



COMMISSIE VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN

Brussel, 3.3.2004  
COM(2004) 146 definitief

**MEDEDELING VAN DE COMMISSIE  
AAN DE RAAD, HET EUROPEES PARLEMENT,  
HET EUROPEES ECONOMISCH EN SOCIAAL COMITÉ EN  
HET COMITÉ VAN DE REGIO'S**

**Langere deelname aan en latere uittreding uit het arbeidsproces van oudere werknemers**

**MEDEDELING VAN DE COMMISSIE  
AAN DE RAAD, HET EUROPEES PARLEMENT,  
HET EUROPEES ECONOMISCH EN SOCIAAL COMITÉ EN  
HET COMITÉ VAN DE REGIO'S**

**Langere deelname aan en latere uittreding uit het arbeidsproces van oudere  
werknemers**

**Inhoudsopgave**

Inhoudsopgave .....	2
Samenvatting en conclusies .....	3
1. Inleiding .....	6
2. Voortgang in de richting van de doelstellingen van Stockholm en Barcelona .....	8
3. De werkgelegenheid van oudere werknemers en economische veranderingen .....	10
4. De voornaamste voorwaarden voor de bevordering van de werkgelegenheid van oudere werknemers .....	11
5. De lidstaten moeten drastische maatregelen nemen.....	15
6. Samenwerking van de sociale partners is onontbeerlijk voor succes .....	16
7. Ondersteuning van actieve vergrijzing door de EU .....	18
Bijlage 1: Initiatieven van de sociale partners in verband met actieve vergrijzing.....	19
Bijlage 2: Grafieken en tabellen.....	21

## Samenvatting en conclusies

De lage arbeidsparticipatie van oudere werknemers in Europa betekent een verspilling van individuele levensmogelijkheden en maatschappelijk potentieel. Doordat mensen steeds ouder worden, hebben zij meer mogelijkheden om hun potentieel tijdens een langere levensduur te vervullen. Voor de economie als geheel is de toename van de arbeidsparticipatie en het werkgelegenheidscijfer van oudere werknemers van doorslaggevend belang om het potentieel van het arbeidsaanbod ten volle te benutten, zodat de economische groei, de belastinginkomsten en de socialezekerheidsstelsels, met inbegrip van toereikende pensioenen – ondanks de verwachte teruggang van de beroepsgeschikte bevolking – op de lange termijn veiliggesteld kunnen worden. Bovendien kunnen zowel werkgevers als werknemers veel winnen bij de invoer van werk- en arbeidsmarktregelingen die langer werken mogelijk maken. Weliswaar kan het overheidsbeleid een ondersteunend klimaat scheppen, maar zonder gerichte bijdragen van de sociale partners zullen de benodigde veranderingen op het terrein van het leeftijdsmanagement niet verwerkelijk kunnen worden en brede ingang vinden.

De bevordering van actieve vergrijzing is vastgelegd in de beide aanvullende doelen die de EU zich heeft gesteld. De Europese Raad te Stockholm (2001) kwam overeen dat in 2010 de helft van de EU-bevolking in de leeftijdsgroep 55-64 jaar aan het arbeidsproces dient deel te nemen. In 2002 luidde een van de conclusies van de Europese Raad in Barcelona: "er moet naar gestreefd worden de leeftijd waarop mensen stoppen met werken binnen de Europese Unie in de periode tot 2010 geleidelijk op te trekken met circa 5 jaar".

*Er is vooruitgang behaald ten aanzien van de doelen van Stockholm en Barcelona, zij het in onvoldoende mate*

In 2002 steeg het werkgelegenheidscijfer van oudere werknemers fors met 5,4%, waardoor binnen één jaar sprake was van een stijging van het werkgelegenheidspercentage van 1,3 procentpunt (mannen en vrouwen). Deze toename deed zich niet voor op economische terreinen die in verval zijn, maar in groeisectoren. Tijdens de periode 1997-2002 was de stijging van de werkgelegenheid voor oudere werknemers bijna identiek aan de totale werkgelegenheidsstijging. Voor de EU als geheel nam de leeftijd waarop mensen ophielden met werken tussen 2001 en 2002 met 0,4 jaar toe, ook al is er sprake van aanzienlijke verschillen tussen de verschillende landen. Het is niet mogelijk de ontwikkeling van de uittredingsleeftijd vóór 2001 te onderzoeken, aangezien er slechts vanaf 2001 gegevens dienaangaande beschikbaar zijn.

Ondanks deze verbeteringen heeft de EU beide doelen nog lang niet gerealiseerd en zijn er nog veel groter krachtsinspanningen vereist om op dit gebied de benodigde vooruitgang te boeken. Zo ligt met name het werkgelegenheidscijfer van vrouwen in de leeftijdsgroep 55-64 jaar – ondanks de verbeterde situatie in de laatste tijd – nog maar om en nabij 30%.

*De lidstaten moeten ingrijpende maatregelen nemen*

In het licht van de vergrijzing en de komende inkrimping van de beroepsgeschikte bevolking moet het besef doordringen dat oudere werknemers een essentiële component van het arbeidsaanbod zijn en een sleutelrol spelen bij de duurzame ontwikkeling van de Europese Unie. Vervroegde uittreding lijkt voor bedrijven, werknemers en vakbonden misschien een handige manier om het negatieve effect van de gedwongen afvloeiing van arbeidskrachten gedeeltelijk op te vangen, maar resulteert in een vroegtijdig en permanent verlies van menselijk kapitaal. Daarom zijn ook in tijden waarin er sprake is van een trage groei van de werkgelegenheid beleidsmaatregelen door middel waarvan het arbeidsaanbod en de

beschikbaarheid voor het arbeidsproces gegarandeerd worden van essentieel belang. Een preventieve benadering, gebaseerd – in de context van het concept “levenscyclus” – op het mobiliseren van het volledige potentieel van mensen van alle leeftijden, dient het overkoepelende uitgangspunt van de beleidsmaatregelen te zijn.

De lidstaten moeten in overeenstemming met de Europese werkgelegenheidsstrategie en de globale richtsnoeren voor het economisch beleid brede strategieën voor actieve vergrijzing ontwikkelen, die gericht zijn op de sleutelfactoren voor een langere deelname van oudere werknemers aan het arbeidsproces: financiële prikkels om vervroegde uittrekking tegen te gaan en te waarborgen dat werk loont; toegang tot scholing en strategieën ten behoeve van levenslang leren en effectief actief arbeidsmarktbeleid; en goede arbeidsomstandigheden – vooral wat betreft gezondheid en veiligheid, flexibele arbeidsregelingen (waaronder deeltijdwerk en loopbaanonderbrekingen) en zorgvoorzieningen – die ertoe bijdragen dat mensen aan het arbeidsproces blijven deelnemen. Vanzelfsprekend moeten de prikkels voor oudere werknemers om langer te blijven werken tot uitdrukking komen in reële vooruitzichten op werk. In het rapport van de taskforce “Werkgelegenheid” onder voorzitterschap van Wim Kok worden deze factoren nadrukkelijk aan de orde gesteld.

*Voor de sociale partners is een belangrijke rol weggelegd bij het stimuleren van een toekomstgerichte benadering in het bedrijfsleven en bij de verwerkelijking van een arbeidsleven dat meer voldoening schenkt en langer duurt*

Actieve vergrijzing is voor zowel werkgevers als werknemers een win-windoelstelling. De initiatieven van de lidstaten die erop gericht zijn werknemers de mogelijkheid te bieden om op oudere leeftijd te blijven werken, kunnen alleen vruchten afwerpen als de sociale partners er nauw bij zijn betrokken.

Het besef van demografische veranderingen en de noodzaak om vaardigheden en ervaring te behouden leiden ertoe dat de sociale partners hun benadering herzien. Toch is een veel intensievere participatie en inzet van de sociale partners vereist bij de formulering en uitvoering van brede strategieën ten behoeve van actieve vergrijzing. De sociale partners kunnen door middel van collectieve overeenkomsten een bijzonder belangrijke rol spelen bij onderling verband houdende kwesties zoals: een heroverweging van het belang van met hogere leeftijd samenhangende aspecten bij de beloning met de bedoeling de beloning en productiviteit en prestaties beter met elkaar in overeenstemming te brengen; arbeidsorganisatie en verbeteringen op het terrein van veiligheid en arbeidsomstandigheden; levenslang leren (met name bij- en nascholing); het wegnemen van prikkels voor vervroegde uittrekking; hogere pensioenaanspraken, zodat mensen langer blijven werken; flexibele pensioenregelingen, die een combinatie vormen van geleidelijke uittrekking en deeltijdwerk. Ook kunnen zij “best practices” op het gebied van leeftijdsmanagement stimuleren.

In een aantal landen doen zich veelbelovende ontwikkelingen voor, die moeten worden verbreed en geïntensiveerd. De sociale partners kunnen deze veranderingen ondersteunen en aanmoedigen.

### *De EU ondersteunt actieve vergrijzing*

Beleid en maatregelen op EU-niveau ondersteunen actieve vergrijzing door middel van beleidscoördinatie, de uitwisseling van ervaringen en “best practices” en via financiële instrumenten. De Europese werkgelegenheidsstrategie en de globale richtsnoeren voor het economisch beleid bieden een beleidskader voor breed opgezette strategieën ten behoeve van een langere deelname aan het arbeidsproces op het niveau van de EU en de lidstaten, die ook een kerndoelstelling van de open coördinatiemethode op het terrein van pensioenen is. Het ESF biedt steeds meer ondersteuning van actieve vergrijzing, die in de volgende programmaperiode volledig geïntegreerd dient te worden in de “human resources”-prioriteiten van de Structuurfondsen.

## 1. INLEIDING

In haar syntheseverslag aan de voorjaartop 2004 van de Europese Raad<sup>1</sup> wijst de Europese Commissie actieve vergrijzing aan als een van de drie prioriteiten, naar aanleiding waarvan urgente maatregelen moeten worden genomen om de strategie van Lissabon te kunnen verwezenlijken.

Op EU-niveau is de bevordering van actieve vergrijzing vastgelegd in de beide aanvullende doelen die de EU zich heeft gesteld. De Europese Raad te Stockholm van maart 2001 kwam overeen dat in 2010 de helft van de EU-bevolking in de leeftijdsgroep 55-64 jaar aan het arbeidsproces dient deel te nemen. In maart 2002 luidde een van de conclusies van de Europese Raad in Barcelona: "er moet naar gestreefd worden de leeftijd waarop mensen stoppen met werken binnen de Europese Unie in de periode tot 2010 geleidelijk op te trekken met circa 5 jaar". Deze doelen vormen een integraal onderdeel van de Europese werkgelegenheidsstrategie.

Deze mededeling is bedoeld als onderbouwing van het debat over ontwikkelingen in verband met de doelen van Stockholm en Barcelona en beoogt de rol van de regeringen en de sociale partners bij de bevordering van actieve vergrijzing te belichten. In haar voorjaarsverslag 2004 verzoekt de Europese Commissie de lidstaten hun inzet voor een nieuw Europees partnerschap voor verandering concreet in te vullen ter bevordering van de groei en ter stimulering van de werkgelegenheid en de productiviteit. Actieve vergrijzing dient een centraal aspect van dit partnerschap te vormen en ook centraal te staan bij het overleg tijdens de volgende tripartiete sociale top van de EU, die kort voor de voorjaarstop 2004 van de Europese Raad zal plaatsvinden. Met deze mededeling wordt mede tegemoetgekomen aan het verzoek van de Europese Raad van Barcelona om de voortgang op dit terrein jaarlijks voorafgaande aan de voorjaarstop van de Europese Raad te analyseren (Conclusies van de top van Barcelona, punt 32, laatste zin).

Al eerder bood het aan de Europese Raad betreffende economische en sociale zaken voorgelegde gezamenlijk verslag "Vergroting van de arbeidsparticipatie en bevordering van beroepsactiviteit op oudere leeftijd", een eerste beoordeling van de Europese beleidsmaatregelen in verband met actieve vergrijzing. In aansluiting op het gezamenlijk verslag verscheen in 2003 een eerste aan de doelen van Stockholm en Barcelona gewijde analytische studie<sup>2</sup>.

