

Bibliotheek van het federaal Parlement

De bevordering van tewerkstelling van oudere werknemers

dossier nr. 89 – 21.06.2004

Deze elektronische versie maakt het mogelijk alle documenten van de papieren versie te raadplegen, die in elektronische vorm bestaan. Dit laatste is niet het geval voor bepaalde artikels van doctrine, die enkel in de papieren versie beschikbaar zijn. Deze papieren versie is voorbehouden aan de leden en de diensten van het federale Parlement.

Alle elektronische adressen waren toegankelijk op de datum van verschijning van het dossier.

Het is echter altijd mogelijk dat bepaalde adressen worden afgeschaft of veranderd.

INHOUDSTAFEL

INLEIDING.....	3
EUROPESE UNIE	15
Wetgeving.....	15
Documenten en verslagen	15
BELGIË.....	16
Wetgeving (selectie)	16
Nationaal actieplan voor de werkgelegenheid 2003	17
Documenten en verslagen	17
Rechtsleer.....	18
FRANKRIJK.....	19
Wetgeving.....	19
Nationaal Actieplan Werkgelegenheid 2003	19
Rechtsleer.....	19
Internet : bibliografische referenties	20
NEDERLAND.....	22
Wetgeving.....	22
Parlementaire documenten.....	22
Nationaal Actieplan Werkgelegenheid 2003	22
Commentaren.....	22
DUITSLAND.....	24
Wetgeving (selectie)	24
Parlementaire documenten.....	24
Commission Rürup ‘Achieving sustainability for the social security systems’ (2003).....	24
National action plan for employment policy 2003.....	24
Rechtsleer.....	24
Onderzoeken – Projecten – Strategieën - Campagnes	25
VERENIGD KONINKRIJK	26
Wetgeving (selectie)	26
National Action Plan for Employment 2003	26
Rechtsleer en verslagen.....	26

Bibliotheek van het federaal Parlement

De bevordering van tewerkstelling van oudere werknemers

dossier nr. 89 – 21.06.2004

Documentatie	27
Links naar andere interessante documenten.....	27
DENEMARKEN	28
National Action Plan for employment 2003	28
Rechtsleer en verslagen.....	28
ZWEDEN	29
National Action Plan for employment 2003	29
Rechtsleer.....	29
FINLAND	31
National Action Plan for employment 2003	31
Rechtsleer.....	31
VERGELIJKEND RECHT	32

Bibliotheek van het federaal Parlement

De bevordering van tewerkstelling van oudere werknemers

dossier nr. 89 – 21.06.2004

INLEIDING

De deelname van oudere werknemers aan het actieve leven vormt een belangrijk maatschappelijk debat. Het leek ons derhalve interessant het beleid tot tewerkstelling van oudere werknemers in verscheidene landen te onderzoeken. Het was echter niet mogelijk alle aspecten van dit beleid na te gaan.

In elk van de landen hebben we ons dus beperkt tot de elementen die er het meest op de voorgrond kwamen.

Op het niveau van de Europese Unie hecht men veel belang aan de problematiek van de oudere werknemers. Zo heeft de Europese Raad in 2001 in Stockholm als streefdoel voor 2010 een gemiddeld tewerkstellingspeil van 50% vooropgesteld voor de oudere werknemers tussen 55 en 64 jaar. In 2002 heeft de Europese Raad in Barcelona voorgesteld om tegen 2010 de gemiddelde leeftijd waarop men de arbeidsmarkt verlaat met vijf jaar te verlengen.

In het kader van de Europese strategie voor werk legt de vijfde richtlijn voor arbeid, aangenomen in 2003, de nadruk op de noodzaak om het actieve ouder worden te promoten. Om dit te bereiken zou men die arbeidsomstandigheden moeten aanmoedigen die ervoor zorgen dat mensen langer aan het werk blijven (professionele vorming, rekening houden met de gezondheid en veiligheid op de arbeidsplaats, flexibiliteit bij de organisatie van het werk) en door die factoren, die een vervroegd vertrek van het werk aantrekkelijk maken, ongedaan te maken (door een hervorming van het stelsel van vervroegd pensioen, door werk financieel aantrekkelijker te maken en door werkgevers aan te moedigen om een beroep te doen op oudere werknemers).

De laatste aanbevelingen betreffende het in werking treden van het beleid van de lidstaten inzake arbeid die voorgesteld werden als gevolg op de opmerkingen, geformuleerd door de Europese task-force voor werk, leggen met name de nadruk op de noodzaak om verder te doen en de klemtoon te leggen op de hervormingen die gericht zijn op een verlenging van het actieve leven en om globale strategieën vast te leggen voor het actief ouder worden. Meer specifieke aanbevelingen werden bovendien gericht aan elk land teneinde de hervormingen te evalueren, rekening houdend met hun respectieve situatie.

België is één van de landen van de Europese Unie met de laagste tewerkstellingsgraad van de oudere werknemers tussen 55 en 64 jaar (28,1 % in 2003 terwijl het Europees gemiddelde 41,7% was). Nadat ze gedurende lange tijd de mogelijkheden voor een vervroegde uitstapregeling uit de arbeidsmarkt heeft aangemoedigd, tracht de regering nu een actief en preventief beleid te ontwikkelen,

Bibliotheek van het federaal Parlement

De bevordering van tewerkstelling van oudere werknemers

dossier nr. 89 – 21.06.2004

met de bedoeling om enerzijds de oudere werknemers aan het werk te houden en anderzijds de oudere werklozen opnieuw in de arbeidsmarkt te integreren. Wij hebben de belangrijkste maatregelen weerhouden die in dit kader genomen werden en hebben ons beperkt tot de maatregelen die onder de bevoegdheid van de federale overheid vallen. Om deze reden werd bijvoorbeeld de problematiek van de professionele vorming van oudere werknemers, die onder de bevoegdheid van de gewesten ressorteert, in dit dossier niet opgenomen.

Vooreerst bevat de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers een serie maatregelen om ouderen aan het werk te houden. Hierbij is er het recht op outplacement voor ontslagen werknemers boven de 45 jaar. De collectieve arbeidsovereenkomst n° 82 van 10 juli 2002 heeft dit recht geconcretiseerd door de voorwaarden te voorzien waarin een werkgever die een werknemer ouder dan 45 jaar ontslaat, ertoe gehouden is voor hem een outplacementbegeleiding te financieren die hem toelaat zo snel mogelijk een baan te vinden.

Een andere maatregel op basis van deze wet is de oprichting binnen de FOD Werkgelegenheid en Arbeid van een fonds ter bevordering van de kwaliteit van de arbeidsomstandigheden. Het koninklijk besluit dd. 30 januari 2003 preciseert de voorwaarden, criteria en nadere regels om een toelage te bekomen van dat fonds dat is bedoeld voor werkgevers die acties of onderzoek verrichten met het doel de kwaliteit van de arbeidsomstandigheden van werknemers ouder dan 55 jaar te verbeteren. In dit kader werd in april 2004 het fonds voor beroepservaring ingesteld, waarvan het budget van 5 miljoen euro bedoeld is om oudere werknemers te motiveren voor het werk. Tenslotte heeft de wet van 10 augustus 2001 betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven iets meer flexibiliteit mogelijk gemaakt op het einde van de loopbaan. Op basis van deze wet werd de collectieve arbeidsovereenkomst n° 77bis van 19 december 2001 afgesloten, die een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking invoert. Deze reglementering voorziet met name in de mogelijkheid voor werknemers boven de 50 jaar om hun arbeidsprestaties met een vijfde of halftijds te verminderen, waarbij ze boven hun salaris een vergoeding ten laste van de RVA ontvangen. Werknemers die hun arbeidsprestaties tot de helft hebben verminderd, kunnen daarenboven tijdens de beschikbare helft activiteiten van vorming, begeleiding of mentorschap ten voordele van nieuwe werknemers op zich nemen en de vergoeding hiervoor combineren met die van de RVA.

