3 - 886/2

SÉNAT DE BELGIQUE

SESSION DE 2004-2005

28 SEPTEMBRE 2005

La problématique de la fin de carrière dans le secteur privé et public

RAPPORT

FAIT AU NOM DU GROUPE DE TRAVAIL « VIEILLISSEMENT DE LA POPULATION » PAR

MMES **ANNANE** ET **THIJS**
ET M. **NOREILDE**

ANNEXES

BELGISCHE SENAAT

ZITTING 2004-2005

28 SEPTEMBER 2005

De eindeloopbaanproblematiek in de privésector en de overheidssector

VERSLAG

NAMENS DE WERKGROEP « VERGRIJZING VAN DE BEVOLKING » UITGEBRACHT DOOR

DE DAMES **ANNANE** EN **THIJS**
EN DE HEER **NOREILDE**

BIJLAGEN

Composition du groupe de travail / Samenstelling van de werkgroep :

Présidente / Voorzitter : Christel Geerts.

	Membres / Leden :
SP.A-SPIRIT	Christel Geerts, Staf Nimmegeers.
VLD	Stefaan Noreilde, Annemie Van de Casteele.
PS	Sfia Bouarfa, Olga Zrihen.
MR	Jihane Annane, Nathalie de T' Serclaes.
CD&V	Erika Thijs.
Vlaams Belang	Wim Verreycken.

Voir :

Documents du Sénat :

3-886 - 2004/2005 :

N° 1 : Rapport.

Zie :

Stukken van de Senaat :

3-886 - 2004/2005 :

Nr. 1 : Verslag.

ANNEXES / BIJLAGEN — Deel A

ANNEXE / BIJLAGE II.A.1.2.1.

Août 2004

DULBEA

Les mesures prises en faveur du vieillissement actif et leur effet sur le marché du travail des jeunes

Aurélie DENAYER[*]
Robert PLASMAN[**]

Département d'Economie Appliquée de l'Université Libre de Bruxelles
CP 140, 50 avenue F.D. Roosevelt
1050 – Bruxelles
Tél : 026504111
e-mail : rplasma@ulb.ac.be

[*] chargée de recherche au DULBEA
[**] professeur à l'Université Libre de Bruxelles, directeur du DULBEA

Août 2004

Table des matières

Table des matières **2**

Table des tableaux **3**

Table des graphiques **4**

Introduction **5**

1. Le marché du travail des jeunes et des âgés **6**
1.Les jeunes et les âgés en Belgique 6
2. Les jeunes et les âgés dans l'Union Européenne 9

2. Les mesures prises pour la promotion de l'emploi des travailleurs âgés **16**
1. Le cadre européen 16
a) Les axes de stratégie de vieillissement actif 17
b)La réalisation des objectifs de Stockholm et de Barcelone 19
c)EQUAL, un projet européen de coordination de « bonnes pratiques » 22
2. Les mesures nationales 23
a) L'adaptation des conditions de travail 23
b) Incitations financières à l'activité et lutte contre les pièges à l'emploi 31
c) La formation des travailleurs âgés 35
d) Autres mesures en faveur du vieillissement actif 35
3. Conclusion 39

3. L'effet des politiques de vieillissement actif sur le marché du travail des jeunes **41**
1. La « non-substituabilité » des travailleurs 41
2. Les aspects macroéconomiques : le modèle de Sneessens *et al.* 44
3. Conclusion 45

4. Les simulations du Comité d' Etude sur le Vieillissement **46**
1. L'impact sur le taux d'emploi 47
2. Impact du taux d'emploi accru sur le coût budgétaire du vieillissement 49
3. Conclusion 50

Conclusion **51**

Bibliographie **53**

Août 2004

Table des tableaux

Tableau 1 : Indicateurs du marché du travail des jeunes (15-19 et 20-24 ans) et des âgés (55-64 ans) en 2002 6
Tableau 2 : Répartition socio-économique de la population de 55 à 64 ans par classe d'âges de 5 ans - année 2001 7
Tableau 3 : Profil des inactifs de 55 à 64 ans 8
Tableau 4: Taux d'emploi des 15-24 ans par niveau de qualification en Belgique et dans l'UE (1997-2002) (en pourcentage de la population en âge de travailler correspondante) 10
Tableau 5 : Taux d'emploi des 55-64 ans par niveau de qualification en Belgique et dans l'Union Européenne (1997-2002) (en pourcentage de la population en âge de travailler correspondante) 11
Tableau 6 : Taux d'emploi des hommes et des femmes par tranche d'âge et par qualification en Belgique et dans l'Union Européenne (1997-2002) 13
Tableau 7 : Age moyen de sortie du marché du travail (2002) 14
Tableau 8: La réalisation des objectifs de Stockholm dans l'Union (moyenne annuelle) . 21
Tableau 9 : La réalisation des objectifs de Barcelone dans l'Union 22
Tableau 10 : Evolution du nombre de bénéficiaires de la prépension conventionnelle à mi-temps 23
Tableau 11 : Prépension conventionnelle à mi-temps par tranche d'âge en 2003 (moyenne annuelle) 24
Tableau 12 : Evolution par sexe du nombre de bénéficiaires de la prépension conventionnelle à temps plein 25
Tableau 13 : Prépension conventionnelle à temps plein en 2003 par tranche d'âge 25
Tableau 14 : Nombre de bénéficiaires d'interruption de carrière à temps plein ou partiel pour les jeunes (moins de 25 ans) et les âgés de 50 à 65 ans (unités physiques) 26
Tableau 15 : Evolution du nombre de travailleurs de 50 ans et plus soumis au régime de réduction des prestations à mi-temps ou 1/5ème (unités physiques) 27
Tableau 16 : Crédit-temps avec réduction partielle des prestations par tranche d'âge en 2003 28
Tableau 17 : Répartition du nombre de travailleurs soumis au régime du crédit-temps selon le sexe et la classe d'âge en 2003 (unités physiques - moyenne annuelle) 28
Tableau 18 : répartition du nombre de travailleurs de 55 ans et + qui aménagent leur temps de travail selon la formule choisie (unités physiques - moyenne annuelle) 29
Tableau 19 : Evolution du nombre de bénéficiaires entre 50 et 65 ans du plan ACTIVA 32
Tableau 20 : Bénéficiaires du Plan Activa par classe d'âge en 2003 32
Tableau 21 : Bénéficiaires du complément de reprise du travail des chômeurs âgés 34
Tableau 22 : Evolution du nombre de chômeurs âgés 36
Tableau 23 : Chômeurs âgés non demandeurs d'emploi par tranche d'âge en 2003 (moyennes annuelles) 36
Tableau 24 : Les mesures prises en faveur du vieillissement actif selon les axes de la SEE 39
Tableau 25 : Impacts socio-économiques d'une hausse du taux d'emploi (écart par rapport au scénario du CEV) 48
Tableau 26 : Résultats de la simulation par rapport aux objectifs européens 48

Août 2004

Table des graphiques

Graphique 1 : Profil de la durée de recherche d'un emploi des jeunes (15-24 ans) et des âgés (50 ans et plus) (en % des effectifs totaux de la durée considérée) 9
Graphique 2 : Principales raisons pour quitter un emploi ou la dernière activité des travailleurs âgés de 55 à 64 ans dans UE-15 17
Graphique 3 : Pourcentage de la main d'oeuvre participant à l'éducation et la formation (UE15) 19
Graphique 4 : Evaluation des objectifs européens 20
Graphique 5: 1991-96 : taux de sortie des hommes nés de 1931 à 1940 et changements du taux de chômage des hommes âgés de 21 à 30 ans 43
Graphique 6 : 1991-96 : taux de sortie des femmes nées de 1931 à 1940 et changements du taux de chômage des femmes âgées de 21 à 30 ans 43
Graphique 7: Evolution du taux de chômage (en % de la population active) et du taux d'emploi (en % de la population correspondante) 47
Graphique 8 : Coût budgétaire du vieillissement (par rapport à 2003, en % du PIB – scénario du CEV et scénario de politique d'emploi renforcée) 49

Août 2004

Introduction

Le document suivant a pour but d'analyser les conséquences d'une modification des règles de départ anticipé sur le marché du travail et du travail autorisé au-delà de l'âge légal de la pension sur le marché du travail des jeunes et sur le bilan de la sécurité sociale.

Depuis le Conseil de Stockholm de 2001, des objectifs clairs en matière de vieillissement actif ont été définis. La population vieillissante, la baisse du taux de natalité et l'augmentation de l'espérance de vie font que le paysage démographique a muté.
Sur le marché du travail, les jeunes arrivent de plus en plus tard en raison d'études plus longues et les travailleurs âgés quittent la vie active plus tôt et très souvent avant l'âge effectif de la pension, en particulier en Belgique. Ces éléments conjugués exercent des pressions sur le marché du travail et sur le bilan de la sécurité sociale. Face à cette perte potentielle de main d'œuvre, des mesures concrètes ont été prises au niveau européen et national afin d'encourager une vie professionnelle plus longue. Mais quel est l'effet de ces mesures prises en faveur des âgés sur le marché du travail des jeunes ?

Beaucoup d'écrits ont été consacrés à la problématique du vieillissement, au poids grandissant des âgés dans le budget et aux tensions exercées sur le système des pensions. Cependant, très peu d'études ont été menées pour mesurer l'impact des mesures prises en faveur des travailleurs âgés sur le marché du travail, le sujet qui nous intéresse particulièrement.

La première partie décrit le marché du travail des jeunes et des âgés en Belgique au travers de quelques statistiques ensuite l'accent sera mis sur la comparaison entre la Belgique et les pays de l'Union. La seconde partie recense les mesures prises en faveur du vieillissement actif dans un cadre européen et national. La troisième partie analyse les effets éventuels de ce type de politiques sur le marché du travail des jeunes. Enfin, la quatrième partie illustre une simulation d'accroissement du taux d'emploi des travailleurs âgés réalisée par le Comité d'Etude sur le Vieillissement.

Août 2004

1. Le marché du travail des jeunes et des âgés[1]

1.Les jeunes et les âgés en Belgique

En Belgique, les jeunes (15-24 ans) et les âgés (55-64 ans) constituent respectivement 10% et 7% de la population active totale comme l'indique le tableau 1. La catégorie des 15-24 ans a été volontairement scindée pour pouvoir mieux tenir compte de la spécificité de cette classe du point de vue du marché du travail, l'école étant obligatoire jusqu'à 18 ans en Belgique.
Les chômeurs représentent 24% et 4% du total des chômeurs mais il faut rappeler qu'il s'agit de la définition du BIT, c'est-à-dire que l'individu doit être sans travail, disponible pour travailler dans un délai de deux semaines et à la recherche active d'un emploi. Le taux d'activité des travailleurs âgés est peu élevé, en particulier pour les femmes, et est fort proche du taux d'emploi vu le faible taux de chômage 'BIT'.

Tableau 1 : Indicateurs du marché du travail des jeunes (15-19 et 20-24 ans) et des âgés (55-64 ans) en 2002

	Sexe	De 15 à 64 ans	de 15 à 19 ans	de 20 à 24 ans	de 55 à 64 ans
Population active	**Total**	**4,379,051**	**65,216**	**379,685**	**298,359**
			1.5%	*8.7%*	*6.8%*
	Hommes	2,490,927	41,134	204,848	198,512
	Femmes	1,888,123	24,082	174,837	99,847
Population totale	**Total**	**6,758,085**	**603,698**	**642,378**	**1,076,144**
			8.9%	*9.5%*	*15.9%*
	Hommes	3,403,201	308,548	324,242	529,132
	Femmes	3,354,884	295,150	318,136	547,013
Population ayant un emploi	**Total**	**4,047,280**	**49,152**	**316,838**	**286,174**
			1.2%	*7.8%*	*7.1%*
	Hommes	2,322,999	31,877	171,674	190,344
	Femmes	1,724,281	17,276	145,164	95,829
Chômeurs BIT	**Total**	**331,771**	**16,064**	**62,847**	**12,185**
			4.8%	*18.9%*	*3.7%*
	Hommes	167,929	9,258	33,174	8,167
	Femmes	163,842	6,806	29,673	4,018
Taux d'activité	**Total**	**64.8%**	**10.8%**	**59.1%**	**27.7%**
	Hommes	73.2%	13.3%	63.2%	37.5%
	Femmes	56.3%	8.2%	55.0%	18.3%
Taux d'emploi	**Total**	**59.9%**	**8.1%**	**49.3%**	**26.6%**
	Hommes	68.3%	10.3%	53.0%	36.0%
	Femmes	51.4%	5.9%	45.6%	17.5%
Taux de chômage	**Total**	**7.6%**	**24.6%**	**16.6%**	**1.1%**
	Hommes	6.7%	22.5%	16.2%	1.5%
	Femmes	8.7%	28.3%	17.0%	0.7%

source : Enquête sur les forces de travail 2002

[1] Les données de la partie suivante proviennent essentiellement de l'enquête sur les forces de travail de l'INS et du rapport 2004 du Conseil Supérieur de l'Emploi.

les prépensionnés et les chômeurs âgés

D'autres catégories de travailleurs âgés n'apparaissent pas en tant que tel dans les statistiques de chômage ci-dessus, il s'agit des prépensionnés et des chômeurs âgés.
Le nombre de prépensionnés à temps plein n'est pas repris dans la population active. Même s'ils reçoivent une intervention de l'ONEM, ils ne sont pas comptabilisés dans les chômeurs BIT. La prépension à temps plein concerne une moyenne mensuelle de 107 915 personnes en 2003 dont seulement 14% sont des femmes.
Les dépenses en matière de prépension s'élèvent en 2003 à 1188.97 millions d'euros soit à peu près 16% des dépenses totales de la sécurité sociale.

D'autre part les chômeurs âgés[2] bénéficient d'une dispense d'inscription comme demandeur d'emploi, ils n'entrent donc pas non plus dans la définition du BIT. Ils étaient, en moyenne mensuelle, 146 417 en 2003 dont 68066 femmes[3].

Les chômeurs jeunes représentent donc environ 79.000 individus tandis que les chômeurs âgés (BIT, chômeurs âgés et prépensionnés) 262.000 individus soit respectivement 2 et 6% de la population active totale.

Les travailleurs âgés sortent du marché du travail via divers dispositifs de retraits anticipés. Les tableaux suivants montrent la répartition de la population entre ces dispositifs :

Tableau 2 : Répartition socio-économique de la population de 55 à 64 ans par classe d'âges de 5 ans - année 2001

(en % de la population de la classe d'âge correspondante)

		Emploi	Chômage		Prépension	Interruption de carrière à temps plein	Invalidité	Pension	Total
			Total	Chômage âgé					
50-54 ans	Hommes	78.4	10	7.3	1.7	0.1	6.5	1.5	98.2
	Femmes	47.2	11.6	8.8	0.4	0.5	5.1	6.1	70.9
55-59 ans	Hommes	60.2	13.7	11.8	10.9	0.3	9.8	3.5	98.4
	Femmes	31.2	12.3	11	2.5	0.3	6	11.2	63.5
60-64 ans	Hommes	20.8	10.1	9.5	24.4	0	11.2	41.5	108.0*
	Femmes	7.2	2.5	2.3	2	0	2	56.1	69.8

La somme des catégories socio-économiques dépasse 100% probablement en raison des doubles comptages non éliminés dans les nombres de pensionnés

source : Comité d'Etude sur le Vieillissement

[2] Il s'agissait jusqu'au 1er juillet 2002 des chômeurs de plus de 50 ans, depuis cette date les chômeurs de 50 à 57 ans doivent rester inscrits comme demandeurs d'emploi (sauf dispense).
[3] Chiffres : ONEM 2003.

Août 2004

Tableau 3 : Profil des inactifs de 55 à 64 ans

	45-49 ans		50-54 ans		55-59 ans		60-64 ans		45-64 ans	
	Belgique	UE-15	Belgique	UE-15	Belgique	UE-15	Belgique	UE-15	Belgique	UE-15
Hommes										
En inactivité (BIT)	11.5	7.1	19.7	11.6	46.6	28.4	78.5	62.9	34.8	25.6
dont : - au foyer	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	0.6	1.9
- en incapacité de travail permanente	5.5	2.6	6.4	3.3	9.5	5.8	10.2	6.4	7.6	4.4
- en chômage	**2.3**	**1.1**	**5.5**	**1.2**	**8.9**	**1.7**	**6.3**	**1.3**	**5.5**	**1.3**
- en préretraite	**1.1**	**1.2**	**4.7**	**5.1**	**22.5**	**21.2**	**59.5**	**55.3**	**18.2**	**18.2**
Femmes										
En inactivité (BIT)	31.9	26.0	44.4	33.7	72.9	50.9	93.1	81.8	57.3	46.5
dont : - au foyer	20.2	18.7	24.5	22.1	34.3	27.2	24.4	29.5	25.6	24
- en incapacité de travail permanente	4.2	2.4	5.5	3.3	8.8	5.5	2.6	5.8	5.3	4.1
- en chômage	**3.7**	**1.0**	**7.0**	**1.1**	**10.5**	**1.4**	**4.1**	**n.s.**	**6.3**	**1.1**
- en préretraite	**2.7**	**1.4**	**5.2**	**4.0**	**14.3**	**13.4**	**60.3**	**38.3**	**17.5**	**12.9**
Total										
En inactivité (BIT)	21.6	16.6	32.0	22.8	59.8	39.8	86.0	72.6	46.1	36.2
dont : - au foyer	10.5	9.5	12.5	11.3	17.3	14.1	12.7	15.6	13.1	12.4
- en incapacité de travail permanente	4.8	2.5	6.0	3.3	9.2	5.7	6.3	6.1	6.5	4.3
- en chômage	**3.0**	**1.1**	**6.2**	**1.2**	**9.7**	**1.6**	**5.1**	**1.0**	**5.9**	**1.2**
- en préretraite	**1.7**	**1.3**	**5.0**	**4.6**	**18.4**	**17.2**	**59.9**	**46.5**	**17.8**	**15.5**

source : CSE, 2004.

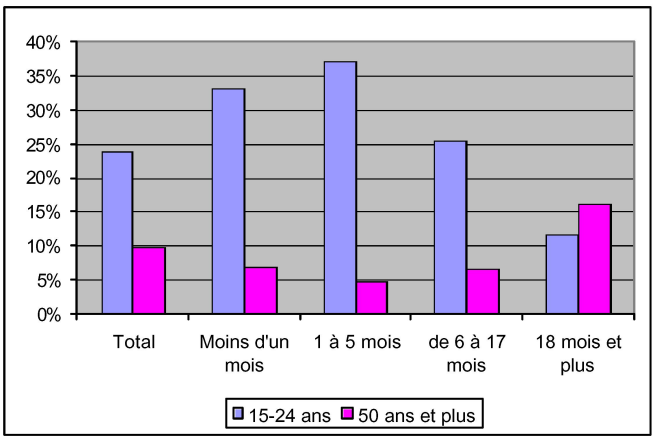
Ces chiffres montrent que le taux d'emploi des travailleurs âgés décroît rapidement avec l'âge et que le marché du travail est caractérisé par des retraites anticipées importantes autant chez les hommes que chez les femmes, cependant ces taux restent à peu près dans la moyenne européenne. Au contraire, les *taux de chômage des âgés en Belgique sont bien supérieurs à la moyenne européenne* en particulier pour les femmes.
Les inactifs âgés sont par conséquent plus nombreux en Belgique (46.1%) que dans l'UE-15 (36.2%).

Avant l'âge de 60 ans, le chômage, la prépension et l'invalidité constituent les formes de départ anticipé les plus importantes. Après 60 ans, c'est la pension qui devient le régime privilégié. Notons que le faible taux d'activité des femmes dans les classes d'âge plus âgées est influencé par le passage progressif de l'âge légal de la retraite de 60 à 65 ans (il est de 63 ans actuellement).

La durée de recherche d'emploi des jeunes et des âgés

En ce qui concerne la durée de recherche d'un emploi des jeunes et des âgés, celle-ci varie fortement comme le montre le Graphique 1 :

Graphique 1 : Profil de la durée de recherche d'un emploi des jeunes (15-24 ans) et des âgés (50 ans et plus) (en % des effectifs totaux de la durée considérée)



Source : Enquête sur les forces de travail 2002

Au total, il apparaît que la durée de recherche d'un emploi est plus longue chez les jeunes que chez les âgés. La proportion des jeunes est beaucoup plus importante que celle des âgés dans les durées «courtes » néanmoins une recherche de plus de 18 mois semble plus concerner les âgés mais dans une faible mesure (16% contre 11% des jeunes).

2. Les jeunes et les âgés dans l'Union Européenne

Malgré les efforts réalisés au cours des dernières années, la Belgique se trouve en retrait par rapport à moyenne européenne en particulier en ce qui concerne le taux d'emploi et l'âge de départ de la vie active. Cependant ces écarts ne concernent pas toutes les catégories de la population active ni toutes les tranches d'âges mais surtout les groupes dits à risque (les jeunes entre 15 et 24 ans et les âgés entre 55 et 64 ans).

Pour ce qui est des jeunes, la situation belge s'est améliorée entre 1997 et 2002 mais les écarts par rapport à l'Union se sont creusés (voir tableau 4). Si 28.6% des jeunes sont en emploi en Belgique, 40.5% le sont en moyenne dans l'Union mais cette situation ne se propage pas de façon uniforme au sein des trois catégories de qualification[4]. La Belgique

[4] les peu qualifiés ne disposent pas du diplôme de l'enseignement secondaire supérieur, les moyennement qualifiés ont leur diplôme de l'enseignement secondaire supérieur et les hautement qualifiés sont les diplômés de l'enseignement supérieur.

enregistre de meilleures performances que l'Union pour les travailleurs hautement qualifiés ; l'écart s'est particulièrement creusé au sein des jeunes peu et moyennement qualifiés. Ces différentiels importants des jeunes peu et moyennent qualifiés s'expliquent notamment par une scolarité plus longue et par une fréquentation importante de l'enseignement supérieur en Belgique, les taux d'emploi de ces deux classes étant d'autant plus faibles que la scolarité est élevée.

En Belgique, la scolarité est obligatoire jusque 18 ans, soit environ deux ans de plus que dans les autres pays, et beaucoup des diplômés du secondaire poursuivent leurs études dans l'enseignement supérieur.

Tableau 4: Taux d'emploi des 15-24 ans par niveau de qualification en Belgique et dans l'UE (1997[5]-2002) (en pourcentage de la population en âge de travailler correspondante)

	Belgique		Union Européenne		Ecarts UE-Belgique	
	1997	2002	1997	2002	1997	2002
Peu qualifiés	10.8	13.6	29.3	29.4	-18.5	-15.9
Moyennement qualifiés	32.3	34.6	44	52	-11.7	-17.4
Hautement qualifiés	66.4	72.5	57.1	61.5	9.3	11.1
Total	*25.2*	*28.6*	*36.3*	*40.5*	*-11*	*-11.9*

source : CE, Eurostat.

En ce qui concerne les travailleurs âgés (55-64 ans), le taux d'emploi et l'âge moyen de sortie du marché du travail sont les plus faibles d'Europe.

[5] 1997 est la dernière année avant la mise en œuvre de la stratégie européenne pour l'emploi

Tableau 2 : taux d'emploi total des travailleurs âgés (55-64 ans), comparaison Union Européenne (1998-2003)[6]

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Belgique	**22.1**	**22.9**	**24.6**	**26.3**	**25.1**	**26.6**	**28.1**
UE (25 pays)	35.7	35.8	36.2	36.6	37.4	38.7	40.2
UE (15 pays)	36.4	36.6	37.1	37.8	38.8	40.1	41.7
Danemark	51.7	52	54.5	55.7	58	57.9	60.2
Allemagne	38.1	37.7	37.8	37.6	37.9	38.7	39.3
Grèce	41	39	39.1	38.6	38	39.7	42.3
Espagne	34.1	35.1	35	37	39.2	39.7	40.8
France	29	28.3	28.8	29.9	31.9	34.7	36.8
Irlande	40.4	41.7	43.7	45.2	46.5	47.1	49
Italie	27.9	27.7	27.6	27.7	28	28.9	30.3
Luxembourg	23.9	25.1	26.4	26.7	25.6	29.5	38.4
Pays-Bas	32	33.9	36.4	38.2	39.6	42.3	44.8
Autriche	28.3	28.4	29.7	28.8	28.9	29.7	30.4
Portugal	48.2	50	50.3	50.7	50.1	50.9	51.1
Finlande	35.6	36.2	39	41.6	45.7	47.8	49.6
Suède	62.6	63	63.9	64.9	66.7	68	68.6
Royaume-Uni	48.3	49	49.6	50.8	52.3	53.5	55.5
Norvège	63.4	64.5	64.5	65.4	65.9	66.2	66.9

source : Eurostat, Enquête communautaire sur les forces de travail

En 2003, seuls 28.1% des âgés de 55 à 64 ans travaillaient contre 40.2% en moyenne européenne (25 pays).
A nouveau, une ventilation par qualification permet de nuancer ces résultats :

Tableau 5 : Taux d'emploi des 55-64 ans par niveau de qualification en Belgique et dans l'Union européenne (1997-2002) (en pourcentage de la population en âge de travailler correspondante)

	Belgique		Union Européenne		Ecarts UE-Belgique	
	1997	2002	1997	2002	1997	2002
Peu qualifiés	14.9	17.8	30.5	31.7	-15.5	-13.9
Moyennement qualifiés	30.8	34.2	41.5	44.3	-10.7	-10.1
Hautement qualifiés	41.4	41.1	59.4	61.4	-17.9	-20.3
Total	*22*	*25.7*	*36.2*	*39.8*	*-14.2*	*-14.1*

source : CE, Eurostat[7]

Au total, la situation demeure quasi inchangée entre 1997 et 2002 en terme d'écarts par rapport à l'Union Européenne. Le taux d'emploi belge des 55-64 ans a donc progressé au même rythme que celui de l'Union Européenne (à peu près 3.7 points de pourcentage au

[6] Le taux d'emploi total des travailleurs âgés est obtenu en divisant le nombre de personnes âgées de 55 à 64 ans par la population totale de la population du même âge.
[7] Les différences avec le tableau 3 proviennent du fait qu'il s'agit pour le tableau 3 de moyennes annuelles et de données issues du deuxième trimestre pour le tableau 4 (à partir de l'enquête force de travail).

total dans les deux cas). Si la situation reste stationnaire pour les moyennement qualifiés et qu'elle s'améliore pour les peu qualifiés où le taux d'emploi est tout de même très faible l'écart se creuse au sein des travailleurs âgés hautement qualifiés (bien que le taux d'emploi dans cette tranche d'âge y soit le plus élevé).

D'autre part, les écarts par rapport à la moyenne européenne ne se résorbent pas plus rapidement chez les femmes que chez les hommes si l'on ne tient pas compte des qualifications.

Le tableau 6 donne la synthèse des taux d'emploi par sexe, qualification et âge en Belgique et dans l'Union Européenne :

Tableau 6 : Taux d'emploi des hommes et des femmes par tranche d'âge et par qualification en Belgique et dans l'Union Européenne (1997-2002)

	Belgique		Union Européenne		Ecarts UE-Belgique	
	1997	2002	1997	2002	1997	2002
Hommes						
Taux d'emploi global	67.1	68.1	70.0	72.9	-2.9	-4.8
15-24 ans peu qualifiés	14.3	17.1	33.8	34.4	-19.5	-17.3
15-24 ans moyennement qualifiés	39.5	41.9	47.6	55.4	-8.1	-13.5
15-24 ans hautement qualifiés	62.8	68.6	57.6	61.5	5.2	7.1
Hommes 15-24 ans	28.5	31.3	39.7	43.7	-11.2	-12.4
25-54 ans peu qualifiés	77.0	76.3	79.4	81.3	-2.4	-4.9
25-54 ans moyennement qualifiés	89.9	90.1	86.5	88.0	3.4	2.1
25-54 ans hautement qualifiés	94.1	93.8	91.3	92.4	2.8	1.4
Hommes 25-54 ans	86.4	86.3	85.0	86.9	1.4	-0.6
55-64 ans peu qualifiés	22.5	25.6	41.4	42.6	-19.0	-17.0
55-64 ans moyennement qualifiés	41.3	45.2	47.6	50.1	-6.3	-5.0
55-64 ans hautement qualifiés	53.4	49.1	63.0	65.1	-9.6	-16.0
Hommes 55-64 ans	32.2	35.2	46.8	49.8	-14.6	-14.6
Femmes						
Taux d'emploi global	46.7	51.1	50.5	55.5	-3.7	-4.4
15-24 ans peu qualifiées	6.8	9.5	24.5	23.9	-17.7	-14.4
15-24 ans moyennement qualifiées	24.9	27.1	40.6	48.7	-15.7	-21.5
15-24 ans hautement qualifiées	67.6	76.3	56.7	61.3	10.9	14.9
Femmes 15-24 ans	21.8	25.6	32.8	37.2	-11.0	-11.6
25-54 ans peu qualifiées	41.6	44.1	48.1	49.1	-6.4	-5.0
25-54 ans moyennement qualifiées	66.9	71.4	68.3	72.6	-1.3	-1.2
25-54 ans hautement qualifiées	84.2	86.2	81.0	83.6	3.2	2.6
Femmes 25-54 ans	62.6	66.8	62.3	67.4	0.3	-0.6
55-64 ans peu qualifiées	8.8	11.3	22.0	23.3	-13.2	-12.0
55-64 ans moyennement qualifiées	18.4	23.1	33.5	37.3	-15.0	-14.2
55-64 ans hautement qualifiées	23.4	30.6	52.4	55.3	-29.0	-24.7
Femmes 55-64 ans	12.3	16.8	26.0	30.2	-13.7	-13.4

source : CE, Eurostat

Pour les hommes, le taux d'emploi global a augmenté mais moins vite que celui de l'Union. Le différentiel négatif s'est ainsi légèrement amplifié atteignant 4.8 % en 2002. Cependant, les taux n'ont pas augmenté dans toutes les catégories ; ainsi les hommes âgés de 25 à 54 ans peu et hautement qualifiés ont enregistré un léger recul.
La situation s'aggrave particulièrement chez les *hommes âgés de 55 à 64 ans hautement qualifiés* avec un taux d'emploi de 53.4% en 1997 à 49.1% en 2002 alors que les taux

européens passaient de 63 à 65.1%. Même si pour cette tranche d'âge leur taux d'emploi est de loin le plus élevé, ils ont du quitter la vie active de façon assez importante ces dernières années. Le différentiel atteint 16% pour cette tranche de travailleurs âgés[8].
Pour les travailleurs âgés peu et moyennement qualifiés, la situation s'est améliorée et plus vite que celle de la moyenne européenne.
En ce qui concerne les jeunes, le différentiel s'est résorbé sauf pour les moyennement qualifiés malgré une amélioration en termes absolus.

Pour les femmes, les taux d'emploi ont augmenté toutes catégories confondues si ce n'est que le taux d'emploi global, des jeunes moyennement qualifiés et des 25-54 ans moyennement qualifiés ont connu une progression moins rapide que celle de l'Union.
Contrairement aux hommes, le taux d'emploi des femmes âgées de 55 à 64 ans hautement qualifiées augmente de 7.2 % entre 1997 et 2002.

A côté de cela, l'âge effectif de départ à la retraite est le plus faible en Belgique comme on le voit ci-dessous :

Tableau 7 : Age moyen de sortie du marché du travail (2002)

Belgique	**58.5**
UE (25 pays)	60.4 (e)
UE (15 pays)	60.8 (e)
Danemark	60.9
Allemagne	60.7
Grèce	:
Espagne	61.5
France	58.8
Irlande	62.4
Italie	59.9
Luxembourg	59.3
Pays-Bas	62.2
Autriche	59.3
Portugal	62.9
Finlande	60.5
Suède	63.2
Royaume-Uni	62.3
Norvège	62.5

source : Eurostat, Enquête communautaire sur les forces de travail

L'âge de sortie du marché du travail des Belges est le plus faible de l'Union.

[8] Détails page 20 du rapport du Conseil Supérieur de l'Emploi 2004.

En conclusion, le marché du travail belge se caractérise par un taux d'emploi des jeunes et des âgés et un âge effectif de départ à la retraite faible par rapport à la moyenne européenne.
Au cours des dernières années, le taux d'emploi global des jeunes (15-24 ans) et des âgés (55-64 ans) a augmenté mais moins rapidement que dans l'Union.

Les jeunes peu et moyennement qualifiés sont peu en emploi étant donné une scolarité plus longue et la poursuite de leurs études, ce qui est encourageant vu le taux d'emploi des hautement qualifiés de cette classe d'âge.

Pour les travailleurs âgés, leur taux d'emploi était le plus faible de l'Union en 2003 et ce malgré une amélioration au cours des dernières années sauf pour les hommes hautement qualifiés. Les femmes hautement qualifiées au contraire travaillent de plus en plus tard.

D'autre part, le taux d'emploi chute rapidement avec l'âge une fois 50 ans. Le départ anticipé de la vie active est important en Belgique étant donné le nombre important de préretraités d'une part mais surtout en raison du chômage important des classes d'âge plus âgées.

Août 2004

2. Les mesures prises pour la promotion de l'emploi des travailleurs âgés

Le vieillissement de la population d'âge actif nécessite une politique qui favorise l'allongement de la vie active adaptée aux caractéristiques propres de cette catégorie de travailleurs.

Pour pallier le taux d'emploi trop faible des travailleurs âgés, l'Union Européenne et les Etats membres se sont penchés sur la question en focalisant leurs mesures sur les facteurs qui incitent à la non-participation au marché du travail et s'efforcent de mettre en place des structures adaptées au profil des travailleurs âgés.

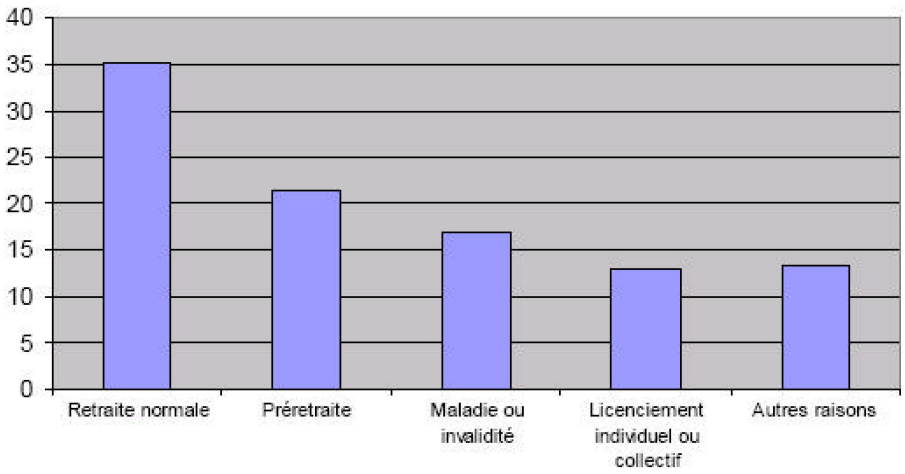
1. Le cadre européen

La Stratégie Européenne pour l'Emploi (SEE) définit le cadre des politiques et actions futures à mener au sein des Etats membres. Les politiques volontaristes de départ anticipé ne sont plus d'actualité et l'Union Européenne insiste sur un relèvement du taux d'activité.

Dans son rapport au Conseil européen de printemps 2004, la Commission a fait du *vieillissement actif* un des trois domaines d'action prioritaires qui nécessitent des actions rapides pour la réalisation des objectifs suivants.
En 2001, le Conseil de Stockholm a fixé que d'ici 2010 la moitié des travailleurs âgés de 55 à 64 ans devrait être employée.
En 2002, le Conseil de Barcelone a établi qu'il faudrait réaliser d'ici 2010 une augmentation de 5 ans de l'âge effectif de la retraite. Selon les estimations l'âge moyen était de 60.8 ans en 2002[9].
Différentes raisons poussent les travailleurs à se retirer précocement du marché du travail comme le montre le graphique de la page suivante :

[9] Source : Enquête communautaire sur les forces de travail

Graphique 2 : Principales raisons pour quitter un emploi ou la dernière activité des travailleurs âgés de 55 à 64 ans dans UE-15[10]



source : Eurostat, enquête communautaire sur les forces de travail.

La préretraite et la maladie/invalidité sont deux motifs importants du retrait du marché du travail, des actions doivent donc être menées dans ce sens pour décourager la préretraite et améliorer les conditions de travail.

a) Les axes de stratégie de vieillissement actif

A cette fin, la SEE encourage le vieillissement actif de plusieurs manières en demandant aux Etats membres d'élaborer des politiques globales pour le vieillissement actif selon trois principes clés présentés dans le rapport de la Task-force pour l'emploi[11] :

- **Améliorer la qualité de l'emploi par l'adaptation des conditions de travail et des formules souples de travail**

Les conditions de travail occupent un rôle central dans le maintien des travailleurs âgés. Le taux des problèmes de santé augmentant avec l'âge, il est essentiel de porter attention aux questions de santé et de sécurité. Le Graphique 2 montre que la maladie ou l'invalidité est le deuxième motif de retrait du marché du travail.

L'aménagement du temps de travail en fin de carrière est une solution intéressante pour prolonger la vie professionnelle car cette mesure est profitable à l'employé, l'employeur et l'entreprise. Le rapport de la Task force pour l'emploi recommande l'aménagement de

[10] Moyenne pour la période 1995-2002 pour toutes les raisons invoquées
[11] Source : L'emploi, l'emploi, l'emploi, Créer plus d'emplois en Europe, rapport de la Task-force pour l'emploi, novembre 2003.

mécanismes souples de passage à la retraite combinant la retraite progressive et le travail à temps partiel afin de maintenir les travailleurs âgés plus longtemps en activité
Des études ont montré que la réduction du temps de travail favorise l'allongement de la vie active. Pour le travailleur, les avantages sont nombreux : augmentation de la motivation et de la satisfaction au travail, santé, possibilité de gérer son travail en fonction des activités extra-professionnelles... D'autre part, la retraite subite a des conséquences néfastes sur certains employés pour qui le travail occupait une grande place (perte du cadre social et sentiment d'inutilité).

Du côté de l'entreprise, le maintien des travailleurs âgés à temps partiel leur permet de réduire leurs coûts sans se passer de l'expérience, la compétence et la fiabilité de cette catégorie précieuse de travailleurs.

D'autre part, les emplois présentent des degrés variables de stress et de fatigue physique et mentale ; l'occasion devrait être donnée aux travailleurs âgés d'occuper des postes qui conviennent mieux à leurs aptitudes et/ou de pouvoir réduire leur temps de travail.

- **décourager les mesures incitatives à un départ à la retraite anticipée et rendre le travail plus attractif financièrement**

Les travailleurs âgés coûtent cher aux entreprises étant donné que la rémunération est fonction de l'ancienneté. Les employeurs hésitent donc à garder une main d'œuvre vieillissante au profit des jeunes c'est pourquoi des mesures de réduction de charges sociales à leur égard doivent être prévues.
De même, l'engagement d'un chômeur âgé coûte cher en terme d'investissement en formation etc.

Du côté des travailleurs, ceux-ci sont incités à cesser leur activité étant donné le montant de leurs allocations en cas d'inactivité. Au vu du Graphique 2, 20% des 55-64 ans invoquent la préretraite comme principale raison de retrait anticipé de la vie active. Il convient de « réexaminer les incitations financières et garantir une bonne mise en œuvre également des autres systèmes de prestations (tels que le chômage de longue durée, la maladie de longue durée, et l'invalidité qui peuvent constituer des solutions de remplacement au retrait du marché du travail) pour faire du maintien sur le marché du travail une solution payante »[12].

- **l'accès à des formations d'éducation tout au long de la vie**

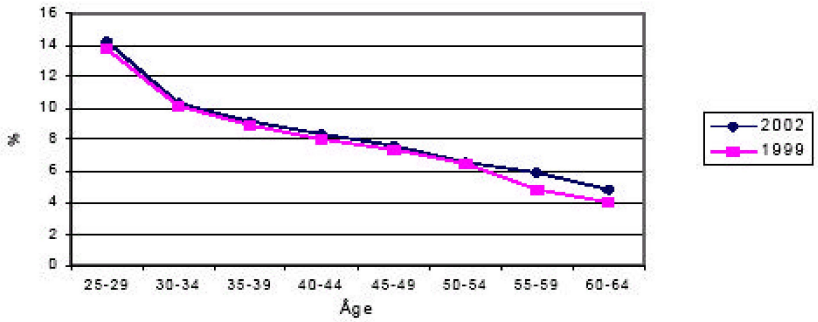
Les travailleurs âgés sont considérés comme un groupe à risque notamment en raison de leur manque de connaissances en matière de nouvelles technologies etc. De plus, les employeurs hésitent à faire des dépenses importantes pour des travailleurs âgés. Le potentiel des travailleurs âgés se dégrade principalement en raison de l'obsolescence de

[12] Commission des Communautés Européennes, *Communication de la Commission au Conseil, au Parlement Européen, au Comité Economique et Social Européen et au Comité des régions : accroître l'emploi des travailleurs âgés et différer la sortie du marché du travail*, mars 2004.

leurs qualifications et non à cause de leur âge, ce à quoi il est possible de remédier via des formations.

La participation à la formation diminue avec l'âge dès le début de l'activité professionnelle. Pour accroître le niveau de formation des travailleurs âgés, il «est donc essentiel de renverser cette tendance à la baisse à un *stade précoce du cycle de vie* : seul l'apprentissage tout au long de la vie peut assurer aux cohortes futures de travailleurs âgés les compétences nécessaires pour s'adapter aux changements qui interviennent sur le marché de l'emploi[13] ».

Graphique 3 : Pourcentage de la main d'œuvre participant à l'éducation et la formation (UE15)



source : Enquête communautaire sur les forces de travail

Entre 1999 et 2002, il n'y a que très peu d'amélioration en terme de formation et d'éducation ; cependant le peu d'amélioration se situe dans les tranches d'âge les plus élevées.

Enfin, en parallèle à ces trois aspects l'Union Européenne souligne le **rôle des partenaires sociaux** dans le soutien des stratégies en faveur du vieillissement actif et de leur mise en oeuvre en particulier au travers des conventions collectives. «Il faut un engagement bien plus fort de la part des partenaires sociaux pour faciliter la transition vers une vie professionnelle plus longue, doter les individus des qualifications nécessaires pour affronter les défis qui les attendent et favoriser, parmi les employeurs, les meilleures pratiques en matière de gestion des âges »[14].

b)La réalisation des objectifs de Stockholm et de Barcelone

Des progrès dans la réalisation des objectifs de Stockholm et de Barcelone ont été accomplis par les Etats membres même s'il reste beaucoup de chemin à parcourir.

Le graphique suivant montre la réalisation des objectifs de Barcelone et Stockholm:

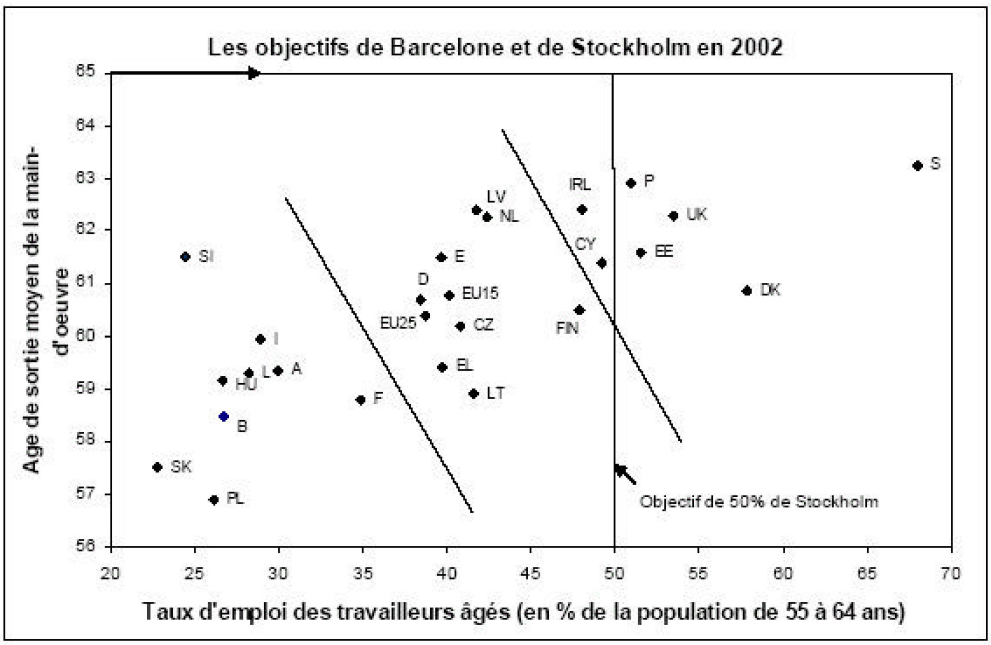
---

[13] Source : idem

[14] source : Commission des Communautés Européennes, *Communication de la Commission au Conseil, au Parlement Européen, au Comité Economique et Social Européen et au Comité des régions : accroître l'emploi des travailleurs âgés et différer la sortie du marché du travail*, mars 2004.

Août 2004

Graphique 4 : Evaluation des objectifs européens



Source: Eurostat, Enquête sur les forces de travail, moyennes annuelles.

Notes: âge de sortie moyen de la main-d'œuvre : aucune donnée pour MT, données provisoires pour PL; données 2001 pour EL, LV, LT et SI.

La Belgique se situe dans le groupe des pays relativement éloignés des objectifs européens avec moins de 35% de travailleurs âgés.
Néanmoins, les résultats belges pour atteindre ces objectifs sont importants comme on le voit dans les tableaux ci-dessous :

Août 2004

Tableau 8: La réalisation des objectifs de Stockholm dans l'Union (moyenne annuelle)

	Objectif de Stockholm					
	Taux d'emploi des travailleurs âgés en 2002			Évolution du taux d'emploi des travailleurs âgés 1998-2002		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
B	26,6	36,1	17,5	3,7	3,9	3,5
DK	57,9	64,5	50,4	5,9	3,2	8,4
D	38,6	47,1	30,1	0,9	-0,1	1,8
EL	39,7	56,0	24,4	0,7	0,2	1
E	39,7	58,6	22,0	4,6	6	3,2
F	34,8	39,3	30,6	6,5	6,8	6,2
IRL	48,1	65,1	30,8	6,4	5	7,7
I	28,9	41,3	17,3	1,2	-0,1	2,3
L	28,3	37,9	18,6	3,2	2,7	3,1
NL	42,3	54,6	29,9	8,4	7,1	9,6
A	30,0	39,8	20,9	1,6	-0,7	3,8
P	50,9	61,3	41,9	0,9	-2,2	3,6
FIN	47,8	48,5	47,2	11,6	10,1	13,1
S	68,0	70,4	65,6	5	4,3	5,6
UK	53,5	62,6	44,7	4,5	3,5	5,5
UE15	**40,1**	**50,1**	**30,5**	**3,5**	**2,8**	**4,2**
UE25	**38,7**	**48,9**	**29,1**	**2,9**	**2,2**	**3,6**

source : Eurostat, Enquête sur les forces de travail

Le taux d'emploi des travailleurs âgés belges est le plus faible de l'union. De même pour la décomposition hommes femmes si ce n'est les femmes italiennes qui ont un taux légèrement en-deça des belges.
Par contre en termes d'évolution de ce taux entre 1998 et 2002, les augmentations sont plus élevées que la moyenne au total et pour les hommes. Seul l'accroissement du taux d'emploi des femmes est plus faible avec seulement 3.5 points d'accroissement contre 4.2 points en moyenne européenne (UE15).

La poursuite des objectifs de Stockholm se situe donc dans la moyenne européenne seulement la situation initiale belge en est la plus éloignée.

Tableau 9 : La réalisation des objectifs de Barcelone dans l'Union

	2001			2002			Évolution 2002-2001		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
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
UE15	**60,4**	**60,8**	**60,0**	**60,8**	**61,0**	**60,5**	**0,4**	**0,2**	**0,5**
UE25	**60,0**	**60,6**	**59,4**	**60,4**	**60,8**	**60,0**	**0,4**	**0,2**	**0,6**

source : Eurostat, Enquête communautaire sur les forces de travail[15]

L'âge moyen de sortie du marché du travail est en 2002 comme en 2001 le plus faible de l'Union mais l'augmentation est importante. Seul le Luxembourg présente un accroissement supérieur.

Pour ce qui est de la décomposition hommes-femmes, le taux d'emploi est également dans les deux cas le plus faible mais l'augmentation est à imputer aux femmes avec 29 mois d'accroissement. Les objectifs de Barcelone sont donc loin d'être réalisés pour la Belgique mais l'évolution est importante. Cependant, étant donné les deux années de résultats, il est trop tôt pour tirer des conclusions quant à l'impact des réformes mises en place et pour savoir si les évolutions vont se maintenir.

c)EQUAL, un projet européen de coordination de « bonnes pratiques »

Concrètement, au niveau européen, une initiative en faveur des travailleurs âgés est prise dans le cadre du projet EQUAL. EQUAL est un projet européen destiné à combattre les discriminations, réduire les inégalités pour une meilleure cohésion sociale et prolongement de la vie active des travailleurs fait partie de ses lignes directrices. EQUAL expérimente des solutions innovantes pour la mise en œuvre de politiques de

[15] La Grèce et la Norvège ne figurent pas dans ce tableau faute de données complètes

l'emploi, dans ce cas, le projet teste une «approche réactive » en vue de déterminer les obstacles immédiats auxquels les travailleurs âgés sont confrontés et une « approche préventive » centrée sur les politiques stratégiques à mettre en œuvre à long terme en matière de ressources humaines. Les mesures «belges » prises dans le cadre d'EQUAL seront exposées plus loin.

2. Les mesures nationales

La politique belge en matière d'emploi a été adaptée en fonction des recommandations européennes pour contrer ce retrait massif d'une partie de l'offre de travail. Les mesures présentées ci-dessous seront classées selon les trois axes de la stratégie européenne à savoir les mesures qui améliorent la qualité et les conditions de travail des âgés, les mesures destinées à décourager le retrait précoce du marché du travail et enfin les mesures ayant trait aux formations des travailleurs âgés[16].

a) L'adaptation des conditions de travail

Au niveau fédéral

Les mesures suivantes présentent les différents systèmes permettant aux travailleurs âgés de quitter la vie active. Il s'agit des mesures concrètes de réduction des prestations ou d'initiatives créées afin d'aménager le temps de travail et les activités professionnelles des travailleurs âgés.

- **Mesure 176[17] : Prépension à mi-temps** (loi du 26 mars 1999)

La prépension s'adresse aux travailleurs de 55 ans et plus qui aménagent leur temps de travail avec le soutien des allocations de l'ONEM. Cette mesure vise à améliorer la fin de carrière professionnelle et constitue une transition entre la vie active et la retraite.
La prépension conventionnelle à mi-temps permet aux travailleurs de bénéficier en plus de la rémunération provenant de son occupation à mi-temps d'une allocation de chômage de l'ONEM ainsi que d'une indemnité complémentaire. Cette indemnité complémentaire est à charge de l'employeur ou éventuellement d'un Fonds agissant à sa place.

Tableau 10 : Evolution du nombre de bénéficiaires de la prépension conventionnelle à mi -temps

	1999	2000	2001	2002	2003
Région flamande	641	800	871	871	743
Région wallonne	212	233	276	283	286
Région Bxl-Cap	46	43	50	44	44
Total	899	1076	1197	1198	1073

[16] La plupart de ces mesures sont décrites dans l'Inventaire des mesures en faveur de l'Emploi publié par le Conseil Supérieur de l'Emploi.
[17] Les numéros correspondent au classement du document ci-dessus.

Août 2004

Tableau 11 : Prépension conventionnelle à mi-temps par tranche d'âge en 2003 (moyenne annuelle)

	55-59 ans	60-64 ans	Total
Nombre de bénéficiaires	863	210	1,073
En %tage du total	*80.4*	*19.6*	*100.0*
En %tage de la population de la tranche d'âge correspondante	*0.1*	*0.0*	*0.1*

Source : ONEM[18] et CSE 2004

Notons que 80% des bénéficiaires sont des femmes.

Le tableau montre le peu d'évolution au sein des bénéficiaires de cette formule d'aménagement de la fin de carrière qui entre en concurrence avec d'autres mesures comme le crédit-temps ou la prépension à temps plein (environ 108.000 bénéficiaires) mais nous reviendrons à cela ci-dessous.
D'autre part, le calcul de l'indemnité à accorder au prépensionné et le passage à la prépension à temps plein sont complexes ce qui contribue au peu de succès de la mesure.
Comme pour le régime de prépension à temps plein, l'employeur s'engage à remplacer le prépensionné par un chômeur complet indemnisé (cfr ci-dessous).
Le Conseil Supérieur de l'Emploi évalue à 90% l'obligation de remplacement pour 2001.