De lage arbeidsparticipatie van oudere werknemers aan het arbeidsproces in Europa betekent een verspilling van individuele levensmogelijkheden en maatschappelijk potentieel. Nu de levensverwachting steeds groter wordt en door de vergrijzing van de babyboomers het aandeel van de leeftijdsgroep van 55-64-jarigen van de bevolking aanzienlijk toeneemt, wordt deze verkwisting steeds minder acceptabel. Doordat mensen voortdurend ouder worden hebben zij meer mogelijkheden om hun potentieel tijdens een langere levensduur te vervullen. Als zij evenwel niet voldoende de kans krijgen om te werken, zal hun levensstandaard niet het potentiële niveau bereiken.

---

<sup>1</sup> COM(2004) 29, "Delivering Lisbon – Reforms for the enlarged Union", Verslag van de Commissie voor de voorjaarsbijeenkomst van de Europese Raad.

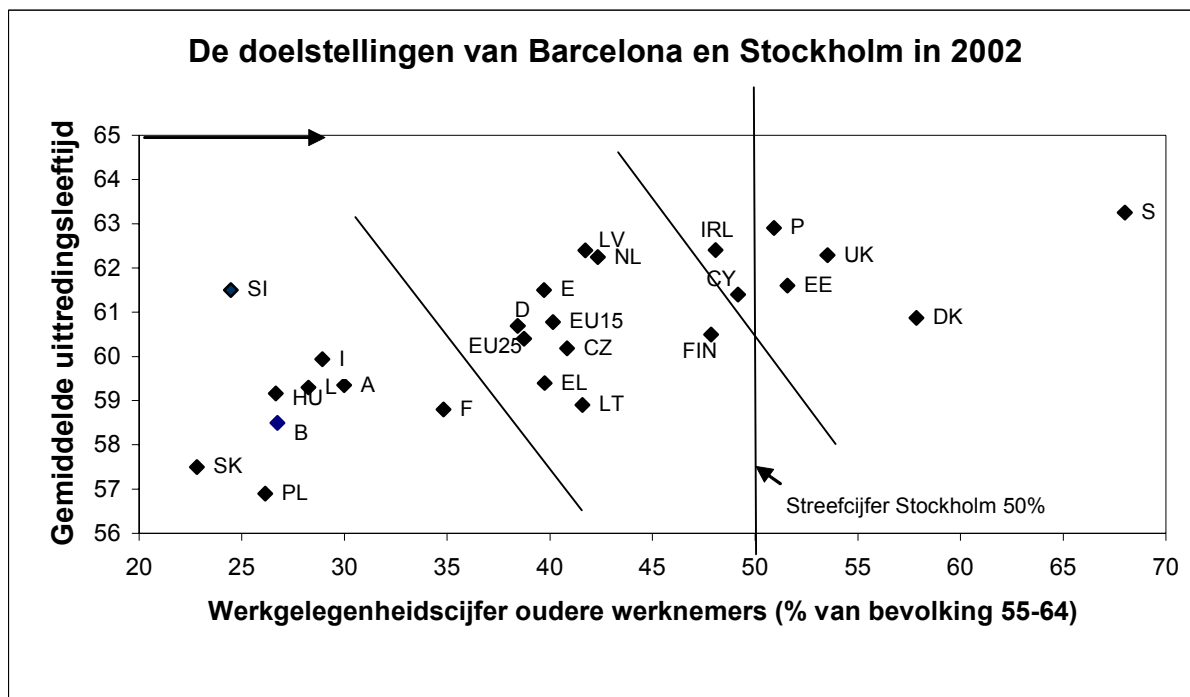
<sup>2</sup> SEC(2003) 429, "The Stockholm and Barcelona targets: Increasing employment of older workers and delaying the exit from the labour market", werkdocument van de Commissie. Hoofdstuk 5 van het verslag over de werkgelegenheid in Europa in 2003 bevat een verdere analyse van arbeidsmarktkesties in verband met oudere werknemers.

Voor de economie als geheel is de toename van de arbeidsparticipatie en het werkgelegenheidscijfer van oudere werknemers van doorslaggevend belang om het potentieel van het arbeidsaanbod ten volle te benutten, zodat de economische groei, de belastinginkomsten en de socialezekerheidsstelsels, met inbegrip van toereikende pensioenen – gezien de verwachte teruggang van de beroepsgeschikte bevolking – op de lange termijn veiliggesteld kunnen worden. Tegen 2030 zijn er in de EU25 110 miljoen mensen van boven de 65 jaar (71 miljoen in 2000) en de beroepsgeschikte bevolking zal 280 miljoen bedragen tegenover de huidige 303 miljoen. Dit is van rechtstreekse invloed op de mogelijkheid om de economische groei op de langere termijn te waarborgen. Tenzij er werkgelegenheidscijfers kunnen worden bereikt die boven het algemene streefcijfer van 70% liggen en de productiviteit aanzienlijk kan worden verbeterd, zal de gemiddelde toename van het bbp per hoofd van de bevolking in de EU tussen 2010 en 2030 aanmerkelijk afnemen.

Voortgang in de richting van de doelen van Stockholm en Barcelona is een essentiële voorwaarde voor de verbetering van de werkgelegenheidsresultaten en de verwerkelijking van het algemene werkgelegenheidsstreefcijfer van 70%. Op het werk en de arbeidsmarkt dient in toenemende mate rekening te worden gehouden met het feit dat mensen van 50 jaar en ouder een veel hoger percentage van de potentieel actieve bevolking zullen uitmaken en dat het aantal jongere instromers op de arbeidsmarkt zal afnemen. Het is dringend noodzakelijk verandering te brengen in de mentaliteit en verwachtingen van zowel werknemers als werkgevers. Als er geen drastische maatregelen in overeenstemming met de Europese werkgelegenheidsstrategie en de globale richtsnoeren en aanbevelingen voor het economisch beleid worden genomen, zullen de EU-werkgelegenheidsdoelstellingen onbereikbaar blijven.

## 2. VOORTGANG IN DE RICHTING VAN DE DOELSTELLINGEN VAN STOCKHOLM EN BARCELONA

De doelstellingen van Stockholm en Barcelona vullen elkaar aan, in die zin dat voor beide een grotere arbeidsparticipatie van oudere werknemers een vereiste is. Zoals hieronder wordt getoond, kennen landen met het hoogste werkgelegenheidscijfer voor oudere werknemers over het algemeen ook de hoogste uittredingsleeftijd.



Bron: Eurostat, Arbeidskrachtenenquête, jaarlijkse gemiddelden.

Opmerking: Gemiddelde uittredingsleeftijd uit het arbeidsproces: geen gegevens voor MT, voorlopige gegevens voor PL; gegevens uit 2001 voor EL, LV, LT en SI.

In 2002 lijkt een eerste groep landen – groep I – dichtbij of zelfs boven het streefcijfer van Stockholm te zitten. Het betreft hierbij onder meer Zweden, Denemarken, het VK, Estland, Ierland, Cyprus en Portugal. De situatie in een tweede groep landen – groep II – is bijzonder onrustbarend (Slowakije, Slovenië, Polen, België, Hongarije, Luxemburg, Italië, Oostenrijk en Frankrijk): hier werkt minder dan 35% van de ouderen. Dan is er een tussengroep – groep III – die bestaat uit Duitsland, Tsjechië, Finland, Litouwen, Spanje, Nederland, Griekenland en Letland, die dicht bij het EU-gemiddelde ligt<sup>3</sup>. Een aantal landen in de laatste groep heeft de afgelopen jaren een flinke stijging van het werkgelegenheidscijfer van oudere werknemers geboekt.

De nieuwe lidstaten zijn verdeeld over de drie groepen, ook al behoren de grotere landen tot groep II. In 2002 bedroeg het gemiddelde van EU25 38,7%, lager dan het gemiddelde van 40,1% voor EU15.

<sup>3</sup> Voor Malta zijn geen gegevens voor de gemiddelde uittredingsleeftijd beschikbaar. In 2002 bedroeg het werkgelegenheidscijfer voor oudere werknemers 30,3%.



In EU15 is het verschil tussen het werkgelegenheidscijfer van oudere vrouwen en dat van oudere mannen opvallend hoog, respectievelijk 30,5% en 50,1%. In drie landen (EL, E en IRL) bedraagt dit verschil meer dan 30 procentpunt (bijlage 2, tabel 1).

Bij de gemiddelde uittredingsleeftijd variëren de cijfers aanmerkelijk per land, van 56,9 in Polen tot 63,2 in Zweden (bijlage 2, tabel 1). De lidstaten met een grote achterstand hebben ook lage werkgelegenheidscijfers. Bij de gemiddelde uittredingsleeftijd is het verschil tussen mannen en vrouwen gering, ondanks het grote verschil tussen de werkgelegenheidscijfers. Dit is te wijten aan het feit veel meer vrouwen dan mannen nooit aan het arbeidsproces zijn gaan deelnemen; het kleinere aantal vrouwen binnen de actieve bevolking treedt echter over het algemeen op dezelfde leeftijd als mannen uit.

Bij de cijfers betreffende de uittredingsleeftijd moet echter ook rekening worden gehouden met de duur van de deelname aan het arbeidsproces. De gemiddelde uittredingsleeftijd van laagopgeleiden ligt weliswaar ongeveer drie jaar onder die van hoogopgeleiden, maar dit wordt gecompenseerd door het feit dat zij ook drie jaar eerder zijn begonnen te werken (bijlage 2, grafiek 2).

In de jaren '90 was er in de EU15 sprake van langzame vooruitgang, maar meer recentelijk stijgt het werkgelegenheidscijfer van oudere werknemers sneller dan dat van de gehele beroepsgeschikte bevolking. In de nieuwe lidstaten zijn de werkgelegenheidscijfers van de beroepsgeschikte bevolking en oudere werknemers eind jaren '90 aanzienlijk verslechterd. De daaropvolgende verbetering van het werkgelegenheidscijfer van oudere werknemers heeft die verslechtering slechts ten dele ongedaan gemaakt, terwijl bovendien het algemene werkgelegenheidscijfer is blijven verslechteren (bijlage 2, tabel 3).

Tussen 2001 en 2002 is het werkgelegenheidscijfer van oudere werknemers met 1,3 procentpunt gestegen tot 40,1%. De totale stijging van het werkgelegenheidscijfer voor 2002 is wel voor 80% te danken aan de arbeidsparticipatie van oudere werknemers. Er is zowel in landen met hogere als lagere uitgangpercentages vooruitgang geboekt, en in slechts drie landen - Denemarken, Slovenië en Polen - deed zich een daling van het werkgelegenheidscijfer van oudere werknemers voor. Terwijl Denemarken reeds ruimschoots aan het doel van Stockholm voldoet, is dit des te verontrustender voor de beide andere landen omdat hun uitgangsperscentage toch al laag lag.

De stijging van de gemiddelde uittredingsleeftijd<sup>4</sup> van 60,4 jaar in 2001 tot 60,8 jaar in 2002 in de EU15 en van 60 tot 60,4 in de EU25 houdt gelijke tred met de verbetering van het werkgelegenheidscijfer van oudere werknemers (bijlage 2, tabel 2). Het zou voorbarig zijn de stijging van de uittredingsleeftijd voor een duidelijke indicatie van een positieve trend aan te zien, aangezien er slechts over twee jaren gegevens beschikbaar zijn<sup>5</sup>.

---

<sup>4</sup> De gemiddelde cijfers voor de uittredingsleeftijd zijn bijgesteld als gevolg van door de lidstaten nieuwe ingediende cijfers en technische aanpassingen. Zie voor een uitvoerige beschrijving van de methode voor de berekening van de gemiddelde uittredingsleeftijd: het verslag over de werkgelegenheid in Europa in 2003, bijlage 5.1 of de volgende link [http://europa.eu.int/newcronos/suite/info/notmeth/en/theme0/strind/emploi\\_ea\\_sm.htm](http://europa.eu.int/newcronos/suite/info/notmeth/en/theme0/strind/emploi_ea_sm.htm).

