



COMMISSION EUROPEENNE

24961

DG EMPL - Cabinet Vladimir SPIDLA
Date: 03-11-2005
CF: E
C: OA

Pour DG EMPL utilisation interne
ATTRIBUTION:
COPIe:
Date: 28.10.2005
Ref: SO/ps D/979
Membre du Cabinet responsable: OUAKI Stéphane
Tel: 67286 Fax: Office: 244
A : Chef d'Unité EMPL/01

**DEMANDE DU CABINET – CORRESPONDENCE**

**Lettre:** A.J. de Geus, Ministry for Social Affairs, NL  
**Sujet:** Green book on demographic change

<input type="checkbox"/>	Réponse à la signature du Commissaire Spidla	A envoyer par mail à:
<input type="checkbox"/>	Réponse à la signature du Chef de Cabinet	A envoyer par mail à :
<input type="checkbox"/>	Réponse DG EMPL après accord du membre du Cabinet	Projet à envoyer pour accord préalable par e-mail à:
<input type="checkbox"/>	Réponse directe de la DG EMPL	Veillez envoyer copie signée au membre de Cabinet responsable
<input type="checkbox"/>		Copy Petra Smolova
<input checked="" type="checkbox"/>	DG EMPL pour attribution et follow-up	
<input type="checkbox"/>	DG EMPL pour information	
<input type="checkbox"/>	Autre:	

**Langue:**  FR  D  De l'expéditeur

**Délai du CAB:**

**Déai interne de la DG EMPL:**

**Commentaires du Cabinet:**

**Commentaires de l'Unité...:**



Transmissie  
D6

Ministerie van Sociale Zaken  
en Werkgelegenheid

CABINET V. ŠPIDLA	
24. 10. 2005 A11269	
ATTR	SO
INFO	RS, VS

Postbus 90801  
2509 LV Den Haag  
Anna van Hannoverstraat 4  
Telefoon (070) 333 44 44  
Telefax (070) 333 40 33

Europese Commissie  
Commissaris V. Spidla  
Werkgelegenheid, Sociaal Beleid en Gelijke Kansen  
DG EMPL/E/1  
J-27 01/122  
Brussel

Uw brief

Ons kenmerk  
IZ/EA/2005/79789

Doorkiesnummer  
(070) 333 6205

Onderwerp  
Groenboek demografische ontwikkeling en  
solidariteit tussen generaties

Datum 11 OKT. 2005

Contactpersoon  
A. Herbrink

Geachte heer Spidla,

Op 16 maart 2005 heeft de Europese Commissie het "Groenboek demografische ontwikkeling en solidariteit tussen de generaties" gepubliceerd (COM (2005) 94 def). De lidstaten is gevraagd een reactie op de vragen uit het groenboek op te stellen en deze voor 15 oktober aan de Commissie te sturen.

Hierbij treft u aan de antwoorden van Nederland op de in het groenboek neergelegde vragen.

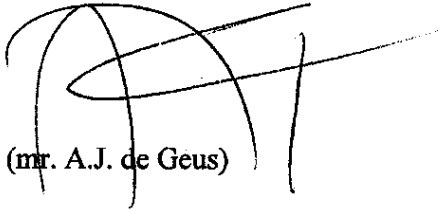
Nederland verwelkomt het groenboek, onderstreept de noodzaak van actie en plaatst deze in het perspectief van de Lissabon-doelstellingen. Om de dreigende spanning tussen jong en oud tegen te gaan is het van belang dat ook de naoorlogse babyboom generatie naar evenredigheid een bijdrage levert aan de oplossing van beide demografische uitdagingen vooral door te breken met de cultuur van vervroegde uittreding en in plaats daarvan langer door te werken. Het bereiken van een arbeidsdeelname van ouderen (55-64 jaar) van 50% (conform de Lissabon doelstelling) in 2010 is hierbij een eerste stap.

Nederland steunt de opvatting in het groenboek dat er alle redenen zijn om de demografische veranderingen in Europees verband beter te analyseren zodat zowel een beter zicht ontstaat op de gevolgen voor de samenleving als op de beleidsmogelijkheden om hierop invloed uit te oefenen. Om een optimale uitwisseling van standpunten mogelijk te maken dienen deze analyses bij voorkeur te worden geïntegreerd in de jaarlijks terugkerende werkzaamheden

die ook nu al in de diverse comités worden verricht. Het is dan ook niet wenselijk aparte structuren te creëren en nieuw Europees beleid op te zetten.

Het uitwisselen van best practises zal kunnen bijdragen aan het verbreden van de expertise die nodig is om de uitdagingen het hoofd te bieden.

De Minister van Sociale Zaken  
en Werkgelegenheid,



(mr. A.J. de Geus)

## Kabinetsreactie groenboek demografie

### Algemeen

#### *Inleiding*

Europa staat voor grote demografische veranderingen. In veel lidstaten van de Europese Unie zal de vergrijzing de komende decennia tot uitdrukking komen in een stijging van de grijze druk (het aantal 65 plussers in procenten van de leeftijdsgroep 15-64 jaar) tot meer dan 40 procent.

Het groenboek wijst op drie factoren die de vergrijzingsproblematiek kenmerken:

- de gestegen levensverwachting;
- het lage geboortecijfer;
- de omvangrijke generatie die na de Tweede Wereldoorlog is geboren en recent is begonnen de leeftijd van 55 jaar te passeren.

In het groenboek wordt terecht gesteld dat de gestegen levensverwachting één van de meest belangrijke verworvenheden is van onze samenleving. Mensen leven langer, blijven langer gezond, kunnen door veranderde omstandigheden langer aan het arbeidsproces deelnemen, zijn in toenemende mate hoger opgeleid, hebben in toenemende mate naast AOW een aanvullend pensioen, vermogen, een eigen woning. In Nederland worden de ouderen steeds minder een groep die zich in zijn geheel in de hoek van de kwetsbaarheid en afhankelijkheid laat zetten<sup>1</sup>. Nederland is daarin niet uniek. Het beter wordend perspectief op de oude dag gaat in Europa evenwel vergezeld van een kindertal bij vrouwen die gemiddeld is gedaald tot minder dan 1,5 kind per vrouw. Indien moet worden geconstateerd dat het kindertal steeds verder is achtergebleven bij de kinderwens, blijkt hieruit dat zich belemmeringen voordoen bij het vervullen van de kinderwens, en/of dat sprake is van een gebrek aan vertrouwen in de toekomst.

Het groenboek bepleit een nieuwe solidariteit tussen de generaties en het inslaan van nieuwe wegen om het potentieel van niet alleen ouderen maar ook van jongeren tot ontplooiing te brengen. Het kabinet verwelkomt het groenboek, onderstreept de noodzaak van actie en plaatst deze in het perspectief van de Lissabon-doelstellingen. Om de dreigende spanning tussen jong en oud tegen te gaan is het van belang dat ook de naoorlogse babyboom generatie naar evenredigheid een bijdrage levert aan de oplossing van beide demografische uitdagingen vooral door te breken met de cultuur van vervroegde uittreding en in plaats daarvan langer door te werken. Het bereiken van een arbeidsdeelname van ouderen (55-64 jaar) van 50% (conform de lissabon doelstelling) in 2010 is hierbij een eerste stap.

Bent u van mening dat de discussie over demografische ontwikkelingen en het beheersen van de effecten daarvan op Europees niveau moet plaatsvinden?

#### Antwoord:

Het groenboek wijst op ontwikkelingen in het verleden. De lidstaten waarin in 1960 al een hoge levensverwachting was gerealiseerd, zoals Nederland en Zweden, hebben sindsdien een minder sterke stijging van de levensverwachting te zien gegeven dan andere lidstaten. Bij deze inhaalslag is Nederland inmiddels zelfs voorbij gestreefd door bijvoorbeeld Frankrijk en Italië. Dit roept de vraag op hoe de levensverwachting zich in de toekomst zal ontwikkelen. Zullen de landen die een inhaalslag hebben doorgemaakt, de komende decennia ook met een

<sup>1</sup> Zie *Ouderenbeleid in het perspectief van de vergrijzing*, Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, 19 april 2005, p. 9.

afgezwakte stijging te maken krijgen? Of zal het passeren van Nederland door Frankrijk en Italië op termijn ook leiden tot een hernieuwde stijging van de levensverwachting in Nederland?

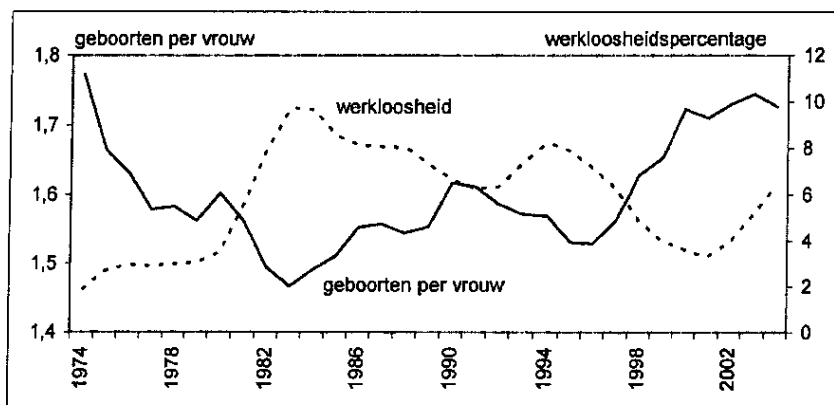
Deze vragen onderstrepen de noodzaak om de feitelijke ontwikkelingen in de levensverwachting goed te volgen. De Europese Commissie is hiervoor bij uitstek geëquipeerd. De intrinsieke waarde van een hoge levensverwachting is evident. Onderzoek naar de oorzaken van de verschillen tussen landen kan belangrijke informatie opleveren voor verdere verbeteringen. Naast haar intrinsieke waarde brengt de toenemende levensverwachting maatschappelijke baten en lasten met zich mee. De stijging van de gezonde levensverwachting kan als indicator worden gezien voor de mate waarin burgers langer kunnen blijven bijdragen aan de samenleving. In verband met de toename van de levensverwachting met beperkingen moet rekening worden gehouden met extra kosten. Ook gezien deze implicaties voor de vergrijzingsproblematiek, is het van belang door onderlinge vergelijking van de EU-lidstaten een beter zicht te krijgen op de factoren die de ontwikkeling van de levensverwachting bepalen.

Dit geldt eveneens voor de factoren die schuilgaan achter het gedaalde kindertal van vrouwen. Het groenboek wijst op de kloof die in Europa bestaat tussen de kinderwens van gemiddeld 2,3 kind per vrouw en het feitelijk kindertal van nog geen 1,5. Uit het groenboek blijkt tevens dat de dalende trend in de vruchtbaarheid niet algemeen is. In een aantal landen is de dalende trend na 1980 omgeslagen in een weer stijgende trend. Aanvankelijk is de stijging van de arbeidsparticipatie van vrouwen vrij algemeen vergezeld gegaan van een dalend kindertal. Na 1980 verandert het beeld en tekent zich een stijging af van het kindertal in Noord en West Europa tot boven het Europees gemiddelde, terwijl Zuid Europa en later ook Oost Europa steeds verder onder het Europees gemiddelde uitkomen.

Deze opmerkelijke ontwikkelingen vragen om een verklaring. Internationale vergelijking lijkt dan de aangewezen weg om de verklarende factoren op het spoor te komen. Het groenboek geeft aan dat de onvervulde kinderwens kan samenhangen met onvoldoende mogelijkheden om arbeid en zorg te combineren. Jeugdwerkloosheid, baanonzekerheid, onvoldoende beschikbaarheid deeltijdwerk, gebrekkige mogelijkheden tot ouderschapsverlof, gebrek aan betaalbare kinderopvang en aan huisvesting; al deze factoren kunnen het vervullen van de kinderwens in de weg staan. Internationale vergelijking kan dan helpen om de belemmerende factoren meer precies te bepalen.

Een brede aanpak verdient hierbij de voorkeur. De ontwikkeling van het kindertal per vrouw kan immers ook het vertrouwen in de toekomst weerspiegelen. Grafiek 1 geeft hiervoor een aanwijzing. De grafiek laat zien dat het kindertal bij van vrouwen in Nederland doorgaans een daling vertoont in tijden van oplopende werkloosheid en een stijging bij een verbetering van de arbeidsmarktsituatie. De grafiek laat echter ook zien dat de opmerkelijke stijging van de arbeidsparticipatie van vrouwen die zich sinds het begin van de jaren tachtig in Nederland heeft voorgedaan, vergezeld is gegaan van een trendmatige stijging in het kindertal.

**Grafiek 1**      **Geboorten per vrouw en werkloosheid, Nederland**



Zo ja, wat zouden de doelstellingen moeten zijn, en welke beleidsterreinen komen in aanmerking?

Antwoord:

Doel moet zijn inzicht verkrijgen in de achtergronden van de demografische factoren die mede bepalend zijn voor de maatschappelijke uitdagingen, zodanig dat tevens zicht ontstaat op de beleidsmogelijkheden om de ontwikkelingen in een gewenste richting te beïnvloeden. De discussie in Europees verband kan daarbij leiden tot uitwisseling van 'best practices'.

#### **Uitdaging laag geboortecijfer (1.1)**

De Unie levert al vele jaren aanzienlijke inspanningen om tot gelijkheid tussen mannen en vrouwen te komen, en heeft het nationale beleid inzake sociale bescherming gecoördineerd. Hoe kan een beter evenwicht tussen werk en privé-leven de problemen rond de vergrijzing helpen oplossen?

Antwoord:

In Nederland zijn de volgende belangrijke voorwaarden voor het combineren van arbeid en zorg wettelijk geregeld: een adequaat stelsel van verlofregelingen voor die situaties waarin tijdelijk extra tijd nodig is voor zorgtaken, een stelsel van toegankelijke en verantwoorde kinderopvang en een wettelijk recht op deeltijdarbeid voor situaties waarin meer structureel tijd voor zorg dient te worden ingeruimd. Dergelijke faciliteiten kunnen het werknemers / werkenden makkelijker maken om het 'spitsuur van het leven' – de levensfase tussen 30 en 55 jaar waarin arbeid en zorg voor afhankelijke anderen om aandacht strijden – goed door te komen. Mogelijk draagt dit ook bij aan een langere inzetbaarheid van de werknemer / werkende over de gehele levensloop, omdat overbelasting in het 'spitsuur' wordt voorkomen. Gezien de vergrijzing is een langere inzetbaarheid op de arbeidsmarkt van grotere groepen werknemers / werkenden van groot belang.

Hoe kan een evenwichtigere verdeling van de huishoudelijke en gezinstaken tussen mannen en vrouwen worden gestimuleerd?