- **Mesure 208 : Gouvernement fédéral : la prépension conventionnelle** (loi du 10 août 2001)

Au départ conçue pour faire face à des situations de sous-emploi et pour favoriser les jeunes travailleurs, la prépension constitue aujourd'hui davantage un moyen d'opérer des restructurations dans un cadre acceptable pour les entreprises en difficulté.
Ce régime permet aux travailleurs du secteur privé de 60 ans[19] et plus de bénéficier en cas de licenciement d'une indemnité complémentaire à charge de l'employeur ou d'un Fonds agissant à sa place. La prépension n'est donc pas une retraite anticipée mais bien une forme de chômage complétée par une allocation complémentaire.

En théorie, l'employeur s'engage à remplacer le prépensionné par un chômeur complet indemnisé ou une personne assimilée mais peut obtenir une dispense à cette obligation s'il prouve que l'entreprise est en difficulté ou en restructuration, si le travailleur part à la prépension à partir de 60 ans ou s'il est dispensé par le Ministre de l'Emploi. Cette obligation de remplacement court au moins trois ans mais les entreprises en sont souvent exemptées en pratique[20]. L'ONEM évalue à 42.9% la dispense de remplacement, les entreprises en difficulté ou en restructuration constituant 67.02% de ces dispenses.

[18] ONEM, rapport annuel.
[19] Sauf avis contraire des CCT
[20] source : CSE, rapport 2004.

Août 2004

L'allocation de chômage s'élève environ à 60% de la dernière rémunération brute plafonnée et l'indemnité complémentaire à la moitié de la différence entre le montant de la rémunération nette et l'allocation de chômage.

Tableau 12 : Evolution par sexe du nombre de bénéficiaires de la prépension conventionnelle à temps plein

		2000	2001	2002	2003
Région flamande	Hommes	66,813	63,921	62,843	63,007
	Femmes	7,578	7,702	7,849	9,254
Région wallonne	Hommes	29,078	27,629	26,976	26,636
	Femmes	4,044	4,170	4,016	4,375
Région Bxl-Cap	Hommes	4,284	3,910	3,631	3,382
	Femmes	1,249	1,245	1,169	1,261
Total	*Hommes*	*100,175*	*95,460*	*93,450*	*93,025*
	Femmes	*12,871*	*13,117*	*13034*	*14,890*
		113,046	108,577	106,484	107,915

Tableau 13 : Prépension conventionnelle à temps plein en 2003 par tranche d'âge

(moyennes annuelles)

	50-54 ans	55-59 ans	60-64 ans	Total
Nombre de bénéficiaires	6,453	41,284	60,178	107,915
En %tage du total	*6.0*	*38.3*	*55.8*	*100.0*
En %tage de la population de la tranche d'âge correspondante	*0.9*	*6.4*	*12.3*	*5.9*

source : ONEM

En 2003, une légère augmentation du nombre de bénéficiaires a été comptabilisée. Les prépensionnés représentent 6% de la population d'âge correspondant ; la plupart d'entre eux ont entre 60 et 64 ans. Contrairement à la prépension conventionnelle à mi-temps, 86% des bénéficiaires sont des hommes.

Remarque : les pensions constituées au niveau de l'entreprise ou du secteur (deuxième pilier) pouvaient être versées, jusqu'en 2003, aux travailleurs sans limite d'âge. Comme il était possible de coupler cette indemnité à des allocations de chômage par exemple, cette indemnité pouvait être utilisée comme prime en cas de restructurations ou de fermeture d'entreprise. Afin de décourager le départ anticipé des travailleurs de cette manière, les nouveaux plans de pension établis à partir du 15 novembre 2003 ne peuvent plus prévoir le versement de cette pension complémentaire avant que le travailleur n'atteigne 60 ans.

Août 2004

- **Mesure 182 : L'interruption de carrière**

L'interruption de carrière est une mesure qui permet aux travailleurs de suspendre partiellement ou entièrement leur activité professionnelle tout en ayant droit à une allocation et au maintien des droits de sécurité sociale. L'allocation octroyée varie en fonction du type d'interruption (partielle ou complète) et de la nature du travail (temps plein ou mi-temps).

Pour le secteur privé, l'interruption de carrière a été remplacée par le régime de crédit-temps à partir du 1er janvier 2002[21] sauf pour les interrompants issus de ce secteur qui ont entamé leur interruption avant le 1er janvier 2002. A partir de cette date, le régime ordinaire d'interruption de carrière concerne le secteur public, l'enseignement, l'ordre judiciaire et les entreprises publiques autonomes ce qui explique une chute du nombre de bénéficiaires de l'interruption de carrière complète, les interrompants du secteur privé se déplaçant vers la formule crédit-temps.

Tableau 14 : Nombre de bénéficiaires d'interruption de carrière à temps plein ou partiel pour les jeunes (moins de 25 ans) et les âgés de 50 à 65 ans (unités physiques)

		Interruption de carrière complète	Réduction des prestations
moins de 20 ans	Hommes	1	0
	Femmes	1	1
	Total	*1*	*1*
20-25 ans	Hommes	19	18
	Femmes	49	134
	Total	*68*	*152*
50-55 ans	Hommes	210	4765
	Femmes	1048	14710
	Total	*1258*	*19475*
55-60 ans	Hommes	216	4296
	Femmes	654	9100
	Total	*869*	*13397*
60-65 ans	Hommes	7	448
	Femmes	44	849
	Total	*51*	*1298*

Source : ONEM

Cette mesure ne s'adresse pas particulièrement aux travailleurs âgés mais constitue un moyen de finir leur carrière. La réduction de prestations, contrairement à l'interruption complète est choisie par beaucoup de travailleurs âgés en particulier les femmes entre 50 et 60 ans (les femmes forment d'ailleurs la grande majorité des bénéficiaires de l'interruption de carrière surtout sur la période d'éducation de leurs enfants).

[21] Les régimes spéciaux d'interruption de carrière (congé parental, congé pour soins palliatifs, congé pour assistance et l'octroi de soins à une personne de la famille gravement malade) restent d'application.

Les travailleurs âgés semblent donc préférer un système de réduction progressif de prestations plutôt qu'une interruption complète.
Les jeunes de moins de 25 ans optent peu pour ce système d'aménagement du temps de travail.

- **Mesure 184 : le crédit-temps** (loi du 10 août 2001, A.R. du 25/01/2002)

Le but de cette mesure est de pouvoir mieux concilier la vie privée et la vie professionnelle. Depuis le 1er janvier 2002, un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail a mi-temps pour les travailleurs du secteur privé est entré en vigueur. Ce système comporte trois types de mesures distinctes :

- le crédit-temps
- la diminution de carrière d'un cinquième de temps
- les réductions des prestations de travail qui s'adressent aux travailleurs de 50 ans et plus

Cette dernière s'adresse particulièrement aux travailleurs âgés. Il s'agit d'un droit aux travailleurs de 50 ans et plus qui peuvent diminuer leur carrière d'un jour par semaine ou réduire leurs prestations à mi-temps selon des critères relatifs à l'ancienneté et au régime de travail. Cette mesure n'est pas limitée dans le temps et le travailleur peut donc en bénéficier jusqu'à l'âge de la retraite. L'allocation perçue pour la diminution des prestations est de 385.28€ bruts par mois pour une réduction mi-temps et de 178.96€ bruts par mois pour la réduction d'1/5è de temps (avec une allocation complémentaire de 37€ par mois pour les personnes seules ou cohabitant avec un ou plusieurs enfants à charge). Pendant leur mi-temps disponible, les travailleurs âgés peuvent exercer des activités de formation, de tutorat auprès des nouveaux employés etc.

Tableau 15 : Evolution du nombre de travailleurs de 50 ans et plus soumis au régime de réduction des prestations à mi-temps ou 1/5ème (unités physiques)

Réduction des prestations à mi-temps ou 1/5		**2002**	**2003**
Région flamande	Hommes	4408	10805
	Femmes	2241	5758
Région wallonne	Hommes	797	2476
	Femmes	736	2212
Région Bruxelles-Capitale	Hommes	207	539
	Femmes	200	608
Pays	*Hommes*	*5412*	13820
	Femmes	*3177*	8578
		8589	22398

Tableau 16 : Crédit-temps avec réduction partielle des prestations par tranche d'âge en 2003

	50-54 ans	55-59 ans	60-64 ans	Total
Nombre de bénéficiaires	14,971	7,200	630	22,801
En %tage du total	*65.7*	*31.6*	*2.8*	*100.0*
En %tage de la population de la tranche d'âge correspondante	*2.1*	*1.1*	*0.1*	*1.2*

source : ONEM et CSE 2004.

Le Tableau 15 montre le succès considérable de la réduction des prestations pour les travailleurs de 50 ans et plus ; en 2003 on dénombre déjà 22801[22] travailleurs en moyenne.

Les 50-65 ans sont les plus nombreux à réduire leurs prestations par rapport aux autres classes d'âge en formant 46.5% du total des bénéficiaires du crédit-temps. Les femmes sont également nombreuses dans la tranche 25-40 ans comme on le voit ci-dessous, par contre les jeunes de moins de 25 ans ne forment qu'un pour-cent du total :

Tableau 17 : Répartition du nombre de travailleurs soumis au régime du crédit-temps selon le sexe et la classe d'âge en 2003 (unités physiques - moyenne annuelle)

		Pays	En % du total des bénéficiaires
De 15 ans à - de 25 ans	Hommes	131	0.2%
	Femmes	194	0.4%
	Total	525	1.0%
De 25 à - de 40 ans	Hommes	2716	5.0%
	Femmes	16055	29.5%
	Total	18771	34.5%
De 40 à - de 50 ans	Hommes	3040	5.6%
	Femmes	6793	12.5%
	Total	9833	18.1%
De 50 à - de 65 ans	Hommes	15513	**28.5%**
	Femmes	9816	**18.0%**
	Total	25329	**46.5%**
Total des bénéficiaires		54455	

source : ONEM et calculs propres

La prépension à mi-temps, l'interruption de carrière et le crédit-temps sont trois formules d'aménagement du temps de travail avec le soutien de l'ONEM, ce que l'ONEM classifie comme étant des travailleurs du groupe 3. Ces trois mesures rencontrent un accueil

[22] La différence d'effectif entre le Tableau 15 et le Tableau 16 vient du fait que le premier tableau est en unités physiques (nombre de payement et le deuxième en nombre moyen).

différent. Le tableau suivant nous donne les effectifs de ces trois catégories au sein du secteur privé :

Tableau 18 : répartition du nombre de travailleurs de 55 ans et + qui aménagent leur temps de travail selon la formule choisie (unités physiques - moyenne annuelle)

Prépension à mi-temps	Crédit-temps réd complète	Crédit-temps réd à 50%	Crédit-temps réd. à 1/5ème	Interruption de carrière complète	Interruption de carrière réd. à 50%	Interruption de carrière réd. à 1/3	Interruption de carrière réd. à 1/4	Interruption de carrière réd. à 1/5
1073	1927	3588	4242	429	9729	194	385	2125

source : ONEM

La prépension à mi-temps rencontre assez peu de succès par rapport au crédit-temps ou à l'interruption de carrière. Ceci peut être expliqué par le fait que le calcul du montant de l'indemnité octroyée au prépensionné est très complexe et que les démarches administratives sont assez lourdes. Aussi, la période de préavis vers la prépension à temps plein passe de trois à six mois ce qui n'est pas le cas lorsque le travailleur est sur le régime de l'interruption de carrière mi-temps. Enfin, les modalités de la prépension doivent être reprises dans une convention collective de travail sectorielle. Ainsi les travailleurs de plus de 55 ans optent plus facilement pour l'interruption de carrière ou le crédit-temps mais cela dépend encore du secteur d'occupation.

Dans le secteur privé au sens strict, le crédit-temps réduction à 1/5ème de temps est une formule très prisée avec 4242 interrompants en 2003 et 1492 en 2002 en moyenne, l'évolution est donc assez spectaculaire.

Dans les autres secteurs, l'interruption de carrière à 50% est également fort sollicitée avec 9729 interrompants. Les autres types d'interruption de carrière ne remportant pas autant de succès[23].
D'autre part, notons que les formules de réduction de prestations partielles sont préférées aux interruptions complètes.

- **Mesure 204 : Fonds de l'expérience professionnelle** (loi du 05.09.2001).

Ce Fonds a été instauré au Ministère fédéral de l'emploi et du travail en vue de subventionner les employeurs qui développent des actions concrètes en matière de conditions de travail pour les travailleurs âgés (55 ans et plus). Le Fonds pour l'expérience professionnelle a pour buts principaux d'inciter les travailleurs âgés à rester actifs via l'adaptation des conditions de travail.
Pratiquement il s'agit des actions qui ont trait à l'adaptation des conditions et de l'organisation du travail, soit l'adaptation du poste de travail, de l'horaire, du processus de travail, etc d'une part.

[23] Source : ONEM, Rapport annuel, 2003.

Août 2004

D'autre part, les études effectuées par le service pour la prévention du travail et la protection du travail à la demande de l'employeur (ces études ne sont subventionnées que si leurs résultats sont appliqués).
Ce fonds est effectif depuis peu nous n'avons donc pas encore de statistiques[24].

- **Mesure 205 : Encadrement de nouveaux travailleurs par des travailleurs âgés** (loi du 5 septembre 2001)

Il s'agit d'organiser des activités de tutorat, de formation ou d'accompagnement des nouveaux travailleurs par les travailleurs âgés de 50 ans et plus qui bénéficient de l'allocation d'interruption pour avoir réduit leurs prestations de travail à un mi-temps dans le cadre du crédit-temps

Au niveau des entités fédérées

A côté des mesures nationales, le Gouvernement wallon a adopté le 6 février 2003 une disposition d'allègement de fin de carrière dans le cadre des accords du non marchand. Cette mesure appelée **Plan Tandem I et II** concerne pour le moment les travailleurs sociaux et les ouvriers des structures d'hébergement pour personnes handicapées (AWIPH) mais sera élargie à toute la commission paritaire 319.02[25] à partir de septembre. Le plan Tandem I offre la possibilité d'un passage à mi-temps pour les travailleurs de plus de 50 ans avec le maintien d'environ 80 à 90% de la rémunération initiale et l'obligation compensatoire de l'embauche de jeunes qui peut bénéficier du tutorat. Sa mise en œuvre date de novembre 2003. Cette mesure concerne les travailleurs âgés au maximum de leur ancienneté barémique et sont remplacés par des jeunes avec 0 année d'ancienneté.

Le plan Tandem II ouvre le droit à une rémunération complémentaire à l'allocation d'interruption accordée par l'ONEM aux travailleurs âgés pour leurs heures de formation et de tutorat auprès des nouveaux travailleurs. Cette allocation complémentaire est versée par le fonds Old Timer (un fonds de sécurité d'existence géré paritairement par les représentants des employeurs et des travailleurs). Selon le cabinet du ministre des Affaires sociales et de la santé de la région wallonne, le nombre de travailleurs concernés par la mesure est de 464 en 2004 et 1000 en 2009. L'augmentation des équivalents emplois jeunes travailleurs s'élèverait à 25 en octobre 2004.

De son côté, le gouvernement flamand a mis en place trois primes d'encouragement dans le cadre de l'interruption de carrière à savoir le « zorgkrediet », le «loopbaankrediet » et les « landingsbanen in de social profit sector » dans le cadre de la

[24] L'A.R. du 30 janvier 2003 précise les conditions, les critères et les modalités d'octroi ainsi que le montant de la subvention.
[25] Aide aux personnes handicapées, aide à la jeunesse, accueil de crise ONE, aide aux adultes en difficulté.

- **Mesure 186 : Aanmoedingspremie in de Vlaamse « private sociale profit sector[26] »**

Cette disposition est une prime d'encouragement destinée aux travailleurs de plus de 50 ans faisant partie du « secteur social marchand » qui après 20 ans de carrière veulent réduire leurs prestations de 1/5 au mi-temps et ce jusqu'à l'âge de la pension. Cette mesure a pour but de garder les travailleurs de plus de 50 ans au travail en aménageant leur carrière, en leur offrant des « emplois d'atterrissage » (landingsbanen) entre la vie active et la pension.
Il s'agit d'une prime supplémentaire à l'allocation reçue par le RVA :

	Allocation RVA	Vlaamse aanmoedingspremie	Brut total
interruption mi-temps	385.28 €	322 €	707.28 €
interruption 1/5è	178.96 €	75 €	253.96 €

source : Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap

L'évolution quantitative est difficile à obtenir étant donné que ces emplois d'atterrissage font partie des mesures d'encouragement en général, cependant selon la communauté flamande 534 demandes de « landingsbanen » ont été introduites en 2003.
D'autre part, l'accord intersectoriel flamand du secteur non marchand prévoit une réduction du temps de travail pour les emplois dits pénibles pour les travailleurs âgés de 45 ans.

b) Incitations financières à l'activité et lutte contre les pièges à l'emploi

Les mesures suivantes ont pour but de rendre la vie active plus attractive pour les employeurs et pour les travailleurs. Les mesures sont en général conçues pour améliorer le taux d'emploi global mais des conditions spécifiques (et avantageuses) s'adressent aux travailleurs âgés.

Au niveau fédéral

- **Mesure 151 : le plan ACTIVA** (A.R. du 16 janvier 2002)

Cette mesure a pour but d'augmenter le taux d'emploi en général et celui des travailleurs âgés en particulier par le biais de l'activation des allocations[27] et de la réduction des cotisations patronales de sécurité sociale. L'objectif final est que le travailleur puisse garder son emploi même après l'extinction des avantages pour l'employeur cependant

[26] secteur social marchand
[27] Allocations de chômage ou sociales activées que l'employeur peut déduire du salaire net à payer au travailleur.

peu d'éléments concernant cet aspect sont disponibles à ce jour puisque cela suppose une étude longitudinale sur le trajet de chaque travailleur[28].
Cette mesure concerne en premier lieu les employeurs du secteur privé mais certains employeurs du secteur public peuvent également y avoir recours. Enfin, le travailleur doit être engagé à mi-temps au moins.
Le montant de la réduction des cotisations patronales varie selon le nombre de jours durant lesquels le travailleur de plus de 45 ans a été demandeur d'emploi et prend cours jusqu'à 20 trimestres après l'engagement du travailleur.

D'autre part, l'engagement du travailleur ouvre aussi le droit à une allocation de chômage activée (appelée allocation de travail) si le travailleur est chômeur complet indemnisé au moment de l'engagement et qu'il a été demandeur d'emploi un certain nombre de jours précédant son engagement[29] que l'employeur déduit de la rémunération[30].
En résumé, en plus d'une réduction de cotisations, l'employeur bénéficie d'un subside à l'engagement.

Tableau 19 : Evolution du nombre de bénéficiaires entre 50 et 65 ans du plan ACTIVA

	2002	2003
Région flamande	1180	1866
Région wallonne	514	957
Région Bxl-Cap	132	283
Total	1826	3106

source : ONEM

Tableau 20 : Bénéficiaires du Plan Activa[31] par classe d'âge en 2003

	Plan Activa	Part des classes dans le total
moins de 20 ans	70	0.3%
20-25 ans	1799	8.0%
25-30 ans	3370	15.0%
30-35 ans	3530	15.7%
35-40 ans	3554	15.8%
40-45 ans	3202	14.2%
45-50 ans	3912	17.4%
50-55 ans	2174	**9.6%**
55-60 ans	804	**3.6%**
60-65 ans	126	**0.6%**
Total	22541	

source : ONEM

[28] Source : rapport annuel de l'ONEM, 2003 pp148.
[29] détails cfr rapport annuel de l'ONEM
[30] L'activation de l'allocation sociale s'adresse à tous les travailleurs à partir de25 ans.
[31] Il s'agit de l'ensemble des mesures d'activation

Dans le total, les âgés de 50 à 64 ans et les jeunes de moins de 25 ans représentent respectivement 13.8 et 8.3% des bénéficiaires. Les classes d'âge les plus concernées par le plan sont les 25-50 ans. L'ensemble des mesures Activa profite donc plus à la classe d'âge intermédiaire des 25-50 ans.

Cependant depuis début 2004 il a été mis fin aux mesures réduisant les cotisations à charge de l'employeur, outre les réductions structurelles seules des réductions forfaitaires sont encore prévues pour des « groupes cibles[32] » notamment les travailleurs âgés à partir de 57 ans. L'employeur qui engage un travailleur âgé de plus de 57 ans bénéficie d'une réduction forfaitaire trimestrielle des cotisations patronales de sécurité sociale de base de 400€ et ce pour une durée indéterminée.

- **Mesure 168 : Lutte contre les pièges à l'emploi**

La lutte contre les pièges à l'emploi se concrétise par des mesures visant à combattre toutes les situations où l'incitant du demandeur d'emploi à chercher ou accepter un emploi est faible ou inexistant. Parmi ces mesures, l'une d'elles s'adresse aux chômeurs âgés qui auraient accepté un travail à un salaire inférieur. Si un travailleur de plus de 45 ans accepte un travail d'un salaire inférieur à son salaire précédent, c'est ce dernier traitement qui sera pris en compte pour le calcul de la pension et des allocations de chômage en cas de nouvelle période d'inactivité.

D'autre part, une réduction de cotisations patronales est prévue toujours dans la lutte contre les pièges à l'emploi en cas d'engagement des travailleurs de plus de 45 ans ayant au moins un an de chômage (plan avantage à l'embauche et plan +1, +2, +3).

- **Mesure 203 : Complément de reprise du travail** (AR du 11.06.2002)

Cette nouvelle mesure entrée en vigueur le 1er juillet 2002 est une allocation forfaitaire de 159.18€ octroyée aux chômeurs complets d'au moins 50 ans qui reprennent un travail salarié ou statutaire (donc à l'exclusion des indépendants) après le 30.06.2002 et qui ont bénéficié d'au moins une allocation de chômage avec complément d'ancienneté postérieurement au 28.02.2002.
Cette indemnité est à charge de l'ONEM et est octroyée aux chômeurs complets indemnisés en plus du salaire[33]. Ce complément est accordé quel que soit l'horaire, la rémunération ou le type de contrat et ce jusqu'à l'âge légal de la retraite. Ces compléments sont accordés pour des périodes de douze mois renouvelables. Ces mesures devraient rendre l' « activité » plus attractive que le chômage[34].

---

[32] Les réductions groupes cibles concernent : les travailleurs âgés, les demandeurs d'emploi de longue durée, les premiers engagements, les jeunes travailleurs et la réduction collective du temps de travail en 4 jours.
[33] http://www.onem.be/D_opdracht_toeslag/Regl/Werknemers/129_2fr.PDF
[34] Les travailleurs de plus de 50 ans qui désirent se lancer en tant qu'indépendant bénéficient dans le cadre de la mesure « Prêt 50+ » d'un prêt de 5 à 7 ans à un taux d'intérêt avantageux.

Août 2004

En 2003, 338 personnes ont bénéficié du complément dont plus de la moitié en région flamande.

Tableau 21 : Bénéficiaires du complément de reprise du travail des chômeurs âgés

	2002	2003
Région flamande	13	212
Région wallonne	8	103
Région Bxl-Cap	3	23
Total	*24*	*338*

source : ONEM (annuaire statistique 2003)

Au niveau des entités fédérées

Enfin, des dispositions ont été spécifiquement prises en ce sens à Bruxelles et en Flandre

- **Prime de transition professionnelle (région de Bruxelles-Capitale)**

L'ORBEM accorde une prime de transition professionnelle de 250 à 500 euros durant 12 mois aux employeurs du secteur non-marchand qui engagent des chômeurs difficiles à placer parmi ceux-ci les chômeurs de plus de 46 ans (500€ dans ce cas). La personne engagée doit être au moins partiellement occupée dans la région de Bruxelles-Capitale et l'entreprise doit compter moins de 250 travailleurs.

- **Intervention salariale pour les chômeurs difficiles à placer (Flandre)**

Le Gouvernement flamand a prévu une intervention salariale pour les chômeurs difficiles à placer comme les chômeurs de longue durée à condition que cet engagement ne remplace pas un licenciement et que le travailleur bénéficie d'un CDI au moins à mi-temps.
Pour avoir droit à l'intervention il faut que le travailleur ait bénéficié 18 mois avant l'engagement d'indemnités de chômage pendant 12 mois au moins et qu'au moment de son entrée en service, il soit âgé de 55 ans pour les ouvriers et de 40 ans pour les employés[35]. Les employeurs qui répondent aux conditions pourront bénéficier d'une prime de 371.84€ par mois pour les employés et de 2.23€ de l'heure pour les ouvriers. Cette prime est valable pour un an maximum et ne s'applique que si l'employeur ne bénéficie pas d'autres réductions de charges salariales.

Remarque:
D'autres pistes peuvent encore être exploitées pour rendre l'activité plus longuement « intéressante » notamment via le calcul de la pension. Le CSE attire l'attention sur l'importance des systèmes de neutralité actuarielle via l'élargissement de la période sur laquelle le salaire de référence est calculé pour déterminer la pension, une période de

[35] (cette mesure concerne aussi les travailleurs d'une entreprise en faillite et les travailleurs dont les capacités physiques ou intellectuelles sont réduites)

calcul plus longue serait utile pour rendre les formules de départ anticipé moins attractives.

c) La formation des travailleurs âgés

Peu de mesures sont prises afin d'encourager la formation professionnelle des travailleurs âgés.
En Flandre, le « Hefboomcrediet » (crédit-levier) est un subside aux frais de projets de formation et d'accompagnement de carrière, certaines mesures concernent les travailleurs âgés de plus de 45 ans.

d) Autres mesures en faveur du vieillissement actif

Ces dispositions concernent toutes les initiatives prises en faveur d'une plus grande participation au marché du travail des âgés dans un cadre plus large telles que la sensibilisation à la discrimination de l'âge, l'intégration professionnelle des travailleurs âgés etc.

Au niveau fédéral

- **Mesure 209 : les chômeurs âgés** (A.R. 27/05/2002)

Dans le cadre de la politique visant à augmenter le taux d'emploi des travailleurs âgés, la réglementation en matière de disponibilité des chômeurs âgés sur le marché du travail a changé.
Avant le 1er juillet 2002, les chômeurs complets de 50 ans et plus bénéficiaient de la dispense d'inscription comme demandeur d'emploi. Depuis cette date les chômeurs n'ayant pas atteint l'âge de 58 ans doivent être inscrits comme demandeurs d'emploi et donc rester disponibles sur le marché du travail. La restriction pour entrer dans la « filière chômage » a donc été considérablement relevée.
Après une année de chômage indemnisé, le chômeur âgé de 50 à 57 ans peut obtenir une dispense « mini » (dispense de se présenter au contrôle communal) ou une dispense « maxi » (dispense de se présenter au contrôle communal, de s'inscrire comme demandeur d'emploi et d'être disponible sur le marché du travail) s'il peut justifier d'un passé professionnel important.

Août 2004

Tableau 22 : Evolution du nombre de chômeurs âgés

	1999	2000	2001	2002	2003
Région flamande	78592	82573	85995	87839	84177
Région wallonne	39357	42494	45535	48329	46816
Région Bxl-Cap	14370	15164	15786	16142	15424
Total	132319	140231	147316	152310	146417

Tableau 23 : Chômeurs âgés non demandeurs d'emploi par tranche d'âge en 2003 (moyennes annuelles)

	50-54 ans	55-59 ans	60-64 ans	Total
Nombre de bénéficiaires	41,132	71,889	33,386	146,417
En %tage du total	*28.1*	*49.1*	*22.8*	*100.0*
En %tage de la population de la tranche d'âge correspondante	*5.9*	*11.2*	*6.8*	*8.0*

source : ONEM et CSE 2004

En 2003, les chômeurs âgés étaient un peu plus de 146.000 et sont, pour la première fois de la période, en diminution. Ils représentent au total 8% de la population d'âge correspondante et quasi la moitié d'entre eux a entre 55 et 59 ans (à la différence des prépensionnés à temps plein qui eux sont plus nombreux dans la classe d'âge suivante).

- **Mesure 181 : Interdiction de discrimination sur base de l'âge**

La loi du 13 février 1998 interdit la fixation d'une limitation d'âge lors du recrutement ou de la sélection. Cette mesure a pour but de donner la possibilité aux chômeurs âgés de postuler à un plus grand nombre d'emplois et pour éviter qu'ils se croient incapables d'occuper un poste de travail au-delà d'un certain âge. Ainsi autant les employeurs du secteur privé que public ne sont plus autorisés à fixer une limite d'âge dans une offre d'emploi et le critère de l'âge ne peut plus être utilisé comme un critère de sélection. Des exceptions sont toutefois prévues pour certaines professions pour laquelle la limite d'âge est fixée par la loi (ex. : l'armée). Il est difficile d'évaluer cette mesure mais selon le CSE, le nombre de chômeurs âgés qui postulent à un emploi devrait augmenter sans pour autant augmenter le volume d'emplois disponibles.
Du côté des employeurs, cette mesure a pour but de changer les mentalités en faveur des travailleurs âgés.

- **Mesure 201 : droit à l'outplacement pour les travailleurs licenciés**

L'outplacement est le reclassement professionnel pour les travailleurs âgés d'au moins 45 ans (loi du 5 septembre 2001, CCT de travail n°82 du 10/07/2002 relative au droit au reclassement professionnel pour les travailleurs de 45 ans et plus qui sont licenciés)[36].
Depuis septembre 2002, les travailleurs ayant au moins un an d'ancienneté et qui sont licenciés par leur employeur ont droit à ce reclassement professionnel, il s'agit par ce dispositif de décourager le licenciement des travailleurs âgés et d'accroître leurs chances de décrocher un emploi après un licenciement.
Cette mesure consiste à fournir des conseils et des services de guidance par des tiers au travailleur licencié et ce sur le compte de l'employeur.
Cette période de reclassement dure 12 mois et prévoit 60 heures d'accompagnement par travailleur. Cette période est divisée en trois phases de 2, 4 et 6 mois.
Le CSE mentionne qu'il prévoit que 30.000 personnes y aient recours chaque année.

- **Mesure 202** : **Cellule de consolidation de l'emploi** (cellule ETE - Emploi des Travailleurs Expérimentés) (Loi du 05/09/2001)

Les cellules ETE se consacrent à la réorientation professionnelle des travailleurs de plus de 45 ans, et ce à leur demande, dans la même entreprise ou le même secteur. L'objectif de ces cellules est de pouvoir allouer un autre type d'emploi à un travailleur en fin de carrière et ce afin de repousser son départ à la retraite. Ainsi, dans le secteur des soins de santé, le personnel de plus de 45 ans a le droit de réduire progressivement ses prestations avec maintien de ses rémunérations ou de conserver son régime de travail avec l'octroi d'un bonus salarial.

Au niveau des entités fédérées

- **Mesure 117 : Projet «Midchall» (MIDlife CHALLenge) – Intégration professionnelle des personnes inoccupées plus âgées (communauté germanohone)**

Emanant du « Programme d'initiative communautaire de lutte contre les discriminations et inégalités en relation avec le marché du travail (EQUAL[37]) en Belgique francophone et germanophone », le projet Equal Midchall consiste à mettre en œuvre une série de mesures et instruments en vue de réinsérer les personnes inoccupées plus âgées ou à promouvoir un temps de travail plus long au sein des travailleurs âgés et Communauté germanophone de Belgique. Le coordinateur du projet est l'Office de l'emploi de la communauté germanophone.
La première phase consiste en une sensibilisation des acteurs concernés à la problématique de l'accroissement du taux d'emploi des travailleurs âgés (entreprises,

[36] http://www.meta.fgov.be/pdf/pd/frdf27n.pdf
[37] explication EQUAL

opinion publique…), la définition du groupe cible et l'identification des initiatives menées ailleurs en la matière.

Ensuite se déroule la partie concrète du travail. Pour les personnes inoccupées de plus de 45 ans, un travail d'adéquation des profils 'compétences/offres d'emploi' est réalisé. Pour les travailleurs âgés, les entreprises partenaires évaluent les compétences et formulent des 'bonnes pratiques' en matière de transfert des compétences d'une génération à l'autre.
Enfin, vient la phase finale du projet avec l'intégration des personnes âgées sur le marché de l'emploi, des mesures de formation et de qualification, des programmes de formation continue, des projets pilotes de transfert des compétences etc.

Le budget du projet s'élève à 728.807€ financés par les pouvoirs publics belges et l'Union européenne (364.403€ et 364.403€ respectivement). Le but de cette initiative est de « tester » des bonnes pratiques en matière d'emploi en vue de la diffusion et l'intégration dans les politiques d'emploi. Après une phase expérimentale, les partenaires espèrent donc pouvoir contribuer aux réformes structurelles en matière d'emploi en Communauté germanophone.

- **Mesure 206 : « Zilverpasplannen**[38]**»** (Décision du gouvernement flamand du 09/11/2001)

L'objectif de cette mesure est de favoriser une politique du personnel sensible à la problématique de l'âge. Les entreprises qui développent des politiques d'insertion des travailleurs plus âgés ou proposent des aménagements de fin de carrière peuvent dans le cadre du « zilverpas » demander un soutien financier à l'administration de l'Emploi. Ce financement couvrira deux tiers des dépenses engendrées par l'initiative dans le cadre du Zilverpasplan avec un maximum de 12350€.

- **Mesure 207 : Projets en faveur de la participation des travailleurs âgés** (Décision du gouvernement flamand du 09/11/2001)

Le but de cette mesure est de développer ou raffiner des méthodes ayant pour but de favoriser les chances d'emploi des travailleurs âgés.
Différentes actions sont prises en compte pour l'octroi des subsides à savoir les formules de parrainage, d'encadrement et de coaching des travailleurs âgés à l'égard des nouveaux et le suivi des travailleurs et chômeurs âgés. Les demandes de subsides pour un projet doivent être introduites à l'administration de l'Emploi. Selon certaines conditions d'octroi (respect du cadre d'action ci-dessus, efforts de diffusion des méthodes etc), le subside atteint jusque 99.150€.. Les dossiers sont gérés par l'administration, suivis et évalués par le VESOC[39].

[38] « plan passpeort argenté »
[39] Vlaams Economische & Sociaal Overlegcomité

Août 2004

3. Conclusion

Selon les objectifs de Stockholm, la *moitié* des travailleurs âgés devrait être employée et l'âge effectif de départ à la retraite devrait augmenter de *cinq* ans d'ici 2010. La Belgique est assez loin de ce constat mais a déjà consenti à pas mal d'efforts pour atteindre ces normes.
Depuis 2001, une série de mesures a été prise en faveur du vieillissement actif :

Tableau 24 : les mesures prises en faveur du vieillissement actif selon les axes de la SEE

Mesures			
Qualité d'emploi et conditions de travail	**Décourager retrait anticipé**	**Formation**	**Autres**
Prépension à mi-temps	Plan Activa	Hefboomkrediet	Relèvement de l'âge du statut de chômeur âgé
Interruption de carrière	Lutte contre les pièges à l'emploi		Interdiction de la discrimination sur base de l'âge
Crédit-temps	Complément de reprise au travail		Droit à l'outplacement
Fonds de l'expérience professionnelle	Prime de transition professionnelle		Cellule ETE
Encadrement des nouveaux travailleurs	Intervention salariale pour les chômeurs difficiles à placer		Projet Midchall
Plan Tandem			Zilverpasplannen
Aanmoedingspremie			Projets en faveur de la participation des travailleurs âgés

Ce tableau résume les mesures prises en Belgique selon les axes de la Stratégie Européenne de l'Emploi. En ce qui concerne les mesures visant à améliorer la qualité d'emploi et les conditions de travail, la prépension à mi-temps n'a pas beaucoup de succès contrairement à l'interruption de carrière et au crédit-temps qui concernent respectivement 9757 et 12862 bénéficiaires de plus de 55 ans en moyenne annuelle. Il semble donc que ce type d'aménagement du travail rencontre les attentes des travailleurs âgés. L'évaluation des autres mesures n'est actuellement pas possible vu le manque de données.

La mesure principale des résolutions destinées à décourager le retrait anticipé de la vie active et rendre le travail plus attractif financièrement est le plan Activa. Le plan comptait 1826 bénéficiaires l'année de sa création et 3106 en 2003. Ce plan est remplacé par les nouveaux plans de réduction de cotisations «groupes-cibles » qui n'ont pas encore pu être évalués. Le complément de remise au travail a été accordé à 338 bénéficiaires en 2003 contre seulement 24 en 2002 ce qui témoigne d'une nette augmentation même si les effectifs sont faibles dans l'absolu.

Par contre, peu de mesures ont été prises en ce qui concerne la formation spécifique des travailleurs âgés si ce n'est en Flandre avec le Hefboomkrediet mais les chiffres ne sont pas disponibles avant la fin 2004.
Enfin en ce qui concerne les « autres » mesures, la restriction d'accès au statut de chômeur âgé est la mesure la plus importante. Même si depuis 2002, ce statut ne concerne les travailleurs qu'à partir de 57 ans, 146417 personnes en moyenne en bénéficient (6000 unités de moins qu'en 2002). L'outplacement est également une pratique qui décourage le licenciement des travailleurs âgés et à laquelle 30.000 personnes recourent chaque année. Les autres mesures (Midchall, Zilverpasplannen, ETE…) ont un rôle symbolique et sont destinées à favoriser une politique consciente de l'âge et les « bonnes pratiques » s'y rapportant.

Bien que le renversement de tendance ne soit pas radical, le taux d'emploi des travailleurs âgés a légèrement augmenté depuis 2001 passant de 25.1 à 28.1%. Le statut du chômeur âgé a été modifié, les conditions d'accès à la prépension revues. La stratégie face au vieillissement actif est lancée et les mesures décidées en 2001 sont aujourd'hui actives. Cependant, peu d'initiatives sont prises afin de stimuler l'employabilité des travailleurs âgés.

Malgré tout, il est difficile d'évaluer l'impact et le « succès » de ces mesures pour la plupart datant de 2001 vu la période d'observation restreinte.

3. L'effet des politiques de vieillissement actif sur le marché du travail des jeunes

On peut se demander dans quelle mesure la promotion du vieillissement actif ne va pas à l'encontre de la participation sur le marché du travail de certaines catégories de population, en particulier celle des jeunes.
Quel serait la conséquence sur le marché de l'emploi des jeunes de l'inexistence de ce genre de politiques ? Du strict point de vue arithmétique, il est logique de penser que le maintien d'un travailleur âgé « bouche » en quelque sorte l'arrivée d'un jeune.
En effet, dans certains cas le remplacement du travailleur âgé est obligatoire. Même si cette obligation a été supprimée pour le crédit-temps, cette obligation subsiste pour la prépension conventionnelle ; l'ONEM évalue le respect du remplacement à 57.1% pour les prépensionnés à temps plein et à 90% pour les prépensionnés à mi-temps[40].

Les mesures concrètes d'aménagement du temps de travail comme celles qui figurent au chapitre deux existent depuis peu et il est dès lors difficile de mesurer leur impact.
Par contre, la pratique de la *prépension* est quant à elle plus ancienne. La question est donc de savoir si la pratique de la prépension a encouragé la participation sur le marché du travail des jeunes ? Un des arguments utilisés pour «justifier » l'utilisation massive des plans de retraites anticipées était le renouvellement de la main d'œuvre, soit la place faite aux jeunes sur un marché de l'emploi morose. Ainsi en «cédant » leur place, les travailleurs âgés « augmentaient » les chances des jeunes de trouver un emploi.
Cette vision a été largement diffusée au sein des milieux politiques et syndicaux.
Cependant, cette justification a montré des faiblesses mais le manque de littérature sur le sujet ne permet pas de statuer clairement sur la question.
Les théories développées à ce sujet sont développées ci-dessous.

1. La « non-substituabilité » des travailleurs

La sortie « prématurée » du marché du travail des travailleurs âgés exerce-t-elle une influence sur le taux d'emploi des jeunes ?
Pour les défenseurs de cette thèse, il semble que la sortie des travailleurs âgés n'aie pas d'influence sur les taux d'activité des jeunes parce que les profils correspondants à ces deux segments du marché ne sont pas pareils, l'un ne peut être parfaitement remplacé par l'autre, les jeunes et les âgés ne sont donc pas parfaitement substituables.
Si toute mise à la retraite d'un travailleur âgé devait se traduire par l'engagement d'un jeune chômeur cela supposerait que la main d'œuvre est parfaitement substituable d'une génération à l'autre, une hypothèse discutable.
Dans la plupart des cas, la fonction occupée par un travailleur âgé ne peut être occupée par un jeune en début de carrière professionnelle pour des raisons évidentes d'expérience, de savoir-faire, de capital humain ou physique.

[40] Chiffres ONEM 2001 cités dans l'inventaire des mesures en faveur de l'emploi, CSE.

Août 2004

Au-delà de cela les entrées et sorties du marché du travail se font rarement au sein des mêmes secteurs.

Les préretraites sont plus répandues dans le secteur industriel tandis que les entrées sont plus concentrées dans le secteur des services, il n'y a donc pas de démonstration au niveau macroéconomique que les âgés libèrent des emplois aux jeunes.
Comme on le voit sous le tableau ci-dessous les prépensions concernent essentiellement le secteur secondaire :

Tableau 1: Répartition des prépensionnés à temps plein selon le secteur d'activité d'origine, moyenne mensuelle 2003

	Chiffres absolus	%
Secteur primaire	222	0
Secteur secondaire	81245	75
- industries extractives	9340	9
- industries manufacturières	62937	58
- construction	8857	8
- électricité, gaz, eau	111	0
Secteur tertaire	24735	23
- commerce, banques, assurances	7460	7
- transports et communications	2850	3
- services	14425	13
Activités mal désignées	1713	2
Total	107915	100

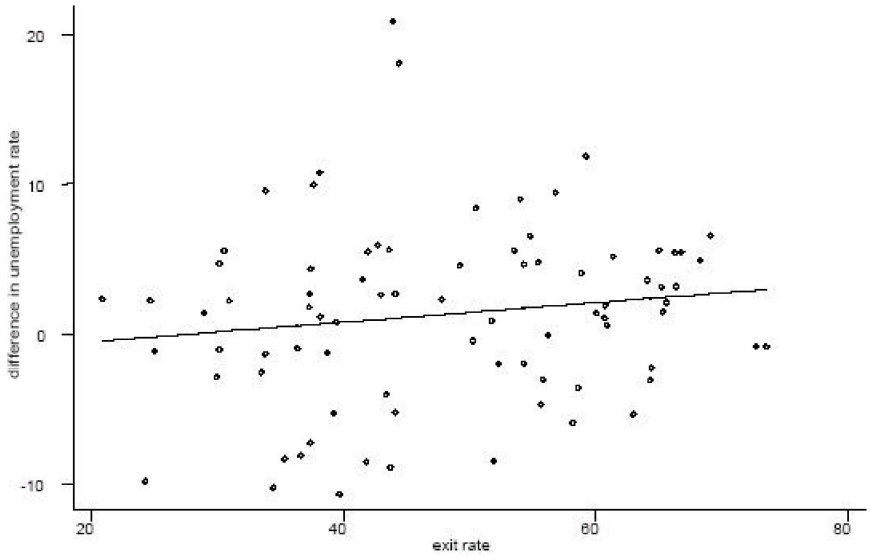
source : ONEM
Le secteur secondaire à lui seul enregistre 75% du nombre de prépensionnés.

Les « corrélations positives »

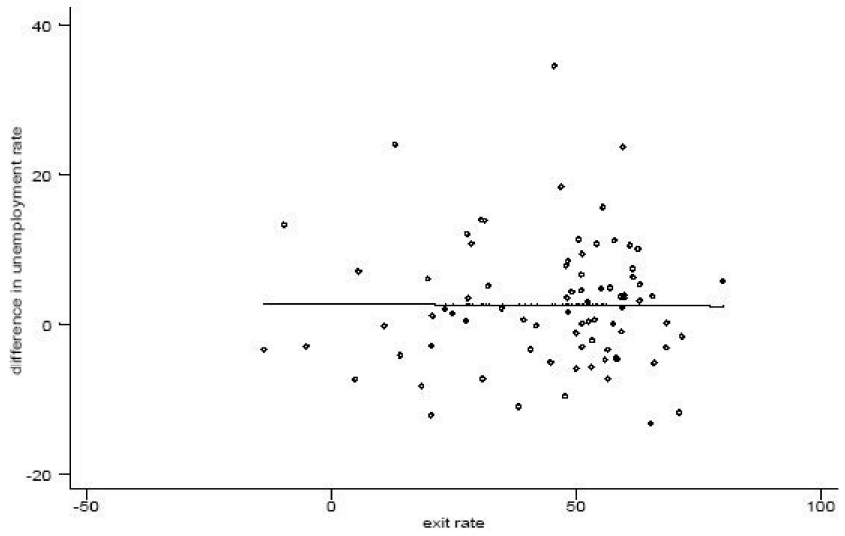
Si les travailleurs étaient substituables, une des conséquences pourrait être que les variations négatives de croissance d'emploi des travailleurs âgés influencerait positivement la croissance d'emploi des jeunes.
Boldrin *et al.*[41] approchent ce problème en remettant en question l'argument de l'utilisation des prépensions pour répondre au chômage des jeunes. Ils ont collecté des données émanant de 260 régions européennes NUTS II et NUTS III en 1986, 1991 et 1996. Ces unités territoriales correspondent aux entités sur lesquelles la Commission Européenne ou les gouvernements ciblent leurs politiques d'emploi ou leurs plans de retraites anticipées.
Les deux graphiques suivants montrent la relation entre le taux de sortie du marché du travail des personnes nées entre 1931 et 1940 et les variations du taux de chômage entre 1991 et 1996 des personnes âgées de 21 à 30 ans. L'hypothèse de substitution impliquerait une relation négative mais il n'est en rien et les résultats de leur estimation ne traduisent aucune relation significative, ni pour les hommes ni pour les femmes.

[41] Boldrin M., Dolado J.J., Jimeno J.F., Peracchi F., Tue future of pensions in Europe, Economic Policy, 29, 289-320, 1999.

Graphique 5: 1991-96 : taux de sortie des hommes nés de 1931à 1940 et changements du taux de chômage des hommes âgés de 21 à 30 ans



Graphique 6 : 1991-96 : taux de sortie des femmes nées de 1931à 1940 et changements du taux de chômage des femmes âgées de 21 à 30 ans



source : Boldrin et al.

Ces études montrent qu'il n'existe vraisemblablement pas de relation « substituable » entre les travailleurs âgés et jeunes.

Août 2004

2. Les aspects macroéconomiques : le modèle de Sneessens *et al.*

Sneessens, Shadman et Pierrard[42] ont analysé le coût des mesures de réduction de population active telles les préretraites sur l'emploi et le niveau d'activité même lorsque ces retraites sont appliquées aux secteurs les plus touchés par le chômage. Pour ce faire ils utilisent un modèle d'équilibre général dynamique et l'une de leurs hypothèses est que la réduction de la population active a pour effet d'exercer une pression à la hausse sur le coût de la main d'œuvre soit via l'effet du taux de chômage sur les salaires soit via l'effet du taux de chômage sur les difficultés de recrutement.

Comme on l'a répété, les préretraites ont eté justifiées par deux arguments :
- la faible employabilité des chômeurs âgés (difficulté de retrouver un emploi)
- la préférence donnée aux jeunes travailleurs *en particulier les moins qualifiés*

Ce modèle prend en compte les effets *long-terme* de diminution de la population active et le fait que les retraits anticipés concernent essentiellement les travailleurs moins qualifiés car un des avantages du modèle est qu'il distingue deux niveaux de travailleurs (les travailleurs faiblement et hautement qualifiés) et deux niveaux d'emploi (les emplois simples et complexes).

Sneessens et al. ont simulé l'effet d'une préretraite de travailleurs peu qualifiés correspondant à 5.7% de la population active totale et examinent les effets à court et long terme de cette politique.

Selon leurs estimations, le nombre d'emplois augmente à court terme étant donné qu'il ne peut s'ajuster instantanément et le taux de chômage des peu qualifiés baisse de 17%. Ensuite, avec la réduction de l'offre de main d'œuvre, les emplois vacants sont difficilement pourvus, les coûts des entreprises augmentent et donc le coût de la main d'œuvre, ce qui réduit le nombre d'emplois d'équilibre. Au bout de quatre ans, le nombre d'emploi d'équilibre des travailleurs peu qualifiés diminue de 7%.
Les auteurs observent donc une réduction généralisée de l'emploi et plus marquée pour les emplois dits « simples ». D'autre part le taux de chômage diminue mais essentiellement du fait de la réduction de la population active.

Cet article montre le coût élevé de ce genre de mesures et les effets néfastes à long terme en particulier sur la population ciblée via l'augmentation du coût de la main d'œuvre. Le modèle a simulé une réduction d'emplois des peu qualifiés équivalente à 50% de la réduction de la population active !
Néanmoins, la modélisation a permis de montrer «que les préretraites ont néanmoins pour effet d'augmenter significativement la probabilité d'embauche de ceux qui restent sur le marché du travail (les plus jeunes) […] la probabilité individuelle d'être embauché augmente, mais le nombre total de travailleurs embauchés diminue ». De ce point de vue la préretraite rencontre l'argument de renouvellement de la main d'œuvre.

---

[42] Sneesens H., Shadman F., Pierrard O., Effet des préretraites sur l'emploi, Départs à la retraite et sécurité sociale, CIFoP, Charleroi, 2002

3. Conclusion

Il est difficile d'établir un constat étant donné le peu d'études réalisées à ce sujet (2) ainsi que la spécificité de chacune d'elles et leurs hypothèses sous-jacentes.

Cependant, au vu des résultats il semble que les plans de retraite anticipée ont servi de réponses à court terme aux restructurations d'entreprise mais n'ont pas fondamentalement changé la distribution du marché du travail. Les acteurs concernés ont enregistré une perte permanente de capital et n'ont apparemment pas ou peu «rajeuni» leur main d'œuvre qui n'est pas parfaitement substituable.
D'autre part, le nombre d'emplois à pourvoir dans une économie n'étant pas fixe, les départs à la retraite des âgés n'ont pas permis une redistribution du travail équivalente aux jeunes selon le modèle.

Cependant, dans le sens où ces pratiques ont permis à des travailleurs jeunes de conserver leur emploi ou ont augmenté la probabilité individuelle d'en trouver un, on peut considérer que cela a eu un impact sur le marché de l'emploi des jeunes mais on ne peut pas en conclure davantage. Cette mesure n'a que des effets de court terme et on ne peut opérer cette mesure dans le sens inverse lorsque la croissance économique et le marché du travail sont dans des situations plus favorables.

Il semblerait donc que l'utilisation des préretraites n'ait pas eu l'effet escompté sur le marché de l'emploi des jeunes et rencontrerait peu les arguments invoqués pour les justifier.

Août 2004

4. Les simulations du Comité d'Etude sur le Vieillissement

Un Fonds de Vieillissement a été créé par la loi du 5 septembre 2001 pour faire face aux conséquences budgétaires futures du vieillissement. Avec la chute du taux de natalité, le grisonnement de la population et le faible taux d'emploi des travailleurs âgés, la question de la soutenabilité financière est un sujet brûlant, en témoigne les réformes de pension.
Il est difficile d'évaluer l'impact des politiques actives existantes sur le taux d'emploi des travailleurs âgés et le budget de la sécurité sociale, c'est pourquoi nous nous sommes référés à un scénario existant.

Dans le rapport du Comité d'Etude sur le Vieillissement[43] le Bureau Fédéral du Plan a estimé les effets à long-terme du vieillissement grâce au modèle MALTESE. Le BFP introduit chaque année dans ce modèle les prévisions à moyen terme comme valeurs de départ. Pour ce rapport, c'est les prévisions 2003-2008 du Bureau qui ont servi de base, les variantes sont donc incorporées à partir de 2009.
Plusieurs hypothèses ont été formulées portant sur des scénarios démographiques et macro-économiques : une croissance de la productivité de 1.75% par an, un taux de chômage structurel de 7.5%[44] et une adaptation annuelle au bien-être de 0.5% des pensions et autres allocations sociales.

Dans ce rapport, le CEV est chargé de porter une attention particulière aux effets des retraits anticipés de la vie active et de la politique menée pour différer ces retraits.
L'analyse menée par le CEV pour ce qui nous concerne simule l'effet d'un *relèvement du taux d'emploi des âgés*, une baisse du taux de chômage et un abaissement du taux de chômage structurel de long terme (par rapport à l'hypothèse des 7.5% ci-dessus)[45].
Pour ce faire, une variante à caractère purement technique a été simulée qui consiste à supprimer le système des prépensions à partir de 2009 et à supposer que la réforme du statut de chômeur âgé serait créatrice d'emploi. Cette modalité a été choisie en fonction de la facilité d'application au modèle.

