

Bibliotheek van het federale Parlement

De bevordering van tewerkstelling van oudere werknemers, inz. de eindeloopbaanmaatregelen

dossier nr. 116 – 30.01.2009

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. De elektronische versie bevat wel de referenties van de doctrine, die in de papieren versie is opgenomen.

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	2
BELGIË	11
Wetgeving (selectie)	11
Rechtsleer (selectie)	11
Verslagen	13
Links	13
NEDERLAND	14
Wetgeving (selectie)	14
Parlementaire documenten en rapporten	14
Commentaar	15
FRANKRIJK	17
Wetgeving	17
Rechtsleer	17
Links	17
DUITSLAND	19
Wetgeving (selectie)	19
Parlementaire documenten (selectie)	19
Commentaar	19
Links	20
VERENIGD KONINKRIJK	21
Wetgeving	21
Documentatie	21
Links	22
SCANDINAVISCH LANDEN	23
Algemeen	23
Denemarken	23
Zweden	23
VERGELIJKENDE GEGEVENS	25
BIBLIOGRAFISCHE REFERENTIES	26
België	26
Frankrijk	27
Nederland	28
Scandinavische landen	28
Vergelijkende gegevens	28

Bibliotheek van het federale Parlement

De bevordering van tewerkstelling van oudere werknemers, inz. de eindeloopbaanmaatregelen

dossier nr. 116 – 30.01.2009

INLEIDING

De arbeidsparticipatie van oudere werknemers blijft zowel in eigen land als in de omringende landen in de belangstelling. Het is de bedoeling met dit dossier een algemeen beeld te schetsen van de maatregelen die in een aantal landen worden genomen. Het is echter niet mogelijk op al deze maatregelen in te gaan. De aandacht is vooral gericht op het ontmoedigen van vervroegd uitstappen uit het beroepsleven en het stimuleren van langer doorwerken. Daarbij gaat het vooral om eindeloopbaan- en pensioenregelingen. Afhankelijk van het betrokken land, kunnen een aantal aspecten meer of minder op de voorgrond treden. Het dossier is ook beperkt tot het algemeen stelsel van de werknemers in de privé-sector.

De Belgische arbeidsmarkt wordt gekenmerkt door een bijzonder lage activiteitsgraad van de oudere werknemers. In 2007 bedroeg de tewerkstellingsgraad van de oudere werknemers tussen 55 en 64 jaar 34,4% en lag de gemiddelde leeftijd waarop werknemers de arbeidsmarkt verlaten op 61,6 jaar. De problematiek van de verlenging van de loopbanen is in ons land sedert verschillende jaren aan de orde en voor de regering is de verhoging van de tewerkstellingsgraad van de senioren één van de prioriteiten op het gebied van tewerkstelling.

Eind 2005 werd er een belangrijke stap gezet met de goedkeuring van het generatiepact, waarvan de actieve veroudering één van de belangrijkste onderdelen uitmaakt. Het streefdoel is om te komen tot een effectieve verhoging van de leeftijd waarop de arbeidsmarkt verlaten wordt door het behoud van oudere werknemers op de arbeidsmarkt tot op de wettelijke pensioenleeftijd te bevorderen en door vervroegd vertrek te ontmoedigen. Enkele van de maatregelen, bedoeld om de werknemers ertoe aan te sporen langer actief te blijven, zijn de pensioenbonus, de mogelijkheid om pensioen en arbeidsinkomsten uitgebreider te combineren, de voordeligere fiscale behandeling van de aanvullende pensioenen, waarvan de begunstigde tot op de wettelijke pensioenleeftijd actief is gebleven, de verbetering van de arbeidsvoorwaarden voor oudere werknemers d.m.v. het ervaringsfonds, of nog de mogelijkheid om de arbeidstijd van oudere werknemers d.m.v. tijdskrediet te organiseren.

Maatregelen om een vervroegde uittreding uit de arbeidsmarkt te ontraden zijn, onder andere, de verstrenging van de toegangsvoorwaarden voor het conventioneel brugpensioen, de maatregelen inzake actief beheer van de herstructureringen (tewerkstellingscel en outplacement voor personen, ouder dan 45 jaar) of nog de verschillende dispositieven voor herinschakeling van oudere werklozen (werkhervattingstoeslag, vermindering van de sociale bijdragen, seniorvakantie-uitkering).

Bibliotheek van het federale Parlement

De bevordering van tewerkstelling van oudere werknemers, inz. de eindeloopbaanmaatregelen

dossier nr. 116 – 30.01.2009

Binnen het bestek van dit dossier was het niet mogelijk om al deze maatregelen in detail te bekijken, en daarom hebben we ons, naast enkele algemene commentaren m.b.t. het generatiepact, beperkt tot de analyse van een aantal belangrijke maatregelen om de oudere werknemers zolang mogelijk aan het werk te houden.

Het regime van het brugpensioen werd hervormd door het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het conventioneel brugpensioen in het kader van het generatiepact, met als doel het aantal bruggepensioneerden te doen dalen door de minimumleeftijd voor het brugpensioen op te trekken en de anciënniteitsvoorwaarden om van brugpensioen te kunnen genieten te verstrengen. Deze nieuwe wetgeving voorziet dat het brugpensioen, met ingang van 1 januari 2008, enkel nog toegankelijk is voor werknemers die minstens 60 jaar zijn op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, en die minstens 30 jaar anciënniteit kunnen voorleggen (26 jaar voor vrouwen). Deze anciënniteitsvoorwaarde zal geleidelijk opgetrokken worden tot 35 jaar (in 2012 voor mannen en in 2028 voor vrouwen). Er zijn echter afwijkingen van deze voorwaarden voorzien voor de bouwsector, nachtwerk, bedrijven in moeilijkheden of in herstructurering, voor zware beroepen, voor mindervalide werknemers of werknemers met zware fysieke problemen en voor de zeer lange loopbanen. Deze nieuwe wetgeving voorziet het behoud van de uitkering voor brugpensioen in geval van herneming van het werk.

De wet van 23 december 2005 m.b.t. het generatiepact voerde een bonussysteem in voor de berekening van het pensioen ten voordele van werknemers die hun beroepsactiviteit verder zetten na de leeftijd van 62 jaar of na een loopbaan van 44 jaar. Het bedrag van de bonus bedraagt 2 euro per effectief bijkomende werkdag en is berekend op basis van de modaliteiten van het koninklijk besluit van 1 februari 2007.

Om de arbeidsomstandigheden van de oudere werknemers te verbeteren werden de bevoegdheden van het ervaringsfonds, dat in 2001 opgericht werd, uitgebreid door het koninklijk besluit van 1 februari 2006, dat een uitvoeringsbesluit is van het generatiepact. Deze regelgeving wil de werknemers zolang mogelijk aan het werk houden door projecten te subsidiëren die mensen sensibiliseren voor de problematiek van ouder worden op het werk en het verbeteren van het welzijn op het werk voor de personen boven 45 jaar.

Tenslotte werd de toegang voor oudere werknemers tot het tijdskrediet vereenvoudigd. Mits ze voldoen aan de voorwaarden opgesomd in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis van 19 december 2001, zoals gewijzigd in 2007, hebben de werknemers, ouder dan 50 jaar, inderdaad de mogelijkheid om hetzij halftijdse prestaties te leveren, hetzij hun arbeidstijd met één vijfde te verminderen, en dit zonder beperking tot op de datum van pensionering, en met behoud van een verhoogde uitkering van de RVA. De anciënniteitsvoorwaarde in het bedrijf werd naar beneden herzien en bedraagt nu 3 jaar i.p.v. 5. Bovendien is de vermindering van de loopbaan met één vijfde een absoluut recht geworden voor 55-plussers en de werkgever kan er zich niet meer tegen verzetten door te verwijzen naar de regel dat maximum 5% van het effectief van de onderneming kan genieten van het tijdskrediet. De flexibiliteit van de praktische modaliteiten voor de vermindering van de arbeidstijd met één vijfde werd bovendien vergroot.