<sup>5</sup> De berekening van de gemiddelde uittredingsleeftijd is gebaseerd op de definities van de ILO van werkgelegenheid en werkloosheid, die betrekking hebben op ontwikkelingen op het terrein van de werkgelegenheid op de korte termijn. Daarom kunnen de handvol tot dusverre beschikbare gegevens (twee jaar) niet als toereikend en degelijk genoeg beschouwd worden om een prognose van enige betekenis op te stellen.

Het is nog te vroeg om het effect van de recente hervormingen door de lidstaten te kunnen beoordelen en vast te stellen of deze hervormingen op de lange termijn duurzaam blijken. Zoals al in het voorjaarsverslag 2004 wordt gesteld, heeft de EU – ondanks de recente positieve ontwikkelingen – de doelstellingen van Stockholm en Barcelona nog bij lange na niet gerealiseerd, en de langetermijntrend van het werkgelegenheidscijfer van werknemers in de leeftijdsgroep van 55-64 jaar is werkelijk zorgwekkend.

### **3. DE WERKGELEGENHEID VAN OUDERE WERKNEMERS EN ECONOMISCHE VERANDERINGEN**

Eind jaren '70 en in de jaren '80 werd het als gevolg van de stijgende werkloosheid (waaronder jeugdwerkloosheid) en de herstructurering van de traditionele industrieën gebruikelijk dat ondernemingen door middel van regelingen voor vervroegde uittreding het personeelsbestand aanpasten. Bepaalde socialezekerheidsregelingen werden de facto eveneens als regelingen voor vervroegde uittreding gebruikt. In dit verband moeten er eerst een aantal punten verduidelijkt worden:

In de eerste plaats zijn regelingen voor vervroegde uittreding kortetermijnoplossingen in het geval van een economische malaise en de herstructurering van ondernemingen. Zij zijn kortzichtig omdat zij leiden tot een blijvend verlies van menselijk kapitaal en groeipotentieel voor de economie. Voor oudere werknemers en voor de economie als geheel biedt een langere arbeidsparticipatie de mogelijkheid om de aan de toegenomen levensverwachting verbonden voordelen ten volle te benutten. Deelname aan de arbeidsmarkt kan – wanneer de arbeidskwaliteit is gewaarborgd – leiden tot een verbetering van de levensstandaard van de werknemers en het risico van sociale uitsluiting verminderen. De gevolgen van het verlaten van de arbeidsmarkt kunnen moeilijk ongedaan worden gemaakt als de voorwaarden voor een grotere groei en arbeidskansen weer aanwezig zijn. Daarom moet het beleid zodanig worden bijgesteld dat oudere werknemers aangemoedigd worden om te blijven werken, met name door de prikkels om te werken en de voorwaarden om in aanmerking te komen voor vervroegde uittreding en andere uitkeringsstelsels te herzien. Tegelijkertijd zijn adequate prikkels voor levenslang leren en doeltreffend arbeidsmarktbeleid van essentieel belang om het arbeidsaanbod te kunnen handhaven en de beschikbaarheid voor het arbeidsproces op de lange termijn veilig te stellen.

In de tweede plaats is niet bewezen dat oudere werknemers niet volledig kunnen profiteren van de toename van arbeidsplaatsen in groeisectoren. In de periode 1998-2002 is de banengroei voor oudere werknemers en de meeste dienstensectoren die van werknemers in de meest actieve leeftijdsgroep voorbijgestreefd. Vooral in de sectoren “Handel in onroerend goed, verhuur en zakelijke dienstverlening”, “Gezondheid en maatschappelijke dienstverlening” en “Onderwijs” (bijlage 2, grafiek 3) kon een relatief krachtige groei geconstateerd worden. Van deze sectoren kan duidelijk niet worden gezegd dat zij in verval zijn. Met uitzondering van “Landbouw” zijn oudere werknemers niet meer hoofdzakelijk te vinden in sectoren die in verval zijn, in ieder geval niet op EU-niveau<sup>6</sup>.

In de derde plaats is er geen empirisch bewijs dat jongere en oudere werknemers elkaar vervangen. Het feit dat oudere werknemers (55-64) niet uit dezelfde sectoren uittreden waarin jongere werknemers (15-24) instromen, duidt erop dat dit niet het geval is. Zowel de veranderingen in hun specifieke sectorale werkgelegenheidsstructuur als de absolute

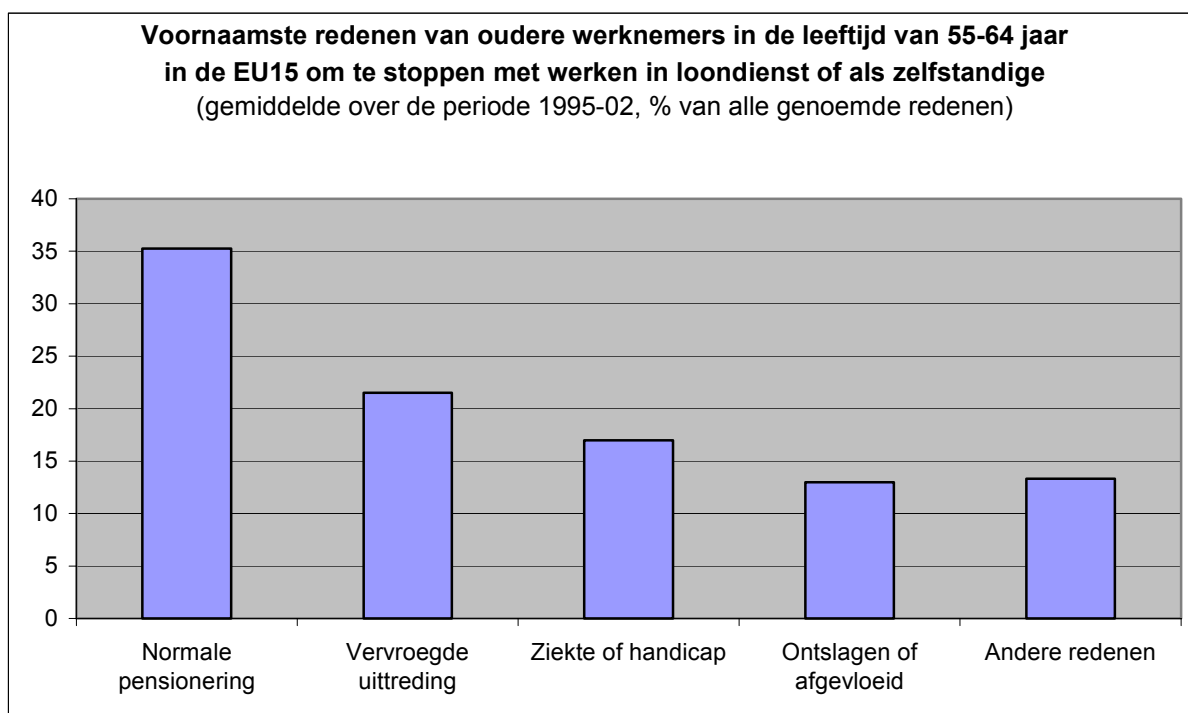
---

<sup>6</sup> Zie voor een vollediger analyse: het verslag over de werkgelegenheid in Europa in 2003, hoofdstuk 5.

groecijfers van de afgelopen jaren tonen aan dat de positieve of negatieve ontwikkeling van de werkgelegenheid over het algemeen – zij het in verschillende mate – voor jongere en oudere werknemers gelijk uitvalt, met uitzondering van “Industrie” (bijlage 2, grafiek 3). Bovendien blijkt uit de in verscheidene lidstaten opgedane ervaringen dat de groei van het werkgelegenheidscijfer van oudere werknemers gepaard gaat met een groei van dat van jongere werknemers (bijlage 2, grafiek 4). In verscheidene nieuwe lidstaten is sprake van een gecompliceerder beeld, dat als gevolg van de slechte arbeidsmarktsituatie de laatste vijf jaar door een omvangrijke teruggang van het werkgelegenheidscijfer van jongere werknemers gekenmerkt wordt.

#### 4. DE VOORNAAMSTE VOORWAARDEN VOOR DE BEVORDERING VAN DE WERKGELEGENHEID VAN OUDERE WERKNEMERS

De ervaring leert dat een grotere arbeidsparticipatie en een hoger werkgelegenheidscijfer van oudere werknemers bereikt kunnen worden als er op de arbeidsmarkt de juiste voorwaarden geschapen worden en er beleid bestaat: de stijging van het werkgelegenheidscijfer van oudere werknemers en de verhoging van de gemiddelde uittredingsleeftijd zijn niet alleen een gevolg van de algemene werkgelegenheids groei in de lidstaten. Zelfs in lidstaten waar de totale werkgelegenheid een trage groei vertoont, doet zich een duidelijke toename van het werkgelegenheidscijfer van oudere werknemers voor. Goede macro-economische omstandigheden zijn een vereiste om een hoog werkgelegenheidsniveau te handhaven; voor een langere deelname aan het arbeidsproces zijn evenwel specifieke arbeidsmarktomstandigheden noodzakelijk.



Bron: Eurostat, Arbeidskrachtenenquête, voorjaarsresultaten

### Adequate financiële prikkels

Terwijl ongeveer een derde van de inactieven in de leeftijd van 55-64 jaar normale pensionering noemt als voornaamste reden om te stoppen met werken in loondienst of als zelfstandige, geven meer dan 20% – ofwel meer dan 3 miljoen mensen per jaar – vervroegde uittreding als voornaamste reden op. Uit deze gegevens blijkt dat de regelingen voor vervroegde uittreding en – meer in het algemeen – de **financiële prikkels** heroverwogen moeten worden en ook binnen andere uitkeringsregelingen (zoals bij langdurige werkloosheid, langdurige ziekte en arbeidsongeschiktheid, die alternatieve mogelijkheden kunnen zijn om de arbeidsmarkt te verlaten) op de juiste manier toegepast moeten worden, zodat het loont om voor de arbeidsmarkt beschikbaar te blijven<sup>7</sup>.

### Goede voorwaarden voor gezondheid en veiligheid op het werk

De tweede belangrijkste reden waarom ouderen ophouden met werken is langdurige ziekte of arbeidsongeschiktheid. Bovendien neemt de gestandaardiseerde prevalentie van werkgerelateerde gezondheidsproblemen met de leeftijd toe. Daaruit blijkt duidelijk dat kwesties in verband met **veiligheid en gezondheid** van essentieel belang zijn voor het welbevinden van oudere werknemers en voor hun vermogen om langer te kunnen blijven werken. Gezondheids- en veiligheidskwesties zijn ook van belang ter voorkoming van een ongewenste afname van de arbeidsproductiviteit als gevolg van het aantal verloren arbeidsdagen.

### Flexibele vormen van arbeidsorganisatie

**Flexibele vormen van arbeidsorganisatie** zijn ook een aspect van de arbeidsomstandigheden, door middel waarvan de uittredingsleeftijd van oudere werknemers verhoogd kan worden. Uit nationale studies komt naar voren dat een belangrijk deel van de oudere werknemers de voorkeur zou geven aan geleidelijke pensionering, voornamelijk om met leeftijd samenhangende gezondheidsredenen<sup>8</sup>. Tussen 2001 en 2002 ging in de meeste lidstaten een forse stijging van het werkgelegenheidscijfer gepaard met een duidelijke stijging van het percentage deeltijdwerkers. In de periode 1997-2002 was 36% van de nieuwe banen voor oudere werknemers het resultaat van een toename van het deeltijdwerk, waardoor hun aandeel in deeltijdbanen toenam. Pensionering dient in plaats van een plotselinge stap een proces te zijn, d.w.z. de betrokkenen besluiten in de loop van de tijd geleidelijk minder te gaan werken. Deeltijdpensionering is een optie die meer aandacht verdient dan er thans voor bestaat.

Verschillende beroepen en banen brengen een uiteenlopende fysieke en geestelijke belasting met zich mee. Op oudere leeftijd dienen werknemers in de gelegenheid te worden gesteld om banen te vervullen die het best bij hun intellectuele en fysieke vermogens passen en verder moeten zij de kans krijgen om te kiezen voor deeltijdwerk of in ieder geval hun werktijden te verminderen.