Antwoord:

De in het eerder genoemde stelsel van verlofregelingen opgenomen rechten zijn vormgegeven als geïndividualiseerde rechten voor werknemers en niet als gezinsrechten. Daarmee wordt voorkomen dat in gezinnen recht op verlof bestemd voor mannen en vrouwen feitelijk alleen door vrouwen worden gebruikt. De gebruikscijfers voor ouderschapsverlof vormen een aanwijzing dat een geïndividualiseerd recht op verlof gebruik door mannen kan bevorderen. Ouderschapsverlof wordt in Nederland door 16% van de rechthebbende mannen en 42% van de rechthebbende vrouwen gebruikt (cijfers 2003). Dit gebruikscijfer voor mannen is vergeleken met landen waarin een gezinsrecht op ouderschapsverlof geldt, relatief hoog (bijv. Duitsland: 4,9%, Oostenrijk 2,8% en Finland circa 3%).<sup>2</sup> Geïndividualiseerde rechten kunnen bijdragen aan een meer gelijke verdeling van zorgtaken tussen mannen en vrouwen in gezinnen. Verder heeft de Nederlandse overheid in 2003/2004 een uitgebreide publiekscampagne gevoerd om mannen aan te zetten tot een groter aandeel in de zorgtaken binnenshuis. Om de discussie aan te zwengelen over de nog steeds traditionele werkverdeling in de meeste huishoudens, en vervolgens een cultuurverandering in Nederland tot stand te brengen die ervoor zorgt dat de verantwoordelijkheden thuis eerlijker tussen mannen en vrouwen verdeeld worden, is de Nederlandse overheid twee projecten gestart onder de naam *Mannen in de Hoofdrol*: de multimediacampagne *Wiedoetwat.nl* en het onderzoeksproject *Werkende Vaders, Zorgende Mannen*.

Moet de toekenning van bepaalde uitkeringen of voordelen (verlof e.d.) worden gekoppeld aan een gelijke verdeling van taken tussen de seksen? Hoe kunnen beide ouders die ouderschapsverlof opnemen, billijk worden beloond?

In Nederland is de kinderopvangtoeslag alleen beschikbaar voor ouders die werkzaam zijn dan wel een programma volgen dat leidt tot (her-)intrede op de arbeidsmarkt. De uitkeringen bij zwangerschaps- en bevallingsverlof en bij adoptieverlof zijn voorbehouden aan werknemers. Daarmee zijn deze uitkeringen in Nederland gerelateerd aan de deelname van ouders aan de arbeidsmarkt. Dat geldt ook voor de rechten op verlof zoals ouderschapsverlof, kort- en langdurend zorgverlof, adoptieverlof. Of binnen huishoudens van werkende ouders de betaalde arbeid en onbetaalde arbeid gelijk verdeeld zijn, is in de visie van de Nederlandse overheid primair een eigen keuze en verantwoordelijkheid van ouders. Van belang is wel dat beide partners betaalde arbeid verrichten, maar hoe zij de betaalde arbeid onderling verdelen is aan henzelf.

In een inkomen tijdens ouderschapsverlof, dat in Nederland onbetaald is, kan vanaf 1 januari 2006 worden voorzien door de levensloopregeling. Wie deelneemt aan deze fiscaal ondersteunde spaarregeling en gebruik maakt van haar of zijn wettelijke ouderschapsverlof, krijgt een heffingskorting (tax deduction) ter hoogte van 50% van het wettelijk minimumloon voor de periode van het verlof (maximaal 13 weken). Daarmee wordt het ouderschapsverlof op basaal niveau betaald. Ouders zelf kunnen deze basale betaling verder aanvullen door op

<sup>2</sup> F. Deven and P. Moss, *Leave policies and research Reviews and country notes*. Brussel, CBGS-Werkdocument 2005/3.

de levensloopregeling gespaard tegoed in te zetten.

Kan een verlaagd BTW-tarief bijdragen tot de ontwikkeling van de zorg?

Antwoord:

Een verlaagd BTW-tarief zou onder voorwaarden kunnen bijdragen aan de werkgelegenheid in genoemde sector. Voorwaarde is dat de toepassing van het verlaagde BTW-tarief zou leiden tot lagere prijzen van zorgdiensten. Door deze prijsdaling zou de effectieve vraag op haar beurt toenemen. Op dit terrein is er evenwel maar een beperkte beleidsvrijheid voor lidstaten. EU-richtlijnen beperken de mogelijkheden om voor een of meer sectoren het verlaagde BTW-tarief toe te passen.

Hoe kunnen ouders, in het bijzonder jonge ouders, worden gestimuleerd om toe te treden tot de arbeidsmarkt, in hun loopbaanbehoeften te voorzien en het aantal kinderen te krijgen dat zij wensen?

Antwoord:

De gemiddelde leeftijd waarop vrouwen in Nederland hun eerste kind krijgen ligt rond de 30 jaar. Dit impliceert dat vrouwen (en mannen) veelal reeds geruime tijd op de arbeidsmarkt actief zijn vóór zij hun eerste kind krijgen. In Nederland was het lange tijd traditie dat vrouwen stopten met werken na de geboorte van hun eerste kind. Dit patroon is in de jaren negentig in snel tempo veranderd. Inmiddels verlaat nog maar 10% van de moeders de arbeidsmarkt na de geboorte van het eerste kind (cijfers 2003). De eerdergenoemde faciliteiten voor het combineren van arbeid en zorg die de laatste jaren ontwikkeld zijn, helpen ouders (en met name moeders) om op de arbeidsmarkt te blijven en bieden potentiële ouders het perspectief dat een loopbaan en zorg voor jonge kinderen samen kunnen gaan.

### **Immigratie (1.2)**

De Europese Raad van Thessaloniki van juni 2003 heeft verklaard dat het integratiebeleid [voor immigranten] van de EU moet inspelen op de nieuwe demografische en economische uitdagingen waarvoor de EU momenteel staat. Deze discussie is aangezwengeld met het in januari dit jaar aangenomen groenboek.

In hoeverre kan immigratie bepaalde negatieve gevolgen van de vergrijzing compenseren?

Antwoord:

Wat de situatie in Nederland betreft, beschouwt de Nederlandse overheid immigratie niet als een realistische oplossing voor de economische effecten van de vergrijzing. Het verhogen van de arbeidsparticipatie wordt beschouwd als een effectievere oplossing voor veel aspecten van dit probleem.

Wat voor beleid zou er moeten komen om deze migranten, in het bijzonder de jongeren, beter te integreren?

Antwoord:

De Nederlandse overheid heeft verschillende beleidsmaatregelen getroffen om de positie van immigranten op de arbeidsmarkt te verbeteren.



#### *Commissie Participatie van Vrouwen uit Etnische Minderheidsgroepen*

De commissie Participatie van Vrouwen uit Etnische Minderheidsgroepen heeft gedurende twee jaar (juni 2003 – juni 2005) gemeenten ondersteund bij activiteiten om het niveau van sociale participatie van vrouwen uit etnische minderheidsgroepen te verhogen. De activiteiten waren gericht op het onderwijzen van de Nederlandse taal, het bevorderen van de arbeidsparticipatie, en het bevorderen van de dialoog tussen etnische groepen. Vanwege traditionele ideeën over de rol van vrouwen in het openbare leven, is de arbeidsparticipatie onder vrouwen uit etnische minderheidsgroepen over het algemeen erg laag. Veel vrouwen uit deze groepen hebben nooit initiatieven genomen om de Nederlandse taal te leren, waardoor het heel moeilijk wordt een baan te vinden, zelfs als ze dat willen. De overheid zal de activiteiten en resultaten van de commissie implementeren in regulier beleid. Er is nieuwe wetgeving in de maak, die alle immigranten verplicht om Nederlands te leren en zich te verdiepen in de meest essentiële zaken van de Nederlandse samenleving.

#### *Landelijk Netwerk Diversiteitsmanagement*

De overheid subsidieert een landelijk instituut voor de bevordering van diversiteitsmanagement binnen arbeidsorganisaties. Dit instituut zal werkgevers assisteren bij het ontwikkelen van HR-instrumenten waarmee diversiteit in het personeelsbeheer (op het vlak van etniciteit, leeftijd en sekse) kan worden herkend.

#### *Het goede voorbeeld geven: diversiteitsmanagement binnen de rijksoverheid*

De rijksoverheid wil de daad bij het woord voegen, door binnen de verschillende departementen van de rijksoverheid maatregelen te nemen die zijn gericht op het verbeteren van de positie van immigranten. Elk ministerie kiest zijn eigen activiteiten. Er zijn verscheidene 'best practices' in kaart gebracht en onder de aandacht van alle departementen gebracht.

#### *Speciale programma's voor vluchtelingen*

Het werkloosheidspercentage onder vluchtelingen is aanzienlijk hoger dan onder immigranten in het algemeen. Veel vluchtelingen hebben hoger onderwijs in hun eigen land genoten, en zouden heel nuttig kunnen zijn voor de Nederlandse economie, gezien de toename van het aantal kennisintensieve banen. Er wordt gewerkt aan speciale maatregelen om de kansen voor deze hoogopgeleide vluchtelingen te verbeteren.

Voor vluchtelingen in het algemeen (ongeacht hun opleidingsniveau) is met relevante organisaties een banenplan overeengekomen over manieren om de sociale samenhang in Nederland te verbeteren. Organisaties werken intensief samen om in drie jaar 2600 extra vluchtelingen aan het werk te helpen.

#### *Taskforce Jeugdwerkloosheid*

De Taskforce Jeugdwerkloosheid realiseert banen voor alle jongeren door het belang van werkgelegenheid voor jongeren direct aan werkgevers duidelijk te maken. Jongeren onder immigranten krijgen een redelijk deel van de tot nu toe gerealiseerde banen. Er is een project opgezet om hoger opgeleide jongeren uit etnische minderheidsgroepen aan het werk te helpen. Het doel is deze jongeren beter toe te rusten en hen te introduceren in ondernemersnetwerken.

Welke bijdragen kunnen de communautaire instrumenten leveren, in het bijzonder de

antidiscriminatiewetgeving, de structuurfondsen en de werkgelegenheidsstrategie?

Antwoord:

Vergrijzing, ontgroening en migratie vormen een uitdaging voor het sociale beleid van de Europese Unie. Dat vraagt om extra aandacht voor preventie van armoede en sociale uitsluiting en voor maatschappelijk verantwoord ondernemen en duurzame ontwikkeling. De Europese antidiscriminatiewetgeving (the legislative framework to combat discrimination) vervult daarbij een belangrijke, ondersteunende rol. De prioriteit dient daarbij te liggen bij volledige implementatie van de bestaande antidiscriminatiewetgeving. Daarnaast is 'mainstreaming' van antidiscriminatiebeleid in Nederland van belang.

Het is immers van groot belang dat in de EU een ieder participeert op de arbeidsmarkt ongeacht verschillen in leeftijd, etnische origine, sexe, handicap, etc. Daarnaast kan de bestrijding van discriminatie bijdragen aan een grotere diversiteit binnen bedrijven en instellingen en daarmee aan de doelstelling de juiste persoon op de juiste plek te krijgen. Het bestrijden van discriminatie draagt in dat verband ook bij aan de Lissabon-doelstelling.

### **Integratie jongeren (2.1)**

Er zijn Europese doelstellingen vastgesteld op het gebied van de preventie van langdurige werkloosheid van jongeren, de bestrijding van voortijdige schoolverlating en de verhoging van het initiële opleidingsniveau. De structuurfondsen dragen bij tot de verwezenlijking van deze doelstellingen in de praktijk.

Hoe kan het communautaire beleid beter bijdragen tot het bestrijden van armoede onder kinderen en eenoudergezinnen en het verminderen van het risico op armoede en uitsluiting onder jongeren?

De OCM is een nuttige bijdrage gebleken voor de beleidsvorming en levert een goede basis voor verdere maatregelen. Intercollegiale toetsingen, uitwisselingen van 'best practices' en netwerken op Europees niveau zijn evenzeer effectief. Door de maatregelen met betrekking tot dit specifieke onderwerp hierop toe te spitsen, levert de EU een bijdrage tot een grotere bewustwording en op actie gebaseerde resultaten.

Hoe kunnen programma's voor initieel onderwijs en volwassenenonderwijs worden verbeterd?

Antwoord:

Om optimaal mee te kunnen draaien in de kenniseconomie is het van belang dat het opleidingsniveau van de beroepsbevolking toeneemt, voortijdig schoolverlaten wordt voorkomen, en een leven lang leren een realiteit wordt. Hiervoor is nodig dat het onderwijs zich meer richt op de arbeidsmarkt. De werelden van leren en werken moeten dichter bij elkaar komen.

Nederland, de ministeries van OCW en SZW, hebben besloten om een gezamenlijke projectdirectie op te richten die als doel heeft tot een betere afstemming tussen onderwijs en arbeidsmarkt te komen.

Daartoe wordt ingezet op:

- Het realiseren van combinaties van leren en werken (duale trajecten). Streven is vóór de zomer van 2007 ten minste 15.000 duale trajecten te realiseren. Duale trajecten zijn belangrijk. Duale trajecten zijn met name van belang voor mensen die hun opleiding

niet afgemaakt hebben doordat ze slechte ervaringen met het onderwijs hebben en voor werkzoekenden. Door een duaal traject kunnen de kwalificaties en competenties van werkzoekenden verbeterd worden door zowel het scholingstekort als het tekort aan werkervaring aan te pakken.

- Het realiseren van Erkenning van Verworven Competenties (EVC). Via Erkenning van Verworven Competenties kan het geleerde in de praktijk, tijdens vrijwilligerswerk etc, ook omgezet worden in vrijstellingen, certificaten of een diploma. Streven is om in 2007 12.500 extra EVC-trajecten te realiseren.
- De scholingsmarkt is voor werkenden en niet-werkenden ondoorzichtig. Om de transparantie en ook de toegankelijkheid van scholing te verbeteren wordt een online marktplaats voor scholing ontwikkeld.
- de financiering van een leven lang leren. Uit onderzoek volgt dat vooral voor laagopgeleiden een eigen budget een stimulans kan zijn, mits ook sprake is van begeleiding, om aan scholing deel te nemen. In dit kader worden in de periode 2005-2007 experimenten uitgevoerd met een individuele leerrekening voor laagopgeleide werknemers.
- Bestaande faciliteiten worden onder de aandacht gebracht van werkgevers en werknemers. Daarbij gaat het o.a. om de fiscale faciliteit voor werkgevers die voormalig werkloze werknemers opleiden tot startkwalificatieniveau. Tevens worden goede voorbeelden van regionale en sectorale projecten/samenwerkingsverbanden in beeld gebracht met als doel deze een bredere reikwijdte te geven.

De activiteiten van de projectdirectie gaan uit van de samenwerking tussen partijen in de regio. Daarbij gaat het om werkgevers(organisaties), werknemers(organisaties), onderwijs- en scholingsinstellingen, gemeenten en CWI. Ingezet wordt op het afsluiten van convenanten met de genoemde partijen waarin afspraken over duale trajecten en EVC worden vastgelegd.

Om (school) uitval en jeugdwerkloosheid tegen te gaan heeft het kabinet Operatie JONG in 2003 opgestart. Deze operatie loopt tot 2007 en heeft als doel het jeugdbeleid van de ministeries van VWS, OCW, Justitie, SZW, BZK, VROM en Financiën beter op elkaar af te stemmen. Een preventieve aanpak staat daarbij voorop, met positieve effecten voor jongeren die met een diploma school verlaten en een baan vinden.

Welke bijdragen kunnen niet-formele scholing en vrijwilligerswerk leveren?