De collectieve arbeidsovereenkomst n° 55 van 13 juli 1993 voorziet eveneens een wettelijk kader voor een einde loopbaanregeling voor oudere werknemers in de vorm van een halftijds brugpensioen, wat betekent dat, onder bepaalde

Bibliotheek van het federaal Parlement

De bevordering van tewerkstelling van oudere werknemers

dossier nr. 89 – 21.06.2004

voorwaarden van leeftijd en anciënniteit, kan worden overgestapt naar een halftijdse baan met de helft van het oude salaris, een forfaitaire werkloosheidsvergoeding en een aanvullende vergoeding van de werkgever.

De toegang tot conventioneel voltijds brugpensioen daarentegen werd geleidelijk aan restrictiever gemaakt teneinde een vervroegd uittreden op de arbeidsmarkt tegen te gaan. In algemene termen biedt de collectieve overeenkomst n° 17 dd. 19 december 1974 werknemers boven de 60 jaar die worden ontslagen, de mogelijkheid ten laste van hun laatste werkgever te genieten van een aanvullende vergoeding bij de werkloosheidsuitkering (gelijk aan de helft van het verschil tussen het nettoloon en de werkloosheidsuitkering). Toch is in de meeste sectoren conventioneel brugpensioen thans mogelijk vanaf 58 jaar, met regimes die in bepaalde gevallen nog gunstiger zijn en dit in functie van anciënniteit, het soort arbeid dat werd uitgeoefend of bij herstructurering. De werkgever is verplicht de bruggepensioneerde te vervangen door een uitkeringsgerechtigde volledig werkloze en hij moet speciale bijdragen betalen op het brugpensioen.

De herziening van het statuut van de oudere werkloze door het K.B. dd. 27 mei 2002 is eveneens belangrijk. Voor deze groep werklozen voor wie het mogelijk is niet te moeten worden ingeschreven als werkzoekende en dus beschikbaar voor de arbeidsmarkt, werd de leeftijdsgrens geleidelijk opgetrokken van 50 tot 58 jaar. Daarenboven kunnen oudere werklozen die terug aan het werk gaan, genieten van een werkhervattingstoelage. Er bestaat ook een reeks financiële prikkels voor de aanwerving van oudere werknemers, die we niet in detail hebben ontleed : vermindering van de werkgeversbijdrage voor sociale zekerheid voor de meer dan 58-jarigen, activa-plan voor meer dan 45-jarigen, opname van werklozen ouder dan 45 in de startbaanovereenkomst in geval van tekort aan jongeren, behoud van voordelen inzake werkloosheid en pensioen in geval van werkhervatting, financiële hulp bij het hervatten van een zelfstandige activiteit, ...

Tenslotte wordt er in alle sectoren een sensibiliseringsbeleid gevoerd teneinde een einde te maken aan een mentaliteit van vroegtijdig uittreden. Zo werd er in de FOD Werkgelegenheid de cel WEW (Werk ervaren werknemers) ingesteld met als doel de werknemers en de ondernemingen te helpen bij problemen met de aanpak van de einde loopbaanproblematiek.

Ook moet melding worden gemaakt van het jaarverslag van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid, dat begin juli 2004 zal worden gepubliceerd met als hoofdthema de problematiek betreffende het beperkte aandeel van oudere personen op de arbeidsmarkt en het einde van de loopbaan.

Frankrijk kent ook een zeer lage tewerkstellingsgraad van werknemers ouder dan 55 jaar. Sedert 1994 werden nochtans maatregelen genomen om de aanwerving en

Bibliotheek van het federaal Parlement

De bevordering van tewerkstelling van oudere werknemers

dossier nr. 89 – 21.06.2004

de integratie van werknemers van 50 jaar en meer te bevorderen. Dit arbeidsbeleid werd toegespitst op oudere werklozen. Conform de verbintenissen aangegaan op de top in Stockholm in 2001 en die in Barcelona in 2002 voert Frankrijk thans een beleid dat eerder is gericht op de actieve senior en meer in het bijzonder op de verlenging van de activiteitsduur. Dat is het belangrijkste doel van de wet n° 2003-775 dd. 21 augustus 2003 tot hervorming van de pensioenen. Deze wet wordt aangevuld door de wet n° 2004-391 dd. 4 mei 2004 betreffende een levenslange beroepsopleiding en de sociale dialoog. De wet uit 2003 wijzigt verscheidene bepalingen in het Wetboek van Sociale zekerheid en dat van de Arbeid. De wet uit 2004 wijzigt enkel dat van de Arbeid. In dit dossier zijn enkel de artikels opgenomen die betrekking hebben op het door ons bestudeerde item.

Het geheel van de bewuste bepalingen uit de wet van 2003 is voornamelijk gericht op de werknemers en zet hen ertoe aan later op pensioen te gaan. De genomen maatregelen vormen het begin van een diepgaande verandering van het verband tussen leeftijd en arbeid. In principe blijft de pensioenleeftijd behouden op 60 jaar, maar ten gevolge van afwijkingen om gezondheidsredenen, blijft vervroegd pensioen mogelijk in drie gevallen (bijzonder lange loopbaan, zware beroepsactiviteit en tewerkstelling als gehandicapte).

In feite zal het actieve leven vaak verlengd worden tot na 60 jaar want de duur van de bijdrage om van een volledig pensioen te kunnen genieten werd verlengd om in 2012 uit te komen op 41 dienstjaren. Het omslagstelsel bleef behouden.

Andere maatregelen om tewerkstelling na 60 jaar aan te moedigen zijn : de vermeerdering van het pensioen wanneer men langer werkt dan 41 dienstjaren, de instelling van progressief pensioen, de versoepeling van het principieel verbod salaris en pensioen te cumuleren. Behalve in twee gevallen brengt de wet de leeftijd waarop de werkgever een werknemer ambtshalve op pensioen kan zetten terug op 65 jaar en dit, op straffe van nietigheid van het ontslag en mits betaling van een belasting, 'Delalande bijdrage' genoemd. Er is vrijstelling van die belasting indien de werknemer bij de aanwerving meer dan 45 jaar was.

De wet beperkt ook het bijna systematisch beroep op het prepensioen : de overeenkomsten van progressief prepensioen gefinancierd door de staat worden afgeschaft vanaf 1 januari 2005. De wet ontmoedigt het beroep op het prepensioen van bedrijven door dit te onderwerpen aan een specifieke belasting te betalen door de werkgever. Deze belasting wordt gestort in een ouderdomssolidariteitsfonds.

Het vervroegd stoppen van bepaalde werknemers (de 'Cats' bepaling) wordt beperkt tot de zware beroepen.

Ook gericht op ondernemers en sociale partners, geeft de wet van 2003 hen preciese richtlijnen. Zij moedigt de ondernemingen aan van te voren een beleid te voeren dat is gericht op werk en leeftijd door te waken over het evenwicht in de

Bibliotheek van het federaal Parlement

De bevordering van tewerkstelling van oudere werknemers

dossier nr. 89 – 21.06.2004

leeftijdspiramide. Zij gelast de sociale partners om te onderhandelen over de arbeidsvoorwaarden evenals om een definitie te geven aan het begrip 'zware arbeid' en daarmee rekening te houden, iets wat niet in het buitenland bestaat.

De wet van 2003 heeft niet het accent gelegd op oudere werklozen, die ervan zijn vrijgesteld werk te zoeken.