---

<sup>7</sup> Zie voor een uitvoerige beoordeling van de socialezekerheidsstelsels het binnenkort te verschijnen verslag van het Comité voor sociale bescherming "Promoting Longer Working Lives through Better Social Protection Systems".

<sup>8</sup> Zo blijkt bijvoorbeeld uit een recente Britse studie (Humphrey et. al., 2003, "Factors affecting the labour force participation of older workers", *DWP Research Report 200*) dat bijna een derde van de werknemers in de leeftijd van 50-69 jaar geleidelijk wil uittreden door minder uren te gaan werken.

Ook zou werken als zelfstandige voor oudere werknemers een alternatief kunnen zijn voor deeltijdwerk. Deze optie lijkt voor werknemers van 50 jaar en ouder bijzonder geschikt te zijn: in 2002 nam het aandeel zelfstandigen in deze leeftijdsgroep met om en nabij 3% toe in vergelijking met 0,3% voor werknemers in de meest actieve leeftijdsgroep.

### Voortdurende toegang tot scholing

Een langduriger arbeidsparticipatie en een hoger werkgelegenheidsniveau van oudere werknemers hangen ten nauwste samen met de **bij- en nascholing** die zij ontvangen en het door hen behaalde initiële onderwijsniveau. Hetzelfde geldt voor het onderwijsniveau en de kwaliteit van het werk wat betreft loon en arbeidsomstandigheden. Er bestaat geen empirisch bewijs dat erop duidt dat oudere werknemers meer of minder productief zijn dan andere leeftijdsgroepen. Het productiviteitspotentieel van oudere werknemers wordt niet nadelig beïnvloed door hun leeftijd, maar door het feit dat hun kwalificaties verouderd zijn en dat kan weer worden opgevangen door bij- en nascholing<sup>9</sup>. Door hun expertise zijn oudere werknemers voor werkgevers van onschatbare waarde. Door bij- en nascholing kunnen werknemers hun kwalificaties actualiseren en hun positie op de arbeidsmarkt versterken, met name door vaardigheden te ontwikkelen om ten volle profijt te kunnen trekken van de informatie- en communicatietechnologieën.

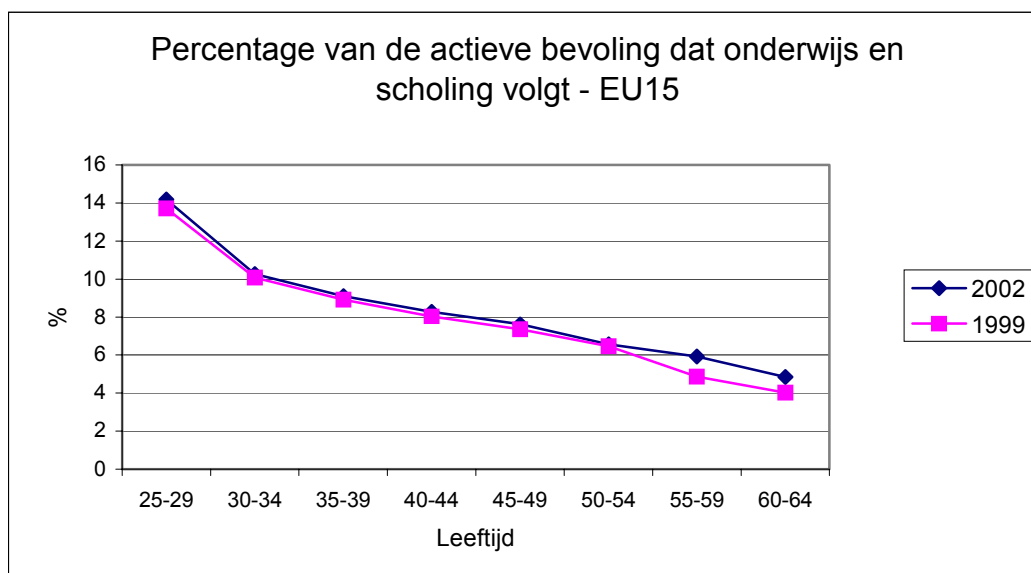
Net zoals bij andere leeftijdsgroepen van de bevolking dient hier onder ogen gezien te worden dat het er niet slechts om gaat de deelname aan de beroepsscholing te vergroten, maar ook om de algemene kennis en de competentieniveaus van oudere mensen te verbeteren.

Oudere werknemers ontvangen minder scholing dan andere leeftijdsgroepen. Het percentage werknemers dat onderwijs en scholing volgt, neemt met de leeftijd af en deze trend begint al vroeg in het actieve leven. Voor een grotere deelname aan scholing door oudere werknemers is het daarom van essentieel belang deze trend **vanaf een zeer vroeg stadium in de levenscyclus** om te buigen: slechts door levenslang leren zullen de toekomstige oudere werknemers over de noodzakelijke vaardigheden beschikken om zich te kunnen aanpassen aan de veranderingen op de arbeidsmarkt. De grafiek hieronder maakt duidelijk dat het percentage werknemers in iedere leeftijdsgroep dat onderwijs en scholing volgt de afgelopen jaren slechts in beperkte mate is toegenomen en dat er op dit gebied te langzaam vorderingen worden gemaakt<sup>10</sup>.

---

<sup>9</sup> De International Adult Literacy Survey (IALS) van de OESO biedt belangwekkende gegevens over de samenhang tussen leeftijd, productiviteit en bij- en nascholing. De conclusie luidt dat de aan de hand van de IALS gemeten lees- en schrijfvaardigheid een beslissende factor is voor de productiviteit van de werknemer en dat deze vaardigheden afhankelijk van beoefening toe- of afnemen.

<sup>10</sup> Voor gegevens uitgesplitst naar sekse voor 2002 zie grafiek 7 in bijlage 2.



Bron: Eurostat, Arbeidskrachtenenquête, voorjaarsresultaten

### Doeltreffend actief arbeidsmarktbeleid

Een absolute vereiste voor een langduriger deelname aan het arbeidsproces is het anticiperen op veranderingen en een succesvolle aansturing van economische herstructureringen. Met name oudere werknemers lopen in het geval van een bedrijfsherstructurering of –inkrimping een bijzonder groot gevaar hun baan te verliezen. Met het oog hierop is versterkt **actief arbeidsmarktbeleid** noodzakelijk om werkloosheid te voorkomen en oudere werknemers die hun baan kwijtraken bij het zoeken van werk behulpzaam te zijn. Op maat gesneden initiatieven voor individuele behoeften zoals begeleiding en advisering, specifieke systemen voor scholing en outplacement zijn in dit verband onontbeerlijk. Daarnaast dient vermeden te worden dat regelingen voor werkloosheidsuitkeringen gebruikt worden als alternatieve mogelijkheid om vervroegd uit te treden. Oneigenlijk gebruik van uitkeringsregelingen dient voorkomen te worden: in dienst nemen van oudere werknemers met behoud van recht op werkloosheidsuitkeringen en begeleiding bij overstap naar ander werk of werken als zelfstandige moeten gestimuleerd worden.

### Verbetering van de kwaliteit van het werk

Gezondheid en veiligheid op het werk, arbeidsorganisatie en scholing spelen een beslissende rol bij de **kwaliteit van het werk**<sup>11</sup>. Zoals aangetoond in *Werkgelegenheid in Europa 2002*, is werkkwaliteit in de regel een doorslaggevende factor voor de herintreding van oudere mensen en mensen met zorgtaken. Tegelijkertijd ligt het uittredingscijfer van oudere werknemers die laaggeschoolde arbeid verrichten viermaal zo hoog als dat van oudere werknemers met hooggeschoolde arbeid, maar ook tweemaal zo hoog als dat van jongeren met laaggeschoold werk. Met name flexibele arbeidsovereenkomsten dienen vergezeld te gaan van nascholing of carrièrekansen, willen zij tot een langduriger arbeidsparticipatie of de herintreding van oudere werknemers bijdragen.

<sup>11</sup> COM(2003) 728, "De arbeidskwaliteit verbeteren: een overzicht van de recente vorderingen".

## 5. DE LIDSTATEN MOETEN DRASTISCHE MAATREGELEN NEMEN

De in het vorige hoofdstuk vastgestelde sleutelfactoren<sup>12</sup> vinden hun neerslag in het beleidskader dat in de nieuwe Europese richtsnoeren voor de werkgelegenheid (2003), met name in de specifieke richtsnoer 5, en in de globale richtsnoeren voor het economisch beleid (richtsnoeren 4-8) vastgelegd is. In het recente verslag van de taskforce “Werkgelegenheid”<sup>13</sup> worden duidelijke prioriteiten voor verdere maatregelen genoemd en wordt de lidstaten en de sociale partners verzocht een breed opgezet beleid inzake actieve vergrijzing te formuleren, dat op de volgende drie uitgangspunten berust:

- bieden van prikkels aan werknemers om later en geleidelijker met pensioen te gaan en aan werkgevers om oudere werknemers in dienst te nemen en in dienst te houden door de pensioenstelsels te hervormen en erop toe te zien dat langduriger arbeidsparticipatie loont.
- bevordering van de toegang tot scholingsmaatregelen en andere maatregelen in het kader van een actief arbeidsmarktbeleid voor iedereen, ongeacht leeftijd, en de ontwikkeling van strategieën ten behoeve van levenslang leren, met name bij- en nascholing van oudere werknemers op het werk.
- bevordering van arbeidsomstandigheden die langduriger arbeidsparticipatie mogelijk maken — zoals de erkenning van de betekenis van het bijzondere belang van gezondheid en veiligheid op het werk en van innovatieve vormen van arbeidsorganisatie tijdens het gehele actieve leven, zoals onder andere deeltijdregelingen en loopbaanonderbrekingen.

Bij de formulering en uitvoering van een dergelijke brede strategie voor actieve vergrijzing dient er in het bijzonder op te worden gelet dat het werkgelegenheidscijfer van vrouwen in de leeftijd 55-64 jaar verhoogd wordt en dat zij langer op de arbeidsmarkt worden vastgehouden. Hierbij moet rekening worden gehouden met de specifieke prikkels die een belangrijke rol voor vrouwen zouden kunnen spelen, zoals bijvoorbeeld het terugdringen van seksegerelateerde loonverschillen en het aanbieden van adequate zorgvoorzieningen voor mensen van alle leeftijden.

Het verslag van de taskforce “Werkgelegenheid” onderstreept het belang van een radicale koerswijziging bij beleidsmaatregelen, zodat niet langer een cultuur van vervroegde uittreding de norm is, maar er gestreefd wordt naar een zeer breed opgezet beleid inzake actieve vergrijzing in overeenstemming met de in de werkgelegenheidsrichtsnoeren genoemde benaderingen. Voorts geeft het verslag in overweging dat het er niet alleen om gaat dat een groter aandeel van de huidige leeftijdsgroep van 55-64-jarigen aan het arbeidsproces blijft deelnemen, maar dat de beschikbaarheid voor het arbeidsproces van degenen die momenteel in de veertig en vijftig zijn wordt verbeterd. Voor een verhoging van de arbeidsparticipatie van oudere werknemers moeten de instelling en verwachtingen van zowel werknemers als werkgevers reeds in een vroeg stadium van het actieve leven veranderen.

Het gezamenlijk werkgelegenheidsverslag 2004 bevat een beoordeling van het specifieke werkgelegenheidsrichtsnoer inzake vergrijzing: *De vergrijzing is niet alleen van invloed op de ouderen, maar op alle generaties*. Het overkoepelende uitgangspunt van de EU-strategie betreffende de vergrijzing van de beroepsbevolking luidt dat het volledige potentieel van

---

<sup>12</sup> Zie ook het gezamenlijk verslag van de Raad en de Commissie “Vergroting van de arbeidsparticipatie en bevordering van beroepsactiviteit op oudere leeftijd”, maart 2002.

<sup>13</sup> *Jobs, Jobs, Jobs, Creating more employment in Europe*, verslag van de taskforce “Werkgelegenheid” onder voorzitterschap van Wim Kok, november 2003.

mensen van elke leeftijd gedurende de gehele levenscyclus gemobiliseerd moet worden. Oudere werknemers moeten niet als een kwetsbare groep die bijzondere aandacht verdient, gezien worden, maar als een belangrijk bestanddeel van het arbeidsaanbod en een sleutelfactor voor de duurzame ontwikkeling van de Europese Unie.

