

BELGISCHE KAMER VAN  
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

13 januari 2015

**VOORSTEL VAN RESOLUTIE**

**over het nauw onderling afstemmen  
van het pensioenbeleid en het  
werkgelegenheidsbeleid en over het aanzetten  
tot een hogere arbeidsparticipatie van  
de 55- tot 64-jarigen door  
kwalitatieve stimulerende maatregelen**

(ingediend door mevrouw Catherine Fonck)

---

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS  
DE BELGIQUE

13 janvier 2015

**PROPOSITION DE RÉSOLUTION**

**visant à lier étroitement  
les politiques de pension et d'emploi  
et à encourager le relèvement  
du taux d'emploi des 55-64 ans  
par des mesures  
incitatives qualitatives**

(déposée par Mme Catherine Fonck)

---

|             |   |                                                                         |
|-------------|---|-------------------------------------------------------------------------|
| N-VA        | : | Nieuw-Vlaamse Alliantie                                                 |
| PS          | : | Parti Socialiste                                                        |
| MR          | : | Mouvement Réformateur                                                   |
| CD&V        | : | Christen-Democratisch en Vlaams                                         |
| Open Vld    | : | Open Vlaamse liberalen en democraten                                    |
| sp.a        | : | socialistische partij anders                                            |
| Ecolo-Groen | : | Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen |
| cdH         | : | centre démocrate Humaniste                                              |
| VB          | : | Vlaams Belang                                                           |
| PTB-GOI     | : | Parti du Travail de Belgique – Gauche d'Ouverture                       |
| FDF         | : | Fédéralistes Démocrates Francophones                                    |
| PP          | : | Parti Populaire                                                         |

*Afkortingen bij de nummering van de publicaties:*

DOC 54 0000/000: Parlementair document van de 54<sup>e</sup> zittingsperiode + basisnummer en volgnummer  
 QRVA: Schriftelijke Vragen en Antwoorden  
 CRIV: Voorlopige versie van het Integraal Verslag  
 CRABV: Beknopt Verslag  
 CRIV: Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)

PLEN: Plenum  
 COM: Commissievergadering  
 MOT: Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

*Abréviations dans la numérotation des publications:*

DOC 54 0000/000: Document parlementaire de la 54<sup>e</sup> législature, suivi du n° de base et du n° consécutif  
 QRVA: Questions et Réponses écrites  
 CRIV: Version Provisoire du Compte Rendu intégral  
 CRABV: Compte Rendu Analytique  
 CRIV: Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)

PLEN: Séance plénière  
 COM: Réunion de commission  
 MOT: Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

*Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers*

Bestellingen:  
 Natieplein 2  
 1008 Brussel  
 Tel.: 02/ 549 81 60  
 Fax: 02/549 82 74  
 www.dekamer.be  
 e-mail: publicaties@dekamer.be

De publicaties worden uitsluitend gedrukt op FSC gecertificeerd papier

*Publications officielles éditées par la Chambre des représentants*

Commandes:  
 Place de la Nation 2  
 1008 Bruxelles  
 Tél.: 02/ 549 81 60  
 Fax: 02/549 82 74  
 www.lachambre.be  
 courriel: publications@lachambre.be

Les publications sont imprimées exclusivement sur du papier certifié FSC

## TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Om de financiële leefbaarheid en de houdbaarheid van de pensioenen veilig te stellen, zijn hervormingen onontbeerlijk; dat blijkt uit de diverse deskundigenrapporten, onder meer het recente rapport met “Voorstellen van de Commissie Pensioenhervorming 2020-2040 voor een structurele hervorming van de pensioenstelsels” (2014).

De vaststellingen zijn bekend:

— we leven langer: bedroeg de gemiddelde levensverwachting in 1960 69 jaar, dan is dat vandaag 81 jaar; tegen 2060 zou de gemiddelde levensverwachting nog eens met ruim 5 jaar toenemen;

— de *babyboom*-generatie van na de Tweede Wereldoorlog bereikt de pensioenleeftijd, met een algemene vergrijzing tot gevolg; meer dan 2 miljoen Belgen zijn ouder dan 65 jaar;

— het aantal gepensioneerden blijft toenemen en er zijn minder beroepsactieven: de verhouding van het aantal beroepsactieven ten opzichte van het aantal 65-plussers bedroeg in 2012 nog 3,38, in 2040 zal dat nog slechts 2,04 zijn<sup>1</sup>;

— de gemiddelde leeftijd waarop Belgen de arbeidsmarkt verlaten, ligt veel te laag: in 2013 was dat 59,6 jaar voor de mannen en 58,7 jaar voor de vrouwen, terwijl dat binnen de OESO 64,2 jaar is voor de mannen en 63,6 jaar voor de vrouwen; België behoort daarmee tot de OESO-landen met de laagste leeftijd waarop men stopt met werken;

— de arbeidsparticipatie in de leeftijdsgroep 60-64 jaar ligt veel te laag: in 2013 bedroeg die in ons land 17,97 %, tegenover 41,6 % in de OESO-landen;

— de pensioenuitgaven blijven stijgen: tussen 2006 en 2013 zijn ze toegenomen van 25 tot 36,5 miljard euro, dus met meer dan 1,5 miljard euro per jaar; in haar laatste rapport bevestigt de Studiecommissie voor de Vergrijzing (die ressorteert onder het Federaal Planbureau) dat ondanks de maatregelen die tijdens de vorige regeerperiode zijn genomen, de pensioenuitgaven de komende jaren fors zullen blijven stijgen en dat zonder nieuwe hervormingen, de budgettaire kosten voor de pensioenen tussen 2013 en 2060 nog met 4,1 % van het bbp zullen toenemen.