Il faut préciser que cette analyse de sensibilité n'entend pas servir de mesure d'évaluation des politiques d'emploi actives mais montre «les conséquences d'une évolution plus favorable du taux d'emploi des travailleurs âgés sur l'évolution macro-économique et le coût budgétaire du vieillissement ». Ce cas de figure est comparé au scénario de base du Comité.

---

[43] Comité d'Etude sur le Vieillissement, Conseil Supérieur des Finances, avril 2004.
[44] Détails page 45 du rapport ci-dessus
[45] L'analyse est menée à contexte institutionnel et législatif inchangé cependant, il est tenu compte des tendances observées (croissance du taux d'activité des femmes, influence de la réforme des pensions, tendance à la prépension etc) et d'une adaptation annuelle au bien-être de 0.5% des pensions et allocations familiales.

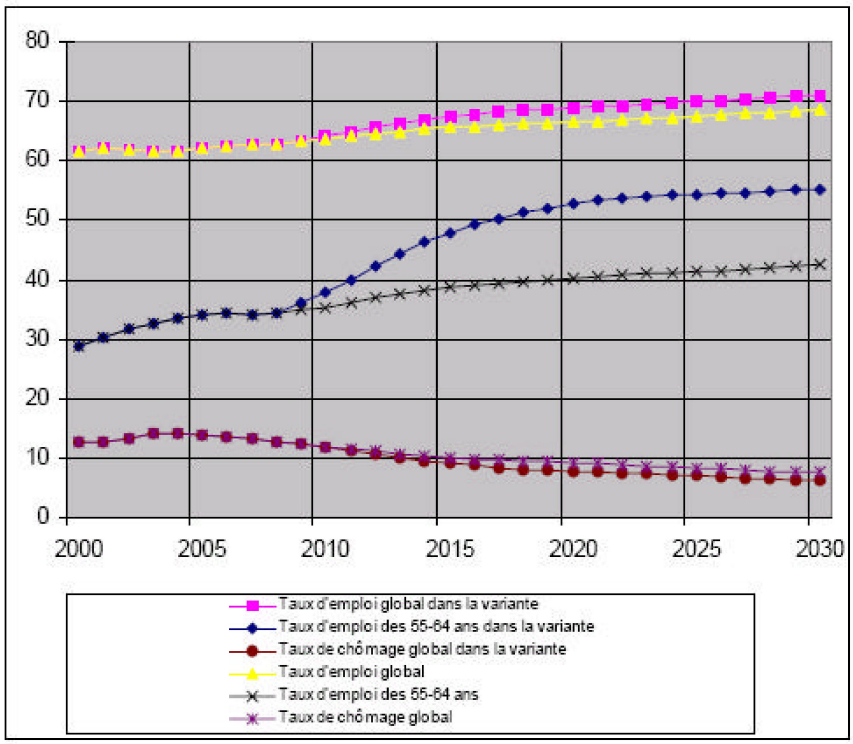
Août 2004

1. L'impact sur le taux d'emploi

Voyons l'effet à long-terme d'un taux d'emploi accru sur le marché du travail.

Graphique 7: Evolution du taux de chômage (en % de la population active) **et du taux d'emploi** (en % de la population correspondante)

(Scénario du CEV et scénario d'une politique d'emploi renforcée (variante))



Suivant cette prévision, le taux d'emploi des 55-64 ans s'accroît et le taux de chômage de long terme chute ce qui augmenterait l'âge moyen effectif de sortie du marché du travail qui atteindrait 61 ans en 2030.

Août 2004

Tableau 25 : Impacts socio-économiques d'une hausse du taux d'emploi (écart par rapport au scénario du CEV)

	2010	2020	2030
Niveaux en milliers d'unités			
Acitivité potentielle : emploi	33.8	172.4	164.9
dont emploi des 55-64 ans	43.6	218.8	199.3
Activité potentielle : autre (chômage, prépension, interruption)	-34.4	-196.4	-193.6
dont les 50-64 ans	-44.1	-242.8	-228.1
Activité potentielle	-0.06	-24	-28.8
Population pensionnée	1	39.7	47.3
Taux en %			
Taux d'emploi (en % de la population de 15 à 64 ans)	0.5	2.5	2.5
dont taux d'emploi des 50-64 ans	2.1	9.9	9.8
dont taux d'emploi des 55-64 ans	2.6	12.5	12.8
Taux de chômage (y compris les chômeurs âgés)*	-0.01	-1.5	-1.4
dont taux de chômage des 50-64 ans	-1.4	-9	-8.2
Taux d'activité potantielle (en % de la population de 15 à 64 ans)	0	-0.4	-0.4

* en % de la population active (emploi et chômage, y compris chômage âgé)

A l'horizon 2030, l'activité potentielle des 55-64 ans augmenterait de près de 200.000 unités. Le taux d'emploi augmenterait de 2.5% au total et de **9.8**% chez les 50-64 ans et **12.8**% chez les 55-64 ans par rapport un scénario du comité d'étude. Le taux de chômage des 50-64 ans diminuerait de 8.2% (les résultats de 2020 sont déjà proches de ceux de 2030).
Toutefois, le BFP signale qu'un effet de **substitution** apparaît entre les travailleurs jeunes- de moins de 50 ans - et les âgés, la création de 200.000 emplois chez les 55-64 ans aurait comme conséquence la diminution de près de 35.000 emplois chez les jeunes.

Malgré cela, les objectifs européens de taux d'emploi ne seraient pas atteints d'ici 2010 :

Tableau 26 : Résultats de la simulation par rapport aux objectifs européens

en %	2002	2010	2020	2030
Objectifs européens				
Taux d'emploi		70.0		
Taux d'emploi des âgés de 55 à 64 ans		50.0		
Taux d'emploi	61.8	64.1	68.9	71.0
dont taux d'emploi des 55-64 ans	31.7	37.9	52.7	55.2
dont taux d'emploi des 50-64 ans	43.8	49.2	61.1	63.3

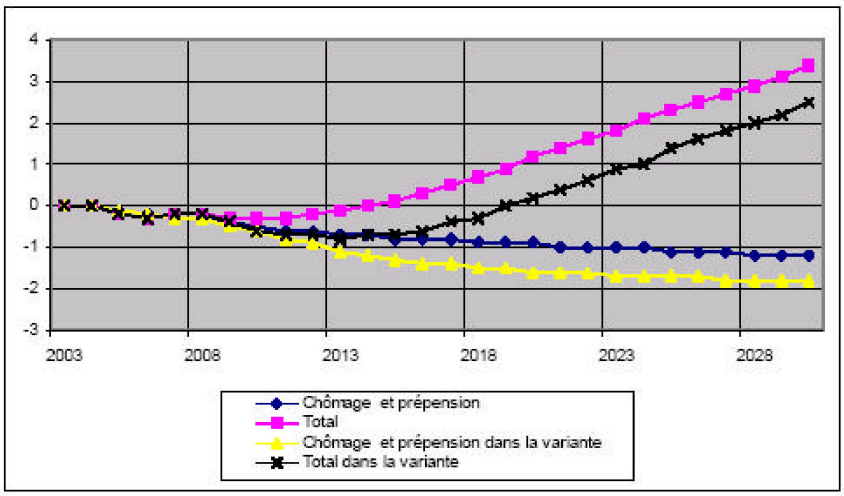
source : Comité d'Etude sur le Vieillissement 2004

Même suivant ce scénario de taux d'emploi accru, les objectifs de Lisbonne ne seraient pas atteints : le taux d'emploi global serait de 70% en 2026 et le taux d'emploi des 55-64 ans atteindrait 50% en 2017.

2. Impact du taux d'emploi accru sur le coût budgétaire du vieillissement

Le coût budgétaire du vieillissement est évalué sur l'ensemble des dépenses de la sécurité sociale et représente l'augmentation en pour cent du PIB des dépenses sociales entre deux périodes.

Graphique 8 : Coût budgétaire du vieillissement (par rapport à 2003, en % du PIB – scénario du CEV et scénario de politique d'emploi renforcée)



source : Comité d'Etude sur le Vieillissement 2004

L'impact de l'accroissement du taux d'emploi entraîne une diminution du coût budgétaire du vieillissement de 0.9% de PIB par rapport au scénario de base (de 3.4% à 2.5% de PIB). Cette diminution s'explique par une baisse de 0.6% du coût du chômage et des prépensions et 0.2% des dépenses de pension[46].

[46] Le CEV précise que l'on peut s'attendre à une augmentation du nombre de pensionnés, les individus en emploi prenant leur pension plus tôt que les prépensionnés ou les chômeurs mais ce coût supplémentaire serait compensé par une pension moyenne plus faible due à une carrière plus courte.

Août 2004

3. Conclusion

Ce scénario de politique renforcée illustre les effets d'un taux d'emploi accru au sein des catégories plus âgées de la population active. A l'horizon 2030, le taux d'emploi des 55-64 ans augmente de façon substantielle mais crée un effet de substitution de 35.000 emplois pour les autres tranches de la population active.

D'autre part, même avec la variante, les objectifs de Lisbonne ne seraient pas atteints avant 2017 pour le taux d'emploi des âgés et 2026 pour le taux d'emploi global.
Enfin, l'impact sur le budget de la sécurité sociale reviendrait à une diminution de 0.9% du PIB par rapport au scénario de base pour s'établir à 2.5% de PIB.

Rappelons cependant qu'il faut interpréter ces résultats avec prudence étant donné le caractère purement technique de l'exercice. En effet, une diminution du système de prépensions à partir de 2009 et la réforme du statut de chômeur âgé créatrice d'emploi sont deux modalités difficilement imaginables dans la réalité.

Conclusion

Au sein des pays de l'Union, la Belgique est caractérisée par un taux d'emploi faible et un âge moyen de sortie du travail peu élevé notamment en raison des départs anticipés mais aussi en raison d'un chômage important des travailleurs âgés de 50 à 64 ans. Le faible taux d'emploi concerne en particulier les jeunes peu et moyennement qualifiés étant donné la poursuite de leur scolarité. D'autre part, on note une baisse importante du taux d'emploi des hommes de 50 à 64 ans hautement qualifiés.

Pour faire face au défi du vieillissement une série de mesures a été prise pour atteindre les objectifs de Stockholm (relèvement du taux d'emploi) et de Barcelone (augmentation de l'âge effectif de la retraite) d'ici 2010 selon trois axes : l'aménagement des conditions de travail, les incitations financières à la poursuite de l'activité et les programmes de formation destinés à maintenir l'employabilité des travailleurs.
Beaucoup de mesures ont concerné les deux premiers axes et rencontrent un succès important notamment dans la réduction partielle du temps de travail. Par contre, il manque à ce jour des mesures favorisant la formation du travailleur âgé.
Outre cela, il faut souligner la restriction importante d'accès au statut du chômeur âgé et à la prépension.
Malgré sa situation de bas de classement, la Belgique montre une évolution du taux d'emploi et de l'âge moyen de sortie du marché du travail plus rapide que la moyenne européenne.

Comme on a pu le voir, peu d'études simulent les effets du maintien des travailleurs âgés dans la vie active. Selon les deux études sur lesquelles nous nous sommes basés, il semblerait que ces stimulations au maintien de l'activité des âgés n'influent pas sur les opportunités d'emplois des jeunes à long terme. Les études empiriques montrent peu d'effet de substitution consécutives à l'inactivité anticipée des travailleurs âgés et font apparaître au contraire une diminution possible de l'offre de main d'œuvre. Les départs anticipés n'offriraient pas d'opportunités équivalentes au sein des autres classes d'âge. Cependant, le modèle de Sneessens attire l'attention sur le fait que la préretraite augmente la probabilité individuelle de garder son emploi ou d'en trouver un. Les mesures destinées à favoriser l'emploi des âgés ne se feraient donc pas au détriment des plus jeunes.

La simulation de taux d'emploi accru du Bureau Fédéral du Plan quant à elle illustre les effets positifs d'une activité plus importante des travailleurs âgés sur le budget de la sécurité sociale et sur le taux d'emploi des âgés malgré un effet de substitution au sein des classes plus jeunes. Notons que même suivant les hypothèses fortes du modèle, les objectifs de Lisbonne et de Barcelone ne seraient pas atteints avant 2017 pour le taux d'emploi des travailleurs âgés. L'âge moyen de sortie du travail n'attendrait 61 ans qu'en 2030, sa valeur actuelle moyenne dans l'Union.

Pour approcher ce problème plus en profondeur et analyser les effets des mesures en faveur du vieillissement actif sur le marché du travail, il est nécessaire de mener des

études plus approfondies utilisant les bases de données fédérales, d'enquête ou de sources administratives

Bibliographie

Articles

- Burniaux J.-M., Duval R., Jaumotte F., *Coping with ageing : a dynamic approach to quantify the impact of alternative policy options on future labour supply in OECD countries*, 2003.
- Conde-Ruiz J. I. & Galasso V., *"Early Retirement,"* CEPR Discussion Papers 2589, C.E.P.R. Discussion Papers,2000.
- I. Van de Cloot, *Coût du vieillissement en Belgique*, ING, Focus on the Belgian Economy, 1er avril 2004.
- Jepsen M., Foden D., Hutsebaut M., *Active strategies for older workers*, European Trade Union Institute, Brussels, 2002.
- Jousten A., *Départ à la retraite. Une perspective internationale*, CREPP, 2002.
- Sneessens H., Shadman F. and Pierrard O., *Effet des préretraites sur l'emploi* dans *Départs à la retraite et sécurité sociale*, CIFoP, Charleroi, 2002.

OCDE

- *Préserver la prospérité dans une société vieillissante*, OCDE, Paris, 1998.
- *Perspectives de l'emploi de l'OCDE, vers des emplois plus nombreux et meilleurs*, 2003.
- Reday-Mulvey Geneviève, *Aménager le temps de travail en fin de carrière : une solution pour rallonger la vie professionnelle*, 4è conférence internationale de recherche en sécurité sociale, mai 2003, Anvers.
- Reday-Mulvey Geneviève, *Encourager une vie professionnelle prolongée – Nouvelle politiques et bonnes pratiques en Europe*, Fondation Avenir Suisse, juin 2002.

Commission européenne

- *Accroître l'emploi des travailleurs âgés et différer la sortie du marché du travail*, Communication de la Commission au Conseil, au Parlement Européen, au Comité économique et social européen et au comité des régions, 3/3/04.
- *L'emploi, l'emploi, l'emploi, Créer plus d'emplois en Europe*, rapport de la Task-force pour l'emploi, novembre 2003.

Eurostat

- Enquête communautaire sur les forces de travail

Août 2004

Conseil Supérieur de l'Emploi et Ministère de l'Emploi et du Travail

- Inventaire des mesures en faveur de l'emploi, juin 2003.
- Rapport 2000, 2002 et 2004.
- *La politique fédérale de l'emplo i*, Rapport d'évaluation 1999, Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail.

ONEM

- Rapport annuel 1998 à 2003.
- Annuaire statistique 1998 à 2003.

Conseil Supérieur des Finances

- Comité d'Etude sur le Vieillissement, Rapports annuels, 2002, 2003 et 2004.

ANNEXE / BIJLAGE II.A.1.2.2.

Tableau 2 : taux d'emploi total des travailleurs âgés (55-64 ans), comparaison Union Européenne (1998-2003)[1]

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Belgique	**22.1**	**22.9**	**24.6**	**26.3**	**25.1**	**26.6**	**28.1**
UE (25 pays)	35.7	35.8	36.2	36.6	37.4	38.7	40.2
UE (15 pays)	36.4	36.6	37.1	37.8	38.8	40.1	41.7
Danemark	51.7	52	54.5	55.7	58	57.9	60.2
Allemagne	38.1	37.7	37.8	37.6	37.9	38.7	39.3
Grèce	41	39	39.1	38.6	38	39.7	42.3
Espagne	34.1	35.1	35	37	39.2	39.7	40.8
France	29	28.3	28.8	29.9	31.9	34.7	36.8
Irlande	40.4	41.7	43.7	45.2	46.5	47.1	49
Italie	27.9	27.7	27.6	27.7	28	28.9	30.3
Luxembourg	23.9	25.1	26.4	26.7	25.6	29.5	38.4
Pays-Bas	32	33.9	36.4	38.2	39.6	42.3	44.8
Autriche	28.3	28.4	29.7	28.8	28.9	29.7	30.4
Portugal	48.2	50	50.3	50.7	50.1	50.9	51.1
Finlande	35.6	36.2	39	41.6	45.7	47.8	49.6
Suède	62.6	63	63.9	64.9	66.7	68	68.6
Royaume-Uni	48.3	49	49.6	50.8	52.3	53.5	55.5
Norvège	63.4	64.5	64.5	65.4	65.9	66.2	66.9

[1] Le taux d'emploi total des travailleurs âgés est obtenu en divisant le nombre de personnes âgées de 55 à 64 ans par la population totale de la population du même âge.

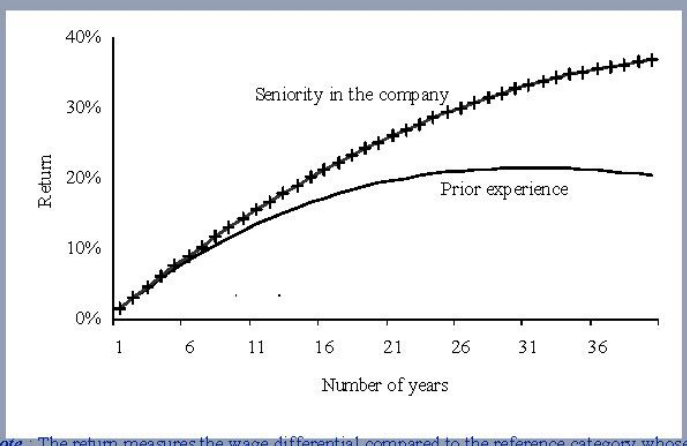
Source : Eurostat, Enquête sur les forces de travail

DULBEA

6

ANNEXE / BIJLAGE II.A.1.2.3.

Figure 1 : Return of Experience and Seniority



Note : The return measures the wage differential compared to the reference category whose gross hourly wage is 251 BEF

DULBEA

16

ANNEXE / BIJLAGE II.A.1.4.1.

Âge moyen de départ

	Hommes		Femmes	
	1970	1995	1970	1995
Belgique	62,6	57,6	59,1	54,1
France	63,5	59,2	64,0	58,3
Allemagne	65,3	60,5	62,2	58,4
Irlande	67,5	63,4	69,8	60,1
Pays-Bas	63,8	58,8	62,9	55,3
Espagne	65,2	61,4	64,7	58,9
Suède	65,3	63,3	62,5	62,1
Royaume-Uni	65,4	62,7	62,4	59,7

ANNEXE / BIJLAGE II.A.1.4.2.

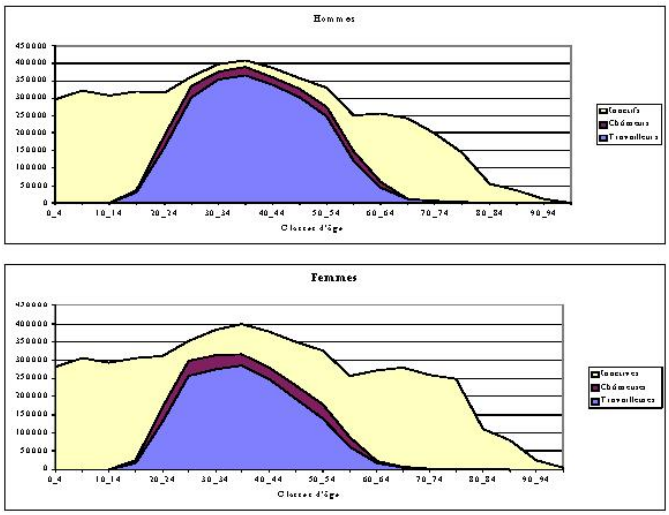
Longueur de la retraite
(espérance de vie – âge de départ)

	Hommes		Femmes	
	1970	1995	1970	1995
Belgique	5,2	15,8	15,1	26,1
France	4,9	14,7	11,9	23,5
Allemagne	1,9	12,8	11,4	21,3
Irlande	1,3	9,5	3,7	18,3
Pays-Bas	7,0	15,8	13,6	25,1
Espagne	4,0	12,9	10,1	22,6
Suède	6,9	12,0	14,4	19,6
Royaume-Uni	3,3	11,3	12,6	19,5

Source : Blondal et Scarpetta, OECD.

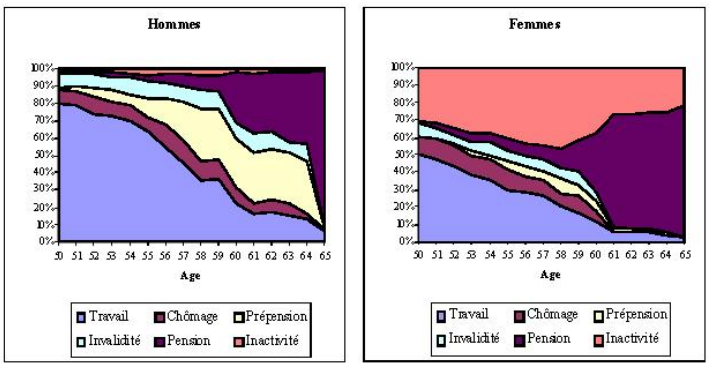
ANNEXE / BIJLAGE II.A.1.4.3.

Structure d'activité de la population belge (1999)



ANNEXE / BIJLAGE II.A.1.4.4.

Catégories socioprofessionnelles dans la population belge âgée de 50 à 65 ans



Source: Enquête sur les Forces de Travail (INS, 1999) et calculs propres.

ANNEXE / BIJLAGE II.A.1.4.5.

Journées travaillées et assimilées (2001)

	Nombre	Journées	Travaillées (%)	Assimilées (%)
		HOMMES		
60-65 ans	155 628	43 209 437	11,7	88,3
55-59 ans	152 087	46 288 176	37,2	62,8
50-54 ans	202 018	60 553 348	63,5	36,5
45-49 ans	219 480	64 197 347	73,3	26,7
Total	729 213	214 248 308	50,3	49,7
		FEMMES		
55-59 ans	97 427	28 495 318	27,0	73,0
50-54 ans	130 663	37 664 310	47,5	52,5
45-49 ans	170 890	46 803 770	61,9	38,1
Total	398 980	112 963 398	48,3	51,7

Source : CEMIRE.

ANNEXE / BIJLAGE II.A.1.4.6.

Coût des retraites anticipées dans quelques pays (en % du PIB)

	1980	1990	1998
Allemagne	7,7	9,5	10,9
Belgique	—	15,2	13,5
France	6,2	11,3	10,5
Royaume-Uni	—	7,5	7,6
États-Unis	5,8	5,4	4,7

Source : Herbeston et Orszag (2001).

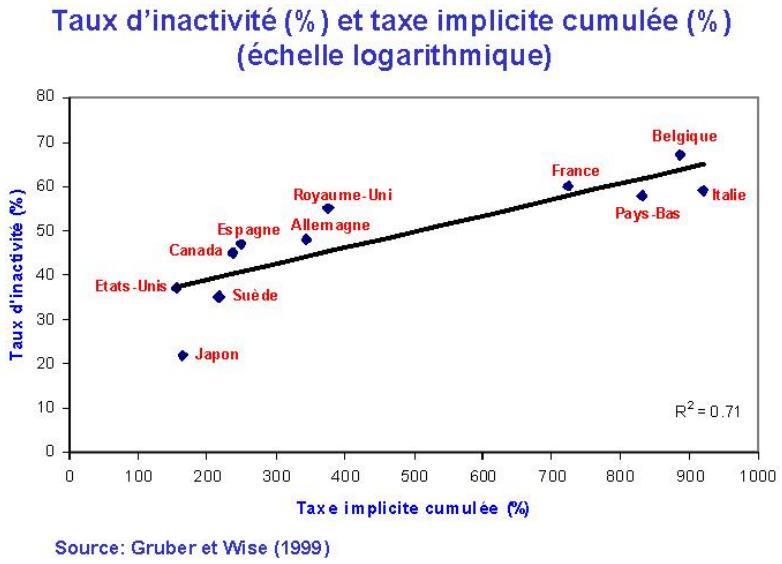
ANNEXE / BIJLAGE II.A.1.4.7.

Conditions de vie des pré-retraités

Diplôme	50 à 59		60 à 69
	Actifs	Pré-retraités	Inactifs
	Taux de pauvreté absolu (seuil = 50 %)		
Primaire + second. inf.	7,8 %	20,7 %	10,3 %
Secondaire supérieur	1,7 %	9,3 %	4,3 %
Supérieur	0,0 %	5,0 %	0,0 %
	Taux de pauvreté relatif (seuil = 60 %)		
Primaire + second. inf.	12,2 %	33,6 %	20,1 %
Secondaire supérieur	3,5 %	14,7 %	5,8 %
Supérieur	2,5 %	13,3 %	0,0 %

Source : Bonsang, Delhausse et Perelman (2002).

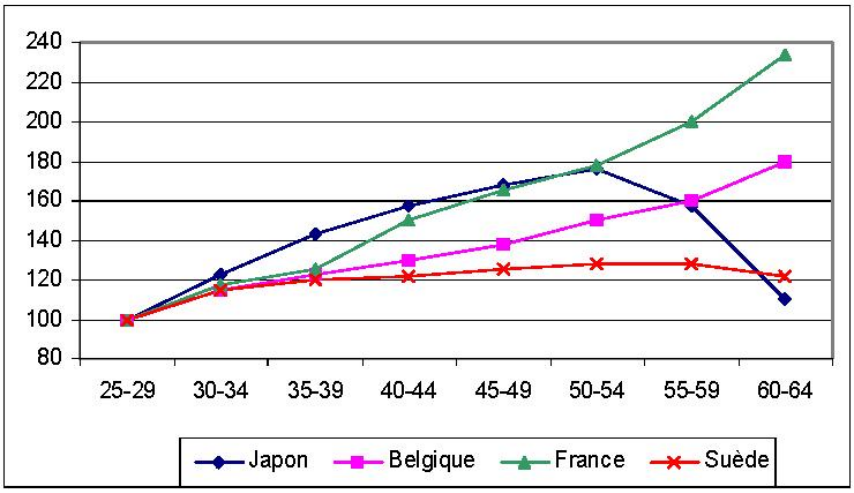
ANNEXE / BIJLAGE II.A.1.4.8.



Source: Gruber et Wise (1999)

ANNEXE / BIJLAGE II.A.1.4.9.

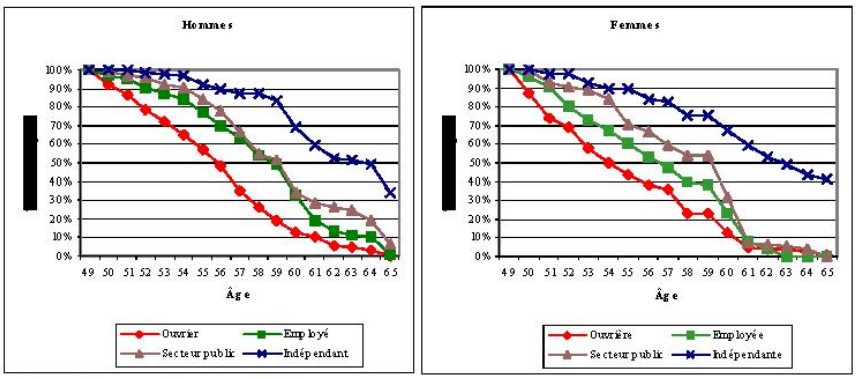
Profil des salaires masculins en fonction de l'âge
(salaires des 25-29 ans = 100)



Source: Vieillir au travail. Comment promouvoir l'emploi des plus de 50 ans en Belgique?, OCDE 2002

ANNEXE / BIJLAGE II.A.1.4.10.

Probabilités estimées de rester en activité
jusqu'à un âge donné



Source: Bonsang et Perelman (2004)

ANNEXE / BIJLAGE II.A.1.4.11.

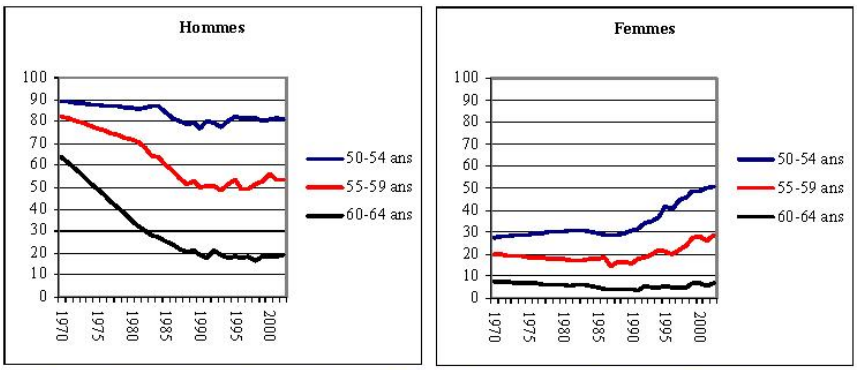
Âge de la retraite attendu et souhaité

France			Belgique		
Classe d'âge	Âge souhaité	Âge attendu	Classe d'âge	Âge souhaité	Âge attendu
18-34	54,3	62,2	< 25	55	60
50-64	56,4	60,3	> 50	59	60

Sources : Assous (2001), De Vits (2002).

ANNEXE / BIJLAGE II.A.1.4.12.

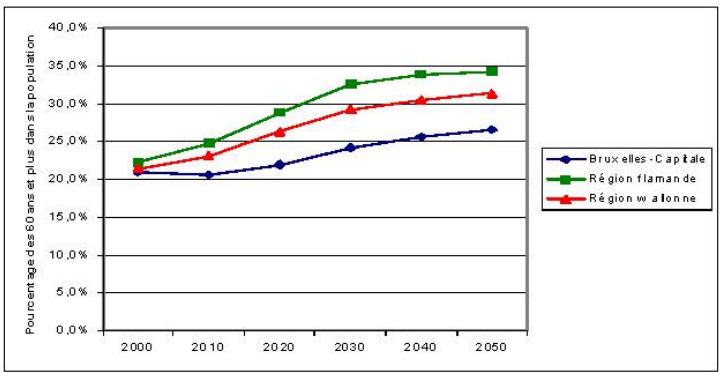
Evolution des taux d'activité en Belgique (1970 à 2002)



Source: INS, Enquête sur les Forces de Travail (1983-2003) et Recensement de Population (1970, 1981)

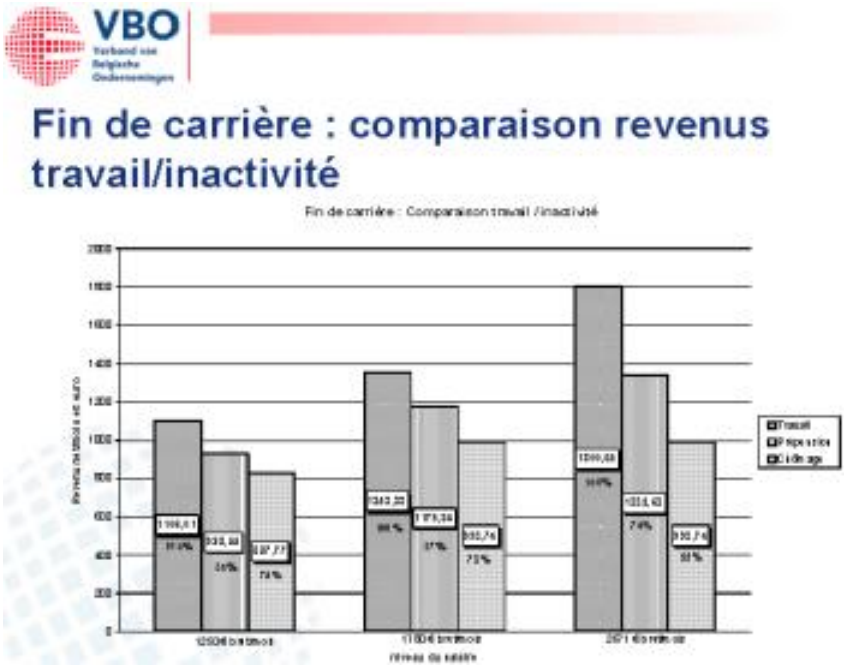
ANNEXE / BIJLAGE II.A.1.4.13.

Perspective de la part des 60 ans et plus dans la population par région

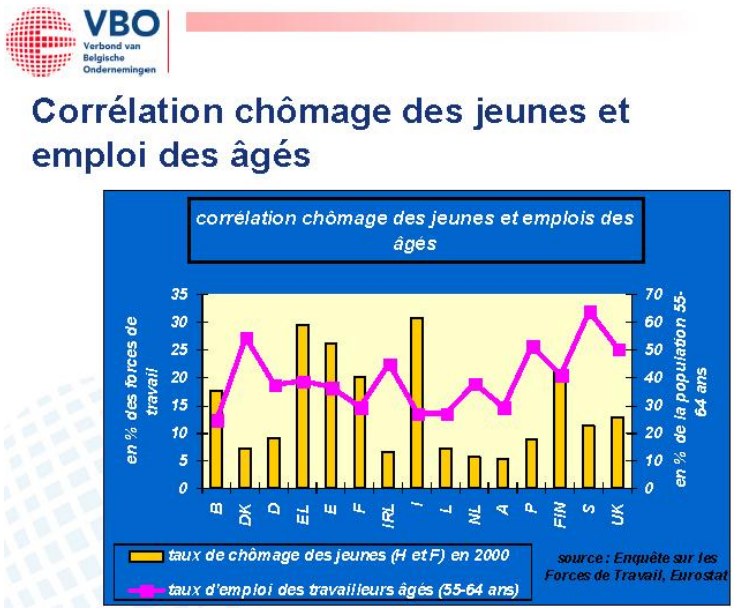


Source: INS, Statistiques démographiques.

ANNEXE / BIJLAGE II.A.2.1.1.



ANNEXE / BIJLAGE II.A.2.1.2.



ANNEXE / BIJLAGE II.A.2.2.1.

CSC - Confédération des Syndicats Chrétiens – Politique de (fin de) carrière – 25 octobre 2004

(Conseil général 29.06.04)

Systèmes de fin de carrière

A. Pension

1. Le débat sur la fin de carrière ne doit **pas** porter sur le **système des pensions** (secteur privé) :

   pas sur (le relèvement de) **l'âge de la pension** (65 ans, en 2009 aussi pour les femmes) :

   - cet âge est déjà plus élevé que dans la plupart des autres pays (européens) :
   - seulement 15% des travailleurs passent directement du travail à la retraite ; 85% quittent le travail via l'invalidité, le chômage ou la prépension
   - la retraite anticipée (à partir de 60 ans) est également rendue plus difficilement accessible : seulement possible que si on compte au moins 35 ans de carrière

   pas sur le (l'abaissement du) **montant de la pension** :

   - ce montant n'est du reste pas élevé : 60% (75% ménage) du salaire moyen sur l'ensemble de la carrière, et 60% complets seulement après 45 ans
   - ce montant recule en termes relatifs : la pension moyenne 33,3 % du salaire moyen en 1991, 32,1% en 2004, 31,5% en 2015 (calculs Bureau du Plan)
   - ce montant devrait plutôt être augmenté.

2. En effet, la priorité exprimée en paroles pour le premier pilier pensions doit également se traduire par des mesures :

   la pension légale moyenne ne peut continuer à régresser par rapport au salaire moyen, et le montant de la pension ne peut diminuer encore davantage en termes relatifs (en % du dernier salaire) ;

   les périodes assimilées pour le calcul de la pension doivent être maintenues intégralement, sinon les invalides, les chômeurs et les prépensionnés sont par la suite doublement pénalisés : une pension légale moins élevée, pas de pension complémentaire ; ces assimilations doivent encore être étendues aux périodes pleines de crédit-temps socialement utiles ;

   un deuxième pilier doit être développé démocratiquement : des plans de pension sociaux complémentaires pour tous les travailleurs dans un secteur ou une entreprise, et un système supplétif pour les travailleurs occupés dans des secteurs avec une commission paritaire qui ne fonctionne pas.

B. Prépension

3. Les systèmes de prépension existants doivent être maintenus :

le système conventionnel à partir de 60 ans (général : CCT 17), 58 ans (par secteur ou entreprise) ou 55 ans (après 38 ans de carrière) ;

les systèmes particuliers : à partir de 56 ans pour les ouvriers du bâtiment en incapacité de travail ou après 20 ans de travail de nuit et en équipe ;

les systèmes pour entreprise en difficultés ou restructuration, avec une application correcte des critères de restructuration.

Pourquoi leur maintien ?

Ces systèmes resteront nécessaires :

- ce sont les employeurs qui licencient et restructurent et qui veulent à cette occasion se débarrasser en premier lieu des travailleurs âgés ;
- ce sont les employeurs qui élèvent le rythme de travail, accroissent la charge de travail, veulent plus de flexibilité, qui usent les travailleurs ;
- ce sont les employeurs qui ne veulent plus former leurs travailleurs de plus de quarante ans, qui n'investissent plus dans leur personnel âgé ;
- et ce sont les employeurs qui font de l'âge le critère le plus sûr pour ne pas engager.

Apporter des modifications à ces systèmes n'offre pas pour autant la garantie que les employeurs maintiendront plus longtemps au travail les travailleurs âgés : ces travailleurs pourraient être licenciés encore plus facilement et avec un coût moins élevé, ils pourraient également, après de nombreuses années de travail, se retrouver tout simplement au chômage ou dans l'invalidité.

4. Les systèmes de prépension existants peuvent cependant être précisés et égalisés davantage.

Il y a actuellement bon nombre de différences et d'inégalités entre travailleurs selon leur passé professionnel (l'âge auquel ils ont commencé à travailler), entre travailleurs des « bonnes » entreprises (pas de prépension) et ceux des « mauvaises » entreprises (prépension), entre travailleurs des grandes et ceux des petites entreprises, entre chômeurs âgés avec et ceux sans canada dry.

C'est pourquoi, nous demandons :

en plus des systèmes existants : un droit à la prépension pour tous les travailleurs après un certain nombre d'années de carrière : par exemple après 35 années travaillées ou après 40 ans de carrière (y compris un certain nombre de périodes assimilées)

un système spécifique pour les travailleurs en difficultés, par secteur ou entreprise

un même traitement des "canada dry" et des prépensions (à l'exception des systèmes sectoriels existants)

un même traitement fiscal pour les nouveaux prépensionnés et chômeurs mariés depuis 2004

Emploi et taux d'emploi

5. Les propositions visant à accroître le taux d'emploi sont souvent et surtout axées sur les travailleurs âgés

La politique visant à accroître le taux d'emploi doit cependant être centrée **en premier lieu** sur l'augmentation du nombre d'actifs et non sur l'allongement de l'activité professionnelle des travailleurs âgés, c'est-à-dire sur :

les jeunes : un plan d'embauché des jeunes garantissant une expérience professionnelle dans les six mois

les femmes : accompagnement du taux de participation croissant par des services d'assistance familiale (accueil des enfants et personnes âgées, emplois de services à part entière)

les personnes d'origine étrangère : un plan d'actions positives

Ce n'est que lorsque le chômage aura été résorbé dans ces groupes, qu'on pourra parler raisonnablement de mesures en matière de taux d'emploi pour les travailleurs âgés.

6. Le **taux d'emploi** belge doit et peut être sensiblement augmenté par :

une politique de croissance européenne efficace : les objectifs de Lisbonne (mars 2000), c'est non seulement 70% d'actifs pour 2010 mais aussi 3% de croissance par an

une évolution des coûts salariaux et de l'emploi en phase avec les évolutions européennes, sur la base du rapport technique du CCE, avec possibilité de libres négociations sur les salaires et l'emploi

un financement de la sécurité sociale plus favorable à l'emploi : instauration d'une cotisation sociale généralisée (CSG) en remplacement des cotisations sur le travail, et affectation de cette diminution du coût du travail à l'emploi à travers des accords entre employeurs et syndicats

un renforcement qualitatif de l'économie :
- une politique industrielle mise au point aux niveaux européen, fédéral et surtout régional
- plus d'efforts dans le domaine et surtout un étalement plus large (dans plus d'entreprises) de la recherche et développement
- une meilleure formation (cf. accords conférence sur l'emploi) par le biais d'un droit de formation interprofessionnel et de plans de formation sectoriels et d'entreprise

le développement du secteur non marchand, notamment par une extension du système du Maribel social

une politique continue de redistribution du travail :
- amélioration du système de crédit-temps
- réduction du temps de travail à partir d'un âge déterminé

Politique de carrière

Les travailleurs âgés ne doivent pas seulement vouloir et savoir travailler plus longtemps, il faut aussi que les employeurs leur permettent de travailler plus longtemps

7. Une politique de fin de carrière doit pour cette raison être en fait une **politique de carrière,** une politique pour améliorer les conditions et le milieu de travail pour tous les travailleurs, dès le départ et plus particulièrement à partir de 40 ans :

   formation pendant les heures de travail : efforts pour les plus de 40 ans, à prévoir dans le cadre des accords de la conférence sur l'emploi

   bilan de compétence : un droit (pas une obligation) à partir de 40 ans ou après 20 ans de carrière, avec apport externe et mutualisation du coût

   droit d'outplacement pour les plus de 45 ans : adaptation des nouvelles dispositions (CCT 82)

   CCT 46 : passage travail de nuit au travail de jour, avec maintien maximal du revenu par une aide du fonds de l'expérience professionnelle

   conseil aux entreprises sur l'amélioration du milieu de travail (cf. Suède), avec l'aide du fonds de l'expérience professionnelle

   temps de travail :
   - Réduction collective du temps de travail selon l'âge et avec maintien du salaire (cf. non marchand)
   - Réduction individuelle du temps de travail par un crédit-temps amélioré pour les plus de 50 ans : plus d'ayants droit, règlement passage à la prépension

8. Des incitants peuvent être prévus pour les travailleurs âgés qui veulent retravailler :

   maintien de leur complément pour les prépensionnés qui vont retravailler (chez un autre employeur)

   bonus pension si on travaille plus longtemps

Nous sommes cependant opposés à un système de bonus-malus en fonction de l'âge (par exemple plus de pension par année travaillée à partir de 60 ans, moins de pension par année non travaillée avant 60). En effet, un tel système ne tient pas compte de la durée de la carrière et pénaliserait les travailleurs qui ont commencé à travailler jeunes ou qui sont victimes d'une restructuration.

ANNEXE / BIJLAGE II.A.3.1.1.

The Social Protection Committee

Promoting Longer Working Lives Through Better Social Protection Systems

Report by the Social Protection Committee

1. Introduction 2
2. Inactivity of people aged 55-64 3
3. Early retirement options in statutory pension schemes 5
3.1. Gradual retirement and part-time working before the standard retirement age 9
3.2. Early retirement for certain professions and types of work 12
3.3. Early retirement for women 14
4. Special rules for older unemployed workers 15
5. Invalidity benefits 18
6. Survivors' benefits 24
7. The role of private pension schemes 25
8. Means tested minimum income guarantees for the elderly 27
9. Options for deferred retirement 30
10. Active employment measures targeted at older workers 35
11. Modernising social protection systems to promote longer working lives: A proposal for further work 37
Appendix: A Checklist for national workshops 39

Contact Address: The Social Protection Committee, c/o Directorate E2 DG EMPL (J27 1/201),
European Commission, B-1049, Brussels - Belgium
Telephone: +32.2.296 58 93 Fax: +32.2.299.05.09, Email: ingrid.kreksch@cec.eu.int

1. INTRODUCTION

In response to the Joint Report on Adequate and Sustainable Pensions the European Council, at its Spring 2003 meeting, invited the Council and the Commission to maintain the momentum for cooperation in the area of pensions by delivering special studies focusing on common challenges for pension systems. The Social Protection Committee (SPC) proposed several topics for such special studies, one of which is the focus of the present report, and these proposals were endorsed by the Council in June 2003.

Examining how social protection systems can be improved so as to encourage longer working lives is of crucial importance. In a context of demographic ageing, the long-term financial sustainability of pension systems and their ability to provide adequate pensions will depend on mobilising the full labour force potential, thereby ensuring the most favourable balance between the active and the retired. Sensitivity analyses carried out by the Ageing Working Group of the Economic Policy Committee in the context of the projections of public pensions expenditure showed that a one-year increase in the effective retirement age could absorb, on average, about 20 % of the expected increase in pension expenditure in 2050.

High employment rates of people aged between 55 and 64 and the average age of withdrawal from the labour market are also among the targets set by the European Council for the EU as a whole for the year 2010. Achieving these targets will require a wide range of measures aimed at maintaining the employability of older workers through life-long learning, adapting working conditions to the needs of older workers and changing attitudes towards longer working lives and, as far as employers are concerned, towards the hiring of older workers. These issues are examined within the framework of the European Employment Strategy.

The purpose of the present paper is to make a specific contribution on the adaptations that are required in many social protection systems to make it worthwhile for older workers to stay on the labour market. In particular, it will be necessary to review measures that may encourage early exit from the labour market - various forms of early retirement (including on the grounds of unemployment and invalidity) - and how social protection systems can promote greater labour market participation of older workers.

Today, it is widely accepted that any trade-off between the employment of younger people and older people, if it exists, would be restricted to the short term or the micro level. International comparisons show that, at the macroeconomic level, restricting the labour supply of older people does not improve the labour market prospects of the young, but it does reduce overall employment and generates a large burden to social protection systems.

The present report provides a useful overview of the various issues that need to be addressed in order to ensure that social protection systems fully support the targets of the Stockholm and Barcelona European Councils with regard to the employment rates of older workers and the effective labour market withdrawal age. It is based on replies by the Member States to a questionnaire elaborated within the Social Protection Committee.

Although the questionnaire was fairly detailed and structured, the replies are not directly comparable from one country to another. They did, nevertheless, illustrate how social protection systems can impact on labour market participation of older workers and allowed the elaboration of a 'checklist' which should allow the Member States and the acceding countries to assess their own social protection systems with regard to their impact on the employment of older workers.

2. INACTIVITY OF PEOPLE AGED 55-64

The target set by the Stockholm European Council for the employment rate of people aged 55-64 years is 50% by the year 2010. The EU has yet a long way to go to reach this target as currently the employment rate is around 40%. This nevertheless represents a noticeable improvement over the previous year.

Table 1: Employment rate of people aged 55-64 years

Country:	Employment rate of people aged 55-64 (%)			Average exit age from the labour force (years)		
	Total *(in brackets: 2001)*	Women	Men	Total	Women	Men
Belgium	26.6 *(25.1)*	17.5	36.0	58.5	58.4	58.6
Denmark	57.9 *(58.0)*	50.4	64.5	61.3	59.8	61.9
Germany	38.6 *(37.7)*	30.1	47.1	60.8	60.3	61.1
Greece	39.7 *(38.0)*	24.4	56.0	:	:	:
Spain	39.7 *(39.2)*	22.0	58.6	61.6	61.5	61.5
France	34.8 *(31.9)*	30.6	39.3	58.9	58.7	58.9
Ireland	48.1 *(46.8)*	30.8	65.1	62.6	62.8	62.0
Italy	28.9 *(28.1)*	17.3	41.3	59.9	59.7	60.2
Luxembourg	28.3 *(24.4)*	18.6	37.9	59.3	:	:
Netherlands	42.3 *(39.6)*	29.9	54.6	62.4	61.6	62.9
Austria	30.0 *(28.6)*	20.9	39.8	59.5	59.3	59.4
Portugal	50.9 *(50.1)*	41.9	61.2	63.2	63.0	62.8
Finland	47.8 *(45.8)*	47.2	48.5	60.4	60.4	60.6
Sweden	68.0 *(66.8)*	65.6	70.4	63.4	63.1	63.4
United Kingdom	53.5 *(52.3)*	44.7	62.6	62.4	61.9	62.7
EU15	40.1 *(38.8)*	30.5	50.1	61.0	60.7	61.1
Source: EUROSTAT, European Labour Force Survey 2002, 2nd quarter						

A second target related to older workers was set by the Barcelona European Council in Spring 2002. It focuses on the average labour market withdrawal age which is to rise by five years by 2010. The average labour market exit age is currently estimated at 61 years[1].

[1] The estimation is based on labour market exit probabilities between age 50 and 70. For an explanation of the methodology see the Joint Report by the Commission and the Council on Adequate and Sustainable Pensions, March 2003, table 6. The methodology can result in spurious variations from one year to the next which makes it difficult to monitor progress over time.

People who are not employed are either unemployed or inactive. Labour Force Survey data show that in the current 15 Member States nearly 57% of people aged 55-64 are inactive, i.e. neither in employment nor unemployed (the status of unemployed implies that the person is available and looking for work). Another 2.6% of the population in this age group is unemployed (the unemployment *rate*, i.e. the number of unemployed as a percentage of the active population is 6.2% for both men and women).

Almost half of the inactive in the age group 55-64 or 26.4% of the total population in that age group say that they are retired. This proportion can be as low as 6.5% of the age group in Sweden. It is particularly high in Belgium (41.5%), Germany (40.4%) and Italy (38.7%). Figures for France, Ireland and Austria are not available.

Women who do not work because of their family or personal responsibilities represent 6.6% of the total population in the 55-64 age group and 12.6% of the women. Another 1.3% of this age group (2.6% of the women) work part-time for family or personal reasons. Thus nearly 8% of the population aged 55-64 reduce their labour force participation for family or personal reasons – and this concerns almost exclusively women.

The proportion of people aged 55-64 who are inactive for family or personal reasons is particularly high in the southern Member States (Greece: 20.9% of women, Spain: 20.8%, Italy: 33.6% and Portugal: 16.8%) and in Luxembourg (59.1% of women). It is lowest in the Nordic countries (between 1.6% of women aged 55-64 in Finland and 3.2% in Denmark). The availability of social services freeing workers and especially women in their 50s and 60s from care duties towards frail elderly relatives or grandchildren may be an important determinant of labour force participation of these women.

The third major reason for inactivity is illness or invalidity. Around 6.5% of people aged 55-64 are inactive for this reason – nearly 2.8 million people. The percentage is lowest in Ireland (1.4%) and Sweden (1.5%) and highest in Finland (19.6%), the UK (15.7), Denmark (14.4%) and the Netherlands (11.4). It is likely that these differences reflect primarily different institutional arrangements rather than differences in the health status of people living in these countries.

Table 2: Reason for inactivity

Reason for inactivity **(% of total population of same sex and age group)**	**Total**	**Women**	**Men**
Illness/invalidity	6.5	5.8	7.2
Family or personal responsibilities	6.6	12.6	NA
Retired	26.4	25.7	27.2
Thinks that no work is available	1.5	2.1	0.9
Other reasons	6.1	10.0	2.1
No reason given	9.5	10.8	8.2
Total inactive	56.8	67.1	46.1
Unemployed (this is not the unemployment *rate*, but the proportion of unemployed in the total population of this age group and sex)	2.6	2.0	3.3

Checklist:

1. What is the level of employment and labour market participation of men and women aged 55-64?

2. What are the main reasons for not being in employment (e.g. early retirement, invalidity, unemployment, family obligations and lack of care services, perceived or actual lack of labour market opportunities)?

3. EARLY RETIREMENT OPTIONS IN STATUTORY PENSION SCHEMES

In most statutory pension schemes there are early retirement options. The main exceptions are countries with flat rate basic pensions (DK, NL, IRL, UK) where early retirement may nevertheless be possible thanks to private schemes (see section 7, below). It should also be noted that in a number of countries other social security schemes (notably for unemployment and invalidity) represent the most important early labour market exit pathway.

Early retirement is frequently offered as a reward for particularly long contribution careers. It thus mainly benefits manual workers who started working early in life. This may be desirable from the point of view of social justice (especially if manual workers also tend to have a shorter life expectancy). France, in the 2003 pension reform, increased the number of contribution years required for a full pension, but also introduced the option of retiring before reaching the age of 60 for people who started their careers between age 14 and 17 and who completed a full contribution career before age 60 (previously, there was no early retirement option under the old-age pension scheme).

Where actuarial reductions are applied to early retirement they range between 3.6% and 8% of the pension entitlement for each year of anticipated retirement.

Genuine flexibility regarding the age of retirement remains exceptional (see also section 9 on flexibility after the standard retirement age). Sweden allows full or partial retirement from the age of 61; Italy, under the new contribution defined scheme, allows retirement between 57 and 65 subject to the condition that the pension entitlement exceeds the social assistance amount by 20%; Portugal allows flexible retirement from the age of 55, but maintains 65 as the standard retirement age. Finland has de facto flexibility from age 60, but maintains 65 as the standard retirement age.

