiviteit op een bepaalde leeftijd. Waarover gaat het ? Een minder belangrijke functie bekleden, minder verantwoordelijkheid dragen, taken vervullen die niet meer als uiterst nuttig worden beschouwd ? Zou u als werknemer niet de indruk krijgen een koopje te zijn, zelfs al heeft men er u van overtuigd dat het goed is voor het bruto binnenlands product van België of voor de toekomst van de pensioenen ? Spreker geeft toe dat men in bepaalde gevallen de zaken handig inkleedt. Het coachen of begeleiden van jonge werknemers wordt aangeprezen, maar men moet erkennen, dat het verschijnsel vaak wordt gevoeld als een minderwaardige baan.

De liberale vakbond heeft steeds aandacht gehad voor de economische aspecten en het economisch beleid van heel wat sectoren heeft inderdaad nooit aandacht gehad voor die werknemerscategorieën.

Enkele dagen geleden vond aan de UCL een interessante studiemiddag plaats, waar de heer Noël sociale gesprekspartners heeft ontmoet. Een werknemerscategorie, stafpersoneel, mensen met een vrij hoog inkomen, zijn het slachtoffer geworden van sluitingen en herstructureringen en vinden meestal geen werk meer. Ze vallen terug op formules die in Frankrijk een nogal matig succes kennen en die zich in België enigszins beginnen te ontwikkelen. Hierbij worden de honoraria door een gespecialiseerde onderneming omgezet in loon. Werknemers hebben een bepaalde ervaring; ze hebben hun baan verloren maar hebben nog een goed adresboekje. Ze proberen

dans le domaine de la consultance, de l'accompagnement temporaire de certaines entreprises où il s'agit de dispenser des conseils précieux, mais limités dans le temps.

Ils s'adressent alors à une société qui leur octroie le statut de salarié. Reste à savoir si cette procédure est ou non légale. Pendant quelques semaines ou quelques mois, ils travaillent à l'extérieur.

Une telle solution lui paraît dangereuse. Par contre, la question qui est posée est réelle : les travailleurs de haut niveau qui ont été écartés de leur travail ont-ils des chances de retrouver un emploi salarié ?

Le gouvernement a consulté les partenaires sociaux. On a demandé, parallèlement aux négociations de l'accord interprofessionnel, d'analyser toute une série de pistes potentielles sur la problématique du vieillissement. Les travaux sont actuellement en cours.

Au début de l'année prochaine, le gouvernement aimerait trouver des solutions. Il a lancé une série d'idées qui ont été examinées par des groupes de travail techniques. Il peut être intéressant d'examiner toutes les mesures individuelles qui se trouvent sur la table. On n'en est pas encore à un stade où il faut donner une réponse affirmative ou négative mais les pistes actuelles permettent-elles déjà aujourd'hui la recherche d'une solution cohérente ?

Que les mesures proposées soient nombreuses — il y en a une trentaine — n'est pas une mauvaise chose. Le syndicat libéral est persuadé que quelques grandes mesures ne suffiront pas à régler le problème. Ce n'est pas en donnant des incitants négatifs qu'on trouvera une solution. Ceux qui espèrent régler ce problème en mettant un terme aux prépensions sans que la situation ait fondamentalement changé, prennent un risque politique majeur et une grande responsabilité vis-à-vis de la problématique du chômage dans son ensemble.

Il n'est pas réaliste de vouloir résoudre le problème des travailleurs âgés sans s'attaquer aux problèmes qui touchent d'autres catégories. Il n'est pas exclu qu'un travailleur puisse être motivé à l'idée de travailler plus longtemps si cette formule s'accompagne d'un « bonus ». Toutefois, M. Noël craint que l'on ne puisse pas espérer grand-chose de formules consistant à compenser un revenu moindre par une diminution des prestations.

Il est relativement naïf d'espérer que des gens acceptent de se retrouver dans une catégorie de revenus nettement moindre. Les gens sont ainsi faits qu'ils tâchent de conserver une bonne autonomie financière. Il n'empêche qu'on peut faire une distinction entre le « revenu poche » et le salaire que doit finalement payer l'entreprise.

Au cours des semaines et des mois à venir, le débat devrait avancer sérieusement. C'est de la conjonction

potentielle clientèle te vinden op de consultancymarkt, in de tijdelijke begeleiding van bepaalde ondernemingen waaraan kostbaar, maar in de tijd beperkt advies moet worden gegeven.

Ze wenden zich dan tot een onderneming die hen het statuut van loontrekkende geeft. De vraag is of die werkwijze legaal is. Gedurende enkele weken of maanden werken ze dan in buitendienst.

Dergelijke oplossing lijkt hem gevaarlijk. De gestelde vraag is echter reëel: hebben hooggeplaatste werknemers die hun baan hebben verloren nog een kans om een baan als loontrekkende te vinden ?

De regering heeft de sociale gesprekspartners geraadpleegd. Men heeft er tegelijk met de onderhandelingen over het interprofessioneel akkoord de analyse gevraagd van een reeks potentiële oplossingen voor de vergrijzingsproblematiek. Hier wordt momenteel aan gewerkt.

Begin volgend jaar wenst de regering oplossingen te vinden. Ze heeft een reeks ideeën geopperd die door technische werkgroepen werden onderzocht. Het kan interessant zijn alle individuele maatregelen te onderzoeken die op tafel liggen. We zijn nog niet zover dat er een positief of negatief antwoord moet worden gegeven, maar kan met de huidige denksporen vandaag reeds een coherente oplossing worden gezocht ?

Dat de voorgestelde maatregelen talrijk zijn — er zijn er een dertigtal — is geen slechte zaak. De liberale vakbond is ervan overtuigd dat enkele omvangrijke maatregelen niet zullen volstaan om het probleem op te lossen. Het is niet met het geven van negatieve prikkels dat men een oplossing zal vinden. Zij die hopen het probleem op te lossen door een einde te maken aan de brugpensioenen, zonder dat de situatie fundamenteel gewijzigd is, nemen een groot politiek risico en dragen een grote verantwoordelijkheid ten opzichte van de gehele werkloosheidsproblematiek.

Het is niet realistisch het probleem van oudere werknemers te willen oplossen zonder de problemen van andere categorieën aan te pakken. Het is niet uitgesloten dat een werknemer gemotiveerd kan worden om langer te werken als er een bonus aan vast zit. De heer Noël vreest echter dat we ons geen illusies mogen maken over formules die een lager inkomen compenseren met een vermindering van de prestaties.

Het is relatief naïef te hopen dat mensen zullen accepteren dat ze in een aanzienlijk lagere inkomenscategorie terecht komen. De mensen zitten zo in elkaar dat ze een degelijke financiële autonomie pogen te behouden. Dat belet niet dat men een onderscheid kan maken tussen het netto-inkomen en het loon dat de onderneming uiteindelijk moet betalen.

De komende weken en maanden moet er een duidelijke vooruitgang komen in het debat. Uit de combinatie

de toute une série de mesures que devraient pouvoir sortir des pistes crédibles et surtout, comme le dit M. De Swert, il faut que le politique, les patrons et les syndicats tiennent un même langage afin de mener des campagnes efficaces en la matière.

Par ailleurs, pourquoi continuer à nous flageller en Belgique en disant que nous sommes les plus mauvais dans tel ou tel domaine si l'on compare nos chiffres avec ceux de l'étranger? Si l'on fait à chaque fois l'impasse sur des données incontestables, comme la productivité, il peut difficilement admettre, en tant qu'organisation syndicale et en tant que syndicat libéral, qu'on continue à puiser, dans les statistiques, les données qui conviennent ou non.

Il est clair que les hauts niveaux de productivité que nous avons obtenus ont un prix.

Soudain, à l'occasion de la Saint-Nicolas, voilà qu'on trouverait des solutions rêvées pour les quinquagénaires. Les travailleurs de 50 ou 55 ans se rendent parfaitement compte que les entreprises ne tiennent pas à les garder.

Aujourd'hui, il faut convaincre des personnes plus jeunes auxquelles on impose des rendements absolument invraisemblables. Ceux qui affirment que la flexibilité est insuffisante, ignorent parfois totalement ce que permet la législation et ce qu'est la réalité dans les entreprises. Ils font preuve d'une naïveté surprenante dans ce domaine.

M. Noël s'imaginait naïvement que, dans un petit pays, les problèmes de mobilité devaient être relativement peu importants par rapport à ceux rencontrés dans des pays ou des plus grands. Il n'en est rien. La Belgique figure dans le peloton de tête des pays dont les habitants passent trop de temps dans les déplacements entre leur domicile et leur lieu de travail. Tout cela fait probablement partie du contexte.

d) Échange de vues

Mme Van de Castele estime que les partenaires sociaux qui sont représentés ici contribuent à faire du vieillissement un sujet sensible. Tous les partis, ainsi que le gouvernement, ont clairement affirmé qu'il n'était pas question de toucher aux contrats en cours ni au prépensions existantes. Sans doute ce message n'est-il pas encore suffisamment ancré dans l'esprit de la population, raison — parmi d'autres — pour laquelle le dossier est si sensible.

Selon Mme Vanmoerkerke, le problème du vieillissement ne peut pas être une source d'angoisse et aucune assise sociale ne permet une quelconque modification des systèmes actuels de retraite anticipée.

Mme Van de Castele se permet de mettre en doute cette affirmation. N'est-il vraiment pas possible de

van een hele reeks maatregelen moeten geloofwaardige oplossingen voortkomen. Zoals de heer De Swert zegt, is het vooral nodig dat de politici, de werkgevers en de vakbonden hetzelfde zeggen, zodat men over het probleem efficiënte campagnes kan voeren.

Waarom moeten we onszelf blijven pijnigen in België met verklaringen dat we de slechtsten zijn op een aantal gebieden wanneer men onze cijfers met die van het buitenland vergelijkt? Indien men telkens moeilijkheden maakt over onweerlegbare gegevens, zoals de productiviteit, dan kan hij als vakbondsorganisatie of als liberale vakbond moeilijk aanvaarden dat men uit de statistieken gegevens blijft opdiepen die al dan niet van pas komen.

Het is duidelijk dat de hoge productiviteit die wij hebben bereikt, een prijs heeft.

Plots zou men naar aanleiding van Sinterklaas de gedroomde oplossing vinden voor de vijftigers. De werknemers van 50 of 55 jaar geven er zich rekenschap van dat de ondernemingen ze niet graag in dienst houden.

We moeten vandaag jongere mensen overtuigen die totaal onwaarschijnlijke rendementen opgelegd krijgen. Wie beweert dat er onvoldoende flexibiliteit is, is soms totaal onwetend over wat er wettelijk kan en wat de realiteit in de ondernemingen is. Wat dat betreft geven ze blijk van een verrassende naïviteit.

In zijn naïviteit dacht de heer Noël dat de mobiliteitsproblemen in een klein land relatief onbelangrijk waren, in vergelijking met die in grotere landen of steden. Dat is niet zo. België zit in de kopgroep van landen waarvan de inwoners al te veel tijd verliezen bij verplaatsingen tussen hun woon- en hun werkplaats. Dat behoort waarschijnlijk allemaal tot de context.

d) Gedachtewisseling

Mevrouw Van de Castele is van oordeel dat de sociale partners die hier vertegenwoordigd zijn, ertoe bijdragen dat de vergrijzing een gevoelig onderwerp is. Alle partijen en ook de regering hebben duidelijk verklaard dat het niet de bedoeling is te raken aan lopende contracten en bestaande brugpensioenen. Wellicht is die boodschap nog niet voldoende tot de bevolking doorgedrongen en is dat een van de redenen waarom het dossier zo gevoelig ligt.

Mevrouw Vanmoerkerke zegt dat het probleem van de vergrijzing geen bron van angst mag zijn en dat er geen maatschappelijk draagvlak bestaat om iets te wijzigen aan de bestaande systemen van vervroegde uitkering.

Mevrouw Van de Castele is zo vrij die bewering in twijfel te trekken. Is het echt niet mogelijk aan de

faire comprendre clairement à la population qu'il existe effectivement un problème, mais que nous tenterons, en tenant compte des problèmes spécifiques de tous les groupes concernés, d'unir nos forces pour parvenir au même niveau que les autres pays européens? La durée moyenne de la carrière professionnelle en Belgique est inférieure de quatre ans à la moyenne des 15 pays de l'Union européenne. Or les conditions de travail ne sont pas plus dures chez nous que dans d'autres États européens. Aucun élément objectif ne permet de justifier une carrière plus courte des travailleurs belges.

Mme Van de Castele se dit prête à discuter de tous les aspects du dossier et à rechercher des solutions pour des groupes spécifiques, mais il faut avoir le courage de faire savoir à qui veut l'entendre que nous devons travailler plus longtemps si nous souhaitons maintenir notre système de sécurité sociale. Peut-être les travailleurs seraient-ils disposés à travailler plus longtemps si cela permettait de financer également les nouvelles technologies dans le domaine des soins de santé.

D'autre part, l'intervenante n'est pas du tout certaine qu'il n'y ait pas d'assise sociale. Les jeunes sont bel et bien préoccupés par la viabilité de la sécurité sociale. Ils ont l'impression que c'est d'eux qu'on attend la solidarité et qu'ils devront travailler plus longtemps. La génération des *babyboomers* a connu une carrière professionnelle de courte durée. Les personnes de cette génération ne sont entrées dans le monde du travail qu'après la guerre. Elles ont connu une période de prospérité économique et ont pu se constituer un patrimoine. Les jeunes craignent d'être les victimes d'un jeu de dupes. Les syndicats doivent se rendre compte que c'est aussi l'avenir des jeunes qui est en jeu.

Les travailleurs indépendants ne peuvent pas bénéficier d'un système de fin de carrière intéressant et ils travaillent en moyenne plus longtemps. Les organisations représentatives des indépendants qui ont pu s'exprimer ont évoqué le cas poignant de certaines personnes obligées de travailler plus longtemps. On constate évidemment aussi des différences considérables au sein du groupe des indépendants.

Les travailleurs des PME ne se voient pas davantage proposer des régimes de fin de carrière confortables, ce qui constitue en fait une discrimination.

On prétend que 40 % des travailleurs sont poussés vers la sortie contre leur gré. Si cette affirmation est exacte, les syndicats doivent eux aussi faire monter la pression en faveur d'un allongement de la carrière. Lorsqu'il s'agit d'indiquer ce qui pousse des travailleurs à opter pour la retraite anticipée, Mme Vanmoerkerke évoque uniquement, dans son exposé, les «effets de repoussoir» (*push factors*). Ces facteurs existent, certes, mais on omet de dire que les travailleurs sont véritablement poussés à l'inactivité

bevolking duidelijk te maken dat er inderdaad een probleem is, maar dat we met in acht name van de specifieke problemen van alle betrokken groepen zullen trachten de krachten te bundelen om op hetzelfde niveau te komen als de andere Europese landen? De gemiddelde beroepsloopbaan in België is vier jaar korter dan het gemiddelde van de 15 landen van de Europese Unie. De arbeidsomstandigheden zijn in ons land nochtans niet zwaarder dan in andere Europese landen. Er zijn geen objectieve redenen die de kortere loopbaan van de Belgische werknemers rechtvaardigen.

Mevrouw Van de Castele verklaart bereid te zijn alle aspecten van het dossier te bespreken en oplossingen te zoeken voor specifieke groepen, maar men moet de moed hebben de boodschap te verspreiden dat we langer zullen moeten werken om ons sociale zekerheidssysteem te kunnen handhaven. Misschien zijn werknemers wel bereid langer te werken als ook de nieuwe technologieën in de gezondheidszorg betaalbaar zijn.

Spreekster is er voorts helemaal niet zeker van dat er geen maatschappelijk draagvlak zou zijn. Jongeren zijn wél bezorgd over de betaalbaarheid van de sociale zekerheid. Ze hebben de indruk dat zij degenen zijn van wie solidariteit wordt verwacht en dat zij langer zullen moeten werken. De generatie van babyboomers heeft een korte beroepsloopbaan gekend. Ze is pas na de oorlog aan het werk gegaan. Ze heeft een periode van economische bloei meegemaakt en heeft een vermogen kunnen vergaren. De jongeren zijn bang de dupe van het verhaal te worden. De vakbonden moeten beseffen dat ook de toekomst van de jongeren op het spel staat.

Zelfstandigen kunnen geen gebruik maken van aantrekkelijke uitstapsystemen en werken gemiddeld langer. De organisaties van zelfstandigen die aan het woord zijn geweest, hebben verwezen naar schrijnende gevallen waarbij mensen genoodzaakt zijn langer te werken. Binnen de groep van zelfstandigen zijn er uiteraard ook grote verschillen.

In de kmo's krijgen de werknemers evenmin comfortabele uitstapregelingen, wat eigenlijk discriminatie is.

Er wordt gezegd dat 40 % van de werknemers tegen hun wil wordt uitgestoten. Als dat klopt, moeten ook de vakbonden de druk opvoeren om de mensen langer te laten werken. Als reden waarom mensen ervoor kiezen vervroegd met pensioen te gaan, wordt in de uiteenzetting van mevrouw Vanmoerkerke alleen naar de zogenaamde «pushfactoren» gewezen. Die zijn er uiteraard, maar er wordt in alle talen gezwegen over de factor die ervoor zorgt dat niet werken zo aantrekkelijk is dat werknemers naar de inactiviteit worden ge-

tellement celle-ci est devenue attrayante. C'est regrettable. Le débat serait plus honnête si l'on reconnaissait que les régimes de fin de carrière sont plus attractifs en Belgique que dans les autres pays de l'Union européenne. Il s'agit en effet du seul critère objectif de comparaison avec les autres pays. La note précise qu'il n'y a que 11 % de prépensionnés, mais sans indiquer d'âge. Dès lors, que vaut ce chiffre ? Car il n'y a pas que le problème de la prépension. Pour pouvoir obtenir des résultats, il faut aborder en même temps la problématique des régimes *Canada dry*, le problème des chômeurs âgés et tous les autres systèmes de fin de carrière.

Mme Van de Castele appelle de ses vœux un débat honnête, où l'on reconnaît les problèmes et tenterait ensemble de promouvoir une plus longue durée de la carrière, en tenant compte des problèmes spécifiques.

L'exposé de Mme Vanmoerkerke abordait également le taux de chômage élevé chez les jeunes. Cette réalité est évidemment regrettable et il y a beaucoup à faire pour remédier non seulement à ce problème, mais aussi à celui du chômage des allochtones et des femmes. Ce n'est pas une question de choix mais bien d'application conjuguée. L'OCDE ne dit rien d'autre lorsqu'elle démontre que là où il y a plus de travailleurs âgés, il y a aussi plus de jeunes travailleurs. Or, en Belgique, on continue de brandir l'alibi du chômage des jeunes pour maintenir la prépension. Cet argument n'est pas pertinent.

En ce qui concerne les propositions gouvernementales, Mme Van de Castele se réjouit de constater que M. Noël s'est prononcé moins négativement que Mme Vanmoerkerke sur les 30 points avancés par le gouvernement. En effet, ces propositions ne visent pas seulement à rendre les travailleurs moins chers, plus mobiles et plus disponibles. Le gouvernement a tenté ici de réfléchir au problème de manière créative et d'inciter les partenaires sociaux à faire de même. Les propositions ne sont pas à prendre ou à laisser. Au contraire, d'autres propositions qui permettraient d'atteindre le même résultat peuvent être discutées. L'oratrice déplore toutefois l'accueil si négatif qui leur est réservé.

Ce qui importe surtout, c'est que les activités professionnelles soient rémunératrices. La différence entre ce que reçoit le non-actif et la rémunération du travailleur est devenue trop ténue à partir d'un certain âge. Il faut donc tout mettre en œuvre pour rendre au travail un certain attrait financier. On a déjà fait suffisamment de propositions en la matière.

Mme Van de Castele formule ensuite quelques remarques concernant la question des emplois de fin de carrière. Elle a déposé une série de propositions de loi (1) visant à maintenir la prépension à mi-temps

zogen. Dat is betreuenswaardig. Er zou een eerlijker debat kunnen worden gevoerd als wordt toegegeven dat de uitstapregelingen in ons land aantrekkelijker zijn dan elders in de Europese Unie. Dat is immers de enige objectieve factor in vergelijking met de andere landen. In de nota staat dat er slechts 11 % brugpensioneerden zijn, maar er wordt geen leeftijd vermeld. Wat is dat cijfer dan waard ? Er is immers niet alleen het probleem van het brugpensioen. Ook de *canada dry*-systemen, het probleem van de oudere werklozen en alle andere uitstapregelingen moeten tezelfdertijd worden aangepakt om enig resultaat te kunnen bereiken.

Mevrouw Van de Castele pleit er voor een eerlijk debat te voeren, waarin de problemen worden erkend en waar men samen, met aandacht voor specifieke problemen, probeert langer werken te promoten.

In de uiteenzetting van mevrouw Vanmoerkerke kwam ook de hoge jeugdwerkloosheid aan bod. Deze realiteit valt uiteraard te betreuren en er moet veel worden gedaan om dat probleem te verhelpen, net zoals het probleem van de werkloosheid bij allochtonen en vrouwen. Het is echter niet « of ...of. », maar wel « en ...en. ». Dat zegt ook de OESO, die aantoonde dat waar meer ouderen aan het werk, ook meer jongeren aan het werk zijn. Jeugdwerkloosheid wordt in België echter nog altijd als alibi gebruikt om het brugpensioen in stand te houden. Dat gaat niet op.

Wat de regeringsvoorstellen betreft, verheugt het mevrouw Van de Castele dat de heer Noël zich minder negatief heeft uitgelaten over de 30 punten, voorgesteld door de regering, dan mevrouw Vanmoerkerke. Die voorstellen zijn immers niet alleen bedoeld om de werknemers goedkoper, mobieler en meer beschikbaar te maken. De regering heeft hier een poging gedaan om op een creatieve manier over het probleem na te denken en ook de sociale partners daartoe aan te sporen. De voorstellen zijn niet te nemen of te laten. Integendeel, andere voorstellen die hetzelfde resultaat kunnen bereiken, zijn bespreekbaar. Zij betreurt wel dat die voorstellen zo negatief worden onthaald.

Een van de belangrijkste zaken is dat werken moet lonen. Het verschil tussen niet werken en werken is vanaf een bepaalde leeftijd te klein geworden. Men moet er dus alles aan doen om werken opnieuw lonend te maken. Terzake werden al voldoende voorstellen gedaan.

Mevrouw Van de Castele heeft voorts een aantal bemerkingsen in verband met de vraag naar uitbolbanen. Zij heeft een aantal wetsvoorstellen (1) ingediend waarin het halftijds brugpensioen wordt behouden als

(1) Voir doc. Sénat, n^{os} 3-905-915.

(1) Zie Stukken Senaat, nrs. 3-905-915.

comme une forme d'emploi de fin de carrière. On a déjà dit ici que ce n'est pas la prépension qui est nécessaire, mais une plus grande souplesse dans la formule du crédit-temps pour les travailleurs âgés.

L'intervenante aimerait savoir en quoi consiste concrètement, pour M. Noël, la différence entre les deux formules. En effet, elles sont toutes deux basées sur le principe de l'octroi d'une allocation pour la quotité non prestée en cas de passage au régime de travail à quatre cinquièmes ou à mi-temps. De plus en plus, il faut tenter de mettre au point des formules qui permettent aux gens de travailler à temps partiel ou à mi-temps à partir d'un certain âge, mais l'intervenante ne comprend pas très bien pourquoi on fait une distinction si importante. Si, dans le cadre du crédit-temps, on se heurte au seuil de 5 %, qui n'existe pas en cas de prépension, pourquoi n'utilise-t-on pas plutôt cette formule ?

Un deuxième aspect, lié au précédent, est que le crédit-temps était destiné au départ à maintenir les gens plus longtemps au travail. Dans quelle mesure faut-il tenir compte du nombre de jours assimilés que l'intéressé a comptabilisés durant des périodes antérieures de sa carrière, avant d'accorder à tout le monde le droit au crédit-temps avant la retraite ?

Mme Vanmoerkerke affirme que la prépension doit demeurer possible au terme d'une carrière professionnelle normale, c'est-à-dire une carrière de 38 ans. Existe-t-il des chiffres à ce propos ? Quelle est, aux yeux des syndicats, une durée de carrière professionnelle acceptable ? Au sein de l'Union européenne, la durée d'une carrière complète est encore supérieure à 40 ans. L'intervenante estime dès lors que cette durée de 38 ans est insuffisante, surtout si l'on veut appliquer le système sagement.

Il y a une discrimination entre les travailleurs qui prennent leur retraite anticipée au prix d'une partie de leur pension et ceux qui peuvent bénéficier d'un régime de fin de carrière en conservant leurs droits à la pension grâce au système des jours assimilés. M. Noël n'estime-t-il pas qu'il faut mettre fin à cette discrimination ?

Mme de T' Serclaes regrette que les représentants de la CSC et de la FGTB soient partis et que les sénateurs n'aient pas eu l'occasion de discuter avec eux également.

Elle remercie donc ceux qui sont présents et qui se prêtent à la discussion. Celle-ci est d'autant plus nécessaire après l'intervention de la représentante de la FEB, Mme Kohnenmergen. L'oratrice est en effet d'accord avec elle mais les entreprises ont-elles compris ce point de vue ? Comme l'a indiqué Mme Kohnenmergen, un travail de sensibilisation qui s'avère utile doit être effectué. Comme le rappelle l'Europe, la Belgique n'est pas toute seule sur une île. Nous vivons dans une société mondialisée. Quelles seront les

un soort uitbolbaan. Er is hier al gezegd dat het brugpensioen niet nodig is, maar wel meer soepelheid in de formule van het tijdskrediet voor oudere werknemers.

Spreekster wenst te vernemen wat voor de heer Noël het concrete verschil is tussen de beide formules. Beide gaan er immers van uit dat een toelage wordt gegeven voor het gedeelte dat men niet werkt als wordt overgeschakeld op viervijfden of halftijds werk. Er moet meer en meer worden gezocht naar formules waarbij mensen vanaf een bepaalde leeftijd deeltijds of halftijds kunnen werken, maar zij begrijpt niet goed waarom er zo'n groot onderscheid wordt gemaakt. Als men bij het tijdskrediet stoot op de drempel van 5 %, die niet bestaat bij het brugpensioen, waarom wordt die formule dan niet eerder gebruikt ?

Een tweede, daaraan verbonden aspect is dat het tijdskrediet indertijd bedoeld was om mensen langer te laten werken. In welke mate moet rekening worden gehouden met wat al aan gelijkgestelde dagen opgebruikt is in vroegere periodes van de loopbaan, voordat aan iedereen vóór het pensioen recht wordt gegeven op tijdskrediet ?

Mevrouw Vanmoerkerke zegt dat het brugpensioen moet blijven bestaan na een normale professionele carrière, waarbij ze achterdertig jaar als een normale professionele carrière beschouwt. Bestaan daarover cijfers ? Wat wordt bij de vakbonden als een haalbare duur van een carrière beschouwd ? In de Europese Unie is de duur van een volledige loopbaan nog altijd meer dan veertig jaar. Spreekster is dan ook van oordeel dat die achtendertig jaar te weinig is, vooral als men het systeem soepel wil toepassen.

Er is een discriminatie tussen vervroegd gepensioneerden die moeten inleveren op hun pensioen en degenen die in een uitstaps scenario kunnen stappen en via het systeem van gelijkgestelde dagen hun pensioenrechten kunnen behouden. Vindt de heer Noël niet dat die discriminatie moet worden weggewerkt ?

Mevrouw de T' Serclaes betreurt dat de vertegenwoordigers van ACV en ABVV vertrokken zijn en dat de senatoren niet de gelegenheid hebben gekregen om ook met hen te debatteren.

Ze dankt dus de aanwezigen die bereid zijn het debat aan te gaan. Dat debat is broodnodig na de uiteenzetting van mevrouw Kohnenmergen, de vertegenwoordigster van het VBO. Spreekster is het met haar eens, maar hebben de ondernemingen dat standpunt begrepen ? Het is nuttig dat de mensen sensibiliseerd worden, zoals mevrouw Kohnenmergen heeft gezegd. Zoals Europa erop wijst, is België geen eiland. We leven in een gemundialiseerde maatschappij. Wat zullen de arbeidsmogelijkheden in België

possibilités de travail en Belgique, dans dix ou quinze ans? Quelles entreprises subsisteront dans notre pays quand il ne restera plus que les services publics ou les entreprises qui ne peuvent absolument pas déménager? Ce type de débat me semble par conséquent utile.

Comme chaque fois, Mme de T' Serclaes ajoute que le débat s'axe sur la situation des salariés. Celles des indépendants et du secteur public sont fort différentes. La situation de ce dernier pèse culturellement sur l'ensemble du débat. Un tiers de la population travaille en effet dans ce secteur. Or, les règles qui le régissent prévoient que, grâce à une accumulation de crédits, ses employés peuvent partir beaucoup plus tôt à la retraite. Cela rend jaloux ceux qui sont plus âgés et qui sont obligés de continuer à travailler. Cela pèse aussi sur le débat. Il faut adopter une vision globale.

Par ailleurs — ce sujet n'a pas encore été abordé —, il convient de tenir compte de toutes les conditions, de celles posées dans l'entreprise, mais aussi des conditions extérieures. Mme de T' Serclaes vise d'abord la mobilité. Plus les travailleurs deviennent âgés, plus pèsent sur eux les conditions extérieures, liées aux transports, aux trains, aux bus, aux embouteillages. Il faut envisager cette problématique dans l'analyse globale. Peut-être les mentalités changeront-elles sous la pression des *papy-boomers* et des *mamy-boomers*?

On vit dans une société où le modèle social est le jeune de 14 ou 15 ans. Cela change un peu, on le voit déjà dans la publicité. Tout le monde en subit néanmoins l'influence. La publicité véhicule un discours où les jeunes sont plus dynamiques, apportent des tas de choses et dans lequel les vieux sont tolérés. Qu'ils aillent s'amuser ailleurs, qu'ils dépensent leur argent en croisières, s'ils en ont la possibilité! C'est le modèle ambiant. Il faut s'en rendre compte.

Mme de T' Serclaes pense que les jeunes vivront dans une société différente de celle qu'ont connue les plus de cinquante ans d'aujourd'hui. Ils savent qu'ils devront être plus mobiles, multilingues mais ils veulent néanmoins avoir une vie à côté du travail.

On devrait donc réfléchir à la notion de plan de carrière de sorte que l'on puisse satisfaire sa volonté de rester au travail tout au long de sa carrière mais en bénéficiant d'assouplissements nécessaires en fonction de l'étape du cycle de vie.

C'est là que les pistes lui semblent les plus intéressantes. Il faut sortir du schéma actuel dans lequel finalement, puisque le travail coûte beaucoup aux entreprises, celles-ci pressent le « citron » à fond. Cela se passe à tous les niveaux. Par rapport à la situation d'il y a dix ou quinze ans, les gens qui parlent de flexibilité ne se rendent pas compte de ce qui est demandé aujourd'hui aux travailleurs à tous les

binnen tien of vijftien jaar zijn? Welke ondernemingen zullen in ons land blijven bestaan, wanneer alleen de overheidsdiensten of de ondernemingen overblijven die echt niet kunnen verhuizen? Dergelijk debat lijkt me bijgevolg nuttig.

Zoals ze dat telkens doet, voegt mevrouw de T' Serclaes eraan toe dat het debat over de situatie van de werknemers gaat. Die van de zelfstandigen en van de overheidssector verschilt daar sterk van. De situatie van de laatste weegt cultureel door op het debat. Een derde van de bevolking werkt immers in die sector. De regels die daar bestaan, bepalen dat de werknemers er dankzij het opbouwen van een krediet veel vroeger met pensioen kunnen gaan. Dat maakt diegenen die ouder zijn en verplicht zijn te blijven werken, afdunstig. Dat weegt eveneens op het debat. Men moet een globale visie hebben.

Tevens moet rekening worden gehouden met alle voorwaarden, die welke binnen de onderneming worden gesteld, maar ook de externe. Daarover hebben we het nog niet gehad. Mevrouw de T' Serclaes bedoelt eerst en vooral de mobiliteit. Hoe ouder de werknemers worden, des te zwaarder wegen de externe voorwaarden in verband met het transport, de trein, de bus, de files, op hen. Die problematiek moet in de algemene analyse worden gezien. Misschien zal de mentaliteit veranderen onder druk van de vergrijsde babyboomers?

We leven in een maatschappij waar het maatschappelijk model de jongere van 14 of 15 jaar is. Daar verandert weinig aan, dat merkt men aan de reclame. Maar het beïnvloedt toch iedereen. De reclame schept een beeld waarin de jongeren dynamischer zijn, heel wat aanbrengen en waarin de ouderen geduld worden. Dat ze zich elders gaan vermaken, dat ze hun geld uitgeven aan cruises, indien ze dat kunnen! Dat is het overheersende model. Daar moet men zich rekenschap van geven.

Mevrouw de T' Serclaes denkt dat de jongeren in een andere maatschappij zullen leven dan die welke de vijftigplussers van vandaag hebben gekend. Ze weten dat ze mobieler zullen moeten zijn, meertalig, maar toch willen ze naast hun werk een leven hebben.

Men moet dus nadenken over het begrip loopbaanplanning, zodat men zijn wil kan bevredigen om zijn hele loopbaan lang aan het werk te blijven, maar dan wel met de nodige versoepelingen afhankelijk van zijn levensfase.

Dat lijken haar de interessantste denksproten. We moeten loskomen van het huidige schema waarin de ondernemingen, omdat arbeid duur is, uiteindelijk de « citroen » leegpersen. Dat gebeurt op alle niveaus. De mensen die het woord flexibilitéit in de mond nemen, geven er zich geen rekenschap van wat er in vergelijking met de situatie van tien of vijftien jaar geleden vandaag van de werknemers op alle niveaus wordt

niveaux. Cela a des effets : les travailleurs deviennent malades, prennent des congés de maladie, font des infarctus, etc.

Les politiques doivent s'occuper de l'organisation de la société, avec les entrepreneurs, et les syndicats, et doivent mener un débat de société pour examiner la manière de concevoir le travail avec ses rigidités, avec la flexibilité, avec la protection des travailleurs sans oublier la question du revenu puisque c'est ce qui est déterminant dans la décision de rester ou non au travail. Ce qui est discuté dans le groupe de travail servira à alimenter ce débat. Il faudra arriver à trouver la bonne articulation entre la vie active et la vie non active dans le futur.

La présidente, Mme Geerts, soutient le plaidoyer de Mme Van de Castele en ce qui concerne notre mission sociale commune. Indépendamment de la discussion concernant les trente mesures proposées par le gouvernement, elle estime que la déclaration de politique générale du gouvernement du 12 octobre 2004 contient une série de lignes directrices claires. Premièrement, l'âge légal de la retraite n'est pas modifié; deuxièmement, les droits acquis ne sont pas remis en question; et troisièmement, une attention spéciale sera toujours accordée aux catégories sociales particulières. Dans ce cadre, tout le monde doit quand même pouvoir se rallier au message global. L'intervenante sait qu'il peut encore y avoir discussion sur les instruments à utiliser, mais il est important que tout le monde véhicule le même message.

Selon Mme Vanmoerkerke, un départ à la retraite pur et simple serait préférable à un système de départ partiel. Mme Van de Castele affirme en revanche que ce que l'on souhaite, ce ne sont pas des systèmes de fin de carrière à mi-temps, mais des systèmes qui permettent de maintenir les gens au travail à mi-temps. Cela ne va pas de soi.

M. De Swert affirme d'une part qu'il est favorable à un bonus pour ceux qui travaillent plus longtemps, mais il s'oppose, d'autre part, à un système de bonus-malus en fonction de l'âge. Que pense-t-il d'un système de bonus-malus sur la base de la carrière? Si un bonus est possible, un système de malus ne devrait-il pas l'être tout autant?

Mme Vanmoerkerke voyait d'un œil critique les systèmes proposés dans les trente points du gouvernement, qui reviennent en fait à épargner du temps, en convertissant par exemple les heures supplémentaires en congés supplémentaires. Comment les autres intervenants se situent-ils par rapport à cela?

M. Bernard Noël précise que Mme Van de Castele se demande si les syndicats ne contribuent pas à rendre ce dossier aussi sensible. Il est évident que les syndicats pratiquent la concertation. Mais il est heureux pour les organisations patronales et les partis

gevaagd. Dat heeft gevolgen: werknemers worden ziek, nemen ziekteverlof, krijgen een hartinfarct, enz.

De politici moeten zich bezighouden met de organisatie van de samenleving, samen met de ondernemers en de vakbonden en moeten een maatschappelijk debat voeren waarin de opvattingen over arbeid zullen worden onderzocht, met de starheid ervan, de flexibiliteit, de bescherming van de werknemers, zonder het inkomensprobleem te vergeten, want dat is doorslaggevend bij de beslissing of iemand al dan niet aan het werk blijft. Wat in de werkgroep besproken wordt, moet dat debat voeden. Men zal de goede overgang moeten vinden tussen het actieve leven en het toekomstige niet-actieve leven.

De voorzitter, mevrouw Geerts, ondersteunt het pleidooi van mevrouw Van de Castele, wat onze gezamenlijke maatschappelijke opdracht betreft. Los van de discussie over de dertig maatregelen, door de regering voorgesteld, is zij van oordeel dat er in de beleidsverklaring van de regering van 12 oktober 2004 een aantal duidelijke krijtlijnen staan. Ten eerste wordt niet geraakt aan de wettelijke pensioenleeftijd, ten tweede blijven verworven rechten buiten beschouwing en ten derde zal er altijd bijzondere aandacht zijn voor speciale sociale categorieën. Binnen dat kader moet iedereen zich toch achter de globale boodschap kunnen scharen. Zij weet dat er nog discussie kan zijn over de te gebruiken instrumenten, maar het is belangrijk dat we met zijn allen dezelfde boodschap uitsturen.

Volgens mevrouw Vanmoerkerke zou volledige uittrekking de voorkeur genieten boven een gedeeltelijke uittrekking. Daartegenover zegt mevrouw Van de Castele dat we geen halftijdse uitstapsystemen willen maar wel systemen om mensen halftijds aan het werk te houden. Dat is niet zo duidelijk.

De heer De Swert zegt enerzijds dat hij wel voor een bonus is voor wie langer werkt, maar anderzijds dat hij zich keert tegen een bonus-malus systeem op grond van de leeftijd. Hoe staat hij dan tegenover een bonus-malus systeem op grond van de loopbaan? Als een bonus kan, moet een malus dan ook niet kunnen?

Mevrouw Vanmoerkerke had kritische bedenkingen bij de systemen die in de dertig punten zijn opgenomen en die eigenlijk neerkomen op het sparen van tijd, zoals het gebruik van overuren voor extra verlof. Hoe staan de overige sprekers daartegenover?

De heer Bernard Noël verduidelijkt dat mevrouw Van de Castele zich afvraagt of de vakbonden er niet toe bijdragen dat dit dossier zo gevoelig ligt. Het spreekt vanzelf dat de vakbonden overleg plegen. De werkgeversorganisaties en de politieke partijen mogen

politiques que les syndicats osent prendre leurs responsabilités dans des dossiers importants. Mme Van de Castele a-t-elle déjà réfléchi à la manière dont le débat sur les retraites est mené dans d'autres pays ?

M. Noël croit qu'en Belgique, les organisations syndicales prennent leurs responsabilités. Les organisations patronales et syndicales se retrouvent dans les organes de gestion, ce qui est une bonne chose, alors que dans d'autres pays, le débat se réduit à des slogans.

M. Noël tient formellement à dire que les partenaires sociaux font un travail de sensibilisation et qu'ils essayent d'informer les gens le plus complètement possible dans ce genre de dossier. M. Noël croit que beaucoup de gens qui voient ce dossier de l'extérieur n'ont pas encore réellement pris la mesure de ce qui se passe dans les entreprises à l'occasion d'un licenciement collectif ou autre problème.

Chaque semaine, des entreprises contactent les syndicats. Ce sont souvent des PME, qui n'ont pas de représentants syndicaux en leur sein, ou l'un ou l'autre travailleur, afin de voir quelle solution honorable pourrait être dégagée pour telle ou telle situation.

Les syndicats se réjouissent évidemment de la déclaration du gouvernement selon laquelle on ne dérogera pas au système de prépension existant. La CGSLB est en effet loin d'affirmer que les 30 points n'auraient aucune valeur ou que le gouvernement serait antisocial. Elle constate que le gouvernement travaille lui aussi avec circonspection et espère que les partenaires sociaux l'aideront.

La CGSLB n'a jamais eu de réaction doctrinale en disant que le développement d'un troisième pilier de pension était dangereux en raison du risque de démolir les pensions légales. Le développement d'un deuxième et d'un troisième pilier doit avoir lieu, mais il ne signifie pas *ipso facto* le démantèlement de systèmes existants.

M. Noël croit que, quand un ministre dit aujourd'hui que, pour le deuxième pilier, il conviendrait peut-être de s'écarter de certains modes de paiement lorsqu'on bénéficie du capital, il sème le trouble chez les gens.

Des partenaires sociaux, patrons et syndicats, disent que l'on ne peut continuer à tout miser sur une sécurité sociale à laquelle on ne touche jamais, y compris son mode de financement, que le développement d'autres choses constitue un danger larvé, etc. En tant qu'organisation syndicale, la CGSLB partage cet avis. Il faut prendre cette responsabilité, mais elle demande aussi qu'on ne lui mette pas des bâtons dans les roues.

Parmi les 30 mesures proposées par le gouvernement, certaines sont parfaitement réalistes, d'autres sont naïves. Un bon nombre de points pourraient

echter blij zijn dat de vakbonden verantwoordelijkheid durven op te nemen in belangrijke dossiers. Heeft mevrouw Van de Castele al eens nagegaan hoe het pensioendeбат in andere landen wordt gevoerd ?

De heer Noël gelooft dat de vakbondsorganisaties in België zich verantwoordelijk gedragen. De werkgevers- en vakbondsorganisaties ontmoeten elkaar in de beheersorganen, wat een goede zaak is, terwijl het debat in andere landen tot slogans beperkt blijft.

De heer Noël staat erop formeel te verklaren dat de sociale partners een bewustmakingsinspanning leveren en proberen de mensen zo volledig mogelijk te informeren over dergelijk dossier. De heer Noël gelooft dat veel mensen die dat dossier van buitenaf bekijken nog niet echt hebben begrepen wat er in de ondernemingen plaatsgrijpt bij een collectief ontslag of een ander probleem.

Elke week nemen ondernemingen contact op met de vakbonden. Vaak zijn het KMO's, die zelf geen vakbondsafgevaardigden hebben, of de een of andere werknemer, om na te gaan welke eerbare oplossing kan worden gegeven aan deze of gene situatie.

De vakbonden staan uiteraard positief tegenover de verklaring van de regering dat er geen afbreuk wordt gedaan aan de bestaande brugpensioenen. ACLVB beweert inderdaad niet dat de 30 punten waardeloos zijn of dat de regering asociaal zou zijn. Zij stelt vast dat ook de regering voorzichtig tewerk gaat en hoopt dat de sociale gesprekpartners haar helpen.

De ACLVB heeft nooit een doctrinaire reactie gehad als zou de ontwikkeling van een derde pensioenpijler gevaarlijk zijn omdat hij de wettelijke pensioenen dreigt te vernietigen. De ontwikkeling van een tweede en een derde pijler moet plaatsvinden, maar het betekent niet *ipso facto* de vernietiging van bestaande systemen.

De heer Noël gelooft dat een minister, wanneer hij vandaag zegt dat het voor de tweede pijler misschien beter is dat men afwijkt van bepaalde betalingswijzen wanneer men over het kapitaal beschikt, onrust zaait bij de mensen.

Sociale partners, werkgevers en vakbonden, zeggen dat we niet kunnen blijven alles inzetten op een sociale zekerheid waaraan nooit wordt geraakt, ook niet aan de financieringswijze ervan, dat de ontwikkeling van andere zaken een sluimerend gevaar is, enz. De ACLVB is het daar als vakbondsorganisatie mee eens. Men mag die verantwoordelijkheid niet uit de weg gaan, maar de ACLVB vraagt ook dat men haar geen stokken in de wielen steekt.

Van de door de regering 30 voorgestelde maatregelen zijn er een aantal zeer realistisch, andere zijn naïef. Een groot aantal punten zouden voor de

effectivement être retenus pour l'avenir. Aucune des organisations syndicales, et certainement pas la CGSLB, ne refuse le débat. M. Noël croit d'ailleurs que le gouvernement n'attend pas que l'on tranche sur tous ces points avant la fin de l'année mais plutôt que l'on complète par des notes et observations. Quelles données faut-il ajouter pour que le dossier soit bien documenté afin de pouvoir poser des choix au début de l'année prochaine? En tant qu'organisation syndicale, la CGSLB s'inscrit parfaitement dans ce scénario.

D'aucuns prétendent que patrons et syndicats s'entendent pour faire endosser le coût des prépensions par l'État. Ces propos paraissent peut-être provocateurs, mais s'il devait exister une telle conjuration, le monde politique devrait aussi être impliqué, selon M. Noël. Nul n'ignore le rôle important qu'a joué le dossier des prépensions dans de nombreuses grandes entreprises, y compris en Flandre. S'il n'en avait pas été ainsi, une bonne partie du pays aurait été fortement secouée.

Des analyses approfondies sont-elles nécessaires pour savoir si les prépensions mi-temps sont plus ou moins intéressantes que d'autres formules permettant de réduire l'activité professionnelle? M. Noël préfère être prudent aujourd'hui, notamment à propos de la longueur de la carrière professionnelle. Il lui paraît plus raisonnable de parler de longueur de carrière que d'âge.

Combien d'années la carrière doit-elle durer? Comme cette question doit encore faire l'objet d'un large débat, il n'est pas opportun de citer des chiffres dès à présent. En revanche, le moment est venu de confronter les diverses hypothèses et de voir pourquoi certaines formules sont particulièrement intéressantes sur le plan fiscal ou parafiscal, et d'autres non. Il existe incontestablement des propositions que les syndicats ne peuvent accepter, mais il n'y a actuellement aucune alternative crédible. Les syndicats sont disposés à débattre de ce qu'il y a lieu de faire dans le futur.

Mme de T' Serclaes a indiqué qu'il fallait également tenir compte de tout ce qui tourne autour de l'entreprise. M. Noël fait référence au problème de la mobilité, qui a été démontré statistiquement. On a également constaté qu'en réalité, le temps de travail est plus important en Belgique que ne l'imaginaient d'aucuns. Tel est également le cas du problème de la mobilité qui peut sérieusement affecter les travailleurs, en particulier à partir d'un certain âge.

Quant au plan de carrière, l'idée est séduisante *a priori*. Elle a souvent été mise en avant dans le monde patronal. À certains moments, on assiste à des pics d'activité. Ne serait-il pas possible de constituer une espèce de cagnotte qui servirait en fin de carrière ou en cours de carrière, à des moments où l'on peut travailler

toekomst kunnen worden weerhouden. Geen enkele van de syndicale organisaties, en zeker niet het ABVV, weigert het debat. De heer Noël denkt dat de regering niet verwacht dat men voor het einde van het jaar over al deze maatregelen de knoop doorhakt, maar dat men veeleer aanvullingen voorziet via nota's en opmerkingen. Welke gegevens moeten worden toegevoegd opdat het dossier goed zo zijn gedocumenteerd om keuzes te kunnen maken bij het begin van het volgende jaar? Het ACLVB schrijft zich als syndicale organisatie perfect in in dit scenario.

Sommigen beweren dat patroons en vakbonden samenzworen om de kostprijs van de brugpensioenen op de overheid af te wentelen. Zijn uitspraak klinkt misschien provocerend, maar als er al een dergelijke samenzwering zou bestaan, dan zou ook de politieke wereld erbij betrokken zijn, aldus de heer Noël. Men weet hoe groot de rol is geweest van het dossier brugpensioenen in vele grote bedrijven, ook in Vlaanderen. Als dat niet het geval zou zijn geweest dan zou er in grote delen van het land grote commotie zijn ontstaan.

Zijn er diepgaande analyses nodig om na te gaan of het halftijdse brugpensioen interessanter dan wel minder interessant is dan andere formules die de beroepsactiviteit kunnen verminderen? De heer Noël is vandaag liever voorzichtig inzake de duur van de beroepsloopbaan. Het lijkt hem verstandiger het over de duur van de loopbaan te hebben in plaats van over de leeftijd.

Hoeveel jaar moet dat zijn? Aangezien daarover nog uitgebreid moet worden gedebatteerd, is het niet gepast cijfers naar voren te schuiven. Het is wel een goede gelegenheid om de verschillende hypothesen naast elkaar te plaatsen en om te zien waarom bepaalde zaken fiscaal of parafiscaal bijzonder interessant zijn en andere niet. Ongetwijfeld zijn er bepaalde voorstellen die de vakbonden niet kunnen aanvaarden, maar er zijn momenteel geen geloofwaardige alternatieven. De vakbonden zijn bereid om het debat te voeren over wat in de toekomst moet gebeuren.

Mevrouw de T' Serclaes heeft erop gewezen dat er ook rekening moet worden gehouden met alles in verband met de onderneming. De heer Noël verwijst naar het mobiliteitsprobleem, dat statistisch bewezen is. Men heeft ook vastgesteld dat de arbeidstijd in werkelijkheid langer is in België dan sommigen dachten. Hetzelfde geldt voor het mobiliteitsprobleem, dat voor de werknemers zwaar kan wegen, vooral vanaf een bepaalde leeftijd.

Het idee van loopbaanplanning is op het eerste gezicht aantrekkelijk. In werkgeverskringen werd het vaak geopperd. Op bepaalde tijdstippen wordt men met activiteitspieken geconfronteerd. Zou het niet mogelijk zijn een soort spaarpot te vullen, die op het einde van de loopbaan of gedurende de loopbaan kan

un peu moins ou gagner un peu moins ? Le problème est la mise en œuvre de cette idée. D'abord, parce que l'on ne peut pas toujours se forger une conception idéale de la manière dont on voudrait planifier sa vie. Ensuite, parce que ce genre de projet n'est pas nécessairement réalisable techniquement, à moins par exemple que tout le monde puisse travailler toute sa vie au même endroit. La réalité est tout autre. Les gens sont de plus en plus amenés à changer d'emploi. Par ailleurs, il serait quelque peu naïf d'espérer pouvoir convaincre un nouvel employeur que dans quelques années, il devra tenir compte du fait que l'on a travaillé dans de nombreuses entreprises d'un autre secteur pour faire plaisir à son ancien employeur. Par contre, on peut imaginer des formules permettant de constituer des réserves, par exemple en centralisant certains fonds. Le problème majeur lui paraît essentiellement de nature technique.

Il serait utopique de rechercher des solutions par le biais du crédit-temps et des heures supplémentaires lorsque les gens changent d'emploi. Tout le monde ne travaille pas toute sa vie au sein de la même entreprise. Pour ce qui est des fluctuations des prestations sur une base annuelle, trimestrielle ou hebdomadaire, le système belge est très souple si on le compare à celui qu'appliquent bon nombre d'autres pays. Il y a toujours discussion à ce sujet. M. Noël estime qu'il serait très difficile d'épargner des heures supplémentaires à beaucoup plus long terme. Il est impossible de tenir compte de la sorte des besoins des entreprises.

Du point de vue des entreprises, le nœud du problème réside dans le coût du travailleur âgé. La question est de savoir si l'on peut encore diminuer les charges sociales.

Peut-on dire à un travailleur âgé qu'il est un *has been* en raison de son âge et qu'il devra désormais s'occuper de *coaching* et gagnera moins ? Tous ces facteurs rendent le problème très complexe.

II.A.2.3. Mme Anne Vanderstappen, conseillère « Affaires sociales », service d'étude de l'UNIZO, et M. Pierre Colin, secrétaire général, Union des Classes moyennes

a) *Exposé introductif de Mme Anne Vanderstappen, conseillère « Affaires sociales », UNIZO*

Mme Vanderstappen expose la problématique des travailleurs indépendants âgés, à la lumière des sept points suivants :

- pension minimum
- adaptations au bien-être

worden aangesproken, op momenten waarop men wat minder kan werken of wat minder kan verdienen ? Het probleem is de uitvoering van dat idee. Eerst en vooral omdat men zich niet altijd een goed oordeel kan vormen van de wijze waarop men zijn leven wenst te plannen. Ten tweede omdat dergelijk project niet altijd technisch kan worden gerealiseerd, tenzij iedereen bijvoorbeeld zijn leven lang op dezelfde plaats kan werken. De werkelijkheid ziet er helemaal anders uit. Steeds vaker worden mensen ertoe gebracht van werk te veranderen. Het zou overigens naïef zijn te hopen dat men een nieuwe werkgever ervan kan overtuigen dat hij over enkele jaren rekening zal moeten houden met het feit dat men in veel ondernemingen van een andere sector heeft gewerkt om zijn gewezen werkgever een plezier te doen. Er zijn evenwel formules denkbaar waarbij reserves kunnen worden aangelegd, bijvoorbeeld door bepaalde fondsen te centraliseren. Het belangrijkste probleem lijkt hem hoofdzakelijk van technische aard.

Oplossingen vinden langs de weg van tijdskrediet en overuren blijft een utopie als mensen van werk veranderen. Niet iedereen werkt heel zijn leven in hetzelfde bedrijf. Op het vlak van schommelingen van prestaties op jaarbasis, op kwartaalbasis of op weekbasis is het Belgisch systeem zeer flexibel in vergelijking met dat in veel andere landen. Daarover is er altijd discussie. Het sparen van overuren op nog veel langere termijn lijkt de heer Noël zeer moeilijk. Het is onmogelijk om op die manier rekening te kunnen houden met de behoeften van de bedrijven.

Vanuit het standpunt van de bedrijven is de kostprijs van de oudere werknemer de kern van het probleem. De vraag is of de sociale lasten nog verder kunnen worden verlaagd.

Kan aan een oudere werknemer worden gezegd dat hij wegens zijn leeftijd, een *has been* is, en zich voortaan moet bezig houden met *coaching* en minder zal verdienen ? Al die factoren maken het probleem zeer complex.

II.A.2.3. Mevrouw Anne Vanderstappen, adviseur « Sociale Zaken », studiedienst UNIZO en de heer Pierre Colin, secretaris-generaal, « Union des Classes moyennes »

a) *Inleidende uiteenzetting door mevrouw Anne Vanderstappen, adviseur « Sociale Zaken », UNIZO*

Mevrouw Vanderstappen licht de problematiek bij de oudere zelfstandigen toe aan de hand van de volgende zeven items :

- minimumpensioen
- welvaartsaanpassingen

- retraite anticipée
- soins de santé
- pension complémentaire
- unité de carrière
- périodes assimilées.

Pour chacun de ces thèmes, elle met en évidence la discrimination existante entre indépendants et salariés.

1. Pensions minimums

Les plus récentes décisions prises en la matière par le gouvernement fédéral peuvent être schématisées comme suit :

— il est prévu une augmentation de 27 euros pour un isolé et de 33 euros pour un ménage le 1^{er} septembre 2004, le 1^{er} décembre 2005, le 1^{er} décembre 2006 et le 1^{er} décembre 2007. Au 1^{er} décembre 2007, les isolés auront donc bénéficié d'une augmentation de 108 euros, et les ménages d'une augmentation de 132 euros;

— au 1^{er} octobre 2004, la pension minimale au taux ménage s'élève à 890,05 euros par mois pour un indépendant et à 1 061,33 euros par mois pour un travailleur salarié, ce qui représente une différence de 171,28 euros par mois. Le 1^{er} décembre 2007, cette différence sera encore de 72,28 euros par mois au détriment de l'indépendant. Au 1^{er} octobre 2004, la pension minimale au taux isolé s'élève à 669,92 euros par mois pour un indépendant et à 849,33 euros par mois pour un travailleur salarié, soit une différence de 179,41 euros par mois. Le 1^{er} décembre 2007, cette différence sera encore de 98,41 euros par mois.

2. Adaptations au bien-être

Le gouvernement fédéral a décidé de procéder, dès 2006, à une adaptation au bien-être sélective pour les travailleurs indépendants. Pour les travailleurs salariés, une adaptation au bien-être de 2 % au 1^{er} septembre 2005 a été décidée pour les pensions ayant pris cours en 1997, au 1^{er} septembre 2006 pour les pensions ayant pris cours en 1998 et 1999 et au 1^{er} septembre 2007 pour les pensions ayant pris cours en 2000 et 2001.

3. Retraite anticipée

Mme Vanderstappen souligne que les travailleurs indépendants sont victimes d'une lourde discrimination par rapport aux autres catégories professionnelles, du fait qu'ils sont pénalisés de 5 % par année de retraite anticipée. Cette pénalisation n'existe pas pour les travailleurs salariés. En outre, les fonctionnaires peuvent bénéficier de bonus s'ils restent plus longtemps au travail.

- vervroegde pensionering
- gezondheidszorgen
- aanvullend pensioen
- eenheid van loopbaan
- gelijkgestelde periodes.

Zij benadrukt bij elk van deze onderwerpen de bestaande discriminatie tussen de zelfstandigen en de werknemers.

1. Minimumpensioenen

De meest recente beslissingen terzake vanwege de federale regering, leiden tot het volgende schematische overzicht :

— er komt een verhoging met 27 euro voor een alleenstaande en 33 euro voor een gezin op 1 september 2004, 1 december 2005, 1 december 2006 en 1 december 2007. Op 1 december 2007 is er zodoende een verhoging gerealiseerd van 108 euro voor een alleenstaande en van 132 euro voor een gezin;

— op 1 oktober 2004 bedraagt het minimaal gezinspensioen voor een zelfstandige 890,05 euro per maand en voor een werknemer 1 061,33 euro per maand. Dit betekent een verschil van 171,28 euro per maand. Op 1 december 2007 zal dit verschil nog 72,28 euro per maand bedragen ten nadele van de zelfstandige. Op datum van 1 oktober 2004 bedraagt het minimaal pensioen voor een alleenstaande zelfstandige 669,92 euro per maand en voor een alleenstaande werknemer 849,33 euro per maand. Dit betekent een verschil van 179,41 euro per maand. Op 1 december 2007 zal dit verschil nog 98,41 euro bedragen.

2. Welvaartsaanpassingen

De federale regering heeft besloten over te gaan tot een selectieve welvaartsaanpassing vanaf 2006 voor de zelfstandigen. Voor de werknemers werd besloten tot een welvaartsaanpassing met 2 % op 1 september 2005 voor de pensioenen, ingegaan in 1997; op 1 september 2006 voor de pensioenen ingegaan in 1998 en 1999; op 1 september 2007 voor de pensioenen ingegaan in 2000 en 2001.

3. Vervroegde pensionering

Mevrouw Vanderstappen wijst erop dat zelfstandigen zwaar worden gediscrimineerd ten opzichte van andere beroepsgroepen door een penalisatie van 5 % per jaar vervroegde pensionering. Een dergelijke penalisatie bestaat niet voor werknemers. Ambtenaren kunnen bovendien bonussen krijgen om langer arbeidsactief te blijven.

4. Soins de santé

Les travailleurs indépendants retraités doivent continuer à payer, avec leur modeste pension, une assurance complémentaire «petits risques»; ils sont donc victimes d'une discrimination par rapport aux travailleurs salariés et aux fonctionnaires, en ce sens qu'il n'y a pas d'assimilation pour le maximum à facturer ni pour les VIPO.

5. Pensions complémentaires

Étant donné que, dans le premier et le deuxième pilier, les pensions des indépendants sont encore inférieures à celles du premier et du deuxième pilier des travailleurs salariés, des améliorations s'imposent. Il convient d'instaurer, pour les assurances de groupe, une possibilité de *back-service* (c'est-à-dire une possibilité de paiement rétroactif de primes) et de *front-service* (possibilité de verser des primes pour les années à venir).

6. Unité de carrière

En cas de carrière mixte, les années accomplies en tant que travailleur salarié prévalent, jusqu'à présent, sur les années relevant du statut d'indépendant, même si elles sont moins intéressantes.

Mme Vanderstappen signale l'adoption, il y a un an et demi déjà, d'une loi consacrant la prise en compte des années qui sont effectivement les plus avantageuses (*Moniteur belge* du 24 juin 2003). Toutefois, l'arrêté royal fixant l'entrée en vigueur de cette loi ainsi que les arrêtés d'exécution se font toujours attendre.

7. Périodes assimilées

Pour les travailleurs indépendants, le service militaire est considéré comme une période assimilée dans le cas où une activité d'indépendant est entamée dans un délai de 180 jours; il en va de même pour les travailleurs salariés lorsque le service militaire est effectué dans les trois ans qui suivent le début de l'activité professionnelle salariée.

Lorsque des chômeurs âgés retournent au chômage après avoir repris une activité, on applique, pour les indépendants, un calcul basé sur une rémunération forfaitaire peu élevée et, pour les travailleurs salariés, un calcul basé sur la rémunération dont le travailleur bénéficiait avant de perdre son emploi.

b) *Exposé introductif de M. Pierre Colin, secrétaire-général de l'Union des Classes moyennes*

M. Colin présente un exposé sur la problématique de la fin de carrière des travailleurs indépendants.

4. Gezondheidszorgen

Gepensioneerde zelfstandigen moeten met hun karig pensioen ook nog steeds een aanvullende verzekering voor kleine risico's betalen en worden in die zin gediscrimineerd ten aanzien van werknemers en ambtenaren dat er geen gelijkschakeling is voor de maximumfactuur, noch voor de wigw's.

5. Aanvullende pensioenen

Aangezien in de eerste en de tweede pijler de pensioenen voor de zelfstandigen nog steeds lager zijn dan in de eerste en de tweede pijler bij de werknemers, zijn er verbeteringen noodzakelijk. Voor de groepsverzekeringen moet een Back-service (i.e. mogelijkheid om voor het verleden premies bij te betalen) en een Front-service (i.e. mogelijkheid om voor de komende jaren premies te storten) mogelijk zijn.

6. Eenheid van loopbaan

Bij een gemengde loopbaan primeren tot nog toe werknemersjaren boven zelfstandige jaren ook al zijn zij minder goed.

Mevrouw Vanderstappen wijst erop dat er reeds 1,5 jaar een wet werd goedgekeurd om de effectief meest voordelige jaren toe te kennen (*Belgisch Staatsblad* van 24 juni 2003). Het blijft echter wachten op het koninklijk besluit dat de inwerkingtreding van deze wet bepaalt en de uitvoeringsbesluiten moeten nog genomen worden.

7. Gelijkgestelde periodes

Voor zelfstandigen telt de militaire dienst als een gelijkgestelde periode ingeval van het opstarten van een zelfstandige activiteit binnen 180 dagen; voor werknemers geldt dit binnen 3 jaar na het starten als werknemer.

Wanneer oudere werklozen na het hervatten van een activiteit terugkeren naar de werkloosheid, wordt voor de zelfstandigen een berekening gehanteerd op basis van een laag forfaitair loon; voor de werknemers geldt voor de berekening het loon van de werknemer voordat hij werkloos werd.

b) *Inleidende uiteenzetting van de heer Pierre Colin, secretaris-generaal van de Union des Classes Moyennes*

De heer Colin licht de eindeloopbaanproblematiek van de zelfstandigen als volgt toe :

1. Taux d'activité

Selon certaines sources, les âges moyens de départ à la retraite pour les différentes catégories professionnelles seraient les suivants :

— 62,5 et 62 ans pour les indépendants et les indépendantes;

— 56,2 et 55,3 ans pour les ouvriers et les ouvrières;

— 58,6 et 56,8 ans pour les employés et employées du secteur privé;

— 59,5 et 58,1 ans pour les employés et employées du secteur public.

Selon les statistiques 2003 de l'Inasti, les 856 655 travailleurs indépendants et aidants se répartissent de la façon suivante :

— tranche de 55 à 60 ans 10 %;

— tranche de 60 à 65 ans 5,9 %;

— au-delà de 65 ans 6,67 % du nombre total.

Entre 2000 et 2003, le nombre d'indépendants actifs après l'âge de la pension est tombé de 62 592 unités à 58 257 unités, alors que, si l'on fait abstraction de la prise en considération des conjoints aidants en qualité d'indépendants à partir de 2003, le nombre total d'indépendants est resté pratiquement stable.

Il en découle donc que sur ces quelques dernières années, le nombre d'indépendants actifs après l'âge de la pension est en régression en nombre et en valeur relative. Étant donné que la tranche d'âge 60-65 ans est actuellement moins nombreuse que la tranche d'âge active après 65 ans, cette tendance devrait se poursuivre.

2. Les revenus de remplacement des indépendants en fin de carrière

La problématique des travailleurs âgés salariés est rencontrée de différentes façons. Que ce soit l'assurance maladie-invalidité, les prépensions légales ou volontaires, ou encore l'assurance-chômage.

Dans le régime du statut social des travailleurs indépendants, les seules possibilités de revenus de remplacement sont l'assurance-maladie, les indemnités du régime de l'incapacité de travail et la pension anticipée à partir de 60 ans, en principe.

3. Avant 65 ans

Beaucoup d'indépendants connaissent des problèmes de santé. Certaines professions s'exercent dans des conditions pénibles, comme chez les travailleurs

1. Activiteitsgraad

Volgens sommige bronnen zijn de gemiddelde pensioneringsleeftijden voor de verschillende beroeps-categorieën de volgende :

— 62,5 en 62 jaar voor de zelfstandigen;

— 56,2 en 55,3 voor de arbeiders en arbeidsters;

— 58,6 en 56,8 jaar voor de bedienden van de privé-sector;

— 59,5 en 58,1 jaar voor de bedienden van de overheidssector.

Volgens de statistieken van 2003 van de RSVZ kunnen de 856 655 zelfstandigen en meewerkende echtgenoten als volgt worden opgesplitst :

— de leeftijdsklasse van 55 tot 60 jaar 10 %;

— de leeftijdsklasse van 60 tot 65 jaar 5,9 %;

— ouder dan 65 jaar 6,67 % van het totaal.

Tussen 2000 en 2003 is het aantal zelfstandigen dat actief is gebleven na de pensioenleeftijd, gedaald van 62 592 eenheden naar 58 257 eenheden, terwijl het totale aantal zelfstandigen nagenoeg stabiel is gebleven wanneer men abstractie maakt van de erkenning sinds 2003 van de meewerkende echtgenoten als zelfstandigen.

Daaruit volgt dus dat het aantal zelfstandigen dat na de pensioenleeftijd actief blijft in aantal en relatief is gedaald. Aangezien de leeftijdsklasse 60-65 jaar momenteel minder talrijk is dan de leeftijdsklasse van actieven na 65 jaar, zal die trend zich doorzetten.

2. De vervangingsinkomens van de zelfstandigen die hun loopbaan beëindigen

De problematiek van de oudere werknemers wordt op verschillende manieren opgevangen. Dat gebeurt door de ziekte- en invaliditeitsverzekering, de wettelijke of vrijwillige brugpensioenen of door de werkloosheidsverzekering.

De mogelijkheden van een vervangingsinkomen in de regeling van het zelfstandigenstatuut zijn in principe alleen de ziekteverzekering, de vergoedingen voor arbeidsongeschiktheid en het vervroegd pensioen vanaf 60 jaar.

3. Voor 65 jaar

Veel zelfstandigen kampen met gezondheidsproblemen. Sommige beroepen worden in zware omstandigheden uitgeoefend, zoals dat ook voor werknemers

salariés. On citera les professions artisanales, de la construction, l'agriculture, sans oublier les professions libérales comme celle de médecin généraliste.

Les difficultés économiques sont aussi présentes, qu'il s'agisse de difficultés propres à l'entreprise, ou encore d'une évolution du monde économique, y compris celle qui résulte de l'évolution des technologies.

En fin de carrière, il pourrait être indispensable, pour la poursuite de l'entreprise, de consentir à de nouveaux investissements, mais ceux-ci s'avèreraient beaucoup trop onéreux vu la période restant à courir jusqu'à l'âge de la pension pour en assurer l'amortissement. En effet, la transmission de l'entreprise n'est pas nécessairement toujours possible.

Il n'existe pas de système de prépension pour les indépendants; le système de l'assurance-faillite reste un système de dépannage strictement marginal et limité dans le temps.

La problématique de la cessation d'activité entre 60 et 65 ans chez un indépendant se révèle avec plus encore d'acuité pour cette catégorie sociale. En effet, deux éléments se cumulent :

— d'une part, la faiblesse du taux de pension;

— d'autre part, le maintien d'un coefficient de réduction de la pension d'un montant de 5 % par année d'anticipation, régime de pénalité qui a été supprimé voici dix ans pour les salariés.

Ainsi, l'indépendant qui prend sa pension à 60 ans n'aura pour pension que 75 % de 40/45 d'un montant de pension minimum de base déjà inférieur à celui des autres catégories sociales.

Lorsque l'activité de l'indépendant se termine de façon involontaire avant 65 ans, le rendement de son activité économique aura été très souvent en décroissant les dernières années. Or, le mode de calcul des cotisations d'indépendant est fondé sur le revenu de référence de la troisième année qui précède celle du paiement de la cotisation. Ainsi, à la réduction du revenu s'ajoutent des cotisations perçues sur la base d'années plus fastes.

4. À 65 ans

On a vu déjà ci-dessus que la pension minimale de l'indépendant à 65 ans est faible (de l'ordre de 160 euros de moins que la pension minimale mensuelle d'un salarié).

Il en découle qu'à 65 ans, de nombreux indépendants sont tenus de poursuivre une activité économique.

het geval is. Voorbeelden daarvan zijn de ambachtelijke beroepen, de bouwnijverheid, de landbouw. We mogen ook de vrije beroepen niet vergeten, zoals de huisartsen.

Er zijn ook de economische problemen, de moeilijkheden die eigen zijn aan de onderneming, of aan de ontwikkeling van het economisch leven, zoals de problemen veroorzaakt door de technologische veranderingen.

Op het einde van de loopbaan kan het voor het voortbestaan van de onderneming noodzakelijk zijn nieuw investeringen te doen, die echter veel te groot zijn om nog af te schrijven voor de zelfstandige met pensioen gaat. De overdracht van de onderneming is immers niet altijd mogelijk.

Voor de zelfstandigen bestaat er geen brugpensioenstelsel. Het stelsel van de faillissementsverzekering blijft een louter marginaal en in de tijd beperkt noodstelsel.

De problematiek rond het beëindigen van de activiteit van een zelfstandige tussen 60 en 65 jaar blijkt nog acuter voor die sociale categorie. Er is immers een cumulatie van twee gegevens :

— enerzijds het lage pensioenpercentage;

— anderzijds het voortbestaan van een verminderingcoëfficiënt van het pensioen van 5 % per jaar dat men vervroegd uittreedt, een bestraffing die tien jaar geleden voor de loontrekkenden werd afgeschaft.

Op die manier bedraagt het pensioen van een zelfstandige die op 60 jaar met pensioen gaat slechts 75 % van 40/45 van het bedrag van een minimum basispensioen dat reeds lager is dan dat van de andere sociale categorieën.

Wanneer de activiteit als zelfstandige op onvrijwillige wijze voor 65 jaar beëindigd wordt, was het rendement van de economische activiteit de laatste jaren al heel vaak aan het afnemen. Nu worden de bijdragen van een zelfstandige berekend op basis van het referentie-inkomen van het derde jaar voorafgaand aan dat waarin de bijdrage wordt betaald. Zo komt nog bovenop het lager inkomen het innen van bijdragen die berekend zijn op betere jaren.

4. Op 65 jaar

We hebben eerder reeds gezien dat het minimumpensioen van de zelfstandige met 65 jaar laag is (ongeveer 160 euro minder dan het minimum maandpensioen van een loontrekkende).

Daaruit vloeit voort dat vele zelfstandigen verplicht zijn om op 65-jarige leeftijd economisch actief te blijven.

5. À partir de 65 ans

La poursuite d'une activité après 65 ans peut être rendue nécessaire par l'insuffisance des revenus de remplacement perçus à ce moment.

Bien que la pension minimale de l'indépendant soit moindre, le montant du revenu promérité pour l'activité exercée après la pension par le bénéficiaire d'une pension est cependant le même pour les salariés ou les indépendants, quelle que soit par ailleurs la hauteur des revenus. Ainsi, avec une pension triple ou quadruple, un pensionné peut être autorisé aux mêmes revenus professionnels qu'un indépendant.

Une nécessité s'impose: supprimer purement et simplement les plafonds de l'activité autorisée avec perception de la pension à 65 ans.

Le régime de cotisations après 65 ans est problématique car dans la plupart des cas, l'activité et les revenus professionnels sont portés en réduction. Or, les cotisations restent calculées sur la base des années de pleine activité.

Il conviendrait de calculer les cotisations de tous les indépendants sur le revenu de l'année pour laquelle elles sont dues, comme cela se pratique déjà pour les débuts d'activité. À défaut, il faudrait appliquer, à partir de 65 ans, voire de 60 ans, le régime de calcul des débuts d'activité.

Par ailleurs, dans un certain nombre de cas, le taux des cotisations de l'activité exercée après l'âge de la pension reste le même qu'avant, alors qu'il n'ouvre pas de droit nouveau de pension.

La poursuite d'une activité professionnelle après 65 ans devrait entraîner soit un avantage supplémentaire de pension, soit une réduction systématique de la quote-part de cotisations sociales finançant le régime des pensions, soit encore un panachage des deux.

c) *Échange de vues*

Mme Vanderstappen précise que l'UNIZO s'oppose par principe à toute forme de discrimination. Elle estime dès lors que, dans le débat sur le vieillissement également, il faut aborder ces inégalités. Il en va de même pour la fameuse discussion sur «l'activité autorisée».

Mme Van de Castele aimerait savoir si Mme Vanderstappen dispose de chiffres concernant la durée moyenne de la carrière active d'un indépendant.

5. Vanaf 65 jaar

Het voortzetten van een activiteit na 65 jaar kan noodzakelijk zijn omdat het vervangingsinkomen dat men op dat moment ontvangt, ontoereikend is.

Hoewel het minimumpensioen van de zelfstandige lager is, is het bedrag dat de begunstigde van een pensioen mag verdienen voor de activiteit die hij na de pensionering uitoefent, identiek voor werknemers en zelfstandigen, ongeacht hoe hoog het volledige inkomen is. Zo mag een gepensioneerde loontrekkende, met een pensioen dat het drie- of viervoud bedraagt van een zelfstandige, hetzelfde beroepsinkomen hebben als die zelfstandige.

Één ding lijkt noodzakelijk: gewoon de plafonds afschaffen voor de toegestane activiteit voor mensen die op hun vijftenzestigste een pensioen beginnen te ontvangen.

De bijdrageregeling na de leeftijd van 65 is problematisch, aangezien in de meeste gevallen de activiteit en de beroepsinkomsten worden afgetrokken, terwijl de bijdragen blijven berekend worden op basis van de jaren van volle activiteit.

De bijdragen van alle zelfstandigen zouden eigenlijk berekend moeten worden op basis van de inkomsten van het jaar waarvoor ze verschuldigd zijn, zoals dit reeds wordt gedaan voor het eerste jaar van activiteit. Bij gebreke daarvan, zou men vanaf de leeftijd van 65 jaar of zelfs vanaf 60 jaar het berekeningsstelsel van het eerste jaar van activiteit moeten toepassen.

In een aantal gevallen blijft de bijdragevoet voor activiteiten die uitgeoefend worden na de pensioenleeftijd dezelfde als voorheen, terwijl hij geen nieuw pensioenrecht geeft.

Wanneer men ervoor kiest beroepsmatig actief te blijven na de leeftijd van 65 jaar zou men daar echter hetzij een bijkomend pensioenvoordeel moeten voor krijgen, hetzij een systematische vermindering van het aandeel in de sociale bijdragen die het pensioenstelsel financieren, of nog een combinatie van beide voordelen.

c) *Gedachtewisseling*

Mevrouw Vanderstappen stelt dat UNIZO principieel tegen elke vorm van discriminatie gekant is. Zij is dan ook van oordeel dat, ook in het vergrijzingsdebat, deze ongelijkheden ter sprake moeten worden gebracht. Dit geldt ook voor de gekende discussie over de «toegelaten activiteit».

Mevrouw Van de Castele wenst te weten of mevrouw Vanderstappen over cijfers beschikt wat de gemiddelde duur bedraagt van de actieve loopbaan van een zelfstandige.

Mme Vanderstappen répond qu'elle a constaté, après avoir mené personnellement une petite enquête, que la plupart des indépendants travaillent en moyenne jusqu'à 62 ans. M. Colin avait évoqué le même chiffre dans son exposé introductif.

Il existe évidemment des cas extrêmes, par exemple dans le secteur de la construction, où les indépendants sont contraints d'arrêter de travailler plus tôt.

Mme Vanderstappen ajoute que le régime d'invalidité prévu pour les travailleurs indépendants belges est problématique.

Mme Geerts ayant demandé si l'on dispose d'éléments permettant de déterminer ce que l'indépendant considère comme l'âge moyen auquel il souhaiterait prendre sa retraite, Mme Vanderstappen lui répond que, selon des enquêtes, la plupart des indépendants voudraient mettre un terme à leur vie active à l'âge de 57-58 ans.

Mme Geerts souligne qu'on a constaté, dans le régime des travailleurs salariés, une discordance entre l'âge de la retraite sur le plan juridique et l'âge de la retraite dans les faits.

Le même phénomène se produit-il dans le régime des indépendants ?

M. Noreilde aimerait savoir quelle est la proportion des travailleurs indépendants qui épargnent dans le système du deuxième pilier des pensions.

Mme Vanderstappen répond que des enquêtes montrent que de 50 à 80 % des indépendants contractent des assurances complémentaires.

Mme Van de Castele et M. Noreilde estiment tous deux qu'il faut supprimer les discriminations objectives qui existent entre le statut social des indépendants et celui des travailleurs salariés.

M. Noreilde demande également comment l'UNIZO et l'UCM envisagent le financement d'une nouvelle augmentation des pensions minimales des indépendants.

D'une façon plus générale, Mme Van de Castele souhaiterait savoir quel serait le mode de financement idéal du statut social des indépendants.

M. Colin répond que la part des pouvoirs publics dans le financement du statut social des indépendants est insuffisante. En revanche, les pouvoirs publics participent plus largement au financement du statut social des travailleurs salariés. Un mouvement de rattrapage avait été promis, mais les chiffres montrent dès à présent que cela ne pourra pas se faire par un financement alternatif.

Mevrouw Vanderstappen antwoordt dat zij, aan de hand van een door haar uitgevoerd klein onderzoek, heeft vastgesteld dat de meeste zelfstandigen gemiddeld werken tot 62 jaar. Hetzelfde cijfer werd reeds aangehaald door de heer Colin in zijn inleidende uiteenzetting.

Er zijn natuurlijk acute gevallen waarbij zelfstandigen genoodzaakt worden vroeger te stoppen met werken, bijvoorbeeld in de bouwsector.

Mevrouw Vanderstappen voegt er wel aan toe dat het invaliditeitsstelsel voor Belgische zelfstandigen problematisch is.

Op de vraag van mevrouw Geerts of er gegevens bekend zijn over wat bij de zelfstandigen gemiddeld als de gewenste pensioenleeftijd wordt beschouwd, antwoordt mevrouw Vanderstappen dat uit enquêtes blijkt dat de meeste zelfstandigen ook op de leeftijd van 57-58 jaar zouden wensen uit te stappen.

Mevrouw Geerts wijst erop dat er in het werknemersstelsel een discrepantie is vastgesteld tussen de juridische pensioenleeftijd en de feitelijke pensioenleeftijd.

Doet hetzelfde fenomeen zich voor bij het stelsel van de zelfstandigen ?

De heer Noreilde wenst te weten hoeveel procent van de zelfstandigen spaart in het systeem van de tweede pensioenpijler ?

Mevrouw Vanderstappen wijst erop dat uit enquêtes blijkt dat 50 tot 80 % van de zelfstandigen zich bijkomend verzekert.

Zowel mevrouw Van de Castele als de heer Noreilde zijn van oordeel dat de objectieve discriminaties die bestaan tussen het sociaal statuut van de zelfstandigen en dat van de werknemers moeten worden weggewerkt.

De heer Noreilde wenst nog te vernemen hoe UNIZO en UMC voorstellen een verdere verhoging van de minimumpensioenen voor zelfstandigen te financieren.

Meer algemeen stelt mevrouw Van de Castele de vraag hoe de financiering van het sociaal statuut van de zelfstandigen idealiter zou gebeuren.

De heer Colin antwoordt dat het aandeel in de financiering van het sociaal statuut van de zelfstandigen vanwege de overheid te laag is. Dit in tegenstelling tot het aandeel van de overheid in de financiering van het sociaal statuut van de werknemers. Er was een inhaalbeweging beloofd maar de cijfers tonen nu reeds aan dat deze inhaalbeweging niet zal worden gehaald via een alternatieve financiering.

Mme Vanderstappen souscrit à ce point de vue et elle estime également que les moyens financiers mis à disposition par les pouvoirs publics doivent être répartis plus équitablement entre le statut social des indépendants et celui des travailleurs salariés.

L'experte qui a accompagné les travaux de la commission des Affaires sociales de la Chambre des représentants (1), Mme Bea Cantillon, a elle aussi attiré l'attention sur les problèmes liés au statut social des indépendants et au financement des pensions de cette catégorie de travailleurs. Ainsi la solidarité des plus grands contributeurs au régime des indépendants est-elle supérieure à celle des plus grands contributeurs au régime des travailleurs salariés.

Mme Cantillon défend également le principe d'une augmentation des pensions minimales des indépendants.

Mme Vanderstappen fait valoir qu'on ne peut réaliser une telle augmentation par une solidarité encore accrue au sein du régime des indépendants sans toucher à la base du système même. Elle répète que l'État doit prendre ses responsabilités.

Mme Van de Castele se demande si la proposition de M. Colin visant à instaurer un nouveau système de calcul des cotisations sociales des indépendants en fin de carrière active est réalisable dans la pratique.

M. Colin explique que cette proposition est inspirée par le constat inquiétant que les indépendants plus âgés réduisent souvent leurs activités de manière progressive durant les dernières années. Pendant cette période, ils perçoivent dès lors des revenus moins élevés, mais le calcul de leurs cotisations sociales est toujours basé sur les revenus qu'ils ont perçus trois ans auparavant, ce que M. Colin estime injuste. D'où son plaidoyer en faveur de l'instauration d'un système analogue à celui qui s'applique au début de l'activité du travailleur indépendant.

Selon M. Colin, l'avenir nous dira s'il est possible de modifier le système des cotisations. Mais pour lui, la première priorité consiste, pour l'État, à prévoir les moyens financiers nécessaires avant d'envisager un tel changement.

Enfin, l'intervenant demande avec insistance que l'État ne se lance pas dans une chasse aux sorcières contre ce qu'on appelle les « faux indépendants ». Il s'agit de personnes qui exercent généralement une activité indépendante à titre accessoire. Une telle

Mevrouw Vanderstappen sluit zich hierbij aan en is ook van oordeel dat er een eerlijkere verdeling moet komen van de door de overheid ter beschikking gestelde middelen tussen het sociaal statuut voor de zelfstandigen en het sociaal statuut voor de werknemers.

Ook de experte die de werkzaamheden van de Commissie voor de Sociale Zaken in de Kamer van volksvertegenwoordigers (1) begeleidde, Mevrouw Bea Cantillon, wees op de problemen met het sociaal statuut van de zelfstandigen en met de financiering van de pensioenen voor de zelfstandigen. Zo is de solidariteit van de hoogste betalers in het stelsel van de zelfstandigen groter dan de solidariteit in het stelsel van de hoogste loontrekkenden.

Mevrouw Cantillon verdedigt ook een verhoging van de minimumpensioenen voor de zelfstandigen.

Mevrouw Vanderstappen wijst erop dat een dergelijke verhoging niet realiseerbaar is door een nog hogere solidariteit binnen het stelsel van de zelfstandigen zonder te raken aan de basis van het stelsel zelf. Zij herhaalt dat de overheid haar verantwoordelijkheid moet opnemen.

Mevrouw Van de Castele heeft vragen betreffende de praktische haalbaarheid bij het voorstel van de heer Colin waarbij een nieuw systeem voor de berekening van de sociale bijdragen van de zelfstandigen zou worden ingevoerd op het einde van de actieve loopbaan.

De heer Colin verduidelijkt dat dit voorstel is ingegeven vanuit de bekommernis dat oudere zelfstandigen vaak de laatste jaren hun activiteiten geleidelijk aan afbouwen. Zij hebben in deze jaren dan ook minder inkomsten, maar bij de berekening voor hun sociale bijdragen wordt wel 3 jaar teruggegaan in de tijd ...dit is niet rechtvaardig, aldus de heer Colin. Vandaar zijn pleidooi voor de invoering van een gelijkaardig systeem als datgene dat geldt bij het begin van de activiteit als zelfstandige.

Of het haalbaar is om het bijdragensysteem te wijzigen, zal moeten blijken, aldus de heer Colin. De eerste prioriteit is volgens hem echter dat de overheid de nodige financiële middelen zou voorzien alvorens een dergelijke wijziging zou kunnen worden overwogen.

Ten slotte vraagt de heer Colin met aandrang dat de overheid geen heksenjacht zou ontketenen tegen zogenoemde « schijnzelfstandigen ». Het betreft hier personen die veelal een zelfstandig bijberoep uitoefenen. Een dergelijk optreden zou veel activiteit stuk

(1) Voir le rapport fait au nom de la Commission des Affaires sociales, Chambre, 2003-2004, n° 51-1325/1-2

(1) Zie Verslag namens de Commissie voor de Sociale Zaken, Kamer, 2003-2004, nr. 51-1325/1-2.

politique serait néfaste pour de nombreuses activités, alors qu'on devrait au contraire saluer toute activité nouvelle.

II.A.3. AUDITIONS D'AUTRES EXPERTS

II.A.3.1. M. Ralf Jacob, chef de l'unité E/4 « Pensions et Santé », direction Protection sociale et Intégration sociale, direction générale de l'Emploi et des Affaires sociales de la Commission européenne

a) Exposé introductif

À la demande des membres du groupe de travail, M. Jacob comparera la situation en matière de fin de carrière en Belgique et dans d'autres pays de l'Union européenne, en particulier les pays scandinaves.

Pour ce faire, il s'appuiera sur le rapport du Comité de la Protection sociale intitulé « *Promoting longer Working Lives through Better Social Protection Systems* » (1).

Le Comité de la Protection Sociale est un comité composé de fonctionnaires spécialisés. L'étude examine comment améliorer les systèmes de protection sociale afin de promouvoir l'allongement de la carrière active. Dans un contexte de vieillissement démographique, la viabilité à long terme des systèmes de pension et la capacité de ceux-ci à garantir des pensions adéquates dépendront de la manière dont on pourra mobiliser l'ensemble du potentiel de main-d'œuvre disponible tout en assurant un bon équilibre entre la population active et la population retraitée.

Le rapport donne un aperçu utile des différents thèmes à aborder afin que les systèmes de protection sociale puissent pleinement contribuer à la réalisation des objectifs relatifs au taux d'emploi des travailleurs âgés et à l'âge effectif de sortie du marché du travail, tels qu'ils ont été définis par les Conseils européens de Stockholm et de Barcelone. Le rapport est fondé sur les réponses que les États membres ont fournies à un questionnaire élaboré par le Comité de la Protection sociale.

Les premières données que commente M. Jacob ont trait au taux d'emploi des travailleurs âgés : voir le tableau en annexe (2). Ce tableau montre clairement que la Belgique détient la lanterne rouge, étant donné que deux tiers environ de l'ensemble des travailleurs en Belgique quittent le marché du travail avant d'avoir atteint l'âge officiel de la retraite, à savoir 65 ans. C'est

(1) Voir rapport à l'annexe II.A.3.1.1, doc. Sénat, n° 3-886/2, p. 68-108.

(2) Voir le tableau à l'annexe II.A.3.1.2, doc. Sénat, n° 3-886/2, p. 109.

maken. Dit terwijl elke opstart van activiteit moet worden toegejuicht.

II.A.3. HOORZITTINGEN MET ANDERE EXPERTEN

II.A.3.1. De heer Ralf Jacob, hoofd van de eenheid E/4 « Pensioenen en Gezondheid », directoraat Sociale Bescherming en Sociale Integratie, directoraat-generaal voor Tewerkstelling en Sociale Zaken van de Europese Commissie

a) Inleidende uiteenzetting

De heer Jacob maakt, op verzoek van de leden van de werkgroep, een vergelijking tussen de eindeloopbaansituatie in België en andere landen van de Europese Unie, inzonderheid de Scandinavische landen.

Hij baseert zich voor zijn vergelijking op volgend verslag van het « *Social Protection Committee* »: « *Promoting longer Working Lives through Better Social Protection Systems* » (1).

Het opzet van de studie was om te onderzoeken hoe sociale beschermingssystemen kunnen worden verbeterd met als doel een verlenging van de actieve loopbaan. In een context van demografische veroudering, zal de houdbaarheid op lange termijn van pensioensystemen en hun vermogen om adequate pensioenen te voorzien, afhangen van hoe het volledige potentieel aan arbeidskrachten kan worden gemobiliseerd, daarbij een goed evenwicht verzekerd tussen de actieve bevolking en de bevolking op rust.

Het verslag geeft een nuttig overzicht van de verschillende onderwerpen die het hoofd moeten geboden worden opdat de sociale beschermingssystemen ten volle de doelstellingen zouden ondersteunen van de Europese Raden van Stockholm en Barcelona over de tewerkstellingsgraad van oudere werknemers en de effectieve leeftijd van uitreden uit de arbeidsmarkt. Het rapport is gebaseerd op antwoorden van de lidstaten op een vragenlijst die door het Comité voor Sociale Bescherming werd opgesteld.

De eerste gegevens die de heer Jacob toelicht, hebben betrekking op de tewerkstellingsgraad van oudere werknemers : zie tabel als bijlage (2) . Uit deze tabel blijkt duidelijk dat België aan het staartje bengelt : ongeveer 2/3 van alle werknemers in België heeft de arbeidsmarkt reeds verlaten vooraleer de officiële pensioenleeftijd van 65 jaar te hebben bereikt.

(1) Zie verslag als Bijlage II.A.3.1.1, stuk Senaat, nr. 3-886/2, blz. 68-108.

(2) Zie tabel als bijlage II.A.3.1.2, stuk Senaat, nr. 3-886/2, blz. 109.

une proportion largement supérieure à la moyenne européenne, qui est de 40 %. Or, le Conseil des ministres européens de Stockholm a fixé comme objectif de parvenir à un taux d'emploi de 50 % dans la catégorie d'âge des 55-64 ans.

Sur ce plan, ce sont la Suède et le Danemark qui enregistrent les meilleurs résultats.

Les trois raisons principales de l'inactivité dans cette catégorie d'âge diffèrent d'un pays à l'autre :

— dans certains États membres, les intéressés sont mis à la retraite anticipée : c'est principalement le cas en Belgique, en Allemagne et en Italie;

— la proportion de non-actifs dans la catégorie d'âge des 55-64 ans pour motifs familiaux ou personnels est surtout élevée dans les pays du sud de l'Europe (la Grèce, l'Espagne, l'Italie, le Portugal et aussi le Luxembourg). Il s'agit essentiellement de femmes. C'est dans les pays nordiques que ce pourcentage est le plus faible. Selon M. Jacob, cela s'explique surtout par la présence, dans ces pays, d'un système d'aide sociale bien développé pour les actifs;

— une troisième raison qui explique l'inactivité dans ce groupe cible est la maladie ou l'invalidité. Sur ce point, la Finlande, le Royaume-Uni, le Danemark et les Pays-Bas obtiennent un résultat supérieur à la moyenne européenne, qui est de 6,5 %, tandis que la Suède et l'Irlande se situent largement en dessous de celle-ci.

Les données examinées en deuxième lieu concernaient les régimes actuels en matière de retraite anticipée. La majorité des régimes légaux de pensions des États membres prévoient des possibilités de retraite anticipée. Seuls le Danemark, les Pays-Bas, l'Irlande et le Royaume-Uni se caractérisent par un système fixe de pensions de base. Toutefois, dans ces pays aussi, le travailleur peut prendre une retraite anticipée, et ce, par le biais de régimes de pension privés.

Dans plusieurs pays de l'Union européenne, d'autres systèmes de sécurité sociale (par exemple le chômage ou l'invalidité) sont la cause principale du départ anticipé des travailleurs du marché du travail.

La retraite anticipée est souvent offerte en récompense d'une longue carrière professionnelle, ce qui veut dire que les principaux bénéficiaires en sont les travailleurs peu qualifiés qui ont commencé à travailler jeunes. Cette possibilité est souvent justifiée d'un point de vue social.

Les réductions actuarielles appliquées au régime de la retraite anticipée varient entre 3,6 % et 8 % du droit à la pension pour chaque année de retraite anticipée.

Une véritable flexibilité en ce qui concerne l'âge de la pension reste plutôt exceptionnelle.

Dit is ver boven het Europese gemiddelde van 40 %. De doelstelling bepaald op de Europese Ministerraad in Stockholm is echter om te komen tot een tewerkstellingsgraad bij de leeftijdsgroep 55-64 jaar van 50 %.

De koplopers terzake zijn Zweden en Denemarken.

De drie hoofdredenen voor de inactiviteit voor deze leeftijdscategorie verschillen van land tot land :

— er zijn de lidstaten waarbij de betrokkenen vervroegd op pensioen zijn gesteld : dit is voornamelijk zo voor België, Duitsland en Italië;

— het aandeel van niet-actieven tussen 55 en 64 jaar om familiale of persoonlijke redenen is vooral hoog in de landen van Zuid-Europa (Griekenland, Spanje, Italië, Portugal, en ook Luxemburg). Het betreft in hoge mate vrouwen. In de Noorse landen is het percentage terzake het laagste. Dit is, aldus de heer Jacob, voornamelijk te wijten aan de beschikbaarheid van goed uitgebouwde sociale dienstverlening voor de actieven in deze landen;

— de derde reden voor inactiviteit bij de doelgroep is ziekte of invaliditeit. Finland, het Verenigd Koninkrijk, Denemarken en Nederland scoren hier boven het Europese gemiddelde van 6,5 %. Zweden en Ierland scoren hierbij merkkelijk lager dan het Europese gemiddelde.

Een tweede gegevensonderzoek betrof de bestaande vervroegde uittredingsregelingen. In de meeste wettelijke pensioenstelsels van de lidstaten zijn mogelijkheden voor vervroegde uittreding voorzien. Enkel Denemarken, Nederland, Ierland en het Verenigd Koninkrijk kennen vaste basispensioenen. Maar ook in die landen kan men vervroegd uittreden via de private pensioenstelsels.

In verscheidene landen van de Europese Unie veroorzaken andere sociale zekerheidssystemen (bijvoorbeeld werkloosheid en invaliditeit) de belangrijkste vervroegde uittreding uit de arbeidsmarkt.

Vervroegd pensioen wordt vaak aangeboden als beloning voor een langdurige actieve loopbaan. Dit betekent dat dit systeem voornamelijk ten goede komt aan lager geschoolde arbeidskrachten, die op jonge leeftijd beginnen werken. Dit laatste is vaak sociaal gerechtvaardigd.

Waar actuariële verminderingen worden toegepast voor vervroegde pensionering, variëren deze tussen 3,6 % en 8 % van het pensioenrecht voor elk jaar van vervroegde pensionering.

Een echte flexibiliteit ten aanzien van de pensioenleeftijd blijft veeleer uitzonderlijk.

Une troisième catégorie de données examinées concernait les régimes spécifiques pour les chômeurs âgés.

Dans la majorité des États membres de l'Union européenne, il existe des régimes spécifiques plus souples pour les chômeurs âgés. Souvent, ils ont droit à des allocations plus élevées et d'une plus longue durée que les chômeurs plus jeunes. Les conditions relatives à la disponibilité sur le marché du travail et à la recherche active d'un emploi sont souvent assouplies pour les chômeurs de plus de 55 ans, de sorte que le chômage se mue en retraite anticipée et que dans certains pays (par exemple le Portugal, la Finlande, l'Autriche), une pension peut être accordée sur la base du critère « chômage ».

Dans la majorité des États membres, on considère donc que les chômeurs âgés ont très peu de chances de retrouver un emploi. Une politique axée sur cette prémisse réduit la contribution des travailleurs âgés sur le marché du travail, et ce, de deux manières : elle n'accorde pas ou guère d'incitants aux travailleurs âgés licenciés afin qu'ils recherchent un nouvel emploi, ce qui a pour effet de diminuer la main-d'œuvre disponible, et incite au contraire les employeurs à licencier les travailleurs âgés de sorte que, pour eux, la demande de travail diminue.

Toutefois, l'étude a révélé que, dans ce domaine, les États membres commencent à infléchir leur politique : les Pays-Bas et la Belgique ont relevé la limite d'âge au-delà de laquelle les chômeurs âgés ne doivent plus être disponibles sur le marché du travail; l'Autriche n'autorise plus la mise à la retraite anticipée pour raison de chômage et la Finlande a relevé l'âge minimum auquel un chômeur peut bénéficier d'un mécanisme de sortie anticipée du marché du travail.

Certains États membres de l'Union européenne vont même jusqu'à mener une politique visant à réinsérer le plus rapidement possible les chômeurs âgés sur le marché du travail. Ainsi, au Danemark, les chômeurs âgés de 60 à 65 ans sont-ils obligés, après six mois de chômage, de participer activement à des programmes de remise au travail. L'Allemagne encourage les chômeurs de plus de 50 ans à retrouver un emploi en leur octroyant une indemnité compensatoire s'ils acceptent un emploi peu qualifié. En 2000, la Grande-Bretagne a instauré un système volontaire appelé « *New Deal 50 plus* », qui prévoit toute une série de mesures d'aide, sous la forme d'une aide à la recherche d'un emploi et d'une aide financière supplémentaire d'une durée maximale d'un an pour les plus de 50 ans qui percevaient une allocation de chômage depuis plus de 6 mois.

Een derde gegevensonderzoek betrof de speciale regelingen voor oudere werklozen.

In de meeste lidstaten van de Europese Unie zijn er specifieke, meer soepele regelingen voor oudere werklozen. Vaak hebben zij recht op hogere uitkeringen voor een langere periode dan jongere werklozen. Voorwaarden die betrekking hebben op de beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt en het actief zoeken naar een job worden vaak versoepeld ten aanzien van werklozen ouder dan 55 jaar. Deze voorwaarden leiden ertoe dat de werkloosheidsvergoedingen worden omgezet in vervroegde pensioneringen, en dat in sommige landen (bijvoorbeeld Portugal, Finland, Oostenrijk), een pensioen kan worden toegekend op basis van het criterium « werkloosheid ».

In de meeste lidstaten worden de tewerkstellingskansen van oudere werklozen dan ook zeer laag ingeschat. Een beleid dat uitgaat van deze premisse verlaagt de participatie van oudere werknemers op de arbeidsmarkt op twee manieren: ontslagen oudere werknemers hebben geen of te kleine incentives om te zoeken naar werk, waardoor er minder beschikbare arbeidskrachten zijn; en werkgevers worden ertoe aangezet om oudere werknemers te laten afvloeien, waardoor de vraag naar werk voor hen afneemt.

Het onderzoek heeft wel aan het licht gebracht dat de lidstaten hun beleid terzake beginnen bij te sturen: Nederland en België hebben de leeftijdsgrens boven welke oudere werklozen niet meer beschikbaar moeten zijn voor de arbeidsmarkt, opgetrokken; Oostenrijk laat geen vervroegde oppensioenstelling meer toe die te wijten is aan werkloosheid en Finland heeft de minimumleeftijd waarop een werkloze kan genieten van een systeem van vervroegde uitkering uit de arbeidsmarkt opgetrokken.

Sommige lidstaten van de Europese Unie richten hun beleid er zelfs op om oudere werklozen zo snel als mogelijk terug op de arbeidsmarkt te introduceren. Zo moeten oudere werklozen tussen 60 en 65 jaar in Denemarken na 6 maanden werkloosheid deelnemen aan actieve tewerkstellingsprogramma's. Duitsland stimuleert werklozen van boven de 50 jaar om terug aan de slag te gaan door het uitreiken van een compenserende toelage voor personen die laaggeschoolde jobs aanvaardden. Groot-Brittannië introduceerde in 2000 een vrijwillig « *New Deal 50 plus* » stelsel waarbij een omvangrijk pakket werd goedgekeurd onder de vorm van hulp bij het zoeken van een job en tot 1 jaar extra financiële hulp voor 50-plussers die reeds meer dan 6 maanden een werkloosheidsuitkering trokken.

Toutefois, cela ne signifie pas que les régimes de chômage demeurent largement fondés sur l'idée que les plus de 50 ans qui perdent leur emploi ne seront peut-être plus jamais actifs sur le marché du travail. Certes, les chômeurs âgés ont plus de mal à retrouver un emploi que leurs cadets. Cela justifie en tout cas le maintien d'un filet social efficace, mais, selon le Comité de la Protection sociale, on ne devrait pouvoir en bénéficier que lorsqu'il est établi que les efforts d'intégration sur le marché du travail ont échoué.

L'étude montre en outre que l'invalidité est l'une des raisons principales du départ anticipé du marché du travail. En Irlande, au Luxembourg, aux Pays-Bas, en Finlande et en Suède, plus d'un cinquième des hommes de la catégorie d'âge des 60-64 ans bénéficient d'indemnités d'invalidité. La prévention et la réinsertion professionnelle de personnes confrontées à des problèmes de santé peuvent dès lors contribuer à relever l'âge moyen de la sortie du marché du travail. La prévention contre les risques de santé doit débiter à un âge peu avancé et porter aussi bien sur la promotion d'un mode de vie et de conditions de travail plus sains que sur le dépistage et le traitement précoces des problèmes de santé.

Or, alors que les indemnités d'invalidité sont fixées, en principe, sur la base de certains critères médicaux relatifs au taux d'incapacité, il est plus que probable, selon le Comité de la Protection sociale, que, dans la pratique, tant les conditions sur le marché du travail que la « générosité » et l'accessibilité d'autres régimes d'invalidité auront un impact sur le nombre de personnes tributaires d'une indemnité d'invalidité.

L'étude montre aussi que, s'il est vrai que les bénéficiaires d'une indemnité pourraient difficilement reprendre leur ancien travail, la plupart d'entre eux pourraient en tout cas en trouver un autre.

Différents États membres s'efforcent donc de promouvoir de diverses manières des formes de travail alternatives pour les personnes dont l'état de santé s'est dégradé. Ainsi, en Espagne, les (ex-)employeurs sont-ils tenus de garantir que l'emploi sera maintenu pendant deux ans pour le cas où la santé de l'intéressé s'améliorerait. D'autres États membres, tels que la France, appliquent des quotas pour l'emploi de personnes présentant un handicap. Le Luxembourg et les Pays-Bas imposent d'importantes obligations aux employeurs en ce qui concerne le placement de leurs travailleurs invalides.

Plusieurs États membres mettent également l'accent sur les obligations de réinsertion médicale et professionnelle prévues dans leurs systèmes d'invalidité. Il peut s'agir d'adaptations à l'emploi actuel, de recyclage et de subventions à l'emploi. Ainsi l'Allemagne donne-t-elle la préférence à la réinsertion plutôt

Dit betekent echter niet dat werkloosheidssystemen nog steeds in ruime mate gebaseerd zijn op de idee dat 50-plussers die hun job verliezen wellicht niet meer actief zullen worden op de arbeidsmarkt. Oudere werklozen ondervinden inderdaad meer moeilijkheden bij het vinden van een nieuwe job dan jongere werklozen. Dit verantwoordt in elk geval het behoud van een goed sociaal vangnet, maar hierop zou, aldus het Sociaal Beschermingscomité, pas mogen worden teruggevallen eens is vastgesteld dat de inspanningen tot integratie op de arbeidsmarkt hebben gefaald.

Uit onderzoek blijkt voorts dat invaliditeit één van de hoofdredenen voor het vervroegd uittreden uit de arbeidsmarkt is. Meer dan één vijfde van de mannen in de leeftijdscategorie van 60-64 jaar, genieten invaliditeitsuitkeringen in Ierland, Luxemburg, Nederland, Finland en Zweden. Preventie en professionele revalidatie van personen met gezondheidsproblemen kan bijgevolg bijdragen tot de stijging van de gemiddelde leeftijd van uittreden uit de arbeidsmarkt. Preventie tegen gezondheidsrisico's moet reeds op vroege leeftijd starten en moet zowel het promoten van een gezondere levensstijl en arbeidsomstandigheden als de vroege detectie en behandeling van gezondheidsproblemen behelzen.

Nochtans, waar invaliditeitsuitkeringen in principe worden bepaald op basis van bepaalde medische voorwaarden die betrekking hebben op de graad van ongeschiktheid, is het volgens het Sociaal Beschermingscomité meer dan waarschijnlijk dat, in de praktijk, zowel de voorwaarden op de arbeidsmarkt als de welwillendheid van en de lage drempel tot andere invaliditeitsstelsels het aantal personen die van een invaliditeitsuitkering leven, zullen beïnvloeden.

Uit het onderzoek blijkt ook dat, waar uitkeringsgerechtigden moeilijk hun vroegere job konden heropnemen, de meeste onder hen in elk geval ander werk zouden kunnen opnemen.

In verscheidene lidstaten worden dan ook vormen van alternatieve tewerkstelling van personen met een geschade gezondheid op verscheidene manieren gepromoot. Zo zijn in Spanje de (ex-)werkgevers verplicht gedurende twee jaar jobbehoud te garanderen voor het geval dat de gezondheid van de betrokkene zou verbeteren. Andere lidstaten, zoals Frankrijk, hanteren quota voor de tewerkstelling van personen met een handicap. Luxemburg en Nederland leggen omvangrijke verplichtingen op aan de werkgevers tot plaatsing van hun invalide werknemers.

Verscheidene lidstaten beklemtonen tevens de medische en professionele revalidatieverplichtingen die zijn opgenomen in hun invaliditeitsstelsels. Dit kan betrekking hebben op de aanpassingen aan de huidige job, omscholing en tewerkstellingssubsidies. Zo geeft men in Duitsland de voorkeur aan revalidatie boven

qu'au versement d'indemnités d'invalidité. Quant à la Finlande, elle privilégie la prévention. À cet effet, plutôt que d'attendre que les personnes qui courent un risque d'invalidité deviennent réellement invalides, elle a décidé en 2004 d'introduire en leur faveur un droit à la réinsertion professionnelle.

Toujours selon le Comité de la Protection sociale, il est important de tenir compte du taux d'invalidité dans les régimes d'invalidité.

Dans plusieurs États membres, comme l'Irlande et l'Autriche, il n'existe pas d'indemnités d'invalidité partielles alors qu'on distingue nettement différents degrés d'invalidité. En outre, pareil système permet aux intéressés de continuer à travailler à temps partiel.

Par ailleurs, dans certains États membres, les bénéficiaires d'une indemnité d'invalidité risquent de perdre celle-ci lorsqu'ils reprennent un travail. Il serait possible de remédier à ce problème en supprimant graduellement les indemnités d'invalidité ou en permettant aux bénéficiaires de tester leur aptitude au travail durant une période déterminée. Ils pourraient ainsi travailler pendant deux ans sans perdre leur indemnité. Au Royaume-Uni, les bénéficiaires d'une indemnité d'invalidité peuvent tester effectivement leur aptitude au travail pendant un an, à l'intérieur de certaines limites.

Le Comité de la Protection sociale est d'avis que l'impossibilité, pour une personne, d'exercer l'emploi qu'elle occupait précédemment ne doit pas nécessairement aboutir à son retrait total du marché du travail. Il vaut mieux ajuster les conditions de travail aux possibilités du travailleur ou lui trouver un emploi mieux adapté. Ces principes fondamentaux figurent dans différents régimes d'invalidité, mais il faudrait manifestement tirer un meilleur parti de la capacité de travail résiduelle des bénéficiaires d'indemnités d'invalidité.

Il ressort clairement d'autres données du questionnaire que les régimes de pension privés n'ont guère d'impact sur la décision de prendre sa retraite.

Pourtant, ces régimes de pension permettent d'évincer plus facilement les travailleurs âgés et de faire la soudure entre la cessation de l'activité professionnelle et l'âge effectif de la retraite. Un tel système existe aux Pays-Bas.

Certains régimes de pension autorisent la mise à la retraite anticipée moyennant une réduction actuarielle des indemnités.

Les régimes de pension sont très fortement influencés par les conditions à la base d'un traitement fiscal favorable ou non. L'une de ces conditions peut être la fixation d'un âge minimum auquel on peut contracter une pension privée à un tarif fiscalement favorable. Au

invaliditeitsuitkeringen. Finland legt dan weer veel nadruk op preventie door de introductie in 2004 van een recht op beroepsrehabilitatie voor personen die het risico lopen op invaliditeit eerder dan te wachten totdat zij invalide worden.

Binnen de invaliditeitsstelsels is het belangrijk rekening te houden met de invaliditeitsgraad, aldus nog het Sociaal Beschermingscomité.

In verscheidene lidstaten, zoals bijvoorbeeld Ierland en Oostenrijk, bestaan er geen gedeeltelijke invaliditeitsuitkeringen, dit terwijl er bij invaliditeit duidelijk gradaties bestaan. Een dergelijk systeem laat de betrokkenen bovendien toe deeltijds aan het werk te blijven.

In sommige lidstaten bestaat voor de betrokkenen bovendien het risico dat zij hun invaliditeitsuitkering verliezen wanneer zij opnieuw aan de slag gaan. Aan dit probleem zou kunnen worden tegemoet gekomen door de invaliditeitsuitkeringen gradueel af te bouwen of door toe te staan dat invaliditeitstrekkers hun werkbekwaamheid kunnen testen gedurende een bepaalde periode. Zo kan een invaliditeitstrekker gedurende twee jaar werken zonder zijn uitkering te verliezen. In het Verenigd Koninkrijk kunnen invaliditeitstrekkers gedurende een jaar binnen bepaalde grenzen hun werkbekwaamheid effectief testen.

Het Sociaal Beschermingscomité is van oordeel dat het feit dat men werkonbekwaam is om een vorige job uit te oefenen, niet noodzakelijk moet betekenen dat men zich volledig uit de arbeidsmarkt moet terugtrekken. Het is veeleer aangewezen om de werkomstandigheden aan te passen aan het kunnen van de werknemer of om voor de betrokkene een aangepaste job te zoeken. Deze premissen vindt men terug in verscheidene invaliditeitsstelsels maar er is duidelijk behoefte om de nog bestaande werkbekwaamheid van de uitkeringsgerechtigden beter in te zetten.

Uit een volgende bevraging blijkt duidelijk dat de private pensioenstelsels slechts een beperkte invloed hebben op het zetten van de stap naar het pensioen.

Nochtans kunnen door deze pensioenstelsels oudere werknemers gemakkelijker uitgestoten worden en kan hiermee de tijd tussen de jobbeëindiging en de effectieve pensioenleeftijd worden overbrugd. Een dergelijk systeem bestaat in Nederland.

Sommige pensioenstelsels laten vervroegde oppensioenstelling toe mits actuariel verminderde uitkeringen.

Pensioenstelsels worden zeer sterk beïnvloed door de voorwaarden van een al dan niet gunstige fiscale behandeling. Eén van deze voorwaarden kan een vastgelegde minimumleeftijd zijn waarop men tegen een fiscaal gunsttarief een privaat pensioen kan

Royaume-Uni et au Luxembourg, cet âge minimum a été fixé à 50 ans.

En outre, par le biais du traitement fiscal des régimes de pension privés, on peut faire en sorte que les gens restent actifs plus longtemps sur le marché du travail. Ainsi l'Irlande offre-t-elle des déductions fiscales majorées pour les cotisations à des régimes de pension privés pour les plus de 50 ans. Cela permet de se constituer plus de droits à la pension à la fin de la carrière professionnelle qu'au début de celle-ci.

Certains États membres réexaminent les conditions dans lesquelles les régimes de pension privés facilitent la sortie anticipée du marché du travail. Au Royaume-Uni circule une proposition qui prévoit de porter de 50 à 55 ans l'âge minimum auquel un taux fiscal préférentiel est appliqué aux pensions privées. Aux Pays-Bas, le gouvernement envisage la suppression du régime fiscal favorable pour les régimes de retraite anticipée. En Belgique, les avantages fiscaux pour les pensions privées prises avant l'âge de 60 ans sont supprimés progressivement.

D'autres réponses fournies dans le cadre de l'étude montrent clairement que, dans la majorité des États membres, le revenu minimum garanti est le principal instrument de protection des personnes âgées contre le risque de pauvreté. Comme le montant de cette indemnité est calculé sur la base du revenu du bénéficiaire et qu'il garantit des conditions de vie décentes, le bénéficiaire pourrait être incité à arrêter de travailler dès qu'il atteint l'âge minimum requis.

L'impact sur l'emploi peut dépendre également du nombre de personnes qui recevront un montant déterminé dans une large mesure par de telles indemnités calculées sur la base du revenu du bénéficiaire. Plus il y aura de personnes qui pourront se constituer des droits à la pension suffisants qui ne sont pas calculés sur la base de revenu et qui peuvent être cumulés avec un revenu du travail, moins il y en aura qui quitteront le marché du travail de manière anticipée. L'âge minimum ouvrant le droit à une indemnité fondée sur le revenu est également une donnée importante.

Il ressort en outre des données du questionnaire que le revenu sur la base duquel l'indemnité est calculée est souvent le revenu familial. Pareil système a pour effet de démotiver tous les membres de la famille, et en particulier les époux, à rester actifs sur le marché du travail. Les régimes de pension qui prévoient des indemnités générales fixes (comme aux Pays-Bas) ou dans lesquels il est seulement tenu compte d'autres indemnités de pension dans le calcul du montant minimum de base (comme en Suède) ne présentent pas cet inconvénient.

opnemen. In het Verenigd Koninkrijk en Luxemburg is deze minimumleeftijd vastgelegd op 50 jaar.

Anderzijds kan me via de fiscale behandeling van private pensioenstelsels erop aansturen dat mensen langer actief blijven op de arbeidsmarkt. Zo biedt Ierland hogere fiscale aftrekken voor bijdragen aan private pensioenstelsels voor 50-plussers. Op deze wijze worden er op het einde van de beroepsloopbaan hogere pensioenrechten opgebouwd dan in het begin.

In bepaalde lidstaten worden de voorwaarden waaronder de private pensioenstelsels vervroegd uittreden uit de arbeidsmarkt vergemakkelijken, herbekeken. In het Verenigd Koninkrijk circuleert het voorstel om de minimumleeftijd waarbij een gunstig fiscaal tarief op private pensioenen wordt toegepast te verhogen van 50 naar 55 jaar. In Nederland plant de regering de afbouw van het fiscaal gunstregime voor vervroegde uittredingsregelingen. In België worden de fiscale voordelen voor private pensioenen die worden opgenomen voor de leeftijd van 60 jaar, progressief afgebouwd.

Uit een volgende vraagstelling tijdens het onderzoek, blijkt duidelijk dat het gewaarborgd minimuminkomen in de meeste lidstaten het belangrijkste instrument is om ouderen te beschermen tegen het armoede-risico. In de mate dat de hoogte van deze uitkeringen wordt berekend op basis van het inkomen van de betrokkene en dat deze uitkeringen voorzien in een redelijke levensstandaard, kan dergelijke garantie ertoe aanzetten om te stoppen met werken eens men de vereiste minimumleeftijd heeft bereikt.

De invloed op tewerkstelling kan ook afhangen van het aantal personen wier uitkering in grote mate is opgebouwd uit dergelijke uitkeringen, berekend op basis van het inkomen. Hoe meer mensen voldoende pensioenrechten kunnen opbouwen die niet berekend zijn op basis van het inkomen en die mogen worden gecumuleerd met inkomen uit arbeid, des te minder mensen vervroegd zullen uittreden uit de arbeidsmarkt. Ook de minimumleeftijd om recht te hebben op een uitkering, gebaseerd op het inkomen, is een belangrijk gegeven.

Uit de bevraging blijkt ook nog dat het inkomen, op basis waarvan de uitkering wordt berekend, vaak het gezinsinkomen is. Dit heeft voor gevolg dat alle gezinsleden, inzonderheid de echtgenoten, ontmoedigd worden om actief te blijven op de arbeidsmarkt. Pensioenstelsels met algemene, vaste uitkeringen (zoals bijvoorbeeld in Nederland) of waarbij bij het berekenen van het bedrag van het basisminimum enkel rekening wordt gehouden met andere pensioeninkomsten (zoals bijvoorbeeld in Zweden) hebben dit nadeel niet.

Selon le Comité de la Protection sociale, une réorientation de la politique pourrait consister à permettre à un maximum de personnes de se constituer des droits suffisants à la pension et de ne plus dépendre d'indemnités fixées sur la base d'une enquête (sur les moyens d'existence). On pourrait déjà y parvenir en exonérant un montant déterminé lors de l'enquête en question ou en exonérant totalement les revenus du travail lors du calcul.

Le Comité de la Protection sociale a conclu d'autres données du questionnaire qu'à l'heure actuelle, le revenu du travail est souvent considéré comme le quatrième pilier de revenus pour les personnes âgées, à côté des pensions légales, des pensions d'entreprise et des pensions individuelles. Il est clair que, dans le futur, la possibilité d'obtenir un supplément de revenu par le travail ou d'acquérir davantage de droits à la pension sera un moyen important de garantir des régimes de retraite à la fois adéquats et financièrement viables dans le contexte du vieillissement de la population.

Le Comité de la Protection sociale s'est penché sur l'existence, dans les États membres, d'incitants financiers en faveur des personnes qui continuent à travailler au-delà de l'âge légal de la retraite. Globalement, il y a deux options, soit permettre aux intéressés de se constituer des droits complémentaires à la pension en différant le paiement de la pension, soit verser une pension aux intéressés mais en permettant le cumul de celle-ci avec un revenu du travail. Il est possible de combiner ces deux options en permettant le cumul entre une pension à temps partiel et un travail à temps partiel ou un travail peu rémunéré.

Les options relatives à la pension différée peuvent être neutres d'un point de vue actuariel si l'on maintient telle quelle la moins-value actuelle du futur flux des pensions (compte tenu des versements de pensions complémentaires et de la diminution de l'espérance de vie au moment du départ à la retraite). Mais, dans de nombreux cas, la moins-value des futures prestations de pension diminuera, par exemple parce que le raccourcissement de l'espérance de vie ou l'allongement de la période au cours de laquelle des cotisations sont payées ne sont pas intégralement pris en compte.

À l'heure actuelle, dans la majorité des États membres, le choix en faveur de la retraite différée — soit par l'introduction plus tardive de la demande de retraite, soit par la combinaison d'un revenu du travail avec une pension complète ou une pension partielle — n'est pas financièrement intéressant. Toutefois, certains États membres envisagent des mesures afin d'inciter les gens à différer leur départ à la retraite. La Suède fait figure de pionnier en la matière : en effet, dans ce pays, on peut prendre sa retraite à 61 ans ou

Het Sociaal Beschermingscomité is van oordeel dat een heroriëntering in het beleid eruit zou kunnen bestaan dat zoveel mogelijk mensen voldoende pensioenrechten zouden moeten opbouwen zodat zij onafhankelijk worden van uitkeringen die bepaald worden op basis van een (bestaansmiddelen)onderzoek. Eenzelfde effect zou reeds kunnen worden bereikt door bij het bestaansmiddelenonderzoek een bepaald bedrag vrij te stellen of inkomen uit arbeid volledig vrij te stellen bij de berekening.

Uit een volgende bevraging leerde het Sociaal Beschermingscomité dat inkomen uit arbeid vandaag de dag vaak wordt beschouwd als de vierde inkomenspijler voor ouderen, naast wettelijke, bedrijfs- en individuele pensioenen. Het is duidelijk dat, in de toekomst, de mogelijkheid om een bijkomend inkomen uit arbeid te verwerven of om hogere pensioenrechten op te bouwen een belangrijk middel zal worden om adequaatheid en financiële draagkracht in de context van vergrijzing van de bevolking met elkaar te verzoenen.

