

BELGISCHE SENAAT

ZITTING 1968-1969.

29 APRIL 1969.

Voorstel van wet tot verhoging van de leeftijds-
grens voor aanwerving in de openbare sektor.

TOELICHTING

MIJNE HEREN,

De werkgevers in ons land nemen meestal bij personeelsaanwerving een negatieve houding aan tegenover minder jonge werkzoekers. Eén van de gevolgen is wel dat vele werklozen van meer dan veertig jaar bijna als definitieve werklozen moeten worden beschouwd, wat nadelig is én voor de betrokkenen én voor de Schatkist.

Doch één van de belangrijkste werkgevers hiervoor medeverantwoordelijk, is de Overheid.

Meestal is de leeftijdsgrens voor aanwerving vastgesteld op 30 jaar voor niet-akademici en op 35 jaar voor academici. Soms wordt deze leeftijdsgrens met vijf jaar opgevoerd ten voordele van sommige categorieën rechthebbenden op een statuut van nationale erkentelijkheid.

De reden van deze uitsluiting van ietwat oudere werkzoekers moet worden gezocht in de pensioenwetgeving. Men wilde de Rijkspersoneelsleden een behoorlijk rustpensioen kunnen verschaffen, maar dit was slechts mogelijk na vele jaren dienst. Nu er ook in de particuliere sektor pensioenen worden toegekend, kan deze reden wegvallen, vermits een bediende die later overheidsbeambte wordt dan in beide sectoren een gedeeltelijk pensioen zou kunnen bekomen.

Een tweede reden is het gespecialiseerd karakter van bepaalde ambten (in de belastingdiensten bv.) waar een zeer lange inwerkingsperiode noodzakelijk is.

SÉNAT DE BELGIQUE

SESSION DE 1968-1969.

29 AVRIL 1969.

Proposition de loi reculant la limite d'âge pour le
recrutement dans le secteur public.

DEVELOPPEMENTS

MESSIEURS,

Lorsqu'il s'agit de recruter du personnel, les employeurs de notre pays adoptent le plus souvent une attitude négative à l'égard des demandeurs de travail moins jeunes. Il en résulte notamment que de nombreux chômeurs de plus de 40 ans doivent pratiquement être considérés comme des chômeurs définitifs, ce qui est préjudiciable tant aux intéressés eux-mêmes qu'au Trésor public.

Or, l'Etat est d'un des plus grands employeurs et il porte sa part de responsabilité en cette matière.

La limite d'âge fixée lors du recrutement est fixée dans la plupart des cas à 30 ans pour les non-universitaires et à 35 ans pour les universitaires. Elle est parfois reculée de cinq ans en faveur de certaines catégories de bénéficiaires d'un statut de reconnaissance nationale.

La raison de cette exclusion des candidats un peu plus âgés réside dans la législation sur les pensions. Le législateur a entendu fixer les pensions des agents de l'Etat à un niveau décent, ce qui impliquait la condition d'un grand nombre d'années de service. A présent que les travailleurs du secteur privé jouissent également d'un régime de pension, ce motif a cessé d'exister puisqu'un employé qui passe dans un service public, pourra prétendre à une pension partielle dans chacun des deux secteurs.

Une seconde raison est le caractère spécialisé de certaines fonctions (dans les services des contributions, par exemple) qui exigent une très longue période de rodage.

Doch deze reden kan toch niet aangevoerd worden tegenover kamerbewaarders, typisten, enz. ! Ook niet ten aanzien van juridische adviseurs uit particuliere firma's, die ten gevolge van reorganisatie of fusies van ondernemingen hun betrekking verliezen ; hun ervaring zou in overheidsdienst zeer nuttig zijn.

Als algemene regel is het stellen van een lage leeftijdsgrens voor de aanwerving derhalve fout; als uitzondering is het verdedigbaar.

Ziedaar het doel van ons wetsvoorstel, dat tegelijkertijd een menselijk oogmerk nastreeft (wedertewerkstelling van oudere werkzoekers) en een financieel voordeel voor de Staat die instaat voor de tekorten in de werkloosheidsverzekering.

H. LAHAYE.

..

VOORSTEL VAN WET

EERSTE ARTIKEL.

De leeftijdsgrens bij aanwerving van het personeel in de Staatsbesturen, in de provinciale en in de gemeentediensten mag niet lager zijn dan vijftig jaar.

ART. 2.

De regel vastgelegd in artikel 1 is ook toepasselijk in de zelfstandige diensten en besturen, die afhangen van de Staat, van een provincie of van een gemeente.

ART. 3.

De Koning kan bij in ministerraad overlegd besluit bepaalde ambten uitsluiten van de toepassing van de regel vervat in artikel 1.

ART. 4.

De in artikel 3 bedoelde koninklijke besluiten moeten met nauwkeurigheid de redenen opgeven waarom oudere werkzoekenden uitgesloten worden van bepaalde ambten.

H. LAHAYE.
L. MERCHERS.
P. DE CLERCQ.
A. STRIVAY.
J. DAEMS.
J.-P. GILLET.

Mais c'est là un motif qu'on ne saurait en aucun cas invoquer quand il s'agit d'huissiers, de dactylographes, etc. ! Ni d'avantage pour les conseillers juridiques de firmes privées qui perdent leur emploi à la suite d'une réorganisation ou d'une fusion d'entreprises : leur expérience serait très utile dans les services publics.

Aussi est-ce une erreur de prendre pour règle générale une limite d'âge peu élevée en matière de recrutement; cette mesure peut se défendre à titre exceptionnel.

Tel est donc l'objet de notre proposition de loi qui poursuit, d'une part, un but humain (remise au travail des demandeurs d'emploi plus âgés) et présente en même temps un avantage financier pour l'Etat, qui doit supporter les déficits de l'assurance contre le chômage.

..

PROPOSITION DE LOI

ARTICLE PREMIER.

La limite d'âge fixée lors du recrutement des agents des administrations de l'Etat ainsi que des services provinciaux et communaux ne peut être inférieure à cinquante ans.

ART. 2.

La règle énoncée à l'article 1^{er} est également applicable aux services et administrations autonomes relevant de l'Etat, d'une province ou d'une commune.

ART. 3.

Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, exclure certaines fonctions de l'application de la règle énoncée à l'article 1^{er}.

ART. 4.

Les arrêtés royaux visés à l'article 3 doivent spécifier les raisons pour lesquelles les candidats plus âgés sont exclus de certaines fonctions.