Checklist:

1. Does the retirement system allow easy retirement below the age of 65 at favourable financial conditions, thus offering poor incentives to stay in the labour market until 65?

2. Are these financially advantageous early exit possibilities well targeted to people with long contribution careers and/or shorter remaining life expectancy?

3. Does the pension system offer sufficient freedom of choice and fair financial conditions for individuals regarding the moment of retirement?

4. Are minimum pension guarantees implemented in a way that ensures adequacy without encouraging labour market exit as soon as people become eligible for the guaranteed minimum pension?

Table 3: General early retirement options

	Standard Retirement Age	**Early Retirement**	**Financial conditions/ actuarial Adjustment**	**Number of Beneficiaries**
B	Men: 65 Women: 63 (65 in 2009)	1. From 60 (subject to 34 years of employment to be raised to 35 by 2005)	For the self-employed: pension reduced by 5% for each year of early retirement, except after full career (45 years for men, 43 for women)	
		2. Since 2001, a time credit scheme allows workers aged 50 or more to reduce their careers by one fifth or one half.	Allowance paid by employment office. These periods are pensionable.	
DK	Public old-age pension scheme: 65	No early pension under the public old-age pension scheme.		
	Supplementary pension (ATP): 67	From age 65	Actuarial reduction.	
D	65 years (Severely disabled: 63 years)	1. Until 2011 early retirement possible two years before standard retirement age, subject to 35 insured years.	Actuarial reduction of 0.3% per month up to a maximum of 7.2%.	
		2. From 2012 onwards, early retirement age to be lowered to age 62 (by 2022); severely disabled: 60.	Actuarial reduction of 0.3% per month up to a maximum of 10.8%.	

	Standard Retirement Age	Early Retirement	Financial conditions/ actuarial Adjustment	Number of Beneficiaries
GR[1]	65 years	People with contribution record of 11 100 days (37 years) can retire without age limit. Subject to certain conditions: people with a contribution record of 10 500 days can retire at 58 (raised to 60 for people insured after 1.1.1983); people with a contribution record of 10 000 days can retire at 62 (men) or 57 (women).	No actuarial reduction.	
		People with 4 500 days and insured before 31.12.1992 can claim a reduced pension at 60 (men) or 55 (women); if insured since 1.1.1993, reduced pension can be claimed at 60 (both men and women).	Reduced pensions.	
E	65 years	For persons insured before 1.1.1967: from 60	Voluntary early retirement: reduction of pension by 8% for each year below 65. Involuntary (due to unemployment): variable reduction depending on length of contribution career: between 7.5% per year for people with 31-34 contribution years and 6% per year for people with 40 or more contribution years.	
		For people insured after 1.1.1967: from 61 if unemployed and with 30 or more years of contribution	Variable reduction depending on length of contribution career: between 8% per year for people with 30 contribution years and 6% per year for people with 40 or more contribution years.	
		Workers aged 64 if they fulfil the conditions for receiving a pension and if they are replaced by another worker.	No reduction.	
F	60 years (40 insurance years required for a full pension; 41 years from 2012 onwards)	The 2003 reform allows early retirement between 56 and 59 years for people who entered the labour market at a young age (between 14 and 17) and who worked for 40 to 42 years without any interruptions for reasons other than illness, maternity and military service.		
IRL	Retirement pension: 65 years Old-age contributory pension: 66 years	No early state pension, but private schemes often provide for early retirement at a reduced pension.		

	Standard Retirement Age	Early Retirement	Financial conditions/ actuarial Adjustment	Number of Beneficiaries
I	Old earnings-related system: Men: 65 years Women: 60 years in all statutory schemes	a) from age 57 with 35 years of contributions for private and public sector employees (under transitional arrange–ments, conditions are more favourable for workers who have begun to work at a young age); from age 58 with 35 years of contributions for self-employed. persons. b) after 38 years of contributions (to be raised to 40 by 2008);		about 2.700.000 people are retired below the age required for a normal old age pension
	New defined-contribution system: equally flexible for men and women	Retirement between 57 and 65, subject to five years of effective contributions and provided that the entitlement exceeds 1.2 times the minimum old age social assistance amount.	Amount depends on correction factors based on age.	
L	65 years (insurance period of at least 10 years)	- Early old age pension from age 57 with 480 months of insurance not counting assimilated periods. - Early old age pension from age 60 after 480 months of insurance including assimilated periods. - Certain categories of employees are eligible for early retirement from age 57 under certain conditions (retirement not earlier than three years before the month during which the employee becomes eligible for either an old age pension or an early old age pension from the age of 60).	No actuarial adjustment.	- Early old age pension at age 57: 1.68% of total labour force. - Early old age pension at age 60: 1.55% of total labour force. - early retirement for certain categories of workers: 0.41% of total labour force.
NL	65 years	No early state pension, but private schemes may allow early retirement.		
A	Men: 65 years Women: 60 years (65 by 2033)	To be phased out as from 1.7.2004: After 450 months of insurance or assimilated periods or 420 months of insurance: 61½ (men) or 56 ½ (women).	For every year before the standard age, reduction by 4,2%. Maximum reduction: 15%.	121 000 (Dec. 2002)
P	65 years	55 years after 30 years of contributions.	For every year before the standard age, reduction by 4.5%. However the number of years considered is reduced by one for every group of 3 years worked beyond 30 contribution years.	25 726 (Dec. 2002)

	Standard Retirement Age	Early Retirement	Financial conditions/ actuarial Adjustment	Number of Beneficiaries
FIN	65 years (63-68 as from 2005; 65 to remain the standard pension age for the national pension)	60 years (62 as from 2005)	For every month before the standard age, reduction by 0.4%. From 2005, people aged 62-63 will have their pension reduced by 0.6% for every month of early retirement.	15 000 (Dec. 2002)
S	Flexible from age 61 (guaranteed pension available from age 65)		Benefits calculated in an actuarially neutral way.	
UK	Earliest state pension age: Men: 65 Women: 60 (65 by 2020)	No early state pension, but tax privileged early retirement benefits may be available from private schemes.		

3.1. Gradual retirement and part-time working before the standard retirement age

Most pension systems now foresee the possibility of reducing working time before reaching the standard retirement age. If this is an alternative to full early retirement, the impact on labour supply would be positive; if, on the other hand, people opting for partial early retirement would, in the absence of such a possibility, be working full time, the impact on labour supply would be negative, in which case the partial withdrawal from the labour market should be clearly justified on social policy grounds.

In some countries, partial early retirement is clearly seen as an instrument of labour market policy. In Belgium, Spain, Italy, Luxembourg and Austria, the possibility to reduce one's working time before the standard retirement age may be subject to the condition that a replacement worker must be hired. The counterpart of this hiring condition is that early partial retirement is to some extent subsidised by the public budget to avoid to big a drop in the income of the gradual retiree and to guarantee the accrual of pension entitlements as if the worker remained in full time employment.

In other countries, partial early retirement is becoming a normal feature of a more flexible pension system with a view to responding better to individual preferences. Sweden stands out as an example: from the age of 61, workers can claim a full or a partial pension at ¼, ½ or ¾ of the full pension and complement the pension with earned income. The pension amount is calculated in an actuarially neutral way, taking into account the unisex average life expectancy at the age of retirement, and there is no public subsidy to this form of early partial retirement.

An obstacle to the reduction of working time before full retirement may be the fact that pension benefits are still strongly determined by earnings during the final years of the career. This may be due to a benefit formula that considers only earnings of the final years of the career, but it may also be the result of limited up-rating of past earnings. If earnings during the early phases of the career are only up-rated in line with inflation rather than wages then more weight is given to earnings at the end of the career and this

would discourage flexible retirement. Full early retirement may become more attractive than remaining on the labour market at reduced working hours.[2]

Checklist:

1. Does the retirement system allow an easy reduction of working time before the standard retirement age? Are financial conditions such that they create incentives for a reduction of total labour supply?

2. Is public financial support for early partial retirement from the labour market well targeted to people for whom the most likely alternative would be a complete withdrawal from the labour market?

3. Is there sufficient freedom of choice for individuals regarding working time towards the end of the career?

4. Does gradual retirement and hence the reduction of earnings towards the end of the career have adverse effects on pension entitlements?

Table 4: Gradual retirement and part-time working before the standard retirement age

	Gradual/Progressive Retirement Options	Financial Conditions
B	1. Progressive retirement: Early retirement pensions for redundant workers can be taken part-time from age 55 and after 25 years of service. Replacement workers have to be hired. This option is not widely used.	Part-time earnings, unemployment compensation and an additional indemnity from the employer.
	2. Working time credits: allows a reduction of working time to 4/5	Thanks to an allowance paid by the employment office, net earnings are almost as high as for full-time work.
	3. Public sector: From age 55, employees can take part-time retirement.	Part-time earnings plus allowance paid by the employer.
DK	Public partial retirement pensions are payable to wage earners and self-employed people between the ages of 60 and 65 who reduce their working hours.	Part-time earnings plus partial retirement pension without reduction of the flat-rate old age pension from the age of 65.
D	1. A person who would be entitled to an old-age pension can claim a partial pension (1/3, ½ or 2/3) while working part-time.	Actuarial reductions for early pension receipt only apply to the partial pension.
	2. Early pensions for the unemployed allow part-time working since 1997. Age from which a pension can be received without actuarial reduction raised from 60 to 65.	
	3. Law on part-time employment for older workers allows working time to be halved in agreement with the employer.	Employer bears the cost by paying a wage supplement and pension contributions.

[2] If full early retirement is not possible, then such a calculation method may act as an incentive to stay longer in full time employment.

	Gradual/Progressive Retirement Options	Financial Conditions
E	Workers aged 60-64 who would be eligible for a pension at 65 can, in agreement with their employer, reduced their working time by between 25 and 85%. The employer must hire another worker to replace the working time no longer served by the older worker.	Part-time earnings plus partial pension without actuarial reduction.
F	The 2003 pension reform abolished progressive early retirement and focused public support on two other measures which either take account of hard working conditions or accompany company restructuring plans.	
IRL	In general there are no facilities available for gradual retirement and part-time working before normal retirement age. However, because the new Personal Retirement Savings Accounts are not linked to a particular employment they may help workers to avail of options which may become available to reduce their attachment to the workforce.	
I	Part-time working is possible in the framework of 'solidarity contracts' in the event of restructuring. Early retirement pensions can be combined with earned income subject to limits that are based on the reduction of working time.	Part-time earnings plus partial pension without actuarial reduction. Pension after full retirement will be calculated as if the worker had been employed full-time.
L	Progressive early retirement benefits can be granted to employees aged 57 and over under the same conditions as the (full) early retirement benefits if the beneficiary accepts the transformation of the full-time into a part-time job.	Part-time earnings plus early retirement benefit without actuarial reduction.
NL	Some private schemes allow part-time working combined with a partial pension during the last ten years before the regular retirement age.	Part-time earnings plus partial pension. Pension rights accrue during that period as for full-time work.
A	Employers who offer reduced hours to older workers and grant a pay compensation can claim an allowance for older part-time workers during a maximum period of 5 years for people who will reach the minimum age for an old-age pension within no more than 5 years. The allowance covers 50% of the additional costs (income compensation and social insurance contributions based on the assumption of full-time work). The full cost can be covered if a previously unemployed person is employed.	
P	Proposals for allowing part-time employment in combination with a partial pension are currently being discussed.	
FIN	Full-time employees can switch to part-time working from age 58 with the agreement of the employer.	Part-time earnings plus partial pension. Favourable conditions for the accrual of pension rights (to be tightened from 2005).
S	Pensions can be drawn from the age of 61 in full or as partial pensions (¼, ½ or ¾).	Actuarial neutrality.
UK	No options for gradual retirement under the state scheme, but proposals to allow part time working combined with partial pension are being taken forward. At present, tax rules prevent people from drawing an occupational pension from an employer and continuing to work for the same employer. Changes to tax legislation will be introduced to allow people to work part time and draw a pension from the same employer.	

3.2. Early retirement for certain professions and types of work

In most countries certain categories of workers have special, lower retirement ages. For certain physically demanding professions such as mining, fishing, the police and fire services the retirement age can be as low as 55. However, early retirement for specific categories of workers is not always justified on the grounds of difficult working conditions. Thus, in the UK and Ireland, it is possible for civil servants to retire at 60 (to be raised to 65 in both countries). Such lower retirement ages are often part of the employment conditions and negotiated between management and labour. The Social Partners therefore have an important role to play in adapting such rules to changing circumstances.

The entitlement to early retirement typically depends on the length of employment in a particular profession. In some cases, there are fixed thresholds beyond which the right to early retirement at a given age is acquired. In other cases, the age from which workers can retire is variable and depends on the duration of employment in particularly demanding professions. An interesting approach has been developed within the new defined-contribution scheme in Italy: the remaining life expectancy that is used to convert the accumulated contributions into a pension benefit is reduced by one year for each period of six years of employment in hard working conditions. This allows the worker to choose between retiring early or earning a higher pension.

While there are clearly professions with a negative impact on health or that are too demanding for most older workers, it is questionable whether setting a lower retirement age is the best approach. The priority should be given to improving the working conditions so that health risks are diminished and that it becomes easier to carry out the profession. If this is not possible, a change to a different, less demanding activity at some stage of the career would allow avoiding early retirement. However, from a point of view of social justice special rewards for periods of hazardous work are desirable, particularly if there are increased risks of invalidity and shortened life expectancy. Such rewards can take the form of improved invalidity and old-age pension benefits for these periods of employment rather than early retirement regardless of whether individual workers need it or want it.

Checklist:

1. Which professions/categories of workers benefit from special early retirement provisions?

2. Do these early retirement provisions deal adequately with mobility between jobs with different retirement rules?

3. Are the special early retirement provisions regularly reviewed and are they still justified?

4. Are alternatives (better working conditions, career management, higher accrual rates during periods of unhealthy work) being considered to avoid early retirement?

Table 5: Special early retirement rules for certain professions or types of work

	Category (age of retirement, conditions)
B	Military personnel, public sector employees (early pension from age 60 taken up by most as there is no actuarial reduction; police officers may retire before 60). Some categories of public sector employees are obliged to retire before age 60 (local authorities in financial difficulties can offer retirement at 55; navigating railway staff can retire at 55; staff of universities in financial difficulties can retire at 60) Early retirement for certain demanding professions: Miners (at 55 or 60, depending on whether the worker was involved in deep or open-cast mining, or without age condition depending on length of service for deep mining); sailors (60), navigating civil aviation staff (55 or before depending on length of service). Public sector: no early retirement for demanding work, but sometimes there is a pension increment.
DK	No exceptions under the statutory pension scheme.
D	Police, fire service, judiciary agents (60); miners (at 60 after 25 years of work under ground).
GR	Heavy and unhealthy work: entitlement to a reduced pension at 53 after contribution record of 10 500 days (around 35 years), of which at least 7 500 in heavy and unhealthy occupations. Construction workers (58 for men, 53 for women); miners insured since before 1993 (at 50 or 55); miners insured since after 1993, divers involved in underwater construction, certain electricians working on power grids and in power plants (55); actors, musicians playing stringed and percussion instruments, theatre and film technicians (60 for men, 55 for women); actors of the lyric theatre, choristers, musicians playing wind instruments (50); dancers (48). Local authorities' staff involved in garbage collection, street cleaning and graveyard works (58). Right to early retirement is subject to minimum employment duration in the profession.
E	Reduced retirement age for certain demanding, unhealthy or dangerous jobs with high observed invalidity and mortality risks. Miners, sailors, some navigating airline and railway staff are covered and the reduction in the retirement age depends on the total contribution years in these jobs. Singers, dancers, trapeze artists can retire from age 60; certain bullfighting professionals from 55, others from 60.
F	Early retirement options exist mainly in the public sector, notably for workers in difficult working conditions.
IRL	Civil servants (at 60 with 40 years service), teachers (at 55 with 35 years service), army officers (pension entitlement after 12 years), policemen (at 50 with 30 years of service; mandatory retirement at 57), fire fighters (must retire at 55), prison officers (at 50 after 30 years of service), farmers (between 55 and 70 in case of hand over to younger farmer), certain sports professionals (50), psychiatric nurses, air pilots, brass instrumentalists, fishermen, money broker dealers, singers (55), thanks to private pension provision (Retirement Annuity Contracts). The 2004 Budget law introduced certain changes regarding the retirement age for new entrants to the public service: minimum pension age increased to 65 for most new entrants from 1 April 2004; minimum pension age for certain categories (Gardaí, Prison Officers) to be increased to 55 and 50 (defence forces); minimum pension age increased to 65 for Oireachtas (Parliament) members and office holders elected or appointed on or after 1 April 2004.
I	More favourable rules regarding the retirement age exist for various professions including sports and entertainment professionals, navigating transport staff, sailors, military and police staff. Workers exposed to difficult working conditions (e.g. nightshifts, or work in extreme temperatures) as defined by law can anticipate their seniority pension by up to one year and their old-age pension by up to five years. Workers exposed to asbestos benefit from 1.25 (previously 1.5) contribution records for each period of exposition to asbestos. For those who apply for this benefit form 2004 onwards, this increase in contribution periods will only apply to the calculation of the pension amount and not for seniority. Under the new contribution-based scheme, for each period of six years in hard working conditions, the remaining life expectancy at retirement used for calculating the pension entitlement is reduced by one year.
L	Early retirement for shift workers: applicable to employees aged 57 and over having worked for at least 20 years in variable shift work arrangements or done fixed night shift work (retirement not earlier than three years before the month during which the employee becomes eligible for either an old age pension or an early old age pension from the age of 60).
NL	No statutory arrangements for specific categories of workers, but social partners can set up early

	Category (age of retirement, conditions)
	retirement schemes benefiting from preferential tax treatment (which the government proposes to phase out).
A	Railway workers (from 54 with 36 years of service, to be raised to 58 and 40 years of service), workers exposed to hard working conditions as defined by the Ministry for Social Security (men: 57, women: 52 after 15 years within the last 30; benefit amounts based on invalidity benefits).
P	Local politicians (60, after holding office for 6 years and 20 years of pensionable service or at any age after 30 years of pensionable service); embroideresses in Madeira (60, 15 years of insured employment); underground miners (50, pensionable age reduced by one year for every two years of service combined with higher pension accrual); sailors (55, after 15 years of seafaring); fishermen (55, after a total of 30 years of employment); navigating airline staff (60, after a qualifying period of 15 years); air traffic controllers (55, after 20 years of employment); ballet dancers (45, after a total of 20 years of employment of which 10 in the profession or at 55 after 10 years in the profession).
FIN	Nurses, police officers, train drivers, comprehensive school teachers (55, 58 or 60, available to people who were in the profession in 1989 and remain there until retirement); military personnel (55, higher for senior officers, combined with a higher accrual rate); no special provisions for hard working conditions.
S	No special rules under the public schemes, but certain collective agreements allow early retirement e.g. for pilots and fire fighters. No provisions for hard working conditions.
UK	Public sector employees (60, to be raised to 65, except for certain professions such as armed forces, fire service and police); private pension schemes may offer early retirement options, but preferential tax treatment will only be given for benefits paid from age 55 (instead or 50 today).

3.3. Early retirement for women

Although EU legislation calls for equal treatment of men and women in social security schemes, several Member States (see table 3 for details) and acceding countries still have a lower standard retirement age for women than for men in accordance with a derogation foreseen in Council Directive 79/7/EEC of 19 December 1978 on the progressive implementation of the principle of equal treatment for men and women in matters of social security. Such unequal treatment may allow women to retire more or less at the same moment as their partners who tend to be older on average. It may also allow women to provide child care for their grandchildren or care for elderly relatives. However, such general rules take little account of individual circumstances and may lead to an unnecessarily early withdrawal of women from the labour market.

In some countries, early retirement options are directly linked to motherhood. This is the case in Greece, Italy and Austria. In Greece, mothers can retire from the age of 55 if they are still looking after under-age children; thus early retirement can be regarded as a special parental leave arrangement for older mothers. In the other two countries motherhood seems to be assimilated to very demanding employment periods. In Austria, widowed mothers of at least four children are eligible for an invalidity pension. In Italy, mothers will have the choice between early retirement and a higher pension under the new defined contribution system.

While such arrangements may have been designed with the aim of supporting families it can be asked whether they represent the most effective way of achieving such goals. A greater availability of professional care services would make it easier to reconcile career and family life and would allow more people

to combine the roles ofparents, grandparents and carers for elderly relatives with labour market participation.

Checklist:

1. Are there arrangements that allow women to withdraw early from the labour market and how are they justified?

2. Are these arrangements still appropriate and are they the most effective way of achieving the objectives?

Table 6: Early retirement options for mothers (pension credits or recognition of child care periods not included

	Provisions allowing mothers to retire early	**Beneficiaries**
GR	Mothers looking after under-age children are entitled to a full pension from age 55 if they have a contribution record of 5500 working days and if they are not entitled to another pension. For mothers first affiliated with IKA after 1.1.1993 the requirement is raised to 6000 working days.	~21000 (IKA)
I	Under the new defined-contribution scheme, mothers can bring forward the minimum age of retirement by 4 months for each child up to a maximum of 1 year. Alternatively, they can have a higher benefit corresponding to deferred retirement by 1 year (1 or 2 children) or 2 years (3 or more children).	
A	Mothers of at least four children fulfilling a minimum insurance requirement are entitled to an invalidity pension after the death of their husband (regardless of their actual health status). They must be aged 55 or over.	

4. SPECIAL RULES FOR OLDER UNEMPLOYED WORKERS

In most Member States there are special, more favourable rules for older unemployed workers. They may be entitled to more generous benefits and receive those during longer periods than younger unemployed. In some cases, special allowances are paid after the expiration of normal unemployment benefits. Conditions regarding availability for work and job search are often relaxed for the unemployed over the age of 55. Such conditions, combined with the level and duration of benefits (which tend to be available up to the standard retirement age), tend to transform unemployment benefits into early retirement pensions, and in some countries (e.g. Portugal, Finland, Austria), retirement pensions may actually be awarded on the grounds of unemployment.

Thus, in most Member States, dismissed older workers still tend to be treated as if they had hardly any chance of finding another job. Such a policy orientation diminishes the labour market participation of older workers in two ways: dismissed older workers have no or poor incentives to look for work, thus reducing labour supply; and employers are encouraged to make older workers redundant, thus also reducing labour demand for them.

However, a shift in policy orientations can be observed. Age limits above which older unemployed no longer have to be available for work are being raised in Belgium and the Netherlands; Austria is discontinuing the early retirement pension due to unemployment and Finland is raising the minimum age from which the benefit system allows an early labour market exit for the unemployed. It is likely that this will

influence the way in which the social partners deal with industrial restructuring where the burden of adjustment is often born disproportionately by older workers.

Some countries consider it particularly urgent to help unemployed older workers back into the labour market. In Denmark, older unemployed aged between 60 and 65 have to take part in active employment measures after six months of unemployment (instead of 12 in the case of middle-aged unemployed). Germany encourages the return to work by offering a compensation allowance to unemployed people over 50 who accept a low-paid job. The UK introduced a voluntary 'New Deal 50 plus' scheme in 2000 offering a comprehensive package of job search help and extra financial help for up to one year for people over the age of 50 who had been claiming benefits for over six months.On balance, however, unemployment benefit systems are still largely based on the idea that becoming redundant in one's late fifties implies the end of one's working lives. Older unemployed workers may indeed find it more difficult to get another job than younger job seekers. This certainly justifies maintaining a good social safety net, but this should only be relied upon once determined labour market integration efforts have failed.

Checklist:

1. Do unemployment schemes offer more favourable benefits (in terms of levels and duration) to the older unemployed and is this justified for instance by poorer labour market opportunities for older job seekers?

2. Are older unemployed required to be available for work and actively search for a job?

3. Do older unemployed benefit from adequate job search support, active labour market measures and financial incentives to take up work (including with regard to the impact of low-paid work on old-age pension entitlements)?

Table 7: Special rules for unemployed workers

	Special conditions/benefits for the older unemployed
B	1. Unemployment benefits: unemployed workers who reached age 50 before 1 July 2002 are not required to search for work or to accept job offers and they receive an additional allowance (after 20 years of service and from the 2nd year of unemployment). The age limit was raised to 58 years on 1 July 2002. The status of unemployed rules out any paid or unpaid activity. These rules are often used to dismiss white collar workers who generally also receive a dismissal allowance from their occupational pension scheme.
	2. Early retirement benefit for redundant workers: in accordance with a collective agreement, workers over the age of 60 who have been made redundant after at least 25 years of service or assimilated periods and who are entitled to unemployment benefits may receive these unemployment benefits and an additional allowance financed by the employer until they reach the normal retirement age. This income is subject to special, more favourable tax rules. Under certain conditions, such early retirement benefits are available from a younger age. The employer must recruit a job seeker to replace the redundant worker and has to pay social insurance contributions. Pension rights for the redundant worker accrue during the early retirement period.
DK	Unemployed persons aged 60 to 65 have to participate in active employment measures after 6 months instead of one year for those aged 30-59. However, unemployed persons aged 55-59 years can receive unemployment benefits until their 60th birthday if they are eligible for voluntary early retirement at this age and unemployed persons aged 58-59 can be dispensed from active employment measures.

	Special conditions/benefits for the older unemployed
D	Unemployed persons over the age of 57 are currently entitled to full unemployment benefits during 32 months provided they contributed to the unemployment insurance during 64 months during the preceding 7 years. The duration of unemployment benefit receipt is to be shortened to 18 months for people over 55. This will be fully implemented on 1 February 2006. From that date, the older unemployed will also be required to accept employment under the same conditions as younger unemployed. Since 1 January 2003, unemployed persons over 50 may receive a compensation if they have to accept a low-paid job. Older unemployed persons have equal access to active employment measures.
GR	The long-term unemployed aged 45-65 are entitled to a special benefit payable after the normal unemployment benefit has expired. Special rules were designed for redundant workers of certain companies in economic difficulties. Older unemployed are entitled to participate in active employment measures.
E	Long-term unemployed aged 52 and who have contributed to unemployment insurance for at least 6 years and who fulfil the eligibility requirements for an old-age pension apart from the age condition can receive a means-tested benefit amounting to 75% of the minimum wage until they reach retirement age. Old-age pension insurance contributions are paid on the minimum contribution base amount, but additional voluntary contributions can be made by the worker.
F	Benefit duration under the unemployment insurance scheme depends on length of insurance and age. Subject to meeting contribution requirements, unemployed over 57 are entitled to benefits during 42 months, those over 50 during 36 months and those under 50 during 23 months. A means-tested state allowance (special solidarity allowance, *Allocation spéciale de solidarité, ASS*) can be awarded for an unlimited duration if the unemployed person below the age of 55 has been receiving this allowance for at least 36 months (24 months as of 1 April 2004) or if a beneficiary over the age of 55 faces serious labour market integration difficulities. A means-tested benefit is available for the unemployed who are not entitled to normal unemployment benefits; this allowance is higher for people over 55 with 20 years of contributions. At their request, older unemployed can be exempted from the obligation to look for work; this applies to unemployment benefit recipients over 57½ years or over 55 if they have contributed for 40 years and to beneficiaries of the means-tested unemployment benefit if they are over 55 years. The older unemployed are allowed to have limited earnings on top of their benefits for an unlimited duration or for a limited period of 12 months in the case of *ASS* beneficiaries. A tax on the termination of employment contracts with people over 50 does not apply to people who were hired after the age of 45.
IRL	People aged 55 and over who have been receiving unemployment assistance for 15 months are entitled to a means-tested pre-retirement allowance (PRETA) and do not have to be available for work. PRETA beneficiaries are eligible for 'back to work allowance', but not to 'back to education allowance'. If unemployment benefit entitlement would stop between age 65 and 66 (eligibility for contributory old-age pension) it continues to be paid until the age of 66 (subject to contribution record).
I	Benefit duration for older unemployed is 9 months instead of 6. People affected by collective dismissals in manufacturing firms with more than 15 employees receive more generous 'mobility benefits' during an additional 24 months if they are aged 50 and over (12 months if over 40).
L	The unemployed over 50 years receive unemployment benefits beyond the normal 12 months depending on their contribution record. 20 years of contributions give rise to an additional entitlement of 6 months, 25 years to 9 months and 30 years to 12 months. An additional period of 4 months can be awarded on application.
NL	Earnings-related unemployment benefits are currently paid during a period that varies between 6 months and 5 years depending mainly on age; the duration is to be linked more to contribution periods. A flat-rate benefit is available after expiry of the earnings-related benefit; this is payable until age 65 for people who become unemployed after the age of 57½ years. The government plans to abolish the flat-rate benefit in 2004. However, people becoming unemployed after the age of 50 will still benefit from income-tested benefits (assets are not taken into account) under the Act on income provisions for older persons and the partially disabled (IOAW). Unemployment benefit recipients have to register with job centres and accept suitable work. Since 1 January 2004 government policy has changed. Persons aged 57½ years or more who become unemployed from 2004 onwards or have been unemployed for less than one year on 1 January 2004 must apply for jobs in an active way.

	Special conditions/benefits for the older unemployed
A	Early retirement pensions due to unemployment available from age 56½ for women and 61½ for men are discontinued on 31/12/2003. A transition allowance that increases the unemployment benefit by 25% is available for those who would have become eligible between 2004 and 2006 if their reintegration into the labour market seems unlikely in the foreseeable future. Depending on the labour market situation, the transition allowance can also be made available for unemployed who reach the minimum age for early retirement pensions due to unemployment between 31/12/2006 and 31/12/2009. After the expiry of normal unemployment benefits, means-tested benefits are available. Older unemployed benefit from a higher disregard of income of their spouses/partners (normal threshold: €437; for the older unemployment the amount is up to three times higher).
P	The duration of unemployment benefits depends on age: 30 months for people aged 45 and over, 24 months for people aged 40-45. Above 45, duration rises in addition by 2 months for every period of contributions of 5 years. People aged 55 or more at the beginning of unemployment may claim their old-age pension from the age of 60 if they fulfil the qualifying period required for an old-age pension or 58 if they contributed for at least 30 years (in the framework of a special and temporary scheme). People aged 50 or more at the beginning of unemployment and who have contributed for at least 20 years can claim a reduced old-age pension from the age of 55. The claimants can only retire after having exhausted their unemployment benefit entitlement (unemployment benefit or initial social unemployment benefit).
FIN	The unemployed over the age of 60 may receive an unemployment pension under certain conditions. For people aged 55 years and 1 month it is possible to leave the labour force on unemployment benefits that are prolonged to 5 years for the older unemployed, followed by the unemployment pension. Beneficiaries of the unemployment pension can earn up to €458 a month; higher earnings in a given month lead to the complete suspension of the benefit payment for that month. The system will change in 2005 and labour market exit with a combination of unemployment benefits and the daily allowance that will replace the unemployment pension will only be possible from the age of 57. The unemployment pension will be phased out and is only available to people born before 1950. Earnings-related unemployment benefits are higher for people with an employment history of more than 20 years.
S	There are no favourable rules for the older unemployed.
UK	The 'New Deal 50 Plus' programme gives individually tailored jobsearch help to people aged over 50 who have received certain state benefits for over 6 months, and an in-work training grant. There is also an income related over-50s return to work element of the Working Tax Credit payable for one year.To the end of March over 100 000 people had taken advantage of this help and 80% were still in employment one year on. More intensive back-to-work help is envisaged on a mandatory basis for people aged 50-59 who have been claiming benefits for over 18 months. Such help is already available on a voluntary basis, but many fail to take the opportunity because they have grown demoralised about the chances of returning to work.

5. INVALIDITY BENEFITS

Invalidity is one of the main reasons for early labour market exit. More than one fifth of men aged 60-64 are on invalidity benefits in Ireland, Luxembourg, the Netherlands, Finland and Sweden. The prevention of invalidity and professional rehabilitation of people with health problems can therefore make an important contribution to increasing the average labour market exit age. Prevention of health problems has to start from an early age and involves promoting healthier life styles and working conditions as well as the early detection and treatment of health problems.

However, while invalidity benefits are in principle conditional on fulfilling certain medical requirements regarding the degree of incapacity, it is likely that, in practice, labour market conditions as well as the generosity of, and the ease of access to, other benefits will also determine the number of people on invalidity benefits. While people

on invalidity benefits clearly had difficulties continuing in their previous occupation, most of them would certainly be able to take up some other work.

Such alternative employment for people with impaired health is supported to varying degrees. In Spain there is an obligation on employers to guarantee the previous job during an initial period of two years, in case the health situation improves again. Some countries have a quota for the employment of disabled people (e.g. in France companies with more than 20 employees must employ 6% of disabled workers or pay a special contribution or make an equivalent effort towards their employment). Luxembourg and the Netherlands impose comprehensive redeployment obligations on employers for their incapacitated workers.

Several countries stress the medical and professional rehabilitation duties of their invalidity benefit schemes. This may include adaptations to the current job, retraining and employment subsidies. Germany stresses the principle that rehabilitation should be given priority over benefit payments. Finland puts a strong emphasis on prevention by introducing, in 2004, a right to vocational rehabilitation for people at risk of becoming disabled rather than waiting until they become incapacitated.

Within invalidity benefit schemes, it is important to take into account the degree of invalidity. In several Member States, there are no partial invalidity benefits, even though invalidity is clearly a matter of degree. According to the answers to the questionnaire, this situation is regarded as unsatisfactory in Ireland and it is under review in Austria. In other Member States, there are partial as well as full invalidity benefits, making it easier to combine limited professional activity with the receipt of an invalidity benefit.

Taking up work can be risky for a recipient of an invalidity benefit as this implies losing one's benefit without being certain to carry out the job in the longer run. This problem can be addressed by gradually reducing the invalidity benefit or by allowing beneficiaries to test their work capacity during a certain period. In Sweden, it is possible to work during two years without losing one's benefit entitlement. In the UK, people on incapacity benefits may continue to receive their benefit while trying some work for up to one year; earnings and weekly working time are, however, limited.

The incapacity to perform one's previous job with undiminished intensity need not justify a complete withdrawal from the labour market. There could instead be efforts to adapt working conditions to the ability of the worker or help to find more suitable alternative employment. This has been recognised by a number of invalidity benefit schemes, but there is clearly scope for mobilising more effectively the remaining capacity to work of many people on invalidity benefits.

Checklist:

1. Are invalidity benefits well targeted to people whose earnings capacity is clearly reduced for medical reasons or do invalidity benefit schemes respond to a large extent to the general labour market situation and inadequacies in other benefit schemes?

2. Is there a sufficient focus on preventing invalidity for instance by adapting working conditions or facilitating a change to a job that is more compatible with the health condition of the worker?

3. Is medical and professional rehabilitation (including in a different profession) given sufficient priority?

4. Do invalidity benefits allow for different degrees of invalidity and do they encourage the use of the remaining capacity to work?

5. Are invalidity benefits designed in such a way that they encourage the return to work?

Table 8: Invalidity benefits

	Provisions for invalidity benefits and their compatibility with employment	**Beneficiaries**
B	Invalidity presupposes the complete cessation of activity following a reduction of the earnings capacity in the same or a similar profession to 1/3 or less. Subject to prior authorisation, it is possible to take up work, but capacity must remain below 50%. Benefits are reduced in accordance with earned income. The evolution of the medical status can be checked in the case of private sector workers; such checks are not carried out after the award of an invalidity benefit to public sector employees.	50-54: 7% of men, 5% of women; 55-59: 10% of men, 6% of women; 60-64: 11% of men, 2% of women.
DK	'Anticipatory' pensions are available once it is clear that the applicant's working capacity is permanently reduced and that the applicant will not be able, even with activation or rehabilitation measures or in subsidised 'flexi-jobs', to earn sufficient income from work. Anticipatory pensions can be withdrawn if the situation of the beneficiary improves.	Anticipatory pensions: 260200 beneficiaries in 2001.
D	Invalidity benefits are available from the statutory pension insurance or the employment injury insurance schemes. The employment injury insurance schemes pay pensions that compensate for any permanent medical impairment and disregards any other income. They also finance measures for professional rehabilitation (preservation of the current job, training, financial support to the employer).	
	The statutory pension insurance awards pensions for reduced earnings capacity for 3 years (renewable). After 9 years the pension becomes indefinite, unless they had been awarded because of poor labour market prospects. Benefits are only payable if rehabilitation measures fail to restore the earnings capacity. There are two levels of invalidity benefits: 100% or 50%. Benefits are reduced or withdrawn if earned income exceeds a certain level.	1.38 million beneficiaries aged 50-64 of a full invalidity pensions (plus 87000 on partial pensions)
GR	There are three levels of benefits depending on the degree of disability: 100%, 75% and 50%. All beneficiaries are subject to medical reviews up to the age of 65.	140000 (IKA)

	Provisions for invalidity benefits and their compatibility with employment	**Beneficiaries**
E	Invalidity benefits are initially awarded for a period of 2 years. During this period, the previous job must be guaranteed by the employer. Invalidity is recognised in the event of incapacity to exercise one's previous profession. This does not exclude work in another profession, including in the same company. The benefit amounts to 55% of earnings during the preceding employment years. People aged over 55 years who would have difficulties finding another job can obtain 75%. Invalidity is also recognised in the event of incapacity to exercise any kind of profession. The benefits amount 100% of earnings during the preceding employment years. A supplement of 50% is available for people who need the help of others for living.	People on disablement benefits (only general scheme): 50-59: 6% of men, 2% of women; 60-64: 10% of men, 3% of women.
F	Invalidity implies a reduction of the earnings/working capacity by at least 2/3 or the inability to earn more than 1/3 of typical earnings in worker's previous occupation. Three categories are distinguished: 1 - capable of gainful activity; 2 - incapable of gainful activity; 3 – same as 2, but in need of help in daily life. Invalidity pensions are always awarded on a temporary basis until age 60. Checks are carried out with a quarterly questionnaire on the health status and professional activities. The pension is suspended if the earnings capacity rises above 50%. The disabled are eligible for a range of integration measures based on the principle of positive discrimination. Companies with more than 20 employees must employ 6% of disabled or pay a contribution. Employment is possible for invalidity benefit recipients subject to a combined income ceiling which is the level of earnings before invalidity. The reduction of pensions due to earned income is lower for people in medical treatment or taking part in reintegration/conversion measures.	People on disablement benefits (only general scheme): 50-54: 4% of men, 3% of women; 55-59: 6% of men, 5% of women.
IRL	Flat Rate benefits are paid in the event that a person has been unable to work for at least a year and it is expected that the position will remain the same for at least a further year. There are no degrees of incapacity which is assumed to be total. Hence benefits are normally not compatible with employment except with prior approval. Work that is compatible with benefit receipt may be rehabilitative or therapeutic or light work that is not remunerated or charitable. Some 2000 people are engaged in such exempted work or training. A 'back-to-work allowance' allows beneficiaries to retain benefits on a sliding scale for 3 years (self-employed: 4) while taking up full-time employment, but this is being used by only some 500 people (out of a total of 52000 claimants). Invalidity pension recipients were traditionally not targeted by activation measures due to the assumption of permanent and full incapacity. The focus was on incapacity rather than remaining capacity to work. A network of jobs facilitators assists people in returning to work, training, and education.	People on disablement benefits: 50-54: 10% of men, 10% of women; 55-59: 14% of men, 11% of women; 60-64: 22% of men, 14% of women.
I	An invalidity pension is provided for those who are completely and continuously unable to work. This is assumed to be the case if the capacity to work is permanently reduced to less than one third (in a suitable job for the beneficiary). Benefits are awarded for a period of 3 years; they become permanent after the third renewal of the benefit. Earned income will reduce the benefit amount above a threshold unless the beneficiary has contributed for at least 40 years. Invalidity caused by employment injuries is covered by a special scheme (INAIL).	about 5.000.000 beneficiaries: 45-59: 23% 60-74: 24.6% of the population

	Provisions for invalidity benefits and their compatibility with employment	**Beneficiaries**
L	Every worker on prolonged sickness leave is examined within the first 4 months of leave to determine whether s/he is still unable to work due to illness. If the worker is found to be able to return to work, sickness benefit payments are stopped. If the examination shows that the illness is likely to continue, another examination is scheduled at a later date. If the worker applies for a disability pension benefit, a medical examination will determine if s/he is disabled according to the eligibility criteria for disability pensions. If this is the case, the employment contract is dissolved and the worker is entitled to the disability pension benefit. Beneficiaries under the age of 50 must undergo rehabilitation or retraining measures which may be prescribed by the relevant pension scheme on the basis of a proposal by the social security medical doctor. Failure to do so will result in the suspension of the pension. In case of partial disability, the occupational medical service will determine if s/he is able to continue working in the same job. A redeployment procedure begins if the occupational health examination concludes that the worker is no longer able to keep his/her job. Internal redeployment of a worker is compulsory for companies with more than 25 workers which have not yet fulfilled the legal minimum requirement concerning the employment of disabled persons. If the internal redeployment of a worker is not possible, s/he is registered as a job seeker with a new department of the employment administration for workers with reduced work capacity. If this department can find a suitable job, disabled workers and their employers are entitled to the same benefits as in the case of internally reclassified workers. Compensatory benefits are calculated according to the previous salary and regardless of the level of unemployment benefits the worker received in the interim. A worker who could not be redeployed to an alternative employment during the legal duration of unemployment benefit payments is entitled to a waiting allowance, which corresponds to the level of a disability pension.	People on disablement benefits (only residents and excluding civil servants, in % of resident population of same age class): 50-54: 9% of men, 6% of women; 55-59: 21% of men, 14% of women; 60-64: 32% of men, 21% of women
NL	Employers are obliged to redeploy sick workers within the company or to another employer. Employment of disabled workers is encouraged through a temporary reduction in social security contributions (*WAO* and *WW)*. The employer also benefits from a cover against the risk of illness of a disabled employee. Disabled employees are eligible for transport facilities to get to work. Sick and disabled persons without a current employer receive integration support from the Institute for Employee Benefit Schemes; they are obliged to cooperate in their labour market integration. People on disability benefits are allowed to work full or part-time. Earnings can be deducted from the benefit for a period of 3 years maximum after which the entitlement will be reconsidered.	People on disablement benefits: 50-54: 8% of men, 8% of women; 55-59: 16% of men, 12% of women; 60-64: 21% of men, 12% of women.
A	Invalidity is defined as having less than half the work capacity of a physically and mentally fit person with similar training/skills. There is no partial invalidity benefit taking account of the degree of invalidity, but this is currently under review. Invalidity benefit is only granted if rehabilitation and labour market reintegration fails. Rehabilitation measures are provided by health, accident and pension insurance schemes. The payment of invalidity benefit is partially suspended when earned income exceeds a certain level, but resumes when it falls again below these thresholds. Unless the disability is permanent, invalidity pensions are limited to 24 months, renewable after a new application.	People on disablement benefits: nearly 190000 (aged 50-64) in 2002.

	Provisions for invalidity benefits and their compatibility with employment	**Beneficiaries**
P	Invalidity is defined as reduced earnings capacity to 1/3 or less of normal earnings. It is regarded as permanent if within 3 years no improvement to more than 50% earnings capacity can be expected. Partial invalidity benefits are only foreseen in the case of occupational diseases. Beneficiaries can exercise another activity than their previous one and earn up to 100% of the reference income. Invalidity benefits are mainly passive; some rehabilitation services are already foreseen by the law, but they have yet to be fully developed. Disabled people can benefit from reduced employer contributions, special employment protection and other integration measures.	People on disablement benefits (December 2002): 50-54:14,2% of men, 14,9 of women; 55-59:23,2% of men, 25,8% of women; 60-64:36,1% of men, 37,8% of women. 17000 with partial incapacity pensions for occupational diseases (in 2000).
FIN	Full and partial disability pensions are available when it becomes impossible to exercise one's previous occupation and when disability has lasted for at least 12 months since start of eligibility for health insurance benefit. A full disability pension is awarded when earnings fall below 40% of pensionable income; for partial disability pensions the threshold is 60%. Partial disability pension amount to 50% of a full pension. Pensions are suspended if recipient's earnings are judged sufficient for adequate living. Disability pensions can also be paid as a rehabilitation subsidy during participation in a care- and rehabilitation measure which are provided by health, social welfare, social insurance, employment, education and pension institutions. From 2004 there will be a right to vocational rehabilitation for people at risk of becoming disabled. People on a full residence-based national pension can temporarily suspend their pension for 6 months to 5 years if they find employment. During the first two years a supplement is paid on top of earnings.	People on disability benefits: 50-54: 11% of men, 10% of women; 55-59: 18% of men, 16% of women; 60-64: 25% of men, 20% of women.
S	Benefits are available to people with long-term (minimum 1 year) full or partial incapacity to work. Instead of the previous disability pension, people between 19-29 get 'activity compensation' and people 30-64 'sickness compensation'. The minimum reduction in work capacity is 25% for a compensation of 25%. Other partial steps are 50 and 75%. Beneficiaries of compensation can test their work capacity during 2 years at most without losing their benefit entitlement. Benefits continue to be paid during the first 3 months of employment. Beneficiaries can use their remaining work capacity and recipients of full compensation can receive limited earned income.	People on full disability benefits: 50-54: 10% of men, 16% of women; 55-59: 15% of men, 22% of women; 60-64: 27% of men, 34% of women. People on partial disability benefits: 50-54: 2% of men, 5% of women; 55-59: 4% of men, 6% of women; 60-64: 5% of men, 7% of women.
UK	Incapacity benefits are subject to two tests: the own occupation test (OOT) and the personal capability assessment (PCA). The OOT applies for first 196 days; thereafter, the PCA must be satisfied. Beneficiaries may receive their benefit while trying some work for up to a year, but maximum earnings are set at £72.00 per week (from October 2003) and weekly hours are limited to 16 for 6 months (extensions are possible if this is useful for increasing work capacity). If earnings are below £20 per week there is no time limit. Many disabled people can access mainstream employment measures, but specialist disability programmes are available in addition, including supported job opportunities and residential training. Support is also available to those disabled people who have already found a job.	Beneficiaries of incapacity benefits (August 2003, in thousands): 50-54: 135 men, 113 women; 55-59: 211 men, 153 women; 60-64: 265 men.

6. SURVIVORS' BENEFITS

Survivors' benefits can discourage labour market participation of mainly widows if they cannot be combined with earned income. The impact of such restrictions on the overall employment rate may not be very strong, depending on how many people of working age actually receive survivors' benefits that would be sufficient as a regular income. For many widows in their late 50s and early 60s they do, nevertheless, represent a strong disincentive to labour market participation.

Countries that rely mainly on individual entitlements rather than derived benefits (e.g. Denmark and Sweden) and countries where there are no restrictions on the combination of survivors' benefits and earned income (e.g. Ireland, Portugal and the UK) are least likely to discourage the labour market participation of survivors. In a majority of Member States there are, however, either ceilings on the combined income from work and survivors' benefits (e.g. Belgium, France, Austria), or reductions of the survivors' benefit by a percentage of earnings exceeding a certain limit. Such reductions are applied in Germany (40%), Italy (25, 40 or 50%), Luxembourg (30%) and the Netherlands (2/3).

Checklist:

1. Are survivors' benefits likely to discourage the labour market participation of, in particular, widows?

2. Can benefits be redesigned in such a way that they protect the living standard of the survivor without discouraging employment (e.g. by offering an actuarially adjusted deferred benefit for survivors who take up employment)?

Table 9: Survivors' benefits

	Compatibility of survivors' benefits and employment
B	Survivors' benefits can only be combined with earnings up to certain limits which depend on the type of activity (higher ceilings for employees than for self-employed), on the number of dependent children, on other sources of income (higher ceilings if survivors' pensions are the only source of income) and on age (higher ceilings for survivors over the age of 65). The ceilings range from just under €6000 to around €18500. Beneficiaries of a survivors' pension have to give up their entitlement if they receive unemployment benefits.
DK	State pensions are only paid to a surviving cohabiting spouse or partner during a period of three months. There are no other public survivors' pensions.
D	Beneficiaries of survivors' pensions will have their pension reduced by 40% of monthly earnings in excess of €690 (this amount rises in line with pensions).
GR	During an initial period of three years survivors' pensions are paid unconditionally. Thereafter, a reduced pension of 50% is only paid to surviving spouses over the age of 40 who are not working or in receipt of another social insurance pension. The full survivors' pension is paid if the surviving spouse is invalid (at least 67%). Payment of the pension at the full rate also resumes when the surviving spouse reaches age 65, provided that the beneficiary does not work or receive another pension (in which cases the survivors' pension will be reduced to 70%). Survivors' pensions for persons affiliated to IKA after 1.1.1993 are allowed earnings up to a maximum amount that depends on the number of dependent children.
E	Survivors' pensions can be combined with earned income; only the minimum pension for survivors is means-tested.

	Compatibility of survivors' benefits and employment
F	A temporary survivors' benefit for spouses under the age of 55 is to be phased out over the coming five years. At the end of this transition period, age conditions, restrictions on the possibility to combine individual pension entitlements with derived rights and the condition that one has to remain single will be abolished. Income earned on top of a pension will be permitted up to a ceiling which is established for a single person or a couple.
IRL	An income test is only applied to non-contributory widow(er)s pensions. However, most widow(er)s are in receipt of Widow(er)'s Contributory Pension which is not means-tested.
I	Survivors' pensions are reduced in three steps of 25%, 40% or 50% depending on other income. No reduction is applied if the additional annual income is below €15683 (in 2003); the highest reduction applies if the additional income exceeds €26138.
L	When the combined income from survivors' pensions and earnings exceeds a threshold corresponding to a reference amount (€1 369 in 2003) increased by 50%, the survivor's pension is reduced by 30% of the earned income. However, earned income up to an amount corresponding to 2/3 of the reference amount is not taken into account. Moreover, if the survivor's pension is lower than the threshold, the difference between the survivor's pension and the threshold is subtracted from the earnings used in the calculation of the reduction. The threshold is increased by 4% for every child for which "baby years" or an education allowance can be claimed or by 12% for every child claiming an orphan's pension.
NL	The amount of the survivor's benefit depends on the own income of the surviving spouse. Work-related income (e.g. salary, share in company profits, early retirement and 'pre-pension' benefits) below 50 per cent of the gross minimum wage and one third of income above the gross minimum wage is disregarded.
A	The surviving spouse's own earned income or pension entitlements are taken into account in the calculation of the survivor's pension.
P	Survivors' pensions are paid during a period of five years to the surviving spouse or former spouses (receiving alimony) under the age of 35 (except if there are dependent children entitled to pensions) or indefinitely if the surviving spouse or former spouses receiving alimony are older than 35 before the end of the five year period or are totally and permanently disabled and unable to perform any kind of work. There are no restrictions on earned income for spouses, but orphans' pensions will only be paid beyond the age of 18 and up to the age of 27 if the beneficiary does not engage in an activity subject to social insurance contributions.
FIN	The surviving spouse's own earned income or pension entitlements are taken into account in the calculation of the survivor's pension.
S	Survivors' benefits only depend on the income of the deceased spouse. There are no restrictions on earned income of the surviving partner.
UK	Following the abolition of the earnings rule (according to which survivors' benefits were reduced, on a tapered scale, in line with other income), there are no more restrictions on earned income.

7. THE ROLE OF PRIVATE PENSION SCHEMES

In most Member States, private pension schemes will have only limited influence on retirement decisions because they represent only a small share of retirement income. However, even where the largest share of income is provided through statutory schemes, private pension schemes can be used to make older workers redundant and to bridge the time between the termination of employment and the moment when the retirement age is reached (a practice that is common in Belgium, for instance). Private schemes that specifically provide early retirement benefits exist in the Netherlands.

Whether early receipt of a private pension is possible under normal circumstances depends on the scheme rules which vary from one scheme to another. Some schemes allow early retirement at actuarially reduced benefits.

Pension scheme rules are strongly influenced by the conditions that have to be met to enjoy favourable tax treatment (deductibility of contributions from individual and company earnings). Such conditions may include a minimum age from which a tax-privileged private pension can be drawn. This minimum age can be as low as 50 in Luxembourg and the UK. Conversely, tax rules for private pension schemes can also encourage longer working lives. Ireland offers higher tax relief for contributions to private schemes for people aged 50 and over, allowing them to build up pension rights faster than during the earlier phases of their working lives.

In certain countries, the conditions under which private schemes can facilitate early exit from the labour market are under review. In the UK, it is proposed to raise the minimum retirement age in tax-privileged private pension schemes from 50 to 55 years. In the Netherlands, the government plans to abolish the favourable tax treatment of early retirement schemes. In Belgium, tax privileges will be progressively removed for private pensions taken before the age of 60.

As the questionnaire on which the present report is based was addressed to governments, this section mainly deals with the influence that public policies have on the design of private pension schemes. However, it must be borne in mind that the main responsibility for designing occupational pension schemes lies with the social partners. They will therefore have an important role to play in reviewing the incentive structures in such schemes.