<sup>1</sup> *Panorama des Pensions 2013*, OESO.

## DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

En vue d'assurer la viabilité financière et la soutenabilité des pensions, des réformes sont indispensables comme les différents rapports d'experts l'ont démontré, dont le dernier en 2014 de la “Commission de réforme des pensions 2020-2040” pour une réforme structurelle des régimes de pension.

Les constats sont connus:

— allongement de la durée de la vie: alors que l'espérance de vie n'était encore, en 1960, que de 69 ans, elle est désormais de 81 ans; et cet âge devrait encore augmenter de plus de 5 ans jusqu'en 2060;

— arrivée à la retraite des baby-boomers de l'après-guerre, avec un vieillissement global de la population: plus de 2 millions de Belges ont plus de 65 ans;

— une proportion de retraités qui continue à augmenter au détriment de celle des actifs: alors que le ratio du nombre d'actifs par rapport au nombre de personnes âgées de plus de 65 ans était encore de 3,38 en 2012, il ne sera plus que de 2,04 en 2040<sup>1</sup>;

— un âge moyen de sortie du marché du travail en Belgique beaucoup trop bas: en 2013, il était de 59,6 ans pour les hommes et de 58,7 ans pour les femmes alors que, au sein de l'OCDE, cet âge moyen est de 64,2 ans pour les hommes et de 63,6 ans pour les femmes; la Belgique figurant ainsi parmi les pays de l'OCDE où l'âge moyen de sortie est le plus faible;

— un taux d'emploi pour les 60-64 ans beaucoup trop faible: il était en 2013 de 17,97 % en Belgique contre 41,6 % dans les pays de l'OCDE;

— le budget des pensions en constante augmentation: il est passé de 25 à 36,5 milliards d'euros entre 2006 et 2013, soit une progression de plus de 1,5 milliard d'euros par an; dans son dernier rapport, le Comité d'Etude sur le Vieillissement (dépendant du Bureau fédéral du Plan) confirme, malgré les mesures prises sous la législature précédente, l'augmentation importante des dépenses au cours des prochaines années et que, sans nouvelles réformes, le coût budgétaire des pensions augmentera encore de 4,1 % du PIB entre 2013 et 2060.

<sup>1</sup> *Panorama des Pensions*, OCDE 2013

Volgens de regering-Michel is “[d]oor deze situatie (...) het doorvoeren van verdere hervormingen onvermijdelijk en dringend om de sociale en financiële duurzaamheid van onze pensioenen te garanderen. Niets ondernemen zou onverantwoordelijk zijn en zou er uiteindelijk toe leiden dat de pensioenen verlaagd moeten worden en een groot aantal ouderen in de armoede gestort worden.” (DOC 54 0020/023).

De regering stelt dus verschillende maatregelen in uitzicht en spitst haar beleid toe op de pensioenleeftijd: de wettelijke pensioenleeftijd wordt in 2025 opgetrokken tot 66 jaar, en in 2030 tot 67 jaar; bovendien wordt de leeftijd waarop men vervroegd met pensioen kan gaan, in 2017 op 62,5 jaar gebracht en in 2018 op 63 jaar. Wie vervroegd wil uittreden, moet in 2017 een loopbaan van 41 jaar achter de rug hebben; in 2019 wordt dat 42 jaar. Voor de mensen die vóór eind 2016 al aan die voorwaarden voldoen en voor de mensen met een lange loopbaan wordt in bepaalde overgangsmatregelen voorzien (zie het regeerakkoord van de regering-Michel).

Er zij aan herinnerd dat de regering-Di Rupo een aantal maatregelen had genomen om ervoor te zorgen dat mensen later met pensioen gaan en om de pensioenbonus te hervormen. Veel van die maatregelen worden pas sinds kort toegepast.

De regering-Michel geeft aan zich te baseren op de tien beginselen van de Commissie Pensioenhervorming 2020-2040 en verstrengt niet alleen de pensioneringsvoorwaarden, maar stelt tevens hervormingen in uitzicht die nog nader moeten worden omschreven, zoals het pensioenstelsel met punten (voor alle maatregelen wordt verwezen naar de beleidsverklaring van de minister van Pensioenen van 19 november 2014).