Van deze benadering wordt door de lidstaten steeds vaker gebruik gemaakt bij de ontwikkeling en implementatie van hun strategieën inzake vergrijzing (bijvoorbeeld S, UK, DK en FIN). Diverse lidstaten passen brede strategieën op het gebied van de vergrijzing toe en een aantal heeft nationale streefcijfers vastgesteld ter verhoging van de gemiddelde uittredingsleeftijd (F, FIN en P). De lidstaten voeren op het ogenblik een breed scala uit aan maatregelen ter hervorming van de pensioen-, belasting- en uitkeringsstelsels. Tegelijkertijd besteden zij meer aandacht aan een betere toegang tot scholing en aan aanpassing van de arbeidsomstandigheden en- organisatie, zodat zij doeltreffender kunnen inspelen op de behoeften van oudere werknemers. De recente pensioenhervormingen leiden onder meer tot een verhoging van de normale pensioenleeftijd, hebben een ontmoedigend effect op vervroegde uittreding en stimuleren tegelijkertijd geleidelijke uittreding.

## **6. SAMENWERKING VAN DE SOCIALE PARTNERS IS ONONTBEERLIJK VOOR SUCCES**

Een samenleving en economie, waarbinnen oudere werknemers een actievere rol op de arbeidsmarkt spelen, zouden in ieders voordeel zijn – zowel voor werkgevers als werknemers. Een goede formulering, algemene aanvaarding en geslaagde uitvoering van beleid ter bevordering van actieve vergrijzing hangen in beslissende mate af van de vraag in hoeverre de sociale partners zich bewust zijn van de problematiek en erbij betrokken zijn. De sociale partners hebben – steunend op het huidige beleidskader – lange tijd door middel van vervroegde uittreding op aanpassingen op de arbeidsmarkt gereageerd. Zoals werd gesteld in het verslag van de groep op hoog niveau "Arbeidsverhoudingen en veranderingen in de EU", moet de bevordering van actieve vergrijzing met de bedoeling het vermogen van en de prikkels voor oudere werknemers om langer te blijven werken te verbeteren een kernaspect van de arbeidsverhoudingen worden. De sociale partners moeten zich er nog veel meer voor inzetten om de arbeidsparticipatie te verlengen, de mensen te voorzien van de kwalificaties die zij nodig hebben om het hoofd te bieden aan de uitdagingen in de toekomst en onder werkgevers goede benaderingen in verband met leeftijdsmanagement ingang te doen vinden.

Een beter besef van demografische veranderingen, van zich aftekenende knelpunten in verband met kwalificaties in belangrijke sectoren van de industrie en de diensten, van de noodzaak een toereikend geschoold en flexibel arbeidsaanbod te waarborgen, van het belang kwalificaties en ervaringen als voorwaarde voor economische groei te behouden, heeft de afgelopen jaren in toenemende mate de benadering en standpunten van de sociale partners beïnvloed en in sommige lidstaten en op EU-niveau geleid tot een meer anticiperende aanpak van het leeftijdsmanagement. De sociale partners in de lidstaten die nog niet zo ver zijn, kunnen leren van deze positieve voorbeelden.

Ondanks deze nieuwe ontwikkelingen dienen de sociale partners op nationaal en EU-niveau hun inspanningen om een nieuwe cultuur op het terrein van de vergrijzing en veranderingsmanagement tot stand te brengen te verbreden en intensiveren. De werkgevers geven nog veel te vaak de voorkeur aan regelingen voor vervroegde uittreding.



Tegen de achtergrond van de Europese werkgelegenheidsstrategie en in overeenstemming met de in het voorjaarsverslag 2004 en het verslag van de taskforce “Werkgelegenheid” (onder voorzitterschap van Wim Kok) vastgestelde prioriteiten komen de volgende terreinen voor verdere maatregelen in aanmerking.

a) Prikkel voor werknemers om later met pensioen te gaan en voor werkgevers om oudere werknemers in dienst te nemen en in dienst te houden

- Afschaffing van prikkels om vervroegd uit te treden en van regelingen voor vervroegde uittreding en ontwikkeling van strategieën voor geleidelijke uittreding, waarbij het menselijk kapitaal van ervaren werknemers zo veel mogelijk naar waarde wordt geschat en waarbij in het kader van cao-onderhandelingen overeengekomen beroepspensioenregelingen prikkels worden geboden om langer te blijven werken.
- Met het oog op de bestrijding van leeftijdsdiscriminatie werkgevers bewust maken van de problematiek van de vergrijzing door de voordelen die aan een gediversifieerde leeftijdsstructuur van de arbeidskrachten zijn verbonden voor individuen en ondernemingen, onder de aandacht te brengen.
- Heroverweging van het belang van met hogere leeftijd samenhangende aspecten bij de beloning, zodat die beter afgestemd kan worden op productiviteit en prestaties.
- In cao's opgenomen prikkels om oudere werklozen in dienst te nemen.
- Nadere uitwerking van afsprakenpakketten in het kader van cao-onderhandelingen, die afzonderlijke werknemers meer keuze bieden voor de ontwikkeling van hun inzetbaarheid en aanpassingsvermogen gedurende het hele leven.

b) Bevordering van de toegang tot scholing en investeren in arbeidsgeschiktheid

- Maatregelen ten behoeve van leeftijdsgelateerd aanpassingsvermogen in kleine en middelgrote ondernemingen, in het bijzonder door ondersteuningsstructuren voor bij- en nascholing te bundelen en uitwisselingsmechanismen te ontwikkelen, zodat optimaal ingespeeld kan worden op arbeidskansen en vacatures.
- Intensivering van bij- en nascholing van – met name laagopgeleide – oudere werknemers om hun vermogen om te werken optimaal te ontwikkelen.
- Ontwikkeling van actief arbeidsmarktbeleid in samenwerking met overheden, zoals bijvoorbeeld op maat gesneden, individuele benaderingen.

c) Bevordering van arbeidsomstandigheden die bijdragen tot een langduriger arbeidsparticipatie

- Groter aanbod van aangepaste arbeidsovereenkomsten voor deeltijdwerk of voor bepaalde tijd.
- Aanpassing van de werkbelasting, verbetering van de arbeidsomstandigheden en afstemming van de gezondheids- en veiligheidmaatregelen op de behoeften van oudere werknemers. Hiertoe hoort een eenvoudiger overstap naar andere beroepen binnen en buiten het bedrijf die aansluiten op de leeftijd.

## 7. ONDERSTEUNING VAN ACTIEVE VERGRIJZING DOOR DE EU

De Europese werkgelegenheidsstrategie biedt het beleidskader voor toekomstige maatregelen op EU- en nationaal niveau. De lidstaten dienen in overeenstemming met de Europese werkgelegenheidsrichtsnoeren breed opgezette strategieën voor vergrijzing te ontwikkelen en uit te voeren, die gericht zijn op de sleutelfactoren voor een langduriger deelname aan het arbeidsproces van oudere werknemers. Voor de implementatie ervan op nationaal niveau beveelt de taskforce “Werkgelegenheid” onder voorzitterschap van Wim Kok aan dat de lidstaten nationale doelen vaststellen die aansluiten bij de op Europees niveau overeengekomen doelstellingen, met name ten aanzien van het werkgelegenheidscijfer van oudere werknemers en de effectieve uittredingsleeftijd.

Ook bij de open coördinatiemethode op het terrein van de pensioenen staat de rol van de verlenging van het actieve leven als belangrijk aspect van de strategieën om pensioenen op de lange termijn betaalbaar te houden op de voorgrond, waarbij wel de kanttekening wordt geplaatst dat een hoger werkgelegenheidscijfer alleen niet het probleem van de betaalbaarheid van de pensioenstelsels in de toekomst zal oplossen.

De in de context van de EWS georganiseerde procedure voor peer review is een waardevol instrument voor de uitwisseling van ervaringen en optimale benaderingen voor de bevordering van strategieën voor actieve vergrijzing in de lidstaten en voor vergelijking van de effectiviteit van nationale maatregelen. Uit de grote belangstelling van de lidstaten voor de ontwikkeling en implementatie van een breed opgezet programma inzake actieve vergrijzing blijkt hoe belangrijk dergelijke kwesties voor de lidstaten van de EU zijn.

Ook ondersteunt de EU de bevordering van beleid inzake actieve vergrijzing door middel van de inventarisatie en overdracht van geslaagde praktijkvoorbeelden van leeftijdsmanagement in verband met het EQUAL-initiatief.

Ook dient de aandacht te worden gevestigd op de belangrijke bijdrage die het onderwijs kan leveren aan het proces van actieve vergrijzing. Dit komt tot uitdrukking in de steeds grotere ondersteuning door de EU van projecten die gewijd zijn aan de problemen en mogelijkheden in verband met onderwijs voor oudere mensen in het kader van het initiatief voor volwassenenonderwijs (“Grundtvig”) binnen het actieprogramma “Socrates” voor het onderwijs.

Tot slot wordt het beleid van de lidstaten op het terrein van actieve vergrijzing door twee actieterreinen van het ESF ondersteund: de ontwikkeling en bevordering van actief arbeidsmarktbeleid en de bevordering en verbetering van beleid inzake levenslang leren. De tussentijdse beoordeling van het ESF heeft duidelijk gemaakt dat er in toenemende mate steun bestaat voor maatregelen op het gebied van actieve vergrijzing, met name in de Noordse landen. In de in 2007 beginnende volgende programmaperiode van de structuurfondsen dient actieve vergrijzing volledig te worden geïntegreerd in de “human resources”-prioriteiten van de fondsen.

## **Bijlage 1: Initiatieven van de sociale partners in verband met actieve vergrijzing**

De laatste tijd zijn de sociale partners zowel in de lidstaten als op EU-niveau zich op bepaalde aspecten van actieve vergrijzing gaan richten. Met name de volgende ontwikkelingen verdienen de aandacht.

In Finland is tussen 1998 en 2002 een zeer breed opgezet programma voor oudere werknemers op tripartiete basis uitgevoerd. Het programma beoogde het arbeidspotentieel van oudere werknemers te vergroten door hun inzetbaarheid en werkomgeving te verbeteren. In een nieuwe generatie tripartiete programma's betreffende het welbevinden van werknemers en de verbetering van de productiviteit en de kwaliteit van het werk zullen diverse aspecten van dit programma verder worden uitgewerkt.

In Nederland bevatten ongeveer 35% van de collectieve arbeidsovereenkomsten bepalingen betreffende een grotere inzetbaarheid ("employability") van oudere werknemers. Voorts wordt in de overeenkomsten vaak de mogelijkheid tot korter werken, vermindering van de werkbelasting en langere vakanties opgenomen.

In Frankrijk bevat een landelijke overeenkomst betreffende beroepsscholing bepalingen inzake onderzoek naar de kwalificaties van oudere werknemers, die ook een snelle procedure voor de erkenning van werkgerelateerde ervaringen omvatten. Territoriale overeenkomsten betreffende bedrijfsherstructureringen verbreden ook het toepassingsgebied van omscholingsregelingen en dienen in het bijzonder met de behoeften van ervaren werknemers rekening te houden.

In Griekenland overwegen de sociale partners de oprichting van fondsen ter subsidiëring van arbeidsplaatsen voor werknemers die kort voor hun pensionering staan.

In Duitsland werd in het kader van het tripartiete "Bündnis für Arbeit" de trend in de richting van vervroegde uittreding resoluut omgebogen en werd ernaar gestreefd mensen langer te laten werken. Voor dit streven wordt een steeds belangrijker plaats in de collectieve arbeidsovereenkomsten ingeruimd.

In Oostenrijk zou het door de sociale partners via onderhandelingen overeengekomen en door het parlement goedgekeurde "Abfertigungsgesetz" ("opzeggingswet") tot meer mobiliteit en flexibiliteit op de arbeidsmarkt kunnen leiden en de herintredingskansen voor oudere werknemers kunnen vergroten. In 1999 sloten de regering, de sociale partners en de dienst voor de arbeidsvoorziening een pact ter regeling van de kwestie van financiële prikkels voor het in dienst nemen van oudere werknemers. Maatregelen dienaangaande zijn geleidelijk ingevoerd.