Het Sociaal Beschermingscomité onderzocht het bestaan in de lidstaten van financiële «incentives» voor personen die na de wettelijke pensioenleeftijd aan de slag bleven. In globo zijn er twee manieren om dit te bereiken: enerzijds door de betrokkenen toe te laten bijkomende pensioenrechten op te bouwen door het uitbetalen van het pensioen uit te stellen, anderzijds door aan de betrokkenen een pensioen uit te betalen maar toe te laten dat dit wordt gecumuleerd met een inkomen uit arbeid. Beide opties kunnen met elkaar worden gecombineerd door de combinatie van deeltijds pensioen met deeltijds arbeid of weinig vergoede arbeid mogelijk te maken.

Opties voor een uitgesteld pensioen kunnen actuariel neutraal zijn door de huidige verminderde waarde van de toekomstige pensioeninkomensstroom onveranderd te laten (rekening houdend met de bijkomende pensioenafdrachten en de ingekorte levensverwachting op het ogenblik van oppensioenstelling). Maar in vele gevallen zal de verminderde waarde van de toekomstige pensioenuitkeringen dalen, bijvoorbeeld doordat de kortere levensverwachting of de langere periode gedurende dewelke bijdragen worden betaald, niet volledig in rekening worden gebracht.

Op dit ogenblik is in de meeste lidstaten de keuze voor uitstel van pensioen — hetzij door later het pensioen aan te vragen, hetzij door een inkomen uit arbeid te combineren met een volledig of een gedeeltelijk pensioen — financieel niet aantrekkelijk. Sommige lidstaten overwegen echter maatregelen om mensen aan te sporen later met pensioen te gaan. Pionier terzake is Zweden: men kan op de leeftijd van 61 jaar met pensioen gaan en een volledige of gedeeltelijke actuariële pensioenuitkering aanvragen.

demander une prestation de pension actuarielle complète ou partielle. Il n'y a pas de limite d'âge pour l'introduction d'une demande de retraite.

Le Comité de la Protection sociale est convaincu que les États membres doivent donner la priorité à l'augmentation du taux d'emploi des personnes qui n'ont pas encore atteint l'âge légal de la retraite. Toutefois, dans un grand nombre d'États membres, on constate aussi une tendance à revoir les régimes de pension existants afin de mieux les adapter aux personnes qui souhaitent rester actives sur le marché du travail au-delà de l'âge légal de la pension.

Le Comité de la Protection sociale a également examiné les mesures prévues en faveur de l'emploi des travailleurs âgés.

La majorité des États membres ont déjà pris des mesures afin d'alléger le coût de l'emploi de travailleurs âgés. Parfois, on accorde une réduction des charges sur le travail ou des subventions spécifiques pour l'embauche de chômeurs âgés (par exemple au Portugal) mais, le plus souvent, on réduit les charges sur le travail pour tous les travailleurs âgés. Ainsi, au Royaume-Uni, les travailleurs âgés qui ont atteint l'âge de la retraite ne doivent plus payer de cotisations de pension.

Les États membres ne se préoccupent pas des éventuelles distorsions que de telles mesures peuvent causer sur le marché du travail. Ces mesures peuvent donc être un complément utile, quoique onéreux, à d'autres mesures en faveur de travailleurs âgés, et réactiver les plus de 50 ans.

Le Comité de la Protection sociale conclut que les États membres doivent moderniser les systèmes de protection sociale existants. Il importe de conférer une assise sociale aussi large que possible à cette réforme.

Les données que le Comité de la Protection sociale a recueillies auprès des États membres sur la base des questionnaires sont utiles pour appréhender les différents problèmes soulevés et nécessaires pour veiller à ce que les systèmes de protection sociale puissent soutenir pleinement la politique mise en œuvre pour atteindre les objectifs en matière d'emploi des travailleurs âgés, définis lors des Conseils européens de Stockholm et de Barcelone.

Les réponses aux questionnaires ont clairement montré que la modernisation des systèmes de protection sociale constitue un complément important à la politique européenne de l'emploi qui promeut le développement et l'introduction de stratégies globales en matière de vieillissement.

Le Comité de la Protection sociale est d'avis que les conclusions de son rapport peuvent servir à infléchir la

Er bestaat geen leeftijdsplafond voor het indienen van een pensioenaanvraag.

Het Sociaal Beschermingscomité is ervan overtuigd dat door de lidstaten prioriteit moet worden gegeven aan het verhogen van de tewerkstellingsgraad van de mensen die de pensioengerechtigde leeftijd nog niet hebben bereikt, maar er is ook, in een groot deel van de lidstaten, een tendens om de bestaande pensioenstelsels te herzien om hen beter af te stemmen op personen die na de wettelijke pensioenleeftijd actief willen blijven op de arbeidsmarkt.

Het Sociaal Beschermingscomité onderzocht ook het bestaan van tewerkstellingsmaatregelen ten voordele van oudere werknemers.

De meerderheid van de lidstaten hebben reeds maatregelen getroffen om de tewerkstellingskost van oudere werknemers te verlichten. Soms zijn er verminderde lasten op arbeid of tewerkstellingssubsidies specifiek voor de tewerkstelling van oudere werklozen (bijvoorbeeld in Portugal), maar het komt vaker voor dat er verminderde lasten op arbeid zijn voor de tewerkstelling van alle oudere werknemers. Zo moeten in het Verenigd Koninkrijk oudere werknemers die de pensioenleeftijd bereikt hebben geen bijdragen voor het pensioenstelsel meer betalen.

De lidstaten blijken zich geen zorgen te maken over mogelijke distorsies op de arbeidsmarkt ten gevolge van dergelijke maatregelen. Deze maatregelen kunnen bijgevolg een nuttige, zij het dure, aanvulling zijn op andere maatregelen ten voordele van oudere werknemers en om 50-plussers te reactiveren.

Het Sociaal Beschermingscomité besluit dat de bestaande sociale beschermingssystemen in de lidstaten moeten worden gemoderniseerd. Het is hierbij belangrijk dat naar een zo breed mogelijk maatschappelijk draagvlak terzake wordt gestreefd.

De informatie die het Sociaal Beschermingscomité heeft verzameld bij de lidstaten op basis van de vragenlijsten, is nuttig bij het aanpakken van de verschillende vraagstukken, nodig om ervoor te zorgen dat de sociale beschermingssystemen ten volle het beleid zullen kunnen ondersteunen dat erop gericht is de doelstellingen van de Europese Raden van Stockholm en Barcelona met betrekking tot de tewerkstelling van oudere werknemers, te behalen.

Uit de antwoorden op de vragenlijsten is duidelijk gebleken dat de modernisering van de sociale beschermingssystemen een belangrijke aanvulling vormen op het Europese Tewerkstellingsbeleid dat het ontwikkelen en invoeren van allesomvattende strategieën betreffende de vergrijzing promoot.

Het Sociaal Beschermingscomité is van oordeel dat de bevindingen van onderhavig verslag gebruikt

politique au niveau national. Certains États membres et même des pays candidats à l'adhésion progressent déjà dans cette direction.

Eu égard à l'importance des questions mises en exergue dans le rapport en vue de la réalisation des objectifs définis lors des Conseils européens de Stockholm et de Barcelone, et afin de garantir, dans le futur, des régimes de pension adéquats et financièrement viables, le Comité de la Protection sociale recommande d'organiser des ateliers dans les États membres et dans les pays candidats à l'adhésion, dont on se rend compte qu'il faut les inciter à transformer leurs systèmes de protection sociale en systèmes plus favorables à l'emploi des travailleurs âgés.

Il serait préférable que ces ateliers ne se limitent pas à une évaluation critique du système de protection sociale et à son impact sur l'emploi des travailleurs âgés. Idéalement, ils devraient être l'amorce d'un processus de réforme ou confirmer les réformes en cours et il faudrait y associer à la fois les gouvernements et les partenaires sociaux.

Il serait souhaitable que ces ateliers aient lieu avant la rédaction des prochains rapports stratégiques nationaux à la mi-2005 afin que les résultats auxquels ils aboutiront puissent figurer dans ces rapports ainsi que dans le rapport commun qui devra être soumis au Conseil européen au printemps 2006. Les résultats marquants des ateliers devraient également servir à étayer l'orientation des plans d'action nationaux relatifs à l'emploi.

M. Jacob ajoute que le SPF «Emploi, Travail et Concertation sociale» a déjà organisé un premier séminaire il y a peu de temps.

À la demande du groupe de travail, M. Jacob approfondit la comparaison entre les pays scandinaves et la Belgique :

Un premier histogramme (1), qui reproduit le taux d'emploi des personnes de 55 à 64 ans dans les pays de l'Union européenne, montre clairement que les pays scandinaves — à savoir le Danemark, la Finlande et la Suède — sont des pionniers en la matière et qu'avec son tiers d'actifs, la Belgique est lanterne rouge.

Un autre histogramme (2), qui situe la Belgique par rapport aux pays scandinaves et à plusieurs pays de l'Union européenne, montre clairement qu'en Belgique, le départ du marché du travail est très précoce.

kunnen worden om op nationaal niveau over te gaan tot bijstellingen in het beleid. Sommige lidstaten, en zelfs ook kandidaat-lidstaten, zetten reeds stappen in deze richting.

Omwille van het belang van de vraagstukken die uit het onderzoek blijken om de doelstellingen van de Europese Raden van Stockholm en Barcelona te halen, en met het oog op het verzekeren van de toekomstige adequaatheid en financiële draagkracht van de pensioenstelsels, beveelt het Sociaal Beschermingscomité aan om workshops te houden in de lidstaten en kandidaat-lidstaten waarvan men aanvoelt dat zij moeten worden aangezet tot het ombouwen van hun sociale beschermingssysteem tot meer werkgelegenheidsvriendelijke systemen voor oudere werknemers.

Het resultaat van dergelijke workshops zou zich het best niet beperken tot een kritische beoordeling van het sociale beschermingssysteem en de impact ervan op de werkgelegenheid voor oudere werknemers. Idealiter zouden de workshops het startpunt moeten zijn van een hervormingsproces of een bevestigingsmoment van aan de gang zijnde hervormingen, waarbij zowel de regeringen als de sociale partners worden betrokken.

Deze workshops zouden bij voorkeur moeten plaatsvinden voor de volgende ronde van nationale strategierapporten die tegen het midden van 2005 moeten worden afgeleverd zodat de resultaten ervan in deze rapporten kunnen worden opgenomen, alsook in het Gemeenschappelijk Rapport dat aan de Europese Raad van het voorjaar 2006 moet worden voorgelegd. Tevens zouden relevante resultaten van de workshops moeten worden gebruikt ter ondersteuning van de oriëntering van de Nationale Actieplannen betreffende werkgelegenheid.

De heer Jacob wijst er nog op dat de Belgische FOD «Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg» recentelijk reeds een eerste seminarie heeft gehouden.

Op verzoek van de werkgroep gaat de heer Jacob dieper in op de vergelijking tussen de Scandinavische landen en België :

Een eerste staafdiagram (1) die de tewerkstellingsgraad van personen tussen de 55 en 64 jaar in de landen van de Europese Unie weergeeft, toont duidelijk aan dat de Scandinavische landen, met name Denemarken, Finland en Zweden hier terzake koploper zijn en dat België — met zijn 1/3 actieven — aan het staartje bengelt.

Uit een volgende staafdiagram (2) die België naast de Scandinavische landen en een aantal landen van de Europese Unie plaatst, blijkt duidelijk dat het uittreden uit de arbeidsmarkt in België zeer vroeg aanvangt.

(1) Voir l'annexe II.A.3.1.2, doc. Sénat, n° 3-886/2, p. 109.

(2) Voir l'annexe II.A.3.1.3, doc. Sénat, n° 3-886/2, p. 109.

(1) Zie Bijlage II.A.3.1.2, stuk Senaat, nr. 3-886/2, blz. 109.

(2) Zie Bijlage II.A.3.1.3, stuk Senaat, nr. 3-886/2, blz. 109.

Selon M. Jacob, le taux d'emploi des travailleurs âgés est influencé par les facteurs suivants :

- les conditions générales de l'emploi
- l'état de santé des travailleurs âgés
- l'obsolescence économique des qualifications
- l'attitude générale à l'égard des travailleurs âgés
- l'existence ou l'absence d'incitants financiers en faveur d'une sortie anticipée du marché du travail.

Ensuite, M. Jacob compare la Belgique aux « meilleurs élèves européens », notamment le Danemark, la Finlande, la Suède, sur les points suivants :

- le droit au départ anticipé du marché du travail
- les régimes applicables aux chômeurs âgés
- les indemnités d'invalidité
- le rôle des pensions complémentaires
- les mesures incitant les travailleurs à rester plus longtemps sur le marché du travail.
- les mesures financières destinées à promouvoir l'emploi des travailleurs âgés.

1. Le droit au départ anticipé du marché du travail

En Belgique, ce départ est possible dans le cadre du régime général de retraite moyennant une diminution de la pension. Dans le secteur public, il est possible de prendre une retraite anticipée sans réduction de la pension. Pour certaines catégories d'ouvriers, l'âge de la retraite est plus précoce.

Au Danemark, l'âge général de la retraite est appliqué de manière stricte. En Finlande et en Suède, la retraite anticipée n'est possible que moyennant des réductions actuarielles.

En Finlande, il existe des régimes de retraite spécifiques pour certaines professions.

Il existe aussi pour certaines professions des régimes conventionnels permettant un départ anticipé à la retraite.

2. Les régimes en vigueur pour les chômeurs âgés

En Belgique, les chômeurs de 58 ans ou plus ne sont plus soumis à obligation de chercher du travail. Souvent, en plus de l'allocation de chômage, des cotisations complémentaires sont payées par l'(ex-) employeur. Les périodes de chômage sont prises en

Volgende factoren beïnvloeden, aldus de heer Jacob, de tewerkstellingsgraad van oudere werknemers :

- de algemene voorwaarden van de job
- de gezondheidstoestand van de oudere werknemers
- de economische veroudering van de kwalificaties
- de algemene instelling ten aanzien van oudere werknemers
- het al dan niet bestaan van financiële « incentives » om vervroegd uit te treden uit de arbeidsmarkt.

De heer Jacob vergelijkt België vervolgens met de « beste Europese leerlingen », met name Denemarken, Finland en Zweden, op de volgende punten :

- het recht om vervroegd uit te treden uit de arbeidsmarkt
- de bestaande regelingen voor oudere werklozen
- de invaliditeitsuitkeringen
- de rol van de aanvullende pensioenen
- de bestaande « incentives » om langer op de arbeidsmarkt actief te blijven
- de financiële ondersteuning van werkgelegenheid voor oudere werknemers.

1. Het recht om vervroegd uit te treden uit de arbeidsmarkt

In België is dit mogelijk in het algemeen pensioenstelsel mits vermindering van pensioen. Vervroegd pensioen zonder vermindering van pensioen bestaat voor de overheidssector. Voor bepaalde categorieën van arbeiders geldt een verlaagde pensioenleeftijd.

In Denemarken wordt de algemeen geldende pensioenleeftijd strikt toegepast. In Finland en Zweden is vervroegd uittreden mogelijk mits actuariële verminderingen.

In Finland worden er voor bepaalde beroepen specifieke pensioenregelingen toegepast.

Voor bepaalde beroepen gelden er conventionele regimes die vervroegde oppensioenstelling toelaten.

2. De bestaande regelingen voor oudere werklozen

In België bestaat er geen verplichting meer voor een werkloze van 58 jaar en ouder om werk te zoeken. Vaak worden er bijkomende bijdragen betaald door de (ex-)werkgever bovenop de werkloosheidsvergoeding. De periodes van werkloosheid tellen mee voor de

compte pour la constitution des droits à la pension. Aucune forme de travail rémunéré ne peut être cumulée avec une allocation de chômage et un chômeur ne peut exercer une activité bénévole qu'à certaines conditions. L'obligation actuelle de remplacement peut être contournée. Pour les chômeurs âgés, il existe des conditions financières favorables, ce qui facilite le départ du marché du travail.

Dans les pays scandinaves, les chômeurs âgés doivent, comme tous les autres chômeurs, rester disponibles sur le marché du travail. Jusqu'il y a peu, la Finlande était l'exception dans ce domaine, mais elle est en train de démanteler le régime de la retraite anticipée pour raison de chômage.

Au Danemark, les travailleurs âgés ont même accès plus rapidement aux mesures d'intégration sur le marché du travail.

3. Les indemnités d'invalidité

En Belgique, le nombre de bénéficiaires d'une indemnité d'invalidité n'est pas excessif.

Dans les pays scandinaves, l'absence de possibilités autres pour une sortie anticipée du marché du travail entraîne une hausse du pourcentage de bénéficiaires d'indemnités d'invalidité.

Au Danemark, l'accent est mis clairement sur la réinsertion et l'intégration : différents taux d'invalidité peuvent être attribués et il existe des « *flexijobs* ».

4. Le rôle des pensions complémentaires

En Belgique, les employeurs et les travailleurs contribuent au deuxième pilier des pensions, si bien que les travailleurs peuvent recevoir une pension complémentaire lorsqu'ils quittent le marché du travail. Les indemnités en question bénéficient d'un traitement fiscal avantageux.

Des régimes de retraite anticipée sont possibles grâce à la constitution de pensions privées, surtout en Suède et au Danemark. Le traitement fiscal avantageux est lié à un âge minimum pour prendre sa retraite : il est de 55 ans en Suède et de 60 ans en Finlande.

5. Les mesures incitant les travailleurs à rester plus longtemps sur le marché du travail.

En Belgique, les conditions financières liées à une sortie anticipée du marché du travail sont favorables.

Le système de la retraite différée n'accroît pas le montant de la pension sur une base actuarielle.

Seul un cumul limité entre les prestations de pension et d'autres revenus est autorisé.

La Suède applique une neutralité actuarielle.

opbouw van de pensioenrechten. Geen enkele vorm van betaalde arbeid mag gecumuleerd worden met een werkloosheidsuitkering en een werkloze mag maar onder bepaalde voorwaarden vrijwilligerswerk uitoefenen. De bestaande verplichting tot vervanging kan worden omzeild. Er bestaan goede financiële voorwaarden voor oudere werklozen waardoor uittreden uit de arbeidsmarkt wordt vergemakkelijkt.

In de Scandinavische landen moeten oudere werklozen, net zoals alle andere werklozen, beschikbaar blijven voor de arbeidsmarkt. Finland vormde hierop tot nog toe een uitzondering maar is bezig met de afbouw van het stelsel van vervroegde pensionering om reden van werkloosheid.

In Denemarken hebben oudere werknemers zelfs een snellere toegang tot integratiemaatregelen voor de arbeidsmarkt.

3. De invaliditeitsuitkeringen

In België is het aantal invaliditeitsuitkeringsgerechtigden niet te hoog.

In de Scandinavische landen leidt het niet-bestaan van andere mogelijkheden om vervroegd uit te treden uit de arbeidsmarkt tot een verhoogd percentage van invaliditeitsuitkeringsgerechtigden.

In Denemarken wordt duidelijk de nadruk gelegd op rehabilitatie en integratie : er worden verschillende graden van invaliditeit toegekend en er bestaan « *flexijobs* ».

4. De rol van de aanvullende pensioenen

In België dragen werkgevers en werknemers bij in het tweede pensioen pijlersysteem zodat werknemers bij het uittreden uit de arbeidsmarkt een bijkomend pensioen kunnen ontvangen. Deze uitkeringen genieten een gunstige fiscale behandeling.

Vooraf in Zweden en Denemarken zijn er vervroegde uittredingsregelingen mogelijk dankzij de opbouw van privé-pensioenen. De gunstige fiscale behandeling is verbonden aan een minimum-pensioenleeftijd : in Zweden is dit 55 jaar en in Finland 60 jaar.

5. De bestaande « incentives » om langer op de arbeidsmarkt actief te blijven

In België zijn de financiële voorwaarden om vervroegd uit te treden uit de arbeidsmarkt gunstig.

Uitstel van pensioen verhoogt niet het pensioenbedrag op actuariële basis.

Er is slechts een beperkte cumulatie toegestaan tussen pensioenuitkeringen en andere inkomsten.

In Zweden geldt er een actuariële neutraliteit.

La Finlande et le Danemark autorisent la constitution d'une pension plus élevée moyennant un allongement de la carrière professionnelle.

Dans les pays scandinaves, il est permis de combiner une indemnité de pension avec un revenu du travail. Tant la Suède que la Finlande permettent de combiner une pension à temps partiel et un travail à temps partiel.

6. Mesures financières destinées à promouvoir l'emploi des travailleurs âgés

En Belgique, certaines réductions de cotisations patronales sont prévues en cas d'embauche de chômeurs de plus de 45 ans. Depuis 2004, des réductions de cotisations patronales sont également accordées pour les travailleurs de plus de 57 ans.

Dans les pays scandinaves, il y a très peu de mesures spécifiques en faveur des travailleurs âgés. La Suède est le seul de ces pays à accorder une légère réduction des cotisations patronales pour les travailleurs de plus de 65 ans.

Sur la base de ces six éléments de comparaison, M. Jacob conclut que la Belgique et les pays scandinaves ont une vision fondamentalement différente :

Alors que la Belgique considère que le chômage est inévitable chez les travailleurs âgés, les pays scandinaves estiment que tout un chacun doit avoir la possibilité de pourvoir à ses besoins en effectuant un travail rémunéré jusqu'à l'âge légal de la retraite.

En Belgique, on prévoit des incitants financiers afin d'évincer du marché du travail des personnes encore jeunes. On n'a pas prévu d'incitants encourageant les travailleurs à rester actifs plus longtemps sur le marché du travail.

On maintient ce système afin de réserver le marché du travail aux jeunes travailleurs.

Dans les pays scandinaves, on travaille plus longtemps afin d'obtenir une pension mieux adaptée. Sur le marché du travail, il n'y a pas de concurrence entre les jeunes travailleurs et les travailleurs âgés.

Pour étayer les propos qu'il vient de tenir, M. Jacob présente un graphique (1) reproduisant les chiffres relatifs à l'emploi tant des jeunes travailleurs que des travailleurs âgés dans les États membres de l'Union européenne : ces chiffres ne s'excluent pas mais vont de pair.

(1) Voir le graphique, annexe II.A.3.1.4, doc. Sénat, n° 3-886/2, p. 110.

Finland en Denemarken laten toe een hogere pensioenuitkering op te bouwen door langer te werken.

In de Scandinavische landen mag een pensioenuitkering gecombineerd worden met een inkomen uit arbeid. Zowel in Zweden als in Finland bestaat de mogelijkheid om deeltijdse pensionering en deeltijdse tewerkstelling met elkaar te combineren.

6. Financiële ondersteuning van werkgelegenheid voor oudere werknemers.

In België bestaan er bepaalde verminderingen voor de patronale bijdragen bij het tewerkstellen van werklozen van meer dan 45 jaar oud. Tevens bestaan er sedert 2004 verminderde patronale bijdragen voor werknemers die ouder zijn dan 57 jaar.

In de Scandinavische landen gelden er zeer weinig specifieke maatregelen voor oudere werknemers. Enkel in Zweden worden de patronale bijdragen lichtjes verminderd voor werknemers van boven de 65 jaar.

Uit deze 6 vergelijkingspunten besluit de heer Jacob dat België en de Scandinavische landen er een fundamenteel verschillende visie op na houden :

In België wordt werkloosheid bij oudere werknemers beschouwd als iets onvermijdelijks. In de Scandinavische landen wordt éénieder geacht in zijn eigen behoeften te kunnen voorzien door het uitoefenen van een betaalde arbeid totdat men de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt.

In België worden financiële «incentives» gehanteerd om personen op jonge leeftijd te doen uittreden uit de arbeidsmarkt. Er bestaan geen «incentives» om langer actief te blijven op de arbeidsmarkt.

Dergelijk systeem wordt gehandhaafd om plaats te maken voor jongeren op de arbeidsmarkt.

In de Scandinavische landen wordt langer gewerkt om een meer adequate pensioenuitkering te bekomen. Er bestaat geen concurrentie tussen jongeren en oudere werknemers op de arbeidsmarkt.

Deze laatste stelling wordt door de heer Jacob nogmaals onderlijnd met het tonen van een grafiek (1) waarop de tewerkstelling van zowel jongeren als oudere werknemers te zien is in de lidstaten van de Europese Unie : het is niet «of — of» maar «en — en».

(1) Zie grafiek als bijlage II.A.3.1.4, stuk Senaat, nr. 3-886/2, blz. 110.

Ce qui amène M. Jacob à conclure son examen de la situation en Belgique comme suit :

1. La faiblesse du taux d'emploi en Belgique est manifestement liée aux conditions favorables de sortie anticipée du marché du travail qu'offre le système de protection sociale;

2. Les systèmes de sortie du marché du travail doivent se concentrer sur les personnes qui ne peuvent plus travailler : les véritables chômeurs, les véritables invalides.

b) Échange de vues

Mme Thijs demande des renseignements supplémentaires concernant les «emplois flexibles» qui existent au Danemark ainsi que sur les systèmes qui, dans les pays scandinaves, permettent de combiner la retraite à temps partiel et le travail à temps partiel.

Elle se demande aussi malgré tout si de tels systèmes n'ont pas une incidence sur l'emploi des jeunes.

M. Noreilde retient de la conclusion de M. Jacob qu'il faut en tout cas cibler les régimes belges de sortie anticipée et permettre également des systèmes de réorientation sur le marché du travail plutôt que de refouler totalement les intéressés ou de les retirer du marché du travail. L'intervenant plaide aussi pour une prévention accrue, de manière à pouvoir détecter plus rapidement et traiter adéquatement les problèmes de santé chez les travailleurs âgés, de sorte que la sortie anticipée du marché du travail ne soit pas toujours l'unique solution.

Dans la mesure où les «flexijobs» sont subventionnés, M. Noreilde n'en est pas personnellement un fervent partisan.

Enfin, il voudrait en savoir plus sur les éventuels systèmes de retraite anticipée dont bénéficierait le secteur public dans les pays scandinaves.

Mme Geerts, présidente, aimerait avoir davantage d'informations concernant l'existence d'éventuels seuils de retraite en Suède.

Elle désire également savoir comment on facilite l'accès des travailleurs âgés aux systèmes d'intégration au Danemark.

M. Jacob répond comme suit aux questions posées :

— En ce qui concerne le cumul d'une pension avec une activité professionnelle, le système suédois offre une très grande flexibilité dès l'âge de 61 ans. On peut par exemple prendre sa retraite à mi-temps et rester actif à mi-temps sur le marché du travail. On peut faire

Dit brengt de heer Jacob tot het volgende besluit voor de Belgische situatie :

1. De lage tewerkstellingsgraad in België is duidelijk verbonden aan de gunstige voorwaarden voor het vervroegd uittreden uit de arbeidsmarkt in het sociale beschermingssysteem;

2. De uittredingssystemen uit de arbeidsmarkt moeten worden toegespitst op die personen die niet meer kunnen werken : de echte werklozen, de echte invaliden.

b) Gedachtewisseling

Mevrouw Thijs wenst graag meer uitleg over de in Denemarken bestaande «flexijobs», evenals de in de Scandinavische landen bestaande systemen waarbij deeltijds pensioen met deeltijds werken kan worden gecombineerd.

Tevens vraagt zij zich toch af of dergelijke systemen geen weerslag hebben op de tewerkstelling van jongeren.

De heer Noreilde onthoudt uit de conclusie van de heer Jacob dat de Belgische uittredingsregelingen in elk geval moeten worden gecibleerd en dat er ook systemen van heroriëntering op de arbeidsmarkt mogelijk moeten zijn eerder dan de betrokkenen volledig uit te stoten of weg te trekken uit de arbeidsmarkt. Spreker pleit ook voor meer preventie zodat gezondheidsproblemen bij oudere werknemers sneller zouden worden gedetecteerd en adequaat behandeld zodat vervroegd uittreden uit de arbeidsmarkt niet steeds de enige oplossing zou zijn.

In de mate dat zogenoemde «flexijobs» gesubsidieerde jobs zijn, is de heer Noreilde daarvan persoonlijk geen groot voorstander.

De heer Noreilde wenst ten slotte wat meer informatie over mogelijk bestaande vervroegde uittredingssystemen in de Scandinavische landen voor de overheidssector.

De voorzitter, mevrouw Geerts, wenst meer informatie over de mogelijks bestaande ondergrenzen in Zweden voor pensionering.

Tevens wenst zij te weten op welke wijze in Denemarken oudere werklozen gemakkelijker toegang krijgen tot integratiesystemen.

De heer Jacob antwoordt als volgt op de gestelde vragen :

— Wat de cumulatie van pensioen en werken betreft in Zweden, laat het Zweedse systeem vanaf de leeftijd van 61 jaar heel wat flexibiliteit toe. Men kan bijvoorbeeld halftijds op pensioen gaan en halftijds actief blijven op de arbeidsmarkt. Het niet opgenomen

valoir ultérieurement la partie des droits à la retraite non encore employée. Il s'agit là d'un système d'épargne très neutre. La pension suédoise est accordée sur la base de la résidence et est modulée en fonction des revenus.

Si un titulaire n'a pas cotisé suffisamment pour se constituer une pension complète, il a malgré tout droit à une pension minimale garantie. Il existe en outre une aide sociale, à l'instar du salaire minimum garanti aux personnes âgées en Belgique.

— Contrairement à la Belgique et à la France, les pays scandinaves ne font pas de distinction entre les différents régimes de retraite. Il n'existe donc pas de régimes de retraite applicables exclusivement soit au secteur privé, soit au secteur public.

— Au Danemark, les mesures d'intégration en faveur des travailleurs âgés ont par exemple pour effet que les travailleurs âgés reçoivent déjà une aide pour la recherche d'un travail après 6 mois de chômage, alors que les jeunes demandeurs d'emploi doivent attendre 18 mois avant de pouvoir y prétendre.

II.A.3.2. Docteur Roland Vanden Eede, président de l'Association professionnelle belge des médecins du travail

a) Exposé introductif

M. Vanden Eede aborde la problématique sous un double angle d'approche, à savoir celui des personnes professionnellement actives dans le domaine du bien-être au travail et celui des 400 médecins du travail qu'il représente.

Les points de départ de son approche sont le vieillissement de la population, le rétrécissement de l'assise du financement de la sécurité sociale et la faible participation des plus de 55 ans au marché du travail.

M. Vanden Eede souligne qu'en Belgique, la participation des plus de 55 ans au marché du travail est sensiblement inférieure à la moyenne européenne et que cet écart ne cesse de croître. Selon lui, les raisons de cette faible participation sont liées à la politique, mais aussi aux employeurs et aux individus. Plusieurs questions se posent à cet égard : Sur quelles causes peut-on agir ? Comment peut-on le faire effectivement ? Faut-il agir de manière curative ou préventive ? À quels problèmes peut-on s'attendre ? Quelle contribution les professionnels du bien-être au travail peuvent-ils apporter ?

En ce qui concerne les raisons liées à la politique suivie, l'intervenant note la tendance délibérée, qui a

deel van de pensioenrechten, kan men dan later extra opnemen. Het systeem is een zeer neutraal spaarsysteem. Het Zweedse pensioen wordt toegekend op basis van residentie en is inkomensgemoduleerd.

Indien een gerechtigde niet voldoende heeft bijgedragen om een volwaardig pensioen op te bouwen, heeft de betrokkene toch recht op een gegarandeerd minimumpensioen. Daarnaast bestaat er ook sociale bijstand, zoals het in België bestaande gewaarborgd minimuminkomen voor bejaarden.

— Anders dan in België en Frankrijk, maken de Scandinavische landen geen onderscheid tussen de verschillende pensioensystemen. Er bestaan dan ook geen pensioenstelsels die hetzij uitsluitend gelden voor de privésector, hetzij uitsluitend voor de publieke sector.

— De integratiemaatregelen voor oudere werknemers in Denemarken hebben bijvoorbeeld voor gevolg dat oudere werknemers reeds na 6 maanden werkloosheid hulp krijgen bij het zoeken naar werk, terwijl jongere werkzoekenden 18 maanden moeten wachten vooraleer zij recht hebben op dergelijke hulp.

II.A.3.2. Dokter Roland Vanden Eede, voorzitter van de Belgische Beroepsvereniging voor Arbeidsgeneesheren

a) Inleidende uiteenzetting

De heer Vanden Eede benadert de problematiek vanuit tweevoudige invalshoek, namelijk van de mensen die beroepshalve begaan zijn met welzijn op het werk en van de 400 arbeidsgeneesheren die hij vertegenwoordigt.

De uitgangspunten in de benadering zijn: de vergrijzing van de bevolking; de vermindering van het draagvlak van de financiering van de sociale zekerheid; de lage arbeidsparticipatie van 55-plussers.

De heer Vanden Eede wijst erop dat in België de arbeidsparticipatie boven de leeftijd van 55 jaar een flink stuk onder het Europese gemiddelde ligt en dat het verschil voortdurend toeneemt. De redenen van die lage participatie zijn volgens hem gerelateerd aan het beleid, maar ook aan de werkgevers en aan het individu. Daarbij rijzen volgende vragen: Welke oorzaken zijn beïnvloedbaar? Op welke manier kan dat effectief gebeuren? Moet curatief of preventief worden opgetreden? Welke knelpunten kunnen worden verwacht? Hoe kunnen de professionals van welzijn op het werk daarbij helpen?

Wat de redenen gerelateerd aan het beleid betreft, verwijst spreker naar een bewust streven gedurende

prévalu durant une trentaine d'années, d'évincer les travailleurs âgés en raison du chômage élevé chez les jeunes, du niveau élevé des coûts salariaux et des plans sociaux en cas de faillite d'entreprises. Cette politique a créé des attentes chez les employeurs et chez les travailleurs. Les travailleurs âgés coûteux, peu productifs et peu flexibles devaient céder la place à une main-d'œuvre plus jeune. Ces attentes influencent leurs conceptions et constituent dans une large mesure une prophétie autoréalisante, celle d'un départ à la retraite à 60 ans.

Les employeurs ont pris progressivement l'habitude de faire usage des larges possibilités qui leur étaient offertes de faire partir les travailleurs âgés. Cette pratique ferait même partie de la politique de gestion du personnel en cas de fusion ou de restructuration. Il y a en outre peu d'incitants à garder les travailleurs en bonne santé et à assurer leur employabilité, car c'est la collectivité qui finance le filet social. La différence par rapport aux accidents du travail est grande. Si les accidents du travail sont trop fréquents dans une entreprise, l'assureur augmentera la prime. En revanche, l'employeur qui évince des travailleurs âgés ne subit aucun préjudice.

Les travailleurs optent massivement pour le départ anticipé, principalement en raison des conditions financières avantageuses qui leur sont proposées dans ce cas. En effet, pourquoi les gens continueraient-ils à travailler si la perte financière à laquelle ils s'exposent en arrêtant est minime? Les autres éléments qui interviennent dans cette décision sont la santé, le conjoint et la manière dont est vécue leur vie professionnelle. Les gens sont prêts à travailler plus longtemps s'ils sont valorisés dans leur travail ou s'ils sont affectés à un poste adapté à leur situation.

L'intervenant déclare qu'on peut influencer cette situation au niveau politique et au niveau de l'entreprise.

Les pouvoirs publics doivent développer des solutions stratégiques qui découragent le départ anticipé à la retraite, induisent un changement de mentalité parmi le grand public et créent des possibilités de dégager, dans le cadre de la concertation sociale, des solutions créatives qui puissent être bénéfiques pour toutes les parties concernées. Il appartient alors aux employeurs et aux travailleurs d'imaginer des solutions créatives par le biais de la concertation sociale.

Au niveau de l'entreprise, il faut insister sur la nécessité de travailler plus longtemps. Le travail confié aux plus âgés doit être adapté à leurs possibilités et à leur souhaits, de manière à prévenir l'absentéisme et la perte de rendement.

M. Vanden Eede se penche ensuite sur l'aspect du vieillissement dans le cadre du travail.

een dertigtal jaren naar uitstoot van ouderen wegens de hoge jeugdwerkloosheid, de hoge loonkost en sociale plannen bij falen van bedrijven. Dat beleid heeft bij werkgevers en werknemers een verwachtingspatroon gecreëerd. De dure, niet-productieve en niet flexibele oudere werknemers moesten plaats ruimen voor jonge werkkrachten. Dat verwachtingspatroon beïnvloedt de beeldvorming en is in belangrijke mate een *self fulfilling prophecy*, namelijk met pensioen gaan op 60 jaar.

Bij de werkgevers is de gewoonte gegroeid om gebruik te maken van de ruime mogelijkheden om ouderen te laten vertrekken. Dat zou zelfs deel uitmaken van het personeelsmanagement bij fusies en reorganisaties. Er is ook weinig incentive om de werknemers gezond en inzetbaar te houden omdat het sociale vangnet door de gemeenschap wordt gefinancierd. Het verschil met arbeidsongevallen is groot. Als er in een bedrijf te veel arbeidsongevallen gebeuren, zal de verzekeraar de premie verhogen. Bij uitstoot van ouderen ondervindt de werkgever geen nadelen.

De werknemers kiezen massaal om vervroegd te stoppen, vooral wegens de gunstige financiële voorwaarden. Waarom zouden mensen immers nog gaan werken als ze er financieel bijna niets bij verliezen? Andere elementen die een rol spelen in die beslissing zijn de gezondheid, de partner en de beleving van de arbeidssituatie. Mensen zijn bereid om langer te werken als ze in hun job worden gewaardeerd of aangepast werk krijgen.

Spreker zegt dat die situatie kan worden beïnvloed op het beleidsniveau en op het bedrijfsniveau.

De overheid moet beleidsopties ontwikkelen die vervroegd uittreden bemoeilijken, een mentaliteitswijziging bij het grote publiek bewerkstelligen en mogelijkheden scheppen om in het sociaal overleg creatieve oplossingen mogelijk te maken die voor alle betrokken partijen tot een win-winsituatie leiden. Werkgevers en werknemers moeten dan via sociaal overleg creatieve oplossingen bedenken.

Op het bedrijfsniveau moet de noodzaak om langer te werken worden geïmplementeerd. De arbeid voor ouderen moet worden aangepast aan hun mogelijkheden en aan hun wensen om werkverzuim en prestatieverlies te voorkomen.

De heer Vanden Eede gaat verder in op het aspect veroudering in relatie met het werk.

Il distingue un vieillissement primaire et un vieillissement secondaire. Le vieillissement primaire est un processus biologique; plus une personne vieillit, plus elle régresse sur les plans mental et physique. Ce processus peut varier sensiblement d'un individu à l'autre, et il est en outre irréversible. Le vieillissement secondaire, lui, résulte en grande partie de facteurs environnementaux et du style de vie; il entraîne la démotivation, une perte de rendement et une tendance à tout voir de façon négative. Il s'agit d'un processus qui s'auto-alimente, mais qui est aussi réversible. Il est possible d'intervenir à ce niveau, ce qui est très important.

L'intervenant développe plus en détail le concept de vieillissement primaire. En ce qui concerne l'état de santé physique, on constate une évolution de la morphologie dans le sens d'une diminution de la masse osseuse et une évolution du poids corporel. Les sens — principalement la vue et l'ouïe — s'émoussent, mais il est possible de compenser cette perte par des mesures correctrices. La masse musculaire, la vitesse de contraction des muscles et l'endurance diminuent. La coordination des yeux et des mains se détériore, mais le processus peut être ralenti au moyen d'exercices. Sur le plan cardiovasculaire, on constate une diminution de la capacité énergétique. Les personnes de 65 ans ne posséderaient plus que 60 à 70 % de la capacité dont elles disposaient à 25 ans. Il est important de noter à cet égard que le travail physique lourd n'agit pas à la manière d'un entraînement.

Selon M. Vanden Eede, toutes les études convergent vers le même constat: le recul de l'état de santé physique n'est pas tellement spectaculaire et il ne constitue en fait une véritable charge qu'à partir d'un âge plus élevé (70-75 ans). Un individu de 65 ans est parfaitement en mesure d'effectuer la plupart des travaux physiques, parce qu'il existe également des stratégies d'adaptation.

Sur le plan mental et cognitif, il est évident que les travailleurs âgés se fatiguent plus vite lorsqu'on leur confie des tâches complexes. La mémoire à court terme diminue à partir de 45 ans déjà, mais cette perte est compensée par l'expérience. Lorsque le travail consiste à traiter des informations très complexes dans l'urgence, on constate déjà un vieillissement dès l'âge de 30 ans. La capacité d'apprentissage devient plus lente, mais la qualité de l'apprentissage ne diminue pas. La formation en ligne est toutefois plus difficile pour les travailleurs âgés.

L'âge n'a clairement aucune influence sur la précision ni sur les capacités intellectuelles. Chez le travailleur âgé, la capacité de résoudre les problèmes se basera davantage sur l'expérience; elle fonctionnera donc moins rapidement et moins soupagement, mais la qualité n'en pâtira certainement pas.

Hij onderscheidt een primaire en een secundaire veroudering. Primaire veroudering is een biologisch proces; met het ouder worden gaan mensen mentaal en fysiek achteruit. Dat proces kan sterk verschillen van individu tot individu en is ook onomkeerbaar. Secundaire veroudering is grotendeels het gevolg van omgevingsfactoren en van levensstijl en leidt tot demotivatie, prestatievermindering en negatieve beeldvorming. Ze is zelfversterkend maar ook omkeerbaar. Er kan worden ingegrepen, wat heel belangrijk is.

Spreker gaat dieper in op de primaire veroudering. Wat de fysieke toestand betreft, is er een evolutie in de lichaamsbouw met vermindering van botmassa en evolutie van het lichaamsgewicht. De zintuigen gaan achteruit, vooral het gezichtsvermogen en het gehoor. Dit kan wel door correctie worden gecompenseerd. De spiermassa, de contractiesnelheid van de spieren en het uithoudingsvermogen nemen af. Oog- en handcoördinatie vermindert, maar kan door oefening worden vertraagd. Cardiovasculair wordt een afname vastgesteld van de energetische capaciteit. Mensen van 65 zouden nog slechts 60 tot 70 % van de capaciteit hebben die ze hadden op 25 jaar. Belangrijk hierbij is dat zware fysieke arbeid geen trainingseffect heeft.

De heer Vanden Eede zegt dat men het er in alle studies over eens is dat de achteruitgang van de fysieke toestand niet zo spectaculair is en eigenlijk pas op hogere leeftijd — 70-75 jaar — effectief last veroorzaakt. Een vijfenzestigjarige is perfect in staat om de meeste fysieke arbeid te verrichten, omdat er ook aanpassingsstrategieën bestaan.

Mentaal-cognitief is het duidelijk dat ouderen bij complexe taken sneller vermoeid raken. Het korte termijngeheugen vermindert al vanaf 45 jaar, maar dat wordt gecompenseerd door de ervaring. Bij zeer complexe informatieverwerking onder tijdsdruk is al vanaf 30 jaar een veroudering te merken. Het leervermogen vertraagt, maar niet de kwaliteit van het leren. E-learning is echter moeilijker voor een oudere werknemer.

Leeftijd heeft duidelijk geen invloed op nauwkeurigheid en op de intellectuele vermogens. Het probleemoplossend vermogen gaat meer werken op basis van ervaring, is dus minder snel en minder flexibel, maar de kwaliteit is zeker niet slechter.

Diverses études montrent que les travailleurs âgés ont recours à des stratégies d'adaptation en rapport avec les connaissances et l'expérience. L'organisation informelle est très importante. Sur le lieu de travail, il est toujours possible de mettre au point entre collègues une certaine organisation consistant par exemple à prévoir des mini-pauses, à mieux utiliser les outils disponibles ou à s'entraider. Cela implique toutefois la possibilité de fixer des règles minimales, une possibilité qui se réduit en cas de fusion, d'accroissement d'échelle ou de distance plus marquée entre le *management* et la base, car tout se déroule dans ce cas de manière plus structurée et plus rationnelle. Dans les grandes sociétés, une culture d'entreprise collégiale pose souvent problème.

C'est principalement pour les ouvriers que M. Vanden Eede relève un certain nombre de facteurs de risque. Il est admis que l'on peut utiliser 30 % de sa capacité de travail maximale durant une période prolongée. Avec l'âge, la résistance physique s'affaiblit lentement et la capacité de réserve diminue. Ce n'est pas grave si la différence entre la charge de travail absolue et la capacité de réserve est suffisamment importante. Mais des problèmes peuvent se poser s'il y a des facteurs de risque supplémentaires, comme une exposition de longue durée. Ainsi, la situation d'un ouvrier qui commence à travailler dans l'industrie de la construction à l'âge de 14 ans et qui effectue le même travail pendant 40 ans n'est pas comparable à celle d'un ouvrier qui travaille durant 40 ans à l'extérieur, alternativement comme ferrailleur, grutier, etc. Lorsqu'on combine plusieurs situations contraignantes, comme dans le cas d'un travail physique incluant une exposition au bruit ou à des produits toxiques, le levage de charges, les problèmes augmentent de façon exponentielle.

Selon M. Vanden Eede, l'accroissement de la productivité, tant dans le secteur tertiaire que dans l'industrie de transformation, la hausse de la flexibilité, l'augmentation du volume de travail et la complexité, les déplacements et les embouteillages constituent également des facteurs de risque.

Heureusement, le fait de prendre de l'âge a aussi des côtés positifs. Les connaissances et l'expérience permettent souvent d'atteindre une meilleure qualité, grâce à divers mécanismes d'adaptation et de compensation, ce qu'on sous-estime dans bon nombre d'entreprises.

En poussant leurs travailleurs prématurément vers la sortie, les entreprises se privent d'une expérience très précieuse. Autre atout lié à l'âge: les personnes expérimentées contrôlent mieux leur situation professionnelle. La considération que leur témoignent les jeunes travailleurs leur donne aussi un certain prestige et une meilleure estime de soi, qu'ils n'auraient peut-être plus en quittant prématurément le marché du travail. Lorsque des problèmes complexes se posent, on met en balance, d'une part, les connaissances de fond et, d'autre part, l'expérience de la vie ou la sagesse.

Uit verschillende studies blijkt dat oudere werknemers aanpassingsstrategieën gebruiken, gerelateerd aan kennis en ervaring. De informele organisatie is zeer belangrijk. Op de werkvloer kan men onder collega's een bepaalde organisatie afspreken, zoals het inlassen van minipauzes of het beter aanwenden van de beschikbare hulpmiddelen, collega's helpen. Dat impliceert wel minimale regelmogelijkheden. Door fusies, schaalvergroting, grotere afstand tussen het management en de werkvloer vermindert die mogelijkheid omdat alles dan meer gestructureerd wordt en gestroomlijnd verloopt. Een collegiale bedrijfscultuur is in grotere bedrijven vaak problematisch.

De heer Vanden Eede onderscheidt vooral voor arbeiders een aantal risicofactoren. Er wordt aangenomen dat men 30 % van zijn maximale arbeidscapaciteit kan gebruiken gedurende langere tijd. Met de leeftijd neemt het fysieke verwerkingsvermogen langzaam af en vermindert het reservevermogen. Dat is geen probleem als het verschil tussen de absolute arbeidsbelasting en het reservevermogen voldoende groot is. Als er echter bijkomende risicofactoren zijn, kan dat problemen geven. Langdurige blootstelling, bijvoorbeeld. De situatie van een arbeider die op de leeftijd van 14 jaar in de bouwnijverheid stapt en gedurende 40 jaar hetzelfde werk doet, kan niet zomaar worden vergeleken met 40 jaar buitenwerk afwisselend als betonvlechter, kraanman, enzovoort. Bij een combinatie van belastende situaties, bijvoorbeeld fysieke arbeid met blootstelling aan lawaai, aan toxische producten, tillen van lasten, nemen de problemen exponentieel toe.

Toename van de productiviteit, zowel in de tertiaire als in de verwerkende industrie, toename van de flexibiliteit, toename van de werkinhoud en complexiteit, verplaatsingen en fileproblemen zijn volgens de heer Vanden Eede eveneens risicofactoren.

Er zijn gelukkig ook positieve aspecten aan het ouder worden. Via allerlei aanpassings- en compensatiemechanismen wordt dank zij de kennis en de ervaring vaak een hogere kwaliteit bereikt, wat in veel bedrijven wordt onderschat.

Door mensen vroegtijdig te laten vertrekken, verliezen bedrijven een schat aan ervaring. Een ander winstpunt is dat mensen met ervaring meer controle hebben over hun werksituatie. De waardering van jongere werknemers geeft hen ook enig aanzien en vergroot hun zelfrespect, wat bij een vervroegde uitstroom kan wegvallen. Bij complexe problemen wordt inhoudelijke kennis afgewogen tegen levenservaring of wijsheid.

Ainsi que M. Vanden Eede l'a déjà souligné, le vieillissement secondaire est surtout lié à l'image que l'on se fait de nos aînés, mais il y a aussi, malheureusement, la dure réalité de certains faits. Pour une catégorie déterminée de travailleurs, les connaissances et l'entendement restent au second plan, un phénomène qui s'explique surtout par une évolution de carrière unilatérale. Une personne qui a fait le même travail pendant 40 ans, sans bénéficier d'aucune formation ni d'aucun système de rotation, ne sera plus en mesure d'évoluer. Cela s'explique également par une offre de formation insuffisante et, surtout, par le fait que le travailleur lui-même n'a plus la volonté de s'investir dans des réseaux professionnels. Après un certain temps, il ne sera plus capable de suivre les évolutions et sa volonté d'apprendre finira également par s'éroder. M. Vanden Eede constate ce phénomène principalement chez les personnes confrontées à un choix : en cas de charge de travail élevée ou de problèmes de santé, dans une situation professionnelle pénible présentant de nombreux facteurs de risque de diverses natures ou dans une situation peu motivante, ces personnes « décrochent » mentalement et se mettent effectivement dans l'impossibilité d'encore suivre l'évolution. Elles sont prises dans un cercle vicieux. La prise de conscience d'une perte de valeur sur le marché du travail et la crainte de ne plus pouvoir retrouver de travail si elles perdent leur emploi sont sources d'inquiétude et les amènent encore davantage à « décrocher ».

M. Vanden Eede souligne que le vieillissement, la santé et la capacité de travail sont des processus tout à fait personnels. Le vieillissement primaire et le vieillissement secondaire varient très fort d'un individu à l'autre.

L'usure prématurée est un autre aspect important. Lorsqu'on affirme que les ouvriers du bâtiment sont usés à l'âge de 54 ans, on ne parle pas d'un problème de travailleurs âgés, mais d'affections liées à une profession. Les éléments pertinents à cet égard sont la durée et l'intensité de l'exposition. Le Fonds des maladies professionnelles, qui est en fait un organisme assureur, a l'intention de jouer un rôle plus actif sur ce plan et d'agir davantage au niveau de la prévention. Certains travailleurs âgés, mais certainement pas tous, sont plus sensibles aux maladies chroniques telles que le diabète ou les maladies cardiovasculaires. L'intervenant estime qu'il faut accorder plus d'attention à la prévention et à l'ajustement des tâches.

Étant donné que toutes les études ont été menées auprès de personnes actives sur le marché du travail, un « effet du travailleur sain » pourrait jouer, et les chiffres concernent principalement les citoyens qui ont la meilleure santé.

Les travailleurs âgés sont moins souvent absents que les jeunes, mais ils s'absentent plus longtemps.

De heer Vanden Eede zei reeds dat secundaire veroudering vooral te maken heeft met beeldvorming over ouderen, maar er zijn helaas ook harde feiten. Voor een groep van werknemers blijven kennis en inzicht achter, wat vooral te maken heeft met eenzijdige ontwikkeling. Wie 40 jaar lang eenzelfde job heeft gedaan, geen opleiding heeft gekregen, geen rotatie heeft gedaan, is niet meer in staat om te evolueren. Het heeft ook te maken met een gebrek aan scholingsaanbod en vooral met het niet meer investeren in netwerken door de werknemer zelf. Na een tijdje kan zo iemand de veranderingen niet meer bijbenen en zal de motivatie om bij te leren ook verminderen. De heer Vanden Eede stelt dat vooral vast bij mensen die gaan « voorsorteren »: bij hoge werkdruk, in geval van gezondheidsklachten, in een belastende werksituatie met veel verschillende risicofactoren of in een weinig uitdagende situatie haken ze mentaal af en stellen zich zo op dat ze inderdaad de evolutie niet meer kunnen bijbenen. Dat proces is een vicieuze cirkel. De perceptie van verlies van marktwaarde — bij het wegvallen van de job nergens nog aan de slag te kunnen — maakt mensen erg onzeker zodat ze nog meer afhaken.

De heer Vanden Eede onderstreept dat veroudering, gezondheid en werkvermogen zeer individuele processen zijn. Primaire en secundaire veroudering geldt voor iedereen in zeer verschillende mate.

Vervroegde slijtage is een ander belangrijk aspect. Als men zegt dat bouwvakkers op hun 54e versleten zijn, is dat geen probleem van oudere werknemers, maar gaat het om beroepsgebonden aandoeningen. Relevant zijn de duur en de intensiteit van de blootstelling. Het Fonds van Beroepsziekten, dat in wezen een verzekeringsorganisme is, neemt zich voor in dit opzicht een actievere rol te spelen en wil meer aan preventie doen. Sommige, maar zeker niet alle oudere werknemers, zijn gevoeliger voor chronische ziekten zoals diabetes en hart- en vaatziekten. Spreker vindt dat extra aandacht noodzakelijk is voor preventie en taakaanpassingen.

Omdat alle onderzoeken gebeurden bij werkende mensen, zou er een *healthy worker* effect kunnen optreden en hebben de cijfers vooral betrekking op het meest gezonde gedeelte van de populatie.

Ouderen verzuimen minder frequent dan jongeren, maar verzuimen langer. Spreker waarschuwt ervoor

L'intervenant déclare qu'en obligeant les travailleurs à travailler plus longtemps, on risque de ne faire que déplacer le problème.

Une entreprise peut recourir à quatre stratégies pour mener une politique du personnel qui tienne compte de l'âge. Elle peut accepter de considérer que les travailleurs âgés ont des limites ou combattre cette idée. Il y a des stratégies à court terme — surtout financières — et des stratégies à long terme. Selon M. Vanden Eede, il faut agir à divers points de vue. On peut, par exemple, partir du principe que les travailleurs âgés ont des limites et rendre les conditions de départ plus attractives. C'est une stratégie qui a été appliquée au cours des 30 dernières années et dont on connaît les résultats. On peut aussi combattre l'idée qu'ils ont des limites et rendre les conditions de départ moins intéressantes.

L'intervenant estime qu'il faut agir de toute façon à long terme. Les départements de gestion des ressources humaines doivent faire en sorte que le *management* apprenne à promouvoir « l'employabilité » des personnes qui ont de légères limites. La médecine du travail doit veiller à adapter les postes de travail et prévoir un accompagnement individuel. Au niveau des entreprises, les employeurs doivent opter pour une politique du personnel qui tienne compte de l'âge. M. Vanden Eede note que les premiers signes d'une telle politique sont déjà visibles.

Il faut responsabiliser les travailleurs, mais pas seulement en ce qui concerne leur santé et leur mode de vie. Ils doivent signaler aussi les risques de déséquilibre entre la capacité de résistance et la charge de travail effective et le manque de défis.

Dans le cadre de l'adaptation du rôle de chaque travailleur à ses possibilités individuelles, la hiérarchie doit observer, signaler et encadrer, et ce, en concertation avec les gestionnaires des ressources humaines et les représentants des travailleurs. La médecine du travail joue un rôle d'appui, de signalement et d'information.

M. Vanden Eede aborde ensuite la question des défis pratiques. Les organisations doivent apprendre à leurs managers comment ils doivent se comporter vis-à-vis des travailleurs vieillissants. À cet égard, la flexibilité et la capacité d'adaptation dans l'organisation du travail sont essentielles. Il est évident que la participation de tous les acteurs est aussi extrêmement importante. Un article de journal annonçant une faillite imminente qui va entraîner le renvoi de tous les travailleurs de 50 ans aura plus de poids qu'une trentaine d'auditions. L'intervenant trouve cela catastrophique.

La médecine du travail doit mieux utiliser les possibilités existantes. L'examen médical individuel doit être moins routinier et plus personnalisé, et il doit

dat als we werknemers verplichten langer te werken, we het probleem gewoon dreigen te verplaatsen.

Een bedrijf beschikt over een viertal strategieën om een leeftijdsbewust personeelsbeleid te voeren. Het kan de beperkingen aanvaarden of ze tegengaan. Er zijn strategieën op korte termijn, vooral de financiële strategieën, en op lange termijn. Volgens de heer Vanden Eede moet op verschillende aspecten worden ingewerkt. Men kan er bijvoorbeeld van uitgaan dat ouderen beperkingen hebben en de uitstroom aantrekkelijker maken. De resultaten van deze strategie die de voorbije 30 jaar werd gevolgd, zijn gekend. Men kan ook de beperkingen tegengaan en uitstroom dus minder aantrekkelijk maken.

Spreker is van oordeel dat alleszins op lange termijn moet worden gewerkt. De Human Resources-afdelingen moeten er dan voor zorgen dat het management leert de inzetbaarheid van mensen met lichte beperkingen te bevorderen. De bedrijfsgezondheidszorg moet zorgen voor een aanpassing van de werkposten en voor individuele begeleiding. Op bedrijfsniveau moeten de werkgevers kiezen voor een leeftijdsbewust personeelsbeleid. De heer Vanden Eede zegt dat de eerste aanzetten daartoe al merkbaar zijn.

De werknemers moeten worden geresponsabiliseerd, niet alleen voor de eigen gezondheid en levensstijl. Ook als er een onevenwicht dreigt te ontstaan tussen belastbaarheid en belasting of als er te weinig uitdagingen zijn, moeten ze dat melden.

De hiërarchische lijn moet observeren, signaleren, coachen bij de aanpassing van de rol aan de mogelijkheden van de individuele werknemer. Dat alles moet gebeuren in samenspraak met de HR-managers en de vertegenwoordigers van de werknemers. De bedrijfsgezondheidszorg ondersteunt, signaleert en informeert.

De heer Vanden Eede komt vervolgens tot de praktische uitdagingen. Organisaties moeten hun managers leren hoe met een verouderende werkende bevolking om te gaan. Flexibiliteit en aanpassingsvermogen in de organisatie van het werk is daarbij essentieel. Uiteraard is ook de participatie van alle actoren uitermate belangrijk. Eén krantenbericht over een dreigend faillissement waarbij alle werknemers van 50 naar huis worden gestuurd, weegt meer door dan 30 hoorzittingen. Spreker vindt dat rampzalig.

De bedrijfsgezondheidszorg moet beter gebruik maken van de bestaande mogelijkheden. Het individueel gezondheidsonderzoek moeten minder routine-

tenir compte davantage de l'âge. L'Association professionnelle belge des médecins du travail a adressé à ce propos un mémorandum au gouvernement précédent.

Il faut supprimer les entraves légales. On a publié récemment un arrêté royal visant à faciliter la réintégration des travailleurs. Il faut préparer les travailleurs qui sont en congé de maladie à réintégrer leur poste de travail, mais la réglementation élaborée à cet effet est tout à fait inefficace.

M. Vanden Eede souligne qu'il y a lieu non seulement de développer les efforts d'analyse des risques périodiques et des plans de prévention globaux pour la sécurité, la santé et le bien-être au travail, mais aussi de développer une conception standardisée axée sur l'âge. L'indice de capacité de travail (*Work Ability Index*) permettra de développer des instruments et de mener des recherches sur l'efficacité des interventions.

M. Vanden Eede tire les conclusions suivantes :

Le vieillissement et le faible taux de participation des travailleurs âgés au marché du travail soulèvent d'énormes défis;

L'image que l'on se fait des travailleurs âgés est inutilement négative;

Le vieillissement primaire a aussi des aspects positifs;

Il est possible d'agir sur le vieillissement secondaire à condition que les employeurs et les travailleurs investissent dans les facteurs qui continuent à garantir «l'employabilité». Cela requiert le soutien des pouvoirs publics, des organisations sectorielles et des professionnels du bien-être.

L'intervenant cite l'exemple du *Finnish National Program for Aging Workers*, qui apporte une réponse spécifique au problème du vieillissement. Selon cette approche holistique, la qualité de l'environnement professionnel influe sur la qualité de vie et une bonne qualité de vie est un facteur de bonne santé. Dans ces circonstances, l'entreprise, l'individu et la sécurité sociale sont tous gagnants.

Dans le modèle finnois qui a été développé dans le cadre du programme précité, on a opté pour une approche intégrée de l'environnement et de l'individu, et ce, selon quatre lignes de force. Il faut examiner l'environnement de travail à la fois sur le plan physique et sur le plan (psycho)social. D'autre part, l'individu a tout intérêt à bénéficier d'un bon épanouissement personnel, et il y a lieu de se préoccuper du bien-être individuel.

matig, meer gericht en leeftijdsbewust zijn. De Belgische beroepsvereniging voor Arbeidsgeneesheren heeft in dat verband een memorandum gericht aan de vorige regering.

Wettelijke hinderpalen moeten worden weggewerkt. Er werd onlangs een Koninklijk Besluit gepubliceerd dat de reïntegratie van werknemers moet vergemakkelijken. Werknemers die nog in ziekteverlof zijn, moeten worden voorbereid op hun herintreding. De uitgewerkte regeling is echter totaal onwerkbaar.

De heer Vanden Eede beklemtoont dat al de inspanningen inzake periodieke risicoanalyses en globale preventieplannen voor veiligheid, gezondheid en welzijn op het werk moeten worden aangevuld met een gestandaardiseerde leeftijdsgebonden invalshoek. De *Work Ability Index* zal de mogelijkheid bieden instrumenten te ontwikkelen en onderzoek te doen naar de effectiviteit van ingrepen.

De heer Vanden Eede komt tot volgende conclusies :

De vergrijzing en de lage arbeidsparticipatie van ouderen vormen een enorme uitdaging;

De beeldvorming van ouderen op het werk is onnodig negatief;

De primaire veroudering heeft ook positieve aspecten;

De secundaire veroudering kan worden beïnvloed op voorwaarde dat werkgevers en werknemers investeren in de factoren die de inzetbaarheid blijven garanderen. Daartoe is ondersteuning nodig van de overheid, van sectorale organisaties en van welzijnsprofessionals.

Spreeker haalt het voorbeeld aan van het *Finnish National Program for Aging Workers* dat een specifiek antwoord biedt op de problematiek van de vergrijzing. Volgens deze holistische benadering bepaalt de kwaliteit van de werkomgeving mee de levenskwaliteit en zorgt een goede levenskwaliteit mee voor een goede gezondheid. Dat is een win-winsituatie voor bedrijf, individu en sociale zekerheid.

In dat Finse model werd gekozen voor een geïntegreerde benadering van zowel omgeving als individu volgens vier krachtlijnen. De werkomgeving moet namelijk zowel fysisch als (psycho)sociaal worden bestudeerd. Anderzijds heeft het individu alle belang bij een goede persoonlijke ontwikkeling en moet er aandacht zijn voor het individuele welzijn.

M. Vanden Eede explique tout cela à l'aide du concept *The House*, du professeur Imarinen (1). La maison en question est fondée sur la santé et sur les capacités fonctionnelles du travailleur, sur ses compétences, ses connaissances et ses aptitudes, sur les valeurs, l'attitude et la motivation, autant d'aspects qui concernent le travailleur. À ceux-ci s'ajoutent les aspects qui concernent l'entreprise et qui sont liés aux conditions de travail, au contenu du travail, à ses exigences et à son mode d'organisation, au travail en équipe, au *management* et au *leadership*. Ces deux groupes d'aspects ou piliers déterminent ensemble la capacité de travail (*work ability*), qui est le toit de la maison. Depuis quelques années, la capacité de travail peut être mesurée et exprimée dans un index de capacité de travail (*work ability index* (2)). Cet index couvre sept domaines à propos desquels dix questions sont posées. On demande aux travailleurs comment ils évaluent leur capacité de travail actuelle par rapport au moment où ils se sentaient le plus forts, comment ils évaluent leur capacité à travailler par rapport aux exigences de leur fonction, combien d'affections ont été diagnostiquées par leur médecin, quels problèmes ces affections engendrent au travail, combien de fois ils ont été malades au cours des douze derniers mois, comment aura évolué selon eux leur capacité de travail d'ici deux ans et comment ils réagissent aux problèmes.

Le concept en question est basé sur un consensus social et il est contrôlé par le *Finnish Institute of occupational health* (3). Les partenaires sociaux y sont tout à fait favorables. Il se traduit surtout aussi au niveau de la participation des travailleurs, de la façon d'organiser le travail, des systèmes de temps de travail — par exemple des périodes de rotation de postes —, des bonnes pratiques et du développement d'une analyse participative. Et M. Vanden Eede conclut que pareille approche apporte des améliorations considérables.

b) *Échange de vues*

La présidente, Mme Geerts, remercie l'intervenant pour son exposé très intéressant centré sur le point de vue des travailleurs. Cet exposé confirme aussi qu'il est difficile de dégager une tendance générale et que l'on ne peut se borner à prendre des mesures radicales. Il faut intervenir sur le marché du travail en étant plus attentif aux perceptions et à la sensibilisation, domaines sur lesquels la politique a moins de prise.

Mme Van de Casteele se demande si M. Vanden Eede connaît les chiffres montrant que 16 % des

De heer Vanden Eede verklaart één en ander aan de hand van het concept van *The House* van professor Imarinen (1). Dat huis is gebouwd op de gezondheid en de functionele capaciteiten van de werknemer, zijn competenties, kennis en vaardigheden, op de waarden, de attitude en motivatie. Die aspecten belangen dus de werknemer aan. Daarbovenop komen de aspecten van het bedrijf. Die hebben te maken met werkomstandigheden, jobinhoud, jobvereisten, met de manier waarop het werk is georganiseerd, *teamworking*, management en leiderschap. Beide pijlers leiden samen tot *work ability*; het dak van het huis. Sinds enkele jaren is *work ability* meetbaar en wordt het uitgedrukt in een *work ability index* (2). Die index bestrijkt een zevental domeinen waarover tien vragen worden gesteld. Er wordt aan de mensen gevraagd: hoe ze op het ogenblik hun werkcapaciteit beoordelen in vergelijking met het ogenblik waarop ze zich het sterkste voelden; hoe hun capaciteit om te werken zich verhoudt tot de vereisten van hun job; hoeveel aandoeningen door hun geneesheer werden gediagnosticeerd; welke problemen die aandoeningen veroorzaken op hun werk; hoe dikwijls ze de voorbije twaalf maanden ziek waren; hoe ze hun eigen werkcapaciteit zien binnen twee jaar; en worden ook vragen gesteld over de manier waarop ze met problemen omgaan.

Dat concept steunt op een maatschappelijke consensus en wordt bewaakt door het *Finnish Institute of occupational health* (3). De sociale partners staan daar volledig achter. Het wordt vooral ook vertaald in de participatie van de werknemers, in de manier om het werk te organiseren, in werktijden, bijvoorbeeld jobrotatietijden, *good practices*, participatieve analyse. Een dergelijke aanpak, zo besluit de heer Vanden Eede, zorgt voor een flinke verbetering.

b) *Gedachtewisseling*

De voorzitter, mevrouw Geerts, dankt de spreker voor zijn zeer interessante uiteenzetting, waarin vooral aandacht werd besteed aan het standpunt van de werknemers. Met die uiteenzetting wordt ook bevestigd dat het moeilijk is om te veralgemenen en dat harde maatregelen alleen niet volstaan. Er moet worden ingegrepen op de arbeidsmarkt, maar er moet ook meer aandacht gaan naar beeldvorming en sensibilisering. Daar heeft het beleid minder vat op.

Mevrouw Van de Casteele vraagt zich af of de heer Vanden Eede de cijfers kent waaruit blijkt dat 16 %

(1) Voir le schéma en annexe II.A.3.2.1, doc. Sénat, n° 3-886/2, p. 110.

(2) Voir l'annexe II.A.3.2.2, doc. Sénat, n° 3-886/2, p. 111.

(3) Voir l'annexe II.A.3.2.3, doc. Sénat, n° 3-886/2, p. 112.

(1) Zie schema als bijlage II.A.3.2.1, stuk Senaat, nr. 3-886/2, blz. 110.

(2) Zie bijlage II.A.3.2.2 stuk Senaat, nr. 3-886/2, blz. 111.

(3) Zie bijlage II.A.3.2.3, stuk Senaat, nr. 3-886/2, blz. 112.

personnes interrogées sont tombées malades ou sont devenues invalides en raison de leurs conditions de travail.

M. Vanden Eede confirme que, dans ce domaine, la Belgique enregistre des chiffres supérieurs à ceux des autres pays. Selon lui, il y a deux causes possibles. À sa connaissance, aucune étude n'a été réalisée sur le sujet, mais la Belgique possède l'un des systèmes de dépistage des maladies professionnelles les plus performants.

La cause principale réside dans la différence de paiement : si l'on est invalide ou en congé de maladie, on continue à percevoir 60 % de son salaire alors que si l'on souffre d'une maladie professionnelle, on en perçoit 90 %. Le Fonds des maladies professionnelles a — dans la ligne sans doute de son expérience du cas des mineurs — développé une politique centrée sur les personnes. L'intervenant indique que, dans les provinces où des mines étaient jadis en activité, on a tendance à déclarer un nombre plus élevé de maladies professionnelles. Les pneumologues et les dermatologues connaissent bien la procédure. D'ailleurs, le Fonds des maladies professionnelles possède toujours une antenne à Liège, Mons et Hasselt. Tous ces facteurs jouent un rôle.

Une deuxième cause, selon M. Vanden Eede, est que la Belgique est à la pointe en matière de pluridisciplinarité et d'analyse des risques mais aussi en ce qui concerne la mise en œuvre de la directive européenne de 1989, de sorte que, sur le lieu de travail, on parle aussi beaucoup plus de la question. Dans un pays comme les Pays-Bas, les personnes concernées relèvent de la loi relative à l'incapacité de travail et il est impossible de dire quel est le taux d'incapacité imputable à une maladie professionnelle.

Mme Van de Castele constate qu'il est apparemment très difficile d'identifier une tendance générale étant donné les trop grandes différences et qu'une approche individualisée est préférable. Elle demande s'il ne serait pas possible de le faire malgré tout pour certains thèmes, comme le travail de nuit. Dernièrement, elle a appris que le travail de nuit serait beaucoup plus néfaste qu'on ne le pensait jusqu'à présent. On préconisait de convertir les primes de travail de nuit en réduction du nombre d'heures de ce type de travail, en raison des possibles effets à long terme. L'intervenante souhaite dès lors connaître le point de vue de M. Vanden Eede sur le travail de nuit pour les travailleurs âgés et à partir de là sur une intervention différenciée sur le lieu de travail. Accepterait-on l'idée sur le terrain qu'à partir d'un certain âge, on travaillerait dans le cadre d'un autre système ? Comment cela serait-il perçu par les collègues ? Cela ne risque-t-il pas de renforcer l'image négative des travailleurs âgés ? Il faudra sans doute encore un changement de mentalité majeur pour faire accepter l'idée que des personnes soient occupées dans le même emploi suivant d'autres modalités.

van de ondervraagde personen door hun werkomstandigheden ziek zijn geworden of in de invaliditeit zijn terechtgekomen.

De heer Vanden Eede bevestigt dat België op dat gebied hoger scoort dan de andere landen. Hij ziet twee mogelijke oorzaken. Voor zover hij weet, is er daarover geen onderzoek gebeurd, maar België heeft wel één van de meest performante systemen om beroepsziekten te capteren.

Belangrijkste oorzaak is het verschil in betaling : als men invalide is, of als men in ziekteverlof is, krijgt men nog 60 % van zijn loon, maar als men een beroepsziekte heeft, ontvangt men 90 %. Het Fonds voor Beroepsziekten heeft — wellicht vanuit de ervaring met de mijnwerkers — een beleid ontwikkeld waarbij het systematisch naar de mensen toegaat. Spreker wijst erop dat er in provincies waar vroeger mijnen waren ook een traditie bestaat om meer beroepsziekten aan te geven. De pneumologen en dermatologen kennen goed de procedure. Het Fonds voor Beroepsziekten heeft overigens nog altijd een antenne in Luik, Bergen en Hasselt. Dat speelt allemaal mee.

Tweede oorzaak, aldus de heer Vanden Eede, is dat België de spits heeft afgebeten inzake multidisciplinariteit en risicoanalyse, en het implementeren van de Europese richtlijn van 1989. Daardoor wordt daarover op de werkvloer ook veel meer gesproken. In landen als Nederland treedt men gewoon in de WAO (arbeidsongeschiktheid) en kan men onmogelijk zeggen welk percentage daarvan op een beroepsziekte terug te voeren is.

Mevrouw Van de Castele stelt vast dat het blijkbaar zeer moeilijk is om een algemene lijn te trekken omdat de verschillen te groot zijn en een geïndividualiseerde aanpak voorkeur geniet. Ze vraagt of dat rond een aantal thema's toch niet mogelijk is, onder meer voor het nachtwerk. Onlangs vernam ze dat nachtwerk veel schadelijker zou zijn dan tot nu toe werd gedacht. Er werd een pleidooi gehouden om premies voor nachtwerk om te zetten in een vermindering van het aantal uren nachtwerk, omwille van de mogelijk effecten op lange termijn. Mevrouw Van de Castele wil dan ook het standpunt van de heer Vanden Eede horen over nachtwerk voor ouderen en, daaruit voortvloeiend, over gedifferentieerd optreden op de werkvloer. Aanvaardt men op de werkvloer dat men vanaf een bepaalde leeftijd zou werken in een ander systeem ? Hoe zit dat dan met de collega's ? Gaat dat de negatieve visie op oudere werknemers versterken ? Er is wellicht nog een grote mentaliteitswijziging nodig om te aanvaarden dat mensen op een andere manier in eenzelfde job tewerkgesteld worden.

En outre, Mme Van de Castele a constaté que la créativité voulue fait encore défaut pour appliquer sur le terrain — avec les fonds que les pouvoirs publics mettent à disposition par le biais du Fonds de l'expérience professionnelle — une politique du travail tenant davantage compte de l'âge, et ce, dans le but de pouvoir conserver l'expérience au sein de l'entreprise (1). La sénatrice demande si M. Vanden Eede a des suggestions à formuler pour affecter efficacement les moyens financiers en question.

M. Vanden Eede répond que le travail de nuit est effectivement néfaste pour la santé, en particulier pour les travailleurs âgés. De nombreuses études y ont été consacrées. En Finlande, on a instauré des régimes de travail de nuit moins nocifs, pratiquant notamment des rotations plus rapides des équipes au bout de quelques jours et une rotation anticipée des équipes. On pourrait s'inspirer de ce modèle. Mais pour cela il faudrait lever bon nombre d'obstacles légaux. Il faudrait aussi qu'une autre culture voie le jour parmi les employeurs et les travailleurs afin que l'on renonce effectivement aux primes financières et que l'on consacre davantage d'attention à la qualité du travail. À l'instar de Mme Van de Castele, il espère que cette évolution se poursuivra.

Pour ce qui est de la difficile question de l'intervention différenciée sur le lieu de travail, l'intervenant cite l'exemple de la protection de la maternité. Pour les femmes enceintes aussi, on décide au cas par cas qui peut rester à la maison et qui doit travailler en fonction du risque du poste de travail. Toutefois, il n'existe pas de directives précises à cet égard. C'est au médecin du travail qu'incombe le rôle de décider qui sera autorisé à rester à la maison avec 90 % ou avec 60 % du salaire. Cela donne lieu à d'interminables discussions.

M. Vanden Eede pense que tout système sera toujours inéquitable d'une manière ou d'une autre. Si l'on instaure un système linéaire interdisant tout départ avant 60 ans, il y a des personnes qui en pâtiront et il faudra corriger le système. Si on laisse au médecin du travail le soin de décider, ce pourrait être pire encore.

Une approche différenciée n'est possible que si l'on fixe un cadre strict après négociation ainsi que des directives précises. Il faut indiquer clairement les cas dans lesquels le médecin du travail peut prendre une décision et ceux où il ne le peut pas. Il ne faudrait pas qu'un chef d'entreprise prétende, d'une part, qu'il n'y a pas le moindre risque sur le lieu de travail et refuse toute visite d'un médecin du travail, mais que, d'autre part, il renvoie immédiatement chaque femme enceinte

Mevrouw Van de Castele heeft bovendien vastgesteld dat de creativiteit nog zou ontbreken om, met de fondsen die de overheid ter beschikking stelt vanuit het Ervaringsfonds (1), op de werkvloer effectief een meer leeftijdsgebonden arbeidsbeleid te voeren zodat ervaring in het bedrijf kan worden gehouden. De senator vraagt of de heer Vanden Eede suggesties kan geven om die middelen zinvol te besteden.

De heer Vanden Eede antwoordt dat nachtwerk inderdaad niet gezond is en zeker niet voor ouderen. Daar is flink wat onderzoek rond gebeurd. In Finland is men gestart met nachtwerksystemen waarvan men weet dat ze minder ongezond zijn, bijvoorbeeld door snellere rotaties met shiften van slechts enkele dagen en met voorwaartse shiftrotatie. Dergelijke aspecten kunnen in overweging genomen worden. Bij ons bestaan daarvoor een hoop wettelijke hinderpalen. Er moet ook een cultuur ontstaan bij werkgevers en werknemers waarbij men inderdaad afstapt van geldpremies en meer aandacht besteedt aan de kwaliteit van het werk. Hij hoopt, met mevrouw Van de Castele, dat die evolutie zich zal verder zetten.

Voor de moeilijke kwestie van het gedifferentieerd optreden op het werk geeft spreker het voorbeeld van de moederschapsbescherming. Voor zwangere vrouwen wordt ook, naargelang het risico op de werkpost, geval per geval beslist wie mag thuisblijven en wie werkt. Er bestaan daarvoor echter geen duidelijke richtlijnen. De zwarte piet ligt bij de arbeidsgeneesheer die moet beslissen wie mag thuis blijven met behoud van 90 % van de wedde en wie met behoud van 60 % van de wedde. Dat geeft aanleiding tot oeverloze discussies.

De heer Vanden Eede denkt dat elk systeem wel ergens oneerlijk zal zijn. Wordt er een lineair systeem ingevoerd, waarbij niemand vóór 60 jaar mag vertrekken, dan zullen sommige mensen daaronder lijden en moet het systeem worden bijgestuurd. Wordt de beslissing aan de arbeidsgeneesheer overgelaten, dan wordt het zo mogelijk nog erger.

Een gedifferentieerd optreden is alleen mogelijk mits een strikt kader waarover werd onderhandeld en mits duidelijke richtlijnen. Er moet precies worden aangegeven in welke gevallen de arbeidsgeneesheer een beslissing mag nemen en in welke niet. Het gaat niet op dat een bedrijfsleider enerzijds staande houdt dat er geen enkel risico is op de werkvloer en elk bezoek van een arbeidsgeneesheer afwijst, maar anderzijds iedere zwangere vrouw onmiddellijk naar

(1) Voir *infra* point II.A.3.5. Audition de Mme Anne Himpens, coordinatrice du Fonds de l'expérience professionnelle du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, p. 128.

(1) Zie *infra* punt II.A.3.5. Hoorzitting met mevrouw Anne Himpens, coördinator van het Ervaringsfonds bij de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, blz. 128.

chez elle par crainte des risques effroyables sur le lieu de travail. Or, d'après M. Vanden Eede, c'est ce qui se passe à l'heure actuelle.

En ce qui concerne le Fonds de l'expérience professionnelle, l'intervenant a déjà essayé de prendre des initiatives dans certaines entreprises et avec certaines fédérations. Toutefois, force est de constater que cela suscite peu d'intérêt de la part des grandes entreprises, surtout parce que les coefficients sont moins intéressants pour elles. Les petites entreprises manifestent davantage d'intérêt, mais, en dépit des coefficients plus élevés, les réticences demeurent très fortes.

L'intervenant souhaite formuler deux suggestions. En premier lieu, il faudrait parvenir à associer les fédérations professionnelles. Les entreprises de carrosserie, par exemple, aimeraient affecter leurs travailleurs âgés comme « *tuteurs* » à l'accompagnement des plus jeunes. Un petit garage, de 12 travailleurs par exemple, ne serait pas en mesure d'accomplir cet effort. Si on pouvait faire en sorte que le *tuteur* en question soit inscrit sur la liste des salariés d'une fédération en conservant ses droits acquis, on pourrait entamer pareille expérience.

En second lieu, il faut faire quelque chose pour dissiper la grande crainte des PME à l'idée de devoir conclure une CCT. C'est un obstacle majeur. Il semblerait que la loi-programme puisse y remédier.

M. Noreilde s'accorde à dire qu'au cours des dernières décennies, on a ouvert des portes et que l'on a eu le tort de mettre en œuvre une politique de départ anticipé à la retraite. En outre, un problème se pose en ce qui concerne certains comportements.

En comparaison avec celles d'autres pays, les conditions de travail chez nous laissent parfois à désirer. Dans les discussions avec des syndicalistes de Volvo-Gand, notamment, l'intervenant a constaté qu'en raison de la lourde charge de travail, les travailleurs nourrissent l'espoir de pouvoir prendre leur prépension à l'âge de 55 ou 56 ans. Dans d'autres pays, les travailleurs qui rassemblent les mêmes voitures n'ont manifestement pas ces attentes et travaillent plus longtemps.

M. Noreilde essaie de discerner le fil conducteur de l'exposé de M. Vanden Eede. Quelles solutions a-t-il à proposer aux responsables politiques ? La productivité élevée dans notre pays constitue-t-elle un problème du point de vue des conditions de travail ? Le modèle finlandais est-il le seul qui puisse apporter une solution ou y a-t-il encore d'autres pistes à explorer ?

M. Vanden Eede répond que la question de M. Noreilde ne relève pas de son domaine de compétence mais qu'il ne veut pas l'éluder. Le nombre d'accidents du travail en Belgique n'est certainement

huit stuur uit vrees voor de verschrikkelijke risico's op de werkvloer. Zo gaat het er momenteel echter aan toe, aldus de heer Vanden Eede.

Wat het ervaringsfonds betreft, heeft spreker al pogingen ondernomen om in bepaalde bedrijven en met sommige federaties iets op te starten. Hij moet echter vaststellen dat de grotere bedrijven daarin niet erg geïnteresseerd zijn, vooral omdat de coëfficiënten voor hen minder interessant zijn. Kleinere bedrijven hebben meer interesse, maar zelfs met de hogere coëfficiënten blijft de drempel voor hen zeer hoog.

Spreker wil twee suggesties doen. Ten eerste, moet er een manier worden gezocht om de beroepsfederaties erbij te betrekken. Carrosseriebedrijven bijvoorbeeld willen hun oudere werknemers graag inzetten als *tutor* om jongere werknemers te begeleiden. Een kleine garage met bijvoorbeeld twaalf werknemers kan die inspanning niet opbrengen. Mocht die *tutor* met behoud van zijn verworven rechten op de loonlijst van een federatie kunnen worden ingeschreven, dan kan wel met een dergelijk experiment worden gestart.

Ten tweede moet er iets ondernomen worden tegen de hemelse schrik van de KMO's voor de verplichting een CAO af te sluiten. Dat is een zeer hoge drempel. Naar verluidt zou de programmawet daarin verandering kunnen brengen.

De heer Noreilde is het ermee eens dat er in de voorbije decennia deuren zijn opengezet en dat er ten onrechte een beleid van vervroegde uittreding werd gevoerd. Verder rijst er ook een probleem met bepaalde attitudes.

In vergelijking met andere landen laten de arbeidsomstandigheden in ons land soms te wensen over. In gesprekken met vakbondslui bij Volvo-Gent bijvoorbeeld heeft spreker vastgesteld dat de werknemers er ingevolge de hoge werkdruk verwachten om op 55 of 56 jaar met brugpensioen te kunnen gaan. Werknemers in andere landen die dezelfde wagen bouwen, hebben die verwachtingen blijkbaar niet en werken langer.

De heer Noreilde is op zoek naar de rode draad in het verhaal van de heer Vanden Eede. Welke antwoorden kan hij de beleidsmakers bieden ? Wordt de hoge productiviteit in ons land problematisch voor de arbeidsomstandigheden ? Kan alleen het Fins model soelaas brengen of kunnen er nog andere wegen worden bewandeld ?

De heer Vanden Eede antwoordt dat de vraag van de heer Noreilde buiten zijn vakgebied ligt maar wil ze niet uit de weg gaan. Het aantal arbeidsongevallen in België is zeker niet overdreven hoog. Er zijn welis-

pas excessif. Il est vrai que le nombre de plaintes liées aux relations de travail est élevé, mais il n'est pas du tout certain que les conditions de travail dans notre pays soient plus mauvaises qu'ailleurs. En outre, il faut également tenir compte de la charge extraprofessionnelle. Nous vivons dans un pays densément peuplé et doté d'un réseau routier très serré. Il est difficile de trouver un environnement calme. Les endroits sans voitures, sans éclairage ou sans bruit ne sont pas légion. Le modèle de la Finlande, pays aux mille lacs et au mode de vie radicalement différent, ne peut donc pas être transposé tel quel dans notre pays.

Mme de T' Serclaes estime que les facteurs externes, desquels fait partie la mobilité, jouent également un rôle.

Les trajets deviennent de plus en plus lourds et pénibles au fil des ans. La longueur des trajets peut constituer un poids énorme, de même que les conditions de logement et l'environnement proche.

Elle estime que ces éléments pèsent beaucoup sur la décision du travailleur de partir à la retraite. Il faut donc être très attentif à l'organisation de la société de manière générale et tenter d'intégrer les éléments précités dans l'organisation du travail, par exemple, en autorisant les travailleurs à arriver beaucoup plus tôt ou beaucoup plus tard sur leur lieu de travail. Le télétravail devrait être encouragé, même si, s'agissant de nouvelles technologies, cette solution est peut-être un peu plus compliquée pour les travailleurs âgés.

En tout cas, les interventions précédentes n'incitent pas l'oratrice à faire preuve d'un grand optimisme : les travailleurs comme les entreprises ont avantage à ne rien changer. Tous établissent le même constat, mais les incitants font lourdement défaut. Or, une entreprise ne prend pas d'initiative si elle n'a pas intérêt à le faire. Bref, elle considère qu'à défaut d'un travail de « neutralisation » portant, et sur le travailleur, et sur l'entreprise, la situation n'évoluera pas.

Mme de T' Serclaes évoque la question du travail infirmier. Les hôpitaux ont beaucoup de mal à recruter des infirmières, car ce travail est particulièrement lourd. Seules les jeunes s'y risquent car, comparative-ment à d'autres travailleuses du même âge, elles sont bien payées.

Après un certain nombre d'années, elles changent toutefois de secteur et s'orientent, par exemple, vers le secteur des soins à domicile, vers une organisation qui leur convient mieux. La pénurie de main-d'œuvre est peut-être, dans ce domaine, un incitant à une meilleure organisation mais, pour le reste, elle ne pense pas que l'on améliorera le vécu des travailleurs plus âgés tant que, d'un côté comme de l'autre, il y aura plus d'incitants à encourager ces personnes à partir à la retraite plutôt qu'à réfléchir aux éléments précités.

waar veel klachten over de arbeidsrelaties, maar het is helemaal niet zeker dat de werkomstandigheden in ons land slechter zijn dan in andere landen. Anderzijds moet er ongetwijfeld ook rekening worden gehouden met de extraprofessionele belasting. We leven in een dichtbevolkt land met een dicht verkeersnet. Er zijn weinig mogelijkheden om tot rust te komen. In heel België zijn er slechts weinig plaatsen zonder auto's, zonder licht of zonder lawaai. Het model van Finland, het land met zijn duizend meren en zijn totaal verschillende levenscultuur, kan dus niet zonder meer op ons land worden toegepast.

Mevrouw de T' Serclaes denkt dat ook externe factoren, waaronder de mobiliteit, een rol spelen.

Verplaatsingen worden jaar na jaar zwaarder en moeilijker. De afstand van de verplaatsing kan enorm doorwegen, net als de huisvestingsvoorwaarden en de onmiddellijke omgeving.

Zij denkt dat deze elementen een grote rol spelen in de beslissing van een werknemer om met pensioen te gaan. Men moet dus veel aandacht besteden aan de organisatie van de samenleving in het algemeen en proberen de eerder genoemde elementen in de organisatie van het werk te integreren, bijvoorbeeld door werknemers toe te staan om veel vroeger of veel later op het werk te verschijnen. Telewerken dient te worden aangemoedigd, al is deze oplossing, omdat het om nieuwe technologieën gaat, misschien een beetje ingewikkeld voor de oudere werknemers.

In ieder geval geven de voorgaande uitspraken spreekster niet erg veel hoop : werknemers en ondernemingen hebben er voordeel bij alles te laten zoals het is. Iedereen stelt dezelfde problemen vast, maar er zijn helemaal geen stimuli om ze op te lossen. Een onderneming neemt echter geen initiatieven als er niets tegenover staat. Zij denkt dus dat er niets zal veranderen zolang er niet aan « neutralisatie » wordt gedaan, zowel wat de werknemer als wat de onderneming betreft.

Mevrouw de T' Serclaes snijdt het onderwerp van de verpleging aan. Ziekenhuizen hebben veel moeite om verplegend personeel aan te werven omdat het een bijzonder zware job is. Alleen jongeren proberen het omdat verpleegsters, in vergelijking met andere werknemers van dezelfde leeftijd, vrij goed betaald zijn.

Na een aantal jaren veranderen ze echter van sector en richten ze zich bijvoorbeeld op de thuiszorg, omdat de organisatie daarvan hen beter uitkomt. Misschien is het nijpend tekort aan werkkrachten in deze sector een stimulus om te zorgen voor een betere organisatie, maar voor het overige denkt zij niet dat het dagelijkse leven van de oudere werknemers veel zal verbeteren zolang het voor alle partijen meer voordelen biedt deze personen aan te moedigen om met pensioen te gaan, dan over het probleem te moeten nadenken.

Mme de T' Serclaes aborde enfin l'invalidité et la tendance actuelle apparemment bien admise de mettre en invalidité des personnes qui le souhaitent en raison de leur maladie.

Or, celles-ci finissent parfois, lorsque leur santé s'améliore, par demander à réintégrer le monde du travail. L'oratrice pense particulièrement aux problèmes de dépression chez les femmes. Notre pays se situe dans le peloton de tête pour l'utilisation des antidépresseurs, probablement en raison du stress.

Cependant, il est impossible pour une personne placée en invalidité d'obtenir le retour au travail, en raison de normes de rigidité énormes. Cette situation devrait être prise en compte, notamment en matière de médecine du travail. Il conviendrait de faire un relevé des différentes dispositions en la matière.

M. Vanden Eede relève que ces remarques sont extrêmement importantes. Un tel travail a déjà été fait et transmis au Conseil supérieur de la santé au travail. Quand on parle, de manière informelle, aux représentants des travailleurs ou aux représentants des employeurs, tout le monde est d'accord, ce qui n'est plus le cas lors d'une réunion officielle où chacun se retranche sur des positions connues de longue date. Donc, rien n'évolue.

L'intervenant souligne qu'il est chef d'entreprise et qu'il cherche en vain depuis six mois une infirmière pour trois demi-journées par semaine. Des candidates de 65 ou 70 ans se sont présentées; elles souhaiteraient travailler selon un tel horaire, mais ne peuvent accepter ce poste qui occasionnerait la perte de tous leurs avantages sociaux.

Ce n'est pas un problème de médecine du travail mais de choix de société. Cette rigidité du statut constitue un frein considérable.

En ce qui concerne l'invalidité, il faut souligner un projet-pilote actuellement en cours au Fonds des maladies professionnelles. Cette expérience promet d'être intéressante.

Il s'agit d'identifier les infirmières qui sont à la maison depuis au moins quatre semaines pour un problème de dos. Au lieu de payer une pension d'invalidité, on va faire en sorte que ces personnes soient revalidées et que des changements ergonomiques soient opérés à leurs postes de travail. Le Fonds des maladies professionnelles prend donc ses responsabilités d'organisme de prévention.

Ce projet-pilote vise aussi à recenser tous les problèmes juridiques qui pourraient apparaître, et non des moindres. L'orateur prend l'exemple de la loi sur les droits des patients.

Ten slotte heeft mevrouw de T' Serclaes het nog over de invaliditeit en de huidige, blijkbaar algemeen aanvaarde tendens om mensen die dit wensen, invalide te verklaren op grond van hun ziekte.

Die mensen vragen echter soms, wanneer hun gezondheid zich herstelt, om opnieuw aan de slag te kunnen gaan. Spreekster denkt vooral aan problemen met depressie bij vrouwen. Ons land is bij de grootste verbruikers van antidepressiva, waarschijnlijk vanwege de stress.

Voor iemand die invalide is verklaard, is het echter onmogelijk om opnieuw te gaan werken. De regels zijn zeer strak. Er zou rekening gehouden moeten worden met deze gevallen, meer bepaald in het kader van de arbeidsgeneeskunde. Er zou een lijst gemaakt moeten worden van de verschillende bepalingen in dit verband.

De heer Vanden Eede wijst erop dat deze opmerkingen zeer belangrijk zijn. Er werd reeds een dergelijke lijst opgesteld, die is doorgestuurd naar de Hoge Raad voor de gezondheid op het werk. Wanneer men informeel met de vertegenwoordigers van de werknemers of de werkgevers praat, is iedereen het eens. Op een officiële vergadering zijn ze dat plots niet meer en trekt elk zich terug met de standpunten die al sinds jaar en dag vaststaan. Dus verandert er niets.

Spreekster benadrukt dat hij zelf bedrijfsleider is en dat hij al zes maanden zonder succes een verpleegster zoekt voor drie halve dagen per week. Er zijn kandidates van 65 en 70 jaar gekomen die graag met dit uurrooster zouden werken, maar die het werk niet mogen aannemen omdat zij dan al hun sociale voordelen zouden kwijtspelen.

Dit is geen probleem voor de arbeidsgeneeskunde maar een gevolg van maatschappijkeuzes. De starheid van het statuut is een grote hindernis.

Wat de invaliditeit betreft, moet de aandacht gevestigd worden op een proefproject dat nu loopt bij het Fonds voor de Beroepsziekten. Dit is een beloftevol project.

Men identificeert eerst de verpleegsters die al minstens vier weken thuis zijn vanwege rugklachten. In plaats van een invaliditeitsuitkering toe te kennen: zorgt men ervoor dat deze personen gerevalideerd worden en dat er op hun werk ergonomische veranderingen komen. Het Fonds voor de Beroepsziekten neemt hier dus zijn rol op als preventieorgaan.

Het proefproject wil ook alle juridische problemen inventariseren die zouden kunnen opduiken en die vaak vrij ernstig zijn. Spreekster haalt het voorbeeld aan van de wet op de patiëntenrechten.

Les médecins qui doivent intervenir sont nombreux : le médecin conseil de la mutuelle, le médecin traitant, le médecin du travail, le tout avec l'accord du patient et rapidement parce que les malades qui ne reprennent pas le travail après six semaines évoluent souvent vers la chronicité.

Le projet est intéressant et tout le monde souhaite qu'il réussisse, mais ce ne sera pas facile étant donné la rigidité de la législation actuelle. Un employeur préférera qu'une personne partiellement rétablie ne reprenne pas le travail, craignant une rechute onéreuse pour l'entreprise.

II.A.3.3. Mme Anne-Marie Halin, service « Indemnités », INAMI

a) *Exposé introductif*

Mme Halin présente une série de transparents contenant des statistiques relatives aux bénéficiaires d'indemnités d'invalidité.

Elle commence par rappeler que, pour évoquer l'évolution de l'invalidité, il faut examiner la population assurée.

Mme Halin a pris en considération la population de 1993 à 2003 et présente différentes répartitions, par sexe, par état social, par groupe d'âge et par âge moyen. Elle examine ensuite le nombre d'invalides, également avec une ventilation par sexe et état social, par âge, âge moyen et taux d'entrée en invalidité. Elle présente enfin l'évolution des invalides par rapport à cet effectif et termine en tirant quelques conclusions.

Le tableau 1 (1) présente la population assurée entre 1993 et 2003. Cette population passe de 3 297 878 titulaires en 1993 à 3 738 232 titulaires en 2003, soit une augmentation de 13,35 %.

Quand on examine la population par sexe, on voit que le total des hommes passe de 1 886 152 titulaires à 2 036 460 titulaires, soit une augmentation de 7,97 %, tandis que le total des femmes passe de 1 411 726 titulaires à 1 701 772 titulaires, ce qui représente une hausse de 20,55 %, soit une augmentation nettement plus importante.

Les deux premières lignes du tableau 1 concernent les ouvriers et les deux lignes suivantes les employés. On constate que l'augmentation est de 5,55 % pour les ouvriers et de 13,50 % pour les ouvrières. Chez les employés, la progression est de 12,84 % et chez les employées de 26,12 %.

(1) Voir annexe n° II.A.3.3.1, doc. Sénat, n° 3-886/2, p. 112.

Hier komen talrijke geneesheren aan te pas : de adviserende arts van de ziekteverzekering, de huisarts, de arbeidsarts, dit alles met instemming van de patiënt en met spoed, aangezien zieken die na zes weken het werk nog niet hervat hebben, vaak naar een chronische toestand evolueren.

Het project is interessant en iedereen zou willen dat het lukt, maar met de strakke wetgeving die momenteel geldt, zal dat niet gemakkelijk zijn. Een werkgever zal altijd wensen dat een gedeeltelijk herstelde werkracht het werk nog niet herneemt, omdat hij vreest voor een hervallen dat het bedrijf duur te staan zou komen.

II.A.3.3. Mevrouw Anne-Marie Halin, dienst « Uitspraken » RIZIV

a) *Inleidende uiteenzetting*

Mevrouw Halin stelt een reeks transparanten voor met statistieken over de mensen die invaliditeitsuitkeringen ontvangen.

Zij herinnert er eerst aan dat men, om de evolutie van de invaliditeit te schetsen, de groep van verzekerden van naderbij moet bekijken.

Mevrouw Halin heeft de gegevens van die groep bekeken voor de periode 1993-2003 en stelt de cijfers voor met onderverdeling naar geslacht, naar sociale stand, naar leeftijdsgroep en naar gemiddelde leeftijd bij het begin van de invaliditeit. Daarna laat zij zien hoe de groep invaliden is geëvolueerd ten opzichte van de basisgroep en trekt zij hieruit een aantal conclusies.

Tabel 1 (1) toont de groep verzekerden in de periode 1993-2003. Deze groep groeit van 3 297 878 verzekerden in 1993 naar 3 738 232 verzekerden in 2003, wat een vermeerdering met 13,35 % betekent.

Als men kijkt naar de onderverdeling per geslacht, ziet men dat de mannen gaan van 1 886 152 verzekerden naar 2 036 460 verzekerden, wat een vermeerdering inhoudt met 7,97 %. De vrouwen gingen van 1 411 726 verzekerden naar 1 701 772 verzekerden, wat neerkomt op een vermeerdering met 20,55 %. Dat is een veel opvallender stijging.

De eerste twee lijnen van tabel 1 betreffen de arbeiders en de twee volgende lijnen betreffen de bedienden. Men stelt vast dat de vermeerdering 5,55 % bedraagt bij de arbeiders, maar 13,50 % bij de arbeiders. Voor de bedienden ziet men een vermeerdering met 12,84 % bij de mannen en 26,12 % bij de vrouwen.

(1) Zie bijlage nr. II.A.3.3.1, stuk Senaat, nr. 3-886/2, blz. 112.

La figure 1 (1) présente les pourcentages des assurés : 35,61 % d'ouvriers et 18,93 % d'ouvrières. 54 % des titulaires appartiennent donc au secteur ouvrier, les 46 % restants étant des employés.

Mme Halin présente ensuite, à titre d'information, un tableau 1b (2) de la population assurée, ventilée par groupe d'âge, à la fois pour 1993 et 2003, avec l'évolution entre 1993 et 2003, en chiffres absolus et en pourcentage.

Les groupes d'âge qui enregistrent la plus forte augmentation en nombre sont ceux entre 40-44 ans, 45-49 ans et 50-54 ans. Cette hausse se reflète aussi dans les pourcentages, avec respectivement 32 %, 33,59 % et 55,96 % pour chacun de ces groupes d'âge.

Le tableau 1c (3) que présente Mme Halin expose les mêmes données mais réparties cette fois entre hommes et femmes. La première partie du tableau concerne les hommes. On note que les pourcentages d'augmentation les plus importants se situent dans les groupes 35-39, 40-44 et 50-54 ans. L'augmentation totale pour tous les groupes d'âge est de 7,97 %.

Chez les femmes, deuxième partie du tableau, les pourcentages d'augmentation les plus importants se situent de 40-44 ans jusque 50-54 ans. Entre 60 et 64 ans, la hausse est excessivement importante mais il ne faut pas oublier que l'âge de la retraite des femmes a été allongé et que les chiffres présentés ici englobent des femmes jusqu'à 63 ans, ce qui n'était pas le cas en 1993.

Le tableau 2 (4) présente l'évolution de la totalité des titulaires hommes en pourcentages. En 1993, le groupe de titulaires de 25 à 29 ans représentait 15,52 %. En 2003, ce groupe d'âge ne représentait plus que 12,61 %, soit une diminution de 2,91 %. On constate que jusqu'à 34 ans, les pourcentages sont en baisse et que ce n'est qu'à partir de 35 ans que la proportion des titulaires en 2003 augmente par rapport à 1993.

La figure 2 est la représentation graphique du tableau 2 (5). On voit que jusqu'à 34 ans, les chiffres de 1993 étaient supérieurs à ceux de 2003 et que ce n'est qu'à partir du groupe d'âge 35-39 ans que les taux de 2003 sont supérieurs à ceux de 1993.

Figuur 1 (1) toont het percentage verzekerden : 35,61 % arbeiders en 18,93 % arbeidsters. Men kan dus zien dat van alle verzekerden, 54 % tot de arbeiderssector behoren en 46 % tot de bediendensector.

Mevrouw Halin toont vervolgens, ter informatieve titel, een tabel 1b (2) met een overzicht van de uitkeringsgerechtigden, verdeeld per leeftijdscategorie, enerzijds voor 1993 en anderzijds voor 2003, met de evolutie tussen 1993 en 2003, in absolute cijfers en in percentages.

De leeftijdsgroepen die het meest stijgen, zijn die van de 40-44-jarigen, van de 45-49-jarigen en van de 50-54-jarigen. Deze stijging vindt men ook terug in de percentages, met een respectievelijke stijging van 32 %, 33,59 % en 55,96 % voor deze drie leeftijdsgroepen.

Tabel 1c (3) van mevrouw Halin toont dezelfde gegevens, gesplitst in vrouwen en mannen. Het eerste deel van de tabel betreft de mannen. De grootste stijgingen ziet men in de leeftijdsgroepen van 35-39 jaar, 40-44 jaar en 50-54 jaar. De totale stijging voor alle leeftijdsgroepen bedraagt 7,97 %.

Bij de vrouwen ziet men in het tweede deel van de tabel dat de grootste stijgingen gesitueerd zijn bij de 40-44-jarigen en de 50-54-jarigen. Tussen 60 en 64 jaar is de stijging zeer groot, maar men mag niet vergeten dat de pensioenleeftijd van de vrouwen is opgetrokken en dat deze cijfers vrouwen omvatten tot 63 jaar, wat in 1993 nog niet het geval was.

Tabel 2 (4) schetst de evolutie van het totaal aantal mannelijke verzekerden in percentages. In 1993 vertegenwoordigde de groep verzekerden van 25 tot 29 jaar 15,52 %. In 2003 maakt die leeftijdsgroep slechts 12,61 % van het totaal meer uit, wat een vermindering met 2,91 % betekent. Tot de leeftijd van 34 jaar gaan de percentages blijkbaar in dalende lijn. Het is pas boven de 35 dat de verhouding van de verzekerden in 2003 stijgt ten opzichte van 1993.

Figuur 2 (5) stelt dit grafisch voor. Men ziet dat tot de leeftijd van 34 jaar, de cijfers van 1993 hoger lagen dan die van 2003. Pas vanaf de leeftijdsgroep van de 35-39-jarigen, zijn de cijfers van 2003 hoger dan die van 1993.

(1) Voir annexe n° II.A.3.3.2, doc. Sénat, n° 3-886/2, p. 113.

(2) Voir annexe n° II.A.3.3.3, doc. Sénat, n° 3-886/2, p. 113.

(3) Voir annexe n° II.A.3.3.4, doc. Sénat, n° 3-886/2, p. 114.

(4) Voir annexe n° II.A.3.3.5, doc. Sénat, n° 3-886/2, p. 115.

(5) Voir annexe n° II.A.3.3.6, doc. Sénat, n° 3-886/2, p. 115.

(1) Zie bijlage nr. II.A.3.3.2, stuk Senaat, nr. 3-886/2, blz. 113.

(2) Zie bijlage nr. II.A.3.3.3, stuk Senaat, nr. 3-886/2, blz. 113.

(3) Zie bijlage nr. II.A.3.3.4, stuk Senaat, nr. 3-886/2, blz. 114.

(4) Zie bijlage nr. II.A.3.3.5, stuk Senaat, nr. 3-886/2, blz. 115.

(5) Zie bijlage nr. II.A.3.3.6, stuk Senaat, nr. 3-886/2, blz. 115.

Le tableau 3 (1) présente les mêmes données que le tableau 2 mais pour les femmes. Les principaux groupes d'âge en 1993 étaient les groupes de 25-29, 30-34 et 35-39 ans.

En 2003, les chiffres montrent un léger glissement : les pourcentages les plus élevés s'observent dans les groupes d'âge 30-34, 35-39 et 40-44 ans, qui sont respectivement de 15,88, 15,52 et 14,16 % de l'effectif total des femmes.

La figure 3 (2) est la représentation graphique du tableau précédent. On voit chaque fois que l'année 2003 est supérieure à l'année 1993, sauf à partir de 55-59 ans, où les chiffres de 1993 étaient plus élevés pour cette tranche d'âge.

Le tableau 4 (3) exprime l'âge moyen des invalides. On constate un relatif *statu quo* pour les hommes, tandis que pour les ouvrières cet âge augmente de 0,38 % et pour les employées de 1,72 %, soit un léger vieillissement des invalides.

Le tableau 5 (4) représente le calcul du taux d'entrée en invalidité pour 100 000 titulaires pour la période 1999-2003. Ce taux d'entrée est progressif en fonction de l'âge puisqu'on a 323 entrées sur 100 000 titulaires de moins de vingt ans, tandis qu'aux alentours de 50-54 ans on a 2 000 entrées sur 100 000 titulaires.

Dans toutes les tranches d'âge, le taux d'entrée pour les femmes est supérieur à celui des hommes, tant pour les ouvrières que pour les employées.

La moyenne des tranches d'âge est de 1 224 pour les ouvrières et de 1 047 pour les ouvriers. Il est de 564 pour les employés et de 401 pour les employées.

Le tableau 6 (5) montre la répartition des invalides par rapport à la population assurée. Entre 40 et 49 ans, le taux passe de 6,13 % à 6,35 %, soit une légère augmentation. Pour le groupe de 50 à 59 ans, le taux passe de 16,3 % à 13,85 %, soit une légère diminution de 2,45 %. Globalement, le taux des invalides passe de 5,24 % en 1993 à 5,58 % en 2003.

De tous ces chiffres, Mme Halin tire les conclusions suivantes : on constate un accroissement de la population active, en raison surtout de la poursuite de l'entrée des femmes sur le marché du travail.

Tabel 3 (1) geeft dezelfde cijfers als tabel 2, maar dan voor de vrouwen. De belangrijkste leeftijdsgroepen in 1993 waren die van de 25-29-jarigen, de 30-34-jarigen en de 35-39-jarigen.

In 2003 liggen die cijfers een beetje anders. De hoogste percentages komen overeen met de leeftijdsgroepen van de 30-34-jarigen, de 35-39-jarigen en de 40-44-jarigen en bedragen respectievelijk 15,88 %, 15,52 % en 14,16 % van het totale aantal vrouwen.

Figuur 3 (2) is de grafische voorstelling van de voorgaande tabel. Men ziet dat 2003 telkens hogere cijfers geeft dan 1993, behalve voor de leeftijdsgroep van de 55-59-jarigen, waar de cijfers in 1993 hoger lagen.

Tabel 4 (3) geeft de gemiddelde leeftijd van de invaliden. Daar ziet men een relatieve *status quo* bij de mannen, terwijl dit getal bij de arbeidsters verhoogt met 0,38 % en bij de bedienden met 1,72 %. De gemiddelde leeftijd waarop de vrouwen invalide worden, stijgt dus lichtjes.

Tabel 5 (4) berekent hoeveel personen voor het eerst invalide worden per 100 000 verzekerden, in de periode 1999-2003. Het aandeel aan nieuwe invaliden stijgt met de leeftijd, aangezien er per 100 000 verzekerden 323 gevallen zijn bij de -20-jarigen, maar er in de leeftijdsgroep van de 50-54-jarigen wel 2 000 gevallen zijn per 100 000 verzekerden.

In alle leeftijdsgroepen worden er meer vrouwen invalide dan mannen, zowel bij de arbeidsters als bij de bedienden.

Het gemiddelde van alle leeftijdsgroepen is 1 224 voor de arbeidsters en 1 047 voor de arbeiders. Bij de bedienden is dat 564 voor de mannen en 401 voor de vrouwen.

Tabel 6 (5) toont de onderverdeling van de invaliden ten opzichte van de verzekerde bevolking. In de leeftijdsgroep van de 40-49-jarigen, gaat het aandeel van de invaliden van 6,13 % naar 6,35 %, wat een lichte stijging is. In de leeftijdsgroep van de 50-59-jarigen schuift het aandeel van de invaliden van 16,3 naar 13,85 % en is er dus een kleine daling van 2,45 %. Algemeen bekeken zijn er in 1993 5,24 % invaliden en in 2003 5,8 %.

Uit al deze cijfers trekt mevrouw Halin de volgende conclusies : de actieve bevolking neemt toe, vooral door de grotere deelname van vrouwen aan de arbeidsmarkt.

(1) Voir annexe n° II.A.3.3.7, doc. Sénat, n° 3-886/2, p. 116.

(2) Voir annexe n° II.A.3.3.8, doc. Sénat, n° 3-886/2, p. 116.

(3) Voir annexe n° II.A.3.3.9, doc. Sénat, n° 3-886/2, p. 116.

(4) Voir annexe n° II.A.3.3.10, doc. Sénat, n° 3-886/2, p. 117.

(5) Voir annexe n° II.A.3.3.11, doc. Sénat, n° 3-886/2, p. 117.

(1) Zie bijlage nr. II.A.3.3.7, stuk Senaat, nr. 3-886/2, blz. 116.

(2) Zie bijlage nr. II.A.3.3.8, stuk Senaat, nr. 3-886/2, blz. 116.

(3) Zie bijlage nr. II.A.3.3.9, stuk Senaat, nr. 3-886/2, blz. 116.

(4) Zie bijlage nr. II.A.3.3.10, stuk Senaat, nr. 3-886/2, blz. 117.

(5) Zie bijlage nr. II.A.3.3.11, stuk Senaat, nr. 3-886/2, blz. 117.

On observe aussi un vieillissement de la population. Il faut tenir compte également du relèvement de l'âge de la retraite des femmes. Celles-ci constituent une population plus âgée avec un risque de maladie accru et restant plus longtemps en invalidité ce qui explique aussi l'augmentation du nombre d'invalides.

b) Échange de vues

La présidente, Mme Geerts, fait remarquer qu'à la lecture des chiffres absolus, on pourrait avoir l'impression que l'invalidité progresse de manière phénoménale chez les femmes, mais elle ajoute que les chiffres relatifs permettent de rectifier cette méprise. L'augmentation en termes absolus est due à l'afflux de femmes sur le marché du travail.

Il ressort des mêmes chiffres, ainsi que des conclusions, que la proportion des entrées en invalidité est plus élevée parce que les femmes restent plus longtemps sur le marché du travail. Mais le tableau 5 montre aussi que les femmes entrent beaucoup plus tôt dans le système d'invalidité. La présidente demande s'il existe une explication à ce phénomène.

Mme Halin répond qu'on a toujours constaté que les femmes tombaient plus rapidement à charge de l'assurance. L'une des causes en est probablement que les pathologies des femmes sont différentes de celles des hommes.

La présidente fait remarquer à cet égard que le tableau 5 montre que les femmes entrent en invalidité à un âge plus précoce, et ce tant chez les ouvriers que chez les employés.

II.A.3.4. M. Dirk Antonissen, administrateur délégué, et Mme Sofie Taeymans, ISW n.v.

a) Exposé introductif

M. Antonissen précise qu'ISW est une *spin-off* de la KULeuven et de l'UCL, qui fait essentiellement de la recherche sur le bien-être et le stress au sein des entreprises et des organisations, avec l'appui financier des pouvoirs publics. ISW participe à des projets financés par le Fonds social européen (FSE) et par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Cette entreprise a mis au point des outils permettant de mesurer le bien-être et la satisfaction et de vérifier quels sont les facteurs qui ont un impact sur ces éléments. Comme le travailleur âgé est un des principaux piliers de la politique du FSE, il a été demandé à ISW de consacrer une attention particulière à cette catégorie de travailleurs.

Ook stelt men de veroudering van de bevolking vast. Men moet tevens rekening houden met het optrekken van de pensioenleeftijd voor de vrouwen. Vrouwen vormen hierdoor een oudere populatie die vatbaarder is voor ziekten en waar de invaliden langer in die toestand blijven, wat ook gedeeltelijk de stijging van het aantal invaliden verklaart.

b) Gedachtewisseling

De voorzitter, mevrouw Geerts, merkt op dat uit de absolute cijfers de indruk zou kunnen ontstaan dat er inzake invaliditeit een gigantische toename bij vrouwen is, maar dat wordt rechtgezet door de relatieve cijfers. De absolute toename is dus te wijten aan het feit dat er meer vrouwen op de arbeidsmarkt zijn gekomen.

Uit dezelfde gegevens en ook uit de conclusies blijkt dat het aandeel van de intredens in invaliditeit hoger is omdat vrouwen langer op de arbeidsmarkt blijven. Uit tabel 5 blijkt echter ook dat vrouwen op veel jongere leeftijd in het invaliditeitssysteem terechtkomen. De voorzitter vraagt of hiervoor een verklaring bestaat.

Mevrouw Halin antwoordt dat men steeds heeft vastgesteld dat de vrouwen sneller ten laste van de verzekering vielen. Één van de oorzaken hiervoor is wellicht dat de pathologie bij vrouwen anders is dan bij mannen.

De voorzitter merkt hierbij op dat uit tabel 5 blijkt dat zowel bij de arbeiders als bij de bedienden de vrouwen op jongere leeftijd intreden in de invaliditeit.

II.A.3.4. De heer Dirk Antonissen, gedelegeerd bestuurder, en mevrouw Sofie Taeymans, ISW n.v.

a) Inleidende uiteenzetting

De heer Antonissen verduidelijkt dat ISW een *spin-off* is van de KULeuven en de UCL die vooral onderzoek doet inzake welzijn en stress binnen bedrijven en organisaties, en financieel ondersteund wordt door de overheid. ISW participeert aan projecten, gefinancierd door het Europees Sociaal Fonds (ESF) en de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. ISW heeft instrumenten ontwikkeld die het mogelijk maken om welzijn en tevredenheid in kaart te brengen en na te gaan welke factoren een impact hebben op die elementen. Één van de belangrijke pijlers binnen het ESF-beleid is de oudere werknemer. Daarom werd ISW gevraagd bijzondere aandacht te besteden aan die categorie van werknemers.

C'est dans ce cadre que s'inscrit l'étude que va présenter Mme Taeymans. L'étude se trouve sur le site web d'ISW : www.isw.be. ISW s'est focalisée non pas sur les travailleurs les plus âgés, mais bien sur le groupe des 45-54 ans. Il s'agissait en effet surtout de découvrir ce qui motive un travailleur à sortir du circuit du travail.

Mme Taeymans souligne que l'étude est basée sur une série d'observations faites lors d'un premier examen des données.

On a constaté que les facteurs à risque ont un impact différent sur le sentiment de bien-être au travail et sur la motivation chez les travailleurs âgés de plus de 55 ans et chez ceux des autres catégories d'âge. Il est aussi frappant de constater que ce groupe affiche de meilleurs résultats pour certains indicateurs de bien-être. Il s'agit de l'effet du travailleur sain (« *healthy worker-effect* »). Constaté et décrit à maintes reprises, ce phénomène apparaît donc aussi dans la présente étude qui porte sur une trentaine d'entreprises. Le nombre de plaintes physiques augmente avec l'âge, mais il diminue subitement à partir de 55 ans. Le groupe des plus de 55 ans affiche également des résultats bien meilleurs en ce qui concerne le bien-être au travail et le *burn-out*. Ces résultats s'expliquent non pas par l'âge, mais par les départs sélectifs. Les travailleurs souffrant de symptômes physiques et de *burn-out* cessent plus rapidement de travailler. Le groupe examiné des plus de 55 ans est donc un groupe sélect aux caractéristiques spécifiques et l'intervenante considère qu'il n'est donc guère intéressant de l'étudier plus avant. C'est pourquoi l'étude est basée sur le groupe d'âge de 45 à 54 ans.

La question qui se pose est de savoir qui arrête de travailler à l'âge de 55 ans. L'étude vérifie si la décision d'arrêter de travailler est liée à une certaine typologie du travailleur ou à une certaine attitude. Elle vise aussi à établir s'il y a des variables sociodémographiques, des plaintes ou des conditions de travail qui y sont liées et, le cas échéant, comment on peut influencer sur celles-ci au sein de l'entreprise.

Mme Taeymans commente en outre brièvement la méthode de travail.

Le questionnaire standard S-ISW, conçu par la société ISW, a été utilisé pour sonder les facteurs de risque dans la situation de travail et les indicateurs de bien-être. Ces données ont été recueillies auprès d'une trentaine de petites et grandes entreprises du secteur privé et du secteur non marchand. L'échantillon des personnes interrogées se composait de 265 personnes de 55 ans ou plus et de 1 356 personnes âgées entre 45 et 54 ans. Les analyses concernent surtout ce dernier groupe.

Il a été procédé à une analyse de conglomerats, englobant trois variables importantes, à savoir la satisfaction au travail, l'intention de départ et la

De la étude die mevrouw Taeymans zal presenteren ligt in dat verlengde. Deze studie vindt men terug op de website van ISW : www.isw.be. ISW heeft zich niet zozeer gericht op de oudste werknemers, maar wel op de groep van 45 tot 54 jaar. Het ging er immers vooral om een antwoord te geven op de vraag wat een werknemer ertoe aanzet om uit het arbeidsproces te treden.

Mevrouw Taeymans wijst erop dat de studie vertrekt van een aantal observaties gedaan tijdens een eerste doorlichting van de gegevens.

Er werd vastgesteld dat de impact van risicofactoren op het welbevinden op het werk en op de motivatie bij 55-plussers, anders is dan bij de andere groepen. Merkwaardig is ook dat die groep op sommige welzijnsindicatoren beter scoort. Het gaat om het « *healthy worker-effect* »; een fenomeen dat al herhaaldelijk is vastgesteld en beschreven en dus ook voorkomt in de voorliggende studie die een dertigtal bedrijven betreft. Naarmate de leeftijd stijgt, stijgt ook het aantal lichamelijke klachten, maar vanaf 55 jaar is die score ineens veel lager. Ook wat het zich al dan niet goed voelen in de werksituatie betreft, scoren 55-plussers veel beter en dat geldt eveneens voor de *burn-out*. De verklaring ligt niet zozeer in de leeftijd, maar wel in de selectieve uitval. Mensen met lichamelijke klachten en *burn-out* gaan sneller stoppen met werken. De onderzochte groep van 55-plussers is dus een selecte groep met bijzondere kenmerken en volgens spreekster dus niet zo interessant om mee verder te gaan. Daarom is de studie gericht op de leeftijdsgroep tussen 45 en 54 jaar.