De regering-Michel neemt voorts ook maatregelen met het oog op de afbouw of zelfs de afschaffing van regelingen die bedoeld zijn om de burger ertoe aan te zetten langer aan de slag te blijven:

- de pensioenbonus wordt geschrapt;
- de vereiste leeftijd om de arbeidsduur te verminderen en om in aanmerking te komen voor eindeloopsbaantijdscrediet wordt opgetrokken, van 55 tot 60 jaar;
- de voorwaarden om in aanmerking te komen voor een werkloosheidsuitkering met bedrijfstoeslag worden strenger gemaakt;
- de regering streeft er niet naar de vervangingsratio van de pensioenuitkeringen te verhogen via de eerste pijler (alleen de minimumpensioenen zouden worden opgetrokken; voor de andere pensioenen verwijst het

Le gouvernement Michel considère que “cette situation rend inéluctable et urgente l’adoption de réformes visant à garantir la durabilité sociale et financière de nos pensions. Ne rien faire serait irresponsable et aboutirait finalement à devoir réduire les pensions et à plonger dans la pauvreté un grand nombre de personnes âgées” (DOC 54 0020/023).

Il prévoit donc différentes mesures, en focalisant sa politique sur la question de l’âge de la retraite, avec le report de l’âge légal de la pension à 66 ans en 2025 et à 67 ans en 2030 et le recul de l’âge auquel on peut prendre sa retraite anticipée, qui est porté à 62,5 ans en 2017 et à 63 ans en 2018, la condition de carrière étant portée à 41 années en 2017 et à 42 années en 2019. Certaines mesures transitoires sont prévues pour les personnes qui remplissent déjà les conditions avant fin 2016 et pour les carrières longues (cfr accord du gouvernement Michel).

Pour rappel, un certain nombre de mesures pour différer le départ à la retraite et pour réformer le bonus pension avaient été prises sous le gouvernement Di Rupo, mesures à peine entrées en application pour bon nombre d’entre-elles.

Le gouvernement Michel dit se baser sur les 10 principes de la Commission de réformes des pensions 2020-2040 et, outre le durcissement des conditions de départ à la retraite, propose des réformes, encore à définir précisément, comme le système de pension à points (cfr l’ensemble des mesures dans la note d’orientation politique du ministre des pensions du 19 novembre 2014).

Par ailleurs, le gouvernement Michel adopte des mesures qui réduisent, voire suppriment, des dispositifs incitatifs à l’allongement de carrière:

- suppression du bonus pension;
- report de 55 à 60 ans de l’âge nécessaire pour réduire son temps de travail et bénéficier d’un crédit-temps de fin de carrière;
- durcissement des conditions pour bénéficier d’un régime de chômage avec complément d’entreprise;
- absence d’objectif d’augmentation du taux de remplacement des pensions via le 1<sup>er</sup> pilier (seules les pensions minimales seraient relevées; pour les autres, l’accord de gouvernement renvoie vers les 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> piliers

regeerakkoord naar de tweede en de derde pensioenpijler, evenwel zonder correctie voor de sectoren die geen toegang hebben tot de tweede pijler).

Met die aanpak neemt de regering-Michel maatregelen die inefficiënt en contraproductief dreigen te zijn. De verhoging van de pensioenleeftijd zal immers vooral de werknemers treffen die nu al langer werken, alsook wie onvoldoende jaren heeft gewerkt om vervroegd met pensioen te mogen gaan (in het bijzonder de vrouwen, die gemiddeld een aanzienlijk kortere loopbaan hebben dan de mannen).

Als wordt uitgegaan van de Europese *benchmarking* om te bepalen tot welke leeftijd de wettelijke pensioenleeftijd moet worden opgetrokken, kan geen rekening worden gehouden met de bij andere parameters opduikende verschillen tussen ons land en de andere Europese landen. In België ligt de gemiddelde leeftijd waarop de Belg met pensioen gaat immers veel lager (59 jaar, ten opzichte van 64 jaar in de andere OESO-landen), wat dus betekent dat er ruimte is om de gemiddelde leeftijd van de pensionering dichterbij de wettelijke pensioenleeftijd van 65 jaar te brengen. Bovendien mag de levensverwachting dan wel vergelijkbaar zijn, er zijn grote verschillen op het stuk van de levensverwachting in goede gezondheid.

Wij vergelijken onze situatie vaak met die in de Scandinavische landen, maar voor een vrouw in goede gezondheid bedraagt de levensverwachting in Zweden 70,7 jaar, terwijl die in België slechts 65,4 jaar is (*bron*: Eurostat).