De wet van 4 mei 2004 vernieuwt het systeem van beroepsopleiding dat als niet aangepast aan oudere werknemers wordt beschouwd. Zo wordt voor iedereen, met inbegrip van ervaren werknemers, een individueel recht op vorming gedurende de hele beroepsloopbaan ingesteld en worden periodes van professionalisering ingesteld voor werknemers in het tweede deel van hun loopbaan (20 jaar anciënniteit of minsten 45 jaar) teneinde hun omschakeling te vergemakkelijken.

De Staat ondersteunt ook de acties rond de opleiding van oudere werknemers door deel te nemen aan het programma Equal, dat wordt mede gefinancierd door het Europees Sociaal Fonds. In dit verband is Frankrijk één van de Europese landen dat ervoor heeft gekozen het sterkst de opleiding voor ouderen te benadrukken. Frankrijk neemt ook deel aan andere programma's zoals het '50+ Europa', gedragen door vijf Europese partners.

Een nieuwe wet tot mobilisering voor de arbeid is in voorbereiding. Zij bevat een luik tot behoud en bevordering van de tewerkstelling van werknemers in het tweede en in het laatste deel van hun beroepsloopbaan. De tekst van het ontwerp is nog niet neergelegd in het Parlement. De wet zou voor het einde van het jaar moeten worden goedgekeurd.

In Nederland had in 2003 ongeveer 39% van de ouderen (55-64 jaar) een betaalde baan van ten minste 12 u. per week. Dat is een forse toename t.o.v. het niveau in 1993 (24%). Dit is gedeeltelijk te wijten aan de gunstige economische ontwikkeling in de tweede helft van de jaren '90, evenals aan maatregelen die door de overheid werden genomen. Toch moet het aantal tewerkgestelde oudere werknemers nog verder omhoog.

De Nederlandse overheid kiest hierbij voor een globale aanpak van de problematiek. Zij richt zich op financiële prikkels om de tewerkstelling te verhogen en op een brede waaier van omkaderende maatregelen. Bij die omkaderende maatregelen kan melding worden gemaakt van de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid, beroep en beroepsonderwijs, die op 1 mei 2004 in werking is getreden. Verder wordt er gedacht aan allerlei mogelijkheden tot deeltijds werk, arbeidsduurvermindering, een combinatie van deeltijds werk en deeltijds pensioen en het stimuleren van scholing van oudere werknemers.

Belangrijk is ook een leeftijdsgericht personeelsbeleid, waarbij de werkomstandigheden en de arbeidsinhoud worden aangepast aan oudere

Bibliotheek van het federaal Parlement

De bevordering van tewerkstelling van oudere werknemers

dossier nr. 89 – 21.06.2004

werknemers. Tenslotte wil men ook naar een veranderende beeldvorming t.o.v. oudere werknemers.

Wat de financiële prikkels betreft, is er eveneens een heel palet aan maatregelen. Zo bestaat er b.v. een arbeidskorting voor oudere werknemers en is er ook gesleuteld aan de WAO (wet arbeidsongeschiktheid) en de WW (werkloosheidswet). Deze twee regelingen worden immers vaak gebruikt om oudere werknemers uit het arbeidscircuit te laten afvloeien. WW, WAO en prepensioen en VUT-regelingen (vervroegde uittreding) werken als communicerende vaten en het effect van maatregelen op alle mogelijke uittreederoutes moet in aanmerking genomen worden. Zo zijn er b.v. in de werkloosheidsreglementering een aantal bepalingen ingevoerd die ouderen ertoe kunnen aanzetten actief werk te zoeken.

Sedert de jaren '90 werden ook in de arbeidsongeschiktheidswetgeving maatregelen ingevoerd om het beroep op deze wet terug te dringen.

De huidige kabinetsplannen inzake herziening van de WAO zijn niet rechtstreeks gericht op oudere werknemers, maar zullen er wel invloed op hebben.

Verder kan ook melding gemaakt worden van een wet tot premievrijstelling bij het in dienst nemen en houden van oudere werknemers.

In Nederland bestaan ook diverse regelingen inzake VUT (vervroegde uittreding) en prepensioen. Deze regelingen worden per bedrijf of sector afgesproken tussen werkgevers en werknemers. De VUT biedt werknemers de mogelijkheid tegen gunstige voorwaarden vervroegd de arbeidsmarkt te verlaten en zij wordt grotendeels gefinancierd op omslagbasis.

Prepensioenregelingen zijn over het algemeen minder voordelig dan VUT-regelingen en ze worden gefinancierd door kapitalisatie.

Bij dit alles stelt de overheid randvoorwaarden, zoals de fiscale omkadering. Sedert de jaren '90 werden dan ook vooral fiscale maatregelen uitgewerkt om de overgang van VUT naar prepensioen te stimuleren. Op dit ogenblik wordt er in Nederland gediscussieerd rond een regeling inzake VUT, prepensioen en levensloop. De levensloopregeling zou toelaten om te sparen voor verlof, dat eventueel aan het einde van de loopbaan kan worden opgenomen. Verder wil het kabinet de huidige fiscale prikkels voor vervroegd stoppen met werken wegnemen.

De voorstellen terzake werden aan de sociale partners voorgelegd, maar er kon nog geen akkoord worden bereikt. Het standpunt van de regering en de stand van zaken van de besprekingen wordt weergegeven in recente kamerstukken met de brieven van de minister dd. 3 mei, 19 en 25 mei. Het is de bedoeling tegen de zomer een ontwerptekst klaar te hebben. Er kan ook worden aangestipt dat bij de IIde Kamer een themacommissie Ouderenbeleid werd ingesteld, die zich o.a. zal buigen over de tewerkstelling van ouderen.

Bibliotheek van het federaal Parlement

De bevordering van tewerkstelling van oudere werknemers

dossier nr. 89 – 21.06.2004

Gelet op de omvang en de verscheidenheid van de wettelijke bepalingen die een invloed kunnen hebben op de tewerkstelling van oudere werknemers, werd in het dossier niet alle wetgeving opgenomen. We hebben ons in essentie beperkt tot de recente wet inzake gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid, een uittreksel uit de Algemene Ouderdomswet, die toch de eerste pijler van het pensioenstelsel vormt en de fiscale bepalingen inzake pensioenregelingen en VUT. Laatstgenoemd thema staat thans immers volop in de actualiteit.

Ook bij de parlementaire documenten komt dit item naar voor. Daarnaast hebben we enkel het plan van aanpak inzake vergrijzing evenals het kabinetsstandpunt inzake bevordering arbeidsdeelname oudere werknemers opgenomen. Laatstgenoemd document schetst een goed beeld van de situatie in Nederland.

Duitsland bekleedt in Europa een middenpositie inzake tewerkstelling van oudere werknemers. Gedurende de jaren '80 hadden prepensioenregelingen zich daar via talrijke collectieve overeenkomsten sterk ontwikkeld. In de jaren '90 en meer recent in het kader van Agenda 2010 werden een serie maatregelen genomen om het tewerkstellingsniveau van oudere werknemers te verhogen. Hiervan werden er enkele in het dossier opgenomen.

Het pensioensysteem werd herzien in 2001 en op 11 maart 2004 heeft de Bundestag het wetsontwerp goedgekeurd dat ertoe strekt de financiële basis van het wettelijk pensioen op een duurzame manier te waarborgen. Dit ontwerp herneemt geen enkele van de conclusies van de Commissie Rürup, ingesteld door de federale regering, die voorstelde de pensioenleeftijd te verhogen tot 67 jaar over een periode gaande van 2001 tot 2034. Het ontwerp wil eerder de werkelijke leeftijd waarop men met pensioen gaat (gemiddeld 60,7 jaar in 2001) verhogen. Het voorziet o.a. een stijging van de leeftijd voor het prepensioen ten gevolge van werkloosheid of na deeltijdswork tussen 60 en 63 jaar. Dat zou gebeuren via maandelijks aanpassingen tussen 2006 en 2008. Het verplicht de regering er ook toe in 2008 een standpunt te bepalen over een eventuele verhoging van de huidige pensioenleeftijd van 65 jaar.