De vraag is : wie stopt met werken op 55 jaar ? Er wordt nagegaan of dat afhangt van het type van werknemer of van een bepaalde attitude ? Zijn er sociaal-demografische variabelen, klachten of arbeidsomstandigheden die daar mee samenhangen ? Hoe kunnen we dat, eventueel binnen het bedrijf, beïnvloeden ?

Mevrouw Taeymans licht ook kort de werkmethode toe.

Aan de hand van S-ISW, een standaard vragenlijst ontwikkeld door ISW, werd gepeild naar een aantal risicofactoren in de werksituatie en naar welzijnsindicatoren. Die gegevens werden verzameld in een waaier van een dertigtal kleine en grote ondernemingen in de private- en in de non-profitsector. In die groep werden 265 respondenten ondervraagd van 55 jaar of ouder en 1 356 respondenten van 45 tot 54 jaar. De analyses betreffen vooral de laatste groep.

Er werd een clusteranalyse uitgevoerd, waarin drie belangrijke variabelen werden opgenomen, namelijk jobtevredenheid, verlooppintentie en jobcentraliteit of

centralité du travail ou l'intention de continuer à travailler même sans en éprouver le besoin financier.

Les résultats mettent en exergue quatre conglomerats.

Presque toutes les personnes démotivées déclarent qu'elles ne continueraient certainement pas à travailler si la nécessité financière ne s'en faisait pas sentir. Sur le plan de la satisfaction au travail, ces personnes réalisent un score nettement inférieur à celui des autres et elles envisagent de changer d'emploi dans un futur proche.

Quelque 44 % des travailleurs forment le groupe des « personnes figées ». Ces personnes sont très satisfaites de leur travail et n'envisagent absolument pas d'en changer, mais elles arrêteraient volontiers de travailler si elles pouvaient se le permettre financièrement.

Le groupe des personnes loyales motivées est le groupe le plus positif. Ses membres continueraient certainement à travailler quelle que soit leur situation financière. Ils sont très satisfaits de leur travail et font preuve d'une grande loyauté envers leur employeur.

Les professionnels actifs critiques sont aussi très satisfaits de leur situation et continueraient certainement à travailler même s'ils n'en éprouvaient pas le besoin financier, mais ils envisagent cependant encore de changer d'emploi.

Selon l'intervenante, le profil des personnes figées est plus fréquent chez les femmes, les ouvriers et les petits employés. Ces travailleurs ont relativement peu de plaintes physiques ou psychiques. Ils se sentent bien dans leur travail et considèrent qu'ils disposent de suffisamment de moyens. La fréquence de ce phénomène augmente avec l'ancienneté.

Les personnes loyales motivées forment le pendant du groupe précédent. Ce profil est caractéristique des cadres de direction. Les membres de ce groupe sont ceux qui totalisent le moins de plaintes et il en émane aussi beaucoup moins de plaintes psychiques que de toutes les autres catégories de travailleurs. Ces personnes enregistrent de meilleurs résultats pour tous les facteurs de risque et elles ne présentent en outre qu'un risque extrêmement faible de *burn-out*. Ce profil est plus fréquent chez les travailleurs ayant peu d'ancienneté générale ou peu d'ancienneté dans la fonction, ce qui indique qu'un changement de travail ultérieur stimulera leur zèle au travail.

Le profil des professionnels actifs critiques est le plus fréquent chez les cadres. Ils ont relativement moins de plaintes, malgré un nombre légèrement plus élevé de plaintes physiques. Relativement insatisfaits des moyens, de la rémunération, de l'utilisation des compétences et de l'effectif du personnel, ils sont à la recherche d'autres opportunités, éventuellement chez un autre employeur. Ils ont d'assez hautes responsabilités et leur travail est diversifié.

de l'intention om de job te blijven doen ook als het financieel niet nodig is.

Wat de resultaten betreft, komen vier clusters naar voren.

De gedemotiveerden zeggen bijna allemaal dat ze hun job absoluut niet verder zouden uitoefenen als het financieel niet nodig was. Qua jobtevredenheid scoren zij veel lager dan de anderen en ze denken er ook aan in de nabije toekomst van werk te veranderen.

44 % van de werknemers vormen een groep van vastgeroesten. Zij zijn heel tevreden met hun job, denken er absoluut niet aan van job te veranderen, maar als het financieel niet nodig was om te werken zouden ze wel stoppen.

De groep gemotiveerde loyalen, is de meest positieve groep. Zij zouden ongeacht hun financiële situatie zeker blijven werken. Ze zijn heel tevreden met hun job en heel loyaal aan hun werkgever.

De kritische, actieve professionals zijn ook zeer tevreden en zouden zeker blijven werken, ongeacht hun financiële situatie, maar denken er wel aan nog van job te veranderen.

Volgens spreekster komt het profiel van de vastgeroesten vaker voor bij vrouwen, bij arbeiders en bij lagere bedienden. Deze werknemers hebben relatief weinig lichamelijke of psychische klachten. Ze voelen zich goed in hun job en vinden dat ze voldoende middelen hebben. Dit fenomeen treedt meer op naarmate de anciënniteit toeneemt.

De gemotiveerde loyalen zijn de tegenhangers van de vorige groep. Dit profiel is kenmerkend voor directieleden. Ze hebben de minste klachten en ook veel minder psychische klachten dan alle andere werknemers. Ze scoren beter op alle risicofactoren en vertonen een uitgesproken laag risico op *burn-out*. Dit profiel komt vaker voor bij werknemers met een lage anciënniteit en een lage functie-anciënniteit, wat erop wijst dat verandering van job op iets hogere leeftijd de gedrevenheid van de werknemer voor zijn job stimuleert.

Het profiel van kritische actieve professionals komt het vaakst voor bij kaderleden. Ze hebben relatief minder klachten, zij het iets meer op lichamelijk vlak. Ze zijn relatief ontevreden over de middelen, bezoldiging, vaardigheidsbenutting en personeelsbezetting en zoeken dus naar andere opportuniteiten, eventueel bij een andere werkgever. Ze hebben wel een relatief hoge verantwoordelijkheid en er is variatie in hun job.

Le profil des personnes démotivées apparaît plus fréquemment chez les hommes ainsi que chez les ouvriers et les employés. Ce groupe enregistre davantage de plaintes physiques et psychiques, affiche des résultats moins bons pour la plupart des facteurs de risque et présente un risque très élevé de *burn-out*.

Un aperçu par catégorie montre que le groupe le plus représenté parmi les cadres de direction est celui des personnes loyales motivées. L'importance du groupe des personnes figées augmente à mesure que l'on descend dans l'échelle des statuts et ce groupe compte aussi davantage de femmes que d'hommes.

Quand on fait la comparaison entre le secteur marchand et le secteur non marchand, on constate que c'est surtout dans le premier que l'on trouve un grand nombre de personnes figées. L'intervenante souligne que le fait que ce secteur occupe davantage d'ouvriers y est pour quelque chose.

La différence de niveau de formation joue également un rôle: on trouve plus d'universitaires dans la catégorie des statuts les plus élevés et des personnes loyales motivées. Plus le niveau de formation du travailleur est bas, plus il risque de se trouver « figé » dans son emploi et plus il voudra arrêter de travailler avant l'heure si on lui accorde une compensation financière.

Lorsque l'on examine les plaintes des travailleurs en fonction du profil, on constate qu'au niveau tant des plaintes que du *burn-out*, les travailleurs loyaux motivés affichent un score beaucoup moins élevé que l'ensemble du groupe, qui comprend également des jeunes. Les travailleurs de 45 à 54 ans qui ont ce profil sont donc en très bonne santé, tant sur le plan physique que psychique.

Les personnes démotivées de cette catégorie d'âge affichent en revanche un taux très élevé de plaintes physiques, mais aussi et surtout de plaintes liées au *burn-out*. L'intervenante souligne la différence énorme par rapport aux personnes loyales motivées.

L'étude examine aussi comment il se fait qu'il y a quatre types différents et tente de déterminer s'il y a des facteurs de la situation de travail qui font que l'on appartient à l'un ou à l'autre type.

Mme Taeymans a fait une analyse statistique des facteurs de risque cruciaux. Les possibilités d'épanouissement constituent le facteur principal. Les travailleurs qui trouvent de nombreuses possibilités d'épanouissement dans leur travail restent motivés et veulent rester actifs plus longtemps. Vient ensuite l'utilisation des compétences: mon travail correspond-il à mes capacités? La diversité dans le travail a également énormément d'importance. À la quatrième place, on trouve le soutien social du supérieur. Les normes, la culture et les valeurs de l'entreprise sont importantes pour les travailleurs de plus de 55 ans. Le

Het profiel van de gedemotiveerden komt vaker voor bij mannen, en meer bij arbeiders en bedienden. Deze groep scoort hoger op lichamelijke en psychische klachten, scoort slecht op de meeste risicofactoren en vertoont een heel hoog risico op *burn-out*.

Een overzicht per categorie toont aan dat bij de directieleden de groep van de gemotiveerde loyalen het sterkst vertegenwoordigd is. Hoe lager het statuut, hoe meer mensen in de groep van de vastgeroesten zitten en er zitten ook iets meer vrouwen dan mannen in deze groep.

Uit de vergelijking tussen de profit- en de non-profitsector blijkt dat er vooral in de profitsector veel vastgeroesten zijn. Spreekster merkt op dat het feit dat in die sector ook meer arbeiders tewerkgesteld zijn, daarin meespeelt.

Ook het verschil in opleidingsniveau speelt een rol: universitair behoren vaker tot de hogere statuten en tot de groep van de gemotiveerde loyalen. Hoe lager de opleiding, hoe meer kans om vastgeroest te zitten in de job en hoe sterker de wil om vroeg uit te treden als er een financiële compensatie is.

Als de profielen worden uitgezet tegenover de klachten van werknemers blijkt dat de gemotiveerde loyalen zowel op het vlak van klachten als wat *burn-out* betreft, veel lager scoren dan de totale groep waarin ook jonge mensen zitten. De 45- tot 54-jarigen die dat profiel vertonen zijn dus heel gezond, zowel lichamelijk als psychisch.

De gedemotiveerden in die leeftijdscategorie daarentegen hebben een zeer hoog klachtenniveau, lichamelijk maar vooral ook wat *burn-out* betreft. Spreekster wijst op het enorme verschil met de gemotiveerde loyalen.

In de studie wordt ook nagegaan hoe het komt dat er vier verschillende types zijn en of er factoren zijn in de werksituatie die met zich brengen dat men tot het ene of tot het andere type behoort.

Mevrouw Taeymans heeft een statistische analyse gemaakt van de cruciale risicofactoren. Ontplooiingsmogelijkheden zijn de belangrijkste factor. Werknemers die in hun werk veel ontplooiingsmogelijkheden vinden, blijven gemotiveerd en willen langer actief blijven. Het tweede belangrijkste aspect is vaardigheidsbenutting: Stemt mijn baan overeen met mijn capaciteiten? Variatie is ook enorm belangrijk. Op de vierde plaats komt sociale steun van de leidinggevende. Normen, cultuur en waarden in de onderneming zijn belangrijk voor werknemers ouder dan 55 jaar. Ook sociale sfeer en flexibiliteit spelen een

climat social et la flexibilité jouent aussi un rôle non négligeable. La sécurité d'emploi serait un facteur moins important. Des études ont montré qu'en cas de réorganisation et d'incertitude, les travailleurs plus âgés décrochent plus rapidement. L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée joue aussi un rôle, de même que la rémunération, surtout pour les personnes loyales motivées et les professionnels actifs critiques qui sont encore à la recherche d'un autre emploi.

Mme Taeymans illustre, au moyen d'une grille de motivation, le rapport entre centralité du travail et intention de départ. Lorsque la centralité du travail est faible et que l'intention de départ est forte, le personnel est très peu motivé, il veut arrêter de travailler et quitter l'entreprise le plus rapidement possible. C'est la situation la moins souhaitable, tant pour l'employeur que pour le travailleur.

Chez les personnes loyales motivées, la centralité du travail est élevée et l'intention de départ, faible. Cette situation est idéale, tant pour l'employeur que pour le travailleur. L'intervenante souligne une nouvelle fois que les professionnels actifs critiques sont l'antithèse des personnes figées et *vice versa*. Alors que les premiers sont intrinsèquement motivés et qu'ils sont encore attentifs à d'autres opportunités, les seconds se complaisent dans une situation de travail favorable ainsi qu'un cadre et une ambiance agréables. Ils aiment encore travailler, mais sans excès de zèle.

Mme Taeymans a comparé l'influence des facteurs de risque sur la centralité du travail, la satisfaction au travail et l'intention de départ chez les 45-54 ans et les 55 ans et plus.

Elle constate qu'en ce qui concerne l'intention de départ, il n'y a pas de facteur de risque spécifique qui joue davantage chez les 55 ans et plus que chez les 45-54 ans. Pour les membres de ce dernier groupe, les éléments importants sont surtout l'épanouissement, les valeurs et l'utilisation des compétences.

En ce qui concerne la centralité du travail, l'épanouissement est un élément capital pour les deux groupes. Les valeurs ont aussi de l'importance, surtout pour les 55 ans et plus.

Quant à la satisfaction au travail, les aspects qui interviennent sont tous ceux qui ont été mis en exergue dans les autres analyses: les valeurs, l'épanouissement, le soutien du supérieur, l'utilisation des compétences, l'ambiance et la diversité. Ces facteurs sont essentiels pour motiver les travailleurs à rester actifs à partir de l'âge de 55 ans.

Cette analyse amène Mme Taeymans à une série de conclusions générales.

Pour les travailleurs âgés comme pour tous les autres travailleurs, le plus important est d'avoir un travail rationnel, qui offre des défis à relever, des

belangrijke rol. Werkzekerheid zou een minder belangrijke factor zijn. Uit studies blijkt dat bij reorganisaties en onzekerheid oudere werknemers sneller afhaken. Ook *work-life balance* speelt een rol en bezoldiging, vooral dan voor de gemotiveerde loyalen en de kritische actieve professionals die nog een andere baan zoeken.

Mevrouw Taeymans schetst aan de hand van een motivatie-kompas het verband tussen jobcentraliteit en verloopintentie. Als de jobcentraliteit laag is en de verloopintentie hoog, is men heel weinig gemotiveerd, wil men zo snel mogelijk stoppen met werken en het bedrijf verlaten. Dat is zowel voor de werkgever als voor de werknemer de minst ideale situatie.

Bij de gemotiveerde loyalen is de jobcentraliteit hoog en de verloopintentie laag. Dat is voor werkgever en voor werknemer de meest ideale situatie. Spreekster wijst er nogmaals op dat de kritische actieve professionals en de vastgeroesten elkaars tegenpool zijn. De eersten zijn intrinsiek gemotiveerd en kijken nog uit naar andere opportuniteiten. De tweeden koesteren zich in een gunstige arbeidssituatie, de aangename omgeving en sfeer. Ze werken nog graag, maar doen het rustig aan.

Mevrouw Taeymans heeft de invloed van de risicofactoren op jobcentraliteit, jobtevredenheid en verloopintentie vergeleken bij de leeftijdsgroep van 45- tot 54-jaar en bij 55-plussers.

Ze stelt vast dat er, wat de verloopintentie betreft, geen specifieke risicofactoren zijn die een grotere rol spelen bij 55-plussers dan bij 45-tot 54-jarigen. Bij die laatste groep zijn vooral ontplooiing, waarden en vaardigheidsbenutting van belang.

Wat jobcentraliteit betreft, is voor beide groepen ontplooiing enorm belangrijk. Ook waarden zijn belangrijk, vooral voor 55-plussers.

Bij jobtevredenheid komen alle aspecten aan bod die ook in de andere analyses naar voren kwamen: waarden, ontplooiing, steun van de leidinggevende, vaardigheidsbenutting, sfeer en variatie. Deze factoren zijn enorm belangrijk om actief te blijven op 55-jarige leeftijd.

Voornoemde analyse brengt mevrouw Taeymans tot een aantal algemene conclusies.

Voor oudere werknemers is het belangrijkste dat ze, net als alle andere werknemers een zinvolle, uitdagende job hebben, met mogelijkheden tot ontplooiing

possibilités d'épanouissement et de la diversité. Le soutien social du supérieur direct est aussi important, tant en ce qui concerne la répartition des tâches que du point de vue de la qualité de la relation directe. Une attitude stéréotypée envers les travailleurs âgés entraîne une diminution de leurs prestations.

Les normes et valeurs ainsi que le climat social sont des éléments capitaux pour les travailleurs âgés. Ceux-ci sont plus sensibles que leurs jeunes collègues à ce que l'on fasse preuve de respect. Une bonne organisation du travail et de bonnes conditions de travail physiques peuvent faire la différence entre la volonté de continuer à travailler et l'envie de prendre sa retraite.

Dans le prolongement de ces conclusions générales, l'intervenante attire l'attention sur une série de points :

Il faut veiller à ce qu'il y ait suffisamment de défis à relever et de stimulants et prendre garde à la prophétie auto-réalisée; les employeurs épargnent parfois les travailleurs âgés, ils ne s'attendent plus guère à ce que ces derniers se recyclent ou assument de nouvelles tâches difficiles. Par le fait même, le travail des plus âgés contient moins de défis, ce qui a un effet démotivant et nuit en fin de compte à la productivité. De bonnes intentions peuvent donc avoir un effet négatif.

Il s'impose d'adopter une politique flexible et personnalisée. Les travailleurs âgés sont souvent considérés comme un groupe homogène et on a tendance à tous les traiter de la même manière. Or, ce groupe est beaucoup plus hétérogène que celui des jeunes travailleurs; ces derniers viennent en effet tous de quitter l'école, ils ont suivi la même formation et ont une expérience professionnelle limitée. Les entreprises ont donc tout intérêt à opter pour une politique personnalisée et des solutions individuelles. Pourtant, elles sont souvent réticentes à cet égard, sous prétexte que cela s'apparente à du favoritisme. Cet argument ne fait toutefois pas le poids face aux avantages que cela procure.

Une autre idée intéressante consiste à permettre aux travailleurs âgés de mettre fin progressivement à leur carrière. Partir à la retraite est une des expériences les plus stressantes dans la vie. Il peut être avantageux pour les entreprises aussi de permettre aux travailleurs âgés de réduire progressivement leur temps de travail, tout en faisant par exemple davantage appel à eux au moment des pics d'activité, comme en période de vacances, lorsque les jeunes travailleurs qui ont des enfants prennent leurs congés, ou pour encadrer des étudiants jobistes.

Il ne faut pas sous-estimer l'importance de la formation. Les connaissances acquises peuvent soudainement s'avérer dépassées. Les travailleurs âgés courent le risque de tomber dans la routine et de perdre ainsi toute motivation.

en variatie. Sociale steun van de directe leidinggevende is eveneens belangrijk, zowel met het oog op de taakverdeling als voor de kwaliteit van de rechtstreekse relatie. Een stereotiepe omgang met oudere werknemers leidt tot mindere prestaties.

Normen en waarden en de sociale sfeer zijn voor oudere werknemers erg belangrijk. Ze zijn, meer dan hun jongere collega's, gevoelig voor een respectvolle houding. Een goede arbeidsorganisatie en goede fysieke arbeidsomstandigheden kunnen het verschil maken tussen aan de slag willen blijven of uitkijken naar het pensioen.

Aansluitend bij deze algemene conclusies geeft spreekster enkele aandachtspunten mee :

Zorg voor voldoende uitdagingen en vermijd onderprikkeling. Hoed u voor *self-fulfilling prophecy*; werkgevers gaan oudere werknemers soms ontzien, van hen wordt in mindere mate verwacht dat ze zich bijscholen of moeilijke nieuwe taken op zich nemen. Daardoor wordt de job voor de oudere werknemer minder uitdagend, wat demotiverend werkt en uiteindelijk nefast is voor de productiviteit. Goede bedoelingen kunnen dus een negatief effect hebben.

Er is nood aan een flexibel en gepersonaliseerd beleid. Oudere werknemers worden vaak als een homogene groep gezien en worden op identieke wijze behandeld. Nochtans is die groep veel meer heterogeen dan die van de jongere werknemers; zij komen allen net van school, hebben dezelfde opleiding genoten en hebben een beperkte werkervaring. Bedrijven hebben dus baat bij een gepersonaliseerd beleid en individuele oplossingen. Ze staan daar vaak terughoudend tegenover omdat het naar favoritisme ruikt. Dat weegt echter niet op tegen de voordelen.

Een andere interessante idee is het de oudere werknemers mogelijk te maken rustig af te bouwen. Met pensioen gaan is een van de meest stresserende ervaringen in een mensenleven. Ook voor de ondernemingen kan het nuttig zijn om oudere werknemers rustig te laten afbouwen, maar ze bijvoorbeeld op drukker momenten meer in te schakelen, zoals tijdens vakantieperiodes wanneer jongere werknemers met kinderen met vakantie gaan of voor begeleiding van jobstudenten.

Het belang van opleiding mag niet worden onderschat. Verworven kennis kan plots achterhaald zijn. Oudere werknemers lopen het gevaar in routine te vervallen en daardoor gedemotiveerd te geraken.

Il est très important de tordre le cou aux stéréotypes sur les travailleurs âgés, car si beaucoup de bonne volonté se perd, c'est à cause de pareils clichés.

b) *Échange de vues*

Mme Van de Castele trouve l'étude de Mme Taeymans très intéressante. Les tendances que les commissaires avaient déjà perçues de manière intuitive sont à présent étayées par des chiffres. L'intervenante relève toutefois que les chiffres sont subjectifs. Il est fait une distinction en fonction des conditions matérielles dans lesquelles les personnes doivent travailler, mais la sénatrice se demande si l'on peut aussi faire une ventilation entre les travailleurs selon qu'ils accomplissent ou non un travail en équipe ou un travail de nuit. Dans la discussion sur les fins de carrière, ce type de travail constitue en effet, pour une série de groupes, un motif qui les pousse à sortir du circuit du travail du fait de la charge de travail et des conditions physiques plus lourdes. L'intervenante constate l'absence de cette donnée objective dans l'analyse et demande à Mme Taeymans si elle peut la lui fournir.

Les femmes auraient plus facilement tendance à faire partie du groupe de personnes figées. Il serait intéressant de connaître les motivations qui les poussent à quitter la vie active. Les femmes qui ont des enfants seront sans doute plus tentées que les femmes sans enfant d'arrêter de travailler moyennant une indemnité financière. Cette donnée objective peut également influencer sur l'interprétation des résultats de l'étude.

Mme Van de Castele demande si l'on pourrait affiner les chiffres qui ont été avancés. Elle souscrit pleinement aux points concrets sur lesquels Mme Taeymans a attiré l'attention.

En ce qui concerne les solutions individuelles prônées par Mme Taeymans, la commission a déjà procédé à un échange de vues sur cette question avec le professeur De Vos (1). On essaie effectivement aujourd'hui de résoudre tous les problèmes par le biais de conventions collectives de travail. La sénatrice estime également qu'une approche plus individuelle s'impose, mais elle se demande s'il est possible de prendre des mesures personnalisées dans le cadre de la législation du travail.

La présidente, Mme Geerts, pose des questions concernant le facteur « âge ». N'est-il pas possible que certaines personnes considérées comme « figées » aient déjà fait partie de ce groupe dans leur jeunesse ? À quel âge passe-t-on d'un groupe à l'autre ? Ou alors, une fois que l'on a un profil, le garde-t-on pour la vie ?

(1) Voir *supra* II.A.1.3. — audition du professeur Marc De Vos, Département de droit social à l'université de Gand et avocat au barreau de Bruxelles, p. 29.

Heel belangrijk is dat stereotypen over oudere werknemers worden ontkracht. Zij zijn immers de oorzaak dat veel goede wil verloren gaat.

b) *Gedachtewisseling*

Mevrouw Van de Castele vindt de studie van mevrouw Taeymans heel interessant. Wat de commissieleden al intuïtief hadden aan gevoeld, wordt nu met cijfers bewezen. Spreekster merkt wel op dat de cijfers subjectief zijn. Er wordt een onderscheid gemaakt op grond van de fysieke omstandigheden waarin mensen moeten werken, maar de senator vraagt zich af of ook een opdeling kan worden gemaakt tussen werknemers die al dan niet ploegenarbeid of nachtarbeid verrichten. In de eindeloopbaandiscussie is dat soort arbeid voor een aantal groepen immers een reden om uit te stappen omwille van de zwaardere werklast en fysieke omstandigheden. Zij mist dat objectieve gegeven in de analyse en vraagt of mevrouw Taeymans dat kan aanreiken.

Vrouwen zouden gemakkelijker in de vastgeroeste groep zitten. Het zou interessant te weten wat de motivatie is om uit te stappen. Vrouwen met kinderen zullen wellicht gemakkelijker uitstappen als ze een financiële vergoeding krijgen dan vrouwen zonder kinderen. Ook dit objectief gegeven kan de interpretatie van de resultaten van de studie beïnvloeden.

Mevrouw Van de Castele vraagt of de cijfers die naar voren werden gebracht, kunnen worden verfijnd. Zij kan zich volledig vinden in de concrete aandachtspunten die mevrouw Taeymans aanstipt.

Over de individuele oplossingen waar mevrouw Taeymans voor pleit, werd ook al met professor De Vos van gedachten gewisseld (1). Men probeert nu inderdaad alle problemen te remediëren via collectieve arbeidsovereenkomsten. De senator is ook van mening dat een meer individuele aanpak aangewezen is, maar vraagt zich af of in de arbeidswetgeving maatwerk wel mogelijk is.

De voorzitter, mevrouw Geerts, stelt vragen bij de factor leeftijd. Zou het niet kunnen dat mensen die in de vastgeroeste groep zitten ook op jonge leeftijd al vastgeroest waren ? Op welke leeftijd gaan mensen van de ene naar de andere groep ? Of heeft men een bepaald profiel voor het leven ?

(1) Zie *supra* II.A.1.3. — hoorzitting met Prof.dr. Marc De Vos, Vakgroep Sociaal Recht Universiteit Gent en advocaat bij de balie te Brussel, blz. 29.

Elle constate que les recommandations sont très souvent liées à la culture d'entreprise. L'organisation du travail et les mesures structurelles figurent toujours au bas de la liste des recommandations. L'intervenante demande si la politique peut effectivement contribuer à mettre en place une culture d'entreprise telle que les travailleurs puissent continuer à travailler plus longtemps.

Mme de T' Serclaes voudrait avoir davantage de précisions sur la trentaine d'entreprises qui constituent l'échantillon. S'agit-il de petites, de moyennes ou de grandes entreprises ? Quelle est la part de francophones et de néerlandophones qui y travaillent ? L'échantillon est-il représentatif des entreprises privées du pays ?

M. Noreilde se demande d'où proviennent les chiffres et si l'on dispose aussi de chiffres pour d'autres pays européens. Dans l'affirmative, diffèrent-ils des chiffres relatifs à la Belgique ? Le groupe de travail a appris que les pays scandinaves mènent une politique offrant aux 55 ans et plus la possibilité de bénéficier d'emplois de fin de carrière, comme la pension à temps partiel. Les intervenants connaissent-ils les chiffres en vigueur à l'étranger ? Ont-ils connaissance de mesures politiques permettant de maintenir plus longtemps au travail les personnes de 55 ans et plus ?

Mme Taeymans répond qu'ISW a ajouté des questions dans les nouveaux questionnaires. La base de données qui a été utilisée dans l'étude qui nous occupe n'est pas adaptée à ce type de recherche. Le questionnaire devait servir à effectuer un screening dans une entreprise. Les questions qui portent sur des notions telles que la charge de travail sont subjectives, en ce sens que la réponse donnée par la personne interrogée joue un rôle déterminant. On mesure non pas la charge de travail proprement dite, mais la charge de travail telle qu'elle est ressentie par la personne interrogée.

M. Antonissen ajoute qu'en fait, l'enquête est en quelque sorte un produit dérivé d'une autre approche. La mission première d'ISW est de poser un diagnostic au sein d'organisations et d'entreprises individuelles qui lui demandent de vérifier quels facteurs internes à l'entreprise ont un effet sur le bien-être, le stress, la satisfaction, l'intention de départ, etc. ISW a conçu un instrument à cet effet. À la demande du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, elle a effectué une enquête spécifique sur les travailleurs âgés des entreprises figurant dans la banque de données. En réponse à la question de Mme de T' Serclaes, l'intervenant souligne que la banque de données n'est donc vraiment représentative ni des entreprises et organisations de Belgique, ni de la Wallonie et de la Flandre, ni des grandes ou petites entreprises. Il s'agit là bien sûr d'une nuance importante, mais l'intervenant souligne que la plupart des effets observés peuvent, indépendamment de l'échantillon prélevé dans la base de données, être extrapolés à plusieurs types d'entre-

Ze stelt vast dat de aanbevelingen meestal te maken hebben met bedrijfscultuur. Joborganisatie en structurele maatregelen komen altijd onderaan de lijst van de aanbevelingen. Spreekster vraagt of het beleid effectief kan bijdragen aan een bedrijfscultuur waar werknemers langer kunnen blijven werken.

Mevrouw de T' Serclaes wenst meer te weten over de 30 bedrijven die participeerden aan het onderzoek. Betreft het kleine, middelgrote of grote ondernemingen? Wat is het aandeel Franstaligen, respectievelijk Nederlandstaligen die in die bedrijven werken? Is de steekproef representatief van de privé-bedrijven in ons land?

De heer Noreilde wou eveneens vragen waar de cijfers vandaan komen en ook of er cijfers van andere Europese landen beschikbaar zijn. Zo ja, verschillen die dan van de Belgische cijfers? De werkgroep heeft vernomen dat in de Scandinavische landen een beleid wordt gevoerd dat uitbolbanen, zoals deeltijds pensioen, mogelijk maakt voor 55-plussers. Kennen de sprekers cijfers uit het buitenland? Zijn ze op de hoogte van beleidsmaatregelen die helpen om 55-plussers langer aan het werk te houden?

Mevrouw Taeymans antwoordt dat ISW in de nieuwe vragenlijsten bijkomende vragen heeft opgenomen. De database die in voorliggende studie werd gebruikt, is niet afgestemd op dat type onderzoek. De vragenlijst was bedoeld om een screening uit te voeren in een bedrijf. Vragen over begrippen als werkbelasting zijn subjectief in die zin dat het antwoord van de respondent bepalend is. Niet de werkbelasting werd gemeten, wel hoe de respondent de werkbelasting ervaart.

De heer Antonissen vult aan dat het onderzoek eigenlijk een soort spin-off is van een andere benadering. ISW stelt vooral diagnoses binnen individuele organisaties en bedrijven die vragen na te gaan welke factoren een effect hebben op welzijn, stress, tevredenheid, verlooptentive, enzovoort, binnen het bedrijf zelf. ISW heeft daarvoor een instrument ontwikkeld. Op vraag van de FOD «Werkgelegenheid en Sociaal Overleg» werd een specifiek onderzoek uitgevoerd naar de oudere werknemers van de bedrijven die in de database zitten. Ingaand op de vraag van mevrouw de T' Serclaes wijst spreker erop dat aldus het gegevensbestand niet echt representatief is voor het bestand van bedrijven en organisaties in België en evenmin voor Wallonië en Vlaanderen en voor grote of kleine ondernemingen. Dat is inderdaad een belangrijke nuancering, maar spreker legt er wel de nadruk op dat heel veel van de waargenomen effecten, onafhankelijk van de steekproef die uit het gegevensbestand wordt genomen, kunnen worden veralgemeend voor verschil-

prises, et ce tant en Flandre qu'en Wallonie. Les facteurs qui incitent certains membres du personnel à changer d'employeur ou qui maintiennent la motivation des membres du personnel, sont identiques quel que soit le type d'entreprise.

S'agissant de la référence aux pays scandinaves, M. Antonissen pense qu'il serait intéressant de vérifier si certaines mesures politiques ayant un effet sur les organisations et les entreprises peuvent également continuer à maintenir plus longtemps au travail les personnes de 55 ans et plus. Il déplore l'actuelle pénurie de chiffres à ce sujet et estime qu'une enquête plus approfondie devrait être effectuée au niveau européen.

En ce qui concerne la question de savoir si l'on reste « figé » sa vie durant, l'intervenant fait remarquer que le nombre de personnes figées est moins important en début de carrière et que leur proportion par rapport à la population active totale augmente avec l'âge. Ces dernières années, on a toutefois constaté une diminution à l'approche de la fin de carrière; lorsque les travailleurs ont la possibilité de quitter l'entreprise en bénéficiant d'un régime de départ, notamment la prépension, ce sont surtout les personnes figées dans leur carrière qui y ont recours.

Les mesures politiques qui influencent l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée ont un effet considérable sur les travailleurs de 25 à 35 ans et sur ceux de 35 à 40 ans. L'orateur ne peut pas dire s'il en va de même chez les travailleurs âgés. Il cite un exemple: il y a quelques années, le secteur bancaire a fait l'objet d'un audit basé sur des questionnaires portant sur les facteurs de bien-être et de satisfaction. En ce qui concerne l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, on a constaté une différence significative entre les sièges flamand et wallon d'une même institution bancaire. Le principal facteur était le système d'horaires. Le siège flamand travaillait avec un système d'horaire flottant, tandis que les membres du siège wallon commençaient et arrêtaient le travail à heures fixes. Pour le reste, la culture d'entreprise était très comparable. L'effet de l'horaire flottant sur le taux de satisfaction des femmes faisant partie du groupe des 25-40 ans, qui ont souvent charge d'enfant, était énorme. Les mères qui peuvent conduire leurs enfants à l'école avant de se rendre au travail sont beaucoup moins stressées.

Mme Taeymans ajoute que le taux de départs est beaucoup plus élevé chez les jeunes travailleurs que chez les travailleurs âgés. À son avis, c'est là que réside la plus grande différence. Les jeunes travailleurs insatisfaits changent beaucoup plus rapidement de travail.

M. Antonissen acquiesce et souligne que les jeunes ont davantage de possibilités de changer d'emploi.

lende types van ondernemingen. Dat geldt zowel voor Vlaanderen als voor Wallonië. De factoren die mensen aanzetten om naar een ander bedrijf te gaan of die ervoor zorgen dat mensen gemotiveerd blijven, zijn gelijkwaardig voor alle soorten bedrijven.

Aansluitend op de verwijzing naar de Scandinavische landen, zou het volgens de heer Antonissen een interessante oefening zijn na te gaan of sommige beleidsmaatregelen die een effect hebben op organisaties en ondernemingen, ook een rol kunnen spelen om 55-plussers langer aan het werk te houden. Hij betreurt dat daarover momenteel weinig cijfers bestaan en is er voorstander van dat er meer onderzoek op Europees niveau zou gebeuren.

Wat het al dan niet levenslang effect van « vastroesten » betreft, merkt spreker op dat bij het begin van de loopbaan het aantal vastgeroesten minder groot is en dat bij stijgende leeftijd het aandeel van de vastgeroesten in de totale werkpopulatie toeneemt. De jongste jaren is er naar het einde van de loopbaan toe wel een terugval; als werknemers de gelegenheid krijgen met een uitstapregeling, onder meer brugpensioen, het bedrijf te verlaten, zijn het immers vooral de vastgeroesten die daarvan gebruik maken.

Beleidsmaatregelen die een invloed hebben op de *work-lifebalance* hebben een groot effect bij werknemers in de leeftijdscategorieën van 25 tot 35 en van 35 tot 40 jaar. Spreker weet niet of dat ook geldt voor oudere werknemers. Hij wil in dit verband een voorbeeld citeren. Enkele jaren geleden werd de banksector doorgelicht aan de hand van vragenlijsten die peilen naar de factoren van welzijn en tevredenheid. Inzake *work-lifebalance* werd vastgesteld dat er een significant verschil was tussen de zetels van een zelfde bankinstelling in Vlaanderen en in Wallonië. De voornaamste factor was uurregeling. In Vlaanderen werd met glijdende uren gewerkt, terwijl in Wallonië op een vast tijdstip met werken werd begonnen en gestopt. Voor het overige was de bedrijfscultuur zeer vergelijkbaar. Het effect van glijdende werkuren op de tevredenheid van vrouwelijke werknemers tussen 25 en 40 jaar, vaak met kinderlast, was enorm groot. Moeders die hun kinderen naar school kunnen brengen vóór het werk, hebben veel minder te lijden van stress.

Mevrouw Taeymans voegt eraan toe dat de verloopintensiteit bij jongere werknemers veel hoger is dan bij oudere. Volgens haar is dat het grootste verschil. Jongere werknemers die niet tevreden zijn, veranderen veel sneller van job.

De heer Antonissen is het daarmee eens en wijst erop dat jongeren ook over meer mogelijkheden beschikken om van job te veranderen.

II.A.3.5. Mme Anne Himpens, coordinatrice du Fonds de l'expérience professionnelle du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale

a) *Exposé introductif*

Mme Anne Himpens est coordinatrice du Fonds de l'expérience professionnelle depuis le 1^{er} octobre 2004.

Le Fonds de l'expérience professionnelle est un fonds budgétaire qui aide financièrement les entreprises à réaliser des études et des adaptations visant à améliorer le bien-être au travail des personnes de 55 ans et plus dans le but de maintenir celles-ci plus longtemps au travail. L'objectif est quadruple : premièrement, développer une approche novatrice de l'expérience du travailleur âgé; deuxièmement, rassembler des exemples de bonnes pratiques dans le cadre de projets pilotes qui pourront être mis à la disposition d'autres entreprises; troisièmement, garantir le maintien de l'expertise professionnelle au sein de l'entreprise; quatrième, promouvoir une politique des ressources humaines qui tienne compte de l'âge.

Les chiffres clés dans ce cadre sont :

Premièrement, le taux d'emploi : la Belgique est le plus mauvais élève de l'Europe à cet égard avec 59,6 % par rapport à une moyenne européenne de 64,2 %.

Deuxièmement, la durée moyenne de la carrière professionnelle : 37 ans en Belgique, soit la durée la plus courte de l'Europe, par rapport à une moyenne européenne de 41 ans.

Troisièmement, l'âge moyen du départ du marché du travail : 57,8 ans en Belgique par rapport à une moyenne européenne de 60,9 ans.

Pour la Belgique, le message est identique. Dans notre pays, les moyennes en matière de taux d'emploi, de durée de la carrière et d'âge de sortie du marché du travail sont inférieures aux moyennes européennes.

Mme Himpens en vient au taux d'emploi par tranche d'âge. Le document en annexe (1) comporte trois colonnes : les 15 à 24 ans, les 25 à 54 ans et les 55 à 64 ans. La dernière colonne est la plus pertinente : 26 % des 55 ans et + sont encore actifs, alors que la moyenne européenne est de 40 %.

On peut émettre la même remarque pour le graphique en annexe (2) pour lequel on peut émettre la même remarque. Dans les deux dernières colonnes, pour les 55 à 64 ans, l'écart par rapport à l'Europe est très important.

(1) Voir annexe n° II.A.3.5.1, doc. Sénat, n° 3-886/2, p. 118.

(2) Voir annexe n° II.A.3.5.2, doc. Sénat, n° 3-886/2, p. 118.

II.A.3.5. Mevrouw Anne Himpens, coördinator van het Ervaringsfonds bij de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

a) *Inleidende uiteenzetting*

Mevrouw Anne Himpens is sedert 1 oktober 2004 coördinator van het Ervaringsfonds.

Het Ervaringsfonds is een begrotingsfonds dat bedrijven financieel ondersteunt bij studies en aanpassingen die de kwaliteit van de arbeid voor vijftigplussers verbeteren. Het gaat er om vijftigplussers die aan het werk zijn, langer aan het werk te houden. Op die manier wordt een viervoudig doel beoogd : ten eerste, vernieuwend omgaan met de ervaring van de oudere werknemer; ten tweede, goede voorbeelden verzamelen via pilootprojecten die ter beschikking kunnen worden gesteld van andere ondernemingen; ten derde, de bedrijfsexpertise in het bedrijf houden; ten vierde, een duw in de rug geven aan een leeftijdsbewust HR-beleid.

In die context zijn de sleutelcijfers :

Ten eerste, de participatiegraad : hier is België de slechtste leerling van Europa, met 59,6 %, terwijl het Europees gemiddelde 64,2 % bedraagt.

Ten tweede, de gemiddelde duur van de beroepsloopbaan : 37 jaar in België, dat is de kortste periode van Europa, waar het gemiddelde 41 jaar bedraagt.

Ten derde, de gemiddelde uittredingsleeftijd : 57,8 jaar in België, terwijl het Europees gemiddelde 60,9 jaar is.

De boodschap is identiek voor België. Hier liggen de gemiddelden van de werkgelegenheidsgraad, van de loopbaanduur en van de leeftijd van uittreding uit de arbeidsmarkt, onder de Europese gemiddelden.

Mevrouw Himpens komt tot de participatiegraad per leeftijdsklasse. Het bijgevoegde document (1) bestaat uit drie kolommen : van 15 tot 24 jaar, van 25 tot 54 jaar en van 55 tot 64 jaar. De laatste kolom is de belangrijkste : 26 % van de 55-jarigen en ouder zijn nog actief, terwijl het gemiddelde voor Europa 40 % is.

Voor de bijgevoegde grafiek (2) kan men dezelfde opmerking maken. In de laatste twee kolommen, voor de 55- tot 64-jarigen, is de kloof met Europa zeer groot.

(1) Zie bijlage nr. II.A.3.5.1, stuk Senaat, nr. 3-886/2, blz. 118.

(2) Zie bijlage nr. II.A.3.5.2, stuk Senaat, nr. 3-886/2, blz. 118.

Pour ce qui est des projections, on est confronté au vieillissement de la population active. Vers 2010, 40 % de la population européenne aura entre 45 et 65 ans. À Lisbonne, en 2004, la Belgique s'est engagée à améliorer le taux d'emploi des travailleurs de 55 ans et plus, en le faisant passer de 1 sur 4 à 1 sur 2, à l'horizon 2010.

Retraçons brièvement l'histoire du fonds de l'expérience professionnelle. Les bases se trouvaient déjà dans la loi du 4 août 1996, la loi sur le bien-être. La deuxième étape, à savoir la constitution du fonds, commence sur le plan légal, le 5 septembre 2001, avec une loi visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs.

Le 30 janvier 2003, un arrêté royal fixe les critères, les détails, le taux de la prime, etc.

En avril 2004, le fonds a été lancé à l'initiative du ministre de l'Emploi, M. Vandembroucke et de la secrétaire d'État, Mme Van Brempt. C'est depuis 2004 que les moyens de fonctionnement ont été libérés. Depuis le 1^{er} septembre 2004, plusieurs personnes ont été embauchées. L'équipe a été mise en place dans la deuxième moitié de l'année 2004.

Le Fonds de l'expérience professionnelle aide financièrement les entreprises privées à réaliser des études et des adaptations visant à améliorer l'organisation et les conditions de travail pour les travailleurs de 55 ans et plus.

Les projets d'adaptation des conditions de travail et les projets d'études doivent viser à améliorer le bien-être au travail et, prioritairement, concerner la sécurité au travail, la santé des travailleurs, l'ergonomie et la charge psychosociale. Ces quatre éléments figurent dans la loi sur le bien-être.

Les projets d'études proprement dits doivent déboucher impérativement sur des adaptations concrètes de l'organisation ou des conditions de travail pour les travailleurs de 55 ans et plus. Aucune subvention n'est accordée pour la réalisation d'études théoriques qui resteraient lettre morte.

Comment les personnes vivent-elles le travail selon leur âge ?

Les deux graphiques en annexe (1) sont la conclusion d'une recherche scientifique. Les entreprises peuvent s'inspirer de ces indicateurs pour se montrer créatives dans le cadre de leur politique de l'emploi.

Une courbe traduit la perception que les gens ont de leur travail, la manière dont ils supportent le rythme et la pression du travail, l'axe horizontal représentant l'âge.

(1) Voir annexes n^{os} II.A.3.5.3 et II.A.3.5.4, doc. Sénat, n^o 3-886/2, p. 119.

Wat de vooruitzichten betreft, worden we geconfronteerd met de vergrijzing van de beroepsbevolking. Rond 2010 zal 40% van de Europese bevolking tussen 45 en 65 jaar zijn. België heeft er zich in 2004 in Lissabon toe verbonden de participatiegraad van de werknemers van 55 jaar en ouder tegen 2010 te verhogen van 1 op 4 tot 1 op 2.

Een beetje geschiedenis over het ervaringsfonds. De basis ervoor bevond zich reeds in de welzijnswet van 4 augustus 1996. De tweede fase, de fondsenvorming, begint wettelijk reeds op 5 september 2001, met een wet tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers.

Op 30 januari 2003 bepaalt een koninklijk besluit de criteria, de details, het percentage van de premie, enz.

In april 2004 werd het fonds op initiatief van minister van Werk Vandembroucke en staatssecretaris Van Brempt opgestart. Sinds 2004 zijn de werkmiddelen vrijgemaakt. Sinds 1 september 2004 werden verscheidene mensen aangeworven. Het team werd in de tweede helft van 2004 geïnstalleerd.

Het Ervaringsfonds biedt financiële steun aan privé-ondernemingen bij studies en aanpassingen rond arbeidsomstandigheden en -organisatie gericht op vijftigplusers.

De projecten tot aanpassing van de arbeidsvoorwaarden en de studieprojecten moeten het verbeteren van het welzijn op het werk op het oog hebben en bij voorrang over veiligheid op het werk, de gezondheid van de werknemers, de ergonomie en de psychosociale last gaan. Die vier gegevens staan in de welzijnswet.

De studieprojecten zelf moeten imperatief leiden tot concrete aanpassingen van arbeidsomstandigheden of van arbeidsorganisatie van de vijftigplus werknemer. Er worden geen subsidies gegeven voor theoretische studies die in de kast blijven liggen.

Hoe beleven mensen arbeid, naar gelang van hun leeftijd ?

Beide bijgevoegde grafieken (1) zijn de conclusie van een wetenschappelijk onderzoek. De ondernemingen kunnen uit die kerncijfers inspiratie putten om creatieve oplossingen te vinden in het raam van hun werkgelegenheidsbeleid.

Een curve toont hoe de mensen hun werk percipiëren, hoe ze het arbeidstempo en de werkdruk ervaren. De horizontale as toont de leeftijd.

(1) Zie bijlage nrs. II.A.3.5.3 en II.A.3.5.4, stuk Senaat, nr. 3-886/2, blz. 119.

Il s'agit d'une courbe descendante, ce qui veut dire que les jeunes supportent facilement le rythme et la pression du travail. Par contre, une rupture se marque dans la tranche des 50-55 ans, où la ligne continue remonte. À cet âge-là, nombreux sont ceux qui ont déjà cessé de travailler. La ligne en pointillés représente la situation hypothétique où tous les travailleurs resteraient en fonction.

La graphique en annexe (1), qui montre la manière dont les personnes vivent les changements au travail, suit la même tendance : plus on est jeune, plus les changements sont faciles à vivre; entre 30 et 35 ans, les choses deviennent plus difficiles et au-delà, encore davantage.

La courbe en pointillé illustre l'hypothèse où l'ensemble de la population reste sur le marché du travail. La «rupture» qui intervient dans la courbe marque l'endroit à partir duquel seul un travailleur sur quatre est encore disponible pour le marché du travail. Les deux graphiques montrent comment le stress et les changements au travail sont vécus. Il y a beaucoup à faire dans ces domaines pour maintenir valablement au travail les personnes de 55 ans et plus.

Le schéma en annexe (2) montre quelques idées sur le contenu des projets, la réorientation des fonctions. Des projets de coaching, qui peuvent parfois se révéler positifs, ont déjà été évoqués : certaines personnes, qui ont travaillé sur le terrain pendant plusieurs années, sont ravies de pouvoir transmettre leur savoir-faire, pour autant qu'elles bénéficient du soutien de l'entreprise.

On voit aussi l'adaptation de l'organisation du travail, la formation des travailleurs, la préservation des connaissances, le transfert des compétences propres à l'entreprise, etc. Les entreprises doivent lancer d'autres idées en fonction de leur environnement et de leurs besoins.

Les projets qui peuvent bénéficier d'une subvention sont les projets axés sur la prévention des risques, les projets novateurs qui peuvent être étendus à d'autres entreprises et les projets applicables dans d'autres entreprises.

Il faut que les travailleurs auxquels les projets sont destinés soient associés à la conception et à la mise sur pied de ceux-ci.

L'avis favorable des comités et des services pour la prévention et la protection au travail doit être acquis et une convention collective de travail sur le sujet doit être établie.

Tels sont les trois critères administratifs indispensables.

(1) Voir annexe n° II.A.3.5.4, doc. Sénat, n° 3-886/2, p. 119.

(2) Voir annexe n° II.A.3.5.5, doc. Sénat, n° 3-886/2, p. 120.

Het is een dalende curve, wat betekent dat jongeren het arbeidstempo en de werkdruk gemakkelijk aankunnen. Er is echter een knik in de leeftijdsklasse van 50-55 jaar, waar de doorlopende lijn weer stijgt. Op die leeftijd zijn velen reeds met werken gestopt. De stippellijn toont de hypothetische situatie waarbij alle werknemers aan het werk zouden blijven.

Bijgevoegde grafiek (1), die toont hoe mensen veranderingen op het werk beleven, toont dezelfde trend : hoe jonger men is, hoe gemakkelijker men het met veranderingen heeft; tussen 30 en 35 jaar wordt het moeilijker en daarna wordt het nog moeilijker.

De stippellijn illustreert de hypothese waarbij de hele populatie op de arbeidsmarkt blijft. De knik in de curve geeft aan dat er van dan af nog slechts één op vier werknemers beschikbaar is voor de arbeidsmarkt. Beide grafieken geven aan hoe stress en verandering op het werk worden beleefd. Om vijftigplusers positief aan de slag te houden valt er op deze vlakken veel te doen.

Bijgevoegd schema (2) geeft enkele ideeën over de inhoud van de projecten, het herbepalen van de functies. Over de coachingprojecten, die positief kunnen blijken, hebben we het reeds gehad : sommige mensen die jaren in het veld hebben gewerkt, willen dolgraag hun knowhow overdragen, op voorwaarde dat ze daarin door de onderneming worden ondersteund.

Tevens ziet men de aanpassing van de arbeidsorganisatie, de opleiding van de werknemers, het behoud van kennis, de overdracht van specifieke vaardigheden van het bedrijf, enz. De ondernemingen moeten andere ideeën opperen, afhankelijk van hun omgeving en hun behoeften.

Toegangscriteria zijn projecten die risico's vermijden, projecten met een innoverend karakter die naar andere bedrijven kunnen worden uitgebreid, en projecten die toepasbaar zijn in andere ondernemingen.

De werknemers voor wie de projecten bestemd zijn moeten worden betrokken bij het ontwikkelen en uitwerken ervan.

Er moet een gunstig advies zijn van de comités en diensten voor preventie en bescherming op het werk en er moet een collectieve arbeidsovereenkomst voor worden gesloten.

Dat zijn de drie vereiste administratieve criteria.

(1) Zie bijlage nr. II.A.3.5.4, stuk Senaat, nr. 3-886/2, blz. 119.

(2) Zie bijlage nr. II.A.3.5.5, stuk Senaat, nr. 3-886/2, blz. 120.

Quelles sont les conditions d'octroi de la subvention ?

Il s'agit d'un cofinancement. L'objectif n'est donc pas de financer le projet dans son intégralité.

Le montant de la subvention dépend du nombre de travailleurs occupés. Une entreprise qui compte moins de travailleurs peut obtenir un montant relativement plus élevé. Celui-ci peut couvrir entre 50 et 80 % des frais exposés et est plafonné. On part du principe que pour les petites entreprises, les nouvelles initiatives ont un coût relativement plus élevé.

La subvention ne peut pas être cumulée avec d'autres avantages que l'employeur perçoit dans le chef du même travailleur et dans le même but, à l'exception de la réduction de la cotisation ONSS dont l'entreprise peut bénéficier dans le cadre du plan Activa.

Quant aux conditions à respecter, il faut s'engager à exécuter effectivement les mesures d'adaptation des conditions ou de l'organisation du travail et continuer à occuper les travailleurs pendant au moins un an selon les conditions ou l'organisation du travail décrites dans le projet.

La principale mission de l'équipe du Fonds de l'expérience professionnelle est de promouvoir le fonds et de mener des actions de sensibilisation sur le thème en question. Cela peut se concrétiser par des exposés notamment dans les entreprises, la formulation d'avis sur le développement d'initiatives, la communication d'informations au sujet des subventions, le traitement des demandes de subvention, la formulation d'avis à l'intention du ministre, la communication de la décision aux entreprises et l'imputation des subventions.

Pour de plus amples renseignements, il y a lieu de consulter le « Metaguide » de l'autorité fédérale (1).

b) *Échange de vues*

Mme Thijs signale que ces derniers temps, des organisations proposent des études de diversité dans les entreprises. Au Limbourg, c'est le comité sous-régional pour l'emploi qui s'en occupe.

Le Fonds de l'expérience professionnelle a probablement acquis une expertise considérable en ce qui concerne les travailleurs âgés. A-t-il des contacts avec de telles organisations ? De quelle manière l'expertise du Fonds de l'expérience professionnelle est-elle transmise à ces organisations, qui s'intéressent entre autres à la problématique des travailleurs âgés, des allochtones et des femmes ?

(1) www.meta.fgov.be

Wat zijn de voorwaarde voor de toelage ?

Het gaat om cofinanciering. Het is dus niet de bedoeling het project volledig te financieren.

De toelage hangt af van het aantal werknemers in dienst. Een bedrijf met minder werknemers kan een relatief hogere toelage verkrijgen. Ze bedraagt 50 tot 80 % van de gedane kosten tot een bepaald maximumbedrag. Men gaat ervan uit dat nieuwe initiatieven voor kleine ondernemingen relatief zwaarder wegen.

De toelage mag niet gecumuleerd worden met andere voordelen die met hetzelfde doel worden verleend aan dezelfde werknemer, met uitzondering van de vermindering van de RSZ-bijdrage die het bedrijf kan krijgen in het kader van het Activaplan.

Wat de voorwaarden betreft die moeten worden vervuld, moet men zich ertoe verbinden de aanpassingsmaatregelen voor de arbeidsvoorwaarden en -organisatie effectief uit te voeren, en de werknemers gedurende ten minste een jaar in dienst houden met de arbeidsvoorwaarden en -organisatie zoals die in het project worden beschreven.

De belangrijkste opdracht van het team van het Ervaringsfonds is het promoten van het fonds en de sensibilisering rond het thema. Dat gebeurt door het houden van toespraken onder meer in bedrijven, verstrekken van advies over de ontwikkeling van initiatieven, verschaffen van informatie over de toelagen, behandeling van verzoeken om een toelage, advies geven aan de minister, meedelen van de beslissing aan de ondernemingen en verrekening van de toelagen.

Meer informatie is terug te vinden op de Metaguide van de federale overheid (1).

b) *Gedachtewisseling*

Mevrouw Thijs wijst erop dat de jongste tijd organisaties diversiteitsstudies aanbieden in bedrijven. In Limburg gebeurt dat onder meer door het Subregionaal Tewerkstellingscomité (STC).

Het Ervaringsfonds heeft waarschijnlijk een aanzienlijke expertise opgebouwd in verband met oudere werknemers. Zijn er contacten met dergelijke organisaties ? Hoe wordt de ervaring van het Ervaringsfonds overgebracht naar die organisaties, die onder meer geïnteresseerd zijn in de problematiek van de oudere werknemers, van allochtonen en vrouwen ?

(1) www.meta.fgov.be

Mme Himpens signale qu'elle a déjà présenté un exposé dans l'un des comités sous-régionaux de l'emploi. L'objectif est certainement de collaborer dans ce domaine avec eux.

Mme Van de Castele constate avec étonnement que le Fonds de l'expérience professionnelle n'est opérationnel que depuis le 1^{er} septembre de cette année. Elle avait l'intention de demander des chiffres sur le nombre d'entreprises avec lesquelles le Fonds de l'expérience professionnelle a collaboré. Elle croit se rappeler qu'à l'époque, elle avait aussi posé des questions à M. Vandenbroucke et qu'il était déjà prévu que le Fonds entame ses activités. Lors d'un colloque sur le vieillissement de la population, le représentant de l'OCDE a déclaré que le seul mérite de la Belgique avait été de créer un Fonds de l'expérience professionnelle.

Une comparaison des conditions de travail dans l'Union européenne, réalisée dans le cadre de l'enquête appelée de Dublin, montre qu'en ce qui concerne le travail lourd, les horaires de travail irréguliers et le travail en équipes, la situation dans notre pays n'est pas fondamentalement différente de celle d'autres pays européens. Un chiffre, toutefois, se détache du lot, à savoir celui des congés de maladie dus aux conditions de travail. L'intervenante n'aperçoit pas clairement si ces données sont objectives ou subjectives. Si, dans notre pays, il y a davantage de travailleurs de plus de 55 ans qui deviennent invalides et qu'ils pointent du doigt les conditions de travail, il y a lieu d'examiner comment remédier à cet état de choses.

La présidente, Mme Geerts, aimerait savoir dans quelle mesure les entreprises font appel aux services du Fonds de l'expérience professionnelle. Elle se dit surprise, elle aussi, d'apprendre que le Fonds de l'expérience n'est opérationnel que depuis cette année. Elle a déjà entendu certaines entreprises déclarer que les incitants ne sont pas suffisants et que, dès lors, cela ne vaut pas la peine d'introduire un projet. L'intervenante a du mal à comprendre. Des formulaires d'inscription ont-ils déjà été expédiés au cours de ces derniers mois ?

Mme Himpens précise que le cadre légal existe depuis 2001 mais que les premiers membres du personnel ne sont entrés en service que le 1^{er} septembre 2004. De là sans doute la confusion. Le Fonds a déjà reçu plusieurs demandes.

À la question de la présidente, Mme Geerts, de savoir dans quel délai les entreprises obtiennent une réponse à leur demande et à quel moment elles peuvent effectivement entamer leur projet, Mme Himpens répond que rien n'empêche les entreprises de commencer leur projet avant d'introduire la demande mais que, dans ce cas, elles ne savent pas si elles bénéficieront ou non de la subvention. La procédure figure dans l'arrêté royal. Elle pense que le délai est de quatre mois.

Mevrouw Himpens verduidelijkt dat zij reeds een presentatie heeft gegeven voor een van de STC's. Het is zeker de bedoeling om op dat vlak samen te werken met hen.

Mevrouw Van de Castele stelt met verbazing vast dat het Ervaringsfonds pas op 1 september van dit jaar is van start gegaan. Zij had de intentie cijfers te vragen over het aantal bedrijven waarmee het Ervaringsfonds heeft samengewerkt. Zij meent zich te herinneren dat zij daarover destijds ook vragen heeft gesteld aan de heer Vandenbroucke en dat toen al enige activiteit in het vooruitzicht werd gesteld. Op een colloquium over de vergrijzing van de bevolking was volgens de vertegenwoordiger van de OESO de enige verdienste van België het feit dat er een Ervaringsfonds werd opgericht.

Uit een vergelijking van de arbeidsomstandigheden in de Europese Unie, de zogenaamde Dublin-enquête, bleek dat het presteren van zware arbeid, onregelmatige uren en ploegenarbeid in ons land niet fundamenteel anders is dan in andere Europese landen. Één cijfer valt wel op, namelijk het ziekteverzuim als gevolg van de arbeidsomstandigheden. Het is spreekster niet geheel duidelijk of het hier om objectieve of om subjectieve gegevens gaat. Als in ons land meer mensen ouder dan 55 jaar in de invaliditeitsregeling terechtkomen en ze dat zelf wijten aan de arbeidsomstandigheden, moet worden nagegaan hoe dat kan worden verholpen.

De voorzitter, mevrouw Geerts, wil graag weten in welke mate bedrijven gebruik maken van de diensten van het Ervaringsfonds. Het verbaast haar ook dat het Ervaringsfonds pas dit jaar van start is gegaan. Zij heeft bedrijven al horen zeggen dat de incentives niet sterk genoeg zijn, en dat het dus niet de moeite loont om een project in te dienen. Spreekster begrijpt dat niet goed. Zijn er de voorbije maanden al inschrijvingsformulieren vertrokken ?

Mevrouw Himpens verduidelijkt dat het wettelijk kader bestaat sedert 2001, maar dat de eerste personeelsleden pas op 1 september 2004 in dienst zijn genomen. Vandaar misschien de verwarring. Er werden reeds een aantal aanvragen ontvangen.

Op vraag van de voorzitter, mevrouw Geerts, binnen welke termijn de aanvragers een antwoord krijgen en wanneer ze effectief kunnen starten, antwoordt mevrouw Himpens dat er al mag gestart worden vóór de aanvraag, maar dan weet het bedrijf niet of het de subsidie krijgt. De procedure staat in het koninklijk besluit. Zij meent dat de termijn vier maanden bedraagt.

Mme Van de Castele en déduit qu'aucune firme n'a encore obtenu le feu vert.

Mme Himpens le confirme mais signale qu'une équipe opérationnelle travaille activement dans le domaine de la sensibilisation.

II.A.4. AUDITIONS DE REPRÉSENTANTS DU MONDE ÉCONOMIQUE

II.4.1. M. Hans Suijkerbuijck, directeur RH, Centre d'expertise SD Worx

a) *Exposé introductif*

M. Hans Suijkerbuijck se pose la question de savoir pourquoi le vieillissement constitue un problème social :

— sur le plan démographique, le rapport entre les jeunes et les personnes âgées est déséquilibré: les *baby-boomers* vieillissent, l'espérance de vie augmente et la natalité est morose;

— le degré d'activité chez les travailleurs âgés baisse;

— le rapport entre les contributeurs nets et les consommateurs nets des équipements collectifs est déséquilibré;

— parmi les facteurs supplémentaires rendant la situation encore plus problématique, citons : l'augmentation relative des coûts des soins de santé, le système de répartition des pensions et le fait que l'assise économique est soumise à forte pression.

Il ressort du tableau figurant à l'annexe de II.A.4.1.1. qu'il existe un déséquilibre entre les populations active et inactive (1). On peut également en conclure que le degré d'activité chez les plus âgés, c'est-à-dire la catégorie d'âge des 50-64 ans est réduite. Comment cela se fait-il ?

— Les personnes plus âgées sont poussées hors du marché (facteurs *push*) pour les raisons suivantes :

+ coûts salariaux élevés en comparaison avec un collaborateur plus jeune;

+ coûts salariaux élevés par rapport à la contribution/aux prestations;

+ mécanismes de sortie disponibles, assortis d'exigences peu importantes, tant pour les travailleurs que pour les employeurs.

Mevrouw Van de Castele begrijpt hieruit dat dus nog geen enkele firma al groen licht heeft gekregen.

Mevrouw Himpens bevestigt dat maar wijst erop dat een operationeel team hard werkt aan sensibilisering.

II.A.4. HOORZITTINGEN MET DE BEDRIJFSWERELD

II.A.4.1. De heer Hans Suijkerbuijck, directeur HR, Kenniscentrum SD Worx

a) *Inleidende uiteenzetting*

De heer Suijkerbuijck vertrekt vanuit de vraagstelling waarom de vergrijzing een maatschappelijk probleem is :

— Op demografisch vlak is de verhouding tussen ouderen en jongeren uit balans: de babyboomers worden ouder, de levensverwachting stijgt en de nataliteit is laag;

— Er is een lage activiteitsgraad bij oudere werknemers;

— De verhouding tussen het aantal netto-bijdragers en netto-consumenten van de collectieve voorzieningen is uit balans;

— Bijkomende factoren die de situatie nog problematischer maken, zijn : de relatieve kostenstijging in de gezondheidszorg, het repartitiestelsel in de pensioenen en het feit dat het economisch draagvlak onder grote druk staat.

Uit de tabel als bijlage II.A.4.1.1. blijkt dat er een onevenwicht bestaat tussen de actieve en de inactieve bevolking (1). Tevens kan hieruit afgeleid worden dat de activiteitsgraad bij iets ouderen, namelijk de leeftijdscategorie 50-64 jaar laag is. Hoe komt dit ?

— Ouderen worden uit de markt geduwd (push-factoren) omwille van de volgende redenen :

+ de hoge loonkost ten opzichte van jongere medewerkers;

+ de hoge loonkosten ten opzichte van hun bijdrage/prestaties;

+ de voor hen beschikbare uitstapsystemen met lage drempels, zowel voor de werknemers als de werkgevers.

(1) Voir annexe II.A.4.1.1, doc. Sénat, n° 3-886/2, p. 120.

(1) Zie bijlage II.A.4.1.1, stuk Senaat, nr. 3-886/2, blz. 120.

— Les travailleurs plus âgés choisissent de leur propre chef de quitter (facteurs *pull*):

Les raisons pour lesquelles ils arrêtent sont :

+ l'envie de s'arrêter: usure, carrière stoppée, rythmes élevés;

+ exigences peu élevées des mécanismes de sortie.

— Le postulat social classique prévoit de partir à la pension à l'âge de 60 ans.

Il ressort de données rassemblées par SD Worx (1) que les travailleurs plus âgés sont effectivement plus chers, mais que c'est particulièrement vrai chez les employés et dans une bien moindre mesure chez les ouvriers. À la lumière de la «*DIP Salary Survey 2004*», il semble également que l'augmentation du coût salarial des fonctions d'employés progresse dans une plus large mesure au fur et à mesure des années que l'augmentation du coût salarial des fonctions d'ouvriers.

Les travailleurs plus âgés remplissent en général des fonctions exigeant davantage d'expérience, mais le coût salarial est également fonction du temps presté: SD Worx a constaté grâce à des études que le nombre de jours de vacances, qui augmente au fur et à mesure de l'évolution de la carrière, a un impact sur le coût salarial, de même que le taux d'absentéisme, qui augmente également avec l'âge. Cela signifie que les travailleurs plus âgés sont absents du travail moins souvent, mais plus longtemps.

Une enquête menée par SD Worx a montré qu'une grande majorité des gens estime que l'âge idéal de la pension est, en moyenne, de 56,3 ans. Cette même enquête a également démontré que ceux qui souhaitent généralement partir plus tôt, sont les ouvriers, suivis par les employés et enfin par les cadres.

L'âge souhaité de la pension semble également être plus tardif chez les personnes dont la satisfaction est plus élevée.

À la lecture des données précitées, M. Suijkerbuijk est arrivé à la conclusion que, pour permettre l'allongement de la carrière, il y a lieu de mener une gestion du personnel mieux adaptée à l'âge. Si les travailleurs et les employeurs ont un rôle à jouer dans ce cadre, la société et le monde politique ont également des responsabilités à assumer.

M. Suijkerbuijk décrit la mission du monde politique comme suit :

— sensibiliser: il faut persuader les gens de la nécessité de prolonger leur carrière. M. Suijkerbuijk souligne que la sensibilisation est efficace: une

(1) Voir graphique à l'annexe II.A.4.1.2, doc. Sénat, n° 3-886/2, p. 121.

— Ouderen kiezen er zelf voor om eruit te stappen (pull-factoren):

de redenen waarom zij stoppen, zijn :

+ de zin om te stoppen: slijtage, gecomprimeerde loopbaan, hoog tempo;

+ uitstapsystemen met lage drempels.

— Het maatschappelijk verwachtingspatroon is van die aard dat men op 60 jaar op pensioen gaat.

Uit gegevens die SD Worx heeft verzameld (1), blijkt duidelijk dat oudere werknemers inderdaad duurder zijn maar dat dit vooral zo is bij de bedienden en in veel mindere mate bij de arbeiders. Uit de «*DIP Salary Survey 2004*» blijkt ook dat de stijging van de loonkost bij de bediendenfuncties in grotere mate toeneemt met de jaren dan de stijging van de loonkost bij de arbeidersfuncties.

Oudere werknemers vervullen door de band genomen functies waarvoor meer ervaring vereist is, maar loonkost heeft ook te maken met de gewerkte tijd: uit onderzoek heeft SD Worx vastgesteld dat het aantal vakantiedagen, dat in de loop van de carrière toeneemt, een impact heeft op de loonkost, alsook het verzuimpercentage, dat ook sterk toeneemt met de leeftijd. Men heeft echter vastgesteld dat de verzuimfrequentie halveert naarmate de leeftijd stijgt. Dit betekent dat oudere werknemers minder vaak maar langer werk verzuimen.

Uit een bevraging van SD Worx in 2004 bleek dat een grote meerderheid de gewenste pensioenleeftijd gemiddeld op 56,3 jaar raamde. Uit deze bevraging bleek ook dat de arbeiders over het algemeen het snelst wilden uitstappen, vervolgens de bedienden en ten slotte de personen in een kaderfunctie.

De gewenste pensioenleeftijd bleek ook hoger te liggen bij diegenen die een grotere algemene jobtevredenheid hadden.

Uit bovenvermelde gegevens besluit de heer Suijkerbuijk dat, om een langere loopbaan mogelijk te maken, er een meer leeftijdsbewust personeelsbeleid moet worden gevoerd. Zowel de werknemers als de werkgevers hebben hierin een rol te vervullen, maar ook de maatschappij, de politiek.

De heer Suijkerbuijk ziet de taak van de politiek als volgt :

— sensibiliseren: men moet de mensen overtuigen van de noodzaak om de loopbanen te verlengen. De heer Suijkerbuijk wijst erop dat sensibilisering effec-

(1) Zie grafiek als bijlage II.A.4.1.2, stuk Senaat, nr. 3-886/2, blz. 121.

enquête menée par SD Worx concernant l'âge souhaité de la pension en 2003 a donné pour résultat 55,8 ans; en 2004, ce chiffre s'élevait à 56,3 ans. En outre, les personnes sondées donnaient 60,7 ans comme âge idéal de la pension, ce qui est supérieur à l'âge moyen actuel de la pension, fixé à 58 ans;

— les mécanismes de sortie doivent devenir plus sélectifs et être rendus moins attractifs;

— l'assise économique, et par conséquent également la compétitivité doivent être renforcées;

— un nouveau cadre légal doit être fixé pour une nouvelle gestion du personnel.

Selon M. Suijkerbuijck, les défis à relever par la nouvelle gestion du personnel sont les suivants :

— mettre fin au préjugé « vieux = cher »;

— créer le droit et le devoir de rester;

— ne pas laisser s'échapper les connaissances et l'expérience;

— créer des possibilités en matière de rythme de travail et de conditions de travail;

— gérer la carrière avec flexibilité.

Pour vaincre le préjugé « vieux = cher », M. Suijkerbuijck propose les étapes suivantes :

+ l'âge et l'expérience ne peuvent plus constituer les seules bases pour fixer les salaires : cela signifie, que lors des négociations dans le cadre des conventions collectives et sectorielles, on ne peut se contenter de prendre l'âge pour base unique;

+ la contribution à l'organisation doit constituer le noyau de la gestion de la politique salariale : à cet égard, les qualités suivantes sont exigées :

— compétence (et expérience)

— résultats

+ tout ce qui précède suppose des systèmes professionnellement structurés :

— gestion des compétences (qualités exigées et disponibles)

— gestion des performances (performances exigées et disponibles)

— qualité de l'encadrement.

Le droit et le devoir de rester, impliquent les éléments suivants :

+ la mentalité consistant à dire « j'arriverai/il arrivera bien jusque-là » n'est plus acceptable.

tief werkt : een bevraging van SD Worx met betrekking tot de gewenste pensioenleeftijd in 2003 gaf 55,8 jaar als resultaat; in 2004 was dit 56,3 jaar. Bovendien plaatsen de ondervraagden in 2004 de verwachte pensioenleeftijd op 60,7 jaar, wat hoger is dan de huidige gemiddelde pensioenleeftijd van 58 jaar;

— de uitstapsystemen moeten selectiever worden en minder aantrekkelijk gemaakt worden;

— het economisch draagvlak, en bijgevolg ook het concurrentievermogen moet worden versterkt;

— er moet een wettelijk kader komen voor een nieuw personeelsbeleid.

De uitdagingen voor een nieuw personeelsbeleid zijn, volgens de heer Suijkerbuijck :

— het doorbreken van het automatisme « oud = duur »;

— het recht en de plicht creëren om bij te blijven;

— kennis en ervaring niet verloren laten gaan;

— mogelijkheden creëren inzake werktempo en arbeidsomstandigheden;

— flexibel loopbaanbeleid.

Om het automatisme « oud=duur » te doorbreken, stelt de heer Suijkerbuijck volgende stappen voor :

+ leeftijd of ervaring mogen niet meer alleen als basis voor het loon worden gehanteerd : dit betekent dat men bij het onderhandelen van de collectieve en de sectorale CAO's niet enkel meer de leeftijd als basis mag nemen;

+ de bijdrage aan de organisatie moet centraal staan in het verloningsbeleid : hiervoor zijn de volgende kwaliteiten vereist :

— competentie (waaronder ervaring)

— resultaten

+ het voorgaande veronderstelt professioneel onderbouwde systemen :

— Competentiemanagement (vereiste en beschikbare kwaliteiten)

— Performance management (vereiste en behaalde resultaten)

— Kwaliteit van leiding geven.

Het recht en de plicht om bij te blijven impliceert het volgende :

+ De mentaliteit van « ik red/hij redt het wel tot dan » klopt niet meer.

+ la prise de conscience d'une carrière prolongée exerce un impact sur la disposition à investir et à se former.

+ on a à nouveau besoin de gérer les compétences :

— qui doit (encore) savoir/pouvoir quoi ?

— qui sait/peut quoi ?

— que faut-il rectifier et comment ?

+ la liaison entre la formation continue et le salaire en fait une option moins facultative.

+ le fait rester doit aller au-delà de simplement suivre des formations : il faut demeurer impliqué et informé, être coaché, ...

Il est également crucial que les connaissances et l'expérience ne se perdent pas :

+ les entreprises vieillissantes en font l'expérience : on constate une fuite rapide des connaissances et de l'expérience.

+ il est donc important d'investir dans la gestion des connaissances :

— les connaissances doivent être documentées;

— les connaissances doivent être transmises;

— les formateurs doivent être formés;

— les engagements en matière de remplacement doivent pouvoir se superposer.

Il faut porter davantage d'attention aux rythmes de travail et aux conditions de travail :

— un rythme soutenable signifie bien plus que s'arrêter de temps en temps;

— des alternatives par la gestion des prestations doivent être liées aux salaires;

— il faut également conserver des possibilités de travail à temps partiel. À cet égard, il est important de tenir compte des indemnités constituées par les assurances de groupe. Étant donné qu'aujourd'hui, les 5 dernières années de travail sont déterminantes pour la fixation du montant des indemnités en la matière, la plupart des gens ne souhaitent pas travailler à temps partiel pendant les 5 dernières années de leur carrière.

M. Suijkerbuijk est donc d'avis que l'introduction d'une gestion de carrière flexible est très importante. Cela signifie entre autres :

— la mise à mal du système de *up or out*;

— davantage de variations doivent être introduites dans les descriptions de fonctions;

+ Het besef van de langere loopbaan speelt in op de investeringsbereidheid en de opleidingsbereidheid.

+ Er is opnieuw nood aan competentie-management :

— wie hoort wat (nog) te kennen/kunnen ?

— wie kent/kan wat ?

— waar moet er bijgewerkt worden en hoe ?

+ De koppeling van bijscholing aan het loon maakt het minder vrijblijvend.

+ Bijblijven moet meer zijn dan opleidingen volgen : betrokken en geïnformeerd blijven, gecoached worden, ...

Het is ook cruciaal dat kennis en ervaring niet verloren gaan :

+ grijze bedrijven zien het nu reeds : er is een snelle uitstroom van kennis en ervaring.

+ Er moet dan ook geïnvesteerd worden in kennis-management :

— kennis moet worden gedocumenteerd;

— kennis moet worden overgedragen;

— de trainers moeten worden getraind;

— ervangingsaanwervingen zouden elkaar moeten overlappen.

Er moet meer aandacht komen voor werktempo en arbeidsomstandigheden :

— een leefbaar tempo betekent meer dan af en toe eens stoppen;

— alternatieven via prestatie-management moeten worden gekoppeld aan loon;

— er moeten ook mogelijkheden van deeltijds werk blijven. Hierbij is het belangrijk dat de via groepsverzekeringen opgebouwde uitkeringen worden bekeken. Aangezien op vandaag de laatste 5 jaar dat men gewerkt heeft, van doorslaggevend belang zijn bij het bepalen van de hoogte van de uitkeringen ter zake, willen de meesten de laatste 5 jaar van hun loopbaan zeker niet deeltijds werken.

De heer Suijkerbuijk is dan ook van oordeel dat de introductie van een flexibel loopbaanbeleid van groot belang is. Dit betekent onder meer :

— doorbreken van het systeem van « *up or out* »;

— er moet meer variatie komen in de functieomschrijvingen;

— au sein même des fonctions, des évolutions doivent être possibles, compte tenu des points forts et des éléments motivants pour les personnes disposant d'une expérience : elles doivent endosser davantage de responsabilités, pouvoir critiquer la politique de l'entreprise de manière constructive et pouvoir servir de coach, le cas échéant.

M. Suijkerbuijck fait remarquer à cet égard qu'une étude de SD Worx de 2004 semble démontrer que pour les travailleurs plus âgés, la responsabilité au travail est l'élément motivant le plus important (1).

M. Suijkerbuijck conclut comme suit :

— la prolongation des carrières est une nécessité et un fait incontournable pour les administrations, les entreprises et les individus;

— le cœur d'une politique du personnel tenant compte de l'âge consiste à adopter une gestion du personnel solidement ancrée sur le principe « en avoir pour son argent » et « être payé en retour »;

— le vieillissement peut mener à l'introduction de principes bénéfiques liés à une politique du personnel orientée sur les résultats.

b) *Échange de vues*

M. Noreilde retient de l'exposé de M. Suijkerbuijck qu'il s'agit d'un plaidoyer clair pour une gestion du personnel novatrice et flexible. À cet égard, un nouveau cadre juridique est-il nécessaire ou non ?

Quelles autres mesures s'imposent en la matière, en dehors des dispositions légales ?

L'adage selon lequel le « vieux = cher » doit donc être détrôné, insiste M. Noreilde. Comment M. Suijkerbuijck envisage-t-il ce bouleversement et dans quel délai est-il réalisable ?

M. Suijkerbuijck souligne que les marges étroites en matière de compétitivité des entreprises ne permettent pas de simplement tenter d'accroître le taux d'activité.

Il existe en effet une série de pistes que le gouvernement peut envisager pour mettre un terme à l'adage qui dit que « vieux = cher », par exemple :

— prendre des mesures en matière de sécurité sociale, spécifiques pour les travailleurs plus âgés;

— rendre le travail à temps partiel plus facile pour les travailleurs plus âgés (par exemple en réglementant autrement la prépension).

(1) Voir graphique à l'annexe II.A.4.1.3, doc. Sénat, n° 3-886/2, p. 121.

— er moeten binnen de functies evoluties mogelijk gemaakt worden, rekening houdend met sterkten en motivatoren voor mensen met ervaring : zij moeten meer verantwoordelijkheid krijgen, moeten constructieve kritiek op het beleid kunnen geven en moeten als coach worden ingezet voor wie het kan.

De heer Suijkerbuijck wijst er in dit verband op dat uit een studie van SD Worx van 2004 blijkt dat voor de oudere werknemers de verantwoordelijkheid in de job de belangrijkste motivator is (1).

De heer Suijkerbuijck besluit als volgt :

— langere loopbanen zijn een noodzaak en een onafwendbaar feit voor overheid, bedrijf en individu;

— de kern van leeftijdsbewust personeelsbeleid is gewoon goed onderbouwd personeelsbeleid met « waar voor zijn geld » en « geld voor zijn waar » als uitgangspunt;

— de vergrijzing kan aanleiding zijn om gezonde principes van resultaatgericht personeelsbeleid in te voeren.

b) *Gedachtewisseling*

De heer Noreilde onthoudt uit de toelichting van de heer Suijkerbuijck duidelijk het pleidooi voor een vernieuwend en flexibel personeelsbeleid. Is er hier voor een nieuw wettelijk kader vereist of niet ?

Welke andere maatregelen dringen zich terzake op, behalve wettelijke bepalingen ?

Het adagium « oud is duur » moet worden doorbroken, aldus de heer Noreilde. Hoe ziet de heer Suijkerbuijck deze doorbraak en op welke termijn zou deze realiseerbaar zijn ?

De heer Suijkerbuijck wijst erop dat de krappe marges inzake het concurrentievermogen van de bedrijven niet toelaat en om enkel en alleen maar te pogen de activiteitsgraad te verhogen.

Er zijn echter wel een aantal pistes die de overheid zou kunnen bewandelen om het adagium « oud is duur » te kunnen omkeren, bijvoorbeeld :

— maatregelen nemen in de sociale zekerheid, specifiek voor oudere werknemers;

— deeltijds werken gemakkelijker maken voor oudere werknemers (bijvoorbeeld door het brugpensioen anders te regelen).

(1) Zie grafiek als bijlage II.A.4.1.3, stuk Senaat, nr. 3-886/2, blz. 121.

Pour le reste, il est essentiel que de nouveaux accords soient pris entre les employeurs et les travailleurs. Le passage à un nouveau système ne sera pas facile, dit M. Suijkerbuijk, et devra aller de pair avec de bons systèmes de gestion des compétences et des connaissances.

Pour le moment, SD Worx utilise déjà de telles techniques pour son évaluation interne.

Mme de T' Serclaes fait remarquer que les statistiques en matière de retraites anticipées des travailleurs plus âgés n'indiquent pas s'il s'agit d'une démarche volontaire, et s'il s'agit de décisions individuelles ou de mesures collectives.

Elle connaît beaucoup de prépensionnés et de pensionnés actifs dans ce que l'on pourrait appeler la zone « grise », soit pour rester dans le coup, soit pour aider ses propres enfants à prendre un bon départ.

Elle retient de l'exposé de M. Suijkerbuijk qu'une réflexion globale sur une gestion moderne et flexible du personnel s'impose.

Enfin, elle fait remarquer que l'on ne peut perdre de vue que les travailleurs plus âgés ne sont plus au fait des technologies modernes et que la formation de ces travailleurs plus âgés s'impose donc également.

II.A.4.2. M. Marc Embo, auteur du concept de *skill-pooling* et M. André Van Meervenne, administrateur de t-groep

a) Exposés introductifs

Le *skill-pooling* est un instrument de ressources humaines créé pour apporter une réponse à des problèmes qui se présentent souvent pour les collaborateurs en fin de carrière. On constate que certains d'entre eux, une fois qu'ils ont dépassé l'âge 45 ans, éprouvent des difficultés pour continuer à fonctionner de manière optimale et que les fonctions qui leur sont adaptées ne sont plus disponibles au sein de l'entreprise. Ils disposent d'une vaste expérience dans leur domaine, mais celle-ci n'est soit plus utilisable à temps plein, soit ne justifie plus son coût. De plus, à la fin de la carrière, on n'échappe pas toujours à des phénomènes de *burn-out*.

Afin d'offrir une alternative à la prépension ou de trouver d'autres solutions au problème, on a créé le *skill-pooling*.

Le *skill-pooling* consiste à chercher, pour les collaborateurs de 50 ans ou plus pour lesquels aucune fonction ne peut être trouvée au sein de l'entreprise, un travail adapté ou des missions en dehors de l'entre-

Voor het overige moeten er voornamelijk nieuwe afspraken worden gemaakt tussen de werkgevers en de werknemers. De overstap naar een nieuw systeem zal, aldus de heer Suijkerbuijk, niet eenvoudig zijn en zal moeten gepaard gaan met goede systemen van competentie management en kennismanagement.

SD Worx gebruikt op dit moment reeds dergelijke technieken bij de interne evaluatie.

Mevrouw de T' Serclaes wijst erop dat uit de statistieken in verband met het vervroegd uittreden van oudere werknemers niet blijkt of dit al dan niet vrijwillig gebeurt en of het om individuele beslissingen of om collectieve maatregelen gaat.

Zij ziet zeer veel brugpensioneerden en gepensioneerden die actief zijn in wat men de « grijze » zone zou kunnen noemen, hetzij om zelf aan de slag te kunnen blijven, hetzij om de eigen kinderen op te starten.

Zij onthoudt uit de toelichting van de heer Suijkerbuijk dat een globale reflectie over modern en flexibel personeelsbeleid zich opdringt.

Ten slotte wijst zij erop dat men niet uit het oog mag verliezen dat de oudere werknemers niet meer mee zijn met de moderne technologieën en dat vorming voor de oudere werknemers zich dan ook zeker opdringt.

II.A.4.2. Hoorzitting met de heer Marc Embo, ontwerper *skill-pooling* concept, en de heer André Van Meervenne, bestuurder t-groep nv

a) Inleidende uiteenzettingen

Skill-pooling is een Human Resources-instrument dat werd ontwikkeld om een antwoord te bieden aan problemen, die zich dikwijls voordoen met medewerkers op het einde van hun loopbaan. Men stelt vast dat sommigen onder hen, eens de 45 voorbij, moeilijkheden ondervinden om blijvend optimaal te functioneren of dat de voor hen gepaste functies binnen de onderneming niet langer beschikbaar zijn. Zij bezitten een uitgebreide expertise op hun domein, die echter ofwel niet meer voltijds bruikbaar is, ofwel niet opweegt tegen de kost. Ook ontkomt men aan het einde van zijn loopbaan niet altijd aan *burn-out*-verschijnselen.

Om een alternatief te bieden aan brugpensioen of de andere oplossingen aan het probleem, werd *Skill-pooling* ontworpen.

Skill-pooling bestaat erin voor 50+medewerkers, waarvoor geen nuttige functie meer kan gevonden worden binnen de onderneming, aangepast werk of opdrachten of uitdagingen te zoeken buiten de onder-

prise, à temps plein ou à temps partiel, pour des périodes courtes ou longues, selon le cas. Pendant cet emploi en dehors de l'entreprise, le travailleur continue à être payé normalement et ses services sont facturés à leur utilisateur.

Il doit s'agir de collaborateurs qui disposent d'une expertise et d'une expérience concrètes et applicables. Ce sont en premier lieu des cadres mais également des experts dans des fonctions spécialisées, comme des comptables, des chefs d'atelier, des analystes système, les ingénieurs de projets, etc. qui entrent en ligne de compte. Bien qu'en général il s'adresse aux plus de 50 ans, le *skill-pooling* est également possible pour ceux qui n'ont pas atteint cet âge.

M. Embo donne les exemples suivants :

— un *facility manager*, responsable de l'entretien des bâtiments et des installations est sous-employé parce que l'on n'opère pour le moment aucun nouvel investissement; on ne peut cependant pas s'en passer car il possède des connaissances spécialisées dans des domaines spécifiques, propres à l'entreprise. Le *skill-pooling* l'a mis en contact avec une PME qui a acheté un nouveau terrain et pour laquelle il travaille à présent à mi-temps pour assurer la réinstallation et l'adaptation technique du bâtiment. De la sorte, le *skill-pooling* résout un problème pour deux entreprises et l'expertise existante est utilisée de manière optimale et à coûts partagés.

— un expert en EFQM et *Change-Management* est devenu superflu et n'a plus de mission à remplir au sein de son organisation. Grâce au *skill-pooling*, il met aujourd'hui son expertise au service d'un groupe d'hôpitaux où il a introduit l'idée d'EFQM et d'*Excellence in Business*.

À quels problèmes le *skill-pooling* offre-t-il une solution ?

Dans le domaine des ressources humaines, la pratique quotidienne est faite d'une multitude de situations pour lesquelles le *skill-pooling* peut offrir une solution :

— un collaborateur pour lequel aucune fonction adaptée n'est (momentanément) disponible dans l'entreprise;

— un salarié de plus de 50 ans qui montre des signes de *burn-out* et qui n'a pas encore droit à la prépension;

— un collaborateur dont l'expertise est indispensable, mais qui coûte trop cher en comparaison avec la contribution qu'il apporte;

— un expert qui n'est pas nécessaire à temps plein, mais seulement pour des périodes spécifiques;

neming, deel- of voltijds, voor korte of lange periodes, naar gelang het geval. Tijdens deze tewerkstelling buiten de onderneming blijft de werknemer normaal doorbetaald en worden zijn diensten aan de gebruiker van de diensten doorgerekend.

Het moet gaan om medewerkers, die een concrete toepasbare expertise en ervaring bezitten. Dit zijn in de eerste plaats kaderleden maar ook experts in gespecialiseerde functies, zoals accountants, werkleiders, systeemanalisten, projectingenieurs, enz. komen in aanmerking. Alhoewel het meestal gaat om 50+ers, is *skill-pooling* ook mogelijk voor zij, die deze leeftijd nog niet hebben bereikt.

De heer Embo geeft volgende voorbeelden :

— Een *facility manager*, verantwoordelijk voor het onderhoud van gebouwen en installaties, is onderbezet, omdat men voor het ogenblik geen nieuwe investeringen doet; men kan hem echter ook moeilijk missen, gezien zijn specialistische kennis van specifieke zaken eigen aan de onderneming. *Skill-pooling* heeft hem in contact gebracht met een KMO, die een nieuw pand had gekocht, waarvoor hij nu halftijds de herinrichting en de technische aanpassing van het gebouw voor zijn rekening neemt. Zo lost *Skill-pooling* een probleem op van twee ondernemingen en wordt aanwezige expertise optimaal aangewend aan gedeelde kosten.

— Een expert in EFQM en *Change-Management* heeft zichzelf overbodig gemaakt en vindt geen verdere uitdagingen meer in zijn organisatie. Langs *Skill-pooling* zet hij nu zijn expertise in voor een groep van ziekenhuizen, waar hij de idee van EFQM en *Excellence in Business* binnenbrengt.

Voor welke problemen biedt *Skill-pooling* een oplossing ?

Er doen zich in de dagelijkse praktijk van HRM een veelheid van situaties voor, waarvoor *skill-pooling* een oplossing kan betekenen :

— Een medewerker waarvoor (momenteel) geen passende functie meer beschikbaar is binnen de onderneming;

— Een 50+er die *burn-out* verschijnselen vertoont en nog niet brugpensioen-gerechtigd is;

— Een medewerker, wiens expertise men niet volledig kan missen, maar die te veel kost in vergelijking met zijn bijdrage;

— Een expert, die niet voltijds meer nodig is, maar enkel in specifieke periodes;

— un expert plus âgé et ayant des problèmes de motivation par rapport à son employeur actuel ou des problèmes d'adaptation par rapport à un chef plus jeune;

— un expert, qui pour des motifs de réduction des coûts, doit être remercié mais pour qui la prépension ou le licenciement ne sont pas possibles pour diverses raisons;

— un expert qui revient après un long congé de maladie et dont, entre-temps, la fonction est assumée de manière satisfaisante par quelqu'un d'autre;

— un expert qui revient après une mission à l'étranger et pour qui aucune fonction adaptée n'est disponible;

— un expert qui peut (ou doit) prendre une prépension, mais qui ne le souhaite pas pour diverses raisons;

— etc.

Quels sont les avantages offerts par le *skill-pooling* ?

Outre le fait qu'il constitue une solution pour les problèmes précités qui peuvent se présenter, le *skill-pooling* offre également les avantages suivants :

— récupération d'une part importante des coûts salariaux;

— l'entreprise reste, si nécessaire, propriétaire de l'expertise accumulée au cours des années;

— preuve de professionnalisme par la mise en place d'une gestion des ressources humaines tenant compte de l'âge;

— création d'une image sociale positive à l'égard des collaborateurs et des organisations sociales et syndicales, évitant les scénarios de « séparation » difficilement acceptables socialement;

— l'expertise disponible est optimisée et la productivité des experts est améliorée;

— l'entreprise collabore à l'accroissement du taux d'emploi des travailleurs plus âgés;

— le *skill-pooling* peut devenir un instrument important dans la politique en matière de planification des carrières dans l'entreprise/organisation;

— le *skill-pooling* offre aux experts la possibilité de relever de nouveaux défis, prévenant ainsi le burnout;

— le *skill-pooling* propose un espace d'épanouissement pour les jeunes cadres;

— etc.

Comment fonctionne le *skill-pooling* ?

— Een oudere expert met motivatieproblemen ten aanzien van zijn huidige werkgever of met aanpassingsproblemen ten aanzien van een nieuwe jongere chef;

— Een expert die om kostenbesparende redenen dient verwijderd te worden maar waar brugpensioen of ontslag om bepaalde redenen niet mogelijk is;

— Een expert, die terugkeert uit langdurig ziekteverlof en wiens functie inmiddels door iemand anders met voldoening werd ingevuld;

— Een expert die na een buitenlandse opdracht terugkeert en waarvoor geen passende functie beschikbaar is;

— Een expert die op Brugpensioen kan (of moet) gaan, maar dit om diverse redenen niet wenst;

— Enz.

Welke voordelen biedt *skill-pooling* ?

Naast een oplossing van bovengenoemde problemen, die zich kunnen voordoen, biedt *skill-pooling* volgende voordelen :

— recuperatie van een belangrijk deel van de loonkost;

— het bedrijf blijft, indien nodig, beschikken over de jarenlange opgebouwde expertise;

— blijk van professioneel gedrag door het voeren van een leeftijdsbewust Human Resources beleid;

— scheppen van een positief sociaal imago ten overstaan van de medewerkers en de sociale en syndicale organisaties vermijden van moeilijke sociaal aanvaardbare « afscheid » scenario's;

— de beschikbare expertise wordt geoptimaliseerd en de productiviteit van de experts wordt verhoogd;

— het bedrijf werkt mee aan het scheppen van een hogere tewerkstellingsgraad van oudere werknemers;

— Skill-Pooling kan een belangrijk instrument worden in het beleid inzake carrièreplanning van het bedrijf/ organisatie;

— Skill-pooling biedt nieuwe uitdagingen aan experten, waardoor burnout wordt voorkomen;

— Skill-Pooling schept ruimte voor ontwikkeling van jonge kaderleden;

— enz.

Hoe werkt Skill-pooling ?

M. Embo explique que le *skill-pooling* consiste à échanger une expertise/des experts entre entreprises. Le rôle d'intermédiaire est assuré par le conseiller en *skill-pooling*.

La première entreprise, prestataire de services, prête l'un de ses collaborateurs, le *skill-pooler*, à une autre entreprise, la cliente, pour l'exécution d'une mission à temps plein ou à temps partiel, pour un délai plus ou moins long sur la base d'un contrat de prestation de services.

Pour le *skill-pooler*, rien ne change: il continue à être payé comme d'habitude par son employeur sans modification de son contrat d'emploi, de son statut ou de ses droits acquis. Son employeur-prestataire de services est rémunéré pour la fourniture de ses services par l'entreprise utilisatrice-cliente sur la base d'un tarif journalier ou horaire convenu au préalable.

M. Embo explique le rôle et la mission du consultant en *skill-pooling* comme suit: le consultant en *skill-pooling* assume un rôle important dans le processus de médiation. Son rôle est à la fois psychologique en apportant une évolution des mentalités chez le travailleur et chez l'employeur à l'égard des travailleurs plus âgés, mais il est aussi pratique au moment de la réalisation de l'échange.

Dans la pratique, les choses se passent comme suit:

1) En cas de demande d'un expert émanant du client:

— définition de l'expertise nécessaire pour mener à bien la mission.

— identification d'une entreprise prestataire de services qui a à sa disposition un *skill-pooler* et évaluation de ce dernier pour s'assurer qu'il dispose de l'expertise souhaitée (assessment);

— si le *skill-pooler* satisfait aux critères imposés, le renseigner et lui fournir toutes les informations de façon à ce qu'il soit prêt à assumer la mission et motivé et pour la mener à bien;

— présenter le *skill-pooler* au client et veiller à ce qu'aucun malentendu ne subsiste concernant la mission et le résultat escompté: il est important que les accords entre le client et le *skill-pooler* soient équitables;

— négocier, avec le prestataire de services et le client, le tarif journalier ou horaire,

— établir un contrat et des déclarations d'intention réciproque;

— accompagner le *skill-pooler* au début de sa mission et assurer le suivi nécessaire en cas de difficultés;

De heer Embo verduidelijkt dat het bij Skill-pooling gaat over het uitwisselen van expertise/experten tussen ondernemingen, waarbij de Skill-pooling consultant de bemiddelingsrol speelt.

De ene onderneming, de dienstverlener, leent één van zijn medewerkers, de Skill-pooler, uit aan een andere onderneming, de opdrachtgever, voor het uitvoeren van een opdracht op deel- of voltijdse basis voor kortere of langere termijn op basis van een dienstverleningscontract.

Voor de Skill-pooler verandert er niets: hij blijft door zijn werkgever gewoon doorbetaald zonder wijzigingen aan zijn arbeidscontract, noch aan zijn statuut, noch aan zijn verworven rechten. Zijn werkgever-dienstverlener wordt voor het leveren van zijn diensten door de gebruikende onderneming-opdrachtgever vergoed op basis van een op voorhand overeengekomen dag-of uurtarief.

De rol en taak van de Skill-pooling consultant licht de heer Embo als volgt toe: de skill-pooling consultant vervult in het bemiddelingsproces een belangrijke rol. Zowel een psychologische door bij werknemer en werkgever een mentaliteitsverandering teweeg te brengen ten opzichte van de oudere werknemer, als een praktische bij het tot stand komen van de uitwisseling.

In de praktijk komt dit op het volgende neer:

1) In geval van een vraag naar een expert uitgaande van een opdrachtgever:

— bepalen van de nodige expertise om de opdracht tot een goed einde te brengen.

— het opsporen van een dienstenverlenende onderneming die een skill-pooler ter beschikking heeft en het screenen van de voorgestelde skill-pooler naar de gewenste expertise(assessment);

— indien de skill-pooler voldoet aan de gestelde criteria, hem inlichten en alle informatie doorspelen, opdat hij bereid is om de opdracht op te nemen en gemotiveerd is om het tot een goed einde te brengen;

— de skill-pooler voorstellen aan de opdrachtgever en verzekeren dat er geen misverstand bestaat betreffende de opdracht en het verwachte resultaat: het maken van goede afspraken tussen opdrachtgever en skill-pooler;

— onderhandelen tussen dienstverlener en opdrachtgever van het dag- of uurtarief;

— opmaken van het contract en wederzijdse akkoordverklaring;

— het begeleiden van de skill-pooler bij de aanvang van de opdracht en de nodige follow-up verzekeren in geval van moeilijkheden;

— sur la base d'états de prestations mensuels dûment complétés, adresser les factures aux deux entreprises.

2) En cas de demande de mission émanant d'une entreprise prestataire de services qui possède un expert à disposition :

— évaluation du candidat *skill-pooler* pour s'assurer qu'il dispose de l'expertise et de l'expérience nécessaire (*assessment*);

— identification du client qui est à la recherche de cette expertise;

— définition de l'éventuelle mission en fonction du *skill-pooler*;

— préparation du *skill-pooler* et motivation de celui-ci pour la mission;

— présentation auprès de l'entreprise cliente et établissement d'accords clairs concernant les attentes en matière d'emploi du temps, d'objectifs et de résultats;

— négociation du tarif journalier ou horaire;

— rédaction des contrats et des déclarations d'intention réciproques;

— accompagnement du *skill-pooler* au début de la mission et intervention en cas de problème;

— sur la base d'états de prestations mensuels dûment complétés, adresser les factures aux deux entreprises.

Deux contrats sont toujours conclus :

1) un contrat de prestation de services entre le prestataire de services et le client, parfaitement conforme à la législation en matière de mise à disposition;

2) un contrat de *skill-pooling* entre le consultant en *skill-pooling* et l'entreprise qui fait appel aux services du consultant en *skill-pooling*.

En outre, il est recommandé de conclure un accord écrit avec le *skill-pooler* stipulant qu'il est disposé à être employé à un autre endroit. La responsabilité en cas d'accident du travail pendant la mission de *skill-pooling* est réglée par le contrat de prestation de services. Toutefois, il est préférable d'informer la compagnie d'assurances de l'activité de *skill-pooling* au préalable, pour éviter toutes discussions ultérieures.

Les honoraires sont prélevés sur le salaire journalier ou horaire sur la base d'un pourcentage qui varie en fonction de la durée de la mission.

— op basis van de maandelijks ingevulde prestatiestaten de facturatie naar beide ondernemingen verzorgen.

2) In geval van een vraag naar een opdracht uitgaande van een dienstverlenende onderneming, die een expert ter beschikking heeft :

— het screenen van de kandidaat-skill-pooler naar de aanwezige expertise en ervaring (*assessment*);

— het opsporen van een opdrachtgever, die behoefte heeft aan deze expertise;

— het vastleggen van de eventuele opdracht in functie van de skill-pooler;

— het voorbereiden van de skill-pooler en hem motiveren voor de opdracht;

— de introductie bij de opdrachtgever en het maken van duidelijke afspraken betreffende verwachtingen in verband met tijdsgebruik, doelstellingen en resultaten;

— het onderhandelen van dag-of uurtarief;

— opmaken van het contract en wederzijdse akkoord verklaring;

— het begeleiden van de skill-pooler bij de aanvang van de opdracht en interveniëren in geval van eventuele problemen;

— op basis van de maandelijks ingevulde prestatiestaten de facturatie naar beide ondernemingen verzorgen.

Er worden steeds twee contracten afgesloten :

1) een dienstverleningscontract tussen de dienstverlener en de opdrachtgever, dat volledig in orde is met de wetgeving op de ter beschikkingstelling;

2) een skill-poolingcontract tussen de skill-pooling consultant en de onderneming, die beroep doet op de diensten van de skill-pooling consultant.

Bovendien doet men er goed aan een schriftelijk akkoord te hebben van de Skill-pooler, dat hij bereid is op een andere plaats tewerkgesteld te worden. De aansprakelijkheid bij een arbeidsongeval tijdens de skill-poolingopdracht wordt in het dienstverleningscontract geregeld. Toch zal men best zijn verzekeringsmaatschappij van de skill-poolingactiviteit vooraf inlichten, om alle latere discussies te vermijden.

De honoraria worden voorafgenomen op de overeengekomen dag- of uurprijs op basis van een percentage, die verschilt naargelang de duur van de opdracht.

Si la mission consiste à trouver un *skill-pooler* potentiel ou, au contraire, si elle consiste à trouver un emploi adapté pour un candidat *skill-pooler*, une avance est demandée, qui sera ensuite déduite des honoraires, si la recherche s'avère fructueuse.

M. Embo fait toutefois remarquer qu'il a constaté que les employeurs continuent à montrer une certaine réticence pour monter dans le train du *skill-pooling*. Pour le moment, il reste plus facile pour les employeurs d'envoyer leurs salariés âgés à la prépension.

C'est la raison pour laquelle l'orateur insiste pour que le gouvernement prenne des mesures afin qu'il soit plus intéressant pour les employeurs d'utiliser le système du *skill-pooling* plutôt que de faire usage du mécanisme de mise à la prépension.

Pour le moment, il est prévu qu'un employeur qui engage un travailleur de plus de 50 ans paie des cotisations réduites de sécurité sociale. M. Embo suggère de prévoir la même règle pour les employeurs qui placeraient leurs salariés de plus de 50 ans dans un système de *skill-pooling*.

M. Van Meervenne ajoute qu'il a personnellement été directeur des ressources humaines pendant 35 ans dans une entreprise internationale. Grâce à son expérience, il assiste M. Embo pour faire connaître le système de *skill-pooling*, mais il tient cependant à mettre en lumière un certain nombre de difficultés de ce système.

À l'heure actuelle, les employeurs ne cherchent qu'à se débarrasser le plus rapidement possible de leurs travailleurs plus âgés, soit par licenciement soit par une mise à prépension.

Aujourd'hui, le *skill-pooling* est la seule solution proposée sur le marché pour résoudre le problème du vieillissement. Mais jusqu'à présent, elle n'a guère rencontré de succès.

La raison en est, d'après M. Van Meervenne, que sur le terrain, on n'est pas encore mûr :

- au plan intellectuel, les entreprises qui souhaitent s'engager comme prestataires de services, sont très positives;

- les entreprises qui doivent « vendre » les travailleurs âgés sont cependant plus réticentes : elles ne comprennent pas pourquoi on engagerait un travailleur âgé au lieu d'essayer d'attirer une main-d'œuvre plus jeune;

- il est très difficile de convaincre les travailleurs âgés d'entrer dans le système de *skill-pooling*. Les statistiques montrent que la plupart des travailleurs plus âgés souhaitent arrêter de travailler à +/- 56 à 58 ans;

Bij het geven van de opdracht om een potentiële *skill-pooler* te zoeken of anderzijds bij de opdracht om een gepaste tewerkstelling te vinden voor een kandidaat *skill-pooler*, wordt een voorschot gevraagd, dat nadien in mindering wordt gebracht van de honoraria, indien de zoektocht succesvol is geweest.

De heer Embo wijst er wel op dat hij heeft vastgesteld dat er tot nog toe bij de werkgevers nogal wat weerstand bestaat om mee in te stappen in het verhaal van *skill-pooling*. Het is voor de werkgevers momenteel nog gemakkelijker om oude werknemers op brugpensioen te sturen.

Vandaar dat spreker erop aandringt dat de overheid maatregelen zou treffen opdat het voor de werkgevers interessanter zou worden gebruik te maken van het systeem van *skill-pooling* eerder dan het gebruiken van het systeem van brugpensioen.

Op dit ogenblik is wettelijk voorzien dat een werkgever die een 50-plusser aanwerft verminderde sociale zekerheidsbijdragen moet betalen. De heer Embo stelt voor om dezelfde regel te voorzien voor werkgevers die hun 50-plussers in een *skill-pooling* systeem zouden plaatsen.

De heer Van Meervenne vult aan dat hijzelf gedurende 35 jaar Human Resources Manager is geweest van een internationaal bedrijf. Vanuit zijn ervaring helpt hij de heer Embo bij het bekend maken van het systeem van *skill-pooling*, maar hij houdt eraan ook op een aantal moeilijkheden te wijzen van *skill-pooling*.

Op vandaag zijn de werkgevers er enkel in geïnteresseerd hoe ze zo snel mogelijk van hun oudere werknemers af kunnen geraken, zij het door ontslag, zij het via brugpensioen.

Skill-pooling is vandaag het enige positieve dat op de markt wordt aangeboden voor de vergrijzing. Maar het succes is op vandaag niet bestaand.

De reden daarvoor is, aldus de heer Van Meervenne, dat men er op het terrein nog niet rijp voor is :

- intellectueel zijn de bedrijven, die zich als dienstgever wensen te engageren, zeer positief;

- de bedrijven die de oudere zouden moeten « afnemen », zijn echter meer terughoudend : zij begrijpen niet waarom men een oudere zou moeten aanwerven daar waar men een jongere arbeidskracht in de plaats kan aantrekken;

- de oudere werknemers zijn zeer moeilijk te overtuigen om in het systeem van *skill-pooling* te stappen. Uit alle statistieken blijkt dat de meeste oudere werknemers op +/- 56 à 58 jaar wensen te stoppen met werken;

— jusqu'à présent, le gouvernement n'a rien fait pour rendre le *skill-pooling* attirant pour les personnes concernées.

b) *Échange de vues*

À la question de plusieurs sénateurs qui ont entendu les questions soulevées quant à la légalité du système de *skill-pooling*, M. Embo répond que plusieurs juristes l'ont assuré qu'aucun obstacle légal ne devrait empêcher la mise en place du système. Il ne devrait y avoir aucun problème du type de ceux rencontrés avec les « faux indépendants ».

Mme Van de Castele tient à souhaiter bonne chance à MM. Embo et Van Meervenne dans leur tentative de diffuser l'idée du *skill-pooling*.

L'oratrice se déclare, de son côté, disposée à collaborer à cette idée.

II.A.4.3. M. Herwig Muyltermans, directeur général de Federgon

a) *Exposé introductif*

Federgon est une fédération qui regroupe six départements, dont le travail intérimaire, le recrutement et la sélection, la gestion du travail intérimaire, le domaine de la formation, l'*outplacement* et les entreprises de détachement. Cela signifie que Federgon, en tant que fédération, chapeaute la totalité des secteurs de prestation de services de RH.

Attendu que le gouvernement a déjà pris un certain nombre d'initiatives en matière d'*outplacement* à la demande des partenaires sociaux, M. Muyltermans ne souhaite pas s'y attarder. Federgon considère que l'*outplacement* est un excellent système pour remettre des gens au travail avec le mot d'ordre suivant : « mieux vaut un système de tremplin qu'un système de hamac ».

Aujourd'hui à nouveau, le secteur du travail intérimaire est confronté à plusieurs préoccupations. De nombreux emplois vacants ne sont pas remplis, tant au niveau des ouvriers que des employés. Le secteur du travail intérimaire doit même aller chercher des travailleurs à Lille ou à Douai pour les envoyer en mission dans les entreprises de Flandre occidentale.

M. Muyltermans indique que dans ce cas, quatre solutions existent :

— soit on fait revenir les demandeurs d'emploi actuels sur le marché du travail,

— soit les entreprises vont à l'étranger,

— tot nog toe heeft de overheid nog niets gedaan om *skill-pooling* aantrekkelijk te maken voor de betrokkenen.

b) *Gedachtewisseling*

Op vraag van verscheidene senatoren, die vragen hebben horen rijzen bij de wettelijkheid van het systeem van *skill-pooling*, antwoordt de heer Embo dat verscheidene juristen hem hebben verzekerd dat er geen wettelijke belemmeringen zouden zijn om het systeem in te voeren. Er zouden geen problemen zijn die te maken zouden kunnen hebben met « schijnzelfstandigheid ».

Mevrouw Van de Castele houdt eraan de heren Embo en Van Meervenne nog veel succes toe te wensen bij het verspreiden van de idee van « *skill-pooling* ».

Spreekster verklaart zich van haar kant bereid om hieraan mee te werken.

II.A.4.3. De heer Herwig Muyltermans, Algemeen directeur Federgon

a) *Inleidende uiteenzetting*

Federgon is een federatie die zes departementen groepeerd, met name uitzendarbeid, werving en selectie, interimmanagement, opleidingssector, *outplacement* en detachingsbedrijven. Dit betekent dat Federgon als federatie de volledige HR-dienstverleningssector overkoepelt.

Aangezien de regering reeds een aantal positieve initiatieven heeft genomen inzake *outplacement* naar de sociale partners toe, zal de heer Muyltermans hierbij niet stilstaan. Federgon is van oordeel dat *outplacement* een heel goed systeem is om mensen terug aan de slag te krijgen onder het motto « liever springplanksystemen dan hangmatsystemen ».

De uitzendsector wordt vandaag de dag opnieuw met heel wat knelpunten geconfronteerd. Tal van vacatures geraken niet ingevuld, zowel voor arbeiders als voor bedienden. De uitzendsector trekt eens te meer naar Rijssel of Douai om voor de West-Vlaamse bedrijven werknemers te vinden.

De heer Muyltermans wijst erop dat er in zo'n geval 4 oplossingen bestaan :

— ofwel trekt men de huidige werkzoekenden terug in de arbeidsmarkt,

— ofwel gaan de bedrijven naar het buitenland,

— soit on attire de la main-d'œuvre étrangère,

— soit on trouve des solutions pour remettre au travail des travailleurs plus âgés.

L'orateur présentera des propositions relatives aux demandeurs d'emploi âgés et aux demandeurs d'emploi en général.

En 2004, Federgon a fait mener une enquête par Idea-consult sous le titre «Les plus de 45 ans, travailleurs intérimaires» (1). M. Muyldermans commente succinctement les résultats de cette étude.

Le graphique intitulé «Les plus de 45 ans sur la population totale des intérimaires» (2) montre que les intérimaires de plus de 45 ans sont au nombre de 24 374.

Il apparaît clairement à la lecture du graphique que le nombre de plus de 45 ans employés à titre d'intérimaires n'a cessé de croître ces dernières années.

Le groupe cible de l'étude se compose de 500 personnes de plus de 45 ans.

Le but de l'étude consistait à sonder le profil des intérimaires de plus de 45 ans tant sur le plan des caractéristiques personnelles qu'en ce qui concerne leur passé professionnel.

Concernant les caractéristiques personnelles, les données rassemblées étaient relatives à l'âge, au sexe et au statut, à la nationalité et au niveau de formation.

En ce qui concerne l'âge, le groupe des 46-49 ans est le plus important (46 %), ensuite le groupe des 50-53 ans (21,9 %), suivi du groupe des 54-57 ans (20,6 %) et enfin le groupe des 58 ans et plus (11,5 %). Au total, environ 50 % des personnes sondées avaient plus de 50 ans.

La répartition selon l'âge donne les chiffres suivants : femmes : 45,5 % et hommes : 54,5 %.

36,4 % des personnes interrogées ont le statut d'employé et 63,6 % celui d'ouvrier.

86,5 % de tous les intérimaires de plus de 45 ans sont belges, 10,6 % sont ressortissants d'un autre État de l'UE et 2,9 % sont des ressortissants d'États non membres de l'Union.

Il apparaît également que de nombreux intérimaires non belges sont actifs sur le marché du travail en Belgique.

Concernant le niveau de formation, 36,8 % des plus de 45 ans ont terminé l'école primaire, 38 % ont un

— ofwel worden buitenlandse arbeidskrachten aangetrokken,

— ofwel vindt men oplossingen om oudere werknemers aan de slag te houden.

Spreker zal voorstellen doen die betrekking hebben op oudere werkzoekenden en werkzoekenden in het algemeen.

Federgon heeft in 2004 een studie laten uitvoeren door Idea-consult met als titel «45-plussers als uitzendkracht» (1). De heer Muyldermans licht de resultaten van deze studie kort toe.

Uit de grafiek «de 45-plussers in de totale populatie van uitzendkrachten» (2) blijkt dat er bij de 45-plussers 24 374 uitzendkrachten zijn.

Uit de grafiek blijkt duidelijk dat het aantal 45-plussers dat als uitzendkracht is tewerkgesteld gestaag toeneemt de laatste jaren.

De doelgroep van de studie bedroeg 500 45-plussers.

Er werd gepeild naar het profiel van deze 45-plus uitzendkrachten en dit zowel wat persoonskenmerken betrof als wat beroepsverleden betrof.

Bij de persoonskenmerken werden gegevens verzameld betreffende leeftijd, geslacht en statuut, nationaliteit en opleidingsniveau.

Wat de leeftijd betreft, is de groep van 46-49 jaar het grootst (46 %), vervolgens de groep van 50-53 jaar (21,9 %), daarna de groep van 54-57 jaar (20,6 %) en ten slotte de groep van 58 jaar en ouder (11,5 %). In het totaal is ongeveer 50 % van de ondervraagden ouder dan 50 jaar.

De onderverdeling naar geslacht geeft de volgende cijfers : vrouw : 45,5 % en man : 54,5 %.

36,4 % van de ondervraagden hebben het bedienstatuut en 63,6 % het arbeidersstatuut.

86,5 % van alle 45-plus uitzendkrachten zijn Belg, 10,6 % zijn onderdaan van een andere EU-lidstaat en 2,9 % zijn onderdaan van een niet-EU-lidstaat.

Hieruit blijkt dat er ook heel wat niet-Belgische uitzendkrachten actief zijn op de Belgische arbeidsmarkt.

Wat het opleidingsniveau betreft, is 36,8 % van de 45-plussers laaggeschoold, 38 % heeft een diploma

(1) Cette étude se trouve sur le site Web de Federgon : www.federgon.be

(2) Voir annexe II.A.4.3.1, doc. Sénat, n° 3-886/2, p. 122.

(1) Deze studie is terug te vinden op de website van Federgon : www.federgon.be.

(2) Zie bijlage II.A.4.3.1, stuk Senaat, nr. 3-886/2, blz. 122.

diplôme secondaire, 22 % ont un diplôme supérieur et environ 3 % ont une autre formation.

En comparaison avec l'ensemble des travailleurs intérimaires (14,8 % école primaire — 53,2 % secondaire inférieur — 27,9 % enseignement supérieur), les plus de 45 ans sont plutôt moins bien formés.

L'enquête sur le passé professionnel des intérimaires de plus de 45 ans nous apprend que 59,7 % des sondés avaient un emploi à durée déterminée ou indéterminée, 0,8 % suivaient une formation professionnelle, 28,2 % étaient chômeurs et 11,3 % n'étaient pas actifs sur le plan professionnel. Dans cette dernière catégorie, on trouve essentiellement d'anciennes femmes au foyer.

L'analyse de la durée de chômage de ce groupe nous apprend que 23 % des personnes interrogées ont cherché un emploi pendant plus d'un an. 11 % ont même été demandeurs d'emploi pendant plus de cinq ans. 43,8 % ont été chômeurs pendant moins de trois mois. M. Muyldermans fait remarquer que ces chiffres indiquent qu'une gestion de l'emploi orientée vers les plus de 45 ans peut livrer des résultats intéressants.

L'étude s'est également intéressée à la motivation de travail des plus de 45 ans :

— en règle générale, les raisons suivantes ont été citées, par ordre décroissant d'importance : la satisfaction du travail, le besoin financier, le contact social, rester dans le coup et améliorer ses compétences, tous les amis et le partenaire travaillent encore;

— les motifs pour travailler en tant qu'intérimaire, par ordre décroissant d'importance : la liberté d'accepter un travail, les plus de 45 ans trouvent un emploi plus facilement de cette manière que par les autres canaux, c'est une solution provisoire, la possibilité d'essayer un nouveau job, un tremplin pour trouver un emploi fixe, travailler régulièrement mais temporairement, aide/accompagnement dans la recherche d'un emploi, pour acquérir de l'expérience, choix délibéré et pour travailler temporairement, l'intérim est varié, comme revenus supplémentaires.

Il y a des facteurs qui rendent la recherche d'un emploi difficile pour les plus de 45 ans, mais pour 44,2 % des personnes interrogées, il n'y en a pas.

Les facteurs qui sont retenus par certains sont : les problèmes de santé, l'insuffisance des connaissances en informatique, la perte de la pension, pas de véhicule personnel, la perte d'autres primes financières.

Les possibilités de trouver un emploi fixe diffèrent en fonction du groupe d'âge auquel appartiennent les plus de 45 ans :

- 57,3 % pour la catégorie 46-49 ans
- 57,8 % pour la catégorie 50-53 ans

van middelbaar onderwijs, 22,2 % heeft een diploma van hoger onderwijs en ongeveer 3 % heeft een andere opleiding genoten.

Vergeleken met het geheel van de uitzendkrachten (14,8 % laaggeschoold — 53,2 % diploma middelbaar onderwijs — 27,9 % hooggeschoold), zijn de 45-plus uitzendkrachten eerder laaggeschoold.

Onderzoek naar het beroepsverleden van de 45-plus uitzendkrachten leert dat 59,7 % van de ondervraagden een job had van bepaalde of onbepaalde duur, 0,8 % genoot een beroepsopleiding, 28,2 % was werkloos en 11,3 % was niet-beroepsactief. In deze laatste categorie vindt men nogal wat vroegere huisvrouwen terug.

Vraag naar de werkloosheidsduur van deze groep, leerde dat 23 % van de ondervraagden meer dan 1 jaar werkzoekend was. 11 % was zelfs meer dan 5 jaar werkzoekend. 43,8 % was minder dan 3 maanden werkloos. De heer Muyldermans wijst erop dat deze cijfers aantonen dat een doelgericht tewerkstellingsbeleid naar 45-plussers toe resultaten kan opleveren.