Bibliotheek van het federale Parlement

De bevordering van tewerkstelling van oudere werknemers, inz. de eindeloopbaanmaatregelen

dossier nr. 116 – 30.01.2009

In Nederland is reeds in het verleden op verschillende terreinen opgetreden om de uitstroom van oudere werknemers tegen te gaan b.v. via aanpassing van de werkloosheidswet, de arbeidsongeschiktheidsregeling, de bijstand en de mogelijkheden tot vervroegd pensioen. Er wordt verder ook gebruik gemaakt van een breed palet aan maatregelen : financiële prikkels, belastingvoordelen, opleiding, bevordering van leeftijdsbewust personeelsbeleid en aangepast arbeidsomstandighedenbeleid. De regering legt in eerste instantie de prioriteit bij het doen stijgen van de arbeidsparticipatie in de leeftijd van 55 tot 65 jaar. Deze verbeterde o.m. door de fiscale maatregelen i.v.m. VUT (Vervroegde Uittreding), prepensioen en levensloop, die op 1 januari 2006 van kracht werden. Daarbij was er ook een overgang van de omslaggefinancierde

VUT-regelingen naar de kapitaalgedekte prepensioenregelingen. Zowel de VUT- als de prepensioenregeling worden overeengekomen in onderhandelingen tussen werkgevers- en werknemersorganisaties. Het belastingvoordeel voor VUT en prepensioen is in 2006 afgeschaft of sterk ingeperkt voor mensen die op 1 januari 2005 jonger zijn dan 55 jaar. Opgebouwde rechten worden niet aangetast. Mensen die 40 jaar in een pensioenregeling hebben deelgenomen, kunnen met behoud van de huidige fiscale voordelen vanaf 63 jaar met pensioen. Daarnaast is er de levensloopregeling, waardoor kan worden gespaard voor onbetaald verlof. Dit spaarsaldo kan worden gebruikt om eerder met pensioen te gaan.

In 2006 steeg de participatiegraad van de ouderen tussen 55 en 64 tot ongeveer 46,7 %. De regering wil dit nog doen toenemen en wil ook belemmeringen voor het werken na 65 jaar wegnemen.

In dat verband is er door de regering een voorstel neergelegd om op verzoek van de pensioengerechtigde het pensioen op basis van de AOW (Algemene Ouderdomswet) na 65 jaar geheel of gedeeltelijk op een later tijdstip te laten ingaan, ten laatste op 70 jaar. De AOW is een basispensioenvoorziening voor mensen die 65 jaar zijn of ouder. Iedereen die rechtmatig in Nederland woont, is tussen het 15^{de} en 65^{ste} jaar verplicht verzekerd. De hoogte van de AOW-uitkering is afgeleid van het netto-minimumloon en is afhankelijk van het aantal verzekerde jaren en de leefsituatie (alleenstaand, gehuwd of daarmee gelijkgesteld ...). Bij de voorgestelde flexibilisering van de ingangsdatum van de AOW is ook de mogelijkheid belangrijk om het werkzame leven geleidelijk af te bouwen. Een gedeeltelijk uitstel van het AOW-pensioen maakt deeltijdpensioen mogelijk. Een latere ingangsdatum van dit pensioen leidt tot een actuariële verhoging van het AOW-pensioen over de resterende uitkeringsperiode. Deze verhoging is afhankelijk van de resterende levensverwachting in jaren zoals die geldt bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd. De regering hoopt dat de mogelijkheid de AOW op een latere datum te laten ingaan ook een positief effect zal hebben op de cultuurverandering waarbij 65 jaar niet meer als het vaste eindpunt van het werkzame leven wordt gezien. Bij een grote meerderheid van de gepensioneerden wordt de AOW aangevuld door een aanvullend ouderdomspensioen. Flexibilisering van de ingangsdatum van de AOW raakt slechts een deel van het pensioen en het zou wenselijk zijn indien die mogelijkheid ook bestaat voor het aanvullend pensioen. De sociale partners zijn hiervoor verantwoordelijk. Wel kan de fiscale wetgeving voor omkadering

Bibliotheek van het federale Parlement

De bevordering van tewerkstelling van oudere werknemers, inz. de eindeloopbaanmaatregelen

dossier nr. 116 – 30.01.2009

zorgen. Om de deelname van ouderen te vergemakkelijken, moeten ook nog meer mogelijkheden geschapen worden voor een blijvende en productieve deelname, b.v. via verdere uitbouw van een leeftijds- en loopbaanbewust personeelsbeleid. Gelet op de verscheidenheid en de omvang van de wettelijke bepalingen, werd niet alle wetgeving opgenomen. We hebben ons beperkt tot een aantal uittreksels uit de Algemene Ouderdomswet, de wet op de loonbelasting 1964 en de wet op de inkomstenbelasting 2001.

In Frankrijk maakt de verlenging van de beroepsloopbaan sedert 2003 deel uit van een uitgebreide reeks geleidelijke hervormingen om het tijdstip waarop in pensioen wordt gegaan, uit te stellen. Wij gaan in dit dossier niet in op het nochtans belangrijke luik van de maatregelen die zijn genomen om de terugkeer van oudere werklozen op de arbeidsmarkt te bevorderen.

De gemiddelde uittreedleeftijd bedroeg in 2004 58 jaar, 2 jaar minder dan de wettelijke pensioenleeftijd van 60 jaar, en de tewerkstellingsgraad van ouderen tussen 55 en 64 jaar bedroeg 37,3 % in 2004. Om deze tewerkstellingsgraad te verhogen in het kader van de Europese doelstelling van 50 % in 2010, heeft de grote pensioenhervorming, ingezet door de wet Fillon (nr. 2003-775 van 21/08/2003) mechanismen ingevoerd die langer werken stimuleren. Daar de vooropgestelde gedragsveranderingen niet werden gerealiseerd, heeft de Franse regering in 2006 een gezamenlijk actieplan 2006-2010 voor de tewerkstelling van oudere werknemers opgezet. De voorstellen in dit plan hebben geleid tot sociale en fiscale maatregelen, die het arbeidswetboek en het wetboek voor sociale zekerheid wijzigden. Ze zijn opgenomen in de financieringswetten van de sociale zekerheid voor 2007 en 2008. In 2008 had ook een eerste 'rendez-vous des retraites' plaats conform de wet van 21/08/2003. Deze wet voorziet een vierjaarlijks 'rendez-vous' om een balans op te maken van de tewerkstelling van de senioren. In 2007 bedroeg de tewerkstelling van de personen tussen 55 en 64 jaar 38,3 %. Het 'rendez-vous' van 2008 werd voorbereid door een verslag van de regering, dat werd openbaar gemaakt en aan het Parlement voorgelegd. Daar de regering de betaalbaarheid van alle pensioenen veilig wilde stellen, lag haar prioriteit duidelijk bij de tewerkstelling van de ouderen. Zodoende werd een grote sensibiliseringscampagne gestart en werden in de financieringswet van de sociale zekerheid voor 2009 bijkomende maatregelen getroffen met het oog op het behoud van de tewerkstelling van oudere werknemers.

De wet van 2003 beoogt de vrije keuze van de werknemer te behouden m.b.t. het ogenblik waarop het pensioen wordt opgenomen. Deze kan dus besluiten met pensioen te gaan op 60 jaar, als hij voldoende lang bijdragen heeft betaald. In 2008 bedroeg het vereiste aantal jaren om te genieten van een volledig pensioen 160 trimesters m.a.w 40 jaar. Vanaf 2009 stijgt dit met 1 trimester per jaar om in 2012 41 jaar te bedragen.