De Bundesrat verzet zich tegen het ontwerp, maar zijn instemming is niet vereist voor de aanneming ervan. Ook andere maatregelen werden genomen om oudere werknemers ertoe aan te zetten werk te zoeken : in 2001 en 2002 voorzagen de wetten Job-AQTIV en Hartz I in de mogelijkheid om subsidies toe te kennen aan werkgevers die oudere werknemers in dienst nemen en om programma's voor jobcreatie voor deze werknemers, gefinancierd door de overheid, uit te bouwen (art. 218 en s., art. 260 en 421 SGBIII).

Vanaf 2003 werden de beperkingen die van toepassing zijn op contracten van bepaalde duur afgeschaft voor werknemers vanaf 52 jaar in plaats van vanaf 58

Bibliotheek van het federaal Parlement

De bevordering van tewerkstelling van oudere werknemers

dossier nr. 89 – 21.06.2004

jaar (TZBfG§14(3)). De werkloosheidsvergoedingen, die bij oudere werknemers worden beschouwd als een rem op het aannemen van werk, werden beperkt tot maximum 18 maanden (cfr. Art. 127 SGBIII). Om oudere werknemers aan te moedigen om aan het werk te blijven, geeft de overheid tenslotte subsidies voor beroepsopleiding van werknemers vanaf 50 jaar (cfr. Art. 417 SGBIII).

Wat het 'Altersteilzeitgesetz' betreft, een wet die voorziet in deeltijds pensioen, moet er een onderscheid worden gemaakt tussen theorie en praktijk. In theorie geeft deze wet de werknemers van 55 jaar en meer de mogelijkheid hun arbeidstijd tot aan de pensioenleeftijd onder zeer gunstige voorwaarden tot de helft terug te brengen. De verdeling van de arbeidstijd wordt overgelaten aan overeenkomsten tussen werkgevers en werknemers. De doelstelling om werknemers van meer dan 55 jaar tot hun 65 jaar op de arbeidsmarkt te houden, wordt echter niet bereikt. In de praktijk verkiest 90% van de werknemers gedurende de eerste helft van hun contract voltijds te werken en gedurende de tweede helft ervan de arbeidsmarkt te verlaten.

In het Verenigd Koninkrijk wil de regering het verschil tussen de tewerkstellingsgraad van oudere werknemers en deze van de actieve bevolking in haar geheel wegwerken door op verschillende fronten tegelijk te werken : bestrijden van de leeftijdsgebonden discriminatie, financiële aanmoedigingen om langer te blijven werken of terug aan het werk te gaan (Working Tax Credit, Family Credit), extra hulp onder de vorm van gesubsidieerde opleidingen, gepersonaliseerde begeleiding enz...

Er wordt ook nadruk gelegd op het belang van meer flexibiliteit vanwege de werkgever t.o.v. werknemers die de pensioenleeftijd naderen.

Om de leeftijdsgebonden discriminatie weg te werken lanceerde de regering de 'Age Positive'-campagne, waarbij de voordelen van een in leeftijd gediversifieerde arbeidsgroep gepromoot worden, zowel in de zakenwereld als bij de werknemers zelf.

De campagne is erg succesvol. Beslissingen worden minder op basis van leeftijdsdiscriminatie genomen, dankzij de 'Code of Practice on Age Diversity in Employment'. Tegen 2006 moet er ook wetgeving in voege treden om leeftijdsgebonden discriminatie in werkverband te bannen. Aangezien discriminatie op het werk een sterk bevochten kwaal is in het Verenigd Koninkrijk tracht men de genomen maatregelen, bijvoorbeeld inzake meer flexibele arbeidsuren en vermindering van de arbeidsduur, zo weinig mogelijk te beperken tot de oudere werknemers, en ze uit te breiden tot het geheel van de arbeidsbevolking.

Aan de slag blijven na de pensioengerechtigde leeftijd wordt aangemoedigd, onder meer door een hoger pensioen in het vooruitzicht te stellen, maar de mensen

Bibliotheek van het federaal Parlement

De bevordering van tewerkstelling van oudere werknemers

dossier nr. 89 – 21.06.2004

behouden de keuzevrijheid: de pensioengerechtigde leeftijd wordt niet verder opgetrokken dan 65 jaar (tegen 2020 voor mannen én vrouwen).

Werkzoekenden, ouder dan 50 jaar, of ze nu werkloos zijn of van werk willen veranderen, kunnen beroep doen op verschillende programma's om hen hierbij te helpen, zoals 'New Deal 50 plus', 'New Deal for Disabled People', 'New Deal 25 plus' en 'Work-Based Learning for Adults'.

'New Deal 50 plus', dat georganiseerd wordt via kantoren van 'Jobcentre' en 'Jobcentre plus' levert onder meer persoonlijk advies via een persoonlijke begeleider en financiële ondersteuning, met name voor arbeidsgerichte opleidingen. Daarnaast is er de 'Worktrain'-website met een online databank waarop men zo'n 400.000 jobaanbiedingen, 500.000 opleidingen, 600 jobbeschrijvingen, 45.000 vrijwilligersjobs, 90.000 mogelijkheden voor kinderopvang, en 150 links naar nuttige websites kan terugvinden.

Al deze maatregelen hebben reeds hun vruchten afgeworpen: in het Verenigd Koninkrijk ligt de tewerkstellingsgraad nu reeds boven het Europese streefcijfer voor 2010. Het tewerkstellingspercentage voor personen tussen 50 jaar en de staatspensioengerechtigde leeftijd is tijdens de afgelopen twee jaar gestegen van 67.9% naar 69.9%.

In Denemarken is de tewerkstellingsgraad van personen tussen 55 en 64 jaar, tezamen met Zweden, sedert lang de hoogste in Europa, en dat is waarschijnlijk de reden waarom de wijzigingen in het beleid hier pas later en op minder drastische wijze worden ingevoerd. Deze relatief gunstige situatie is onder meer te danken aan de werkomstandigheden in de bedrijven en aan een systeem van levenslange opleiding dat zijn gelijke in Europa niet kent.

Het Deense arbeidsmodel is vrij uniek wanneer men het vergelijkt met de overige Scandinavische en Europese landen:

- de sociale partners behandelen het vraagstuk van de beëindiging van de arbeidsloopbaan door de oudere werknemers niet gescheiden van de vraagstukken die andere categorieën van werknemers aanbelangen. Ze behandelen dit thema bij voorkeur op een globale wijze, tezamen met de strijd tegen de werkloosheid, de arbeidsomstandigheden en de levenslange vorming.

- daarnaast verenigt het Deense model twee elementen die zelden samen gezien worden in een land. Enerzijds is de arbeidsmarkt erg flexibel en mobiel, in die zin dat de werknemers –ook de oudere– weinig beschermd zijn en dat afdankingen, ontslagen en aanwervingen zeer frequent voorkomen. Anderzijds bestaat er een vrijgeveige sociale bescherming: de werkloosheidsuitkeringen zijn relatief langdurig en hoog (vooral voor de laaggeschoolden).

Bibliotheek van het federaal Parlement

De bevordering van tewerkstelling van oudere werknemers

dossier nr. 89 – 21.06.2004

Net zoals voor de andere werklozen, wordt de terugkeer naar het werk voor oudere personen gebaseerd op een activeringstelsel, en worden er individuele trajecten uitgestippeld om de mensen terug aan een job te helpen. Sedert 1995 is elke werkloze verplicht om een opleiding te volgen of om, in de private of de publieke sector, een baan te aanvaarden wanneer deze beantwoordt aan zijn vaardigheden. De recente hervorming van het stelsel van vervroegde pensioenen moedigt diegenen die kunnen ophouden met werken op 60 jaar (i.p.v. de wettelijke pensioenleeftijd van 65 jaar) aan om een beroepsactiviteit te behouden, door de cumul van een deeltijdse job met een gedeeltelijke inkomst uit vervroegd pensioen toe te laten.