De studie peilde ook naar de motivatie van de 45-plussers om te werken :

— in het algemeen waren in degressieve volgorde de volgende redenen het belangrijkste : werken geeft voldoening, financiële noodzaak, sociaal contact, blijven en verbeteren van competenties, alle vrienden werken nog en de partner werkt nog;

— de motieven om te werken als uitzendkracht zijn, in degressieve volgorde : vrijheid om een job te aanvaarden, 45-plussers geraken zo makkelijker aan werk in vergelijking met andere kanalen, voorlopige oplossing, een heel nieuwe job uitproberen, opstap om vast werk te vinden, regelmatig tijdelijk werken, hulp/begeleiding bij het zoeken naar een job, om ervaring op te doen, bewuste keuze om tijdelijk te werken, uitzendarbeid is afwisselend, als bijverdienste.

Factoren die het vinden van werk bemoeilijken voor de 45-plussers zijn er, maar voor 44,2 % van de ondervraagden waren er geen.

Factoren die door sommigen werden weerhouden, zijn : gezondheidsproblemen, onvoldoende ICT-kennis, verlies van pensioen, geen eigen auto, verlies van andere financiële premies.

De resultaten naar vast werk toe, verschillen naar gelang van de leeftijdsgroep waartoe de 45-plusser behoort :

- 57,3 % voor de categorie 46-49 jaar
- 57,8 % voor de categorie 50-53 jaar

- 32,3 % pour la catégorie 54-57 ans
- 29,7 % pour la catégorie 58 ans et plus.

Globalement, 48,5 % trouvent un emploi fixe dans l'entreprise utilisatrice et 3/4 des contrats conclus sont des contrats à durée indéterminée.

Pour un groupe défini de plus de 45 ans, le travail intérimaire représente un revenu complémentaire (21 % des personnes sondées).

Une enquête de satisfaction auprès des personnes concernées a montré que celle-ci est grande et augmente avec l'âge. Ceci est vrai pour la satisfaction en général, la satisfaction quant au travail proposé, quant aux conditions de travail et de salaire et quant au fonctionnement des bureaux d'intérim.

Sur la base des résultats de l'enquête, M. Muyldermans explique les propositions de Federgon comme suit :

- il est important que les décideurs politiques (gouvernements, partenaires sociaux) reconnaissent davantage les atouts du travail intérimaire et les valorise dans leurs plans d'action pour l'emploi des travailleurs plus âgés;

- le travail intérimaire peut constituer une formule flexible pour les fins de carrière, où les travailleurs peuvent rester selon leur propre rythme et en fonction de leurs besoins;

- la durée de travail autorisée pour les travailleurs pensionnés doit être assouplie;

- le recrutement de travailleurs plus âgés doit être encouragé par des incitants financiers (ONSS);

- le recrutement de travailleurs plus âgés doit être encouragé par une prime à l'intermédiaire qui a réalisé le recrutement: ce type d'arrangement existe dans d'autres pays voisins;

- les connaissances et l'accès des plus de 45 ans à l'informatique doivent être améliorés parce que cette donnée est incontournable pour certains emplois;

- la formation (recyclage) des demandeurs d'emploi de plus de 45 ans doit être améliorée de manière à ce que leurs profils correspondent mieux à la demande du marché de l'emploi;

- la mobilité de ces travailleurs doit être améliorée de sorte qu'ils aient accès aux zones industrielles;

- l'offre de services de proximité doit être étendue à un prix correct pour ceux qui veulent en faire une profession;

- 32,3 % voor de categorie 54-57 jaar
- 29,7 % voor de categorie 58 jaar en ouder.

Globaal vindt 48,5 % een vaste job bij de inlener en 3/4 van de contracten die worden afgesloten zijn contracten van onbepaalde duur.

Voor een bepaalde groep van 45-plussers is uitzendarbeid een bijverdienste (21 % van de ondervraagden).

Onderzoek naar de tevredenheid bij de betrokkenen heeft aangetoond dat de tevredenheid groot is en toeneemt met de leeftijd. De geldt voor de tevredenheid in het algemeen, de tevredenheid over het voorgestelde werk, over de arbeids- en loonsvoorwaarden en over de werking van de uitzendbureaus.

Op basis van de resultaten van het onderzoek licht de heer Muyldermans de voorstellen van Federgon als volgt toe :

- de beleidsmakers (overheid, sociale partners) moeten de troeven van uitzendarbeid beter erkennen en valoriseren in hun actieplannen voor de tewerkstelling van oudere werknemers;

- uitzendarbeid kan een soepele formule vormen voor het einde van de loopbaan, waarbij werknemers op hun eigen ritme en volgens hun eigen behoeften/noden kunnen presteren;

- de toegelaten arbeidsduur voor gepensioneerde werknemers moet worden versoepeld;

- de aanwerving van oudere werknemers moet worden aangemoedigd via financiële incentives (RSZ);

- de aanwerving van oudere werknemers moet worden aangemoedigd via een premie aan de bemiddelaar die de aanwerving heeft bewerkstelligd: een dergelijke regeling bestaat in andere, ons omringende landen;

- de kennis en de toegang van 45-plussers tot de informatica moet worden verbeterd, want het is een onmisbaar gegeven voor bepaalde jobs;

- de opleiding (omscholing) van werkzoekende 45-plussers moet worden verbeterd zodat hun profiel beter overeenstemt met de vraag op de arbeidsmarkt;

- de mobiliteit van deze werknemers moet worden verbeterd zodat zij toegang krijgen tot industriezones;

- het dienstenaanbod van de buurtdiensten moet worden verruimd aan een prijs die haalbaar is voor wie er een beroep wil op doen;

— le travail au noir par les plus de 45 ans doit être combattu.

b) *Échange de vues*

À la question de M. Noreilde qui souhaite savoir si le secteur du travail intérimaire peut jouer un rôle positif dans le *skill-pooling*, M. Muyltermans répond que le *skill-pooling* s'inscrit parfaitement dans le cadre du travail intérimaire. Mais l'orateur souligne cependant que pour rendre le *skill-pooling* réalisable dans la pratique, la loi de 1987 sur le travail intérimaire et la mise à disposition de personnel doit être modifiée. En effet, le *skill-pooling* est une forme de mise à disposition de personnel. Il faut donc pouvoir évoluer dans le sens de la fourniture d'un pool de mobilité et cela peut également être organisé par le secteur du travail intérimaire.

M. Noreilde a appris dans une étude menée par Federgon en 2003, que 90 % des activités d'*outplacement* font suite à des offres de l'employeur et seulement 10 % à une demande du travailleur. La CCT n° 82 fait de l'*outplacement* un droit du travailleur.

Comment se fait-il que l'employeur y fasse aussi peu appel et est-il vrai que ce droit est très souvent négocié entre l'employeur et le travailleur ?

M. Muyltermans répond que, dans de nombreux cas, l'évaluation des possibilités d'*outplacement* est erronée tant dans le chef des employeurs que dans celui des travailleurs.

Il est en effet vrai que dans un certain nombre de cas l'accompagnement de l'*outplacement* est négocié. Cet état de choses relève tant de la responsabilité des employeurs que des travailleurs. En effet, dans ce cas, ils négocient un système *Canada Dry* supplémentaire en plus de la prépension, au lieu de choisir l'accompagnement de l'*outplacement*. Pourtant il est extrêmement important que ces personnes retrouvent très rapidement du travail.

À cet égard, Federgon a fait une série de propositions au ministre chargé à l'époque de l'Emploi et des Pensions, M. Vandenbroecke ainsi qu'à l'actuel ministre de l'Emploi, Mme Vandenbossche. Dans les négociations intersectorielles, cette problématique est également évoquée et M. Muyltermans espère que les partenaires sociaux trouveront le courage de prendre des engagements en la matière. L'une des propositions consiste à prévoir un *outplacement* obligatoire pour toutes les entreprises en restructuration.

En ce qui concerne plus précisément les plus de 45 ans, Federgon estime que l'initiative doit être prise par l'employeur et non par le travailleur. C'est

— het zwartwerk door 45-plussers moet worden bestreden.

b) *Gedachtewisseling*

Op vraag van de heer Noreilde of de uitzendsector een positieve rol zou kunnen spelen in de *skill-pooling*, antwoordt de heer Muyltermans dat *skill-pooling* helemaal aansluit bij uitzendarbeid. Maar spreker wijst er wel op dat, om *skill-pooling* in de praktijk mogelijk te maken, de wet van 1987 op uitzendarbeid en ter beschikkingstelling van personeel moet worden gewijzigd. *Skill-pooling* is immers een vorm van ter beschikkingstelling van personeel. Men zou immers kunnen evolueren naar het voorzien van een mobiliteitspool en dit zou ook via de uitzendsector kunnen worden georganiseerd.

De heer Noreilde heeft geleerd uit een studie van Federgon van 2003 dat 90 % van de *outplacement*-activiteiten gebeurt op aanbod van de werkgever en slechts 10 % op vraag van de werknemer. De betreffende CAO nr. 82 behandelt *outplacement* echter als een recht van de werknemer.

Hoe komt het dat de werkgever er zelf zo weinig naar vraagt en klopt het dat dit recht vaak tussen werkgever en werknemer wordt afgekocht ?

De heer Muyltermans antwoordt dat er in vele gevallen een verkeerde inschatting bestaat van de mogelijkheden van *outplacement*, zowel bij de werkgevers als bij de werknemers.

Het is inderdaad zo dat in een aantal gevallen de *outplacement*begeleiding wordt afgekocht. Hieraan zijn werkgevers en werknemers medeverantwoordelijk. Zij onderhandelen dan immers over een supplementair «*Canada dry*-systeem» bovenop het brugpensioen, eerder dan te kiezen voor *outplacement*begeleiding. Nochtans is het juist heel belangrijk dat deze mensen heel snel terug werk vinden.

Federgon heeft in dit verband een aantal voorstellen gedaan en de toenmalige minister van Werk en Pensioenen, de heer Vandenbroecke, en de huidige minister van Werk, mevrouw Vandenbossche, hebben voorstellen gedaan. Ook in de intersectorale onderhandelingen komt deze problematiek aan bod en de heer Muyltermans hoopt erop dat de sociale partners de moed zullen vinden om terzake afspraken te maken. Eén van de voorstellen is om een verplicht *outplacement* te voorzien voor alle herstructureringen van bedrijven.

Wat specifiek de 45-plussers betreft, is Federgon van oordeel dat er een initiatief moet genomen worden door de werkgever en niet door de werknemer. Het is

l'employeur, qui au moment de la restructuration, doit faire parvenir au travailleur le message qu'il a droit à un accompagnement de *l'outplacement*.

Mme Van de Castele souhaite apprendre de M. Muyltermans quels sont les inconvénients du travail intérimaire pour le travailleur et ceci notamment en relation avec les droits à la pension et à l'acquisition d'ancienneté.

En effet, il est de notoriété publique qu'il existe des réticences pour reconnaître le travail intérimaire comme un travail à temps plein. L'oratrice aimerait savoir s'il existe à cet égard des arguments objectifs.

Elle ajoute qu'elle est favorable au fait de rendre plus souple l'application du travail intérimaire, en particulier pour les plus de 50 ans.

À l'aide d'un exemple, elle explique la méthode appliquée chez Volvo. Dans cette entreprise, de nombreuses personnes sont employées à titre d'intérimaires. Le travail intérimaire est considéré par l'entreprise comme un premier stade vers un contrat à durée indéterminée. La flexibilité propre au travail intérimaire a, en fait, pour conséquence que ce sont souvent de jeunes travailleurs qui optent pour cette formule parce qu'ils souhaitent ne pas travailler pendant un certain temps. Les travailleurs sous contrat chez Volvo n'ont pas cette possibilité et considèrent ce phénomène avec étonnement ...

M. Muyltermans répond que l'un des inconvénients est la volatilité du contrat. Pour le reste, tous les avantages sociaux sont les mêmes que pour les personnes sous contrat classique. Le travail intérimaire est un système flexible, tant pour les employeurs que pour les travailleurs. Certaines entreprises estiment également que le fait que l'intérimaire puisse chercher facilement un autre travail est un inconvénient, de même que son manque de rigueur dans l'exécution de son contrat.

L'une des propositions de M. Muyltermans consiste à prévoir des incitants financiers pour les entreprises qui acceptent d'employer des travailleurs plus âgés. Mme Van de Castele souhaite apprendre de M. Muyltermans pour combien d'entreprises ces incitants financiers jouent un rôle. La pratique a démontré que les grandes entreprises examinent d'abord leurs besoins et ne s'intéressent qu'ensuite à la mesure dans laquelle certains groupes peuvent entrer en ligne de compte pour obtenir des incitants financiers.

M. Muyltermans croit aux incitants, mais pas aux incitants pour les entreprises qui ne connaissent pas leur propre coût salarial. Les entreprises bien structurées, quant à elles, tiennent compte de ce type d'incitants si ces derniers sont suffisamment alléchants.

de werkgever die op het ogenblik van herstructureeringen aan de werknemer de boodschap moet geven dat betrokkene recht heeft op een outplacementbegeleiding.

Mevrouw Van de Castele wenst van de heer Muyltermans te vernemen wat de nadelen zijn van uitzendarbeid voor de werknemer en dit met betrekking tot de pensioenrechten, de opbouw van anciënniteit.

Het is genoegzaam bekend dat er heel wat weerstanden bestaan om uitzendarbeid als volwaardige arbeid te erkennen. Spreekster zou graag weten of er daarvoor objectieve argumenten bestaan.

Zij verduidelijkt dat zij er voorstander van is om, zeker voor de 50-plussers, een soepelere toepassing van de uitzendarbeid mogelijk te maken.

Bij wijze van voorbeeld haalt spreekster het bedrijf Volvo aan. In dit bedrijf zijn veel mensen via uitzendarbeid tewerkgesteld. Uitzendarbeid wordt door het bedrijf immers gezien als een opstap naar een contract voor onbepaalde duur. De flexibiliteit die eigen is aan uitzendarbeid heeft echter voor gevolg dat voornamelijk jonge mensen er soms voor opteren om tijdelijk terug te keren naar de werkloosheid omdat zij even niet wensen te werken. De arbeiders onder contract bij Volvo kunnen dat niet en zien dit fenomeen dan ook met lede ogen aan ...

De heer Muyltermans antwoordt dat één van de nadelen de vluchtigheid is van het contract. Voor het overige zijn alle sociale voordelen hetzelfde als voor gewone contractuelen. Uitzendarbeid is een flexibel systeem, zowel voor de werkgevers als voor de werknemers. Sommige bedrijven vinden het dan ook een nadeel dat de uitzendkracht iets te gemakkelijk een andere job gaat zoeken en iets minder strikt is wat betreft de uitvoering van zijn contract.

Één van de voorstellen van de heer Muyltermans is om financiële incentives te voorzien voor de bedrijven die oudere werknemers in dienst nemen. Mevrouw Van de Castele wenst van de heer Muyltermans te weten te komen voor hoeveel bedrijven deze financiële incentives een rol spelen. Uit de praktijk verneemt zij dat grote bedrijven eerst kijken naar hun noden en vervolgens pas zullen nagaan in welke mate bepaalde groepen voor het bekomen van financiële incentives in aanmerking kunnen komen.

De heer Muyltermans gelooft wel in incentives maar niet in incentives voor bedrijven die hun eigen loonkost niet kennen. Maar goed gestructureerde bedrijven houden wél rekening met dergelijke incentives als deze hoog genoeg zijn.

La meilleure preuve a été le plan d'embauche des jeunes. Les jeunes âgés de 26 ans qui ne tombaient pas hors du groupe cible de ce plan l'ont appris à leurs dépens, insiste M. Muyltermans.

Mme Van de Castele se déclare assez dubitative à l'égard de l'octroi de primes aux agences d'intérim qui pourraient aider des demandeurs d'emploi âgés, difficiles à remettre sur le marché du travail.

M. Muyltermans répond que le modèle australien et le modèle néerlandais des services pour l'emploi prévoient des primes supplémentaires pour les bureaux d'intérim qui mettent sur le marché de l'emploi des intérimaires handicapés.

Toutefois, l'orateur souligne que ce sont plutôt les régions qui sont compétentes en matière d'octroi éventuel de primes, conformément à l'article 6, VI, 1° de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles.

Mme de T' Serclaes souhaite que M. Muyltermans explique quelle sorte d'entreprise emploie aujourd'hui de la main-d'œuvre intérimaire de plus de 45 ans.

M. Muyltermans répond qu'une étude a montré qu'une seule catégorie d'entreprises se montre plus disposée à engager des travailleurs de plus de 45 ans.

Mme de T' Serclaes souhaite également en savoir davantage sur les problèmes spécifiques de mobilité auxquels sont confrontés les travailleurs plus âgés.

M. Muyltermans répond que la mobilité est l'un des plus problèmes les importants pour réintégrer les personnes sur le marché du travail. Les zonings industriels semblent, en particulier, difficiles d'accès pour les personnes qui reviennent sur le marché du travail. Ainsi, par exemple, aucun transport en commun ne dessert le cœur du port d'Anvers. Le secteur du travail intérimaire a, en collaboration avec la ville d'Anvers et des associations sans but lucratif, mis au point un système par lequel de petits bus transportent les travailleurs intérimaires du et vers le port d'Anvers. Une initiative similaire existe au port de Zeebrugge. Un transport est également organisé pour mener les intérimaires de la Louvière vers Halle.

Ce sont là des exemples concrets de collaboration entre les secteurs public et privé, commente M. Muyltermans.

À la demande de Mme de T' Serclaes, M. Muyltermans ajoute que le secteur du travail intérimaire estime que les travailleurs plus âgés qui ne souhaitent travailler que quelques heures par semaine peuvent parfaitement être maintenus dans le système à l'aide de chèques services. Actuellement, quelque 8 000 personnes restent dans le mouvement grâce aux

Beste bewijs hiervan is het toenmalige Jongerenbanenplan. De 26-jarigen, die niet uit de doelgroep van dit plan vielen, hebben dit aan den lijve moge ondervinden, aldus de heer Muyltermans.

Mevrouw Van de Castele verklaart eerder aarzelend te staan ten opzichte van het voorzien van premies voor uitzendkantoren die oude, moeilijk tewerk te stellen werkzoekenden toch aan een baan zouden kunnen helpen.

De heer Muyltermans antwoordt dat het Australisch model en het Nederlands model van arbeidsbemiddeling voorzien in supplementaire premies voor uitzendkantoren die uitzendkrachten tewerkstellen die een handicap hebben op de arbeidsmarkt.

Spreker wijst er wél op dat het veeleer de gewesten zijn die bevoegd zijn voor de mogelijke premies, overeenkomstig artikel 6, VI, 1°, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen.

Mevrouw de T' Serclaes wenst van de heer Muyltermans te vernemen welke soort bedrijven vandaag via uitzendarbeid 45-plussers tewerkstellen.

De heer Muyltermans antwoordt dat uit het onderzoek niet is gebleken dat slechts een bepaald soort type bedrijven meer geneigd zou zijn 45-plussers aan te werven.

Mevrouw de T' Serclaes wenst ten slotte meer te weten over de specifieke mobiliteitsproblemen waarmee oudere werknemers worden geconfronteerd.

De heer Muyltermans antwoordt dat mobiliteit één van de grote problemen is om personen te reintegreren op de arbeidsmarkt. Vooral de industriezones blijken moeilijk te bereikbare plaatsen voor herintreders op de arbeidsmarkt. Zo is er op dit ogenblik geen openbaar vervoer voorzien tot in het hartje van de Haven van Antwerpen. De uitzendsector heeft, tesamen met de Stad Antwerpen en de non-profitsector een systeem uitgewerkt waarbij kleine bussen de interimarbeiders vervoeren van en naar de Antwerpse Haven. Een gelijkaardig initiatief is genomen voor de Haven van Zeebrugge. Ook is er vervoer georganiseerd om uitzendkrachten vanuit La Louvière naar Halle te brengen.

Dit zijn duidelijke voorbeelden van publiek-private samenwerking, aldus nog de heer Muyltermans.

Op vraag van mevrouw de T' Serclaes, verduidelijkt de heer Muyltermans nog dat de uitzendsector van oordeel is dat oudere werknemers die slechts een aantal uren per week zouden wensen te werken, perfect aan de slag zouden kunnen via het systeem van de dienstencheques. Op dit ogenblik zijn er 8 000 personen aan de slag via de dienstencheques. De heer

chèques services. M. Muyldermans estime qu'il y a là encore un important potentiel de croissance.

À une demande de Mme Van de Castele qui souhaite obtenir plus de détails sur les intérimaires non belges et plus précisément sur les secteurs dans lesquels ces personnes sont actives, M. Muyldermans répond que cette question mérite d'être approfondie.

Mme Van de Castele suppose que ces personnes sont, pour la plupart, actives dans le secteur du nettoyage.

II.A.4.4. M. Marc Boumans, directeur RH, Egemin

a) Exposé introductif

M. Boumans explique qu'il va prendre la parole en sa qualité « d'homme de terrain ». En effet, il apportera quelques éclaircissements sur un certain nombre de propositions concernant la problématique des fins de carrière déjà abordée au sein du groupe de travail AGORIA. Enfin, il suggérera un certain nombre d'idées.

Egemin est une entreprise d'automatisation où travaillent autant d'ouvriers que d'employés. La majorité des employés sont ingénieurs de formation.

Les perspectives de fin de carrière diffèrent très fortement au sein de l'entreprise selon qu'il s'agit d'ouvriers ou d'employés.

Les ouvriers considèrent qu'ils partiront à la prépension une fois atteints les 58 ans. Ce n'est qu'exceptionnellement qu'un ouvrier souhaite rester plus longtemps au travail et ceci, en général, pour des raisons personnelles.

En tant qu'employeur, Egemin n'éprouve aucune difficulté à cet égard puisque les frais à supporter par l'employeur sont assumés par le Fonds de sécurité d'existence.

Dans le même temps, M. Boumans a constaté que la plupart des ouvriers sont candidats pour prendre un crédit-temps à partir de l'âge de 45 ans. Ils souhaitent travailler encore à 80 %, ce qui est tout à fait faisable.

La motivation à cet égard n'est pas la volonté de travailler moins car M. Boumans constate que ce groupe cible va en général encore travailler ailleurs aussi.

Quels arguments peut-on avancer pour dire que cela ne se peut pas puisqu'en tant qu'employeur, on est obligé d'accorder le crédit-temps ?

Les employés de l'entreprise sont très fortement impliqués dans son économie. Les hommes travaillent

Muyldermans is van oordeel dat er zeker nog groei-potentieel is.

Op vraag van mevrouw Van de Castele naar meer details over de niet-Belgische uitzendkrachten, meer bepaald in welke sectoren deze personen actief zijn, antwoordt de heer Muyldermans dat een antwoord hierop nader onderzoek vergt.

Mevrouw Van de Castele vermoedt dat deze personen voornamelijk in de schoonmaaksector tewerkgesteld zijn.

II.A.4.4. De heer Marc Boumans, directeur HR, Egemin

a) Inleidende uiteenzetting

De heer Boumans verduidelijkt dat hij als « man van de praktijk » het woord zal voeren. Tevens zal hij toelichting verschaffen bij een aantal voorstellen betreffende de eindeloopbaanproblematiek die in een AGORIA-werkgroep reeds aan bod kwamen. Ten slotte zal de spreker een aantal ideeën voorstellen.

Egemin is een automatiseringsbedrijf waar zowel arbeiders als bedienden werken. De bedienden zijn voor het grote deel ingenieurs van opleiding.

De verwachtingen naar het einde van de loopbaan toe verschillen in het bedrijf zeer sterk al naargelang het arbeiders of bedienden betreft.

De arbeiders gaan ervan uit dat zij op 58 jaar op brugpensioen zullen gaan. Slechts uitzonderlijk wenst een arbeiders langer aan de slag te blijven en dit meestal om persoonlijke redenen.

Als werkgever heeft Egemin hiermee in feite weinig moeite omdat de door de werkgever te dragen kosten worden overgenomen door het Fonds voor Bestaanszekerheid.

Tevens heeft de heer Boumans vastgesteld dat de meeste arbeiders vragende partij zijn om tijdscrediet te mogen nemen vanaf de leeftijd van 45 jaar. Zij wensen dan nog 80 % te werken en dat kan perfect.

De motivatie hiervoor is eigenlijk niet minder werken want de heer Boumans stelt vast dat de meeste van deze doelgroep dan nog elders gaan werken.

Welke argumenten heeft men echter als werkgever om te zeggen dat dit niet kan aangezien hij dit tijdscrediet verplicht moet toestaan ?

De bedienden van het bedrijf zijn zeer sterk bij de economie betrokken. De mensen werken in projecten

par projet et savent si un projet entraîne des pertes ou rapportent des bénéfices. Ils savent qu'il est financièrement insoutenable pour l'entreprise de continuer à subsidier un grand nombre de prépensionnés. Les employés travaillent par conséquent jusqu'à 60 ans puis prennent leur pension.

Certains employés se plaignent de cet état de choses parce que l'ouvrier prépensionné continue à accumuler ses droits à la pension jusqu'à 65 ans, âge auquel il aura droit à une pension complète. Les employés doivent travailler deux ans de plus et sont confrontés, le jour où ils prennent leur pension, à une perte de cinq années de pension.

M. Boumans estime que cette situation est une aberration du système de la prépension.

L'orateur juge également que la plupart des employés de l'entreprise continuent à produire un rendement parfait jusqu'à ce qu'ils prennent leur pension à 60 ans. Ceci tient également au fait que cela s'inscrit parfaitement dans leurs perspectives d'avenir.

Dans un passé récent, Egemin a, du fait de sa croissance économique à la fin des années 90 et au début des années 2000, procédé au réengagement de travailleurs plus âgés. M. Boumans souhaite souligner que cette initiative est une donnée unique qui n'est pas nécessairement transposable à d'autres entreprises. En règle générale, on recherche des ingénieurs et des gradués dans des professions techniques, à un moment de pénurie de ce type de main-d'œuvre qualifiée. L'orateur a essayé, autant que possible, d'engager de jeunes diplômés des hautes écoles, mais a rapidement constaté que ces derniers manquaient le plus souvent d'expérience en ce qui concerne la base méthodologique : par exemple comment lire un contrat, comment participer à une réunion ou mener une réunion, comment élaborer le planning d'un projet et garder un budget sous contrôle Les employés déjà en service avaient trop peu de temps pour accompagner les nouveaux arrivants. C'est la raison pour laquelle M. Boumans est parti à la recherche de personnes de plus de 50 ans pour assurer l'encadrement des nouveaux venus.

Citons, à titre de deuxième exemple, les problèmes rencontrés lors du décès brutal du directeur des recherches. Comme le successeur pressenti de ce dernier était un très jeune ingénieur civil, Egemin a recruté un travailleur plus âgé pour aplanir les obstacles pour le jeune candidat.

Les filiales situées à l'étranger ont également commencé leurs activités sous la férule de travailleurs plus âgés et ce pour deux raisons : ces personnes connaissent bien le marché local et elles pouvaient travailler à temps partiel, entraînant pour l'entreprise une compression du coût salarial.

en weten of een project al dan niet verlieslatend of winstgevend is. Zij weten dat het voor het bedrijf financieel niet haalbaar is om een grote groep van bruggepensioneerden nog verder te subsidiëren. Bedienden werken dan ook doorgaans tot 60 jaar en gaan dan met pensioen.

Sommige bedienden klagen deze gang van zaken aan want de bruggepensioneerde arbeider bouwt verder zijn pensioen op en zal dan op 65 jaar recht hebben op een volledig pensioen. De bedienden moeten twee jaar langer werken en worden, wanneer zij op 60 jaar met pensioen gaan, geconfronteerd met een verlies van 5 pensioenjaren.

De heer Boumans is van oordeel dat deze situatie een aberratie is van het systeem van het brugpensioen.

Spreker is ook van oordeel dat de meeste bedienden in het bedrijf perfect blijven renderen totdat zij hun pensioen opnemen op 60 jaar. Dit heeft ook te maken met het feit dat dit is opgenomen in hun verwachtingspatroon.

Egemin is in het recente verleden, omwille van economische groei op het einde van de jaren '90 en begin 2000, overgegaan tot het heraanwerven van oudere werknemers. De heer Boumans wenst er wel op te wijzen dat dit initiatief een uniek gegeven is dat niet zomaar transposeerbaar is naar andere bedrijven. In 1997 wenste Egemin haar organisatie te verdubbelen op 3 jaar tijd. Er werd in hoofdzaak gezocht naar ingenieurs en graduataten in technische beroepen, dit terwijl er een krapte was in het aanbod van dergelijke gekwalificeerde personen. Spreker poogde zoveel mogelijk afgestudeerden van de hogescholen aan te werven, maar stelde vast dat deze personen vaak gebrek aan ervaring hadden voor wat de methodische basis betrof, vb. hoe een contract lezen, hoe participeren aan een vergadering of een vergadering leiden, hoe maak ik een planning van een project en hou ik een budget onder controle De reeds in dienst zijnde bedienden hadden te weinig tijd om de nieuwkomers te begeleiden. Vandaar dat de heer Boumans op zoek is gegaan naar 50-plussers om de nieuwkomers mee te begeleiden.

Een tweede voorbeeld betreft het opvangen van het plotse overlijden van de Research-directeur. Aangezien de gedoodverfde kandidaat-opvolger nog een zeer jonge burgerlijk ingenieur was, heeft Egemin een oudere werknemer aangetrokken om het pad geleidelijk te effenen voor de jonge kandidaat.

Ook de buitenlandse vestigingen werden opgestart met oudere werknemers en dit om twee redenen : de kennis van de lokale markt bij de betrokkenen was groot en zij konden deeltijds tewerkgesteld worden, wat voor het bedrijf voor gevolg had dat de loonkosten werden gedrukt.

Depuis 1997, Egemin a engagé de cette manière 23 personnes, généralement avec succès.

Lors du recrutement de travailleurs plus âgés, M. Boumans a éprouvé les difficultés suivantes :

1. De nombreuses CCT stipulent qu'un prépensionné qui quitte volontairement ce système (par exemple pour retourner au travail) ne peut plus revenir à la prépension.
2. L'entreprise qui engage un travailleur plus âgé (par exemple 55 ans) qui demanderait, après trois ans, de partir à la prépension, doit s'acquitter d'indemnités pendant 7 ans, alors que cette personne n'aura travaillé que trois ans pour l'entreprise.

M. Boumans juge par conséquent que la protection des travailleurs plus âgés est bonne, mais que de telles mesures ne constituent aujourd'hui qu'un frein pour ceux qui voudraient revenir au travail.

3. Un autre problème auquel M. Boumans s'est trouvé confronté, était le fait qu'il n'a trouvé pratiquement aucun candidat. Les systèmes de protection pour les travailleurs plus âgés sont en effet de nature telle que les personnes concernées n'ont que peu de possibilités d'en sortir.

Quel est le profil de ceux qui sont tout de même disposés à en sortir ?

En premier lieu, les personnes ayant des problèmes financiers; deuxièmement, les personnes qui, soit souhaitent ne pas quitter le milieu dans lequel elles évoluent, soit ne veulent pas rester à la maison.

Enfin, il y a aussi les travailleurs âgés qui, à cause du choix de leur partenaire, aboutissent dans une autre catégorie sociologique.

M. Boumans admet qu'il faut faire changer les mentalités. L'orateur constate que dans ce que l'on appelle la génération médiane (les quadragénaires), les perspectives d'épanouissement consistent à penser qu'ils pourront quitter le marché du travail à leur 58^e anniversaire.

Comme l'initiative de M. Boumans a suscité de nombreuses réactions, notamment et essentiellement des employeurs et des chefs de PME, une organisation de travail intérimaire spécialisée dans certains profils techniques et dans les travailleurs plus âgés a été fondée.

Ses initiatives ont valu à M. Boumans d'être invité par Agoria pour participer à un groupe de travail qui se penche sur la problématique de la fin de carrière.

Ce groupe de travail n'a pas pris officiellement mais il est arrivé à un certain nombre de constatations.

Sedert 1997 heeft Egemin op deze wijze 23 mensen tewerkgesteld en het was overwegend een succes.

De heer Boumans heeft de volgende belemmeringen ervaren bij het aanwerven van oudere werknemers :

1. Heel wat CAO's bepalen dat een brugpensioneerde die dit stelsel vrijwillig verlaat (bijvoorbeeld om terug te gaan werken), niet meer kan terugkeren naar dit brugpensioen.
2. Een bedrijf die een oudere werknemer (bijvoorbeeld 55 jaar) aanwerft die na 3 jaar vraagt om op brugpensioen te gaan, moet een bijpassing betalen gedurende 7 jaar, terwijl deze persoon maar 3 jaar gewerkt heeft in het bedrijf.

De heer Boumans is dan ook van oordeel dat bescherming van oudere werkgevers goed is maar dat dergelijke maatregelen vandaag juist een rem vormen voor diegenen die zouden willen herintreden.

3. Een ander groot probleem waarmee de heer Boumans werd geconfronteerd, was dat hij bijna geen kandidaten vond. De beschermingssysteemen voor oudere werknemers zijn immers van die aard dat de betrokkenen er niet meer graag uitstappen.

Wat is het profiel van diegenen die toch bereid waren her in te treden ?

In de eerste plaats mensen met financiële problemen; ten tweede mensen die ofwel in het netwerk wensen te blijven waarin ze reeds vertoeven of de mensen die niet thuis willen blijven.

Ten slotte zijn er de oudere werknemers die, omwille van hun partnerkeuze, in een andere sociologische categorie terechtkomen.

De heer Boumans stelt dat er nood is aan een mentaliteitswijziging. Spreker stelt wel vast dat er bij de zogenoemde middengeneratie (40-ers) het besef aan het groeien is dat zij niet op hun 58^e vervroegd zullen kunnen uittreden uit de arbeidsmarkt.

Omdat er op het initiatief van de heer Boumans heel wat reactie kwam van voornamelijk werkgevers en KMO-leiders, werd een uitzendorganisatie opgericht, gespecialiseerd in bepaalde technische profielen en oudere werknemers.

Vanuit zijn initiatieven, werd de heer Boumans door Agoria uitgenodigd om deel te nemen aan een werkgroep die nadenkt over de eindeloopbaanproblematiek.

Deze werkgroep heeft officieel nog geen standpunten ingenomen maar is toch reeds tot een aantal

Personne n'est actuellement demandeur de la suppression des prépensions :

— les employeurs trouvent le système idéal pour pouvoir restructurer en cas de problèmes économiques tout en restant humain;

— les organisations syndicales trouvent également le système idéal car, grâce à la prépension, on évite le bain de sang;

— les travailleurs individuels sont également contents de prendre leur prépension.

Le seul qui y voit un problème, c'est le gouvernement. Le groupe Agoria part du principe de base que, si le gouvernement a un problème, il le répercutera de toute façon sur les employeurs et les travailleurs. La dernière chose qu'il souhaite, c'est que les mesures prises puissent faire grimper les coûts salariaux.

Pour ne pas orienter toute la discussion sur la prépension, le groupe de travail Agoria s'est mis à réfléchir à l'ensemble de la carrière et même à l'ensemble de la sécurité sociale. Ce travail de réflexion a débouché sur la proposition suivante :

La sécurité sociale devrait pouvoir être divisée en un système d'assurance sociale et un système de bien-être. Le système d'assurance sociale a pour objectif de faire prendre en charge par la collectivité les personnes qui, à cause d'une maladie, d'un accident, d'un handicap, ... ne sont plus capables de subvenir à leurs propres besoins.

Le système de bien-être a pour objectif de répondre aux demandes des personnes qui souhaitent apporter plus de confort à leur vie, et de leur garantir un certain niveau de vie. Les travailleurs devraient pouvoir contribuer eux-mêmes à ce système.

Concrètement, cela signifie que chaque travailleur reçoit un petit sac à dos de carrière au moment où il débute celle-ci. Dans ce petit sac à dos, se trouve une sorte de ration « temps libre » que l'intéressé peut utiliser au cours de sa carrière s'étendant sur 45 ans. Il est fait appel à cette ration, par exemple, s'il prend un crédit-temps (à l'exception toutefois des congés spéciaux : congé palliatif, congé parental). Concrètement, cela signifierait que quelqu'un qui a déjà pris du temps libre pendant sa carrière, devra travailler plus longtemps à la fin de celle-ci.

On pourrait également introduire une part de responsabilité en cas de périodes de chômage. Ainsi, par exemple, on pourrait financer les six premiers mois de chômage par le biais du système de sécurité sociale, puis financer les six mois suivant pour moitié par le système de sécurité sociale et pour l'autre moitié par le système de bien-être social.

vaststellingen gekomen. Op vandaag bestaan er geen vragende partijen voor de afschaffing van het brugpensioen :

— de werkgevers vinden het een prima systeem op het ogenblik dat er economische problemen zijn om op een menselijke wijze te kunnen herstructureren;

— de syndicale organisaties vinden het systeem ook prima want via het brugpensioen wordt een bloedbad vermeden;

— ook de individuele werknemers zijn tevreden over hun brugpensioen.

De enige die met een probleem zit, is de overheid. De Agoria-werkgroep gaat echter uit van de premisse dat, wanneer de overheid een probleem heeft, zij dit toch zal afwentelen op de werkgevers en de werknemers. Het laatste wat zij wensen, is dat er maatregelen zouden worden genomen die de loonkosten doen stijgen.

Om niet de hele discussie te focussen op het brugpensioen, is de Agoria-werkgroep gaan nadenken over de hele loopbaan en zelfs de hele sociale zekerheid. Dit denkwerk heeft geleid tot het volgende voorstel :

De sociale zekerheid zou kunnen worden opgesplitst in een sociaal verzekeringsstelsel en een welvaartsstelsel. Het sociaal verzekeringsstelsel heeft dan tot doel om personen die door ziekte, ongeval, handicap, ...niet meer in staat zijn om in de eigen behoeften te voorzien, door de gemeenschap te ondersteunen.

Het welvaartsstelsel heeft tot doel om in te spelen op de vraag van de betrokkenen om iets meer luxe in het leven te hebben of om een bepaalde levensstandaard te vrijwaren. De werknemers zouden voor dit stelsel zelf moeten bijdragen.

Concreet zou dit betekenen dat elke werknemer een loopbaanrugzakje krijgt bij het begin van zijn loopbaan. In dit rugzakje zit een soort van rantsoen « vrije tijd » dat de betrokkene tijdens zijn 45-jarige loopbaan kan opgebruiken. Dit rantsoen wordt aangesproken als men systemen opneemt als bijvoorbeeld tijdskrediet (met uitzondering evenwel van de thematische verloven : palliatief verlof, ouderschapsverlof). Concreet zou dit betekenen dat iemand die al tijd genomen heeft tijdens zijn loopbaan, langer zal moeten werken op het einde van zijn loopbaan.

Ook voor de periodes van werkloosheid zou men een stukje responsabilisering kunnen inbouwen. Zo zou men de eerste 6 maanden werkloosheid kunnen financieren via het sociale verzekeringsstelsel, terwijl men de tweede 6 maanden voor de helft zou kunnen financieren via het sociale verzekeringsstelsel en de andere helft via het welvaartsstelsel.

De la sorte, les chômeurs seraient plus motivés et responsabilisés pour rechercher un nouvel emploi.

Les partenaires sociaux pourraient moduler la répartition des périodes de chômage entre le système de sécurité sociale et le système de bien-être, en fonction de la conjoncture.

Pour certains problèmes, le groupe de travail n'a cependant trouvé encore aucune solution. Par exemple, en ce qui concerne la question des longues maladies.

Aux Pays-Bas, la pratique a démontré que les personnes peuvent passer du chômage à l'invalidité. Un contrôle plus strict est par conséquent à recommander.

Pour les «travaux lourds», on peut imaginer de donner un bonus sur la ration se trouvant dans le sac à dos. M. Boumans juge qu'il doit alors s'agir de professions physiquement astreignantes et non pas de professions où le stress constitue un facteur important. Ceci, explique l'orateur, doit être déterminé au coup par coup.

M. Boumans ajoute que l'idée de l'économie de temps qui circule au niveau politique n'est pas négative, mais il estime qu'il faudra cependant obligatoirement fixer un nombre minimal de jours de vacances à prendre par an, sans quoi l'absentéisme pour maladie va augmenter à toute allure.

Enfin, M. Boumans esquisse encore deux autres pistes de réflexion, indépendantes de la proposition du groupe de travail Agoria :

— on devrait pouvoir envisager d'étendre le système de chômage temporaire des ouvriers aux employés. De la sorte, les employeurs prendraient peut-être moins rapidement des mesures du type «Canada Dry», de prépension ou de licenciement sec. Pour le travailleur, cela offrirait comme avantage qu'il est chômeur temporaire, sans pour autant être totalement coupé du marché du travail;

— M. Boumans emprunte une autre idée aux Pays-Bas. Un certain moment, la société Shell avait obtenu du gouvernement néerlandais, à cause d'une restructuration, que les travailleurs âgés puissent partir à la pension anticipée plus tôt que ne l'autorisait la législation.

Si Shell avait obtenu une telle dérogation aux réglementations légales, c'est que la société avait promis qu'une fois qu'elle engrangerait à nouveau des bénéfices, elle rembourserait au gouvernement les indemnités de chômage que celui-ci aurait versées aux travailleurs licenciés. C'est du reste ce qui s'est effectivement produit.

Op die manier worden werklozen meer gemotiveerd en geresponsabiliseerd in het zoeken naar nieuw werk.

De sociale partners zouden kunnen moduleren in het verdelen van de periodes van werkloosheid over het sociale verzekeringsstelsel en het welvaartsstelsel, in functie van de conjunctuur.

Voor sommige problemen had de werkgroep voornog geen oplossing. Zo is er bijvoorbeeld de vraag naar de langdurig zieken.

De praktijk in Nederland heeft immers geleerd dat mensen van de werkloosheid naar de invaliditeit kunnen doorschuiven. Een strenge controle is dan ook aangewezen.

Voor de zogenoemde «zware beroepen» zou men een bonus kunnen geven op het rantsoen in de rugzak. De heer Boumans is van oordeel dat het *in casu* dan moet gaan om fysiek zware beroepen en niet om beroepen waar stress een belangrijke factor is. Dit laatste is volgens de spreker individueel bepaald.

De heer Boumans voegt nog toe dat hij de in de politiek circulerende idee van het tijdssparen niet ongenegen is, maar hij is van oordeel dat men dan toch een minimaal te nemen vakantiedagen per jaar zal moeten vastleggen, anders zou het ziekteverzuim zienderogen stijgen.

Ten slotte licht de heer Boumans nog twee eigen denkpluizen toe die los staan van het voorstel van de Agoria-werkgroep :

— er zou kunnen overwogen worden om het systeem van tijdelijke werkloosheid voor de arbeiders uit te breiden naar de bedienden. Op deze wijze zouden werkgevers wellicht minder snel overgaan tot het nemen van maatregelen als «Canada Dry», brugpensioen of naakt ontslag. Voor de werknemer heeft dit het voordeel dat betrokkene tijdelijk werkloos is maar nog niet helemaal van de arbeidsmarkt wordt afgesneden;

— een andere idee ontleent de heer Boumans aan Nederland. Shell heeft op een bepaald ogenblik, omwille van het doorvoeren van herstructureringen, bekomen van de Nederlandse overheid dat oudere werknemers vervroegd op pensioen mochten gaan, vroeger dan wettelijk toegelaten was.

Shell heeft dergelijke afwijking op de wettelijke regeling verkregen omdat zij beloofde dat, eens het bedrijf opnieuw winst zou maken, zij de werkloosheidsuitkeringen die voor de ontslagen werknemers werden betaald, aan de overheid zouden terugbetalen. Dit is als zodanig ook zo gebeurd.

b) *Échange de vues*

Mme Van de Castele a constaté que M. Boumans insiste manifestement beaucoup dans ses propos sur la différence entre les ouvriers et les employés. Ceci, en dépit du fait que cette différence constitue souvent un obstacle pour permettre aux ouvriers plus âgés de se ménager une voie de sortie après avoir acquis le statut d'employé.

M. Boumans explique que, dans son entreprise également, on tient au système de la prépension pour les ouvriers et ce, parce que ce système est solidarisé par le Fonds de sécurité d'existence. La société ne le ressent pas comme tel. Pour les employés, ce n'est pas le cas, et c'est la raison pour laquelle l'entreprise est beaucoup moins disposée à accorder la prépension aux employés.

M. Boumans souligne également qu'il a l'impression que les délégués syndicaux se montrent assez disposés à aborder le problème et ce, parce qu'on est conscient que les systèmes de départ anticipé, d'interruption de carrière etc. exercent une forte pression sur le coût du travail. Ceci a pour effet pervers que les entreprises se délocalisent de plus en plus. Les proportions que ce phénomène risque de prendre inquiètent également les représentants syndicaux inquiets parce que la menace de perte de bien-être est réelle. La menace de perte de bien-être fait également réfléchir les syndicats.

M. Boumans a également appris dans la pratique que ceux qui optent pour une forme déterminée d'interruption de carrière sont également ceux qui, à la fin de leur carrière, souhaitent partir plus tôt. Le fait de « faire une petite pause » n'est, en d'autres termes, pas une garantie d'avoir ensuite l'envie de reprendre le collier. De là le plaidoyer pour donner à chacun « un petit sac à dos » contenant une période équivalente pour tous et que chacun peut utiliser à sa guise, soit pour faire une pause pendant sa carrière, soit pour quitter le marché du travail anticipativement.

En ce qui concerne la suppression de la différence ouvriers-employés, M. Boumans explique que d'après lui, la problématique de la fin de carrière exige une plus haute priorité et que les pierres d'achoppement dans la différence entre ouvriers et employés se situent essentiellement au niveau de la période de préavis : les employeurs souhaitent voir réduire cette période et les organisations syndicales aimeraient voir la période de préavis s'accroître pour les ouvriers.

Mais il reste, cependant, que lorsque l'on analyse les profils, il est de plus en plus difficile de faire la distinction entre ouvrier et employé.

Dans la pratique, M. Boumans a constaté que personne ne passe volontiers d'un système à l'autre.

b) *Gedachtewisseling*

Mevrouw Van de Castele heeft vastgesteld dat de heer Boumans in zijn uiteenzetting blijkbaar vasthoudt aan het bestaande onderscheid tussen arbeiders en bedienden. Dit terwijl het aanbieden aan oudere arbeiders van een uitloopbaan vaak een hinderpaal vormt in een bediendenstatuut.

De heer Boumans verduidelijkt dat men ook in zijn bedrijf voor de arbeiders nogal vasthoudt aan het systeem van brugpensioen en dit omdat dit systeem gesolidariseerd wordt door het Fonds voor Bestaanszekerheid. Het bedrijf voelt dit als zodanig niet. Voor de bedienden is dit niet het geval, vandaar dat het bedrijf veel minder geneigd is om brugpensioen voor bedienden toe te staan.

De heer Boumans wijst er ook nog op dat hij ten velde bij de syndicale afgevaardigden toch wel bereidheid ervaart om de problemen aan te pakken en dit omdat men zich er terdege van bewust is dat de systemen van vervroegd uittreden, loopbaanonderbreking en dergelijke zwaar doorwegen op de loonkost. Dit heeft voor gevolg dat delocalisatie van bedrijven meer en meer een feit is. De proporties die dit fenomeen kunnen aannemen, doet de syndicale afgevaardigden ook inzien dat de dreiging om welvaart te verliezen reëel is. De dreiging van welvaartsverlies zet ook de vakbonden aan tot nadenken.

Uit de praktijk heeft de heer Boumans ook vastgesteld dat zij die opteren voor een bepaalde vorm van loopbaanonderbreking ook diegenen zijn die op het einde van de loopbaan vervroegd wensen uit te treden. « Er even tussenuit stappen » is met andere woorden geen garantie om daarna langer aan de slag te blijven. Vandaar zijn pleidooi om iedereen een « rugzakje » mee te geven met daarin een voor iedereen gelijke periode die de betrokkene zelf mag gebruiken, hetzij om tijdens de loopbaan er even tussenuit te stappen, hetzij om vervroegd de arbeidsmarkt te verlaten.

Wat het afschaffen van het onderscheid arbeiders-bedienden betreft, verduidelijkt de heer Boumans dat zijns inziens de eindloopbaanproblematiek een hogere prioriteit vereist en dat de knelpunten in het onderscheid tussen arbeiders en bedienden zich voornamelijk toespitsten op de opzegperiode: de werkgevers wensen deze periode ingekort te zien voor de bedienden en de syndicale organisaties zouden de opzegperiode voor de arbeiders graag opgetrokken zien.

Maar het blijft een feit dat, wanneer men de profielen bekijkt, het steeds moeilijker wordt een onderscheid te maken tussen wie arbeider en wie bediende is.

In de praktijk is het echter zo dat niemand graag overstapt van het ene systeem naar het andere, zo heeft

D'après lui, cela tient essentiellement au fait que l'on est habitué à l'un ou à l'autre système.

M. Boumans admet cependant que les entreprises sont plus aisément disposées à laisser partir les ouvriers anticipativement à cause de l'existence du Fonds de sécurité d'existence.

L'orateur est assez partisan d'éviter d'utiliser ce fonds pour le financement du départ anticipé des ouvriers plutôt que de créer un système équivalent pour les employés.

Mme Van de Castele demande si l'exploration de la piste consistant à supprimer le fonds de sécurité d'existence est possible dans ce domaine.

Seule la forme suivante de solidarité pourrait prolonger son existence : par exemple, dans le cas où un travailleur âgé déjà à la prépension souhaite reprendre le travail, pour éviter que l'intéressé ne perde ses droits à la prépension ou que cette dernière soit à la charge de son nouvel employeur.

II.A.4.5. M. Frank Lierman, chef du service d'étude de DEXIA, et M. Mick Daman, administrateur et membre du Comité de direction de *Dexia Insurance Belgium*

a) *Exposé introductif*

M. Lierman considère le vieillissement comme un dôme qui recouvre l'ensemble de la problématique de la fin de carrière, englobant à la fois les personnes entre 55 et 60 ans qui sont encore au travail, et celles qui sont déjà à la pension.

Dexia a mené une étude sur les conséquences de la problématique du vieillissement (1), non seulement en matière de politique de personnel de sa propre société, mais également sur le plan des produits commerciaux de la banque. Sur la base de cette étude, 10 propositions ont été formulées en vue d'apporter une contribution à la discussion sur les fins de carrière. Certaines de ses propositions nécessitent, pour pouvoir être mises en œuvre, un travail législatif préalable.

M. Lierman exposera dans un premier temps les données chiffrées et la situation actuelle. Ensuite, il analysera le contexte européen et enfin, il expliquera les 10 fondements.

À la lumière des chiffres européens, il apparaît que l'augmentation du taux de dépendance n'est pas un problème strictement belge. Pratiquement chaque pays européen est confronté dans une plus ou moins grande mesure à ce problème.

(1) Voir publication : Dexia Bank SA, Silver : Les fondements d'une solution durable, Bruxelles, 2004 — <http://www.dexia.be>

de heer Boumans vastgesteld. Volgens hem heeft dit vooral te maken met het feit dat men gewend is aan het ene of het andere stelsel.

De heer Boumans erkent wel dat bedrijven inderdaad gemakkelijker geneigd zijn om arbeiders vervroegd te laten uittreden omwille van het bestaan van het Fonds voor Bestaanszekerheid.

Spreker is er veeleer voorstander van dit Fonds niet meer te gebruiken voor het financieren van de vervroegde uitstap voor arbeiders, eerder dan een gelijkaardig systeem te creëren voor de bedienden.

Mevrouw Van de Castele vraagt of het bewandelen van de piste tot uitdoving van het Fonds van Bestaanszekerheid op dit vlak haalbaar is.

Enkel de volgende vorm van solidarisering zou zij laten bestaan, namelijk in het geval dat een oudere werknemer die met brugpensioen is, terug aan de slag zou gaan, om te vermijden dat betrokkene zijn rechten op brugpensioen zou verliezen of dat deze ten laste zouden zijn van de nieuwe werkgever.

II.A.4.5. De heer Frank Lierman, hoofd studiedienst DEXIA, en de heer Mick Daman, bestuurder en lid directiecomité *Dexia Insurance Belgium*

a) *Inleidende uiteenzetting*

De heer Lierman ziet de vergrijzing als een koepel die de hele eindeloopbaanproblematiek omvat van de mensen tussen 55 en 65 die nog aan het werk zijn tot al degenen die al met pensioen zijn.

Dexia heeft een studie gemaakt over de gevolgen van de vergrijzingsproblematiek (1), niet alleen op het personeelsbeleid in de eigen onderneming, maar ook op de commerciële producten van de bank. Op basis van die studie werden 10 voorstellen geformuleerd die een bijdrage kunnen leveren aan de eindeloopbaan-discussie. Voor sommige voorstellen is er wetgevend werk nodig om ze te kunnen implementeren.

De heer Lierman wil eerst ingaan op de cijfers en de huidige situatie. Daarna bekijkt hij de Europese context. Tot slot zal hij de 10 bouwstenen toelichten.

Uit de gekende Europese cijfers blijkt dat een groeiende afhankelijkheidsgraad niet alleen een probleem van België is. Bijna elk Europees land wordt in mindere of meerdere mate met dat probleem geconfronteerd.

(1) Zie publicatie : Dexia Bank NV, Silver : Bouwstenen voor een duurzame oplossing, Brussel, 2004 — <http://www.dexia.be>

À l'ordre du jour du sommet de Lisbonne de 2001, figuraient des objectifs liés aux taux d'activité. Les gouvernements fédéral, wallon, flamand et bruxellois ont essayé d'y trouver une réponse. En quelque sorte, l'initiative est comparable à la norme de Maastricht des années 90. Elle oblige les pays européens à se pencher sur la problématique et à prendre des mesures même si, à l'inverse de la norme de Maastricht, aucune sanction ni récompense n'y est liée. L'accroissement du taux d'activité est en effet essentiel, mais ne résoudra pas fondamentalement le problème.

Les chiffres de la Banque nationale, publiés dans le document intitulé *Financial Stability Review* (1), indiquent, selon M. Lierman, qu'en ce qui concerne le deuxième pilier des pensions — les fonds de pension et les assurances de groupe et assurance vie — il existe une grande différence entre les pays scandinaves, les Pays-Bas et la Grande-Bretagne, d'une part et la Belgique, la France et l'Espagne d'autre part. La loi sur les pensions complémentaires d'avril 2003 peut réduire ce gouffre d'une certaine manière, mais nous n'avons cependant en Belgique qu'une très petite marge de manœuvre. D'autres mesures doivent encore être prises pour que nos pensions restent payables à l'avenir.

La commission d'étude sur le vieillissement dirigé par le professeur Théo Peeters a calculé la part croissante des charges de pension dans le budget.

Ensuite, M. Lierman dépeint le contexte européen.

En principe, cinq solutions sont imaginables pour que le vieillissement de la société reste payable: le nombre d'actifs qui payent des contributions augmente, une mesure qui est dans le prolongement de l'augmentation du taux d'activité; la contribution des actifs augmente, une mesure qui ne trouvera que très peu de soutien auprès des actifs; le nombre de pensionnés diminue en augmentant l'âge de la pension par exemple à 60 ans; le montant des pensions de retraite diminue ou au moins leur augmentation effrénée, ce qui se produit déjà aujourd'hui par le fait que les adaptations à l'index s'effectuent moins rapidement; on recherche d'autres canaux pour financer les pensions.

La solution sera constituée d'une combinaison des différentes approches possibles.

Au sommet de Laeken, l'Europe avait formulé 11 objectifs sociaux. En Belgique, certains de ces objectifs sont déjà mis en œuvre depuis quelque temps, comme l'augmentation du taux d'activité, l'assainissement des finances publiques, l'encourage-

(1) Voir graphique à l'annexe II.A.4.5.1, doc. Sénat, n° 3-886/2, p. 123.

In de Lissabonagenda werden in 2001 doelstellingen met betrekking tot de activiteitsgraad opgenomen. De federale, Waalse, Vlaamse en Brusselse regeringen proberen hierop een antwoord te vinden. Het initiatief is enigszins vergelijkbaar met de Maastrichtnorm in de jaren negentig. Het dwingt de Europese landen zich te bezinnen over de problematiek en maatregelen te nemen, alhoewel er — in tegenstelling tot de Maastrichtnorm — geen sancties of beloningen aan verbonden zijn. Een hogere activiteitsgraad is heel belangrijk, maar zal op zich het probleem niet fundamenteel oplossen.

De cijfers van de Nationale Bank, gepubliceerd in de *Financial Stability Review* (1), geven volgens de heer Lierman aan dat er inzake de tweede pensioenpijler — pensioenfondsen en groeps- en levensverzekeringen — een groot verschil is tussen de Scandinavische landen, Nederland en Groot-Brittannië, enerzijds, en België, Frankrijk en Spanje, anderzijds. De wet op de aanvullende pensioenen van april 2003 kan deze kloof in zekere mate verkleinen, maar toch is er in België nog te weinig manoeuvreerruimte. Er moeten nog andere maatregelen worden genomen om de pensioenen in de toekomst betaalbaar te houden.

De Studiecommissie voor de vergrijzing onder leiding van professor Theo Peeters berekende het stijgende aandeel van de groeiende pensioenlasten in de begroting.

Vervolgens gaat de heer Lierman in op de Europese context.

In theorie zijn er vijf oplossingen denkbaar om de vergrijzing van de samenleving betaalbaar te houden: het aantal actieven dat bijdragen betaalt verhogen, een maatregel die in de lijn ligt van het verhogen van de activiteitsgraad; het bedrag dat de actieven bijdragen verhogen, een maatregel die vermoedelijk weinig steun zal krijgen van de actieven; het aantal gepensioneerden verminderen door de leeftijd waarop ze met pensioen gaan, te verhogen, bijvoorbeeld tot 60 jaar; de hoogte van de pensioenuitkeringen verminderen of althans de stijging ervan afremmen, wat nu al min of meer gebeurt door de indexeringsaanpassing trager door te voeren; zoeken naar andere kanalen om de pensioenen te financieren.

De oplossing wordt wellicht een combinatie van de verschillende mogelijke benaderingen.

Europa heeft op de top van Laeken elf gemeenschappelijke doelstellingen geformuleerd. Met sommige van die doelstellingen is men in België al enige tijd bezig, onder meer het verhogen van de activiteitsgraad, saneren van de publieke financiën, aan-

(1) Zie grafiek als bijlage II.A.4.5.1, stuk Senaat, nr. 3-886/2, blz. 123.

ment d'une carrière plus flexible, l'introduction de l'égalité entre les hommes et les femmes.

Dexia a analysé quelles mesures neuf autres pays européens ont pris au cours des trois dernières années. Certaines de ces mesures ont un certain succès sur le marché; par exemple huit des neuf pays accordent des bonus à qui souhaite travailler plus longtemps, même au-delà de l'âge normal de la pension, réduisent les droits à la pension de ceux qui veulent tout de même quitter le travail anticipativement dans huit de ces neuf pays. Bon nombre de ces pays ont également adapté la base de calcul de la mise à la pension et prennent en considération, par exemple, les revenus de la totalité de la carrière. Évidemment, dans ce cas, les autres piliers de la pension doivent être étendus, de manière à ce que les pensionnés puissent disposer d'un revenu convenable.

L'orateur n'ose pas parler d'un consensus, mais il estime tout de même que cette tendance commence à s'ébaucher. Les mesures ne sont pas vraiment révolutionnaires mais elles peuvent servir de base à un travail.

L'orateur en vient à présent à l'explication des dix fondements. Les deux premiers fondements concernent les finances des administrations locales. Dexia est un financier important des administrations locales et a donc voulu examiner cette problématique de près. Les trois suivants sont liés aux particuliers, les pensionnés. Le sixième fondement traite de l'épargne à long terme. Viennent ensuite trois fondements qui s'inscrivent dans le cadre social. Le 10^e fondement, enfin, est constitué par l'élaboration d'une « charte du vieillissement ».

M. Lierman explique le premier fondement: conscientiser les administrations locales quant à l'impact du vieillissement sur leurs finances (1).

Les finances des administrations locales sont dans un triste état. Selon l'orateur, cette situation est due à de multiples raisons. Par exemple, la réduction de la fiscalité fédérale a eu pour conséquence que la base de calcul de l'impôt communal a diminué. Le vieillissement croissant de la population — davantage de personnes qui vivent de la pension — entraîne une diminution des recettes fiscales. Or, les communes doivent, dans le même temps, dépenser davantage d'argent pour les infrastructures sociales, comme les maisons de repos, les appartements-services ou les parcs.

Jusqu'en 2003, on a constaté une amélioration durable des finances des administrations locales, mais en 2004, s'est produite une brusque chute provoquée essentiellement par la libéralisation du marché de l'énergie. Si l'on n'intervient pas, le chiffre négatif de

moedigen van meer flexibele loopbanen, het streven naar gelijkheid tussen mannen en vrouwen.

Dexia heeft onderzocht welke maatregelen negen andere Europese landen de voorbije drie jaar al hebben genomen. Enkele maatregelen liggen goed in de markt; zo geven acht van de negen landen bijvoorbeeld bonussen aan wie langer wil werken, zelfs tot boven de pensioengerechtigde leeftijd, of verliezen degenen die toch vervroegd willen uitstappen, in acht van de negen landen een deel van hun pensioenrechten. Heel wat landen hebben ook de berekeningsbasis voor de pensioenen aangepast en nemen, bijvoorbeeld, het inkomen over de hele loopbaan in aanmerking. Natuurlijk moeten in dat geval de andere pensioenpijlers beter worden uitgebouwd, zodat de gepensioneerde over een deftig inkomen blijft beschikken.

Spreker durft niet gewagen van een consensus, maar is toch van oordeel dat er zich een tendens begint af te tekenen. Die maatregelen zijn niet echt revolutionair, maar er moet wel werk van worden gemaakt.

Spreker komt nu tot de tien bouwstenen. De eerste twee bouwstenen betreffen de financiën van de lokale besturen. Dexia is de belangrijkste financier van de lokale besturen en heeft die problematiek dus van naderbij willen bekijken. De drie volgende hebben te maken met de particulieren, de gepensioneerden. De zesde bouwsteen behandelt het langetermijnsparen. Dan volgen drie bouwstenen die in de sociale sfeer kaderen. De tiende bouwsteen, ten slotte, is het opstellen van een « vergrijzingscharter ».

De heer Lierman licht nu de eerste bouwsteen toe: de lokale besturen bewust maken van de impact van de vergrijzing op hun financiën (1).

De financiën van de lokale besturen geraken in een penibele situatie. Hiervoor bestaan er volgens spreker verschillende redenen. Zo heeft de federale belastingverlaging tot gevolg dat de basis voor de berekening van de aanvullende gemeentebelasting naar omlaag is gegaan. De toenemende vergrijzing van de bevolking — meer personen die van een pensioen leven — leidt ertoe dat er minder belastingen betaald worden. De gemeenten moeten echter tegelijkertijd meer geld uitgeven voor de sociale infrastructuur, zoals rusthuizen, serviceflats of parken.

Tot 2003 was er een duurzame verbetering in de financiën van de lokale besturen, maar in 2004 was er een plotse duik naar beneden, die hoofdzakelijk veroorzaakt werd door de liberalisering van de energiemarkt. Als er niet ingegrepen wordt, zal het

(1) Voir également ci-dessous II.B.2. Auditions concernant la problématique de la fin de carrière dans les administrations locales et provinciales, p. 243.

(1) Zie ook *infra* II.B.2. Hoorzittingen betreffende de einde-loopbaanproblematiek voor de lokale en de provinciale besturen, blz. 243.

2004 pourrait être multiplié par cinq en quelques années seulement. M. Lierman est totalement convaincu que des mesures devront être prises pour éviter la catastrophe.

Après les dernières élections des conseils communaux, dans de nombreuses communes, l'impôt complémentaire des personnes et les centimes additionnels sur l'impôt foncier ont été augmentés. Des études ont montré que l'évolution dans les trois régions est à peu près parallèle. Selon M. Lierman, outre la mesure impopulaire de l'augmentation des impôts, d'autres possibilités s'ouvrent aux administrations locales. Les services sociaux offerts par les CPAS peuvent être réduits ou les tarifs des services sociaux peuvent être augmentés. D'après l'orateur, ces mesures ne seront pas appréciées. On peut penser à des techniques de financement alternatif comme d'autres formes d'imposition ou l'augmentation des tarifs d'utilisation de l'infrastructure communale. Les communes peuvent également imaginer des formules de collaboration entre le privé et le public comme le *cross border lease*.

Deux des trois communes flamandes qui appliquent le système de *cross border lease* pour les égouts, investissent le revenu dans un fonds argenté local. Les communes doivent se montrer prévoyantes et ne pas consacrer en une fois et immédiatement ces revenus au financement des dépenses courantes.

M. Lierman aborde ensuite le deuxième fondement, la gestion des frais de pension du personnel communal, ainsi que du personnel contractuel et statutaire.

M. Lierman montre quelques graphiques élaborés par l'ONSSAPL (1), le fonds d'assurance sociale pour les gouvernements provinciaux et locaux. Ces graphiques reflètent l'évolution des coûts de la pension pour les fonctionnaires statutaires. À première vue, la réserve pour cette catégorie est encore suffisante. Par contre, pour les communes qui ont récemment adhéré au système, la situation est nettement moins rose.

Pour les communes de petite taille est de taille moyenne, l'ONSSAPL constitue une bouée de sauvetage. Évidemment, il faut payer des cotisations qui pour le moment s'élèvent à 27,5 %. Ces montants sont insuffisants et devront progressivement atteindre les 35 %. Pour les communes concernées, ces cotisations sont énormes.

Les plus grandes communes et les villes ont généralement élaboré d'autres formules, comme des réserves propres ou des assurances de groupe, grâce auxquelles les réserves de pension sont constituées grâce à une formule de capitalisation, puis réparties entre les membres du personnel concerné. Certaines

negatieve cijfer van 2004 over enkele jaren ongetwijfeld vervijfvoudigd zijn. De heer Lierman is er echter van overtuigd dat er maatregelen zullen worden genomen om dat te voorkomen.

Na de vorige gemeenteraadsverkiezingen werden in vele gemeenten de aanvullende personenbelasting en de opcentiemen op de onroerende voorheffing verhoogd. Uit studies blijkt dat de evolutie in de drie gewesten bijna gelijklopend is. Volgens de heer Lierman zijn er, buiten de onpopulaire maatregel van het verhogen van de belastingen, nog andere mogelijkheden voor de lokale besturen. De door het OCMW aangeboden sociale diensten kunnen worden terugschroefd of de tarieven voor de sociale dienstverlening kunnen worden verhoogd. Deze maatregelen zullen volgens spreker niet in goede aarde vallen. Er kan worden gedacht aan alternatieve financieringstechnieken, zoals andere vormen van belasting of het verhogen van de tarieven voor het gebruik van de gemeentelijke infrastructuur. De gemeenten kunnen ook formules van privaat-publieke samenwerking uitwerken, zoals de *cross borderlease*.

Twee van de drie Vlaamse gemeenten die het systeem van *cross border lease* voor de rioleringen toepassen, investeren de opbrengst in een lokaal zilverfonds. De gemeenten moeten vooruitziend zijn en de eenmalige inkomsten niet onmiddellijk besteden om courante uitgaven te financieren.

De heer Lierman bespreekt dan de tweede bouwsteen, het beheersen van de pensioenkosten van het gemeentepersoneel, zowel het contractuele als het statutaire personeel.

De heer Lierman toont enkele grafieken van de RSZPPO (1), het sociale zekerheidsfonds voor de provinciale en lokale overheden. De grafieken weerspiegelen de evolutie van de pensioenkosten voor de statutaire ambtenaren. Op het eerste gezicht is voor die categorie nog voldoende reserve beschikbaar. Voor de nieuw aangesloten gemeenten ziet de toestand er minder rooskleurig uit.

Voor de kleine en middelgrote gemeenten is de RSZPPO de reddingsboei. Daarvoor moeten uiteraard bijdragen worden betaald, die momenteel 27,5 % bedragen. Die bedragen zijn ontoereikend en moeten wellicht progressief worden verhoogd tot 35 %. Voor de betrokken gemeenten zijn dat enorme bedragen.

De grotere gemeenten en steden hebben meestal andere formules uitgewerkt, zoals eigen reserves of groepsverzekeringen, waarbij pensioenreserves door middel van de kapitalisatieformule worden opgebouwd en achteraf onder de betrokken personeelsleden worden verdeeld. Sommige overheden hebben

(1) Voir graphiques aux annexes II.A.4.5.2., II.A.4.5.3. et II.A.4.5.4, doc. Sénat, n° 3-886/2, p. 123 et 124.

(1) Zie grafieken als bijlagen II.A.4.5.2., II.A.4.5.3. en II.A.4.5.4, stuk Senaat, nr. 3-886/2, blz. 123 en 124.

administrations ont fondé un fonds de pension propre, comme le fonds de pension de la police.

M. Lierman expose ensuite les solutions possibles aux problèmes financiers de la pension des administrations locales. Les cotisations peuvent être augmentées, mais cela ne suffira sans doute pas. L'autorité de surveillance pourrait apporter une contribution, comme Tonus 2 dans quelques grandes villes de Wallonie. D'autres solutions possibles sont les assurances de groupe et les fonds de pension. La création d'un fonds de vieillesse propre alimenté par des revenus uniques et exceptionnels constitue également une solution possible. L'orateur a déjà donné l'exemple du *cross border lease* des égouts, mais d'autres parties du patrimoine immobilier pourraient également être utilisées dans ce sens.

M. Lierman explique ensuite le troisième fondement; la mobilisation du patrimoine immobilier des particuliers. Les Belges possèdent un vaste patrimoine immobilier. Certaines personnes trouvent leur pension trop restreinte et vendent parfois leur maison pour garder un niveau de vie raisonnable. Dans les pays anglo-saxons, des systèmes alternatifs existent, comme le *reverse mortgage* ou prêt hypothécaire inversé. Le propriétaire d'une habitation demande un nouveau prêt hypothécaire pour disposer d'un revenu récurrent d'un montant de 10, 25 ou 30 % de la valeur de sa maison. Il reste propriétaire de l'habitation, mais reçoit un revenu complémentaire — une rente viagère ou un capital unique — de son institution financière. Si la personne décède avant la fin du contrat, les héritiers peuvent envisager de rembourser le prêt ou de faire valoir l'hypothèque. Toutes les combinaisons sont possibles. Les banques anglo-saxonnes possèdent d'innombrables formules. Il est possible, ajoute M. Lierman, de les consulter sur Internet.

En France également, la loi a été adaptée en vue de permettre que de tels produits soient offerts. En Belgique, la loi sur les hypothèques et sur le crédit à la consommation devrait être adaptée dans ce sens.

Le quatrième fondement est l'augmentation de la solidarité entre les générations. En général, ce sont les actifs qui doivent payer pour les seniors. M. Lierman se demande si c'est une bonne chose. Les actifs ont déjà de nombreuses cotisations à payer. Dexia propose de renverser la vapeur. Une grande partie de capital dormant est aux mains des personnes âgées. Ces dernières n'en ont pas besoin à court terme et seraient peut-être disposées à faire un don ou une cession.

En Flandre, les droits sur les donations ont été considérablement diminués. La cession du patrimoine doit être facilitée à tous les niveaux et dans toutes les régions. L'argument qui consiste à dire que cela équivaut à sacrifier la richesse future, ne tient pas la route d'après M. Lierman, parce que l'argent qui est

un eigen pensioenfonds opgericht, zoals het pensioenfonds van de politie.

De heer Lierman gaat vervolgens in op mogelijke oplossingen voor de financiële pensioenproblemen van de lokale overheden. De bijdragen kunnen worden verhoogd, maar dat zal wellicht niet volstaan. De toezichthoudende overheid kan een bijdrage leveren, zoals Tonus 2 voor enkele grote steden in Wallonië. Andere mogelijke oplossingen zijn de groepsverzekeringen en de pensioenfondsen. Een eigen zilverfonds oprichten met toevallige eenmalige inkomsten is ook een mogelijke oplossing. Spreker gaf reeds het voorbeeld van de *cross border lease* van rioleringen, maar ook andere delen van het vastgoedpatrimonium kunnen in die zin worden aangewend.

De heer Lierman licht vervolgens de derde bouwsteen toe; het mobiliseren van het vastgoedpatrimonium van particulieren. De Belgen hebben een groot vastgoedpatrimonium. Sommige mensen vinden hun pensioen te klein en verkopen soms hun huis om een behoorlijke levensstandaard te kunnen behouden. In Angelsaksische landen bestaan er alternatieve systemen, zoals de *reverse mortgage*, de omgekeerde hypotheeklening. De eigenaar van een woning vraagt een nieuwe hypotheeklening om een recurrent inkomen te hebben ten belope van 10, 20 of 30 % van de waarde van zijn huis. Hij blijft eigenaar van de woning, maar krijgt een bijkomend inkomen — een lijfrente of een eenmalige kapitaalopname — van een financiële instelling. Als de persoon overlijdt vóór het einde van het contract, moeten de erfgenamen bekijken of ze de lening kunnen terugbetalen ofwel de hypotheek ten gelde laten maken. Allerlei combinaties zijn mogelijk. Angelsaksische banken hebben ontelbare formules. Ze zijn te raadplegen via het internet, aldus de heer Lierman.

Ook in Frankrijk wordt de wet aangepast met de bedoeling dergelijke producten aan te bieden. In België moet hiervoor de hypotheekwet en de wet op het consumentenkrediet worden aangepast.

De vierde bouwsteen is het verhogen van de solidariteit tussen de generaties. Meestal zijn het de actieven die moeten betalen voor de ouderen. De heer Lierman vraagt zich af of dat wel een goede zaak is. De actieven moeten al heel wat bijdragen betalen. Dexia stelt voor de zaak om te draaien. Er is heel wat slapend kapitaal in handen van oudere mensen. Die hebben dat niet nodig op korte termijn en ze willen misschien wel een schenking of overdracht doen.

In Vlaanderen werden de schenkingsrechten reeds fors verlaagd. De overdracht van patrimonium moet op alle niveaus en in alle gewesten worden vergemakkelijkt. Het argument dat daarmee de toekomstige rijkdom wordt opgeofferd, gaat volgens de heer Lierman niet op, want het geld dat zo ter beschikking

ainsi mis à la disposition des actifs peut générer une croissance économique. Ceux qui reçoivent cet argent le dépenseront rapidement et créeront ainsi une spirale positive. Par analogie avec la diminution des droits de donation, les droits de succession devraient également être réduits.

Le cinquième fondement est la neutralité fiscale entre le versement d'un capital et la rente viagère. La loi sur les pensions complémentaires encourage les entreprises et les différents secteurs à créer à l'avenir un fonds de pension ou à conclure une assurance de groupe pour leurs collaborateurs. En Belgique, actuellement, un tiers seulement de la population active peut compter sur une pension complémentaire. Dans différents secteurs, on constate néanmoins la création de quelques nouveaux fonds de pension.

Dans notre pays, ajoute M. Lierman, la situation est très particulière. Les personnes qui ont contracté une assurance complémentaire, comme un fonds de pension ou une assurance de groupe, touchent, dans 90 % des cas à l'âge de 60 ans, la totalité du capital. Avant leurs 65 ans, ce capital est le plus souvent déjà dissipé. Il y aurait donc lieu de protéger les gens contre eux-mêmes. Dans les autres pays européens, la rente viagère est la norme, mais en Belgique, c'est le paiement du capital. Par le passé, il existait une discrimination fiscale au profit du versement du capital. La situation a été partiellement corrigée par la loi sur les pensions complémentaires, mais pas totalement. Si une personne opte pour une rente viagère, et meurt relativement jeune, le capital reste dans le fonds et pratiquement rien n'entre dans la succession. Ceci est particulièrement ennuyeux pour les héritiers. Il est par conséquent indispensable qu'une adaptation soit réalisée à moyen terme.

Le sixième fondement est l'encouragement de l'épargne à long terme. Les nombreuses formules fiscales stimulantes dans notre pays — assurance vie, épargne pension, assurance pension, ... — d'après M. Lierman, non seulement manquent de transparence, mais en outre ne sont pas cumulables.

M. Lierman propose de revenir à une idée lancée il y a quelques années déjà par le Conseil supérieur des finances et par le premier gouvernement violet, à savoir de travailler avec des paniers de produits pour lesquels des incitants fiscaux existent: un panier environnement, un panier épargne à long terme, un panier investissement éthique, ... Ainsi, on pourrait choisir un produit ou un mélange de produits. Il est important d'offrir plus de flexibilité aux gens qui souhaitent construire leurs propres stratégies d'investissement et se ménager une pension complémentaire.

Selon M. Lierman, le montant maximum investi et fiscalement immunisé, doit être augmenté. Pour le moment, le seuil est relativement bas, même si celui

wordt gesteld van de actieven, kan economische groei genereren. Zij die het geld ontvangen, zullen dat immers uitgeven en zo wordt een positieve spiraal gecreëerd. Naar analogie van de verlaagde schenkingsrechten kunnen ook de successierechten worden verlaagd.

De vijfde bouwsteen is een fiscale neutraliteit tussen kapitaalopname en lijfrente. De wet op de aanvullende pensioenen stimuleert bedrijven en sectoren om in de toekomst een pensioenfonds op te richten of een groepsverzekering te sluiten voor hun medewerkers. In België kan momenteel maar een derde van de actieve bevolking rekenen op een extra pensioen. Toch worden er in de verschillende sectoren nauwelijks nieuwe pensioenfonds opgericht.

In ons land geldt, aldus de heer Lierman, ook een zeer speciale situatie. Personen met een aanvullende verzekering, zoals een pensioenfonds of een groepsverzekering, nemen in 90 % van de gevallen op de leeftijd van 60 jaar hun kapitaal op. Tegen dat ze 65 jaar zijn, is hun kapitaal dikwijls al opgesoupeerd. De mensen zouden dus enigszins tegen zichzelf moeten worden beschermd. In de andere Europese landen is lijfrente de norm, in België kapitaalopname. In het verleden was er immers een fiscale discriminatie ten voordele van kapitaalopname. Dat werd gedeeltelijk gecorrigeerd door de wet op de aanvullende pensioenen, maar niet volledig. Wanneer iemand die voor lijfrente opteert, relatief jong sterft, dan blijft het kapitaal in het fonds en komt er uiteindelijk bijna niets in de erfenis. Dat is zeer pijnlijk voor de erfgenamen. Daar moet dus ongetwijfeld een aanpassing gebeuren op middellange termijn.

De zesde bouwsteen is het aanmoedigen van het langetermijnsparen. De talrijke fiscaal gestimuleerde formules in ons land — levensverzekeringen, pensioensparen, pensioenverzekering, ... — zijn volgens de heer Lierman niet alleen niet transparant, maar bovendien ook niet cumuleerbaar.

De heer Lierman stelt voor om terug te grijpen naar een idee die al enkele jaren geleden door de Hoge Raad voor financiën en door de eerste paarse regering werd gelanceerd, namelijk het werken met korven van producten waarvoor fiscale stimuli gelden: een milieukorf, een korf voor langetermijnsparen, een korf voor ethische beleggingen, ... De mensen kunnen dan opteren voor één product of voor een mengeling van producten. Men moet de mensen dus wat meer flexibiliteit bieden in het uitdokteren van hun eigen persoonlijke beleggingstrategie en in het opbouwen van een bijkomend pensioen.

Ook moet volgens de heer Lierman het maximumbedrag dat fiscaal kan worden ingebracht, worden verhoogd. Nu is dat immers relatief laag, alhoewel

qui a commencé en 1986 à constituer une épargne pension et a déposé chaque année le montant maximum, dispose déjà d'un joli capital.

L'épargne à long terme est presque devenue une nécessité. Nous nous sommes construit un tel niveau de vie que nous ne pourrions pas nous contenter uniquement de notre pension légale, quel qu'en soit le montant.

Le septième fondement aborde le côté humain de la problématique des fins de carrière. La KUL, le VBO et d'autres organisations ont mené des études sur les éléments *push* et *pull* qui font que les travailleurs quittent leur emploi anticipativement.

Les mesures attractives qui encouragent les gens à s'arrêter de travailler anticipativement sont souvent considérées comme un droit acquis. Il y a donc lieu de trouver des moyens pour accroître le taux d'activité des plus de 55 ans.

Les possibilités que propose Dexia contiennent, selon M. Lierman, une série de mesures qui ont également été proposées par le Premier ministre, M. Verhofstadt, dans le cadre de la discussion sur les fins de carrière. De nouvelles pistes doivent être explorées, ce qui exige de la flexibilité de la part de tous ceux qui prennent part au débat.

Les mesures à prendre ne doivent pas seulement concerner la fin de la carrière, mais doivent également concerner les autres groupes d'âge, les relations hommes/femmes, les relations allochtones/autochtones dans l'entreprise. En ce qui concerne la fin de carrière certainement, la gestion des ressources humaines doit être envisagée de manière plus large.

Le huitième fondement que propose M. Lierman est la création de *silverjobs* dans le secteur des soins. Au cours de la période 1975-2008, les opportunités d'emploi dans ce secteur ont augmenté plus vite que la croissance du PIB. Sur les 361 000 nouveaux emplois au cours de la période 1975-2002, 270 000 ont été créés dans le secteur non marchand, levier important pour l'avenir. En comparaison avec les pays voisins, la Belgique se trouve dans le peloton de tête. Quelles mesures peuvent être prises dans ce domaine? M. Lierman mentionne en premier lieu un Maribel social. Des chômeurs âgés et sans formation peuvent être insérés dans les services de proximité moyennant un recyclage.

Le neuvième fondement est le financement alternatif de la sécurité sociale. Le financement alternatif consiste dans le fait que d'autres sources de financement sont utilisées que les cotisations sociales qui sont payées actuellement sur le travail. Une comparaison avec d'autres pays européens montre que la Belgique fait déjà appel pour le financement de la sécurité sociale, à concurrence de 22 %, à d'autres sources que les cotisations des employeurs et des salariés. En

iemand die sedert 1986 gestart is met pensioensparen en elk jaar het maximumbedrag heeft belegd, toch al een deftig kapitaal heeft verzameld.

Langetermijnsparen is bijna een noodzaak geworden. Wij hebben zo'n levensstandaard opgebouwd, dat we niet meer kunnen terugvallen op alleen maar een wettelijk pensioen, hoe belangrijk dat ook is.

De zevende bouwsteen beoogt een menselijke aanpak van de eindeloopbaanproblematiek. De KU-Leuven, het VBO en andere organisaties hebben studies gemaakt over de *push*- en *pull*-elementen die maken dat mensen vervroegd uitstappen.

De aantrekkelijke maatregelen die de mensen er nu toe brengen vervroegd te stoppen, worden vaak als een verworven recht beschouwd. Er moeten dus manieren worden gevonden om de activiteitsgraad van 55-plussers te verhogen.

De mogelijkheden die Dexia voorstelt, bevatten volgens de heer Lierman, een reeks maatregelen die ook door de eerste minister, de heer Verhofstadt, in het kader van de eindeloopbaandiscussie zijn voorgesteld. Er moeten nieuwe paden worden bewandeld en dat vergt flexibiliteit van iedereen die aan dat debat deelneemt.

De te nemen maatregelen moeten niet alleen het einde van de loopbaan betreffen, maar moeten ook oog hebben voor de andere leeftijdsgroepen, voor de man/vrouw-verhoudingen, voor de relatie allochtonen/autochtonen in het bedrijf. Zeker wat de eindeloopbaan betreft, moet het HRM-beleid veel ruimer worden bekeken.

De achtste bouwsteen die de heer Lierman voorstelt, is creatie van *silverjobs* in de verzorgingssector. In de periode 1975-2008 nam de werkgelegenheid in die sector sneller toe dan de groei van het BBP. Van de 361 000 nieuwe arbeidsplaatsen in de periode 1975-2002, werden er 270 000 gecreëerd in de non-profitsector, een belangrijke hefboom voor de toekomst. Vergeleken met de buurlanden bevindt België zich in het peloton. Welke maatregelen kunnen op dit vlak worden genomen? De heer Lierman wijst in de eerste plaats op een sociale Maribel. Ook kunnen oudere laaggeschoolde werklozen mits bijscholing worden ingezet in buurt- en nabijheidsdiensten.

De negende bouwsteen is alternatieve financiering van de sociale zekerheid. Alternatieve financiering houdt in dat andere financieringsbronnen worden gebruikt dan de sociale bijdragen op arbeid die op het ogenblik moeten worden betaald. Uit een vergelijking met andere Europese landen blijkt dat België voor de financiering van de sociale zekerheid al voor 22 % een beroep doet op andere bronnen dan de werkgevers- en werknemersbijdragen. In Frankrijk is dat 24 %; meer

France, ce chiffre s'élève à 24 %; dans ce pays, c'est la contribution sociale généralisée qui joue un rôle important.

D'après M. Lierman, il est possible d'aller plus loin encore dans cette direction à la condition qu'il s'agisse d'un véritable financement alternatif et non d'un surfinancement. Ainsi, l'augmentation de la TVA ou des accises ou l'introduction d'une cotisation sociale générale doivent être compensées par une diminution des cotisations sociales sur les salaires. De la sorte, il est possible de mener une politique de stimulation du travail.

M. Lierman signale que les gouvernements Verhofstadt I et Verhofstadt II ont déjà pris certaines mesures pour diminuer les charges sociales. Il trouve cela très positif mais d'autres pistes sont encore à explorer pour faire descendre davantage les charges sur le travail et trouver des sources de financement alternatives.

Il fait référence à une comparaison du financement alternatif dans les différents pays européens où la pression implicite sur le travail est compensée par une pression implicite sur la consommation. À la lumière de cette comparaison, il apparaît qu'en Belgique la pression implicite sur le travail est de 7 % plus élevée que la moyenne européenne, tandis que la pression implicite sur la consommation approche la moyenne européenne. D'après M. Lierman, notre pays doit essayer autant que possible de se rapprocher de la moyenne européenne.

Parmi les autres sources de financement alternatives généralement citées, figurent l'augmentation de l'imposition sur le capital. La commission européenne a, en effet, mené une étude qui analyse toutes les impositions sur le capital. Cette étude montre que la Belgique est très proche de la moyenne européenne. Cette situation est due essentiellement aux droits de succession, qui sont très lourds en Belgique. Notre pays dispose donc d'une marge étroite à moins qu'il choisisse de suivre l'exemple français. Cela ne semble pas être le chemin le plus recommandé, selon M. Lierman.

M. Lierman donne quelques exemples de financement alternatif possible. On peut opter pour des cotisations sociales générales, pour des taxes supplémentaires sur certains produits nuisibles pour la santé comme le tabac ou les produits pétroliers. Pour veiller à ce que l'inflation n'augmente pas trop, il faudrait, dans ce dernier cas, continuer à appliquer l'indice santé.

Parmi les autres options, citons le financement de certaines branches de la sécurité sociale par d'autres canaux que les cotisations sur le travail. Si, de cette manière, on génère des revenus supplémentaires, il faut également avoir le courage de réduire certaines charges sur les salaires.

bepaald de algemene sociale bijdrage speelt hier een belangrijke rol.

Volgens de heer Lierman kunnen we op dat spoor nog verder gaan, op voorwaarde dat het om een echte alternatieve financiering gaat en niet om een meerfinanciering. Zo moet een verhoging van BTW of accijnzen of invoering van een algemene sociale bijdrage, gecompenseerd worden door een verlaging van de sociale bijdragen op de lonen. Op die manier kan een arbeidsstimulerend beleid worden gevoerd.

De heer Lierman wijst erop dat de regeringen Verhofstadt I en Verhofstadt II reeds bepaalde maatregelen genomen hebben om de sociale lasten terug te schroeven. Hij vindt dat zeer positief, maar er moeten nog bijkomende nieuwe wegen worden bewandeld om de lasten verder te doen dalen en alternatieve financieringsbronnen te vinden.

Hij verwijst naar een vergelijking van de alternatieve financiering in de verschillende Europese landen waarbij de impliciete druk op het loon wordt afgewogen tegen de impliciete druk op de consumptie. Uit die vergelijking blijkt dat in België de impliciete druk op het loon 7 % boven het Europese gemiddelde ligt, terwijl de impliciete druk op de consumptie ongeveer het Europese gemiddelde benadert. Volgens de heer Lierman moet ons land alleszins proberen naar het Europese gemiddelde op te schuiven.

Een andere alternatieve financieringsbron die door sommige kringen naar voren wordt geschoven, is een verhoging van de belasting op kapitaal. De Europese Commissie heeft echter een studie gemaakt waarbij alle belastingen op kapitaal in rekening worden gebracht. Hieruit blijkt dat België het Europese gemiddelde heel dicht benadert. Dat ligt voornamelijk aan de successierechten, die in België zeer zwaar doorwegen. Ons land heeft dus weinig marge, tenzij het ervoor opteert het Franse voorbeeld te volgen. Dit lijkt de heer Lierman echter niet de meest aangewezen weg.

De heer Lierman geeft enkele voorbeelden van mogelijke alternatieve financiering. Men kan opteren voor algemene sociale bijdragen of voor bijkomende heffingen op bepaalde producten die schadelijk zijn voor de gezondheid, zoals tabak of olieproducten. Om te beletten dat de inflatie niet te zeer toeneemt, moet men in het laatste geval wel blijven gebruik maken van de gezondheidsindex.

Een andere optie is bepaalde takken van de sociale zekerheid te financieren via andere kanalen dan via bijdragen op het loon. Als men op die manier bijkomende inkomsten genereert, dan moet men echter ook de moed hebben om bepaalde lasten op de lonen terug te schroeven.

Le dernier fondement, enfin, consiste dans l'établissement d'une « charte de vieillissement ». Le service d'études de Dexia a emprunté l'idée aux Canadiens. Au Canada, tous les acteurs concernés — monde politique, partenaires sociaux, classes moyennes — se sont engagés à conclure un pacte sur un certain nombre de thèmes qui constituent des défis pour les 10 à 15 ans à venir. Les objectifs européens — où certains d'entre eux — peuvent être pris comme bases pour la charte du vieillissement.

M. Lierman énumère les cinq objectifs sur lesquels repose la charte canadienne: dignité, autonomie, participation, égalité et sécurité.

Grâce à ces 10 fondements, M. Lierman espère avoir apporté un certain nombre d'idées susceptibles de déboucher sur une solution durable à la problématique du vieillissement.

b) *Échange de vues*

Pour Mme de T' Serclaes l'idée de *reverse mortgage* est très intéressante. C'est proche de la rente viagère, sauf que ce sont des institutions financières qui concluraient de telles rentes. Qu'est ce qui empêche, aujourd'hui, un particulier de recourir à ce système? Faut-il une initiative législative? L'oratrice estime que ce pourrait être une mesure à promouvoir, parmi d'autres.

M. Noreilde fait référence à la comparaison qu'a faite M. Lierman entre la norme de Maastricht et l'ordre du jour du sommet de Lisbonne. Il se demande s'il ne serait pas utile d'imposer, au niveau européen également, des normes obligatoires visant l'augmentation du taux d'activité?

Il demande également des explications complémentaires sur le système de *reverse mortgage* et demande quelle est la différence avec le système de la vente en rente viagère qui existe encore dans notre pays. Il demande si l'on sait si les Belges, qui ont une brique dans le ventre, sont mentalement mûrs pour entrer dans un tel système et quelles sont les lignes de force pour un nouveau projet de loi.

Il demande également ce que pense M. Lierman du saut volontaire d'une génération en matière de succession.

Enfin, il relève la discrimination en matière de pensions entre ceux qui travaillent pour l'administration en vertu d'un contrat, et les fonctionnaires statutaires. Il estime que le service public devrait construire un deuxième pilier pour les fonctionnaires contractuels.

M. Noreilde souhaite savoir à cet égard si Dexia essaye de convaincre les services publics locaux de

De laatste bouwsteen, ten slotte, is het opstellen van een « vergrijzingscharter ». De studiedienst van Dexia heeft deze idee aan Canada ontleend. In Canada hebben alle betrokken actoren — politici, sociale partners, het middenveld — zich ertoe geëngageerd over een aantal thema's een pakt te sluiten waarin uitdagingen voor de komende tien tot vijftien jaar worden aangegaan. De Europese doelstellingen — of enkele ervan — kunnen als basis voor het vergrijzingscharter worden genomen.

De heer Lierman somt de vijf doelstellingen op die in het Canadese charter werden opgenomen: waardigheid, autonomie, participatie, gelijkheid en veiligheid.

De heer Lierman hoopt met deze tien bouwstenen een aantal ideeën te hebben aangereikt voor een duurzame oplossing van de vergrijzingsproblematiek.

b) *Gedachtewisseling*

Voor mevrouw de T' Serclaes is het idee van een *reverse mortgage* heel interessant. Het is verwant aan de lijfrente, behalve dat het de financiële instellingen zijn die dergelijke rentes zouden aangaan. Wat belet een particulier vandaag om een beroep te doen op dat systeem? Is daarvoor een wetgevend initiatief vereist? Spreekster meent dat het een van de maatregelen is die aangemoedigd zouden kunnen worden.

De heer Noreilde verwijst naar de vergelijking die de heer Lierman maakte tussen de Maastrichtnorm en de Lissabonagenda. Hij vraagt zich af of het niet nuttig zou zijn op Europees vlak ook dwingende normen op te leggen voor het verhogen van de activiteitsgraad?

Hij vraagt ook meer uitleg over het systeem van de *reverse mortgage* en wat het verschil is met het systeem van de verkoop op lijfrente dat in ons land nog bestaat. Hij vraagt of er onderzocht is of de Belgen, met hun baksteen in de maag, mentaal rijp zijn om in een dergelijk systeem te stappen en wat de krachtlijnen voor een nieuw wetsvoorstel kunnen zijn?

Hij vraagt ook wat de heer Lierman vindt van een vrijwillige erfenissprong.

Tot slot wijst hij op de discriminatie inzake pensioenen tussen degenen die in contractueel verband bij de overheid werken, en de statutaire ambtenaren. Hij vindt dat de overheid voor de contractuele ambtenaren een tweede pijler moet uitbouwen.

De heer Noreilde wil in dit verband weten of Dexia de lokale overheidsdiensten poogt te overtuigen van

l'importance et de l'évolution nécessaire d'un deuxième pilier de pension? Le système de pension des fonctionnaires statutaires et contractuels doit, selon lui, également être rapprochés l'un de l'autre. La carrière dans une administration fait également partie du débat sur le vieillissement. Il s'agit d'un débat sur des droits acquis.

M. Lierman répond d'abord aux questions concernant le *reverse mortgage*. Pour cela, la loi sur le prêt hypothécaire et la loi sur le crédit à la consommation doivent être modifiées, mais relativement peu. L'objectif du système consiste à donner un coup de pouce aux jeunes grâce à la mobilisation d'une partie du capital dormant, c'est-à-dire le patrimoine immobilier. Les droits de succession sur les biens immobiliers ne peuvent, en effet, être esquivés.

M. Lierman a eu l'occasion de s'entretenir récemment avec un professeur britannique dont le fils ne peut se permettre un nouveau logement à Londres à cause des prix excessifs de l'immobilier. Grâce à un *reverse mortgage* sur sa maison à concurrence de 50 %, il a pu faire une donation à son fils qui, ainsi, disposait des moyens financiers pour s'acheter un logement.

La formule de la rente viagère constitue, selon M. Lierman, la chose la plus faisable. Dans ce cas, une hypothèque est prise par exemple sur 20 % de la valeur de la maison. La banque ou la société d'assurance paie mensuellement un montant défini en plus de la pension légale. Cela permet au bénéficiaire, par exemple, de voyager davantage ou d'aller plus souvent au restaurant.

On peut également choisir la formule du paiement du capital. Les deux formules peuvent également être mélangées. Ainsi, en cas d'hypothèque de 20 % de la valeur de la maison, 10 % peuvent être payés sous forme de capital — pour, par exemple, faire une donation ou réaliser un achat — et 10 % sous la forme d'une rente viagère. Les intérêts de la rente sont à peu près équivalents au taux actuel du marché. Il s'agit donc d'un prêt hypothécaire tout à fait ordinaire, mais qui ne sert pas à acheter un bien immobilier. C'est une hypothèque sur un bien immobilier déjà acquis. Le propriétaire reste propriétaire du bien. À l'échéance, le prêt doit être intégralement remboursé.

M. Lierman conseille aux sénateurs qui souhaiteraient davantage d'informations de consulter le site Web par exemple de la *Bank of America*, de *Citigroup* ou de *Chase Manhattan*.

M. Daman aimerait situer le *reverse mortgage* dans le cadre du vieillissement. La méthode offre aux propriétaires, qui doivent vivre à partir d'un certain moment d'une pension ou d'une seule pension au lieu de deux, la possibilité de rester le plus longtemps possible dans leur maison est en même temps de disposer de suffisamment de revenus pour ne pas

het belang en de noodzakelijke evolutie van een tweede pensioenpijler? Het pensioenstelsel van statutaire en contractuele ambtenaren moet volgens hem immers naar elkaar toegroeien. De loopbaan bij de overheid maakt ook deel uit van het vergrijzingsdebat. Het gaat om een debat over verworven rechten.

De heer Lierman antwoordt eerst op de vragen over de *reverse mortgage*. Daarvoor moeten de wet op de hypotheeklening en de wet betreffende het consumentiekrediet worden gewijzigd, zij het niet erg ingrijpend. De bedoeling van het systeem is om met een deel van het slapend kapitaal, zijnde het vastgoedpatrimonium, de jongeren voort te helpen. Successierechten op onroerende goederen kunnen immers toch niet worden ontweken.

De heer Lierman sprak onlangs met een Britse professor wiens zoon zich geen nieuwe woning in Londen kan veroorloven wegens de uit de pan swingende vastgoedprijzen. Met een *reverse mortgage* op zijn huis ten belope van vijftig procent, kan hij een schenking aan zijn zoon doen, die zo financiële middelen ter beschikking krijgt om een woning te kopen.

Een lijfrenteformule ligt volgens de heer Lierman het meest voor de hand. In dat geval wordt op bijvoorbeeld 20 % van de waarde van het huis een hypotheek genomen. De bank of de verzekeringsmaatschappij betaalt maandelijks een bepaald bedrag uit bovenop het wettelijke pensioen. Op die manier is er ruimte om bijvoorbeeld meer te reizen of vaker op restaurant te gaan.

Er kan ook worden gekozen voor de kapitaalformule. De twee formules kunnen ook worden gemengd. Zo kan bij een hypotheek van 20 % van de waarde van het huis 10 % opgenomen worden in kapitaal — om bijvoorbeeld een schenking of een aankoop te doen — en 10 % onder de vorm van lijfrente. De rentevoeten zijn ongeveer gelijk aan de huidige marktrente. Het is dus een gewone hypotheeklening, maar ze dient niet om een vastgoed te verwerven. Het is een hypotheek op een reeds verworven vastgoed. De eigenaar blijft eigenaar van het vastgoed. Op de vervaldatum moet de lening uiteraard worden terugbetaald.

De heer Lierman raadt de senatoren die meer informatie willen, aan eens te surfen naar de webstek van bijvoorbeeld de *Bank of America*, *City Group* of *Chase Manhattan*.

De heer Daman wenst de *reverse mortgage* te situeren in het kader van de vergrijzing. De methode biedt eigenaars die op een bepaald ogenblik van een pensioen moeten leven of met één in plaats van met twee pensioenen, de mogelijkheid toch zo lang mogelijk in hun huis te blijven wonen en tegelijkertijd over een voldoende groot inkomen te beschikken,

devoir réduire leur niveau de vie. Les effets secondaires mentionnés dans la brochure Silver de Dexia, comme le transfert de patrimoine entre générations, ne relève pas, selon lui, du contexte du vieillissement

En ce qui concerne la comparaison avec la norme de Maastricht, M. Lierman fait remarquer que celle-ci est liée au pacte de stabilité et de croissance européen, mais qu'aucune déclaration n'a encore été faite sur la nécessité de faire entrer les charges des pensions futures dans la norme de la dette. Si cette mesure est appliquée, la plupart des pays européens devront fournir un important effort supplémentaire.

Ainsi, selon M. Lierman, l'effort que les États membres devront consentir pour aborder le problème du vieillissement, acquiert un caractère officiel. Selon lui, il ne suffit en effet pas d'intervenir, en application de l'agenda de Lisbonne, sur les actifs et d'augmenter le taux d'activité. Les autorités arriveront automatiquement à la conclusion qu'il y a lieu, en complément du premier pilier, d'étendre le deuxième, voire le troisième pilier. De la sorte, la pression sur le premier pilier de pension pourra être sensiblement soulagée. La loi sur les pensions complémentaires, si elle est appliquée dans les termes qui viennent d'être suggérés, peut stimuler l'utilisation de canaux alternatifs.

L'orateur qualifie le groupe des personnes entre 50 et 60 ans de génération sandwich. Leurs parents ont à présent de 80 à 85 ans et leurs enfants entre 20 et 30 ans. Ils doivent souvent se tenir prêts à aider leurs parents et reçoivent en fin de compte un héritage dont ils n'ont pas vraiment besoin et qu'ils peuvent, en fait, directement transmettre à la génération suivante. Les mesures prises par le gouvernement flamand concernant les droits sur les donations exercent, selon lui, un impact à cet égard.

M. Lierman connaît de nombreux exemples de parents qui, au-delà de leurs propres enfants qui ont beaucoup épargné et ont su profiter des exceptionnelles hausses boursières et des taux d'intérêt élevés, donnent leur patrimoine à leurs petits-enfants parce que ceux-ci en ont davantage besoin. Dans la foulée, lorsque ces petits-enfants dépensent cet argent en biens de consommation, ils contribuent à créer des opportunités d'emploi.

Ensuite, l'orateur aborde le problème des fonctionnaires contractuels. Le ministre des pensions a, selon lui, tout à fait raison de dire qu'un trop grand fossé est en train de se creuser et qu'il faut trouver des solutions. Si le premier pilier de pension n'est pas suffisant, pour quelque raison que ce soit, un deuxième, voire un troisième pilier de pension doit être encouragé. Ceci est cependant également valable pour les fonctionnaires statutaires. Les pensionnés actuels et futurs se sont constitués un niveau de vie totalement différent et ne

zodat ze hun vroegere levensstandaard niet moeten opgeven. De neveneffecten die in de Silverbrochure van Dexia worden vermeld, zoals de transfer van patrimonium tussen de generaties, vallen volgens hem buiten de context van de vergrijzing.

Wat de vergelijking met de Maastrichtnorm betreft, wijst de heer Lierman erop dat er gesleuteld wordt aan het Europees Stabiliteits- en Groeipact, maar dat er nog steeds geen uitspraak is gedaan over de noodzaak om de toekomstige pensioenlasten te verrekenen in de schuldnorm. Indien deze maatregel toegepast wordt, zullen de meeste Europese landen een zware bijkomende inspanning moeten leveren.

Op die manier krijgt volgens de heer Lierman de inspanning die de lidstaten zich moeten getroosten voor het aanpakken van het vergrijzingsprobleem, een officieel karakter. Het volstaat volgens hem dan immers niet langer om in toepassing van de Lissabonagenda in te grijpen aan de zijde van de actieven en de activiteitsgraad te verhogen. De overheden zullen automatisch tot het besluit komen dat er complementair met de eerste pijler een tweede en derde pijler moeten worden uitgebouwd. Zo kan de druk op de eerste pensioenpijler wat worden verlicht. De wet op de aanvullende pensioenen kan, als ze wordt aangepast in de zin die hij daarnet suggereerde, het gebruik van die alternatieve kanalen stimuleren.

Spreker bestempelt de groep tussen 50 en 60 jaar als de sandwichgeneratie. Hun ouders zijn nu 80 tot 85 jaar oud en hun opgroeiende kinderen 20 tot 30 jaar. Zij moeten dikwijls inspringen om hun ouders te helpen en krijgen uiteindelijk een erfenis in de schoot geworpen, die ze niet echt nodig hebben en die ze eigenlijk direct aan de volgende generatie kunnen doorgeven. De maatregelen van de Vlaamse regering met betrekking tot de schenkingsrechten spelen volgens hem hierop in.

De heer Lierman kent tal van voorbeelden van ouderen die de eigen kinderen, die veel gespaard hebben en hebben kunnen profiteren van de uitzonderlijke beurshausses en de hoge rentevoeten, overslaan en hun vermogen aan de kleinkinderen schenken, omdat die er meer behoefte aan hebben. Ook als die kleinkinderen dat geld uitgeven aan consumptiegoederen, scheidt dat weer meer werkgelegenheid.

Spreker gaat vervolgens in op het probleem van de contractuele ambtenaren. De minister van Pensioenen beseft volgens hem zeer goed dat er een te grote kloof aan het ontstaan is en dat er oplossingen moeten komen. Is de eerste pensioenpijler, om welke reden dan ook, onvoldoende, dan moet een tweede of eventueel derde pensioenpijler worden aangemoedigd. Dat geldt trouwens ook voor de statutaire ambtenaren. De huidige en toekomstige gepensioneerden hebben een totaal andere levensstandaard opgebouwd en zijn

sont pas disposés à abandonner celui-ci après leur pension. Selon lui, la Belgique ne pourra rien faire d'autre si elle veut rester au coude à coude avec les autres pays européens.

M. Daman répond ensuite à la remarque du sénateur Noreilde qui fait état de la différence entre les pensions des statutaires et des contractuels et qui s'interroge sur la possibilité d'encourager les villes et les communes à épargner pour compenser cette différence (1).

Il souligne qu'aujourd'hui, les collectivités locales sont déjà tenues de payer 27 % de la masse salariale des actifs statutaires de la commune pour financer les pensions des statutaires pensionnés. Or, tous les calculs indiquent que ce montant augmentera, demain, pour atteindre 25, 40, voire 50 % et ce, en raison de la hausse du nombre de statutaires pensionnés et du système de péréquation qui fait que ces pensions sont liées non seulement à l'index, mais également aux augmentations barémiques des actifs. C'est ce financement qui constitue le nœud du problème.

Le problème des pensions des contractuels a été reporté au gouvernement fédéral. Les collectivités publiques sont cependant tenues de financer les pensions de tous leurs fonctionnaires statutaires. Or, tout le monde connaît les difficultés financières auxquelles sont confrontées les villes et les communes. Il faudrait donc qu'elles puissent se constituer des fonds de pension, à l'instar du «Fonds pour le vieillissement» imaginé par l'État fédéral. La priorité aujourd'hui est donc de s'attaquer à la problématique du financement du premier pilier. En effet, on va au-devant de grosses difficultés car, avec l'Espagne, la Belgique est le pays où le taux de capitalisation pour les pensions est le plus bas de toute l'Europe. Notre pays connaît la dette publique la plus élevée et le taux d'activité le plus bas.

Il ne s'agit pas tant, ajoute M. Daman, d'harmoniser les pensions des statutaires et des contractuels, bien qu'on puisse, pour l'avenir, imaginer un système identique pour toutes les pensions, ouvriers, employés, indépendants, fonctionnaires, mais de savoir comment les collectivités locales vont, à l'avenir, pouvoir financer des obligations existantes.

Mme de T' Serclaes demande si le problème se pose de la même manière pour les provinces et les communautés et régions.

M. Daman répond par l'affirmative. Certaines provinces ont d'ailleurs déjà pris l'initiative de se constituer des fonds de pensions. Certaines villes et

niet bereid die levensstandaard na hun pensioen op te geven. België zal volgens hem niet anders kunnen als het de andere Europese landen wil bijblijven.

De heer Daman antwoordt vervolgens op de opmerking van senator Noreilde, die vaststelt dat er een onderscheid is tussen de pensioenen van de statutairen en die van de contractuelen, en die zich afvraagt hoe men de steden en gemeenten kan aanmoedigen om te sparen teneinde dit verschil te compenseren (1).

Hij wijst erop dat de plaatselijke overheden nu reeds 27 % van de loonmassa van de actieve statutairen van de gemeente gebruikt om de pensioenen van de statutaire gepensioneerden te financieren. Alle berekeningen wijzen erop dat dat bedrag zal stijgen tot 25, 40, zelfs 50 %, wegens de toename van het aantal gepensioneerde statutairen en de aanpassingen, niet alleen aan de index, maar ook aan de baremaverhogingen van de actieven. Die financiering vormt de kern van het probleem.

Het probleem van de pensioenen van de contractuelen is naar de federale regering overgeheveld. De plaatselijke overheden moeten echter de pensioenen van alle statutaire ambtenaren betalen. Iedereen weet ondertussen dat de steden en gemeenten financiële problemen hebben. Zij zouden dus pensioenfondsen moeten kunnen aanleggen, zoals het Zilverfonds van de federale overheid. Vandaag moet dus de voorrang gegeven worden aan de financiering van de eerste pijler. Er zijn immers grote problemen op komst, omdat België, samen met Spanje het Europees land is met het laagste kapitalisatiepercentage. Ons land heeft de hoogste overheidsschuld en de laagste activiteitsgraad.

Niet zozeer moet men de pensioenen van de statutairen en die van de contractuelen gelijkstellen, hoewel men voor de toekomst eenzelfde stelsel voor alle pensioenen (arbeiders, bedienden, zelfstandigen, ambtenaren) zou kunnen bedenken, maar veeleer is het de vraag hoe de lokale overheden in de toekomst nog hun bestaande verplichtingen zullen kunnen nakomen.

Mevrouw de T' Serclaes vraagt of de provincies, gemeenschappen en gewesten met hetzelfde probleem te kampen hebben.

De heer Daman antwoordt bevestigend. Sommige provincies hebben trouwens reeds het initiatief genomen om pensioenfondsen op te richten. Ook

(1) Pour plus d'informations sur la problématique des pensions pour les villes et communes, voir *infra*, chapitre II.B.2. Auditions concernant la problématique de la fin de carrière dans les administrations locales et provinciales, p. 243.

(1) Zie voor meer informatie over de pensioenproblematiek voor de steden en gemeenten: *infra*, hoofdstuk II.B.2. Hoorzittingen betreffende de eindeloopbaanproblematiek van de lokale en de provinciale besturen, blz. 243.

communes ont également des fonds de réserve mais les montants mis de côté sont vraiment marginaux par rapport à leurs obligations futures.

La première priorité devrait donc être de les encourager à se constituer des fonds de pension car si le paiement des pensions des statutaires pose un jour des problèmes, il faudra faire intervenir, d'une manière ou d'une autre, les autorités régionales ou fédérales.

L'orateur dit qu'il faut encourager les communes à prendre leurs précautions dès aujourd'hui, c'est-à-dire à réaliser évidemment des arbitrages puisque les villes et communes ont déjà des difficultés à boucler leurs budgets. Il faut les encourager à prendre leurs responsabilités et à épargner dès à présent pour faire face aux obligations futures.

Le jour où les villes et communes devront affecter 50 % de leur masse salariale au paiement des pensions des statutaires qui ne sont plus actifs, on verra surgir un énorme problème, étant donné le poids de la masse salariale dans les budgets des pouvoirs communaux. C'est la priorité.

M. Daman partage le souci du sénateur Noreilde concernant l'égalité entre personnes qui effectuent le même travail mais dont l'une aura une pension plus élevée parce qu'elle était statutaire.

Mme de T' Serclaes souligne que la responsabilité de donner de telles directives aux communes appartient aux régions.

M. Daman acquiesce.

M. Noreilde demande si cela signifie que la situation est si sérieuse que les autorités locales ne disposent pas de moyens suffisants pour construire un deuxième pilier pour leurs fonctionnaires contractuels. Si c'est le cas, cela constitue, selon lui, la base d'une sorte de conflit de générations. Les jeunes ne reçoivent en effet plus la possibilité de devenir fonctionnaires statutaires. Ils doivent payer d'importants impôts, mais ne peuvent, à l'inverse des statutaires, se constituer leur propre droit à la pension. Selon lui, il s'agit là d'une forme de discrimination.

M. Daman déclare que les autorités locales doivent se tenir à leurs obligations du passé. Si un système de pensions harmonisé pour tous les statuts doit se constituer — si donc, pour la constitution de la pension via le premier pilier, aucune différence ne devrait être faite entre les fonctionnaires nommés contractuellement et statutairement, les indépendants, les employés et les ouvriers — selon lui, les jeunes générations de fonctionnaires ne seront pas automatiquement discriminées. Les villes et les communes peuvent donc être encouragées à constituer, via le deuxième pilier, une réserve supplémentaire pour leur

sommige steden en gemeenten hebben reservefondsen, maar de bedragen die opzij zijn gezet zijn werkelijk marginaal in vergelijking met de toekomstige verplichtingen.

In de eerste plaats moeten zij dus aangemoedigd worden om pensioenfondsen op te richten, want als de betaling van de pensioenen van de statutairen ooit problemen oplevert, zal de gewestelijke of de federale overheid op een of andere manier moeten optreden.

Spreker zegt dat men de gemeenten moet aanmoedigen om nu reeds voorzorgsmaatregelen te treffen, met andere woorden om arbitrages te maken, aangezien de steden en gemeenten het reeds moeilijk hebben om hun budget af te ronden. Zij moeten aangemoedigd worden om hun verantwoordelijkheid te dragen en om nu al te sparen om hun toekomstige verplichtingen aan te kunnen.

De dag waarop de steden en gemeenten 50 % van de loonlast zullen moeten aanwenden voor de betaling van de pensioenen van statutairen die niet meer actief zijn, zal er een enorm probleem ontstaan, wegens het gewicht van de loonsom in de budgetten van de gemeenten. Dat heeft de voorrang.

De heer Daman deelt de bekommernis van senator Noreilde betreffende de gelijkheid van personen die hetzelfde werk verrichten, maar waarvan de ene een hoger pensioen heeft omdat hij statutair geweest is.

Mevrouw de T' Serclaes meent dat het de gewesten zijn die dergelijke richtlijnen aan de gemeenten moeten geven.

De heer Daman beaamt dit.

De heer Noreilde vraagt of dat betekent dat de toestand zo ernstig is dat de lokale overheden niet over voldoende middelen beschikken om een tweede pijler op te bouwen voor hun contractuele ambtenaren. Als dat zo is, is dat volgens hem de basis van een soort van generatieconflict. De jongeren krijgen immers niet de kans om statutair ambtenaar te worden. Ze moeten wel vrij veel belastingen betalen, maar kunnen, in tegenstelling tot de statutaire ambtenaren, geen eigen pensioenrechten opbouwen. Dit is volgens hem een vorm van discriminatie.

De heer Daman zegt dat de lokale overheden de verplichtingen uit het verleden moeten nakomen. Als er een geharmoniseerd pensioensysteem voor alle statuten zou komen — als er dus voor de pensioenopbouw via de eerste pijler geen onderscheid zou worden gemaakt tussen contractuele en statutair benoemde ambtenaren, zelfstandigen, bedienden en arbeiders — zal volgens hem de jongere generatie ambtenaren trouwens niet automatisch worden gediscrimineerd. De steden en gemeenten kunnen wel worden aangemoedigd om via de tweede pijler een extra reserve op te bouwen voor hun personeel. En ook de individuen

personnel. Et les individus doivent également être encouragés à prendre les précautions qui s'imposent pour leur avenir, via le troisième pilier.

Certaines villes et communes ne se trouvent pas, selon M. Daman, dans une si mauvaise situation et essaient, en faisant appel à une capitalisation des pensions des travailleurs contractuels, de mettre ces derniers sur le même plan que les statutaires. Pour de nombreuses villes et communes, le tableau n'est pas si rose.

Le gros problème est le fait que les fonctionnaires statutaires doivent recevoir la pension qui leur a été promise. À cet égard, il y a lieu d'examiner la problématique de la péréquation. Ces dernières années, le fossé entre les salariés du secteur privé et ceux du secteur public n'a cessé de se réduire. C'est la raison pour laquelle, selon l'orateur, la pension des fonctionnaires devrait être adaptée. Auparavant, la pension élevée des fonctionnaires était en effet considérée comme une compensation de leurs basses rémunérations. L'égalisation entre les deux secteurs doit finalement mener à la création d'un système uniforme.

D'après M. Daman, il n'y a plus d'argent aujourd'hui pour financer les droits acquis dans le passé et il est important d'épargner pour résoudre le problème du vieillissement. À défaut, les villes et les communes doivent économiser sur les services assurés à la population.

II.A.5. AUDITIONS DE REPRÉSENTANTS D'ORGANISATIONS DE SENIORS

a) *Exposés introductifs*

II.A.5.1. M. Jul Geeroms, secrétaire du *Ouderen Overleg Komitee (OOK) flamand*

M. Geeroms présente brièvement l'«*Ouderen Overleg Komitee*» (OOK) flamand. L'OOK est un comité qui regroupe toutes les organisations de seniors flamandes ainsi que la plupart des organisations socioculturelles travaillant pour des seniors. L'OOK poursuit un double objectif: d'une part, promouvoir la collaboration entre toutes les organisations qui travaillent avec et pour des seniors et promouvoir le fonctionnement de celles-ci et, d'autre part — lorsque c'est possible — assurer la défense collective des intérêts des seniors et faire office d'interlocuteur envers les pouvoirs publics.

L'OOK représente au total quelque 750 000 seniors, soit environ 35 à 40 % de ceux-ci. La concertation et la formulation des points de vue ont lieu en conseil d'administration et en assemblée générale. Les travaux de ces organes décisionnels sont préparés par des

moeten worden aangemoedigd om via de derde pijler voorzorgen te nemen voor de toekomst.

Sommige steden en gemeenten staan er volgens de heer Daman niet zo slecht voor en proberen door vormen van kapitalisatie de pensioenen van de contractuele werknemers gelijk te stellen met die van de statutaire ambtenaren. Vele steden en gemeenten staan er echter niet zo rooskleurig voor.

Het grote probleem is echter dat al de statutaire ambtenaren het pensioen moeten krijgen dat hen werd beloofd. In dat licht moet de problematiek van de perequatie worden gezien. De jongste jaren immers is het verschil tussen de salarissen in de privé-sector en in de openbare sector verminderd. Daarom zou volgens de spreker ook het ambtenarenpensioen moeten worden aangepast. Het hogere ambtenarenpensioen werd vroeger immers beschouwd als een compensatie voor de lagere wedde. De gelijkstelling tussen de twee sectoren moet uiteindelijk leiden tot het tot stand komen van een eenvormig stelsel.

Momenteel is er volgens de heer Daman evenwel geen geld om de rechten die in het verleden werden opgebouwd, te financieren en moet er worden gespaard om het probleem van de vergrijzing op te vangen. Indien dat niet gebeurt, zullen de steden en gemeenten moeten besparen op de essentiële dienstverlening aan de bevolking.

II.A.5. HOORZITTINGEN MET DE VERTEGENWOORDIGERS VAN SENIORENGANISATIES

a) *Inleidende uiteenzettingen*

II.A.5.1. De heer Jul Geeroms, secretaris van het *Ouderen Overleg Komitee (OOK)*

De heer Geeroms schetst kort waar het Vlaams Ouderen Overleg Komitee (OOK) voor staat. Het OOK is een overkoepeling van alle ouderenorganisaties in Vlaanderen en van de meeste sociaal-culturele organisaties die voor ouderen werken. Het OOK heeft een dubbele doelstelling. Enerzijds, de samenwerking bevorderen tussen alle organisaties die met en voor ouderen werken en hun werking promoten. Anderzijds, waar mogelijk de belangen van de ouderen gezamenlijk behartigen en optreden als gesprekspartner tegenover de overheid.

In totaal vertegenwoordigt het OOK ongeveer 750 000 ouderen, zowat 35 à 40 % van de ouderen. Het overleg en de vorming van standpunten gebeurt in de raad van bestuur en de algemene vergadering. De werkzaamheden van die beslissingsorganen worden

commissions et des groupes de travail spécialisés pour les revenus, les soins de santé, la mobilité, le sport et le mouvement. L'OOK organise chaque année la semaine des seniors et tient un parlement des seniors tous les deux ans.

M. Geeroms exprime les points de vue qui se dégagent des discussions sur le vieillissement tenues au sein des groupes de travail et des organes de gestion de l'OOK.