Thans is er een debat hangend om vanaf 2020 de duur van de bijdrage te verlengen in evenredigheid met de stijging van de levensverwachting om te komen tot een behoud van een vaste verhouding tussen de arbeidsduur en de duur van het pensioen. Er wordt echter geen verhoging van de wettelijke pensioenleeftijd voorzien. Het aantal gepensioneerden met een volledige uitkering op 60 jaar zal immers sowieso dalen. Verder zetten de huidige

Bibliotheek van het federale Parlement

De bevordering van tewerkstelling van oudere werknemers, inz. de eindeloopbaanmaatregelen

dossier nr. 116 – 30.01.2009

maatregelen de werknemers ertoe aan hun beroepsactiviteit na 60 jaar verder te zetten. Het systeem van 'Surcote' is zeer aantrekkelijk geworden en verder is er de mogelijkheid het pensioen met arbeid te cumuleren evenals het geleidelijk pensioen (combinatie van deeltijds werk en deeltijds pensioen). De 'Surcote' laat een werknemer toe, als hij ten minste 60 jaar is en de vereiste verzekeringsduur voor een volledig pensioen heeft bereikt, het bedrag van het basispensioen te vermeerderen met 5 % per jaar, dat er langer wordt gewerkt. Indien de werknemer daarentegen stopt met werken op 60 jaar, zonder dat hij een volledige loopbaan heeft, zal zijn pensioen sterk worden verminderd. Dan is er een 'décote'. Deze mindering wordt niet aangerekend indien de werknemer op pensioen gaat op 65 jaar, zelfs als hij niet voldoende heeft bijgedragen. De leeftijdsgrens voor een volledige uitkering zonder vereiste minimumverzekeringsduur is vastgelegd op 65 jaar.

De Franse regering heeft ook de bepalingen willen opheffen die diegenen bestraffen die langer willen doorwerken. Daarom zullen de afspraken per bedrijfstak die de pensioenleeftijd lager stellen dan 65 jaar, ophouden effect te hebben op 31/12/2009. Daarenboven worden de voordelen inzake prepensioen van de ondernemingen, evenals de vergoedingen bij ambtshalve oppensioenstelling sedert 01/01/2009 belast aan 50 %.

Tenslotte kan de werknemer van 65 jaar, indien hij dat wil, besluiten door te werken tot 70 jaar en zodoende genieten van een 'surcote' van 50 %. Om de geloofwaardigheid van haar optreden ten gunste van de werkgelegenheid van de senioren te vergroten, wenste de Franse regering nog verder te gaan door de sociale partners op het niveau van de ondernemingen te mobiliseren opdat ze vóór 2010 bedrijfsovereenkomsten zouden afsluiten af actieplannen uitwerken tot behoud van de werkgelegenheid van de oudere werknemers. Deze acties kunnen b.v. betrekking hebben op vorming, verbetering van arbeidsomstandigheden en op het ontwikkelen van 'voogdijschap', dat zorgt voor een overdracht van kennis in de onderneming. Vanaf 01/01/2010 zullen ondernemingen van meer dan 50 werknemers, die niet beschikken over een overeenkomst of actieplan onderworpen worden aan een boete van 1 % van de uitgekeerde vergoedingen.

In Duitsland werden reeds in de jaren '90 maatregelen genomen om oudere werknemers aan het werk te houden, dit door middel van pensioenhervormingen en aangepast arbeidsmarktbeleid. Het tewerkstellingsaandeel van de oudere werknemers (55 tot 64-jarigen) is thans gestegen tot 52%. De Bondsregering hoopt 55% en meer te bereiken.

Daarvoor bestaat er een brede waaier aan maatregelen met als belangrijkste doelstellingen, zoals verwoord in de 'Initiative 50plus' : de tewerkstelling van ouderen verder doen stijgen, het vervroegde uittreden uit het beroepsleven doen dalen, komen tot een betere herinschakeling van oudere werklozen in het arbeidscircuit en een betere deelname van ouderen aan opleiding en scholing.

Essentiële bestanddelen van de 'Initiative 50plus' zijn terug te vinden in de wet tot verbetering van de tewerkstellingsmogelijkheden voor ouderen dd. 19 april 2007. Deze wet bevat een aantal wijzigingsbepalingen in de diverse boeken van het 'Sozialgesetzbuch' (SGB). Het betreft hierbij o.a. bepalingen i.v.m.

Bibliotheek van het federale Parlement

De bevordering van tewerkstelling van oudere werknemers, inz. de eindeloopbaanmaatregelen

dossier nr. 116 – 30.01.2009

beroepsopleiding, 'Eingliederungszuschuss' en 'Entgeltsicherung'. Daarbij gaat het om financiële tussenkomsten voor de werkgever die een oudere werknemer in dienst neemt en voor de oudere werknemer die een job met een lager loon aanvaardt. De meeste van deze maatregelen bestonden reeds vroeger, maar werden enigszins aangepast.

Daarnaast blijft er de mogelijkheid om voor werknemers boven de 52 contracten van bepaalde duur af te sluiten, zonder dat voldaan is aan de normale inhoudelijke vereisten daarvoor. Verder worden er tewerkstellingsovereenkomsten voor ouderen in de regio's afgesloten ('Perspektive 50 plus') en wordt er werk gemaakt van initiatieven betreffende de nieuwe kwaliteit van de arbeid om de arbeidsvoorwaarden voor oudere werknemers te verbeteren.

In 2007 werd ook de wet goedgekeurd tot aanpassing van de pensioengerechtigde leeftijd aan de demografische ontwikkeling en tot versterking van de financieringsgrondslagen van de wettelijke renteverzekering. Deze wet wijzigt diverse andere wettelijke bepalingen en voorziet vanaf het jaar 2012 in een geleidelijke verhoging van de pensioenleeftijd van 65 tot 67 jaar. Daarbij is er een bijzondere regeling voor bepaalde categorieën, zoals verzekerden van bijzonder lange duur, verzekerden van lange duur, zwaar gehandicapten en vrouwen. Zo blijft b.v. voor zeer langdurig verzekerden (45 jaar bijdrage) uittreden zonder pensioenverlies mogelijk vanaf 65 jaar.

Voor een geleidelijke overgang van beroepsleven naar pensioen blijft er de 'Altersteilzeitarbeit', ingevoerd in 1996. Dit is onder bepaalde voorwaarden mogelijk voor werknemers vanaf 55 jaar, die hun arbeidstijd met de helft verminderen. De arbeidsduurvermindering gebeurt op vrijwillige basis, d.m.v. een overeenkomst tussen werkgever en werknemer, zij het dat de werkgever ten gevolge van een collectieve arbeidsovereenkomst, verplicht kan zijn de deeltijdse arbeid toe te staan. In de praktijk leidt dit meestal tot een 'blok-model': de werknemer werkt voltijds tijdens de eerste helft van het contract en daarna niet meer. Voor de bepaling van de pensioenuitkering geldt deze 'Altersteilzeitarbeit' als een bijzondere categorie.

Conform § 42 SGB VI kan het ouderdomspensioen volledig (Vollrente) of gedeeltelijk (Teilrente) worden uitgekeerd. Verzekerden die wegens een beoogde 'Teilrente' hun arbeidsprestatie willen verminderen, kunnen dat met de werkgever bespreken.

§ 34 SGB VI bepaalt de voorwaarden waarbinnen een pensioenuitkering vóór het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd met een inkomen kan worden gecumuleerd.