Antwoord:

Door niet-formele scholing en vrijwilligerswerk kunnen jongeren vaardigheden en kennis opdoen en competenties ontwikkelen die hun kans op werk vergroten en hun productiviteit verhogen. Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan het leren samenwerken, het omgaan met verantwoordelijkheid en het opdoen van kennis van de Nederlandse taal en cultuur. De opgedane vaardigheden moeten zoveel mogelijk vastgelegd worden via EVC's.

Vaak zijn de vaardigheden die opgedaan worden bij niet-formele scholing en vrijwilligerswerk complementair aan de kennis die opgedaan is/wordt bij formele scholing. Niet-formele scholing en vrijwilligerswerk moeten dan ook als aanvulling op formele scholing worden gezien. Uitgangspunt bij scholing blijft het op zijn minst behalen van een formele startkwalificatie.

Welke bijdragen kunnen de structuurfondsen leveren en de instrumenten die de kennismaatschappij beter toegankelijk moeten maken?

Antwoord:

De structuurfondsen, en dan met name het ESF, kunnen hieraan een belangrijke bijdrage leveren.

Reeds nu is hiervoor in het Nederlandse ESF programma veel ruimte ingebouwd. Prioriteit 3 van het ESF programma 2000-2006 richt zich op een leven Lang leren, onderdeel beroepsonderwijs. In de vorm van afzonderlijke maatregelen wordt een drietal beleidsonderwerpen additioneel met ESF-3 middelen gefinancierd. Het gaat hierbij om bestrijding van vroegtijdig schoolverlaters, versterking beroepsbegeleidende leerweg en praktijkonderwijs.

Een ander succesvol onderdeel van het Nederlandse ESF-programma is gericht op scholing van werkenden, en dan vooral scholing van werkenden zonder startkwalificatie als sluitstuk van het preventief activerend arbeidsmarktbeleid.

Hoe kunnen de overgang van school naar beroepsleven en de kwaliteit van de banen van jongeren worden verbeterd?

Antwoord:

Scholen moeten zorgen voor kwalitatief goede opleidingen, waarbinnen ook aandacht is voor de praktijk. Het onderwijs moet samenwerken met het bedrijfsleven, zodanig dat rekening wordt gehouden in het curriculum met de kennis en vaardigheden die in de praktijk nodig zijn. Het onderwijs moet echter ook niet te veel de oren laat hangen naar de eisen van werkgevers, omdat dit kan leiden tot een te beperkte horizon in het onderwijs of tot varkenscycli.

Vroegtijdig schoolverlaten moet tot een minimum worden teruggebracht, omdat jongeren zonder startkwalificatie weinig kans hebben op een duurzame participatie op de arbeidsmarkt. De jongeren die toch zonder startkwalificatie school verlaten, moeten op een of andere manier een positie worden gegeven zodat ze maximale kans hebben om naar een reguliere baan door te stromen. De groep laagopgeleide jongeren zijn vooral gebaat bij scholing in een beroepsmatige context. Door duale trajecten kunnen de kwalificaties en competenties van werkzoekenden verbeterd worden door zowel het tekort aan scholing als het tekort aan werkervaring aan te pakken.

De kwaliteit van de banen van jongeren kan voornamelijk verbeterd worden te investeren in scholing en training van deze jongeren. Primair is scholing van werknemers een verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers. De overheid heeft hier voornamelijk een ondersteunende rol in. Zowel werknemers als werkgevers zullen bereid moeten zijn om tijd en/of geld te investeren om de inzetbaarheid/employability te vergroten. Hierbij is belangrijk dat niet alleen geïnvesteerd wordt in bedrijfs- of sectorspecifieke kennis en competenties, maar vooral in sectoroverschrijdende kennis en competenties. De scholingsdeelname van laagopgeleide werknemers blijft echter achter bij die van hoger opgeleiden. De oorzaak ligt niet alleen bij werkgevers. Laagopgeleiden nemen vaak niet aan scholing deel vanwege persoonlijke motieven (scholingskosten, gebrek aan tijd, gezinssituatie), onvoldoende informatie over de betekenis van educatieve activiteiten, het verwachte geringe nut van investeringen in scholing etc. De overheid heeft een taak om te helpen deze barrières te slechten.

Welke vormen van solidariteit kunnen er tussen jongeren en ouderen ontwikkeld worden?

Antwoord:

Solidariteit tussen de generaties kan slechts blijven bestaan als geen van de generaties op oneerlijke wijze benadeeld wordt. Vanuit begrotingsoogpunt is er een grens aan de mate waarin kosten kunnen worden uitgesteld naar een latere datum. Collectieve arrangementen moeten 'vergrijzingsproof' worden gemaakt via de drieslag: vergroten draagvlak van collectieve voorzieningen, aanpassen collectieve arrangementen en aflossen van de staatsschuld. Als dit niet gebeurt, worden kosten van de vergrijzing doorgezonden naar onze (klein)kinderen. Dit vinden wij niet gewenst omdat dit zal betekenen dat ofwel a) de belastingen in de toekomst flink omhoog moeten of b) dat de noodzakelijke collectieve arrangementen moeten worden uitgekleeft. Het is van belang om oog te houden voor veranderingen in onze maatschappij. De hogere levensverwachting, het hogere gemiddelde opleidingsniveau en de toegenomen welvaart van mensen zijn belangrijke verworvenheden. Deze ontwikkelingen brengen ook de mogelijkheid en de noodzaak tot aanpassing van de collectieve arrangementen met zich mee. De draagkracht van grote delen van ouder wordende burgers verbetert, waardoor een steeds hogere kwaliteit van diensten wordt verwacht. Het overheidsbeleid zal meer differentiatie moeten toestaan om tegemoet te komen aan de wensen van burgers en kan tegelijkertijd ook meer aan henzelf overlaten.

De vorm van solidariteit die het meest aangemoedigd moet worden is de (warme) solidariteit binnen (familie)relaties, pleeggezinnen, vrijwilligerswerk enz. De (koude) financiële solidariteit in collectieve regelingen is van belang voor risico's die niet op individuele basis verzekeraar zijn. Het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport zal in nauw overleg met andere ministeries en relevante maatschappelijke partners die er het nauwst bij betrokken zijn, een maatschappelijk debat organiseren over hoe de maatschappelijke waarden voor het kwaliteit van leven in de latere levensfasen behouden of waar nodig versterkt kunnen worden. De solidariteit tussen generaties zal een belangrijk onderwerp in dit debat zijn.

### **Levensloop (2.2)**

Om de overgang naar de kennismaatschappij te bevorderen, stimuleert het communautaire beleid de modernisering van de werkorganisatie, het vaststellen van strategieën voor een leven lang leren, de kwaliteit van de werkomgeving en het actief ouder worden, in het bijzonder het verhogen van de gemiddelde uittredingsleeftijd. Door de demografische veranderingen wordt dit beleid alleen maar belangrijker. Maar er ontstaan ook nieuwe vragen:

Hoe kan de werkorganisatie zodanig gemoderniseerd worden dat er rekening wordt gehouden met de specifieke behoeften van alle leeftijdsgroepen?

Antwoord:

De ontwikkeling in de richting van een kenniseconomie stelt nieuwe eisen aan werknemers, werkgevers en arbeidsorganisaties. Naast hogere opleidingsniveaus worden hogere eisen gesteld aan flexibiliteit gedurende de levensloop. Dit vereist dat werknemers steeds opnieuw investeren in kennis en vaardigheden. Leven lang leren impliceert dat naast de arbeidsloopbaan ook sprake moet zijn van een leerloopbaan; twee loopbanen die elkaar afwisselen en versterken. Het kabinetsbeleid is daarbij vooral gericht op een toename van het aantal personen met een startkwalificatie (met name jongeren) en het verhogen van het opleidingsniveau van degenen die al een startkwalificatie hebben. In dit verband streeft het

kabinet er ook naar dat in 2010 tenminste 20% van 25-64 jarigen deelneemt aan leeractiviteiten, waarmee aansluiting gevonden zou worden bij de best presterende Europese landen.

Van belang is voorts de levensloopregeling die per 1 januari 2006 wordt ingevoerd. Deze regeling maakt het niet alleen mogelijk om een betere balans te vinden tussen arbeid en zorg waardoor overbelasting en vroegtijdige uitval uit het arbeidsproces kan worden voorkomen, maar schept ook mogelijkheden voor mensen die willen investeren in hun kennis en vaardigheden zodat zij beter in staat én gemotiveerd zijn om langer door te werken. De levensloopregeling is primair een individuele regeling waarbinnen jong en oud zelf eigen keuzes maken. De regeling kan echter, met respect voor de individuele keuzevrijheid, ook worden ingepast in afspraken tussen de sociale partners.

Hoe kan de integratie van jonge stellen in het beroepsleven vergemakkelijkt worden en hoe kunnen we hen helpen een evenwicht te vinden tussen flexibiliteit en zekerheid zodat zij hun kinderen kunnen opvoeden, een opleiding kunnen volgen en hun vaardigheden kunnen aanpassen aan de eisen van de arbeidsmarkt?

Antwoord:

Het Nederlandse arbeidsovereenkomstenrecht biedt vele mogelijkheden om flexibele arbeidsrelaties aan te gaan. Zo kunnen meerdere opeenvolgende tijdelijke contracten worden afgesloten. Ook kunnen werkzaamheden worden verricht op basis van een oproepcontract of op uitzendbasis. Tegelijkertijd draagt Nederland met de wet Flex en zekerheid ook zorg voor een zekere mate van zekerheid voor degenen die flexibele arbeidsrelaties aangaan. Dit evenwicht tussen flexibiliteit en zekerheid maakt dat flexibele contractvormen ook een goede mogelijkheid vormen om werk en privé te combineren. Daarnaast biedt de Wet aanpassing arbeidsduur werknemers, die minimaal een jaar in dienst zijn, het recht om meer of minder te gaan werken. Deze mogelijkheid past goed binnen het huidige levensloopdenken. Op deze manier kan een werknemer al naar gelang de levensfase zijn arbeidsduur in overeenstemming brengen met andere taken en verantwoordelijkheden. Een werkgever die van een werknemer het verzoek krijgt tot vermindering of vermeerdering van de arbeidsduur, zal dit verzoek in principe moeten honoreren. Echter, als er voor het bedrijf ernstige problemen dreigen bij vermindering of vermeerdering van de arbeidsduur (zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen), dan kan het verzoek door de werkgever worden afgewezen.

Om de inkomens- en werkzekerheid van de flexibele werknemer te waarborgen zijn in 1999, bij de inwerkingtreding van de Wet flexibiliteit en zekerheid, regels geïntroduceerd die duidelijkheid bieden t.a.v. de aard en de arbeidsduur van de flexibele arbeidsrelatie. Ook geldt onder omstandigheden een minimum garantieloon per oproep.

Tevens van belang is de Wet kinderopvang die op 1 januari 2005 in werking is getreden. Studenten zijn één van de doelgroepen die op grond van deze wet een recht op financiering van de kinderopvang hebben. Met het oog op de realisatie van een goede arbeidsmarktpositie van werknemers, waaronder jonge ouders, stimuleert de overheid tot slot inspanningen die worden verricht om de employability van werknemers te vergroten.

Hoe kunnen we ouderen in de gelegenheid stellen meer te werken?

Antwoord:

- *Vervroegde uittreding niet stimuleren*

De vergrijzing maakt het noodzakelijk de effectieve pensioenleeftijd te verhogen. Overheden zouden niet de indruk moeten wekken dat uittreding voor het 65<sup>e</sup> jaar normaal is door vervroegde uittredingsregelingen te ondersteunen, bijvoorbeeld door middel van gunstige fiscale bepalingen.

- *Levensloopregelingen introduceren*

Dergelijke regelingen kunnen mogelijkheden bieden om halverwege de loopbaan verlof op te nemen: wanneer de omstandigheden (zorg) of een sterke behoefte (aan meer opleiding of reflectie) om een time-out vragen. Een dergelijke time-out zou werknemers in staat kunnen stellen langer door te werken. (Zie ook 2.2., Hoe kan de werkorganisatie zodanig gemoderniseerd worden dat er rekening wordt gehouden met de specifieke behoeften van alle leeftijdsgroepen?).

- *Lager salaris zonder negatieve effecten op pensioenen*

Door pensioenregelingen niet meer te baseren op het laatst verdiende salaris maar op het gemiddelde salaris, kunnen de nadelige gevolgen van een lager salaris voor de op te bouwen pensioenrechten deels gecompenseerd worden.

Daarnaast kan worden geregeld dat reeds opgebouwde pensioenrechten niet verminderd kunnen worden door een verandering in een pensioenregeling, hetzij collectief hetzij individueel.

- *Werken na het 65<sup>e</sup> jaar dient te worden gestimuleerd*

Obstakels die werken na het 65<sup>e</sup> jaar onmogelijk maken, dienen weggenomen te worden.

- *Maatregelen om het beeld van oudere werknemers dat bij werkgevers leeft te veranderen*

Concrete stappen nemen om de negatieve opvattingen van werkgevers over oudere werknemers te veranderen, en werkgevers met financiële prikkels stimuleren om oudere werknemers aan het werk te houden.

- *De WIA-route naar vervroegde uittreding moet worden afgesneden*

De WIA moet de nadruk leggen op de mogelijkheden van deels arbeidsongeschikte mensen om te werken. Werkgevers dienen meer prikkels te krijgen om gedeeltelijk arbeidsongeschikten in dienst te nemen of te houden. Deze werknemers moeten ook worden gestimuleerd om te blijven werken, bijvoorbeeld door het verschil tussen hun salaris en arbeidsongeschiktheidsuitkering te compenseren.

- *De oudere werklozen verplichten te solliciteren*

Om oudere werklozen te stimuleren een baan te accepteren met een lager salaris dan voorheen, kan de werkloosheidsuitkering in gevallen van meerdere perioden van werkloosheid gebaseerd worden op het eerdere (hogere) salaris.

Indien iemand in de tien jaar voorafgaand aan de normale pensionering een parttime baan accepteert, kunnen de pensioenrechten van een fulltime baan worden opgebouwd mits die parttime baan ten minste 50% van een fulltime baan beslaat.

- *Activerender karakter van de WW*

De WW krijgt een activerender karakter. De verkorting van de totale duur van de WW van vijf jaar naar drie jaar en twee maanden, is een belangrijke stap voorwaarts. Hierdoor gaat de WW meer fungeren als een brug tussen twee banen. De wijzigingen in de WW kunnen in de loop van 2006 ingaan.

- *Richtlijnen voor massaontslagen*

Een uniforme bescherming tegen ontslag voor verschillende groepen werknemers, ongeacht

hun leeftijd en anciënniteit.

Hoe kan de werkorganisatie het beste worden aangepast aan een nieuwe verdeling tussen de generaties, met minder jongere en meer oudere werknemers?

Antwoord:

Ten aanzien van het oplossen van de problemen die ontstaan door de verandering van de samenstelling van het personeelsbestand in werkorganisaties als gevolg van de vergrijzing, vormen de sociale partners de belangrijkste actoren op het gebied van oudere werknemers. Zij worden ook betrokken bij het beleidsdebat over onder andere onderwerpen als niet-discriminerend aannamebeleid, toegang tot opleidingen, loopbaanadvies, aangepaste werktijden en werkomstandigheden. Door programma's te bevorderen en te monitoren kan de overheid werkgevers en werknemers in dit verband verder stimuleren.