Deze regering neemt geen enkele maatregel ter bevordering van de capaciteit van de werknemers om langer aan de slag te blijven (niet inzake werk, noch inzake pensioenen; zie de rapporten betreffende de hoorzittingen met de verschillende ministers). Een dergelijk beleid zal alleen maar verschuivingen naar andere takken van de sociale zekerheid veroorzaken; zo zullen mensen ziek worden omdat zij niet langer bij machte zijn te werken, of zullen zij hun baan verliezen, waarna ze in de werkloosheid belanden. Volgens de Commissie Pensioenhervorming zal de verhoging van de wettelijke pensioenleeftijd tot 67 jaar, naargelang de respectieve scenario's, leiden tot 7 à 12 % minder pensioengerechtigden, maar ook tot fors méér mensen die in parallelle regelingen niet langer werken (40 à 60 % méér mensen die een beroep zullen doen op de werkloosheid, tijdskrediet of loopbaanonderbreking) en mensen die in het invaliditeitstelsel terechtkomen (10 à 15 % extra). Zulks blijkt ook uit het feit dat de voorbije jaren aanzienlijk meer mensen arbeidsongeschikt werden verklaard (met de daaruit voortvloeiende gevolgen aangaande

de pension mais sans correction pour les secteurs qui n'ont pas d'accès au 2<sup>e</sup> pilier).

Avec cette approche, le gouvernement Michel adopte des mesures qui risquent d'être inefficaces et contreproductives. Le relèvement de l'âge d'accès à la pension pénalisera en effet principalement les travailleurs qui, déjà aujourd'hui, travaillent plus longtemps et également ceux qui n'ont pas suffisamment d'années de carrière (en particulier, les femmes dont la durée moyenne de carrière est significativement plus courte que celle des hommes) pour accéder à la pension anticipée.

Se baser sur le benchmarking européen pour déterminer le recul de l'âge légal de la pension ne permet pas de prendre en compte les différences constatées, concernant d'autres paramètres, entre la Belgique et les autres pays européens. En effet, non seulement l'âge moyen de départ à la pension est nettement plus bas en Belgique (59 ans *versus* 64 ans dans l'OCDE), et il y a donc de la marge pour rapprocher l'âge de départ moyen de l'âge légal de 65 ans mais, en plus, si l'espérance de vie est similaire, l'espérance de vie en bonne santé est très différente.

On se compare souvent aux pays nordiques. Pourtant, l'espérance de vie en bonne santé d'une femme est, pour la Suède, de 70,7 ans alors qu'elle n'est que de 65,4 ans en Belgique (Eurostat).

Aucune mesure qui vise à favoriser de manière positive la capacité des travailleurs à rester actif plus longtemps n'est prise par ce gouvernement (ni dans le domaine de l'emploi ni dans celui des pensions; cfr notes des hearings des différents ministres). Une telle politique n'aura d'autre effet que celui de provoquer des transferts vers d'autres branches de la sécurité sociale. Ainsi, des gens tomberont malade parce qu'ils sont dans l'incapacité de travailler plus longtemps ou perdront leur emploi pour se retrouver au chômage. Pour la commission de réforme des pensions, le recul de l'âge légal à la pension à 67 ans aura comme conséquence, d'une part, une baisse du nombre de bénéficiaires de la pension de l'ordre de 7 à 12 % selon les scénarios et, d'autre part, une forte augmentation des sorties parallèles, de 40 à 60 % (vers le chômage, le crédit-temps et l'interruption de carrière) et de 10 à 15 % d'invalidités. L'augmentation importante des incapacités de travail (et son corollaire en termes d'invalidités) ces dernières années le démontre également: le nombre d'invalides était de 245 209, le 31 décembre 2009, contre 299 408,

invaliditeit): op 31 december 2009 waren er 245 209 invaliden, tegenover 299 408 op 31 december 2013 (FOD Sociale Zekerheid). Die stijging was het grootst in de leeftijdscategorie van 50 tot 59 jaar.

Voorts toont de Commissie Pensioenhervorming aan dat het optrekken van de wettelijke pensioenleeftijd tot 67 jaar in 2030 slechts een beperkte invloed zal hebben op de kosten van de vergrijzing en dat het geen oplossing biedt voor het belangrijkste knelpunt, omdat de verhoging van die kosten voornamelijk verband houdt met de *babyboomers*, een generatie die nu de pensioenleeftijd bereikt.

Het komt er integendeel eerst op aan de mensen die op het punt staan met pensioen te gaan, langer aan de slag te houden. Tussen 2001 en 2013 is de arbeidsparticipatie bij de 55-tot 64-jarigen jaar gestegen van 25 % naar 40 %; dat is nog onvoldoende, maar het is belangrijk die gunstige trend voort te zetten en niet teniet te doen. De bruuske verhoging van de leeftijd waarop een werknemer aanspraak kan maken op een eindeloopbaantijdscrediet (van 55 naar 60 jaar) geeft al een kwalijk effect te zien: die verhoging leidt tot een massale toename van het aantal aanvragen om nog vóór 1 januari 2015 van die regeling gebruik te kunnen maken. In vergelijking met september 2014 vallen 26 % méér aanvragen te noteren, en ten opzichte van oktober 2013 gaat het om een toename met 31 % (eindeloopbaantijdscredieten en tijdscredieten zonder redenen).