In Duitsland zijn het tewerkstellings- en het pensioenverzekeringsbeleid nauw met elkaar verbonden. Als mensen langer moeten werken, moeten ze ook langer kunnen werken. Daar wordt b.v. door de eerder genoemde 'Initiative 50 plus' en de initiatieven 'Nieuwe kwaliteit van de arbeid' op ingespeeld.

Vanaf 2010 moet de Bondsregering overigens elke vier jaar nagaan of de verhoging van de pensioenleeftijd met inachtneming van de ontwikkeling van de situatie op de arbeidsmarkt en de economische en sociale situatie van oudere werknemers verder verdedigbaar lijkt (§ 154 abs. 4 SGB VI).

Bibliotheek van het federale Parlement

De bevordering van tewerkstelling van oudere werknemers, inz. de eindeloopbaanmaatregelen

dossier nr. 116 – 30.01.2009

Ook het Verenigd Koninkrijk staat voor een grote uitdaging m.b.t. de tewerkstelling van oudere werknemers. In het Verenigd Koninkrijk geldt geen verplichte pensioenleeftijd, maar werknemers hebben pas recht op hun ouderdomspensioen (State pension) vanaf 65 jaar (60 jaar voor vrouwen). Voor vrouwen geboren na 5 april 1950 zal deze leeftijd tussen 2010 en 2020 geleidelijk ook opgetrokken worden tot 65 jaar. Tegen 2050 zal het aantal 65-plussers enorm toenemen. Op dit ogenblik werkt nog 89.7% van de 50-jarige mannen, terwijl er op 64 jaar nog slechts 37.8% actief zijn, bij de vrouwen werken er op 50-jarige leeftijd nog 78.1 %, terwijl dit op 59 jaar nog maar 49.7% bedraagt. De arbeidsmarkt in het Verenigd Koninkrijk heeft de laatste twintig jaar, naar OESO-normen, goede prestaties neergezet, maar de deelname van oudere mannen aan deze arbeidsmarkt is met 7% gedaald sinds 1985. Dit heeft o.a. te maken met de mogelijkheden om vervroegd met pensioen te gaan en het gebrek aan effectieve stimuli om tot na de pensioenleeftijd te blijven werken. Oudere werknemers worden vaak geconfronteerd met negatieve stereotypen en obstakels bij het krijgen van toegang tot aangepaste opleidingen, waardoor het voor hen moeilijker is om aangeworven te worden of aan het werk te blijven. Positief is dat steeds meer bedrijven oudere werknemers beginnen te waarderen omwille van hun vaardigheden, ideeën en ervaring, niet alleen omdat deze nuttig zijn voor de jongere werknemers, maar ook omdat er voor veel bedrijven een tekort aan geschikte arbeidskrachten is op de arbeidsmarkt.

De regering is ook niet werkloos blijven toezien maar heeft een aantal hervormingen in het leven geroepen m.b.t. de pensioenen, de sociale voordelen en de arbeidsmarkt. De overheid is er zich ook van bewust dat arbeidspatronen wijzigen in de loop van een loopbaan. Zo willen jonge ouders vooral werken tijdens het schooljaar en willen veel oudere werknemers graag minder uren werken naarmate hun pensioenleeftijd nadert. En werkgevers zijn meer en meer bereid om aan deze verzuchtingen tegemoet te komen. Er zijn wat dat betreft overigens zeer veel mogelijkheden. Naast de mogelijkheid om deeltijds te werken, kan men ook vragen om gedurende een periode – meestal een jaar – minder uren (bijvoorbeeld 6 uur/dag) te werken. Verder behoren tot de mogelijkheden: thuiswerk, glijdende werkuren, onbetaald verlof, seizoenarbeid, een tijdelijk contract, ploegenarbeid, job sharing (een voltijdse job delen met een andere werknemer door elk deeltijds te werken), compressed hours (waarbij men het aantal te presteren uren op minder dagen presteert door meer uren per dag te werken), term time only (enkel gedurende het schooljaar werken, voor beroepen die nauw verbonden zijn met het onderwijs), annualised hours (de werkgever wordt betaald voor het aantal uren dat hij gedurende het jaar gewerkt heeft, maar het aantal werkuren per week varieert in functie van de noden van het moment). De meeste van deze formules kunnen met de werkgever besproken worden zonder dat deze verplicht is ze toe te staan. De werkgever moet zijn beslissing baseren op de noden van het individu en van het bedrijf, en mag geen rekening houden met de leeftijd van de persoon in kwestie, of met zijn persoonlijke opvatting. Tijdens een proefperiode kan geëvalueerd worden of de gekozen formule aan beide partijen voldoening schenkt. De combinatie van pensioen en deeltijds werk komt ook zeer veel voor. Het pensioen, dat voor veel

Bibliotheek van het federale Parlement

De bevordering van tewerkstelling van oudere werknemers, inz. de eindeloopbaanmaatregelen

dossier nr. 116 – 30.01.2009

mensen erg laag is in het Verenigd Koninkrijk, wordt verhoogd voor personen die na 65 jaar aan het werk blijven (met 10,4% per jaar extra arbeid).

Met de 'Age positive'-campagne wil de overheid werkgevers aanmoedigen om hun houding t.o.v. oudere werknemers te wijzigen. Ondernemingen kunnen daarvoor beloond worden door de toekenning van een Age positive-label. De Newdeal 50+-campagne, waarbij hulp en advies verleend werd aan 50-plussers die terug aan het werk wilden, kende een beperkt succes.

Sinds 1 oktober 2006 zijn de Employment Equality (Age) Regulations van toepassing. Hierin wordt bepaald dat het onwettig is om werknemers, werkzoekenden of stagiairs rechtstreeks of onrechtstreeks te discrimineren op basis van hun leeftijd. Elke vorm van pesterij op basis van leeftijd is verboden. Deze wet is van toepassing op werknemers van alle leeftijden en alle beroepen. Ze betreffen niet alleen de aanwerving en bevordering, maar ook opleiding, bijstand, loon en ontslag. De voordien bestaande maximumleeftijd (65 jaar) m.b.t. tot onrechtmatig ontslag en ontslagrechten wordt afgeschaft.

Werknemers mogen vragen om na de pensioenleeftijd te blijven werken en de werkgevers moeten dit verzoek in overweging nemen. Men gaat er meer en meer van uit dat niet de leeftijd als criterium voor pensionering moet gelden, maar de bekwaamheid om een job uit te oefenen.

Sommige bedrijven hebben hun sollicitatieformulieren zelfs zo aangepast dat de aanwervingsverantwoordelijken de geboortedatum van de sollicitant niet meer kunnen zien, opdat ze diens leeftijd niet meer als criterium zouden kunnen gebruiken. Lonen worden ook meer en meer bepaald in functie van de prestaties en de inbreng, veeleer dan in functie van de leeftijd. Bovendien kost het meer om een nieuwe werknemer aan te werven, die eerst opgeleid moet worden, dan om een oudere werknemer in dienst te houden die al veel ervaring heeft met datzelfde werk.

Ondanks de stijging van de werkloosheid die de Scandinavische landen, in tegenstelling tot de andere Europese landen, hebben gekend in de jaren '80 en '90 blinken deze landen nu uit door hun hoge tewerkstellingsgraad, zelfs voor wat betreft de oudere werknemers. Denemarken had in 1978 een systeem van vervroegd pensioen in voege gebracht dat toegankelijk was voor werknemers vanaf 60 jaar die gedurende minstens 25 jaar hun bijdrage voor de werkloosheidsverzekering hadden betaald. De minimumleeftijd is verschillende malen naar beneden herzien en bedroeg 50 jaar tussen 1994 en 1996.