Belangrijk is dat de aandacht niet alleen op oudere werknemers wordt gericht, maar dat ook het perspectief van een individuele werknemer bekend wordt, ongeacht zijn leeftijd. Dit is echter alleen effectief als programma's ook gericht zijn op werkgevers.

Om werkorganisaties in staat te stellen zich aan te passen en om te gaan met een verandering in de samenstelling van hun personeelsbestand, richt de overheid zich op het veranderen van de houding binnen organisaties ten opzichte van oudere werknemers en op het stimuleren van de ontwikkeling van leeftijdsbewust personeelsbeleid in ondernemingen om oudere werknemers langer aan het werk te houden. Werkgevers realiseren zich mogelijk nog te beperkt dat zij zich zullen moeten aanpassen aan een vergrijzend personeelsbestand en op de middellange termijn mogelijk aan een tekort aan arbeidskrachten.

In Nederland wordt een drie jaar durende overheidsinformatiecampagne opgezet om werkgevers en werknemers beter bewust te maken van het feit dat ouderen langer moeten blijven werken. Deze campagne gaat gepaard met een nieuwe financiële prikkel om de ontwikkeling van leeftijdsbewust personeelsbeleid te stimuleren. Er zijn subsidies beschikbaar voor tijdelijke projecten van maximaal één jaar die vooroordelen bestrijden, personeelsbeleid aanpassen, werktaken voor oudere werknemers veranderen, werken met intergenerationele werkmethodeën en kennisoverdracht, enz. Het is de bedoeling met dit programma 'best practices' te genereren, en deze voorbeelden onder ondernemingen te verspreiden.

Hoe kunnen de verschillende belanghebbenden in de EU, met name door middel van sociale dialoog en de burgermaatschappij, een bijdrage leveren?

Antwoord:

Door een maatschappelijk debat aan te gaan met de verschillende belanghebbenden op de diverse niveaus: burger, belangenorganisaties en overheid. Daarbij zouden niet alleen belangrijke kwesties als het bevorderen van de modernisering van de werkorganisatie, het vaststellen van strategieën voor een leven lang leren, de kwaliteit van de werkomgeving en "actief ouder worden" aan de orde moeten komen maar ook concrete acties hoe deze tot stand te brengen.

### **Ouderen (2.3)**

De Europese coördinatie van de hervormingen van de pensioenstelsels wil een soepelere



overgang van het beroepsleven naar het pensioen bevorderen.

Moet er nog een wettelijke pensioenleeftijd worden vastgesteld of moet flexibele en geleidelijke pensionering mogelijk worden gemaakt?

Antwoord:

Een wettelijke pensioenleeftijd van 65 jaar is een objectief signaal om duidelijk te maken dat mensen op of na die leeftijd - en niet vervroegd – zouden moeten uittreden.

Indien mensen vervroegd willen uittreden, moeten ze daar zelf voor sparen. Vervroegde uittreding zal niet door de overheid worden gestimuleerd of bevorderd.

De kapitaalgedekte pensioenen in de tweede pijler in Nederland stellen werknemers overigens al in staat om op actuair faire wijze hun pensionering te verlaten of te vervroegen.

Hoe kunnen senioren in staat worden gesteld aan het economische en maatschappelijke leven deel te nemen, bijvoorbeeld door een salaris naast een pensioen, nieuwe arbeidsvormen (deeltijd, uitzendarbeit) of andere financiële prikkels?

Antwoord:

Om ouderen aan het werk te houden kan parttime pensionering een goed instrument zijn. De overgang tussen werken en pensioen kan dan soepeler verlopen, en mensen kunnen langer (parttime) werken. (Andere mogelijkheden zijn aangegeven in het antwoord op de vraag "Hoe kunnen we ouderen in de gelegenheid stellen meer te werken?" zie hiervoor 2.2)

Hoe kunnen er activiteiten worden ontwikkeld waardoor senioren aan de vrijwilligerssector en de sociale economie deelnemen?

Antwoord:

De belangrijkste reden waarom mensen geen vrijwilligerswerk doen, is dat ze er niet voor worden gevraagd. Oproepen tot sociale participatie in de vorm van vrijwilligerswerk kunnen het beste op lokaal niveau worden gedaan, zo dicht mogelijk bij de burger. Gemeenten en provincies zijn het meest aangewezen om dat te bevorderen. De rijksoverheid heeft drie prioriteiten:

- a. Verminderen van belemmeringen in wet- en regelgeving voor vrijwilligers(organisaties).
- b. Verbeteren van de kwaliteit lokale infrastructuur voor vrijwilligers zoals steunpunten.
- c. Stimuleren van vrijwillige inzet door nieuwe doelgroepen zoals ouderen.

Zo worden onder andere de administratieve lasten voor de betrokken organisaties verminderd en ondersteunende centra en specifiek beleid gericht op ouderen.

Wat zou de reactie moeten zijn op de mobiliteit van gepensioneerden tussen de lidstaten, met name op het vlak van sociale bescherming en gezondheidszorg?

Antwoord:

Op het vlak van pensioenen moeten er in principe geen obstakels zijn om het pensioen in een ander land te ontvangen. Wel dient goed nagedacht te worden over de grensoverschrijdende fiscale aspecten.

Hoe zouden we moeten investeren in gezondheidsbevordering en preventie, zodat de

Europeanen kunnen blijven profiteren van een hogere gezonde levensverwachting?

Antwoord:

Gezonde eetgewoonten, beweging, roken en alcoholgebruik vragen om aandacht. Op de langere termijn kan het noodzakelijk zijn de discussie aan te gaan over de mogelijkheden om burgers, meer dan nu, te confronteren met de persoonlijke gevolgen van een ongezonde leefstijl. De hoogbejaarden vormen een kwetsbare groep die gemakkelijk het slachtoffer kan worden van een tekort aan bepaalde voedingsstoffen. Dit probleem dient specifiek aandacht te krijgen. Daarbij dienen ook de hygiënische bereiding en opslag van voedsel te worden betrokken. Voor de hoogbejaarden wordt valpreventie steeds belangrijker.

Daarnaast moet aandacht worden besteed aan de efficiency van de huidige maatregelen en aan de interventies die specifiek zijn gericht op oudere vrouwen uit etnische minderheidsgroepen.

#### **Solidariteit met ouderen (2.4)**

De coördinatie van het nationale beleid inzake sociale bescherming wordt in 2006 in principe uitgebreid tot langdurige ouderenzorg. Hoe kan dit bijdragen tot de aanpak van demografische veranderingen?

Antwoord:

De open coördinatiemethode (OCM) op het terrein van de gezondheidszorg richt zich op kwaliteit, toegankelijkheid en (financieel) duurzame aspecten van gezondheid en langdurige zorg. Om een basis voor toekomstig werk aan gezondheid en langdurige zorg te creëren binnen de gestroomlijnde open coördinatiemethode voor sociale bescherming en sociale integratie, is binnen het SPC een nationaal rapport opgesteld. In deze verklaring zijn de uitdagingen op het gebied van de zorg en langdurige zorg voor de korte, middellange en lange termijn in kaart gebracht, waarbij rekening is gehouden met de sterke stijging van het aantal ouderen. Een Europese focus op de langetermijnzorg via de OCM zal helpen inzicht te verwerven in en de transparantie te bevorderen van de relatie tussen demografische veranderingen en bovengenoemde aspecten van langdurige zorg.

Moet er met name onderscheid worden gemaakt tussen ouderdomspensioenen en zorguitkeringen?

Antwoord:

Het ouderdomspensioen moet voorzien in een inkomen dat de kwaliteit van leven na pensionering op een redelijk niveau houdt.

Uiteindelijk moet er geen onderscheid worden gemaakt tussen ouderdomspensioenen en zorguitkeringen. Zorguitkeringen zijn een vangnet voor mensen die, om verschillende redenen, financieel niet voor zichzelf kunnen zorgen. Ook voor ouderen die bijvoorbeeld geen volledig ouderdomspensioen hebben opgebouwd.

Hoe moet het benodigde personeel worden opgeleid en kunnen er kwaliteitsbanen worden aangeboden in een sector die vaak gekenmerkt wordt door lage lonen en dito kwalificaties?

De meeste sectoren beschikken over O&O-fondsen. In de CAO is dan bepaald dat werkgevers een deel van de loonsom (vaak tussen 0.4 en 0.6%) moeten afdragen aan het

fonds. Werkgevers kunnen een beroep doen op het fonds voor de scholing van hun werknemers. Uit het fonds kunnen zowel opleidings- als verletkosten worden betaald.

Als het gaat om stimulering door de overheid kan worden gewezen op:

- de wet afdrachtsvermindering onderwijs gericht op startkwalificatie (extra afdracht voor werkgevers die hun laagopgeleide werknemers scholen tot aan startkwalificatie);
- het experiment met de Individuele Leerrekening dat het effect van een persoonlijk scholingsbudget op de scholingsdeelname van laagopgeleiden wil meten;
- de inzet van employability-adviseurs, thans omgezet in innovatie-adviseurs om met name MKB-ondernemers te stimuleren en bij te staan in het scholen van hun werknemers;
- het Investors in People (IIP)-keurmerk dat aan bedrijven wordt uitgereikt die een structureel opleidingsbeleid hebben uitgewerkt.

Hoe kunnen we ervoor zorgen dat de zorg voor hoogbejaarden evenredig verdeeld wordt over familieleden, sociale diensten en instellingen?

Antwoord:

De belangrijkste taak van de overheid is het garanderen van toegang tot een kwalitatief hoogwaardig basispakket curatieve zorg en het garanderen van zorg voor die senioren die niet in staat zijn adequate en passende voorzieningen voor zichzelf te treffen. Wanneer assertieve en onafhankelijke burgers zelf meer verantwoordelijkheid dragen voor hun dagelijkse zorgbehoeften, kan de door de overheid verleende zorg zich concentreren op diegenen die de bescherming van de staat echt nodig hebben. Er zal daarom meer ruimte worden gecreëerd voor burgers om de zorg die zij nodig hebben af te stemmen op hun eigen wensen door een beroep te doen op professionele of informele zorgverleners, en de zorgfaciliteiten zullen efficiënter worden ingezet. De positie van informele zorg moet versterkt worden.

Hoe kunnen gezinnen en families worden geholpen?

Antwoord:

Door voorzieningen voor kinderopvang te bieden en mogelijkheden om verlof op te nemen, en door een differentiatie in werktijden en –patronen mogelijk te maken en te zorgen voor de beschikbaarheid van respijtzorg, is het mogelijk de participatie in betaald werk van mensen en hun beschikbaarheid voor zorgverantwoordelijkheden te stimuleren. En dat is nog niet alles. De maatregelen kunnen ook bijdragen tot een toegenomen mate van vrijheid bij het maken van de keuze om al dan niet kinderen te krijgen.

Hoe kunnen zorgnetwerken in de directe omgeving worden ondersteund?

Antwoord:

De lokale overheid is in staat diensten te coördineren en op maat te maken teneinde informele zorgverleners en vrijwilligers te steunen. Het tijdelijk overnemen van zorg, zogenaamde respijtzorg, kan bijvoorbeeld het overwerkte gevoel bij informele zorgverleners voor een groot deel wegnemen.

En hoe kunnen de ongelijkheden tussen mannen en vrouwen bij het bereiken van de pensioenleeftijd worden verkleind?

Antwoord:

Door beleid dat erop is gericht dat:

- de toegang tot en behandeling op de arbeidsmarkt moeten voor mannen en vrouwen gelijk zijn.
- de betaling gedurende het arbeidsleven gelijk is.
- de pensioenpremies voor de werknemers en pensioenuitkeringen gelijk zijn, ondanks het verschil in levensverwachting tussen mannen en vrouwen.

Hoe kunnen nieuwe technologieën ouderen ondersteunen?

**Antwoord:**

Er worden steeds meer (e-)gezondheidstechnologieën ontwikkeld en toegepast. Deze technologieën, zoals domotica, kunnen ouderen helpen gezond te blijven en mensen helpen langer zelfstandig te leven. Nieuwe technologieën kunnen ouderen helpen in de samenleving te participeren en goede contacten met anderen te onderhouden. ICT is bij uitstek een medium om contacten te leggen en te onderhouden. Maar ook de neveneffecten van ICT-ontwikkelingen blijven om aandacht vragen. Veel fysieke en sociale drempels in het omgaan met nieuwe ICT ontstaan pas op hogere leeftijd. Ouderen met slechte ogen bijvoorbeeld, kunnen moeite hebben met het lezen van kleine letters op een beeldscherm. Of zij blijven door het verlies van sociale contacten minder goed op de hoogte van de laatste ontwikkelingen. Volgens het Sociaal en Cultureel Planbureau bestaat bij ouderen die gebruikmaken van technologische toepassingen het gevaar van technologieafhankelijkheid (functieverlies in plaats van functiewinst) en vervreemding. Ook zullen vraagstukken met betrekking tot veiligheid en privacy opgelost moeten worden.

**Conclusie**

Moet de Europese Unie het uitwisselen en regelmatig analyseren (bijvoorbeeld eens per jaar) van de demografische veranderingen en de gevolgen daarvan voor de samenleving en het beleid ter zake bevorderen?

Hoe kan bij de Europese coördinatie van het beleid ten aanzien van werkgelegenheid en sociale bescherming beter rekening worden gehouden met de demografische veranderingen?

Hoe kan de Europese sociale dialoog bijdragen tot een beter beheer van de demografische veranderingen?

Hoe kunnen demografische veranderingen in al het interne en externe beleid van de Europese Unie worden geïntegreerd?

**Antwoord:**

Het groenboek laat zien dat er alle reden is om de demografische veranderingen in Europees verband beter te analyseren zodat zowel een beter zicht ontstaat op de gevolgen voor de samenleving als op de beleidsmogelijkheden om hierop invloed uit te oefenen. Om een optimale uitwisseling van standpunten mogelijk te maken dienen deze analyses bij voorkeur te worden geïntegreerd in de jaarlijks terugkerende werkzaamheden die in de diverse comités worden voorbereid en uiteindelijk tot uitdrukking komen in de Broad Economic Policy

Guidelines en de Employment Guidelines. Het is dan ook niet wenselijk aparte structuren te creëren en nieuw Europees beleid op te zetten.

Door deze inbedding in bestaande procedures wordt ook de betrokkenheid van de Europese sociale dialoog bij de demografische veranderingen verzekerd. Tegelijkertijd zorgt deze inbedding ervoor dat de demografische veranderingen een integraal onderdeel worden van het interne en externe beleid van de Unie.