Checklist:

1. Do private pension schemes allow early exit from the labour market under conditions that are more favourable than actuarial neutrality?

2. Does the financing of early retirement benefits attract a favourable tax treatment (e.g. employee contributions deducted from taxable earnings, employer contributions treated as business expenses and not taxed as employee income)?

3. How could the legal and tax framework for private pensions be adapted so as to encourage longer working lives?

4. What action needs to be taken by the Social Partners in order to strengthen employment incentives in private pension schemes?

Table 10: Private pension schemes and early retirement

	Private pension arrangements allowing early retirement
B	Tax-privileged private pension schemes are frequently used to allow white collar employees to retire early. They are dismissed and receive an allowance from the pension scheme to bridge the time until they become eligible first for unemployment benefits for the older unemployed (see table 7) and finally for a regular pension.
DK	In principle, tax privileged pension schemes can be paid out before the standard retirement age, depending on the contract between the beneficiary and the pension provider.
D	Private pensions represent a small share of retirement income (2nd pillar: 8%, 3rd pillar: 12%) and have little influence on retirement behaviour.
GR	Private pensions are of minor importance and they do not provide additional early retirement options.
E	The moment of retirement is determined by the statutory scheme, but private pensions must be paid no later than 6 months after the early retirement.

	Private pension arrangements allowing early retirement
F	Companies and the government jointly finance certain allowances for dismissed older workers over the age of 55 or 57, depending on the scheme. Conditions are becoming more restrictive and certain schemes are being phased out. At the end of 2002, there were around 100000 beneficiaries of such schemes. Companies can also finance early retirement schemes without support from the government. This can take two forms: the employment contract is maintained, but the beneficiary stops working; or the employer buys an annuity for the early retiree from an insurance company. Pre-funding of such early retirement benefits is not tax deductible. With regard to social insurance contributions, beneficiaries enjoy generally the favourable treatment of pensioners, with the exception that health insurance contributions are normally higher than for pensioners. A specific employer contribution of 23.85% on allowances paid to beneficiaries or the cost of the annuities has been introduced.
IRL	The fact that people aged 50 or over can benefit from tax and social insurance contribution relief for pension fund contributions up to 30% of net earnings could act as an incentive for working longer. On the other hand, it is likely that around 14% of people aged 60-64 do not participate in the labour force because they can rely on a private pension.
I	Private pensions are typically paid when people become eligible for the state old-age or seniority pension.
L	Minimum ages for eligibility for company pensions (50) and personal pensions (60) are fixed by law. Private pension provision benefits from a favourable tax treatment.
NL	Private early retirement schemes (VUT) were introduced on the basis of collective agreement in response to the poor labour market conditions in the 1980s. They are typically financed on a pay-as-you-go basis and allow retirement five or more years before the regular retirement age. Gross benefit levels amount to 70 to 85% of final earnings, payable until the regular retirement age. Normal retirement pension rights continue to accrue as if the early retiree remained an active member of the occupational pension scheme. In addition, there are 'pre-pension' and flexible pension schemes that allow early retirement at actuarially reduced pensions. All these schemes enjoy a favourable tax treatment (contributions are tax deductible, but benefits are subject to income tax). The government intends to abolish this favourable tax status from January 1st, 2005.
A	Private pensions are of minor importance and they do not provide additional early retirement options in the public scheme
P	About half of the private pension schemes (not linked to the statutory social security scheme) foresee the possibility of early retirement with the agreement of the employer. The majority of these schemes are established by collective agreement. Contributions to such schemes are exempt from taxes up to 15% of earnings for supplementary schemes and 25% for schemes that replace the statutory pension insurance. Early retirement benefits are taxed like pensions if the beneficiary is already retired and like income from work if the beneficiary is still in employment.
FIN	Private pensions can be used for early retirement. Currently, there are about 30 000 early retirement pensions from private schemes in payment. However, the number of personal pension schemes has increased considerably over recent years reaching more than 500 000 scheme members in 2003.It has been observed that the average retirement age of people with an entitlement to a private pension is two years higher than the average retirement age for the population as a whole. Contributions to private pension schemes are tax deductible within certain limits and under the condition that the pension is not paid out under the age of 60.
S	Pensions from tax-privileged private schemes can be drawn from the age of 55, but this is unusual.
UK	Pensions from tax privileged occupational or personal pension schemes can currently be drawn from the age of 50. It is proposed to raise this age to 55. It is usual that early pensions are actuarially reduced.

8. MEANS TESTED MINIMUM INCOME GUARANTEES FOR THE ELDERLY

Minimum income guarantees are an important instrument in most countries' pension schemes for ensuring that older people are well protected against the risk of poverty. To

the extent that they are means-tested against earned income and allow a reasonable living standard by themselves they can represent, however, a strong disincentive to work for those who have reached the eligibility age for such a minimum income guarantee.

The impact on labour supply also depends on the number of people whose income is made up to a significant extent from such means-tested benefits. The more people can earn sufficient pension entitlements that are not means-tested and that can be freely combined with earned income, the fewer people are likely to be discouraged from working. The eligibility age for means-tested minimum pensions is also an important factor.

It should also be noted that means-tests are often applied to households. As a result, all household members face poor labour market incentives, including a spouse who may not yet have reached the retirement age.

Pension systems with universal flat rate benefits (e.g. the Netherlands) or in which the minimum income is only means-tested against other pension income (e.g. Sweden) can largely avoid such employment disincentives. In these countries, only people who do not fulfil the residency requirements for a full entitlement to a minimum or flat-rate pension would have to rely on social assistance type benefits that are fully means-tested against all other forms of income.

An alternative policy approach consists in ensuring that most people earn sufficient pension rights to become independent of means-tested benefits. This requires achieving a high level of coverage of pension schemes offering adequate benefits to pensioners and their surviving spouses. Employment disincentives can also be moderated by disregarding a certain level of income in the means test or by deducting earned income at less than 100% from the means-tested benefit.

Checklist:

1. How many people above the age of 60 (including their household members) depend on means-tested income supplements which they would lose if they had earned income?

2. What measures could be taken to improve employment incentives while maintaining adequate income guarantees?

Table 11: Minimum income guarantees for the elderly and employment incentives

	Minimum income guarantees and the applicable means-tests
B	A minimum pension is awarded to after 30 years of insured employment. In addition, employees with at least 15 years of insured employment receive a minimum pension amount for each year in which they worked at least 1/3 of full-time hours. These measures limit the need for means-tested benefits as some 90% of the elderly achieve at least a minimum pension. A social assistance scheme for people over the age of 63 is also available (GRAPA); in this scheme, a means-test is carried out on the basis of the combined income of cohabiting partners.
DK	A full public old-age pension is paid from the age of 65 (67 for people born before 1 July 1939) after at least 40 years of residence in Denmark. It consists of a basic amount and an income-tested pension supplement. The basic amount (around half of the total public pension for pensioners living alone and two thirds for cohabiting pensioners)) is not income tested except for individual earnings from work exceeding €30706 (in 2003). The pension supplement is reduced in accordance with the combined earnings from work of the couple. Means-tested housing benefits are also a significant income component which is affected by earnings.
D	Older people with insufficient pension entitlements can claim social assistance. The means test has become less strict on 1 January 2003 and is applied mainly to the spouses. Descendants with an annual income of less than € 100.000 and other relatives living in the same household are no longer deemed to support social assistance claimants over the age of 65. The proportion of people over 65 claiming social assistance was 1.4% at the end of 2000.
GR	Minimum pensions are granted to people with insufficient pension entitlements based on their contribution records. These are not subject to a means test and some 65% of IKA pensioners receive a minimum pension. A means-tested supplement for pensioners worth up to €111 is also available from the age of 60; it is subject to ceilings for various types of income. Some 360000 pensioners currently receive such a supplement.
E	Beneficiaries of a contributory pension with total annual income (from work or capital) below €5915.49 in 2004 are entitled to an income supplement to reach a minimum pension level that depends notably on the type of pension, age and the marital status. In July 2003 nearly 30% of all pensioners received such an income supplement. Currently, there are some 475000 beneficiaries of non contributory pensions (invalidity and old age) who receive an means-tested annual amount fixed at €3.868,20 in 2004.
F	A means-tested old-age minimum is guaranteed to people over the age of 65. The means-test takes into account income from work, pensions and assets (except owner-occupied housing) of the beneficiary and his/her spouse. The number of beneficiaries was 724 000 en 2001.
IRL	Nearly 88000 older people are receiving the means-tested non-contributory old-age pension. There are approximately 105,000 people receiving the flat rate Old Age Contributory Pension which is based on social insurance contributions and is not subject to any income/earnings test. In addition, recipients of the Retirement Pension (payable from age 66) are also not subject to an earnings test. Recipients of Retirement Pensions are only subject to an earnings test for the first year (i.e. age 65 to 66).
I	Means-tested social assistance pensions and supplements to the public social insurance pension are available from the age of 65. Some 5 million pensioners under the public pension scheme for private sector employees (INPS) receive a means-tested pension or pension supplement. The maximum amount guaranteed under these schemes is €535.95 per month (paid 13 times a year).
L	Older people with insufficient pension entitlements receive a means-tested income supplement so as to reach a guaranteed minimum income. The means-test is applied to the household. About 1% of all beneficiaries of a pension from the general scheme received such supplements in September 2003.
NL	A full public old-age pension is paid from the age of 65 if the beneficiary resided continuously in the Netherlands between the ages of 15 and 65. This pension is not means-tested. A supplementary benefit of up to 50% of the net minimum wage can be paid if the partner has not yet reached the age of 65, depending on the partner's income. This supplement will no longer be awarded after 1 January 2015.
A	Pensions below a certain level can be topped up subject to a means-test applied to the beneficiary and his/her cohabiting spouse. In December 2002 around 229000 top-up benefits amounting to €227 on average per month were paid.

	Minimum income guarantees and the applicable means-tests
P	Non-means-tested contributory minimum pensions are available from the age of 65 and can be claimed by people with at least 15 contribution years. The amount depends on the length of the contribution career. A means-tested non-contributory pension is paid from the age of 65. The 'social insertion income' is also means-tested at the level of the household. For the initial calculation of this benefit, 80% of the income from employment is taken into account; if a gainful activity is taken up by the beneficiary or a family member after the award of the benefit, only 50% of these earnings are taken into account.
FIN	The residence-based national pension is means-tested against other pension income. In 2002 around 54% of pensioners received a national pension. The full national pension amounted to €417-493 per month.
S	The guaranteed pension is only reduced in accordance with other public income-related pensions and is usually combined with a housing supplement. Some 11000 people over the age of 65 receive fully means-tested maintenance support because they are not entitled to the full minimum pension.
UK	Pension Credit, introduced on 6 October 2003, is an income related benefit available to people over the age of 60. It provides a guaranteed minimum income of £102.10 per week for individuals and £155.80 for couples. Pension credit can be combined with modest savings and/or income (e.g. pensions or earnings) yielding a total income of up to £139 a week for single pensioners and £203 a week for couples. It is estimated that around half of all households over the age of 60 are entitled to Pension Credit.

9. OPTIONS FOR DEFERRED RETIREMENT

As retirement becomes more flexible, the choice of the moment of retirement will increasingly depend on the available retirement income. High pension income available at a low age is likely to encourage early withdrawal from the labour market, whereas low pension income will create the need to work longer in order to acquire higher pension entitlements or in order to complement the pension with income from work – provided, of course, that the pension system allows such flexibility.

Earned income is actually sometimes regarded as a fourth pillar of income for older people, alongside statutory, company and personal pensions. Clearly, the possibility of earning an additional income from work or accruing higher pension rights can be expected to become a more important way of reconciling adequacy and financial sustainability in the context of demographic ageing.

This section looks at the financial rewards for continuing to work beyond the standard retirement age. There are basically two ways of achieving this: allowing them to earn additional pension rights by deferring the receipt of their pension; or allowing them to draw their pension while at the same time earning income on top of it.[3] The two options can be combined by allowing the claim of partial pensions to be combined with part-time or low-wage employment.

Options for deferred retirement can be actuarially neutral, i.e. leave the present discounted value of the future pension income stream unchanged (taking account of additional contribution payments and shorter remaining life expectancy at the moment of retirement). However, in many cases the discounted value of future pension benefits

[3] Restrictions regarding the combination of a pension with earned income are sometimes justified on the grounds that the pension system aims at insuring the loss of income due to old age. By contrast, regarding the pension system as a savings scheme for old age (with an element of insurance against above-average longevity) would imply no restrictions on income earned on top of one's pension. It should be noted that removing such restrictions on earned income for pensioners also has budgetary implications.

decreases, for instance due to the fact that the shorter remaining life expectancy or the longer period during which contributions are paid are not fully taken into account. In other terms, an individual's pension wealth diminishes as a result of deferring retirement[4].

Currently, deferring retirement – either by claiming one's pension later or by combining earned income with a full or partial pension – is not financially attractive in most Member States, although there appear to have been many moves towards somewhat better incentives over recent years. The country that went farthest is clearly Sweden where it is possible to retire from the age of 61 and claim an actuarially fair partial or full pension. There is no upper age limit at which the pension can be claimed.

While it should be a priority to raise the employment rate of people *below* the standard retirement age, there is also scope, in the vast majority of Member States, for reviewing pension scheme rules so as to make them more employment friendly for people *beyond* the standard retirement age. Such a review should look at the possibility of awarding fair pension increments in the event of deferred retirement, reconsidering restrictions on the combination of pensions and earned income and allowing the receipt of partial pensions for those who want to work part-time or in low-paid jobs after reaching the standard or minimum retirement age.

Checklist:

1. Are certain types of employment subject to a compulsory retirement ages and is this justified?

2. Is deferred retirement adequately rewarded or do people who work beyond the standard retirement age suffer financial penalties (as measured for instance through pension wealth)?

3. Is it possible to combine pension income and earned income without restrictions?

4. Is it possible to claim a partial pension and thus to remain on the labour market in part-time or low-paid employment?

5. What measures would need to be taken to allow people to work beyond the standard retirement age under flexible and fair financial conditions? Are there any obstacles to taking such measures?

[4] Total income over the life cycle would nevertheless still be higher as long as earnings during the period of postponed retirement exceed the benefit entitlement.

Table 12: Options for deferred retirement

	Possibility of retiring later in exchange for higher pension	Combining income from work with pension
B	There no possibility of deferring retirement. Reaching the retirement age implies the cessation of the professional activity.	Pensioners who work are subject to a ceiling to the combined income from pensions and work. If earned income exceeds the limit authorised by law, the payment of the pension is suspended partially or totally. The earnings limit depends on the professional status (higher limits for employees than for self-employed), the number of dependent children, and the age (higher limits for people over 65).
DK	The public old-age pension is paid from the age of 65. There are no possibilities of early or deferred receipt of this pension. A bill on deferred retirement has, however, been tabled. This would give rise to increased pensions for deferred retirement.	The public old-age pension consists of a basic amount and a pension supplement. The basic amount (around half of the total public pension for pensioners living alone and two thirds for cohabiting pensioners) is not income tested except for individual earnings from work exceeding €30706 (in 2003). The pension supplement is reduced in accordance with the combined earnings from work of the couple. Beneficiaries of the voluntary early retirement scheme have their earned income deducted from their pension.
D	It is possible to defer the pension receipt beyond the age of 65 or to claim a partial pension (2/3, ½ or 1/3). Such employment is subject to social insurance contributions. Pensions increase by 6% per year of deferred retirement. There is no upper age limit.	Pensioners over the age of 65 can have unlimited earned income. People retiring before age 65 can only earn up to €340 per month or must opt for a partial pension (2/3, ½ or 1/3).
GR	It is possible to work beyond the standard retirement age. Such employment is subject to social insurance contributions. For every period of 300 working days or one year of employment the amount of the old-age pension is increased by 3 percent.	Pensioners under the age of 55 who take up a gainful activity have their pension suspended. Pensioners over the age of 55 can combine earned income with their pension, but pensions exceeding €734 per month are reduced to 70% (with increments for each dependent child).
E	The calculation base (100% of the average earnings during the last 15 years of the career for people retiring at 65 after a career of 35 years) is increased by 2 percentage points for each year of employment beyond age 65 and 35 contribution years.	The receipt of a full contributory pension is not compatible with a gainful activity. However, it is possible to draw a partial pension and combine this with part-time employment.
F	The latest pension reform rewards each year of employment after reaching age 60 and completing the insurance required for a full pension with a pension increment of 3%. There is no upper age limit in the private sector. In the public sector, derogations to the mandatory retirement age for a particular profession are possible if the employee has not yet fulfilled the conditions for a full pension.	The pension is suspended if the combined income from statutory pensions and work exceeds earnings just prior to retirement. A partial pension can be drawn in combination with part-time employment. This increases the pension entitlement after full retirement.

	Possibility of retiring later in exchange for higher pension	Combining income from work with pension
IRL	There is currently no system in place to provide for a higher State pension where a person defers retirement though the possibility of introducing such a system is being examined in the context of an overall review of qualifying conditions for old age and retirement pensions. Private and occupational schemes can provide for such an eventuality though the extent to which this can happen depends on the rules of individual schemes. Tax relief for contributions to personal pension schemes is granted up to the age of 70 and such pensions must be drawn down from the 75th birthday at the latest. More recently the Government has announced that compulsory retirement at 65 for new entrants to the public service is being abolished and they will be allowed remain in employment after age 65.	Contributory old-age pensions can be combined with earned income without limits. The means-tested non-contributory pension will be reduced by the amount of earnings exceeding €7.62 per week. The retirement pension payable at 65 is conditional on retirement and hence incompatible with earned income. The government is, however, committed to eliminating this condition.
I	Workers who remain in their job after having fulfilled the requirements for a pension remain subject to social insurance contributions unless they enter a new temporary contract with their employer. The requirement of a new contract in order to be exempted from social insurance contributions is currently under review. Under the new contribution-based pension system, there is no standard retirement age and workers can retire between the ages of 57 and 65, provided their pension entitlement exceeds 1.2 times the social assistance level. The pension amount is actuarially determined. Under the old earnings-related system, it is possible to defer retirement, but pension increments are less than what would be actuarially neutral. The increments are 2 percent of pensionable earnings per year (3% for women aged between 60 and 65). Under both the old and the new schemes private sector workers are allowed to remain in their job up to the age of 65; public sector workers up to the age of 67.	Old-age pensions can be combined with earned income without limits. New seniority pensions (paid since 1/1/2003) are suspended if the pensioner works as an employee and has fewer than 37 contribution years or is under the age of 58. For self-employed activities there is a reduction in the pension amount. Under the new contribution-based scheme earned income is deducted in full from the pension for pensioners under the age of 63 working as employees. If they are aged over 63 or if pensioners work as self-employed the pension is reduced (minimum pension plus 50% of the portion that exceeds the minimum pension). A partial pension of up to 50% of the full pension can be drawn if one's full-time job is converted into a part-time job (minimum 18 hours per week); private sector employers are, however, obliged to hire a new worker.
L	Working longer results in pension increments from the age of 55 and with a contribution record of at least 38 years. A fiveyear extension of working life results in a pension increment of around 11%, which is below the actuarially neutral increment.	Personal old-age pensions can be combined with earned income without limits after the age of 65 years. When the old age pensioner carries out a paid activity, s/he is entitled, on application, to a reimbursement of employee contributions. The reimbursement has to be requested for each calendar year.
NL	There are no possibilities of early or deferred receipt of the state pension. Private occupational pensions may allow early or deferred retirement with actuarial adjustments, but this depends on collective agreements.	The state pension can be combined with earned income without limits. Private occupational pension schemes may have rules that prevent pensioners to earn income on top of the occupational pension. Certain private occupational pension schemes allow partial retirement, i.e. the combination of a partial pension with part-time work. If the part-time job represents at least 50% of full-time employment pension rights may accrue as for full-time employment.

	Possibility of retiring later in exchange for higher pension	Combining income from work with pension
A	Deferred retirement is possible and gives rise to pension increments of 4.2% per year above the standard retirement age. This is slightly below the actuarially neutral level estimated at 5-6%. There is no upper age limit, but the maximum pension amount is limited.	Regular old-age pensions can be combined with earned income without limits. Early retirement or invalidity benefits of pensioners engaged in a gainful activity are suspended or converted into partial pensions.
P	Workers over the age of 65 and with a contribution career of 40 years can benefit from a pension increment of 10% for each additional year of employment up to the age of 70. Employers pay reduced social insurance contributions once the employee has completed a full insurance career; employees benefit from lower contributions after the standard retirement age.	Regular old-age pensions can be combined with earned income without limits. Although contributions are reduced (the self-employed may be exempted), additional pension rights accrue while pensioners are engaged in a gainful activity. The introduction of partial pensions is being envisaged.
FIN	Pensions for employees over the age of 60 accrue at a higher rate (2.5% per year instead of 1.5%). The pension reform that will come into force in 2005 will change the accrual rate to 1.9% per year between age 53 and 62 and to 4.5% per year between age 63 and 68. Social insurance contributions will be due up to the age of 68. Deferring retirement beyond the age of 68 results in pension increments of 4.8% per year.	Early, deferred and regular old-age pensions can be combined with earned income without limits. Partial pensions can be drawn from the age of 58 if the weekly working time is on average between 16 and 28 hours and earnings are between 35 and 70% of previous full-time earnings.
S	There is no standard retirement age and workers can draw their income related pension from the age of 61. Employment is always subject to social insurance contributions, irrespective of age, which increase the notional pension capital. Later retirement also increases the pension due to the fact that the shorter remaining life expectancy at retirement is taken into account in the calculation of the pension benefit.	Old-age pensions can be combined with earned income without limits. Pensions can also be drawn partially at 25, 50 or 75% of the full amount.
UK	The receipt of the state pension can be deferred by a minimum of 7 weeks up to a maximum of 5 years after reaching the state pension age (60 for women, 65 for men). This upper limit was due to be removed in 2010. Pension increments amount to 7.5% per additional year of employment (due to be raised to 10.4% from 2010 which will be above the actuarially neutral level). Workers above the state pension age do not pay social insurance contributions. Subject to legislation to be laid before Parliament in this session, the Government is proposing to bring forward to 2005 the change in the pension increment for deferred retirement, removing the 5 year maximum for deferral and offering the option of a taxable lump sum payment instead of an increased weekly benefit when the pension is eventually drawn. The possibilities for deferring the receipt of private pensions depend on the scheme rules. However, tax legislation requires that pensions be drawn from the age of 75 at the latest. Favourable tax treatment is also limited to pension rights that do not exceed 2/3 of final earnings.	The state pension can be combined with earned income without limits. Tax rules currently prevent drawing an occupational pension while remaining employed with the same employer. The government intends to abolish this restriction.

10. ACTIVE EMPLOYMENT MEASURES TARGETED AT OLDER WORKERS

The financing of social benefits through contributions represents a major element of labour costs. Exempting older workers and their employers from such contributions can therefore constitute a strong employment incentive, but this could of course also distort conditions on the labour market in favour of older workers. On the other hand, numerous employment incentives for the recruitment of younger job seekers could also create a bias against older workers.

A majority of Member States have measures in place that reduce the cost of employing older workers. Sometimes reductions in labour cost or employment subsidies are specifically targeted at the recruitment of older unemployed workers (e.g. Portugal), but it is more common that reductions in labour costs are available for all older workers. In particular, older workers who are already eligible for a pension may not have to pay pension scheme contributions (e.g. UK).

Member States appear not to be concerned about possible distortions on the labour market as a result of reduced labour costs of older workers. Such measures may therefore constitute a useful, albeit expensive, complement to other active ageing measures and facilitate the return to higher labour force participation of people in their 50s and 60s.

Checklist:

1. Are the financial conditions for employing older workers sufficiently attractive for employers and is there need/scope for improving them notably through reduced social insurance contributions?

2. Are these measures cost effective?

3. Should they be limited in time until the moment when other active ageing measures will have produced their effects or should they be of indefinite duration?

4. Is there a risk that employment incentives for younger job seekers could create a bias against older workers on the labour market?

Table 13: Active employment measures for older workers

	Active employment measures for older workers in social security schemes
B	A certain number of employment promotion measures are targeted at people over the age of 45. The recruitment of older unemployed can help a company fulfil the eligibility criteria for a reduction in employers' contribution (this scheme was originally designed to promote the recruitment of young labour market entrants). Under a general scheme of employment promotion through reductions in employer contributions more favourable conditions are available for job seekers over the age of 45. From 1/1/2004 onwards employers pay reduced social insurance contributions for their employees over the age of 57.
DK	There are no measures that are specifically targeted at older workers.
D	The employment of older workers is encouraged by an exemption of workers over the age of 55 from unemployment insurance contributions. Labour law allows greater flexibility for temporary employment contracts with workers over the age of 52. Recruitment subsidies are available for hiring workers over the age of 50 (this measure will be in force until 2006). There is special training support for workers over the age of 50: the employment offices finance the training costs if the employer pays the wage during the training course.
GR	There are certain subsidies for businesses recruiting older unemployed workers.

	Active employment measures for older workers in social security schemes
E	Employers who employ workers over the age of 60 who have been in the company for at least five years benefit from a 50% reduction in employer contributions to the pension scheme. This reduction increases in 10 percentage points steps every year up to 100%. Employment of people over the age of 65 and with more than 35 contribution years is exempt from social insurance contributions. In addition, earned income of workers over 65 is taxed at a reduced rate. Unemployed worker over the age of 52 may take up employment while continuing to receive 50% of their unemployment assistance benefits. The employer pays the difference between this reduced unemployment benefit and the normal wage. Another incentive for hiring older unemployed consists in a reduction of employer social insurance contributions by 55% (women: 65%) during the first year of employment and 50% (women: 60%) during subsequent years. For job seekers aged between 45 and 55 years these reductions are five percentage points lower than for people aged between 55 and 65. In June 2003 some 450000 workers over the age of 45 benefited from one of the above-mentioned reductions in employer contributions. 168000 of these workers benefit from measures to encourage longer working lives. There are also financial penalties for employers who dismiss workers over the age of 55. In this case, the employer has to pay part of the social insurance contributions that would have been due if the worker had remained in the company up to the age of 61; moreover, the company may be barred from receiving certain subsidies.
F	There are no measures aimed at reducing specifically the employment costs of older workers.
IRL	There are no measures that are specifically targeted at older workers. However, workers aged 66 or over pay a reduced rate of social insurance.
I	There are no measures that are specifically targeted at older workers.
L	Employers who employ workers aged 50 years and over (registered for at least one month as unemployed) benefit from a reimbursement of social security contributions from the Labour Fund during 7 years if the employment agreement is unlimited in time. If it is limited, reimbursement of contributions is limited to 18 months. Pensioners over the age of 65 who are employed can reclaim their employee social insurance contributions.
NL	Reductions of taxes and social insurance contributions for employers hiring long-term unemployed and low-paid employees are to be phased out over a period of 4 years. Continued employment of the disabled/incapacitated is encouraged through a temporary reduction in social security contributions and subsidies for adapting the workplace. The employer also benefits from a cover against the risk of illness of the disabled employee. Moreover, employers are exempted from disability insurance contributions for employees above the age of 55 and for previously unemployed persons above the age of 50. Both exemptions apply from 1 January 2004.
A	As of 1/1/2004 certain social insurance contributions (employment injuries, unemployment, family benefits) will no longer be due by employers for older workers. This reduces the wage costs for workers aged over 58 (men)/56 (women) by 6 percentage points and those of workers over the age of 60 by more than 12 percentage points.
P	Earnings of pensioners are subject to reduced (employee and employer) social insurance contributions. A number of employment subsidies are available to the long-term unemployed or employers for the recruitment of job seekers over the age of 45. Employers can benefit from temporary exemptions from, or reductions of, social security contributions for the recruitment of long-term unemployed (there are, however, not specifically targeted at older workers). Disabled people can benefit from reduced employer contributions, special employment protection and other integration measures.
FIN	There are no specific measures to reduce the cost of employing older workers. Currently, the rate of employer contributions for companies with more than 50 employees still rises with the age of the employee, but this is currently being changed.
S	Employers only have to pay social insurance contributions for old-age pensions and a special tax for employees over the age of 65. As a result, total employers' contributions for workers over the age of 65 amount to 26.37% (instead of 32.7% for workers under the age of 65).
UK	Social insurance contributions are not levied on earnings of workers over the state pension age. This also reduces their cost to employers.

11. MODERNISING SOCIAL PROTECTION SYSTEMS TO PROMOTE LONGER WORKING LIVES: A PROPOSAL FOR FURTHER WORK

This report was prepared in accordance with the open method of coordination that underpins the cooperation in the area of pensions. The aim of the open method of coordination is to support the Member States in their efforts to modernise their social protection systems by agreeing on broad common objectives, examining jointly the progress achieved towards these objectives and by facilitating mutual learning through the exchange of experiences and good practices.

The information gathered in the present report on the basis of the Member States' replies to the SPC questionnaire provides a useful overview of the various issues that need to be addressed in order to ensure that social protection systems fully support the policies aimed at meeting the targets of the Stockholm and Barcelona European Councils with regard to the employment of older workers. The replies to the questionnaire show that the modernisation of social protection systems is clearly an important complement to the European Employment Strategy which promotes the development and implementation of comprehensive ageing strategies. The present report should therefore be seen in the context of the interaction between employment and social protection policies and the wider efforts to raise the employment rate of older workers and delaying labour market exit which on which the Commission will shortly adopt a Communication.

In view of the complexity of the issues related to social protection systems, much more information would be needed to assess what further action is required in the Member States to make social protection systems more conducive to longer working lives. Moreover, in this exercise no information has been gathered on the situation in the acceding countries.

Rather than collecting information from acceding countries on the basis of the SPC questionnaire, and trying to improve the comparability of the information already gathered from the current Member States, it seems more appropriate to move forward by encouraging policy reviews at the national level on the basis of the present report's findings. Such reviews may already be taking place – and producing tangible results in terms of policy changes – in some of the current and future Member States. In many countries, though, an intensification of such efforts might be warranted.

In view of the importance of the issues reviewed in the present report for achieving the employment targets set by the European Council and for ensuring the future adequacy and financial sustainability of pension systems, the SPC recommends to hold workshops in those Member States and acceding countries where it is felt necessary to intensify efforts aimed at making social protection systems more employment-friendly for older workers. Such workshops should identify current weaknesses in social protection systems and possible measures that would contribute to the goal of increased labour market participation of older workers. The workshops should involve the key policy actors (various government departments, Parliament, social partners, NGOs); experts from some other Member States, including the acceding countries, should also be involved.

The outcome of such workshops should not be limited to a critical assessment of the social protection system and its impact on the employment of older workers. Ideally,

the workshops should be the starting point of a reform process or sustain the momentum of reforms already in progress, involving governments and the social partners. The main issues identified in the present report could serve as a checklist (see annex) to ensure that all important aspects are covered. Experience gained from the workshops should, of course, be reflected in improvements to this checklist.

The workshops should take place before the next round of national strategy reports due in mid 2005 so that their results can be reflected in those reports and the Joint Report to be submitted to the 2006 Spring European Council. Relevant outcomes should also strengthen the analysis and policy orientations presented in the National Action Plans on employment.

APPENDIX: A CHECKLIST FOR NATIONAL WORKSHOPS

Inactivity of older workers and main reasons for not being employed

(1) What is the level of employment and labour market participation of men and women aged 55-64?

(2) What are the main reasons for not being in employment (e.g. early retirement, invalidity, unemployment, family obligations and lack of care services, perceived or actual lack of labour market opportunities)?

Early retirement options in statutory pension schemes

(1) Does the retirement system allow easy retirement below the age of 65 at favourable financial conditions, thus offering poor incentives to stay in the labour market until 65?

(2) Are these financially advantageous early exit possibilities well targeted to people with long contribution careers and/or shorter remaining life expectancy?

(3) Does the pension system offer sufficient freedom of choice and fair financial conditions for individuals regarding the moment of retirement?

(4) Are minimum pension guarantees implemented in a way that ensures adequacy without encouraging labour market exit as soon as people become eligible for the guaranteed minimum pension?

Gradual retirement and part-time working before the standard retirement age

(1) Does the retirement system allow an easy reduction of working time before the standard retirement age? Are financial conditions such that they create incentives for a reduction of total labour supply?

(2) Is public financial support for early partial retirement from the labour market well targeted to people for whom the most likely alternative would be a complete withdrawal from the labour market?

(3) Is there sufficient freedom of choice for individuals regarding working time towards the end of the career?

(4) Does gradual retirement and hence the reduction of earnings towards the end of the career have adverse effects on pension entitlements?

Early retirement for certain professions and types of work

(1) Which professions/categories of workers benefit from special early retirement provisions?

(2) Do these early retirement provisions deal adequately with mobility between jobs with different retirement rules?

(3) Are the special early retirement provisions regularly reviewed and are they still justified?

(4) Are alternatives (better working conditions, career management, higher accrual rates during periods of unhealthy work) being considered to avoid early retirement?

Early retirement for mothers

(1) Are there arrangements that allow women to withdraw early from the labour market and how are they justified?

(2) Are these arrangements still appropriate and are they the most effective way of achieving the objectives?

Special rules for older unemployed workers

(1) Do unemployment schemes offer more favourable benefits (in terms of levels and duration) to the older unemployed and is this justified for instance by poorer labour market opportunities for older job seekers?

(2) Are older unemployed required to be available for work and actively search for a job?

(3) Do older unemployed benefit from adequate job search support, active labour market measures and financial incentives to take up work (including with regard to the impact of low-paid work on old-age pension entitlements)?

Invalidity benefits

(1) Are invalidity benefits well targeted to people whose earnings capacity is clearly reduced for medical reasons or do invalidity benefit schemes respond to a large extent to the general labour market situation and inadequacies in other benefit schemes?

(2) Is there a sufficient focus on preventing invalidity for instance by adapting working conditions or facilitating a change to a job that is more compatible with the health condition of the worker?

(3) Is medical and professional rehabilitation (including in a different profession) given sufficient priority?

(4) Do invalidity benefits allow for different degrees of invalidity and do they encourage the use of the remaining capacity to work?

(5) Are invalidity benefits designed in such a way that they encourage the return to work?

Survivors' benefits

(1) Are survivors' benefits likely to discourage the labour market participation of, in particular, widows?

(2) Can benefits be redesigned in such a way that they protect the living standard of the survivor without discouraging employment (e.g. by offering an actuarially adjusted deferred benefit for survivors who take up employment)?

The role of private pension schemes

(1) Do private pension schemes early exit from the labour market under conditions that are more favourable than actuarial neutrality?

(2) Does the financing of early retirement benefits attract a favourable tax treatment (e.g. employee contributions deducted from taxable earnings, employer contributions treated as business expenses and not taxed as employee income)?

(3) How could the legal and tax framework for private pensions be adapted so as to encourage longer working lives?

(4) What action needs to be taken by the Social Partners in order to strengthen employment incentives in private pension schemes?

Means tested minimum income guarantees for the elderly

(1) How many people above the age of 60 (including their household members) depend on means-tested income supplements which they would lose if they had earned income?

(2) What measures could be taken to improve employment incentives while maintaining adequate income guarantees?

Options for deferred retirement

(1) 1. Are certain types of employment subject to a compulsory retirement ages and is this justified?

(2) Is deferred retirement adequately rewarded or do people who work beyond the standard retirement age suffer financial penalties (as measured for instance through pension wealth)?

(3) Is it possible to combine pension income and earned income without restrictions?

(4) Is it possible to claim a partial pension and thus to remain on the labour market in part-time or low-paid employment?

(5) What measures would need to be taken to allow people to work beyond the standard retirement age under flexible and fair financial conditions? Are there any obstacles to taking such measures?

Active employment measures targeted at older workers

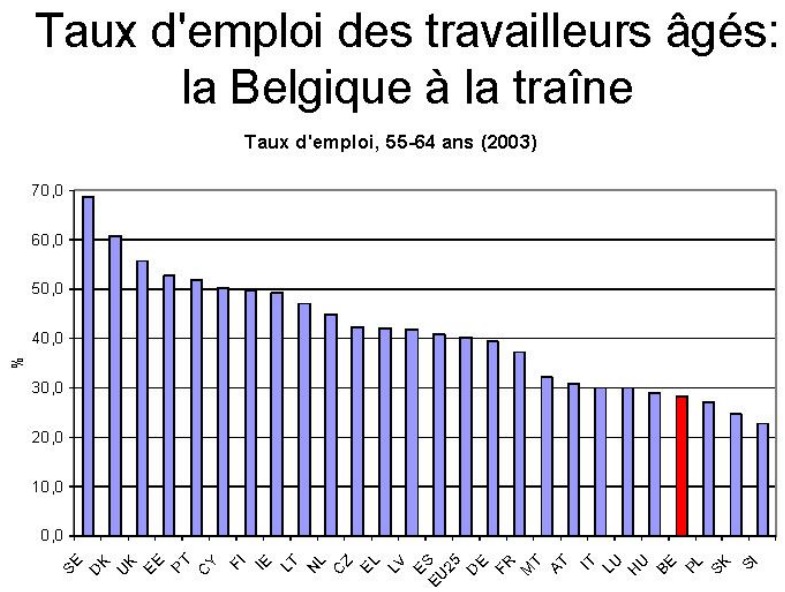
(1) Are the financial conditions for employing older workers sufficiently attractive for employers and is there need/scope for improving them notably through reduced social insurance contributions?

(2) Are these measures cost effective?

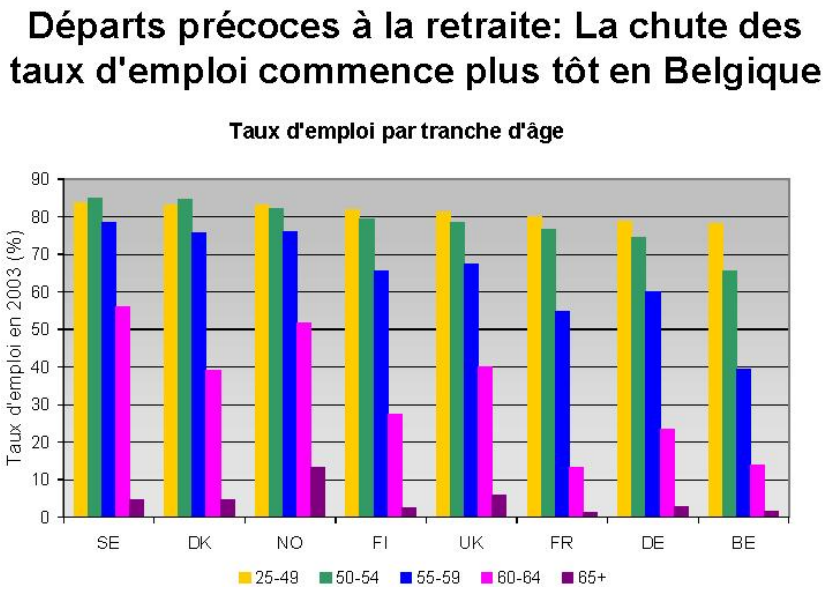
(3) Should they be limited in time until the moment when other active ageing measures will have produced their effects or should they be of indefinite duration?

(4) Is there a risk that employment incentives for younger job seekers could create a bias against older workers on the labour market?

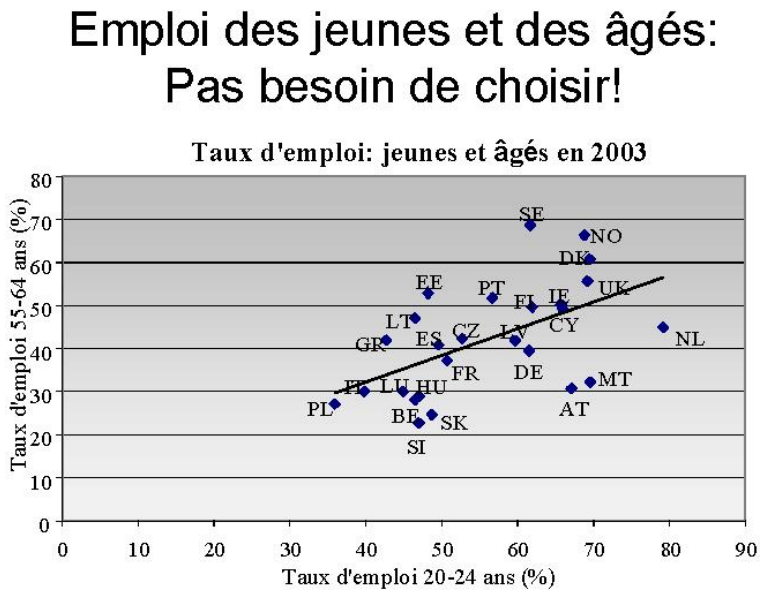
ANNEXE / BIJLAGE II.A.3.1.2.



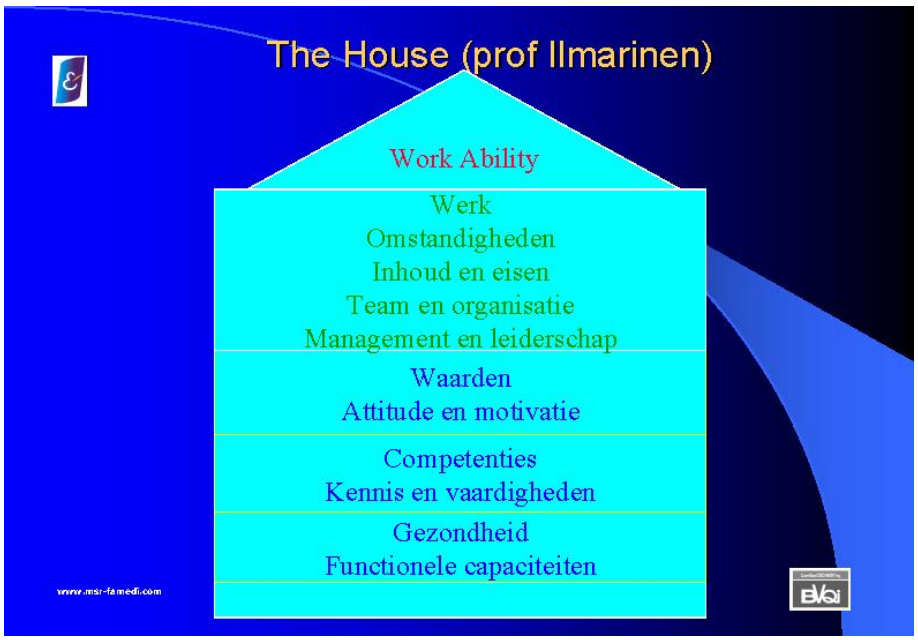
ANNEXE / BIJLAGE II.A.3.1.3.

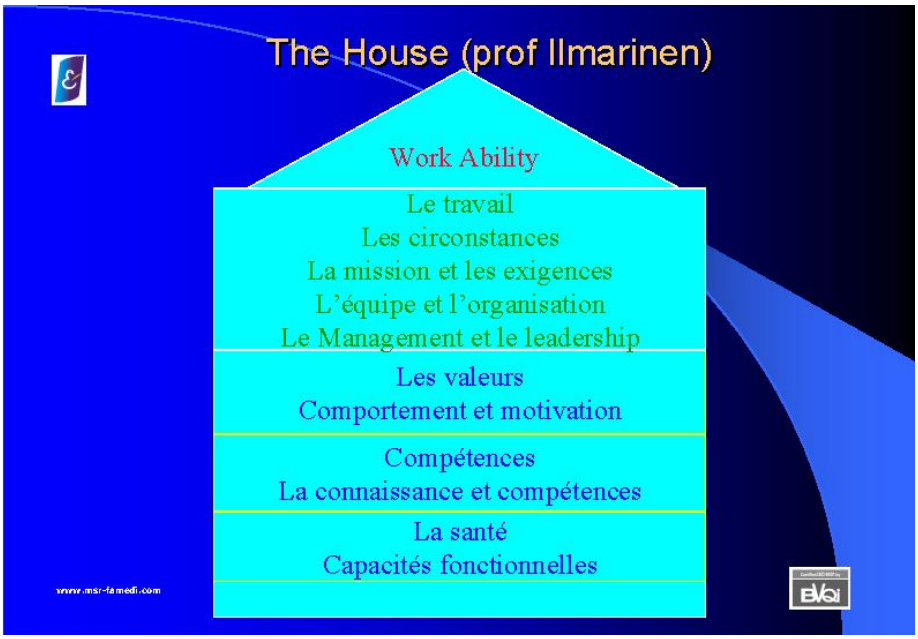


ANNEXE / BIJLAGE II.A.3.1.4.

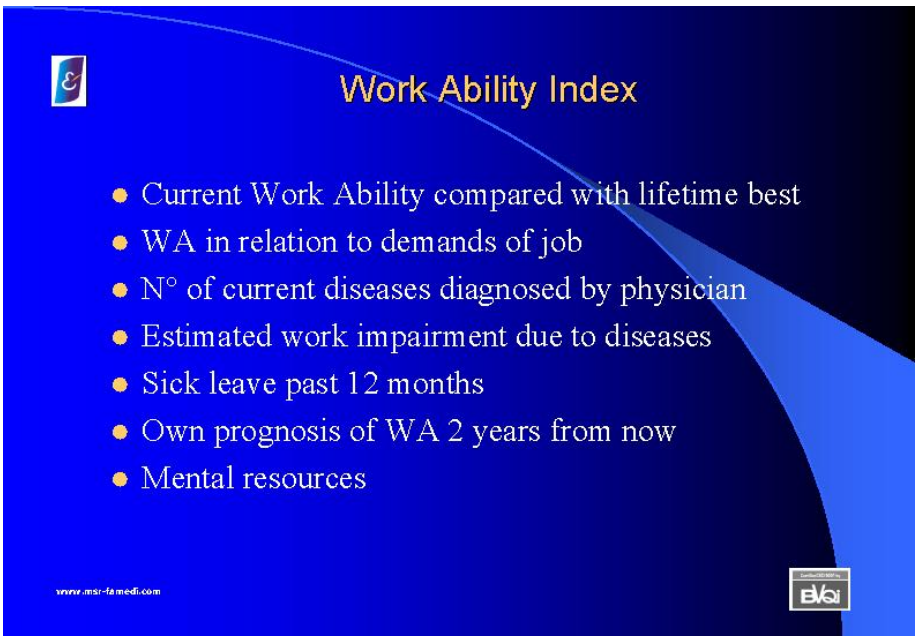


ANNEXE / BIJLAGE II.A.3.2.1.





ANNEXE / BIJLAGE II.A.3.2.2.



ANNEXE / BIJLAGE II.A.3.2.3.

ANNEXE / BIJLAGE II.A.3.3.1.

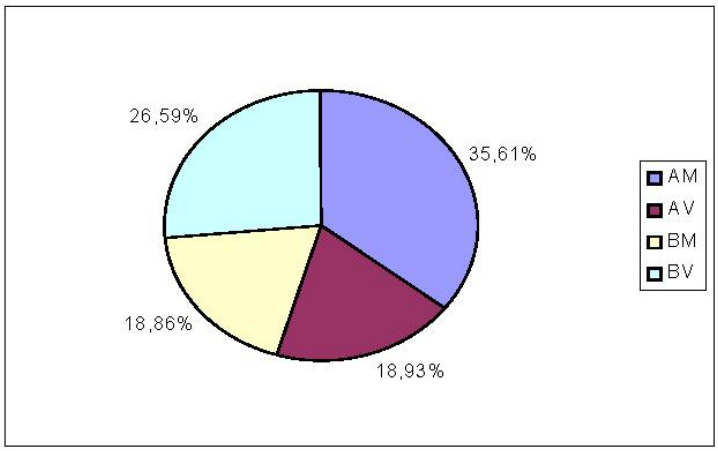
Tabel 1 : Verzekerde bevolking voor arbeidsongeschiktheid

	1993	2003	% verhoging
AM	1 261 230	1 331 281	5,55 %
AV	623 469	707 648	13,50 %
BM	624 922	705 179	12,84 %
BV	788 257	994 124	26,12 %
TOT M	1 886 152	2 036 460	7,97 %
TOT V	1 411 726	1 701 772	20,55 %
TOT	3 297 878	3 738 232	13,35 %

AM = Arbeiders Mannen.
AV = Arbeiders Vrouwen.
BM = Bedienden Mannen.
BV = Bedienden Vrouwen.

ANNEXE / BIJLAGE II.A.3.3.2.

Figuur 1 : uitkeringsgerechtigden in 2003 (per categorie)



ANNEXE / BIJLAGE II.A.3.3.3.

Tabel 1b : UG — TOTAAL

	1993	2003	evolutie 93-03	evolutie in %
< 20	29 658	24 908	-4 750	-16,02 %
20-24	377 002	326 438	-50 564	-13,41 %
25-29	584 630	511 681	-72 949	-12,48 %
30-34	534 989	552 091	17 102	3,20 %
35-39	448 408	551 739	103 331	23,04 %
40-44	383 265	505 908	122 643	32,00 %
45-49	324 293	433 232	108 939	33,59 %
50-54	237 679	370 688	133 009	55,96 %
55-59	232 987	307 272	74 285	31,88 %
60-64	138 859	146 458	7 599	5,47 %
65 en +	6 108	7 817	1 709	27,98 %
Totaal	3 297 878	3 738 232	440 354	13,35 %

UG = uitkeringsgerechtigden.

ANNEXE / BIJLAGE II.A.3.3.4.

Tabel 1c : Uitkeringsgerechtigden

UG — mannen

	1993	2003	evolutie 93-03	evolutie in %
< 20	14 608	14 398	-210	-1,44 %
20-24	181 274	169 925	-11 349	-6,26 %
25-29	292 656	256 803	-35 853	-12,25 %
30-34	274 140	281 780	7 640	2,79 %
35-39	240 561	287 631	47 070	19,57 %
40-44	220 734	264 998	44 264	20,05 %
45-49	201 784	233 503	31 719	15,72 %
50-54	157 805	213 953	56 148	35,58 %
55-59	163 402	192 109	28 707	17,57 %
60-64	133 842	115 164	-18 678	-13,96 %
65 en +	5 346	6 196	850	15,90 %
Totaal	1 886 152	2 036 460	150 308	7,97 %

UG — vrouwen

	1993	2003	evolutie 93-03	evolutie in %
< 20	15 050	10 510	-4 540	-30,17 %
20-24	195 728	156 513	-39 215	-20,04 %
25-29	291 974	254 878	-37 096	-12,71 %
30-34	260 849	270 311	9 462	3,63 %
35-39	207 847	264 108	56 261	27,07 %
40-44	162 531	240 910	78 379	48,22 %
45-49	122 509	199 729	77 220	63,03 %
50-54	79 874	156 735	76 861	96,23 %
55-59	69 585	115 163	45 578	65,50 %
60-64	5 017	31 294	26 277	523,76 %
65 en +	762	1 621	859	112,73 %
Totaal	1 411 726	1 701 772	290 046	20,55 %

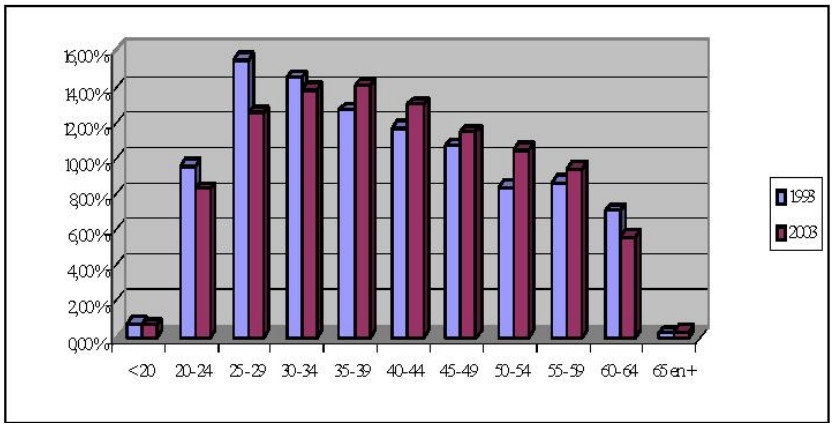
ANNEXE / BIJLAGE II.A.3.3.5.

Tabel 2 : % aandeel per leeftijdscategorie — UG MANNEN
evolutie 1993-2003

	1993	2003	% wijziging
< 20	0,77 %	0,71 %	-0,07 %
20-24	9,61 %	8,34 %	-1,27 %
25-29	15,52 %	12,61 %	-2,91 %
30-34	14,53 %	13,84 %	-0,70 %
35-39	12,75 %	14,12 %	1,37 %
40-44	11,70 %	13,01 %	1,31 %
45-49	10,70 %	11,47 %	0,77 %
50-54	8,37 %	10,51 %	2,14 %
55-59	8,66 %	9,43 %	0,77 %
60-64	7,10 %	5,66 %	-1,44 %
65 en +	0,28 %	0,30 %	0,02 %
Totaal	100,00 %	100,00 %	

ANNEXE / BIJLAGE II.A.3.3.6.