In Zweden waren het de invaliditeitspensioenen die het door een versoepeling van de toekenningsvoorwaarden aan oudere werknemers mogelijk maakten om vervroegd met pensioen te gaan.

Deze twee landen, die gevoeliger zijn voor de veroudering van de bevolking dan andere Europese landen, hebben komaf gemaakt met het beleid van vervroegd vertrek sedert de tweede helft van de jaren '90. In Denemarken werden de voorwaarden voor toegang tot het vervroegd pensioen strenger vanaf 1999. Ook het bedrag van het brugpensioen werd naar beneden herzien om mensen aan te moedigen om aan het werk te blijven. Daar waar het vervroegd pensioen voordien evenveel bedroeg als de werkloosheidsuitkering is dat sedert de hervorming nog maar 91%. De rechten van de werklozen werden ook

Bibliotheek van het federale Parlement

De bevordering van tewerkstelling van oudere werknemers, inz. de eindeloopbaanmaatregelen

dossier nr. 116 – 30.01.2009

verminderd om mensen zonder werk aan te zetten om (terug) aan het werk te gaan. In Zweden werd de toegang tot het invaliditeitspensioen al in 1992 beperkt tot werknemers ouder dan 63 jaar. De vervangingsratio van de werkloosheidsuitkeringen werd van 90% teruggebracht op 75%. In 2001 werden deze maatregelen bevestigd in het kader van een diepgaande hervorming van het pensioensysteem.

Zowel in Denemarken als in Zweden werden de maatregelen voor beperking en ontrading van de toegang tot het vervroegd pensioen versterkt door de toekenning van fiscale voordelen, die langer werken belonen, hetgeen het verschil tussen de inkomens van verder werkende senioren en gepensioneerden nog vergroot. Bovendien werd de doeltreffendheid van deze maatregelen versterkt door een specifieke eigenschap, die de arbeidsmarkten van deze beide landen al voordien kenmerkte : een relatieve stabiliteit van het loon gedurende de ganse loopbaan. Vanuit het oogpunt van de werkgever kost een oudere werknemer zodoende niet veel meer dan een jongere werkkraft. Het is dus minder aantrekkelijk om hem te vervangen.

Ook de pensioenleeftijd werd naar boven herzien. In Zweden is er geen wettelijke pensioenleeftijd meer: werknemers kunnen vanaf 61 jaar beslissen om met pensioen te gaan maar er is geen maximumleeftijd. Het pensioen wordt berekend in functie van het aantal jaren dat men zijn bijdrage betaald heeft. In Denemarken voorziet een politiek akkoord dat in 2006 gesloten werd de geleidelijke verhoging van de wettelijke pensioenleeftijd van 65 jaar naar 67 jaar in 2027. Tegelijkertijd zal de minimumleeftijd voor vervroegd pensioen opgetrokken worden van 60 naar 62 jaar.

Het succes van Denemarken en Zweden m.b.t. het aan het werk houden van senioren moet echter gerelativeerd worden. Het door de publieke overheden gevoerde beleid is niet de enige reden voor de hogere tewerkstellingsgraad van oudere werknemers in verhouding tot de andere Europese landen. Ook de demografische structuur speelt hierbij een belangrijke rol. De veroudering van de bevolking heeft het globaal aantal werknemers in deze landen meer doen dalen dan elders. De tewerkstelling van senioren heeft gebruik kunnen maken van een situatie waarin minder werknemers in concurrentie kwamen voor een zelfde aantal jobs.

R. Van Nieuwenborgh

Bibliotheek van het federale Parlement
De bevordering van tewerkstelling van oudere
werknemers, inz. de eindeloopbaanmaatregelen
dossier nr. 116 – 30.01.2009

BELGIË

Wetgeving (selectie)

Wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact
http://www.just.fgov.be/index_nl.htm (rubriek Belgische wetgeving)

Wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers
<http://www.werk.belgie.be/WorkArea/showcontent.aspx?id=4950>

Koninklijk besluit van 1 juli 2006 tot bevordering van de arbeidsmogelijkheden, de kwaliteit van de arbeidsvoorwaarden of de organisatie van de arbeid van oudere werknemers in het kader van het Ervaringsfonds
<http://www.werk.belgie.be/WorkArea/showcontent.aspx?id=4952>

Koninklijk besluit van 1 februari 2007 tot instelling van een pensioenbonus
http://www.just.fgov.be/index_nl.htm (rubriek Belgische wetgeving)

Koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het conventioneel brugpensioen in het kader van het generatiepact
http://www.just.fgov.be/index_nl.htm (rubriek Belgische wetgeving)

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
<http://www.cnt-nar.be/CAO/cao-17.pdf>

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
<http://www.cnt.be/CAO/cao-77bis.pdf>

Rechtsleer (selectie)

- Algemeen

FOD Werkgelegenheid. Oudere werknemers
<http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=717>

Bibliotheek van het federale Parlement

De bevordering van tewerkstelling van oudere werknemers, inz. de eindeloopbaanmaatregelen

dossier nr. 116 – 30.01.2009

Van baan zekerheid naar werk zekerheid op de Belgische arbeidsmarkt: Ideeën voor een New Deal voor arbeid in België (2007)

[http://www.itinerainstitute.org/upl/1/default/doc/Van%20baanzekerheid%20naar%20werkzekerheid\(1\).pdf](http://www.itinerainstitute.org/upl/1/default/doc/Van%20baanzekerheid%20naar%20werkzekerheid(1).pdf)

Politique des âges : entre discours d'activation et responsabilisation des individus (2007)

<http://www.ires-fr.org/IMG/File/c109/c109bel.pdf>

Conférence sur la fin de carrière : véritable négociation sociale ou tentative de légitimation de l'action gouvernementale ? (2006)

<http://www.ires-fr.org/IMG/File/C100-4bel.pdf>

- Brugpensioenen

FOD Werkgelegenheid

<http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=743>

RVA

http://www.onem.be/Frames/frameset.aspx?Path=D_opdracht_BP/&Items=1&Language=NL

- Pensioenbonus

FOD Werkgelegenheid

<http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=8558>

Rijksdienst voor pensioenen

http://www.rvponp.fgov.be/onprvp2004/NL/I/IK/IK_00.asp

- Tijdskrediet

FOD Werkgelegenheid

<http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=550>

RVA

http://www.onem.be/Frames/frameset.aspx?Path=D_opdracht_LBO/&Items=1&Language=NL

- Ervaringsfonds

FOD Werkgelegenheid

<http://www.werk.belgie.be/ervaringsfonds.aspx>

Bibliotheek van het federale Parlement
De bevordering van tewerkstelling van oudere
werknemers, inz. de eindeloopbaanmaatregelen
dossier nr. 116 – 30.01.2009

Verslagen

Hoge raad voor de werkgelegenheid. Verslag 2007

<http://www.werk.belgie.be/WorkArea/showcontent.aspx?id=10018>

Studiecommissie voor de vergrijzing. Jaarverslag 2006

<http://www.plan.be/admin/uploaded/200611090953120.OPVERG200601nl.pdf>

Ervaringsfonds. Activiteitenverslag 2007

<http://www.werk.belgie.be/WorkArea/showcontent.aspx?id=21326>

Links

http://www.belgium.be/nl/werk/pensioen_en_einde_loopbaan/einde_loopbaan/index.jsp

<http://www.autravail.be/web4/fot2web/userProfile.do?method=load&language=nl&viewPoint=employee>

http://www.statbel.fgov.be/figures/d31_nl.asp#exit

Bibliotheek van het federale Parlement
De bevordering van tewerkstelling van oudere
werknemers, inz. de eindeloopbaanmaatregelen
dossier nr. 116 – 30.01.2009

NEDERLAND

Wetgeving (selectie)

Algemene ouderdomswet : art. 6 tem 13

<http://wetten.overheid.nl/cgi-bin/deeplink/law1/title=Algemene%20Ouderdomswet>

Wet op de loonbelasting 1964: art. 10, 11, art. 18 tem 23, art. 32ba, art. 38b tem 38k

<http://wetten.overheid.nl/cgi-bin/deeplink/law1/title=Wet%20op%20de%20loonbelasting%201964>

Uitvoeringsbesluit loonbelasting 1965 : art. 10a tem 10d

<http://wetten.overheid.nl/cgi-bin/deeplink/law1/title=Uitvoeringsbesluit%20loonbelasting%201965>

Wet inkomstenbelasting 2001: art. 8.11, 8.12, 8.17, 8.18

<http://wetten.overheid.nl/cgi-bin/deeplink/law1/title=Wet%20inkomstenbelasting%202001>

Parlementaire documenten en rapporten

Wijziging van de algemene ouderdomswet in verband met opname van de mogelijkheid om op verzoek van de pensioengerechtigde het ouderdomspensioen geheel of ten dele op een later tijdstip te laten ingaan.