De problematiek van de vergrijzing wordt sinds jaar en dag uitvoerig geanalyseerd en bediscussieerd in de Ageing Working Group van het Economic Policy Committee. Daarbij is recent ook expliciet aandacht besteed aan de divergerende ontwikkelingen in de levensverwachting. De invloed van de gedaalde vruchtbaarheid van vrouwen op de demografische ontwikkeling is tot dusverre minder in de beschouwing betrokken. In het Employment Committee staat het bevorderen van de arbeidsdeelname centraal, met speciale aandacht voor o.a. jongeren, ouderen en vrouwen. In zijn analyse van de mogelijkheden om te komen tot een betere balans tussen arbeid en zorg, zou dit comité meer aandacht kunnen besteden aan de vraag of en in hoeverre daarmee tevens belemmeringen worden weggenomen die het vervullen van de kindervens in de weg staan. Uitwisseling van 'best practices' kan hierbij tevens helpen om meer algemeen inhoud te geven aan een modernisering van het sociale model, dieat is gericht op activeren en toerusten voor de arbeidsmarkt en waarbij nazorg meer en meer plaats maakt voor voorzorg.

Ook het Social Protection Committee kan hieraan een bijdrage leveren. In het bijzonder door aandacht te besteden aan de activerende mogelijkheden van pensioenstelsels. In dit comité zou bovendien meer aandacht besteed kunnen worden aan de mogelijkheden van preventief beleid dat mensen helpt om langer gezond te blijven leven. Een meer stelselmatige analyse van de factoren die van invloed zijn op ontwikkeling van de levensverwachting zal ook hier mogelijkheden bieden voor uitwisseling van 'best practices'.

Door een meer geïntegreerde benadering van de demografische uitdagingen wordt een kader verkregen waarbinnen de budgettaire consequenties van het beleid om deze uitdagingen aan te gaan beter tegen elkaar kunnen worden afgewogen. Daarmee kan ook een betere balans tussen de generaties worden geslagen en uitdrukking worden gegeven aan de intergenerationele solidariteit.

Moeten de financiële instrumenten van de Unie, in het bijzonder de structuurfondsen, meer rekening houden met deze veranderingen? Zo ja, hoe?

Antwoord:

Daar waar ESF middelen worden ingezet kunnen ze bijdragen aan nieuwe ontwikkelingen. Juist omdat Europese structuurfondsprogramma's in principe meerjarig worden vastgelegd, moet er in de toekomst voldoende ruimte blijven om snel in te kunnen spelen op nieuwe en veranderende situaties. Dat geldt ook voor de vastgelegde middelen naar de diverse prioriteiten. Zonder geweld te doen aan het begrip 'sound financial management' moet het mogelijk zijn om snel en adequaat in te kunnen spelen op veranderingen.

Welke rol kunnen de burgermaatschappij en de dialoog met jongeren daarin spelen?

De tendens is nu om jongeren actiever te betrekken bij beleid gericht op het vergroten van hun participatie aan het sociaal/maatschappelijk leven. Zo wordt in het kader van Operatie Jong gehecht aan het samenwerken met jongerenorganisaties. Zo kan worden bewerkstelligd dat bij acties gericht op het in kaart brengen van knelpunten bij uitvoering van jeugdbeleid ook de jongeren een stem krijgen. Nonparticipatie van jongeren schaadt hun kansen op een succesvolle loopbaan in de toekomst. Het voortijdig schoolverlaten en daarmee samenhangend de jeugdwerkloosheid blijven aandachtspunten voor het kabinet. Bij het aanpakken van de gevolgen daarvan verschuift de aandacht meer en meer naar de jongeren zelf als belangrijkste factor in een succesvolle aanpak van deze problematiek. Jongeren motiveren om actief te werken aan hun loopbaanontwikkeling en arbeidsidentiteit moet een belangrijke plaats krijgen in de integrale aanpak. Ook daarvoor is maatwerk nodig. De door de ministeries van OCW en SZW ingestelde Taskforce Jeugdwerkloosheid zal bij de uitvoering van haar plannen stimuleren dat er meer wordt gedaan aan beroeporiëntatie en beroepsvoorlichting aan jongeren. Omdat ouders een belangrijke rol spelen in het keuzeprocess van de jongeren moeten ook de ouders beter betrokken worden bij de studie- en beroepskeuze van hun kinderen.

Traduction rapide pour le Cabinet

Lettre du

Ministère des affaires sociales et de l'emploi

M. Spidla,  
Commissaire européen  
Emploi, politique sociale et égalité des chances  
DG EMPL  
(v.o.)

Contact : A. Herbrink

Références : IZ/EA/2005/79789

Objet : Livre vert sur l'évolution démographique et la solidarité entre les générations

Monsieur le Commissaire,

Le 16 mars à 2005, la Commission européenne a publié le Livre vert intitulé « Face aux changements démographiques, une nouvelle solidarité entre générations » (COM(2005)94final). Les États membres ont été invités à réagir aux questions posées dans le Livre vert et à transmettre leur réponse pour le 15 octobre à la Commission.

Vous trouverez ci-après les réponses des Pays-Bas aux questions posées dans le Livre vert.

Les Pays-Bas se félicitent du Livre vert et soulignent la nécessité d'une action dans la perspective des objectifs de Lisbonne. Afin de contrecarrer les risques de tensions entre jeune et vieux, il importe que la génération du baby-boom de l'après-guerre contribue également de façon proportionnelle à résoudre les deux problèmes démographiques, en particulier en rompant avec la culture de la retraite anticipée et en continuant donc à travailler plus longtemps. La première étape consistera à atteindre un taux de participation des aînés (55 à 64 ans) de 50 % en 2010 (conformément à l'objectif de Lisbonne).

Les Pays-Bas appuient la position exposée dans le Livre vert selon laquelle il convient de mieux analyser les changements démographiques au niveau européen pour à la fois mieux comprendre les conséquences pour la société et influencer sur les possibilités d'action politique. Pour permettre un échange de vues optimal, ces analyses doivent de préférence être intégrées dans les activités qui sont d'ores et déjà prises en charge dans les divers comités chaque année. Il n'est donc pas souhaitable de créer des structures distinctes et de mettre en place une nouvelle politique européenne.

L'échange des meilleures pratiques permettra de contribuer à la diffusion de l'expertise qui est nécessaire pour faire face à ces défis.

Le ministre des affaires sociales et de l'emploi

(signature)

M. A.J. de Geus

## Réaction du gouvernement au livre vert sur la démographie

### Généralités

#### *Introduction*

L'Europe est confrontée à de grands changements démographiques. Dans beaucoup d'États membres de l'Union européenne, le vieillissement se traduira, dans les décennies à venir, par une augmentation de la pression des aînés (la proportion des personnes de 65 ans et plus par rapport au groupe d'âge des 15 à 64 ans) qui atteindra plus de 40 %.

Le Livre vert met en évidence trois facteurs caractérisant les problèmes du vieillissement :

- L'espérance de vie accrue ;
- La faible natalité ;
- La taille de la génération née après la seconde guerre mondiale, qui vient de franchir le cap des 55 ans.

Le Livre vert souligne à juste titre que l'augmentation de l'espérance de vie est l'un des progrès les plus importants de notre société. Les gens vivent plus longtemps, restent plus longtemps en bonne santé, peuvent participer plus longtemps à la vie active grâce à la modification des conditions de travail, sont de mieux en mieux formés, disposent dans une mesure croissante de pension complémentaire, d'un patrimoine et de leur propre logement. Aux Pays-Bas, les seniors constituent de moins en moins un groupe vulnérable et dépendant<sup>1</sup>. En cela, les Pays-Bas ne sont pas un cas unique. Les meilleures perspectives de vieillissement s'accompagnent en Europe également d'une natalité qui est tombée à 1,5 enfant par femme en moyenne. Si la natalité reste de plus en plus en deçà du nombre d'enfants souhaités, c'est qu'il existe des obstacles à l'accomplissement de ce souhait et/ou qu'il y a un manque de confiance dans l'avenir.

Le Livre vert plaide en faveur d'une nouvelle solidarité entre les générations et pour l'exploration de nouvelles voies afin d'exploiter le potentiel non seulement des aînés mais également des jeunes. Le gouvernement se félicite de ce Livre vert, il souligne la nécessité d'une action dans la perspective des objectifs de Lisbonne. Afin de faire pièce aux risques de tensions entre jeunes et vieux, il importe que la génération du baby-boom de l'après-guerre contribue également de façon proportionnelle à résoudre les deux problèmes démographiques, en particulier en rompant avec la culture de la retraite anticipée et en continuant donc à travailler plus longtemps. La première étape consistera à atteindre un taux de participation des aînés (55 à 64 ans) de 50 % en 2010 (conformément à l'objectif de Lisbonne).

**Estimez-vous que le niveau européen soit pertinent pour ouvrir une réflexion sur les évolutions démographiques et la gestion de leurs conséquences?**

---

<sup>1</sup> Cf. *Ouderenbeleid in het perspectief van de vergrijzing*, [La politique dans la perspective du vieillissement], ministère de la Santé publique, du bien-être et des sports, le 19 avril 2005, page 9.



Réponse :

Le Livre vert attire l'attention sur l'évolution qui s'est produite dans le passé. Les États membres, comme les Pays-Bas et la Suède, qui en 1960 avaient déjà atteint une espérance de vie élevée ont enregistré depuis une augmentation moins forte de l'espérance de vie que les autres États membres. Dans l'intervalle, les Pays-Bas ont même été dépassés par la France et l'Italie. Cette évolution soulève la question de l'évolution de l'espérance de vie dans les années à venir. Les pays qui nous ont rattrapés vont-ils également connaître une progression moins forte? Ou bien ce dépassement des Pays-Bas par la France et l'Italie va-t-il également conduire à terme à une nouvelle augmentation de l'espérance de vie aux Pays-Bas?

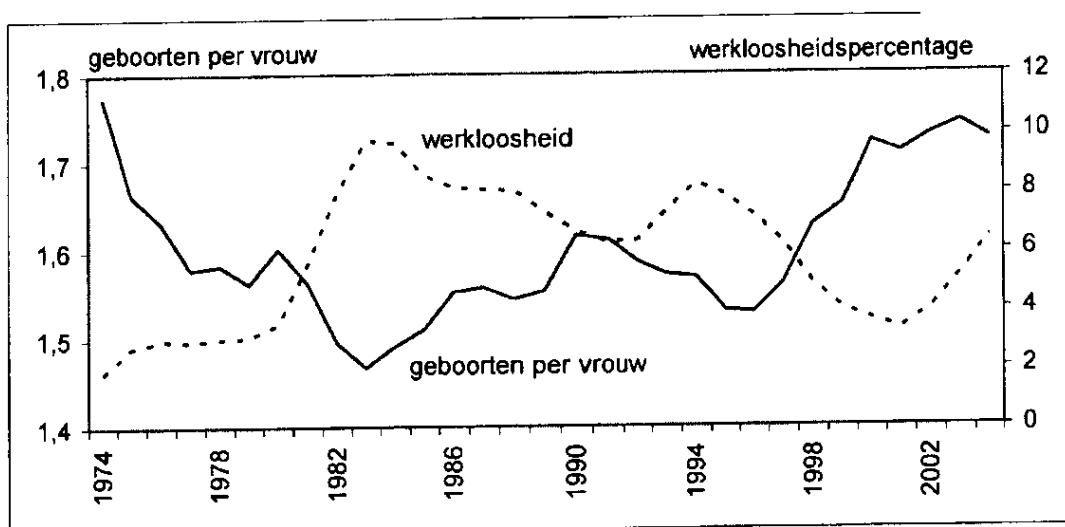
Ces questions soulignent la nécessité de suivre attentivement l'évolution réelle de l'espérance de vie. La Commission européenne dispose à cet effet d'excellents moyens. La valeur intrinsèque d'une espérance de vie élevée est évidente. Une étude des causes des différences observées entre les pays peut fournir des informations importantes pour de futures améliorations. Outre sa valeur intrinsèque, l'espérance de vie accrue comporte des avantages et des coûts. L'augmentation de l'espérance de vie en bonne santé peut être considérée comme un indicateur de la mesure de la contribution que les citoyens peuvent continuer à apporter plus longtemps à la société. En ce qui concerne l'augmentation de l'espérance de vie, il faut tenir compte, dans certaines limites, des coûts supplémentaires. Étant donné ce que cela implique pour la problématique du vieillissement, il faudrait effectuer une étude comparée des États membres de l'Union européenne pour mieux comprendre les facteurs qui déterminent l'évolution de l'espérance de vie.

Cela vaut également pour les facteurs qui se cachent derrière la fécondité réduite des femmes. Le Livre vert attire l'attention sur l'écart qui existe en Europe entre le nombre d'enfants souhaités (2,3 enfants par femme) et le nombre d'enfants réels qui atteint à peine 1,5 enfant. Il ressort également du Livre vert que la tendance à la diminution de la fécondité n'est pas générale. Dans un certain nombre de pays, cette tendance s'est inversée après 1980. Au début, l'augmentation de la participation des femmes à l'emploi a entraîné, d'une manière presque générale, une diminution du nombre d'enfants. Après 1980, la situation a changé et on a observé une augmentation du nombre d'enfants dans le nord et l'ouest de l'Europe qui a dépassé la moyenne européenne, alors que dans le sud et, plus tard, dans l'est de l'Europe le nombre d'enfants est resté inférieur à la moyenne européenne.

Ces changements notables demandent une explication. Une comparaison à l'échelle internationale semble être indiquée pour en déterminer les causes. Selon le Livre vert, l'inaccomplissement des souhaits en matière de nombre d'enfants peut être lié aux possibilités insuffisantes de concilier travail et famille. Le chômage des jeunes, l'insécurité professionnelle, le manque de possibilités de travailler à temps partiel, l'absence de congé parental, le manque de structures d'accueil d'un coût abordable et de logements, tous ces facteurs peuvent gêner l'accomplissement des souhaits en matière d'enfants. Une comparaison à l'échelle internationale peut aider à définir ces facteurs avec plus de précision.

À cet égard, il faut privilégier une politique de grande envergure. L'évolution du nombre d'enfants par femme peut, il est vrai, refléter également la confiance dans l'avenir. C'est ce qui ressort du graphique 1. Il montre que le nombre d'enfants par femme aux Pays-Bas diminue constamment en période de chômage croissant et augmente lorsque la situation du marché du travail s'améliore. Le graphique montre toutefois également que l'augmentation spectaculaire de la participation des femmes à l'emploi qui a été

enregistrée depuis le début des années 80 aux Pays-Bas s'accompagne d'une tendance croissante du nombre d'enfants.



**Graphique 1 -- Nombre de naissances par femme et le chômage aux Pays-Bas**

Geboorten per vrouw = nombre de naissances par femme

Werkloosheidspercentage = taux de chômage

Si oui, quels pourraient en être les objectifs, et quels domaines politiques vous semblent être concernés?

Réponse :

L'objectif doit être d'acquérir une meilleure compréhension des facteurs démographiques qui sont notamment déterminants pour les problèmes de société, de telle sorte qu'on puisse entrevoir des possibilités d'action politique permettant d'influer sur l'évolution dans la direction souhaitée. Le débat à l'échelle européenne peut à cet égard conduire à un échange de bonnes pratiques.

### Le défi d'une natalité faible (1.1)

L'Union a fait des efforts significatifs depuis de longues années pour atteindre l'égalité entre les hommes et les femmes. De plus, elle a développé une coordination des politiques nationales de protection sociale. Comment une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie privée peut-elle aider à résoudre les problèmes liés au vieillissement démographique?