In België is in collectieve arbeidsovereenkomsten in de mogelijkheid voorzien om als gevolg van bedrijfsherstructureringen door ontslag bedreigde oudere werknemers aan nieuwe arbeidskansen te helpen (nieuwe baan binnen het bedrijf, persoonlijke begeleiding, outplacement en voorbereiding op een nieuwe arbeidsplaats, enz.).

In Denemarken dragen kaderovereenkomsten betreffende de werkgelegenheid van oudere werknemers in de provinciale en gemeentelijke administraties ertoe bij dat oudere werknemers voor de arbeidsmarkt behouden blijven door middel van initiatieven zoals aangepaste bij- en nascholing en geleidelijke verkorting van de arbeidstijd.

In Zweden bevatten collectieve arbeidsovereenkomsten bepalingen betreffende de invoering van persoonlijke spaarrekeningen voor bij- en nascholing om oudere werknemers in staat te stellen te investeren in onderwijs en de actualisering van hun kwalificaties.

Op Europees niveau wordt van de volgende initiatieven gehoopt dat zij zullen leiden tot een hogere arbeidsparticipatie en een hoger werkgelegenheidscijfer van oudere werknemers.

De Europese sociale partners hebben onlangs de richtsnoeren met betrekking tot veranderingsmanagement en de sociale gevolgen daarvan ingediend. Het aanpassingsvermogen van ondernemingen en werknemers hangt af van de vraag of zij in staat zijn op veranderingen te anticiperen, deze op gang te brengen en te absorberen. Dit is een goed uitgangspunt voor verdere maatregelen en de sociale partners stellen met klem dat de competenties en kwalificaties van werknemers behouden en verder ontwikkeld moeten worden, zodat de interne en externe mobiliteit bevordert en het succes van de bedrijven gewaarborgd wordt.

De Europese sociale partners zijn een actiekader overeengekomen voor de ontwikkeling van kwalificaties en competentie gedurende het gehele leven. In dit in 2002 goedgekeurde kader wordt beklemtoond dat nieuwe benaderingen van leersystemen moeten worden gevonden en dat erop toegezien dient te worden dat er kansen voor iedereen bestaan, ongeacht leeftijd, sekse of kwalificatieniveau. Een eerste verslag over de uitvoering van dit verslag werd voorgelegd aan de tripartiete sociale top voor groei en werkgelegenheid in maart 2003.

In aansluiting op hun gezamenlijke werkprogramma 2003-2005 zullen de Europese sociale partners zo spoedig mogelijk overleg plegen om de mogelijkheden tot gezamenlijke activiteiten in verband met de vergrijzende beroepsbevolking te verkennen.

In de door de Europese sociale partners in de sector handel in maart 2002 overeengekomen vrijwillige richtsnoeren ten behoeve van diversiteit in leeftijd in deze sector wordt benadrukt dat bij werkgelegenheid, werving, beroepsscholing en de verdeling van functies binnen bedrijven een leeftijdsneutrale benadering moet worden gehanteerd. Voor de sociale partners is een bijzondere rol weggelegd om leeftijdsstereotypen in de arbeidsorganisatie tegen te gaan.

## Bijlage 2: Grafieken en tabellen

**Tabel 1: De doelstellingen van Barcelona en Stockholm (2002)**

	Doelstelling van Stockholm						Doelstelling van Barcelona		
	Werkgelegenheidscijfer voor oudere werknemers in 2002			Evolutie van het werkgelegenheidscijfer voor oudere werknemers 1998-2002			Gemiddelde uittreedingsleeftijd uit het arbeidsproces in 2002		
	Totaal	Mannen	Vrouwen	Totaal	Mannen	Vrouwen	Totaal	Mannen	Vrouwen
B	26.6	36.1	17.5	3.7	3.9	3.5	58.5	58.6	58.4
DK	57.9	64.5	50.4	5.9	3.2	8.4	60.9	61.9	59.8
D	38.6	47.1	30.1	0.9	-0.1	1.8	60.7	61.1	60.3
EL	39.7	56.0	24.4	0.7	0.2	1	.	.	.
E	39.7	58.6	22.0	4.6	6	3.2	61.5	61.5	61.5
F	34.8	39.3	30.6	6.5	6.8	6.2	58.8	58.9	58.7
IRL	48.1	65.1	30.8	6.4	5	7.7	62.4	62.0	62.8
I	28.9	41.3	17.3	1.2	-0.1	2.3	59.9	60.2	59.7
L	28.3	37.9	18.6	3.2	2.7	3.1	59.3	.	.
NL	42.3	54.6	29.9	8.4	7.1	9.6	62.2	62.9	61.6
A	30.0	39.8	20.9	1.6	-0.7	3.8	59.3	59.4	59.3
P	50.9	61.3	41.9	0.9	-2.2	3.6	62.9	62.8	63.0
FIN	47.8	48.5	47.2	11.6	10.1	13.1	60.5	60.6	60.4
S	68.0	70.4	65.6	5	4.3	5.6	63.2	63.4	63.1
UK	53.5	62.6	44.7	4.5	3.5	5.5	62.3	62.7	61.9
<b>EU15</b>	<b>40.1</b>	<b>50.1</b>	<b>30.5</b>	<b>3.5</b>	<b>2.8</b>	<b>4.2</b>	<b>60.8</b>	<b>61.0</b>	<b>60.5</b>
<b>EU25</b>	<b>38.7</b>	<b>48.9</b>	<b>29.1</b>	<b>2.9</b>	<b>2.2</b>	<b>3.6</b>	<b>60.4</b>	<b>60.8</b>	<b>60.0</b>
CZ	40.8	57.2	25.9	3.7	4.0	3.0	60.2	62.2	58.4
EE	51.6	58.4	46.5	1.4	-3.6	4.9	61.6	.	.
CY	49.4	67.3	32.1	.	.	.	61.4	.	.
LV	41.7	50.5	35.2	5.4	2.4	7.7	.	.	.
LT	41.6	51.5	34.1	1.1	-5.5	6.2	.	.	.
HU	26.6	36.7	18.5	9.3	9.7	8.9	59.2	59.6	58.8
MT	30.3	50.4	11.8	.	.	.	.	.	.
PL	26.1	34.5	18.9	-6.0	-7.0	-5.2	56.9	58.1	55.8
SI	24.5	35.4	14.2	0.6	3.6	-1.9	.	.	.
SK	22.8	39.1	9.5	0.0	0.0	0.1	57.5	59.6	55.7

Bron: Eurostat, Arbeidskrachtenenquête, jaarlijkse gemiddelden.

Opmerkingen: "." niet beschikbaar;

Gemiddelde uittreedingsleeftijd uit het arbeidsproces: schatting voor 2002 voor EU15 en EU25, voorlopige gegevens voor PL; gegevens voorjaar voor D, F, L, en CY, gemiddelde van kwartaal 2 en 4 in LV en LT. Gegevens gebaseerd op algemene werkgelegenheidscijfers (geen correctie voor sekse, aangezien gegevens per sekse onvoldoende betrouwbaar zijn vanwege omvang steekproef) voor L, EE, CY, LV, LT en SI.

**Tabel 2: Gemiddelde uittredingsleeftijd uit het arbeidsproces**

	2001			2002			Evolutie 2002-2001		
	Totaal	Mannen	Vrouwen	Totaal	Mannen	Vrouwen	Totaal	Mannen	Vrouwen
B	56.8	57.8	55.9	58.5	58.6	58.4	1.7	0.8	2.5
DK	61.6	62.1	61.0	60.9	61.9	59.8	-0.7	-0.2	-1.2
D	60.6	60.9	60.4	60.7	61.1	60.3	0.0	0.2	-0.1
EL	59.4	61.2	57.7	.	.	.	.	.	.
E	60.4	60.7	60.2	61.5	61.5	61.5	1.1	0.8	1.3
F	58.1	58.2	58.0	58.8	58.9	58.7	0.7	0.7	0.7
IRL	62.8	63.2	62.5	62.4	62.0	62.8	-0.4	-1.2	0.3
I	59.8	59.9	59.8	59.9	60.2	59.7	0.1	0.3	-0.1
L	56.8	.	.	59.3	.	.	2.5	.	.
NL	60.9	61.1	60.8	62.2	62.9	61.6	1.3	1.8	0.8
A	59.2	59.9	58.5	59.3	59.4	59.3	0.2	-0.5	0.8
P	61.8	62.1	61.6	62.9	62.8	63.0	1.1	0.7	1.4
FIN	61.4	61.5	61.3	60.5	60.6	60.4	-0.9	-0.9	-0.9
S	61.7	61.9	61.6	63.2	63.4	63.1	1.5	1.5	1.5
UK	62.0	63.0	61.0	62.3	62.7	61.9	0.3	-0.3	0.9
<b>EU15</b>	<b>60.4</b>	<b>60.8</b>	<b>60.0</b>	<b>60.8</b>	<b>61.0</b>	<b>60.5</b>	<b>0.4</b>	<b>0.2</b>	<b>0.5</b>
<b>EU25</b>	<b>60.0</b>	<b>60.6</b>	<b>59.4</b>	<b>60.4</b>	<b>60.8</b>	<b>60.0</b>	<b>0.4</b>	<b>0.2</b>	<b>0.6</b>
CZ	58.9	60.7	57.3	60.2	62.2	58.4	1.3	1.5	1.1
EE	61.1	.	.	61.6	.	.	0.5	.	.
CY	62.3	.	.	61.4	.	.	-0.9	.	.
LV	62.4	.	.	.	.	.	.	.	.
LT	58.9	.	.	.	.	.	.	.	.
HU	57.8	58.5	57.3	59.2	59.6	58.8	1.3	1.1	1.5
MT	.	.	.	.	.	.	.	.	.
PL	56.6	57.8	55.5	56.9	58.1	55.8	0.3	0.3	0.3
SI	61.5	.	.	.	.	.	.	.	.
SK	57.5	59.3	56.0	57.5	59.6	55.7	0.0	0.3	-0.3

Bron: Eurostat, Arbeidskrachtenenquête, jaarlijkse gemiddelden.

Opmerkingen: "." niet beschikbaar; voorlopige gegevens voor PL; gegevens voorjaar voor D, F, L, en CY, gemiddelde van kwartaal 2 en 4 in LV en LT. Gegevens gebaseerd op algemene werkgelegenheidscijfers (geen correctie voor sekse, aangezien gegevens per sekse onvoldoende betrouwbaar zijn vanwege omvang steekproef) voor L, EE, CY, LV, LT en SI; schatting voor 2002 voor EU15 en EU25.

De berekening van de gemiddelde uittredingsleeftijd uit het arbeidsproces is gebaseerd op de definities van werkgelegenheid en werkloosheid van de IAO die de werkgelegenheidsevolutie op korte termijn bestrijkt. Om die reden kunnen de tot dusver beschikbare schaarse resultaten (over twee jaren) niet als voldoende talrijke en stabiel worden beschouwd om een relevante voorspelling te doen.