Stukken II° Kamer 31774

<http://www.overheid.nl>

Arbeidsmarktbeleid

Stukken II° Kamer 29544, nr. 175; nr. 158; nr. 152

<http://www.overheid.nl>

Naar een toekomst die werkt : advies commissie arbeidsparticipatie

<http://www.naarentoekomstdiewerkt.nl/advies>

Men is zo oud als men zich voelt

http://docs.minszw.nl/pdf/35/2008/35_2008_3_11850.pdf

Bevordering arbeidsdeelname oudere werknemers

Stukken II° Kamer 27046, nr. 20; nr. 19

<http://www.overheid.nl>

Bibliotheek van het federale Parlement

De bevordering van tewerkstelling van oudere werknemers, inz. de eindeloopbaanmaatregelen

dossier nr. 116 – 30.01.2009

Werkt grijs door? Beroepsbevolking en werkgevers over langer doorwerken 2005-2007. (jan 2008)

http://docs.minszw.nl/pdf/129/2008/129_2008_3_11467.pdf

Derde voortgangsrapportage kabinetsstandpunt 'stimuleren langer werken van ouderen'- bijlage II° Kamerstuk 27046, nr. 19

<http://parlando.sdu.nl/cgi/login/anonymous>

Commentaar

Langer aan het werk

http://home.szw.nl/index.cfm?rubriek_id=391817&menu_item_id=13736&hoofdmnu_item_id=13825&rubriek_item=391909&set_id=1035

Premiekorting voor werkgevers die ouderen in dienst nemen en houden

http://home.szw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=159015

Geen doorwerkbonus bij vroegpensioen via levensloop

http://home.szw.nl/index.cfm?menu_item_id=13711&hoofdmnu_item_id=13825&rubriek_item=391837&rubriek_id=391817&set_id=1035&doctype_id=5,123&link_id=155166

Sterke stijging aantal werknemers dat wil doorwerken tot 65

http://home.szw.nl/index.cfm?menu_item_id=13711&hoofdmnu_item_id=13825&rubriek_item=391837&rubriek_id=391817&set_id=1035&doctype_id=34,35,129&link_id=142657

Langer aan het werk: informatie voor werknemers

http://home.szw.nl/index.cfm?menu_item_id=13711&hoofdmnu_item_id=13825&rubriek_item=391837&rubriek_id=391817&set_id=1035&doctype_id=6&link_id=59464

Vut en prepensioen: informatie voor werknemers

http://home.szw.nl/index.cfm?menu_item_id=13711&hoofdmnu_item_id=13825&rubriek_item=391837&rubriek_id=391817&set_id=1035&doctype_id=6&link_id=50921

Levensloopregeling: informatie voor werknemers

http://home.szw.nl/index.cfm?menu_item_id=13736&hoofdmnu_item_id=13825&rubriek_item=391909&rubriek_id=391817&set_id=2126&doctype_id=6&link_id=77624

Bibliotheek van het federale Parlement
De bevordering van tewerkstelling van oudere
werknemers, inz. de eindeloopbaanmaatregelen
dossier nr. 116 – 30.01.2009

Langer aan het werk: informatie voor werkgevers

http://home.szw.nl/index.cfm?menu_item_id=13711&hoofdmenu_item_id=13825&rubriek_item=391837&rubriek_id=391817&set_id=1035&doctype_id=6&link_id=55798

Effect van verhogen pensioengerechtigde leeftijd op bruto participatie .
CPB Memorandum-17 april 2008

<http://www.cpb.nl/nl/pub/cpbreeksen/memorandum/198/memo198.pdf>

Employment and labour market policies for an ageing workforce and initiatives at the workplace. National overview report: The Netherlands

<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/059/en/1/ef07059en.pdf>

Bibliotheek van het federale Parlement
De bevordering van tewerkstelling van oudere
werknemers, inz. de eindeloopbaanmaatregelen
dossier nr. 116 – 30.01.2009

FRANKRIJK

Wetgeving

Code du travail

www.legifrance.gouv.fr, rubriek 'codes'

Code de la sécurité sociale

www.legifrance.gouv.fr, rubriek 'codes'

Loi n° 2003-775 du 21/08/2003 portant réforme des retraites
www.legifrance.gouv.fr, rubriek 'autres textes législatifs et réglementaires'

Rechtsleer

Emploi et chômage des 50-64 ans en 2007 – publications de la DARES (oktober 2008)

<http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/2008.10-44.2.pdf>

Mobilisation en faveur de l'emploi des seniors (juni 2008)

http://www.minefe.gouv.fr/presse/dossiers_de_presse/080626emploi_seniors.pdf

Rapport du Gouvernement établi en application du II de l'article 5 de la loi du 21 août 2003 (december 2007)

http://www.securite-sociale.fr/communications/rapports/2007/retraite/071231_rapport_gouv_sur_les_retraites.pdf

Links

Confirmer et amplifier la mobilisation en faveur de l'emploi des seniors (september 2008)

http://www.budget.gouv.fr/presse/dossiers_de_presse/080929plfss/retraites/emploi_seniors.pdf

Pénibilité du travail et sortie précoce de l'emploi – publications de la DARES (januari 2008)

<http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/2008.01-03.1-2.pdf>

Plan national d'action concerté pour l'emploi des seniors 2006-2010 (juni 2006)

http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/Plan_national_d_action_concerte_pour_l_emploi_des_seniors_2006-2010.pdf

Bibliotheek van het federale Parlement
De bevordering van tewerkstelling van oudere
werknemers, inz. de eindeloopbaanmaatregelen
dossier nr. 116 – 30.01.2009

http://www.travail-solidarite.gouv.fr/result_recherche.php3?recherche=seniors
<http://www.travail-solidarite.gouv.fr/emploi-seniors/v2/>
http://www.travail-solidarite.gouv.fr/spip.php?page=sous-dossiers&id_mot=217
www.emploidesseniors.gouv.fr
www.retraites.gouv.fr
www.info-retraite.fr

Bibliotheek van het federale Parlement
De bevordering van tewerkstelling van oudere
werknemers, inz. de eindeloopbaanmaatregelen
dossier nr. 116 – 30.01.2009

DUITSLAND

Wetgeving (selectie)

Sozialgesetzbuch (SGB) III : § 217 tem 224; § 417 tem 421k ; § 428 ; § 434p
http://bundesrecht.juris.de/sgb_3/index.html

Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge : § 14 (3)
<http://bundesrecht.juris.de/tzbfsg/index.html>

Sozialgesetzbuch VI : § 154(4) ; § 33 tem 42; § 235 tem 237a
http://bundesrecht.juris.de/sgb_6/index.html