Uit onderzoek blijkt dat de mensen niet gekant zijn tegen de idee langer te werken, op voorwaarde evenwel dat dit in goede omstandigheden gebeurt, zelfs al impliceert dat een heronderhandeling van hun arbeidsvoorwaarden. Bij een dermate belangrijke hervorming als die van de pensioenen is het van cruciaal belang dat de burgers zich in de voorstellen kunnen vinden, want anders dreigen zij andere kanalen te benutten om uit de arbeidsmarkt te stappen. Landen als Zweden en Finland hebben dat uitermate goed begrepen.

Dit voorstel van resolutie strekt ertoe alternatieven voor de door de regering voorgestelde maatregelen aan te reiken, om in ons land kwaliteitsvolle arbeidsparticipatie na de leeftijd van 59 jaar te doen toenemen. De indienster beoogt de oudere werknemers ertoe aan te moedigen langer aan de slag te blijven, niet door dwingende of beperkende maatregelen doch door positieve en kwaliteitsvolle aanmoedigingsmaatregelen, zowel jegens de werknemers als ten aanzien van de werkgevers — in het bijzonder de kleine en middelgrote ondernemingen.

Bovendien is het volgens de indienster van dit voorstel van resolutie belangrijk dat om de capaciteit te vergroten

le 31 décembre 2013 (SPF sécurité sociale). Cette augmentation est la plus forte dans la catégorie d'âge des 50-59 ans.

La commission de réforme des pensions démontre également que la mesure de recul de l'âge légal de la pension à 67 ans à l'horizon 2030 n'aura qu'un impact limité sur le coût du vieillissement et ne répond pas au problème le plus important, parce que la hausse du coût du vieillissement est surtout liée aux papy-boomers, génération qui arrive aujourd'hui à la pension.

À l'inverse, l'enjeu le plus crucial est de retenir plus longtemps au travail les gens qui sont sur le point de partir. Entre 2001 et 2013, le taux d'emploi des 55-64 ans est passé de 25 % à 40 %. C'est encore insuffisant, mais il importe de poursuivre cette tendance positive, et de ne pas la casser. Le relèvement brutal de 55 à 60 ans de l'âge à partir duquel un travailleur peut revendiquer un crédit-temps de fin de carrière montre déjà un effet pervers, en faisant exploser le nombre des demandes pour pouvoir encore en bénéficier avant la date du 1<sup>er</sup> janvier 2015. On assiste à une augmentation de 26 % par rapport à septembre 2014 et de 31 % par rapport à octobre 2013 (crédits temps de fin de carrière et sans motifs).

Les enquêtes montrent que les gens ne sont pas contre l'idée de travailler plus longtemps, mais à condition que ce soit dans de bonnes conditions, quitte même à renégocier leurs conditions de travail. Dans une réforme aussi importante que celle des pensions, il est crucial que les citoyens puissent adhérer aux propositions, sous peine de prendre d'autres portes de sortie du marché du travail. D'autres pays l'ont particulièrement bien compris, comme la Suède et la Finlande.

La présente proposition de résolution vise à présenter des mesures alternatives à celles avancées par le gouvernement en vue d'augmenter le taux d'emploi de qualité au-delà de 59 ans dans notre pays. L'auteur entend encourager le maintien à l'emploi des travailleurs âgés, non pas via des mesures coercitives ou limitatives de droits mais bien par des mesures incitatives positives et qualitatives, tant à l'égard des travailleurs qu'à l'égard des employeurs (et singulièrement les petites et moyennes entreprises).

Par ailleurs, l'auteur de cette proposition de résolution insiste sur le fait qu'augmenter la capacité des travailleurs âgés de rester actifs plus longtemps sur le

van de oudere werknemers om langer actief te zijn op de arbeidsmarkt, men zich niet alleen op die oudere werknemers moet toespitsen, maar ook maatregelen moet nemen over de hele beroepsloopbaan. De allergunstigste maatregelen zullen geen impact hebben als de werknemers vóór 55 jaar “op” zijn. Er moet een beleid op lange termijn worden gevoerd in cruciale domeinen zoals levenslang leren, welzijn op het werk, een goede balans tussen werk en privéleven enzovoort.

Tot slot nog een belangrijk aspect: alleen handelen met stimuli om werknemers langer aan het werk te houden zal ondoeltreffend blijven zolang niet tegelijkertijd krachtige maatregelen worden getroffen om banen te creëren. Het komt er met name op aan de werkgevers anders tegen de zaak te doen aankijken, om ervoor te zorgen dat de arbeidsmarkt de mogelijkheid behoudt om die werknemers banen aan te bieden.

Een grotere arbeidsparticipatie van de oudere werknemers is een noodzaak, niet alleen voor hun eigen welzijn (inkomen, integratie in de samenleving enzovoort), maar ook voor de bedrijven, door de benutting van vaardigheden en ervaring, alsook voor alle beginnende jongeren (via bijvoorbeeld begeleiding) én voor de hele samenleving. Er bestaan al verschillende positieve stimulerende formules in verschillende sectoren (bijvoorbeeld het *Plan Tandem* in de sector van de jeugdbijstand in Franstalig België) of in de ondernemingen. Die moeten worden ondersteund en uitgebreid.