Réponse :

Aux Pays-Bas, les conditions importantes suivantes pour concilier travail et famille sont réglementées légalement : un régime adéquat de congés pour faire face aux situations où les soins requièrent du temps supplémentaire, des structures d'accueil d'enfants accessibles et d'un coût raisonnable et un droit légal au temps partiel pour les situations dans lesquelles il faut structurellement davantage de temps. De telles facilités permettent aux travailleurs de traverser dans de bonnes conditions les « périodes de pointe » de la vie, c'est-à-dire la période entre 30 et 55 ans où le travail et les soins aux personnes dépendantes sont en concurrence. Cela contribue également à une plus longue

employabilité des travailleurs durant toute la carrière, car on prévient le surmenage pendant la « période de pointe ». Étant donné le vieillissement de la population, une capacité d'insertion plus longue sur le marché du travail de groupes de travailleurs plus importants revêt une grande importance.

**Comment peut-on encourager une répartition plus équilibrée des responsabilités domestiques et familiales entre hommes et femmes?**

Réponse :

Dans le régime de congé précité, les droits sont conçus comme des droits individuels accordés aux travailleurs et non comme des droits familiaux. Ainsi, on empêche que, dans les familles, le droit au congé destiné aux hommes et aux femmes ne soit utilisé en réalité que par des femmes. Les chiffres d'utilisation du congé parental sont une indication qu'un droit individualisé au congé peut favoriser leur utilisation par les hommes. Aux Pays-Bas, le congé parental est utilisé par 16 % des ayants droit masculins et par 42 % des ayants droit féminins (chiffres de 2003). Par rapport aux pays où un droit familial au congé parental est en vigueur, ce chiffre d'utilisation par les hommes est relativement élevé (par exemple Allemagne : 4,9 %, Autriche 2,8 % et Finlande environ 3 %)<sup>2</sup>. Les droits individualisés peuvent contribuer à une répartition plus équitable des tâches entre les hommes et les femmes au sein des familles. En outre, les pouvoirs publics néerlandais ont mené en 2003/2004 une vaste campagne afin d'inciter les hommes à assumer une part accrue des tâches domestiques. En vue de lancer le débat sur la répartition encore traditionnelle des tâches dans la plupart des ménages et de parvenir ultérieurement aux Pays-Bas à un changement de culture garantissant une répartition plus équitable des responsabilités entre les hommes et femmes, les pouvoirs publics néerlandais ont lancé deux projets sur le thème *Mannen in de Hoofrol* [l'homme acteur principal] : la campagne multimédia *Wiedoetwat.nl* [quifaitquoi.nl] et le projet de recherche *Werkende vaders, Zorgende Mannen* [pères au travail, hommes à la maison].

**Faut-il lier l'octroi de certaines prestations ou avantages (congrés, ...) à un partage égal entre les deux sexes? Comment rémunérer de manière adéquate les deux parents participant aux congés parentaux?**

Aux Pays-Bas, la prime pour garde d'enfants n'est versée qu'aux parents qui exercent une activité professionnelle ou qui suivent un programme conduisant à leur (ré)insertion sur le marché du travail. Les allocations de grossesse et de maternité et le congé d'adoption sont réservés aux salariés. Aux Pays-Bas, ces prestations sont donc liées à la participation des parents au marché du travail. Cela vaut également pour les droits aux congés tels que le congé parental, le congé de courte durée et de longue durée pour prestations de soins, le congé d'adoption. Du point de vue des autorités néerlandaises, la question de savoir si, à l'intérieur des ménages de parents actifs, le travail rémunéré et le travail non rémunéré sont distribués de façon équitable est essentiellement fonction du choix et de la responsabilité propre des parents. Ce qui importe c'est que les deux partenaires exercent une activité rémunérée, mais la question de la répartition du travail rémunéré entre eux leur appartient.

En ce qui concerne les revenus durant le congé parental, qui aux Pays-Bas n'est pas rémunéré, il pourra y être pourvu à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2006 grâce à l'épargne-congé.

---

<sup>2</sup> F. Deven et P. Moss, *Politiques de congé et recherche. Reviews and country notes*. Bruxelles, Document de travail CCGS 2005/3

Celui qui participe à l'épargne-congé bénéficiant d'une aide fiscale et utilise le congé parental légal obtient un abattement fiscal à hauteur de 50 % du salaire légal minimum pour la période du congé (maximum treize semaines). Ainsi, le congé parental bénéficie d'une rémunération de base. Les parents peuvent compléter cette rémunération de base en utilisant l'argent épargné dans le cadre de l'épargne-congé.

Un taux réduit de TVA appliqué aux services de garde d'enfants et de soins aux personnes âgées peut-il contribuer à leur développement?

Réponse :

Un taux réduit de TVA peut dans certaines conditions contribuer à l'emploi dans le secteur cité, à condition que l'application de ce taux réduit conduise à une diminution des tarifs des services de soins. Dans ce domaine, les États membres disposent cependant d'une marge de manœuvre réduite. Les directives de l'Union européenne limitent les possibilités d'application de taux réduits de TVA dans un ou plusieurs secteurs.

Comment permettre aux parents, notamment aux jeunes couples, d'accéder au marché du travail, de répondre à leurs besoins de carrière et d'avoir le nombre d'enfants qu'ils désirent?

Réponse :

L'âge moyen auquel les femmes ont leur premier enfant aux Pays-Bas se situe aux alentours de trente ans. Cela signifie que les femmes (et les hommes) ont généralement été actives pendant un certain temps sur le marché du travail avant d'avoir leur premier enfant. Aux Pays-Bas, il a été pendant longtemps de tradition que les femmes cessent de travailler après la naissance du premier enfant. Ce schéma a évolué rapidement au cours des années 90. À l'heure actuelle, 10 % des mères seulement quittent le marché du travail après la naissance du premier enfant (chiffres de 2003). Les dispositifs précités qui ont été adoptés ces dernières années pour concilier travail et famille aident les parents (et notamment les mères de famille) à rester sur le marché du travail et offrent aux futurs parents la perspective de pouvoir concilier une carrière et l'éducation de jeunes enfants.

## L'immigration (1.2)

Le Conseil européen de Thessalonique, en juin 2003, a souligné qu'« une politique de l'UE en matière d'intégration [des immigrés] devrait contribuer à relever les nouveaux défis démographiques et économiques auxquels l'UE est actuellement confrontée. » C'est ce débat qu'a ouvert le *livre vert* adopté en janvier dernier.

Dans quelle mesure l'immigration peut-elle compenser certains effets négatifs du vieillissement démographique?

Réponse :

En ce qui concerne la situation existant aux Pays-Bas, les pouvoirs publics néerlandais ne considèrent pas l'immigration comme une solution réaliste aux effets économiques du vieillissement. L'accroissement de la participation au marché du travail est considéré comme une solution plus efficace aux nombreux aspects de ce problème.

Quelles politiques doivent être mises en place pour intégrer ces migrants, en particulier les jeunes?

Réponse :

Les autorités néerlandaises ont pris diverses mesures pour améliorer la situation des immigrants sur le marché du travail.

#### *Commission pour la participation des femmes issues de minorités ethniques*

Pendant deux ans (juin 2003 – juin 2005), cette commission a aidé les communes dans leurs activités visant à accroître le niveau de participation sociale des femmes issues de minorités ethniques. Les activités étaient orientées vers l'enseignement de la langue néerlandaise, la promotion de la participation au marché du travail et la promotion du dialogue entre groupes ethniques. En raison d'idées traditionnelles sur le rôle des femmes dans la vie publique, la participation au monde du travail de celles qui sont issues de minorités ethniques est en général très faible. Beaucoup de femmes issues de ces groupes ethniques n'ont jamais pris l'initiative d'apprendre le néerlandais, ce qui rend l'accès à un travail très difficile, même si elles le veulent. Les pouvoirs publics tiendront compte des activités et des résultats de cette commission dans leur politique sociale. Une nouvelle législation est en préparation qui impose l'apprentissage du néerlandais à tous les immigrants et une familiarisation avec les caractéristiques essentielles de la société néerlandaise.

#### *Réseau national pour la gestion de la diversité*

Les pouvoirs publics subventionnent un institut national pour la promotion de la gestion de la diversité au sein des organisations. Cet institut aidera les employeurs à élaborer des instruments de gestion des ressources humaines qui tiennent compte de leur diversité (appartenance ethnique, âge et sexe).

#### *Donner le bon exemple : la gestion de la diversité au sein des services publics*

Les services publics joindront l'acte à la parole en prenant, au sein des différents départements des services publics, des mesures visant à améliorer la situation des immigrants. Chaque ministère choisit ses propres activités. diverses « bonnes pratiques » ont été recensées et portées à l'attention de tous les départements.

#### *Programmes spéciaux pour réfugiés*

Le taux de chômage des réfugiés est nettement supérieur à celui des immigrants en général. De nombreux réfugiés possèdent un diplôme de l'enseignement supérieur de leur pays d'origine et pourraient être très utiles à l'économie néerlandaise étant donné l'augmentation du nombre d'emplois à forte intensité de connaissances. Des mesures spéciales sont en cours d'élaboration pour améliorer les chances de ces réfugiés hautement diplômés.

Pour les réfugiés en général (indépendamment de leur niveau de formation), un plan de création d'emplois a été adopté avec les organisations compétentes sur les modalités d'amélioration de leurs conditions sociales. Des organisations travaillent ensemble de manière intensive pour mettre 2600 réfugiés supplémentaires au travail en trois ans.

#### *Task-force chômage des jeunes*

La task-force chômage des jeunes crée des emplois pour tous les jeunes en suscitant directement l'intérêt des employeurs de recruter des jeunes. Les jeunes migrants obtiennent une part raisonnable des emplois créés jusqu'à présent. Un projet a été mis sur

pour aider les jeunes issus de minorités ethniques à trouver du travail. Le but est de mieux former ces jeunes et de les introduire dans des réseaux d'entreprises.

**Quelle contribution les instruments communautaires peuvent-ils apporter, en particulier le cadre législatif contre les discriminations, les fonds structurels et la stratégie pour l'emploi?**

Réponse :

Le vieillissement et la migration constituent un défi pour la politique sociale de l'Union européenne. Du fait de cette évolution, il faut accorder une attention supplémentaire à la prévention de la pauvreté et de l'exclusion sociale et favoriser la création d'entreprises socialement responsables et le développement durable. À cet égard, la législation européenne visant à lutter contre la discrimination joue un rôle important. Il convient de veiller en priorité à une mise en œuvre complète de la législation existante contre la discrimination. En outre, il importe que les Pays-Bas prennent en compte les mesures de lutte contre la discrimination dans les autres politiques.

Il est d'une importance capitale qu'au sein de l'Union européenne chacun participe au marché du travail quel que soit son âge, son origine ethnique, son sexe, son handicap, etc. En outre, la lutte contre la discrimination peut contribuer à une plus grande diversité à l'intérieur des entreprises et des institutions et, par là, contribuer à l'objectif de recruter la bonne personne au bon endroit. À cet égard, la lutte contre la discrimination contribue également à la réalisation des objectifs de Lisbonne.

#### **De jeunes générations mieux intégrées (2.1)**

**Des objectifs européens ont été fixés en matière de prévention du chômage de longue durée des jeunes, de lutte contre l'échec scolaire et d'élévation du niveau de formation initiale. Les fonds structurels contribuent, sur le terrain, à les atteindre.**

**Comment les politiques communautaires peuvent-elles contribuer davantage à combattre la pauvreté des enfants et celle des familles monoparentales, et à réduire le risque de pauvreté et d'exclusion pour les jeunes?**

La méthode ouverte de coordination (MOC) est apparue comme une contribution utile à l'élaboration des orientations politiques et constitue une bonne base pour d'autres mesures. Les évaluations par des pairs, les échanges de « meilleures pratiques » et les réseaux européens sont également efficaces. En ciblant les mesures sur ce thème spécifique, l'Union européenne contribue à une plus grande prise de conscience et à des résultats fondés sur l'action.

**Comment améliorer la qualité des systèmes de formation initiale et de formation des adultes?**

Réponse :

Pour pouvoir travailler de manière optimale dans l'économie de la connaissance, il importe d'élever le niveau de formation de la population active, de prévenir le décrochage scolaire et de faire en sorte que l'éducation tout au long de la vie devienne une réalité. À cet effet, il est nécessaire que l'enseignement s'oriente davantage vers le marché du travail. Il faut rapprocher le monde de l'éducation et le monde du travail.

Aux Pays-Bas, les ministères de l'éducation et des affaires sociales ont décidé de mettre en place une direction commune de projet qui a pour but de parvenir à une meilleure coordination entre l'enseignement et le marché du travail.

Les actions porteront sur :

- La mise en place de formations combinant l'enseignement et le travail (formations duales). L'objectif est de mettre en place pour l'été 2007 au moins 15 000 formations duales. Ces formations sont importantes, notamment pour les personnes qui n'ont pas terminé leur parcours scolaire du fait qu'elles ont fait une mauvaise expérience avec le système éducatif, ainsi que pour les personnes à la recherche d'un emploi. Cette formation duale permet d'améliorer les qualifications et les compétences des demandeurs d'emploi en comblant à la fois le déficit scolaire et le manque d'expérience professionnelle.
- La validation des acquis professionnels (EVC). Grâce à cette validation, les connaissances acquises dans la pratique, par exemple au cours d'activités bénévoles, peuvent être converties en dispenses, certificats ou diplômes. L'objectif consiste à traiter 12 500 dossiers supplémentaires en 2007.
- Le marché de la formation est opaque pour les travailleurs comme pour les non-travailleurs. Pour améliorer la transparence ainsi que l'accessibilité de la formation, un marché en ligne de la formation sera créé.
- Le financement de l'éducation tout au long de la vie. Les recherches ont montré que, surtout pour les travailleurs peu qualifiés, un budget propre peut constituer un stimulant pour participer à la formation, à condition qu'il y ait également un accompagnement. Dans ce domaine, des expériences comportant un compte individuel de formation pour les travailleurs peu qualifiés seront menées au cours de la période 2005-2007.
- L'attention des employeurs et des travailleurs sera attirée sur les facilités existantes. Il s'agit notamment de facilités fiscales pour les employeurs qui forment d'anciens chômeurs jusqu'au niveau de qualification de base. En outre, de bons exemples de projet/de coopération régionale et sectorielle seront également mis en évidence afin de leur donner un plus grand retentissement.

Les activités de la direction projet se fondent sur la coopération entre les protagonistes de la région. Il s'agit des organisations patronales, des organisations syndicales, des établissements d'enseignement et de formation, des communes et du CWI (Centre pour le travail et les revenus). Des conventions sont passées avec les parties précitées comprenant des accords sur les formations duales et la reconnaissance des acquis professionnels (EVC).

Afin de lutter contre le décrochage scolaire et le chômage des jeunes, le gouvernement a lancé l'opération JONG en 2003. Cette opération s'étend jusqu'en 2007 et a pour objectif de mieux coordonner la politique de la jeunesse du ministère de la santé publique, du bien-être et des sports, du ministère de l'éducation de la culture et des sciences, du ministère de la justice, du ministère des affaires sociales et de l'emploi, du ministère de l'intérieur et des relations du Royaume, du ministère du logement, de l'aménagement du territoire et de l'environnement et du ministère des finances. À cet égard, il s'agit d'abord d'une politique préventive dont les effets positifs pour les jeunes sont l'obtention d'un diplôme et d'un emploi.