Altersteilzeitgesetz
http://bundesrecht.juris.de/alttzg_1996/index.html

Parlementaire documenten (selectie)

Antwort der Bundesregierung : Ältere am Arbeitsmarkt- Beschäftigungssituation und Erwerbslosigkeit : Dr 16/10194 - Bundestag
<http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/16/101/1610194.pdf>

Antrag : Befristete Arbeitsverhältnisse begrenzen, unbefristete Beschäftigung stärken : Dr 16/9807- Bundestag
<http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/16/098/1609807.pdf>

Unterrichtung : Nationaler Strategiebericht- Sozialschutz und soziale Eingliederung 2008 bis 2010 : Dr 16/10138- Bundestag
<http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/16/101/1610138.pdf>

Commentaar

La protection sociale vue d'ensemble
http://www.bmas.de/coremedia/generator/1182/property=pdf/soziale_sicherung_gesamt.pdf

Die Initiative 50plus im Überblick
http://www.fuer-ein-lebenswertes-land.bmas.de/sites/generator/23884/property=pdf/50plus_ueberblick.pdf.pdf

Bundesprogramm 'Perspektive 50plus'
http://www.perspektive50plus.de/content/index_ger.html

Bibliotheek van het federale Parlement

De bevordering van tewerkstelling van oudere werknemers, inz. de eindeloopbaanmaatregelen

dossier nr. 116 – 30.01.2009

Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer

<http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Veroeffentlichungen/Merkblatt-Sammlung/MB19-Entgeltsicherung-aelt-AN.pdf>

Fragen und Antworten zur rente mit 67

<http://www.fuer-ein-lebenswertes-land.bmas.de/sites/generator/23124/FAQ.html>

Teilzeit: Alles, was Recht ist

http://www.bmas.de/coremedia/generator/1426/property=pdf/teilzeit_aller_was_recht_ist.pdf

Altersteilzeit

<http://www.bmas.de/coremedia/generator/9340/altersteilzeit.html>

http://www.bmas.de/coremedia/generator/10584/altersteilzeit_a_145.html

Altersrentner: so viel können Sie hinzuverdienen

http://www.deutsche-rentenversicherung-bund.de/nn_18798/SharedDocs/de/Inhalt/04_Formulare_Publikationen/02_info_broschueren/03_rente/altersrentner_hinzuverdienst,templateId=raw,property=publicationFile.pdf/altersrentner_hinzuverdienst

Employment and labour market policies for an ageing workforce and initiatives at the workplace. National overview report : Germany

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef07056.htm>

Links

Bundesministerium Arbeit und Soziales : für ein lebenswertes Land

<http://www.fuer-ein-lebenswertes-land.bmas.de/sites/generator/23598/DatenFakten.html>

<http://www.fuer-ein-lebenswertes-land.bmas.de/sites/generator/23492/property=pdf/mehraelterewenigerjunge.pdf>

Bundesministerium Arbeit und Soziales

<http://www.bmas.de/portal/16702/startseite.html>

Bibliotheek van het federale Parlement
De bevordering van tewerkstelling van oudere
werknemers, inz. de eindeloopbaanmaatregelen
dossier nr. 116 – 30.01.2009

VERENIGD KONINKRIJK

Wetgeving

The employment equality (age) regulations 2006
<http://www.opsi.gov.uk/si/si2006/20061031.htm>

Documentatie

Age isn't an issue : employers guide to your 21st century workforce, London, Department for work and pensions, 2008
http://www.agepositive.gov.uk/publications/pdf/employers_guide_21_century.pdf

Employer responses to an ageing workforce : a qualitative study, London, Department for work and pensions, 2007
<http://www.dwp.gov.uk/asd/asd5/rports2007-2008/rrep455.pdf>

Older workers : statistical information booklet - Quarter two (Apr-Jun) 2007, Department for Work and pensions, London, 2007
http://www.agepositive.gov.uk/publications/pdf/Stats_Info_Booklet_Q2_2007.pdf

Survey of employers' policies, practices and preferences relating to age, Department for work and pensions, London, 2006
<http://www.dwp.gov.uk/asd/asd5/rports2005-2006/rrep325.pdf>

Security in retirement : towards a new pension system, London, Secretary of State for Work and Pensions, 2006
http://www.dwp.gov.uk/pensionsreform/pdfs/white_paper_complete.pdf

Age and the workplace : putting the Employment Equality (Age) Regulations 2006 into practice, London, Acas, 2006
http://www.agepositive.gov.uk/publications/pdf/Age_and_the_Workplace_Acas.pdf

Factors affecting the labour market participation of older workers: Qualitative research, London, Department for Work and Pensions, 2005
<http://www.dwp.gov.uk/asd/asd5/rports2005-2006/rrep281.pdf>

Extending working life: A review of the research literature, London, Department for Work and Pensions, 2005
<http://www.dwp.gov.uk/asd/asd5/rports2005-2006/rrep299.pdf>

Bibliotheek van het federale Parlement
De bevordering van tewerkstelling van oudere
werknemers, inz. de eindeloopbaanmaatregelen
dossier nr. 116 – 30.01.2009

Links

<http://www.dwp.gov.uk/consultations/2007/flexible-retirement-and-pension-provision-consultation-October07.pdf>

<http://www.dwp.gov.uk/asd/asd5/rports2005-2006/rrep266.pdf>

<http://www.agepositive.gov.uk/>

<http://www.berr.gov.uk/whatwedo/employment/discrimination/age-discrimination/index.html>

<http://www.berr.gov.uk/files/file35877.pdf>

<http://www.berr.gov.uk/files/file27136.pdf>

<http://www.berr.gov.uk/files/file26479.pdf>

<http://www.berr.gov.uk/files/file26518.pdf>

http://www.opsi.gov.uk/si/si2007/em/uksiem_20070825_en.pdf

http://www.direct.gov.uk/en/Employment/DiscriminationAtWork/DG_10026429

<http://www.flexibility.co.uk/flexwork/general/Age-discrimination-2006.htm>

<http://www.oecd.org/dataoecd/31/47/35050713.pdf>

<http://www.agepositive.gov.uk/resource/publications.asp>

http://www.workingfamilies.org.uk/asp/family_zone/fs_fw3_reducedhours.asp

<http://www.dwp.gov.uk/asd/asd5/rports2007-2008/rrep455.pdf>

<http://www.dwp.gov.uk/asd/asd5/rports2005-2006/rrep325.pdf>

Bibliotheek van het federale Parlement
De bevordering van tewerkstelling van oudere
werknemers, inz. de eindeloopbaanmaatregelen
dossier nr. 116 – 30.01.2009

SCANDINAVISCH LANDEN

Algemeen

REDOR L., « Comparaison des politiques d'incitation à l'emploi des salariés âgés au Danemark, en Finlande et en Suède », *Revue française des affaires sociales*, 2003, p. 251 - 272.

<http://www.sante.gouv.fr/drees/rfas/rfas200304/200304-art09.pdf>

CAUSSAT L. et LELIÈVRE M., « Les politiques de pension des pays nordiques de l'Union européenne », *Revue française des affaires sociales*, 2003, p. 309 - 335.

<http://www.sante.gouv.fr/drees/rfas/rfas200304/200304-art11.pdf>

Denemarken

Danish Government, "Denmark's National Reform Programme. Second progress Report. Contribution to EU's Growth and Employment Strategy", Albertslund, 2007.

http://ec.europa.eu/growthandjobs/pdf/nrp2007/DA_nrp_en.pdf

« Employment and Labour Market Policies for an Ageing Workforce and Initiatives at the Workplace. National Overview Report: Denmark » European Foundation for the improvement of working and living conditions, Dublin, 2007.