In de leeftijdscategorie 50-59 is 80% van de mensen nog aan het werk.

Het grote scharnierpunt ligt echter op 60 jaar. Van de 60 tot 66-jarigen zijn er nog maar 30% actief op de arbeidsmarkt. Dit heeft alles te maken met de mogelijkheid om vanaf 60 jaar van een vervroegd pensioen te genieten.

Meer dan de helft van de bedrijven heeft een specifiek beleid voor oudere werknemers. Dit beleid houdt bijvoorbeeld in dat zij kunnen genieten van kortere werkdagen, dat zij minder veeleisende taken moeten uitvoeren of dat ze bijkomende training ontvangen.

De Deense regering wil de bevolking stimuleren om tot 67 of zelfs 70 jaar te blijven werken, o.m. door de mogelijkheid tot vervroegd pensioen te verminderen en door het bedrag van het aanvangspensioen op latere leeftijd op te trekken.

In Zweden is de effectieve tewerkstelling van ouderen zeer hoog, maar de tendens is dalend. Daarenboven is de tewerkstelling vooral zeer hoog (82%) voor de groep 55-59 jarigen, maar neemt die sterk af (55%) voor de groep 60-64 jarigen (statistieken 2001).

Om de ouderen aan het werk te houden, hervormde de overheid de pensioenen en nam ook maatregelen m.b.t. het ziekteverlof van oudere werknemers. Een belangrijke hervorming van de pensioenen werd progressief doorgevoerd. Zij wordt gekenmerkt door een grotere flexibiliteit en door financiële prikkels om langer aan het werk te blijven. De leeftijd van 65 jaar vormt de basis voor de berekening van het pensioen. Elk vervroegd vertrek (mogelijk vanaf 61 jaar) vermindert het pensioen, terwijl langer doorwerken een verhoging mogelijk maakt.

Wat het ziekteverlof van lange duur betreft, is er een zeer hoog percentage (35% in 2001) bij de groep van 60-64 jarigen. De regering heeft derhalve een nationaal plan opgezet teneinde het ziekteverlof van lange duur met de helft te verminderen van 2002 tot 2008. Dit bevat o.a. prikkels t.o.v. de werkgevers om de afwezigheden wegens ziekte te verminderen, vermindering van uitkeringen, preventieve maatregelen t.o.v. gezondheid en veiligheid op het werk, transparantie

Bibliotheek van het federaal Parlement

De bevordering van tewerkstelling van oudere werknemers

dossier nr. 89 – 21.06.2004

met de verplichting de gegevens over afwezigheden wegens ziekte in de jaarverslagen van de onderneming te vermelden, prikkels om sneller terug aan het werk te gaan na ziekteverlof, enz...

De aanpassing van de arbeidsomstandigheden om alle etappes van het actieve leven is eveneens een belangrijke factor in het programma dat een tegengewicht wil vormen voor leeftijdsgebonden problemen zoals een minder goed zicht, gevoeligheid voor geluid of de zwaarte van het werk.

De regering heeft ook initiatieven genomen om de 'employability' van ouderen te verbeteren door hun bekwaamheden te ontwikkelen via vormingsprogramma's en door werkgevers er met subsidies toe aan te zetten hen aan te werven.

De vormingsprogramma's zijn geen specifieke vormingsprogramma's, maar de oudere werknemers nemen actief deel aan alle beroepsopleidingen.

In Finland werden verscheidene maatregelen genomen om het hoofd te bieden aan de veroudering van de bevolking en inzonderheid om de tewerkstelling van oudere werknemers te bevorderen. Deze bleken zeer doeltreffend daar het niveau van tewerkstelling van de 55-64 jarigen met 10% is gestegen tussen 1995 en 2000.

Voor de periode 1998-2002 werd een vijfjarenprogramma voor oudere werknemers opgezet door de ministers van sociale zaken en gezondheid, tewerkstelling en opvoeding, met een budget van 4,2 miljoen euro. De strategie van het programma is gebaseerd op drie pijlers : informatie, onderzoek en ontwikkeling en tenslotte vorming. De informatie (50% van het budget) bestond erin de nadruk te leggen op het belang van ervaring en het beeld van de oudere werknemer te veranderen. Op basis van de resultaten van de onderzoeks- en ontwikkelingsprojecten, werden op maat van de ondernemingen modellen van goed handelen t.o.v. oudere werknemers ontwikkeld. Ook werden vormingsprogramma's ter beschikking gesteld voor werknemers, verantwoordelijken en managers.

Verscheidene wetgevende hervormingen werden doorgevoerd, waarbij we ons beperken tot diegene m.b.t. de pensioenen, vervroegde pensioenen en medische diensten.

In 2002 werd het pensioenstelsel hervormd : de normale pensioenleeftijd van 65 jaar werd vervangen door een flexibele leeftijd van 63 tot 68 jaar, en dit vanaf 2005. De bepalingen die een vervroegd uitstappen uit het actieve leven mogelijk maakten, werden eveneens herzien. Dit is het geval voor de systemen van werkloosheids- en invaliditeitsuitkeringen vanaf 2009.

De wet op de medische diensten en op de veiligheid en de gezondheid op het werk is gebaseerd op de specifieke behoeften van de arbeidsplaats. Het in aanmerking nemen van het ouder worden vormt een centraal gegeven voor de veiligheid en gezondheid op het werk.

Bibliotheek van het federaal Parlement
De bevordering van tewerkstelling van oudere
werknemers
dossier nr. 89 – 21.06.2004

Voor de periode 2003-2007 loopt er een nieuw programma 'Veto'. Het is een verlenging van het huidige programma, maar het richt zich eveneens tot jongeren. Het is de bedoeling de aantrekkelijkheid van het werk te verhogen. Het accent wordt gelegd op de factoren die belangrijk zijn om de bekwaamheid voor het werk te behouden en om zodoende arbeidsongeschiktheid in een voortijdig stadium te vermijden.

B. Vansteelandt

Bibliotheek van het federaal Parlement
De bevordering van tewerkstelling van oudere
werknemers
dossier nr. 89 – 21.06.2004

EUROPESE UNIE

Wetgeving

Besluit van de Raad van 22 juli 2003 betreffende de richtsnoeren voor het werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten

http://europa.eu.int/eur-lex/pri/nl/oj/dat/2003/1_19720030805nl00130021.pdf

Documenten en verslagen

Europese werkgelegenheidsstrategie

http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/pub_empl_services_en.htm

Communication from the Commission strengthening the implementation of the European Employment Strategy (COM(2004)239final) (April 2004)

http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/prop_2004/com_2004_0239_en.pdf

Gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid 2003-2004 (maart 2004)

http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/report_2003/jer20034_nl.pdf

Langere deelname aan en latere uittreding uit het arbeidsproces van oudere werknemers (COM(2004)146 definitief) (maart 2004)

http://europa.eu.int/eur-lex/nl/com/cnc/2004/com2004_0146nl01.pdf

Creating more employment in Europe (Report of the Employment Taskforce) (November 2003)

http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/pdf/etf_en.pdf

Employment in Europe 2003. Trends and prospects (September 2003)

http://europa.eu.int/comm/employment_social/publications/2004/keah03001_en.pdf

Bibliotheek van het federaal Parlement
De bevordering van tewerkstelling van oudere
werknemers
dossier nr. 89 – 21.06.2004