Quelle peut être la contribution de l'éducation non formelle et des activités de volontariat?

Réponse:

Par l'éducation non formelle et le travail volontaire, les jeunes peuvent acquérir des aptitudes et des connaissances et développer des compétences qui augmentent leurs chances de trouver du travail et accroissent leur productivité. Ici, on peut penser par exemple à apprendre à collaborer, à prendre des responsabilités et à acquérir des connaissances de la langue et de la culture néerlandaise. Les aptitudes acquises doivent, dans la mesure du possible, être confirmées au moyen du mécanisme de la reconnaissance des acquis professionnels (EVC). Bien souvent, les aptitudes acquises par la formation non formelle et le travail volontaire viennent compléter les connaissances acquises ou en cours d'acquisition dans la formation formelle. C'est pourquoi la formation non formelle et le volontariat doivent être considérés comme un complément de la formation formelle. L'objectif primordial de la formation reste l'obtention d'une qualification formelle de base.

Quelles peuvent être les contributions des fonds structurels et des instruments visant à un meilleur accès à la société de la connaissance?

Réponse:

À cet égard, la contribution des fonds structurels, notamment celle du FSE, peut être importante. Le programme néerlandais du FSE lui consacre dès à présent une place significative. La priorité 3 du programme 2000-2006 du Fonds social européen porte sur l'éducation tout au long de la vie (section enseignement professionnel). Sous la forme de mesures distinctes, trois thèmes sont financés en outre sur des crédits de la priorité 3 du FSE. Il s'agit de la lutte contre le décrochage scolaire, du renforcement de la filière perfectionnement professionnel et de l'enseignement pratique. Un autre chapitre fructueux du programme néerlandais du FSE porte sur la formation des travailleurs, en particulier des travailleurs sans qualification de base, qui constitue le couronnement du volet préventif de la politique active du marché du travail.

Comment améliorer les transitions entre école et vie professionnelle, et la qualité de l'emploi des jeunes?

Réponse:

Les écoles doivent veiller à dispenser un enseignement de qualité en tenant compte également de la pratique. Le système éducatif doit coopérer avec le monde professionnel en prenant en compte les connaissances et les aptitudes qui sont nécessaires dans la pratique lors de l'élaboration du programme des études. Toutefois, l'enseignement ne doit pas non plus être trop axé sur les exigences des employeurs, car cela peut conduire à un enseignement avec un horizon trop limité ou à une formation trop standard.

Le décrochage scolaire doit être ramené à un minimum parce que les jeunes sans qualification de base ont peu de chance de participer durablement au marché du travail. Les jeunes qui quittent cependant l'école sans qualification de base doivent, d'une manière ou d'une autre, obtenir le maximum de chance de s'insérer dans le monde professionnel après une formation régulière. Dans la formation effectuée dans un contexte professionnel, ce sont surtout les jeunes peu qualifiés qui sont sollicités. Par des formations duales, les qualifications et les compétences des demandeurs d'emploi



peuvent être améliorées en comblant les lacunes en formation et leur manque d'expérience professionnelle.

La qualité des emplois des jeunes peut principalement être améliorée en investissant dans leur formation. La formation des travailleurs incombe principalement aux employeurs et aux travailleurs. À cet égard, les pouvoirs publics jouent essentiellement un rôle de soutien. Tant les travailleurs que les employeurs doivent être disposés à investir du temps et/ou de l'argent pour améliorer leur capacité d'insertion. Il importe de ne pas investir uniquement dans des connaissances et des compétences propres à des entreprises ou à des secteurs, mais surtout dans des connaissances et des compétences transsectorielles. Le taux de participation des travailleurs peu qualifiés aux actions de formation est cependant plus faible que celui des personnes hautement qualifiées. Les employeurs ne sont pas les seuls responsables. Bien souvent, les personnes faiblement qualifiées ne participent pas à la formation pour des raisons personnelles (coûts, manque de temps, situation familiale), par manque d'information sur la signification des activités de formation, en raison du faible intérêt escompté des investissements dans la formation, etc. il appartient aux pouvoirs publics d'aplanir ces obstacles.

**Quelle contribution peut être apportée par le dialogue avec la société civile, notamment les organisations de jeunesse?**

Réponse :

La solidarité entre les générations ne peut subsister que si aucune d'entre elles n'est désavantagée. Du point de vue budgétaire, il y a une limite à la mesure dans laquelle des coûts peuvent être reportés à une date ultérieure. Les conventions collectives doivent tenir compte du vieillissement de trois façons: étendre la base des dispositions collectives, adapter les conventions collectives et rembourser la dette publique. Sinon, les coûts du vieillissement seront transmis à nos (petits-) enfants. Nous estimons que ce n'est pas souhaitable, car cela signifie a) que les impôts augmenteront fortement à l'avenir ou bien b) que les conventions collectives nécessaires devront être détricotées. Il est important de suivre les changements de notre société. L'espérance de vie accrue, le niveau d'instruction moyen plus élevé et le bien-être accru des gens sont des acquis importants. Cette évolution permet et rend nécessaire l'adaptation des conventions collectives. Les moyens financiers d'une bonne partie des citoyens vieillissants s'améliorent, ce qui suscite des attentes pour des services d'une qualité sans cesse accrue. La politique des pouvoirs publics devra autoriser une plus grande différenciation afin de répondre aux souhaits des citoyens et elle peut en même temps leur laisser plus de possibilités.

La forme de solidarité qui doit être le plus encouragée est la solidarité (affective) au sein des relations (familiales), dans les familles adoptives, le volontariat, etc. La solidarité financière au travers de réglementations collectives est importante pour couvrir les risques qui ne sont pas assurables sur une base individuelle. En collaboration étroite avec d'autres ministères et avec les partenaires de la société qui sont concernés de près, le ministère de la santé publique, du bien-être et des sports organisera un débat de société sur la façon dont ses valeurs pourront être préservées ou au besoin renforcées pour la qualité de l'existence au cours des dernières phases de la vie. La solidarité entre les générations sera un thème important de ce débat.

**Cycle de vie (2.2)**

**Afin de favoriser la transition vers la société de la connaissance, les politiques communautaires promeuvent la modernisation de l'organisation du travail, la définition**

de stratégies de formation tout au long de la vie, la qualité de l'environnement de travail et le « vieillissement actif », notamment une élévation de l'âge moyen de retrait du marché du travail. Les changements démographiques renforcent l'importance de ces politiques tout en soulevant des questions nouvelles :

Comment moderniser l'organisation du travail pour tenir compte des besoins spécifiques à chaque groupe d'âge?

Réponse:

L'évolution vers une économie de la connaissance pose de nouvelles exigences aux travailleurs, aux employeurs et aux organisations professionnelles. À côté de niveaux de formation plus élevés, il y a des exigences accrues en matière de flexibilité durant le cycle de vie. Cela requiert des travailleurs qu'ils investissent sans cesse dans la connaissance et les aptitudes. L'éducation tout au long de la vie implique qu'à côté de la carrière professionnelle, il existe également une carrière d'apprentissage, c'est-à-dire deux carrières qui alternent et se renforcent mutuellement. La politique menée par le gouvernement est surtout orientée vers un accroissement du nombre de personnes disposant d'une qualification de base (notamment les jeunes) et vers l'augmentation du niveau de formation de ceux qui ont déjà cette qualification. À cet égard, l'objectif des pouvoirs publics est de parvenir en 2010 à un taux de participation d'au moins 20 % des travailleurs de 25 à 64 ans à des activités de formation, ce qui nous permettrait de rejoindre les pays européens les plus performants.

Il convient de noter également l'entrée en vigueur au 1er janvier 2006 de la réglementation sur le cycle de vie. Cette réglementation permet non seulement de trouver un meilleur équilibre entre le travail et la famille en évitant le surmenage et une sortie prématurée du monde du travail, mais aussi d'offrir de nouvelles possibilités aux personnes qui veulent investir dans leurs connaissances et leurs aptitudes, de sorte qu'elles soient plus motivées et mieux à même de travailler plus longtemps. Cette réglementation est essentiellement de nature individuelle car elle permet aux jeunes et aux vieux de faire leurs propres choix. Tout en respectant la liberté de choix individuelle, la réglementation peut cependant être appliquée au travers de conventions entre les partenaires sociaux.

Comment faciliter l'intégration des jeunes couples dans la vie active et leur apporter un équilibre entre flexibilité et sécurité pour élever des jeunes enfants, pour se former et pour adapter leurs compétences aux exigences du marché du travail? Comment permettre aux plus âgés de travailler davantage?

Réponse:

Le droit néerlandais des conventions collectives offre de nombreuses possibilités de conclure des relations de travail flexibles. Ainsi, plusieurs contrats successifs à durée déterminée peuvent être conclus. Il est également possible d'exercer des activités sur la base d'un contrat free-lance ou sur une base intérimaire. En même temps, grâce à la loi sur la flexibilité et la sécurité, les Pays-Bas offrent également une certaine sécurité à ceux qui s'engagent dans des relations de travail flexibles. Cet équilibre entre flexibilité et sécurité permet également de combiner vie professionnelle et vie privée. En outre, la loi sur l'adaptation de la durée du travail offre aux travailleurs qui ont au moins une année d'ancienneté le droit de travailler plus ou moins. Cette possibilité s'insère bien dans la réflexion actuelle sur le cycle de vie. Ainsi, selon son cycle de vie, un travailleur a le loisir d'adapter la durée du travail en fonction d'autres tâches et responsabilités. Un employeur qui reçoit d'un travailleur une demande de réduction ou d'augmentation de la

durée du travail devra en principe accepter cette demande. Toutefois, si la diminution ou l'augmentation de la durée du travail pose des problèmes sérieux à l'entreprise (intérêts essentiels du service ou de l'entreprise), la demande pourra être rejetée par l'employeur. Pour garantir la sécurité des revenus et du travail des travailleurs flexibles, des dispositions ont été prises en 1999 lors de l'entrée en vigueur de la loi flexibilité et sécurité, qui clarifie la nature de la relation de travail flexible et la durée du travail.

À noter également la loi sur l'accueil des enfants qui est entrée en vigueur le 1er janvier 2005 les étudiants constituent l'un des groupes cible bénéficiant du droit au financement de l'accueil des enfants en vertu de cette loi. En vue de bien positionner les travailleurs sur le marché du travail, notamment les jeunes parents, les pouvoirs publics encouragent les efforts consentis pour accroître la capacité d'insertion des travailleurs.

### Comment permettre aux plus âgés de travailler davantage?

Réponse:

- *Ne pas encourager la retraite anticipée*

Le vieillissement rend nécessaire le relèvement de l'âge effectif de la pension. Les autorités ne devraient pas, en soutenant des dispositions de mises à la retraite anticipée, par exemple au moyen de dispositions fiscales favorables, donner l'impression qu'une retraite avant l'âge de 65 ans est normale.

- *Introduire une réglementation sur le cycle de vie*

Une telle réglementation peut offrir des possibilités de prendre des congés à mi-carrière lorsque les circonstances (soins) ou un besoin impérieux (de plus de formation ou de réflexion) demandent du temps libre. Ce congé à mi-carrière permettrait aux travailleurs de rester plus longtemps au travail (voir également 2.2 «Comment moderniser l'organisation du travail pour tenir compte des besoins spécifiques à chaque groupe d'âge? »).

- *Des salaires moins élevés sans effet négatif sur la pension*

En ne calculant plus la pension sur la base du dernier salaire perçu mais sur le salaire moyen, il est possible de compenser partiellement les effets négatifs d'un salaire peu élevé pour l'acquisition de droits à pension. En outre, il peut être prévu que les droits à pension déjà acquis ne puissent pas être réduits par une modification d'une réglementation sur les pensions, qu'elle soit collective ou individuelle.

- *Encourager le travail après 65 ans*

Les obstacles au travail après 65 ans doivent être éliminés.

- *Prendre des mesures afin de modifier l'image des travailleurs âgés auprès des employeurs*

Prendre des mesures concrètes afin de modifier l'idée que se font les employeurs des travailleurs âgés et inciter financièrement les employeurs à les maintenir au travail.

- *Contenir la mise à la retraite anticipée par l'intermédiaire de la loi WIA (travail et revenu en fonction de l'aptitude au travail)*

La loi WIA doit mettre l'accent sur les possibilités d'emploi de personnes souffrant d'une invalidité partielle. Les employeurs doivent obtenir des incitants pour en engager ou bien pour les maintenir au travail, par exemple en compensant la différence entre leurs salaires et les allocations d'invalidité.

– *Obliger les chômeurs âgés à chercher un emploi*

Pour inciter des chômeurs âgés à accepter un emploi moins bien rémunéré qu'auparavant, l'allocation de chômage peut, en cas de périodes multiples de chômage, être calculée sur la base du salaire antérieur (plus élevé).

Si dans les dix ans précédents l'âge normal de la retraite, une personne accepte un emploi à temps partiel, des droits à pension peuvent être accumulés sur la base d'un emploi à temps plein à condition que ce temps partiel couvre au moins 50 % du temps plein.

– *Rôle activateur de la loi sur le chômage*

La loi sur le chômage joue un rôle d'activateur. La réduction de la durée totale de cinq ans à trois ans et deux mois, prévue dans la loi, est un pas important dans la bonne direction. Ainsi, la loi sur le chômage servira davantage de passerelle entre deux emplois. Les changements prévus dans cette loi peuvent entrer en vigueur en 2006.

– *Lignes directrices pour les licenciements collectifs*

Protection uniforme contre le licenciement pour divers groupes de travailleurs, indépendamment de leur âge et de leur ancienneté.

**Comment adapter l'organisation du travail à une nouvelle répartition entre générations, avec moins de jeunes et plus de « travailleurs âgés » dans les entreprises?**

Réponse:

En ce qui concerne les problèmes que pose le changement de composition des effectifs dans les organisations du fait du vieillissement, les partenaires sociaux constituent les principaux protagonistes s'agissant des travailleurs âgés. Les partenaires sociaux sont également associés au débat politique sur d'autres thèmes, tels que la politique de recrutement non discriminatoire, l'accès à la formation, les conseils en matière de carrière, les horaires de travail aménagés et les conditions de travail. À cet égard, les pouvoirs publics peuvent stimuler employeurs et travailleurs en encourageant des programmes et en suivant leur réalisation.

Il importe de ne pas se focaliser seulement sur les travailleurs âgés, mais de se mettre dans la perspective du travailleur individuel, indépendamment de son âge. Ce ne sera efficace que si les programmes s'adressent également aux employeurs.

Afin que l'organisation du travail soit en mesure de s'adapter et de faire face à un changement dans la composition des effectifs, les pouvoirs publics comptent sur le changement d'attitude des organisations à l'égard des travailleurs âgés ; ils entendent également stimuler le développement dans les entreprises d'une politique du personnel sensible à l'âge afin de maintenir des travailleurs âgés plus longtemps au travail. Les employeurs ne se rendent pas suffisamment compte qu'ils devront s'adapter à un effectif vieillissant et qu'ils devront s'attendre à moyen terme à une pénurie de personnel.