Figuur 2 : % aandeel per leeftijdscategorie - UG MANNEN
evolutie 1993-2003



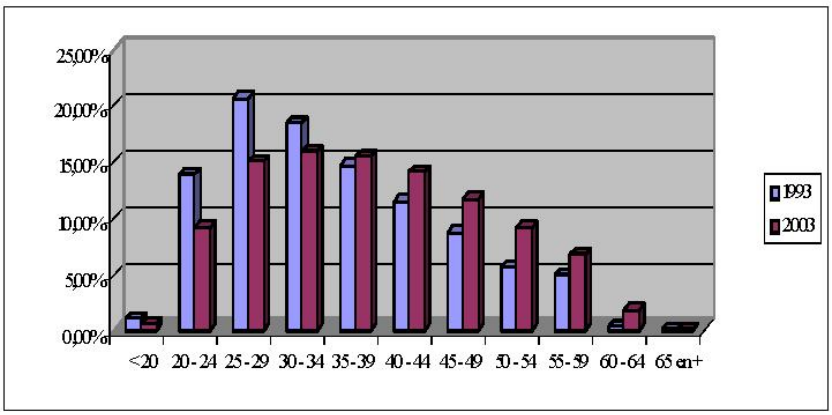
ANNEXE / BIJLAGE II.A.3.3.7.

Tabel 3 : % aandeel per leeftijdscategorie — UG Vrouwen
evolutie 1993-2003

	1993	2003	% wijziging
< 20	1,07 %	0,62 %	-0,45 %
20-24	13,86 %	9,20 %	-4,67 %
25-29	20,68 %	14,98 %	-5,70 %
30-34	18,48 %	15,88 %	-2,59 %
35-39	14,72 %	15,52 %	0,80 %
40-44	11,51 %	14,16 %	2,64 %
45-49	8,68 %	11,74 %	3,06 %
50-54	5,66 %	9,21 %	3,55 %
55-59	4,93 %	6,77 %	1,84 %
60-64	0,36 %	1,84 %	1,48 %
65 en +	0,05 %	0,10 %	0,04 %
Totaal	100,00 %	100,00 %	

ANNEXE / BIJLAGE II.A.3.3.8.

Figuur 3 : % aandeel per leeftijdscategorie - UG Vrouwen
evolutie 1993-2003



ANNEXE / BIJLAGE II.A.3.3.9.

Tabel 4 : Gemiddelde leeftijd INV (20-60 jarigen)

	AM	AV	BM	BV	Totaal
1993	48,70	46,93	49,34	45,40	47,81
2003	48,61	47,30	49,39	47,13	48,01
verschil	-0,09	0,38	0,05	1,72	0,21

ANNEXE / BIJLAGE II.A.3.3.10.

Tabel 5 : Intredens in invaliditeit voor 100 000 gerechtigden periode 1999-2003

Leeftijdsgroep Groupe d'âge	Ouvriers — Arbeiders		Employés — Bedienden	
	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen
< 20 jaar / ans	323,4	273,9	122,5	145,9
20-24 jaar / ans	419,5	461,4	169,9	182,7
25-29 jaar / ans	507,2	649,2	153,0	251,1
30-34 jaar / ans	638,7	981,8	195,6	385,2
35-39 jaar / ans	863,3	1 291,7	275,3	562,4
40-44 jaar / ans	1 146,4	1 651,0	375,4	731,2
45-49 jaar / ans	1 611,1	2 101,3	537,2	1 012,5
50-54 jaar / ans	2 007,8	1 811,1	704,5	1 061,2
55-59 jaar / ans	2 405,2	1 709,6	917,5	1 072,3
60-64 jaar / ans	1 827,3	1 396,3	1 126,7	952,1
+ 65 jaar / ans	0,0	0,0	0,0	0,0
Totaal — Total	1 047,6	1 224,1	401,3	564,9

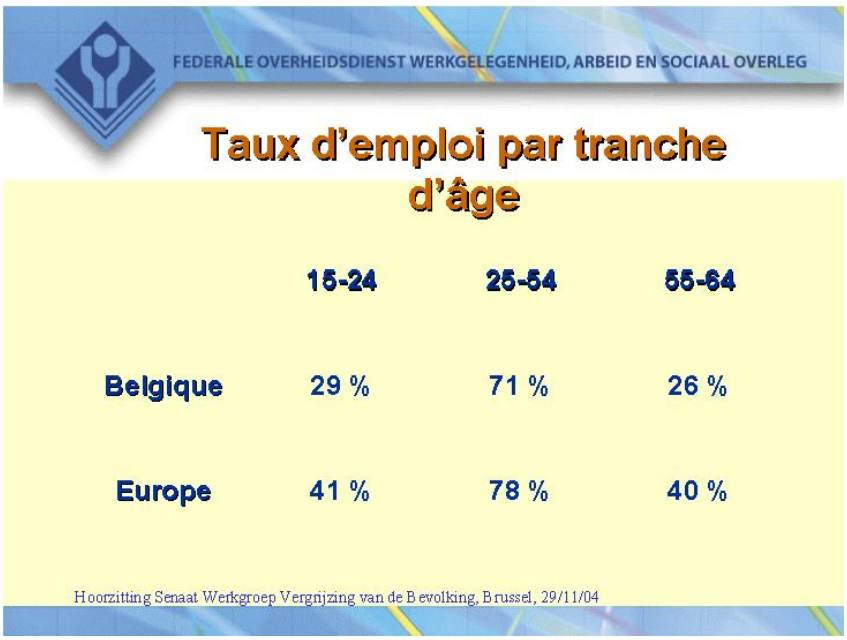
ANNEXE / BIJLAGE II.A.3.3.11.

Tabel 6 : % invaliden per PUG

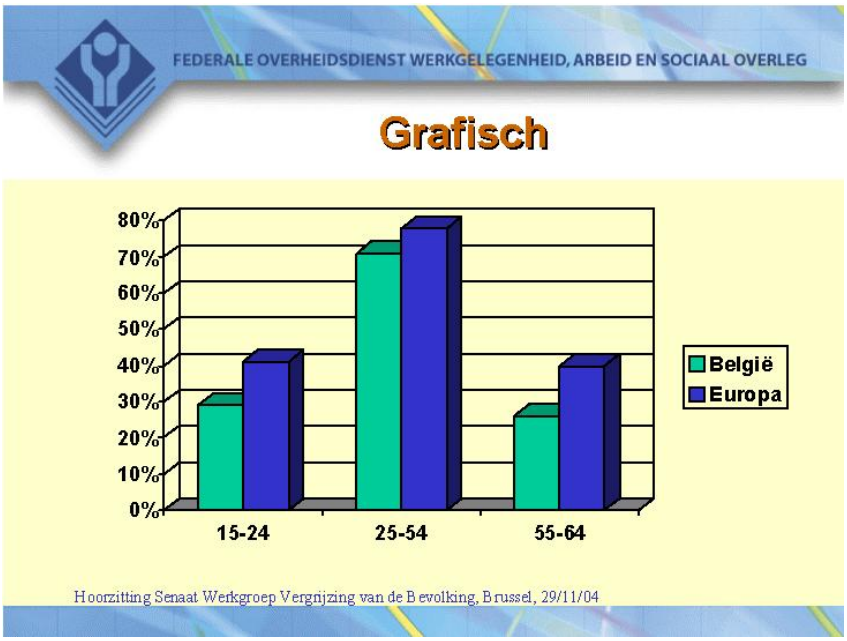
INVALIDEN / PUG : TOTAAL

	1993	2003	evolutie 93-03
<= 29	0,59	0,64	0,05
30-39	2,33	2,40	0,07
40-49	6,13	6,35	0,22
50-59	16,30	13,85	-2,45
>= 60	25,21	21,80	-3,41
Totaal	5,24	5,58	0

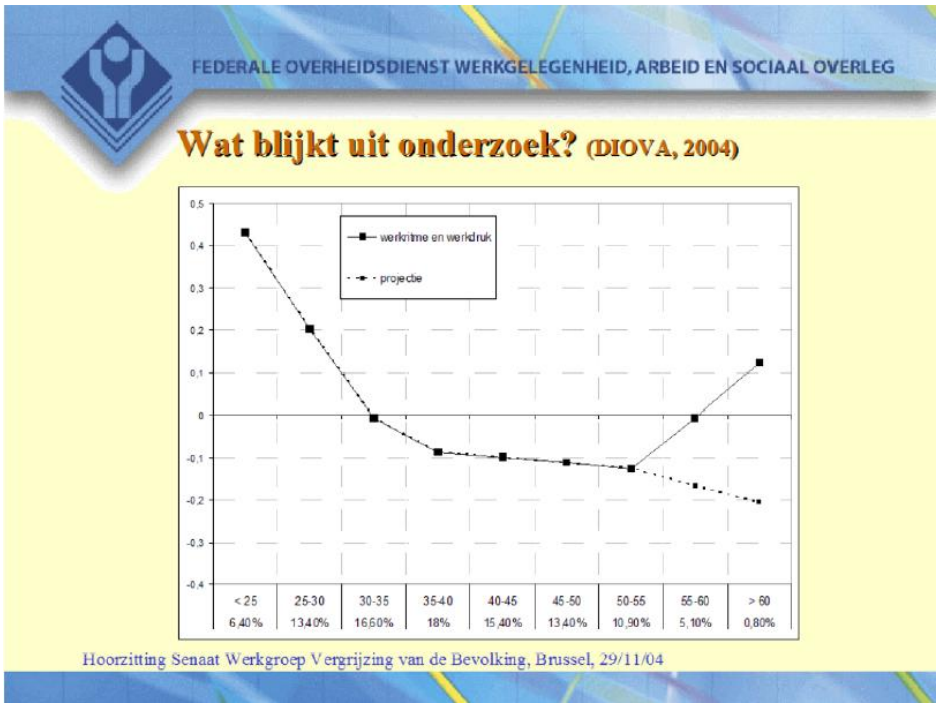
ANNEXE / BIJLAGE II.A.3.5.1.



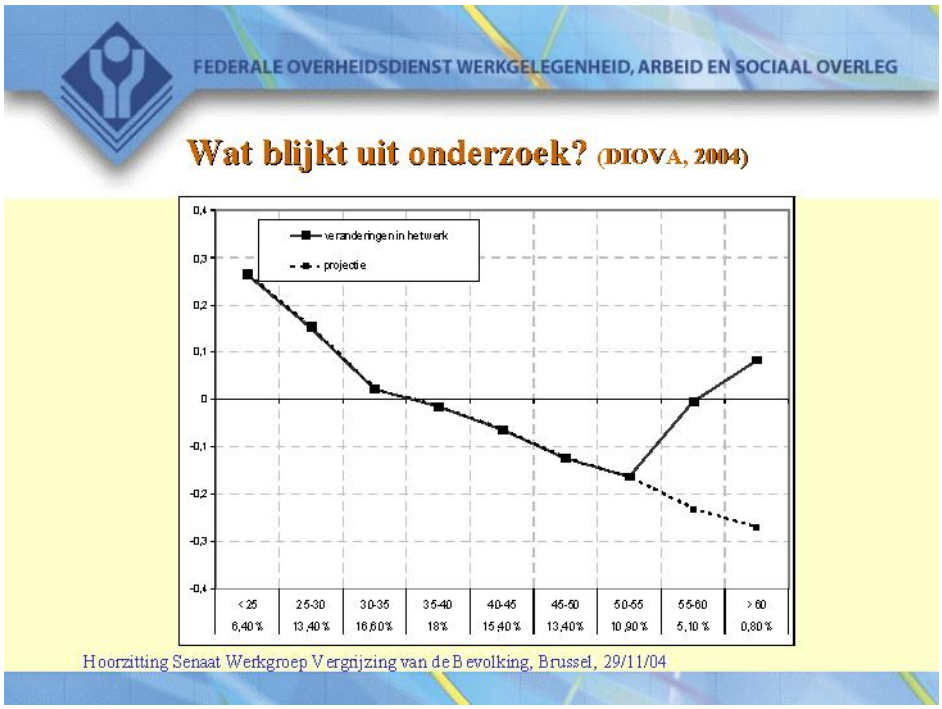
ANNEXE / BIJLAGE II.A.3.5.2.



ANNEXE / BIJLAGE II.A.3.5.3.

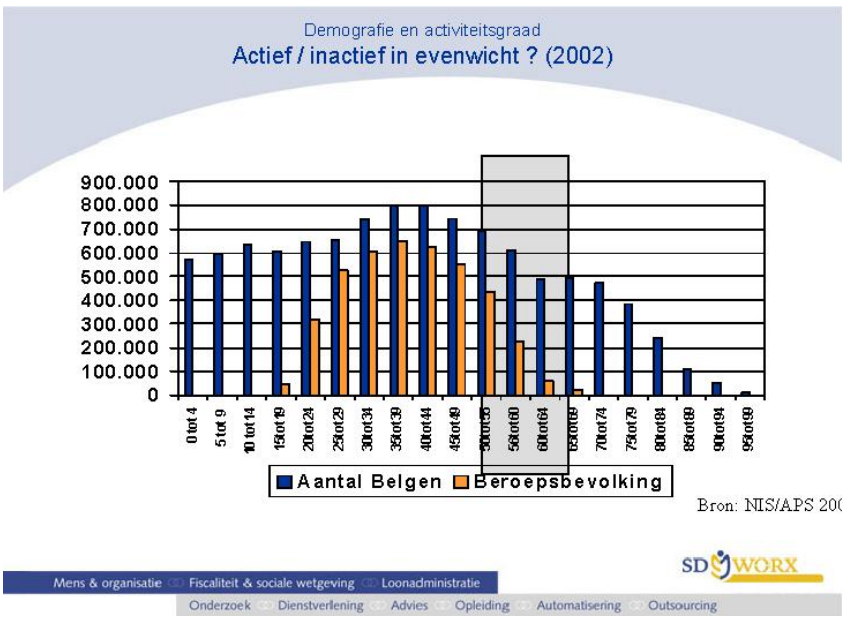


ANNEXE / BIJLAGE II.A.3.5.4.

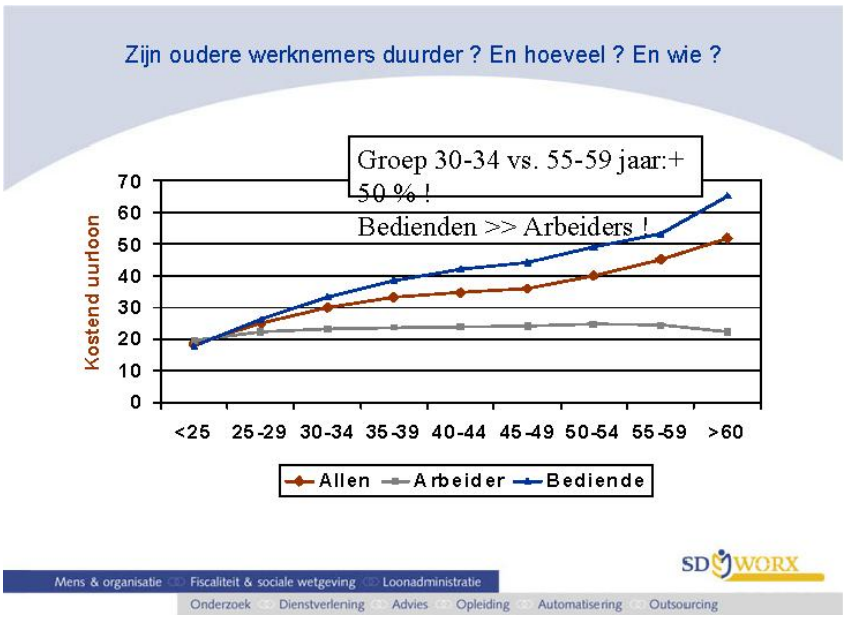


ANNEXE / BIJLAGE II.A.3.5.5.

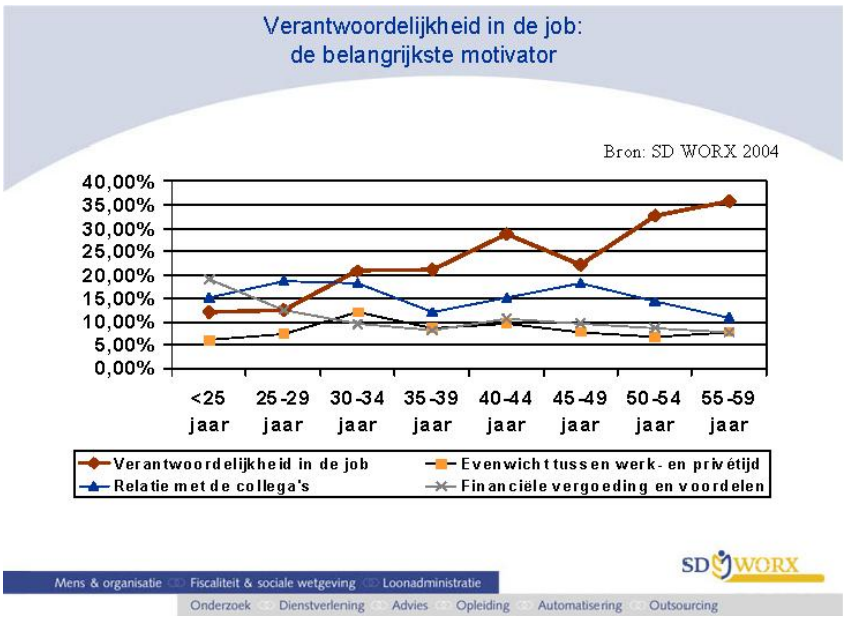
ANNEXE / BIJLAGE II.A.4.1.1.



ANNEXE / BIJLAGE II.A.4.1.2.



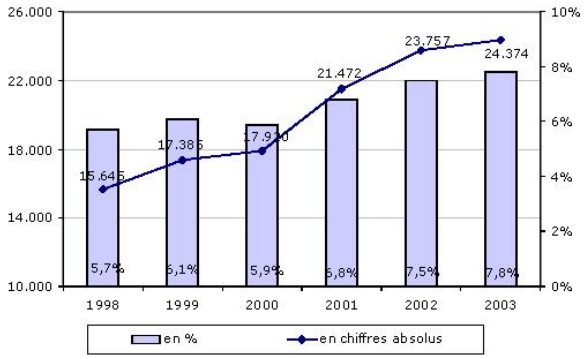
ANNEXE / BIJLAGE II.A.4.1.3.



ANNEXE / BIJLAGE II.A.4.3.1.

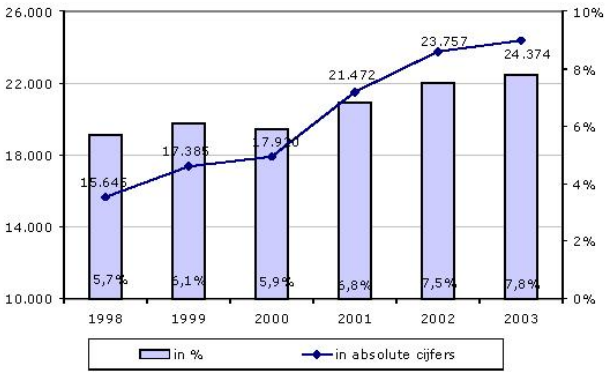
1. Introduction

Les plus de 45 ans dans la population intérimaire totale

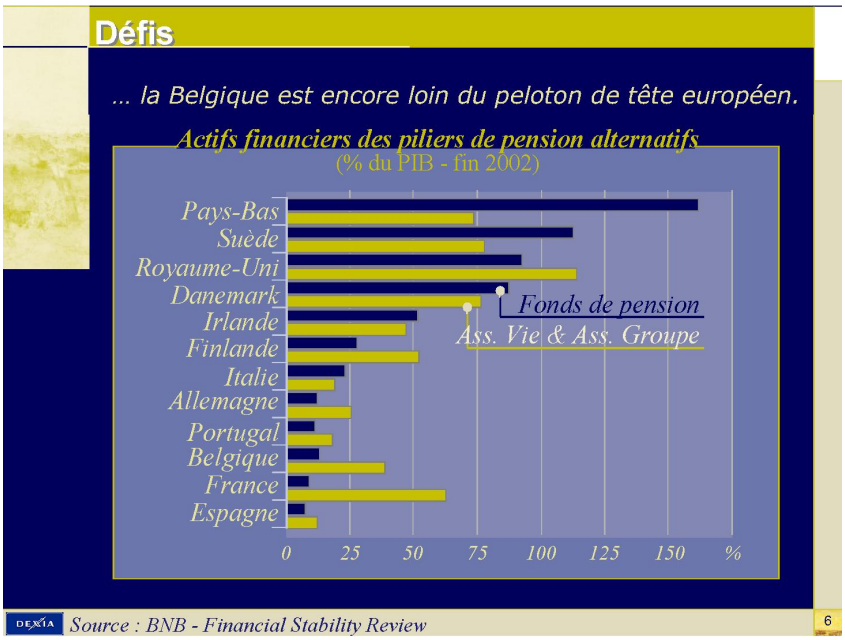


1. Inleiding

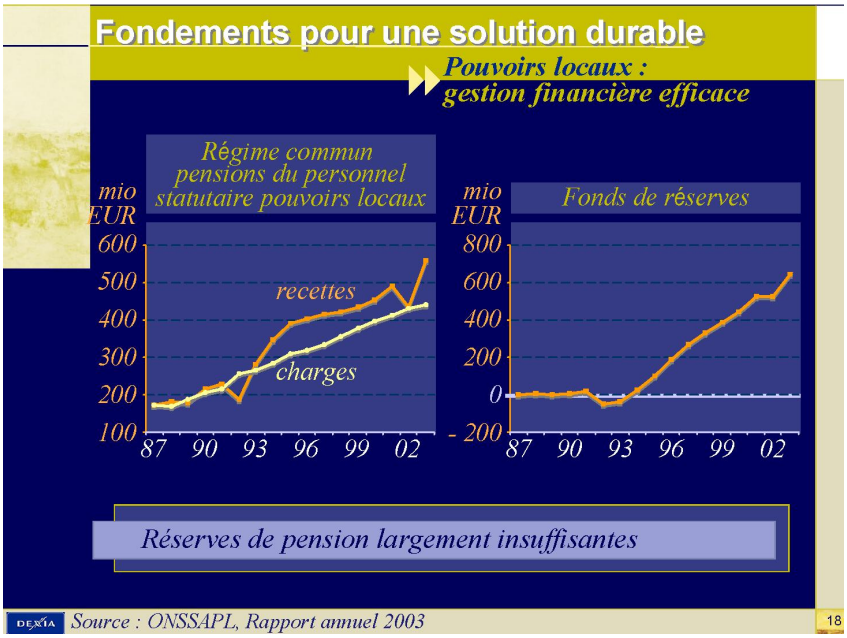
- De 45-plussers in de totale populatie van uitzendkrachten



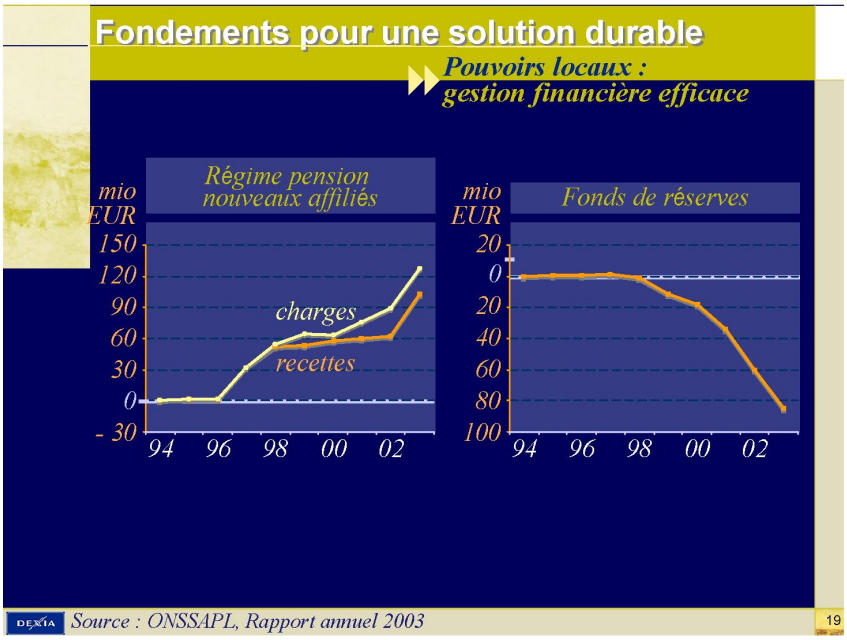
ANNEXE / BIJLAGE II.A.4.5.1.



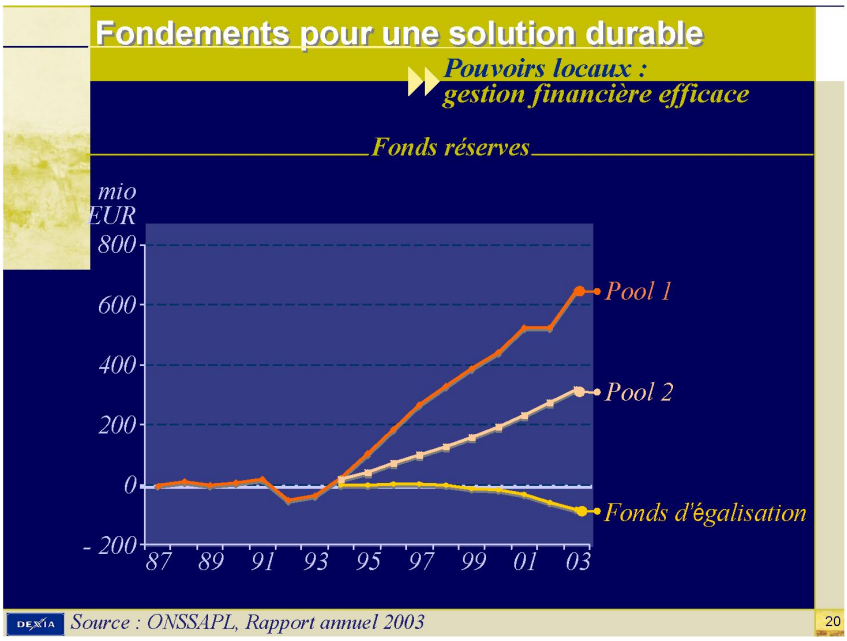
ANNEXE / BIJLAGE II.A.4.5.2.



ANNEXE / BIJLAGE II.A.4.5.3.



ANNEXE / BIJLAGE II.A.4.5.4.



ANNEXES / BIJLAGEN — Deel B

ANNEXE / BIJLAGE II.B.1.1.1.

Federale Overheidsdienst
Personeel en Organisatie

Volledige uitstap voor niveau 3&4

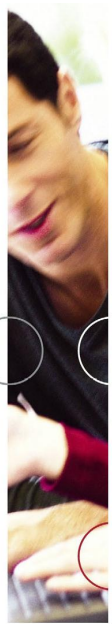
(cijfers voor de ministeries)

Niveau 3 + 4	Potentieel	Effectief	Procentueel
TOTAAL	1.787	870	48,7

Niveau 3	Potentieel	Effectief	Procentueel
TOTAAL	1.434	702	49,0

Niveau 4	Potentieel	Effectief	Procentueel
TOTAAL	353	168	47,6

.be



ANNEXE / BIJLAGE II.B.1.1.2.

Congés préalables aux pension — Secteur publique

Catégorie de personnel	Base légale ou réglementaire	Âge minimum	Traitement d'attente et autres avantages
Enseignement de la Communauté française	Arrêté royal n° 297 du 31 mars 1984 relatif aux charges, traitements, subventions-traitement et congés pour prestations réduites dans l'enseignement et les centres psychomédico-sociaux (M. B. 17 avril 1984).	— 55 ans. — âge plus bas dans un établissement résultant d'une fusion, d'une fermeture ou d'une restructuration.	— Traitement d'attente égal à autant de 1/50, 1/55 ou 1/60 du dernier traitement d'activité que le membre du personnel compte d'années de service, à la date de sa mise en disponibilité (durée réelle sans bonification pour études et autres périodes bonifiées à titre de service admissible pour la détermination du traitement) — Si pas 75 % du dernier traitement, le nombre d'années de service est augmenté de 2 sans pouvoir dépasser les 75 %.
	Décret de la Communauté française du 2 avril 1996 modifiant la législation de l'enseignement.	— 58 ans. — 55 ans dans un établissement résultant d'une fusion, d'une fermeture ou d'une restructuration.	— Idem.
Douanes et accises	Arrêté royal du 7 décembre 1992 portant diverses mesures en faveur des agents des services extérieurs de l'administration des Douanes et Accises dont l'emploi est supprimé par suite de l'instauration du marché intérieur de 1993.	— 55 ans.	— Traitement d'attente égal à 80 % du traitement du dernier mois d'activité.
RTBF (anciennes mesures) Plan Horizon 97 15.11.1993 au 31.12.1997	Décret de la Communauté française du 30 septembre 1993 portant certaines dispositions en matière de pensions de retraite des agents définitifs de la Radio-Télévision belge de la Communauté française (RTBF).	— 55 ans.	— Pension temporaire mensuelle d'un montant égal à 75 % de la rémunération brute du dernier mois d'activité. — Capital 600 000 si moins de 61 ans; 575 000 si moins de 62 ans, 500 000 si moins de 63 ans; 400 000 si moins de 64 ans; 250 000 si 64 ans.
Agents de « Kind en Gezin » (demande avant le 01.06.1996).	Arrêté du gouvernement flamand du 30 avril 1996 accordant un congé devançant la mise à la retraite auprès de l'organisme « Kind en Gezin ».	— 55 ans.	— Traitement d'attente égal à 70 % du salaire pour des prestations complètes. — En cas de temps partiel 90 % du salaire sans pouvoir excéder 70 % du salaire pour des prestations complètes.

Enseignants de la Communauté germanophone.	Décret de la Communauté germanophone du 25 juin 1996 relatif à la fin de carrière et au congé spécial pour prestations réduites dans l'enseignement et dans les centres psychomédico-sociaux et modifiant l'article 10 de l'arrêté royal n° 63 du 20 juillet 1982 modifiant les dispositions des statuts pécuniaires applicables au personnel enseignant et assimilé de l'enseignement de plein exercice et de l'enseignement de promotion sociale ou à horaire réduit.	— 55 ans.	— Traitement d'attente égal à autant de 1/50, 1/55 ou 1/60 du dernier traitement d'activité que le membre du personnel compte d'années de service, à la date de sa mise en disponibilité (durée réelle sans bonification pour études et autres périodes bonifiées à titre de service admissible pour la détermination du traitement). — Si pas 75 % du dernier traitement, le nombre d'années de services est augmenté de 2 sans pouvoir dépasser les 75 %.
Agents statutaires de la Régie des Transports maritimes — (demande du 01.01.1997 au 31.12.2001).	Arrêté royal du 18 février 1997 portant diverses mesures en faveur des agents statutaires de la Régie des Transports maritimes.	— 55 ans.	— Traitement d'attente égal à 80 % du dernier traitement d'activité (dernier traitement annuel majoré du pécule de vacances, de la prime de fin d'année, des allocations de foyer et de résidence et des indemnités, allocations et primes citées par l'arrêté). — L'allocation de foyer ou de résidence n'est plus attribuée.
Agents statutaires de Belgacom (demande du 01.07.1997 au 01.01.1999).	Arrêté royal du 18 juin 1997 portant création d'un régime temporaire de congé préalable à la retraite pour certains membres du personnel statutaire de la société anonyme de l'article 3, § 1er, 6° de la loi du 26 juillet 1996 visant à réaliser les conditions budgétaires de la participation de la Belgique à l'Union économique et monétaire européenne.	— 50 ans (né au plus tard le 1.7 1947).	— Allocation périodique calculée comme une pension mais en tenant compte du traitement que le membre du personnel aurait promérité s'il était resté effectivement en service jusqu'au dernier jour du mois de son soixantième anniversaire (volume des services égal à celui du mois précédent le départ). — Minimum 75 % du dernier traitement d'activité. — + prime de départ unique égale à la moitié du dernier traitement annuel d'activité.
Militaires (du 1.10.1997 au 1.1.2000) 1.10.2000 pour les spécialistes militaires.	Arrêté royal du 24 juillet 1997 relatif à la mise en disponibilité de certains militaires du cadre actif des forces armées en application de l'article 3, § 1er, 1° de la loi du 26 juillet 1996 visant à réaliser les conditions budgétaires de la participation de la Belgique à l'Union économique et monétaire européenne, remplacée par la loi du 25 mai 2000 relative à la mise en disponibilité de certains militaires du cadre actif des forces armées.	— 56 ans pour les volontaires — 5 ans avant la date normale de prise de cours pour les officiers généraux et supérieurs et pour les sous-officiers — 1 an de la date normale de mise à la retraite pour les officiers subalternes.	— Traitement égal à 80 % de la rétribution que le militaire percevrait s'il n'était pas en disponibilité (traitement en ce compris les augmentations intercalaires, les révisions d'échelles de traitement et l'allocation de sélectionné sans pouvoir être inférieur au montant net de la pension à la limite d'âge). — 80 % du pécule de vacances et de l'allocation de fin d'année.
Régie des Voies aériennes	Arrêté royal du 14 septembre 1997 déterminant à la Régie des Voies aériennes les conditions d'octroi d'une mise en disponibilité pour incapacité fonctionnelle résultant de l'exercice du contrôle aérien direct et effectif.	— 55 ans obligatoire.	— Traitement d'attente égal à 75 % du dernier traitement d'activité (traitement + complément de traitement). — Augmenté de 1 % (max. 10 %) pour chaque année de service passée au-delà de 20 ans dans les grades définis dans l'arrêté.

Fonctionnaires de la Communauté flamande — (demande au plus tard le 8.7.1998).	Arrêté du gouvernement flamand du 16 juin 1998 accordant un congé préalable à la retraite à certaines catégories de fonctionnaires du ministère de la Communauté flamande.	— 55 ans.	— Traitement d'attente égal à 70 % du salaire — 70 % du pécule de vacances, de la prime de fin d'année et de l'allocation de foyer et de résidence.
Officiers et agents judiciaires près les parquets (cinq ans après la publication 27.6.1998).	Arrêté royal du 22 juin 1998 portant instauration d'un régime temporaire de congé préalable à la pension pour certains officiers et agents judiciaires près les parquets.	— 56 ans.	— Traitement d'attente égal à 80 % du dernier traitement d'activité (le dernier traitement annuel pour des prestations complètes, le dernier traitement complémentaire attribué et les montants perçus pour des prestations irrégulières fournies dans l'année 1997). — 80 % du pécule de vacances et de la prime de fin d'année.
BRF (jusqu'au 31.12.1998)	Décret-programme du 29 juin 1998.	— 55 ans.	— Pension d'office calculée comme une pension d'inaptitude 75 % du dernier traitement + capital 12 000 francs par mois entre la mise à la retraite et le 65e anniversaire.
Établissements pénitentiaires (jusqu'au 31.12.2003).	Arrêté royal du 25 septembre 1998 instituant un congé préalable à la pension en faveur de certains agents en service dans les services extérieurs de la direction générale des Établissements pénitentiaires.	— 55 ans.	— Traitement d'attente égal à 80 % du dernier traitement d'activité (traitement annuel pour des prestations complètes + montant forfaitaire de 100 000 francs pour les prestations irrégulières. — 80 % du pécule de vacances, de l'allocation de fin d'année et de l'allocation de foyer ou de résidence.
Police locale.	Loi du 7 décembre 1998 organisant un service de police intégré, structuré à deux niveaux (article 238).	— 56 ans 25 ans services admissibles (congé préalable).	— Traitement d'attente égal à 80 % du dernier traitement d'activité (traitement annuel pour des prestations complètes le salaire complémentaire et les montants perçus pour des prestations irrégulières). — 80 % du pécule de vacances et de la prime de fin d'année. — L'augmentation de la pension prévue par l'article 156, alinéa 3 NLC n'est accordée que pour la partie de la pension qui correspond à la période qui précède le congé préalable à la retraite.
Police fédérale judiciaire.	(article 245)	— 60 ans 25 ans services admissibles pension d'office	

Agents opérationnels de la Protection civile (jusqu'au 31.12.2006).	Arrêté royal du 22 mars 1999 instituant un congé préalable à la pension en faveur de certains agents de services opérationnels de la Protection civile. Modifiée par l'arrêté royal du 11/5/2003	— 56 ans.	— Traitement d'attente égal à 80 % du dernier traitement d'activité (le dernier traitement annuel alloué pour des prestations complètes augmenté d'un montant forfaitaire de 72 000 francs pour prestations irrégulières). — 80 % du pécule de vacances, de la prime de fin d'année et de l'allocation de foyer ou de résidence.
Agents de l'ISSep. (bénéficiaires du contrat SMAP de l'Iniex).	Arrêté du gouvernement wallon du 20 mai 1999 organisant un congé préalable à la mise à la retraite en faveur de certains agents de l'Institut scientifique du Service public.	— 60 ans.	— Rétribution d'attente égale à 100 % de la dernière rétribution d'activité. — Somme établie sur la base mensuelle pour des prestations complètes, traitement, allocations de foyer ou de résidence et les primes et indemnité citées dans l'arrêté.
Membres d'un service professionnel d'incendie.	Arrêté royal du 3 juin 1999 (modifiée par l'arrête royal du 14/9/2004) relatif à l'introduction de la possibilité d'un congé préalable à la mise à la pension pour les membres d'un service professionnel d'incendie.	— 56, 57, 58 ans (au choix de la commune).	— Traitement d'attente égal à 80 % du dernier traitement d'activité (traitement annuel pour des prestations complètes, le salaire complémentaire et les montants perçus pour des prestations irrégulières). — 80 % du pécule de vacance et de la prime de fin d'année.
Pouvoirs locaux de la Région de Bruxelles-Capitale.	Circulaire du 11 juin 1999.	— 55 ans.	— Traitement d'attente égal à 75 % du dernier traitement d'activité (octroyé à un agent à temps plein) — 75 % du pécule de vacances et de la prime de fin d'année.
Fonctionnaires VDAB (5 ans après la publication 16.9.1999).	Arrêté du gouvernement flamand du 6 juillet 1999 portant attribution d'un congé préalable à la retraite au « Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding ».	— 56 ans.	— Allocation d'attente égale à 70 % du salaire. — 70 % du pécule de vacances, de la prime de fin d'année et de l'allocation de foyer ou de résidence.
Personnel informatique de la Communauté flamande (au plus tard le 31.12.2001).	Arrêté du gouvernement flamand du 27 juillet 1999 portant attribution d'un congé préalable à la retraite à certaines catégories de fonctionnaires du ministère de la Communauté flamande.	— 55 ans.	— Allocation d'attente égale à 70 % du salaire. — 70 % du pécule de vacances, de la prime de fin d'année et de l'allocation de foyer et de résidence.
Fonctionnaires de la Communauté flamande (au plus tard le 31.03.2003).	Arrêté du gouvernement flamand du 5 octobre 1999 portant attribution d'un congé préalable à la retraite aux fonctionnaires des services du gouvernement flamand.	— 56 ans.	— Allocation d'attente égale à 70 % du salaire. — 70 % du pécule de vacances, de la prime de fin d'année et de l'allocation de foyer et de résidence.

RTBF (01.02.1999 au 31.12.2001).	Chapitre XVI de la Coordination des dispositions réglementaires et statutaires relatives au personnel de la RTBF — Dispositions temporaires.	— 55 ans.	— Traitement d'attente, égal à N 55e de la rémunération du dernier mois d'activité N = services et périodes admissibles pour le calcul de la pension en vertu du décret RTBF du 29 novembre 1993. Rémunération déterminée conformément à l'article 15 du Décret augmentée de 1/55 par période de douze mois entre la date de la disponibilité et la veille du jour où l'intéressé remplit les conditions pour bénéficier d'une pension de retraite.
Enseignants de la Communauté flamande.	Arrêté du gouvernement flamand du 14 septembre 1999 relatif à la mise en disponibilité spéciale pour convenances personnelles précédant la pension de retraite pour certains personnels de l'enseignement secondaire ordinaire à temps plein.	— 55 ans.	— Traitement d'attente égal à 70, 72 ou 75 % du dernier traitement d'activité selon la catégorie de personnel.
LA POSTE (applicable en 2000).	Convention du 21 janvier 2000 instaurant un plan d'entreprise de redistribution du travail à LA POSTE.	— 57 ans.	— Pour les agents en prestations complètes : Traitement d'attente calculé comme une pension mais sur la base du dernier traitement pour des prestations complètes et sans bonification pour diplôme. Minimum 70 % du dernier traitement brut d'activité, maximum 75 %. — Pour les agents en prestations incomplètes mais qui comptent 30 ans de services à prestations complètes : idem. — Pour les autres agents : arrêté royal n° 206 du 28 août 1983.
Enseignants de la Communauté flamande.	Arrêté du gouvernement flamand du 11 février 2000 relatif à la mise en disponibilité complète pour convenances personnelles préalable à la pension de retraite pour les membres du personnel de l'enseignement et des centres psycho-médico-sociaux.	— 55 ans	— Traitement d'attente égal à autant de 55e ou de 60e du dernier traitement d'activité que le membre du personnel compte d'année de service à la date de sa mise en disponibilité suivant que la fraction à prendre en considération pour le calcul de la pension de retraite est 1/55 ou 1/60.
Agence régionale pour la propreté.	Arrêté du gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 2 mars 2000 instituant en faveur du personnel de l'Agence régionale pour la Propreté, un régime de mise en disponibilité avant l'âge de la retraite.	— 55 ans — 25 années de service à temps plein.	— Traitement d'attente égal à 75 % du dernier traitement d'activité. — 75 % du pécule de vacances et de la prime de fin d'année.

Fonctionnaires des services administratifs du Conseil de l'Enseignement communautaire flamand (au plus tard le 01.12.2003).	Arrêté du gouvernement flamand du 14 avril 2000 (modifiée par Ar. Du Gouv. Du 28/52004) portant octroi d'un congé précédant la mise à la retraite aux fonctionnaires des services administratifs du Conseil de l'Enseignement communautaire.	— 55 ans.	— Traitement d'attente s'élevant à 70 % du traitement (le membre du personnel en congé précédant la mise à la retraite à l'issue d'un congé pour prestations réduites, est présumé avoir obtenu, comme dernier traitement d'activité, le traitement dont il aurait bénéficié s'il avait continué à exercer ses prestations précédant la période précitée de congé pour prestations réduites jusqu'à la veille du congé précédant la mise à la retraite. — 70 % du pécule de vacances, de la prime de fin d'année et de l'allocation de foyer ou de résidence.
Parastataux en projet (au plus tard le 31.12.2003).	*Cf.* Arrêté du gouvernement flamand du 05.10.1999.	— 56 ans.	— Allocation d'attente égale à 70 % du salaire. — 70 % du pécule de vacances, de la prime de fin d'année et de l'allocation de foyer et de résidence.
Agents des ministères et des Parastataux de la Communauté germanophone (en projet).		— 55 ans jusqu'au 31.12.2005 — 58 ans à partir de cette date.	— Traitement d'attente égal à 70 % du dernier traitement d'activité — 70 % du pécule de vacances et de la prime de fin d'année.
Ex-gendarmes et police judiciaire.	Loi du 27 décembre 2000 portant des dispositions diverses concernant la position du personnel des services de police.	— 56 ans. — 20 années de services admissibles.	— 80 % du dernier traitement d'activité (traitement annuel + salaire complémentaire + montants perçus pour des prestations irrégulières. — 80 % du pécule de vacances et de la prime de fin d'année.
Fonctionnaires fédéraux (niveaux 4 et 3) (jusqu'au 30.04.2001).	Arrêté royal du 13 mars 2001 instituant un congé préalable à la mise à la retraite en faveur des agents de la Fonction publique administrative fédérale qui sont titulaires des grades classés dans les niveaux 3 et 4,	— 55 ans. — 20 années de services admissibles à 60 ans.	— Traitement d'attente égal à 70 % du dernier traitement d'activité. — 70 % du pécule de vacances et prime de fin d'année.
LA POSTE (applicable en 2001).	Arrêté royal du 19 avril 2001 portant approbation de la convention fixant les conditions pour le congé précédant la mise à la retraite à LA POSTE.	— 57 ans.	— Pour les agents en prestations complètes : Traitement d'attente calculé comme une pension mais sur la base du dernier traitement pour des prestations complètes et sans bonification pour diplôme. Minimum 70 % du dernier traitement brut d'activité, maximum 75 %. — Pour les agents en prestations incomplètes mais qui comptent 30 ans de services à prestations complètes : idem. Pour les autres agents : arrêté royal n° 206 du 28 août 1983.

Région Bruxelles-Capitale -Service d'Incendie et d'Aide médicale urgente.	Règlement du 10 mai 2001 organisant le congé préalable à la mise à la pension pour les membres du personnel opérationnel du Service d'Incendie et d'Aide médicale urgente de la Région de Bruxelles-Capitale.	— 56 ans. — 25 années de services admissibles.	— 80 % du montant annuel (= échelle de traitement + prime de bilinguisme et d'éventuels suppléments) + 1 % par année prestée effectivement en service continu basé sur des prestations de 24 heures (max. 25 %) (non officiers) + 0,5 % par année prestée effectivement en service continu basé sur des prestations de 24 heures (max. 12,5 %) (officiers). — 80 % pécule de vacances et allocation de fin d'année.
Militaires (forces belges en République d'Allemagne).	Loi du 17 février 2002 relative à la mise en disponibilité volontaire de certains militaires en services aux forces belges en République fédérale d'Allemagne.	Loi du 25 mai 2000.	Loi du 25 mai 2000.

Source : M. De Buyser, administration des Pensions.
Bron : De heer De Buyser, administratie der Pensioenen.

ANNEXE / BIJLAGE II.B.1.1.3.

Aantal rustgepensioneerden die effectief het leeftijdscomplement genieten per maand van ingangsdatum van het pensioen

2001		2002		2003		2004	
maand	aantal	maand	aantal	maand	aantal	maand	aantal
januari	0	januari	319	januari	321	januari	345
februari	119	februari	101	februari	113	februari	146
maart	120	maart	137	maart	150	maart	160
april	142	april	125	april	157	april	168
mei	132	mei	129	mei	121	mei	147
juni	124	juni	111	juni	134	juni	124
juli	159	juli	162	juli	181	juli	175
augustus	125	augustus	131	augustus	135	augustus	144
september	436	september	429	september	495	september	465
oktober	176	oktober	209	oktober	212	oktober	225
november	118	november	122	november	128	november	129
december	85	december	96	december	113	december	113
Totaal	1 736	Totaal	2 071	Totaal	2 260	Totaal	2 341

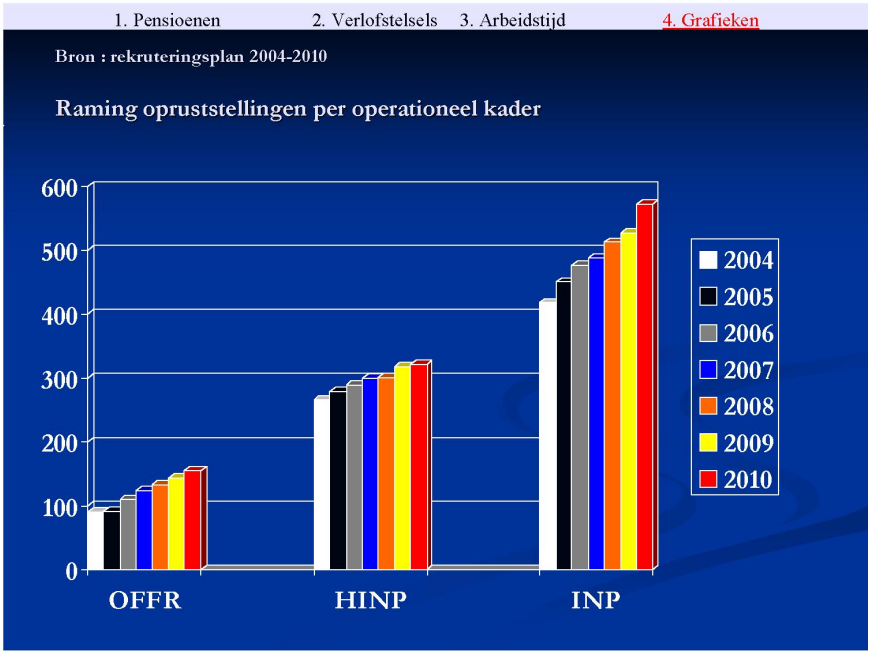
ANNEXE / BIJLAGE II.B.1.2.1.

Overzicht				pensioenjaar						
functie	reden	verlof	geslacht	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
	ziekte		vrouw	170	142	164	173	204	190	5
			man	215	205	199	183	208	220	10
administratie	andere	neen	vrouw	342	305	291	315	334	309	138
			man	1 203	1 062	916	1 035	1 070	934	325
		ja	vrouw	70	84	73	102	158	223	94
			man	142	193	139	164	310	348	136
		totaal		1 757	1 644	1 419	1 616	1 872	1 814	693
		% ja vrouw		3,98 %	5,11 %	5,14 %	6,31 %	8,44 %	12,29 %	13,56 %
		% ja man		8,08 %	11,74 %	9,80 %	10,15 %	16,56 %	19,18 %	19,62 %
	ziekte		vrouw	967	841	625	527	524	469	29
			man	446	359	258	243	232	167	14
Frans- en Duitstalig onderwijs	andere	neen	vrouw	418	352	352	427	504	491	166
			man	667	606	630	628	680	709	158
		ja	vrouw	469	526	633	911	1 082	1 066	360
			man	458	487	506	494	558	514	165
		totaal		2 012	1 971	2 121	2 460	2 824	2 780	849
		% ja vrouw		23,31 %	26,69 %	29,84 %	37,03 %	38,31 %	38,35 %	42,40 %
		% ja man		22,76 %	24,71 %	23,86 %	20,08 %	19,76 %	18,49 %	19,43 %
	ziekte		vrouw	530	467	484	402	405	484	44
			man	253	239	234	228	189	195	16
Vlaams onderwijs	andere	neen	vrouw	509	418	392	428	515	532	210
			man	1 189	1 035	948	972	1 020	1 032	312
		ja	vrouw	572	607	765	1 271	1 558	1 843	1 012
			man	528	569	705	996	1 071	1 177	489
		totaal		2 798	2 629	2 810	3 667	4 164	4 584	2 023
		% ja vrouw		20,44 %	23,09 %	27,22 %	34,66 %	37,42 %	40,21 %	50,02 %
		% ja man		18,87 %	21,64 %	25,09 %	27,16 %	25,72 %	25,68 %	24,17 %

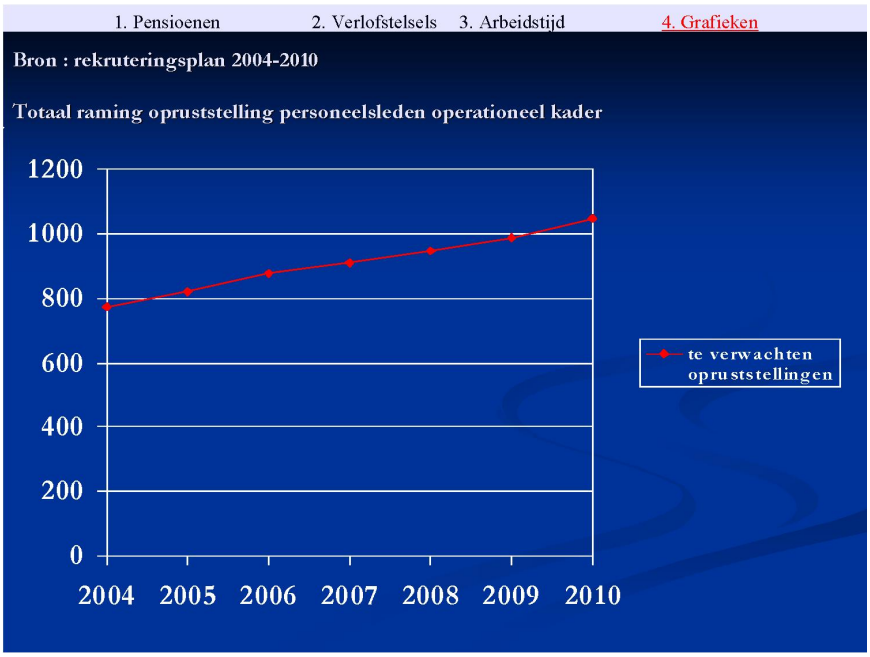
Source : Administration des Pensions.