<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/0520/en/1/ef070520en.pdf>

Zweden

- Rechtsleer

SETTERGREN O., « La réforme du système de retraite suédois. Premiers résultats », *Revue française des affaires sociales*, 2003, p. 337 - 368.

<http://www.sante.gouv.fr/drees/rfas/rfas200304/200304-art12.pdf>

- Verslagen

« The Swedish Reform Programme for Growth and Jobs. Progress Report 2007 » 2007.

http://ec.europa.eu/growthandjobs/pdf/nrp2007/SE_nrp_en.pdf

Bibliotheek van het federale Parlement
De bevordering van tewerkstelling van oudere
werknemers, inz. de eindeloopbaanmaatregelen
dossier nr. 116 – 30.01.2009

« Employment and Labour Market Policies for an Ageing Workforce and Initiatives at the Workplace. National Overview Report: Sweden » European Foundation for the improvement of working and living conditions Dublin, 2007.

<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/0511/en/1/ef070511en.pdf>

Bibliotheek van het federale Parlement
De bevordering van tewerkstelling van oudere
werknemers, inz. de eindeloopbaanmaatregelen
dossier nr. 116 – 30.01.2009

VERGELIJKENDE GEGEVENS

L'emploi des seniors au sein de l'UE. Pour que l'avenir des Européens se construise à tout âge - conférence (novembre 2008)

[http://ecrire.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/Dossier_de_presse - VF -
_191108.pdf](http://ecrire.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/Dossier_de_presse_-_VF_-_191108.pdf)

Etude comparative sur les pays européens ayant un taux d'emploi des seniors élevé – rapport du Conseil d'Orientation des Retraites (novembre 2007)

<http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-842.pdf>

Bibliotheek van het federale Parlement
De bevordering van tewerkstelling van oudere
werknemers, inz. de eindeloopbaanmaatregelen
dossier nr. 116 – 30.01.2009

BIBLIOGRAFISCHE REFERENTIES

België

▪ *Algemeen*

SMETS, Jan, LANGENUS, Geert, DE MULDER, Jan, "Vergrijzing, Overheidsfinanciën en arbeidsmarkt in België", *Kwartaalschrift Economie*, 2007, nr. 4, p. 399-419

MOULAERT, Thibault, "Politique des âges : entre discours d'activation et responsabilisation des individus", *Chronique internationale de l'IRES*, november 2007, nr. 109, p. 68-77

MICHAUX, Anne-Valérie, "Le pacte de solidarité entre les générations : panorama des mesures annoncées", *Orientations*, september 2006, nr. 7, p. 14-23

VERHELST, Inger, WITTERS, Ann, "Het generatiepact en de voornaamste eindeloopbaanregelingen van werknemers", *Oriëntatie*, mei 2006, nr. 5, p. 103-118

▪ *Brugpensioenen*

MONSEREZ, Lieven, "Het brugpensioen na het generatiepact : hogere leeftijdsgrenzen en langere loopbanen", *Oriëntatie*, april 2008, nr. 4, p. 103-116

MICHAUX, Anne-Valérie, "Pacte de solidarité. Pré pensions : nouvelles conditions d'accès et de maintien du bénéfice", *Orientations*, november 2007, nr. 9, p. 1-12

▪ *Pensioenbonus*

BRUYNINCKX, Mieke, "Pensioenverhogingen 2007 en 2008 : een kwestie van geven en nemen", *Sociale wegwijzer*, mei 2007, nr. 10, p. 10-14

Bibliotheek van het federale Parlement

De bevordering van tewerkstelling van oudere werknemers, inz. de eindeloopbaanmaatregelen

dossier nr. 116 – 30.01.2009

- *Tijdskrediet*

PIRARD, Frank, Oudere werknemers tewerkstellen, in Sociale praktijkstudies n° 7050, Mechelen, Kluwer, 2007, p. 75-113

- *Ervaringsfonds*

VANHECKE, Marianne, "Le travailleur âgé et son environnement : un équilibre à préserver", *L'entreprise et l'homme*, derde trimester 2008, p. 22-23

PIRARD, Frank, Oudere werknemers tewerkstellen, in Sociale Praktijkstudies, nr. 7050, Mechelen, Kluwer, 2007, p. 215-224

Frankrijk

"Loi de financement de la sécurité sociale pour 2009. Loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008", *La Semaine Juridique sociale*, nr. 52, 23 décembre 2008.

"Emploi et chômage des 50-64 ans en 2007", *Premières Synthèses*, oktober 2008, nr. 44.2, p. 1-8

"Retraites 2008 : la poursuite des réformes", *Problèmes économiques*, juni 2008, p. 2-21

AMAugER-LATTES, Marie-Cécile, DESBARATS, Isabelle, "La démocratie sociale est-elle possible en France ? L'exemple de l'emploi des seniors", *JCP/La Semaine Juridique, édition générale*, 11 juni 2008, nr. 24, p. 20-25

MORVAN, P. "LFSS pour 2008 : haro pour les préretraites, mises à la retraite et retraites anticipées !", *La Semaine Juridique Sociale*, nr. 4, 22 januari 2008, p. 1051

PEROTTO, J., PICARD, D. "LFSS pour 2008 : vers la fin des régimes de préretraite ?", *La Semaine Juridique Sociale*, nr. 4, 22 januari 2008, p. 1052

LE COHU, Pierre, "L'emploi des seniors : nouvelles données", *Gazette du Palais*, 29-30 juni 2007, p. 4-9

Bibliotheek van het federale Parlement

De bevordering van tewerkstelling van oudere werknemers, inz. de eindeloopbaanmaatregelen

dossier nr. 116 – 30.01.2009

Nederland

DEN BUTTER, Frank, VAN SONSBEEK, Jan-Maarten, "Opties voor flexibilisering van de AOW", *ESB*, 12 december 2008, nr. 4549, p. 742-745

SAP, Jolande, NIJSSEN, Jan, SCHIPPERS, Joop, "Maak de AOW afhankelijk van arbeidsverleden", *ESB*, 14 november 2008, nr. 4547, p. 678-681

THEEUWES, Jules, "Commissie Bakker biedt logische oplossingen", *ESB*, 27 juni 2008, nr. 4538, p. 394-396

BRUINSHOOFD, W.A., GROB, S.G., "Langer werken : een prikkelend vraagstuk", *ESB*, 21 april 2006, nr. 4484, p. 175-177

Scandinavische landen

Algemeen

CORMILLEAU G. et STERDYNIAK H., « Emploi des seniors : les leçons des pays de réussite », *Revue de l'OFCE*, juli 2008, nr. 106, p. 103 - 154.

Zweden

TOUZÉ V., « Marché du travail et emploi des seniors en Suède », *Revue de l'OFCE*, april 2008, nr. 105, p. 19 - 53.

Vergelijkende gegevens

VAN DALEN, Harry, HENKENS, Kène, SCHIPPERS, Joop, "Leeftijdsbewust personeelsbeleid van Nederlandse werkgevers mist doel", *Kwartaalschrift Economie*, 2008, nr. 1, p. 21-45

BOSCH, Gerhard, SCHIEF, Sebastian, "Older employees in Europe between 'work line' and early retirement", *Transfer*, 2007, nr. 4, p. 575-593

BRUINSHOOFD, Allard, GROB, Sybille, "De invloed van de pensioenregeling op de participatie van oudere werknemers", *Kwartaalschrift Economie*, 2007, nr. 2, p. 167-185

GUILLEMARD, Anne-Marie, La place des seniors dans l'emploi, in : Le vieillissement en Europe. Aspects biologiques, économiques et sociaux, Paris, Documentation française, 2007, p. 127-141