M. Geeroms constate que le groupe de travail Vieillesse se concentre sur le problème du travailleur âgé au niveau micro et méso dans le contexte du vieillissement. Les organisations de seniors ne sont pas directement concernées par cette problématique étant donné que l'OOK représente essentiellement les seniors retraités. Toutefois, l'intervenant pense qu'il serait utile que le groupe de travail tienne compte également de certaines sensibilités présentes chez les seniors.

L'intervenant déclare que les organisations de seniors membres de l'OOK abordent le débat sur le vieillissement, en cours dans les médias et dans le monde politique, en se plaçant dans l'optique des seniors. Il en résulte trois constats majeurs. Premier constat : la discussion se cantonne pour l'essentiel au financement des pensions et des soins de santé pour la période 2010-2030. Deuxième constat : on ne met pas suffisamment l'accent sur une approche plus large ou plus positive, fondée non pas sur le problème du vieillissement en soi mais sur les possibilités qu'il offre. Troisième constat : à l'heure actuelle, les seniors ne sont guère associés à la discussion.

Le premier point du débat est le financement des pensions et des soins de santé à partir de 2010. L'analyse n'est guère contestable dans la mesure où elle a été réalisée par des institutions réputées. L'intervenant s'efforcera de ne pas abréger les commissaires de chiffres connus. L'augmentation du nombre de seniors et de leur part relative dans la population provoquera une hausse des dépenses de pensions et de soins de santé et pèsera sur la capacité financière des générations d'actifs à venir.

Les organisations de seniors approuvent aussi en grande partie les solutions proposées : augmentation du taux d'activité, allongement de la carrière, maîtrise des dépenses, apurement de la dette publique ou alimentation du Fonds de vieillissement, financement alternatif de la sécurité sociale.

L'OOK a néanmoins quelques observations à formuler. L'augmentation du taux d'activité des personnes âgées ne doit pas se faire au détriment des jeunes, des personnes peu qualifiées et des allochtones, qui sont durement touchés par le chômage. Cet argument a également été avancé pour justifier la prépension. En outre, nombre de seniors constatent qu'il est très difficile de trouver un emploi quand on a

voorbereid door commissies en werkgroepen rond inkomen, zorg, mobiliteit, sport en beweging. Jaarlijks organiseert het OOK een ouderenweek en om de twee jaar is er een ouderenparlement.

De heer Geeroms formuleert de standpunten die voortvloeien uit discussies rond vergrijzing in de werkgroepen en de bestuursorganen van het OOK.

De heer Geeroms gaat ervan uit dat de werkgroep Vergrijzing zich concentreert op de problematiek van de oudere werknemer op micro- en meso-niveau binnen de context van de vergrijzing. De ouderenorganisaties hebben met die problematiek niet direct te maken, aangezien het OOK voornamelijk ouderen vertegenwoordigt die al met pensioen zijn. Toch vindt de spreker het nuttig dat de werkgroep ook rekening houdt met een aantal gevoeligheden bij de ouderen.

Spreker zegt dat de ouderenorganisaties die lid zijn van het OOK de vergrijzingsdiscussie in de media en in de politiek bekijken door de bril van de ouderen. Dat leidt tot drie grote vaststellingen. Ten eerste : de discussie wordt meestal beperkt tot de betaalbaarheid van de pensioenen en de gezondheidszorg voor de periode 2010-2030. Ten tweede : er is weinig aandacht voor een ruimere of positieve benadering, een benadering die niet uitgaat van het probleem, maar van de mogelijkheden van de vergrijzing. Ten derde : de ouderen van vandaag worden nauwelijks bij de discussie betrokken.

Het eerste punt in het debat is de betaalbaarheid van de pensioenen en de gezondheidszorg vanaf 2010. De analyse is weinig betwistbaar, want ze werd gevoerd door gerenommeerde instellingen. Spreker zal de commissieleden zo weinig mogelijk met de gekende cijfers overvallen. Het toenemend aantal ouderen en hun relatief aandeel in de bevolking zal de uitgaven voor de pensioenen en de gezondheidszorg doen toenemen en zal wegen op de draagkracht van de toekomstige jongere actieve generaties.

De ouderenorganisaties gaan ook grotendeels akkoord met de voorgestelde oplossingen : verhoging van de activiteitsgraad, langer werken, beheersing van de uitgaven, afbouw van de staatsschuld of stijving van het Zilverfonds, alternatieve financiering van de sociale zekerheid.

Toch maakt het OOK enkele bedenkingen bij die oplossingen. De verhoging van de activiteitsgraad van de ouderen mag niet ten koste gaan van de jongeren, de laaggeschoolden en de allochtonen, bij wie een hoge werkloosheid heerst. Dat argument werd ook aangevoerd in de verantwoording voor het brugpensioen. Bovendien ervaren veel ouderen dat het heel moeilijk is werk te vinden voor wie ouder is dan

plus de cinquante ans. Un élément important à cet égard est l'image négative de la prise d'âge en général et des travailleurs âgés en particulier. Il faudra inverser cette image si on veut procurer des emplois aux seniors. Jusqu'à présent, le débat a négligé cet aspect.

Une deuxième observation concerne la solidarité des seniors qui disposent de moyens financiers suffisants. L'OOK approuve l'idée d'une solidarité à condition que celle-ci soit globale. La solidarité des seniors mieux nantis existe déjà sous la forme d'une cotisation de solidarité.

Une troisième observation concerne la pension légale et l'adaptation des pensions au bien-être. Dans le débat actuel, on met très fortement l'accent sur le financement futur des pensions, mais cela ne doit pas masquer le fait qu'il existe déjà un problème aujourd'hui.

À en croire certains, notre régime de pension légale verse des pensions mirobolantes. Or, ce n'est pas le cas. Les chiffres de la pauvreté montrent que 13 % de la population se trouve en situation précaire, mais chez les retraités, ce taux est de 25 %. Le régime de pension légale n'est donc pas pleinement satisfaisant. L'intervenant estime que l'ajustement des pensions au bien-être est très important. On en parle, mais on n'agit pas vraiment.

Selon M. Geeroms, le système des pensions complémentaires concerne surtout les futurs retraités. Ceux qui prendront leur retraite d'ici cinq à dix ans ne bénéficieront guère de ce système. Le régime de pension complémentaire n'en est qu'à ses débuts et ses effets ne se feront pleinement sentir que dans quarante ans. L'intervenant craint que l'on ne tire prétexte de l'existence d'un régime de pension complémentaire pour ne plus améliorer le régime légal.

En investissant dans les soins de santé, on fait d'une pierre deux coups. On répond à l'augmentation de la demande de soins tout en créant davantage d'emplois pour les peu qualifiés.

Selon l'intervenant, le problème du vieillissement est formulé en termes trop restrictifs et trop négatifs. Le vieillissement offre aussi des opportunités. En Finlande, une campagne de sensibilisation a été menée sous le slogan positif «L'expérience est une richesse nationale». Cette approche positive fait défaut en Flandre et en Belgique.

La reconnaissance et la promotion de l'apport que peuvent représenter les seniors dans le cadre des soins de proximité, de l'accueil des enfants et du bénévolat pourraient être un premier pas dans ce sens. Une étude du «*Centrum voor Bevolkings- en Gezinstudie*» révèle que 25 % des personnes de 55 à 65 ans viennent

vijftig. De negatieve beeldvorming ten aanzien van ouder worden in het algemeen en ten aanzien van oudere werknemers speelt hierbij een sterke rol. Als we de ouderen werk willen bieden, zal die beeldvorming in de toekomst moeten worden omgebogen. Dat aspect kwam tot nu toe niet sterk naar voor in het debat.

Een tweede bedenking gaat over de solidariteit van de ouderen met voldoende draagkracht. Het OOK gaat akkoord met solidariteit, maar die moet globaal zijn. De solidariteit van de ouderen met draagkracht bestaat reeds, in de vorm van de solidariteitsbijdrage.

Een derde bedenking betreft het wettelijk pensioen en de welvaartsaanpassing van de pensioenen. In het huidige debat wordt heel sterk de nadruk gelegd op de betaalbaarheid van de pensioenen in de toekomst, maar dat mag niet versluieren dat er momenteel ook een probleem bestaat.

Sommigen doen alsof ons wettelijk pensioenstelsel royale pensioenen uitkeert, maar dat is niet het geval. Uit de armoedecijfers blijkt dat 13 % van de bevolking bestaansonzeker is, maar bij de gepensioneerden is dat 25 %. Dat wijst erop dat het wettelijk pensioenstelsel geen volledige voldoening schenkt. Spreker vindt de welvaartsaanpassing van de pensioenen heel belangrijk. Er wordt over gesproken, maar er wordt heel weinig aan gedaan.

Volgens de heer Geeroms is het systeem van de aanvullende pensioenen vooral een zaak voor de toekomstige gepensioneerden. Wie over vijf à tien jaar met pensioen gaat, zal van dat aanvullend pensioen niet al te veel zien. Vandaag wordt begonnen met de vorming van een aanvullend pensioenstelsel dat pas over veertig jaar zijn volle effect zal sorteren. Spreker vreest dat het bestaan van een aanvullend pensioenstelsel zal worden ingeroepen om het wettelijk pensioenstelsel niet meer te verbeteren.

Investeren in de gezondheidszorg voor ouderen is twee vliegen vangen in één klap. Het komt tegemoet aan de toename van de vraag naar zorg en het betekent gelijktijdig meer werk voor laaggeschoolden.

Volgens spreker wordt het vergrijzingsprobleem te eng en te negatief geformuleerd. De vergrijzing biedt ook kansen. In Finland werd een sensibiliseringscampagne rond vergrijzing gevoerd onder de positieve titel «Ervaring is een nationale rijkdom». Die positieve benadering ontbreekt in Vlaanderen en in België.

De erkenning en de stimulering van de helpende rol van ouderen in de mantelzorg, de kinderopvang en het vrijwilligerswerk zou hiertoe een aanzet kunnen zijn. Uit een studie van het Centrum voor Bevolkings- en Gezinstudie blijkt dat 25 % van de 55 tot 65-jarigen buiten het huishouden regelmatig hulp biedt aan

régulièrement en aide à d'autres personnes, en dehors des tâches ménagères. Si le travail non rémunéré était converti en travail rémunéré, cela aurait des conséquences sur l'accueil des enfants, les soins de proximité, etc.

Une approche positive du vieillissement pourrait également se traduire par la reconnaissance du soutien informel des seniors aux générations plus jeunes. Comme ce phénomène n'a guère été étudié, les données disponibles sont rares.

L'intervenant sait par l'OOK que l'aide informelle que les personnes âgées apportent aux jeunes est considérable.

De plus, si on peut maintenir le revenu des personnes âgées à niveau, leurs activités permettront de générer beaucoup d'emploi dans le tourisme, l'horeca, et le secteur des soins et des services.

La grande question est de savoir quel nouveau rôle les personnes âgées peuvent jouer dans la société. Comment mettre à profit l'expérience qu'elles ont acquise? Actuellement, après leur mise à la retraite, quantité de gens restent encore actifs pendant dix à vingt ans.

L'intervenant se demande dès lors s'il ne faudrait pas réfléchir à un « nouveau contrat social ». Jusqu'à présent, les vingt-cinq premières années de la vie sont consacrées à la formation, les quarante suivantes au travail, et celles qui restent au repos. C'est sur ce schéma que se fonde la sécurité sociale. L'intervenant est d'avis qu'il faut revoir ce schéma à la lumière de l'évolution démographique. À l'avenir, des phases de travail, de formation, de soin et de temps libre alterneront sur une période qui s'étendra au-delà de 65 ans.

Cette conception des choses mérite toute notre attention dans le débat sur l'emploi des travailleurs âgés, au niveau micro comme au niveau macro.

Pour finir, il faut également tenir compte de la conclusion à laquelle aboutissent de nombreuses études, comme celle des professeurs Hooghe et Elchardus : il existe une différence considérable entre les retraités d'aujourd'hui et ceux de la génération suivante, nés après 1945, en ce qui concerne l'échelle de valeurs, les comportements, le mode de vie, etc.

L'OOK estime qu'il faut mener une politique d'inclusion des personnes âgées qui intègre les effets du vieillissement dans divers domaines. L'OOK entend considérer le vieillissement comme un élément positif. Dans une société qui s'articule autour du nouveau contrat social entre les générations, sans discrimination d'âge, les personnes âgées ont encore de nombreuses possibilités.

anderen. Als die niet-betalde arbeid zou worden omgezet in betaalde arbeid, zou dat consequenties hebben voor de kinderopvang, de mantelzorg enzovoort.

Een positieve benadering van de vergrijzing zou ook kunnen impliceren dat de informele steun van ouderen aan jongere generaties wordt erkend. Dat fenomeen is weinig bestudeerd en er zijn dus weinig gegevens over beschikbaar.

Spreeker weet via het OOK dat de informele steun van ouderen aan jongeren sterk is ontwikkeld.

Als het inkomen van de ouderen op peil blijft, kunnen hun activiteiten bovendien heel wat werkgelegenheid genereren in de sector van het toerisme, de horeca, de zorg- en de dienstverlening.

De kernvraag is welke nieuwe rol de ouderen in de samenleving kunnen spelen. Hoe kan de ervaring van ouderen worden aangewend? Vandaag volgt na de pensionering voor vele mensen nog een actieve periode van tien à twintig jaar.

Spreeker vraagt zich bijgevolg af of er niet moet worden nagedacht over een « nieuw sociaal contract ». Tot nu toe worden de eerste vijfentwintig jaar van het leven besteed aan vorming en opleiding, de volgende veertig jaar aan werken en de volgende jaren aan rust. De sociale zekerheid is gebaseerd op dat schema. Spreeker is van oordeel dat dat schema, gezien de demografische evolutie, moet worden herzien. In de toekomst zullen periodes van arbeid, vorming, zorg en vrije tijd elkaar afwisselen over een langere periode, tot voorbij de leeftijd van 65 jaar.

Die benadering verdient alle aandacht in het debat over werkgelegenheid voor oudere werknemers, zowel op micro- als op macro-niveau.

Tot slot moet ook rekening worden gehouden met het gegeven dat blijkt uit tal van studies, bijvoorbeeld die van professor Hooghe en van professor Elchardus. Tussen de gepensioneerden van nu en de volgende generatie gepensioneerden, die na 1945 is geboren, is er een aanzienlijk verschil inzake waardepatronen, gedragspatronen, levensstijl enzovoort.

Het OOK is van oordeel dat er nood is aan een inclusief ouderenbeleid dat rekening houdt met de effecten van de vergrijzing op verschillende domeinen. Het OOK wil de vergrijzing als een positief gegeven zien. Ouderen hebben nog tal van mogelijkheden in een samenleving die uitgaat van het nieuwe sociale contract tussen generaties, zonder leeftijdsdiscriminatie.

Enfin, l'intervenant estime qu'il faut associer davantage les personnes âgées au débat sur le vieillissement. Il regrette que la commission de la Chambre, qui s'est penchée sur les effets du vieillissement pour les pensions et les soins de santé, n'ait pas pris l'avis de l'organisation dont il est le secrétaire, et il apprécie à sa juste valeur l'attitude positive adoptée par le groupe de travail du Sénat.

Selon M. Geeroms, il y a bien un problème d'exclusion des personnes âgées, que celle-ci soit consciente ou inconsciente. Il compare la représentation des personnes âgées au Parlement fédéral actuel avec ce qu'elle était dans le premier parlement d'après-guerre. Alors qu'à l'époque, 10 % des parlementaires avaient plus de 65 ans, ce groupe ne représente plus à l'heure actuelle qu'1 %. Bien qu'il y ait à cela diverses explications, l'exemple montre aussi les possibilités structurelles de participation à la politique qui s'ouvrent aux personnes âgées.

Au niveau flamand, on est en train de mettre sur pied un Conseil des seniors. L'intervenant estime que cette initiative flamande mérite d'être imitée au niveau fédéral. L'OOK est disposé à prêter son concours. C'est la seule manière d'élaborer une politique d'inclusion des personnes âgées.

II.A.5.2. M. Christian Dhanis, président de la « Coordination des Associations de Seniors ASBL » (CAS)

M. Dhanis se réjouit que le Sénat demande l'avis des organisations de seniors. C'est important parce, trop souvent dans le passé, on a pris l'habitude de gérer leur vie sans les consulter. Aujourd'hui, on suit une autre orientation.

L'orateur explique que la CAS est en quelque sorte le pendant francophone de l'OOK. Toutefois, elle n'a été créée que le 26 octobre 2004. Elle réunit des associations de seniors de toutes les opinions politiques : chrétienne, socialiste, libérale et indépendante ainsi que les universités d'ânés. Elle poursuit le même objectif que l'OOK : faire entendre la voix de tous les ânés.

Il est important de laisser s'exprimer les seniors et de les aider à comprendre les problèmes qui se posent. Il existe surtout un problème de formation et d'information des seniors. Il est important que, par le biais de l'éducation permanente, on puisse les aider à prendre conscience de la réalité de l'existence et des problèmes qui se posent.

Aujourd'hui, on constate que le taux d'emploi est faible et qu'il est lié aux futures difficultés de financement de la sécurité sociale et des pensions. Il

Spreker is tot slot van oordeel dat de ouderen zelf meer bij het vergrijzingsdebat moeten worden betrokken. Hij betreurt dat de Kamercommissie, die zich boog over de effecten van de vergrijzing op pensioenen en gezondheidszorg, de mening van zijn organisatie niet gevraagd heeft en waardeert de positieve ingesteldheid van de werkgroep van de Senaat.

Volgens de heer Geeroms is er wel degelijk een probleem van bewuste of onbewuste uitsluiting van ouderen. Hij vergelijkt de vertegenwoordiging van de oudere generatie in het federale parlement met die in het eerste parlement na de oorlog. Toen was 10 % van de parlementsleden ouder dan 65. Vandaag vertegenwoordigt die groep amper 1 % meer. Hoewel er heel wat verklaringen voor zijn, illustreert het voorbeeld ook de structurele mogelijkheden voor de deelname van ouderen aan het beleid.

Er wordt gewerkt aan een Vlaamse Ouderenraad en spreker is van oordeel dat het initiatief op het federale niveau navolging verdient. Het OOK is bereid om daaraan mee te werken. Alleen zo kan een inclusief ouderenbeleid tot stand worden gebracht.

II.A.5.2. De heer Christian Dhanis, voorzitter van de « Coordination des Associations de Seniors ASBL » (CAS)

De heer Dhanis verheugt er zich over dat de Senaat de mening vraagt van de verenigingen van senioren. Dat is belangrijk, want in het verleden heeft men al te vaak de gewoonte aangekweekt hun leven te regelen zonder hen te raadplegen. Vandaag slaat men een andere weg in.

Spreker legt uit dat de CAS in zekere zin de Franstalige tegenhanger is van het « OOK ». Toch werd hij slechts op 26 oktober 2004 gesticht. De CAS vertegenwoordigt seniorenverenigingen van alle strekkingen : een christelijke, een socialistische, een liberale en een zelfstandige alsook de universiteiten van de derde leeftijd. Hij heeft dezelfde doelstellingen als het « OOK » : de stem van alle ouderen laten horen.

Het is belangrijk dat de ouderen zich kunnen uiten en geholpen worden om de problemen waarmee ze worden geconfronteerd te begrijpen. Er is vooral een probleem van vorming en informatie van de ouderen. Het is belangrijk dat men hen aan de hand van permanente vorming helpt zich bewust te worden van de realiteit van het bestaan en van de problemen die rijzen.

Vandaag stelt men vast dat de participatiegraad laag is en dat dit te maken heeft met de toekomstige financieringsproblemen van de sociale zekerheid en de

existe également un péril financier à cause de l'effet conjugué du vieillissement de la population et de la baisse de la natalité.

Cela signifie que, demain, on risque de connaître un déséquilibre entre les actifs et les non-actifs. On propose de revenir aux quarante heures, d'augmenter le taux d'emploi des plus de cinquante ans et de modifier le système des prépensions. L'Europe insiste également sur ce point. L'orateur pense toutefois qu'il convient de respecter une certaine prudence.

Le rapport de la Chambre (1) souligne que les travailleurs considèrent que la prépension est un droit acquis. L'orateur précise qu'il est dans le cas puisqu'il a pris sa prépension. Il a donc profité du système. Plusieurs éléments guident ce souhait. Tout d'abord, il existe une envie de retourner vers des loisirs et de mener une vie familiale un peu plus active. Ensuite, il règne, sur les lieux de travail, une ambiance peu enthousiasmante. Actuellement, l'ambiance de travail n'est plus la même que jadis et est peut-être moins motivante qu'elle ne l'a été.

Du côté des employeurs, deux aspects doivent être pris en considération. La prépension est un moyen de licencier une main d'œuvre coûteuse. Elle permet aussi d'éviter les indemnités élevées dues aux travailleurs âgés en cas de délocalisation ou de fermeture de l'entreprise.

On dit également que les travailleurs âgés ne s'adaptent pas à l'évolution technologique. C'est une erreur fondamentale de ne pas leur proposer de formation dès qu'ils ont atteint un certain âge.

Un problème fondamental de manque d'emplois se pose avant tout. Si on augmente le nombre de travailleurs de plus de 55 ans, ce manque sera davantage encore ressenti.

Autre piste de réflexion : pourquoi ne pas envisager un financement alternatif de la sécurité sociale, des pensions et des soins de santé via, par exemple, la cotisation sociale généralisée ?

M. Dhanis souligne qu'il faut aussi éviter la panique et les fausses rumeurs. Il est vrai que le vieillissement de la population fera augmenter le coût des pensions et des soins de santé mais, d'un autre côté, le nombre de jeunes diminuera, ce qui entraînera une réduction des dépenses au niveau des allocations familiales, de l'enseignement etc.

(1) Rapport de la Commission des Affaires sociales, doc. Chambre, 2003-2004, n° 51-1325/1-2.

pensioenen. Er is ook een financieel gevaar wegens het gecombineerde effect van de vergrijzing van de bevolking en de daling van het geboortecijfer.

Dat betekent dat men morgen een onevenwicht dreigt te kennen tussen actieven en niet-actieven. Men stelt voor terug te keren naar de veertig uur, de participatiegraad te verhogen van de mensen die ouder zijn dan vijftig jaar en het brugpensioensysteem te wijzigen. Europa beklemtoont ook dat punt. Niettemin denkt spreker dat het beter is enigszins voorzichtig te blijven.

Het verslag van de Kamer (1) onderstreept dat werknemers menen dat het brugpensioen een verworven recht is. Spreker vermeldt dat hij één van hen is, aangezien hij met brugpensioen is gegaan. Hij heeft dus van het systeem geprofiteerd. Bij het maken van die keuze spelen verscheidene gegevens. Eerst en vooral heeft men zin in vrije tijd en wil men een actiever gezinsleven. Vervolgens heerst er op de arbeidsplaatsen een weinig begeesterende sfeer. De werksfeer is niet meer wat hij geweest is en misschien is hij niet meer zo motiverend als in het verleden.

Bij de werkgevers moet men rekening houden met twee aspecten. Het brugpensioen is een middel om dure arbeidskrachten te ontslaan. Het is tevens een mogelijkheid om te ontsnappen aan de hoge vergoedingen die men aan oude werknemers moet betalen wanneer men de onderneming delocaliseert of verhuist.

Men zegt ook dat oudere werknemers zich niet aan de technologische ontwikkelingen aanpassen. Het is een fundamentele vergissing hen geen opleiding aan te bieden zodra ze een bepaalde leeftijd hebben bereikt.

Voor alles rijst het fundamentele probleem dat er een gebrek is aan banen. Een vermeerdering van het aantal werknemers van boven de 55 jaar, zal dat gebrek nog harder doen aankomen.

Een ander denkspoor : waarom overweegt men geen alternatieve financiering voor de sociale zekerheid, de pensioenen of de gezondheidszorg, bijvoorbeeld via de algemene sociale bijdrage ?

De heer Dhanis onderstreept dat men ook paniek en valse geruchten moet voorkomen. Het klopt dat de vergrijzing van de bevolking de kostprijs van de pensioenen en de gezondheidszorg zal verhogen, maar anderzijds zal het aantal jongeren afnemen, wat een vermindering met zich zal brengen van de uitgaven voor kinderbijlagen, onderwijs, enz.

(1) Verslag van de Commissie voor de Sociale Zaken, stuk Kamer, 2003-2004, nr. 51-1325/1-2.

Il ne faut pas uniquement évoquer l'aspect financier. Les travailleurs expérimentés ont un savoir-faire dont on se prive peut-être trop facilement. Pourquoi ne pas envisager qu'ils forment des plus jeunes, éventuellement dans les milieux scolaires ?

L'orateur développe ensuite quelques objectifs pour la politique de fin de carrière. Il y a tout d'abord la création d'emplois de qualité en faveur des jeunes, des temps partiels et des chômeurs de longue durée, éventuellement via la formation des moins qualifiés et des jeunes. Faire davantage travailler les aînés n'est en tout cas pas une solution.

Il faut aussi élaborer une politique de fin de carrière à plus long terme. Les entreprises devraient préparer les fins de carrière plus tôt. Dès que les travailleurs ont atteint l'âge de 40 ou 45 ans, il conviendrait d'examiner leurs besoins en formation continue pour les 15 ou 20 années à venir, en adaptant éventuellement leurs conditions de travail et en leur permettant ainsi de glisser doucement vers cette retraite.

M. Dhanis trouve important de mieux concilier l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, et de remettre la motivation à l'ordre du jour. Les employeurs ont une responsabilité à cet égard. Il faut éviter les ruptures brutales entre le monde du travail et la retraite, favoriser les départs à la pension, peut-être de façon progressive en développant des projets intergénérationnels et des programmes d'encadrement des jeunes, ainsi que valoriser l'expérience des aînés en leur permettant de former les plus jeunes.

En matière de prépension, il conviendrait de maintenir le système dans le cadre d'entreprises en réelle restructuration, surtout pour les travailleurs effectuant un travail pénible.

M. Dhanis évoque brièvement le travail après 65 ans. Il pense qu'il peut se révéler positif mais rappelle qu'il vise ceux qui peuvent encore trouver du travail et dont la santé leur permet d'assumer cette charge. Il pointe une politique à deux vitesses, qui n'offre pas à tous les aînés le même type de traitement, d'avantages ou de possibilités.

Les réflexions de M. Dhanis vont dans le même sens en ce qui concerne les pensions complémentaires, à savoir les pensions du deuxième pilier — assurances-groupe — et les pensions du troisième pilier — fonds de pension. Il convient d'éviter que demain, on ne fasse un peu trop la promotion des deuxième et troisième piliers, en oubliant de renforcer le premier pilier dont bénéficient la majorité des pensionnés.

Men mag niet uitsluitend aandacht besteden aan het financiële aspect. Ervaren werknemers hebben een knowhow waar men zich misschien wat te gemakkelijk van ontdoet. Waarom niet overwegen dat ze jongeren opleiden, eventueel in een schoolomgeving ?

Spreker ontwikkelt vervolgens enkele doelstellingen voor het beleid inzake het loopbaaneinde. Eerst en vooral moeten er kwaliteitsvolle banen komen voor jongeren, deeltijdse krachten en langdurig werklozen, eventueel door het opleiden van laaggeschoolden en jongeren. De ouderen langer doen werken is in elk geval geen oplossing.

Er moet ook een beleid voor het loopbaaneinde op lagere termijn komen. De ondernemingen moeten de beëindiging van de loopbaan vroeger voorbereiden. Zodra de werknemers de leeftijd van 40 tot 45 jaar hebben bereikt, is het aangewezen hun behoeften inzake permanente opleiding voor de 15 tot 20 komende jaren te onderzoeken, door eventueel hun arbeidsvoorwaarden aan te passen en hun zo de gelegenheid te bieden zachtjes naar dat pensioen af te glijden.

De heer Dhanis vindt het belangrijk dat meer aandacht wordt besteed aan het evenwicht tussen het beroeps- en het privé-leven, waarbij de motivatie weer op de agenda moet komen. De werkgevers dragen wat dat betreft verantwoordelijkheid. Men moet voorkomen dat er brutale breuken ontstaan tussen de arbeidswereld en het pensioen, men moet de pensioneringen misschien geleidelijk aan stimuleren, door intergenerationele projecten te ontwikkelen en begeleidingsprogramma's voor jongeren, alsook de ervaring van de ouderen opwaarderen door ze de kans te geven de jongeren te vormen.

Inzake brugpensioenen is het beter het systeem alleen te behouden voor ondernemingen die werkelijk aan het herstructureren zijn, vooral voor werknemers die zwaar werk verrichten.

De heer Dhanis heeft het kort over werken na 65 jaar. Hij denkt dat het positief kan zijn, maar herinnert eraan dat hij vooral diegenen beoogt die nog werk kunnen vinden en wier gezondheid het nog toestaat te werken. Hij mikt op een beleid met twee snelheden, dat niet alle ouderen een behandeling, voordelen of mogelijkheden van hetzelfde type biedt.

De overwegingen van de heer Dhanis gaan dezelfde richting uit voor wat de aanvullende pensioenen betreft, te weten de pensioenen van de tweede pijler — groepsverzekeringen — en de pensioenen van de derde pijler — de pensioenfondsen. Men kan beter voorkomen dat men morgen de tweede en derde pijler wat te veel promoot, en daarbij vergeet de eerste pijler te versterken, waar de meerderheid van de gepensioneerden baat bij heeft.

II.A.5.3. M. Louis Noël, président de la Fédération des Préretraités et Retraités

M. Noël constate tout d'abord qu'en Belgique, le taux d'emploi des plus de 50 ans est extrêmement faible, à savoir 25,7% contre 68,5% en Suède. Il considère que les démocraties occidentales sont à la traîne sur ce plan, puisque la France se situe à 33%, l'Allemagne à 38% et les Pays-Bas à 42%, la moyenne européenne étant d'environ 40%.

Ces chiffres ne permettent pas d'aborder valablement le problème du vieillissement de la population. De graves problèmes sont à prévoir. Des poids morts se créeront au niveau du chômage et de la retraite.

M. Noël aborde ensuite les prépensions. Il précise que la Fédération des Préretraités et Retraités, qu'il représente, est née en 1982 et a pour objectif la protection des conditions de vie en général des personnes qui ont quitté le circuit du travail en raison de leur âge.

Concernant les prépensions, la fédération de M. Noël estime qu'il faut bien sûr maintenir une couverture sociale en cas de prépension. Il faudrait toutefois éliminer les abus et limiter les prépensions aux cas de détresse, c'est-à-dire aux entreprises réellement en difficulté, contraintes de procéder à des licenciements collectifs, et aux cas de « carrières lourdes ». Il n'est pas possible qu'une personne ayant une carrière lourde soit obligée de rester active pendant une période aussi longue qu'une personne ayant une carrière plus normale, plus légère. Enfin, poursuit M. Noël, il faudrait limiter les prépensions aux problèmes de santé, c'est-à-dire aux personnes chez qui on constate légalement, suivant un processus précis, une impossibilité de continuer une carrière normale pour raisons de santé.

Pourquoi la Fédération des Préretraités et Retraités formule-t-elle ces propositions? Parce que, explique M. Noël, la position des entreprises est telle qu'elle a favorisé les prépensions. Au début, on a pré pensionné parce qu'on voulait favoriser le travail des jeunes. M. Noël en a personnellement fait l'expérience. Par la suite, les entreprises ont réalisé des économies de charges sociales et salariales pures et simples par le biais de la prépension. Ce fait est indiscutable, estime M. Noël. À partir du moment où une convention existait dans une entreprise, où la prépension était possible, les travailleurs ont demandé à en bénéficier, ce qui est assez humain. Il ajoute toutefois qu'il faut s'efforcer de changer les mentalités et, vu l'allongement de l'espérance de vie et le vieillissement de la population, d'amener les gens à travailler plus long-

II.A.5.3. De heer Louis Noël, voorzitter van de Federatie van Bruggepensioneerden en Gepensioneerden

De heer Noël stelt eerst en vooral vast dat de participatiegraad van de 50-plussers in België zeer laag is, namelijk 25,7%, terwijl ze in Zweden 68,5% bedraagt. Hij meent dat de westerse democratieën op dat gebied achterop hinken, want Frankrijk haalt 33%, Duitsland 38% en Nederland 42%, en het Europees gemiddelde bedraagt ongeveer 40%.

Met die cijfers kan men het probleem van de vergrijzing van de bevolking niet op geldige wijze benaderen. We kunnen dus ernstige problemen verwachten. Er zullen op het niveau van de werkloosheid en het pensioen dode gewichten ontstaan.

Vervolgens heeft de heer Noël het over de brugpensioenen. Hij verklaart dat de Federatie van Bruggepensioneerden en Gepensioneerden, die hij vertegenwoordigt, ontstaan is in 1982 met als doel de levensomstandigheden van de mensen die wegens hun leeftijd uit het arbeidsleven zijn gestapt in het algemeen te beschermen.

Wat de brugpensioenen betreft, meent de federatie van de heer Noël dat men uiteraard bij brugpensioenen een vorm van sociale bescherming moet behouden. Niettemin moet men misbruik uitschakelen en de brugpensioenen beperken tot de noodgevallen, dat wil zeggen tot de ondernemingen die werkelijk moeilijkheden hebben, die gedwongen zijn tot collectief ontslag over te gaan, alsook tot de gevallen van de « zware loopbanen ». Het is niet mogelijk dat iemand die een zware loopbaan achter de rug heeft, verplicht wordt even lang actief te blijven als iemand met een normalere, lichtere loopbaan. Ten slotte, gaat de heer Noël door, moet men de brugpensioenen beperken tot de gezondheidsproblemen, dat wil zeggen tot de personen bij wie men wettelijk, aan de hand van een welomschreven proces, vaststelt dat ze om gezondheidsredenen onmogelijk een normale loopbaan kunnen voortzetten.

Waarom doet de Federatie van Bruggepensioneerden en Gepensioneerden die voorstellen? Omdat, zo legt de heer Noël uit, de ondernemingen zich in een situatie bevinden die de brugpensioenen gestimuleerd heeft. Aanvankelijk liet men mensen met brugpensioen gaan om de jongeren aan het werk te helpen. De heer Noël heeft dat persoonlijk ervaren. Vervolgens hebben de ondernemingen door middel van het brugpensioen op de sociale lasten en de loonlast bezuinigd. Daar valt niet over te redetwisten, meent de heer Noël. Zodra er in een onderneming een overeenkomst bestond die brugpensioen mogelijk maakte, hebben de werknemers gevraagd ervan te kunnen profiteren, wat toch menselijk is. Hij voegt er echter aan toe dat er een inspanning moet worden geleverd om die mentaliteit te wijzigen en de mensen er, gezien de hogere levensverwachting en de

temps, sans les brimer et en tenant compte des considérations qu'il a exprimées au départ.

M. Noël se penche ensuite sur le problème du chômage. Il observe que notre pays compte 723 000 chômeurs (catégorie qui englobe non seulement les demandeurs d'emploi mais aussi les chômeurs âgés et les prépensionnés), soit 42 %. Ce nombre était de 704 000 en 1992. M. Noël en conclut que la Belgique est en train de s'installer dans le chômage. Parmi les 723 000 chômeurs recensés dans notre pays, ajoute M. Noël, on compte 11 % de personnes de moins de 25 ans, 30 % de personnes âgées de 25 à 40 ans, 16 % de personnes âgées de 40 à 50 ans et 42 % de travailleurs âgés !

La situation actuelle est semblable, bien qu'un peu aggravée, à celle qui existait en 1992. M. Noël insiste pour que l'on garde à l'esprit que le problème à résoudre par rapport au vieillissement de la population est d'abord et avant tout celui du chômage. Pour le résoudre, les entreprises doivent y mettre du leur et le pouvoir politique doit avoir le courage de prendre certaines mesures qui conduiront progressivement à une diminution du chômage. Sinon, c'est simple, la société sera boîteuse, elle devra porter un poids lourd « chômage » en amont et un poids lourd « retraite » en aval.

En ce qui concerne le travail des pensionnés, la Fédération des Prérétraités et Retraités constate que les rémunérations afférentes éventuellement au travail d'appoint étant réglementées et limitées, la tentation existe de supprimer les limitations. M. Noël déclare avoir personnellement étudié avec soin le dossier produit par la Chambre, qui comporte 450 pages d'exposés de gens venant des milieux les plus divers. Beaucoup ont émis l'opinion qu'il fallait supprimer les limitations des rémunérations afférentes au travail d'appoint des pensionnés. M. Noël, quant à lui, pense que c'est peut-être un peu tôt pour le faire et qu'il faut avant tout s'attaquer au problème du chômage. Il souligne que les plafonds ont d'ailleurs été majorés il y a un an. Il considère que limiter les rémunérations du travail d'appoint présente un danger. Il cite l'exemple d'un pensionné qui touche une pension modeste de l'ordre de 400 000 francs par an. Si l'intéressé prend un travail d'appoint de 200 000 francs sur l'année, il ne lui reste que 100 000 francs net. Pourquoi ? Parce qu'il paie 13,07 % de cotisations sociales qui ne lui profitent pas pour sa pension. Là, une adaptation est absolument nécessaire. Il faut diminuer cette ponction sociale. Quant à la ponction fiscale, elle doit être diminuée également parce que les pensionnés subissent l'effet d'une progressivité exagérée et que la réduction d'impôts doit bénéficier au pensionné avant qu'il obtienne un travail d'appoint. Cette progressivité est trop lourde, ce qui implique d'adapter les retenues sociales et fiscales.

vergrijzing toe te brengen langer te werken, zonder ze te pesten en rekening houdend met de overwegingen die hij bij het begin heeft gemaakt.

De heer Noël buigt zich vervolgens over het werkloosheidsvraagstuk. Hij merkt op dat ons land 723 000 werklozen telt (dat cijfer omvat niet alleen de werkzoekenden, maar ook de oudere werklozen en de bruggepensioneerden), of 42 %. In 1992 was dat aantal 704 000. De heer Noël besluit daaruit dat België zich in de werkloosheid aan het nestelen is. 11 % van de 723 000 werklozen die in ons land geregistreerd zijn, is jonger dan 25 jaar, 30 % is tussen 25 en 40 jaar, 16 % is tussen 40 en 50 jaar en 42 % zijn oudere werknemers !

De huidige toestand is vergelijkbaar met die in 1992 hoewel hij iets ernstiger is. De heer Noël beklemtoont dat men voor ogen moet houden dat het op te lossen probleem in verband met de vergrijzing eerst en vooral de werkloosheid is. Daartoe moeten de ondernemingen een inspanning leveren en de politieke overheid moet de moed hebben om bepaalde maatregelen te nemen die geleidelijk aan zullen leiden tot een daling van de werkloosheid. Zoniet zal de maatschappij kreupel zijn en voor de pensionering het zwaargewicht « werkloosheid » moeten dragen en erna het zwaargewicht « pensioen ».

Wat de arbeid van de gepensioneerden betreft, stelt de Federatie van Bruggepensioneerden en Gepensioneerden vast dat omdat de bijkomende bezoldiging die eventueel wordt verdiend met een bijbaan gereguleerd en beperkt is, de verleiding bestaat om de beperkingen op te heffen. De heer Noël verklaart het dossier van de Kamer, dat 450 bladzijden uiteenzettingen bevat uit de meest diverse kringen, zorgvuldig te hebben bestudeerd. Velen hebben verklaard dat de beperkingen op de bezoldiging voor bijbanen van gepensioneerden moeten worden opgeheven. De heer Noël meent dat het misschien wat vroeg is om dat te doen en dat men eerst en vooral het probleem van de werkloosheid moet aanpakken. Hij onderstreept overigens dat de bovengrenzen een jaar geleden werden opgetrokken. Hij meent dat er een gevaar dreigt wanneer men de bezoldiging voor bijbanen beperkt. Hij geeft het voorbeeld van een gepensioneerde die een bescheiden pensioen ontvangt van ongeveer 400 000 frank per jaar. Indien belanghebbende een bijbaan neemt van 200 000 frank per jaar, houdt hij netto slechts 100 000 frank over. Waarom ? Omdat hij 13,07 % sociale bijdragen betaalt die hem voor zijn pensioen niets opleveren. Dat moet absoluut worden aangepast. Die sociale aderlating moet verminderen. De fiscale aderlating moet eveneens verminderen, omdat gepensioneerden de gevolgen dragen van een overdreven progressiviteit en de gepensioneerde baat moet hebben bij de belastingverlaging voor hij een bijbaan neemt. Die progressiviteit is te zwaar, wat impliceert dat men de sociale en fiscale inhoudingen moet aanpassen.

Le dernier point que soulève M. Noël est celui de la formation des travailleurs, laquelle doit se poursuivre tout au long de la carrière.

Le patronat a demandé, par exemple, la suppression de la barémisation en fonction de l'âge. M. Noël estime que le travailleur âgé doit être protégé, que l'on ne peut pas manipuler sa rémunération à volonté et qu'il faut tenir compte de l'importance de la fonction qu'il remplit ainsi que de son âge. Il ne faut pas raccourcir les délais de préavis; il faut combattre la tentation que peuvent avoir des employeurs de se débarrasser du travailleur âgé.

Personne n'aborde généralement la question du processus de formation. Quand un travailleur atteint un certain âge, il faut avoir le souci de l'informer et de le former. Il faut éviter que les gens arrivent désarmés au seuil de cette période de retraite qui est plus longue qu'auparavant et peut atteindre 20 ou 25 ans, en raison de l'espérance de vie qui augmente continuellement.

À la naissance, l'espérance de vie d'une personne est actuellement de 75 ans pour un homme et de 81 ans pour une femme. Toutefois, lorsqu'elle atteint l'âge de 60-65 ans, son espérance de vie est plus élevée puisqu'un certain nombre de caps ont été franchis. Il faut donc la former et l'informer sur cette période de vie, lui dire que la clef d'une retraite heureuse est de garder une activité et des objectifs, de ne pas devenir un senior croulant.

On ne peut pas remplir une période de vie de 20 ou 25 ans uniquement avec des loisirs et des voyages. Il est donc normal de prévoir une formation de l'intéressé, une préparation à sa retraite, de parler de la gestion des ressources, de la gestion du logement, d'une série de problèmes qu'il va certainement rencontrer.

En conclusion, la Fédération des Préretraités et Retraités estime qu'il faut absolument avoir le courage de redonner plus de travail à la population. Si on n'agit pas ainsi, on n'est pas armé pour faire face au vieillissement. Pourquoi les Scandinaves réussissent-ils sur ce plan? En Suède, le pourcentage de taux d'activité des personnes âgées est de 68,3%; le Danemark se positionne très bien aussi. Pourquoi l'Europe occidentale est-elle à ce point à la traîne dans ce domaine crucial?

II.A.5.4. M. Francis Féraux, Mme Martine Croisiau et M. Didier van der Meersch, représentants de SeniorFlex ASBL

M. Féraux précise que, chez SeniorFlex, il s'occupe des matières juridiques et de la presse, tandis que Mme Croisiau est responsable des ressources humaines dans

Het laatste punt dat de heer Noël behandelt, is dat van de opleiding van de werknemers, die de hele loopbaan lang moet doorgaan.

De werkgevers hebben bijvoorbeeld de afschaffing gevraagd van de op leeftijd gebaseerde loonschalen. De heer Noël meent dat de oudere werknemer beschermd moet worden en dat men niet naar believen met zijn loon kan knoeien, dat men rekening moet houden met het belang van de functie die hij vervult alsook met zijn leeftijd. Men mag de opzeggings-termijnen niet verkorten; de neiging van bepaalde werkgevers om zich van de oudere werknemer te ontdoen, moet worden bestreden.

Over het algemeen behandelt niemand het probleem van het opleidingsproces. Wanneer een werknemer een bepaalde leeftijd bereikt, moet men ervoor zorgen dat men hem informeert en opleidt. Men moet voorkomen dat de mensen ongewapend voor die pensioenperiode komen te staan. Ze is langer dan in het verleden en kan 20 of 25 jaar duren, wegens de voortdurend stijgende levensverwachting.

Bij de geboorte is de levensverwachting nu 75 jaar voor een man en 81 jaar voor een vrouw. Maar wanneer men de leeftijd van 60-65 jaar bereikt, is de levensverwachting hoger omdat een aantal risico's achter de rug liggen. Men moet de mensen dus opleiden en informeren rond die levensperiode, hun zeggen dat de sleutel tot een gelukkig pensioen eruit bestaat actief te blijven en een doel te behouden, en geen uitgebluste bejaarde te worden.

Men kan geen levensperiode van 20 of 25 jaar alleen maar met vrije tijd en reizen vullen. Het is dus normaal dat men voor een opleiding van de betrokkene zorgt, dat men hem op zijn pensioen voorbereidt, dat men hem spreekt over het beheer van de middelen, het beheer van de huisvesting, een reeks problemen waarmee hij ongetwijfeld geconfronteerd zal worden.

Tot besluit meent de Federatie van Bruggepensioneerden en Gepensioneerden dat men hoe dan ook de moed moet hebben om de bevolking opnieuw aan het werk te zetten. Indien men het zo niet doet, is men niet gewapend om de vergrijzing op te vangen. Waarom slagen de Scandinaviërs hierin? In Zweden bedraagt de participatiegraad van de bejaarden 68,3%; ook Denemarken doet het uitstekend. Waarom hinkt West-Europa zo achterop op dit cruciale gebied?

II.A.5.4. De heer Francis Féraux, mevrouw Martine Croisiau en de heer Didier van der Meersch, vertegenwoordigers van SeniorFlex VZW

De heer Féraux preciseert dat hij bij SeniorFlex bezig is met juridische zaken en de pers, terwijl mevrouw Croisiau human resources manager is in een financiële

un organisme financier et que M. Van der Meersch est directeur financier et possède sa propre société.

L'orateur explique que SeniorFlex a été créée en janvier 2003. Elle compte des membres de qualité, issus de toutes les couches sociales de la population. Son objectif est de tenter d'aider tous les seniors, soit les personnes de 45 ans et plus, et tous les chômeurs qui, remerciés par les entreprises qui les employaient, se trouvent sur le marché de l'emploi et éprouvent des difficultés pour se reclasser.

SeniorFlex veut obtenir, pour les seniors, le droit de rester actif de manière flexible en permettant la combinaison d'une activité lucrative occasionnelle et le maintien d'avantages sociaux, sans que ceux-ci ou le produit du travail ne soient grevés. SeniorFlex souhaite également promouvoir la valeur économique et sociale du travail des seniors, ainsi qu'une communication puissante. En Belgique, il convient en effet d'informer correctement les seniors et les décideurs.

Il faut, par ailleurs, promouvoir un nouveau cadre juridique ainsi que des incitants afin que les seniors retournent au travail. Le droit à la prépension ne doit pas être un acquis social et on doit éventuellement revenir à la situation qui existait lorsque la prépension a été créée.

Enfin, on doit permettre aux seniors de transmettre leur expérience aux jeunes.

Le cheval de bataille de SeniorFlex est toutefois l'abolition des plafonds annuels de l'activité autorisée. Ils ont été créés en 1967 par un arrêté royal. Il faut aujourd'hui adopter un autre arrêté royal afin de modifier totalement la situation actuelle.

SeniorFlex a d'ailleurs contribué à la rédaction de la proposition de loi visant à l'abolition des plafonds, déposée en juillet 2004 par les députés de Donnea, Bacquelaine et Jeholet (1). SeniorFlex ne demande pas d'argent ou une augmentation des pensions. L'État ne pourrait d'ailleurs pas l'accorder et, de toute façon, dans dix ans, il pourra d'ailleurs donner encore moins d'argent.

SeniorFlex demande simplement que le senior qui désire travailler puisse le faire sans perdre ses droits acquis et sans aucune contrainte. S'il n'existe pas assez d'emploi en Belgique, il doit même pouvoir créer son propre emploi mais pas sans rien gagner. Actuellement, à cause des plafonds, il est très difficile pour un pensionné ou prépensionné de créer son propre emploi, de le faire fructifier et de contribuer ainsi au PNB.

instelling en de heer van der Meersch financieel directeur is en eigenaar van een vennootschap.

Spreeker legt uit dat SeniorFlex in januari 2003 werd gesticht. Het telt kwaliteitsvolle leden, uit alle lagen van de bevolking. Zijn doelstelling is alle ouderen proberen te helpen, dat zijn de mensen van 45 jaar en ouder, en alle werklozen die nadat ze werden ontslagen door de ondernemingen die hen in dienst hadden, op de arbeidsmarkt zijn beland en moeilijkheden ondervinden om een nieuwe baan te vinden.

SeniorFlex wil voor alle senioren het recht bedingen om actief te blijven op een flexibele manier, door het mogelijk te maken occasioneel betaalde jobs uit te oefenen en tegelijkertijd de sociale voordelen te behouden, zonder dat deze voordelen noch de opbrengst van die arbeid zwaar belast worden. SeniorFlex wil ook de economische en sociale waarde van het werk van de senioren opwaarderen en hier krachtig over communiceren. In België is het immers nodig om de senioren en de besluitvormers correct te informeren.

Er moet ook een nieuw juridisch kader worden opgebouwd, met stimuli waardoor de senioren weer aan het werk zullen gaan. Het recht op vervroegd pensioen mag geen sociale verworvenheid zijn. Misschien moet men zelfs terugkeren naar de situatie zoals die was voor het vervroegd pensioen bestond.

Ten slotte moet men de senioren ook in staat stellen hun ervaring door te geven aan jongeren.

Het stokpaardje van SeniorFlex is echter de afschaffing van de jaarlijkse plafonds van toegelaten activiteit. Deze plafonds zijn in 1967 bij koninklijk besluit ingesteld. Er moet nu een nieuw koninklijk besluit komen, om de situatie volledig te wijzigen.

SeniorFlex heeft ook meegewerkt aan het wetsvoorstel tot afschaffing van de plafonds dat in juli 2004 is ingediend door de volksvertegenwoordigers de Donnea, Bacquelaine en Jeholet. SeniorFlex vraagt niet om geld of een verhoging van de pensioenen. De Staat zou dit toch niet goedkeuren en binnen tien jaar zou hij toch weer minder geld te verdelen hebben (1).

SeniorFlex vraagt gewoon dat de senior die wenst te werken, dat kan doen zonder zijn verworven rechten te verliezen en zonder dat hier enige verplichting aan verbonden is. Als er niet genoeg werk is in België, zou de senior zelfs zijn eigen werk moeten kunnen creëren, maar niet zonder er iets aan te verdienen. Momenteel is het vanwege de plafonds zeer moeilijk voor een gepensioneerde of iemand die met vervroegd pensioen is om als zelfstandige te werken, dit op een winstgevende manier te doen en zo bij te dragen tot het BNP.

(1) Doc. Chambre, 2003-2004, n° 51-1266/1.

(1) Stuk, Kamer, 2003-2004, nr. 51-1266/1.

L'orateur ajoute que ces plafonds sont complexes, injustes, inutiles et surtout uniques au monde. Peu de pays connaissent ce genre de plafonds. Il est extrêmement difficile de comprendre les douze plafonds existants.

En fait, en Belgique, personne ne sait avec certitude de quoi il devra vivre au moment où il prendra sa retraite.

Les plafonds sont injustes car, quels que soient le type et le niveau de la pension, il est interdit à tout retraité de travailler sans perdre celle-ci. Ce système est unique en Europe et même au monde. C'est en tout cas une discrimination au niveau du droit au travail.

Ils sont inutiles parce qu'ils ne profitent ni à la personne, ni à l'État. Ils sont injustifiables parce qu'une pension de survie permet de travailler pour 11 874 euros par an; une pension de retraite réduit cette autorisation à 5 937,26 euros par an, avant l'âge de 65 ans. On peut à nouveau gagner 10 845 euros par an après 65 ans. A-t-on besoin d'argent avant ou après 65 ans ?

Ces limitations inutilement vexatoires pour deux millions d'individus en Belgique doivent être supprimées, en tout cas pour les seniors qui désirent exercer une activité lucrative. Il faut même encourager et soutenir ces derniers. Des mesures techniques devront être mises au point; elles ne sont pas très complexes. Il faut innover.

Les seniors eux-mêmes se font un petit mirage doré de ce qu'ils vont gagner et de ce temps béni de la retraite, jusqu'à ce qu'ils prennent connaissance du montant qu'ils percevront et de l'interdiction de dépasser les plafonds.

Un premier objectif fondamental de l'État doit être d'informer le citoyen de manière claire et précise quant aux conditions exactes et aux montants qui lui seront applicables en matière de retraite. Aujourd'hui, si l'on interroge l'Office national des pensions sur ce que l'on gagnera à l'âge de 60 ou de 65 ans, il faut des mois pour obtenir une réponse et essayer de comprendre.

Dans la négociation sociale qui réglera le sort des seniors, le gouvernement ne peut limiter le nombre de ses partenaires à deux : les représentants des entreprises et les syndicats. En effet, les seniors qui sont au chômage ou à la retraite ne sont pas valablement représentés. Dans la mesure où ce sont les entreprises qui ont décidé unilatéralement de leur éviction du monde du travail et où ces mêmes entreprises refusent

Spreker voegt daaraan toe dat de plafonds ingewikkeld, onrechtvaardig en vooral enig in de wereld zijn. Er zijn weinig landen waar dit soort begrenzing wordt toegepast. Het is ontmoedigend moeilijk om de 12 bestaande grenzen te begrijpen.

In feite weet in België niemand met zekerheid waarvan hij zal moeten leven wanneer hij met pensioen gaat.

De plafonds zijn onrechtvaardig omdat het, ongeacht het soort en het bedrag van het pensioen, voor de gepensioneerde verboden is om te werken, op straffe van het verlies van zijn pensioen. Dit systeem is uniek in Europa en zelfs in de hele wereld. Het is in elk geval een inbreuk op het recht op werken.

De plafonds zijn nutteloos omdat niemand er baat bij heeft, noch de betrokkenen, noch de Staat. Ze zijn onverantwoord, omdat men met een overlevingspensioen recht heeft op een bijverdienste van 11 847 euro per jaar. Een rustpensioen geeft recht op 5 937,26 euro bijverdiensten per jaar, vóór de leeftijd van 65. Na 65 jaar mag men weer 10 845 euro per jaar bijverdienen. Heeft men dat geld echter meer nodig vóór, of na 65 jaar ?

Deze onnodige en ergerlijke beperkingen, die in België twee miljoen mensen treffen, moeten worden afgeschaft, in elk geval voor de senioren die nog een winstgevende activiteit wensen uit te oefenen. Men moet deze laatsten zelfs steunen en aanmoedigen. Er zullen technische maatregelen moeten worden bedacht, maar die zijn niet erg ingewikkeld. Het is tijd voor vernieuwing.

De senioren zelf hebben een rooskleurig vooruitzicht op wat ze gaan ontvangen en op de gezegende tijd van het pensioen, tot op het moment dat ze vernemen hoeveel ze precies zullen krijgen en dat het hen verboden is bepaalde plafonds te overschrijden.

Een eerste fundamenteel doel van de Staat zou moeten zijn de burger duidelijk en precies in te lichten over de juiste voorwaarden en bedragen die op hem van toepassing zullen zijn wanneer hij met pensioen gaat. Wanneer men momenteel de Rijksdienst voor pensioenen vraagt hoeveel men op de leeftijd van 60 of 65 jaar zal ontvangen, duurt het maanden vooraleer men een antwoord krijgt en dat moet men dan ook nog trachten te begrijpen ...

In de sociale onderhandelingen die het lot van de senioren zullen bepalen, mag de regering haar gesprekspartners niet beperken tot twee, namelijk de vertegenwoordigers van de ondernemingen en de vakbonden. De senioren die werkloos of gepensionneerd zijn, worden immers niet wettig vertegenwoordigd. Aangezien het de ondernemingen zijn die eenzijdig beslist hebben deze mensen uit te sluiten

de les embaucher sous prétexte de leur âge avancé, leur impartialité au sein de la négociation sociale n'est pas évidente.

Quant aux syndicats, ils n'ont pas pu défendre les seniors avec efficacité quand ceux-ci étaient en activité. Aujourd'hui, ils ne les défendent plus sous prétexte qu'ils ne font plus partie du personnel actif. Telle est la concertation sociale sur un problème fondamental qui préoccupe 33 % de la population belge en 2005 !

SeniorFlex s'oppose à cette réglementation inadéquate et obsolète réservant aux seuls partenaires sociaux le droit de discuter et de régler le sort d'un tiers de la population. Les seniors ont voix au chapitre.

Mme Croisiau a été sensibilisée au combat de SeniorFlex en tant que responsable des ressources humaines.

En 1996, quand elle a pris ses fonctions, elle a été confrontée assez rapidement au fantasme d'une grande partie de la population belge. Beaucoup de gens assimilaient « pensions et prépensions » à « temps libre et loisirs ».

Le travailleur qui pense en termes de « temps libre et loisirs » souhaite être pensionné le plus rapidement possible. Il y est encouragé par l'État sur la base d'une législation datant des années 70 visant à permettre aux jeunes d'accéder à l'emploi. Les syndicats sont également d'accord car ils satisfont leur base et les employeurs voient là un excellent moyen de maintenir la paix sociale.

À ces fantasmes vient s'ajouter la notion de droit acquis : les travailleurs sont séduits par le système; ils bénéficient d'un droit et n'ont pas l'intention de s'en départir. Il sera difficile de réorienter les attentes.

Or, la situation a changé: Mme Croisiau cite l'évolution démographique, l'espérance de vie et les coûts en matière de retraite et de sécurité sociale. Auparavant, un responsable des ressources humaines qui considérait son action fondée, rencontrait la satisfaction de sa direction, des bénéficiaires, des syndicats et de l'État. Or, le désengagement des seniors qui devait donner lieu à l'engagement de juniors, semble de plus en plus contesté. Par ailleurs, on entend dire de plus en plus souvent que les seniors prennent l'emploi des juniors.

Pour le travailleur qui s'attendait à une espèce d'eldorado, la préretraite se révèle beaucoup moins

uit de beroepsactieve wereld en het ook de ondernemingen zijn die weigeren deze mensen aan te werven omwille van hun hogere leeftijd, valt het te betwijfelen of die ondernemingen op onpartijdige wijze aan de sociale onderhandelingen zullen deelnemen.

Wat de vakbonden betreft, zij hebben de senioren niet eens doeltreffend kunnen verdedigen toen ze nog actieve werknemers waren. Nu verdedigen ze de senioren niet meer omdat ze geen actieve werknemers meer zijn. Dat is dan het sociaal overleg over een fundamenteel probleem waar 33 % van de Belgische bevolking in 2005 mee te maken heeft !

SeniorFlex protesteert tegen de ondoelmatige en voorbijgestreefde reglementering waardoor alleen de sociale partners het recht hebben om het lot van een derde van de bevolking te bespreken en te bezegelen. De senioren moeten inspraak krijgen.

Mevrouw Croisiau is gevoelig geworden voor de standpunten van SeniorFlex als verantwoordelijke voor het personeelsbeleid.

Toen zij in 1996 haar functie opnam, heeft zij vrij snel kennis gemaakt met een van de « waanbeelden » van de Belgische bevolking. Vele mensen stellen « pensioen » en « vervroegd pensioen » gelijk met « vrije tijd en vrijetijdsbesteding ».

De werknemer die in termen van « vrije tijd en vrijetijdsbesteding » denkt, wil zo snel mogelijk met pensioen gaan. Hij wordt hiertoe ook aangemoedigd door de Staat, met een wetgeving die uit de jaren '70 stamt en die tot doel had de jongeren aan werk te helpen. De vakbonden zijn het hier helemaal mee eens, aangezien hun basis tevreden is en de werkgevers er een uitstekend middel in zien om de sociale vrede te handhaven.

Bij die waanvoorstellingen komt nog het idee van het « verworven recht »: de werknemers worden verleid door het systeem; zij hebben een recht verkregen en zijn niet van plan dit op te geven. Het zal moeilijk zijn de verwachtingen bij te sturen.

De situatie is echter veranderd. Mevrouw Croisiau verwijst naar de demografische evolutie, de levensverwachting en de kosten van de pensioenen en de sociale zekerheid. Vroeger kreeg een personeelsverantwoordelijke voor zijn gegronde aanpak de instemming van de directie, de begunstigden, de vakbonden en de Staat. De afstoting van de senioren, die plaats hadden moeten maken voor jongere werkkrachten, wordt echter steeds meer ter discussie gesteld. Anderzijds hoort men wel steeds vaker dat de senioren de plaatsen van de jongeren innemen.

Voor de werknemer die een soort van land van belofte tijdperk verwachtte, blijkt het vervroegd pensioen in de

attractante en réalité : les revenus diminuent et s'étalent sur une plus longue période puisque la durée de vie s'allonge; il faut donc fractionner le revenu complémentaire. L'état de santé pose également des problèmes : on constate des maladies et dépressions dues à l'absence de reconnaissance, à la perte du lien social, au sentiment d'inutilité.

Le chef d'entreprise réalise peut-être quelques économies sur le coût des salaires, mais il ne se rend pas toujours compte qu'il subit également une perte d'expérience, de compétences, de savoir, de savoir-faire, une perte de mémoire et de patrimoine culturel et un déséquilibre intergénérationnel. Où les juniors pouvaient se tourner vers des personnes plus expérimentées, il y a à présent un manque criant de complémentarité. Il ne faut pas nécessairement aborder les choses sous un angle conflictuel : le senior contre le junior !

Du côté de l'État, on constate une diminution des recettes sociales et fiscales, sans parler du travail au noir : nombreux sont les seniors qui effectuent des tâches complémentaires et des petits boulots. L'État voit aussi ses dépenses augmenter, notamment en raison de l'impact sur la sécurité sociale. Plusieurs études réalisées ces derniers mois ont démontré qu'un senior sur quatre de plus de cinquante ans était dépressif ou connaissait des problèmes de santé.

Au départ d'une idée qui semblait recueillir un large consensus, les responsables des ressources humaines en sont arrivés à procéder à des licenciements de seniors sachant pertinemment qu'à long terme, cette politique nuira à tout le monde y compris aux intéressés.

Mme Croisiau explique que SeniorFlex veut participer à une communication claire et sans ambiguïté sur la nécessité de faire évoluer les mentalités et changer l'état d'esprit dans le monde de l'entreprise et l'opinion publique en général; mettre en place des alternatives positives au rejet des seniors, comme un meilleur aménagement de la carrière; valoriser les seniors et leur apport à l'entreprise en leur ouvrant d'autres perspectives en rapport avec leur expérience, par exemple le tutorat et l'accompagnement; être un partenaire actif pour l'élaboration de tout projet destiné à améliorer la situation du senior pendant sa carrière, tel le processus de formation continue.

Mme Croisiau ajoute à cet égard qu'à l'heure actuelle, la gestion des ressources humaines en général n'investit plus dans les seniors parce que ceux-ci sont déjà sur la touche depuis un petit bout de temps et parce qu'il est insensé d'investir dans des personnes que l'on va licencier un peu plus tard.

Mme Croisiau poursuit en disant que l'objectif de SeniorFlex est encore de permettre aux prépensionnés

réalité veel minder aantrekkelijk. De inkomsten dalen en moeten langer meegaan, aangezien de levensverwachting stijgt. Het bijkomend inkomen moet dus verder verdeeld worden. Ook de gezondheid zorgt voor problemen : ziekte en depressie zijn een gevolg van het gebrek aan erkenning, van het verlies van een sociaal netwerk, van het gevoel van nutteloosheid.

De bedrijfsleider zal misschien iets besparen op de salariskosten, maar hij beseft niet altijd dat hij hierbij ervaring, bekwaamheid, kennis, knowhow, een stuk geheugen en cultureel patrimonium moet inleveren en een onevenwicht tussen de verschillende generaties schept. Daar waar de jongeren altijd meer ervaren mensen konden raadplegen, is nu een groot gebrek aan complementariteit ontstaan. Men hoeft de zaken niet noodzakelijk als een conflict te benaderen : senior tegen junior !

De Staat krijgt minder sociale en fiscale ontvangsten, zonder over het zwartwerk te spreken : er zijn veel senioren die bijklussen en kleine jobs doen. De Staat geeft ook meer geld uit, voornamelijk door de gevolgen voor de sociale zekerheid. Een aantal in de voorbije maanden gerealiseerde studies hebben aangetoond dat een op de vier senioren ouder dan vijftig jaar depressief is of gezondheidsproblemen heeft.

Op basis van een idee waar iedereen het over eens leek te zijn, zijn de personeelsverantwoordelijken ertoe gekomen senioren af te danken, terwijl zij zeer goed wisten dat dit beleid op lange termijn iedereen onrecht zou aandoen, met inbegrip van de betrokkenen.

Mevrouw Croisiau verklaart dat SeniorFlex wil meewerken aan een duidelijke en ondubbelzinnige boodschap in verband met de noodzaak van een mentaliteitswijziging en een andere manier van denken in de bedrijfswereld en in de samenleving in het algemeen. Er moeten positieve alternatieven voorhanden zijn voor de afwijzing van senioren, zoals een betere carrièreplanning. De senioren en hun bijdrage tot de onderneming dienen naar waarde geschat te worden en zij moeten andere mogelijkheden krijgen, die in verhouding staan tot hun expertise, bijvoorbeeld het tutoraat en de begeleiding. SeniorFlex wil actief meewerken aan de uitwerking van elk plan waardoor de senior een gunstiger carrièreverloop kan krijgen, bijvoorbeeld door middel van permanente vorming.

Mevrouw Croisiau voegt hieraan toe dat het personeelsbeleid tegenwoordig niet in meer senioren investeert omdat die al een tijdje uitgerangeerd zijn en omdat het onzin is te investeren in mensen die men kort daarna toch weer moet ontslaan.

Mevrouw Croisiau zegt vervolgens dat SeniorFlex er ook naar streeft om de bruggepensioneerden de

de reprendre une activité partielle et flexible sans perdre le bénéfice de leur statut.

Elle note que le retour sur le marché du travail est envisageable s'il se fait dans un laps de temps le plus court possible. Par exemple, il est difficile de remettre au travail une personne de 60 ans qui a quitté la vie professionnelle à 52 ans.

Tout cela avant d'être contraint à obliger tout le monde à travailler davantage et plus longtemps. Mme Croisiau rappelle en effet que nous ne sommes plus si éloignés de 2010, année du pic d'évolution démographique.

M. Van der Meersch présente un aperçu des pistes de réflexion de SeniorFlex pour faciliter le retour ou l'entrée des seniors dans la vie active.

SeniorFlex a axé sa réflexion sur deux points. Premièrement, les opérations de portage salarial. Ces opérations sont très connues et très fréquentes dans d'autres pays mais sont illégales en Belgique. Elles consistent à mettre en relation un senior qui a trouvé un travail auprès d'une entreprise ou d'un employeur avec une société porteuse qui serait spécialement agréée à cette fin. Cette pratique ressemble à de l'intérim mais n'en est pas car le contrat existe avant l'appel à la société porteuse.

Deuxièmement, le contrat de partenariat SeniorFlex. Il s'agit d'un contrat spécifique, occasionnel et suspensif, durant toute son exécution, de certains statuts préexistants. Spécialement dans le cas des chômeurs et des prépensionnés, explique M. Van der Meersch, il y aurait suspension des prestations sociales mais strictement limitée à la durée du contrat de partenariat. Dans le cas des retraités, en revanche, il n'y aurait pas de suspension du paiement des pensions puisque, par définition, celles-ci sont acquises en vertu d'une carrière antérieure.

M. Van der Meersch explique que ce contrat spécifique prévoit une mission à exécuter par un senior volontaire, dans un délai et suivant des modalités souples, en ce compris le retour à son statut antérieur, lorsque le senior a quitté ce statut de manière temporaire pour un travail spécifique. Le prix payé au senior serait soumis à une cotisation sociale dite de solidarité et aux impôts sur les revenus. Il y aurait donc participation à l'alimentation des caisses de l'État, à l'enrichissement du senior qui participe au système et, bien entendu, à la création de richesses exprimée dans le PNB.

mogelijkheid te bieden een parttime en soepele activiteit uit te oefenen, zonder dat zij daarbij de voordelen van hun statuut moeten opgeven.

Zij merkt op dat het mogelijk is op de arbeidsmarkt terug te keren, op voorwaarde dat dit zo snel mogelijk gebeurt. Het is bijvoorbeeld moeilijk om iemand van 60 jaar die op zijn 52e gestopt is met werken, terug aan het werk te zetten.

Dit alles moet plaatsvinden nog vóór men iedereen verplicht om meer en langer te werken. Mevrouw Croisiau herinnert er inderdaad aan dat we niet zo ver meer van het jaar 2010 zijn, het jaar waarin men de demografische piek situeert.

De heer Van der Meersch geeft een overzicht van de denklijnen van SeniorFlex in verband met de herschikking of de inschikking van de senioren in het actieve leven.

SeniorFlex heeft op twee niveaus nagedacht. Ten eerste zijn er de «portage» programma's voor de salarissen. Deze operaties zijn zeer bekend en worden veel toegepast in het buitenland, maar zijn in België illegaal. Zij bestaan uit het in contact brengen van een senior die werk heeft gevonden bij een bedrijf, of een werkgever, met een «portage»-bedrijf dat hiervoor speciaal erkend is. Het lijkt op wat door uitzendkantoren wordt gedaan maar is nog iets anders, aangezien de arbeidsovereenkomst reeds bestaat vóór het «portage»-bedrijf wordt ingeschakeld.

Ten tweede is er de partnerschapsovereenkomst van SeniorFlex. Dit is een specifiek contract dat tijdelijk opschortend is, wat wil zeggen dat er voor de duur van het contract een aantal voordien bestaande statuten worden opgeschort. In het geval van werklozen en vervroegd gepensioneerden legt de heer Van der Meersch uit dat de sociale uitkeringen worden opgeschort, maar dat die maatregel strikt beperkt blijft tot de duur van de partnerschapsovereenkomst. In het geval van de gepensioneerden daarentegen wordt de uitbetaling van het pensioen niet opgeschort, aangezien dit per definitie is opgebouwd op basis van de vroegere loopbaan.

De heer Van der Meersch legt uit dat dit specifieke contract een taak noemt die uit te voeren is door een senior vrijwilliger, binnen een bepaalde termijn en onder flexibele voorwaarden, waarna de senior zijn vroegere status weer terugkrijgt als hij die tijdelijk had opgegeven om een specifieke taak uit te voeren. Wat de senior voor dit werk uitbetaald krijgt zou onderworpen zijn aan een zogenaamde sociale «solidariteits»bijdrage en aan de inkomensbelasting. Er wordt dus meegedaan aan het spijzen van de staatskas, aan de verrijking van de senior die weer meedraait in het systeem en, uiteraard, aan het scheppen van rijkdom die in het BNP wordt uitgedrukt.

M. Van der Meersch déclare que SeniorFlex considère qu'il serait bon d'assortir les deux systèmes que sont le portage salarial et le contrat de partenariat SeniorFlex d'un cadre juridique et d'un statut social particulier pour les seniors.

Il précise que ce statut social ferait des seniors en général une catégorie distincte de travailleurs afin de leur permettre d'exercer de manière souple une activité économique lucrative s'ils le désirent.

M. Féraux ajoute que SeniorFlex tente aujourd'hui de trouver des outils, des solutions, des pistes dans le contexte économique actuel.

Il serait aberrant d'attendre 2010. Il faut que les entreprises et les seniors trouvent eux-mêmes des solutions et que l'État les y aide.

b) Échange de vues

Mme Zrihen souligne que cette audition fait entrer le groupe de travail au cœur du débat. Lorsque les exigences que l'on peut avoir en arrivent à être considérées carrément comme une obligation pour la survie de la société, il y a lieu d'examiner la question avec les personnes concernées et expérimentées. Si l'on veut demander, demain, à des personnes — qui sont en capacité — de retravailler, et que ce soit non une hypothèse mais bien une obligation, il faut savoir dans quel cadre et préciser les obligations des uns et des autres. C'est de cela qu'il faut se préoccuper. La dernière proposition qui a été faite est intéressante parce que très prospective. La question n'est plus de savoir s'il le faut. Il le faut, le stade de l'hypothèse et de l'interrogation est dépassé. La question à poser maintenant est : puisqu'il le faut, quels sont les moyens pour y arriver ?

Mme Zrihen souhaite savoir si les différents intervenants ont eu la possibilité d'interpeller directement des seniors et de leur demander s'ils sont prêts à reprendre du service et à quelles conditions ils pensent en être capables. Les gens de sa catégorie d'âge se voient très bien en train de retravailler mais pas du tout avec l'expérience professionnelle des personnes qui sont sur le terrain. On se trouve dans une autre société, avec d'autres perspectives.

Mme Zrihen a vu énormément de seniors retravailler, compte tenu de la fameuse somme de 250 000 francs (environ 6 200 euros) bruts par an en complément, dans le secteur culturel et des loisirs. Ils encadrent, ils animent. Peu nombreux sont ceux qui repartent vraiment sur le champ professionnel, comme avant. Prolonger le temps de travail ne signifie

Volgens de heer Van der Meersch vindt SeniorFlex dat deze twee systemen, de « salarisportage » en de SeniorFlex partnerschapsovereenkomst, een juridisch kader nodig hebben en een bijzonder sociaal statuut voor de senioren.

Hij verduidelijkt dat het sociaal statuut van de senioren een aparte categorie van werknemers zou invoeren, wat het hen mogelijk maakt op een soepele manier een winstgevend activiteit uit te oefenen, indien zij dit wensen.

De heer Féraux voegt hieraan toe dat SeniorFlex momenteel instrumenten, oplossingen, mogelijke pistes probeert te vinden binnen de huidige economische context.

Het zou idioot zijn om het jaar 2010 af te wachten. De ondernemingen en de senioren moeten zelf oplossingen vinden en de staat moet hen hierbij helpen.

b) Gedachtewisseling

Mevrouw Zrihen benadrukt dat de werkgroep met deze hoorzitting de kern van het debat raakt. Wanneer de verwachtingen die men kan hebben opeens als een verplichting worden beschouwd voor het voortbestaan van de samenleving, dient de kwestie opnieuw te worden bekeken, met de betrokkenen en met experts. Indien men morgen de mensen die hiertoe in staat zijn, gaat vragen of zij opnieuw aan de slag willen gaan en dat het dan niet om een mogelijkheid maar om een verplichting gaat, moet men dit in een kader plaatsen en de verplichtingen van beide partijen op een rijtje zetten. Dat is het waarmee men zich moet bezighouden. Het laatste voorstel is interessant omdat het erg vooruitziend is. Men hoeft zich niet meer af te vragen of het nodig is. De vraag die men nu hoort te stellen is : aangezien het nodig is, hoe kunnen we dit bereiken ?

Mevrouw Zrihen wil weten of de verschillende sprekers echt met de senioren hebben gepraat en hen hebben gevraagd of ze bereid zijn opnieuw aan de slag te gaan en onder welke voorwaarden zij hiertoe in staat denken te zijn. Mensen uit haar leeftijdscategorie kunnen zich wel voorstellen dat ze opnieuw aan het werk zouden gaan, maar helemaal niet met de beroepservaring van diegenen die nu de dienst uitmaken. Dit is een andere samenleving geworden, met andere vooruitzichten.

Mevrouw Zrihen heeft vele senioren weer aan het werk zien gaan, binnen de grenzen van de beruchte 250 000 frank (ongeveer 6 200 euro) die ze bruto per jaar mogen bijverdienen, in de culturele en vrijetijdssector. Ze organiseren, ze animeren. Slechts weinigen nemen hun carrière op zoals ze voordien hadden. Langer werken betekent zeker niet hetzelfde werk

certainement pas faire le même travail. On peut aussi rechercher dans la vie des intéressés des potentialités occultées qui pourraient enfin s'exprimer. Il faut pratiquer une sorte de management des potentialités dès que les gens atteignent 40 ou 45 ans et leur dire qu'ils n'ont pas fini, qu'il leur reste une nouvelle carrière. Mais cela, c'est une révolution quasiment copernicienne qui s'oppose à la résistance de l'être humain plus favorable à la paresse qu'à l'agitation. Dans la pratique, c'est une nécessité. Il y a 25 ans à remplir. M. Noël a dit très justement qu'on ne peut remplir 25 ans avec des voyages et des loisirs uniquement. Cela posera des problèmes. C'est pourquoi Mme Zrihen aimerait savoir si ces publics ont été interpellés et connaître leurs réponses.

Mme Thijs aimerait en savoir davantage sur le contrat de partenariat proposé par SeniorFlex. Elle ne voit pas très bien s'il est question d'une période durant laquelle la pension est suspendue ou d'un complément à la pension. Il importe de créer un cadre juridique à cet égard et SeniorFlex a formulé des propositions intéressantes à cet effet. Mme Thijs se demande d'ailleurs si l'ASBL a un équivalent dans la partie néerlandophone du pays.

Mme Van de Castele a trouvé très intéressante l'idée de donner la parole aux organisations représentatives des seniors. Les sénateurs partagent un certain nombre des préoccupations évoquées par celles-ci, comme celle qui concerne la liaison des pensions au bien-être.

Mme Van de Castele souhaite revenir en premier lieu sur le problème du cumul. SeniorFlex évoque dans sa note « le soutien du droit des personnes considérées comme âgées (45 ans et plus) de continuer à exercer une activité lucrative, si elles le désirent ». L'intervenante trouve préoccupants les derniers mots de cet extrait, car elle estime que la société ne peut pas se permettre de laisser aux personnes de 45 ans et plus le choix de travailler ou non. Le ministre des Pensions a fait savoir récemment que l'on devrait porter l'âge effectif de la retraite à 60 ans pour pouvoir garantir la viabilité du système de sécurité sociale. Il y a lieu dès lors de se mettre d'accord sur ce qu'on considère exactement comme l'âge de la pension.

Il faut également se mettre d'accord sur le moment à partir duquel un cumul est possible. Il existe en effet diverses propositions à ce sujet. Le VLD estime que le cumul doit être autorisé aux personnes de plus de 65 ans. La question se pose de savoir s'il faut soumettre l'ensemble des rémunérations cumulées au paiement des cotisations sociales. Cette question doit faire l'objet d'un débat distinct, mais Mme Van de Castele y répond d'ores et déjà par l'affirmative. En

verrichten. Men kan ook in het leven van de geïnteresseerden op zoek gaan naar bekwaamheden die ze niet gebruikt hebben, die ze dan eindelijk kunnen ontplooien. Men hoort aan een soort beheer van de potentiële bekwaamheden te doen zodra de mensen 40 of 45 jaar zijn en hun zeggen dat dit nog niet alles is, dat zij nog een nieuwe carrière kunnen opbouwen. Maar dat zou een bijna Copernicusaanse revolutie inhouden, die ingaat tegen de menselijke neiging om toe te geven aan luiheid veeleer dan aan activiteit. In de praktijk zal het echter wel moeten. Er blijven nog 25 jaren te vullen. Zeer terecht heeft de heer Noël gezegd dat men geen 25 jaar uitsluitend met reizen en vrijetijdsbesteding kan doorbrengen. Dat zal tot problemen leiden. Daarom wenst mevrouw Zrihen te weten of dat publiek ondervraagd is en of men zijn antwoorden kent.

Mevrouw Thijs wenst meer te vernemen over het contract van partnerschap, voorgesteld door SeniorFlex. Het is haar niet duidelijk of het hier gaat om een periode waarin het pensioen wordt opgeschort of dat het zou gaan om een aanvulling bij het pensioen. Het is belangrijk dat hiervoor een juridisch kader wordt gecreëerd. SeniorFlex heeft in dit verband goede voorstellen gelanceerd. Mevrouw Thijs vraagt zich trouwens af of de VZW een tegenhanger heeft in het Nederlandstalige landsgedeelte.

Mevrouw Van de Castele vond het zeer interessant om de ouderenorganisaties zelf aan het woord te horen. Een aantal bekommernissen die ze hebben aangekaart, zoals de welvaartsvastheid van de pensioenen, worden door de senatoren gedeeld.

Mevrouw Van de Castele wenst in de eerste plaats terug te komen op het probleem van de cumulatie. SeniorFlex heeft het in haar nota over « *le soutien du droit des personnes considérées comme âgées (45 ans et plus) de continuer à exercer une activité lucrative, si elles le désirent* ». Dit laatste verontrust de spreker; ze gaat er immers van uit dat de samenleving het zich niet kan veroorloven om personen van 45 en meer alleen te laten voortwerken « als zij het willen ». De minister van Pensioenen heeft recentelijk bekend gemaakt dat de effectieve uittredingsleeftijd tot 60 jaar moet worden verhoogd, willen we het systeem van sociale zekerheid leefbaar houden. Er moet dus duidelijk worden afgesproken wat nu juist de pensioenleeftijd is.

Er moet ook afgesproken worden vanaf wanneer er een cumulatie mogelijk kan zijn. Er bestaan immers verschillende voorstellen met betrekking tot de cumul. Voor de VLD moet cumuleren mogelijk zijn voor personen boven de 65. De vraag is dan of op de verloning van die cumul volledige sociale bijdragen moeten worden betaald. Dat is een apart debat, maar mevrouw Van de Castele vindt alleszins van wel. In Turkije bijvoorbeeld moeten ouderen die werken nog

Turquie, par exemple, les personnes âgées qui travaillent doivent encore payer des cotisations sociales. Elles ne reçoivent plus rien en contrepartie, mais cela fait partie d'un système de solidarité entre ceux qui sont encore capables de travailler et ceux qui ne le peuvent plus. On risque de voir apparaître deux catégories de gens : les personnes âgées qui perçoivent une pension minimum et celles qui bénéficient d'une pension confortable à laquelle s'ajoutent des revenus complémentaires.

Mme Van de Castele aimerait savoir si les organisations représentatives des seniors plaident également pour le cumul des rémunérations des personnes qui ont pris une retraite anticipée ou qui sont préretraitées. Cela répond apparemment à une demande des préretraités eux-mêmes. Mais Mme Van de Castele a beaucoup d'autres questions sur le sujet. Contrairement à la pension, la prépension est en fait une allocation de chômage assortie d'un complément. Si l'on devait accéder à la demande en question, on chamboulerait tout notre système de sécurité sociale. En effet, une allocation de chômage est destinée aux personnes qui, pour une raison ou pour une autre, ne peuvent plus travailler. Mme Van de Castele souhaiterait donc que les divers intervenants précisent mieux ce qu'ils entendent par « cumul ». Elle demande par ailleurs si les représentants de SeniorFlex ne pourraient pas parler plus en détail de leur expérience sur le terrain ? Certaines personnes font-elles appel à eux ? Au cours des auditions, on n'a pas cité, jusqu'à présent, beaucoup d'exemples concrets d'entreprises qui essaient de trouver des formules permettant d'offrir davantage d'opportunités aux seniors. On n'a pas non plus cité beaucoup d'exemples de seniors qui essaient eux-mêmes d'en trouver. L'intervenante est heureuse d'entendre que les gens sont heureux de continuer à être reconnus et veulent continuer à travailler. Elle estime que l'on touche dès lors au cœur du débat. Nous sommes solidairement responsables de la réorientation de nos attentes qui constitue une condition indispensable si l'on veut pouvoir assurer la pérennité de notre système.

M. Féraux se dit très heureux d'entendre toutes les réactions. Cela signifie que son association rencontre un certain intérêt.

Il est exact qu'un certain nombre de seniors ont envie de travailler bien davantage que ce qui est autorisé. S'ils embrassent aujourd'hui des carrières supplémentaires dans le domaine culturel, c'est parce que ce dernier a besoin d'un support et dispose de peu de moyens financiers. Dès lors, si l'on ne peut gagner qu'un minimum en raison des plafonds, autant le faire d'une manière conviviale et agréable.

Certains seniors veulent se réorienter vers d'autres carrières, voire créer eux-mêmes des entreprises. Lorsqu'on a 50 ou 55 ans, qu'on a travaillé pendant 20 ans comme employé ou cadre dans une société et qu'on a engrangé un acquis, on peut valoriser ce

sociale bijdragen betalen. Ze krijgen hiervoor niets meer terug, maar dit maakt deel uit van het systeem van solidariteit waarbij wie nog kan werken solidair is met diegenen die dat niet meer kunnen. Het risico bestaat dat er twee groepen ontstaan : ouderen met een minimumpensioen en ouderen met een goed pensioen met daarbovenop nog bijkomende inkomsten.

Mevrouw Van de Castele wenst te weten of de ouderenorganisaties ook pleiten voor een cumul voor personen die vervroegd op pensioen zijn gegaan of bruggepensioneerd zijn. Het is blijkbaar een vraag van de bruggepensioneerden zelf. Daar heeft mevrouw Van de Castele echter veel meer vragen bij. In tegenstelling tot een pensioen is een brugpensioen eigenlijk een werkloosheidsvergoeding die wordt aangevuld. Als op de gestelde vraag zou worden ingegaan, wordt heel ons systeem van sociale zekerheid overhoop gegooid. Een werkloosheidsvergoeding is immers bedoeld voor mensen die om een of andere reden niet aan de slag kunnen. Mevrouw Van de Castele had derhalve van de verschillende sprekers wat meer duidelijkheid gewenst over wat zij onder cumul verstaan. Kunnen de mensen van SeniorFlex ook wat meer vertellen over hun ervaring terzake op het terrein ? Zijn er mensen die op hen een beroep doen ? Tot op heden werden er in de hoorzittingen bijvoorbeeld heel weinig concrete voorbeelden gegeven van bedrijven die naar mogelijkheden zoeken om oudere mensen meer kansen te bieden, maar ook weinig voorbeelden van ouderen die zelf mogelijkheden zoeken. Spreekster is blij dat nu de boodschap wordt gebracht dat mensen graag erkenning blijven krijgen en aan de slag willen blijven. Dat is immers de kern van het debat. Wij zijn allemaal samen verantwoordelijk om de verwachtingen te heroriënteren. Dat is de noodzakelijke voorwaarde om ons systeem overeind te houden.

De heer Féraux zegt heel gelukkig te zijn met al de reacties. Dat betekent dat zijn vereniging op enige belangstelling kan rekenen.

Het is juist dat een aantal senioren zin hebben om meer te werken dan wat toegestaan is. Ze wagen zich aan een nieuwe loopbaan op cultureel gebied omdat dat laatste behoefte heeft aan ondersteuning en weinig financiële middelen heeft. Wanneer men dus slechts weinig mag verdienen wegens de begrenzingen, dan kan men het beter op een gezellige en aangename manier doen.

Er zijn senioren die een andere loopbaan willen of zelfs een bedrijf willen oprichten. Wanneer men 50 of 55 jaar is, gedurende 20 jaar als bediende of staf lid in een onderneming heeft gewerkt en ervaring heeft verworven, kan men die aanboren en zelf een

dernier et créer sa propre entreprise. On souhaite toutefois le faire décemment, c'est-à-dire sans rencontrer l'écueil des plafonds qui limitent tout et anéantissent le courage de créer, parce qu'on prend des risques en investissant du capital sur fonds propres. Si, en fin de compte, on ne peut pas gagner un minimum décent par rapport à l'effort, c'est inadmissible.

En outre, il faut signaler que les personnes qui fondent leur entreprise, non seulement créent leur propre emploi, mais sont également susceptibles d'en créer beaucoup d'autres. Si on cherche 200 000 emplois en Belgique, il faut certainement encourager ce genre d'initiative.

Beaucoup de seniors souhaitent travailler, mais pas à plein temps. Ils aimeraient bien travailler quelques mois pas an. Un emploi très intéressant pour les seniors consiste à travailler en support aux PME. Beaucoup de jeunes fondent des PME dans des secteurs de pointe, des secteurs de technologie ou autres. Ils ont une excellente formation, ils sont extrêmement développés en *hightech*, mais ils rencontrent des difficultés sur le plan de la gestion d'entreprise. Ils font dès lors appel à des cabinets spécialisés, ce qui leur coûte une fortune alors qu'ils ne disposent pas des moyens financiers nécessaires pour pouvoir supporter cette dépense. La solution consiste à faire appel à des seniors. Ces derniers peuvent répondre très efficacement à ce genre de besoin en supportant les jeunes entrepreneurs à des moments où ils en ont le plus besoin ou à des moments où l'on peut faire une adéquation entre la rentabilité du travail, la productivité de l'entreprise et le revenu du senior.

Aujourd'hui, il est impossible d'assurer ces missions parce qu'il est logique que le senior qui travaille veuille gagner de l'argent. Cela paraît évident, d'autant plus que de nos jours, à 54-55 ans, un Belge sur quatre seulement travaille. À 60 ans, un Belge sur 10 travaille encore. C'est M. Guy Quaden, gouverneur de la Banque nationale, qui le dit. Il est donc urgent de redresser la barre.

M. Féraux répond ensuite à Mme Van de Casteele. Il n'a jamais été dit au cours de l'exposé qu'une personne de 45 ans, considérée comme senior, devait pouvoir travailler quand elle en avait envie. Il faut se rendre compte que dans le monde économique actuel, tant au nord qu'au sud, bon nombre d'entreprises licencient des gens de 45 ou 48 ans pour des raisons de restructuration ou de délocalisation.

L'année dernière, à Ford Genk, on a pré pensionné à 50 ans et on a dit à ceux qui avaient 48 ans qu'on les garderait jusqu'à l'âge de 50 ans de manière à ce qu'ils puissent bénéficier de la pré pension. M. Féraux ne se prononce pas à ce sujet.

onderneming oprichten. Men wenst dat evenwel op een fatsoenlijke manier te doen, dat wil zeggen zonder tegen bovengrenzen aan te botsen die alles inperken en de ondernemingszin teniet doen. Men neemt immers risico's door kapitaal uit eigen middelen te investeren. Het is ondulbaar dat men uiteindelijk niet het fatsoenlijke minimum voor de geleverde inspanning mag verdienen.

Tevens moet men erop wijzen dat personen die hun eigen onderneming opstarten niet alleen hun eigen baan scheppen, maar er vermoedelijk nog heel wat andere zullen scheppen. Indien men in België op zoek is naar 200 000 banen, moet men dergelijke initiatieven zeker aanmoedigen.

Heel wat senioren wensen te werken, maar niet voltijds. Ze zouden graag enkele maanden per jaar werken. Een zeer interessante baan voor senioren is ondersteunend werk in KMO's. Heel wat jongeren starten KMO's op in spijtstechnologische of andere sectoren. Ze hebben een uitstekende opleiding gekregen, zijn heel onderlegd in *hightech*, maar hebben problemen met het management in hun onderneming. Ze doen dan een beroep op gespecialiseerde consultants, wat hun een fortuin kost terwijl ze niet de financiële middelen hebben om dergelijke uitgaven te betalen. De oplossing is dat ze een beroep doen op senioren. Die kunnen een heel efficiënt antwoord geven op dergelijke behoefte door de jonge ondernemers te ondersteunen op ogenblikken waarop ze dat het hardst nodig hebben of op ogenblikken dat men een vergelijking kan maken tussen de rendabiliteit van de arbeid, de productiviteit van de onderneming en het inkomen van de senior.

Het is vandaag onmogelijk die taken te vervullen, want het is logisch dat een senior die werkt, geld wil verdienen. Dat is nogal evident, vooral omdat tegenwoordig op 54-55 jaar slechts één Belg op vier werkt. Op 60 jaar werkt nog slechts één Belg op 10. Dat zegt de heer Guy Quaden, gouverneur van de Nationale Bank. Het roer moet dus dringend worden omgegooid.

De heer Féraux beantwoordt vervolgens een vraag van mevrouw Van de Casteele. In de uiteenzetting is nooit gezegd dat een persoon van 45 jaar, die als een senior wordt beschouwd, moet kunnen werken indien hij daar zin in heeft. Men moet er zich rekenschap van geven dat in de huidige economische wereld, zowel in het noorden als in het zuiden, heel wat ondernemingen mensen van 45 of 48 jaar ontslaan wegens herstructurering of migratie van het bedrijf.

Vorig jaar heeft men bij Ford Genk mensen op 50 jaar met brugpensioen laten gaan en tot wie 48 jaar was heeft men gezegd dat ze in dienst konden blijven tot ze 50 jaar waren, zodat ze met brugpensioen konden. De heer Féraux spreekt daarover geen oordeel uit.

Il s'agit de travailleurs qui se retrouvent sur le marché de l'emploi, sans l'avoir souhaité. Ils essaient dès lors de trouver un autre emploi. Or, chacun sait qu'à 45 ans, c'est une tâche impossible. M. Féraux a connu cette expérience à 38 ans. Il en a 55 aujourd'hui. En effet, en 1988 déjà, lorsque l'orateur cherchait un emploi, il n'en a pas trouvé un seul en neuf mois. L'ONem était incapable d'en proposer un correspondant à son curriculum vitae. C'est donc par nécessité qu'il est lui-même devenu indépendant. Les cas de ce genre sont aujourd'hui beaucoup plus nombreux. Il faut y être attentif. Une personne qui a plus de 45 ans et qui se trouve sur le marché de l'emploi sans l'avoir demandé, doit pouvoir travailler à nouveau. Elle tentera de trouver un emploi à temps plein. Si elle y parvient, elle n'aura pas besoin du contrat de partenariat SeniorFlex. Mais si elle n'y parvient pas, elle doit pouvoir travailler en complément de ses acquis sociaux, car elle n'a pas demandé à se retrouver dans cette situation.

Par ailleurs, l'orateur souligne que l'on participe à la solidarité dès que l'on travaille. En effet, SeniorFlex veut absolument que les secrétariats sociaux, par exemple, gèrent le travail, même à temps partiel et même volontaire, des seniors. En effet, la cotisation de solidarité et l'impôt sont nécessaires. Les secrétariats sociaux sont les mieux placés pour les prélever, par exemple tous les mois, sans qu'il soit nécessaire d'attendre trois ans pour régulariser la situation, comme c'est le cas pour les indépendants. Il s'agit donc de mesures techniques qui doivent faire l'objet d'un examen. Elles sont loin d'être compliquées et peuvent être mises en place très rapidement. Le tout est de le vouloir.

M. Noël indique qu'il est proche de la position de SeniorFlex pour ce qui concerne l'activité des seniors. Il souhaite que ces derniers travaillent davantage. S'il n'a pas proposé de supprimer totalement les limitations, c'est parce qu'il craint qu'il ne s'agisse d'un prétexte pour diminuer encore les pensions et que les gens ne s'y retrouvent plus tellement. Le système actuel prévoit des retenues fiscales et sociales exagérées. D'une part, on pourrait donc s'en servir pour faire pression sur les pensions et, d'autre part, si on supprime les limitations, il faut aménager les déductions d'une manière raisonnable afin qu'il existe une rétribution réelle de l'effort consenti.

L'orateur pense que l'information et la formation constituent l'essentiel du problème. Il conviendrait d'informer les travailleurs, avant qu'ils ne quittent l'entreprise, des aléas qu'ils rencontreront au cours de leur période de vie ultérieure. Il convient de changer la mentalité des personnes concernées. C'est ainsi qu'elles travailleront davantage. Actuellement, pour bon nombre de personnes, pension est synonyme de repos. Mais, pour l'orateur, il n'est pas possible de remplir une vie avec des loisirs. Il faut donc indiquer aux personnes d'un certain âge qu'elles doivent conserver

Het gaat om werknemers die terug op de arbeidsmarkt belanden zonder dat ze dit gewenst hebben. Ze proberen dan ook een andere baan te vinden. Iedereen weet dat dit op 45 jaar onbegonnen werk is. De heer Féraux heeft die ervaring meegemaakt toen hij 38 was. Vandaag is hij 55. Toen spreker in 1988 een baan zocht kon hij er in negen maanden dus niet één vinden. De RVA was niet in staat er hem een aan te bieden die bij zijn curriculum vitae paste. Het is dus uit noodzaak dat hij zelfstandige is geworden. Dergelijke gevallen doen zich vandaag veel vaker voor. Aandacht hiervoor is noodzakelijk. Wie ouder is dan 45 jaar en ongevraagd opnieuw op de arbeidsmarkt komt, moet opnieuw aan de slag kunnen. Men zal een nieuwe voltijdse baan proberen te vinden. Indien dat lukt, heeft men het partnerschapcontract van SeniorFlex niet nodig. Zelfs indien het niet lukt, moet men kunnen werken met behoud van zijn maatschappelijke verworvenheden, aangezien men niet gevraagd heeft in die situatie te belanden.

Tevens onderstreept spreker dat men tot de solidariteit bijdraagt zodra men werkt. SeniorFlex wil immers absoluut dat bijvoorbeeld de sociale secretariaten de arbeid van de senioren beheren, zelfs de deeltijdse en de vrijwillige arbeid. De solidariteitsbijdrage en de belastingen zijn immers noodzakelijk. De sociale secretariaten zijn het best geplaatst om ze bijvoorbeeld maandelijks af te houden, zodat het niet nodig is drie jaar te wachten om de zaak in orde te stellen, zoals dat bij zelfstandigen gebeurt. Het gaat dus om technische maatregelen die onderzocht moeten worden. Ze zijn helemaal niet ingewikkeld en kunnen snel worden uitgevoerd. Men moet het alleen maar willen.

De heer Noël verklaart dat hij dicht bij het standpunt van SeniorFlex over de activiteit van senioren staat. Hij wenst dat ze meer werken. Hij heeft niet voorgesteld de beperkingen volledig op te heffen omdat hij vreest dat het om een voorwendsel gaat om de pensioenen nog meer te verlagen en de mensen er niet wijs uit kunnen worden. De fiscale en sociale afhoudingen van het huidige systeem zijn overdreven. Enerzijds kan men er gebruik van maken om druk uit te oefenen op de pensioenen en wanneer men anderzijds de beperkingen opheft, moet men de afhoudingen redelijk houden, zodat de geleverde inspanning werkelijk vergoed wordt.

Spreker denkt dat informatie en opleiding de kern van het probleem zijn. Het is raadzaam de werknemers, voor ze de onderneming verlaten, te informeren over wat hun te wachten staat in hun latere leven. De mentaliteit van betrokkenen moet veranderen. Dan pas zullen ze langer werken. Nu is pensioen voor heel wat mensen een synoniem voor rust. Maar spreker meent dat het niet mogelijk is een leven te vullen met vrijetijdsbesteding. Men moet mensen van een bepaalde leeftijd te kennen geven dat ze actief moeten blijven en doelstellingen moeten blijven hebben. Op

une activité et des objectifs. C'est ainsi que le pays pourra davantage s'appuyer sur sa population et que les gens seront plus heureux.

M. Geeroms souligne que notre pays compte 2,2 millions de retraités. Deux pour cent des ex-travailleurs salariés pratiquent le travail autorisé, tandis que les ex-travailleurs indépendants sont 12 pour cent à le faire. Les organisations ont interrogé les retraités sur la suppression du travail autorisé. Selon l'intervenant, il y a quasi-unanimité au sein du Comité consultatif pour le secteur des pensions en faveur du maintien du travail autorisé et, si possible, du relèvement des limites. En fait, la question n'est pas de savoir si les plus de soixante-cinq ans sont autorisés à continuer à travailler. Il est évident qu'ils peuvent le faire, mais ils n'y sont pas obligés. La seule question est de savoir si le travail peut être combiné avec une pension et dans quelle mesure il peut l'être. N'est-il pas inconcevable que des prépensionnés puissent combiner un travail avec une allocation de chômage de fait? Pour les vrais retraités, la question est de savoir s'ils peuvent combiner sans restriction leur pension avec du travail.

L'intervenant se demande du reste s'il faut toujours parler de cumul de travail rémunéré? Si l'on dispose d'une pension confortable, pourquoi ne pourrait-on pas faire du bénévolat dans des organisations? Pareille activité n'a-t-elle aucune valeur sociale? Ne devons-nous discuter que de travail rémunéré? On doit parler ici du travail du pensionné, qu'il soit rémunéré ou non. Et on doit aborder le statut du bénévole, qui, selon l'intervenant, devrait aussi être réglé au niveau fédéral. Des propositions existent d'ailleurs déjà en ce sens.

Mme Thijs se demande si cela n'intéresserait pas beaucoup de retraités de collaborer à un projet, pendant six mois par exemple, moyennant la suspension de leur pension.

Selon M. Geeroms, beaucoup de retraités souhaitent déjà travailler dans les limites actuelles du travail autorisé. Pour l'imposant groupe de retraités qui travaillent déjà, la marge existante suffit pour effectuer ce genre de travail. Ceux qui insistent pour que l'on supprime les limites du travail autorisé sont ceux auxquels ce travail peut rapporter tellement que leur revenu leur ferait perdre une partie de leur pension. Ils sont toutefois peu nombreux.

M. Dhanis répond qu'au niveau du principe du travail après la pension, cette mesure lui semble inégale pour les pensionnés.

L'UCP, l'Union chrétienne des Pensionnés, a mené une enquête voici deux ans environ. Selon la majorité des répondants, ce n'était pas une solution d'avenir.

die manier zal het land meer op zijn bevolking kunnen steunen en zullen de mensen gelukkiger zijn.

De heer Geeroms wijst erop dat er 2,2 miljoen gepensioneerden zijn in ons land. Bij de ex-werknemers verricht twee procent toegelaten arbeid, bij de ex-zelfstandigen is dat 12 %. De organisaties hebben de gepensioneerden bevraagd over de afschaffing van de toegelaten arbeid. Volgens spreker is er in het Raadgevend Comité van de Pensioenen quasi unanimité om de toegelaten arbeid te behouden en om de grenzen zo mogelijk op te trekken. De vraag of vijftenzestigplussers nog mogen werken is eigenlijk niet aan de orde. Ze mogen natuurlijk nog werken, maar er is geen enkele verplichting. De vraag mag alleen zijn of arbeid nog met een pensioen kan worden gecombineerd en in welke mate. Het kan toch niet dat bruggepensioneerden werk kunnen combineren met — *de facto* — een werkloosheidsuitkering? Voor de echte gepensioneerden is er de vraag of hun pensioen onbeperkt met arbeid kan worden gecombineerd.

Spreker vraagt zich overigens af of er altijd gepraat moet worden over het cumuleren van betaald werk? Als men een goed pensioen heeft, waarom zou men zich dan niet vrijwillig kunnen inzetten in organisaties? Heeft dat geen maatschappelijke waarde? Moeten we alleen discussiëren over betaalde arbeid? Het moet hier gaan om de arbeid van de gepensioneerde, betaald of niet. In deze discussie komt het statuut van de vrijwilliger aan de orde, dat volgens spreker ook op federaal niveau zou moeten worden geregeld. Er zijn overigens al voorstellen hieromtrent.

Mevrouw Thijs vraagt zich af of niet heel wat gepensioneerden zouden te vinden zijn om, mits opschorting van hun pensioen, bijvoorbeeld een half jaar in een project mee te werken.

Volgens de heer Geeroms wensen nu al veel gepensioneerden te werken binnen de huidige grenzen van de toegelaten arbeid. Voor de grote groep gepensioneerden die vandaag al werken, volstaat de geboden ruimte om dergelijke soort arbeid te verrichten. De druk om de grenzen op de toegelaten arbeid af te schaffen, komt van degenen die zoveel kunnen verdienen dat ze door hun inkomen een deel van hun pensioen zouden verliezen. Dat zijn echter slechts enkelingen.

De heer Dhanis antwoordt dat wat het beginsel van de arbeid na de pensionering betreft, die maatregel hem ongelijk lijkt voor de gepensioneerden.

De UCP, de Union chrétienne des Pensionnés, heeft ongeveer twee jaar geleden een enquête gehouden. De meeste ondervraagden antwoordden dat het geen toekomstgerichte oplossing was.

M. Noël a parlé de l'épanouissement des seniors, mais le bénévolat, familial ou autre, est aussi important. De nombreux aînés sont dans la « génération sandwich » et s'occupent de leurs enfants, de leurs petits-enfants et d'un parent très âgé. On peut parler dans ce cas de bénévolat à temps plein. Celui-ci a une valeur sociale dont il faut tenir compte. Un statut réel devrait être accordé à ces personnes.

Selon Mme Van de Castele, il y a effectivement encore beaucoup à faire en ce qui concerne le statut de bénévole. Il a d'ailleurs été convenu avec la commission des Affaires sociales de mettre le plus rapidement possible à l'ordre du jour une série de propositions qui ont été déposées sur le sujet. Il y a également la problématique des bénévoles dans le domaine des soins de proximité, où des initiatives s'imposent également.

Dans le débat sur le cumul, on invoque parfois le fait que les pensionnés hésitent à effectuer un travail rémunéré, par crainte de prendre le travail d'un jeune. Ce point de vue est compréhensible pour quelqu'un qui a peut-être quitté le marché du travail pour faire place aux jeunes. Or, le rapport de la Chambre (1), sur la base duquel le groupe de travail souhaite poursuivre ses travaux, démontre clairement qu'il y aura une pénurie de main-d'œuvre de 2010 à 2030. Il sera alors très important de tout faire pour maintenir un maximum de personnes au travail. Il sera utile de maintenir au travail même les plus de 65 ans.

Les mentalités devront évoluer petit à petit, et cela ne se fera que par étapes. L'intervenante comprend que les organisations représentatives des seniors aient encore quelques réticences à l'idée de travailler après 65 ans. Nous devons toutefois mener le débat pour faire en sorte que les gens travaillent plus longtemps à l'avenir et pour les encourager par des incitants à effectuer un travail rémunéré une fois qu'ils auront atteint l'âge de la pension, et à contribuer ainsi au financement de la sécurité sociale. Nous pourrions alors discuter de la question de savoir s'il est possible de réintégrer sur le marché du travail un pensionné qui n'a pas encore atteint l'âge de la pension, ce qui entraînerait une économie au niveau des allocations et un gain sur le plan des cotisations sociales. Il y a en tout cas un gain, que l'on touche ou non à l'allocation. C'est un débat qui concerne l'avenir. Mme Van de Castele annonce que l'on demandera aux organisations représentatives des seniors de réfléchir à ces questions. Elle rappelle ce que l'ancien ministre de l'Emploi, M. Vandenbroucke, a toujours dit : il ne s'agit pas de redistribuer le gâteau, il s'agit d'agrandir le gâteau tous ensemble. Des études montrent d'ail-

De heer Noël had het over de ontplooiing van de senioren, maar het vrijwilligerswerk in het gezin of elders, is even belangrijk. Heel wat ouderen behoren tot de « sandwichgeneratie » en zorgen voor hun kinderen, hun kleinkinderen en een hoogbejaard familielid. In dat geval kan men van voltijds vrijwilligerswerk spreken. Dat heeft een maatschappelijke waarde waarmee men rekening moet houden. Die mensen zouden een echt statuut moeten krijgen.

Volgens mevrouw Van de Castele ligt er inderdaad nog veel werk voor de boeg inzake het statuut van vrijwilliger. Met de commissie voor de Sociale Aangelegenheden werd overigens afgesproken om een aantal voorstellen die daaromtrent zijn ingediend zo snel als mogelijk op de agenda te plaatsen. Daarnaast is er de problematiek van de vrijwilligers in de mantelzorg. Ook hiervoor moeten er initiatieven worden genomen.

In de discussie over de cumul wordt aangevoerd dat gepensioneerden aarzelen om betaalde arbeid te verrichten omdat ze vrezen daarmee het werk van een jongere af te nemen. Dat is een begrijpelijk standpunt voor iemand die misschien uit de arbeidsmarkt is gestapt om plaats te maken voor de jongeren. Het rapport van de Kamer (1) waarop de werkgroep wil voortbouwen, toont echter duidelijk aan dat er vanaf 2010 tot 2030 een tekort aan arbeidskrachten zal ontstaan. Het zal dan belangrijk zijn om effectief te proberen zoveel mogelijk mensen aan de slag te houden. Het zal gunstig zijn om zelfs 65-plussers te laten werken.

Stilaan zal de mentaliteit moeten veranderen. Dat zal slechts stapsgewijs gebeuren. Spreekster begrijpt dat er in ouderenverenigingen nu nog enige weerstand bestaat om te werken na 65 jaar. We zullen echter het debat moeten voeren om in de toekomst de mensen langer te laten werken en ook om hen incentives te geven om betaalde arbeid te doen als ze de pensioenleeftijd hebben bereikt en zo bij te dragen aan de sociale zekerheid. We kunnen dan de discussie voeren of het mogelijk is een gepensioneerde die de pensioenleeftijd nog niet heeft bereikt opnieuw in de arbeidsmarkt op te nemen, wat een besparing meebrengt inzake de uitkeringen en een winst op het vlak van de sociale bijdragen. Die winst is er in ieder geval, onafhankelijk van het feit of er aan de uitkering wordt geraakt. Dat is een debat voor de toekomst. We zullen aan de ouderenorganisaties vragen, aldus mevrouw Van de Castele, mee te denken over die vragen. Zij verwijst naar wat de vroegere minister van Werk, de heer Vandenbroucke, steeds heeft gezegd : het gaat er niet om de taart te herverdelen, het gaat erom de taart met zijn allen groter te maken. Studies tonen overigens aan dat in landen waar er meer ouderen werken, er niet

(1) Voir le rapport fait au nom de la Commission des Affaires sociales, Chambre, 2003-2004, n° 51-1325/1-2.

(1) Zie Verslag namens de Commissie voor de Sociale Zaken, Kamer, 2003-2004, nr. 51-1325/1-2.

leurs que dans les pays où il y a davantage de seniors qui travaillent, les jeunes qui travaillent ne sont pas automatiquement moins nombreux. Mais certaines études européennes démontrent le contraire.

Pour Mme Zrihen, il importe de poser la question de manière globale et d'éviter des réponses ponctuelles. Il y a un enjeu structurel à court terme, à moyen terme et à long terme que les sociétés doivent prendre à bras-le-corps.

Il importe de bien distinguer, d'une part, le statut de la personne pensionnée qui dispose d'un cadre légal et donc d'une liberté de choix et, d'autre part, celui de la personne prépensionnée, laquelle émarge à la caisse des chômeurs et doit par conséquent remplir les mêmes obligations que ces derniers. Un exercice important doit être fait en matière de changement des mentalités et de compréhensions des définitions.

Quand on dit qu'il ne faut pas partager le gâteau mais en faire un plus grand, il ne s'agit pas uniquement de démultiplier les différents éléments du gâteau mais aussi de trouver le bon récipient. La température de chauffe devra aussi être appropriée.

Tout ces éléments doivent être mis en place. L'oratrice craint que l'on ne veuille trouver une solution rapide car 2010 n'est pas très éloigné. Or le problème est le suivant : une nouvelle donne intervient dans la structuration de la sécurité sociale et il faut l'intégrer dans les mentalités en lui donnant rapidement des perspectives légales afin d'éviter un rafistolage du système.

La problématique se pose au niveau européen, voire mondial. La Belgique devrait donc intégrer une législation européenne. La pression extérieure sur la législation belge en matière de sécurité sociale est suffisamment forte pour examiner ce qui est viable et ce qui ne l'est pas.

Mme Thijs souligne que la plupart des organisations ont insisté sur l'importance de l'image que l'on donne. Le fait que beaucoup d'associations de seniors recrutent des quinquagénaires suscite chez ceux-ci le sentiment d'être pour ainsi dire obligés, à leur âge, de partir à la préretraite ou de prendre leur retraite anticipée, alors que ce phénomène est lié au chômage.

La brochure du KBG ainsi que d'autres brochures similaires s'efforcent de donner une image positive des jeunes seniors qui font du sport et développent toutes sortes d'activités. Cette image s'adresse toutefois exclusivement à leur propre catégorie d'âge et ne touche par conséquent pas les autres. Les associations devraient s'adresser à l'ensemble de la population. Il arrive à l'intervenante de rencontrer un fringant jeune homme de 53 ans qui lui annonce qu'il partira à la préretraite sous peu. Elle se demande alors ce qui

automatisch minder jongeren werken. Sommige Europese studies tonen het tegendeel aan.

Mevrouw Zrihen meent dat het belangrijk is de vraag algemeen te stellen en antwoorden over de aspecten te voorkomen. Er is een structureel probleem op korte termijn, op middellange termijn en op lange termijn dat de ondernemingen bij de kern moeten aanpakken.

Er moet een duidelijk onderscheid worden gemaakt tussen enerzijds de status van de gepensioneerde die over een wettelijke regeling beschikt en dus de vrije keuze heeft en die van de bruggepensioneerde, die door de werklozenkas wordt betaald en bijgevolg dezelfde verplichtingen als een werkloze heeft. Er moet een belangrijke oefening worden gemaakt inzake mentaliteitswijziging en begrip van de definities.

Wanneer men zegt dat men de taart niet moet verdelen, maar een grotere taart moet bakken, komt het er niet alleen op aan de diverse ingrediënten van de taart te vermeerderen, maar ook het juiste ingrediënt te vinden. Ook de baktemperatuur zal de juiste moeten zijn.

Met al die gegevens moet rekening worden gehouden. Spreekster vindt dat men een snelle oplossing wil vinden, aangezien 2010 niet meer zo ver af is. Het volgende probleem rijst: er ontstaat een nieuwe situatie in de structuur van de sociale zekerheid en die moet mentaal worden verwerkt door ze snel wettelijke perspectieven te geven, om te voorkomen dat het systeem tot lapwerk verwordt.

De problematiek bestaat op Europees niveau, zelfs op wereldniveau. België moet zich dus aan een Europese wetgeving aanpassen. De externe druk op de Belgische wetgeving op het gebied van de sociale zekerheid is groot genoeg om na te gaan wat leefbaar is en wat niet.

Mevrouw Thijs wijst erop dat het merendeel van de organisaties het belang van de beeldvorming hebben beklemtoond. Doordat vele seniorenverenigingen vijftigers rekruteren, ontstaat bij die leeftijdscategorie de opvatting dat men op die leeftijd bijna met brugpensioen of met vervroegd pensioen moet gaan, hoewel dit fenomeen samenhangt met de werkloosheid.

In het blad van de KBG en ook in andere dergelijke bladen wordt gewerkt aan de positieve beeldvorming van de jonge senioren die sporten en heel wat activiteiten ontplooiën. Die beeldvorming is echter uitsluitend op de eigen leeftijdsgroep gericht en bereikt de andere leeftijdsgroepen niet. De verenigingen zouden zich tot de hele bevolking moeten richten. Soms ontmoet spreekster een frisse jonge man van 53 jaar die haar weet te vertellen dat hij binnenkort met brugpensioen gaat. Zij vraagt zich dan af wat de

motive l'intéressé à franchir ce cap si tôt. Il s'agit sans doute selon elle du désir qu'il éprouve d'être indépendant et de consacrer son temps aux occupations qu'il affectionne.

Les grandes campagnes médiatiques des organismes ne peuvent à elle seules remédier à cette situation. Les organisations de seniors ont aussi un rôle à jouer en la matière.

Le salon Zenith de l'année passée s'adressait aux jeunes seniors de 50 ans et plus. Cette approche a glacé l'intervenante d'effroi. Elle aimerait par conséquent que les associations de seniors lui disent ce qu'elles envisagent en l'espèce. Il faut changer d'image, même si une telle campagne se fait au détriment du nombre d'affiliés.

La présidente, Mme Geerts, constate que plusieurs orateurs renvoient au système scandinave. Elle a souvent été amenée à constater, avec irritation, que la discussion sur la problématique de la fin de carrière dans les médias reste braquée sur l'âge de la retraite. Néanmoins, elle tient à aborder elle-même cette question maintenant.

M. Geeroms et d'autres intervenants ont parlé du contrat social en éludant la discussion sur l'âge.

Le contrat avec le citoyen dans les régimes scandinaves repose un nombre déterminé d'années accomplies. Il peut s'agir de 38 ou 40 années de travail. La présidente aurait voulu connaître le point de vue des organisations à ce sujet.

M. Dhanis reconnaît qu'il existe un problème de communication : certaines personnes de 47 ou 48 ans comprennent difficilement qu'elles vont passer dans la catégorie des seniors. L'âge de base pour s'affilier à l'UCP est de 50 ans, mais certains membres sont âgés de 90 ans. Cela fait trois générations de membres. Une solution est de proposer des activités aux plus jeunes et de prévoir des réunions plus calmes pour les aînés. Par ailleurs, les gens n'ayant pas nécessairement tous accompli leur cheminement vers le troisième âge, il est très difficile de les orienter vers des organisations de loisirs. En parlant des gens de 50 ans, l'UCP a voulu traduire une réalité sociale : le nombre de pensionnés ou prépensionnés à 50 ans ne cesse d'augmenter, qu'ils soient volontaires ou non.

Selon M. Geeroms, le grand problème qui se pose aux organisations de seniors est celui des images véhiculées. Le choix entre les termes « âgé », « plus âgé », « senior » suscite une certaine confusion. En outre, l'intervenant a pu lire dans une étude consacrée à la communication culturelle, qu'une personne de plus de 50 ans n'est plus appelée « senior », mais « medior ». Comme les termes ne cessent d'évoluer, nous avons finalement décidé de nous en tenir au mot

betrokkene ertoe beweegt om die stap zo snel te willen doen. Het heeft volgens haar wellicht te maken met het verlangen om onafhankelijk te zijn en zijn tijd te besteden aan wat men graag doet.

Grote mediacampagnes van de instellingen alleen kunnen hieraan niet verhelpen. Hier is ook een rol weggelegd voor de seniorenorganisaties.

De Zenithbeurs van vorig jaar richtte zich tot de jonge senior vanaf 50. Die benadering boezemde spreekster schrik in. Van de seniorenverenigingen had zij dan ook graag vernomen wat zij ter zake plannen. Voor het ledenaantal kan zo'n campagne natuurlijk nadelig uitvallen, maar aan de beeldvorming moet toch worden gesleuteld.

De voorzitter, mevrouw Geerts, stelt vast dat verschillende sprekers verwijzen naar het Scandinavische systeem. Tot haar ergernis heeft zij zelf vaak moeten vaststellen dat de discussie over de eindeloopbaanproblematiek in de media zich vastpint op de pensioenleeftijd. Desalniettemin wil zij nu zelf op de problematiek van de pensioenleeftijd ingaan.

De heer Geeroms en ook andere sprekers hadden het over het sociaal contract en gingen de discussie over de leeftijd uit de weg.

Het contract met de burger in de Scandinavische stelsels is gebaseerd op een bepaald aantal gepresteerde jaren. Het kan gaan over 38 of over 40 arbeidsjaren. De voorzitter had graag vernomen welk standpunt de organisaties ter zake huldigen.

De heer Dhanis geeft toe dat er een communicatieprobleem is : bepaalde personen van 47 of 48 kunnen nauwelijks bevatten dat ze in de categorie van de senioren zullen terechtkomen. De basisleeftijd om lid te worden van de UCP is 50 jaar, maar sommige leden zijn 90 jaar. Er zijn dus drie ledengeneraties. Dat kan men oplossen door de jongsten activiteiten aan te bieden en rustiger vergaderingen te organiseren voor de oudsten. Aangezien de mensen niet noodzakelijk allen de stap naar de derde leeftijd volledig hebben gezet, is het overigens heel moeilijk ze naar vrijetijdsorganisaties door te verwijzen. Door het over mensen van 50 jaar te hebben, heeft de UCP een maatschappelijke realiteit willen benadrukken : het aantal al dan niet vrijwillige gepensioneerden of bruggepensioneerden op 50 jaar stijgt voortdurend.

Volgens de heer Geeroms is de beeldvorming het grote probleem van ouderenorganisaties. Er is verwarring over de keuze voor oud, ouder, senior. In een studie over de cultuurcommunicatie las hij ten andere dat een 50-plusser geen « senior » meer is, maar een « medior ». Dat gaat steeds maar verder, zodat wij uiteindelijk beslist hebben om gewoon « oud » te zeggen. We kunnen er gewoon niet naast : ouder worden heeft in onze maatschappij een negatieve

«âgé». Il ne faut pas se voiler la face : dans notre société, la prise d'âge est perçue négativement. L'OOK tente d'induire un changement de mentalité, mais il est particulièrement difficile de convaincre les autres générations.

Certes, on discerne parfois quelques timides avancées, comme c'est le cas par exemple pour la campagne actuelle sur la surdité qui aborde le problème dans une optique intéressante. Mais pareil changement requiert aussi un grand professionnalisme. Toute initiative de la part des politiques sera évidemment la bienvenue.