BELGIË

Wetgeving (selectie)

- Algemeenheden

Wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers

- Outplacement

Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82 van 10 juli 2002 betreffende het recht op outplacement voor werknemers van vijfenveertig jaar en ouder die worden ontslagen

Koninklijk besluit van 23 januari 2003 tot uitvoering van artikelen 15 en 17 van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers

Fonds tot bevordering van de kwaliteit van de arbeidsomstandigheden

Koninklijk besluit van 30 januari 2003 tot vaststelling van de criteria, de voorwaarden en de nadere regels voor de toekenning van de toelage tot ondersteuning van acties die betrekking hebben op de bevordering van de kwaliteit van de arbeidsomstandigheden van oudere werknemers en tot vaststelling van het bedrag van die toelage

- Tijdskrediet en vermindering van de prestaties

Collectieve arbeidsovereenkomst nr 77bis van 19 december 2001 tot vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr 77 van 14 februari 2001 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking

Koninklijk besluit van 12 december 2001 tot uitvoering van de wet van 10 augustus 2001 betreffende verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven betreffende het stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking

Bibliotheek van het federaal Parlement

De bevordering van tewerkstelling van oudere werknemers

dossier nr. 89 – 21.06.2004

Collectieve arbeidsovereenkomst nr 55 van 13 juli 1993 tot instelling van een regeling van aanvullende vergoeding voor sommige oudere werknemers in geval van halvering van de arbeidsprestaties

- Conventioneel brugpensioen

Collectieve arbeidsovereenkomst nr 17 van 19 december 1974 tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen

Koninklijk besluit van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen

- Oudere werklozen

Artikel 89 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering gewijzigd door het koninklijk besluit van 27 mei 2002 in het kader van de verhoging van de werkgelegenheidsgraad van de oudere werknemers

Artikel 129bis van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering gewijzigd door het koninklijk besluit van 11 juni 2002 tot invoering van een werkhervattingstoelage voor oudere werklozen

http://www.just.fgov.be/index_nl.htm (rubriek geconsolideerde wetgeving)

Nationaal actieplan voor de werkgelegenheid 2003

<http://meta.fgov.be/pc/pce/pcen/nlcn01.htm>

Documenten en verslagen

Hoge Raad voor de werkgelegenheid : jaarverslag 2004

<http://meta.fgov.be/pd/pdf/nldf34.htm>

Studiecommissie voor de vergrijzing : jaarverslag (april 2004)

<http://www.plan.be/fr/pub/other/OPVERG200401/OPVERG200401nl.pdf>

Lancering van het ervaringsfonds (april 2004)

<http://www.vandenbroucke.com/index.php?id=221&lang=nl>

Bibliotheek van het federaal Parlement

De bevordering van tewerkstelling van oudere werknemers

dossier nr. 89 – 21.06.2004

Problematiek van het loopbaaneinde : een VBO analyse (december 2003)

<http://www.vbo-feb.be/attachments/ATT6920.PDF>

OECD. Ageing and employment policies - Vieillissement et politiques de l'emploi : Belgique (2003)

<http://www1.oecd.org/publications/e-book/8103082E.PDF>

Federaal planbureau : economische vooruitzichten 2002-2007

<http://www.plan.be/fr/pub/ecofor/EF20022007/EF20022007nl.pdf>

Rechtsleer

European Employment Observatory Review. Spring 2003. Thematic report on older workers

http://europa.eu.int/comm/employment_social/publications/2004/kean03001_en.pdf

Centraal Raad voor het Bedrijfsleven. Werkgelegenheidsgraad oudere werknemers : België (2003)

<http://www.ccecrb.fgov.be/crb/text/maart-03.pdf>

Vervroegde uittreding van oudere werknemers in België (BTSZ 2002/4)

<http://socialsecurity.fgov.be/bib/frames/nl/btsz.htm>

Bibliotheek van het federaal Parlement
De bevordering van tewerkstelling van oudere
werknemers
dossier nr. 89 – 21.06.2004

FRANKRIJK

Wetgeving

Loi n° 2003-775 du 21/08/2003 portant réforme des retraites (algemene bepalingen die noch de 'Code de la Sécurité sociale', noch de 'Code du Travail' wijzigen)
www.legifrance.gouv.fr (rubriek 'lois')

Loi n° 2004-391 du 04/05/2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social (overgangsbepalingen en bepalingen die de 'Code du Travail' niet wijzigen)
www.legifrance.gouv.fr (rubriek 'lois')

Code de la Sécurité sociale (2004) – artikels gewijzigd door de wet van 21/08/2003 (betreffende de verlenging van de activiteitsduur)
www.legifrance.gouv.fr (rubriek 'Codes')

Code du travail (2004)
www.legifrance.gouv.fr (rubrique codes)
artikels gewijzigd door de wet van 21/08/2003 (betreffende de verlenging van de activiteitsduur)
Artikels gewijzigd door de wet van 04/05/2004 (betreffende oudere werknemers)

Nationaal Actieplan Werkgelegenheid 2003

http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/nap_2003/nap_fr_fr.pdf

Rechtsleer

2004.05-N°19.2 - Les conditions de travail des séniors (2004)
http://www.travail.gouv.fr/etudes/etudes_h.html

Etude de l'INSEE sur 'les travailleurs âgés face à l'emploi' (2003)
http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/es368b.pdf

Bibliothèque van het federaal Parlement
De bevordering van tewerkstelling van oudere
werknemers
dossier nr. 89 – 21.06.2004

2003.03-N°12.1 - Les seniors et la formation continue : Un accès en général limité mais avec de grandes différences selon les situations professionnelles (2003)
http://www.travail.gouv.fr/etudes/etudes_h.html

2003.02-N°09.2 - Le vieillissement dans les entreprises : faire face aux innovations technologiques (2003)
http://www.travail.gouv.fr/etudes/etudes_h.html

Programme d'initiative communautaire Equal pour la France (Fonds Social européen 2000-2006)
http://europa.eu.int/comm/employment_social/equal/data/document/cipfr.pdf :

Internet : bibliografische referenties

Dossier « gestion des âges » (2004)
<http://www.carif-alsace.org/Dossiers/gestages.pdf>

Etude de l'Insee sur 'les entreprises face au vieillissement de leurs effectifs' (2003)
http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/es368c.pdf

Etude de l'Insee sur 'les quinquagénaires dans l'emploi salarié privé' (2003)
http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/es368d.pdf

2003.01-N°03.1 - Moins de préretraites en 2001 - Les dispositifs de cessation anticipée d'activité publics ou conventionnels. (2003)
http://www.travail.gouv.fr/etudes/etudes_h.html

2002.11-N°45.1 - Les préretraites: un outil important de la gestion des âges dans les entreprises (2002)
http://www.travail.gouv.fr/etudes/etudes_h.html

2002.04-N°15.2 - Le papy-boom renforce l'activité des seniors (2002)
http://www.travail.gouv.fr/etudes/etudes_h.html

2002.04-N°15.1 - Les entreprises se préoccupent peu du vieillissement démographique (2002)
http://www.travail.gouv.fr/etudes/etudes_h.html

Bibliotheek van het federaal Parlement
De bevordering van tewerkstelling van oudere
werknemers
dossier nr. 89 – 21.06.2004

2001.10-N°41.2 - Les quinquagénaires entre l'activité et la retraite (2001)
http://www.travail.gouv.fr/etudes/etudes_h.html

Projet '50 + Europe' auquel participe la France. Projet porté par cinq partenaires européens (Royaume-Uni, Espagne, France, Norvège et Pologne)
<http://www.surrey.ac.uk/Education/crow/50plus.htm>