Tot slot benadrukt de indienster van dit voorstel van resolutie dat de landen die erin zijn geslaagd de arbeidsparticipatie van de oudere werknemers aanzienlijk te verbeteren (zoals Finland), ook een brede maatschappelijke consensus over dit vraagstuk tot stand hebben weten te brengen. Dankzij die brede consensus is het mogelijk geweest de hele samenleving voor die doelstelling warm te maken, alsmede verandering te brengen in de mentaliteit en in de manier waarop oudere werknemers worden gepercipieerd.

marché du travail ne nécessite pas uniquement de se concentrer sur les travailleurs âgés mais nécessite de prendre des mesures sur l'ensemble de la carrière. Les mesures les plus positives n'auront pas d'impact si les travailleurs sont “à bout” avant 55 ans. Il faut mener des politiques sur le long terme dans des domaines cruciaux comme la formation tout au long de la vie, le bien-être au travail, la conciliation entre le travail et la vie privée...

Enfin et surtout, agir uniquement sur les incitants destinés à garder les travailleurs actifs plus longtemps restera inefficace tant que des mesures fortes ne sont pas également prises du côté de l'offre d'emplois. Il s'agit notamment de modifier les perceptions des employeurs afin de veiller à ce que le marché du travail conserve la capacité d'offrir des emplois à ces travailleurs.

Une participation accrue des travailleurs âgés au marché de l'emploi constitue une nécessité non seulement pour leur propre bien-être (revenu, intégration dans la société,...) mais également pour les entreprises, grâce à la mise à profit de compétences et d'expériences, ainsi que pour l'ensemble des jeunes qui débutent (via le tutorat, par exemple) et pour la société. Différentes formules positives incitatives ont été mises en place dans différents secteurs (par exemple, le plan tandem dans le secteur de l'aide à la jeunesse) ou au sein d'entreprises. Ils doivent être soutenus et étendus.

Enfin, l'auteur de cette proposition de résolution souligne que les pays qui sont parvenus à améliorer de manière significative le taux d'emploi des travailleurs âgés (comme la Finlande, par exemple) sont parvenus à rassembler un large consensus social autour de cette question. Ce large consensus a permis de mobiliser l'ensemble de la société autour de cet objectif et de changer les mentalités et la manière dont les travailleurs âgés sont perçus.

Catherine FONCK (cdH)

## VOORSTEL VAN RESOLUTIE

DE KAMER VAN VOLKSVERTEGENWOORDIGERS,

A) overwegende dat het verhogen van de wettelijke pensioenleeftijd van 65 naar 67 jaar tegen 2030 geen goede maatregel is, omdat hij niet gerechtvaardigd is;

B) gelet op de lage arbeidsparticipatie van de oudere werknemers in België en op de noodzaak om die te verhogen, teneinde de financiering van onze sociale-beschermingsregeling te waarborgen in een context waarin mensen langer leven;

C) overwegende dat elke vorm van dwang bij het optrekken van de arbeidsparticipatie zonder ambitieuze stimuli om omstandigheden te scheppen waardoor de werknemers er vrijwillig mee instemmen de arbeidsmarkt niet voortijdig te verlaten, gedoemd is om te mislukken;

D) overwegende dat de afschaffing van de pensioenbonus en de belangrijke beperkingen inzake eindeloopbaantijdscrediet echt contraproductief zijn;

E) gelet op het belang van een alomvattende en geïntegreerde strategie gericht op beschikbare oudere werknemers én op het aanbod aan werk bij de ondernemingen;

F) overwegende dat de manier waarop de bedrijfs-wereld en de samenleving tegen de oudere werknemer aankijken, positief moet worden bijgestuurd, zodat die werknemer wordt beschouwd als een nieuwe kans en een rijkdom voor de samenleving;

G) overwegende dat voorstellen moeten worden geformuleerd die niet alleen betrekking hebben op de oudere werknemers, maar er integendeel van uitgaan dat in menselijk kapitaal moet worden geïnvesteerd en dat dit kapitaal de hele beroepsloopbaan lang moet worden gekoesterd;

H) overwegende dat het welslagen van de uit te voeren hervormingen om de arbeidsparticipatie te doen toenemen, staat of valt met het vermogen een brede consensus uit te werken, waarbij alle betrokken actoren en in het bijzonder de sociale gesprekspartners maximaal moeten worden betrokken;

## PROPOSITION DE RÉOLUTION

LA CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS,

A) considérant que l'augmentation de l'âge légal de départ à la pension de 65 à 67 ans à l'horizon 2030 n'est pas une bonne mesure car cela ne se justifie pas;

B) considérant le faible taux d'emploi des travailleurs âgés en Belgique et la nécessité de relever ce taux d'emploi, pour assurer le financement de notre système de protection sociale dans un contexte d'allongement de la durée de vie;