Bron : Administratie der Pensioenen.

ANNEXE / BIJLAGE II.B.1.4.1.



ANNEXE / BIJLAGE II.B.1.4.2.



ANNEXES/BIJLAGEN II.B.1.4.3. en II.B.1.4.4.

Rustpensioenen (vrouwen)
Geïntegreerde politie — Situatie op 1 juli 2003

Motief	Niet gecodeerd		Leeftijdsgrens		Lichamelijke ongeschiktheid	
	Aantal pens.	Gemiddeld bedrag	Aantal pens.	Gemiddeld bedrag	Aantal pens.	Gemiddeld bedrag
2001	6	1 120,63			5	824,72
2002	1	803,23	1	1 366,06	2	1 044,95
2003	2	1 333,41			6	1 208,70
Totaal	9	1 132,65	1	1 366,06	13	1 035,82

(Vervolg)

Motief	Vervroegd op aanvraag		Vervroegd op aanvraag vanaf 58 jaar		Totaal	
	Aantal pens.	Gemiddeld bedrag	Aantal pens.	Gemiddeld bedrag	Aantal pens.	Gemiddeld bedrag
2001	6	1 935,67	1	1 256,70:	18	1 3174,67
2002	1	1 175,77	9	1 252,47	14	1 236,23
2003	7	1 118,34	5	1 330,72	20	1 220,05
Totaal	14	1 515,58	15	1 278,84	52	1 258,20

Rustpensioenen (mannen)
Geïntegreerde politie — Situatie op 1 juli 2003

Motief	Leeftijdsgrens		Ambtswege		Lichamelijke ongeschiktheid	
	Aantal pens.	Gemiddeld bedrag	Aantal pens.	Gemiddeld bedrag	Aantal pens.	Gemiddeld bedrag
2001	7	2 308,73	-	-	39	1 658,37
2002	11	2 836,07	-	-	30	1 594,84
2003	11	2 917,69	1	1 641,14	20	1 740,02
2004	-	-	-	-	-	-
Totaal	29	2 739,74	1	1 641,14	89	1 655,31

(Vervolg)

Motief	Niet gecodeerd		Vervroegd op aanvraag		Vervroegd wegens ziekte	
	Aantal pens.	Gemiddeld bedrag	Aantal pens.	Gemiddeld bedrag	Aantal pens.	Gemiddeld bedrag
2001	178	1 890,01	114	2 087,65	2	2 202,03
2002	123	1 874,78	103	2 236,17	3	2 053,45
2003	54	1 856,78	60	2 309,63	-	-
2004	-	-	1	2 754,69	-	-
Totaal	355	1 879,68	278	2 192,99	5	2 112,88

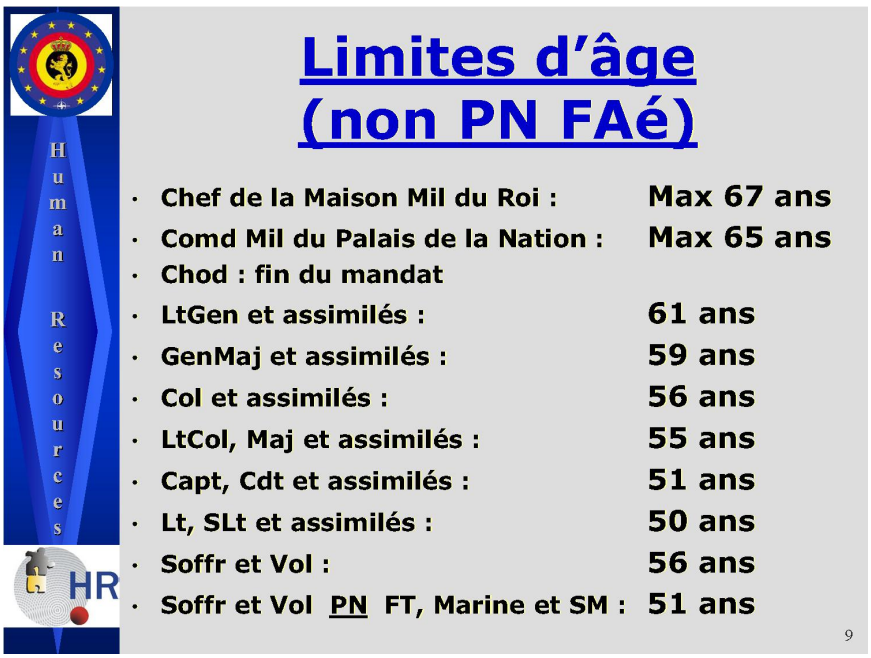
(Vervolg)

Motief	Vervroegd op aanvraag vanaf 58 jaar		Vervroegd van ambtswege		Vervroegd op aanvraag vanaf 54 jaar (overgangsbepalingen)	
	Aantal pens.	Gemiddeld bedrag	Aantal pens.	Gemiddeld bedrag	Aantal pens.	Gemiddeld bedrag
2001	146	1 952,60	19	1 869,35	-	-
2002	300	2 032,55	9	1 942,62	1	3 208,27
2003	170	2 032,22	3	1 701,57	-	-
2004	-	-	-	-	-	-
Totaal	616	2 013,51	31	1 874,38	1	3 208,27

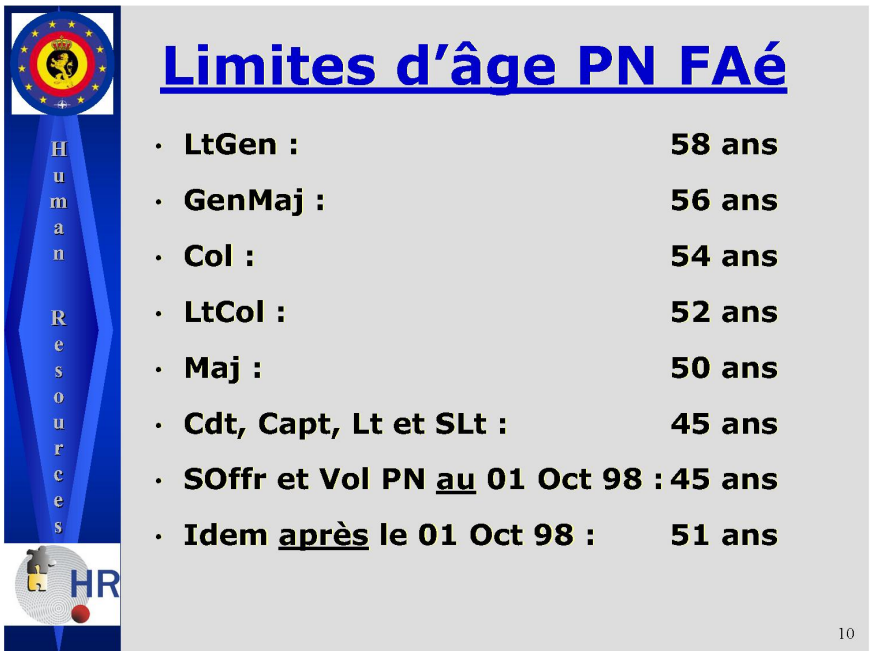
(Vervolg)

Motief	Vervroegd op aanvraag vanaf 56 jaar (overgangsbepalingen)		Vervroegd op aanvraag vanaf 58 jaar (overgangsbepalingen)		Totaal	
	Aantal pens.	Gemiddeld bedrag	Aantal pens.	Gemiddeld bedrag	Aantal pens.	Gemiddeld bedrag
2001	4	2 001,02	6	2 077,64	515	1 943,15
2002	89	2 093,72	2	2 279,88	671	2 037,98
2003	129	2 133,74	1	2 296,47	449	2 083,54
2004	-	-	-	-	1	2 754,69
Totaal	222	2 115,31	9	2 146,90	1 636	2 021,07

ANNEXE / BIJLAGE II.B.1.5.1.

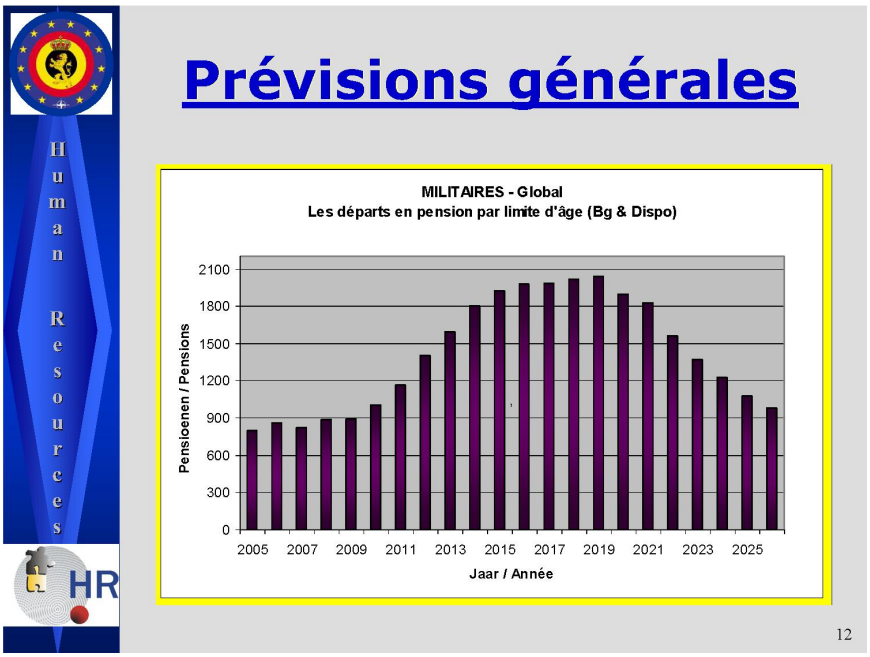


ANNEXE / BIJLAGE II.B.1.5.2.

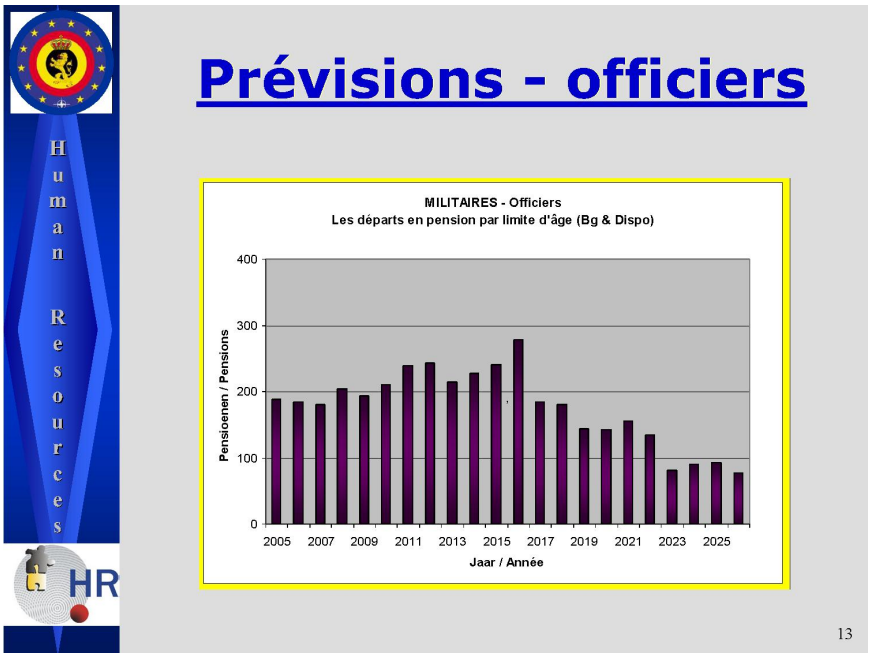


ANNEXE / BIJLAGE II.B.1.5.3.

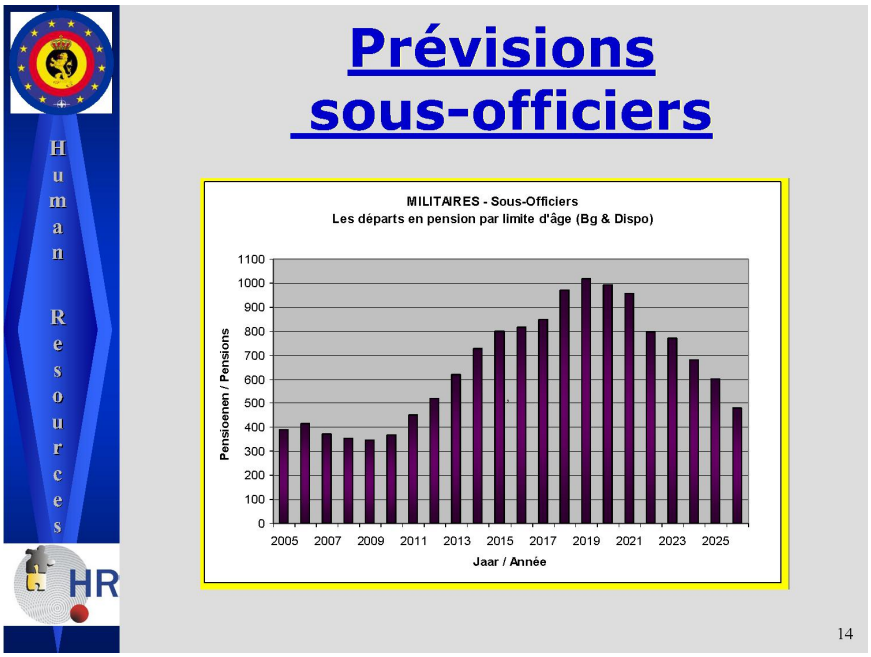
ANNEXE / BIJLAGE II.B.1.5.4.



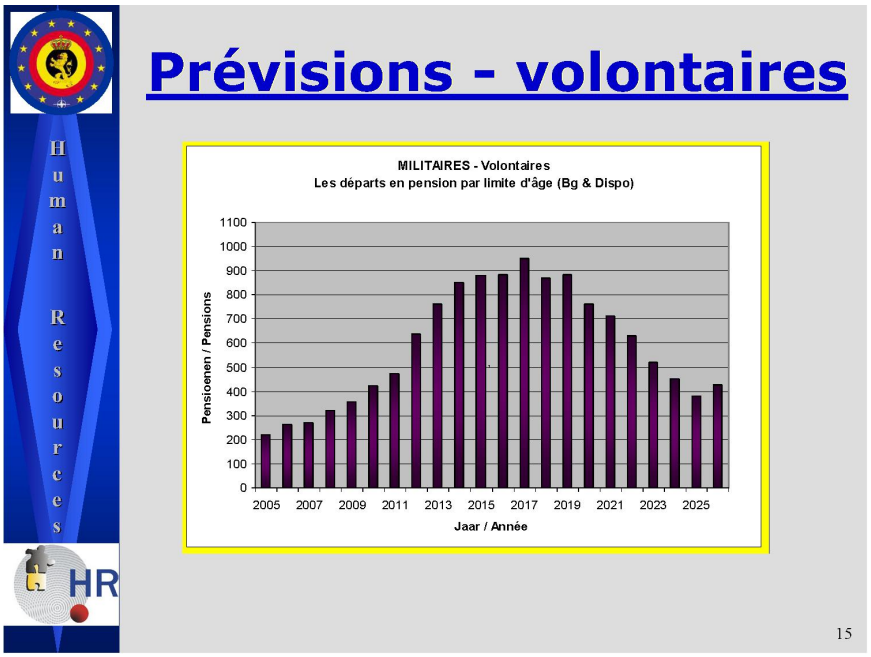
ANNEXE / BIJLAGE II.1.5.5.



ANNEXE / BIJLAGE II.B.1.5.6.



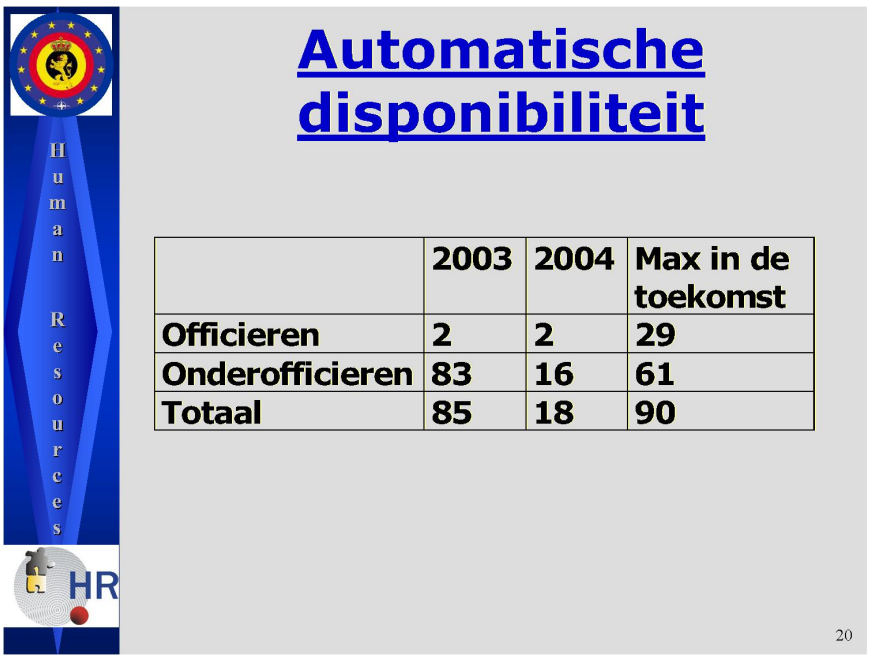
ANNEXE / BIJLAGE II.B.1.5.7.



ANNEXE / BIJLAGE II.B.1.5.8.

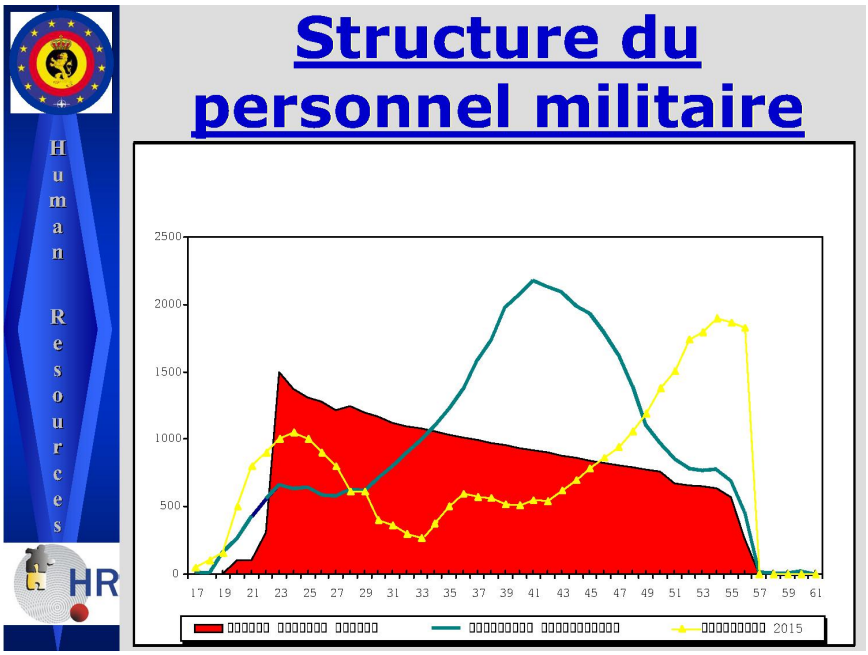
	2003	2004
Officieren	2	5
Onderofficieren	11	25
Vrijwilligers	40	28
Totaal	53	58

ANNEXE / BIJLAGE II.B.1.5.9.

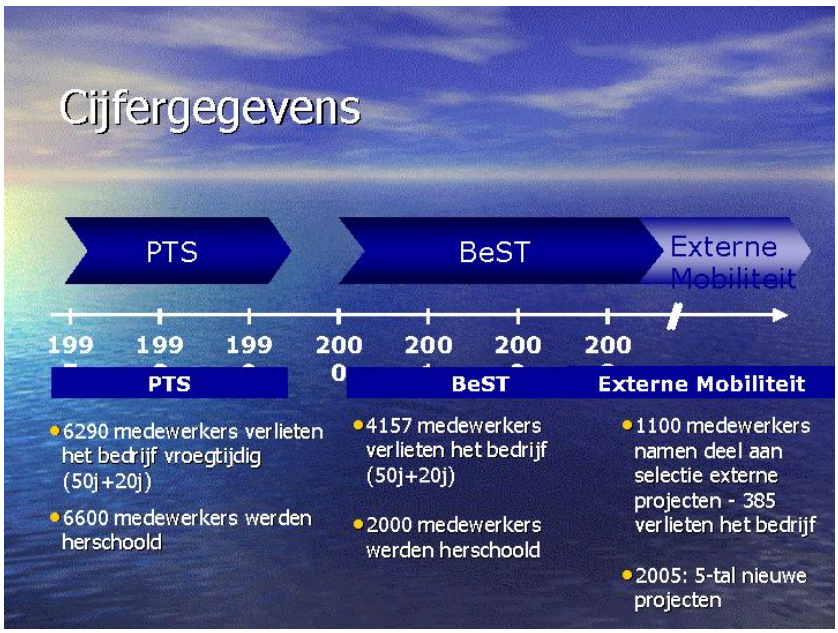


	2003	2004	Max in de toekomst
Officieren	2	2	29
Onderofficieren	83	16	61
Totaal	85	18	90

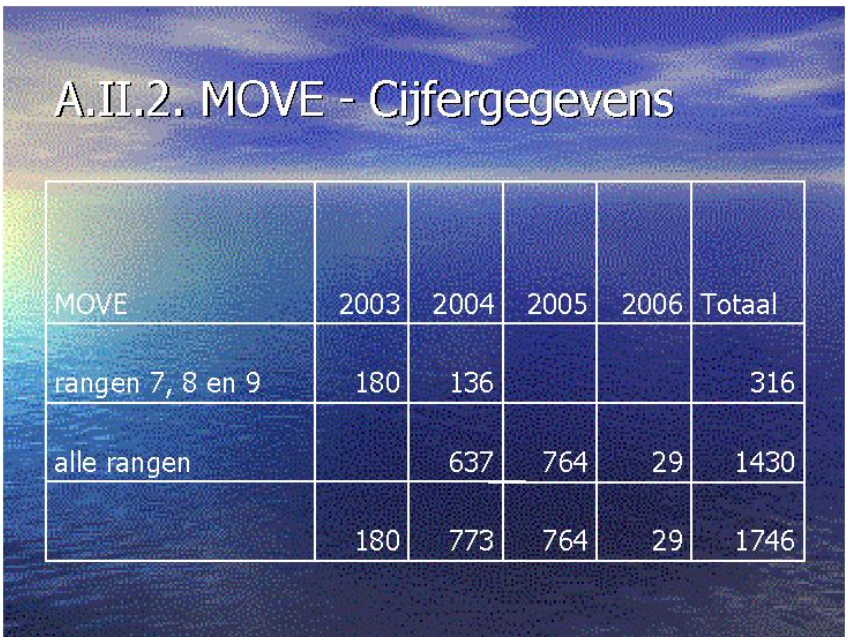
ANNEXE / BIJLAGE II.B.1.5.10.



ANNEXE / BIJLAGE II.B.1.6.1.

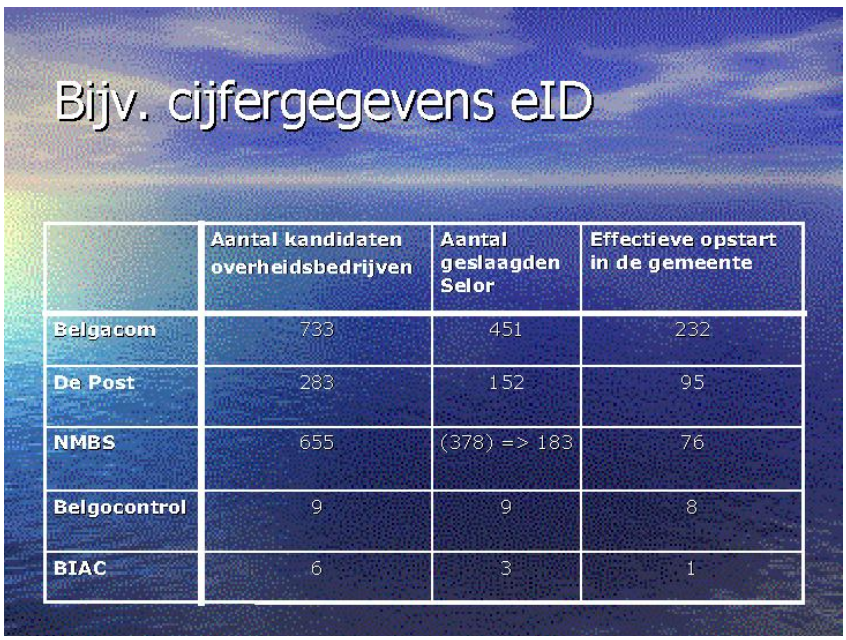


ANNEXE / BIJLAGE II.B.1.6.2.



MOVE	2003	2004	2005	2006	Totaal
rangen 7, 8 en 9	180	136			316
alle rangen		637	764	29	1430
	180	773	764	29	1746

ANNEXE / BIJLAGE II.B.1.6.3.



	Aantal kandidaten overheidsbedrijven	Aantal geslaagden Selor	Effectieve opstart in de gemeente
Belgacom	733	451	232
De Post	283	152	95
NMBS	655	(378) => 183	76
Belgocontrol	9	9	8
BIAC	6	3	1

ANNEXE / BIJLAGE II.B.2.1.1.

VVSG — voor gemeente & OCMW

PROBLEMATIEK PENSIOENEN LOKALE BESTUREN

Mark Suykens, Nele De Gols

DEEL 1
De financiering van de pensioenen van het vastbenoemd personeel van de lokale besturen

1. Vijf pensioenstelsels

Voor het vastbenoemd personeel van de plaatselijke besturen bestaan er vijf pensioenstelsels.

De wet van 6 augustus 1993 betreffende de pensioenen van het benoemd personeel van de plaatselijke besturen (de zogenaamde Wet Willockx) maakt een onderscheid tussen 4 pensioenstelsels. De wet van 6 mei 2002 heeft er het pensioenstelsel voor de geïntegreerde politie aan toegevoegd.

Pool 1 : het gemeenschappelijk pensioenstelsel van de plaatselijke besturen

Bij deze Pool zijn de besturen aangesloten die oorspronkelijk behoorden tot de Omslagkas van gemeentelijke pensioenen die in 1987 overgeheveld werd van het ministerie van binnenlandse zaken naar de RSZPPO. Deze gemeenten zijn van rechtswege aangesloten bij de Rijksdienst voor sociale zekerheid van de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten. De aansluiting is onherroepelijk. Dit repartitiestelsel is gebaseerd op solidariteit : de pensioenlast wordt evenredig verdeeld over alle aangesloten besturen van Pool 1.

Terwijl de administratie der pensioenen de pensioenen berekent, zorgt de RSZPPO voor de financiering van het stelsel. Het beheerscomité van de RSZPPO legt het bijdragepercentage vast dat nodig is om de pensioenlast te financieren.

Het bijdragepercentage wordt bepaald rekening houdend met de te voorziene evolutie, over een periode van minstens drie jaar, van de verhouding tussen enerzijds de vermoedelijke pensioenuitgaven en anderzijds de loonmassa van de vastbenoemde personeelsleden die zijn aangesloten bij het gemeenschappelijke pensioenstelsel van de plaatselijke besturen.

Pool 2 : het stelsel van de nieuw bij de Rijksdienst aangeslotenen

Het stelsel van de nieuw bij de Rijksdienst aangesloten besturen werd opgericht door de wet van 6 augustus 1993 (de Wet Willockx) betreffende de pensioenen van het benoemde personeel van de provinciale en plaatselijke overheden.

Vóór de wetswijziging van 6 augustus 1993 was een aansluiting bij het gemeenschappelijk pensioenstelsel (Pool 1) voor een bestuur financieel moeilijk te dragen. Immers, in toepassing van art. 113 van het koninklijk besluit van 26 december 1938 komen slechts die prestaties in aanmerking voor een pensioen (in tijdelijk of in vast dienstverband), die dateren van nà de aansluiting bij het gemeenschappelijk pensioenstelsel (Pool 1). De facto betekent een aansluiting bij Pool 1 dat de bijdrage onmiddellijk met 27,5 % stijgt, terwijl de pensioenlast slechts op lange termijn daalt. Het solidariseren van de pensioenlast was op die manier een dermate langetermijnperspectief dat onder die voorwaarden geen enkel bestuur om toetreding verzocht.

Om de toetreding tot een gemeenschappelijk pensioenstelsel ook toegankelijk te maken voor andere besturen heeft de wet van 6 augustus 1993, met ingang van 1 januari 1994, het stelsel van de nieuw bij de Rijksdienst aangeslotenen opgericht. De aansluitingsvoorwaarden van dit stelsel zijn veel aantrekkelijker. Indien een bestuur tot het stelsel van de nieuw aangeslotenen toetreedt, worden niet enkel de nieuwe pensioenen ten laste genomen, maar ook een gedeelte van de bestaande pensioenen en dit ten belope van het bedrag van de betaalde pensioenbijdragen in het eerste jaar van aansluiting.

Het zijn bovendien de meest recente pensioenen die overgenomen worden door het stelsel, terwijl de oudste (die normaal het eerst zullen uitdoven) verder ten laste blijven van het bestuur.

Dit stelsel is net als het gemeenschappelijk pensioenstelsel een repartitiestelsel gebaseerd op het solidariteitsprincipe. De besturen kunnen hun aansluiting niet herroepen. De administratie der pensioenen is belast met de berekening van de pensioenen en de RSZPPO zorgt voor de financiering.

Vanaf de inwerkingtreding van de wet van 1993 werd bepaald dat een strikt gescheiden beheer zou worden opgezet tussen enerzijds de in 1987 overgenomen besturen aangesloten bij de gewezen omslagkas (Pool 1), en anderzijds de groep van de « nieuw aangeslotenen » (Pool 2).

De bedoeling hiervan is duidelijk. De eerste groep bestond in hoofdzaak uit kleine en middelgrote gemeenten die van oudsher de financiering van hun pensioenen gemeenschappelijk organiseerden. Voor de tweede groep kwamen (en komen) overwegend grote steden in aanmerking. Anders gesteld : de pensioenlast van Pool 1 is eerder bescheiden te noemen (op dit ogenblik 27,5 %) terwijl die van de grote steden kan oplopen tot — in sommige gevallen — 70 % van de loonmassa.

Met andere woorden : de stijging van de pensioenlast — een daling is niet te verwachten — is het gevolg van de dynamiek van de groep waartoe men behoort. Het kan niet dat de kleinere gemeenten de pensioenproblematiek van de steden zouden moeten helpen oplossen.

Pool 3 : het stelsel van de bij een voorzorgsinstelling aangesloten besturen

De plaatselijke besturen kunnen voor de uitbetaling van de pensioenen van hun vastbenoemde personeelsleden en van hun rechthebbenden eveneens een overeenkomst afsluiten met een « voorzorgsinstelling ». Dit is een instelling die collectieve rust- en overlevingspensioenen beheert.

In deze gevallen gaat het om een individueel contract tussen het bestuur en de voorzorgsinstelling. Het stelsel is dus niet gebaseerd op het solidariteitsprincipe. De contracten kunnen een gedeeltelijke kapitalisatie omvatten. Het contract is uiteraard herroepelijk of opzegbaar, zodat een aansluiting bij het gemeenschappelijk stelsel altijd mogelijk blijft.

Pool 4 : het stelsel van de besturen met een eigen pensioenkas

Tot slot is het ook mogelijk dat de plaatselijke besturen zelf instaan voor het beheer van hun pensioenen.

Ook hier gaat het om een individueel stelsel. De aansluiting bij het gemeenschappelijk stelsel of het afsluiten van een contract met een voorzorgsinstelling blijft uiteraard nog altijd mogelijk.

Pool 5 : het Fonds voor de pensioenen van de geïntegreerde politie

De wet van 6 mei 2002 tot oprichting van het Fonds voor de pensioenen van de geïntegreerde politie en houdende bijzondere bepalingen inzake sociale zekerheid, sluit alle vastbenoemde politiepersoneelsleden van rechtswege aan vanaf 1 april 2001.

Het bijdragepercentage werd wettelijk vastgelegd op 27,5 %. Aangezien dit fonds enkel de last zal dragen van de pensioenen die ingaan na 31 maart 2001 zal het tijdens de eerste jaren van zijn bestaan een ruim positief saldo vertonen. Dit saldo zal verdeeld worden onder de pensioenstelsels waartoe de personeelsleden van de geïntegreerde politie vroeger behoorden (de zogenaamde ristorno's).

In een overgangsperiode die loopt tot 31 december 2002 worden de pensioenbijdragen integraal overgemaakt aan de pensioenregimes waarbij de personeelsleden vroeger aangesloten waren. Deze ristorno's moesten in 2003 voor het eerst uitgevoerd worden. Daar de socialezekerheidsaangifte voor het eerste kwartaal 2003 pas op 15 december 2003 ingediend werd, moesten de maandelijkse stortingen vanaf januari 2003 gebeuren op basis van ramingen.

De RSZPPO int de bijdragen en de administratie der pensioenen berekent de pensioenen. Het beheer van het Fonds voor de pensioenen van de geïntegreerde politie gebeurt door de administratie der Pensioenen.

2. Evolutie van de bijdragevoeten

Evolutie bijdragevoet pensioenen

	Pool 1	Pool 2 (vanaf 1994)	Geïntegreerde Politie (vanaf 2002)
1987	19,4 %		
1988	20 %		
1989	20 %		
1990	21,5 %		
1991	21,5 %		
1992	22,5 %		
1993	25,25 %		
1994	25,5 %	28,5 %	
1995	28,5 %	28,5 %	
1996	28,5 %	28,5 %	
1997	27,5 %	27,5 %	
1998	27,5 %	27,5 %	
1999	27,5 %	27,5 %	
2000	27,5 %	27,5 %	
2001	27,5 %	27,5 %	
2002	27,5 %	27,5 %	27,5 %
2003	27,5 %	27,5 %	27,5 %
2004	27,5 %	27,5 %	27,5 %
2005	27,5 %	29,5 %	27,5 %
2006	27,5 %	32,5 %	27,5 %
2007	27,5 %	34,5 %	27,5 %

3. Reserves als instrumenten van beheer

De wet erkent het bestaan van pensioenreserves binnen de RSZPPO. De jaarlijkse aangroei ervan wordt ingezet voor de beheersing van de stijgende pensioenlasten.

De gerealiseerde « meerwaarden » worden jaarlijks in rekening gebracht bij de vaststelling van het bijdragepercentage dat nodig is voor de financiering van de pensioenen.

Daarnaast bestaat er sinds 1994 ook een « egalisatiefonds » dat gebruikt wordt om het bijdragepercentage van Pool 1 en Pool 2 op elkaar af te stemmen. Dit fonds haalt zijn middelen uit de bijdrage van 13,07 % op het dubbel vakantiegeld van het tijdelijk en vastbenoemd personeel van de plaatselijke besturen;

Het reservefonds kinderbijslag haalt haar middelen uit :

— enerzijds de jaarlijkse overschotten van de kinderbijslag (dit is het verschil tussen de kinderbijslagbijdrage op het loon (5,25 %) en de door de RSZPPO uitbetaalde kinderbijslag),

— anderzijds de opbrengsten van de beleggingen.

Het hoeft geen betoog dat de opbrengst van deze beide bronnen jaarlijks sterk kan verschillen.

Bij de jaarlijkse vaststelling van het bijdragepercentage moet men er bijgevolg rekening mee houden dat dit reservefonds aan belang zal inboeten. Bovendien zijn er geen wetsbepalingen voor het geval de kinderbijslagbijdrage ontoereikend zou zijn om de kinderbijslag te betalen.

De reserves zijn niet uitsluitend voorbehouden voor de solidaire financieringsvormen van Pool 1 en 2, maar komen eveneens ten goede aan de besturen van Pool 3 die zelfstandig kunnen beslissen over alle

elementen van de eigen pensioenproblematiek (pensioenvoordelen/verhouding statutaire-contractuele personeelsleden/aanleg reserves/beheersvorm).

De reserves worden echter niet ingezet voor de besturen die — zonder tussenkomst van een voorzorgsinstelling — hun pensioenen zelf beheren. Het proportioneel gedeelte van deze groep blijft in het reservefonds van de RSZPPO.

4. Toestand aansluitingen anno 2005

In **Pool 1** zit de grote meerderheid van de lokale besturen (gemeenten, OCMW's, openbare ziekenhuizen, intergemeentelijke samenwerkingsverbanden, ...).

In **Pool 2** zijn de voorbije jaren heel wat grote besturen aangesloten onder andere

1998	Brussel
2003	Stad en OCMW Luik
	Stad, OCMW, Ziekenhuis Oostende
2005	Stad en OCMW Gent
	Stad, OCMW, Havenbedrijf Antwerpen
	Stad, OCMW, Ziekenhuis Turnhout

Deze pool wordt dus steeds belangrijker, vooral door een nieuwe interpretatie van de wet van 1993.

Het bedrag van de door Pool 2 (stelsel van de nieuwe aangeslotenen) overgenomen pensioenen is gelijk aan de geraamde loonmassa in het jaar van aansluiting, vermenigvuldigd met het bijdragepercentage **zoals dit van toepassing zou zijn zonder tussenkomst van het reservefonds van de pensioenen van de RSZPPO.** Dit bijdragepercentage werd voor Luik en Oostende geraamd op 35 %. Wat betekent dit nu concreet ? Het nieuw aangesloten bestuur betaalt 27,5 % op zijn loonmassa en de RSZPPO neemt voor een bedrag van 35 % van de loonmassa de lopende pensioenen over, wel de jongste pensioenen. De nieuw aangeslotene moet zelf voor de betaling van de niet overgenomen pensioenen blijven instaan, maar dat zijn wel de oudste pensioenen die dus ook het eerste zullen verdwijnen. Als de aangeslotene dan tegelijkertijd een contract afsluit met bijvoorbeeld een voorzorgsinstelling om de financiering van de resterende pensioenen over een ruimere betalingsperiode te spreiden, ontstaat er in ieder geval een onmiddellijke daling van de bestaande pensioenlasten.

In **Pool 3** zitten vooral een aantal Brusselse gemeenten, enkele Waalse gemeenten en een groep Limburgse gemeenten

onder andere

* in Brussels Gewest : Koekelberg, Sint-Gillis, Vorst, Anderlecht, Oudergem, Etterbeek, Evere, Schaarbeek, Elsene, Sint-Agatha-Berchem, Sint-Jans-Molenbeek

* in Wallonië : Seraing, Beyne-Heusay, Saint-Nicolas, Ans, Namur, Andenne, Charleroi, Châtelet

* in Vlaanderen :

— Lier, Ronse, Aalst, Tienen

— Provinciale Pensioenkas voor een aantal aangesloten Limburgse gemeenten onder andere Zonhoven, Hasselt, Diepenbeek, Neerpelt, Lummen, Tessenderlo, Herk-de-Stad, Heusden-Zolder, Halen, Hechtel-Eksel, Wellen, Tongeren, Maaseik, Genk, Houthalen-Helchteren, ... (soms slechts voor een gedeelte van hun vastbenoemd personeel).

Deze Provinciale Pensioenkas werkt met een gemengd systeem namelijk reservorming en omslagstelsel (in feite is deze Pensioenkas ook gestart als omslagstelsel. Door in een gunstige periode zuinig te beheren en de overschotten te gebruiken om een kapitaal te vormen, beschikt men nu over een gemengd stelsel).

De Provinciale Pensioenkas heeft haar bijdragevoet voor 1999 bepaald op 25,5 % (inclusief 7,5 % persoonlijke bijdrage).

De reden waarom de Provinciale Pensioenkas haar bijdrage op termijn geleidelijk wenst te verhogen, is (voorlopig) niet het dalend aantal actieven, maar de wil om de aanwezige reserves binnen de kas op een min of meer constant peil te houden, zodat in periodes met zeer hoge pensioenlasten de opbrengsten van deze reserves voor een belangrijk deel de pensioenen mee helpen financieren.

Het aantal actieven bedroeg in 1995 in deze kas 2 660, in 1999 was dit gestegen tot 2 711. De huidige pensioenlast bedraagt 31,3 %; de bijdrage is vastgesteld op 25,5 % dus de financiële opbrengst van de

reserves worden reeds voor een gedeelte gebruikt (± 1/3 van het volume aan interesten, het overige gedeelte wordt verder gereserveerd) om de pensioenen te financieren.

(N.B. gegevens nog te actualiseren)

In **Pool 4** zitten volgende gemeenten : Herstal, Namur, Frameries, Dour, Jette, Ukkel, Sint-Pieters-Woluwe, Sint-Joost-ten-Node, Zaventem, Asse (soms ook slechts voor een gedeelte van hun vastbenoemd personeel).

In **Pool 5** (geïntegreerde politie) zitten alle één- en meergemeentezones van België alsook de federale politie (sinds 2003 is de politie verdwenen uit alle andere pools).

5. Oorzaken van de financieringsproblemen voor de pensioenen

A. Een aantal oorzaken situeren zich eerder in de pensioenreglementering zelf

1. Het feit dat we voor de meeste gemeenten **niet** beschikken over een collectief **kapitalisatiestelsel** maar een omslagstelsel.

Er is geen kapitaal opgebouwd in economisch goede tijden zodat we de opbrengsten van het kapitaal zouden kunnen aanspreken in moeilijker tijden. Wel zijn er in de RSZPPO belangrijke reserves aangelegd die het begin van een kapitalisatiestelsel zouden kunnen uitmaken.

2. Het principe in de overheidssector dat het pensioen als **uitgesteld loon** wordt beschouwd, zodat er een hoge pensioenlast is (veelal gebaseerd op het gemiddelde van de wedde van de laatste vijf jaren van de loopbaan).

Het principe van de **perequatie** van de overheidspensioenen heeft als gevolg dat elke weddeverhoging voor het actieve personeel ook een verhoging van de pensioenlast meebrengt : dit belet de lokale overheid in feite om een personeels- en loonbeleid te voeren voor de huidige actieven. Wil de overheid-werkgever zijn actief personeel een weddeverhoging toekennen, moet ze steeds rekening houden met de factuur van deze weddeverhoging bij de gepensioneerden (door de perequatie).

3. Een aantal besturen is in het verleden **zeer genereus** geweest in het toekennen van pensioen**voordelen**. Enkele voorbeelden :

In bepaalde gemeenten werden voordeliger tantièmes per dienstjaar toegekend (bijvoorbeeld pensioenreglementen van Luik en Oostende) of wordt het pensioen berekend op grond van het laatste jaarsalaris (bijvoorbeeld Ledeberg). In het geval van Oostende worden de vastbenoemde dienstjaren gevaloriseerd op een breuk van 1/50 in plaats van 1/60. Hierdoor kunnen personeelsleden sneller het maximaal pensioenbedrag bereiken aangezien 37,5 dienstjaren hiervoor toereikend zijn (in vergelijking met het wettelijk stelsel waarbij 45 dienstjaren vereist worden) (dit is evenwel een uitdovend stelsel aangezien de vastbenoemden van na 31/12/84 niet meer van dit stelsel genieten). Verder kunnen gemeenten bepalen een aantal toelagen en vergoedingen al dan niet in aanmerking te nemen voor de berekening van de pensioenen of een diplomabonificatie toekennen. Eventueel kan een totaal andere berekeningswijze worden toegepast (bijvoorbeeld Monceau-sur-Sambre : na 35 jaar dienst wordt een pensioen verleend gelijk aan 7/10 van het gemiddelde salaris).

4. Het feit dat de overheid toegestaan heeft dat allerlei stelsels van verlof of afwezigheid (en dus niet-presteren) toch kunnen **gevalideerd** worden voor de pensioenen (bijvoorbeeld loopbaanonderbreking, diverse stelsels van verminderde prestaties, arbeidsduurvermindering en arbeidsherverdeling, ...). Er werd nu wel enige beperking aan gesteld : bepaalde periodes (loopbaanonderbreking, niet-bezoldigde afwezigheden) mogen niet meer dan 20 % van de werkelijk gepresteerde diensten bedragen.

5. Heel wat personeelsleden gaan vroeger op pensioen bijvoorbeeld op 60 jaar in plaats van op 65 jaar. Dit heeft heel wat gevolgen voor de financiering : er moet vijf jaar vroeger pensioen uitbetaald worden (weliswaar een lager bedrag) en het stelsel moet vijf jaar pensioenbijdragen derven.

6. Uit de gegevens van de aangiften blijkt dat er voor de vastbenoemden van het gemeenschappelijk stelsel (pool 1 + 2) 3,8 miljard (en voor de vastbenoemden van de andere stelsels 7,3 miljard) aan premies, uitkeringen en vergoedingen betaald worden waarop op dit ogenblik geen pensioeninhoudingen zijn. Als er op alle elementen van de bezoldiging pensioeninhoudingen zouden zijn, zou dit 1 miljard aan bijdragen opleveren voor het stelsel. Talrijke elementen van het loon zijn vrijgesteld van bijdragen, ofwel omdat zij niet in aanmerking komen voor de berekening van het pensioen, ofwel nog omdat ze als overblijfsel uit het verleden nog steeds niet onderworpen zijn aan de sociale zekerheidsbijdragen (oud artikel 30 van het koninklijk besluit van 28 november 1969 van kracht voor de premies en vergoedingen waarvan de toekenningsvoorwaarden voor 1 augustus zijn vastgesteld).

B. Een tweede oorzaak situeert zich specifiek in het omslagstelsel van de RSZPPO en de fusie-operatie van gemeenten en de fusie-operatie van openbare ziekenhuizen

Een bepaald deel van de totale pensioenlast van bijna 18 miljard van de RSZPPO wordt veroorzaakt door aangeslotenen van fusiegemeenten die niet met de totaliteit van hun personeel zijn aangesloten bij de RSZPPO. 16 van de 40 **niet** bij de RSZPPO aangesloten gemeenten heeft toch personeel dat voor de pensioenen aangesloten is bij de RSZPPO.

Vroegere deelgemeenten van de nieuwe fusiegemeenten waren reeds aangesloten terwijl de nieuwe fusiegemeente niet is aangesloten (bijvoorbeeld Wilrijk in de fusiegemeente Antwerpen; Rocourt met Luik). Dit heeft als gevolg dat er van die vroegere gemeenten nu veel mensen gepensioneerd worden waar geen enkele of een zeer kleine (en in ieder geval een uitdovende) loonmassa tegenover staat.

In feite zou hiervan een aparte groep binnen de RSZPPO moeten gemaakt worden want de nieuwe fusiegemeenten (niet aangesloten bij de RSZPPO) schuiven deze last door naar de andere gemeenten wel aangesloten bij de RSZPPO.

Een gelijkaardig fenomeen doet zich voor door de vele fusie-operaties van openbare ziekenhuizen met privé-ziekenhuizen. De lopende pensioenen van de openbare ziekenhuizen moeten verder betaald worden terwijl er geen loonmassa meer tegenover staat waarop een bijdragevoet geldt (het personeel is overgenomen en valt onder het RSZ-stelsel).

Hiervoor moet dringend een aparte oplossing uitgewerkt worden (het is onverantwoord dat alle besturen hiervoor mee betalen).

C. De derde oorzaak is fundamenteel en geldt voor alle besturen (en niet alleen de aangeslotenen bij de RSZPPO) : het stijgend aantal gepensioneerden terwijl het aantal vastbenoemde ambtenaren steeds maar daalt

1. Evolutie

Enkele cijfers om dit te illustreren : de evolutie van het aantal vastbenoemden (Belgische cijfers).

De evolutie van het aantal vastbenoemden, welk ook het pensioenstelsel is waartoe ze behoren, is als volgt (zonder onderwijzend personeel) :

	Staat & Deelreg.	Bedrijven Staat & Deelreg.	Provincies	Gemeenten	OCMW's	Totaal openbare sector
1995	**74 %**	**71 %**	**70 %**	**63 %**	**49 %**	**62 %**
Brussel	69 %	60 %	0 %	75 %	58 %	57 %
Vlaanderen	78 %	72 %	70 %	61 %	51 %	64 %
Wallonië	73 %	82 %	70 %	60 %	43 %	62 %
2001	**72 %**	**67 %**	**64 %**	**50 %**	**37 %**	**57 %**
Brussel	67 %	57 %	56 %	58 %	35 %	55 %
Vlaanderen	82 %	69 %	60 %	52 %	41 %	59 %
Wallonië	67 %	75 %	66 %	44 %	32 %	57 %

Bron : RSZ-gegevens naargelang regio van tewerkstelling.

2. Omdat het de meest fundamentele oorzaak is, gaan we wat dieper in op de **redenen van de daling** van het aantal vastbenoemde ambtenaren.

* In principe wordt het personeel van de gemeentebesturen nog steeds aangeworven als vastbenoemde. De contractuele aanwerving moet zogezegd de uitzondering blijven (enkel voor bepaalde opdrachten of tijdelijke projecten).

Dit is echter louter theoretisch, de **praktijk** en de **feiten** zijn wezenlijk anders.

Allerlei mechanismen spelen hierbij een rol :

— statutairen die wegvallen (ontslag, pensioen, overlijden) worden in een aantal gevallen niet meer vervangen door vastbenoemden (soms wordt hun werk toegewezen aan gesco's);

— de invoering van het stelsel van de loopbaanonderbreking waarbij de tijdelijke vervanging gebeurt door contractuelen. Dit is de bijzondere problematiek van de **vervangingstewerkstellingen**. Deze vervangingen

kunnen beperkt in de tijd zijn, wat het geval is bij ziekte of bevallingsverlof. Deze vervangingen kunnen zich evenwel ook ver in de tijd uitstrekken zodat zij « *de facto* » voor onbepaalde duur zijn. Dit is het geval bij vervangingen van loopbaanonderbrekingen en van diverse verloven voor verminderde prestaties, ongeacht hun aard. Gelet op de verschillende combinatiemogelijkheden die wettelijk en reglementair mogelijk zijn, kunnen bepaalde van deze vervangingen « 5 tot 10 jaar » duren. Aan de vervanger worden dezelfde functionele taken toevertrouwd als aan de (vastbenoemde) titularis van de functie;

— het toewijzen van een **contingent van gesco's** aan de gemeenten (en OCMW's) heeft er in vele gevallen toe geleid dat voorziene formatieplaatsen van vastbenoemden niet worden opgevuld (omwille van de gesco-premie die men als bestuur krijgt en omwille van de grotere flexibiliteit inzake rekrutering en ontslag) (zie verder);

— allerlei **saneringsmaatregelen** in steden en gemeenten (tweede helft jaren '80 en einde jaren '90) met afvloeiing van statutair personeel;

— aanwerving van contractueel personeel in het kader van gemeentelijke **VZW's** (die vaak een zuivere overheidsopdracht vervullen).

* Dezelfde situatie doet zich voor bij de **OCMW's.** Maar hier speelt er nog een extra fenomeen mee.

Er is **wettelijk** een belangrijke uitzondering. Volgens artikel 55 van de OCMW-wet kunnen de OCMW's « een machtiging krijgen van de minister van Welzijn om voor de door hem bepaalde betrekkingen van de maatschappelijke werkers, van het verplegend en verzorgend personeel, van het hulppersoneel en van het meesters-, vak- en dienstpersoneel, tot een contractuele aanwerving over te gaan ». Deze machtiging wordt in de praktijk blijkbaar vrij vlot gegeven. Daarenboven bepaalt artikel 55*bis* van de OCMW-wet dat de openbare ziekenhuizen, zonder machtiging maar binnen de door de raad voor maatschappelijk welzijn goedgekeurde personeelsformatie kunnen overgaan tot de aanwerving van personeel in contractueel verband. Dit heeft tot gevolg dat in de ziekenhuizen bijna alle personeel in contractueel verband is aangeworven en dat er bij de OCMW's, vooral dan in de rusthuizen, ook veel meer contractueel personeel is dan bij de gemeentebesturen.

* Verder zijn in de meeste intercommunales (verlengd lokaal bestuur) de personeelsleden veelal contractuelen.

* Daarenboven hebben allerlei recente maatregelen van de federale en gewestelijke overheden eerder de aanwerving van contractuelen dan van statutairen bevorderd.

Enkele voorbeelden :

— Federaal :

* de veiligheids- en preventiecontracten;

* jongerenbanenplan, algemeen banenplan (vrijstelling sociale zekerheid);

* vierdagenweek;

* de sociale maribel (en de culturele maribel);

* enz.