Portail français sur les retraites
<http://www.retraites.gouv.fr>

Bibliotheek van het federaal Parlement
De bevordering van tewerkstelling van oudere
werknemers
dossier nr. 89 – 21.06.2004

NEDERLAND

Wetgeving

Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid

Algemene ouderdomswet: art. 1 t.e.m. 13a

art. 34 t.e.m. 46

Wet op de loonbelasting 1964: art. 18 t.e.m. 26 c

art. 36 a t.e.m. 40

Uitvoeringsbesluit loonbelasting 1965: art. 10 a t.e.m. 10 e

<http://www.wetten.nl>

Parlementaire documenten

Bevordering arbeidsdeelname oudere werknemers: stuk 27046, nr. 5

Vergrijzing en het integrale ouderenbeleid: stuk 29389, nr. 1

Levensloop, VUT en prepensioen: stuk 29200 XV, nr. 78 en 79

stuk 29210, nr. 99

stuk 29208, nr. 1

<http://www.overheid.nl>

Nationaal Actieplan Werkgelegenheid 2003

http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/03_national_framework.htm

Commentaren

- Algemeen

Ouderen: stand van zaken

http://home.szw.nl/navigatie/dossier/dsp_dossier.cfm?set_id=1035&doctype_id=7

Informatiegids werkwijzer 45+

http://www.wwijzer.nl/index_algemeen.html

Kortingsregeling WAO basispremie oudere werknemers

http://home.szw.nl/navigatie/rubriek/dsp_rubriek.cfm?rubriek_id=1&subrubriek_id=103&link_id=39194

Bibliotheek van het federaal Parlement

De bevordering van tewerkstelling van oudere werknemers

dossier nr. 89 – 21.06.2004

Een mooie eindsprint : het belang van financiële prikkels voor de verhoging van ouderenparticipatie- december 2003

<http://www.ouderenenarbeid.nl/artman/uploads/eindsprint.pdf>

Naar een duurzame inzet van alle leeftijden

<http://www.leeftijd.nl/p0410.html>

Observatoire de l'emploi : printemps 2003 – Rapport thématique sur les travailleurs âgés : Pays-Bas

http://www.eu-employment-observatory.net/resources/review/eeo2003_fr.pdf

L'emploi des salariés de plus de 55 ans en Europe du Nord (chapitre 6)
(februari 2003)

www.travail.gouv.fr/etudes/pdf/gipmis.pdf

Gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid

http://home.szw.nl/navigatie/rubriek/dsp_rubriek.cfm?rubriek_id=1&subrubriek_id=921&link_id=41715

- VUT, prepensioen en levensloop

Oudedagvoorziening

http://home.szw.nl/navigatie/rubriek/dsp_rubriek.cfm?rubriek_id=4&subrubriek_id=406#27473

Afschaffing fiscale faciëring van prepensioensparen - 9 oktober 2003

CPB-memorandum

<http://www.cpb.nl/nl/pub/memorandum/76/>

VUT voorbij? Pensioen en ouderenparticipatie (Nyfer maart 2003)

<http://www.nyfer.nl/ASP/publicaties.asp>

Bibliotheek van het federaal Parlement
De bevordering van tewerkstelling van oudere
werknemers
dossier nr. 89 – 21.06.2004

DUITSLAND

Wetgeving (selectie)

Sozialgesetzbuch (SGB) Drittes Buch (III)-Arbeitsförderung (§127,§217 et seq,§260 et seq,§417,§421f,i,j,k, §428)

http://bundesrecht.juris.de/bundesrecht/sqb_3/index.html

Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (§14(3))

<http://bundesrecht.juris.de/bundesrecht/tzbfvg/>

Altersteilzeitgesetz

http://bundesrecht.juris.de/bundesrecht/alttzg_1996/

Parlementaire documenten

<http://dip.bundestag.de/btd/15/021/1502149.pdf>

Commentaar op het wetsontwerp betreffende de pensioenen

<http://www.die-rente.info/print/119.php>

<http://www.bundesregierung.de/fr/Actualit-s-par-sujet/Environnement-,11003.622252/artikel/S-curiser-le-financement-des-r.htm>

<http://www.bundesregierung.de/fr/dokumente/Artikel/-,9192.544493/dok.htm>

<http://www.bundesregierung.de/fr/Actualit-s/Informations-du-Gouvernement-f-,10243.59144/artikel/Retraite-partielle.htm>

Commission Rürup 'Achieving sustainability for the social security systems' (2003)

http://www.soziale-sicherungssysteme.de/download/PDFs/Kurzfassung_engl.pdf

National action plan for employment policy 2003

<http://www.bmwi.de/Redaktion/Inhalte/Downloads/deutscher-beschaefigungspolitischer-aktionsplan-2003-englisch,property=pdf.pdf>

Rechtsleer

From early retirement to active ageing :The evolution of social policies for older workers in France and Germany (May 2003)

<http://www.issa.int/pdf/anvers03/topic3/2mandin.pdf>

Bibliotheek van het federaal Parlement
De bevordering van tewerkstelling van oudere
werknemers
dossier nr. 89 – 21.06.2004

L'emploi des salariés de plus de 55 ans en Europe du Nord (chapitre 8) (Februari 2003)

<http://www.travail.gouv.fr/etudes/pdf/gipmis.pdf>

Onderzoeken – Projecten – Strategieën - Campagnes

Geplantes und realisiertes Austrittsalter aus dem Erwerbsleben

http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung3/Pdf-Anlagen/teilstudie-alterssurvey_property=pdf.pdf

New study examines employment prospects of older workers

<http://www.eiro.eurofound.eu.int/print/2003/10/feature/de0310106f.html>

Proage

<http://www.proage-online.de>

50plus-die können es (Oktober 2001)

<http://aeltere.arbeitsamt.de/de-index.html>

Demographie-Initiative-Betriebliche Strategien einer altersngerechten Arbeits-und Personalpolitik (2003)

http://www.demotrans.de/documents/BR_DE_BR16.pdf

Bibliotheek van het federaal Parlement
De bevordering van tewerkstelling van oudere
werknemers
dossier nr. 89 – 21.06.2004

VERENIGD KONINKRIJK

Wetgeving (selectie)

The Social Security (Intensive Activity Period 50 to 59 Pilot) (Nº2) Regulations 2004
Statutory Instrument 2004 N° 869 - *uittreksels*

<http://www.legislation.hmso.gov.uk/si/si2004/20040869.htm>

The Tax Credits (Miscellaneous Amendments) Regulations 2004 Statutory
Instrument 2004 No. 762 - *uittreksels*

<http://www.legislation.hmso.gov.uk/si/si2004/20040762.htm>

The Working Tax Credit (Entitlement and Maximum Rate) Regulations 2002
Statutory Instrument 2002 No. 2005

<http://www.legislation.hmso.gov.uk/si/si2002/20022005.htm>

The Social Security (Back to Work Bonus) (Nº2)
Regulations 1996 Statutory Instrument 1996 N° 2570

http://www.legislation.hmso.gov.uk/si/si1996/Uksi_19962570_en_1.htm

National Action Plan for Employment 2003

www.europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/nap_2003/nap_uk_en.pdf

Rechtsleer en verslagen

Factors affecting the labour market participation of older workers (extract) (2003)

www.dwp.gov.uk/asd/asd5/rports2003-2004/rport200/Main.pdf

L'emploi des salariés de plus de 55 ans en Europe du Nord (chapitre 7) (2003)

www.travail.gouv.fr/etudes/pdf/gipmis.pdf

Retirement ages in the UK: a review of literature (extract) (2003)

www.dti.gov.uk/er/emar/errs18.pdf

Implications of population ageing for the labour market (2003)

www.statistics.gov.uk/articles/labour_market_trends/Implications_of_population_ageing_feb03.pdf