C) considérant que toute approche coercitive de relèvement du taux d'emploi qui ne s'accompagnerait pas de mesures incitatives ambitieuses créant les conditions pour que les travailleurs tendent volontairement à ne pas quitter prématurément le marché de l'emploi est vouée à l'échec;

D) considérant que la suppression du bonus de pension et les restrictions majeures aux crédits-temps de fin de carrière sont totalement contreproductives;

E) considérant l'importance d'une stratégie globale et intégrée qui cible tant l'offre des travailleurs âgés que la demande de travail des entreprises;

F) considérant la nécessité de changer positivement la perception du travailleur âgé par les entreprises et la société pour qu'il soit considéré comme une ressource nouvelle et une richesse pour la société;

G) considérant la nécessité de la formulation de propositions qui ne visent pas uniquement les travailleurs âgés mais qui optent au contraire pour une conception d'investissement et d'entretien du capital humain, tout au long du parcours professionnel;

H) considérant que le succès des réformes qui seront prises pour augmenter le taux d'emploi sera étroitement lié à la capacité d'aboutir à un large consensus, ce qui implique nécessairement une intégration maximale de l'ensemble des acteurs concernés et en particulier des partenaires sociaux;

## VERZOEKT DE REGERING:

1) terug te komen op het voornemen om de wettelijke pensioenleeftijd in 2025 en 2030 te verhogen, en de pensioenleeftijd aldus te handhaven op 65 jaar, waarbij wie dit wenst alleszins de pensioenuitkering ontvangt, maar tegelijkertijd kan blijven werken en zodoende aanvullende pensioenrechten kan opbouwen;

2) de pensioenbonusregeling opnieuw in te stellen en die te verbeteren, om werknemers er meer toe aan te sporen pas op latere leeftijd de arbeidsmarkt te verlaten;

3) een alomvattend en met de sociale gesprekspartners overlegd plan uit te werken waarbij de verschillende beleidsniveaus betrokken zijn, dat de werknemers ertoe aanspoort langer aan het werk te blijven en de werkgevers ertoe aanzet oudere werknemers in dienst te nemen en te houden;

4) de mogelijkheden uit te breiden om op het einde van de loopbaan met aangepaste werktijden aan de slag te blijven via arbeidsduurverminderingen zoals tijdskrediet, gekoppeld aan een verlenging van de loopbaan;

5) te voorzien in “intergenerationele contracten”, die de mogelijkheid bieden de werkgelegenheid van de jongeren te koppelen aan die van de oudere werknemers, via overeenkomsten met de ondernemingen, die enerzijds financiële steun zouden krijgen om jongeren in dienst te nemen en anderzijds lagere werkgeversbijdragen zouden betalen om oudere werknemers in dienst te nemen of te houden, dan wel ruimer toepassing te verlenen aan regelingen zoals het *Plan Tandem*, dat bestaat in de jeugdzorgsector of bij het AWIPH;

6) vrijwillig mentorschap over jongere werknemers door ervaren werknemers te bevorderen (intergenerationele *coaching*);

7) de kwalitatieve maatregelen in verband met de knelpuntberoepen verder aan te scherpen;

8) verlagingen van werkgeversbijdragen toe te spitsen op de oudere werknemers, in het bijzonder inzake de lage lonen, zodat de werkgevers ertoe worden aangespoord oudere werknemers in dienst te nemen of te houden;

9) werk te maken van preventieve acties die toegespitst zijn op de instandhouding van de beroepsbekwaamheden van mensen gedurende hun volledige loopbaan en in het bijzonder vanaf 50 jaar, door de bevordering van de gezondheid en het welzijn op het werk, betere werkomstandigheden en opleiding;

## DEMANDE AU GOUVERNEMENT:

1) de revenir sur le projet d'augmentation de l'âge légal de la pension en 2025 et en 2030 et de laisser ainsi ce dernier à 65 ans, tout en permettant à ceux qui le souhaitent de se constituer des droits à la pension après 65 ans en travaillant tout en bénéficiant de la pension;

2) de restaurer le système du bonus de pension et de l'améliorer pour inciter davantage les travailleurs à retarder leur sortie du marché de l'emploi;

3) d'établir un plan global, intégrant les différents niveaux de pouvoir et concerté avec les partenaires sociaux, permettant d'inciter les travailleurs à rester plus longtemps sur le marché du travail et les employeurs à embaucher et à conserver les travailleurs âgés en service;

4) de renforcer les aménagements du temps de travail en fin de carrière via des réductions partielles du temps de travail comme les crédits-temps, liés à un prolongement de la carrière;

5) de développer des “contrats intergénérationnels” permettant de coupler l'emploi des jeunes à celui des travailleurs âgés, via des conventions avec les entreprises qui, d'une part, percevraient une aide pour l'embauche d'un jeune et, d'autre part, bénéficieraient d'un plafonnement de cotisations patronales pour l'embauche ou le maintien à l'emploi d'un “senior”, ou d'étendre l'approche de type “plan tandem” mise en place par le secteur de l'aide à la jeunesse ou par l'Awiph;