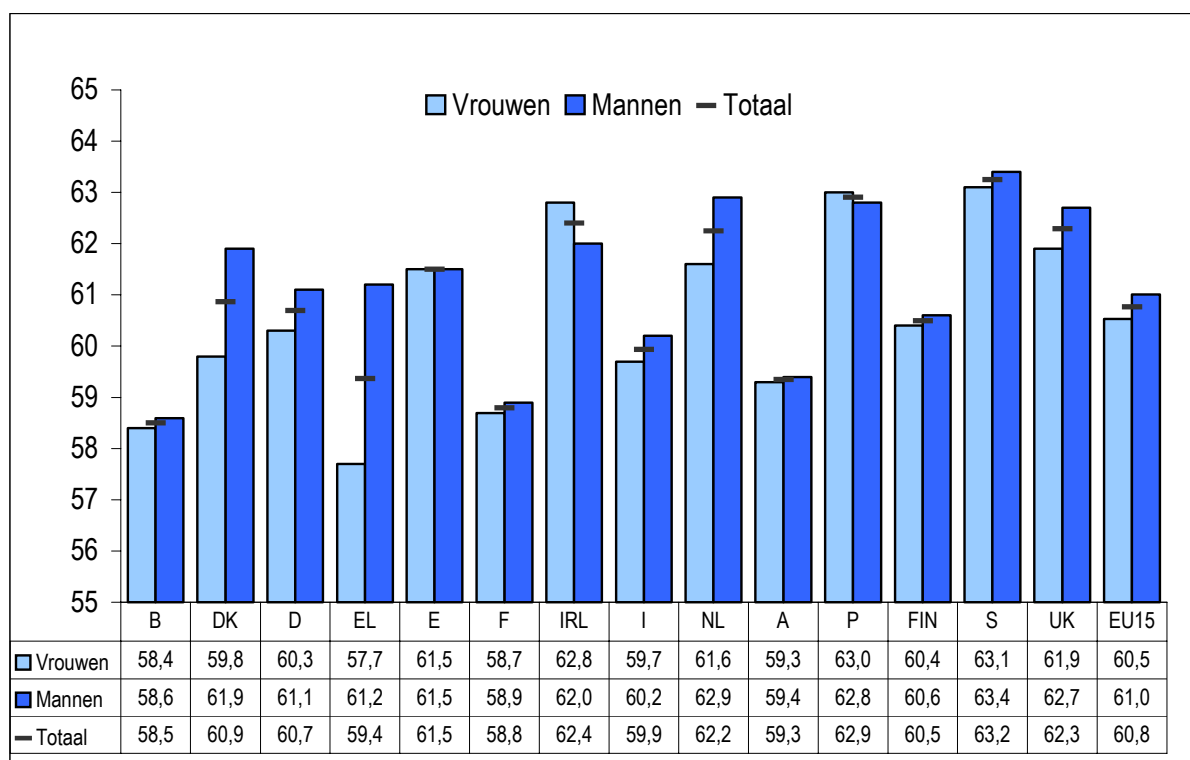
**Tabel 3: Recente trends voor de werkgelegenheidscijfers**

Recente trends voor de werkgelegenheidscijfers								
	1997		2000		2001		2002	
	15-64	55-64	15-64	55-64	15-64	55-64	15-64	55-64
<b>EU 15</b>	60.7	36.4	63.4	37.8	64.1	38.8	64.3	40.1
<b>EU 25</b>	60.6	35.7	62.4	36.6	62.8	37.5	62.9	38.7
<b>ACC</b>	60.1	31.6	57.4	29.6	56.6	29.7	55.9	30.5
<b>VS <sup>1</sup></b>	73.5	57.2	74.1	57.8	73.1	58.6	71.9	59.5
<b>Japan</b>	70.0	64.2	68.9	62.8	68.8	62.0	68.2	61.6
<b>B</b>	56.8	22.1	60.5	26.3	59.9	25.1	59.9	26.6
<b>DK</b>	74.9	51.7	76.3	55.7	76.2	58.0	75.9	57.9
<b>D</b>	63.7	38.1	65.6	37.6	65.8	37.9	65.3	38.6
<b>EL</b>	55.1	41.0	55.7	38.6	55.4	38.0	56.7	39.7
<b>E</b>	49.4	34.1	56.2	37.0	57.7	39.2	58.4	39.7
<b>F</b>	59.6	29.0	62.1	29.9	62.8	31.9	63.0	34.8
<b>IRL</b>	57.5	40.4	65.1	45.3	65.7	46.8	65.3	48.1
<b>I</b>	51.3	27.9	53.7	27.7	54.8	28.0	55.5	28.9
<b>L</b>	59.9	23.9	62.7	26.7	63.1	25.6	63.7	28.3
<b>NL</b>	68.5	32.0	72.9	38.2	74.1	39.6	74.4	42.3
<b>A</b>	67.8	28.3	68.5	28.8	68.5	28.9	69.3	30.0
<b>P</b>	65.7	48.2	68.4	50.7	68.7	50.1	68.2	50.9
<b>FIN</b>	63.3	35.6	67.2	41.6	68.1	45.7	68.1	47.8
<b>S</b>	69.5	62.6	73.0	64.9	74.0	66.7	73.6	68.0
<b>UK</b>	69.9	48.3	71.5	50.8	71.7	52.3	71.7	53.5
<b>CZ</b>	-	-	65.0	36.3	65.0	37.1	65.4	40.8
<b>EE</b>	-	-	60.4	46.3	61.0	48.5	62.0	51.6
<b>CY</b>	-	-	65.6	49.4	67.8	49.1	68.6	49.4
<b>LV</b>	-	-	57.5	36.0	58.6	36.9	60.4	41.7
<b>LT</b>	-	-	59.3	40.6	57.5	38.9	59.9	41.6
<b>HU</b>	52.4	17.7	56.3	22.2	56.5	24.1	56.6	26.6
<b>MT</b>	-	-	54.2	28.5	54.3	29.4	54.5	30.3
<b>PL</b>	58.9	33.9	55.0	28.4	53.4	27.9	51.5	26.1
<b>SI</b>	62.6	21.8	62.8	22.7	63.8	25.5	63.4	24.5
<b>SK</b>	-	-	56.8	21.3	56.8	22.4	56.8	22.8

Bron: Eurostat, Arbeidskrachtenenquête, jaarlijkse gemiddelden. OESO-vooruitzichten voor de VS en Japan.

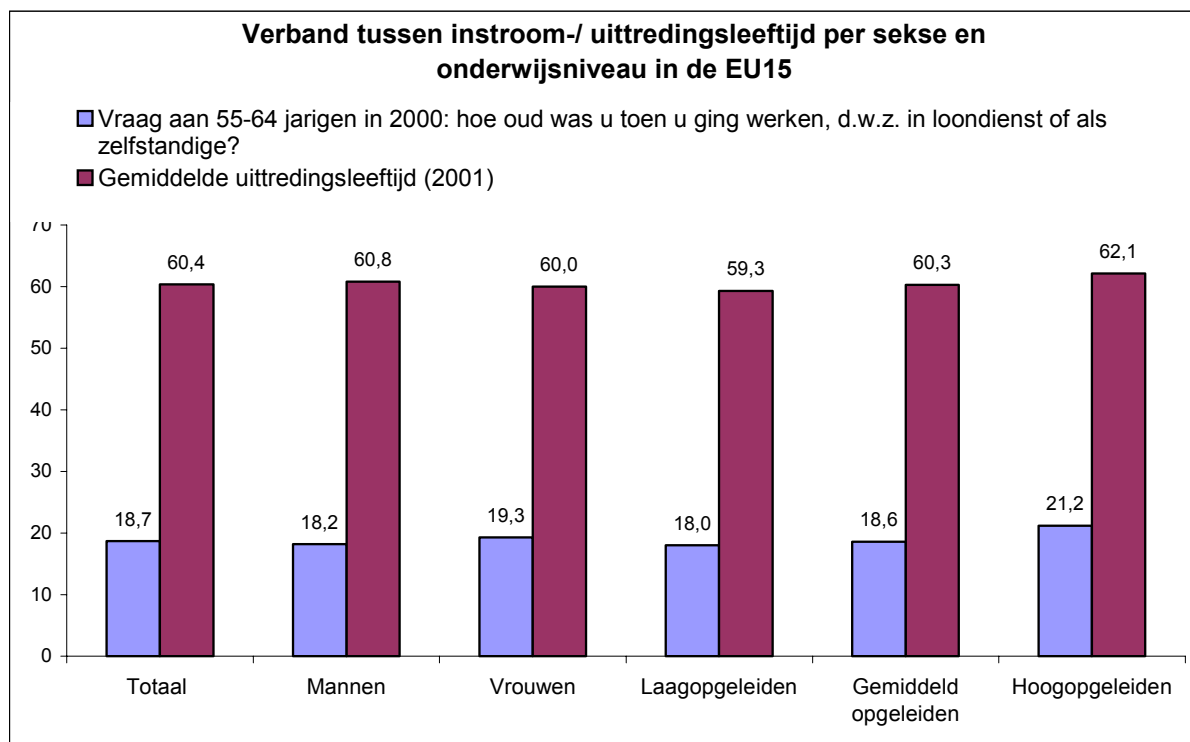
Opmerking: 1) in de VS gelden de gegevens voor 16-64

**Grafiek 1: Gemiddelde uittredingsleeftijd per sekse in 2002 – EU15**



Bron: Eurostat, LFS; gegevens 2001 voor EL; L niet beschikbaar per sekse.

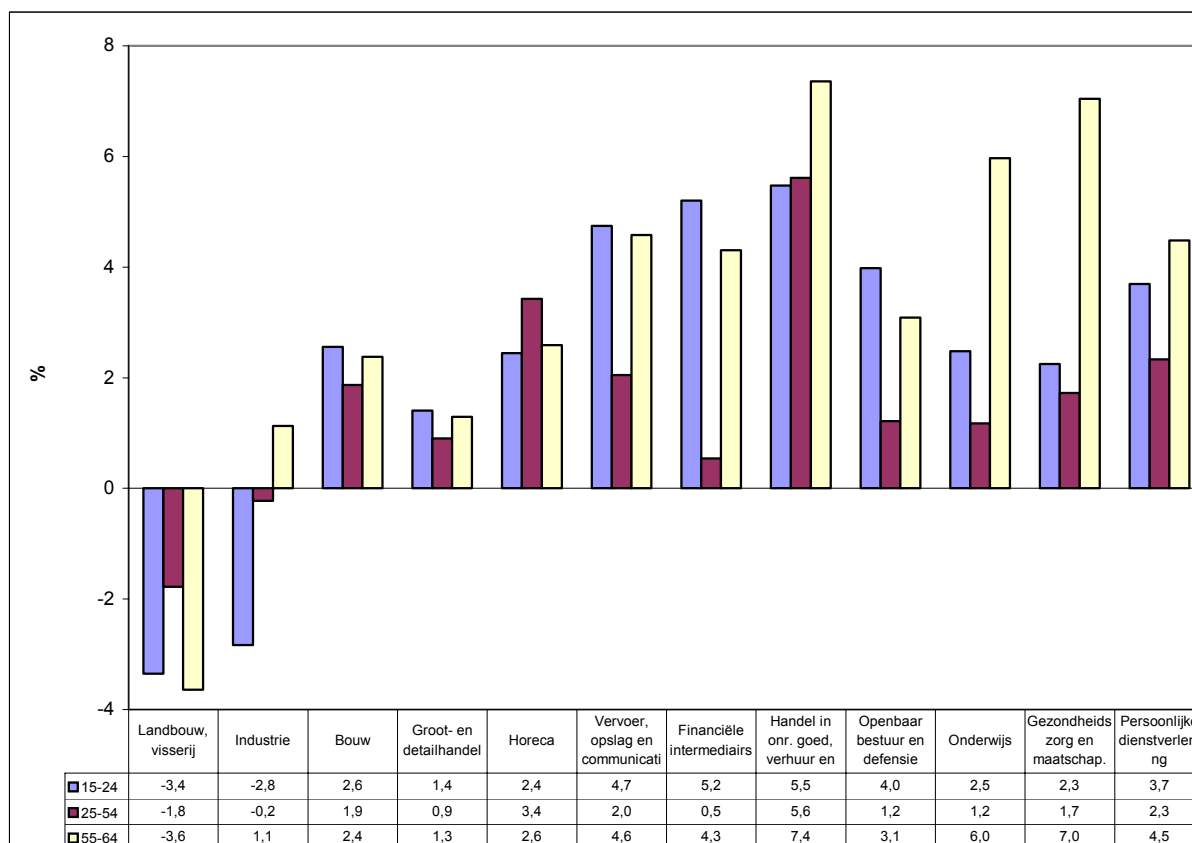
**Grafiek 2: Instroom-/ uittredingsleeftijd arbeidsproces per sekse en onderwijsniveau – EU15**



Bron: Eurostat, ECHP (variable: PE039), UDB, versie juni 2003, wave 7 (2000).