Le problème de la liaison de la pension à la durée de la carrière n'a pas encore été abordé au sein de l'OOK. Toutefois, lors de son congrès de 1981, l'OOK avait déjà défendu l'idée d'une liaison de la pension à un nombre d'années de carrière identique pour tous. Selon l'OOK, il ne serait pas juste qu'une personne qui est entrée dans la vie professionnelle à 14 ans doive également travailler jusqu'à 65 ans et qu'aucune distinction ne soit faite par rapport à une personne qui a pu poursuivre des études jusqu'à 25 ans. M. Geeroms pense — même si ce n'est selon lui que spéculation — qu'aucune organisation de seniors ne s'oppose à la liaison de la pension à la durée de la carrière.

M. Noël répète que les gens doivent travailler plus longtemps. Il n'est pas d'accord avec M. Dhanis sur le fait qu'il faut d'importants revenus pour avoir de grosses retenues fiscales. Une pension de 10 000 euros par an et un travail de 5 000 euros par an ne représentent pas grand-chose, mais une retenue de 2 500 euros, soit 50 % du salaire, est trop élevée.

Ensuite, M. Noël insiste sur la nécessité d'informer les gens sur la retraite et de les y former, de changer les mentalités. Il ne faut surtout pas croire que l'on résoudra le problème du vieillissement en diminuant, voire en supprimant les pensions. Certaines interventions développées à la Chambre des représentants allaient pourtant dans ce sens.

M. Féraux estime que le terme «senior» est galvaudé. De tout temps, les seniors ont été les «trois fois vingt». Lorsque Bismarck a créé la pension au XIX^e siècle, il a fixé l'âge de 65 ans — l'espérance de vie avoisinait alors 66 ans !

M. Féraux signale que SeniorFlex a le bonheur de compter, en son sein, des membres âgés de 35 ans. Ce ne sont évidemment pas des seniors mais des personnes intéressées au plus haut point par le combat de l'association, étant donné que ce seront elles, entre autres, qui payeront les retraites à partir de 2010. Elles ont créé un splendide site internet que chacun peut consulter à l'adresse «seniorflex.org». Ces «jeunes» travaillent pour SeniorFlex de manière tout à fait bénévole.

bijklink. Het OOK probeert een mentaliteitswijziging op gang te brengen, maar het is bijzonder moeilijk om de andere generaties er anders te doen over denken.

Soms ziet men wel opflakeringen, bijvoorbeeld de huidige doofcampagne waarin het probleem op een interessante manier wordt aangepakt. Het vraagt echter ook een grote professionaliteit om dat op een degelijke manier te organiseren. Alle hulp vanuit de politieke hoek is uiteraard meer dan welkom.

De koppeling van het pensioen aan een bepaalde loopbaan kwam in het OOK nog niet aan bod. In zijn congres van 1981 verkondigde het OOK echter reeds het standpunt dat een pensioen voor iedereen aan hetzelfde aantal loopbaan jaren zou moeten worden gekoppeld. Volgens het OOK is het onrechtvaardig dat iemand die op 14 jaar beginnen werken is ook tot 65 jaar moet werken en dat er geen onderscheid is met iemand die tot zijn 25 jaar heeft kunnen studeren. De heer Geeroms gaat ervan uit, al is dat volgens hem speculatie, dat geen enkele ouderenorganisatie een probleem heeft met het koppelen van het pensioen aan een bepaalde loopbaan.

De heer Noël herhaalt dat de mensen langer moeten werken. Hij is het niet met de heer Dhanis eens dat men een groot inkomen moet hebben om hoge fiscale afhoudingen te hebben. Een pensioen van 10 000 euro per jaar en een baan van 5 000 euro stellen niet veel voor, maar een afhouding van 2 500 euro, of 50 % van het loon is te hoog.

Vervolgens benadrukt de heer Noël de noodzaak om de mensen over het pensioen te informeren en ze ervoor te vormen, de mentaliteit te veranderen. Men moet vooral niet geloven dat men de vergrijzing zal oplossen door de pensioenen te verlagen of zelfs af te schaffen. Bepaalde toespraken in de Kamer van volksvertegenwoordigers gingen nochtans in die richting.

De heer Féraux meent dat de term «senior» te grabbel wordt gegooid. Senioren zijn altijd al de «driemaal twintigers» geweest. Toen Bismarck in de 19e eeuw het pensioen instelde, legde hij de leeftijdsgrens op 65 jaar — de levensverwachting bedroeg toen 66 jaar !

De heer Féraux meldt dat SeniorFlex het geluk kent onder zijn leden 35-jarigen te hebben. Dat zijn vanzelfsprekend geen senioren, maar mensen met een grote belangstelling voor de strijd van de vereniging, aangezien onder andere zij vanaf 2010 de pensioenen zullen betalen. Ze hebben een schitterende website gemaakt die elkeen kan raadplegen op het adres «seniorflex.org». Die «jongeren» werken helemaal vrijwillig voor SeniorFlex.

Quant au bénévolat, M. Féraux précise que SeniorFlex n'y est pas opposée et ne demande pas que tout le monde gagne de l'argent. Elle ne demande pas le beurre et l'argent du beurre. Elle tient juste à ce que celui qui est dans le besoin, qui estime que sa rémunération sociale, à savoir sa pension ou allocation de prépension, ne lui suffit pas et qui est capable de travailler, puisse le faire.

La génération du *babyboom* va bientôt devenir celle du *papy-boom*. M. Féraux raconte qu'il est âgé de 55 ans et qu'il a deux fils, de 23 et 20 ans, qui étudient à l'université. Ces études coûtent très cher. Si M. Féraux était chômeur ou prépensionné et voyait ses revenus limités, il ne pourrait sans doute payer les études universitaires de ses fils qui, dans quelques années, produiront l'argent dont l'État aura besoin pour financer ses devoirs sociaux. M. Féraux estime donc que nous nous trouvons aujourd'hui dans un cercle vicieux, qu'il faut en sortir au plus vite et qu'il s'impose de trouver des solutions à très court terme.

Dans la foulée des propos tenus par la première interlocutrice, M. Féraux ajoute toutefois qu'il ne faut pas se précipiter. Il s'agit d'un problème de fond, un problème sociétal que l'on ne pourra résoudre en deux coups de cuiller à pot. M. Féraux craint particulièrement, en tant que citoyen, que l'on n'écourte de manière abrupte la discussion sur les fins de carrière. L'ASBL SeniorFlex existe depuis deux ans et côtoie depuis lors les ministres fédéraux compétents en la matière. Elle essaie de les convaincre du bien-fondé de ses démarches. Or, il semble que le gouvernement actuel désire précipiter les choses concernant les fins de carrière. M. Féraux estime qu'en voulant résoudre ce problème sur la durée d'une législature, le gouvernement irait au-devant d'une catastrophe que l'on paierait de plus en plus cher jusqu'en 2030.

II.B. PROBLÉMATIQUE DE LA FIN DE CARRIÈRE DANS LE SECTEUR PUBLIC

II.B.1. Auditions des ministres compétents ou de leurs représentants

II.B.1.1. M. Herwig Stalpaert, conseiller Conditions de travail, DG Organisation, SPF Personnel et organisation, et M. Erwin De Buyser, directeur du Service juridique, administration des pensions

a) *Exposé introductif*

M. Stalpaert explique les règlements existants en matière de départ anticipé auprès des administrations fédérales. Ces règlements en matière de départ anticipé sont relativement semblables. Les régions, communautés et administrations locales sont responsables en

Wat het vrijwilligerswerk betreft, meldt de heer Féraux dat SeniorFlex daar niet tegen is en niet vraagt dat iedereen geld zou verdienen. Het wil niet van twee walletjes eten. Het staat er alleen op dat wie behoeftig is, wie zijn maatschappelijk loon, te weten zijn pensioen of zijn brugpensioenvergoeding, onvoldoende acht, en wie kan werken, dat mag doen.

Binnenkort wordt de babyboomgeneratie de opa-boomgeneratie. De heer Féraux vertelt dat hij 55 is en twee zonen heeft, van 23 en 20 jaar, die aan de universiteit studeren. Die studie is zeer duur. Indien de heer Féraux werkloos of bruggepensioneerd was en zijn inkomen beperkt zag, zou hij waarschijnlijk de universitaire studie van zijn zonen, die binnenkort geld zullen opbrengen dat de Staat nodig zal hebben om zijn maatschappelijke verplichtingen na te komen, niet kunnen betalen. De heer Féraux meent dus dat we vandaag in een vicieuze cirkel zitten, waar we zo snel mogelijk moeten uitkomen en dat we absoluut oplossingen op zeer korte termijn moeten vinden.

Aansluitend bij de woorden van de eerste spreker, zegt de heer Féraux evenwel dat men niet overhaast te werk mag gaan. Het gaat om een diep, maatschappelijk probleem dat niet in een handomdraai kan worden opgelost. De heer Féraux is er als burger vooral beducht voor dat men het debat over het loopbaaneinde abrupt verkort. De VZW SeniorFlex bestaat twee jaar en benadert sindsdien de federale ministers die voor deze zaak bevoegd zijn. Hij probeert ze ervan te overtuigen dat zijn aanpak gegrond is. Het ziet er evenwel naar uit dat de huidige regering spoed wil zetten achter de zaak van het loopbaaneinde. De heer Féraux meent dat de regering, door dat probleem in één regeringsperiode te willen oplossen, een ramp zou veroorzaken die tot 2030 steeds duurder zal worden betaald.

II.B. EINDELOOPBAANPROBLEMATIEK IN DE OVERHEIDSSECTOR

II.B.1. Hoorzittingen met bevoegde ministers of hun vertegenwoordigers

II.B.1.1. De heer Herwig Stalpaert, adviseur Arbeidsvoorwaarden, DG Organisatie, FOD Personeel en Organisatie, en de heer Erwin De Buyser, directeur Juridische Dienst, administratie der Pensioenen

a) *Inleidende uiteenzetting*

De heer Stalpaert licht alle bestaande uitstapregelingen bij de federale overheid als volgt toe. De uitstapregelingen zijn vrij gelijklopend. De gewesten, gemeenschappen en lokale besturen staan zelf in voor het statuut van hun personeel en kunnen de modali-

personne du statut de leur personnel et peuvent en fixer les modalités. L'impact sur la retraite anticipée reste néanmoins matière fédérale; les administrations régionales ne peuvent rien y changer.

L'âge auquel les fonctionnaires entrent en ligne de compte pour un départ anticipé est l'une des modalités dont la fixation dépend de chaque administration. En règle générale, cet âge est de 55-60 ans, mais dans certains cas exceptionnels, le départ peut se faire avant cet âge. La plupart du temps, le départ anticipé est lié à une obligation de prendre sa pension à 60 ans.

Le départ anticipé est toujours un temps plein. L'intéressé perçoit une allocation d'attente ou de disponibilité s'élevant à 70 à 80% de sa dernière rémunération en tant que salarié actif.

Dans la plupart des cas, le départ anticipé constitue un droit pour les fonctionnaires qui satisfont aux conditions d'âge et d'ancienneté. L'ancienneté est la condition de base pour le droit à la pension.

Dans l'administration fédérale, il n'y avait jusqu'à présent que trois possibilités de départ anticipé à temps plein et une possibilité de prépension à mi-temps :

Il existait une possibilité de départ anticipé à temps plein pour les fonctionnaires pénitentiaires (1), pour le personnel de la protection civile (2) et pour le personnel nommé définitivement des niveaux 3 et 4 (3).

Le départ anticipé à mi-temps est applicable à tout le secteur public fédéral.

La réglementation s'appliquant aux institutions pénitentiaires était valable jusqu'au 31 décembre 2003; celle s'appliquant à la protection civile a été prolongée jusqu'au 31 décembre 2006. La réforme Copernic a introduit une possibilité de départ anticipé générale et uniforme pour les niveaux 3 et 4, pour laquelle une demande devait être introduite entre le premier mars 2001 et le 30 avril 2001. Dans l'administration fédérale, les niveaux 3 et 4 sont en effet surreprésentés et il y avait plus besoin de fonctionnaires de niveau supérieur.

La réglementation pour les institutions pénitentiaires s'appliquait au personnel nommé de grade 3 ou non

(1) Arrêté royal du 25 septembre 1998 portant introduction d'un congé préalable à la pension au profit de certains fonctionnaires en service dans les services extérieurs de la direction générale des institutions pénitentiaires.

(2) Arrêté royal du 22 mars 1999 portant introduction d'un congé préalable à la pension pour certains fonctionnaires des services opérationnels de la protection civile.

(3) Arrêté royal du 13 mars 2000 portant introduction d'un congé préalable à la pension au profit de certains fonctionnaires de la fonction publique administrative fédérale titulaires de grades classés aux niveaux 3 et 4.

teiten ervan vrij bepalen. De impact op de pensioenregeling blijft echter een federale materie; de regionale overheden kunnen daar niets in wijzigen.

De leeftijd waarop ambtenaren in aanmerking komen voor een uitstapregeling is één van de modaliteiten waarover elke overheid zelfstandig kan beslissen. dat kan tussen 55 en 60 jaar, maar in enkele uitzonderlijke gevallen kan er ook op jongere leeftijd worden uitgestapt. Aan een uitstapregeling is meestal de verplichting verbonden om op de leeftijd van 60 jaar met pensioen te gaan.

Een uitstapregeling is altijd voltijds. De betrokkene ontvangt een wachtgeld of beschikbaarheid ten bedrage van 70 of 80% van de laatste activiteitswedde.

In de meeste gevallen zijn die uitstapregelingen een recht voor ambtenaren die aan de voorwaarden van leeftijd en anciënniteit voldoen. De anciënniteit is de basisvoorwaarde voor het recht op pensioen.

Bij de federale overheid waren er totnogtoe slechts drie voltijdse uitstapregelingen mogelijk en er is nu nog één halftijdse vervroegde uittreding van kracht :

Er was een voltijdse uitstapregeling voor penitentiaire beambten (1), voor de mensen van de civiele bescherming (2) en voor de vastbenoemden van de niveaus 3 en 4 (3).

De halftijdse vervroegde uittreding is van kracht voor de hele federale openbare sector.

De regeling voor de strafinrichtingen gold tot 31 december 2003; die voor de civiele bescherming werd verlengd tot 31 december 2006. Met de Copernicshervorming kwam er een algemene, eenmalige uitstapregeling voor de niveaus 3 en 4, waarvoor een aanvraag moest worden ingediend tussen 1 maart 2001 en 30 april 2001. Bij de federale overheid waren de niveaus 3 en 4 immers oververtegenwoordigd en was er meer nood aan ambtenaren van de hogere niveaus.

De regeling in de strafinrichtingen had betrekking op vastbenoemd personeel met graad 3 of onge-

(1) Koninklijk besluit van 25 september 1998 tot invoering van een verlof voorafgaand aan het pensioen ten gunste van sommige ambtenaren in dienst in de buitendiensten van het directoraat-generaal Strafinrichtingen.

(2) Koninklijk besluit van 22 maart 1999 tot invoering van een verlof voorafgaand aan het pensioen voor sommige ambtenaren van de operationele diensten van de civiele bescherming.

(3) Koninklijk besluit van 13 maart 2001 tot invoering van een verlof voorafgaand aan de pensionering ten gunste van ambtenaren van het federaal administratief openbaar ambt die titularis zijn van de graden die gerangschikt zijn in niveau 3 en 4.

formé, de grade 2 ou de niveau humanité ou de grade 2+ ou de niveau enseignement supérieur non universitaire. Les fonctionnaires pénitentiaires devaient avoir au moins 55 et au plus 60 ans et justifier de minimum 25 ans de service pour entrer en considération.

À la protection civile, la réglementation s'appliquait au personnel nommé de grade opérationnel et âgé d'au moins 56 ans et d'au plus 60 ans, ayant 25 ans de service.

Les fonctionnaires de niveaux 3 et 4 pouvaient profiter du règlement s'ils avaient au moins 20 ans de service.

Les travailleurs des institutions pénitentiaires et de la protection civile recevaient 80% de leur dernière rémunération dans le service actif, ceux des niveaux 3 et 4 percevaient de leur dernier salaire annuel brut. S'ajoutait à cela respectivement 80 ou 70% de l'allocation de foyer et de résidence, du pécule de vacances et de la prime de fin d'année. Il n'y avait, pour les intéressés, aucune interdiction de cumul pour autant que les limites fixées dans la législation sur les pensions ne soient pas dépassées.

Pour les fonctionnaires pénitentiaires, la durée de la période de départ anticipé était de maximum cinq ans avec la pension à 60 ans. Pour la protection civile, la période était de maximum quatre ans avec d'office la pension à l'âge de 60 ans. Pour le niveau 3 et 4, la période autorisée était également de cinq ans avec d'office la pension à 60 ans.

La décision d'opter pour ce système était irréversible.

M. Stalpaert évoque à présent le système de la pension anticipée à mi-temps — également appelé loi Vande Lanotte (1) — introduit au niveau fédéral en 1995 dans le cadre de la redistribution du travail. Outre la pension anticipée à mi-temps, il existait également un système volontaire de travail de quatre jours par semaine.

Ce système, qui a entre-temps été prolongé jusqu'au 31 décembre 2005, s'applique à tous les fonctionnaires nommés définitivement. C'est un droit; l'administration ne peut refuser d'accorder le congé, mais peut éventuellement demander que le début de la période soit reporté de six mois. Le système peut s'appliquer à partir de 55 ans et pour une période de maximum cinq ans. Le fonctionnaire peut, par exemple, opter pour le système à partir de 58 ans. Dans ce cas, le congé court jusqu'à l'âge de 63 ans. Le système est également irréversible, mais la date de la pension peut éventuellement être anticipée. Toutefois, cette date doit être fixée dès le début du congé.

(1) Loi et arrêté royal du 10 avril 1995 relatifs à la redistribution du travail dans le secteur public.

school, met graad 2 of humaniora niveau en met graad 2+ of het niveau hoger niet universitair onderwijs. De penitentiair beambten moesten ten minste 55 en ten hoogste 60 jaar zijn en minimum 25 dienstjaren hebben om in aanmerking te komen.

Bij de civiele bescherming gold de regeling voor vastbenoemden met een operationele graad met een leeftijd van minimum 56 en maximum 60 jaar en 25 dienstjaren.

Beambten van de niveaus 3 en 4 konden van de regeling genieten als ze minstens 20 dienstjaren hadden.

De werknemers in de strafinrichtingen en in de civiele bescherming kregen 80% van de laatste activiteitswedge, die van de niveaus 3 en 4 ontvingen 70% van de laatste bruto jaarwedge. Daarbij kwam respectievelijk 80 of 70% van de haard- en standplaatstoelage, van het vakantiegeld en van de eindejaarstoelage. Er was voor betrokkenen geen cumulatieve verbod voor zover de grenzen zoals bepaald in de pensioenwetgeving, niet werden overschreden.

Voor de penitentiair beambten bedroeg de duur van uitstapregeling maximum vijf jaar met pensionering op 60 jaar. Voor de civiele bescherming gold een periode van maximum vier jaar met ambtshalve pensionering op 60 jaar. Voor de niveaus 3 en 4 liep de regeling eveneens vijf jaar met ambtshalve pensionering op 60 jaar.

De beslissing om voor dat systeem te opteren, was onomkeerbaar.

De heer Stalpaert komt dan tot het systeem van de halftijdse vervroegde uittreding — ook wet Vande Lanotte (1) genoemd —, dat op federaal niveau in 1995 werd ingevoerd in het kader van de arbeidsherverdeling. Naast de halftijdse vervroegde uittreding bestond tevens het systeem van de vrijwillige vierdagenweek.

Dit systeem, dat onlangs werd verlengd tot 31 december 2005, geldt voor alle vastbenoemde ambtenaren. Het is een recht; de overheid kan de toekenning van het verlof niet weigeren, maar kan eventueel wel vragen de aanvang met een periode van zes maanden uit te stellen. Het geldt vanaf de leeftijd vanaf 55 jaar en voor een periode van maximum vijf jaar. De ambtenaar kan bijvoorbeeld op 58 jaar voor het systeem te kiezen. Het verlof loopt dan tot de leeftijd van 63 jaar. Het systeem is eveneens onomkeerbaar, maar de datum van pensionering kan eventueel worden vervroegd. Die datum moet echter bij de aanvang van het verlof worden vastgelegd.

(1) Wet en koninklijk besluit van 10 april 1995 betreffende de herverdeling van de arbeid in de openbare sector.

M. Stalpaert fait également remarquer que, sur les fonctionnaires des niveaux 3 et 4 qui satisfaisaient aux conditions, un sur deux a effectivement fait usage de la mesure provisoire de départ anticipé à temps plein (1).

M. De Buyser déclare vouloir consacrer son intervention à l'influence qu'exercent les départs anticipés à temps plein ainsi que le départ anticipé à mi-temps sur les pensions.

Le 1^{er} janvier 2002, le crédit temps a été introduit. Ce système prévoit qu'un fonctionnaire peut, pendant sa carrière, s'absenter volontairement pendant une période déterminée, sans que cela influence négativement le calcul de sa pension. Le crédit temps dont dispose un fonctionnaire est calculé sur la base de sa présence totale et de son année de naissance.

Les fonctionnaires âgés de plus de 55 ans avant le 1^{er} janvier 2002 et qui avaient déjà opté pour un départ anticipé, relèvent de l'application de l'ancienne législation. Cela veut dire que les périodes d'absence non rémunérées du service actif sont mises sur le même pied à dater du 31 décembre 1982. Pour les périodes d'interruption de carrière et d'absence dans le cadre de la semaine des quatre jours ou d'un départ anticipé à mi-temps, le crédit temps est accordé à concurrence de 20 % des services effectifs, des congés payés, de la disponibilité avec allocation d'attente et du congé préalable à la pension de retraite. Pour ces fonctionnaires, le congé préalable à la pension de retraite compte donc totalement pour le calcul de la pension.

Pour les personnes qui n'avaient pas atteint l'âge de 55 ans le 1^{er} janvier 2002, un autre règlement est d'application. Pour eux, le congé préalable à la pension de retraite n'est plus considéré comme une période de présence, mais comme une période d'absence. Ceci a un double effet : la période d'absence augmente, la période de présence diminue.

Pour les personnes qui atteignent l'âge de 55 ans entre le 1^{er} janvier 2002 et le 31 décembre 2005, les périodes d'absence non rémunérées pendant le service actif sont mises sur le même pied à dater du 31 décembre 1982. Les périodes d'interruption de carrière, d'absence dans le cadre de la semaine des quatre jours ou du départ anticipé à mi-temps et le congé préalable à la pension de retraite, comptent également pour le calcul de la pension à concurrence de 25 % des services effectivement prestés, des congés payés et de la mise en disponibilité avec allocation d'attente.

Pour les personnes qui atteindront 55 ans après 2010, ce montant est plafonné à 20 % et pour ceux qui auront 55 ans entre le 1^{er} janvier 2006 et le

De heer Stalpaert merkt ook nog op dat van de ambtenaren in de niveaus 3 en 4 die aan de voorwaarden voldeden, een op twee ook effectief gebruik hebben gemaakt van de tijdelijke maatregel voor vervroegde voltijdse uitstap (1).

De heer De Buyser verklaart zijn uiteenzetting te zullen toespitsen op de invloed van de voltijdse uitstapregelingen en de halftijds vervroegde uittreding op de pensioenen.

Op 1 januari 2002 werd het tijdskrediet ingevoerd, een regeling die inhoudt dat een ambtenaar gedurende zijn loopbaan een bepaalde periode vrijwillig afwezig mag zijn zonder dat zijn pensioenberekening daardoor negatief wordt beïnvloed. Het tijdskrediet waarover een ambtenaar beschikt, wordt berekend op basis van zijn totale aanwezigheid en van zijn geboortejaar.

De ambtenaren die vóór 1 januari 2002, 55 jaar werden en al voor een bepaalde uitstapregeling hadden geopteerd, vallen onder de toepassing van de oude wetgeving. Dat houdt in dat niet bezoldigde perioden van afwezigheid met dienstactiviteit worden gelijkgesteld na 31 december 1982. Voor perioden van loopbaanonderbreking en afwezigheid in het kader van de vierdaagse werkweek of van de halftijdse vervroegde uittreding wordt een tijdskrediet toegekend ten belope van 20 % van de effectieve diensten, de bezoldigde verloven, beschikbaarheid met wachtgeld en het verlof voorafgaand aan het rustpensioen. Voor die mensen telt het verlof voorafgaand aan het rustpensioen dus volledig mee voor het pensioen.

Voor de mensen die op 1 januari 2002 nog geen 55 waren, geldt een andere regeling. Voor hen wordt het verlof voorafgaand aan het rustpensioen niet langer beschouwd als een periode van aanwezigheid, maar als een periode van afwezigheid. Dat heeft een dubbel effect; de periode van afwezigheid neemt toe, de periode van aanwezigheid vermindert.

Voor de mensen die 55 worden tussen 1 januari 2002 en 31 december 2005 worden niet bezoldigde periodes van afwezigheid met dienstactiviteit gelijkgesteld na 31 december 1982. Periodes van loopbaanonderbreking, afwezigheid in het kader van de vierdaagse werkweek of halftijds vervroegde uittreding; het verlof voorafgaand aan het rustpensioen, tellen mee voor de berekening van het pensioen ten belope van 25 % van de effectief gepresteerde diensten, bezoldigde verloven en beschikbaarheid met wachtgeld.

Voor de mensen die 55 worden na 2010 is dat slechts 20 % en voor degenen die 55 jaar worden tussen 1 januari 2006 en 31 december 2010 geldt een

(1) Voir annexe II.B.1.1.1, doc. Sénat, n° 3-886/2, p. 125.

(1) Zie tabel als bijlage II.B.1.1.1, stuk Senaat, nr. 3-886/2, blz. 125.

31 décembre 2010, un pourcentage dégressif s'applique, qui diminue mensuellement de 25 à 20 %.

Il existe des exceptions à ces règles. Le pourcentage de 25 % reste maintenu si quelqu'un a pris une interruption de carrière de 24 mois dont 12 mois pour l'éducation d'un enfant de moins de six ans pour lequel les allocations familiales étaient perçues. Si quelqu'un est mis à la pension en raison d'une incapacité physique avant l'âge de 60 ans ou si quelqu'un décède pendant le service actif, certaines périodes validées dans le cadre de l'interruption de carrière restent hors de considération pour le calcul de ces 25 ou 20 %.

Enfin, M. De Buyser souhaite également attirer l'attention sur une mesure spécifique du règlement de pension pour le secteur public qui a pour but de maintenir les plus de 60 ans dans le coup, grâce à un bonus d'âge. Cela revient à dire que pour les mois de service effectifs prestés après l'âge de 60 ans, un bonus est octroyé sous la forme d'un pourcentage variable et progressif du montant nominal de la pension; 0,125 % pour chaque mois de service effectif entre l'âge de 60 et 62 ans et 0,167 % pour chaque mois de service effectif après l'âge de 62 ans. Ceux qui continuent à travailler après leur 60^e anniversaire, comptent une année de service en plus et reçoivent 1,5 % de pension en plus. Toute personne qui reste en service jusqu'à ses 65 ans compte non seulement cinq années de service en plus, mais jouit en outre d'une augmentation du montant total de sa pension de 9 %.

Enfin, M. De Buyser remet un tableau synoptique de tous les systèmes possibles de congés préalables à la pension de retraite existant dans le secteur public (1).

b) *Échange de vues*

Mme Van de Castele s'intéresse surtout au nombre de personnes qui font usage des possibilités de départ anticipé. Des propos de M. Stalpaert, elle déduit qu'environ la moitié du personnel entre en considération. Elle aimerait avoir des chiffres plus concrets également sur la mesure — il est vrai récente — applicable au secteur public pour garder plus longtemps les gens au travail. Elle ajoute qu'elle a du mal à se faire une idée de la signification concrète de ce règlement sans disposer de plus d'informations sur le calcul des pensions dans le secteur public. Les fonctionnaires de niveaux 3 et 4 ont par exemple tous le droit de partir anticipativement à 55 ans après 20 ans de service. Elle serait très intéressée par une comparaison avec le secteur privé. Dans l'administration, les travailleurs sont de plus en plus souvent des contractuels. La réglementation actuelle crée par

(1) Voir tableau en annexe II.B.1.1.2, doc. Sénat, n° 3-886/2, pp. 126-132.

degressief percentage dat maandelijks afneemt van 25 naar 20 %.

Op die regels bestaan nog uitzonderingen. Het percentage van 25 % blijft behouden wanneer iemand 24 maanden loopbaanonderbreking heeft genomen waarvan 12 maanden voor de opvoeding van een kind van minder dan zes jaar waarvoor kinderbijslag werd ontvangen. Wanneer iemand wegens lichamelijke ongeschiktheid gepensioneerd wordt vóór de leeftijd van 60 jaar of wanneer iemand overlijdt in dienstactiviteit, blijven bepaalde gevalideerde periodes in het kader van de loopbaanonderbreking buiten beschouwing voor de berekening van die 25 of 20 %.

Tot slot wil de heer De Buyser ook de aandacht vestigen op een specifieke maatregel in de pensioenregeling voor de openbare sector die tot doel heeft mensen na hun 60 jaar aan de slag te houden, met name de leeftijdsbonus. Het komt erop neer dat voor de maanden effectieve dienst die worden gepresteerd na de leeftijd van 60 jaar een bonus wordt toegekend in de vorm van een variabel en progressief percentage van het nominaal pensioenbedrag; 0,125 % voor elke maand werkelijke dienstdienst tussen de leeftijd van 60 en 62 jaar en 0,167 % voor elke maand werkelijke dienstdienst na de leeftijd van 62 jaar. Wie één jaar na zijn zestigste blijft werken, heeft een dienstjaar meer en ontvangt tevens 1,5 % meer pensioen. Iemand die effectief in dienst blijft tot zijn 65 jaar heeft niet alleen vijf dienstjaren meer, maar geniet bovendien een verhoging van zijn totaal pensioenbedrag met 9 %.

Ten slotte overhandigt de heer De Buyser een overzichtstabel met alle bestaande mogelijke verlofstelsels voorafgaand aan het rustpensioen in de overheidssector (1).

b) *Gedachtewisseling*

Mevrouw Van de Castele is vooral geïnteresseerd in het aantal mensen dat van de uitstapregelingen gebruik maakt. Uit de uiteenzetting van de heer Stalpaert leidt ze af dat het ongeveer de helft is van de personeelsleden die ervoor in aanmerking komen. Ze wil graag meer concrete cijfers, ook over de — weliswaar vrij recente — maatregel in de openbare sector om mensen langer aan het werk te houden. Ze zegt zich bovendien moeilijk een idee te kunnen vormen van de concrete betekenis van die regeling zonder ruimere informatie over de pensioenberekening in de overheidssector. Ambtenaren van de niveaus 3 en 4 hebben bijvoorbeeld allen het recht om op 55 jaar vervroegd uit te stappen na 20 dienstjaren. Ze is echter geïnteresseerd in de vergelijking met de privésector. Bij de overheid werken immers steeds meer contractuelen. De huidige regeling creëert dan ook enige

(1) Zie Tabel als bijlage II.B.1.1.2, stuk Senaat, nr. 3-886/2, blz. 126-132.

conséquent une certaine discrimination entre les membres du personnel définitivement nommés et les contractuels qui travaillent dans les mêmes circonstances et dans les mêmes services. L'oratrice aimerait donc savoir à combien s'élève la pension d'un membre du personnel de niveau 3 ou 4 qui opte pour un départ anticipé à 55 ans après 20 ans de service et dans quelle mesure ce membre du personnel est sanctionné pour ce départ anticipé. Mme Van de Castele se pose également une question quant à la philosophie qui se dissimule derrière le système. Un certain nombre de réglementations avaient été élaborées au départ comme un mécanisme de redistribution afin de redistribuer le travail disponible en période de chômage important. Des réglementations ont également été élaborées pour des professions spécifiques comme la protection civile où les conditions physiques dans lesquelles le travail est exercé, mènent à un départ anticipé. Tout comme dans le secteur privé, le marché du travail, dans le secteur public, connaît une évolution. D'ici à 2010, on peut s'attendre à une pénurie. L'oratrice se demande s'il est encore sensé de laisser en place des mécanismes de redistribution. Elle souhaiterait également que soit établie une comparaison entre les mécanismes en matière de départ anticipé dans les secteurs privés et publics. Dans certains cas, il y a des parallélismes, comme pour les membres du personnel pour qui il est physiquement important de partir prématurément, par exemple chez les pompiers, la protection civile. En réalité elle ne voit pas très bien pourquoi les formules très souples de départ anticipé devraient continuer à s'appliquer aux membres du personnel des niveaux 3 et 4 alors qu'une pénurie apparaît sur le marché du travail. Cette situation est intenable. L'oratrice souhaite par conséquent savoir si les formules qui s'appliqueront encore jusque fin 2005 seront reconduites en 2006.

Mme de T' Serclaes demande s'il y a un service chargé de calculer l'impact de l'âge auquel les fonctionnaires prennent leur pension sur le montant de celle-ci? Certaines personnes semblent en effet regretter leur départ prématuré. S'agit-il d'une décision irréversible?

Mme Zrihen voudrait connaître la définition exacte du secteur public et savoir si M. De Buyser dispose d'informations selon le genre. Quelles sont les catégories qui se retirent prématurément de la vie active? Enfin, des systèmes tels que les pauses-carrière ou les congés pour convenance personnelle entrent-ils en considération dans le calcul de la pension ou s'agit-il de systèmes particuliers?

M. Noreilde demande s'il existe des statistiques montrant le nombre de personnes qui font usage de l'opportunité de partir anticipativement à mi-temps. Dans le privé, il existe une formule assimilable à la prépension à mi-temps qui n'est guère mise à profit. L'orateur exprime son opinion sur le fait que le monde politique doit trouver des moyens pour stimuler ces

discrimination tussen vastbenoemde en contractuele personeelsleden die in dezelfde omstandigheden gewerkt hebben in dezelfde dienst. Spreekster zou dan ook willen weten hoeveel het pensioen bedraagt van een doorsnee personeelslid van niveau 3 of 4, dat op 55 jaar na 20 dienstjaren vervroegd uittreedt en in hoeverre dat personeelslid gestraft wordt voor die vervroegde uittreding. Mevrouw Van de Castele heeft ook een vraag over de filosofie achter het verhaal. Een aantal regelingen werd vroeger immers uitgewerkt als herverdelingsmechanisme, om in tijden van hoge werkloosheid de beschikbare arbeid te kunnen herverdelen. Er zijn ook regelingen gekomen voor specifieke beroepen, zoals de civiele bescherming waar de fysieke omstandigheden waarin het werk wordt uitgeoefend, leiden tot vervroegd uittreden. Net zoals in de private sector, kent ook de arbeidsmarkt in de overheidssector een evolutie. Tegen 2010 zou ook daar een schaarste optreden. Spreekster vraagt zich af of het nog zin heeft die herverdelingsmechanismen verder te laten bestaan. Ze wenst ook een vergelijking van de mechanismen inzake vervroegde uittreding in de private en in de overheidssector. In sommige gevallen bestaan er parallellismen, zoals voor personeelsleden voor wie het fysiek belangrijk is vervroegd uit te stappen, bijvoorbeeld bij de brandweer, de civiele bescherming. De daar geldende regeling is vergelijkbaar met het brugpensioen in de private sector voor bepaalde zware jobs. Ze ziet echter niet goed in waarom de zeer soepele formules voor vervroegde uittreding zouden blijven gelden voor personeelsleden van de niveaus 3 en 4 wanneer er een schaarste intreedt op de arbeidsmarkt. Die situatie is onhoudbaar. Spreekster wenst dan ook te weten of die formules, die nog gelden tot eind 2005, zullen worden bijgestuurd dan wel of ze in 2006 zullen worden verlengd.

Mevrouw de T' Serclaes vraagt of er een dienst bestaat met als taak het berekenen van de invloed van de leeftijd waarop ambtenaren met pensioen gaan op het bedrag van dat pensioen. Er zijn blijkbaar mensen die betreuren dat ze vervroegd met pensioen zijn gegaan. Is die beslissing onomkeerbaar?

Mevrouw Zrihen wil de juiste definitie van de overheidssector kennen en wil weten of de heer De Buyser informatie heeft over de genderdimensie. Welke categorieën treden vervroegd uit het actieve leven? Worden stelsels zoals de loopbaanonderbrekingen of verloven om persoonlijke redenen in aanmerking genomen bij de berekening van het pensioen of gaat het om bijzondere stelsels?

De heer Noreilde vraagt of er cijfers zijn over het aantal mensen dat gebruik maakt van de halftijds vervroegde uittreding. In de private sector bestaat er zoiets als halftijds brugpensioen, maar daar wordt bijna geen gebruik van gemaakt. Spreker verwijst naar de stelling dat het beleid uitbolbanen moet stimuleren. In de private sector zijn er vrijwel geen uitbolbanen

voies de sortie. Dans le secteur privé, il n'y a pratiquement pas de voie de sortie, tandis que les fonctionnaires ont le « droit » de quitter leur emploi à mi-temps, ce qui, selon l'orateur, constitue bien une forme de voie de sortie. Il serait utile que la commission ou que le groupe de travail puisse disposer de chiffres en la matière.

La présidente demande si d'autres chiffres, exprimés en pourcentage, sont disponibles. Environ 50 % des fonctionnaires des niveaux 3 et 4 auraient opté pour le départ à temps plein, mais peut-être ce choix a-t-il été dicté par le fait que les gens n'avaient que deux mois pour prendre leur décision. Elle aimerait obtenir davantage d'informations sur les systèmes encore d'application, et notamment sur le départ anticipé à mi-temps et à temps plein à la protection civile.

M. Stalpaert répond que le départ anticipé à temps plein pour les niveaux 3 et 4 était en effet une mesure très provisoire. Cela signifie que les personnes qui ont atteint 55 ans ultérieurement, n'ont plus eu accès au système. Au niveau fédéral, cela ne concerne donc plus que deux catégories spécifiques de fonctionnaires pénitentiaires et de personnel de la protection civile. Il ne connaît pas les perspectives politiques.

L'orateur ne dispose d'aucun chiffre sur le départ anticipé à temps partiel. Au cours de la période de lancement, quelque 600 personnes satisfaisaient aux conditions ou ont opté pour le système. Actuellement, les nouveaux chiffres ont été demandés en vue de rédiger un nouveau rapport.

La possibilité d'un départ anticipé à temps plein pour les niveaux 3 et 4 n'était destinée qu'au personnel des administrations fédérales, c'est-à-dire les ministères fédéraux et les institutions parastatales. La loi sur le départ anticipé à temps partiel a rendu le système automatiquement applicable aux administrations fédérales, mais les autres autorités, comme les administrations locales, communautaires et régionales pouvaient décider de rendre le système applicable aussi à leur personnel. La Région wallonne l'a fait, la Région flamande non, peut-être parce que cette dernière possédait ses propres systèmes.

À l'échelon fédéral, le système de départ anticipé à mi-temps n'est en vigueur que jusqu'au 31 décembre 2005. Cette décision est tombée l'année passée, mais le décret doit être publié. En effet, cette décision devrait dépendre de la future discussion sur la problématique des fins de carrière. On attend de voir quelles seront les options politiques pour l'année prochaine.

M. De Buyser répond à la question de Mme Van de Castele sur le bonus lié à l'âge. Cette mesure est, en effet, relativement récente et s'applique aux services

terwijl ambtenaren wel het « recht » hebben om halftijds uit te treden, wat volgens spreker eigenlijk een vorm van uitbolbaan is. Het zou nuttig zijn dat de commissie of de werkgroep over cijfers ter zake kan beschikken.

De voorzitter vraagt of er nog meer procentuele cijfers beschikbaar zijn. Ongeveer 50 % van de ambtenaren van de niveaus 3 en 4 zouden geopteerd hebben voor de voltijdse uitstapregeling, maar misschien werd die keuze aangewakkerd door het feit dat de mensen maar twee maanden de tijd hadden om te beslissen. Ze zou graag meer informatie hebben over de systemen die nog van toepassing zijn, namelijk de halftijds vervroegde uittreding en de voltijdse uittreding bij de civiele bescherming.

De heer Stalpaert antwoordt dat de voltijdse uitstapregeling voor de niveaus 3 en 4 inderdaad een zeer tijdelijke maatregel was. Dat betekent dat wie nadien 55 geworden is, niet van dat systeem gebruik kon maken. Het gaat om een uitdovend kader. Federaal gaat het nu dus enkel om die twee zeer specifieke categorieën van penitentiaire beambten en mensen van de civiele bescherming. Hij weet niet wat de beleidspectieven voor de toekomst zijn.

Spreker heeft geen recente cijfers over de halftijdse vervroegde uittreding. In de beginperiode ging het om ongeveer 600 mensen die aan de voorwaarden voldeden of die in het systeem zaten. Momenteel worden nieuwe cijfers opgevraagd met het oog op het opstellen van een nieuw rapport.

De mogelijkheid van voltijdse uittreding voor de niveaus 3 en 4 was enkel bedoeld voor de federale administraties, dus de federale ministeries en de parastatale instellingen. De wet op de halftijdse vervroegde uittreding maakte het stelsel automatisch van toepassing op de federale besturen, maar de andere overheden, zoals de lokale besturen, de gemeenschappen en de gewesten en ook de autonome overheidsbedrijven, konden het stelsel ook op hun personeel van toepassing maken. Het Waals Gewest heeft dat gedaan, maar de Vlaamse Gemeenschap niet, misschien omdat ze zelf eigen systemen had ingevoerd.

Federaal bestaat alleen nog tot 31 december 2005 het systeem van de halftijdse vervroegde uittreding. De beslissing hierover is vorig jaar vrij laat gevallen; het besluit moet nog gepubliceerd worden. Men zou die beslissing immers laten afhangen van de komende discussie over de eindloopbaanproblematiek. Er wordt afgewacht wat de beleidsopties voor volgend jaar zullen zijn.

De heer De Buyser beantwoordt de vraag van mevrouw Van de Castele over de leeftijdbonus. Deze maatregel is inderdaad vrij recent en wordt toegepast

prestés après 2001. Les personnes qui possèdent un tantième plus avantageux que $1/47^e$, n'ont pas droit à un complément, surtout si elles reviennent d'un congé préalable à la pension de retraite et doivent donc obligatoirement prendre leur pension à 60 ans. Seules les personnes qui sont encore au travail au moment où elles atteignent 60 ans entrent en considération pour le complément. En 2001, sur le nombre de personnes entrant en considération, 455 n'ont pas perçu le complément et 1 723 l'ont perçu. M. De Buyser fournira également les chiffres pour 2002, 2003 et 2004 (1). Il n'a pas idée de la raison qui a poussé les intéressés à travailler plus longtemps ni de la durée de cette période.

Les pensions dans le secteur public sont, en règle générale, calculées comme suit: la rémunération moyenne des cinq dernières années est multipliée par un tantième — fraction qui représente $1/60^e$ pour les fonctionnaires moyens et de $1/55^e$ dans l'enseignement — puis elle est multipliée par le nombre d'années assimilées. La pension d'un fonctionnaire de 55 ans, qui a travaillé 20 ans, est donc calculée comme suit: la rémunération moyenne des cinq dernières années sur $1/60^e$ multipliée par 20. La question de savoir si les cinq ans de mise en disponibilité ou de congés préalables à la pension de retraite compteront intégralement, dépend du moment auquel l'intéressé part à la pension. Pour une personne qui prendrait sa pension aujourd'hui, les cinq années de congés préalables à la pension de retraite entre intégralement en ligne de compte. Sa rémunération moyenne sera multipliée par $25/60^e$.

Mme Van de Castele explique qu'elle souhaite avoir une idée de la « sanction » en cas de départ anticipé. Pour un travailleur du secteur privé, la pension est calculée comme une fraction du nombre d'années qu'il a travaillé; pour un fonctionnaire, on tient compte d'un tantième.

M. De Buyser répond que cela revient en fait à ceci: le tantième dans le secteur public et de $1/60^e$, dans le secteur privé de $1/45^e$, multiplié par 75%. Chaque année entre dans le décompte pour le $1/60^e$ de la rémunération moyenne des cinq dernières années.

Pour les personnes qui sont pensionnées aujourd'hui, le congé préalable à la pension de retraite compte intégralement dans le calcul. Pour ceux qui seront pensionnés au cours des prochaines années, il faut également tenir compte des éventuelles interruptions de carrière, d'un départ anticipé à mi-temps, du congé préalable à la pension de retraite. En fonction de l'âge, ces absences peuvent compter pour 25%, et après 2011 jusqu'à 20% des années prestées et être pris en compte. Quelqu'un qui, par exemple, aurait pris cinq ans de pause carrière, qui a travaillé 20 ans et qui

op de diensten gepresteerd na 2001. Mensen met een tantième die voordeliger is dan $1/47^e$, hebben geen recht op een complement, evenmin als zij die uit een verlof voorafgaand aan het rustpensioen komen en hoe dan ook op 60 jaar met pensioen moeten gaan. Alleen mensen die nog in dienst zijn op het ogenblik dat ze 60 worden, komen in aanmerking voor het complement. In 2001 hebben van de in aanmerking komende personen, 455, geen complement gekregen, 1 723 kregen het wel. De heer De Buyser zal ook de cijfers voor 2002, 2003 en 2004 bezorgen (1). Hij heeft geen zicht op de beweegredenen van de betrokkenen om langer te werken en weet ook niet hoe lang ze zijn blijven werken.

De pensioenen in de openbare sector worden in het algemeen als volgt berekend: de gemiddelde wedde van de laatste vijf jaar wordt vermenigvuldigd met een tantième — een breuk die voor de gemiddelde ambtenaar $1/60^e$ bedraagt en in het onderwijs $1/55^e$ — en dan vermenigvuldigd met het aantal aanneembare jaren. Het pensioen van een ambtenaar van 55 jaar die 20 jaar heeft gewerkt, wordt dan als volgt berekend: de gemiddelde wedde van de laatste vijf jaar op $1/60^e$ vermenigvuldigd met 20. Of de vijf jaar TBS of verlof voorafgaand aan het rustpensioen volledig worden meegeteld, hangt af van het ogenblik waarop de betrokkene met pensioen zal gaan. Bij iemand die nu wordt gepensioneerd, tellen de vijf jaren voorafgaand aan het rustpensioen volledig mee. Zijn gemiddelde wedde zal vermenigvuldigd worden met $25/60^e$ sten.

Mevrouw Van de Castele verduidelijkt dat ze een idee wenst te krijgen van de « bestraffing » bij vervroegd uitreden. Voor een werknemer in de private sector wordt het pensioen berekend als een breuk van het aantal jaren dat hij heeft gewerkt; voor een ambtenaar wordt rekening gehouden met een tantième.

De heer De Buyser antwoordt dat dat in feite op hetzelfde neerkomt: de tantième in de openbare sector bedraagt $1/60^e$, in de private sector gaat het om $1/45^e$ vermenigvuldigd met 75%. Elk jaar telt mee voor $1/60^e$ van de gemiddelde wedde van de laatste vijf jaar.

Voor de mensen die nu gepensioneerd worden, telt het verlof voorafgaand aan het rustpensioen volledig mee. Voor diegenen die de komende jaren worden gepensioneerd, moet ook rekening worden gehouden met eventuele loopbaanonderbreking, halftijdse vervroegde uitreding, verlof voorafgaand aan het rustpensioen. Naargelang van de leeftijd kunnen die afwezigheden tot 25 en na 2011 tot 20% van de gepresteerde jaren, in aanmerking worden genomen. Iemand die bijvoorbeeld vijf jaar loopbaanonderbreking heeft genomen, 20 jaar heeft gewerkt en 5 jaar

(1) Voir tableau à l'annexe II.B.1.1.3, doc. Sénat, n° 3-886/2, p. 132.

(1) Zie tabel als bijlage II.B.1.1.3, stuk Senaat, nr. 3-886/2, blz. 132.

a pris cinq ans de congé préalable à la pension de retraite, peut justifier de 20 ans de service actif et de cinq ans de mise en disponibilité, au total donc d'une carrière de 25 ans.

L'interruption de carrière entrera en ligne de compte pour 25 % de ces 25 années, soit dans ce cas-ci, cinq ans. En fin de compte, la pension sera calculée sur une carrière de 30 ans. À dater de 2011, 20 % seulement de ces 25 ans entreront en ligne de compte et quatre ans seulement d'interruption de carrière seront ajoutés à sa carrière. M. De Buyser fait remarquer que la situation est différente en fonction de l'individu est qu'il faut prendre en compte l'ensemble du crédit temps distribué sur l'ensemble de la carrière.

Mme Van de Castele demande s'il faut également tenir compte des possibilités laissées au personnel contractuel pour éviter que la discrimination ne soit trop importante. Aujourd'hui, la différence semble très grande. En théorie, un fonctionnaire peut jouir d'une période de cinq ans assimilées à une mise en disponibilité et encore de cinq ans de crédit temps. Au total cela fait 10 ans. S'il a effectivement travaillé pendant 20 ans, il peut toucher une pension pour 30 ans de carrière.

M. De Buyser répond que le système a entre-temps été adapté. Dans le cas d'un travail effectif de 20 ans, on ne peut plus ajouter aujourd'hui que quatre ans au maximum. L'orateur ne connaît pas le système de pensions du secteur privé. Il ne peut donc dire si les fonctionnaires sont effectivement mieux traités.

Mme Van de Castele souligne qu'il serait très intéressant pour la commission d'avoir la réponse à cette question, de manière à pouvoir faire une comparaison.

En répondant à la question de Mme de T' Serclaes, M. De Buyser admet qu'il n'est pas facile aujourd'hui pour un futur fonctionnaire pensionné d'estimer s'il a intérêt à prendre une certaine période de congé. À partir de 55 ans, on peut s'adresser au service d'information sur les pensions et introduire une demande officielle pour faire calculer sa pension. Dans certains cas, l'administration réalise même une simulation. Il est extrêmement difficile de dire aujourd'hui ce qu'une période de congés peut avoir comme impact pour une personne de 35 ou 40 ans qui souhaiterait s'absenter. Il s'agit toujours d'un pourcentage défini des services qui seront prestés. Une personne de 35 ans qui souhaitent prendre un congé de 5 ou 10 ans, doit savoir que ces congés compteront ou pas, en fonction du fait qu'elle travaillera de 45 à 60 ans ou non. L'administration peut communiquer les règles générales et donner un conseil à l'intéressé sur la base de ses projets pour le restant de sa carrière. En outre, il doit toujours être tenu compte du fait que la réglementation sur les pensions peut évoluer à l'avenir.

verlof voorafgaand aan het rustpensioen neemt, heeft 20 jaar effectieve dienst en vijf jaar TBS, in totaal dus een loopbaan van 25 jaar.

De loopbaanonderbreking wordt voor 25 % van die 25 jaar in aanmerking genomen, in dit geval dus de volledige 5 jaar. Uiteindelijk zal het pensioen berekend worden op een loopbaan van 30 jaar. Vanaf 2011 zal voor die werknemer nog maar 20 % van die 25 jaar in aanmerking worden genomen en zal dus nog maar 4 jaar loopbaanonderbreking bij zijn loopbaan worden gevoegd. De heer De Buyser wijst erop dat de situatie individueel verschillend is en dat er rekening moet worden gehouden met het geheel van het tijdscrediet op de volledige carrière.

Mevrouw Van de Castele vraagt of ook geen rekening moet worden gehouden met de mogelijkheden voor contractueel personeel om te vermijden dat de discriminatie niet te groot wordt. Het verschil lijkt nu wel erg groot. In theorie kan een ambtenaar 5 jaar gelijkgestelde periode hebben in een terbeschikkingstelling en nog eens 5 jaar tijdscrediet. Dit is een totaal van 10 jaar. Als hij 20 jaar effectief gewerkt heeft, krijgt hij bijgevolg een pensioen voor 30 jaar.

De heer De Buyser antwoordt dat het systeem inmiddels is aangepast. In het voorbeeld van 20 jaar effectieve arbeid, zou nu nog maximum 4 jaar meetellen. Spreker kent het pensioensysteem voor de private sector niet. Evenmin kan hij aangeven of de ambtenaar beter wordt behandeld.

Mevrouw Van de Castele werpt op dat het voor de commissie juist interessant zou zijn om dat te weten, zodat ze de vergelijking kan maken.

Bij wijze van antwoord op de vraag van mevrouw de T' Serclaes, geeft de heer De Buyser toe dat het voor een toekomstige gepensioneerde ambtenaar niet makkelijk is om uit te maken of hij er belang bij heeft een bepaald verlof op te nemen. Personen vanaf 55 jaar kunnen zich wel wenden tot de infodienst Pensioenen en een officiële aanvraag indienen om hun pensioen te laten berekenen. In sommige gevallen maakt de administratie zelf een simulatie. Het is echter moeilijk te bepalen wat voor een persoon van 35 of 40 die een bepaald verlof wil opnemen, de impact hiervan is. Het gaat altijd om een bepaald percentage van de diensten die zullen worden gepresteerd. Een persoon van 35 die voor 5 of 10 jaar verlof wil opnemen, moet weten dat die verlopen al dan niet zullen meetellen, afhankelijk van het feit of hij van 45 tot 60 jaar gaat werken of niet. De administratie kan wel de algemene regels meedelen en de betrokkene raad geven op basis van zijn plannen voor de rest van zijn carrière. Bovendien moet er altijd rekening mee worden gehouden dat de pensioenregeling in de toekomst kan evolueren.

Pour les personnes qui ont déjà pris leur mise en disponibilité, le règlement ancien et très favorable est toujours d'application. Il est toujours difficile de donner un conseil à des personnes plus jeunes et qui ne sont pas encore affectées par le système.

Mme de T' Serclaes veut une réponse à sa question de savoir s'il y a un tableau qui permet de voir, par âge, qui travaille encore dans l'administration fédérale. Elle dit qu'on dispose de ce tableau pour le secteur privé. S'il existe pour le secteur public, où peut-on le trouver? Sinon, ne faudrait-il pas le dresser?

M. Noreilde demande si le tableau qui a été remis au groupe de travail (1) contient toutes les réglementations existant au sein des services publics.

Selon M. De Buyser, le tableau contient les congés et absences entrant en ligne de compte pour le calcul de la pension. La majeure partie du secteur public adhère à l'administration des pensions, mais la SNCB possède un système autonome et n'est pas reprise dans la liste.

M. Noreilde demande s'il existe une liste des réglementations autonomes; il est important de disposer d'une cartographie de toutes les réglementations du secteur public. M. De Buyser répond que la SNCB constitue l'exception la plus importante.

II.B.1.2. Échange de vues avec M. Bruno Tobbacq, ministre des Pensions

a) *Exposé introductif de M. Bruno Tobbacq, ministre des Pensions*

Le ministre Tobbacq souligne que certains aspects de la problématique de la fin de carrière des fonctionnaires relèvent de la compétence du ministre de l'Emploi tandis que d'autres aspects, dont les réglementations liées aux départs anticipés, relèvent de la compétence du ministre fédéral de la Fonction publique et des ministres régionaux.

Il reprend le tableau synoptique des différentes catégories (2) de personnel de l'administration fédérale, des régions et des institutions parastatales ainsi que des possibilités de départ anticipé offertes. Il s'agit de systèmes de congés préalables à la pension, pour lesquels les critères de prise en considération ont été imposés par l'administration fédérale des pensions. La première exigence pour profiter de ce système est d'avoir entre 55 et 60 ans. Il faut également pouvoir justifier d'au moins 20 ans de service pour le calcul de

(1) Voir tableau en annexe II.B.1.1.2, doc. Sénat, n° 3-886/2, pp. 126-132.

(2) Voir tableau en annexe II.B.1.1.2, doc. Sénat, n° 3-886/2, pp. 126-132.

Voor personen die hun TBS (terbeschikkingstelling) al hebben genomen, is de vroegere, zeer voordelige regeling van toepassing. Het is moeilijk om raad te geven aan personen die jonger zijn en die nog niet in de regeling zitten.

Mevrouw de T' Serclaes wil een antwoord op haar vraag of er een tabel is waardoor men per leeftijd kan nagaan wie nog werkt in de federale overheidsdiensten. Ze zegt dat ze over dergelijke tabel voor de privé-sector beschikt. Indien er een voor de overheidssector bestaat, waar kan men hem dan vinden? Indien er geen bestaat, moet men hem dan niet maken?

De heer Noreilde vraagt of de tabel die aan de werkgroep werd overhandigd (1), alle bestaande regelingen binnen de overheidsdiensten bevat.

Volgens de heer De Buyser bevat de tabel de verloven en afwezigheden die in aanmerking komen voor de pensioenberekening. Het grootste deel van de openbare sector is aangesloten bij de administratie der Pensioenen, maar de NMBS heeft een autonome regeling en is niet in de lijst opgenomen.

De heer Noreilde vraagt of er een lijst bestaat met de autonome regelingen; het is belangrijk een steekkaart te hebben met alle regelingen in de openbare sector. De heer De Buyser antwoordt dat de NMBS de grootste uitzondering is.

II.B.1.2. Gedachtewisseling met de heer Bruno Tobbacq, minister van Pensioenen

a) *Inleidende uiteenzetting door de heer Bruno Tobbacq, minister van Pensioenen*

Minister Tobbacq wijst erop dat bepaalde aspecten van de eindeloopbaan problematiek van ambtenaren ressorteren onder de bevoegdheid van de minister van werk terwijl voor andere aspecten, onder meer uitstapregelingen, de federale minister van ambtenarenzaken en regionale ministers bevoegd zijn.

Hij neemt opnieuw de overzichtstabel ter hand van de verschillende personeelscategorieën (2) bij de federale overheid, de regio's en de parastatale instellingen met hun mogelijkheden van vervroegd uitstappen. Het gaat om systemen van verlof, voorafgaand aan het pensioen waarvoor de criteria om in aanmerking te komen werden opgelegd door de federale administratie der Pensioenen. Een eerste vereiste om in een dergelijk systeem te kunnen stappen, is dat men tussen de 55 en 60 jaar oud is. Men moet ook twintig

(1) Zie tabel als bijlage II.B.1.1.2, stuk Senaat, nr. 3-886/2, blz. 126-132.

(2) Zie tabel als bijlage II.B.1.1.2, stuk Senaat, nr. 3-886/2, blz. 126-132.

la pension dans le secteur public. Le système doit être limité dans le temps. La décision de profiter de ce dernier est libre, mais elle est irréversible et la pension doit être demandée à 60 ans. La rémunération se situe généralement entre 70 et 80 % de la rémunération en activité. La loi du 5 avril 1994 spécifie les activités qui restent admises. Le ministre Tobback fait également remarquer que les systèmes comportent quelques diversités. Étant donné qu'il existe également des réglementations régionales, il recommande au groupe de travail de consulter les ministres compétents.

Les chiffres de 1999 concernant les départs anticipés des fonctionnaires accusent de grandes variations. À l'échelon fédéral, au niveau 1, 45 % d'hommes et 52 % de femmes (1) se sont inscrits dans l'un des systèmes; au niveau 2, ces chiffres sont respectivement de 60 et 58 %; au niveau 3, ils s'élèvent à 61 et 57 % et au niveau 4 respectivement à 39 et 31 %.

Le ministre attire l'attention sur une corrélation entre ces chiffres et ceux des départs anticipés pour motifs de santé. Le nombre de fonctionnaires ayant pris un congé préalable à la pension est le plus élevé au niveau 1 et diminue systématiquement jusqu'au niveau 4. En cas de départ anticipé pour raisons de santé, on constate que la tendance est totalement inversée: au niveau 4, 42 % des femmes s'inscrivent dans ce système, alors qu'au niveau 1, seulement 2,6 % des hommes et 7,9 % des femmes en font usage. Une autre différence est liée à l'employeur. Le ministre donne l'exemple de La Poste. Les travailleurs de niveau 4 demandent bien moins souvent d'utiliser le congé préalable à la pension: le chiffre le plus élevé, celui des femmes, s'élève à 20 %. La possibilité de départ anticipé pour raisons de santé est utilisée par quelque 60 % des travailleurs.

Les chiffres de départ anticipé pour raisons de santé ainsi que les autres réglementations liées aux départs anticipés accusent une tendance croissante de 1999 à 2005. En 1999, 12,07 % du nombre total de fonctionnaires de l'administration fédérale ont pris un congé préalable à la mise à la retraite. En 2004, ce chiffre s'élevait à 31,44 %. Dans l'enseignement francophone et germanophone, l'évolution montre un chiffre qui est passé de 46,07 % en 1999 à 56,96 % en 2004. Dans l'enseignement flamand, le chiffre est passé de 39,31 % en 1999 à près de 66 % en 2004. Dans les administrations locales, le chiffre de 2,61 % des fonctionnaires est passé à 7,24 %. On constate qu'ici, ces chiffres sont nettement plus bas. À La Poste, on constate une augmentation de 54,61 % à près de 70 %. Dans les institutions parastatales, la tendance est similaire à celle de l'administration fédérale; on a constaté une augmentation de 10,67 % en 1999 à 29,58 % en 2004.

(1) Voir tableau en annexe II.B.1.2.1 : tableau récapitulatif des secteurs (1999-2005): nombre de congés avant la mise à la retraite, ventilés par sexe, doc. Sénat, n° 3-886/2, p. 133.

jaar aanneembare dienst hebben voor de berekening van het pensioen in de openbare sector. Het systeem moet beperkt zijn in de tijd. De beslissing om erin te stappen is vrijwillig, maar onomkeerbaar en het pensioen moet op 60 jaar worden aangevraagd. De vergoeding ligt meestal tussen 70 en 80 % van de activiteitswedde. De wet van 5 april 1994 bepaalt welke de nog eventueel toegelaten activiteit is. Minister Tobback merkt op dat er enige diversiteit is in systemen. Aangezien er ook heel wat regionale regelingen zijn, acht hij het aangewezen dat de werkgroep dat eens bekijkt met de bevoegde ministers.

De cijfers van 1999 over de vervroegde uittreding van ambtenaren wijzen op grote verschillen. Federaal maakten op niveau 1 45 % mannen en 52 % (1) vrouwen gebruik van één van de systemen; op niveau 2 is dat respectievelijk 60 en 58 % op niveau 3 is het 61 en 57 % en op niveau 4 respectievelijk 39 en 31 %.

De minister wijst op een correlatie van deze cijfers met die van vervroegde uittreding wegens gezondheidsredenen. Het aantal ambtenaren met verlof voorafgaand aan de pensionering is het hoogst op niveau 1 en daalt stelselmatig tot niveau 4. Bij de vervroegde uittreding wegens gezondheidsredenen ziet men precies het omgekeerde: op niveau 4 maakt 42 % van de vrouwen van die regeling gebruik, terwijl dat op niveau 1 slechts 2,6 % is voor de mannen en 7,9 % voor de vrouwen. Er is ook een verschil naar gelang de werkgever. De minister geeft het voorbeeld van De Post. Werknemers van niveau 4 maken er weinig gebruik van verlof voorafgaand aan het pensioen: het hoogste cijfer, dat voor de vrouwen, is 20 %. Van de vervroegde uittreding wegens gezondheidsredenen maakt evenwel 60 % van de werknemers gebruik.

De optelling van vervroegde uittreding wegens gezondheidsredenen en de andere uitstapregelingen geeft een stijgende trend aan van 1999 tot 2005. In 1999 nam 12,07 % van het totaal aantal ambtenaren bij de federale administratie verlof voorafgaand aan oppensioenstelling. In 2004 was dat 31,44 %. In het Frans- en Duitstalig onderwijs is er een evolutie van 46,07 % in 1999 tot 56,96 % in 2004. In het Vlaams onderwijs stijgt het van 39,31 % in 1999 tot bijna 66 % in 2004. Bij de lokale besturen gaat het van 2,61 % van de ambtenaren naar 7,24 %. De cijfers liggen hier beduidend lager. Bij De Post is er een stijging van 54,61 % naar bijna 70 %. De cijfers bij de parastatale instellingen liggen op het niveau van de federale administratie; er was een toename van 10,67 % in 1999 tot 29,58 % in 2004.

(1) Zie tabel als bijlage II.B.1.2.1.: Overzicht sectoren (1999-2005): aantal verloven voor oppensioenstelling, uitgesplitst op basis van geslacht, stuk Senaat, nr. 3-886/2, blz. 133.

Le ministre Tobbacq attire ensuite l'attention sur le crédit temps. Celui-ci entre en considération pour le calcul de la pension à concurrence d'une limite maximum qui évolue de manière dégressive. Si la période d'absence du travail, quelle qu'en soit la raison, est dépassée, ce fait aura des conséquences négatives sur le calcul de la pension. Cependant, cette sanction est pratiquement inexistante parce que la limite est très élevée. Entre aujourd'hui et 2011, un maximum sera introduit. D'ici là, un maximum de 20 % du nombre d'années de carrière pourra entrer en ligne de compte à titre de périodes assimilées. Dans une carrière de fonctionnaire, la période de congé préalable à la pension de retraite et la période d'interruption de carrière, quelle qu'en soit la forme, s'additionnent. Cela exerce une influence sur les pensions.

b) Échange de vues

Mme Thijs fait remarquer que ce sont surtout les fonctionnaires de niveau 4 qui quittent le travail pour raisons de santé. Elle demande si l'on ne peut prendre des mesures pour donner aux travailleurs ayant des problèmes de santé des tâches appropriées ? On devrait pouvoir les recycler. L'administration ne peut-elle envisager ce type de mesures comme incitants pour garder plus longtemps les gens au travail ?

Le ministre répond que cette question doit être posée à l'employeur, c'est-à-dire au ministre de la Fonction publique. Le seul incitant qu'il peut lui-même donner est le bonus de pension pour les travailleurs qui continuent à travailler après 60 ans. Ce bonus est valable pour tout le monde, quelle que soit la raison pour laquelle on reste au travail. Le ministre des Pensions n'est pas compétent pour intervenir sur le plan de l'emploi.

M. Noreilde demande si le ministre a des pronostics sur la possibilité de payer les pensions du secteur public. Il ressort des nombreuses auditions organisées par le groupe de travail, que l'on ne dispose que de peu d'éléments clairs quant à la croissance des pensions et de leurs conséquences. D'après Mme Cantillon, les effets devraient se faire sentir dès 2006 dans le secteur public et dès 2011 dans le secteur privé. Il avait espéré que le ministre traiterait également de cet aspect et qu'il communiquerait des chiffres à cet égard.

Sa deuxième question a trait à la distorsion entre les fonctionnaires statutaires et les contractuels. Aujourd'hui, de nombreux jeunes commencent une carrière dans l'administration sur la base d'un contrat. Très souvent, ils travaillent pendant des années sous ce statut sans jamais avoir la chance d'accéder à la nomination statutaire. Il suppose que l'administration choisit délibérément d'accorder autant que possible

Minister Tobbacq vestigt vervolgens de aandacht op het tijdskrediet. Het komt in aanmerking voor de berekening van het pensioen tot een vastgestelde maximumgrens die overigens degressief evolueert. Als de periode van afwezigheid op het werk, om welke reden dan ook, wordt overschreden, heeft dat nadelige gevolgen voor de pensioenberekening. Thans is die sanctie zo goed als onbestaande omdat de grens zeer hoog ligt. Tussen nu en 2011 zal er een maximum worden ingevoerd. Er zal nog tot maximum 20 % van het aantal jaren van de loopbaan als gelijkgestelde periode in aanmerking worden genomen. In een ambtenarenloopbaan zal de periode van verlof voorafgaand aan het rustpensioen en de periode van loopbaanonderbreking in welke vorm dan ook, worden samengevoegd. Dat heeft uiteraard invloed op de pensioenen.

b) Gedachtewisseling

Het valt mevrouw Thijs op dat vooral de ambtenaren van niveau 4 om gezondheidsredenen het werk verlaten. Ze vraagt of er dan geen maatregelen worden genomen om werknemers met gezondheidsproblemen een aangepaste taak te geven ? Men zou hen kunnen omscholen. Kan de overheid dat niet overwegen als stimulans om die mensen langer aan het werk te houden ?

De minister zegt dat die vraag aan de werkgever, dus aan de minister van Ambtenarenzaken, moet worden gesteld. De enige stimulans die hij zelf kan geven is de pensioenbonus voor werknemers die na 60 jaar nog verder werken. Deze bonus geldt voor iedereen, ongeacht de reden waarom men blijft werken. De minister van pensioenen is niet bevoegd om op te treden op de werkvloer.

De heer Noreilde vraagt of de minister prognoses heeft over de betaalbaarheid van de overheidspensioenen. Uit de talrijke hoorzittingen die daarover in de werkgroep werden gehouden, bleek telkens opnieuw dat er weinig duidelijkheid is over de stijging van de pensioenen en de gevolgen daarvan. Volgens mevrouw Cantillon zouden de effecten in 2006 zichtbaar zijn in de openbare sector en vanaf 2011 in de private sector. Hij had gehoopt dat de minister ook dat aspect zou hebben behandeld en dat hij daarover cijfers zou hebben meegedeeld.

Zijn tweede vraag handelt over de discrepantie tussen statutaire en contractuele ambtenaren. Vandaag beginnen veel jongeren een loopbaan bij de overheid op basis van een contract. Vaak werken ze jaren onder dat statuut zonder ooit de kans te krijgen op een statutaire benoeming. Hij vermoedt dat de overheid bewust kiest voor zoveel mogelijk contractuele benoemingen. Dat betekent echter dat de verschillende

des nominations contractuelles. Cela a pour conséquence que les différents fonctionnaires ne se trouvent pas sur un pied d'égalité en ce qui concerne la constitution de leur pension. Le gouvernement insiste pour que le secteur privé constitue d'urgence un deuxième pilier pour les pensions, mais M. Noreilde se demande ce que le gouvernement fait pour son propre personnel. Il souligne, qu'à cet égard, la VRT a constitué un excellent deuxième pilier dans le cadre de sa réforme. Il craint que le gouvernement reste en défaut à cet égard. Le sénateur demande si le ministre peut exprimer son point de vue à ce sujet et s'il pense ouvrir un large débat social sur la distorsion existant entre le personnel statutaire et contractuel. Pour attirer les jeunes, il ne faut pas seulement qu'ils soient mieux payés, ils doivent également avoir de meilleures perspectives de pension.

Le ministre répond qu'au cours de ces dernières semaines et de ces derniers mois, il a été interrogé à plusieurs reprises, notamment à la suite des interventions de Mme Cantillon, sur les pronostics d'évolution des pensions des fonctionnaires. Il explique que l'année dernière, le bureau du plan a émis un pronostic sur les coûts globaux. Ce pronostic indique qu'entre aujourd'hui et 2030, un supplément de 0,3 % du PNB sera consacré au paiement des pensions des fonctionnaires. Par rapport aux coûts totaux du vieillissement, ceci est relativement raisonnable et supportable par la société. Le ministre indique également que le secteur des pensions des fonctionnaires sera confronté à partir de 2007-2008 à des chiffres de croissance de 4,5 à 5 % par an et ce, pendant une période déterminée. Pour le moment, il est difficile de prévoir la longueur de cette période et de prédire si les chiffres resteront linéairement stables, s'ils augmenteront ou s'ils diminueront. Il estime que le pronostic du bureau du plan est assez correct.

S'il n'existe que peu de chiffres concrets, cela est dû, d'après le ministre Tobback, au fait que le « fonctionnaire » en soi, n'existe pas. En matière de pronostic relatif au nombre de fonctionnaires statutaires nommés, au nombre de contractuels, à l'âge moyen et à l'âge escompté de la pension, le ministre dispose de chiffres émanant de l'administration fédérale et de certaines autres administrations parce que les données nécessaires à ce sujet étaient, par le passé, enregistrées et systématisées. En ce qui concerne les données pour les fonctionnaires des provinces, des communes et des institutions parastatales, le ministre fédéral des Pensions n'en dispose généralement pas, parce qu'elles ne sont souvent pas systématisées. Certaines communes et intercommunales ont confié la systématisation de leurs données à un assureur privé, possèdent leur propre fonds ou ont créé spécialement une intercommunale dans ce but. Ces dernières ne sont, dans la plupart des cas, pas disposées à communiquer les données pour des raisons qui ont trait à la protection de la vie privée et à la propriété des données.

ambtenaren niet op gelijke voet staan wat pensioenopbouw betreft. De overheid beweert terecht dat de private sector voor de pensioenen dringend een tweede pijler moet opbouwen, maar de heer Noreilde vraagt zich af wat de overheid voor haar eigen personeel doet. Hij verwijst in dat opzicht naar de VRT die bij haar hervorming een zeer goede tweede pijler pensioenen heeft uitgebouwd. Hij vreest dat de overheid hier in gebreke blijft. De senator vraagt of de minister daar zicht op heeft en hoe hij denkt over een breed maatschappelijk debat over de discrepantie tussen het statutaire en het contractuele ambt. Om jongeren aan te trekken moeten ze immers niet alleen beter worden betaald, ze moeten ook betere pensioenperspectieven krijgen.

De minister antwoordt dat hij de jongste weken en maanden, onder meer naar aanleiding van de uitspraken van mevrouw Cantillon, herhaaldelijk werd gevraagd naar prognoses over de evolutie van de ambtenarenpensioenen. Hij verklaart dat het Planbureau vorig jaar een prognose heeft gemaakt van de globale kosten. Uit die prognose blijkt dat tussen nu en 2030 ongeveer 0,3 % extra van het BNP zal worden uitgegeven voor de betaling van de ambtenarenpensioenen. In verhouding tot de totale kosten van de vergrijzing is dat bedrag vrij redelijk en maatschappelijk te dragen. De minister wijst er evenwel op dat de sector van de ambtenarenpensioenen vanaf 2007-2008 zal worden geconfronteerd met groeicijfers van 4,5 à 5 % per jaar en dat gedurende een bepaalde periode. Op het ogenblik kan moeilijk worden voorspeld hoe lang die periode zal duren en of de cijfers lineair stabiel zullen blijven dan wel of ze zullen stijgen of dalen. Hij is van oordeel dat de prognose van het Planbureau vrij correct is.

Dat er weinig concrete cijfers zijn, heeft volgens minister Tobback te maken met het feit dat « de ambtenaar » eigenlijk niet bestaat. Voor prognoses met betrekking tot het aantal statutair benoemde ambtenaren, het aantal contractuelen, de gemiddelde leeftijd en de verwachte pensioenleeftijd beschikt de minister wel over cijfers voor de ambtenaren van de federale overheid en van sommige andere overheden omdat de noodzakelijke gegevens dienaangaande in het verleden werden opgetekend en gesystematiseerd. Over de gegevens van de ambtenaren van provincies, gemeenten en parastatale instellingen beschikt de federale minister van Pensioenen meestal niet omdat die vaak niet gesystematiseerd zijn. Sommige gemeenten en intercommunales hebben de systematisering van hun gegevens toevertrouwd aan een private verzekeraar, hebben een eigen fonds of hebben daarvoor speciaal een intercommunale opgericht. Die zijn in vele gevallen niet bereid gegevens mee te delen om redenen die te maken hebben met privacy en eigendom van de gegevens.

Le ministre conclut qu'une estimation globale est possible mais que l'évaluation et l'impact des mesures spécifiques pour des catégories déterminées ne sont que difficilement prévisibles. À cet égard, il est d'accord avec Mme Cantillon. Cela ne facilite pas le travail d'adaptation de la politique aux groupes cibles, mais d'autre part, cela n'entraînera pas un surcoût considérable pour les décennies futures.

Il s'agit également de responsabiliser les différents employeurs. Le lien de la pension des fonctionnaires à la péréquation entraîne une augmentation de 1 % des salaires dans l'enseignement dans une certaine région, ce qui signifie pour l'État une augmentation de 25 à 30 millions d'euros par an en matière de pension. Étant donné les mesures prises en Communauté flamande, prévoyant une augmentation de 3 % et en Communauté française de 8 à 9 %, on peut déjà calculer ce que cela va coûter à l'État. Un niveau prend la décision, mais c'est l'autre niveau qui doit payer.

Le ministre répète une fois de plus que le maintien de la pension des fonctionnaires à son niveau actuel reste payable socialement mais que le système doit assurément être adapté pour rattraper certains effets. Il faut également récolter des informations complémentaires mais le ministre ne se fait pas d'illusions sur la diligence dont feront preuve les administrations communales et provinciales pour mettre rapidement toutes les données à disposition.

À la question relative à l'inégalité de traitement entre les fonctionnaires nommés statutairement et contractuellement, le ministre répond qu'il ne faut pas dramatiser. Il estime que la situation des contractuels dans les différentes administrations s'est améliorée au cours des dernières années. Il n'existe pratiquement plus de différence entre le salaire des contractuels de l'administration et les contractuels du secteur privé et les deux ont droit à une pension de salarié. Ils ne subissent par conséquent pas de préjudice social grave. Il admet qu'il reste une certaine inégalité dans le fait que la pension de deux personnes travaillant dans le même service peut différer parce que l'une a droit à une pension de salarié et l'autre à une pension de fonctionnaire. Cela peut entraîner des tensions.

S'il faut que l'on évolue vers une situation où, dans le secteur privé, tout le monde a accès à un deuxième pilier, et si le secteur public ne peut pas l'offrir, le problème est réel. Ceci, non seulement pour les personnes qui travaillent, mais également pour les administrations elles-mêmes. En effet, il serait alors encore plus difficile de trouver du personnel motivé. Le ministre évoque une enquête qui sera publiée sous peu et dont il ressort que les avantages extralégaux sont de plus en plus déterminants dans le choix d'une carrière. Si le service public veut continuer à disposer d'un personnel qualifié, il va devoir entreprendre

De minister besluit dat wel een globale schatting mogelijk is, maar dat de evolutie en de impact van specifieke maatregelen voor bepaalde categorieën moeilijk kan worden voorspeld. Op dat vlak is hij het eens met mevrouw Cantillon. Dat maakt het niet gemakkelijk om het beleid aan te passen aan de doelgroep, maar anderzijds zal dat ook niet de dramatische meerkost betekenen de komende decennia.

Verder is er ook de responsabilisering van de verschillende werkgevers. Wegens de gebondenheid van het ambtenarenpensioen aan de perequatie betekent een verhoging met 1 % van de lonen in het onderwijs in een bepaalde regio, voor de Staat een verhoging met 25 à 30 miljoen euro per jaar aan pensioenen. Gelet op de lopende maatregelen in de Vlaamse Gemeenschap voor een verhoging van 3 % en in de Franstalige Gemeenschap van 8 à 9 %, kunnen we alvast berekenen wat dat de Staat gaat kosten. Het ene niveau neemt de beslissing; het andere niveau moet betalen.

De minister herhaalt nogmaals dat het tijdelijk handhaven van het ambtenarenpensioen maatschappelijk haalbaar is, maar dat het systeem zeker moet worden aangepast om bepaalde effecten op te vangen. Er moet ook bijkomende informatie worden verzameld, al maakt de minister zich geen illusies dat de gemeente- en provinciebesturen alle gegevens vlug ter beschikking zullen stellen.

Op de vraag over ongelijke behandeling van statutair benoemde en contractuele ambtenaren antwoordt de minister dat men toch niet mag dramatiseren. Hij is van oordeel dat de situatie van de contractuelen bij de verschillende overheden de jongste jaren is verbeterd. Er is immers geen verschil meer in het loon van contractuelen bij de overheid en contractuelen in de private sector en beiden genieten een werknemerspensioen. Zij staan dus niet voor een zwaar maatschappelijk probleem. Hij geeft wel toe dat er een zekere onrechtvaardigheid bestaat in het feit dat het pensioen van twee mensen die in eenzelfde dienst werken, kan verschillen omdat de één een werknemerspensioen en de andere een ambtenarenpensioen ontvangt. Dat kan aanleiding geven tot wrijvingen.

Als men echter zou evolueren naar een situatie waarbij in de private sector iedereen toegang heeft tot een tweedepijlerpensioen, en de overheidssector dat niet kan aanbieden, rijst er wel een probleem. Niet alleen voor de mensen die er werken, maar ook voor de overheden zelf. Die gaan immers nog moeilijk gemotiveerd personeel te vinden. De minister wijst op een enquête die binnenkort wordt gepubliceerd en waaruit blijkt dat extralegale voordelen hoe langer hoe meer de doorslag geven bij de keuze van een baan. Als de overheid wil blijven beschikken over gekwalificeerd personeel, zal ze iets moeten ondernemen. Het is

quelque chose. Il est évidemment totalement impossible de prendre une mesure uniforme à cause de l'immense diversité entre, par exemple des communes de 10 000 habitants dont le personnel compte 20 membres et le ministère des finances qui compte plusieurs milliers de fonctionnaires. Il existe également une multitude de systèmes, de statuts, de relations, de contrats etc. Le ministre des Pensions ne peut prendre une mesure unique pour donner à tous les fonctionnaires une pension complémentaire. Il s'intéresse aux discussions dans certaines communes et se renseigne sur l'orientation que prennent les partenaires sociaux dans la discussion. Il souligne que nous ne sommes que dans une phase de démarrage et il espère que le secteur privé et le secteur public pourront se rapprocher. Il s'agit toujours d'une discussion budgétaire. Alors que le secteur privé peut soustraire ces frais de ses impôts, l'administration communale ne le peut pas.

La réduction ou le foulement systématique du nombre de fonctionnaires statutaires menace également de mettre en danger le secteur des pensions des fonctionnaires. En effet, la pension est payée par la cotisation des fonctionnaires statutaires. Cela peut créer des problèmes dans les communes qui travaillent souvent avec un système de pension solidaire mais qui maintiennent une politique de personnel indépendant. Dans certaines communes, deux fonctionnaires sur trois sont encore statutaires, tandis que dans d'autres, le nombre de statutaires diminue systématiquement.

La présidente, Mme Geerts, constate que le nombre de congés préalables à la pension a presque doublé entre 1995 et 2005, dans certains secteurs. Elle demande ce qui peut expliquer cette augmentation spectaculaire.

M. Baret, directeur général à l'administration des pensions, répond que les chiffres pour l'administration se rapportent tant aux ministères fédéraux qu'aux ministères des communautés et de la région wallonne. Il s'agit de chiffres de 1999 à 2004. Les chiffres pour 2005 sont encore incomplets parce que les pensions en raison de maladie sont octroyées plus tard et que les demandes ne sont donc pas toutes entrées. Les fonctionnaires qui prennent un congé préalable à la pension savent qu'ils doivent partir à leur 60e anniversaire et demandent leur pension plutôt que les fonctionnaires qui ne peuvent s'inscrire dans ce système et peuvent partir à 60, 60,5 et 61 ans.

L'orateur fait remarquer que l'augmentation de 12 à 16% pour l'administration est normale. Les augmentations plus importantes notées en 2003 et 2004 sont la conséquence de la réforme Copernic de 2001 qui a offert, par une mesure uniforme, pour les niveaux 3 et 4, la possibilité de prendre un congé préalable à la pension. Les intéressés ont quitté le travail à l'âge de 55, 56, 57, 58 ans et ont atteint l'âge de la pension en 2003-2004.

echter zo goed als onmogelijk een eenvormige maatregel te nemen omwille van de zeer grote diversiteit gaande van gemeenten met 10 000 inwoners en met 20 personeelsleden tot het ministerie van Financiën met duizenden personeelsleden. Ook bestaan er heel veel uiteenlopende stelsels, statuten, verhoudingen, contracten en zo meer. De minister van Pensioenen kan onmogelijk met één maatregel alle ambtenaren een aanvullend pensioen geven. Hij volgt de discussies in sommige gemeenten en hij wil ook weten welke richting de sociale gesprekspartners willen uitgaan. Hij wijst erop dat we nog in de beginfase zijn en hij hoopt dat de private sector en de openbare sector naar elkaar toe kunnen groeien. Het is hoe dan ook altijd een budgettaire discussie. Waar de private sector die kosten kan aftrekken van zijn belastingen, ligt dat voor een gemeentebestuur moeilijker.

Vermindering of systematisch terugdringen van het aantal statutaire ambtenaren dreigt evenwel de sector van de ambtenarenpensioenen in de problemen te brengen. Het pensioen wordt immers betaald met de bijdragen van de statutaire ambtenaren. Dat kan vooral voor problemen zorgen in de gemeenten die vaak werken met een solidair pensioenstelsel maar er een nogal uiteenlopend personeelsbeleid op nahouden. In sommige gemeenten is nog twee derde van de ambtenaren statutair, terwijl andere het aantal statutairen systematisch afbouwen.

De voorzitter, mevrouw Geerts, stelt vast dat het aantal verloven voorafgaand aan het pensioen van 1999 tot 2005 in bepaalde sectoren bijna verdubbeld is. Ze vraagt hoe die spectaculaire stijging kan worden verklaard.

De heer Baret, Directeur generaal bij de administratie der Pensioenen, antwoordt dat de cijfers voor de administratie zowel betrekking hebben op de federale ministeries als op de ministeries van de gemeenschappen en het Waals Gewest. Het gaat om de cijfers van 1999 tot 2004. De cijfers voor 2005 zijn immers onvolledig omdat de pensioenen wegens ziekte later worden toegekend en de aanvragen dus nog niet binnen zijn. Ambtenaren die in verlof voorafgaand aan het pensioen zijn, weten dat ze op hun zestigste moeten vertrekken en vragen hun pensioen vroeger aan dan ambtenaren die niet van die regeling gebruik maken en op 60, 60,5 of 61 jaar kunnen vertrekken.

Spreker merkt op dat de stijging met 12 tot 16% voor de administratie normaal is. De grotere stijging in 2003 en 2004 is het gevolg van de Copernicshervorming in 2001 waarbij aan de niveaus 3 en 4, via een eenmalige maatregel, de mogelijkheid werd gegeven verlof voorafgaand aan het pensioen te nemen. De betrokkenen zijn vertrokken op de leeftijd van 55, 56, 57, 58 jaar en bereikten de leeftijd van 60 jaar in 2003-2004.

Dans l'enseignement, l'augmentation est linéaire, ce qui est normal parce que le système de congés préalables à la pension existe depuis longtemps et que de nombreuses personnes y font appel.

M. Baret évoque ensuite une évolution semblable dans les statistiques des institutions parastatales. Les chiffres partent de 10 % en 1999, 11 % en 2000, 12 % en 2001, 6 % en 2002 et atteignent 22 % en 2003, voire 29 % en 2004. Les augmentations en 2003 et 2004 sont la conséquence de l'entrée de la RTBF dans le pool des parastataux en août 2002. À la RTBF également, il existait un règlement pour le congé préalable à pension. Un nombre important de membres du personnel de l'audiovisuel en ont fait usage, ce qui a fait grimper les chiffres pour les parastataux. Le chiffre peu élevé de 5,83 % en 2002 découle de l'accession de la RTBF au pool, au cours de cette année, ce qui a fait augmenter le nombre de pensions.

Mme Thijs se souvient qu'au cours d'une des auditions précédentes, il a été question d'un contrat de partenariat qui prévoit que pour les gens qui touchent une pension et qui, à un moment donné, reçoivent une offre de nouveau contrat d'un employeur, la pension peut être suspendue pour la durée de ce contrat. Elle demande si le ministre des Pensions estime cela faisable tant pour les fonctionnaires que pour les salariés du secteur privé.

Le ministre estime que ce système est en soi identique à la réglementation en matière de revenus complémentaires après la pension. Soit les intéressés touchent un montant complémentaire et restent sous le plafond prédéfini : dans ce cas, il n'y a pas de suspension. Soit, les revenus des intéressés dépassent le plafond, et la pension est suspendue. Dès qu'il redescendent sous ce plafond, la pension est à nouveau payée. D'après le ministre, le système existe donc déjà, mais il porte sans doute un autre nom.

D'après Mme Thijs, il s'agissait, au cours de l'audition précédente, d'un système dans lequel la pension était suspendue avec maintien des droits. Il est possible qu'un intéressé, par le biais d'un nouveau contrat, entre dans un nouveau système et devienne, par exemple, indépendant. Cela aurait incontestablement une influence sur la constitution de ses droits à la pension.

Le ministre Tobback réplique qu'il y a deux possibilités. Soit l'intéressé est à la pension et doit respecter le plafond fixé pour les revenus complémentaires, et la pension est éventuellement suspendue s'il gagne trop. Soit, l'intéressé tombe sous le coup des réglementations en matière de départ anticipé, comme la prépension, la réglementation *Canada Dry*, etc. Il s'agit en fait, dans tous les cas, de réglementations relevant du chômage qui considèrent que l'intéressé n'est plus disponible sur le marché du travail. Il

In het onderwijs is de stijging lineair, wat normaal is omdat het systeem van verlof voorafgaand aan het pensioen daar al lang bestaat en veel mensen er een beroep op doen.

De heer Baret wijst vervolgens op een eigenaardige evolutie in de statistieken van de parastatale instellingen. De cijfers gaan van 10 % in 1999, 11 % in 2000, 12 % in 2001, 6 % in 2002 en stijgen tot 22 % in 2003 en tot 29 % in 2004. Die stijgingen in 2003 en 2004 zijn het gevolg van de toetreding van de RTBF tot de pool van de parastatalen in augustus 2002. Ook bij de RTBF bestond een regeling voor verlof voorafgaand aan het pensioen. Veel personeelsleden van de omroep maken hiervan gebruik, waardoor de cijfers voor de parastatalen in de hoogte schieten. Het lage cijfer van 5,83 % in 2002 vloeit voort uit de toetreding van de RTBF tot de pool in dat jaar waardoor het aantal pensioenen toenam.

Mevrouw Thijs herinnert zich dat in een van de vroegere hoorzittingen gesproken werd over het contract van *partnership* wat inhoudt dat voor mensen die een pensioen genieten en op een bepaald ogenblik door een werkgever een nieuw contract aangeboden krijgen, het pensioen voor de looptijd van dat contract zou worden opgeschort. Zij vraagt of de minister van pensioenen dat haalbaar acht zowel voor ambtenaren als voor werknemers in de private sector.

De minister is van oordeel dat een dergelijk systeem in wezen identiek is aan de regeling inzake het bijverdienen na het pensioen. Ofwel verdienen de betrokkenen een bedrag bij en blijven ze onder het vooropgestelde plafond. In dat geval wordt niets opgeschort. Ofwel stijgen de inkomsten van de betrokkenen boven het plafond en wordt het pensioen opgeschort. Zodra ze weer onder het plafond zakken, wordt het pensioen opnieuw uitbetaald. Volgens de minister bestaat het systeem dus al, zij het dat het misschien een andere naam heeft.

Volgens mevrouw Thijs ging het in de eerdere hoorzitting over een systeem waar het pensioen wordt opgeschort met behoud van de rechten. Het is mogelijk dat de betrokkene via het nieuwe contract in een ander systeem terechtkomt en bijvoorbeeld zelfstandige wordt. Dat zou een invloed kunnen hebben op de opbouw van de pensioenrechten.

Minister Tobback repliceert dat er twee mogelijkheden zijn. Ofwel is de betrokkene met pensioen en moet hij zich houden aan de vooropgestelde plafonds voor het bijverdienen, waarbij het pensioen eventueel wordt opgeschort als hij te veel verdient. Ofwel valt betrokkene onder de vervroegde uitredingsregelingen, zoals het brugpensioen, de *canada dry*-regeling en dergelijke. Dat zijn in wezen allemaal werkloosheidsregelingen waarbij men ervan uitgaat dat de betrokkene niet meer beschikbaar mag zijn voor de arbeids-

souligne, une fois de plus, que ces réglementations n'ont rien à voir avec la pension légale, en dépit de leur dénomination qui porte à confusion. Ceci ne relève pas de sa compétence, mais de celle du ministre de l'emploi.

Le ministre souligne que le gouvernement est favorable à l'idée que l'on puisse engranger des revenus complémentaires après la pension, mais seulement après l'âge de la pension légale. Les revenus complémentaires avant l'âge de la pension légale ne sont pas admissibles parce que les réglementations liées au départ anticipé seraient stimulées par cette possibilité. Ceux qui optent pour un départ anticipé, ne subissent pas de désavantage financier, mais leurs cotisations pour la pension diminuent. Plus on créera des possibilités de partir à la pension complète ou partielle entre 55 et 65 ans avec la permission d'avoir des revenus complémentaires, plus le départ anticipé sera stimulé. Or le gouvernement ne le souhaite pas.

M. Noreilde souhaite avoir l'avis du ministre sur les systèmes scandinaves qui offrent tout un éventail de possibilités permettant de partir à la pension en partie et travailler en partie. Il demande au ministre s'il estime que de tels systèmes sont applicables aux fonctionnaires belges. Selon M. Noreilde, le haut degré d'activité des pays scandinaves est dû, en partie, à l'existence de ces systèmes flexibles.

Le ministre Tobback estime qu'il faut nuancer la réponse. En Scandinavie, l'âge de la pension est nettement plus élevé. Dans notre pays, ces systèmes menaceraient de stimuler les départs anticipés. Cela pourrait encourager des entreprises à se débarrasser de travailleurs de 48 à 50 ans avec un arrangement qui leur permettrait d'avoir des revenus complémentaires. Dans ce cas, les travailleurs ne peuvent pratiquement rien faire d'autre que d'accepter.

Le gouvernement accepte que les pensionnés aient un revenu complémentaire, mais seulement à compter de leur pension réelle. Le marché du travail doit être organisé de telle sorte qu'il soit faisable et possible pour les plus de 50 ans de continuer à travailler. Il y a donc lieu de prendre des mesures pour réduire les coûts salariaux et diminuer la durée du travail.

Mme Zrihen souhaiterait obtenir des explications complémentaires au sujet de la différence constatée, en 2004, entre l'enseignement francophone et l'enseignement néerlandophone (1). Elle se demande également de quelle façon l'on pourrait inciter les travailleurs à aller au-delà de la moyenne fixée, en Belgique, à la tranche d'âge 56-58. Si la personne, en recommençant à travailler, perçoit le même montant, l'opération n'est

(1) Voir tableau en annexe II.B.1.2.1, doc. Sénat, n° 3-886/2, p. 133.

markt. Hij benadrukt nogmaals dat die regelingen niets te maken hebben met het wettelijk pensioen, ondanks hun verwarrende benaming. Niet hij, maar de minister van Werk is hier bevoegd.

De minister onderstreept dat de regering er wel voorstander van is dat mensen bijverdienen na het pensioen, maar dan wel na de wettelijke pensioenleeftijd. Bijverdienen onder de pensioenleeftijd kan niet omdat regelingen voor vervroegde uittreding met de mogelijkheid om bij te verdienen dan worden gestimuleerd. Wie in een vervroegde uitstapregeling stapt, lijdt geen financieel nadeel, maar zijn of haar bijdragen voor de pensioenen dalen wel. Hoe meer mogelijkheden worden gecreëerd om tussen 55 en 65 een volledig of gedeeltelijk pensioen te ontvangen en ondertussen nog bij te verdienen, hoe meer de vervroegde uittreding wordt gestimuleerd. En dat wil de regering nu net niet.

De heer Noreilde wil weten hoe de minister staat tegenover de Scandinavische systemen die een hele waaier aan mogelijkheden bieden waarbij mensen voor een deel met pensioen zijn en voor een deel werken. Hij vraagt de minister of hij dergelijke systemen ook haalbaar acht voor de Belgische ambtenaren. Volgens de heer Noreilde is de hoge activiteitsgraad in de Scandinavische landen voor een deel te danken aan het bestaan van die flexibele systemen.

Minister Tobback meent dat enige nuancering aangewezen is. In Scandinavië ligt de pensioenleeftijd veel hoger. In ons land dreigen die systemen veeleer vervroegde uittreding te stimuleren. Zo worden bedrijven ertoe aangezet werknemers van 48 en 50 jaar vervroegd weg te sturen met een regeling die hen toelaat nog iets bij te verdienen. Die werknemers kunnen bijna niet anders dan daarop ingaan.

De regering wil mensen boven op hun pensioen nog iets laten bijverdienen, maar dan wel vanaf het echte pensioen. De arbeidsmarkt moet zodanig worden georganiseerd dat het ook voor 50-plussers haalbaar en draaglijk is om verder te werken. Er moeten dus maatregelen worden genomen om de loonkosten te verlagen en de arbeidsduur te verminderen.

Mevrouw Zrihen wenst meer uitleg te krijgen over het verschil dat in 2004 tussen het Franstalige en het Nederlandstalige onderwijs werd vastgesteld (1). Ze vraagt zich ook af hoe men de werknemers kan aansporen langer te werken dan het gemiddelde, dat in België in de leeftijdsklasse van 56-58 jaar valt. Indien iemand die opnieuw aan het werk gaat, hetzelfde bedrag krijgt, is het geen interessante zaak. Indien hij

(1) Zie bijgevoegde tabel nr. II.B.1.2.1, stuk Senaat, nr. 3-886/2, blz. 133.

guère intéressante. Si elle peut toucher sa pension et compléter celle-ci à condition de ne pas dépasser un certain plafond, la compensation n'est peut-être pas suffisante. Mme Zrihen connaît des personnes dont les frais consentis pour pouvoir travailler sont tels que l'opération est quasi blanche. Ils sont davantage intéressés par le fait de rester dans le circuit, dans la vie active.

M. Tobback, après avoir précisé que la deuxième question dépassait largement le cadre de la fonction publique, donne à Mme Zrihen une réponse générale : si la personne concernée a envie de rester active, la meilleure chose à faire est de ne pas prendre sa pension ... Cela étant, il faut sans doute réorganiser le marché du travail belge pour qu'une personne de plus de 50 ans puisse continuer à travailler, mais de façon un peu moins intensive, par exemple. Ce débat concerne davantage le marché du travail que le secteur des pensions. Des efforts doivent donc être consentis pour permettre aux personnes dont l'âge varie entre 55 et 65 ans de travailler dans des conditions qui leur conviennent, mais sans donner à ce système le nom de pension. Une fois pensionné, le travailleur doit avoir la possibilité « d'arrondir ses fins de mois ». M. Tobback n'aime pas beaucoup ce terme, qui implique l'idée d'obligation, de nécessité. L'État doit faire en sorte que la pension légale soit suffisante pour mener une vie convenable. Mais en cas de besoins supérieurs ou si la personne a envie d'un travail particulier, elle doit pouvoir ajouter ce revenu à sa pension. Telle est la philosophie du gouvernement.

Quant à la première question de Mme Zrihen, M. Tobback n'a pas d'explication toute faite.

M. Baret n'a pas d'explication non plus. Il constate simplement qu'en 2003, en ce qui concerne l'enseignement francophone, 756 pensions ont été accordées pour inaptitude physique. Parmi les 2 800 autres pensions de retraite accordées à l'âge de 60 ans ou plus tard, les intéressés avaient, dans 58 % des cas, pris un congé préalable à la retraite. Cette possibilité est encore plus appréciée en Flandre, puisque le pourcentage y est de 63 %.

II.B.1.3. Mme Alice Baudine, directrice Fonction publique, Cellule stratégique du ministre de la Fonction publique

a) Exposé introductif de Mme Alice Baudine

Mme Alice Baudine signale d'emblée qu'il existe très peu de possibilités de départ anticipé pour le personnel de la fonction publique fédérale. La mesure de base est le départ anticipé à mi-temps, en vigueur depuis 1995, qui permet aux agents statutaires de prendre congé, à mi-temps, à partir de 55 ans, avec

zijn pensioen kan ontvangen en iets mag bijverdienen, op voorwaarde dat hij een bepaalde bovengrens niet overschrijdt, is de beloning misschien niet hoog genoeg. Mevrouw Zrihen kent mensen die zoveel kosten moeten maken om te kunnen werken, dat het hun nagenoeg niets oplevert. Het interesseert hun veeleer omdat ze in roulatie blijven, in het actieve leven.

De heer Tobback verklaart eerst dat de tweede vraag veel verder reikt dan de context van het overheidsambt en geeft mevrouw Zrihen vervolgens het volgende algemene antwoord : indien die persoon zin heeft om actief te blijven, kan hij beter niet met pensioen gaan ... Toch zal de Belgische arbeidsmarkt waarschijnlijk moeten worden gereorganiseerd, zodat iemand die ouder is dan 50 jaar aan het werk kan blijven, maar dan bijvoorbeeld iets minder intensief. Dat debat gaat meer over de arbeidsmarkt dan over de pensioenen. Er moeten nog inspanningen worden geleverd om mensen van 55 tot 65 jaar de kans te geven te werken in omstandigheden die hun schikken, maar zonder dat systeem pensioen te noemen. Eens gepensioneerd moet de werknemer de mogelijkheid hebben « bij te klussen ». De heer Tobback houdt niet erg van dat woord, dat een ondertoon heeft van verplichting, van behoefte. De Staat moet ervoor zorgen dat het wettelijk pensioen volstaat om een fatsoenlijk leven te leiden. Maar indien men grotere behoeften heeft of indien men zin heeft in een bepaalde baan, moet het mogelijk zijn dat inkomen bij zijn pensioen te voegen. Dat is de filosofie van de regering.

Voor de eerste vraag van mevrouw Zrihen heeft de heer Tobback niet meteen een pasklare uitleg.

De heer Baret heeft er evenmin een. Hij stelt alleen vast dat er in 2003 in het Franstalig onderwijs 756 pensioenen werden toegekend wegens lichamelijke ongeschiktheid. Van de 2 800 andere rustpensioenen die op 60-jarige leeftijd of later werden toegekend, hadden de belanghebbenden in 58 % van de gevallen voor het rustpensioen verlof genomen. Die mogelijkheid wordt in Vlaanderen nog meer geapprecieerd, aangezien het percentage daar 63 % bedraagt.

II.B.1.3. Mevrouw Alice Baudine, directeur Ambtenarenzaken, beleidscel van de minister van Ambtenarenzaken

a) Inleidende uiteenzetting van mevrouw Alice Baudine

Mevrouw Alice Baudine begint met erop te wijzen dat er voor het personeel van de federale overheid heel weinig mogelijkheden bestaan om vervroegd met pensioen te gaan. De basismaatregel is het halftijds vervroegd pensioen, dat sinds 1995 van kracht is en waardoor statutaire personeelsleden halftijds verlof

une prime d'environ 300 euros. Les contractuels peuvent recourir au système du privé, à la pause carrière à mi-temps.

En dehors de ces deux processus, la pause-carrière traditionnelle subsiste toujours. Des mesures spécifiques ont été prises à des moments définis — la plupart du temps pour des périodes déterminées. Il convient de préciser que le départ anticipé à mi-temps est aussi une disposition temporaire, prolongée jusqu'à la fin 2005, en accord avec les organisations syndicales. C'est seulement dans l'hypothèse d'un échec des discussions globales sur le système de pension que l'on envisagerait l'éventuelle prolongation de cette possibilité.

Parmi les mesures spécifiques, il faut noter le départ anticipé — une disposition qui a vu le jour au moment de la réforme Copernic —, mais cette option ne s'adressait qu'aux personnes qui avaient 55 ans avant le 31 décembre 2000 — les effets en sont d'ailleurs seulement ressentis maintenant.

On peut également souligner les mesures de départ anticipé à 55 ans pour certains agents dans les établissements pénitentiaires, mais ces dispositions ont pris fin à l'issue de l'année 2003.

En outre, il existe, à la protection civile, une possibilité de partir à 56 ans pour les agents qui comptent 25 ans d'ancienneté, mais cette option n'existe que pour les grades opérationnels et seulement jusqu'au 31 décembre 2006.

Les possibilités qui existent dans l'enseignement n'ont jamais été envisagées pour le secteur public.

À propos de la pension des contractuels du secteur public, la fonction publique fédérale compte, en moyenne, entre 20 et 25 % d'agents contractuels. L'engagement a été pris, en comité, avec les organisations syndicales, d'établir un cadastre des fonctions contractuelles pour déterminer les niveaux auxquels elles se situent. Le but est d'envisager les mesures qui permettraient aux agents de devenir statutaires. Plutôt que de choisir un système de pension extralégale pour les agents contractuels, l'objectif est d'offrir des possibilités de carrière à tous les agents et de permettre aux contractuels d'entrer et d'évoluer dans la carrière, ce qui leur permettrait aussi d'avoir une meilleure pension.

Le cadastre des contractuels devrait se terminer dans le courant du mois de mars. À partir de là, les données seront disponibles pour étudier les pistes qui peuvent être envisagées.

Une réflexion a débuté sur la mobilité des agents, sur les possibilités de travailler davantage avec les communes, notamment sur la fin de carrière des agents, afin de permettre un allègement des trajets, ce

kunnen nemen vanaf 55 jaar, met een premie van ongeveer 300 euro. De contractuelen kunnen gebruik maken van het stelsel van de privé-sector, van de halftijdse loopbaanonderbreking.

Buiten die twee regelingen is er nog altijd de traditionele loopbaanonderbreking. Op welbepaalde tijdstippen werden specifieke maatregelen getroffen — meestal voor welbepaalde perioden. Er moet op gewezen worden dat de vervroegde halftijdse pensioering ook een tijdelijke maatregel is, die in samenspraak met de vakbonden tot eind 2005 werd verlengd. Slechts indien de globale gesprekken over het pensioenstelsel mislukken, zal men eventueel overwegen die mogelijkheid te verlengen.

Eén van de specifieke maatregelen is het vervroegd pensioen — een maatregel die het daglicht heeft gezien bij de Copernicushervorming — maar die mogelijkheid bestond alleen voor wie vóór 31 december 2000 55 jaar was en de weerslag ervan voelt men overigens nu pas.

Men kan ook wijzen op het vervroegd pensioen op 55 jaar voor bepaalde personeelsleden in de straf-inrichtingen, maar die regeling is eind 2003 afgelopen.

Tevens bestaat bij de civiele bescherming voor personeelsleden met 25 jaar anciënniteit de mogelijkheid om vanaf 56 jaar te vertrekken, maar dat is alleen mogelijk voor de operationele functies en slechts tot 31 december 2006.

De mogelijkheden die in het onderwijs bestaan zijn nooit overwogen voor de overheid.

Inzake het pensioen voor de contractuelen bij de overheid wordt aangestipt dat bij de federale overheid gemiddeld 20 tot 25 % contractuele ambtenaren werken. Samen met de vakbonden is in het comité overeengekomen een kadaster op te stellen van de contractuele functies om na te gaan op welke niveaus zij zich bevinden. De bedoeling is te komen tot maatregelen om hen statutair te maken. In plaats van de contractuelen een extralegaal pensioensysteem te bieden, is het de bedoeling hun allemaal carrièremogelijkheden te bieden en hen op te nemen in de vlakke loopbaan, zodat zij een beter pensioen zullen krijgen.

In de loop van de maand maart zou dat kadaster van contractuelen volledig moeten zijn. De gegevens zullen dan ter beschikking zijn om de mogelijkheden te bestuderen.

Er is gesproken over de mobiliteit van ambtenaren, over de mogelijkheden om meer met de gemeentes te werken, met name inzake het einde van de loopbaan, zodat het traject lichter wordt en zij aldus aan het werk

qui favoriserait leur maintien au travail. La réflexion ne fait que commencer; il faut encore approfondir les pistes qu'il conviendra de présenter au gouvernement.

b) Échange de vues

M. Noreilde se demande si le fait de faire passer, à court terme, 20 % des travailleurs contractuels de l'administration au statut de statutaires par le biais d'examens est soutenable au niveau budgétaire.

Mme Baudine répond que, d'un point de vue strictement budgétaire, la mesure n'a pas d'impact puisque, de toute façon, les contractuels sont en place et sont payés pour l'instant. À très court terme, cette mesure coûterait même moins cher puisque les cotisations sont plus élevées pour le personnel contractuel que pour le personnel statutaire. Évidemment, il faudrait analyser les effets à terme mais, ainsi que cela a déjà été souligné, plus il y a d'agents statutaires, plus on maintient le système tel qu'il existe, plus on le garantit.

Passera-t-on à un système d'examens généralisés? Certainement pas. Mme Baudine signale qu'à différents endroits, par exemple à la Région de Bruxelles-Capitale, des examens de régularisation, qui avaient été organisés, ont posé problème. Si les agents contractuels en place ne réussissent pas ces examens, le drame social s'installe. On opérerait plutôt pour un système plus souple qui permettrait aux agents contractuels ayant déjà réussi des examens d'obtenir une régularisation dans le poste qu'ils occupent sans devoir nécessairement attendre d'être en ordre utile, d'autant qu'ils occupent parfois depuis vingt ans un poste dans lequel ils donnent entière satisfaction.

Mme Baudine estime qu'il faut encore réfléchir à la question et qu'il y a lieu de se baser sur des chiffres précis pour décider vers quelle direction on veut s'orienter. Toutes les questions ont été posées aux différents départements. D'ici à deux ou trois semaines, les informations permettant de prendre les décisions devraient avoir été communiquées.

M. Noreilde insiste sur le fait que cela aura d'énormes conséquences sur le prix de revient des pensions. Les pensions des salariés sont toujours nettement plus basses que celles du service public. L'orateur se demande si c'est également valable pour toutes les entreprises publiques, par exemple la SNCB.

Mme Baudine apporte cette précision: lorsqu'elle parle de fonction publique fédérale, elle parle uniquement des ministères et des parastataux fédéraux et pas des entreprises publiques autonomes. Quant à savoir si le coût risque de poser problème, la question devrait être posée au représentant des pensions. Il s'agit d'un choix. Le statut prévoit que les tâches permanentes sont assurées par du personnel statutaire. Il n'y a donc

blijven. Dit is echter nog slechts een eerste gedachte-wisseling, er moet nog worden bepaald welke denk-pistes aan de regering kunnen worden voorgelegd.

b) Gedachtewisseling

De heer Noreilde vraagt zich af of het een betaalbare optie is de twintig procent contractuele werknemers bij de overheid op korte termijn via examens statutair te maken.

Mevrouw Baudine antwoordt dat de maatregel geen gevolgen heeft op strikt budgettair vlak. De contractuelen zijn immers al in dienst en worden betaald. Op erg korte termijn zal deze maatregel zelfs geld opleveren aangezien de bijdragen voor contractuelen hoger liggen dan voor statutair personeel. Natuurlijk moeten de gevolgen op langere termijn worden geanalyseerd, maar er werd reeds op gewezen dat hoe meer statutaire ambtenaren er zijn, hoe meer het systeem in stand wordt gehouden en hoe meer het gewaarborgd blijft.

Komt er een systeem met algemene examens? Zeker niet. Mevrouw Baudine wijst erop dat op verschillende plaatsen, bijvoorbeeld in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, de regularisatie-examens problemen hebben veroorzaakt. Als de contractuelen die reeds in dienst zijn, niet slagen voor het examen, wordt dat een sociaal drama. Er zal veeleer worden gekozen voor een soepeler systeem waarbij de contractuelen die reeds geslaagd zijn voor examens een regularisatie kunnen krijgen voor hun job zonder dat zij hun beurt moeten afwachten, te meer daar zij soms al twintig jaar goed werk leveren op die plaats.

Volgens mevrouw Baudine moet hierover nog worden nagedacht en moet men steunen op precieze cijfers om te bepalen in welke richting wordt gedacht. Alle vragen zijn aan de verschillende parlementen gesteld. Binnen twee of drie weken zal de informatie op basis waarvan de beslissingen worden genomen, worden meegedeeld.

De heer Noreilde wijst erop dat dit toch een enorme weerslag zal hebben op de kostprijs van de pensioenen. De werknemerspensioenen liggen immers heel wat lager dan de overheidspensioenen. Spreker vraagt zich af of dat ook geldt voor alle overheidsbedrijven, bijvoorbeeld voor de NMBS.

Mevrouw Baudine verduidelijkt dat zij, als zij het heeft over de federale overheid, het enkel heeft over ministeries en federale parastatalen, maar niet over de autonome overheidsbedrijven. De vraag of de kostprijs een probleem kan vormen, moet worden gesteld aan de vertegenwoordiger van de pensioenen. Het gaat om een keuze. Het statuut bepaalt dat de permanente taken worden uitgevoerd door het statutaire personeel. Er is

aucune raison de maintenir en place des agents contractuels si les tâches à remplir sont des tâches permanentes. Si on laisse se développer ce système-là, on provoque un sentiment d'insatisfaction chez le personnel qui n'a pas de possibilités de carrière alors que, pendant de très nombreuses années, il a accompli un travail identique à celui de ses collègues. Il s'agit donc plus, en l'occurrence, d'une question de motivation du personnel que d'une question de pension.

M. Baret ajoute que si les membres du personnel contractuel restent contractuels, on se trouvera confronté, en effet, au problème de la pension complémentaire à la pension de salariés. Si les membres du personnel contractuel sont nommés définitivement, aucun problème ne se présentera. En effet, si, à une tâche contractuelle provisoire succède une tâche à temps plein dans le cadre du fonctionnariat, les pensions sont à charge du Trésor.

II.B.1.4. Mme Kirsten O, conseillère à la direction du service juridique, du contentieux et des statuts de la police fédérale

a) Exposé introductif de Mme Kirsten O

Il est demandé à Mme O de faire un exposé sur la situation en matière de fin de carrière pour les membres du personnel des services de police.

Mme O explique qu'à dater du 1^{er} avril 2001, le nouveau statut de la police intégrée a été mis en application. Un certain nombre de membres du personnel ont eu le choix entre le maintien de leur ancien statut et la mise en application du nouveau statut. Actuellement, quelque 200 à 300 membres du personnel relèvent donc toujours du système de pension applicable à l'ancien statut. Étant donné que la plupart d'entre eux atteindront l'âge de la pension d'ici peu, à court terme, tous les membres du personnel tomberont sous l'application du nouveau statut.

La police emploie environ 40 000 personnes, dont 32 000 sont des membres du personnel opérationnel et 8 000 appartiennent au cadre administratif et logistique. Cette différence est importante pour le système de pension.

Mme O abordera ensuite les pensions, les systèmes de congé de fin de carrière et l'organisation du temps de travail.

L'oratrice fait remarquer que dans le système de pension des services de police, en ce qui concerne l'âge de la pension, des différences existent par rapport à la réglementation générale du secteur public.

dus geen enkele reden om contractuelen te behouden als de taken die zij moeten uitvoeren permanente taken zijn. Als dat systeem kan blijven bestaan leidt dit tot ontevredenheid bij het personeel dat geen carrièremogelijkheden heeft maar wel gedurende jaren hetzelfde werk heeft verricht als zijn collega's. Het gaat dus meer om de motivatie van het personeel dan om het pensioen.

De heer Baret voegt eraan toe dat, als contractuele personeelsleden contractueel blijven, inderdaad het probleem rijst van het aanvullend pensioen bij het werknemerspensioen. Als contractuele personeelsleden echter vast benoemd worden, is er geen probleem. Immers, als na een tijdelijke contractuele opdracht bij de ambtenarij een voltijdse opdracht volgt, is het pensioen ten laste van de schatkist.

II.B.1.4. Mevrouw Kirsten O, adviseur bij de directie van de juridische dienst, het contentieux en de statuten van de Federale Politie

a) Inleidende uiteenzetting door mevrouw Kirsten O

Mevrouw O werd gevraagd een uiteenzetting te geven over de situatie inzake het einde van de loopbaan voor de personeelsleden van de politiediensten.

Mevrouw O verduidelijkt dat vanaf 1 april 2001 het nieuw statuut voor de geïntegreerde politie van toepassing is. Een aantal personeelsleden had de keuze tussen het behoud van het oude statuut of kiezen voor het nieuwe statuut. Momenteel hebben nog 200 tot 300 personeelsleden het oude statuut. Zij behouden dus de pensioenregeling die gold in het oude statuut. Aangezien de meeste van hen binnenkort de pensioenleeftijd bereiken, zullen op korte termijn alle personeelsleden onder de toepassing vallen van het nieuwe statuut.

Bij de politie zijn er ongeveer 40 000 personeelsleden; 32 000 operationele personeelsleden en achtduizend mensen van het administratief en logistiek kader. Voor de pensioenregeling is dat onderscheid belangrijk.

Mevrouw O zal het achtereenvolgens hebben over de pensioenen, de verlofstelsels op het einde van de loopbaan en de arbeidstijdorganisatie.

Spreekster merkt op dat er in de pensioenregeling bij de politiediensten, wat de pensioenleeftijd betreft, afwijkingen bestaan ten aanzien van de algemene regeling in de openbare sector.

Pour les membres du personnel statutaire du cadre administratif et logistique de la police, la réglementation qui s'applique est la même que pour l'ensemble du secteur public. Ils peuvent prendre leur pension au plus tard à 65 ans et au plus tôt à 60 ans. Les membres du personnel du cadre opérationnel peuvent également prendre leur pension à 65 ans mais la pension anticipée est possible à partir de 60 ans pour le cadre officier et à partir de 58 ans pour le cadre moyen et de base ainsi que le cadre des auxiliaires. Cette dernière réglementation est donc différente de celle qui s'applique aux services publics.

Il existe en outre une mesure transitoire pour les membres du personnel qui font partie du cadre opérationnel de la gendarmerie, pour les membres du personnel versés, en tant que militaires, au corps administratif et logistique de la gendarmerie. Il y a des âges de pension garantis pour qui appartenait, le 30 avril 1999, à l'une de ces deux catégories. Ainsi, pour le cadre officier, l'âge de la pension se situe entre 54 et 58 ans, pour le cadre de base et moyen à 56 ans et pour le personnel administratif et logistique entre 54 et 58 ans. La disposition transitoire peut être valable 35 ans, ce qui permettra à bon nombre de membres du personnel de prendre une pension anticipée.

Il existe trois systèmes de mise à la retraite d'office. Mme O examine surtout les systèmes qui diffèrent de ceux du secteur public. À l'instar du secteur public, il est possible de prendre sa pension le premier jour du mois qui suit le 65^e anniversaire. Mais un membre du personnel peut, dans certains cas, être automatiquement mis à la pension après l'âge de 60 ans — pour le cadre officier et le cadre administratif et logistique — ou à partir de 58 ans — pour le cadre moyen, le cadre de base et le cadre des auxiliaires, où si le contingent de maladie est épuisé après avoir atteint l'âge auquel la pension peut être prise. Du coup, l'âge de la pension s'inscrit entre 54 et 60 ans.

Le calcul de la pension est pratiquement identique à celui du secteur public. Pour calculer le salaire de référence, on se base sur les cinq dernières années de la carrière, exactement comme dans le secteur public. En ce qui concerne les années de service assimilées, la règle générale applicable au secteur public s'applique également ici. La condition s'appliquant spécifiquement à la police est la suivante : pourra introduire une demande de pension avant l'âge de 60 ans, l'intéressé qui justifiera de 20 ans d'années de service assimilées.

Mme O souligne également une autre différence importante par rapport à la réglementation générale des pensions pour le secteur public, à savoir les tantièmes. Comme la pension s'élève à maximum 75 % du salaire de référence, les membres du personnel ayant un tantième de 1/50^e, doivent justifier

Voor statutaire personeelsleden van het administratief en logistiek kader bij de politie geldt wel dezelfde regeling als voor het geheel van de openbare sector. Zij kunnen ten laatste op 65 jaar en ten vroegste op 60 jaar met pensioen gaan. De personeelsleden van het operationeel kader kunnen eveneens op 65 jaar met pensioen gaan, maar vervroegd pensioen is mogelijk vanaf 60 jaar voor het officierskader, en vanaf 58 jaar voor het midden- en basiskader en het kader van de hulpagenten. Die laatste regeling wijkt dus af van die voor het openbaar ambt.

Er bestaat bovendien een overgangsmaatregel voor personeelsleden die deel uitmaken van het operationeel kader van de rijkswacht, ofwel personeelsleden die als militair aangewezen waren om te dienen in het administratief en logistiek korps van de rijkswacht. Er zijn gevrijwaarde pensioenleeftijden voor wie op 30 april 1999 tot een van die twee categorieën behoorde. Zo ligt voor het officierskader de pensioenleeftijd tussen 54 jaar en 58 jaar, voor het basis- en middenkader op 56 jaar en voor het administratief en logistiek personeel tussen 54 en 58 jaar. De overgangsbepaling kan voor 35 jaar gelden, waardoor heel wat personeelsleden vervroegd met pensioen kunnen gaan.