Bibliotheek van het federaal Parlement

De bevordering van tewerkstelling van oudere werknemers

dossier nr. 89 – 21.06.2004

The role of flexible employment for older workers (2003)

www.jrf.org.uk/knowledge/findings/socialpolicy/pdf/343.pdf

Simplicity, security and choice: Working and saving for retirement (extract) (2002)

www.dwp.gov.uk/consultations/consult/2002/pensions/gp.pdf

Documentatie

Labour market statistics (April 2004)

www.statistics.gov.uk/pdfdir/lmsuk0404.pdf

Are you over 50? A practical guide to advice, support, and services across government.

www.over50.gov.uk/pdf/ND50.pdf

Links naar andere interessante documenten

<http://www.agepositive.gov.uk/complogos/ACF638.doc>

<http://www.agepositive.gov.uk/complogos/AgeDiversityAtWork.pdf>

<http://www.agepositive.gov.uk/complogos/ACF50.doc>

<http://www.agepositive.gov.uk/complogos/Individuals%20factsheet.pdf>

http://www.agepositive.gov.uk/complogos/KeyIndicator_Spring2003.doc

<http://www.agepositive.gov.uk/complogos/Statistical%20Information%20Booklet%20Spring%202003.doc>

www.dti.gov.uk/er/equality/agediscrim_RIA.pdf

www.jrf.org.uk/knowledge/findings/socialpolicy/pdf/D23.pdf

http://www.agepositive.gov.uk/complogos/Working_After_State_Pension.pdf

Bibliotheek van het federaal Parlement
De bevordering van tewerkstelling van oudere
werknemers
dossier nr. 89 – 21.06.2004

DENEMARKEN

National Action Plan for employment 2003

www.europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/nap_2003/nap_da_en.pdf

Rechtsleer en verslagen

Seniors and the labour market (2003)

www.da.dk/bilag/%C6ldre%20p%E5%20arbejdsmarkedet%20engelsk%20udg.pdf

L'emploi des salariés de plus de 55 ans en Europe du Nord (chapitre 5) (2003)

www.travail.gouv.fr/etudes/pdf/gipmis.pdf

The effects of Pension Programme Incentives on Retirement Behaviour in Denmark (2002)

www.cls.dk/workingpapers/docfiles/93.pdf

Active Strategies for Older Workers (2001)

www.sfi.dk/graphics/SFI/Pdf/Working_papers/workingpaper2001_2.pdf

Bibliotheek van het federaal Parlement
De bevordering van tewerkstelling van oudere
werknemers
dossier nr. 89 – 21.06.2004

ZWEDEN

National Action Plan for employment 2003

<http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/01/98/50/70d343fb.pdf>

Rechtsleer

- Algemeenheden

Ageing and employment policies-Vieillissement et politiques de l'emploi (OECD-2003)

<http://www1.oecd.org/publications/e-book/8103071E.PDF>

L'emploi des salariés de plus de 55 ans en Europe du Nord (chapitre 3) (2003)

<http://www.travail.gouv.fr/etudes/pdf/gipmis.pdf>

Active strategies for older workers National report : Sweden (2003)

<http://www.sync-relations.at/2003/downloads/Eskil%20Wadensj%F6/Artikel/Wadensj%F6,%20Active%20Strategies.pdf>

- Pensioenen

The Swedish national pension system (2003)

http://www.forsakringskassan.se/pdf-broschyr/eng_aldpension.pdf

The 'Great' Swedish pension reform (2003)

<http://www.sweden.se/templates/PrinterFriendlyArticle.asp?id=5524>

Sweden: is the pension reform an example to be followed? (2004)

[http://economic-research.bnpparibas.com/applis/www/RechEco.nsf/0/B492E99B1FC16031C1256E6E002C640A/\\$File/EcoweekGB04-14.pdf?OpenElement](http://economic-research.bnpparibas.com/applis/www/RechEco.nsf/0/B492E99B1FC16031C1256E6E002C640A/$File/EcoweekGB04-14.pdf?OpenElement)

- Ziekteverlof

Government measures for health at work

<http://www.sweden.gov.se/sb/d/2192/a/20403#top> (2004)

Bibliotheek van het federaal Parlement
De bevordering van tewerkstelling van oudere
werknemers
dossier nr. 89 – 21.06.2004

Government sets out measures to cut sickness absence (2004)

<http://www.eiro.eurofound.ie/2004/01/feature/se0401105f.html>

Sickness absence falls as early retirement increases (2003)

<http://www.eiro.eurofound.eu.int/2003/01/inbrief/SE0301103N.html>

- Werkomstandigheden

Creating better working conditions for older workers (2004)

<http://www.eurofound.eu.int/ewco/2004/05/SE0405NU04.htm>

Work environment statistics in Sweden (2003)

<http://www.eurofound.eu.int/working/surveys/SE0401SR01/SE0401SR01.pdf>

Bibliotheek van het federaal Parlement
De bevordering van tewerkstelling van oudere
werknemers
dossier nr. 89 – 21.06.2004

FINLAND

National Action Plan for employment 2003

<http://www.mol.fi/english/reports/nap2003english.pdf>

Rechtsleer

- Algemeenheden

Ageing and employment policies-Vieillissement et politiques de l'emploi (OECD-2004)

<http://www1.oecd.org/publications/e-book/8104031E.PDF>

L'emploi des salariés de plus de 55 ans en Europe du Nord (chapitre 4) (2003)

<http://www.travail.gouv.fr/etudes/pdf/gipmis.pdf>

Trends in social protection in Finland 2003

<http://www.stm.fi/Resource.phx/publishing/documents/1260/index.htx?template=prin>

Higher education best guarantee of long working career in Finland

<http://www.eurofound.eu.int/working/2003/10/FI0310NU01.htm>

- Programma's

The many faces of the National programme on ageing workers (2002)

<http://pre20031103.stm.fi/english/tao/publicat/manyfaces/themanyfaces.pdf>

The national programme for ageing workers, Finland: executive summary (2000)

<http://peerreview.almp.org/pdf/exec-sum-Finland-Oct00-E.pdf>

The national programme of ageing workers (follow-up) (2003)

<http://www.peerreview-employment.org/pdf/finland03/offpaperFIN03%20.pdf>

- Andere programma's

Promoting the attractiveness of working life (2003)

<http://www.stm.fi/Resource.phx/eng/strag/progr/veto/veto.htx>

Employment report 2003

<http://www.mol.fi/english/reports/EmploymentReport2003.pdf>

Well-Being at work programme 2000-2003

http://www.mol.fi/jaksamisohjelma/svenska_english/eng_summary%2003.htm

The working life development programme "Tykes" was launched (2004)

<http://www.mol.fi/english/press/press19032004.html>

Bibliotheek van het federaal Parlement
De bevordering van tewerkstelling van oudere
werknemers
dossier nr. 89 – 21.06.2004

VERGELIJKEND RECHT

Career interruptions due to parental leave: a comparative study of Denmark and Sweden (2003)

http://www.hha.dk/nat/wper/04-1_nina.pdf

The labour force participation of older workers. The effects of pension and early retirement schemes (OECD 2004)

<http://www.oecd.org/dataoecd/25/4/31743847.pdf>

Een mooie eindsprint . Het belang van financiële prikkels voor de verhoging van ouderenparticipatie (2003)

<http://www.nyfer.nl/Publicaties/Een%20mooie%20eindsprint.pdf>

L'emploi des salariés de plus de 55 ans en Europe du Nord (Etude DARES 2003)

<http://www.travail.gouv.fr/etudes/pdf/gipmis.pdf>

Active strategies for older workers in the European Union (2002)

<http://www.etuc.org/ETUI/Publications/Books/ActStrat/JespFoden.pdf>