— Gewestelijk :

* gemeentelijk tewerkstellingsplan in Wallonië;

* contracten die de sociale uitsluiting tegen gaan (Wallonië);

* Web-plus

* enz.

* En uiteindelijk heeft dit alles een spiraaleffect : door het steeds duurder worden van de vastbenoemde ambtenaren (stijgende pensioenbijdragen) kiest men steeds meer voor goedkopere contractuele aanwerving, waardoor de statutairen nog duurder worden.

Ter vergelijking : de pensioenbijdrage voor contractuele werknemers is op dit moment 7,5 % werknemersbijdrage en 8,86 % werkgeversbijdrage. Totaal : 16,36 %.

In feite ontstaat hier een pervers effect.

* Ten slotte wijzen we nog op de praktijk om een aantal personeelsleden na een aantal jaren contractuele of tijdelijke diensten vast te benoemen (soms expliciet om de gunstiger pensioenregeling van de vastbenoemden te verwerven). De diensten als contractuele of als tijdelijke worden meegeteld voor de berekening van het overheidspensioen, alhoewel er slechts de pensioenbijdragen van de werknemers (namelijk 16,36 %) werden voor betaald. De inkomsten bij de RSZ van deze bijdrage wordt overgeheveld naar de RSZPPO, die echter het verschil (op dit moment ten aanzien van 27,5 % : ± 11 %) uit de grote pot moet bijleggen.

*D. We geven nog meer toelichting bij het **gesco-stelsel***

* Evolutie aantal gesubsidieerde contractuelen (cijfers voor België):

1987		35 736	
1991		42 005	
1994		44 430	
1996	Vlaanderen	31 400	In totaal 51 700 gesco's (ongeveer 20 % van het totale personeelsbestand)
	Wallonië	18 200	
	Brussel	2 100	

N.B. gegevens nog te actualiseren.

* In de begrotingen van de drie gewesten is er een bedrag van 8,6 (Vlaanderen) + 5 (Wallonië) + 0,6 (Brussel) miljard (totaal: 14,2 miljard) opgenomen aan premies voor de gesco's van de lokale besturen. Daarenboven is er voor de gesco's van de lokale besturen ongeveer 5,2 miljard vrijstelling van werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid (in feite ten laste van de federale schatkist).

* Er ontstaan grote verschillen tussen de gewesten wat betreft de modaliteiten qua toegang tot het gesco-stelsel voor werkzoekenden. De uitbreiding van de toegangsmogelijkheden door de gewesten leidt ook nog tot een stijging van het aantal gesco's en tot een grotere derving van inkomsten voor de sociale zekerheid (federaal).

* Door dit gesco-stelsel ontstaan allerlei fenomenen:

— heel wat gemeenten gaan niet over tot statutaire aanwerving omdat ze de jobs laten doen door een gesco waarvoor ze premies krijgen (budgettair argument). De vraag is echter of dit geen erg kortzichtige politiek is. Men mikt hiermee op de onmiddellijke premie voor de gesco's terwijl men die premie achteraf (bijna) helemaal terug betaalt via de steeds stijgende pensioenbijdrage voor de statutaire ambtenaren;

— in een aantal gemeenten loopt het aantal gesco's ten overstaan van het totale personeelsbestand enorm op. Globaal varieert het tussen de 20 en de 60 %. Vooral de grotere steden hebben procentueel veel minder gesco's (bijvoorbeeld Antwerpen: 6 % gesco's);

— een aantal gesco's zit in gemeenten op permanente en belangrijke functies. In een aantal gevallen gaat het hier soms over mensen die reeds tien jaar en langer deze functie vervullen;

— in een aantal gevallen oefenen statutairen en gesco's dezelfde functie uit, terwijl er financieel toch grote verschillen blijven;

— soms moet men constateren dat **sommige** vastbenoemde personeelsleden veel minder presteren (ze zijn toch vast benoemd) dan de contractuele (al dan niet gesco) personeelsleden want bij deze laatste is ontslag op korte termijn wel mogelijk. De grote rigiditeit van het statutaire stelsel (vaste benoeming, formalistische tuchtregeling, uitgebreide vormen van ziekteverlof, ...) leiden ertoe dat steeds meer bestuurders kiezen voor gesco's (omwille van de grote flexibiliteit).

6. Voorstellen van oplossingen

A. Uitgangspunten

Er zullen zowel maatregelen nodig zijn op **korte** termijn als op **middellange** termijn. Men zal zowel moeten ingrijpen in de **pensioenreglementering** zelf als in het **personeelsbeleid** van de lokale besturen (problematiek statutairen/contractuelen).

Men zal moeten rekening houden met het **spanningsveld** tussen de **gemeentelijke autonomie** en de nood aan **solidariteit en sociale gelijkheid.** Essentieel aan de sociale zekerheid is juist het solidariteits-mechanisme. Het is onmogelijk om te vertrekken van het standpunt dat elk bestuur identiek moet terug krijgen uit het stelsel dan datgene wat ze er voor betaalt. Kenmerkend voor de solidariteit van de sociale zekerheid is juist dat men, over een langere periode beschouwd, een bepaalde tijd zal profiteren en een bepaalde tijd misschien extra moet bijdragen. Dit is ook de essentie van het omslagstelsel. Het gevaar van het op de helling zetten van het solidariteitsprincipe is dat dan enkel de « rijke » besturen in staat zijn om zonder extra-middelen de pensioenen te garanderen. Verder moet qua pensioenen ook de sociale gelijkheid gerespecteerd worden. Zo moet iedereen toch minstens dezelfde rechten op pensioen hebben en moeten ook de elementen die in aanmerking worden genomen voor de berekening van het pensioen dezelfde zijn. Het bestuur dat op grond van de gemeentelijke autonomie kiest voor hogere pensioenen (of een duurdere berekeningswijze) mag dit niet kunnen afwentelen op het solidariteitsstelsel (of op de algemene middelen van de staat of de gewesten).

Men zal moeten rekening houden met het **spanningsveld** tussen **solidariteit** en **zelfverantwoordelijkheid**. Deelnemen aan een solidariteitsstelsel kan als effect hebben dat men zich als lokaal bestuur niet meer zelf verantwoordelijk acht voor de financiële beheersbaarheid van het stelsel. Als men zelf autonoom verantwoordelijk is, zal men noodgedwongen de tering naar de nering moeten zetten. Oplossingen moeten dan ook rekening houden met dat aspect : voor de lokale besturen moet het stelsel zeer doorzichtig zijn en ook stimulansen inhouden om de eigen verantwoordelijkheid te behouden.

B. Enkele denkpistes

Wil men het pensioenstelsel van de vastbenoemde ambtenaren redden, dan zal er enerzijds toch **extra geld** op tafel moeten komen en anderzijds zullen **alle betrokken partners** namelijk lokale besturen, federale overheid, de gemeenschappen en gewesten, personeel en gepensioneerden zelf een ernstige inspanning moeten leveren.

1. Aanpassingen in de **pensioenreglementering** zelf

— vermindering of afschaffing van de vele mogelijkheden om niet-gewerkte dagen voor het pensioen te laten valideren;

— aanpassing van de pensioenleeftijd : terugschroeven van de vele systemen van vervroegde pensionering. Verhogen van de pensioenleeftijd (dit is wel moeilijk realiseerbaar voor het arbeiderspersoneel en voor sommige personeelsleden in ziekenhuizen en rusthuizen);

— bij het vast benoemen van personeelsleden die reeds contractuele of tijdelijke diensten hebben verricht in de openbare sector de besturen en/of het personeel verplichten tot bijbetaling van de pensioenbijdrage tot op de hoogte van de openbare sector;

— moet de berekening van het pensioen blijven gebeuren op de gemiddelde wedde van de laatste vijf jaar ?

— de financiering van de pensioenen veronderstelt dat de totaliteit van de vastbenoemde personeelsleden en hun werkgevers bijdragen op **het geheel van hun lonen**.

2. In ieder geval moet er binnen het RSZPPO-stelsel een **apart stelsel** komen voor de gepensioneerden van de **niet-aangesloten fusiegemeenten**. Eigenlijk heeft men de problematiek van de pensioenen bij de fusies nooit opgelost, nochtans moet daar een oplossing voor komen. Hoe moet dit aparte stelsel dan gefinancierd worden ?

Daarnaast moet er een aparte regeling komen voor de problematiek van de **ziekenhuizen**.

3. Het openbare pensioen is een **uitgesteld salaris** en de voordelige toestand op dit vlak is gerechtvaardigd door het feit dat het ambtenarensalaris traditioneel lager ligt dan dat van de werknemer in de privé-sector.

Maar de voordelige toestand van het gemeentepersoneel ten aanzien van die van de staatsambtenaren (de gemeentelijke weddeschalen waren, voor de algemene weddeschaalherziening, ongeveer 10 % hoger dan die van de staatsambtenaren en deze kloof is nog vergroot met de algemene weddeschaalherziening) maakt hun geldelijke toestand iets meer vergelijkbaar met die van het personeel in de privé-sector. Toch blijven er voor een heel aantal functies belangrijke verschillen met de privé-sector (bijvoorbeeld secretarissen, managementfuncties, informatici, ...).

Enkele mogelijke oplossingen :

— zou men dientengevolge niet kunnen overwegen om hen het behoud van dit uitgesteld salaris te waarborgen, **de persoonlijke pensioenbijdrage boven de 7,5 % te brengen ?**

— een andere benadering van deze evolutie is de persoonlijke bijdrage te handhaven op 7,5 %, maar niet het volledige principe van het pensioen is « uitgesteld salaris », dan toch sommige modaliteiten ervan te herzien, zoals bijvoorbeeld de **perequatie**.

Kan er niet aan gedacht worden om te werken met een basispensioen dat nog wel geperequateerd wordt en daarnaast een aanvullend pensioen, niet geperequateerd ?

— kan men de automatische pensioenperequatie vervangen door een jaarlijkse procentuele **welvaartsaanpassing** van de pensioenen met bijvoorbeeld 1 %. Het grote voordeel daarvan is dat een algemene weddeschaalherziening en een sociale programmatie in de openbare (lokale) sector geen impact meer heeft op de pensioenen. Hierdoor kan er een beter personeelsbeleid voor de actieve personeelsgroep gevoerd worden.

4. Het RSZPPO-stelsel ombouwen tot een **verplicht solidariteitsstelsel** voor alle lokale besturen. Een groot tegenargument is de gemeentelijke autonomie en het feit dat die besturen die hun pensioensituatie de voorbije jaren goed beheerd hebben, in feite gestraft worden.

Anderzijds is het ook niet logisch dat besturen die buiten het solidariteitsstelsel blijven, toch voor de slechte financiële situatie van hun pensioenkas extra financiële middelen krijgen uit de algemene belastingontvangsten via de gewesten (geldt tot 1999).

5. Het stelsel van de pensioenen van het RSZPPO is uitsluitend gestoeld op een **omslagstelsel.** Moet men het niet, om minstens tot een zekere nivellering te komen, **omvormen tot een gemengd omslag-kapitalisatiestelsel ?** De hele economische situatie toont aan dat er in feite al vanaf de jaren 80 reeds heel wat voordeel was geweest als men toen het repartitiestelsel had aangevuld met een kapitalisatiestelsel. Om een kapitalisatiefonds op te bouwen, kan men natuurlijk moeilijk de lokale besturen gedurende een hele periode twee maal laten betalen (ene keer voor het omslagstelsel en daarbovenop voor het kapitalisatie-fonds). Dat is financieel niet haalbaar. Daarom moet er gezocht worden naar andere manieren om bijkomend aan het omslagstelsel toch een deel te kapitaliseren (hiervoor is trouwens tijd nodig, het is een langetermijninvestering, men moet tijd laten om het kapitaal te laten opbrengen). In feite zou men met de huidige reserves (kinderbijslagfonds en de opbrengst van de bijzondere heffing op het vakantiegeld) reeds kunnen beginnen met een kapitalisatiefonds. Maar er zal meer geld nodig zijn.

Enkele mogelijkheden :

— herschikking van budgetten van de sociale zekerheid en gewestelijke budgetten;

— kan er een stijving komen van het kapitalisatiefonds via een inbreng van Dexia (de Gemeentelijke Holding) bijvoorbeeld via een verdere verkoop van de Dexia-aandelen;

— als de federale regering denkt aan een herschikking van de sociale zekerheid is het mogelijk een goed moment om te starten met een kapitalisatiefonds. Als bijvoorbeeld de kinderbijslag en de gezondheids-zorgen gefinancierd moeten worden uit algemene middelen of alternatieve middelen, moeten de sociale zekerheidsbijdragen herschikt worden. Dan kan mogelijk 1 of 2 % bijdrage behouden blijven om een kapitalisatiefonds te stijven. Moet er niet gedacht worden aan een globale sociale zekerheidsbijdrage die niet meer gekoppeld is aan aparte sectoren ?

Moet er niet gewerkt worden in de richting van het **creëren van pensioenstelsels die op drie pijlers steunen** (zoals door de Europese evolutie aangegeven) ? Het wettelijk basispensioen van de lokale ambtenaren waarborgen via het omslagstelsel, daarnaast een verplicht collectief kapitalisatiestelsel om het hogere pensioen dan bij de werknemers mee te financieren, en ten slotte de mogelijkheid voor besturen om via private verzekeringen een extra-pensioen te geven (bijvoorbeeld groepsverzekering).

6. Kan er gedacht worden aan de instelling van **één pensioenfonds** voor alle leden van het gemeentepersoneel, ongeacht het statuut (statutair of contractueel) waarin ze tewerkgesteld zijn ? Zo kan men streven naar een harmonisering van de pensioenbijdragen voor de diverse statuten bijvoorbeeld voor alle personeel 20 % pensioenbijdrage.

7. De federale overheid subsidieert het sociale zekerheidsstelsel van werknemers (1 300 miljard omzet) op jaarbasis met 192 miljard uit belastingsgelden. Een federale bijdrage van jaarlijks 2 miljard voor de pensioenen van het personeel van de lokale besturen zou dit stelsel uit zijn grootste moeilijkheden halen. Is dat te veel gevraagd in verhouding met de inspanning die de Staat doet voor de werknemerspensioenen ?

C. Een uniforme rechtspositieregeling voor alle personeelsleden in de lokale sector ?

In elk geval moet volgend pervers effect worden weggewerkt : **een contractuele (zelfs zonder bijkomende financiering) is goedkoper dan een statutaire werknemer.**

Een ander pervers effect is dat de huidige solidariteit in de schoot van de RSZPPO in zekere zin een onverantwoordelijk aspect heeft : zo is het **de gemeente die moeite doet om vast te benoemen, die betaalt voor deze die niet vast benoemen**. In dit opzicht is het stelsel van de eigen gemeentekas verantwoorde-lijker : een gemeente die haar bijdragepercentage te veel ziet stijgen, zal spontaan beslissen om te benoemen, om haar percentage te stabiliseren (zij blijft er de rechtstreekse betrokkene van).

Vraagstelling

Moeten we de hele situatie van de statutairen, contractuelen en het gesco-stelsel niet in één grote operatie omvormen zodat verschillende doelstellingen tegelijkertijd kunnen verwezenlijkt worden ? Een **scenario** ter zake zou er als volgt kunnen uitzien.

De huidige situatie van de verschillende personeelsstatuten in de lokale besturen is **onhoudbaar**. En dit onder meer om volgende redenen : het bestaan van te veel verschillende statuten maakt het personeels-beheer extra moeilijk en het personeelsbeleid ondoorzichtig, de pensioenvorming van de lokale ambtenaren komt door de huidige situatie onder grote druk staan, de gesco-personeelsleden vervullen op dit moment in een aantal gevallen permanente personeelsbehoeften (in een minderwaardig statuut), ...

Er moet prioritair werk worden gemaakt van **duidelijke opties** ter zake :

* het ontwikkelen van een rechtspositieregeling voor die betrekkingen die behoren tot de echt permanente personeelsbehoeften, onder de voorwaarde dat het statuut veel **minder rigide** wordt gemaakt. Volgende elementen moeten daarvoor gewijzigd worden :

— omvorming van het principe van vastheid van benoeming naar zekerheid van tewerkstelling met aandacht voor de verhoging van de interne mobiliteit (onder meer door de invoering van het mandaatstelsel) en de bevordering van de externe mobiliteit;

— soepeler sanctiemogelijkheden bij slechte of onvoldoende prestaties : naast de tuchtregeling die moet aangepast worden en die enkel kan gelden voor schuldig gedrag, moet het bestuur ook kunnen overgaan tot ontslag bij statutaire personeelsleden die niet of slecht presteren;

— flexibeler arbeidsvoorwaarden qua werktijden en inzetbaarheid van het personeel.

* creëren van een **secundaire personeelsformatie** : die personeelsleden kunnen enkel en alleen ingezet worden voor tijdelijke behoeften (contracten van bepaalde duur voor specifieke tijdelijke projecten), tijdelijke vervangingen (bijvoorbeeld bij ziekte of loopbaanonderbreking), uitproberen van nieuwe behoeften (zonder dat de besturen reeds onmiddellijk een nieuwe vaste formatieplaats moeten bezetten, kan door een tijdelijk contract uitgetest worden of de invulling van een nieuwe behoefte (via bijvoorbeeld een nieuwe dienst) kan omgezet worden in een permanente personeelsbehoefte en dus een aanpassing van de formatie). Hiermee kan het bestuur op een meer flexibele wijze omgaan met veranderende personeelsbehoeften. De in dit kader tewerkgestelde personeelsleden krijgen een tijdelijke arbeidsovereenkomst. Dit kader kan slechts een beperkt percentage omvatten van de statutaire personeelsformatie (bijvoorbeeld maximum 10 %), waarbij een bepaald deel wordt voorbehouden voor risicogroepen op de arbeidsmarkt (dit laatste kan echter alleen als surplus op de normaal vastgestelde personeelsbehoeften).

Bovenstaand systeem moet medegefinancierd worden door de oprichting van een **personeelsfonds** waarin de huidig gesco-subsidies opgenomen worden. Via een objectieve verdeelsleutel (bijvoorbeeld de regels van het Gemeentefonds) wordt dit personeelsfonds verdeeld over de gemeenten en OCMW's. De regelingen in de OCMW-wet (art. 55 en 55*bis*) moeten aangepast worden in dezelfde richting als hierboven aangegeven.

DEEL 2
De pensioenen van de contractuele personeelsleden van de lokale besturen

1. Problematiek

Het groeiend aantal contractuelen bij lokale besturen werkt niet alleen in op de financiering van de pensioenen van statutairen, maar doet ook vragen naar de pensioenen van contractuelen ontstaan. Hierbij stelt zich niet alleen de vraag naar de financiering van deze pensioenen, maar ook deze naar de vaststelling van de pensioenrechten.

Zo blijkt dat in de private sector (waar het pensioen van de werknemers op dezelfde wijze wordt berekend) meer en meer wordt geïnvesteerd in aanvullende pensioenen, hetgeen ook door de federale overheid wordt gestimuleerd (WAP, wet op aanvullende pensioenen 28 april 2003).

In vergelijking met de statutairen hebben deze contractuelen in veel gevallen een lager pensioen, terwijl zij net hogere bijdragen leveren aan de sociale zekerheid en dus ook een lager netto-inkomen hebben.

De tendens van de laatste jaren om contractuelen en statutairen zoveel mogelijk gelijk te schakelen (vakantiegeld, derde weddeschaal, ...), brengt ook vragen met betrekking tot het pensioen met zich.

2. Vergelijking pensioen contractuelen met pensioen statutairen

Doorgaans zullen de rustpensioenen voor ambtenaren hoger uitvallen dan die van contractuelen. Het verschil is moeilijk om te zetten in een algemeen percentage, en hangt af van de concrete situatie.

Uit een aantal simulaties van Ethias blijkt een duidelijk verschil in pensioenrechten indien eenzelfde functie contractueel dan wel statutair wordt uitgeoefend.

De berekening die Ethias maakt zijn in elk geval berekeningen voor een pensioen als alleenstaande (aan 60 %). Gezinspensioenen zullen dus al hoger zijn (75 %).

Het verschil in pensioenrechten heeft een aantal oorzaken :

— ambtenarenpensioen wordt enkel berekend op laatste 5 jaren (hogere verloning dan in begin loopbaan)

— voor berekening van het ambtenarenpensioen tellen studiejaren mee

— perequatie (tijdens het pensioen)

Andere situaties geven dan weer een beter resultaat bij de contractuelen :

— meerekenen periode werkloosheid, deeltijdse tewerkstelling, en andere gelijkstellingen

3. Mogelijkheid tot aanvullend pensioen

Als antwoord op een parlementaire vraag van Jo Vandeurzen op 2 juni 2004 (nr. 2825) antwoordde minister Vandenbroucke dat er geen bijkomend wetgevend initiatief nodig is om te voorzien in een aanvullend pensioen voor contractuelen in openbare verzorgingsinstellingen.

Op Vlaams niveau is de toezichthoudende overheid de mening toegedaan dat geen aanvullend pensioen kan toegekend worden aan contractuelen. Verschillende beslissingen werden al in die zin geschorst.

Hinderpaal is vermoedelijk dat volgens de toezichthoudende overheid geen extralegale voordelen kunnen worden gegeven dan deze die uitdrukkelijk bij sectoraal akkoord werden voorzien.

Dat lokale besturen binnen het toepassingsgebied van de Wap vallen, doet hier op zich geen afbreuk aan : zo mogen lokale besturen ook maar beperkte maaltijdcheques geven, terwijl de wet ook hier toestaat een hoger bedrag uit te betalen.

DEEL 3
Pensioenbijdragen

	Werkgeversbijdragen	Werknemersbijdragen
Statutairen — Eigen pensioenstelsel	variabel	7,5
Statutairen — Pool I	20	7,5
Statutairen — Pool II 2005	22	7,5
Statutairen — Pool II 2006	25	7,5
Statutairen — Pool II 2007	27	7,5
Contractuelen — Lokaal bestuur	8,86	7,5
Contractuelen — Private sector	8,86	7,5

Andere socialezekerheidsbijdragen

	Vastbenoemden	Contractuelen
Gezondheidszorgen	Werknemer : 3,55 % Werkgever : 3,80 %	Werknemer : 3,55 % Werkgever : 3,80 %
Ziekte-uitkeringen	—	Werknemer : 1,15 % Werkgever : 2,35 %
Werkloosheid	—	Werknemer : 0,87 % Werkgever : 1,46 %
Gezinsbijslagen	Werkgever : 5,25 %	Werkgever : 5,25 %
Arbeidsongevallen	—	—
Beroepsziekten	Werkgever : 0,17 %	Werkgever : 0,17 %
TOTAAL — Inclusief pensioenbijdragen		
Pool I	Werknemer : 11,05 % Werkgever : 29,22 %	Werknemer : 13,07 % Werkgever : 21,89 %
Pool II	Werknemer : 11,05 % Werkgever : 31,22 %	Werknemer : 13,07 % Werkgever : 21,89 %

DEEL 4
Berekening van pensioenen

Statutairen

W × D/60

W = gemiddelde normale brutobezoldiging en voordelen van de laatste 5 jaar

Worden niet meegeteld : vakantiegeld en eindejaarspremie

D = de in aanmerking te nemen diensten

Elk jaar tewerkstelling geeft dus recht op 1/60 van de gemiddelde wedde van de laatste vijf jaar (= 1,67 %)

Maximum : 3/4 van de basiswedde (dit wordt bereikt na 45 jaar dienst)

Het rustpensioen staat los van de gezinstoestand.

Contractuelen

Elk jaar van tewerkstelling geeft recht op een jaarlijks pensioenbedrag.

Dit bedrag wordt als volgt berekend :

* men neemt de jaarlijkse brutobezoldiging (werkelijke en/of forfaitaire en/of fictieve);

* vermenigvuldigd met een herwaarderingscoëfficiënt;

* vermenigvuldigd, voor de jaren 1955 tot 1974, met een welzijnscoëfficiënt;

* vermenigvuldigd met de pensioenbreuk : 1/45 of 1/42, 1/43 of 1/44 voor vrouwen, of 1/40 (voor bovengrondse mijnwerkers en zeelieden) of 1/30 (voor ondergrondse mijnwerkers), enz.;

* vermenigvuldigd met 0,6 (alleenstaande) of 0,75 (gezin).

$\frac{\text{Geactualiseerd loon van het beschouwde jaar}}{\text{45 of 43}} \times \text{60 of 75 \%}$

voor een volledige loopbaan komt dit neer op 60 of 75 % van de gemiddelde wedde van de ganse loopbaan.

1 jaar tewerkstelling geeft dus volgend recht :

	Man	Vrouw
Gezinspensioen	1,67 %	1,74 %
Alleenstaande	1,33 %	1,40 %

NB forfaitaire lonen : vaste bedragen die in aanmerking worden genomen voor de lonen die voor 1955 (arbeiders) of voor 1958 (bedienden) zijn uitbetaald

Fictieve lonen : loon voor dagen inactiviteit die met arbeidsdagen worden gelijkgesteld

Loon : niet het dubbel vakantiegeld en de eindejaarspremie (voor arbeiders wel berekend op 108 %)

ANNEXE / BIJLAGE II.B.2.1.2.

MINISTERIE VAN FINANCIEN Administratie der Pensioenen

Referten : AS/N93.X300
56.00.23.2/93.1300/MD/jdb

Datum : 08.09.1993

Nota voor de heer Minister van Pensioenen

De heer Minister gelieve in deze nota de resultaten te willen vinden van het op zijn verzoek verrichte onderzoek naar de pensioenregelingen van de gemeenten die hun personeel inzake pensioenen niet bij de RSZPPO hebben aangesloten.

Inleiding

In een brief werd half juli 1993 aan de gemeenten die hun personeel (of een gedeelte van hun personeel) inzake pensioenen niet bij de RSZPPO hebben aangesloten, gevraagd of hun pensioenstelsel voordeliger bepalingen bevat dan het wettelijke, zoals een gunstiger tantième of een andere refertewedde dan de gemiddelde wedde van de laatste 5 jaar.

De resultaten van dit onderzoek werden als volgt verwerkt : in een eerste onderdeel worden een aantal algemene gegevens besproken. Het tweede onderdeel vat de meegedeelde gegevens per gemeente samen. Het derde onderdeel bestaat in een gesynthetiseerd schematisch overzicht.

1. Algemeen

De volgende gemeenten werden aangeschreven : Aalst, Anderlecht, Antwerpen, Brussel, Borgloon, Charleroi, Diepenbeek, Elsene, Etterbeek, Evere, Genk, Gent, Hechtel-Eksel, Heusden-Zolder, Houthalen-Helchteren, Jette, Koekelberg, Lier, Luik, Lummen, Maaseik, Meeuwen-Gruitrode, Namen, Neerpelt, Oostende, Oudergem, Ronse, Schaarbeek, Seraing, Sint-Agatha-Berchem, Sint-Gillis, Sint-Jans-Molenbeek, Sint-Joost-ten-Node, Sint-Pieters-Woluwe, Tessenderlo, Tongeren, Turnhout, Ukkel, Verviers, Vorst en Zonhoven.

Zeven gemeenten hebben niet geantwoord (Brussel, Diepenbeek, Oudergem, Sint-Agatha-Berchem, Sint-Jans-Molenbeek, Sint-Joost-ten-Node en Zonhoven).

Een relatief groot aantal gemeenten verklaarde uitsluitend de wettelijke regeling toe te passen. In sommige gevallen moet dit zo geïnterpreteerd worden dat de gemeente weliswaar een eigen pensioenstelsel had, maar dat alle personeelsleden op wie dit van toepassing was, reeds gepensioneerd zijn. Omwille van de eenvormigheid wordt de gemeente Evere, die inlichtingen verstrekte over haar eigen pensioenregeling, maar daarbij vermeldde dat alle betrokkenen reeds gepensioneerd zijn, ook in deze groep opgenomen.

De gemeenten die op al hun huidige personeelsleden de wettelijke pensioenregeling toepassen, zijn: Borgloon, Evere, Genk*, Hechtel-Eksel*, Heusden-Zolder, Houthalen-Helchteren*, Lier, Lummen*, Maaseik*, Meeuwen-Gruitrode, Namen, Neerpelt*, Seraing, Sint-Pieters-Woluwe, Tessenderlo* en Verviers. De met een * gemerkte

gemeenten verklaarden dat hun personeelsleden (of een gedeelte ervan) bij de Provinciale Pensioenkas Limburg aangesloten zijn.

Bij de gemeenten die een specifieke pensioenregeling hebben, valt het op dat zij zich in hun antwoord vaak tot de in de vraag gegeven voorbeelden beperkt hebben. De meeste gemeenten maken inderdaad enkel gewag van het tantième of de periode waarop de refertewedde berekend wordt. Andere voordelen die uit vroegere onderzoeken naar voren kwamen, zoals het beschouwen van sommige premies en toelagen als wedde of het aanrekenen van extra jaren in bepaalde omstandigheden (bv. als de betrokkene gedurende een bepaalde periode geen tuchtstraffen onderging), werden vaak niet vermeld. Het is niet uitgesloten dat sommige fusiegemeenten vroegere regelingen uit de oude gemeenten onvermeld hebben gelaten wegens het marginale aantal personen waarop die regelingen nog van toepassing zijn. De resultaten moeten dus met enige omzichtigheid gehanteerd worden.

2. Samenvatting per gemeente van de bijzondere regeling

Aalst : vast- of op proef benoemd vóór 1 januari 1956 (in concreto nog 2):
- tantième 1/45
- refertewedde = laatste wedde, bijkomende voordelen inbegrepen

Anderlecht : vast- of op proef benoemd vóór 1 januari 1956 :

- tantième 1/50

- refertewedde = laatste activiteitswedde

Antwerpen (opgesplitst per vroegere gemeente) :

Antwerpen : in dienst vóór 1 januari 1956 (nog 20) :
- tantième 1/50
- refertewedde : gemiddelde wedde van laatste 5 jaar

Deurne : in dienst vóór 1 januari 1956 (nog 3) :
- tantième 1/50
- refertewedde : gemiddelde wedde van laatste 3 jaar

Hoboken : in dienst vóór 1 januari 1983 (nog 237) :
- tantième 1/50 per tijdelijk dienstjaar
- tantième 1/40 per vast dienstjaar
- refertewedde : gemiddelde wedde van laatste 3 jaar

Merksem : in dienst vóór 1 juli 1960 (nog 14):
- tantième 1/45 per dienstjaar
- refertewedde : gemiddelde wedde van laatste jaar, verhoogd met sommige vergoedingen

Charleroi : personeelsleden die vóór 7 januari 1977 in dienst getreden zijn bij de vroegere gemeente Marcinelle :
- tantième 3/140
- refertewedde : wedde van het laatste activiteitsjaar

Elsene : in dienst vóór 1 januari 1956 :
a) administratief, technisch en politiepersoneel :
met 30 jaar dienst in Elsene (politiepersoneel krijgt per 5 dienstjaren 1 jaar extra)
- indien pensioen op 60 jaar :
  - tantième 1/45
  - refertewedde : laatste activiteitsjaarwedde
- indien pensioen na 60 jaar:
  - tantième 1/50
  - refertewedde : gemiddelde wedde van de laatste 5 jaar

b) arbeiders :
met 30 jaar in aanmerking komende diensten in Elsene (d.w.z. 25 jaar effectieve diensten + 1 extra jaar per 5 dienstjaren)
- indien pensioen op 60 jaar :
  - tantième 1/50
  - refertewedde : laatste wedde
- indien pensioen na 60 jaar :
  - tantième 1/55
  - refertewedde : gemiddelde wedde van de laatste 5 jaar

(maximum is voor gemeentepersoneel van Elsene altijd: 3/4 van de gemiddelde wedde van de laatste 5 jaar)

Etterbeek : in dienst vóór 1 januari 1956 (nog *2)* :
- tantième 1/50
- refertewedde = laatste activiteitswedde

Evere : in dienst vóór 1 januari 1956 (allen reeds gepensioneerd) :
- na 30 jaar dienst en op de leeftijd van 60 jaar :
  45/60 van de laatste jaarwedde

Gent : (opgesplitst per gemeente vóór de fusie)

Gentbrugge : benoemd vóór 1 januari 1956 :
- tantième 1/50 voor de eerste 25 jaar
- 1/40 voor elk jaar tussen 25 en 35
- refertewedde : gemiddelde brutobasiswedde van de laatste 3 jaar

Ledeberg : benoemd vóór 1 januari 1956
- tantième 1/50 voor eerste 25 jaar
- 1/40 voor elk jaar na 25
- refertewedde : laatst uitbetaalde jaarwedde

Sint-Amandsberg : benoemd vóór 1 januari 1956:
- tantième 1/50 voor eerste 25 jaar
- 1/40 voor volgende jaren
- refertewedde : laatste jaarwedde

Jette : - tantième 1/50
- refertewedde = laatste activiteitswedde

Koekelberg : in dienst vóór 1 januari 1956 :
- tantième 1/50
- refertewedde = laatste wedde

Luik : (uitgesplitst per gemeente vóór de fusie)

Luik : aangeworven vóór 1 januari 1956 :
- tantième 1/50 (aanneembare diensten vóór de vaste benoeming moeten echter gevalideerd worden)
- per 7 jaar wordt 1 extra jaar geteld voor politieagenten en -inspecteurs
- per 10 jaar wordt 1 extra jaar geteld voor politiecommissarissen en adjunct-politiecommissarissen

Angleur : vastbenoemd vóór 1 januari 1956 :
- tantième 1/50 (diensten met statuut van nationale erkentelijkheid die het pensioen boven de 3/4-grens zouden brengen : 1/60)

Oostende : vastbenoemd vóór 1 december 1984 :
- vastbenoemde jaren : tantième 1/50
- refertewedde = gemiddelde wedde van de laatste 5 jaar

Ronse : in dienst vóór 1 januari 1956 :
- tantième 1/50 voor de eerste 25 dienstjaren
- tantième 1/40 voor de volgende dienstjaren (politie : 1 jaar extra per 5 dienstjaren)
- refertewedde = gemiddelde normale wedde gedurende de laatste 5 jaar

Schaarbeek : in dienst vóór 1 januari 1956 en met 30 dienstjaren :
- pensioen = 3/4 van de gemiddelde wedde van de laatste 12 dienstmaanden

Sint-Gillis : in dienst vóór 1 januari 1956 :
- tantième 1/50
- refertewedde = laatste wedde
- wedde omvat bovendien sommige bijkomende vergoedingen en toelagen
- indien er minstens 10 volledige dienstjaren zijn, telt een begonnen jaar voor een volledig jaar
- indien er 35 volledige dienstjaren zijn (zonder toepassing van het vorige punt) : pensioen = 3/4 van de laatste wedde.

Tongeren : vastbenoemd vóór 1 januari 1956 :
- tantième 1/50
- refertewedde = gemiddelde wedde van de laatste 3 jaar
- hebben recht op het maximumpensioen :
  a) bedienden en werklieden die 60 jaar oud zijn en 30 jaar werkelijke dienst tellen bij de gemeente;
  b) politieagenten die 55 jaar oud zijn en 25 jaar werkelijke dienst teilen.

Turnhout : voor alle vastbenoemden
- tantième 1/45

Ukkel : voor vastbenoemde personeelsleden met een voltijdse functie:
- tantième 1/50
- refertewedde : gemiddelde wedde van de laatste 12 maand
- politiepersoneel met nachtdienst : 1 extra jaar per 5 jaar met nachtdienst (maximum 5 extra jaren)

Vorst in dienst vóór 1 januari 1956 :
- tantième 1/50
- refertewedde : laatste wedde
- na 35 jaar dienst : maximumpensioen (3/4 van de laatste wedde).

3. Schematisch overzicht van de bijzondere regelingen

De ontvangen gegevens werden gesynthetiseerd in een schematisch overzicht. Dit overzicht geeft per gemeente :

- grensdatum: de datum waarvóór personeelsleden bij de gemeente aangeworven, in dienst getreden, vast- of op proef benoemd moeten zijn om aanspraak te kunnen maken op de bijzondere gemeentelijke pensioenregeling

- tantième : het gebruikte tantième, indien voor bepaalde jaren een ander tantième wordt gebruikt, worden beide tantièmes onder elkaar vermeld. De volledige informatie staat in de samenvatting in onderdeel 2

- refertewedde

- aantal aantal huidige personeelsleden waarop de bijzondere regeling van toepassing is. Dit gegeven werd niet door alle gemeenten vermeld (het werd niet uitdrukkelijk gevraagd).

Andere voordelen, zoals het toekennen van extra jaren of het meetellen van allerlei vergoedingen bij de wedde, werden in dit overzicht niet opgenomen.

Gemeente	Grensdatun	Tantième	Refertewedde	Aantal
Aalst	1.1.1956	1/45	laatste wedde	2
Anderlecht	1.1.1956	1/50	laatste wedde	
Antwerpen				
- Antwerpen	1.1.1956	1/50	gemid. 5 jaar	20
- Deurne	1.1.1956	1/50	gemid. 3 jaar	3
- Hoboken	1.1.1983	1/50 1/40 1/45	gemid. 3 jaar	237
- Merksem	1.7.1960		laatste jaar	14
Charleroi				
- Marcinelle	7.1.1977	3/140	laatste jaar	
Elsene	1.1.1956	bedienden op 60 jaar : 1/45 na 60 jaar : 1/50 arbeiders op 60 jaar : 1/50 na 60 jaar : 1/55	laatste jaar gemid. 5 jaar laatste wedde gemid. 5 jaar	
Etterbeek	1.1.1956	1/50	laatste wedde	2
Gent				
- Gentbrugge	1.1.1956	1/50 1/40	gemid. 3 jaar	
- Ledeberg	1.1.1956	1/50 1/40	laatste jaar	
- St-Amandsberg	1.1.1956	1/50 1/40	laatste jaar	
Jette	1.1.1956	1/50	laatste wedde	
Koekelberg	1.1.1956	1/50	laatste wedde	
Luik				
- Luik	1.1.1956	1/50	gemid. 5 jaar	
- Angleur	1.1.1956	1/50 1/60	gemid. 5 jaar	
Oostende	1.12.1984	1/50	gemid. 5 jaar	
Ronse	1.1.1956	1/50 1/40	gemid. 5 jaar	
Schaarbeek	1.1.1956 + 30 dienstjaren	pensioen is 3/4 van	gem. laatste jaar	
Sint-Gillis	1.1.1956	1/50	laatste wedde	
Tongeren	1.1.1956	1/50	gemid. 3 jaar	
Turnhout	-	1/45	geruid. 5 jaar	
Ukkel	-	1/50	gem. laatste jaar	
Vorst	1.1.1956	1/50	laatste wedde	

Uit de rondvraag blijkt dat enkel de gemeenten Turnhout en Ukkel een van de wettelijke regeling afwijkende regeling hebben die toepasselijk is op alle personeelsleden, ongeacht hun datum van indiensttreding. Alle andere specifieke regelingen zijn slechts van toepassing op personeelsleden die vóór een bepaalde datum in dienst (of vastbenoemd of als stagiair benoemd) waren.

De grensdatum is in de meeste gevallen 1 januari 1956 (ingevolge de circulaire van Minister Vermeylen van 27 december 1955 betreffende de perekwatie van de gemeentelijke rust- en overlevingspensioenen. De Minister gaf in deze circulaire aan gemeenten met een eigen pensioenregeling de mogelijkheid de bestaande pensioenen te perekwateren op voorwaarde dat ze hun nieuwe personeelsleden aansloten bij de Omslagkas der gemeentelijke pensioenen); in een aantal gevallen werd de specifieke regeling beëindigd bij de fusie van gemeenten (1977 of 1983) of wegens een andere reden. Daardoor zullen de meeste specifieke regelingen, op kortere of langere termijn uitdoven. Nu reeds hebben vele gemeenten nog slechts enkele personeelsleden in dienst die de voordelige regeling kunnen genieten (Hoboken wel nog 237, Oostende waarschijnlijk ook een groot aantal wegens de late grensdatum).

J.P. Delville

Directeur-generaal

ANNEXE / BIJLAGE I.B.2.1.3.

Union des Villes
et Communes
de Wallonie asbl

0

Madame Christel GEERTS
Présidente
SENAT
Palais de la Nation,
Place de la Nation, 1

1009 BRUXELLES

Vos réf.:

Nos réf.: lmb/mib/cvd

Annexe(s):

Namur, le 28 février 2005

Madame la Présidente,

Concerne : Groupe de travail du Sénat "Vieillissement de la population" - Audition de l'Union des Villes et Communes de Wallonie

L'Union des Villes et Communes de Wallonie vous remercie d'avoir souhaité l'auditionner dans le cadre des travaux du groupe sous rubrique.

Comme nous avons eu l'occasion d'en entretenir par téléphone votre collaboratrice, Monsieur Mark Suykens, Directeur de la Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten (VVSG), à présenté, lors de son audition du 21 février dernier, la note de réflexion des Pouvoirs locaux sur la problématique des pensions.

L'Union des Villes et Communes de Wallonie se rallie à cette présentation et vous demande, dès lors, de bien vouloir considérer l'audition de Monsieur Suykens comme étant une audition commune à la VVSG et à l'Union des Villes et Communes de Wallonie.

En vous remerciant de la confiance que vous témoignez à notre association, nous vous prions d'agréer, Madame la Présidente, l'assurance de notre considération très distinguée.

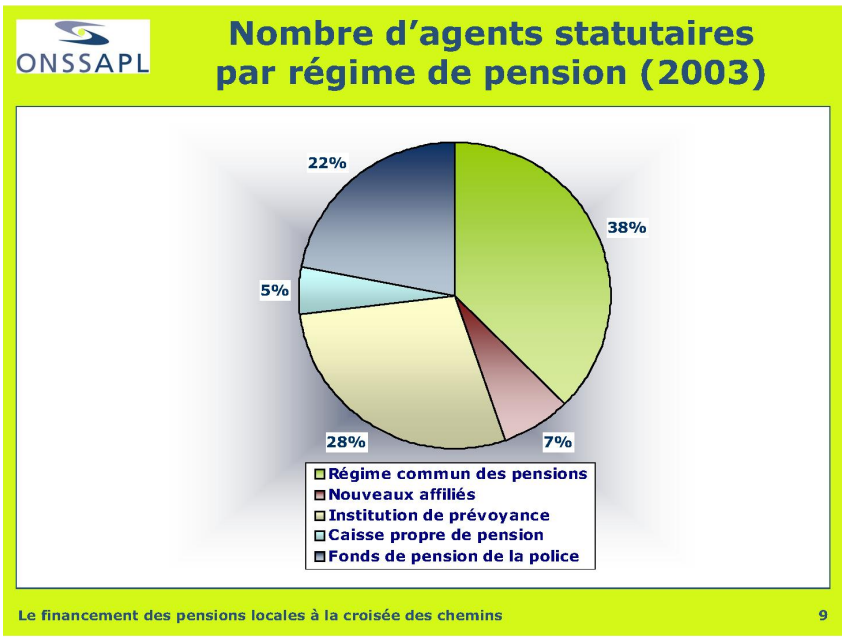
Michèle BOVERIE
Directrice du Département
des Etudes

Louise-Marie BATAILLE
Secrétaire générale

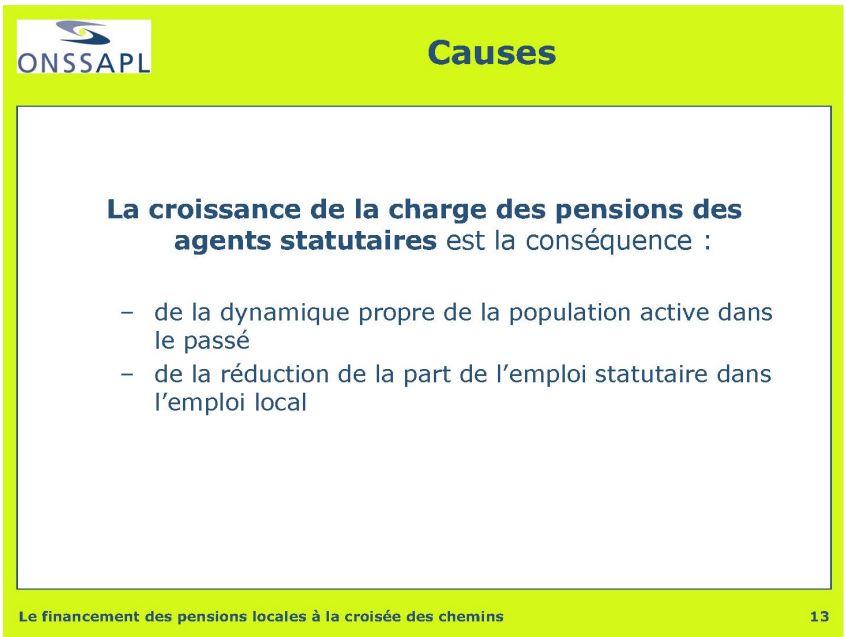
Rue de l'Etoile, 14 - B-5000 Namur
Tél. 081 -24 06 11 - Fax 081-24 06 10
E-mail : commune@uvcw.be
http://www.uvcw.be

Dexia: 091-0115846-57
TVA:BE451 461 655

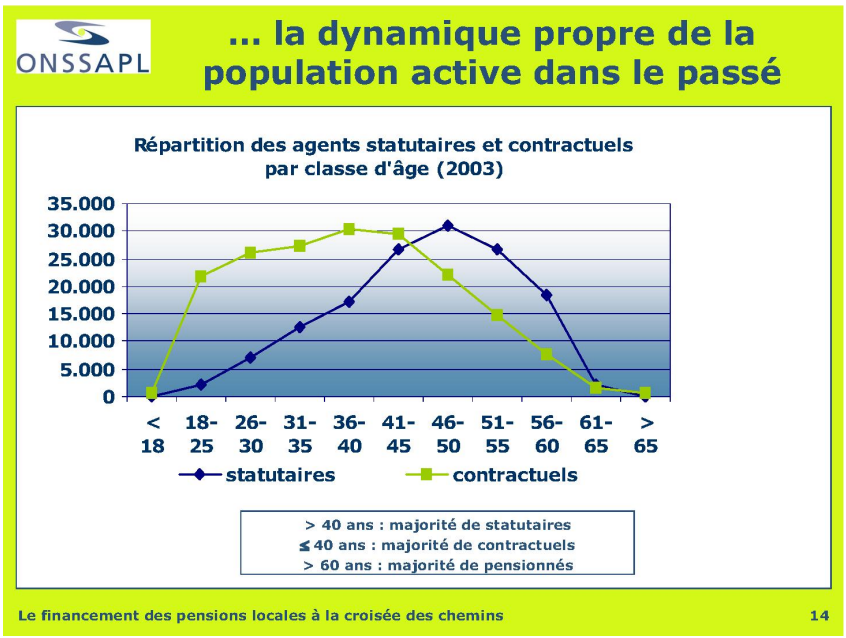
ANNEXE / BIJLAGE II.B.2.2.1.



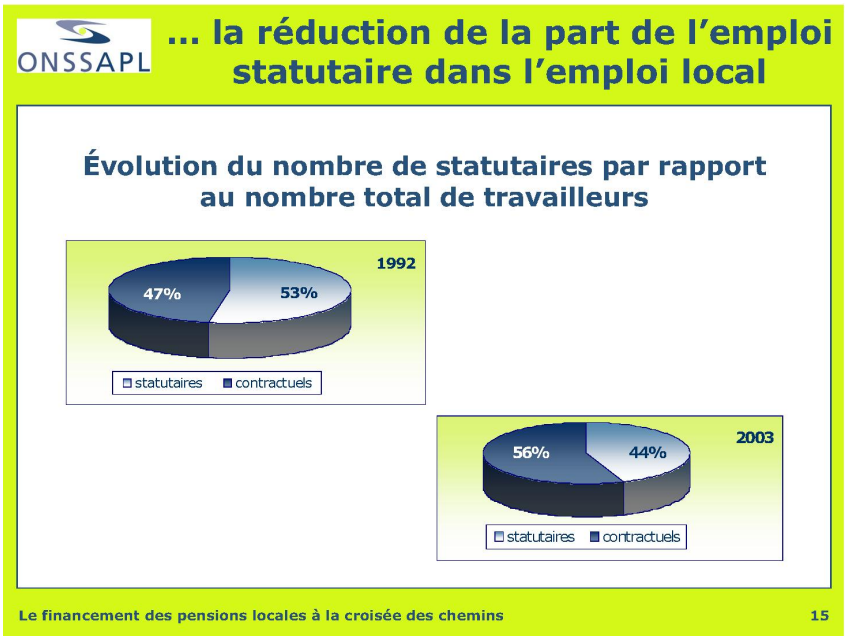
ANNEXE / BIJLAGE II.2.2.2.a)

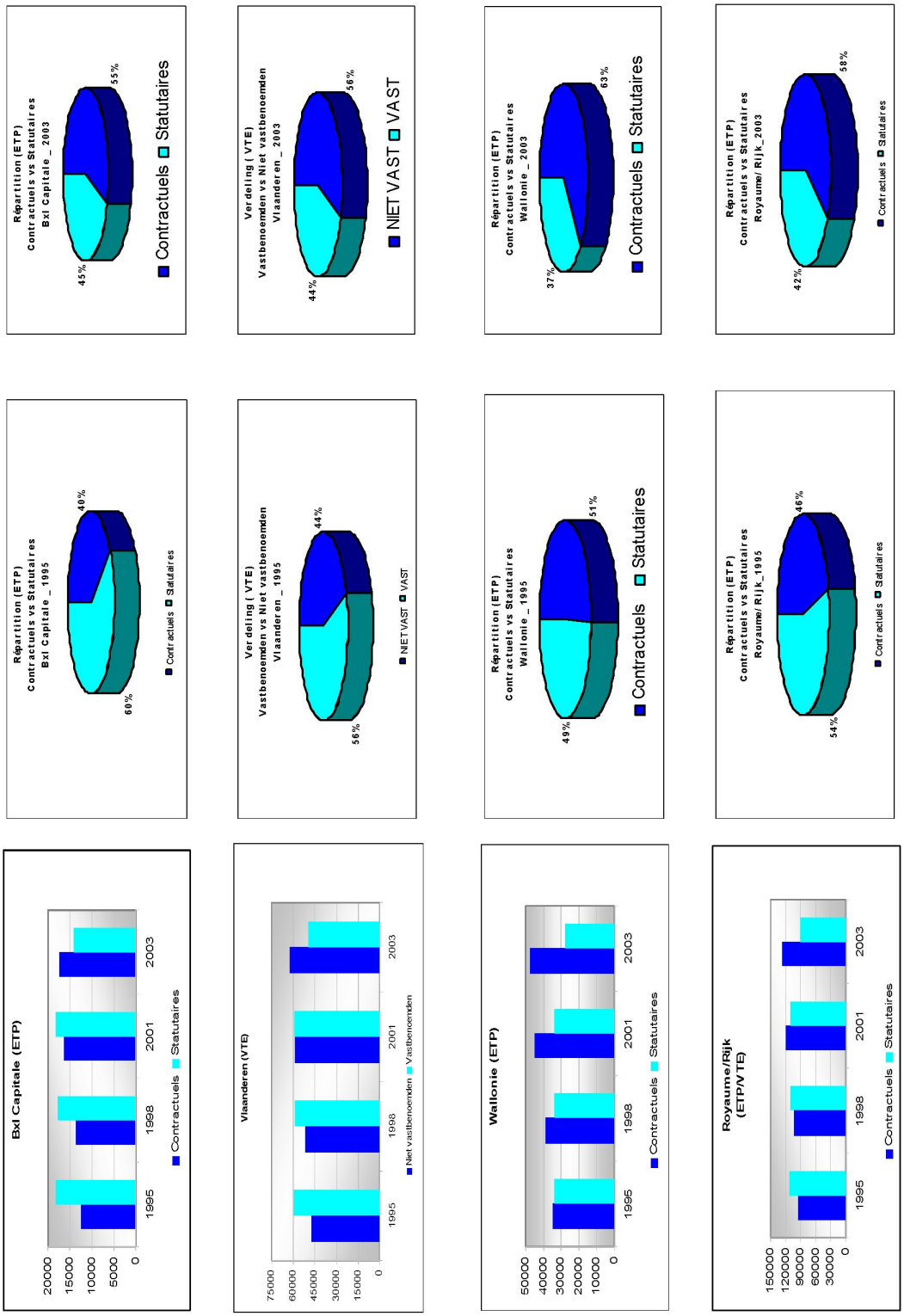


ANNEXE / BIJLAGE II.2.2.2.b)



ANNEXE / BIJLAGE II.B.2.2.2.c)



ANNEXE / BIJLAGE II.2.2.3.

Bron / Source : ONSSAPL-RSZPPO.