Er zijn drie systemen van ambtshalve opruststelling. Mevrouw O gaat vooral in op de systemen die afwijken van die van de openbare sector. Zoals in de openbare sector kan met pensioen worden gegaan de eerste dag van de maand die volgt op de vijftienvestigste verjaardag. Maar een personeelslid kan in bepaalde gevallen automatisch op pensioen worden gesteld na de leeftijd van 60 jaar — voor het officierskader en administratief en logistiek kader- of vanaf de leeftijd van 58 jaar -voor het middenkader, het basiskader en het kader van hulpagenten-, of wanneer het ziektecontingent is opgebruikt na het bereiken van de leeftijd waarop met pensioen kan worden gegaan. Dan kan de pensioenleeftijd tussen 54 en 60 jaar liggen.

De pensioenberekening is ongeveer gelijk aan die van de openbare sector. Voor de referentiewedde wordt de gemiddelde wedde van de laatste vijf jaar van de loopbaan genomen, precies zoals in de openbare sector. Voor de aanneembare dienstjaren geldt eveneens de algemene regel van de openbare sector. Specifiek voor de politie is het volgende : wie vóór de leeftijd van zestig jaar op aanvraag met pensioen wenst te gaan, moet twintig jaar aanneembare dienstjaren hebben.

Mevrouw O wijst op een volgend belangrijk verschil met de algemene regeling voor de openbare sector, namelijk de tantièmes. Aangezien het pensioen maximum 75 % van de referentiewedde kan bedragen, moeten personeelsleden met een tantième van 1/50^{ste} 37,5 jaar aanneembare dienstjaren hebben, en

de 37,5 années de service assimilées et les membres du personnel ayant un tantième 1/60^e, doivent justifier de 45 années de service assimilées. Les membres du personnel du cadre opérationnel ont un tantième de 1/50^e tandis que ceux du cadre administratif et logistique ont un tantième de 1/60^e, ce qui signifie que les membres du personnel du cadre opérationnel peuvent atteindre plus rapidement la pension complète.

L'oratrice souligne qu'il existe deux systèmes de congés comparables à ceux du secteur public, à deux nuances près cependant. Premièrement, elle mentionne le départ anticipé à mi-temps. À la police, cette possibilité est prolongée jusque fin 2005. Dans le secteur public, cette réglementation s'applique à partir de 55 ans. À la police, elle s'applique à partir de 53 ans pour le cadre moyen, le cadre de base et les auxiliaires statutaires et à partir de 55 ans pour les membres du personnel du cadre officier et du cadre administratif et logistique, tout comme dans la fonction publique. Cette réglementation est valable pour maximum cinq ans.

À la police, il existe également un système de congés préalables à la pension. Il s'agit d'un système provisoire, qui est cependant toujours appliqué. Pour les membres du personnel de la police fédérale il s'agit d'un droit et pour la police locale d'un droit hypothétique. Cela signifie que la police locale a pu décider elle-même si elle souhaitait introduire ou non le système tout en sachant qu'elle en supporterait elle-même les charges financières. L'oratrice ne sait pas précisément combien de zones de police ont opté pour le système, mais elle sait qu'il y en a peu et qu'il y en a plus en Flandre qu'en Wallonie.

La police locale a pu introduire la mesure jusqu'en 2003 et tous les membres du personnel qui, dans les cinq ans suivant la prise de cette décision, satisfont aux conditions, pourraient en faire usage. Le système ne s'applique donc qu'aux fonctionnaires de police nommés à titre définitif et aux membres du personnel du cadre opérationnel. Les auxiliaires en sont exclus. À la police fédérale, le délai est également de cinq ans, mais il est assorti de dates fixes, à savoir du 1^{er} avril 2001 au 31 mars 2006. Les conditions sont les mêmes que pour les autres systèmes : 56 ans, au moins 20 ans d'années et de service assimilées et ne pas avoir atteint l'âge auquel on peut être pensionné sur demande. C'est clairement le cas pour l'âge de la pension anticipée. Les personnes qui peuvent prendre leur pension à 54 ou à 56 ans — et il en reste encore beaucoup à la police fédérale — ne peuvent pas s'inscrire dans cette réglementation.

Mme O donne ensuite des explications sur l'organisation du temps de travail. À titre d'incitants pour le cadre opérationnel, et pour permettre de rester opérationnel le plus longtemps possible, il a été décidé qu'à partir de 55 ans, les officiers peuvent demander d'être exemptés de prestations de nuit. Les membres

personeelsleden met een tantième van 1/60ste 45 aanneembare dienstjaren. Personeelsleden van het operationele kader hebben een tantième van 1/50ste, terwijl die van het administratieve en logistieke kader 1/60ste hebben, wat betekent dat iemand van het operationele kader sneller een volledig pensioen kan bereiken.

Spreekster benadrukt dat er twee verlofstelsels zijn, vergelijkbaar met die van de openbare sector, waarbij er wel twee nuances opvallen. Ten eerste vermeldt ze de halftijdse vervroegde uittreding. Bij de politie is de regeling verlengd tot einde 2005. Bij de openbare sector geldt de regeling vanaf de leeftijd van 55 jaar. Bij de politie geldt de regeling vanaf de leeftijd van 53 jaar voor het midden- en basiskader en de statutaire hulpagenten en vanaf 55 jaar voor de personeelsleden van het officierskader en van het administratieve en logistieke kader, precies zoals bij het openbaar ambt. De regeling geldt voor maximaal vijf jaar.

Er bestaat bij de politie ook een systeem van verlof voorafgaand aan de pensionering. Het gaat om een tijdelijk systeem, dat echter nog altijd wordt toegepast. Voor de personeelsleden van de federale politie gaat het om een recht en voor de lokale politie om een hypothetisch recht. Dat betekent dat de lokale politie zelf kon beslissen of ze het systeem al dan niet zou invoeren wetende dat ze zelf de financiële last ervan zou moeten dragen. Spreker weet niet precies hoeveel politiezones voor het systeem gekozen hebben, maar het zijn er alleszins niet veel, zij het wel meer in Vlaanderen dan in Wallonië.

De lokale politie kon de maatregel invoeren tot in 2003 en alle personeelsleden die binnen de vijf jaar na het nemen van die beslissing aan de voorwaarden voldoen, kunnen er gebruik van maken. Het systeem geldt dus alleen voor de vastbenoemde politieambtenaren en de personeelsleden van het operationele kader. De hulpagenten zijn uitgesloten. Bij de federale politie geldt ook een termijn van vijf jaar, maar daar ligt de datum vast, namelijk van 1 april 2001 tot 31 maart 2006. De voorwaarden zijn dezelfde als in de andere systemen : 56 jaar, ten minste 20 aanneembare dienstjaren en nog niet de leeftijd hebben bereikt waarop men op verzoek kan worden gepensioneerd. Dat is duidelijk het geval voor de vervroegde pensioenleeftijden. Mensen die op 54 of op 56 met pensioen mogen — dat zijn er nog heel wat bij de federale politie — kunnen geen gebruik maken van de regeling.

Mevrouw O geeft vervolgens uitleg over een regeling inzake arbeidstijdorganisatie. Als stimulans voor het operationele kader om het operationele werk zo lang mogelijk te doen, werd beslist dat officieren vanaf 55 jaar kunnen vragen om vrijgesteld te worden van nachtprestaties. De leden van het basis- en

des cadres de base et moyen peuvent demander cette mesure à partir de 53 ans.

Le service recrutement et sélection a établi un plan de recrutement pour le ministère des affaires étrangères pour la période 2004-2010. Pour déterminer combien de personnes doivent être recrutées, il faut savoir combien de membres du personnel partiront à la pension au cours des prochaines années. Deux graphiques (1) montrent que ce nombre ne cessera d'augmenter, tant pour les officiers et les inspecteurs en chef que pour les inspecteurs. Le service mobilité a assuré à Mme O, qu'au cours de la période 2010-2012, un grand nombre de mises à la pension devraient encore se produire.

b) *Échange de vues*

Mme Zrihen constate que l'exposé de Mme O permet de dégager immédiatement le cadre dans lequel l'ensemble du travail s'effectuera.

Selon Mme O, les autorités locales n'ont pas, contrairement à l'autorité fédérale, l'obligation de donner le congé préalable à la pension. Mme Zrihen en déduit que si elles accordent celui-ci, elles doivent le faire sur leurs fonds propres. Elle se demande également selon quelles règles et suivant quels barèmes elles interviennent, sur quoi elles doivent s'aligner et comment le système fonctionne étant donné les nombreuses fusions ayant eu lieu entre les différents niveaux de police.

Mme O répond que les pensionnés perçoivent 80 % de leur dernière rémunération en activité. Il est important de souligner qu'il s'agit de la rémunération en activité de l'ancien statut. On fait comme si ces personnes n'étaient jamais passées au nouveau statut, ce qui entraîne une réduction des coûts. Elles reçoivent également 80 % du pécule de vacances, 80 %, de la prime de fin d'année et 80 % de la prime pour prestations irrégulières, c'est-à-dire les prestations de week-end effectuées au cours de l'année 2001.

La présidente, Mme Geerts, pose une question dans le même sens à la suite des signaux qu'elle a reçus du niveau local. Selon elle, il semblerait que l'on assure, au cours des cinq dernières années, le plus possible de prestations irrégulières de travail, pour obtenir ensuite une meilleure rémunération.

Mme O fait remarquer qu'il s'agit du travail presté en 2001. Étant donné que le système n'a été introduit qu'ultérieurement, il aurait été impossible d'augmenter rapidement le nombre de prestations à effectuer. Il était également impossible de se faire rapidement muter dans une autre zone de police; en effet, l'intéressé

middenkader en de hulpagenten kunnen vanaf 53 jaar om die gunstmaatregel verzoeken.

De dienst Rekrutering en Selectie heeft voor de minister van Binnenlandse Zaken een rekruteringsplan opgesteld voor de periode 2004-2010. Om te bepalen hoeveel mensen gerekruteerd moeten worden, moet men ook weten hoeveel personeelsleden er in de eerstvolgende jaren met pensioen zullen gaan. Uit twee grafieken (1) blijkt dat dit aantal alleen maar zal blijven stijgen, zowel voor de officieren en hoofdinspecteurs als voor de inspecteurs. De dienst mobiliteit heeft mevrouw O verzekerd dat er in de periode 2010-2012 nog een groot aantal pensioneringen zullen volgen.

b) *Gedachtewisseling*

Mevrouw Zrihen stelt vast dat uit de uiteenzetting van mevrouw O meteen blijkt binnen welk kader zal worden gewerkt.

Volgens mevrouw O zijn de lokale overheden in tegenstelling tot de federale overheid, niet verplicht verlof toe te staan voorafgaand aan het pensioen. Zij leidt daaruit af dat de lokale overheden dat zelf moeten bekostigen als zij het willen toestaan. Zij vraagt zich af volgens welke regels en loonschalen zij werken, waarmee zij rekening moeten houden en hoe het systeem werkt in het licht van de talrijke fusies tussen de verschillende niveaus bij de politie.

Mevrouw O antwoordt dat die mensen 80 % ontvangen van hun laatste activiteitswedde. Belangrijk is dat het gaat om de activiteitswedde van het oude statuut. Men doet alsof die mensen nooit naar het nieuwe statuut zijn overgegaan, wat een verlaging van de kosten met zich brengt. Ze ontvangen tevens 80 % van het vakantiegeld, 80 % van de eindejaarstoelage en 80 % van de premie voor onregelmatige prestaties, namelijk weekendprestaties geleverd in het jaar 2001.

De voorzitter, mevrouw Geerts, heeft een vraag in dezelfde zin naar aanleiding van signalen die ze kreeg van het lokale niveau. Volgens haar komt het er blijkbaar op aan de laatste vijf jaar zoveel mogelijk onregelmatige arbeidsprestaties te leveren om later een hogere vergoeding te ontvangen.

Mevrouw O merkt op dat het gaat om de arbeid gepresteerd in 2001. Aangezien het systeem pas later werd ingevoerd, was het onmogelijk het aantal arbeidsprestaties nog snel op te voeren. Vlug overlopen naar een andere politiezone was eveneens uitgesloten; betrokkene moest immers deel uitmaken

(1) Voir graphiques aux annexes II.B.1.4.1 et II.B.1.4.2, doc. Sénat, n° 3-886/2, p. 134.

(1) Zie grafieken als bijlagen II.B.1.4.1. en II.B.1.4.2, stuk Senaat, nr. 3-886/2, blz. 134.

devait faire partie de la zone de police au moment où la mesure a été introduite. Jusqu'en décembre 2003, le système aurait encore pu s'appliquer aux membres du personnel mutés exactement à ce moment. L'objectif était d'éviter que des agents de police demandent massivement leur mutation dans une certaine zone de police.

La présidente demande encore quelques éclaircissements. D'une part, la zone de police peut décider de manière autonome mais, d'autre part, la mesure prise était d'application jusque fin 2003. Elle se demande si cela n'est pas contradictoire.

Mme O répond que les zones de police pouvaient introduire la mesure entre le 1^{er} janvier 2002 et le 31 décembre 2003. La mesure était valable pour cinq ans. La limite est donc le 31 décembre 2008. La police locale peut effectivement prendre une décision autonome, mais comme à la police fédérale, le délai est de cinq ans, on a voulu imposer la même limite à la police locale. La police locale a, effectivement, reçu la possibilité de calculer le prix que coûterait la mesure et elle n'a pas été obligée de prendre une décision dès le 1^{er} avril 2001.

Mme Thijs pose une question supplémentaire sur la mise à la retraite d'office. Après 365 jours de congés de maladie, on est automatiquement envoyé à la pension. Elle se demande si, après un grave accident ou une longue période de maladie on peut obliger quelqu'un à prendre sa pension, même s'il ne le souhaite pas ?

La réponse affirmative la surprend énormément.

Mme O indique cependant, qu'outre le congé de maladie, il existe également des systèmes de prestation réduite en raison de maladie. Ainsi, le travailleur peut, via le médecin du travail, demander un poste de travail adapté. Mais pour ceux qui restent en permanence à la maison, il est impossible d'échapper à la mise à la pension obligatoire. Les intéressés sont par ailleurs informés de cet état de choses.

Étant donné que l'exemption des prestations de nuit se fait sur demande, Mme Thijs suppose que personne ne le demande puisque les prestations irrégulières interviennent dans le calcul pour 80 % supplémentaires. L'oratrice trouve qu'il ne s'agit pas d'une bonne mesure pour garder les gens au travail. Les personnes plus âgées ont besoin de davantage de sommeil et d'une vie plus régulière. Mais cette mesure rend la chose impossible.

Mme O fait remarquer que si un membre du personnel opte pour un congé préalable à la pension mais ne satisfait pas à toutes les conditions, il n'est tenu compte que de ses prestations de nuit et de week-end de l'année 2001. Ce montant est fixé. Ce n'est pas parce que quelqu'un, à la fin de sa carrière, ne fournit plus de prestations la nuit et le week-end, que la

van de politiezone op het ogenblik dat de maatregel werd ingevoerd. Tot december 2003 kon het systeem nog worden toegepast op personeelsleden die uiterlijk op dat ogenblik waren overgegaan, maar dat is niet veel gebeurd. Het was de bedoeling te vermijden dat politiemensen massaal naar een bepaalde politiezone zouden trekken.

De voorzitter vraagt enige verduidelijking. De politiezone kan enerzijds autonoom beslissen maar anderzijds werd een maatregel genomen die van toepassing was tot eind 2003. Ze vraagt zich af of dat niet tegenstrijdig is.

Mevrouw O antwoordt dat de politiezones de maatregel konden invoeren tussen 1 januari 2002 en 31 december 2003. De maatregel gold voor een periode van vijf jaar. De limiet is dus 31 december 2008. De lokale politie kan wel autonoom beslissen, maar omdat bij de federale politie de termijn vijf jaar bedraagt, wou men de lokale politie eenzelfde beperking opleggen. De lokale politie heeft wel de gelegenheid gekregen de kostprijs te berekenen en werd niet verplicht om vanaf 1 april 2001 een beslissing te nemen.

Mevrouw Thijs heeft een bijkomende vraag over de ambtshalve opruststelling; na 365 dagen ziekteverlof wordt men automatisch op pensioen gesteld. Ze vraagt of iemand die, na een zwaar ongeval, een lange periode met ziekteverlof is geweest en niet met pensioen wenst te gaan, daartoe toch verplicht wordt ?

Het bevestigend antwoord verbaast haar zeer.

Mevrouw O wijst er wel op dat er naast het ziekteverlof ook systemen bestaan van verminderde prestaties wegens ziekte. Zo kan de werknemer via de arbeidsgeneesheer vragen om aangepast werk te krijgen. Wie echter permanent thuisblijft, kan niet aan de verplichte oppensioenstelling ontsnappen. De betrokkenen worden daarvan uiteraard op de hoogte gebracht.

Aangezien vrijstelling van nachtprestaties gebeurt op verzoek, veronderstelt mevrouw Thijs dat niemand dat zal vragen omdat onregelmatige prestaties voor 80 % bijkomend meetellen. Spreekster vindt dat geen goede maatregel om mensen langer aan het werk te houden. Ouderen hebben meer slaap nodig en hebben meer behoefte aan een regelmatig leven. Door deze maatregel wordt dat onmogelijk gemaakt.

Mevrouw O merkt op dat als een personeelslid nu kiest voor verlof voorafgaand aan pensionering en aan alle voorwaarden voldoet, alleen rekening wordt gehouden met zijn nacht- en weekendprestaties van het jaar 2001. Dat bedrag staat al vast. Het is niet omdat iemand op het einde van zijn carrière geen nacht- en weekendprestaties meer levert, dat zijn

rémunération de son congé préalable à la pension sera moins élevée. Les prestations de nuit et de week-ends sont en effet des suppléments qui n'entrent jamais en considération pour le calcul de la pension.

Mme Zrihen se demande quelles modalités prévoit le plan de recrutement en matière de pensions. Elle aimerait savoir si l'on envisage des mesures plus proactives que celles dont il est question. Il lui semble en effet que l'on continue dans la lignée d'un système plutôt ancien. D'autres propositions sont-elles prévues ?

Mme O répond que le plan doit de nouveau subir un examen au cours des prochaines semaines. Pour le moment, le cadre du personnel est bien rempli, mais il faut tenir compte qu'au cours des 10 prochaines années, de nombreuses personnes prendront leur pension. Il est très difficile de prévoir le nombre de personnes qui prendront leur pension : certaines peuvent déjà partir à la pension à 56 ans, d'autres opteront pour travailler jusqu'à 65 ans. Les agents de police ont droit à une pension complète dès qu'ils justifient de 37,5 ans de service. Dans le service public, ce chiffre est de 45 ans. Les membres du personnel qui souhaitent travailler plus longtemps reçoivent une rémunération supérieure à leur pension, mais leur pension ne change plus. Tant que cela ne sera pas modifié, ils continueront à partir à la pension plus tôt.

La présidente constate que certaines catégories peuvent partir à la pension dès 54 ans. Ils n'ont aucun avantage financier à rester jusqu'à leur 65 ans.

Mme O peut en effet confirmer la chose, pour autant qu'ils justifient de 37,5 ans de service. Certains décident tout de même de rester plus longtemps parce qu'ils ont encore des enfants à charge. Auparavant, on était obligé de prendre sa pension. Aujourd'hui, il est possible de rester jusqu'à 65 ans. L'oratrice conclut qu'elle n'exclut pas que les agents de police, à l'avenir, choisiront de travailler plus longtemps.

La présidente, Mme Geerts, demande s'il est possible de communiquer au groupe de travail des chiffres concernant le nombre de membres du personnel qui prennent leur pension et le moment où ils le font. Il serait intéressant de savoir quel est le pourcentage de personnes qui partent effectivement au moment où elles ont atteint l'âge légal de la pension.

Mme O renvoie aux statistiques de l'administration des pensions qu'elle a jointes à la documentation. On y trouve des chiffres sur les pensions de retraite des hommes (1) et des femmes (2) ainsi que les raisons pour lesquelles ils ont été mis à la pension, au cours de la période d'avril 2001 à juillet 2003. Seules les

(1) Voir tableau en annexe II.B.1.4.3, doc. Sénat, n° 3-886/2, p. 135.

(2) Voir tableau en annexe II.B.1.4.4, doc. Sénat, n° 3-886/2, pp. 135 en 136.

vergoeding voor verlof voorafgaand aan de pensionering lager zal zijn. Nacht- en weekendprestaties zijn overigens toelagen, die nooit in aanmerking worden genomen voor de berekening van het pensioen.

Mevrouw Zrihen vraagt welke bepalingen het rekruteringsplan bevat inzake pensioen. Zij wenst te vernemen of er meer proactieve maatregelen zullen worden genomen dan de aangekondigde maatregelen. Het lijkt haar immers dat er wordt voortgewerkt in de lijn van het oude systeem. Zijn er andere voorstellen gedaan ?

Mevrouw O antwoordt dat het plan de komende weken opnieuw zal worden bestudeerd. Momenteel is de personeelsformatie wel goed opgevuld, maar er moet rekening mee worden gehouden dat er de komende 10 jaar veel personen met pensioen zullen zijn. Het is echter moeilijk precies te voorspellen wanneer mensen met pensioen zullen gaan : sommigen kunnen al op hun 56 jaar met pensioen, anderen zullen ervoor kiezen te werken tot hun 65 jaar. Politie mensen hebben recht op een volledig pensioen als ze 37,5 jaar dienst hebben. In de openbare sector is dat 45 jaar. Personeelsleden die langer blijven werken, krijgen wel een wedde die hoger ligt dan hun pensioen, maar hun pensioen verandert niet meer. Zo lang hieraan niets wordt gedaan, zullen ze vroeger met pensioen blijven gaan.

De voorzitter stelt vast dat bepaalde categorieën vanaf 54 jaar met pensioen kunnen. Ze hebben geen enkel financieel voordeel om te blijven tot hun 65 jaar.

Mevrouw O kan dat bevestigen, tenminste als ze 37,5 jaar dienst hebben. Sommigen besluiten toch langer te blijven omdat ze nog kinderen ten laste hebben. Vroeger moest men met pensioen gaan. Nu is het mogelijk tot 65 jaar te blijven. Spreekster besluit dan ook dat ze niet uitsluit dat politiemensen in de toekomst langer zullen werken.

De voorzitter, mevrouw Geerts, vraagt of aan de werkgroep cijfers kunnen worden meegedeeld over het aantal personeelsleden dat vertrekt en het tijdstip waarop ze dat doen. Het zou interessant zijn te weten hoeveel procent effectief vertrekt op het ogenblik dat ze de pensioengerechtigde leeftijd bereiken.

Mevrouw O verwijst naar de statistieken van de administratie der Pensioenen die ze aan de documentatie heeft toegevoegd. Daarin zitten de cijfers over de rustpensioenen van mannen (1) en vrouwen (2) met de redenen waarom ze op pensioen worden gesteld voor de periode april 2001 tot juli 2003. Alleen de

(1) Zie tabel als bijlage II.B.1.4.3, stuk Senaat, nr. 3-886/2, blz. 135.

(2) Zie tabel als bijlage II.B.1.4.4, stuk Senaat, nr. 3-886/2, blz. 135 en 136.

données concernant l'année 2002 ont trait à une année complète. Elles donnent le nombre de personnes qui ont fait usage des dispositions transitoires.

II.B.1.5. Lieutenant-colonel administrateur militaire Ariane Vandenberghe, chef de service du SPF Défense et Mme Katrien Geernaert, directrice, cellule stratégique du ministre de la Défense nationale

a) Exposé introductif

Mme Vandenberghe explique les différents systèmes de pension et de fin de carrière pour les militaires.

Pour l'instant, il existe quatre types de pensions de retraite militaires :

1. La pension sur demande est un droit pour les officiers d'état-major et les directeurs du personnel de l'armée de terre justifiant de 40 ans de service actif, qui ont atteint l'âge de 55 ans au moins.

2. Pour les officiers ayant moins de 55 ans et justifiant de 40 ans de service actif, il existe également une possibilité de pension sur demande, mais dans ce cas, à titre de faveur.

3. La pension pour incapacité physique est une troisième catégorie.

4. La pension pour avoir atteint la limite d'âge.

En application de la loi Unique, seuls les militaires qui étaient déjà en service avant le 31 décembre 1960 pouvaient faire valoir leur droit à la pension sur demande. Entre-temps, ce groupe cible a atteint l'âge de 60 ans. Cette possibilité de mise à la pension n'existe par conséquent plus que dans des cas particuliers, comme le chef de la maison militaire du Roi et le commandant du Palais des nations, pour qui la limite d'âge est supérieure à 60 ans. La pension sur demande pour les officiers justifiant d'au moins 40 ans de service actif n'est pas un droit; il est octroyé par le Roi, mais il peut également être refusé. Ce sont surtout les officiers d'état-major et les officiers supérieurs entrés relativement tôt en service, ainsi que le personnel navigant, pour qui 12 ans de service comptent double et qui atteignent par conséquent plus facilement 40 ans de service actif, qui ont pu en faire usage. En 2003, 4 militaires ont fait usage du droit à la pension sur demande et en 2004, ils étaient 9. Ce sont les inconvénients en matière de pension de survie liés à ce système de pension qui expliquent ce manque de succès.

L'oratrice souligne que la pension pour incapacité physique n'est pas limitée aux militaires en fin de carrière, mais que tous les militaires longtemps absents

gegevens over 2002 hebben betrekking op een volledig jaar. Ze geven aan hoeveel personen van de overgangsbepalingen gebruikt maakten.

II.B.1.5. Hoorzitting met luitenant-kolonel militaire administrateur Ariane Vandenberghe, diensthoofd FOD Defensie, en mevrouw Katrien Geernaert, directeur beleidscel van de minister van Landsverdediging

a) Inleidende uiteenzetting

Mevrouw Vandenberghe licht de verschillende pensioen- en eindloopbaanregelingen voor militairen toe.

Er bestaan momenteel vier soorten militaire rustpensioenen :

1. Het pensioen op verzoek is een recht voor hoofdofficieren en opperofficieren met 40 jaar werkelijke dienst die de leeftijd van minstens 55 jaar hebben bereikt.

2. Voor officieren jonger dan 55 jaar met minstens 40 jaar werkelijke dienst bestaat ook de mogelijkheid van pensioen op verzoek, maar dan als een gunst.

3. Het pensioen wegens lichamelijke ongeschiktheid is een derde soort.

4. Het pensioen wegens het bereiken van de leeftijdsgrens.

Met toepassing van de Eenheidswet kunnen alleen militairen die vóór 31 december 1960 in dienst waren recht op pensioen op verzoek laten gelden. Intussen heeft deze doelgroep de leeftijd van 60 jaar bereikt. Deze mogelijkheid tot oppensioenstelling ligt bijgevolg alleen nog open voor bijzondere gevallen, zoals het hoofd van het Militair Huis van de Koning en de commandant van het Paleis der Natie voor wie leeftijdsgrenzen boven 60 jaar gelden. Het pensioen op verzoek voor officieren met minstens 40 jaar werkelijke dienst is geen recht; het wordt door de Koning toegekend, maar het kan ook worden geweigerd. Vooral hoofdofficieren en opperofficieren die redelijk vroeg in dienst zijn getreden en varend personeel, voor wie 12 dienstjaren dubbel tellen, en dus gemakkelijker 40 jaar werkelijke dienst kunnen hebben, maken hiervan gebruik. In 2003 maakten 4 militairen gebruik van het pensioen op verzoek en in 2004 waren het 9 militairen. Dat het aantal zo klein is, komt onder meer door de nadelen inzake het overlevingspensioen die aan deze pensioenregeling verbonden zijn.

Spreekster wijst erop dat het pensioen wegens lichamelijke ongeschiktheid niet beperkt blijft tot militairen op het einde van hun loopbaan, maar dat

pour des raisons de santé peuvent entrer en ligne de compte. La procédure est automatiquement enclenchée après 18 mois d'absence pour raisons de santé, mais elle peut être lancée plus tôt à l'initiative du chef de corps, du docteur ou de l'intéressé lui-même. La commission militaire d'aptitude et de réforme doit s'exprimer sur l'aptitude de l'intéressé avant l'exécution de n'importe quelle fonction militaire et peut, le cas échéant, décider d'une mise à la pension provisoire ou définitive. Au fur et à mesure du vieillissement de la population, le risque de développement de maladies entraînant des absences de longue durée augmente. Le nombre de pensionnés en raison d'une incapacité physique devrait par conséquent augmenter au cours des prochaines années. L'oratrice souligne que la mise à la pension en raison d'une incapacité physique s'opère, dans la plupart des cas, à l'initiative du chef de corps et extrêmement rarement à la demande de l'intéressé.

Ensuite, il y a la mise à la pension pour atteinte de la limite d'âge. Dans les forces armées, la limite d'âge dépend du grade. Elle varie de 51 à 67 ans (1). Pour le personnel navigant breveté de l'armée de l'air, la limite d'âge est plus basse (2).

Le nombre de mises à la pension pour atteinte de la limite d'âge est pratiquement constant en 2003 et 2004 et les perspectives pour 2005 suivent la même tendance. Toutefois, l'évolution à long terme est moins favorable (3). Pour l'ensemble des militaires, on constate une augmentation croissante entre 2010 et 2019 (4), puis à nouveau une diminution. Cette évolution correspond à l'évolution dans le secteur public. Chez les officiers, l'augmentation est moins marquée, mais chez les sous-officiers et les volontaires, la problématique du vieillissement des militaires à laquelle l'armée se trouvera confrontée d'ici à 10 ans maximum est nettement plus évidente.

Mme Vandenberghe évoque ensuite les mesures de reclassement et les possibilités de fin de carrière pour les militaires.

En 1997, consécutivement à des réformes, la Défense, a été amenée à diminuer son effectif. Cet objectif ne pouvait être atteint uniquement par les départs naturels et nécessitait l'adoption de certaines mesures. Le ministre de l'époque s'opposait à toute démission obligatoire. Il refusait, par exemple, d'entendre parler de prépension. Il estimait que les

(1) Voir tableau synoptique en annexe II.B.1.5.1, doc. Sénat, n° 3-886/2, p. 136.

(2) Voir tableau synoptique en annexe II.B.1.5.2, doc. Sénat, n° 3-886/2, p. 137.

(3) Voir tableau en annexe II.B.1.5.3, doc. Sénat, n° 3-886/2, p. 137.

(4) Voir graphiques en annexes II.B.1.5.4-B.1.5.7, doc. Sénat, n° 3-886/2, pp. 138-139.

alle militaires die langdurig afwezig zijn om gezondheidsredenen daarvoor in aanmerking komen. De procedure gaat automatisch in na 18 maanden afwezigheid om gezondheidsredenen, maar kan op initiatief van de korpscommandant, van de dokter of van de betrokkene zelf, vroeger worden opgestart. De Militaire Commissie voor geschiktheid en reform moet zich uitspreken over de geschiktheid van de betrokkene voor het uitvoeren van om het even welke militaire functie en kan desgevallend beslissen tot een tijdelijke of een definitieve pensionering. Naarmate de populatie ouder wordt, vergroot de kans dat zich ziektes ontwikkelen die tot langdurige afwezigheid leiden. Het aantal gepensioneerdens wegens lichamelijke ongeschiktheid zal dus in de loop van de volgende jaren toenemen. Spreekster wijst erop dat pensionering wegens lichamelijke ongeschiktheid in de meeste gevallen gebeurt op initiatief van de korpscommandant en uiterst zelden op verzoek van de betrokkene.

Vervolgens is er de oppensioenstelling wegens het bereiken van de leeftijdsgrens. Bij de krijgsmacht hangt de leeftijdsgrens af van de graad; hij varieert tussen 51 en 67 jaar (1). Voor het gebrevetteerd varend personeel van de luchtmacht liggen de leeftijdsgrenzen lager (2).

Het aantal oppensioenstellingen wegens het bereiken van de leeftijdsgrens is nagenoeg constant in 2003 en 2004 en de vooruitzichten voor 2005 volgen die trend. De evolutie op langere termijn ziet er echter minder goed uit (3). Voor alle militairen samen is er een sterk toenemende stijging tussen 2010 en 2019 (4), waarna opnieuw een daling wordt verwacht. Deze evolutie komt overeen met de evolutie in de openbare sector. Bij de officieren is de stijging minder uitgesproken, maar bij de onderofficieren en de vrijwilligers komt de problematiek van de vergrijzing van de militairen waarmee het leger over maximaal tien jaar zal worden geconfronteerd, duidelijk tot uiting.

Mevrouw Vandenberghe gaat vervolgens in op de afvloeiingsmaatregelen en eindloopbaanmogelijkheden voor militairen.

In 1997 moest Defensie na een hervorming haar personeelsformatie inkrimpen. Dit doel kon alleen bereikt worden door natuurlijke afvloeiingen en daar waren bepaalde maatregelen voor nodig. De destijds bevoegde minister was tegen ieder verplicht ontslag gekant. Hij weigerde bijvoorbeeld om over vervroegd pensioen te praten. Hij vond dat de militairen die

(1) Zie overzicht als bijlage II.B.1.5.1, stuk Senaat, nr. 3-886/2, blz. 136.

(2) Zie overzicht als bijlage II.B.1.5.2, stuk Senaat, nr. 3-886/2, blz. 137.

(3) Zie tabel als bijlage II.B.1.5.3, stuk Senaat, nr. 3-886/2, blz. 137.

(4) Zie grafieken als bijlage II.B.1.5.4.-B.1.5.7, stuk Senaat, nr. 3-886/2, blz. 138-139.

militaires visés pouvaient encore rendre de bons services au pays et qu'ils étaient trop jeunes pour rester à la maison.

Les militaires qui étaient à cinq ans de leur pension pouvaient aussi être mis à la disposition d'organismes d'intérêt public ou de service public. L'objectif était de diminuer l'âge moyen des militaires en service actif.

Ces personnes gardaient tous leurs droits essentiels et leur traitement que la Défense assumait pour moitié, ce qui faisait d'eux des employés moins coûteux pour les autres ministères. Néanmoins, cela n'a pas suffi à rendre la mesure attractive; ni les militaires ni les ministères n'étaient intéressés. Cette législation a seulement permis le dégagement d'une vingtaine, voire d'une quarantaine de personnes durant toute cette période et il ne semble pas que des militaires aient été mis à disposition l'année passée, ni l'année d'avant. Cette mesure connaît un succès mitigé.

Afin d'atteindre l'objectif fixé, le ministre a finalement accepté la mise en disponibilité, c'est-à-dire une mise en congé avec 80 % du traitement. Cette mesure était surtout orientée vers les officiers et les sous-officiers, catégories qui présentaient le plus important surnombre.

Cette possibilité a été supprimée pour les officiers, en 2000 et pour les sous-officiers en 2002. En 2007, le dernier militaire à avoir fait usage de cette possibilité sera pensionné. Cette mesure a été réinstaurée plus tard pour le rapatriement des militaires qui officiaient dans les forces belges en Allemagne. Ces personnes peuvent encore opter pour la mise en disponibilité jusqu'au 1^{er} janvier 2006, date à laquelle les dernières troupes seront rentrées d'Allemagne. Mme Vandenberghe remarque que le nombre de militaires qui ont fait usage de la mesure en 2003 et 2004 est assez limité. A ce moment, la mesure a également été étendue aux volontaires (1).

Une deuxième disposition consiste en une disponibilité automatique (2). Il s'agit d'une sorte de reliquat des mesures de dégagement prises dans les années '90. On a créé la possibilité d'un retrait temporaire d'emploi par interruption de carrière. Cette option pouvait être choisie durant cinq ans et être suivie d'un retrait temporaire d'emploi pour convenance personnelle. Afin de rendre la mesure attractive, on a offert aux personnes concernées la possibilité de réintégrer l'armée pendant neuf ans, par exemple, lorsque la poursuite d'une carrière dans le privé était impossible.

(1) Voir tableau en annexe n° II.B.1.5.8, doc. Sénat, n° 3-886/2, p. 140.

(2) Voir tableau en annexe n° II.B.1.5.9, doc. Sénat, n° 3-886/2, p. 140.

daarvoor in aanmerking konden komen nog goede diensten aan het land konden bewijzen en dat zij te jong waren om al thuis te blijven.

Militairen die op vijf jaar van hun pensioen stonden konden ook door een maatregel ter beschikking gesteld worden van instellingen van openbaar nut of van de overheid. De bedoeling hiervan was de gemiddelde leeftijd van de militairen in actieve dienst te verlagen.

Deze mensen behielden al hun essentiële rechten en hun salaris, dat voor de helft door Defensie werd gedragen, wat van hen minder dure werknemers maakte voor de andere ministeries. Dat was echter niet voldoende om deze maatregel van terbeschikkingstelling aantrekkelijk te maken; noch de militairen, noch de ministeries waren geïnteresseerd. Deze wet heeft gedurende zijn toepassing periode slechts tot de afvloeiing van twintig à veertig personen geleid en de militairen zijn blijkbaar vorig jaar en het jaar daarvoor niet meer ter beschikking gesteld. Deze maatregel kent zeer weinig succes.

Om het vooropgestelde doel te bereiken heeft de minister uiteindelijk de klassieke terbeschikkingstelling moeten aanvaarden, waarbij de persoon met 80 % van zijn salaris op pensioen wordt gestuurd. Deze maatregel was vooral bedoeld voor de officieren en de onderofficieren, de categorieën waarin het meest moest worden gesnoeid.

Deze mogelijkheid is afgeschaft voor de officieren in 2000 en voor de onderofficieren in 2002. In 2007 zal de laatste militair die van deze maatregel gebruik heeft gemaakt, met pensioen gaan. De maatregel is later opnieuw ingevoerd voor de repatriëring van de militairen die bij de Belgische strijdkrachten in Duitsland waren. Deze mensen kunnen nog tot 1 januari 2006, wanneer de laatste troepen uit Duitsland terugkomen, kiezen voor de terbeschikkingstelling. Mevrouw Vandenberghe merkt op dat het aantal militairen die van deze maatregel gebruik hebben gemaakt in 2003 en 2004 veeleer beperkt is. Op dat moment is de maatregel ook uitgebreid tot de vrijwilligers (1).

Een tweede maatregel bestaat uit de automatische terbeschikkingstelling (2). Dit is een soort overblijfsel van de afvloeiingsmaatregelen van de jaren negentig. Er werd een mogelijkheid gecreëerd om tijdelijk uit de job te stappen door loopbaanonderbreking. Deze mogelijkheid kon vijf jaar lang gekozen worden, waarna ze kon worden omgezet in een tijdelijke onderbreking om persoonlijke redenen. Om de maatregel aantrekkelijk te maken heeft men de betrokkenen ook de mogelijkheid geboden om gedurende negen jaar opnieuw in het leger te treden, wanneer bijvoor-

(1) Zie tabel in bijlage n° II.B.1.5.8, stuk Senaat, nr. 3-886/2, blz. 140.

(2) Zie tabel in bijlage n° II.B.1.5.9, stuk Senaat, nr. 3-886/2, blz. 140.

Cette mesure visait surtout des gens qui avaient donc environ quinze ans de service actif. Cela dit, il est toujours possible que certaines personnes réintègrent l'armée durant cette période de neuf ans. S'ils le font à cinq ans de leur pension, ils seront aussi mis en disponibilité automatiquement.

Ils sont donc mis en congé, avec 80 % de leur traitement. Dans ce cas, ils ne peuvent exercer d'activité de cumul.

Une mesure qui existe toujours et dont tout le monde peut encore faire usage, à l'exception de certaines catégories de personnel et de certaines unités qui ont été exclues pour cause d'opérationnalité, est la possibilité pour les militaires qui se trouvent à cinq ans de leur retraite de travailler dans le régime de départ anticipé à mi-temps. Contrairement au secteur privé, cette mesure n'était pas destinée à organiser la fin de carrière, mais bien à contribuer au dégage-ment. À l'époque, l'objectif était de dégager la moitié du personnel. Les militaires perçoivent 50 % de leur traitement, plus une allocation. Le grand problème est que ces gens-là ne peuvent plus revenir à un régime de travail normal. Ils doivent rester dans le mi-temps anticipé. Selon les derniers chiffres reçus, actuellement, 136 personnes travaillent à mi-temps.

Mme Vandenberghe souhaite également attirer l'attention sur la structure de l'âge dans les forces armées (1). Compte tenu des données statistiques en matière de recrutement et de carrière, on a construit un modèle de structure de l'âge pour 2015. Il en ressort qu'à ce moment, la majorité des militaires auront dépassé l'âge de 45 ans. L'oratrice souligne que cela entraînera un grand nombre de problèmes en matière d'opérationnalité des forces armées. On planche aujourd'hui sur un nouveau statut qui doit garantir une meilleure pyramide des âges de telle sorte que l'objectif consistant à posséder en Belgique une armée plus petite, mieux équipée, flexible et rapide à déployer, forte d'un effectif de 35 000 hommes, puisse être atteint.

Par l'introduction du «concept de carrière mixte», la Défense veut également rendre le métier de militaires plus attractif et optimaliser le rendement de l'organisation et de chaque individu. L'objectif est le suivant: le militaire qui entame une carrière militaire et l'exerce pendant un certain nombre d'années, reçoit ensuite la possibilité, soit de poursuivre sa carrière à l'armée, soit d'être muté dans le personnel civil de la Défense, soit d'utiliser les opportunités d'outplacement ou d'emploi dans un

beeld bleek dat een carrière in de privé-sector onmogelijk was. Dit was dus vooral bedoeld voor mensen die er ongeveer vijftien jaar actieve dienst op hadden zitten. Het is natuurlijk nog steeds mogelijk dat er mensen in die periode van negen jaar naar het leger terugkeren. Als zij dit doen in de vijf jaar die aan hun pensioen voorafgaan, worden ze ook automatisch ter beschikking gesteld.

Zij worden dan met verlof gestuurd met 80 % van hun salaris maar mogen geen andere activiteit uitoefenen.

Een maatregel die nog steeds bestaat en waarvan iedereen gebruik kan maken — met uitzondering van bepaalde categorieën van personeel en bepaalde eenheden die uitgesloten zijn omdat ze operationeel moeten blijven — is de mogelijkheid voor militairen die vijf jaar van hun pensioen verwijderd zijn om in het stelsel van de vervroegde pensionering halftijds te gaan werken. In tegenstelling tot de privé-sector, is deze maatregel in het leger niet bedoeld om het eindloopbaanprobleem te regelen, maar om bij te dragen tot de afvloeiing. Indertijd was het de bedoeling om de helft van het personeel te laten afvloeien. De militairen krijgen de helft van hun wedde, plus een toelage. Het grote probleem is dat deze mensen niet meer in een gewoon werkritme kunnen terugkomen. Zij moeten in de vervroegde halftijdse formule blijven. Volgens de meest recente cijfers werken er momenteel 136 personen halftijds.

Mevrouw Vandenberghe wil ook de aandacht vestigen op de leeftijdsstructuur bij de krijgsmacht (1). Rekening houdend met de statistische gegevens inzake werving en loopbaan werd een model van leeftijdstructuur geconstrueerd voor 2015. Daaruit blijkt dat op dat ogenblik het merendeel van de militairen ouder zal zijn dan 45 jaar. Spreekster wijst erop dat dat heel wat problemen zal meebrengen voor de operationaliteit van de krijgsmacht. Er wordt dan ook een nieuw statuut uitgewerkt dat voor een gezondere leeftijdspiramide moet zorgen zodat de doelstelling van een kleinere, beter uitgeruste, flexibele en snel ontplooi- bare Belgische krijgsmacht met een effectief van 35 000 militairen kan worden bereikt.

Met de invoering van het «gemengde loopbaanconcept» wil Defensie het militair beroep ook aantrekkelijker maken en het rendement van de organisatie en van het individu optimaliseren. Bedoeling is dat een militair start in een militaire loopbaan, die gedurende een aantal jaren uitoefent en dan de mogelijkheid krijgt ofwel zijn loopbaan in het leger verder te zetten, ofwel over te stappen naar het burgerpersoneel van Defensie, ofwel gebruik te maken van outplacement of tewerkstelling in een andere

(1) Voir graphique en annexe II.B.1.5.10, doc. Sénat, n° 3-886/2, p. 141.

(1) Zie grafiek als bijlage II.B.1.5.10, stuk Senaat, nr. 3-886/2, blz. 141.

autre service public. Il serait tenu compte des intérêts de l'intéressé et des nécessités rencontrées par l'armée.

b) Échange de vues

Mme Zrihen apprend que les objectifs de la carrière mixte sont : des Forces armées belges plus petites et mieux équipées, plus flexibles et plus rapidement projetables. Elle ne comprend pas bien la notion de « projetables ».

Mme Vandenberghe précise qu'il s'agit de la possibilité de partir en opération à l'étranger, ce qui nécessite d'être jeune, physiquement capable et bien entraîné. L'important est surtout d'être jeune.

À la question de Mme Zrihen de savoir jusqu'à quel âge, dans ce contexte, on est considéré comme jeune, Mme Vandenberghe répond que cet âge n'est pas fixé de façon précise mais qu'en réalité il s'agit de 35-40 ans. À 45 ans, un militaire est trop âgé pour partir en opération à l'étranger.

Selon les informations fournies par Mme Vandenberghe, il est possible de constituer des forces armées mixtes. Mme Zrihen lui demande si on a établi des statistiques permettant de savoir de quel sexe sont les personnes qui essayent le plus soit de rester en poste, soit de quitter la carrière lorsque c'est possible.

Mme Vandenberghe dit que les militaires sont généralement très stables. Après la formation et quelques années de service actif, beaucoup poursuivent la carrière. L'abandon est relativement peu fréquent. Lorsqu'il a lieu, il se produit surtout en début de carrière. En effet, certains éprouvent parfois des difficultés à s'adapter au régime militaire assez strict et les jeunes changent plus facilement de travail que les plus âgés. Ceux qui ont quelques années de carrière ont moins envie de quitter parce qu'ils ont davantage de choses à perdre. La stabilité devient alors un facteur plus important.

M. Noreilde aimerait savoir pourquoi la possibilité de passer chez un autre employeur en fin de carrière est si peu utilisée.

Mme Vandenberghe confirme que cette mesure n'a que peu de succès. L'une des raisons est le fait que les autres employeurs doivent ouvrir des fonctions à des militaires. Cela se produit rarement et le cas échéant, ce sont souvent des civils qui les occupent. Elle suppose que quelqu'un qui est à cinq ans de sa mise à la retraite n'a guère tendance à modifier sa situation à moins qu'il y ait fondamentalement quelque chose à gagner. Dans ce système qui limite le passage à une

overheidsdienst. Hierbij wordt rekening gehouden met de interesses van de betrokkene en met de noodwendigheden van de krijgsmacht.

b) Gedachtewisseling

Mevrouw Zrihen verneemt dat de bedoeling van de gemengde loopbaan is : een kleiner en beter uitgerust Belgisch leger, dat flexibeler en sneller inzetbaar is. Zij begrijpt niet goed wat « inzetbaar » juist betekent.

Mevrouw Vandenberghe verduidelijkt dat het gaat om de paraatheid om op missie te vertrekken naar het buitenland, wat inhoudt dat men jong, fysiek fit en goed getraind moet zijn. Het belangrijkste is dat men jong is.

Wanneer mevrouw Zrihen vervolgens vraagt tot op welke leeftijd men als jong wordt beschouwd, antwoordt mevrouw Vandenberghe dat die leeftijd niet helemaal vastligt maar dat de grens eigenlijk ligt op 35-40 jaar. Eens hij 45 is, is een militair te oud om nog op missie in het buitenland te worden gestuurd.

Volgens de informatie die mevrouw Vandenberghe geeft, is het mogelijk om een gemengd leger samen te stellen. Mevrouw Zrihen vraagt of er statistieken zijn gemaakt waarmee men kan nagaan welk geslacht het meest probeert om zijn werk te houden en wie eruit probeert te stappen als dat mogelijk is.

Mevrouw Vandenberghe zegt dat militairen over het algemeen erg stabiel zijn. Na de opleiding en een paar jaar actieve dienst, zijn er veel die hun loopbaan voortzetten. Het gebeurt vrij zelden dat iemand zijn loopbaan in de steek laat. Als het gebeurt, is dit meestal in het begin van de loopbaan. Sommigen vinden het namelijk moeilijk om zich aan te passen aan het nogal strenge militaire systeem en jongeren veranderen gemakkelijker van baan dan ouderen. Zij die al een paar jaar anciënniteit hebben zullen minder gemakkelijk weggaan omdat ze dan meer te verliezen hebben. De stabiliteit wordt dan een belangrijker factor.

De heer Noreilde wenst te weten waarom zo weinig gebruikt gemaakt wordt van de mogelijkheid om naar het einde van de carrière over te stappen naar een andere werkgever.

Mevrouw Vandenberghe bevestigt dat die maatregel weinig succes heeft. Een van de redenen is dat andere werkgevers eerst ambten moeten openstellen voor militairen. Dat gebeurt zeer weinig en als het toch voorvalt, zijn er vaak geen militairen die daarop willen ingaan. Ze veronderstelt dat iemand die op vijf jaar van zijn oppensioenstelling is, nog weinig geneigd is om zijn situatie te wijzigen, tenzij hij er fundamenteel iets bij te winnen heeft hebben. In deze regeling, waar

administration fédérale, la récompense est pratiquement inexistante.

Mme Geernaert expose un exemple « d'occupation » de la législature 1995-1999. Un trio d'officiers qui étaient à moins de cinq ans de leur pension a été détaché, à sa propre demande, dans un bureau d'achat fédéral du département de la fonction publique, où ils exerçaient la même fonction que celle qu'ils avaient à l'armée où ils collaboraient avec des fonctionnaires civils. La moitié de leur rémunération était à charge de la Défense, l'autre moitié était à charge du département de la Fonction publique. Elle considère que cette formule se basait sur d'excellentes intentions et que la Défense a voulu en faire la promotion. Pourtant, cette option n'a connu que très peu de succès au cours des années.

La présidente, Mme Geerts, revient sur l'âge de la pension qui est différente en fonction du grade et de la fonction dans laquelle le militaire est employé. Certains militaires peuvent déjà prendre leur pension à 51, voire à 45 ans. Elle trouve cela effrayant, lorsque l'on considère l'objectif macro-économique visant à garder les gens le plus longtemps possible au travail, domaine dans lequel notre pays est d'ailleurs en retard par rapport à la moyenne européenne. La présidente part du principe que le gouvernement se doit de donner le bon exemple. Il peut y avoir des fonctions dans lesquelles la condition physique est si importante qu'il faut fixer la limite d'âge au-delà de laquelle les militaires ne sont plus aptes à remplir ces fonctions. De nombreuses fonctions sont liées à l'organisation et à l'accompagnement. Dans ce cas, l'âge n'est pas vraiment une contre-indication. Elle aimerait savoir sur quoi se base la fixation des limites d'âge.

Les possibilités de faire carrière s'appliquent aux militaires qui sont à cinq ans de leur pension. La présidente demande si ces cinq ans sont soustraits à la limite d'âge de la pension, qui est parfois de 45 ou de 51 ans, et combien de militaires se trouvent dès leur 40^e anniversaire, dans un « système de prépension ».

La présidente fait en outre remarquer que Mme Vandenberghe indique, à la fin de son exposé, que des efforts doivent être consentis pour introduire le concept de carrière mixte, et elle fait mention d'un dispatching externe et interne. Elle se demande si l'armée fournit suffisamment d'efforts pour donner des missions à remplir aux quarantenaires. Il est évidemment possible que les militaires ne soient pas demandeurs parce qu'ils tiennent à des droits acquis, mais elle trouve tout de même hallucinant qu'il n'existe aucun système qui empêche que des gens de 40-45 ans puissent rester à la maison tout en étant payés.

Mme Vandenberghe souligne que, historiquement, les limites d'âge n'ont cessé de croître. Elle estime en outre qu'il doit être tenu compte de l'opérationnalité des militaires. Même si, à la fin de leur carrière, ils

de overstap beperkt is tot de federale overheid, is er evenwel geen bijkomende verloning.

Mevrouw Geernaert haalt een voorbeeld aan van « beziging » uit de legislatuur 1995-1999. Een drietal officieren die op minder dan vijf jaar van hun pensioen waren, werd op eigen vraag gedetacheerd naar het Federaal Aankoopbureau van het departement van Ambtenarenzaken, waar ze in dezelfde functie als die welke ze in het leger hadden uitgeoefend, samenwerkten met burgerambtenaren. De helft van hun wedde was ten laste van Defensie, de andere helft was ten laste van het departement van Ambtenarenzaken. Ze zegt dat wellicht zeer goede intenties aan de basis lagen van deze formule en dat Defensie dat ook heeft willen promoten. Toch kende deze optie over de jaren heen weinig succes.

De voorzitter, mevrouw Geerts, komt terug op de pensioenleeftijd, die verschillend is naargelang de graad en de setting waarin de militairen tewerkgesteld zijn. Sommige militairen kunnen al op 51 of zelfs 45 jaar met pensioen gaan. Zij vindt dat schrikbarend, gelet op de macro-economische doelstelling om mensen gedurende hun levensloop maximaal in te zetten, iets waarin ons land al achterloopt op het Europese gemiddelde. De voorzitter gaat ervan uit dat de overheid het goede voorbeeld moet geven. Er kunnen functies zijn waarvoor de fysieke conditie zo belangrijk is dat een leeftijdsgrens kan worden bepaald waarna militairen niet langer geschikt zijn die functies te vervullen. Vele functies houden evenwel verband met organisatie en begeleiding. Daar is leeftijd niet echt een contra-indicatie. Ze wil graag weten waarop de leeftijdsgrenzen juist gebaseerd zijn.

De eindloopbaanmogelijkheden gelden voor militairen die 5 jaar van het pensioen verwijderd zijn. De voorzitter vraagt of die 5 jaar moeten worden afgetrokken van de leeftijdsgrens voor pensioen, die soms maar 45 of 51 jaar is, en hoeveel militairen op hun veertigste al in een « prepensioensysteem » zitten.

De voorzitter merkt voorts op dat mevrouw Vandenberghe op het einde van haar betoog aangeeft dat inspanningen worden gedaan om het concept van gemengde loopbaan in te voeren, waarbij ze melding maakt van externe en interne dispatching. Zij vraagt of het leger zich wel voldoende inspent om veertigers intern andere opdrachten te geven. Het is natuurlijk mogelijk dat de militairen geen vragende partij zijn, omdat ze vasthouden aan verworven rechten, maar ze vindt het toch hallucinant dat er geen systemen bestaan die verhinderen dat mensen van 40-45 jaar betaald thuis kunnen blijven.

Mevrouw Vandenberghe wijst erop dat de leeftijdsgrenzen historisch gegroeid zijn. Niettemin vindt ze dat rekening moet worden gehouden met de operationaliteit van de militairen. Ook al hebben ze op het

n'occupent plus de fonctions opérationnelles, les militaires qui ont passé une grande partie de leur carrière dans une fonction opérationnelle, accusent une usure physique plus importante. L'opérationnalité ne peut par conséquent pas être jugée exclusivement au moment où l'intéressé atteint 40 ou 50 ans.

Le concept de carrière mixte sous-entend qu'à un moment donné, les militaires ne sont plus occupés dans des fonctions opérationnelles et se retrouvent dans une carrière civile et administrative au sein de la Défense, dans laquelle ils peuvent valoriser leur expérience en tant que militaire. Pour les militaires qui restent engagés, elle estime qu'il est vraiment nécessaire de maintenir une limite d'âge plus basse.

La présidente souhaite savoir si « l'âge de la retraite » dans les pays voisins est comparable à celui de la Belgique.

Mme de T' Serclaes voudrait savoir ce que l'on entend par « fonctions opérationnelles » et quelle est la proportion de militaires qui partent réellement en opération à l'étranger.

Étant donné l'évolution actuelle de l'armée, on peut se demander si les règles qui sont toujours d'application à l'heure actuelle doivent encore être maintenues. Un grand nombre de militaires « opérationnels » ayant charge de famille ont été contraints de prendre leur pension avant 50 ans. Beaucoup d'entre eux se sont recyclés dans l'humanitaire où ils occupent finalement quasiment les mêmes fonctions opérationnelles que celles qu'ils avaient dans l'armée.

L'intervenant voudrait savoir quelles sont les fonctions pour lesquelles une limite d'âge s'impose réellement. Il s'agit d'une question à laquelle il faudrait réfléchir, dans le cadre de nos obligations, notamment au sein de l'OTAN.

Mme Vandenberghe répond qu'il est impossible de fournir des chiffres pour l'instant. Elle voudrait cependant attirer l'attention sur le fait que le nombre d'opérations s'est fortement accru ces dernières années. Avant de partir à l'étranger, nos militaires suivent un entraînement spécifique.

Mme de T' Serclaes dit qu'il serait malgré tout intéressant de disposer des chiffres. Une partie limitée des militaires est capable de suivre ces entraînements alors qu'il y a, dans le civil, des gens de plus de 50 ans qui sont en meilleure condition physique que des jeunes de 25 ans. La question de l'âge est très discriminante.

Mme Vandenberghe répond que la carrière mixte a été imaginée pour permettre à des militaires de se recycler dans des fonctions civiles. Il faut cependant fixer une limite d'âge pour ceux qui accomplissent une carrière complète dans des fonctions militaires. Cette limite ne doit pas être nécessairement fixée à 45 ou à

einde van hun loopbaan geen operationele functie meer, toch vertonen militairen die een groot deel van hun loopbaan in een operationele functie werkten, fysiek meer slijtage. Operationaliteit mag dan ook niet uitsluitend worden beoordeeld op het ogenblik dat de betrokkene 40 of 50 jaar oud is.

Het concept van gemengde loopbaan houdt in dat militairen op een bepaald ogenblik niet meer worden ingezet voor operationele functies en doorstromen naar een administratieve burgerloopbaan binnen Defensie, waar ze hun ervaring als militair kunnen valoriseren. Voor militairen die ingezet blijven, vindt ze het echter nodig een lagere leeftijdsgrens te handhaven.

De voorzitter wil weten of de « uitstapleeftijden » in onze buurlanden vergelijkbaar zijn met de Belgische.

Mevrouw de T' Serclaes wenst te weten wat men bedoelt met « operationele functies » en hoeveel van de militairen werkelijk naar het buitenland vertrekken om aan een operatie deel te nemen.

Gezien de huidige ontwikkeling van het leger, kan men zich afvragen of de regels die momenteel nog gelden, in stand moeten worden gehouden. Een groot aantal « operationele » militairen met gezinslast werden gedwongen voor ze 50 werden met pensioen te gaan. Velen hebben zich omgeschoold in de humanitaire sector, waar ze uiteindelijk bijna dezelfde operationele functies uitoefenen als wat ze in het leger deden.

Spreeker wenst te weten voor welke functies een leeftijdsgrens werkelijk noodzakelijk is. Het is een vraag waarover we in de context van onze verplichtingen, meer bepaald als lid van de NAVO, moeten nadenken.

Mevrouw Vandenberghe antwoordt dat het voorlopig onmogelijk is cijfers te geven. Ze wenst er evenwel de aandacht op te vestigen dat het aantal operaties de jongste jaren sterk is toegenomen. Onze militairen krijgen een specifieke training voor ze naar het buitenland vertrekken.

Mevrouw de T' Serclaes zegt dat het ondanks alles interessant zou zijn cijfers te hebben. Een beperkt deel van de militairen is in staat die trainingen te volgen, terwijl er in het burgerleven mensen zijn die ouder zijn dan 50 jaar waarvan de fysieke conditie beter is dan van jongeren van 25 jaar. De leeftijdskwestie is heel discriminerend.

Mevrouw Vandenberghe antwoordt dat de gemengde loopbaan bedacht werd om militairen de kans te bieden zich om te scholen in functies in het burgerleven. Er moet echter een leeftijdsgrens worden vastgelegd voor wie een volledige loopbaan in militaire functies vervult. Die grens moet niet noodzakelijk op

51 ans, mais il est certain qu'à 60 ans, même s'ils ont été bien entraînés — chaque année, ils doivent subir des épreuves physiques —, nos militaires ne sont plus capables de partir en opération.

Certaines fonctions exigent quand même une grande résistance à la fatigue.

Mme Geernaert ajoute qu'en Belgique, 1 000 personnes sont de façon continue en opérations, et ce depuis plus de dix ans.

Ces jeunes militaires sont généralement à l'étranger pour une période de quatre ou six mois. Ils peuvent ensuite rentrer en Belgique et y rester pendant un an, pour des raisons familiales et sociales. Cela veut dire qu'à chaque rotation, un millier de jeunes doivent être opérationnels et bien entraînés pour être envoyés à l'étranger. Plusieurs milliers doivent donc être constamment disponibles et bien entraînés et ce, pendant les dix ou quinze premières années de leur carrière. Logiquement, ils partent en effet plus souvent au début de leur carrière.

Certaines fonctions militaires physiquement très éprouvantes, comme celles de pilote de chasse et de conducteur de char, exigent une très bonne condition physique.

II.B.1.6. Mme Tania Dekens, conseillère, membre de la cellule «Politique générale» du vice-premier ministre et ministre du Budget et des Entreprises publiques

a) Exposé introductif

L'exposé de Mme Dekens se compose de 2 grands chapitres : d'une part les initiatives qui concernent les fins de carrière pour le personnel statutaire dans les entreprises publiques (Belgacom, La Poste, SNCB, Belgocontrol et BIAC) et d'autre part, les projets de mobilité externe mis en œuvre par le ministre du Budget et des Entreprises publiques.

1. Initiatives du ministre des Entreprises publiques

1.1. Chez Belgacom SA, les initiatives suivantes en matière de fin de carrière des statutaires ont été prises :

1° l'arrêté royal du 18 juin 1997 a introduit le programme PTS (People Teams and Skills);

2° dans le cadre de la CCT «programme de restructuration», le programme BeST (Belgacom E-Strategic Transformation) a été introduit;

3° à l'avenir, le personnel statutaire restant de Belgacom sera également concerné par les projets de

45 of 51 jaar liggen, maar het staat vast dat onze militairen, zelfs wanneer ze goed getraind zijn — elk jaar moeten ze lichamelijke tests afleggen — op 60 jaar niet meer in staat zijn om op operatie te vertrekken.

Bepaalde functies vergen toch een grote weerstand tegen vermoeidheid.

Mevrouw Geernaert voegt eraan toe dat in België sinds meer dan tien jaar voortdurend 1 000 personen op operatie zijn.

Meestal bevinden die jonge militairen zich voor een periode van vier of zes maanden in het buitenland. Vervolgens mogen ze naar België terugkomen en er om familiale en sociale redenen gedurende een jaar blijven. Dat betekent dat er bij elke aflossing een duizendtal jongeren operationeel en goed getraind moeten klaarstaan om naar het buitenland te worden gezonden. Verscheidene duizenden moeten dus voortdurend beschikbaar en goed getraind zijn, gedurende de eerste tien of vijftien jaar van hun loopbaan. Het is immers logisch dat ze in het begin van hun loopbaan vaker vertrekken.

Bepaalde fysiek zeer belastende functies zoals die van jachtpiloot en tankbestuurder, vergen een uitstekende fysieke conditie.

II.B.1.6. Mevrouw Tania Dekens, adviseur, lid cel «Algemeen beleid» van de vice-eerste minister en minister van Begroting en Overheidsbedrijven

a) Inleidende uiteenzetting

De uiteenzetting van mevrouw Dekens valt uiteen in twee grote hoofdstukken, enerzijds de initiatieven betreffende de eindloopbaan voor de statutairen bij de overheidsbedrijven (Belgacom, De Post, NMBS, Belgocontrol en BIAC) en anderzijds de externe mobiliteitsprojecten die werden opgestart door de minister van Begroting en Overheidsbedrijven.

1. Initiatieven van de minister van Overheidsbedrijven

1.1. Bij Belgacom NV werden de volgende initiatieven inzake de eindloopbaan van de statutairen genomen :

1° bij koninklijk besluit van 18 juni 1997 werd het PTS-programma (People Teams and Skills) ingevoerd;

2° in het kader van het CAO herstructureringsprogramma werd het BeST-programma (Belgacom E-Strategic Transformation) geïntroduceerd;

3° voor de toekomst zullen nog overblijvende statutaire personeelsleden van Belgacom mee betrok-

mobilité externe mis en œuvre par le ministre des Entreprises publiques.

1° Le programme PTS a été le premier programme relatif aux départs anticipés combiné à un programme interne de remise au travail. Ce programme, d'une durée de deux ans, se composait des mesures suivantes :

— d'une part, le départ anticipé entre le 1^{er} juillet 1997 et le 31 décembre 1998 :

+ les conditions étaient les suivantes : avoir atteint l'âge de 50 ans au plus tard le 1^{er} juillet 1997, avoir au moins 20 ans de service le 1^{er} juillet 1997, accepter d'être mis à la pension de retraite à 60 ans, la réglementation sur le cumul s'appliquait comme pour la pension de retraite;

+ les personnes qui acceptaient cette offre percevaient un supplément à concurrence de 75 % de leur dernier salaire en activité à la date de départ et ce supplément était, d'un point de vue fiscal et du point de vue de la sécurité sociale, traité comme une pension de retraite;

+ outre le supplément, il leur était octroyé une prime de départ unique qui s'élevait à la moitié du dernier salaire annuel en activité.

— d'autre part : pour les membres du personnel qui n'étaient pas concernés par la mesure précitée, un recyclage était organisé afin de les remettre au travail en interne. À cet effet, 5 «jobcenters» ont été mis en place afin de permettre une réorientation rapide et précise des membres du personnel.

2° En 2000, sur la base des négociations dans le cadre de la CCT, un deuxième programme de départs anticipés a été introduit en combinaison avec un programme de remise au travail interne et externe :

— ainsi, le départ anticipé était possible entre le 1^{er} mars 2002 et le 31 décembre 2005 dans les conditions suivantes :

+ les conditions auxquelles il fallait satisfaire étaient les suivantes : avoir 50 ans au plus tard le 31 décembre 2002, compter au moins 20 ans de service le 31 décembre 2005 et accepter d'être mis d'office à la pension de retraite à 60 ans;

+ étaient octroyés un supplément de 75 % du dernier salaire brut barémique, les suppléments et indemnités avant la date de départ et ceci jusqu'à l'acceptation d'un nouvel emploi et maximum jusqu'à la pension;

+ en outre, une prime d'encouragement de 8 676 euros était accordée au démarrage d'un nouveau job et une prime annuelle de 8 676 euros était octroyée en cas de maintien d'un nouveau job.

ken worden bij de door de minister van Overheidsbedrijven opgestarte externe mobiliteitsprojecten.

1° Het PTS-programma was het eerste programma van vervroegd vertrek in combinatie met een intern wedertewerkstellingsprogramma. Dit programma, dat een looptijd had van twee jaar, bestond uit de volgende maatregelen :

— enerzijds het vervroegd vertrek tussen 1 juli 1997 en 31 december 1998 :

+ de voorwaarden waren : de leeftijd van 50 jaar hebben bereikt ten laatste op 1 juli 1997, minstens 20 dienstjaren hebben op 1 juli 1997, aanvaarden dat men op 60 jaar ambtshalve op rustpensioen werd gesteld, de cumulregeling gold zoals bij het rustpensioen;

+ de personen die ingingen op dit aanbod kregen een toelage ten belope van 75 % van hun laatste activiteitswedde voor de vertrekdatum en deze toelage werd vanuit fiscaal en sociaal zekerheidsoogpunt behandeld als een rustpensioen;

+ bovenop de toelage werd tevens een éénmalige vertrekpremie toegekend die de helft bedroeg van de laatste jaarlijkse activiteitswedde.

— anderzijds : voor de personeelsleden die niet in aanmerking kwamen voor bovenvermelde maatregel, werden herscholingen georganiseerd met het oog op interne wedertewerking. Zo werden er 5 «jobcenters» opgericht zodat een snelle en accurate reoriëntatie van personeelsleden mogelijk was

2° In het jaar 2000 werd op basis van CAO-onderhandelingen een tweede programma van vervroegd vertrek ingevoerd in combinatie met een intern en extern wedertewerkstellingsprogramma :

— zo is vervroegd vertrek mogelijk tussen 1 maart 2002 en 31 december 2005 in de volgende omstandigheden :

+ de voorwaarden waaraan men moet voldoen, zijn : 50 jaar zijn ten laatste op 31 december 2002, ten minste 20 dienstjaren ten laatste op 31 december 2005 en aanvaarden dat men op 60 jaar ambtshalve op rust wordt gesteld;

+ er wordt een toelage toegekend van 75 % van het laatste baremieke brutosalaris zonder premies, toelagen en vergoedingen vóór de vertrekdatum en dit tot de aanvaarding van een nieuwe betrekking en maximaal tot aan het pensioen;

+ daarbovenop wordt een aanmoedigingspremie toegekend van 8 676 euro bij de start in een nieuwe job en wordt een jaarlijkse premie toegekend van 8 676 euro bij het behoud van een nieuwe job.

Mme Dekens souligne qu'en 2005, 461 membres du personnel quitteront leur emploi de manière anticipée sur base du programme BeST.

3° Enfin, Belgacom élabore des plans précis en vue de concrétiser l'engagement qu'a pris Belgacom à l'égard des partenaires syndicaux dans le cadre de la CCT 2002-2005 concernant la mobilité externe.

— Un premier volet concerne la mise en place du Belgacom Redeployment Center :

+ le personnel statutaire et contractuel excédentaire est accompagné et soutenu pour trouver une nouvelle orientation pour leur carrière;

+ des partenariats sont possibles avec le VDAB, le Forem et les différents services administratifs (pour les statutaires), ...

— Dans un deuxième volet, on retrouve les projets de mobilité externe du ministre des Entreprises publiques (1).

Mme Dekens précise encore que tous ces programmes sont, en premier lieu, ouverts aux statutaires (ancien personnel RTT). Le gouvernement avait en effet pris avec ces personnes un engagement « à vie ». Les programmes sont orientés tant vers la mobilité interne qu'externe.

À titre d'exemple, Mme Dekens cite la mobilité des statutaires de Belgacom qui ont été envoyés dans les communes pour la distribution des cartes d'identité les électroniques. Certaines personnes ont également été déléguées aux services compétents du SPF « Affaires intérieures ».

Comme autre exemple, elle cite le projet visant à remplir les fonctions de « call-taker » neutre au sein des Centres d'information et de communication (CIC-ASTRID). Le Conseil des ministres a, entre-temps, également approuvé un projet lié à la DG « Personnes avec handicap » au SPF « Sécurité sociale ». Cette DG doit engager 48 personnes provenant des entreprises publiques.

Mme Dekens fait référence au tableau de l'annexe de II.B.1.6.1 (2), relatif au nombre de membres du personnel de Belgacom impliqués dans les projets précités.

1.2. À La Poste, les initiatives suivantes ont été prises en matière de fin de carrière :

1° le congé préalable à la pension prévue dans un contrat en exécution d'un plan d'entreprise visant la redistribution du travail à La Poste a été introduit par l'arrêté royal du premier mars 2000;

(1) Voir à ce sujet le point 2 de l'exposé d'introduction.

(2) Voir tableau en annexe II.B.1.6.1, doc. Sénat, n° 3-886/2, p. 142.

Mevrouw Dekens wijst erop dat in 2005 461 personeelsleden vervroegd zullen uitstappen op basis van het BeST-programma.

3° Ten slotte werkt Belgacom aan concrete plannen om het engagement dat Belgacom met de syndicale partners aanging in de CAO 2002-2005 rond externe mobiliteit te concretiseren.

— In eerste instantie is er de opstart van het Belgacom Redeployment Center :

+ statutaire en contractuele personeelsleden in overtal worden begeleid en ondersteund in het vinden van een verbeterde of nieuwe richting voor de carrière;

+ er zijn partnerships mogelijk met VDAB, Forem en de verschillende overheidsdiensten (voor de statutairen), ...

— In tweede instantie zijn er de externe mobiliteitsprojecten van de minister van Overheidsbedrijven (1).

Mevrouw Dekens wijst er nog op dat al deze programma's in eerste instantie open staan voor de statutairen (het vroegere RTT-personeel). Met deze mensen ging de overheid immers een engagement « voor het leven » aan. De programma's zijn zowel gericht op interne als op externe mobiliteit.

Bij wijze van voorbeeld geeft mevrouw Dekens de mobiliteit aan van Belgacom-statutairen die naar de gemeenten worden gestuurd met het oog op het uitreiken van de elektronische identiteitskaarten. Er worden ook mensen afgevaardigd naar de bevoegde dienst terzake van de FOD « Binnenlandse Zaken ».

Een ander voorbeeld is het project tot invulling van de functies van neutrale « call-taker » binnen de Centra voor Informatie en Communicatie (CIC-ASTRID). De Ministerraad keurde onlangs ook een project goed met betrekking tot de DG « Personen met een Handicap » bij de FOD « Sociale Zekerheid ». Deze DG zal 48 personen van de overheidsbedrijven aanwerven.

Mevrouw Dekens verwijst naar het overzicht als bijlage II.B.1.6.1 (2), met betrekking tot het aantal personeelsleden van Belgacom dat bij de bovenvermelde projecten betrokken is.

1.2. Bij DE POST werden volgende initiatieven genomen inzake de eindeloopbaan :

1° het verlof voorafgaand aan de pensionering vervat in een overeenkomst ter uitvoering van een bedrijfsplan tot herverdeling van de arbeid bij DE POST werd ingevoerd bij het koninklijk besluit van 1 maart 2000;

(1) Zie hiervoor punt 2. van de inleidende uiteenzetting.

(2) Zie overzicht als bijlage II.B.1.6.1, stuk Senaat, nr. 3-886/2, blz. 142.

2° l'arrêté royal du 19 avril 2001 portant approbation de l'accord de réglementation des conditions s'appliquant aux congés préalables à la pension à La Poste;

3° projets de mobilité externe du ministre des Entreprises publiques.

1° Pour ce qui concerne le congé préalable à la pension (AR du 1^{er} mars 2000) qui venait à échéance le 31 décembre 2000, les critères suivants étaient d'application :

— les conditions sont les suivantes : avoir atteint l'âge de 57 ans au plus tard le 31 décembre 2000, compter au moins 30 ans de service le 31 décembre 2000 et prendre sa pension de retraite d'office à 60 ans, aucun cumul n'est possible;

— l'allocation d'attente s'élève à au moins 70 % et au plus à 75 % du dernier salaire en activité pour des prestations complètes; le calcul s'effectue comme pour la pension de retraite et le droit à l'augmentation de salaire est maintenu;

— une prime de fin d'année est prévue mais pas d'allocation de foyer ou de résidence, ni de pécule de vacances.

2° Pour le congé préalable à la pension qui est régi par l'arrêté royal du 19 avril 2001 et d'application jusqu'au 1^{er} janvier 2006, les critères suivants s'appliquent :

— les conditions sont les mêmes que celles figurant à l'arrêté royal du 1^{er} mars 2000;

— l'allocation d'attente peut s'élever à 75 % du dernier salaire en activité pour les groupes cibles suivants : livreurs, facteurs Snelpost et membres du personnel des bureaux du chemin de fer en fonction du nombre d'années de service.

3° Mme Dekens souligne encore que La Poste a également embrayé sur les projets de mobilité mis en place par le ministre des Entreprises publiques. C'est ainsi que des membres du personnel de La Poste ont été envoyés dans les communes dans le cadre du projet « cartes d'identité électroniques » et que certains des anciens fonctionnaires de La Poste fonctionnent dans le cadre du projet « DG Personnes avec un handicap ».

Pour le moment, les négociations sociales 2005-2006 sont en cours de préparation avec La Poste et le ministre des Entreprises publiques considère qu'aucun nouveau congé préalable à la pension ne sera plus octroyé, sauf éventuellement pour ce que l'on appelle les « groupes défavorisés » (par exemple les facteurs).

2° het koninklijk besluit van 19 april 2001 tot goedkeuring van de overeenkomst houdende regeling van de voorwaarden voor het verlof voorafgaand aan de pensionering bij DE POST;

3° externe mobiliteitsprojecten van de minister van Overheidsbedrijven.

1° Voor het verlof voorafgaand aan pensionering (koninklijk besluit van 1 maart 2000), dat liep tot 31 december 2000, golden de volgende criteria :

— de voorwaarden zijn : de leeftijd van 57 jaar bereikt hebben ten laatste op 31 december 2000, ten minste 30 dienstjaren op 31 december 2000 en ambtshalve oppensioenstelling op 60 jaar, er mag niet gecumuleerd worden;

— het wachtgeld bedraagt minimum 70 % en maximum 75 % van de laatste activiteitswedde voor volledige prestaties; de berekening geschiedt zoals voor een rustpensioen en het recht op weddeverhoging blijft behouden;

— er is een eindejaarstoelage voorzien maar geen haard- en standplaatstoelage, noch een vakantiegeld.

2° Voor het verlof voorafgaand aan pensionering dat geregeld wordt bij het koninklijk besluit van 19 april 2001 en dat van toepassing is tot 1 januari 2006, gelden de volgende criteria :

— de voorwaarden zijn dezelfde als deze opgenomen in het koninklijk besluit van 1 maart 2000;

— het wachtgeld kan oplopen tot 75 % van de laatste activiteitswedde voor de volgende doelgroep : uitreikers, postmannen Snelpost en de personeelsleden van de spoorwegkantoren naar gelang van het aantal dienstjaren.

3° Mevrouw Dekens wijst er nog op dat De Post mee ingestapt is in de externe mobiliteitsprojecten die door de minister van Overheidsbedrijven zijn opgezet. Zo zijn er personeelsleden van De Post gestuurd naar de gemeenten in het kader van het project « elektronische identiteitskaarten » en zijn er ook personeelsleden van De Post betrokken bij het project « DG Personen met een Handicap ».

Momenteel worden de sociale onderhandelingen 2005-2006 voorbereid met De Post en de minister van Overheidsbedrijven gaat ervan uit dat er geen nieuwe verlopen voorafgaand aan pensionering zullen worden toegekend, behalve eventueel voor zogenaamde « belastende beroepen » (bijvoorbeeld postmannen).

1.3. La SNCB connaît, en matière de fin de carrière, les initiatives suivantes :

1° les mesures concernant la pension anticipée prises dans le cadre de la loi unique de 1961;

2° MOVE: il s'agit d'un système d'interruption de carrière. Les intéressés reçoivent des indemnités payées par l'ONEM, avec en outre une indemnité payée par l'employeur, la SNCB;

3° en outre, la SNCB est également intéressée par les projets de mobilité externe mis en place par le ministre des Entreprises publiques.

1° en ce qui concerne l'avenir, la négociation sociale est en cours de préparation et la question se pose de savoir si l'on peut étendre les mesures de la loi unique de manière illimitée au personnel roulant (les machinistes et les accompagnateurs de trains); l'article 85 de la loi unique de 1961 précise en effet que le système de pension anticipée peut être prolongé pour 3 ans par arrêté royal. La dernière prolongation a eu lieu en 2002 et vient à échéance en décembre 2005.

Les conditions auxquelles il faut satisfaire sans les suivantes: il faut faire partie du personnel roulant (machinistes et accompagnateurs de trains), avoir atteint l'âge de 55 ans le 31 décembre 2005 et avoir presté, au 31 décembre 2005, plus de 30 ans de service.

En vertu de la loi unique, 30 personnes ont pris leur pension anticipée en 2002, 39 en 2003 et 122 en 2004.

2° MOVE est un système d'interruption de carrière préalable à la pension de retraite, régie par une CCT. Le départ est prévu au plus tard le 1^{er} juin 2005 et la demande doit être introduite avant le 15 juin 2004.

Les conditions sont les suivantes :

— pour les membres du personnel des rangs 7, 8 et 9 :

+ 55 ans avant le premier juin 2005 et 20 ans de service à la SNCB;

— pour les autres membres du personnel :

+ 57 ans avant le 1^{er} juin 2005 et 20 ans de service à la SNCB.

Les intéressés reçoivent une indemnité de l'ONEM majorée d'une allocation supplémentaire de la SNCB.

Pour se donner une idée du nombre de membres du personnel qui sont entrés dans le système d'interrup-

1.3. De NMBS kent de volgende initiatieven inzake eindloopbaan :

1° de maatregelen betreffende vervroegd pensioen opgenomen in de Eenheidswet van 1961;

2° MOVE: hierbij is er een systeem van loopbaanonderbreking ingevoerd. De betrokkenen krijgen een uitkering uitbetaald vanwege de RVA, met daarbovenop nog een vergoeding vanwege de werkgever, de NMBS;

3° daarnaast is ook de NMBS mee betrokken bij de externe mobiliteitsprojecten die door de minister van Overheidsbedrijven werd opgezet.

1° voor wat de toekomst betreft, worden de sociale onderhandelingen voorbereid en ligt de vraag van de werknemers voor om de maatregelen van de Eenheidswet onbepaald verder te zetten voor het rijdend personeel (i.e. de treinmachinisten en -begeleiders); artikel 85 van de Eenheidswet van 1961 bepaalt immers dat bij koninklijk besluit het systeem van vervroegd pensioen kan worden verlengd voor 3 jaar. De laatste verlenging heeft plaatsgevonden in 2002 en loopt af in december 2005.

De voorwaarden waaraan moet worden voldaan, zijn: men moet deel uitmaken van het rijdend personeel (treinmachinisten en -begeleiders), men moet ten minste de leeftijd van 55 jaar hebben bereikt op 31 december 2005 en men moet meer dan 30 dienstjaren hebben gepresteerd op 31 december 2005.

Via deze eenheidswet werden in 2002 30 mensen op vervroegd pensioen gesteld, in 2003 39 en in 2004 122.

2° MOVE is een systeem van loopbaanonderbreking, voorafgaand aan het rustpensioen dat bij CAO is geregeld. Het vertrek is voorzien ten laatste op 1 juni 2005 en de aanvraag dient voor 15 juni 2004 te worden ingediend.

De voorwaarden zijn :

— voor de personeelsleden van de rangen 7, 8 en 9 :

+ 55 jaar vóór 1 juni 2005 en 20 jaar dienst bij de NMBS;

— voor andere personeelsleden :

+ 57 jaar vóór 1 juni 2005 en 20 jaar dienst bij de NMBS.

De betrokkenen krijgen een uitkering van de RVA met daarbovenop een bijkomende toelage van de NMBS.

Voor het overzicht van de aantallen van de personeelsleden die in het systeem van loopbaanonderbre-

tion de carrière «MOVE», Mme Dekens renvoie au tableau figurant à l'annexe II.B.1.6.2 (1). Au total, ce chiffre s'élève, pour la période de 1003-2006, à 1746 personnes.

En ce qui concerne l'avenir, Mme Dekens signale que la dernière prolongation de trois ans, basée sur l'article 85, alinéa 2, arrive à échéance le 31 décembre 2005.

Les syndicats demandent que la loi unique soit appliquée de manière illimitée. Le gouvernement a, à titre de compensation, demandé la multifonctionnalité des travailleurs, ce qui reviendrait à une meilleure flexibilité et une meilleure disponibilité du personnel. Ces deux prises de position n'ont, jusqu'à présent, pas permis d'arriver à une solution transactionnelle.

La SNCB s'est également engagée dans le projet e-ID.

1.4. Belgocontrol connaît une mise en disponibilité obligatoire pour les aiguilleurs du ciel nommés depuis l'entrée en vigueur de l'arrêté royal du 14 septembre 1997.

Les conditions sont les suivantes :

- avoir atteint l'âge de 55 ans;
- mise à la pension d'office à 60 ans.

L'allocation d'attente s'élève au minimum à 75 % et au maximum à 85 % du dernier salaire en activité (soit au moins 75 % plus 1 % par an de service au-delà de 20 ans).

En 2002, la mise en disponibilité obligatoire concernait 6 personnes, en 2003, 6 également, et en 2004, 9.

1.5. Chez BIAC enfin, on connaît la disponibilité volontaire en raison de motifs personnels préalables à la pension jusqu'au 31 décembre 2008.

Les conditions sont les suivantes :

- au moins 20 ans d'ancienneté de service
- avoir atteint l'âge de 58 ans pour les fonctions ordinaires
- avoir atteint l'âge de 57 ans pour les fonctions lourdes : la liste de ces fonctions est établie en concertation entre l'employeur et les salariés

— en ce qui concerne le cumul, la réglementation est analogue au système de la pension de retraite.

L'allocation d'attente s'élève au minimum à 70 % et au maximum à 75 % du dernier salaire.

king «MOVE» zijn gestapt, verwijst mevrouw Dekens naar de tabel als bijlage II. B.1.6.2 (1). In totaal bedraagt dit voor de periode 2003-2006 1 746 personen.

Wat de toekomst betreft, wijst mevrouw Dekens erop dat de laatste verlenging voor 3 jaar op basis van artikel 85, tweede lid, afloopt op 31 december 2005.

De vakbonden vragen dat de eenheidswet onbeperkt in de tijd zou worden toegepast. De regering heeft als tegeneis gesteld dat er een multifunctionaliteit van de werknemers zou komen, wat neerkomt op meer flexibilité en inzetbaarheid van de werknemers. Deze beide stellingnames hebben tot nog toe niet tot een vergelijk geleid.

Ook de NMBS is ingestapt in het project e-ID.

1.4. Belgocontrol kent een verplichte in beschikbaarheidstelling voor vastbenoemde verkeersleiders sedert de inwerkingtreding van het koninklijk besluit van 14 september 1997.

De voorwaarden hiervoor zijn :

- de leeftijd van 55 jaar hebben bereikt;
- ambtshalve oppensioenstelling op 60 jaar.

Het wachtgeld bedraagt minimaal 75 % en maximaal 85 % van de laatste activiteitswedde (i.e. minstens 75 % +1 % per jaar dienst boven 20 jaar).

Voor 2002 zijn 6 personen verplicht in beschikbaarheid gesteld, voor 2003 ook 6 en voor 2004 9 personen.

1.5. Bij BIAC ten slotte, kent men een vrijwillige beschikbaarheid wegens persoonlijke aangelegenheden voorafgaand aan het pensioen tot 31 december 2008.

De voorwaarden zijn :

- minimum 20 jaar dienstanciënniteit
- de leeftijd van 58 jaar bereikt hebben voor gewone functies
- de leeftijd van 57 jaar bereikt hebben voor belastende functies : de lijst van deze functies wordt in overleg tussen de werkgever en de werknemers vastgelegd

— voor de cumulregeling, geldt een regeling analoog aan het systeem van het rustpensioen.

Het wachtgeld bedraagt minimaal 70 % en maximaal 75 % van de laatste wedde.

(1) Voir annexe II.B.1.6.2, doc. Sénat, n° 3-886/2, p. 143.

(1) Zie bijlage II.B.1.6.2, stuk Senaat, nr. 3-886/2, blz. 143.

Cela équivaut à au moins 70 % plus 0,5 % par année de service au-delà de 20 ans avec un maximum de 5 %.

Le maintien du pécule de vacances et de la prime de fin d'année est garanti.

En 2003, 8 personnes ont profité de la mise en disponibilité volontaire pour motifs personnels.

2. Initiatives du ministre des Entreprises publiques

Pour contrecarrer la prolongation systématique des possibilités de départ anticipé dans les entreprises publiques, le ministre des Entreprises publiques a mis au point des projets de mobilité externe.

Il tentait ainsi de répondre aux entreprises publiques qui se plaignaient d'être confrontées à un excédent de personnel. Cela concerne essentiellement les membres du personnel qui n'ont pas évolué avec l'entreprise, même après avoir suivi des formations spécifiques.

Étant donné que l'administration fédérale se trouvait confrontée, dans un certain nombre de projets, à une pénurie de main-d'œuvre, des projets de mobilité externe ont été mis en place.

2.1. Le premier projet concerne les cartes d'identité électroniques : pour ce projet, le gouvernement fédéral recherchait 722 personnes pour travailler temporairement et 58 fonctionnaires statutaires pour le SPF « Affaires intérieures ».

Dans un premier temps, il a été fait appel aux membres du personnel de Belgacom étant donné que cette entreprise publique avait atteint la phase la plus avancée de sa restructuration interne. Les autres entreprises publiques ont suivi.

Les cinq entreprises publiques ont participé au projet temporaire dans les communes et Belgacom a fourni les 58 membres du personnel statutaire pour le SPF « Affaires intérieures ».

2.2. Le deuxième projet ou Projet 112 a consisté à utiliser des membres du personnel de Belgacom pour servir de *calltakers* neutres de « CIC ».

Le troisième projet, très récent, permettra de mettre des membres du personnel de Belgacom et de La Poste à la disposition de la direction générale des personnes avec handicap du SPF « Sécurité sociale ».

En annexe (1), le lecteur trouvera un tableau illustrant le nombre de personnes ayant travaillé dans les différentes communes au projet des cartes d'identité électroniques.

Dit betekent ten minste 70 % + 0,5 % per jaar dienst boven 20 jaar met een maximum van 5 %.

Een behoud van vakantiegeld en eindejaarstoelage is verzekerd.

In 2003 gingen 8 personen op vrijwillige beschikbaarheid wegens persoonlijke aangelegenheden.

2. Initiatieven van de minister van Overheidsbedrijven

Om het systematisch verlengen van vervroegde uitredingsregelingen bij de overheidsbedrijven tegen te gaan, heeft de minister van Overheidsbedrijven externe mobiliteitsprojecten opgezet.

Dit om tegemoet te komen aan de klacht van de overheidsbedrijven dat zij met een overtal aan personeelsleden te kampen hebben. Het betreft voornamelijk personeelsleden die niet mee geëvolueerd zijn met het bedrijf, zelfs niet na het volgen van specifieke vormingen.

Aangezien de federale overheid voor een aantal projecten kampte met een tekort aan personeel, werden er externe mobiliteitsprojecten opgezet.

2.1. Het eerste project betreft het e-ID-project : de federale overheid zocht voor dit project 722 personen om in de gemeenten tijdelijk aan de slag te gaan en 58 statutaire personeelsleden voor de FOD « Binnenlandse Zaken ».

In eerste instantie werd een beroep gedaan op personeelsleden van Belgacom aangezien dit overheidsbedrijf reeds het verst gevorderd was met de interne herstructurering. Later volgden de andere overheidsbedrijven.

De vijf overheidsbedrijven participeerden aan het tijdelijke project in de gemeenten en Belgacom leverde de 58 statutaire personeelsleden voor de FOD « Binnenlandse Zaken ».

2.2. Een tweede project betrof het Project 112 waarbij personeelsleden van Belgacom werden ingezet om de neutrale « calltakers » van de « CIC ».

Het derde, zeer recente, project, zal personeelsleden van Belgacom en De Post ter beschikkingstellen van het directoraat-generaal van de Personen met een Handicap van de FOD « Sociale Zekerheid ».

In bijlage (1) vindt de lezer bovendien een overzicht van het aantal personen dat aan de slag is gegaan in de verschillende gemeenten die deelnemen aan het e-ID-project.

(1) Voir annexe II.B.1.6.3, doc. Sénat, n° 3-886/2, p. 144.

(1) Zie bijlage II.A.1.6.3, stuk Senaat, nr. 3-886/2, blz. 144.

Il ressort de ces chiffres qu'un certain nombre de candidats provenant de la SNCB ayant réussi l'épreuve organisée par le Selor n'ont pu participer au projet, parce qu'ils étaient indispensables à la SNCB.

Les membres du personnel temporaire ont été mis à la disposition des communes pendant en 3 ans. Après cette période de 3 ans, les intéressés sont revenus chez leurs anciens employeurs ou sont restés dans les communes. Cette deuxième solution est en cours de concertation avec les communes et avec les ministres régionaux compétents en la matière.

Étant donné que la carte d'identité électronique sera renouvelée tous les 5 ans, les communes continueront à avoir besoin de personnel.

À l'heure actuelle, il reste 130 emplois vacants pour travailler dans ce cadre dans les communes.

Pour le Projet 112, 60 personnes sont en cours de formation; il reste encore 63 emplois vacants.

2.3. En ce qui concerne le troisième projet à la DG «personnes avec handicap», on recherche 48 personnes pour des fonctions administratives.

De toutes ces données, Mme Dekens conclut qu'il n'est pas évident de convaincre les statutaires de quitter leur environnement de travail familial.

Pour quand même convaincre les intéressés, Belgacom a par exemple mis au point des «paquets de départs» pour les membres du personnel qui s'engagent volontairement dans un projet de mobilité externe.

Ainsi, Belgacom paie à chaque personne qui quitte l'entreprise publique, pendant 3 ans, la différence entre le salaire de l'intéressé chez Belgacom et le salaire que lui payera l'administration. De plus, lors de la nomination définitive de l'intéressé, Belgacom versera une indemnité de départ s'élevant à un mois de salaire par année d'ancienneté.

En dépit de toutes ces primes, tous les emplois vacants ne sont pas comblés.

Le Projet 112 attire le moins de candidats. Pourtant, les intéressés peuvent travailler dans les chefs-lieux de province ce qui représente tout de même un avantage. Ceci peut être lié au fait qu'il faut souvent travailler en équipe de 2 × 12 heures.

Les emplois vacants sont en outre ouverts aux militaires et également aux fonctionnaires fédéraux par le biais du nouveau système de mobilité interne.

Pour les 130 emplois vacants dans les communes, il y a 550 candidats militaires.

Uit deze cijfers blijkt dat nogal wat kandidaten komende van de NMBS en die slaagden in de door Selor afgenomen proef, niet in het project konden stappen aangezien zij onmisbaar waren voor de NMBS.

De tijdelijke personeelsleden worden gedurende 3 jaar ter beschikking gesteld van de gemeenten. Na deze periode van 3 jaar keren de betrokkenen terug naar hun vroegere werkgever of blijven zij in de gemeenten. Over deze tweede oplossing wordt nog overlegd met de gemeenten en de ter zake bevoegde gewestministers.

Aangezien de elektronische identiteitskaart immers om de 5 jaar zal worden vernieuwd, zal er in de gemeenten een behoefte aan personeel blijven bestaan.

Op dit ogenblik zijn er nog steeds 130 vacatures om in dit kader aan de slag te gaan in de gemeenten.

Voor het Project 112 zijn er 60 personen in opleiding; er zijn nog 63 vacatures.

2.3. Voor het derde project bij de DG «Personen met een handicap» zoekt men 48 personen voor administratieve functies.

Uit al deze gegevens leidt mevrouw Dekens af dat het niet evident is om statutairen te overtuigen hun vertrouwde werkomgeving te verlaten.

Om betrokkenen toch te overtuigen, heeft Belgacom bijvoorbeeld «uittredingspakketten» uitgewerkt voor personeelsleden die vrijwillig in een extern mobiliteitsproject zouden instappen.

Zo betaalt Belgacom, voor elke persoon die het overheidsbedrijf verlaat, gedurende drie jaar het verschil tussen het loon van de betrokkene bij Belgacom en het loon dat de overheid zal uitbetalen. Op het ogenblik dat de betrokkene bovendien definitief zal benoemd worden, zal Belgacom een uittredingsvergoeding betalen ten belope van een maand-salaris per jaar anciënniteit.

Ondanks dergelijke premies, geraken toch niet alle vacatures ingevuld.

Voor al het Project 112 zijn er minder kandidaten. Nochtans kunnen de betrokkenen aan de slag in de provinciehoofdsteden, wat toch ook een voordeel is. Dit heeft wellicht te maken met het feit dat er in ploegen van 2 × 12 uur moet worden gewerkt.

De vacante plaatsen worden bovendien opengesteld voor militairen en ook voor de federale ambtenaren via het nieuwe systeem van interne mobiliteit.

Voor de 130 vacante plaatsen in de gemeenten zijn er 550 kandidaat-militairen.

Ce succès s'explique par le fait que les militaires non repris dans le cadre opérationnel n'ont pas un salaire très intéressant.

Les communes peuvent offrir aux militaires des grades inférieurs un salaire intéressant par comparaison.

b) Échange de vues

Mme Thijs constate qu'il n'y a que peu de membres du personnel des entreprises publiques disposés à accepter un nouveau job, en dépit du fait qu'un certain nombre de programmes ont été mis en place.

Il ressort du tableau de l'annexe II.B.1.6.3 (1). Que sur les 451 membres du personnel de Belgacom qui ont réussi l'examen du Selor, 232 seulement sont partis travailler dans les communes pour le projet des cartes d'identité électroniques. Où sont donc partis les autres ?

En outre, l'oratrice estime que la force d'attraction de la prépension reste encore très élevée. Il est essentiel de rechercher des systèmes pour rendre le travail à l'âge de 57 ans et au-delà plus « sexy » ...

Vu que Mme Thijs a également constaté qu'il y a suffisamment de travail dans les administrations locales — et que l'administration fédérale doit de toute façon supporter le coût du personnel statutaire en excédent dans les entreprises publiques — elle est d'avis qu'il faudrait mettre au point un système grâce auquel ces personnes pourraient être utilisées dans les communes avec une certaine souplesse.

Mme Dekens souligne que l'apparition de la réglementation concernant le départ anticipé à l'âge de 50 ans date d'une période au cours de laquelle il n'existait encore aucune problématique de fin de carrière. Il s'agissait soit de se recycler, soit de partir à cause de l'informatisation des télécommunications.

Mme Dekens précise encore que les projets de mobilité externe ne sont ouverts qu'aux agents statutaires qui étaient précédemment nommés dans les entreprises publiques. Ces personnes ont déjà toutes un certain âge. Le ministre des Entreprises publiques ne dispose par conséquent que de deux possibilités : soit accorder la prépension à ces personnes, soit mettre en place des projets de mobilité externe par lesquels les intéressés peuvent travailler plus près de chez eux. L'enquête a en effet démontré que l'un des obstacles pour les intéressés sont les déplacements domicile-lieu de travail.

Dans le cadre du programme BeST de Belgacom, de nombreuses primes étaient prévues pour simplifier

Dit succes is te verklaren door het feit dat militairen die niet operationeel zijn, niet zoveel verdienen.

De gemeenten kunnen de militairen van de lagere graden dan ook een aantrekkelijk salaris bieden.

b) Gedachtewisseling

Mevrouw Thijs stelt vast dat er slechts weinig personeelsleden van de overheidsbedrijven bereid zijn om over te stappen naar een nieuwe job, dit terwijl er toch een aantal programma's werden opgestart.

Uit de tabel als bijlage II.B.1.6.3 (1). blijkt dat van de 451 Belgacom-personeelsleden die slaagden voor het Selor-examen er slechts 232 aan de slag zijn gegaan in de gemeenten voor het eID-project. Waar zijn de anderen dan naartoe ?

Spreekster is bovendien van oordeel dat de aantrekking van het brugpensioen toch nog steeds bijzonder groot blijft. Er moet gezocht worden naar systemen om het werken op de leeftijd van 57 jaar en ouder « sexy » te maken ...

Aangezien mevrouw Thijs heeft vastgesteld dat er bij de lokale overheden werk genoeg is — en de federale overheid hoe dan ook financieel moet opdraaien voor het statutaire personeel in overtal bij de overheidsbedrijven — is zij van oordeel dat er een systeem zou moeten worden uitgewerkt waarbij deze personen op een soepele wijze zouden kunnen worden ingezet in de gemeenten.

Mevrouw Dekens wijst erop dat het tot stand komen van de vervroegde uittredingsregelingen op de leeftijd van 50 jaar dateert van een periode waarin er nog geen eindeloopbaanproblematiek bestond. Het was of omscholen of uittreden omwille van de informatisering van de telecommunicatie.

Mevrouw Dekens onderlijnt nogmaals dat de externe mobiliteitsprojecten enkel openstaan voor statutairen die in het verleden in de overheidsbedrijven vast benoemd werden. Deze personen hebben allen reeds een zekere leeftijd. De minister van Overheidsbedrijven heeft dan ook maar twee mogelijkheden : ofwel brugpensioen toekennen aan deze personen, ofwel externe mobiliteitsprojecten opzetten waarbij de betrokkenen dichterbij huis aan de slag zouden kunnen gaan. Onderzoek heeft immers aangetoond dat één van de drempels voor de betrokkenen de verplaatsingen van en naar het werk zijn.

In het BeST-programma van Belgacom waren er heel wat premies voorzien om de zoektocht naar een

(1) Voir annexe II.B.1.6.3, doc. Sénat, n° 3-886/2, p. 144.

(1) Zie bijlage II.B.1.6.3, stuk Senaat, nr. 3-886/2, blz. 144.

la recherche d'un nouvel emploi. Cette démarche n'a pas eu un grand succès. Par exemple, 20 personnes seulement ont accepté une offre d'*outplacement*. La mentalité et la situation financière des intéressés ont eu pour conséquence que ces derniers n'avaient plus besoin et ne souhaitait plus travailler ...

À l'heure actuelle, 562 fonctions sont remplies dans les communes. Certaines n'ont pas encore commencé, mais en tout cas, le démarrage est prévu, spécifie Mme Dekens. Le démarrage concret du programme lié aux cartes d'identité électroniques a, en fait, pris quelque retard « en cours de route ».

Les fonctions les plus difficiles à combler se situent à Bruxelles et à Anvers.

Mme Dekens ajoute que la ville d'Anvers a déjà refusé 20 candidats ... Les communes peuvent en effet refuser des personnes, même si les intéressés ont réussi l'épreuve du Selor. Les communes sont les employeurs finals.

L'épreuve Selor ne vérifie que les aptitudes des candidats sur la base de cinq critères, comme la qualité du contact avec le citoyen, l'aptitude administrative et l'aptitude de se servir de l'appareillage TIC.

Comme les communes peuvent également confier aux intéressés d'autres tâches, elles peuvent exiger des candidats d'autres aptitudes.

Toutes les communes ont reçu un manuel où figure une liste de questions qu'elles peuvent poser aux candidats.

Mme Zrihen souhaite quelques éclaircissements sur le statut des personnes qui passent dans les communes et qui, à la fin des 3 ans que dure le projet, souhaitent rester employées dans les communes.

Mme Dekens répond qu'une modification apportée à l'article 475 de la loi-programme du 24 décembre 2002 prévoit que, lorsque les communes souhaitent garder les membres du personnel intéressés, elles doivent le faire en leur accordant la qualité de statutaires. C'est le seul principe défini par la loi.

Les barèmes applicables à ces personnes sont les mêmes que ceux des autres membres du personnel statutaire de la commune.

Après trois ans, les intéressés n'ont plus droit aux primes complémentaires.

Mme Dekens rappelle que, pour le moment, des négociations sont en cours avec les régions et les différentes associations de villes et communes sur la façon dont les droits à la pension constitués auprès des entreprises publiques ou de l'administration fédérale,

nouvelle job te vereenvoudigen. Dit had echter niet veel succes. Zo zijn er bijvoorbeeld slechts 20 personen ingegaan op een aanbod van outplacement. De mentaliteit en de financiële situatie van de betrokkenen hebben ertoe geleid dat de betrokkenen blijkbaar niet meer hoeven en wensen te werken ...

Op vandaag zijn er 562 functies ingevuld in de gemeenten. Sommigen zijn nog niet gestart, maar de start is in elk geval voorzien, aldus mevrouw Dekens. De concrete opstart van het e-ID-programma heeft immers « en cours de route » wat vertraging opgelopen.

De moeilijkst op te vullen vacatures situeren zich in Brussel en in Antwerpen.

Mevrouw Dekens voegt er nog aan toe dat de Stad Antwerpen ook reeds 20 kandidaten heeft geweigerd ... Gemeenten kunnen immers personen weigeren, zelfs wanneer de betrokkenen geslaagd zijn in de Selor-test. De gemeenten zijn immers de uiteindelijke werkgevers.

De Selor-test peilt enkel naar de bekwaamheden van de kandidaten op basis van 5 criteria, zoals de contactvaardigheid naar de burger toe, de administratieve bekwaamheid en de mogelijkheid om te gaan met ICT-apparatuur.

Aangezien de gemeenten de betrokkenen ook bijkomende taken kunnen toewijzen, mogen zij peilen naar bijkomende vaardigheden van de kandidaten.

Alle gemeenten hebben een handboek ontvangen met daarin een lijst van vragen die zij aan de kandidaten kunnen stellen.

Mevrouw Zrihen wenst meer verduidelijking over het statuut van de personen die naar de gemeenten overstappen en die na afloop van het project na 3 jaar in de gemeenten tewerkgesteld zouden wensen te blijven.

Mevrouw Dekens antwoordt dat, via een wijziging aan artikel 475 van de Programmawet van 24 december 2002, is bepaald dat, wanneer de gemeenten de betrokken personeelsleden wensen te houden, zij deze moeten houden als statutaire personeelsleden. Enkel dit principe is wettelijk vastgelegd.

De op deze personen van toepassing zijnde barema's zijn dezelfde als die van de overige statutaire gemeentepersoneelsleden.

Betrokkenen hebben na die drie jaar geen recht meer op aanvullende premies.

Mevrouw Dekens wijst er wel op dat er op dit ogenblik nog onderhandelingen gaande zijn met de gewesten en de verschillende verenigingen van steden en gemeenten over hoe de pensioenrechten die betrokkenen bij de overheidsbedrijven of bij de

peuvent être transférés au fonds de pension des communes.

En ce qui concerne les autres droits, comme l'ancienneté, Mme Dekens explique que chaque membre du personnel, prend, au cours de la première année, un congé non payé puisque cette première année est une année d'essai. Ensuite, il leur est accordé un barème qui tient compte de la réglementation applicable en matière d'ancienneté et qui tient compte également du niveau atteint par l'intéressé dans l'entreprise publique.

Des négociations sont également en cours avec les régions concernant cette solution.

À une question de Mme Zrihen qui demande si les membres du personnel intéressés peuvent avoir rapidement une idée de leur situation financière s'ils acceptent d'entrer dans un projet de mobilité externe, Mme Dekens répond par l'affirmative. Tout a été calculé au préalable jusque dans les moindres détails. De toute façon, les intéressés ont toujours trois ans pour revenir dans l'entreprise publique si tel est leur souhait.

Dans le cadre du projet de mobilité des années 80 lié à la mise en route de la carte d'identité actuelle, la pratique a démontré que plus de 80 % des fonctionnaires qui étaient partis dans les communes ne sont jamais revenus dans les services administratifs fédéraux.

La seule raison des négociations entreprises avec les communes par le ministre des Entreprises publiques consiste à éviter les incertitudes qui pourraient se présenter quant au statut des intéressés.

M. Noreilde se rallie à l'intervention de Mme Thijs mais tient à préciser que le gouvernement devra faire preuve de courage pour prendre des mesures concrètes en la matière. Seule l'introduction de ces mesures pourra encourager un changement des mentalités.

Mme Dekens ajoute que le ministre des Entreprises publiques est un ardent défenseur d'un concept de mobilité totale au sein des services gouvernementaux.

L'adage selon lequel « la bonne personne doit avoir la bonne fonction » doit s'appliquer et ceci plus largement qu'uniquement et seulement au niveau de l'administration fédérale.

L'idée d'un pool de mobilité des personnes, comme le précise l'accord gouvernemental, a évolué pour devenir un pool de mobilité des fonctions. De la sorte, les intéressés comprendront mieux leur rôle.

Dans ce cadre, on a également tiré des leçons de l'expérience menée par le pool des personnes à

federale overheid hebben opgebouwd, kunnen worden overgedragen naar het gemeentelijk pensioenfonds.

Wat de overige rechten betreft, zoals bijvoorbeeld de anciënniteit, legt mevrouw Dekens uit dat elk personeelslid tijdens het eerste jaar onbetaald verlof neemt in het overheidsbedrijf, aangezien dit eerste jaar een proefjaar is. Daarna wordt hen een barema toegekend dat rekening houdt met de gangbare regeling inzake het toekennen van anciënniteit en dat rekening houdt met het niveau dat betrokkene bekleedde in het overheidsbedrijf.

Over deze oplossing wordt ook nog verder onderhandeld met de gewesten.

Op vraag van mevrouw Zrihen of betrokken personeelsleden op een snelle manier inzicht kunnen krijgen in hun financiële situatie wanneer zij intreden in een extern mobiliteitsproject, wordt door mevrouw Dekens bevestigend geantwoord. Alles kan tot in detail worden voorgerekend. In elk geval hebben de betrokkenen na drie jaar nog steeds de kans om terug te keren naar het overheidsbedrijf wanneer zij dit zouden wensen.

De praktijk met het mobiliteitsproject in de jaren '80 bij de implementatie van de huidige identiteitskaart heeft echter geleerd dat meer dan 80 % van de toen overgestapte ambtenaren naar de gemeenten nooit naar de federale overheidsdiensten zijn teruggekeerd.

Het is juist om te vermijden dat er binnen dit en drie jaar onduidelijkheden over het statuut van de betrokkenen zouden ontstaan dat de minister van Overheidsbedrijven nu reeds de gesprekken met de gewesten is aangegaan.

De heer Noreilde sluit zich aan bij de tussenkomst van mevrouw Thijs maar wijst erop dat de overheid dan ook de moed zou moeten hebben om terzake concrete maatregelen te nemen. Het is enkel via dergelijke maatregelen dat men ook een mentaliteitswijziging zal kunnen bewerkstelligen.

Mevrouw Dekens wijst erop dat de minister van Overheidsbedrijven duidelijk voorstander is van een totaal mobiliteitsconcept binnen de overheidsdiensten.

Het adagium moet zijn « de juiste persoon in de juiste functie » en dit zou ruimer moeten worden bekeken dan enkel en alleen de federale overheid.

De idee van de mobiliteitspool van mensen, zoals in het federaal Regeerakkoord is opgenomen, is geëvolueerd naar een mobiliteitspool van functies. Op deze wijze zullen de betrokkenen beter weten waar ze aan toe zijn.

Er werden in dit verband ook lessen getrokken uit de ervaring met de pool van de te plaatsen personen

reclasser provenant de l'ancien service de la redevance radio et télévision. Il a fallu 1,5 an pour trouver un nouveau poste à 80 personnes.

Dans la fonction publique, en effet, si l'on ne trouve pas un job pour un statutaire, celui-ci reste chez lui mais continue d'être payé. C'est la raison pour laquelle le ministre des Entreprises publiques préfère ne pas établir un pool de mobilité des personnes en excédent, tout en engageant, d'autre part, de nouveaux membres du personnel.

Mme Dekens signale que La Poste engage, actuellement, des facteurs.

Le ministre des Entreprises publiques souhaite travailler à un concept par lequel des postes sont proposés aux intéressés et qui prévoit également les sanctions nécessaires.

Les négociations syndicales concernant un tel concept se déroulent dans la douleur.

Par exemple, chez Belgacom, on éprouve quelque difficulté avec 600 personnes en cours de reconversion — dont environ 450 statutaires — qui, après avoir refusé 3 offres de travail, devraient s'en aller. Ce système est considéré comme inacceptable.

C'est la raison pour laquelle le ministre des Entreprises publiques ne peut que proposer un maximum de projets possibles aux intéressés. Il est à noter que les projets qui permettent de travailler plus près de chez soi emportent la préférence des intéressés.

En ce qui concerne les exigences du personnel de la SNCB liées à la prolongation de la « loi unique », M. Noreilde souhaite savoir si le ministre des Entreprises publiques a l'intention d'accepter cette exigence et, le cas échéant, quelles sont les conditions qu'il imposerait en compensation, par exemple dans le domaine de la flexibilité.

Mme Dekens explique que jusqu'à présent, la prolongation du système de la loi unique pour trois ans reste à négocier. Au sein du gouvernement fédéral, il doit exister un accord pour que le système de la loi unique devienne définitif à la demande des syndicats, mais on ne peut perdre de vue que cette réglementation ne s'applique qu'aux machinistes et accompagnateurs de train.

En compensation, le gouvernement souhaite également que des mesures soient prises en matière de flexibilité et de multifonctionnalité de tout le personnel roulant, par exemple l'acceptation d'une autre fonction au sein de l'entreprise si le service l'exige.

Mme Dekens souligne également que, dans le cadre des négociations syndicales du Comité A et du

van de toenmalige Dienst Kijk-en Luistergeld. Het heeft 1,5 jaar geduurd om voor 80 mensen een nieuwe job te vinden.

In het Openbaar ambt is het immers zo dat wanneer men geen job heeft voor een statutair, deze gewoon thuisblijft maar wordt doorbetaald. Vandaar dat de minister van Overheidsbedrijven liever geen mobiliteitspool van mensen in overtal wenst op te richten, terwijl er anderzijds nieuwe personeelsleden worden aangeworven.

Mevrouw Dekens wijst erop dat de Post op dit ogenblik nog steeds postmannen aanwerft.

De minister van Overheidsbedrijven wil werken aan een concept waarbij er jobs aan de betrokkenen worden aangeboden en waarbij ook een « stok achter de deur » wordt voorzien.

De syndicale onderhandelingen over een dergelijk concept verlopen moeizaam.

Zo heeft men er het bij Belgacom moeilijk mee dat de 600 mensen die in reconversie zijn — waarvan een 450-tal statutairen — na weigering van 3 jobaanbiedingen automatisch zouden afvloeien. Een dergelijk systeem vindt men onaanvaardbaar.

Vandaar dat de minister van Overheidsbedrijven op dit ogenblik enkel kan pogen zoveel mogelijk projecten aan te bieden aan de betrokkenen. Hierbij genieten de projecten waarbij dichter bij huis kan worden gewerkt duidelijk de voorkeur van de betrokkenen.

Wat de eis van het personeel van de NMBS betreft in verband met de verlenging van de « eenheidswet » wenst de heer Noreilde te vernemen of de minister van Overheidsbedrijven de intentie heeft om in te gaan op deze eis en, in voorkomend geval, welke voorwaarden ter compensatie door de minister, bijvoorbeeld op het vlak van flexibiliteit, zullen worden gesteld.

Mevrouw Dekens verduidelijkt dat tot op vandaag over de verlenging van het systeem van de eenheidswet om de drie jaar moest worden onderhandeld. Binnen de federale regering zou er een akkoord bestaan om het systeem van de eenheidswet op verzoek van de vakbonden definitief te maken, maar men mag niet uit het oog verliezen dat dergelijke regeling enkel geldt voor treinmachinisten en treinbegeleiders.

Als tegeneis wenst de regering evenwel dat er maatregelen worden getroffen die betrekking hebben op flexibiliteit en multifunctionaliteit van al het rijdend personeel, bijvoorbeeld het aanvaarden van een andere functie binnen het bedrijf ingeval van dienstvereisten.

Mevrouw Dekens wijst er ook nog op dat binnen de syndicale onderhandelingen van het Comité A en het

Comité P de la fonction publique fédérale, les syndicats des administrations souhaitent encore toujours établir une réglementation pour les professions inconfortables. L'oratrice suppose qu'une réglementation devrait être élaborée en la matière. En ce qui concerne les gardiens de prison, les surveillants dans les centres fermés, le personnel de la protection civile, ... Il semble irréaliste à Mme Dekens de supprimer la prépension à ces personnes.

Il ressort des chiffres présentés par Mme Dekens que seulement un membre du personnel sur trois de la SNCB réussit l'épreuve organisée par le Selor. M. Noreilde souhaite savoir comment cela se fait.

La présidente, Mme Geerts, se sent un peu mal à l'aise avec tous les chiffres cités. Un premier exercice pourrait consister à porter les différents âges de fin de carrière à une limite supérieure et commune.

Mme Geerts estime en fait qu'en tout cas, il y a lieu de sensibiliser les trentenaires et les quarantenaires, mais que l'on peut difficilement entreprendre des actions correctrices en tant qu'autorité à l'égard du groupe de personnes ayant atteint aujourd'hui l'âge de 50- 55 ans.

Le problème réside dans le fait que ce dernier groupe d'âge est considérable.

Mme Geerts souhaite également savoir à partir de quel âge on peut faire appel aux *redeployment centres* ou *jobcenters*? Il est tout de même regrettable que ces centres ne peuvent intervenir que lorsque que le groupe cible est déjà psychologiquement au seuil de la pension.

Mme Dekens répond que le *redeployment center* qui vient d'être fondé reçoit toutes les personnes en cours de reconversion au sein de Belgacom.

Les critères s'appliquant aux personnes « en reconversion » sont les suivants :

- être insuffisamment adapté à sa fonction qui a évolué;
- être employé dans un service qui est supprimé;
- ...

Mme Dekens constate que, chez Belgacom, il y a beaucoup de membres du personnel valables en reconversion. Dans un premier temps, on essaye de former ces personnes pour leur offrir une autre fonction au sein de Belgacom. Mais, pour des raisons de concurrence, Belgacom se voit également dans l'obligation de réaliser des économies de main-d'œuvre. Tant pour les contractuels que pour les statutaires, on recherche alors un emploi alternatif. En général, cette démarche rencontre du succès pour les contractuels mais pas pour les statutaires.

Comité P van het federaal openbaar ambt, de overheidsvakbonden nog steeds een regeling wensen uit te werken voor de belastende beroepen. Spreekster gaat ervan uit dat er ter zake een regeling zal komen. Cipers, bewakers in de gesloten centra, mensen van de Civiele Bescherming, ...het lijkt mevrouw Dekens irrealistisch het brugpensioen van deze personen af te nemen.

Uit de door mevrouw Dekens ter beschikking gestelde cijfers blijkt dat slechts één op de drie personeelsleden van de NMBS slaagt voor de test, afgenomen door Selor. De heer Noreilde wenst te vernemen hoe dit komt.

De voorzitter, mevrouw Geerts, voelt zich, bij al de geciteerde cijfers, toch wat onwennig. Een eerste oefening zou kunnen zijn om al de verschillende uittredingsleeftijden op te trekken naar een gemeenschappelijke bovengrens.

Mevrouw Geerts is echter van oordeel dat er in elk geval moet gesensibiliseerd worden naar de dertigers en de veertigers toe maar dat men als overheid best niet corrigerend optreedt ten aanzien van de groep die nu op de leeftijdsdrempel van 50-55 jaar staat.

Het probleem is echter dat de laatst genoemde leeftijdsgroep een zeer grote groep vormt.

Mevrouw Geerts wenst nog te vernemen vanaf welke leeftijd er beroep kan worden gedaan op « redeployment- of jobcenters »? Het is toch niet goed dat dergelijke centra pas optreden als de doelgroep psychologisch reeds op de drempel van het pensioen staat.

Mevrouw Dekens antwoordt dat in het pas opgerichte « redeploymentcenter » alle personen terecht komen die in reconversie zijn binnen Belgacom.

De criteria van personen die « in reconversie » zijn, zijn :

- onvoldoende aangepast aan zijn geëvolueerde functie;
- werkzaam zijn in een dienst die wordt opgeheven; ...

Mevrouw Dekens stelt vast dat er bij Belgacom zeer valabele personeelsleden in de reconversie terechtkomen. In eerste instantie probeert men deze personen om te scholen en een andere functie aan te bieden binnen Belgacom. Maar, om concurrentieredenen, ziet Belgacom zich ook genoodzaakt te besparen op personeel. Zowel voor de contractuelen als voor de statutairen zoekt men dan een alternatieve tewerkstelling. Dit lukt vrij behoorlijk voor de contractuelen maar niet voor de statutairen.

Pour le moment, 617 personnes sont en reconversion au sein de Belgacom : 70 d'entre elles appartiennent à la catégorie d'âge des 35-40 ans, 97 à la catégorie d'âge des 40-45 ans, 190 à la catégorie d'âge des 45-50 ans et 186 à la catégorie d'âge des 50-55 ans.

239 de ces personnes en reconversion sont des femmes et 378 sont des hommes.

Mme de T' Serclaes aimerait savoir depuis combien de temps ces personnes recherchent un nouveau poste. Elle est très critique à l'égard des projets et initiatives dont les effets ne sont pas mesurables. Très souvent, de fausses attentes naissent dans l'esprit des intéressés.

Mme Dekens réplique que, pour ce qui concerne le projet des cartes d'identité électroniques et le projet 112, on a commencé avec 450 personnes en reconversion, dont 100 seulement étaient disposées à participer à l'un des deux projets.