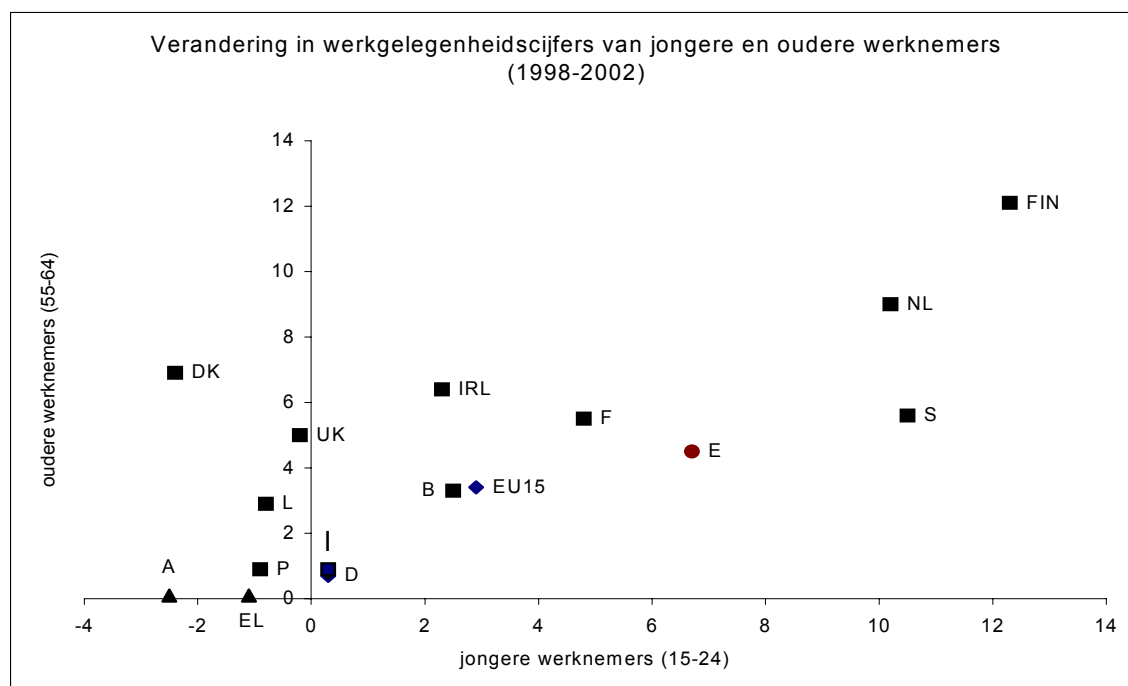


**Grafiek 3: Jaarlijkse werkgelegenheidsgroei per sector en leeftijd in the EU15, 1998-2002**



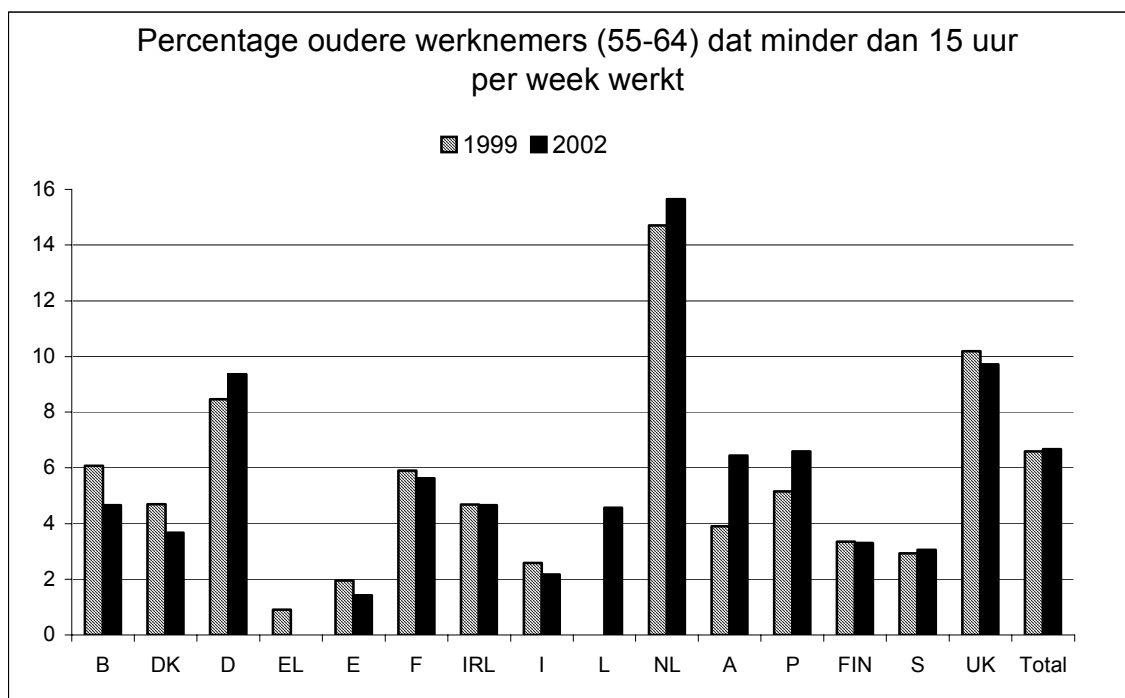
Bron: Eurostat, LFS, voorjaarsresultaten.

**Grafiek 4: Verandering in werkgelegenheidscijfers van jongere en oudere werknemers 1998 -2002**



Bron: Eurostat, LFS, voorjaarsresultaten.

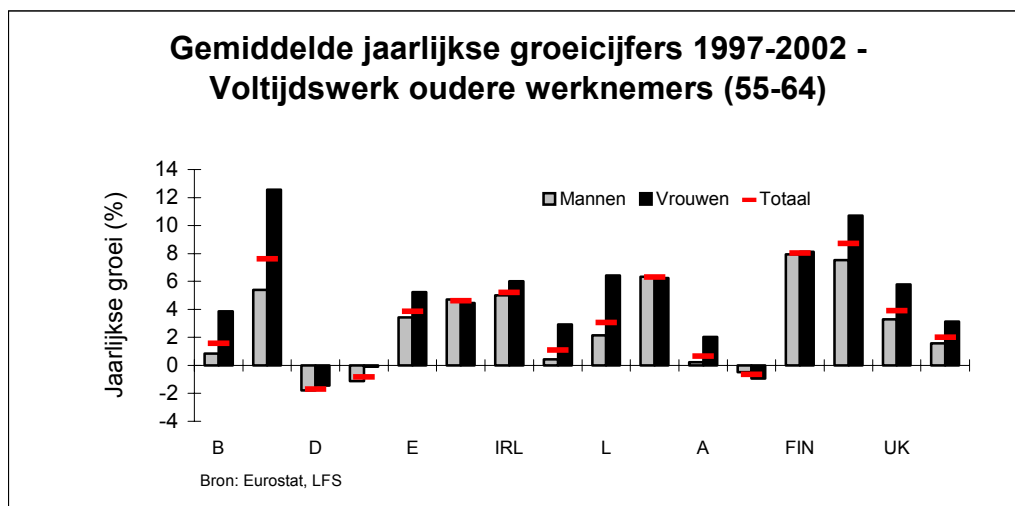
**Grafiek 5: Percentage oudere werknemers dat minder dan 15 uur per week werkt**

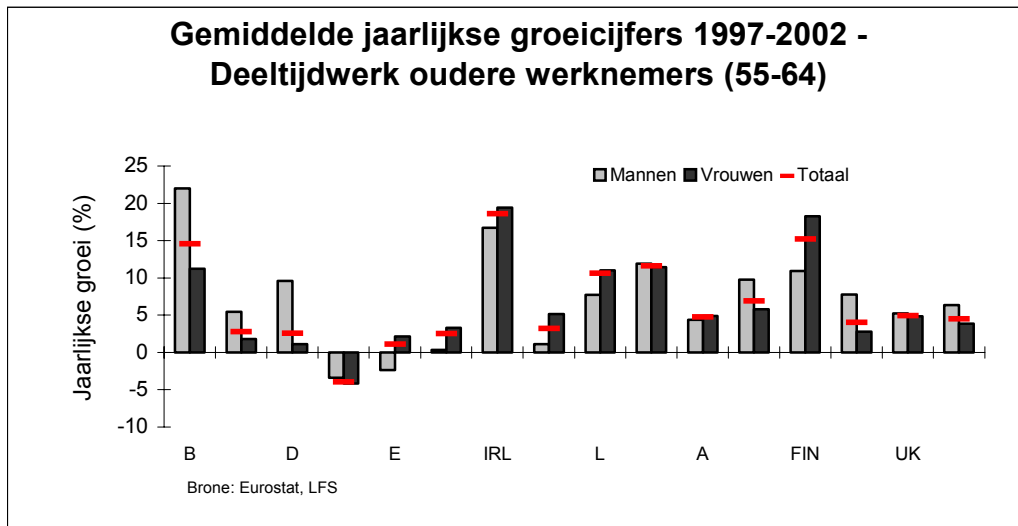


Source: Eurostat, LFS, voorjaarsresultaten.

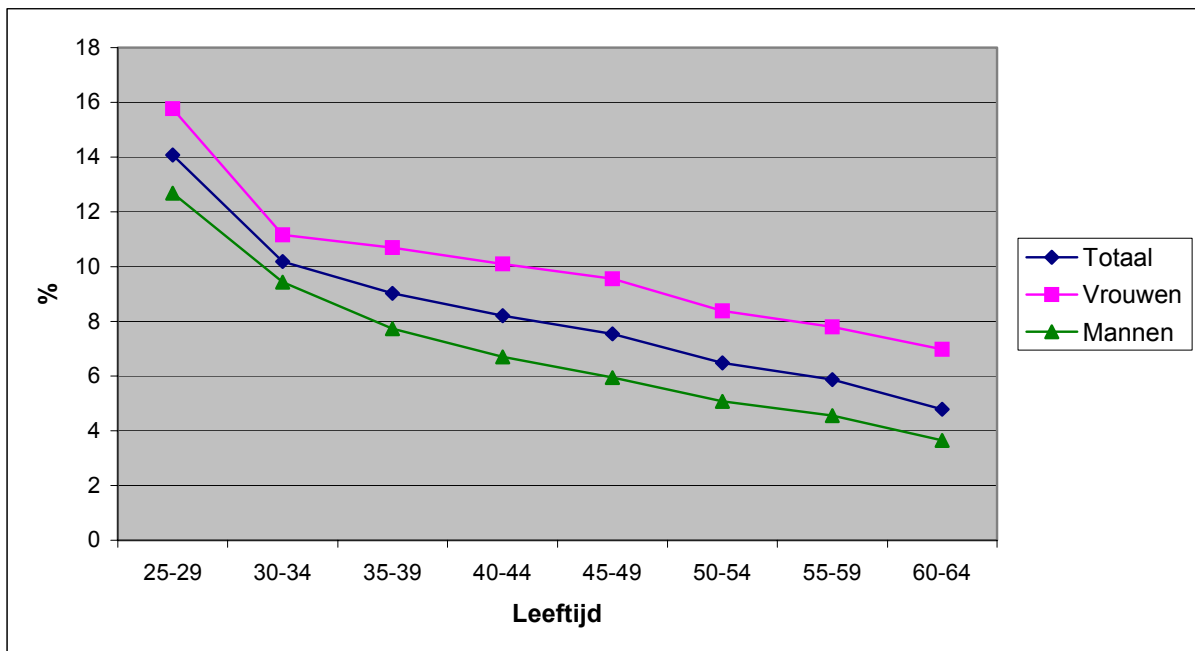
Opmerking: gegevens EL 1999 en L 2002 onvoldoende betrouwbaar vanwege omvang steekproef en gegevens EL 2002 and L 1999 niet beschikbaar.

**Grafiek 6: Jaarlijkse groeicijfers voltijds- en deeltijdwerk oudere werknemers (55-64) – 1997-2002 – EU15**





**Grafiek 7: Percentage van de werkkrachten die onderwijs en scholing volgen per sekse – EU15 - 2002**



Bron: Eurostat, LFS, voorjaarsresultaten.