6) d'encourager le tutorat des jeunes par des travailleurs expérimentés sur une base volontaire (coaching intergénérationnel);

7) de renforcer encore plus les mesures qualitatives dans les métiers en pénurie;

8) de cibler des réductions de cotisations patronales pour les travailleurs âgés, en particulier sur les bas-salaires, afin d'encourager les employeurs à conserver ou à engager des travailleurs âgés;

9) d'adopter des actions préventives visant le maintien des capacités professionnelles des personnes tout au long de la carrière et particulièrement dès 50 ans, par la promotion de la santé et du bien-être au travail, l'amélioration des conditions de travail et la formation;

10) de opleidingsinspanningen vanwege de ondernemingen op te voeren, door becijferde opleidingsdoelstellingen te bepalen die in alle sectoren moeten worden gehaald;

11) het moment waarop de werknemer een opleiding volgt, flexibeler te maken door hem automatisch, vanaf het begin van zijn beroepsloopbaan, een 'bij- en nascholingsconto' toe te kennen dat een bepaald aantal opleidingsuren bevat en waaraan jaarlijks bijkomende uren worden toegevoegd, en dat hem de mogelijkheid biedt in samenspraak met zijn werkgever vrijer de momenten te kiezen waarop hij een opleiding volgt, en daarbij tegelijkertijd te voorzien in begeleidingsmaatregelen voor kleine en middelgrote ondernemingen;

12) beter rekening te houden met de specifieke behoeften van de oudere werknemers, door de aanpassing van de taken en de arbeidsposten naargelang de leeftijd te bevorderen en door de premie voor de overstap van een zwaar naar een licht beroep op te trekken;

13) de ondernemingen te steunen die investeren in betere werkomstandigheden voor werknemers ouder dan 45 jaar, bijvoorbeeld via een verbetering van de werkpost;

14) binnen de onderneming en in de samenleving in het algemeen, het imago en de bijdrage van de oudere werknemer op te waarderen, door een aanzienlijke inspanning om — via grootscheepse informatie- en opleidingscampagnes — de werkgevers en de publieke opinie bewust te maken van de troeven van oudere werknemers;

15) alle maatregelen die zullen worden genomen in het kader van het algemeen plan om de arbeidsparticipatie te verhogen op grote schaal bekendheid te geven bij alle actoren (werknemers, werkgevers en het middenveld), teneinde het begrip ervoor en het gebruik ervan te maximaliseren;

16) meer te investeren in de sector van diensten aan personen, zodat werknemers professionele hulpverleningsdiensten kunnen inschakelen en niet genoodzaakt zijn hun arbeidstijd in te korten om voor hun verwanten (kinderen, ouders enzovoort) te kunnen zorgen;

10) d'augmenter les efforts de formation de la part des entreprises en établissant des objectifs chiffrés de formation à atteindre dans l'ensemble des secteurs;

11) de flexibiliser le moment où le travailleur suit une formation en lui attribuant automatiquement dès le début de sa carrière un compte-formation comprenant un certain nombre d'heures de formation alimenté chaque année par des heures additionnelles et lui permettant, en accord avec l'employeur, de choisir plus librement les moments où il suit une formation, tout en prévoyant des mesures d'accompagnement des petites et moyennes entreprises;

12) de mieux prendre en compte les besoins spécifiques des travailleurs âgés en favorisant l'adaptation des tâches et des postes de travail en fonction de l'âge et en renforçant la prime de passage d'un métier lourd à un métier léger;

13) de soutenir les entreprises qui investissent dans l'amélioration des conditions de travail des travailleurs de plus de 45 ans, par exemple au travers de l'amélioration du poste de travail;

14) de valoriser l'image et l'apport du travailleur âgé au sein de l'entreprise et de la société en général, en engageant un effort conséquent de sensibilisation des employeurs et de l'opinion publique aux atouts du travailleur senior via des campagnes d'information et de formation d'envergure;

15) de diffuser, largement, l'ensemble des mesures qui seront prises dans le cadre du plan global de relèvement du taux d'emploi auprès de tous les acteurs (travailleurs, employeurs et société civile) pour maximaliser leur compréhension et leur utilisation;

16) d'investir davantage dans le secteur des services aux personnes afin de permettre aux travailleurs de faire appel à des services professionnels d'aide et d'éviter d'être contraints de réduire leur temps de travail pour venir en aide à leurs proches (enfants, parents,...);

17) de beroepsactieven beter te informeren over hun toekomstige pensioenrechten door algemene informatie te geven over de verschillende pijlers en de verschillende pensioenstelsels, waardoor de werknemer op elk ogenblik de impact van zijn beslissingen op zijn pensioenbedrag kan nagaan.

11 december 2014

17) de mieux informer les actifs sur leurs droits futurs à la pension en donnant une information globalisée concernant les différents piliers et les différents régimes de pension, permettant à tout moment au travailleur de mesurer l'impact de ses décisions sur son niveau de pension.

11 décembre 2014

Catherine FONCK (cdH)