Mme de T' Serclaes estime que le profil des 450 personnes en cours de reconversion doit être analysé. Y a-t-il un problème de formation, y a-t-il un problème de motivation, ... Si l'on ne possède pas de données, il est impossible de mettre en œuvre des projets qui mettent mieux la demande et l'offre en adéquation.

Selon Mme Dekens, Belgacom mène ce type d'étude en profondeur.

Elle précise également que le projet de la carte d'identité électronique était destiné aux niveaux D et C, ce qui signifie que les intéressés avaient obtenu, au maximum, un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur. Le projet 112 était destiné aux niveaux B et C. Pour le moment, il y a 60 personnes ayant réussi l'épreuve et qui souhaitent entamer une formation. Cette formation dure 4,5 mois et entraîne une perte de revenus pour les intéressés. Les entreprises publiques payent en effet mieux que l'administration fédérale, en tout cas pour des catégories professionnelles spécifiques.

Mme de T' Serclaes comprend que la comparaison des rémunérations nettes n'encourage pas les intéressés à participer à un projet, mais elle réplique que l'on peut trouver des solutions d'une autre façon, par exemple par le biais de la fiscalité.

Mme Dekens signale que Belgacom a clairement choisi l'option de ne plus tolérer de nouvelles prépensions. Cela a occasionné un choc parmi le personnel qui doit se faire à cette idée. Aujourd'hui, il reste encore bon nombre de membres du personnel qui ne présentent pas les épreuves pour pouvoir participer aux projets du ministre des entreprises publiques. Ils misent sur le fait qu'une réglementation relative aux prépensions devrait finir par sortir du chapeau. Les syndicats les soutiennent dans cette démarche.

Op dit ogenblik zijn er 617 personen in reconversie bij Belgacom : 70 van hen behoren tot de leeftijdscategorie van 35-40 jaar, 97 tot de leeftijdscategorie van 40-45 jaar en 190 tot de leeftijdscategorie van 45-50 jaar en 186 tot de leeftijdscategorie van 50-55 jaar.

Hiervan zijn er 239 vrouwen en 378 mannen die in reconversie zijn.

Mevrouw de T' Serclaes wenst te weten sedert wanneer deze personen een nieuwe betrekking zoeken. Zij is zeer kritisch ten aanzien van projecten en initiatieven waarvan de effecten niet gemeten worden. Vaak worden er valse verwachtingen geschapen naar de betrokkenen toe.

Mevrouw Dekens repliceert dat, voor wat het e-ID-project en het project 112 betreft, er gestart is met 450 personen in de reconversie, waarvan er slechts 100 zelf bereid waren in één van de twee projecten te stappen.

Mevrouw de T' Serclaes is van oordeel dat het profiel van de 450 personen in de reconversie nader moet worden onderzocht : is er een probleem van opleiding, is er een probleem van motivatie, ...Als men dergelijke gegevens niet heeft, kan men ook geen projecten opstarten die vraag en aanbod beter verzoenen.

Volgens mevrouw Dekens maakt Belgacom wel dergelijke dieptestudies.

Zij wijst er nog op dat het e-ID-project bestemd was voor de niveaus D en C, wat betekent dat de betrokkenen maximaal een diploma van hoger middelbaar onderwijs hebben behaald. Het project 112 was bestemd voor de niveaus B en C. Op dit ogenblik zijn er 60 personen die slaagden in de test en die hun vorming wensen aan te vatten. Deze vorming duurt 4,5 maand en betekent een financieel verlies voor de betrokkenen. De overheidsbedrijven betalen immers beter dan de federale overheid, in elk geval voor specifieke beroeps categorieën.

Mevrouw de T' Serclaes begrijpt dat het vergelijken van nettolonen het niet aantrekkelijk maakt voor de betrokkenen om in een project te stappen, maar zij oppert dat er wellicht gezocht kan worden naar andere manieren om een oplossing te vinden, bijvoorbeeld via de fiscaliteit.

Mevrouw Dekens wijst er nog op dat Belgacom duidelijk de optie heeft genomen om geen prepensioenen meer toe te staan. Dit heeft een schok veroorzaakt bij het personeel en zij moeten echt nog wennen aan deze idee. Vandaag zijn er nog steeds heel wat personeelsleden die zich zelfs niet aanbieden voor de testen om in de projecten van de minister van Overheidsbedrijven te kunnen instappen. Zij gokken erop dat er toch nog een prepensioenregeling uit de bus zou komen. De vakbonden steunen hen daar nog altijd in.

Mme de T' Serclaes reconnaît que, compte tenu du passé, il sera certainement difficile de provoquer un changement de mentalité chez les travailleurs les plus âgés.

Mme Dekens reste cependant persuadée que l'un des éléments cruciaux pour faire passer le cap aux personnes à reconverter est l'offre d'un emploi près de leur domicile.

M. Noreilde aimerait en savoir plus sur la politique du ministre des Entreprises publiques en ce qui concerne les contractuels dans les entreprises publiques.

L'orateur rappelle que le représentant du ministre de la Fonction publique, M. Dupont, a expliqué au groupe de travail que le ministre s'efforce, à terme, de rendre statutaires tous les contractuels (20 % au total) des services administratifs fédéraux.

Il est probable que cette piste est réalisable au niveau des autorités locales ...

Mais M. Noreilde pointe également du doigt la position des contractuels dans les services publics et les entreprises publiques. Il s'agit souvent de jeunes travailleurs qui ont été discriminés dans un certain nombre de domaines, comme les chances de promotion, la constitution de la pension (pas de deuxième pilier), le congé de maternité, ...

M. Noreilde aimerait savoir si le ministre des Entreprises publiques a les mêmes intentions à l'égard des membres du personnel contractuels des entreprises publiques que le ministre de la Fonction publique pour les contractuels des services publics fédéraux.

Mme Dekens explique qu'un service public fédéral a tout intérêt à statutariser à court terme son personnel contractuel. L'employeur doit en effet continuer à payer des cotisations de sécurité sociale patronales qui sont nettement moins importantes que précédemment (de 13,68 à 3,85 %).

Mais à long terme, la charge de pension est nettement plus importante dans ce cas pour l'administration fédérale.

Bien que, dans les entreprises publiques, l'engagement de personnel statutaire soit la règle et l'engagement de contractuels l'exception, elles ont néanmoins vraisemblablement un « accord » avec les représentants syndicaux selon lequel elles engagent essentiellement des contractuels. L'oratrice suppose qu'il existe un deuxième pilier pour les travailleurs contractuels de Belgacom.

À la SNCB, il n'existe aucun deuxième pilier pour les travailleurs contractuels.

Mevrouw de T' Serclaes erkent dat, omwille van het verleden, het wellicht moeilijk zal zijn om nog een mentaliteitsverandering teweeg te brengen bij de oudere werknemers.

Mevrouw Dekens blijft ervan overtuigd dat één van de cruciale elementen om de te reconverteren personen over de brug te halen, het aanbieden van een alternatieve tewerkstelling dicht bij huis is.

De heer Noreilde wenst meer te vernemen over het beleid van de minister van Overheidsbedrijven met betrekking tot de contractuelen in de overheidsbedrijven.

Spreker herinnert eraan dat de vertegenwoordiger van de minister van Ambtenarenzaken, de heer Dupont, in de werkgroep heeft verklaard dat de minister ernaar streeft om op termijn alle contractuelen (20 % op het totaal) in de federale overheidsdiensten statutair te maken.

Blijkbaar is een dergelijke piste ook realiseerbaar bij de lokale overheden ...

Maar de heer Noreilde klaagt wel de positie aan van de contractuelen in de overheidsdiensten en de overheidsbedrijven. Het gaat vaak om jongere werknemers die op een aantal vlakken, zoals promotiekansen, pensioenvorming (geen tweede pijler), zwanerschapverlof, ...worden gediscrimineerd.

De heer Noreilde wenst te vernemen of de minister van Overheidsbedrijven dezelfde plannen heeft met de contractuele personeelsleden in de overheidsbedrijven als de minister van Ambtenarenzaken voor de contractuelen in de federale overheidsdiensten.

Mevrouw Dekens legt uit dat een federale overheidsdienst er op korte termijn belang bij heeft om contractuele personeelsleden te statutariseren. De werkgever moet dan immers patronale sociale zekerheidsbijdragen betalen die veel minder bedragen dan voorheen (van 13,68 naar 3,85 %).

Op lange termijn is er in dat geval echter de zwaardere pensioenlast voor de federale overheid.

Hoewel het bij de overheidsbedrijven nog steeds zo is dat statutair aanwerven de regel is en contractueel aanwerven de uitzondering, hebben zij met de syndicale afgevaardigden blijkbaar een « akkoord » dat zij voornamelijk contractueel werven.

Spreekster vermoedt dat er voor de contractuele werknemers bij Belgacom een tweede pijler bestaat.

Mais Mme Dekens précise qu'à la SNCB on continue à nommer du personnel statutaire.

Elle ajoute que — à l'occasion des dernières négociations avec le secteur non marchand — on a prévu la possibilité d'étendre un deuxième pilier aux contractuels du secteur public. Une réserve est constituée à cet effet.

Cela constitue un précédent important, mais les syndicats restent très réticents parce qu'ils considèrent qu'il s'agit là d'une première étape vers la contractualisation de la fonction publique.

La réserve n'est que le premier pas, car des négociations doivent encore être menées pour le démarrage effectif du fonds pour la totalité de la fonction publique.

Le ministre des Entreprises publiques est certainement favorable à un tel fonds pour les contractuels du secteur public.

M. Noreilde juge qu'on ne peut pas se mettre la tête dans le sable. Tant les administrations locales, que les services fédéraux et les entreprises publiques engagent de plus en plus de contractuels. L'orateur estime que l'on doit, pour le moins, offrir à ces contractuels des perspectives d'avenir au sein de leur environnement de travail. Pour l'orateur, cela signifie non pas que tous les contractuels doivent devenir statutaires, mais qu'eux aussi ont droit à une perspective de carrière et à une pension correcte.

Mme Dekens comprend la position de M. Noreilde mais elle ajoute que le ministre des Entreprises publiques n'a que peu d'impact sur la politique menée en matière de personnel des entreprises publiques en général et concernant les contractuels en particulier. Les entreprises publiques sont autonomes en la matière.

II.B.2. Auditions concernant la problématique de la fin de carrière dans les administrations locales et provinciales

II.B.2.1. M. Mark Suykens, directeur de l'Association des villes et communes de Flandre (VVSG)

a) Exposé introductif

Dans son exposé (1), M. Suykens se concentre surtout sur les pensions du personnel des administrations locales, où il convient de faire une différence

(1) Voir texte en annexe II.B.2.1.1. : « Mark Suykens et Nele De Gols, *Problematiek pensioenen lokale besturen, VVSG* », 10 janvier 2005, doc. Sénat, n° 3-886/2, pp. 145-157.

Bij de NMBS bestaat er voor de contractuele werknemers geen tweede pijler. Maar mevrouw Dekens wijst erop dat er bij de NMBS nog steeds statutair wordt benoemd.

Zij wijst er bovendien op dat — naar aanleiding van de meest recente onderhandelingen met de non-profitsector — de mogelijkheid is voorzien voor het uitbouwen van een tweede pijler voor de contractuelen in de publieke sector. Er wordt een reserve voor aangelegd.

Dit is een belangrijk precedent, maar de vakbonden staan er zeer argwanend tegenover aangezien zij dit beschouwen als een eerste stap naar de contractualisering van het openbaar ambt.

De reserve is slechts de eerste stap, want over de beslissing voor het effectief opstarten van het fonds voor het hele openbaar ambt moeten nog onderhandelingen worden gevoerd.

De minister van Overheidsbedrijven is zeker voorstander van een dergelijk fonds voor de contractuelen in de overheidssector.

De heer Noreilde is van oordeel dat men niet blind moet zijn voor de feiten. Zowel de lokale overheden, de federale overheid als de overheidsbedrijven werven steeds meer contractueel aan. Op zijn minst is spreker van oordeel dat aan deze contractuelen ook toekomstperspectieven moeten geboden worden binnen hun werkomgeving. Dit betekent voor de spreker niet dat alle contractuelen statutair moeten worden maar ook zij hebben recht op een loopbaanperspectief en een behoorlijk pensioen.

Mevrouw Dekens begrijpt de stelling van de heer Noreilde maar voegt eraan toe dat de minister van Overheidsbedrijven weinig impact heeft op het personeelsbeleid van de overheidsbedrijven waar het de contractuelen betreft. De overheidsbedrijven zijn terzake autonoom.

II.B.2. Hoorzittingen betreffende de eindloopbaanproblematiek voor de lokale en de provinciale besturen

II.B.2.1. Hoorzitting met de heer Mark Suykens, directeur van de Vlaamse Vereniging voor Steden en Gemeenten (VVSG)

a) Inleidende uiteenzetting

De heer Suykens concentreert zich in zijn uiteenzetting (1) vooral op de pensioenen van het personeel van de lokale besturen waarbij een onderscheid moet

(1) Zie tekst als bijlage II.B.2.1.1. : Mark Suykens en Nele De Gols, *Problematiek pensioenen lokale besturen, VVSG*, 10 januari 2005, stuk Senaat, nr. 3-886/2, blz. 145-157.

entre les pensions des fonctionnaires nommés définitivement et celles des collaborateurs contractuels.

Il est à noter que les administrations locales possèdent un système de financement propre pour les fonctionnaires statutaires nommés définitivement. Il s'agit d'un système de répartition par lequel les fonctionnaires actuels paient les pensions actuelles par le biais de cotisations sur leur rémunération. Les pensions ne sont donc pas financées par le budget courant des administrations locales.

Dans le secteur des administrations locales, il existe cinq systèmes de financement de la pension, des fonctionnaires nommés définitivement. Premièrement, il y a le système de pension collective des administrations locales. Les administrations qui y adhèrent participaient antérieurement à la Caisse de répartition des pensions communales qui, en 1987, a été transférée du ministère de l'Intérieur à l'ONSSAPL. Ce système de répartition compte le plus grand nombre de membres, à savoir plus de 90 % des communes et également des CPAS et autres institutions locales. Pour garantir le mécanisme de solidarité, l'adhésion est irrévocable. Quelque 65 à 75 % du personnel statutaire des administrations locales relèvent de ce système. Seules les grandes villes n'ont pas adhéré à ce système.

M. Suykens souligne qu'au cours des 10 dernières années, le taux de cotisation sur la masse salariale du personnel statutaire est resté relativement constant; à savoir 27,5 %. La cotisation personnelle des fonctionnaires statutaires s'élève à 7,5 % et celle des employés à 20 %.

Le deuxième système est celui des administrations qui ont adhéré récemment à l'Office national (ONSAPL) fondé par la loi du 6 août 1993, appelée loi Willockx. L'objectif consistait à étendre aux administrations qui n'y participaient pas encore le système de cotisations solidarisé existant. Toutes sortes de mécanismes ont été mis en œuvre pour encourager ces administrations à adhérer. Des réserves du fonds d'allocations familiales, des contributions du pécule de vacances et des cotisations de sécurité sociale ont été utilisées pour financer le système.

Dans une première phase, peu d'administrations y ont adhéré, mais au cours des dernières années, quelques grandes administrations se sont inscrites dans ce deuxième système parce qu'elles s'étaient rendu compte que le financement des pensions de leurs fonctionnaires nommés allait peser très lourd sur leur budget.

Il est réjouissant de constater, affirme l'orateur, que de plus en plus d'administrations souhaitent adhérer au deuxième système. La perspective qu'à l'avenir un

worden gemaakt tussen de pensioenen van de vastbenoemde ambtenaren en die van de contractuele medewerkers.

Opvallend is dat de lokale besturen een eigen financieringsstelsel hebben voor de statutaire vastbenoemde ambtenaren. Het is een repartitiestelsel waarbij de huidige ambtenaren via bijdragen op hun loon, de huidige pensioenen betalen. De pensioenen worden dus niet gefinancierd uit de lopende begroting van de lokale besturen.

In de sector van de lokale besturen bestaan er voor de pensioenen van de vastbenoemde ambtenaren vijf financieringsstelsels. Ten eerste is er het gemeenschappelijk pensioenstelsel van de plaatselijke besturen. Hierbij zijn de besturen aangesloten die oorspronkelijk behoorden tot de Omslagkas van gemeentelijke pensioenen die in 1987 werd overgeheveld van het ministerie van Binnenlandse Zaken naar de RSZPPO. Dit zuiver repartitiestelsel telt het grootste aantal leden namelijk meer dan 90 % van de gemeenten en ook OCMW's en andere lokale instellingen. Om het mechanisme van solidariteit te vrijwaren is de aansluiting uiteraard onherroepelijk. Ongeveer 65 % à 70 % van het statutair personeel van de lokale besturen valt onder dit stelsel. Enkele grotere steden zijn evenwel niet bij dit stelsel aangesloten.

De heer Suykens onderstreept dat de afgelopen 10 jaar de bijdragevoet op de loonmassa van het statutair personeel vrij constant is gebleven; namelijk 27,5 %. De persoonlijke bijdrage van de statutaire ambtenaren bedraagt 7,5 % en die van de werkgevers 20 %.

Het tweede stelsel is dat van de nieuw bij de Rijksdienst (RSZPPO) aangesloten besturen, opgericht door de wet van 6 augustus 1993, de zogenaamde wet-Willockx. Het was de bedoeling het bestaande gesolidariseerde omslagstelsel uit te breiden tot de nog niet aangesloten besturen. Allerlei mechanismen werden opgezet om die besturen aan te sporen zich aan te sluiten. Er werden reservemiddelen van het Kinderbijslagfonds, bijdragen van het vakantiegeld en socialezekerheidsbijdragen aangewend om het stelsel te financieren.

In een eerste fase zijn niet veel besturen toegetreden, maar de afgelopen jaren hebben enkele grote besturen zich bij het tweede stelsel aangesloten omdat ze hadden ingezien dat de financiering van de pensioenen van hun vastbenoemde ambtenaren financieel enorm ging wegen op hun begroting.

Het is verheugend vast te stellen, aldus spreker, dat steeds meer besturen zich bij het tweede stelsel willen aansluiten. Het perspectief dat er in de toekomst een

système communautaire peut être mise en place pour toutes les administrations locales n'est pas illusoire.

Le troisième système rassemble les administrations adhérent à une institution de prévoyance. Les administrations locales concluent, pour le paiement des pensions de leurs membres du personnel nommés, un contrat avec une institution de prévoyance qui gère les pensions collectives de retraite et de survie, par exemple, Ethias, Fortis et d'autres.

Dans le quatrième système, les administrations locales assurent elles-mêmes la gestion de leurs pensions. Ce système perd du terrain dans le sens où de plus en plus administrations locales adhèrent au deuxième ou au troisième système.

Le cinquième système est le Fonds pour les pensions de la police intégrée. Auparavant, les membres du personnel de la police locale étaient intégrés dans les quatre systèmes précités. Lors de la réforme des polices, un système de financement propre a été créé. Un grand nombre de membres du personnel nommés provenant du premier système entrent aujourd'hui dans le cinquième, ce qui entraîne une hémorragie au niveau du premier système.

Après avoir passé en revue les cinq systèmes de pensions, l'orateur fait remarquer que le but est de faire passer le plus possible d'administrations dans le système solidarisé, bien que cela ne soit pas facile, surtout en ce qui concerne les administrations possédant leur propre caisse de pension ou un contrat avec une institution de prévoyance. Les administrations trouvent que le montant des cotisations annuelles qu'elles doivent payer au système solidarisé est trop élevé. Pour faciliter cette évolution, on pense à un fonds de réserve et à d'autres mécanismes.

En résumé, l'orateur constate que la grande majorité des administrations locales — les communes, CPAS, hôpitaux publics, associations de coopération intercommunale — participent au premier système, qu'au cours des dernières années de nombreuses grandes administrations ont adhéré au deuxième système qui ne cesse donc de grandir, que le troisième est le quatrième systèmes deviennent de moins en moins importants et que le cinquième système pour la police intégrée comprend différentes zones de police et est financé séparément.

M. Suykens souligne ensuite la nécessité d'un certain nombre d'interventions pour que l'on puisse continuer à financer les pensions des fonctionnaires nommés. Il examine à présent la chose du point de vue de l'employeur, point de vue avec lequel les travailleurs ne seront pas nécessairement d'accord.

Un certain nombre de problèmes est lié aux réglementations des pensions mêmes. Le système de répartition a des avantages et des inconvénients. L'orateur constate que, par le passé, on n'a pas libéré

gemeenschappelijk stelsel kan komen voor alle lokale besturen is niet denkbeeldig.

Het derde stelsel is dat van de bij een verzorgingsinstelling aangesloten besturen. Lokale besturen sluiten voor de uitbetaling van de pensioenen van hun vastbenoemde personeelsleden een overeenkomst met een verzorgingsinstelling die collectieve rust- en overlevingspensioenen beheert, bijvoorbeeld Ethias, Fortis en andere.

In het vierde stelsel staan de plaatselijke besturen zelf in voor het beheer van hun pensioenen. Dit stelsel boet aan belang in omdat steeds meer plaatselijke besturen overschakelen op het tweede of het derde stelsel.

Het vijfde stelsel is het Fonds voor de pensioenen van de geïntegreerde politie. Voorheen waren de personeelsleden van de lokale politie geïntegreerd in de vier genoemde stelsels. Met de hervorming van de politie werd een eigen financieringsstelsel gecreëerd. Een grote groep vastbenoemde personeelsleden uit het eerste stelsel komt nu dus terecht in het vijfde stelsel, wat toch een aderlating betekent voor het eerste stelsel.

Na dit overzicht van de vijf pensioenstelsels merkt spreker op dat het de bedoeling is zoveel mogelijk besturen over te hevelen naar het gesolidariseerde stelsel, hoewel dat niet eenvoudig is, vooral niet voor de besturen met een eigen pensioenkas of met een contract met een verzorgingsinstelling. De besturen vinden de jaarlijkse bijdragevoeten die ze in het gesolidariseerde stelsel moeten afdragen te hoog. Om de overstap te vergemakkelijken is gedacht aan een reservefonds en andere mechanismen.

Samenvattend stelt spreker vast dat de grote meerderheid van de lokale besturen — gemeenten, OCMW's, openbare ziekenhuizen, intergemeentelijke samenwerkingsverbanden — aangesloten zijn bij het eerste stelsel, dat de voorbije jaren heel wat grote besturen zich hebben aangesloten bij het tweede stelsel dat dus groter wordt, dat het derde en het vierde stelsel steeds minder belangrijk worden en dat het vijfde stelsel voor de geïntegreerde politie verschillende politiezones omvat en apart wordt gefinancierd.

De heer Suykens wijst vervolgens op de noodzaak van een aantal ingrepen om de pensioenen van de vastbenoemde ambtenaren te kunnen blijven financieren. Hij bekijkt de zaak nu vanuit werkgeversstandpunt, een standpunt waarmee de werknemers het niet noodzakelijk eens zullen zijn.

Een aantal problemen houdt verband met de pensioenreglementeringen zelf. Het repartitiestelsel heeft voor- en nadelen. Spreker stelt vast dat in het verleden niet voldoende middelen via collectieve

suffisamment de moyens par la capitalisation collective, afin de tenir compte du nombre croissant de pensionnés. C'est la raison pour laquelle le montant des cotisations sur les salaires menace de s'accroître considérablement au cours des prochaines années.

Certaines solutions ont déjà été avancées, comme l'intégration du fonds de réserve des allocations familiales. Selon M. Suykens, il est important que le système de répartition soit partiellement complété par une constitution collective de réserve, de telle sorte que les fluctuations des besoins de financement puissent être suffisamment prises en compte.

L'orateur constate également que le principe du salaire différé joue des tours aux administrations locales. Si, par exemple, de nouvelles conditions salariales et de travail sont discutées avec les syndicats pour le personnel actuel, les administrations locales devront payer deux fois : d'abord pour l'augmentation des salaires et ensuite pour le principe de la péréquation, même pour les pensions.

D'après l'orateur, il faut oser se poser la question de savoir si l'effet de la péréquation ne devrait pas être édulcoré. Il ne plaide pas pour sa suppression — cela serait pas réaliste — mais il est important d'examiner si l'on peut limiter le maintien de la prospérité des pensions de la fonction publique. De la sorte, on ménagerait un espace budgétaire pour les augmentations salariales nécessaires pour recruter une main-d'œuvre de qualité pour les administrations locales.

M. Suykens souligne également que le principe de l'autonomie communale a incité certaines administrations à se montrer particulièrement généreuses, par exemple, en octroyant des tantièmes favorables ou de très courte carrière. Ceci a un prix très élevé. Un autre élément qui pousse les coûts à la hausse dans le système de pension est le fait que l'administration — et pas seulement les administrations locales — ont autorisé, dans le cadre de la gestion des opportunités d'emploi, que toutes sortes de systèmes de congé et d'absences soient pris en compte pour la pension. Cela entraîne un surcoût, puisque aucune cotisation sur les salaires n'y correspond.

Bref, au cours des 15 dernières années, on a mis en place toute une série de mécanismes qui influencent négativement le financement des pensions et qui, en outre, ont un effet cumulatif. L'orateur précise qu'il faut que nous nous demandions si le système actuel est encore soutenable et si certains mécanismes ne devraient pas être adaptés.

L'orateur constate également que le système de cotisations de l'ONSSAPL génère une série de mécanismes pervers. Ainsi, l'effet sur la pension de plusieurs réorganisations dans le secteur public a été insuffisamment évalué. L'orateur donne deux exemples. Consécutivement à la fusion des communes en 1976, des pensions doivent être payées, dans un certain nombre

kapitalisatie werden vrijgemaakt om het toenemende aantal gepensioneerden op te vangen. Daardoor dreigt de bijdragevoet op de lonen in de komende jaren spectaculair te stijgen.

Er zijn al oplossingen naar voor geschoven, zoals het inschakelen van het reservefonds voor de kinderbijlagen. Volgens de heer Suykens is het belangrijk dat het repartitiestelsel gedeeltelijk wordt aangevuld met collectieve reservevorming, zodat fluctuaties in de financieringsnoden voldoende kunnen worden opgevangen.

Spreker stelt ook vast dat het principe van het uitgesteld loon de lokale besturen parten speelt. Als er bijvoorbeeld met de vakbonden nieuwe loon- en arbeidsvoorwaarden worden afgesproken voor het huidige personeel, moeten de lokale besturen twee keer betalen: eerst voor de loonsverhoging en vervolgens, door het principe van de péréquation, ook voor de pensioenen.

Volgens spreker moet men zich durven afvragen of het effect van de péréquation niet moet worden verzacht. Hij pleit niet voor de afschaffing ervan — dat zou niet realistisch zijn —, maar er moet worden overwogen of de welvaartsvastheid van de overheidspensioenen beperkt kan worden. Op die manier ontstaat er budgettaire ruimte voor loonsverhogingen die nodig zijn om goede krachten te rekruteren voor de lokale besturen.

De heer Suykens wijst er ook op dat het principe van de gemeentelijke autonomie sommige besturen ertoe heeft aangezet om nogal genereus op te treden, bijvoorbeeld door de toekenning van voordelige tantièmes of heel korte loopbanen. Dat heeft een hoge kostprijs. Een ander kostenverhogend element in de pensioenregeling is het feit dat de overheid — en niet enkel de lokale besturen — in het kader van een werkgelegenheidsbeleid hebben toegestaan dat allerlei stelsels van verlof en afwezigheid worden gevalideerd voor de pensioenen. Dat betekent een extra kost, omdat daar geen bijdragen op de lonen tegenover staan.

Kortom, er zijn in de voorbije vijftien jaar een hele reeks mechanismen ingebouwd die de pensioenfinanciering negatief beïnvloeden en die bovendien cumulatief werken. Spreker zegt dat we ons moeten afvragen of het huidige stelsel nog houdbaar is en of sommige mechanismen niet moeten worden bijgestuurd.

Spreker stelt voorts vast dat het omslagstelsel van de RSZPPO een aantal perverse mechanismen genereert. Zo werd het effect van allerlei reorganisaties in de openbare sector op de pensioenen onvoldoende ingeschat. Spreker geeft twee voorbeelden. Ingevolge de fusie van gemeenten in 1976 moeten in een aantal gevallen pensioenen worden uitbetaald waarvoor des-

de cas, alors qu'à l'époque aucune cotisation n'avait été perçue pour la pension. En fait, la solidarité a été étendue sans que des cotisations n'aient été perçues en suffisance. Le même phénomène se produit dans le cas des hôpitaux publics, après une opération de fusion avec des hôpitaux privés. Les pensions en cours des hôpitaux publics doivent continuer à être payées alors qu'aucune cotisation ne peut être prélevée sur une masse salariale correspondante. Le personnel repris relève du système de l'ONSS et seuls des contractuels sont encore en recrutés.

M. Suykens considère les réorganisations comme un problème de décision insidieuse parce qu'ils ne sont pas correctement calculés par rapport à l'ensemble de la situation.

Une autre cause, peut-être plus importante encore, du problème du financement est la chute libre du nombre des fonctionnaires nommés. Dans les administrations locales, le nombre de fonctionnaires contractuels a spectaculairement grimpé au cours des dernières années pour diverses raisons. En 1995, les membres statutaires du personnel comptaient 63 % contre 50 % seulement en 2001. Pour les CPAS, les pourcentages sont encore plus bas. La masse salariale sur laquelle les cotisations doivent être perçues pour payer les pensions des fonctionnaires nommés est de plus en plus réduite. Pour atteindre la même masse budgétaire, la cotisation doit donc être augmentée.

En ce qui concerne les causes du recrutement accru de fonctionnaires contractuels, l'orateur pense, en premier lieu, à l'introduction du système d'interruption de carrière dans les administrations locales. Le personnel qui en fait usage, est remplacé par des collaborateurs contractuels. L'attribution aux communes d'un contingent d'agents contractuels subventionnés (en Flandre: GESCO), a, dans de nombreux cas, pour conséquence que la formation du personnel nommé ne se réalise pas complètement. Il n'est pas possible de prélever une cotisation pour les pensions des fonctionnaires nommés sur les salaires des agents contractuels subventionnés. L'orateur pense également à une série de mesures d'assainissement prises dans les villes et les communes qui ont entraîné le départ du personnel statutaire. Dans les CPAS, la situation est similaire. En vertu de l'article 55 de la loi sur les CPAS, les CPAS peuvent remplacer des membres du personnel nommé pour des missions définies. Les CPAS en ont fait un usage massif. De la sorte, elles ont pu mieux entrer en concurrence avec le secteur privé, ont pu combler plus rapidement les fonctions vacantes, etc. Toutes ces mesures et tous ces mécanismes de subventions des emplois ont eu pour effet que le personnel qui travaille dans les administrations locales se compose de davantage de contractuels que de fonctionnaires nommés, entraînant une distorsion toujours plus grande de la masse salariale. Dans les années 60 et 70, un nombre considérable de membres du personnel sont entrés en service, ce qui a pour conséquence qu'aujourd'hui un nombre considérable d'entre eux prennent leur pension.

tijds geen pensioenbijdragen werden geïnd. In feite wordt de solidariteit uitgebreid zonder dat er voldoende bijdragen tegenover staan. Hetzelfde fenomeen doet zich voor ingevolge de fusieoperatie van de openbare ziekenhuizen met private ziekenhuizen. De lopende pensioenen van de openbare ziekenhuizen moeten verder worden betaald terwijl er geen loonmassa meer tegenover staat waarop een bijdragevoet kan worden geïnd. Het overgenomen personeel valt onder het RSZ-stelsel en er worden alleen nog contractuelen aangeworven.

De heer Suykens ervaart die reorganisaties als een probleem van sluipende besluitvorming omdat ze niet verrekend zijn in het hele verhaal.

Een andere, misschien nog belangrijkere, oorzaak van het financieringsprobleem is het dalend aantal vastbenoemde ambtenaren. In de lokale besturen is het aantal contractuele ambtenaren de jongste jaren om allerlei redenen spectaculair toegenomen. In 1995 bedroeg het aantal statutaire personeelsleden 63 % en in 2001 nog slechts 50 %. Voor de OCMW's gelden nog lagere percentages. De loonmassa waarop de bijdragen moeten worden geïnd om de pensioenen van de vastbenoemden te betalen, wordt steeds kleiner. Om tot dezelfde budgettaire massa te komen, zal de bijdragevoet dus verhoogd moeten worden.

Wat de oorzaken betreft voor het in dienst nemen van meer contractuele ambtenaren, denkt spreker in de eerste plaats aan de invoering van het stelsel van loopbaanonderbreking in de lokale besturen. Het personeel dat daarvan gebruik maakt, wordt vervangen door contractuele medewerkers. De toewijzing aan de gemeenten van een contingent van gesubsidieerde contractuelen (GESCO) heeft in vele gevallen tot gevolg dat de personeelsformatie van de vastbenoemden niet volledig ingevuld raakt. Op de lonen van de gesubsidieerde contractuelen kan echter geen bijdrage voor de pensioenen van de vastbenoemden worden geïnd. Spreker denkt ook aan een reeks saneringsmaatregelen in steden en gemeenten met afvloeiing van statutair personeel als gevolg. In de OCMW's doet zich dezelfde situatie voor. Volgens artikel 55 van de OCMW-wet kunnen de OCMW's vastbenoemde personeelsleden voor bepaalde betrekkingen door contractuelen vervangen. De OCMW's hebben daar massaal gebruik van gemaakt. Zo konden ze de concurrentie met de private sector beter aan, konden openstaande betrekkingen sneller worden ingevuld, enzovoort. Al die maatregelen en subsidiemechanismen voor jobs hebben ertoe geleid dat er in de lokale besturen meer contractuele personeelsleden werken dan vastbenoemden met een steeds grotere scheeftekkings in de loonmassa als gevolg. In de jaren '60 en '70 werden ook enorm veel personeelsleden in dienst genomen, wat tot gevolg heeft dat er nu ook zeer veel met pensioen gaan.

M. Suykens plaide pour une évaluation approfondie au cours des toutes prochaines années de l'ensemble du système de financement des pensions des administrations locales ainsi que pour une batterie de mesures pour résoudre les problèmes. Une mesure par-ci par-là ne pourra certainement pas suffire. En ce qui concerne l'évaluation, davantage de matériel chiffré précis est indispensable.

Il va falloir encourager le monde politique à intervenir dans la réglementation des pensions elle-même. Les systèmes trop généreux du passé ne peuvent être maintenus. Les effets pervers des fusions des hôpitaux publics doivent être compensés. Dans un premier temps, il faut lancer un débat fondamental sur la gestion du personnel des administrations locales en attachant une importance toute particulière aux relations entre les membres du personnel statutaires et contractuels. À titre d'exemple, l'orateur cite un avant-projet de décret communal du gouvernement flamand qui laisse le libre choix aux administrations locales quant au statut de leur personnel. Dans les intercommunales flamandes, la pratique a montré, au cours des 20 dernières années, que ce libre choix entraîne automatiquement l'apparition de plus de contractuels, hypothéquant ainsi le financement des pensions. Dans les intercommunales, le nombre de contractuels s'élève aujourd'hui à 85 %. Selon M. Suykens, la solution à la question des pensions dans les administrations locales ne relève pas exclusivement de la réglementation et du financement des pensions, mais bien plus de leur gestion du personnel.

L'orateur estime qu'il faut réfléchir à un statut juridique uniforme comprenant la totalité du personnel, c'est-à-dire tant pour le personnel contractuel que nommé. Le passage de tous les contractuels au statut de fonctionnaire nommé et budgétairement insoutenable. Un statut uniformisé n'est pas une utopie. L'opération a été réalisée dans d'autres secteurs. Grâce à une réglementation uniformisée, les contractuels de Flandre peuvent aujourd'hui franchir la troisième marche de la carrière de fonctionnaire et le pécule de vacances des fonctionnaires nommés a été sensiblement relevé au niveau de celui des contractuels.

b) Échange de vues

Mme Thijs demande si le Sénat pourrait recommander au gouvernement d'engager dorénavant dans les services publics des statutaires au lieu de contractuels.

M. Suykens répond que cela ne serait certainement pas la première de ses recommandations. Dans toutes leurs enveloppes de revendications, les organisations syndicales reprennent déjà, à tous les niveaux, la statutarisation de tous les contractuels, parmi leurs

De heer Suykens pleit voor een grondige evaluatie in de eerstvolgende jaren van het hele stelsel van de pensioenfinanciering van de lokale besturen en voor een batterij maatregelen om de problemen op te lossen. Een maatregel hier of daar zal immers niet volstaan. Voor die evaluatie is in de eerste plaats wel bijkomend nauwkeurig cijfermateriaal nodig.

Men zal de politieke moed moeten opbrengen om in te grijpen in de pensioenreglementering zelf. De al te genereuze regelingen uit het verleden kunnen niet langer in stand gehouden worden. De perverse effecten van de fusies van de openbare ziekenhuizen moeten worden tegengegaan. Er moet in de eerste plaats een fundamenteel debat worden gevoerd over het personeelsbeleid van de lokale besturen met vooral aandacht voor de verhouding statutaire en contractuele personeelsleden. Spreker haalt het voorbeeld aan van een voorontwerp van gemeentedecreet van de Vlaamse regering, dat de lokale besturen de vrije keuze laat over het statuut van hun personeelsleden. De praktijk in de intercommunales in Vlaanderen de voorbije twintig jaar leert echter dat die vrije keuze neerkomt op steeds meer contractuelen, wat een hypotheek legt op de pensioenfinanciering. Bij de intercommunales loopt het aantal contractuelen vandaag al op tot 85 %. Volgens de heer Suykens ligt de oplossing van het pensioenvraagstuk bij de lokale besturen niet zozeer in de pensioenreglementering en in de pensioenfinanciering zelf, maar veeleer in het personeelsbeleid dat ze willen voeren.

Spreker stelt dat moet worden nagedacht over een eenvormige rechtspositieregeling die de totaliteit van het personeel omvat, zowel voor de huidige contractuelen als de vastbenoemden. Het omschakelen van alle contractuelen naar vastbenoemden is budgettair niet haalbaar. Een eenvormige rechtspositieregeling is overigens geen utopie. Ze werd de voorbije jaren in andere sectoren gerealiseerd. Door een eenvormige regeling kunnen de contractuelen in Vlaanderen nu de derde trap van de functionele loopbaan halen en werd het vakantiegeld van de vastbenoemde ambtenaren geleidelijk verhoogd tot het niveau van dat van de contractuelen.

b) Gedachtewisseling

Mevrouw Thijs vraagt of de Senaat de regering zou kunnen aanbevelen in de openbare besturen voortaan statutairen aan te werven in plaats van contractuelen?

De heer Suykens zegt dat dat zeker niet zijn belangrijkste aanbeveling zou zijn. De vakbondsorganisaties nemen in al hun eisenpakketten, op alle niveaus, als belangrijkste eis de statutarisering van alle contractuelen op. Dat is financieel niet haalbaar en hij

premières exigences. Ce n'est financièrement pas faisable et il ne trouve pas cela souhaitable non plus en raison de la flexibilité de l'organisation du travail. Les administrations locales sont critiques à l'égard de certaines situations statutaires rigides et trouvent que les possibilités de flexibilisation sont encore insuffisantes. Il est nécessaire de réfléchir de manière plus proactive. Le secteur local est demandeur d'un débat ouvert sur une réglementation uniformisée du statut juridique, qui combinerait une série d'acquis du système statutaire et le côté plus flexible du système contractuel. Cette question est complexe pour le secteur public. M. Suykens insiste vraiment pour qu'il soit tenu compte du fait que le nombre de contractuels sur l'ensemble du personnel des administrations locales est spectaculairement plus élevé qu'au niveau supérieur de l'administration. Une opération unique pour la totalité de la fonction publique ne lui semble pas faisable également parce que les administrations locales disposent d'un système de financement propre pour les pensions des statutaires.

La recommandation la plus importante consiste, selon M. Suykens, à convaincre l'administration fédérale ainsi que les trois régions et les administrations locales, de rechercher une diversité de mesures pour rendre la gestion du personnel plus flexible au niveau local au sein d'un système juridique uniforme — mais pas le système statutaire actuel — et aussi mettre sur la bonne voie le financement des pensions. Pour les administrations locales, une solution *sui generis* doit être élaborée afin de donner une réponse aux problèmes spécifiques du secteur.

Comme M. Suykens a évoqué l'autonomie des administrations locales et le fait que certaines administrations ont autorisé le raccourcissement des carrières, la présidente, Mme Geerts, demande s'il est possible de cartographier la diversité au sein des administrations locales.

M. Suykens déclare ne pas disposer d'un inventaire. Néanmoins, l'administration des pensions dispose de ce type de données. En tout cas, il existe des exemples d'administration qui, par le passé, ont accordé des largesses. Ainsi, Ostende et plusieurs communes wallonnes accordent la pension complète après une carrière plus courte.

M. Baret, directeur général de l'administration des pensions, précise que son administration ne possède pas non plus d'inventaire étant donné qu'elle ne traite que les pensions du premier système, c'est-à-dire le système ordinaire des fonctionnaires de l'État.

Cependant, M. Baret fait remarquer que dans certaines communes, 30 ans de service donnent droit à une pension complète.

Mme Thijs demande avec étonnement si elle a bien entendu « 30 ans ».

vindt het ook niet wenselijk omwille van de flexibiliteit van de arbeidsorganisatie. De lokale besturen hebben kritiek op sommige rigide statutaire situaties en vinden de aangeboden flexibiliseringsmogelijkheden nog onvoldoende. Er moet proactiever worden nagedacht. De lokale sector is vragende partij voor een open debat over een eenvormige rechtspositieregeling die een aantal verworvenheden van het statutaire stelsel combineert met een aantal voordelen van het meer flexibele contractuele stelsel. Deze kwestie ligt moeilijk voor de openbare sector. De heer Suykens beklemtoont echter te beseffen dat het aandeel van de contractuelen in het totale personeelsbestand bij de lokale besturen spectaculair hoger ligt dan bij de hogere bestuursniveaus. Een eenvormige operatie voor het hele openbaar ambt, lijkt hem niet doenbaar, ook al niet omdat de lokale besturen over een eigen financieringsstelsel beschikken voor de pensioenen van de statutairen.

De belangrijkste aanbeveling is volgens de heer Suykens dan ook dat de federale overheid, samen met de drie gewesten en de lokale besturen, zou zoeken naar een diversiteit van maatregelen om én het personeelsbeleid op lokaal niveau te flexibiliseren binnen een eenvormig rechtspositiestelsel — maar daarom niet het huidige statutaire stelsel — én de pensioenfinanciering in goede banen te leiden. Voor de lokale besturen moet een *sui generis*-oplossing worden uitgewerkt die een antwoord biedt op de specifieke problemen van de sector.

Omdat de heer Suykens gewezen heeft op de autonomie van de lokale besturen en op het feit dat sommige besturen een kortere loopbaan hebben toegestaan, vraagt de voorzitter, mevrouw Geerts, of de diversiteit binnen de lokale besturen in beeld kan worden gebracht.

De heer Suykens zegt zelf over geen inventaris te beschikken. Wellicht beschikt de administratie voor de Pensioenen wel over dergelijke gegevens. In ieder geval bestaan er voorbeelden van besturen die in het verleden veel vrijgeviger zijn geweest. Zo kennen Oostende en een aantal Waalse gemeenten een kortere loopbaan toe om het volledige pensioen te garanderen.

De heer Baret, directeur-generaal van de administratie der Pensioenen, stelt dat zijn administratie ook niet over een inventaris beschikt aangezien zij enkel de pensioenen van het eerste stelsel, het gewone stelsel van de rijksambtenaren, behandelt.

Wel merkt de heer Baret op dat men in sommige gemeenten na dertig jaar dienst recht had op een volledig pensioen.

Mevrouw Thijs vraagt verbaasd of ze wel degelijk « dertig jaar » heeft gehoord.

M. Baret confirme qu'en effet de tels systèmes extrêmes ont existé, de même que des tantièmes très favorables. Il précise cependant que ce type d'arrangement appartient aujourd'hui au passé. L'autonomie communale dans le domaine de la législation sur les pensions est sérieusement réduite. De nombreuses règles en matière de minima et de maxima sont à présent obligatoires pour tout le secteur public, et donc également pour les administrations locales. Les autorités locales continuent à jouir d'une certaine liberté dans le domaine des tantièmes, mais ceci n'est valable que pour les personnes qui sont entrées en service avant une certaine date. À Ostende, un tel système favorable existe toujours, mais la plupart des communes suivent le système qui s'applique aux fonctionnaires de l'État.

La présidente demande s'il est possible d'avoir un aperçu de cette réglementation en effet surprenante.

M. Baret communiquera au groupe de travail une note de la réunion du 8 septembre 1993 (1).

Selon ce que l'on a pu entendre, il existerait un grand nombre de systèmes en matière de congés, etc. permettant aux personnes de se constituer des droits à la pension, sans que pour autant des cotisations ne soient payées : la présidente demande si M. Baret a une idée quelconque du montant des recettes soustraites de cette manière.

M. Baret répond qu'il ne peut donner aucun chiffre global. Il n'est pas seulement nécessaire de disposer de matériel chiffré sur l'évolution générale et future du taux de cotisation, mais également sur le phénomène abordé par la présidente. L'administration est en effet au courant de ces phénomènes, mais ne dispose pas de matériel chiffré et fiable. Il évoque notamment l'exemple d'un fonctionnaire contractuel qui, après 20 ans de service, a été nommé à un statut fixe de façon à disposer des droits à la pension complète, alors qu'il n'avait pas payé, pendant sa carrière, la cotisation de 27,5 % due par les fonctionnaires statutaires, mais bien celle de 16,36 % que paient les fonctionnaires contractuels. Des phénomènes semblables ont été constatés, mais aucun matériel chiffré fiable n'est disponible sur l'impact financier exact de ce phénomène. De même, le véritable coût de la distorsion provoquée par les fusions des communes et l'opération de fusion des hôpitaux publics, reste inconnu.

M. Baret estime par conséquent que la collecte de matériel chiffré exact est aujourd'hui une priorité.

La présidente conclut que la demande de matériel chiffré exact peut-être l'une des recommandations du groupe de travail.

(1) Voir note en annexe II.B.2.1.2, doc. Sénat, n° 3-886/2, pp. 158-164.

De heer Baret bevestigt dat er inderdaad dergelijke extreme systemen bestonden, evenals zeer voordelige tantièmes. Wel wijst hij erop dat dergelijke regelingen nu tot het verleden behoren. De gemeentelijke autonomie op het vlak van de pensioenwetgeving is sterk ingeperkt. Heel wat regels inzake minima en maxima zijn nu verplichtend gemaakt voor heel de openbare sector, dus ook voor de lokale besturen. De lokale overheden genieten wel nog vrijheid op het vlak van de tantièmes, maar die gelden alleen nog voor personen die vóór een bepaalde datum in dienst zijn getreden. In Oostende bestaat een dergelijk voordelig systeem nog, maar de meeste gemeenten volgen het systeem dat geldt voor de rijksambtenaren.

De voorzitter vraagt of het mogelijk is een overzicht te krijgen van die weliswaar uitdovende regelingen.

De heer Baret maakt na de vergadering een nota dd. 8 september 1993 aan de werkgroep over (1).

Omdat gezegd werd dat er heel wat stelsels inzake verlof en dergelijke bestaan, waarbij personen pensioenrechten opbouwen, maar waarvoor geen bijdragen werden betaald, vraagt de voorzitter of de heer Baret er enig idee van heeft hoeveel inkomsten op die wijze worden gederfd.

De heer Baret antwoordt dat hij geen globale cijfers kan geven. Er is niet alleen nood aan cijfermateriaal over de algemene toekomstige evolutie van de bijdragevoet, maar ook over het fenomeen waarover de voorzitter het had. De administratie neemt inderdaad enkele fenomenen waar, maar beschikt niet over hard cijfermateriaal. Zo verwijst hij naar het voorbeeld van een contractuele ambtenaar die na twintig jaar dienst alsnog werd benoemd in het vaste statuut zodat hij volledige pensioenrechten kreeg, hoewel hij tijdens zijn loopbaan niet de 27,5 % van de statutaire ambtenaren heeft bijgedragen, alleen de 16,36 % die de contractuele ambtenaren bijdragen. Dergelijke fenomenen worden vastgesteld, maar er is geen hard cijfermateriaal beschikbaar over de exacte financiële impact ervan. Ook de werkelijke kostprijs van de scheeffrekking veroorzaakt door de gemeentefusies en de fusieoperatie van de openbare ziekenhuizen, is onbekend.

De heer Baret meent dan ook dat de vergaring van exact cijfermateriaal nu een prioriteit moet zijn.

De voorzitter concludeert dat de vraag naar exact cijfermateriaal één van de aanbevelingen van de werkgroep kan zijn.

(1) Zie nota als bijlage II.B.2.1.2, stuk Senaat, nr. 3-886/2, blz. 158-164.

M. Noreilde demande s'il tire une conclusion correcte en disant qu'aujourd'hui qu'il est impossible de donner une réponse définitive sur la possibilité de payer les pensions.

M. Suykens répond que tant l'administration des pensions que les institutions de prévoyance comme Ethias et l'ONSSAPL ont, ces dernières années, fait des pronostics à différents niveaux. Ces pronostics se basent en fait sur des données chiffrées partielles dont personne ne sait si elles sont correctes. Ces chiffres dessinaient des tendances; les chiffres corrects ne pourraient que rendre la tendance plus claire et plus explicite. Selon lui, il est déjà évident que le taux de cotisation augmentera de 27,5 % à 35, 36, 37, voire 38 % sur la structure de carrière. On ne peut ignorer qu'il y a un réel problème, la seule chose qui manque est le matériel chiffré exact qui est, selon M. Suykens, indispensable pour les éventuelles interventions.

La présidente déclare qu'un orateur a cité comme pronostic de taux de cotisation 50 %.

D'après M. Suykens, ce pourcentage n'est pas vraiment surprenant. Certaines administrations possédant leur propre caisse de pension ou qui ont conclu un contrat avec une institution de prévoyance sont déjà aujourd'hui à 40 %, 45 % ou 55 %. Les 27,5 % du premier système représentent en fait une situation de luxe.

Mme Zrihen demande s'il y a un lieu où les différentes Unions des villes et des communes peuvent aborder cette problématique.

M. Suykens déclare que le comité de gestion de l'ONSSAPL s'est constitué en forum de discussion, mais il a compris que le ministre des Pensions, M. Tobback a l'intention de créer une commission pour traiter de la manière la plus large possible la problématique des pensions. Différents experts provenant des villes et communes seront invités à faire partie du groupe de travail et à réaliser un travail préparatoire au cours des prochains mois.

M. Willems, directeur de la Cellule Stratégique du ministre des Pensions, répond par l'affirmative. Une commission spéciale a été installée à la fin du mois de janvier pour discuter des différentes problématiques relatives aux pensions communales. Elle ne s'est encore réunie qu'une fois. La prochaine réunion est programmée pour le mois de mars. Cette commission, dotée de larges compétences, pourra éventuellement se faire assister par des experts pour régler tous les problèmes qui viennent d'être évoqués. M. Willems ajoute que l'on compte beaucoup sur cette commission pour avancer dans la délicate problématique des pensions des pouvoirs locaux.

Mme Zrihen demande si des délais ont été fixés pour aboutir.

De heer Noreilde vraagt of hij een juiste conclusie trekt met de stelling dat vandaag geen uitsluitsel kan worden gegeven over de betaalbaarheid van de pensioenen.

De heer Suykens antwoordt dat zowel de administratie voor de pensioenen als voorzorginstellingen als Ethias en de RSZPPO de afgelopen jaren over de verschillende niveaus prognoses hebben gemaakt. Die prognoses zijn echter gebaseerd op partiële cijfergegevens, waarvan niemand weet of ze correct zijn. De cijfers geven echter wel trends weer; de correcte cijfers kunnen die trends alleen wat duidelijker en explicieter maken. Zo is het volgens hem nu al duidelijk dat de bijdragevoet zal stijgen van 27,5 % naar 35, 36, 37 of zelfs 38 % op de loopbaanstructuur. Er kan niet worden ontkend dat er een reëel probleem is, alleen ontbreekt het exacte cijfermateriaal en dat is volgens de heer Suykens nochtans onontbeerlijk voor eventuele ingrepen.

De voorzitter zegt dat een spreker als prognose een bijdragevoet van 50 % noemde.

Volgens de heer Suykens is dat percentage niet echt verwonderlijk. Sommige besturen met een eigen pensioenkas of met een contract met een voorzorginstelling zitten nu al aan 40 %, 45 % of 55 %. De 27,5 % bijdragevoet in het eerste stelsel is in feite een luxesituatie.

Mevrouw Zrihen vraagt of er een plaats is waar de Verenigingen van Steden en Gemeenten die problematiek kunnen bespreken.

De heer Suykens zegt dat het beheerscomité van RSZPPO al een gespreksforum is, maar hij heeft begrepen dat de minister van Pensioenen, de heer Tobback, een commissie zal oprichten om de pensioenproblematiek zo ruim mogelijk te behandelen. Diverse deskundigen uit steden en gemeenten zijn aangesproken om deel te nemen aan de werkgroep en in de komende maanden voorbereidend werk te doen.

De heer Willems, directeur van de Strategische Cel van de minister van Pensioenen, antwoordt bevestigend. Eind januari is een bijzondere commissie geïnstalleerd om de hele problematiek rond de gemeentelijke pensioenen te bespreken. Ze is nog maar eenmaal samengekomen. De volgende vergadering is voor maart gepland. Die commissie heeft een ruime bevoegdheid en kan zich eventueel door deskundigen laten bijstaan om alle problemen te regelen die zopas vermeld werden. De heer Willems voegt eraan toe dat men hard op die commissie rekent om vooruitgang te boeken in de delicate problematiek van de pensioenen van de plaatselijke overheden.

Mevrouw Zrihen vraagt of er een tijdspad is vastgelegd om tot resultaten te komen.

M. Willems répond que la commission est chargée de recenser l'ensemble des problèmes, de déterminer des priorités et de proposer des solutions au ministre. La plupart de ces problèmes doivent être débattus au comité technique de l'ONSS-APL. Ils devront aussi passer au comité de gestion puisque se pose une question d'autonomie communale.

*
* *

Dans une lettre datée du 28 février 2005, l'Union des villes et communes de Wallonie se ralliait au texte de l'exposé de M. Mark Suykens, directeur de la VVSG (1).

II.B.2.2. M. Jan Gysen, administrateur général, et M. Nicolas Jeurissen, administrateur général adjoint, ONSSAPL

a) *Exposé introductif*

M. Gysen présente l'ONSSAPL comme une petite institution parastatale née d'un ancien fonds d'allocations familiales spéciales. Ce service a été fondé en 1952 sur base de l'initiative parlementaire en vue de regrouper les fonds d'allocations familiales provinciaux de l'époque au niveau national, entre-temps devenu fédéral.

En 1986, l'institution a reçu un nouveau nom et est devenue l'ONSS, qui, outre l'encaissement des cotisations des allocations familiales et le paiement des allocations familiales, s'est vu chargée d'autres missions de sécurité sociale pour les mêmes employeurs, à savoir les communes, les CPAS, les intercommunales et les provinces. En 1987, la caisse de répartition des pensions communales a été transférée du ministère de l'Intérieur à l'ONSSAPL. En 1973, à la demande des syndicats, un service social collectif a été créé.

Aujourd'hui, l'institution est active dans quatre domaines administratifs. Pour le paiement des allocations familiales et pour le paiement trimestriel des cotisations de sécurité sociale, les communes sont obligées par la loi à adhérer à l'ONSSAPL. L'adhésion au service social collectif s'effectue sur la base volontaire. Cela vaut aussi pour le régime des pensions. Toute ville ou commune peut donc posséder un système propre de répartition ou de calcul des pensions.

(1) Voir lettre en annexe II.B.2.1.3, doc. Sénat, n° 3-886/2, p. 165.

De heer Willems antwoordt dat de commissie als taak heeft gekregen alle problemen op te tekenen, de prioriteiten vast te leggen en aan de minister oplossingen voor te stellen. De meeste van die problemen moeten in het technisch comité van de RSZ-PPO worden besproken. Ze moeten ook voor het beheerscomité komen, omdat er een probleem van gemeentelijke autonomie bestaat.

*
* *

In haar schrijven van 28 februari 2005 sloot de *Union des Villes et Communes de Wallonie* zich aan bij de tekst van de uiteenzetting van de heer Mark Suykens, directeur van VVSG (1).

II.B.2.2. De heer Jan Gysen, administrateur-generaal, en de heer Nicolas Jeurissen, adjunct-administrateur-generaal, RSZPPO

a) *Inleidende uiteenzetting*

De heer Gysen introduceert de RSZPPO als een kleine parastatale instelling die gegroeid is uit een vroeger bijzonder kinderbijslagfonds. De dienst is in 1952 opgericht op basis van een parlementair initiatief om de toenmalige provinciale kinderbijslagfondsen te groeperen op nationaal, thans federaal niveau.

In 1986 kreeg de instelling een andere naam en werd de RSZ, naast het innen van de bijdragen voor de kinderbijslag en het betalen van de kinderbijslag, ook belast met andere taken van sociale zekerheid van dezelfde werkgevers, namelijk de gemeenten, de OCMW's, de intercommunales en de provincies. In 1987 werd de omslagkas van de gemeentelijke pensioenen overgeheveld van het ministerie van Binnenlandse Zaken naar de RSZPPO. In 1973 werd, op vraag van de vakbonden, een gemeenschappelijke sociale dienst opgericht.

De instelling is vandaag actief op vier beleidsdomeinen. Voor de betaling van de kinderbijslag en voor de driemaandelijke betaling van de bijdragen voor sociale zekerheid zijn de gemeenten wettelijk verplicht zich aan te sluiten bij de RSZPPO. Toetreding tot de gemeenschappelijke sociale dienst gebeurt op vrijwillige basis. Dat geldt ook voor de pensioenregeling. Een stad of een gemeente kan dus een eigen omslagstelsel of pensioenrekening hebben.

(1) Zie brief als bijlage II.B.2.1.3, stuk Senaat, nr. 3-886/2, blz. 165.

À l'heure actuelle, quelque 1 000 administrations participent au service social collectif. Initialement, il s'agissait essentiellement de services sociaux de petites communes, mais ces dernières années, de plus en plus de grandes communes y ont adhéré. Elles considèrent cette participation comme une forme d'*outsourcing*.

Lors du transfert de la caisse de répartition des pensions communales, quelque 90 % des communes y participaient. Il s'agissait pour la plupart de petites et de moyennes communes et aujourd'hui encore, peu de grandes villes sont membres du financement collectif. Ainsi, souligne M. Gysen, si les communes membres comptent bien pour 90 % des administrations, 40 % seulement des membres du personnel statutaire sont représentés. Lorsque à l'ONSSAPL, on évoque la problématique des pensions, on pense évidemment aux fonctionnaires statutaires. L'institution perçoit les cotisations du personnel contractuel, mais les 16,36 % représentant les cotisations du personnel et de l'employeur sont transférées ensemble à l'administration des pensions.

L'orateur fait référence à la loi du 6 août 1993 portant modification de la législation des villes et communes en matière de pensions, qui a introduit quelques modifications fondamentales.

La première de ces modifications concerne la possibilité d'adhésion. Avant 1993, la ville qui souhaitait adhérer au système communautaire de pension devait payer la cotisation en vigueur à ce moment-là, mais elle restait financièrement responsable de la totalité de la charge des pensions que la ville avait au moment de son adhésion. Une ville comme Anvers, où la charge des pensions représentait 50 % de la charge salariale, aurait ainsi, dès le premier jour de son adhésion, payé 27,5 % de cotisation tout en restant responsable de l'ensemble de la charge des pensions. L'adhésion au système aurait fait passer la charge des pensions de la ville à 77,5 % de la masse salariale du personnel actif. Il n'y a donc rien d'étonnant, selon M. Gysen, qu'aucune ville n'ait adhéré au financement collectif.

En vertu de la loi de 1993, la ville qui accède au système continue à payer le taux de cotisation en vigueur, mais la charge des pensions est soulagée par la reprise d'une partie des pensions existantes à concurrence des cotisations payées au cours de la première année d'adhésion.

La ville d'Anvers a rejoint le système le 1^{er} janvier 2005; elle paye le pourcentage de cotisations en vigueur de 27,5 % mais sa charge de pensions est en partie reprise, à commencer par les pensions les plus récentes. Au moment de l'adhésion, l'opération est parfaitement neutre mais cela peut changer ultérieurement. Si la charge des pensions d'une ville augmente de manière plus importante que le groupe global auquel elle adhère, elle y trouve un avantage.

Op dit ogenblik zijn ongeveer duizend besturen bij de gemeenschappelijke sociale dienst aangesloten. Aanvankelijk ging het vooral om de sociale dienst van kleine besturen, maar de jongste jaren zijn steeds meer grote gemeenten toegetreden. Zij beschouwen dit lidmaatschap als een vorm van *outsourcing*.

Bij de overname van de omslagkas van de gemeentelijke pensioenen was ongeveer 90 % van de besturen aangesloten. Het ging echter vooral om kleine en middelgrote gemeenten en er zijn nog steeds weinig grote steden aangesloten bij de gemeenschappelijke financiering. Zo onderstreept de heer Gysen dat de aangesloten gemeenten wel 90 % van de besturen vertegenwoordigden, maar slechts 40 % van de statutaire personeelsleden. Als men het in de RSZPPO heeft over de pensioenproblematiek, denkt men natuurlijk aan de statutaire ambtenaren. De instelling int de bijdragen van de contractuele personeelsleden, maar de 16,36 % bijdragen van personeel en werkgever samen wordt overgedragen aan de administratie der Pensioenen.

Spreeker herinnert aan de wet van 6 augustus 1993 tot wijziging van de pensioenwetgeving van de steden en gemeenten die een aantal fundamentele wijzigingen heeft ingevoerd.

Een eerste wijziging betreft de mogelijkheid tot aansluiting. Vóór 1993 moest een stad die wenste toe te treden tot het gemeenschappelijk pensioenstelsel de bijdrage betalen die op dat ogenblik van toepassing was en bleef ze financieel verantwoordelijk voor de totaliteit van de pensioenlast die de stad had op het moment van de toetreding. Een stad als Antwerpen, waar de pensioenlast 50 % van de loonlast vertegenwoordigde, zou vanaf de eerste dag van aansluiting 27,5 % bijdragen betalen en tevens verantwoordelijk blijven voor de totale pensioenlast. Toetreding tot het stelsel zou de pensioenlast van de stad hebben doen toenemen tot 77,5 % van de loonmassa van het actieve personeel. Geen wonder, aldus de heer Gysen, dat geen enkele stad tot de gemeenschappelijke financiering toetrad.

Met de wet van 1993 blijft de stad die toetreedt het vigerende bijdragepercentage betalen, maar wordt de pensioenlast verlicht door de overname van een gedeelte van de bestaande pensioenen ten belope van de bijdragen die worden betaald in het eerste jaar van aansluiting.

De stad Antwerpen heeft zich aangesloten op 1 januari 2005; ze betaalt het vigerende bijdragepercentage van 27,5 %, maar haar pensioenlast wordt gedeeltelijk overgenomen, te beginnen met de meest recente pensioenen. Op het ogenblik van de toetreding gaat het om een volstrekt neutrale operatie, maar dat kan nadien veranderen. Als de pensioenlast van een stad sterker zou toenemen dan de globale groep waar ze toetreedt, heeft ze er voordeel bij.

Une deuxième intervention importante de la loi de 1993 est la création de quatre systèmes de pensions, également appelés pools. Le pool 1 est le système par lequel les communes étaient initialement membres de la caisse de répartition des pensions communales. Le pool 2 est le pool des administrations ayant adhéré à l'Office national après 1993. Le pool 3 est le système des administrations ayant un contrat avec une institution de prévoyance. Le pool 4 est le système des administrations possédant leur propre caisse de pension. Ces dernières ne souhaitent pas d'amalgame et ne font pas appel à la solidarité. Il s'agit pour la plupart d'intercommunales, notamment dans le secteur de l'électricité, qui assument bien plus d'obligations en matière de pensions et accordent bien plus d'avantages qu'il n'est d'usage dans les communes ou les CPAS.

Pour terminer, M. Gysen précise qu'en 2003, à la suite de la réforme des polices, on a créé le pool 5, ou fonds de pension de la police intégrée (1).

Le fonds d'égalisation, renforcé par une cotisation de 13,07% sur le pécule de vacances de tous les membres du personnel a également été créé par la loi de 1993.

Une autre modification importante concernait les bonus sur les réserves des allocations familiales. Entre 1987 et 1993, ces bonus se sont simplement accumulés. Après 1993, les bonus annuels du fonds d'allocations familiales et les bonus générés par des placements de fonds ont reçu une destination légale : ils ont été attribués aux fonds qui optaient pour le financement collectif. M. Gysen regrette que la répartition de ces bonus et intérêts ait également profité au pool 3, c'est-à-dire au système des administrations ayant un contrat avec une institution de prévoyance. Le fait d'octroyer des montants acquis au sein d'un système collectif à des administrations individuelles est une option que l'orateur a du mal à accepter. Il estime en outre que le ministre compétent de l'époque a adapté sa vision à cet égard.

L'orateur évoque ensuite la problématique du financement du secteur. Le rapport statutaires/contractuels est problématique (2). Si la charge des pensions d'un système collectif s'élève à 18 milliards de francs belges, une cotisation de 27,5% sur la masse salariale, soit une cotisation patronale de 20% et une cotisation personnelle de 7,5%, doit suffire à son maintien. Si réellement le nombre de fonctionnaires statutaires actifs dans les communes doit être diminué de moitié, les cotisations ne peuvent continuer à garantir le financement.

(1) À l'annexe II.B.2.2.1, le lecteur trouvera un diagramme en forme de tarte qui illustre la situation pour 2003 du nombre de fonctionnaires (statutaires) par système de pension, doc. Sénat, n° 3-886/2, p. 166.

(2) Voir, à titre d'illustration, l'annexe II.B.2.2.2.a-c, doc. Sénat, n° 3-886/2, pp. 166-167.

Een tweede belangrijke ingreep van de wet van 1993 is de oprichting van vier pensioenstelsels, ook pools genoemd. Pool 1 is het stelsel van de gemeenten die oorspronkelijk aangesloten waren bij de omslagkas van gemeentelijke pensioenen. Pool 2 is de pool van de na 1993 bij de Rijksdienst aangesloten besturen. Pool 3 is het stelsel van de bij een verzorgingsinstelling aangesloten besturen. Pool 4 is het stelsel van de besturen met een eigen pensioenkas. Zij wensen geen inmenging en doen geen beroep op solidariteit. Het gaat vooral om intercommunales onder meer in de elektriciteitssector die veel meer pensioenverplichtingen op zich nemen en veel meer voordelen toekennen dan traditioneel in gemeenten of OCMW's het geval is.

Om het plaatje rond te maken, wijst de heer Gysen er nog op dat er in 2003, naar aanleiding van de politiehervorming, een Pool 5 werd opgericht, m. n. het Pensioenfonds van de Geïntegreerde Politie (1).

Het egalisatiefonds dat gestijfd wordt via een bijdrage van 13,07% op het vakantiegeld van al de personeelsleden werd eveneens door de wet van 1993 opgericht.

Een andere belangrijke ingreep had betrekking op de boni in de kinderbijslagreserve. Van 1987 tot 1993 werden die boni gewoon gecumuleerd. Na 1993 kregen de jaarlijkse boni in het kinderbijslagfonds en de boni uit de belegging van gelden een wettelijke bestemming; ze worden toegewezen aan de fondsen die voor gemeenschappelijke financiering opteren. De heer Gysen betreurt dat de verdeling van die boni en intresten ook werd toegewezen aan pool 3, met name het stelsel van de bij een verzorgingsinstelling aangesloten besturen. Gelden die binnen het stelsel gemeenschappelijk zijn verworven, toewijzen aan individuele besturen is een optie die hij moeilijk kan delen. Hij meent overigens dat de toenmalig bevoegde minister zijn visie daaromtrent heeft bijgestuurd.

Spreker gaat vervolgens in op de problematiek van de financiering in de sector. De verhouding statutairen — contractuelen is problematisch (2). Als de pensioenlast van een gemeenschappelijk stelsel 18 miljard Belgische franken bedraagt, zou een bijdrage van 27,5% op de loonmassa, 20% patronale bijdrage en 7,5% persoonlijke bijdrage, volstaan om dat op te halen. Als echter het aantal actieve statutaire ambtenaren in de gemeenten zou worden gehalveerd, kan die bijdrage de financiering niet meer waarborgen.

(1) In bijlage II.B.2.2.1. vindt de lezer een taartdiagram dat de toestand weergeeft voor 2003 van het aantal (statutaire) ambtenaren per pensioenstelsel, stuk Senaat, nr. 3-886/2, blz. 166.

(2) Zie ter illustratie de bijlage II.B.2.2.2.a-c, stuk Senaat, nr. 3-886/2, blz. 166-167.

La masse salariale des fonctionnaires statutaires est en effet la seule source de financement de l'actuelle charge de pension. Il sera nécessaire de combattre un certain nombre de phénomènes pervers, mais les instruments légaux manquent actuellement. Ainsi, il est imaginable qu'un certain nombre de communes nomment à titre définitif des fonctionnaires contractuels quelques années avant l'âge de la pension, de sorte qu'ils perçoivent la pension des fonctionnaires nommés. L'autonomie communale entre ici en jeu, mais l'orateur estime que l'on peut y faire obstacle vu les charges supplémentaires que cela entraîne. La cotisation sociale pour les contractuels est en effet de 16,36 % contre 27,50 % pour les statutaires. Il manque donc une partie du financement, qui, à terme, peut s'avérer considérable. Il plaide pour le développement d'un mécanisme permettant de récupérer auprès des communes le financement manquant.

En outre, la fusion des communes a soulevé un gros problème qui n'a pas été réglé. Une grande ville qui n'a jamais adhéré au financement communautaire mais a fusionné avec des communes qui, elles, y avaient adhéré, doit payer des cotisations pour les membres du personnel de ces dernières, tant qu'ils sont en service actif. À leur pension, les anciennes communes doivent payer ensemble les pensions de ces personnes. Il faut également trouver une solution à ce problème. L'ONSSAPL ne peut prendre aucune initiative dans ce domaine. L'orateur fait remarquer que les pierres d'achoppement citées sont bien connues de même que leur prix. Il insiste pour que soit prise une initiative législative.

La fusion des hôpitaux a également entraîné des conséquences. Les CPAS qui gèrent un hôpital s'en défont et les laissent fusionner parfois avec des hôpitaux privés. L'orateur admet que la recherche d'une nouvelle structure pour fonctionner sur une base financière plus saine est un objectif louable, mais il fait remarquer que la charge des pensions du passé est rejetée sur les CPAS. Les CPAS mettent leur personnel statutaire à disposition de la nouvelle structure, mais elles doivent entre-temps continuer à payer les cotisations sociales. Et, dans ce cas également, la base de financement des pensions est la masse salariale des membres actifs du personnel ! À l'heure actuelle, selon l'orateur, le déraillement ne s'est pas encore produit, mais étant donné qu'aucune nomination n'intervient dans la nouvelle structure, il craint fort qu'à très court terme, les charges financières ne s'inversent.

Un dernier problème concerne la réforme des polices : les policiers communaux qui ont pris leur retraite avant cette réforme resteront à charge des régimes du secteur local, sans cotisation de pension des policiers actifs. Le fonds de pension de la police intégrée accordera aux pools respectifs des ristournes insuffisantes, qui se réduiront d'année en année pour disparaître à terme.

De loonmassa van de statutaire ambtenaren is immers de enige financieringsbron voor de huidige pensioenlast. Een aantal perverse fenomenen moeten worden bestreden, maar de wettelijke instrumenten daarvoor ontbreken. Zo is het denkbaar dat een aantal gemeenten contractuele ambtenaren een aantal jaren vóór hun pensioenleeftijd vast benoemen, zodat zij het pensioen van vastbenoemde ambtenaren krijgen. Hier speelt uiteraard de gemeentelijke autonomie, maar spreker vindt dat daar wel iets mag tegenover staan gelet op de bijkomende lasten die dat toch met zich brengt. De sociale bijdrage voor contractuelen bedraagt immers 16,36 % tegenover 27,50 % voor statutairen. Er ontbreekt dus een stuk financiering, wat op termijn erg kan oplopen. Hij pleit voor de ontwikkeling van een mechanisme om die gemiste financiering van de gemeenten terug te vorderen.

Met de fusie van gemeenten is daarenboven nog een groot probleem gerezen dat niet werd geregeld. Een grote stad die nooit is toegetreden tot de gemeenschappelijke financiering, maar fuseerde met gemeenten die wel zijn toegetreden, moet voor de personeelsleden van die deelgemeenten bijdragen betalen zolang ze in actieve dienst zijn. Bij pensionering moeten de deelgemeenten samen betalen voor de pensioenen van die mensen. Ook voor dit probleem moet een oplossing worden gezocht. De RSZPPO kan terzake geen initiatief nemen. Spreker merkt op dat genoemde knelpunten genoeg gekend zijn en dat ook het kostenplaatje werd berekend. Hij dringt aan op een wetgevend initiatief.

Ook de fusie van ziekenhuizen heeft een en ander teweeggebracht. De OCMW's die een ziekenhuis beheren, stoten die nu af en laten ze fuseren, zelfs met private ziekenhuizen. Spreker erkent dat zoeken naar een nieuwe structuur om op een gezondere financiële basis te kunnen werken een achtenswaardige doelstelling is, maar merkt op dat de pensioenlast van het verleden wel op de OCMW's wordt afgeschoven. De OCMW's stellen hun statutaire personeelsleden ter beschikking van de nieuwe structuur, maar moeten er ondertussen wel de sociale bijdragen voor betalen. En ook hier is de financieringsbasis de loonmassa van de actieve personeelsleden ! Spreker zegt dat een en ander nog niet is ontspoord, maar aangezien in de nieuwe structuur niet meer vastbenoemd wordt, vreest hij wel dat op vrij korte termijn het kostenplaatje voor de lasten zal worden omgekeerd.

Een laatste probleem behelst de politiehervorming : de gemeentelijke politiekrachten die voor de hervorming met pensioen zijn gegaan, blijven ten laste van de regeling van de lokale sector, zonder pensioenbijdrage van de actieve politiekrachten. Het pensioenfondsen van de eengemaakte politie zal de respectieve pools ristorno's toekennen, die evenwel ontoereikend zullen zijn en jaar na jaar zullen afnemen, om op termijn te verdwijnen.

M. Gysen aimerait encore aborder succinctement la situation de la caisse de répartition des pensions communales. En son temps, une commission sur les pensions composée de manière paritaire, avait fixé les cotisations individuelles. Ces données ont ensuite été transmises à l'administration des pensions par le ministère des Finances qui se chargeait du paiement des pensions. Après le transfert de la caisse de répartition, en 1987, à l'ONSSAPL, les droits individuels n'étaient plus définis. L'ONSSAPL ne paie par ailleurs pas de pension. L'Office national de sécurité sociale ne fait que fixer la cotisation nécessaire pour garantir le financement. L'ONSSAPL encaisse l'argent et le met à la disposition de l'administration des pensions avant de connaître la date valeur et de devoir payer. L'orateur précise que cela se passait différemment autrefois. À l'époque, le coefficient de répartition n'était fixé qu'après une année environ. L'argent était perçu par les communes avec un an de délai sans aucun frais d'administration ni charge d'intérêt, imposant donc aux citoyens de préfinancer les pensions communales. Lors du transfert de la caisse de répartition, un changement fondamental s'est produit : aujourd'hui, le système s'autofinance.

L'orateur précise qu'il dispose d'une documentation étendue et renvoie les membres du groupe de travail au site Web de l'ONSSAPL (1) qui publie, outre le rapport annuel, de nombreuses données chiffrées et statistiques. Il estime que certaines choses méritent d'être actualisées d'urgence, mais il refuse de mener de vastes études tant qu'aucune donnée pertinente n'est disponible. Ces deux choses sont liées à la réforme de la police. L'ONSSAPL a estimé qu'il faudrait cinq à sept ans pour arriver à une régularisation. La déclaration pour la sécurité sociale pour l'année 2001, qui constitue la base de la déclaration des salaires, est finalement disponible, mais les régularisations avec les différentes communes qui composent les zones de police doivent encore être réalisées. Pour les années 2002 et 2003, 4 trimestres ont été déclarés mais sans aucune régularisation. Pour l'année 2004, cela doit encore se faire. Pour l'année 2005, la nouvelle technique de déclaration DMFAPPL (2) sera appliquée, ce qui entraînera de nouveaux problèmes et d'autres charges. La suppression des agents de police qui, au sein du cadre communal, constituaient le personnel statutaire par excellence et donc également la suppression de leur masse salariale, exerce un effet considérable sur le financement des pensions communales. Tant que l'on ne dispose pas des chiffres relatifs à ce groupe, l'orateur estime qu'aucune étude sérieuse ne peut être menée. On peut faire des simulations. En collaboration avec l'administration des pensions, une étude actuarielle a été lancée, mais d'autres statistiques

(1) <http://www.onssapl.fgov.be>

(2) Pour plus d'explications : voir plus bas : b) Échange de vues, p. 257.

De heer Gysen wil het nog even hebben over de situatie bij de omslagkas van de gemeentelijke pensioenen. Destijds stelde een pensioencommissie die paritair was samengesteld, de individuele bijdragen vast. Die gegevens werden dan overgemaakt aan de administratie der Pensioenen bij het ministerie van Financiën, dat zich gelastte met de betaling van de pensioenen. Na de overheveling van de omslagkas in 1987 naar de RSZPPO, werden niet langer de individuele rechten vastgesteld. De RSZPPO betaalt ook geen pensioenen. De Rijksdienst bepaalt alleen de bijdrage die nodig is om de financiering te waarborgen. De RSZPPO int het geld en stelt het ter beschikking van de administratie der Pensioenen vóór ze de valutadag kent en moet uitbetalen. Spreker zegt dat het er vroeger anders aan toe ging. Toen werd de omslagcoëfficiënt pas na een dik jaar vastgesteld. Het geld werd met een jaar vertraging geïnd bij de gemeenten, zonder enige administratiekost of intrestlast, wat betekent dat de burger de gemeentelijke pensioenen prefinancierde. Bij de overname van de omslagkas is dat fundamenteel veranderd : nu financiert het stelsel zichzelf.

Spreker zegt dat hij nog over een uitgebreide documentatie beschikt en verwijst de leden van de werkgroep naar de website van de RSZPPO (1) waar naast het jaarverslag ook heel wat cijfers en statistieken worden gepubliceerd. Hij is van oordeel dat bepaalde zaken dringend aan actualisering toe zijn, maar hij weigert grote studies uit te voeren zolang er geen pertinente gegevens voorhanden zijn. Een en ander heeft te maken met de politiehervorming. Die heeft de RSZPPO er vijf tot zeven jaar toe veroordeeld om te regulariseren. De aangifte voor de sociale zekerheid voor het jaar 2001, die de basis vormt voor de declaratie van de lonen, is uiteindelijk beschikbaar, maar de regularisaties met de verschillende gemeenten die de politiezones samenstellen terzake, moeten nog gebeuren. Voor de jaren 2002 en 2003 werden acht kwartalen gedeclareerd, maar zonder enige regularisatie. Voor het jaar 2004 zal dat ook nog moeten gebeuren. Voor het jaar 2005 zal worden overgestapt naar de nieuwe declaratietechniek van de DMFAPPL (2), wat ook nog bijkomende storingen en last zal veroorzaken. Het wegvallen van de politieagenten die binnen het gemeentelijk kader de bij uitstek statutaire personeelsleden vormden en dus ook het wegvallen van hun loonmassa, heeft een groot effect op de financiering van de gemeentelijke pensioenen. Zolang men niet over de cijfers met betrekking tot die groep beschikt, acht spreker het niet erg zinvol studies te verrichten. Er kunnen wel simulaties worden gemaakt. In samenwerking met de admini-

(1) <http://www.rszppo.fgov.be>

(2) Voor meer uitleg : zie verder : b) Gedachtewisseling, blz. 257.

et études sont nécessaires pour pouvoir expliquer les phénomènes que décrit M. Gysen.

b) *Échange de vues*

M. Noreilde souhaite en apprendre davantage sur la situation des contractuels. Le ministre de la fonction publique, M. Dupont, souhaite résoudre le problème des contractuels en en faisant des statutaires. Au cours d'une audition de M. Mark Suykens, directeur du VVSG (1), il apparaît que ceci n'est pas financièrement tenable pour les communes. L'orateur demande si M. Gysen voit une solution. M. Suykens estime qu'il faut créer un nouveau statut qui rétablirait une sorte d'équilibre entre ce qui existe aujourd'hui pour les contractuels et pour les statutaires. M. Noreilde peut comprendre que l'administration travaille avec du personnel contractuel parce que l'instrument est flexible. Le personnel contractuel est cependant moins bien protégé, surtout en ce qui concerne la constitution de la pension. Si l'administration veut que le secteur privé prévoie un deuxième pilier, elle doit également le faire pour son propre personnel, juge-t-il. Que pense M. Gysen de cela et quelle serait la répercussion budgétaire de l'ensemble ?

La présidente, Mme Geerts, fait remarquer qu'au cours d'auditions antérieures, il est apparu que la proportion statutaires/contractuels est déterminante pour le système. Elle demande s'il existe des données chiffrées sur l'évolution de ces proportions.

M. Gysen répond qu'en dépit de tous les problèmes de régularisation et du fameux projet DMFA, dans ses services, une commission a tout de même été chargée, la semaine passée, de placer dans la perspective historique un certain nombre de statistiques, et notamment la proportion statutaires/contractuels.

À la demande de la présidente, il explique que DMFA est l'abréviation de *Déclaration Multifonctionnelle-Multifonctionele Aangifte*. L'ONSSAPL y ajoute encore les initiales PPL parce que la déclaration ne sera pas pareille à celle du secteur privé où la déclaration annuelle est obligatoire. L'Office national de sécurité sociale a en effet un certain nombre d'obligations supplémentaires qui l'obligent à compléter la déclaration avec un certain nombre de données.

M. Gysen ajoute que la pyramide des âges est très différente en fonction qu'il s'agit d'une commune, d'un CPAS, d'une intercommunale ou d'une province. Le degré de statutarisation est également très variable. Pour les 52 à 56 000 contractuels subventionnés, aucune cotisation de sécurité sociale n'est payée.

(1) Voir ci-dessus II.B.2.1. Audition de M. Mark Suykens, directeur VVSG, pp. 243-252.

stratie der Pensioenen werd gestart met een actuaariaatstudie, maar ook andere statistieken en studies zijn nodig om de fenomenen die de heer Gysen beschrijft, te kunnen uitleggen.

b) *Gedachtewisseling*

De heer Noreilde wenst meer te vernemen over de situatie van de contractuelen. De minister van Ambtenarenzaken, de heer Dupont, wil het probleem van de contractuelen oplossen door ze allemaal statutair te maken. Tijdens een hoorzitting met de heer Mark Suykens, directeur van VVSG (1), bleek echter dat dit voor de gemeenten financieel niet haalbaar is. Spreker vraagt of de heer Gysen een oplossing ziet. De heer Suykens is van oordeel dat er een nieuw statuut moet komen dat een soort evenwicht moet vormen tussen wat vandaag voor de contractuelen en de statutairen bestaat. De heer Noreilde heeft er begrip voor dat een overheid met contractuele aanwervingen werkt omdat het een flexibel instrument is. De contractuele personeelsleden zijn echter te weinig beschermd, zeker wat hun pensioenopbouw betreft. Als de overheid wil dat de private sector in een tweede pijler voorziet, moet ze dat ook doen voor haar eigen personeel, oordeelt hij. Wat denkt de heer Gysen hierover en wat is de budgettaire weerslag van dat alles ?

De voorzitter, mevrouw Geerts, wijst erop dat tijdens vorige hoorzittingen is gebleken dat de verhouding statutairen-contractuelen bepalend is voor het stelsel. Zij vraagt of er cijfergegevens bestaan over de evolutie van die verhouding.

De heer Gysen antwoordt dat ondanks alle problemen met regularisaties en het grote DMFA-project, in zijn diensten vorige week toch een commissie werd belast met het in historisch perspectief plaatsen van een aantal statistieken, onder meer wat de verhouding statutairen-contractuelen betreft.

Op vraag van de voorzitter legt hij uit dat DMFA de afkorting is van *Déclaration Multifonctionnelle-Multifonctionele Aangifte*. De RSZPPO voegt daar nog PPL aan toe omdat de aangifte niet dezelfde zal zijn als die van de private sector, waar die jaarlijkse aangifte verplicht is. De Rijksdienst heeft immers nog een aantal bijkomende opdrachten waardoor de aangifte met een aantal gegevens moet worden aangevuld.

De heer Gysen wijst erop dat de leeftijdsopbouw zeer verschillend is naargelang het gaat om een gemeente, een OCMW, een intercommunale of een provincie. Ook de graad van statutarisering is zeer verschillend. Voor de 52 à 56 000 gesubsidieerde contractuelen wordt geen sociale zekerheidsbijdrage

(1) Zie *supra* II.B.2.1. Hoorzitting met de heer Mark Suykens, directeur VVSG, blz. 243-252.

L'orateur suppose qu'il s'agit, dans la majorité des cas, d'emplois sociaux et que l'on est réticent à intervenir. À terme, cela n'est cependant pas tenable. S'il y a plus de 50 000 contractuels sur un nombre total de 325 000 membres du personnel, on ne peut pas parler d'un phénomène marginal. Quelque chose doit être fait.

La proportion entre le personnel nommé et les contractuels est très variable d'une commune à l'autre. Dans certaines communes, 30 % seulement des fonctionnaires sont nommés. Si l'on ajoute à cela les contractuels subventionnés, on peut — même si c'est un petit peu exagéré — considérer que pratiquement plus personne dans les communes ne paye encore des cotisations pour le financement des pensions.

Selon M. Gysen, le pourcentage des fonctionnaires nommés dans les villes s'établit encore autour de 50 % et cela ne devrait pas se modifier à court terme. De nombreux fonctionnaires sont membres d'un syndicat et l'on peut estimer que, dans les villes, la nomination se poursuivra pendant quelque temps.

Les CPAS sont les structures les plus jeunes, ayant la main-d'œuvre la plus jeune. Dans celle-ci également, au départ, une grande partie des travailleurs était statutaire et nommée, mais un glissement est en train de s'opérer.

En règle générale, la proportion des fonctionnaires nommés a diminué de 10 % au cours des 10 dernières années. La question de savoir si cette tendance va se poursuivre, reste ouverte. M. Gysen fournira à la commission les données chiffrées à ce sujet. Il peut dès à présent signaler d'importantes différences entre les différents employeurs du secteur — communes, villes, provinces, CPAS — et entre la Flandre et la Wallonie. Ainsi, l'emploi dans les provinces wallonnes est plus important que dans les flamandes. Pour toute information supplémentaire, l'orateur renvoie au site Web de l'ONSSAPL. Il rappelle l'étude menée à ce sujet également par l'ONSSAPL.

En ce qui concerne la question du deuxième pilier pour les fonctionnaires contractuels, M. Gysen explique que l'Union flamande des villes et communes y est largement favorable. Quant à la question de savoir si la réduction du nombre de fonctionnaires statutaires va se poursuivre, il ne peut y répondre. Peut-être, l'évolution va-t-elle se renverser ou la préférence sera-t-elle donnée à une combinaison des deux systèmes. L'orateur estime, quoi qu'il en soit, qu'il faut travailler sur le deuxième pilier pour les fonctionnaires contractuels. Le financement des pensions est en effet un problème: si l'on est statutaire et nommé, il faut d'abord travailler 40 ans et, à 60 ans, entamer une carrière de pensionné.

Si le secteur privé continue à étendre le deuxième pilier de pension, le gouvernement devra, s'il souhaite attirer encore du personnel qualifié, suivre la même

betaald. Spreker vermoedt dat het voor een groot gedeelte om sociale tewerkstelling gaat en dat men terugschrikt om in te grijpen. Op termijn is dat echter niet houdbaar. Als er meer dan 50 000 contractuelen zijn op een totaal van 325 000 personeelsleden, kunnen we niet spreken van een randfenomeen. Hier moet worden opgetreden.

De verhouding tussen vastbenoemde en contractuelen verschilt sterk van gemeente tot gemeente. Er zijn gemeenten waar nog slechts 30 % van de ambtenaren vast benoemd is. Als men de gesubsidieerde contractuelen daarbij optelt, kan men — zij het ietwat overdreven — stellen dat bijna niemand in die gemeenten nog bijdragen betaalt voor de financiering van de pensioenen.

Volgens de heer Gysen ligt het percentage vastbenoemde ambtenaren in de steden nog altijd rond de 50 % en zal dat op korte termijn niet veranderen. Vele ambtenaren zijn er aangesloten bij een vakbond en men mag ervan uitgaan dat in de steden de vaste benoeming nog een tijd kan voortgaan.

De OCMW's zijn jongere structuren, met een jonger personeelsbestand. Ook daar was een groot deel van de werknemers aanvankelijk statutair benoemd, maar er treedt nu eveneens een verschuiving op.

Over het algemeen is het aandeel vastbenoemde ambtenaren de jongste tien jaar met 10 % gedaald. Of die daling zich zal voortzetten, is een open vraag. De heer Gysen zal de commissie hieromtrent cijfergegevens bezorgen. Hij kan nu al wel wijzen op grote verschillen tussen de diverse werkgevers in de sector — gemeenten, steden, provincies, OCMW's — en tussen Vlaanderen en Wallonië. Zo is de tewerkstelling in de Waalse provincies veel groter dan in de Vlaamse. Voor meer gegevens verwijst spreker naar de website van de RSZPPO. Hij herinnert tevens aan de studie dienaangaande die de RSZPPO onlangs heeft opgezet.

Ingaand op de vraag over de tweede pijler voor contractuele ambtenaren, zegt de heer Gysen dat de Vlaamse vereniging van steden en gemeenten daar een groot voorstander van is. Of de afkalving van het aantal statutaire ambtenaren zal worden voortgezet, kan hij niet zeggen. Misschien gaat de evolutie wel terug in de andere richting of wordt de voorkeur gegeven aan een combinatie van beide systemen. Spreker vindt dat hoe dan ook werk moet worden gemaakt van de tweede pijler voor contractuele ambtenaren. De financiering van de pensioenen blijft uiteraard een probleem: wie nu statutair wordt benoemd, moet eerst veertig jaar werken en op zijn zestigste nog een pensioen carrière beginnen.

Als de private sector de tweede pensioenpijler verder blijft uitbouwen, zal de overheid, als ze nog gekwalificeerd personeel wil aantrekken, die evolutie

évolution. Il est donc nécessaire de créer un cadre juridique pour qu'existe cette possibilité, bien que, selon M. Gysen, ce soit déjà possible aujourd'hui. L'orateur craint en effet que le deuxième pilier pour les contractuels ne soit financé aux dépens des fonctionnaires statutaires. Le financement en soi n'est pas vraiment un grand problème. Les charges des pensions augmenteront de toutes façons d'ici à 2010-2015, mais le problème le plus important est le fait que les communes ne savent pas quelle sera leur charge de pension au cours des cinq ou six prochaines années. Elles doivent être informées correctement. M. Gysen s'engage à informer les communes de la facture qu'elles recevront au cours de la prochaine législature de 6 ans avec une probabilité proche de la certitude.

Si les communes vivent en fonction de leurs moyens, l'orateur pense qu'il n'y aura pas de grands problèmes de financement. La répartition interne des charges pourrait cependant être problématique. La totalité du personnel devra contribuer. L'ONSSAPL veille à ce que le financement communautaire soit garanti pour le Pool I. Depuis 7 ans, la cotisation demandée est de 27,5% et cela peut se poursuivre pendant 10 ans encore, pour autant que l'emploi statutaire reste au même niveau. Ce pourcentage est assez relatif et doit être revu en regard avec les chiffres absolus. Pour le moment, le Pool I dispose d'un fonds de réserve important. Les réserves sont constituées par cumul sur la base des dépôts de fonds et sur la base de contributions fixes sur la masse salariale.

Grâce aux bonus des allocations familiales, le revenu des fonds déposés et la ristourne de la police, le Pool I est bénéficiaire et la réserve devrait pouvoir parfaitement être utilisée pour compenser les fluctuations. Cela peut se faire pendant au moins 10 ans. Néanmoins, il est nécessaire que la volonté politique existe, le cas échéant, d'intégrer la réserve et celle-ci en concertation avec les partenaires sociaux, l'association des villes et communes et les syndicats. M. Gysen ne se rallie pas au raisonnement selon lequel les surplus du Pool I peuvent être envisagés pour constituer un deuxième pilier pour le personnel contractuel. Il plaide pour le développement d'un deuxième pilier moyennant des efforts financiers supplémentaires des administrations. Ceci peut être réalisé par le biais d'une cotisation patronale et personnelle, mais l'orateur estime que ce rôle est réservé aux institutions de prévoyance et aux compagnies d'assurances. La garantie de paiement correct des pensions du personnel statutaire doit rester une obligation de l'État. D'après l'orateur, la recherche d'un nombre maximal d'adhésions n'est pas un objectif en soi. Toutefois, les phénomènes pervers doivent être identifiés et un instrumentaire doit être développé à cet effet. Il ne voit en outre pas très bien pourquoi de petites communes devraient payer pour des phénomènes qui ne les concernent pas. De là également la nécessité d'une gestion séparée pour les petites

doivent suivre. Er moet dus een wettelijk kader worden gecreëerd om dat mogelijk te maken, alhoewel dit volgens de heer Gysen vandaag al enigszins mogelijk is. Spreker vreest wel dat de tweede pijler voor contractuelen zal worden gefinancierd ten koste van de statutaire ambtenaren. De financiering op zich is echter niet zo'n groot probleem. De pensioenlasten zullen uiteraard stijgen tegen 2010-2015, maar het grootste probleem is dat de gemeenten niet weten wat hun pensioenlast de komende 5 of 6 jaar zal zijn. Ze moeten correct worden geïnformeerd. De heer Gysen neemt zich voor de gemeenten te informeren over de factuur die ze de komende legislatuur van 6 jaar met een aan zekerheid grenzende waarschijnlijkheid voorgeschoteld zullen krijgen.

Als de gemeenten dan de tering naar de nering zetten, ziet spreker geen grote problemen voor de financiering. De interne verdeling van de lasten zou wel een groot probleem zijn. De totaliteit van het personeel zal moeten bijdragen. De RSZPPO zorgt ervoor dat voor Pool I de gemeenschappelijke financiering wordt gegarandeerd. Sinds zeven jaar wordt er 27,5% gevraagd en dat kan de komende tien jaar worden aangehouden, tenminste als de statutaire tewerkstelling op peil blijft. Dat percentage is erg relatief en moet naast de absolute cijfers worden gezien. Momenteel heeft Pool I een belangrijk reservefonds. De reserves worden cumulatief gevormd op basis van de belegging van de middelen en op basis van de vastgelegde bijdrage op de loonmassa.

Dankzij de boni van kinderbijslag, opbrengst van belegde middelen en ristorno van de politie, is Pool I winstgevend en zouden de reserves perfect kunnen worden gebruikt om schommelingen op te vangen. Dat kan zeker gedurende 10 jaar gebeuren. Er moet dan wel de politieke wil zijn om, indien nodig, die reserves in te zetten en dat gebeurt uiteraard in overleg met de sociale partners, de Verenigingen van Steden en Gemeenten en de vakbonden. De heer Gysen gaat niet mee in de redenering dat wat over is in Pool I zou worden aangesproken voor een tweede pijler voor contractuele personeelsleden. Hij pleit voor de ontwikkeling van een tweede pijler mits bijkomende financiële inspanningen van de besturen. Dat kan via een bescheiden patronale- en persoonlijke bijdrage maar spreker ziet daar ook een rol weggelegd voor verzorgingsinstellingen en verzekeringsinstellingen. Het waarborgen van een correcte uitkering van de pensioenen voor het statutair personeel moet wel een overheidsopdracht blijven. Volgens spreker is het nastreven van zoveel mogelijk aansluitingen geen doelstelling op zich. Wel moeten de perverse fenomenen worden aangepakt en moet daarvoor een instrumentarium worden ontwikkeld. Hij ziet overigens niet goed in waarom kleine gemeenten zouden moeten betalen voor fenomenen waar ze niet mee geconfronteerd worden. Vandaar ook de noodzaak van een gescheiden beheer voor kleine gemeenten in Pool

communes du pool 1 et les grandes villes qui glissent petit à petit dans le pool 2. Le pool 3 se réduit et menace même de disparaître. L'Office national n'a rien à voir avec le pool 4. Les entreprises d'intérêt public ont en effet suffisamment de moyens pour continuer à financer les pensions.

M. Gysen explique que, sous l'impulsion du ministre des Pensions, M. Tobback, une commission a été créée pour chercher une solution pour les contractuels. Il en fait personnellement partie, en plus de représentants de l'Union des villes et communes, de l'administration des pensions et de l'institution d'assurances. On essaiera également d'intégrer dans l'étude les données de la réforme des polices, encore indisponibles à ce jour. La commission espère pouvoir communiquer aux communes, dès le 1^{er} janvier 2007, la charge de pension à attendre pour le personnel statutaire pour la prochaine législature et la marge qui reste éventuellement pour le développement d'un deuxième pilier de pension pour le personnel contractuel.

M. Gysen précise qu'une forte concurrence est exercée par une grande compagnie d'assurances qu'il ne nommera pas, mais que les membres du groupe de travail connaissent bien. Il ajoute qu'il n'a pas pu gagner la bataille pour motiver les grandes villes à adhérer au financement collectif au sein de l'ONS-SAPL parce qu'il n'a pas su prévoir la charge et que la décision était irrévocable. Il voit un avantage à regrouper la charge des pensions pour les statutaires au sein d'une institution gouvernementale, mais il est également favorable au regroupement de la charge des pensions du deuxième pilier pour les contractuels au sein d'une institution d'assurances. Il plaide pour la professionnalisation dans le domaine des investissements en gestion propre de l'ONSSAPL. Le monde des banques et des assurances pourrait y être impliqué par le biais d'un consortium comme cela se passe déjà pour la gestion globale de la sécurité sociale. Le législateur doit alors être disposé à envisager la chose autrement. M. Gysen pense que l'on pourrait en tirer autant d'intérêt que par le biais d'un investissement dans des OLO. À l'heure actuelle, seul l'investissement est autorisé. Pour cela, la collaboration d'un expert extérieur n'est pas nécessaire. Il ne plaide pas pour les investissements à risque, mais pense tout de même que d'autres investissements que les OLO sont défendables. Il s'agit de montants considérables. Le montant estimé pour le fonds de réserve fin 2005 est de 750 millions d'euros pour le pool 1. La charge de pension annuelle, par contre, s'élève aujourd'hui à 475 millions d'euros. Il y a donc plus d'argent dans les caisses que la cotisation annuelle. Actuellement, le pool 2 accuse un déficit cumulé de 200 millions d'euros. En fait, le fonds d'égalisation doit compenser ce déficit. Le ministre des Pensions refuse cependant de prendre un arrêté royal pour rendre ce fonds opérationnel. Il ne veut prendre aucune décision tant

1 en grote steden die zich stilaan in Pool 2 inschuiven. Pool 3 wordt kleiner en dreigt zelfs helemaal af te kalven. Met Pool 4 heeft de rijksdienst niets te maken. Nutsbedrijven hebben immers voldoende middelen om de pensioenen bijkomend te financieren.

De heer Gysen zegt dat onder impuls van de minister van Pensioenen, de heer Tobback een commissie werd opgericht, om te zoeken naar een oplossing voor de contractuelen. Hij maakt er zelf deel van uit, naast vertegenwoordigers van de Vereniging van steden en gemeenten, de administratie der pensioenen en de verzekeringsinstelling. Er zal worden getracht om ook de gegevens van de politiehervorming, die thans nog ontbreken, in de studie op te nemen. De commissie hoopt op 1 januari 2007 aan de gemeenten de te verwachte pensioenlast voor de statutaire personeelsleden voor de volgende legislatuur te kunnen meedelen en de ruimte die er eventueel is voor de ontwikkeling van een tweede pensioenpijler voor de contractuele personeelsleden.

De heer Gysen wijst op de sterke concurrentie van een grote verzekeringsinstelling die hij niet bij naam noemt, maar die de leden van de werkgroep wel kennen. Hij zegt dat hij de strijd om de grote steden te motiveren om toe te treden tot de gemeenschappelijke financiering binnen de RSZPPO niet heeft kunnen winnen omdat hij de last niet kon voorspellen en aansluiting onherroepelijk was. Hij ziet een voordeel in groepering van de pensioenlast voor statutairen binnen een overheidsinstelling, maar is ook voorstander van groepering van de pensioenlast van de tweede pijler voor contractuelen binnen een verzekeringsinstelling. Hij pleit voor professionalisering op het vlak van de beleggingen in eigen beheer van de RSZPPO. De verzekerings- of bankwereld kan daarbij in een consortium worden betrokken, zoals dat ook gebeurt voor het globaal beheer van de sociale zekerheid. De wetgever moet dan wel bereid zijn om dat anders te bekijken. De heer Gysen denkt dat er zo meer intresten kunnen worden verkregen dan met het louter beleggen in OLO's. Wettelijk is vandaag enkel die belegging toegestaan. Daarvoor is geen deskundige medewerking van buitenaf nodig. Hij pleit niet voor risicobeleggingen, maar denkt toch dat er andere beleggingen dan OLO's haalbaar zijn. Het gaat om aanzienlijke bedragen. Het verwachte bedrag van het reservefonds voor eind 2005 is 750 miljoen euro voor pool 1. De jaarlijkse pensioenlast die daartegenover staat bedraagt vandaag 475 miljoen euro. Er is dus veel meer geld in kas dan de jaarlijkse bijdrage. Pool 2 heeft momenteel een gecumuleerd deficit van 200 miljoen euro. In wezen dient het egalisatiefonds om dat deficit op te vangen. De minister van Pensioenen weigert echter het koninklijk besluit te nemen om dat fonds in werking te laten treden. Hij wil geen beslissing nemen zolang de cijfers voor de toekomst niet gekend zijn. De heer Gysen kan dat argument begrijpen, maar

que les chiffres ne sont pas connus pour l'avenir. M. Gysen peut comprendre cet argument mais il pense qu'il n'y a de toute façon pas autre chose à faire que de combler les trous. Le pronostic pour fin 2005 pour le fonds d'égalisation est de 428 millions d'euros. Il reste de toute façon une marge. Le fait que la création du fonds d'égalisation destinait les cotisations de 13,07 % de toutes les communes, exclusivement au pool 2, c'est-à-dire aux grandes villes, suscite quelques critiques.

Voilà la situation actuelle. Au moment où, dans le pool 1, en moyenne 30 % des statutaires sont employés et où de nombreux pensionnés sont encore en vie, la situation pourrait parfaitement se retourner et le fonds d'égalisation pourrait être utilisé pour le pool 1. Le fonds a été créé pour compenser le pool qui serait déficitaire, de sorte que dans les deux pools, on puisse maintenir le même niveau de cotisation. Aujourd'hui l'équilibre est rompu. Pour la première fois, les cotisations du pool 2 seront unilatéralement augmentées à 29,5 %, alors que la cotisation pour le pool 1 restera, probablement à long terme, au taux de 27,5 %.

À la question de M. Noreilde qui souhaite savoir si les 50 000 contractuels sont répartis de manière équilibrée entre la Flandre et la Wallonie, M. Gysen répond qu'il n'existe pas de différences communautaires spectaculaires (1).

Mme Zrihen estime que le paysage offert est loin d'être réjouissant.

Elle voudrait savoir si les effets des pensions des contractuels se feront sentir dans cinq, dix ou vingt ans. Pour l'instant, les administrations publiques engagent massivement des contractuels. Pour ceux-là, les effets se feront sentir dans trente ou quarante ans.

Comme il existe une multiplicité de nouveaux statuts, elle aimerait savoir si les CDI sont à placer parmi les contractuels. Elle connaît les TCT, ACS, APE, mais peut-être existe-t-il encore d'autres statuts.

M. Jeurissen vise l'ensemble des contractuels, y compris les contractuels subventionnés, par opposition aux statutaires. C'est une simplification nécessaire.

On constate une augmentation du volume de l'emploi au niveau local, qu'il s'agisse de statutaires ou de contractuels. Depuis une dizaine d'années, on observe cependant une diminution de 1 % de la part des statutaires par rapport aux contractuels. De ce fait, l'ONSSAPL perd forcément, du côté du financement

meent dat er toch niet veel anders kan gebeuren dan de put te vullen. De prognose voor eind 2005 voor het egalisatiefonds bedraagt 428 miljoen euro. Er is dus toch nog altijd een marge. Dat door de oprichting van het egalisatiefonds de bijdrage van 13,07 % van alle gemeenten, uitsluitend bestemd zou zijn voor pool 2, zijnde de grote steden, lokt wel kritiek uit.

Dat is de situatie vandaag. Op het ogenblik echter dat in pool 1 gemiddeld 30 % statutairen tewerkgesteld zijn en er nog heel veel gepensioneerden in leven zijn, zou dat wel eens kunnen keren en zou het egalisatiefonds wel eens ingezet kunnen worden voor pool 1. Het fonds werd opgericht om de bijdragen aan te vullen voor de pool die deficitair is, zodat voor beide pools hetzelfde bijdrageniveau kan worden aangehouden. Nu wordt dat dus doorbroken. Voor de eerste keer zullen de bijdragen voor pool 2 eenzijdig worden opgetrokken tot 29,5 %, terwijl de bijdragevoet voor pool 1 wellicht nog voor een heel lange termijn 27,5 % zal bedragen.

Op de vraag van de heer Noreilde of de 50 000 contractuelen evenredig gespreid zijn over Vlaanderen en Wallonië antwoordt de heer Gysen dat er geen spectaculaire communautaire verschillen bestaan (1).

Mevrouw Zrihen meent dat het geschetste landschap zeker geen aanleiding geeft tot vreugde.

Ze wenst te weten of de gevolgen van de pensioenen van de contractuelen binnen vijf, tien of twintig jaar voelbaar zullen worden. Momenteel werven de overheidsadministraties massaal contractuelen aan. Voor hen worden de gevolgen binnen dertig of veertig jaar voelbaar.

Aangezien er een grote hoeveelheid nieuwe statuten zijn, wenst ze te weten of de overeenkomsten voor een onbepaalde tijd onder de contractuelen moeten worden geplaatst. Ze kent het DAC, de gesubsidieerde contractuelen, de « Aides à la promotion de l'emploi », maar er zijn misschien nog andere statuten.

De heer Jeurissen heeft het over alle contractuelen, ook over de gesubsidieerde contractuelen, in tegenstelling tot de statutairen. Het is een noodzakelijke vereenvoudiging.

Men stelt een toename van de werkgelegenheid op het plaatselijke niveau vast, zowel voor statutairen als voor contractuelen. Sinds een tiental jaren stelt men immers vast dat het aandeel van de statutairen ten opzichte van dat van de contractuelen met 1 % daalt. Hierdoor verliest de RSZ-PPO uiteraard voor de

(1) Voir diagrammes à l'annexe II.B.2.2.3, doc. Sénat, n° 3-886/2, p. 168.

(1) Zie diagrammen als bijlage II.B.2.2.3, stuk Senaat, nr. 3-886/2, blz. 168.

des pensions, l'apport des agents statutaires de la police communale qui ont rejoint le fonds des pensions. Cette perte n'est pas négligeable, même si on reprend les ristournes qui, au bout de quelques années, seront inexistantes.

Le deuxième phénomène est difficile à observer. Le graphique très intéressant en annexe II.B.2.2.2.b) (1) montre qu'avant 40-45 ans, les contractuels représentent la majorité; après 45 ans, on observe une majorité de statutaires et après 61 ans, il s'agit presque uniquement de pensionnés.

Ce graphique ne permet cependant pas de savoir si les contractuels sont nommés après quelques années.

M. Jeurissen craint cependant qu'un autre phénomène ne vienne s'y greffer, à savoir la tendance au remplacement des statutaires par des contractuels au moment des restructurations de services et surtout d'hôpitaux. Il est probable que les deux phénomènes coexistent, mais il craint que le deuxième ne l'emporte.

L'évolution des chiffres ne doit cependant pas faire craindre beaucoup de problèmes: les pensions augmentent de 5 à 6 % et les cotisations aussi.

Dans la mesure où ce phénomène de distorsion entre les statutaires et les contractuels joue, il peut cependant se poser, à terme, un problème de financement assez lourd.

On peut en outre s'interroger sur les raisons du renoncement aux statutaires. Chacun a sa réponse. L'intervenant l'explique personnellement par le coût plus élevé de l'agent nommé par rapport à celui du contractuel, indépendamment du phénomène des contractuels subventionnés.

En raison de la cotisation à la pension, le coût est beaucoup plus élevé pour les agents statutaires. Les administrations locales préfèrent évidemment ce qui coûte moins cher. C'est un premier phénomène.

Le deuxième phénomène est celui du coût de la sécurité sociale. Dans les hôpitaux, le personnel soignant qui tombe malade doit immédiatement être remplacé, ce qui n'est pas le cas dans l'administration, par exemple. Si le personnel soignant est statutaire et qu'il est remplacé par un agent contractuel, l'employeur paie la sécurité sociale de deux agents.

Par ailleurs, certains estiment que le statut est trop rigide, qu'il empêche une certaine productivité, qu'il n'incite pas à la performance, etc. En revanche, le contractuel serait plus mobile et plus performant. Tous ces phénomènes expliquent la tendance à remplacer les statutaires par des contractuels.

(1) Voir doc. Sénat, n° 3-886/2, p. 167.

financiering van de pensioenen de inbreng van de statutaire agenten van de gemeentelijke politie, die zich bij het pensioenfonds hebben aangesloten. Dat verlies is niet te verwaarlozen, zelfs wanneer men rekening houdt met de ristorno's die binnen enkele jaren zullen opdrogen.

Het tweede verschijnsel is moeilijk waar te nemen. Uit de zeer interessante grafiek II.B.2.2.2.b) (1) blijkt dat voor 40-45-jaar de contractuelen in de meerderheid zijn; na 45 jaar ziet men een meerderheid van statutairen en na 61 jaar gaat het bijna uitsluitend om gepensioneerden.

In die grafiek kan men echter niet zien of de contractuelen na enkele jaren benoemd worden.

De heer Jeurissen vreest echter dat dit gepaard zal gaan met een ander verschijnsel, namelijk de trend om statutairen te vervangen door contractuelen wanneer diensten, vooral ziekenhuizen, geherstructureerd worden. Het is waarschijnlijk dat beide verschijnselen samen bestaan, maar hij vreest dat het tweede de bovenhand haalt.

Gezien de ontwikkeling van de cijfers moet men echter niet veel problemen vrezen: de pensioenen stijgen met 5 à 6 % en de bijdragen eveneens.

In de mate waarin dat verschijnsel van verschuiving tussen statutairen en contractuelen speelt, kan er echter op termijn een vrij ernstig financieringsprobleem ontstaan.

Men kan zich ook afvragen waarom men van de statutairen afziet. Iedereen heeft zijn antwoord. Spreker verklaart het door de hoge kostprijs van het benoemde personeelslid in vergelijking met die van het contractuele, los van het verschijnsel van de gesubsidieerde contractuelen.

Wegens de pensioenbijdrage is de kostprijs voor de statutaire personeelsleden veel hoger. Uiteraard verkiezen de plaatselijke overheden het goedkoopste. Dat is dus een eerste verschijnsel.

Het tweede verschijnsel is dat van de kostprijs van de sociale zekerheid. In ziekenhuizen moet het zorgpersoneel dat ziek wordt onmiddellijk vervangen worden, wat bijvoorbeeld niet geldt voor de administratie. Indien het zorgpersoneel statutair is en vervangen wordt door een contractueel personeelslid, betaalt de werkgever de sociale zekerheid van twee personeelsleden.

Sommigen vinden echter dat het statuut te beperkend is, dat het de productiviteit hindert, dat het niet aanzet tot presteren, enz. De contractueel zou wel mobieler en performanter zijn. Al deze verschijnselen verklaren de tendens om statutairen te vervangen door contractuelen.

(1) Zie stuk Senaat, nr. 3-886/2, blz. 167.

Si cette tendance se maintient, plusieurs orientations sont possibles. La première est quelque peu coercitive et consiste à imposer une petite cotisation complémentaire en cas de réduction du nombre de statutaires, afin de financer les pensions.

La deuxième orientation est l'instauration d'une cotisation sur la base de la masse salariale globale, contractuels et statutaires confondus, de telle manière que le choix entre personnel contractuel et statutaire soit neutre. Le jeu qui consiste à diminuer le nombre de statutaires et à faire assumer par d'autres la charge des pensions n'aurait ainsi plus lieu d'être.

Il existe une troisième possibilité, celle d'un statut unique, plus souple, qui serait revu et qui permettrait davantage d'adaptation. Les contractuels ne seraient prévus que pour des besoins exceptionnels et temporaires, notamment des remplacements.

L'orateur dit qu'il est certain que le coût élevé des statutaires pose problème. On est en train de réfléchir, notamment au sein de la commission, à une sorte de capitalisation par la retenue de 1 ou 2 %, qui pourrait jouer pour les contractuels, mais aussi pour les statutaires, en déduction de leur pension; le but est d'arriver à une certaine neutralisation et d'introduire un élément de capitalisation progressive dans l'ensemble du système.

Cette piste peut également être envisagée à l'avenir. L'intervenant ne se prononce cependant pas sur le choix des pistes qu'elle a évoquées.

Mme Zrihen déclare que le statut du contractuel devient structurel alors qu'il devait être occasionnel. C'est une dérive du système : faute de pouvoir trouver les financements pour les paiements *ad hoc*, chacun a essayé de gérer la situation avec les moyens dont il disposait. Il faudrait pouvoir engager des jeunes et les nommer lorsqu'ils sont jeunes, de manière à pouvoir garantir un avenir aux suivants. Cependant, on engage des contractuels que l'on fait changer de service pour qu'ils gardent leur statut de contractuel. Le pire est que cela se passe parfois à la demande des intéressés, qui n'ont alors plus aucune perspective d'avenir. D'aucuns estiment que la charge du statutaire est trop lourde, mais il s'agit d'une vision à court terme. La charge est lourde au départ, mais à la longue, ce statut peut se révéler bénéfique. Il faudrait procéder, estime-t-elle, à une analyse à plus long terme. Or, les communes, les provinces et les administrations publiques mènent souvent une politique à court terme en ce qui concerne leurs finances.

Mme Zrihen voudrait revenir sur l'idée de placements évoquée tout à l'heure. Elle se demande si les dispositifs légaux prévoyant certains placements ne permettent pas d'enranger des fonds supplémentaires.

Indien deze tendens doorzet, zijn er verschillende mogelijkheden. De eerste is een beetje dwingend en bestaat uit het opleggen van een kleine bijkomende bijdrage als het aantal statutairen daalt, zodat de pensioenen gefinancierd kunnen worden.

De tweede mogelijkheid is het instellen van een bijdrage op basis van de totale loonsom, voor contractuelen zowel als statutairen, zodat er zonder druk gekozen kan worden tussen contractuelen en statutairen. Het spelletje waarbij het aantal statutairen daalt en de anderen de last van de pensioenen moeten dragen, zou zo geen zin meer hebben.

Er is nog een derde mogelijkheid, namelijk die van een uniek, soepeler statuut, dat herzien zou worden en waarbij meer aanpassingen mogelijk zijn. De contractuelen zouden enkel nog worden ingezet voor uitzonderlijke en tijdelijke opdrachten en meer bepaald vervangingen.

Spreker zegt dat hij zeker is dat de hoge kosten van de statutairen voor problemen zorgen. Men is binnen de commissie aan het nadenken over een soort kapitalisatie door de inhouding van 1 à 2 % die in rekening gebracht zouden worden voor de contractuelen maar ook voor de statutairen, in mindering van hun pensioen; het doel hiervan is tot een zekere neutralisering te komen en een progressief kapitalisatie-element in het hele systeem in te voeren.

Deze piste kan in de toekomst ook gebruikt worden. Spreekster spreekt zich echter niet uit over de mogelijkheden die zij geschetst heeft.

Mevrouw Zrihen verklaart dat het contractuele statuut structureel wordt, terwijl het eigenlijk voor occasionele toepassing bedoeld was. Het systeem is ontspoord: aangezien er geen geld gevonden wordt voor *ad hoc* betalingen, heeft ieder geprobeerd de situatie het hoofd te bieden met de middelen waarover hij beschikte. Men zou jongeren moeten kunnen aanwerven en ze benoemen wanneer ze nog jong zijn, zodat degene die daarna komen van een toekomst verzekerd zijn. In plaats daarvan werft men echter contractuelen aan die van dienst naar dienst versluisd worden, zodat zij hun statuut van contractueel kunnen houden. Het ergste is dat dit soms gebeurt op verzoek van de betrokkenen, die dan geen enkel toekomstperspectief meer hebben. Sommigen vinden dat de last van de statutair te zwaar is, maar dit is een kortetermijnvisie. De last is zwaar in het begin, maar op langere termijn kan het statuut gunstig blijken. Zij vindt dat men een lange-termijnanalyse moet maken. De gemeenten, provincies en overheidsdiensten voeren vaak een korte-termijnbeleid wat hun begroting betreft.

Mevrouw Zrihen wenst terug te komen op het idee van de beleggingen waarvan eerder sprake. Zij vraagt zich af of met de wettelijke bepalingen die in bepaalde beleggingen voorzien, geen mogelijkheid wordt geboden om bijkomende fondsen te krijgen.

M. Jeurissen répond qu'en vertu d'un arrêté royal de 1997, qui est pratiquement un arrêté de pouvoirs spéciaux, les organismes d'intérêt public ne peuvent placer des fonds que dans un instrument du Trésor. Cela signifie que ces organismes ne peuvent même pas souscrire à des obligations ou à des bons de caisse dans quelque banque que ce soit, sans parler des actions.

Dans le cadre d'une volonté de réduire le montant de la dette publique, le placement des réserves de pensions dans les instruments du Trésor a un effet : certains fonds sont investis et viennent en déduction du montant de la dette publique. D'ailleurs, en fin d'année, la surveillance est particulièrement sévère. Il faut alors remettre au Conseil des ministres une liste reprenant tous les placements effectués.

III. VOTE

Lors de la réunion du 28 septembre 2005 le groupe de travail a décidé à l'unanimité des membres présents de transmettre pour examen ultérieur le rapport à la commission des Affaires sociales.

Les rapporteurs,
Jihane ANNANE.
Erika THIJS.
Stefaan NOREILDE.

La présidente,
Christel GEERTS.

De heer Jeurissen antwoordt dat, krachtens een koninklijk besluit van 1997 dat bijna een volmachtenbesluit is, de overheidsinstellingen hun fondsen alleen mogen beleggen in een instrument van de staatskas. Dat betekent dat die instellingen zelfs niet mogen inschrijven op obligaties of kasbons in een bank, en dan heeft men het nog niet eens over aandelen.

In het kader van de inspanningen om de overheids-schuld te verkleinen, heeft de investering van de pensioenreserves in de instrumenten van de schatkist wel gevolgen: een aantal fondsen worden belegd en worden afgetrokken van de overheidsschuld. Op het einde van het jaar kijkt men dit bijzonder nauwkeurig na. Dan moet aan de Ministerraad een lijst worden gegeven van alle beleggingen.

III. STEMMING

Tijdens de vergadering van 28 september 2005 besliste de werkgroep bij eenparigheid van de aanwezige leden om het verslag voor verdere bespreking over te zenden aan de commissie voor de Sociale Zaken.

De rapporteurs,
Jihane ANNANE.
Erika THIJS.
Stefaan NOREILDE.

De voorzitter,
Christel GEERTS.