Aux Pays-Bas, une campagne d'information de trois ans est lancée pour sensibiliser employeurs et travailleurs au fait que les aînés devront rester plus longtemps au travail.

Cette campagne va de pair avec un nouvel incitant financier destiné à stimuler une politique du personnel consciente de l'âge. Il est prévu de subventionner des projets temporaires d'une durée maximale d'un an pour lutter contre les préjugés, adapter la politique du personnel, modifier les tâches des travailleurs âgés, élaborer des méthodes de travail intergénérationnelles et de transfert de connaissances, etc. Le but de ce programme est de créer de bonnes pratiques et de diffuser ces exemples parmi les entreprises.

**Comment les différents acteurs de l'Union peuvent-ils contribuer à y répondre, en particulier le dialogue social et la société civile?**

Réponse:

Les différents acteurs de l'Union peuvent y contribuer en engageant un débat de société à différents niveaux: citoyens, groupe d'intérêts et pouvoirs publics. Les thèmes à aborder comprendront non seulement des questions importantes comme la promotion de la modernisation de l'organisation du travail, la définition de stratégie pour l'éducation tout au long de la vie, la qualité de l'environnement du travail et le vieillissement actif, mais aussi des mesures concrètes de mise en œuvre de ces actions.

### **Les « seniors » (2.3)**

**La coordination européenne des réformes des régimes de retraite promeut les transitions souples entre vie active et retraite.**

**Doit-on encore fixer un âge légal de départ à la retraite, ou permettre une retraite flexible et progressive?**

Réponse:

L'âge légal de départ à la retraite constitue un signal objectif pour montrer que les travailleurs devraient prendre leur retraite à 65 ans ou après, et non avant. Si des travailleurs veulent prendre leur retraite anticipativement, ils devraient épargner à cet effet. Les pouvoirs publics ne doivent pas stimuler ni encourager la retraite anticipée. Aux Pays-Bas, le régime des pensions par capitalisation du deuxième pilier permet d'ailleurs aux travailleurs d'abandonner ou d'anticiper leur mise à la retraite d'une manière relativement équitable sur le plan actuariel.

**Comment permettre la participation des « seniors » à la vie économique et sociale, notamment grâce au cumul entre salaire et pension, à de nouvelles formes d'emploi (temps partiel, intérim) ou à d'autres formes d'incitations financières?**

Réponse:

Pour maintenir des seniors au travail, la retraite à temps partiel constitue peut-être un bon instrument. La transition entre la vie active et la retraite peut s'effectuer de manière plus souple et les travailleurs peuvent travailler plus longtemps (à temps partiel). (D'autres possibilités sont proposées dans la réponse à la question «Comment permettre aux plus âgés de travailler davantage?» au point 2.2)

**Comment développer les activités employant des « seniors » dans le secteur associatif et l'économie sociale?**

Les personnes ne s'engagent pas dans le volontariat principalement parce qu'elles ne sont pas sollicitées. La participation sociale sous la forme de volontariat peut se faire dans les meilleures conditions au niveau local, aussi près que possible du citoyen. Les communes et les provinces sont le mieux à même de la promouvoir. Les autorités nationales ont trois priorités:

- a. Éliminer les obstacles légaux et réglementaires pour les (organisations) volontaires ;
- b. Améliorer la qualité de l'infrastructure locale destinée à servir de base aux volontaires ;
- c. Encourager l'engagement volontaire de nouveaux groupes cible tels que les seniors.

Ainsi, les formalités administratives imposées aux organisations concernées seront réduites et des centres de soutien et des mesures spécifiques seront prévus pour les seniors.

**Comment accompagner la mobilité des retraités entre États membres, notamment en matière de protection sociale et de soins de santé?**

Réponse:

En ce qui concerne les pensions, il ne doit y avoir en principe aucun obstacle à la perception de la pension dans un autre pays. Il faut cependant bien réfléchir aux aspects fiscaux transfrontaliers.

**Comment investir dans la santé et la prévention pour que les Européens continuent à bénéficier de gains d'espérance de vie en bonne santé ?**

Il convient d'avoir de saines habitudes alimentaires, de bouger et de veiller à la consommation d'alcool et de tabac. À plus longue échéance, il peut s'avérer nécessaire d'examiner comment il est possible de confronter les citoyens, plus que jamais, aux conséquences personnelles d'un mode de vie malsain. Les personnes très âgées constituent un groupe vulnérable qui peut facilement souffrir de carences alimentaires. Ce problème mérite une attention particulière. À cet égard, il faut également veiller à la préparation et à la conservation des aliments dans de bonnes conditions d'hygiène. La prévention des chutes revêt une importance sans cesse accrue pour les personnes très âgées. En outre, il faut veiller à l'efficacité des mesures actuelles et aux interventions qui visent en particulier les femmes âgées issues de minorités ethniques.

#### **La solidarité avec les personnes très âgées (2.4)**

**La coordination des politiques nationales de protection sociale devrait s'étendre aux soins de longue durée pour personnes âgées en 2006. Quelle contribution pourra-t-elle apporter à la gestion des changements démographiques?**

Réponse:

Dans le domaine des soins de santé, la méthode ouverte de coordination (MOC) concerne la qualité, l'accessibilité et la durabilité (financière) des soins de santé et des soins de longue durée. Au sein de l'organisation de défense des patients et des consommateurs (SPC), un rapport national a été élaboré pour servir de base aux futurs travaux sur la santé et les soins de longue durée dans le cadre de la méthode simplifiée de coordination ouverte pour la protection et l'intégration sociale. Ce rapport recense les problèmes qui se posent à court, moyen et long terme, dans le domaine des soins et des soins de longue

durée en tenant compte de la forte augmentation du nombre de personnes âgées. L'accent mis au niveau européen sur les soins de longue durée au travers de la MOC permettra de mieux comprendre les relations existant entre les changements démographiques et les aspects précités des soins de longue durée.

**En particulier, faudra-t-il distinguer entre pensions de retraite et allocations d'autonomie?**

Réponse:

La pension de retraite doit procurer un revenu permettant de maintenir la qualité de vie à un niveau raisonnable pendant la retraite. En fin de compte, il ne doit pas y avoir de distinction entre pension de retraite et allocation d'autonomie. Celle-ci est un filet de sécurité pour les personnes qui, pour diverses raisons, ne peuvent pas subvenir elle-même financièrement à leurs besoins, y compris pour les personnes âgées qui, par exemple, n'ont pas droit à une pension complète.

**Comment former le personnel nécessaire et offrir des emplois de qualité, dans un secteur souvent marqué par des salaires et des qualifications peu élevés?**

La plupart des secteurs disposent de fonds pour la formation et le développement (O&O). Dans les conventions collectives, il est prévu que les employeurs prélèvent un pourcentage du salaire (généralement entre 0,4 et 0,6 %) au profit du fonds. Les employeurs peuvent demander l'intervention du fonds pour la formation de leurs travailleurs. Le fonds peut couvrir à la fois des frais de formation et des frais de chômage.

Les mesures d'encouragement des pouvoirs publics comprennent notamment:

- la loi sur la diminution des prélèvements en cas de formation destinée à l'acquisition des qualifications de base (avec un supplément pour les employeurs qui forment leurs travailleurs peu qualifiés jusqu'à l'acquisition d'une qualification de base) ;
- le projet expérimental du compte individuel de formation destiné à mesurer l'effet d'un budget individuel de formation sur la participation des travailleurs peu qualifiés ;
- la mise en place de conseillers en capacité d'insertion, convertis actuellement en conseillers en innovation, pour encourager les PME et les assister dans la formation de leurs travailleurs ;
- le label «Investors in People» qui est décerné aux entreprises ayant élaboré un plan de formation structurelle.

**Comment répartir de manière équilibrée la prise en charge du « grand âge » entre familles, services sociaux et institutions?**

Réponse:

La tâche la plus importante des pouvoirs publics est de garantir l'accès à un ensemble de base de soins thérapeutiques de haute qualité et une assistance aux seniors qui ne sont pas en mesure de pourvoir de manière adéquate et appropriée à leurs besoins. Lorsque des citoyens indépendants et capables de s'affirmer peuvent assumer eux-mêmes leurs responsabilités dans la vie quotidienne, l'assistance fournie par les pouvoirs publics peut se concentrer sur ceux qui ont besoin de la protection de l'État. Par voie de conséquence, il y aura davantage de possibilités pour adapter les soins aux citoyens qui en ont besoin

en faisant appel à des assistants professionnels ou volontaires et les installations de soins seront utilisées de manière plus efficace. La place de l'assistance informelle doit être renforcée.

#### Comment aider les familles?

Réponse:

En offrant des structures d'accueil pour les enfants et des possibilités de congé, en créant plus de souplesse dans la durée du travail et dans son organisation et en veillant à la disponibilité des soins de répit, il est possible d'encourager la participation de personnes à un travail rémunéré ainsi que leur disponibilité pour assurer des soins. En outre, les mesures peuvent également contribuer à une plus grande liberté de choix dans la décision d'avoir ou non des enfants.

#### Comment soutenir les réseaux de soins de proximité?

Réponse:

Les autorités locales sont en mesure de coordonner des services et de les organiser sur mesure afin de soutenir les prestataires informels et les bénévoles. La prestation temporaire de soins, encore appelée soins de répit, peut par exemple soulager en grande partie les prestataires informels surmenés.

#### Comment réduire les inégalités entre hommes et femmes à l'âge de la retraite?

Réponse:

Par une action axée sur:

- l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans l'accès et le traitement sur le marché du travail ;
- l'égalité de salaire dans la vie professionnelle ;
- l'égalité des cotisations et des allocations de pension des travailleurs, malgré la différence d'espérance de vie entre hommes et femmes.

#### Comment utiliser les nouvelles technologies pour soutenir les personnes âgées?

Réponse:

Toujours plus de technologies (électroniques) sont développées et utilisées en matière de santé. Ces technologies, notamment la domotique, peuvent aider les personnes âgées à rester en bonne santé et à préserver plus longtemps leur autonomie. Les nouvelles technologies peuvent aider les personnes âgées à participer à la vie sociale et à entretenir de bons contacts avec les autres. Les TIC sont d'excellents moyens pour nouer et entretenir des contacts. Mais il convient de veiller également aux effets secondaires de l'évolution des TIC. Beaucoup d'obstacles physiques et sociaux à l'utilisation des nouvelles technologies n'apparaissent qu'à un âge avancé. Par exemple, les personnes âgées qui ont des problèmes de vue peuvent avoir des difficultés à lire les petits caractères à l'écran. Du fait de la perte de contacts sociaux, elles sont moins bien au courant des derniers événements. Suivant le bureau du plan social et culturel, il existe chez les personnes âgées utilisant des applications technologiques, un risque de



dépendance technologique (perte de fonction au lieu d'un gain) et d'aliénation. Il faudra également résoudre les problèmes liés à la vie privée et à la sécurité.

## Conclusion

L'Union devrait-elle promouvoir des échanges et une analyse régulière, par exemple annuelle, des changements démographiques et de leur impact sur les sociétés et toutes les politiques concernées?

Comment la coordination européenne des politiques de l'emploi et de protection sociale pourrait mieux intégrer la dimension des changements démographiques?

Comment le dialogue social européen peut-il contribuer à une meilleure gestion des changements démographiques?

Comment intégrer la dimension du changement démographique dans l'ensemble des politiques internes et externes de l'Union?

Réponse:

Le Livre vert montre que tout plaide en faveur d'une meilleure analyse des changements démographiques à l'échelle européenne afin de mieux comprendre à la fois les répercussions pour la société et les possibilités d'action sur celles-ci. Pour permettre un échange de vues optimal, ces analyses doivent de préférence être intégrées dans les activités annuelles qui sont préparées dans les divers comités et qui se traduisent en fin de compte dans les Grandes orientations de politique économique (GOPE) et dans les Lignes directrices pour l'emploi. Il n'est donc pas souhaitable de créer des structures distinctes et mettre en place une nouvelle politique européenne.

Cette intégration dans les procédures existantes garantit également la prise en compte des changements démographiques dans le dialogue social européen. Par la même occasion, cette intégration permet de faire en sorte que les changements démographiques font partie intégrante de la politique interne et externe de l'Union.

Le problème du vieillissement est analysé et débattu en profondeur depuis des années au sein du groupe de travail vieillissement du comité de politique économique. Depuis peu, une attention particulière est également accordée aux évolutions divergentes de l'espérance de vie. L'influence de la fécondité moins grande des femmes sur l'évolution démographique a été jusqu'à présent moins prise en considération. Au sein du comité pour l'emploi, la promotion de la participation au travail est un thème central, avec une attention spéciale pour les jeunes, les personnes âgées et les femmes. Dans son analyse des possibilités de parvenir à un meilleur équilibre entre travail et soins, ce comité pourrait accorder une attention supplémentaire à la question de savoir si et dans quelle mesure cette action permet d'aplanir les obstacles qui s'opposent à la réalisation des souhaits en matière de natalité. Un échange de bonnes pratiques peut également contribuer à donner plus de consistance générale à la modernisation du modèle social, qui vise l'activation et la préparation pour le marché du travail et où le suivi cède de plus en plus le pas à la prévention.

À cet égard, le comité pour la protection sociale peut également apporter une contribution, en particulier en se penchant sur les possibilités d'activation des régimes de pension. Ce comité pourrait en outre accorder une attention supplémentaire aux possibilités d'action préventive pour aider les gens à rester plus longtemps en bonne

santé. Une analyse plus systématique des facteurs qui influent sur l'espérance de vie offrira également des possibilités d'échange de bonnes pratiques.

Grâce à une approche plus intégrée des problèmes démographiques, on obtient un cadre permettant de mieux peser les conséquences budgétaires de la politique à mener pour aborder ces problèmes. Ainsi, on peut également trouver un meilleur équilibre entre les générations et laisser s'exprimer la solidarité intergénérationnelle.

**Les instruments financiers de l'Union – notamment les fonds structurels – doivent-ils mieux tenir compte de ces changements, et comment?**

Réponse:

Là où des crédits du Fonds social européen sont engagés, ils peuvent contribuer à de nouveaux développements. C'est précisément parce que les programmes des fonds structurels européens sont en principe pluriannuels qu'il faudra à l'avenir garder une marge de manœuvre suffisante pour faire face rapidement à de nouvelles situations en mutation. Cela s'applique également aux crédits répartis selon les diverses priorités. Sans faire violence au principe de la saine gestion financière, il doit être possible de répondre rapidement et de façon adéquate aux changements.

**Que peut être le rôle de la société civile et du dialogue avec les jeunes?**

La tendance est actuellement à l'intégration plus active des jeunes dans la politique visant à étendre leur participation à la vie sociale/vie en société. Ainsi, dans le cadre de l'opération JONG, la coopération avec des organisations de jeunes est essentielle. Dans les actions visant à recenser les goulets d'étranglement dans l'exécution de la politique de la jeunesse, les jeunes ont également voix au chapitre. La non-participation des jeunes nuit à leurs chances de succès dans leur carrière future. Le décrochage scolaire et le chômage des jeunes qui s'ensuit restent des questions prioritaires pour le gouvernement. La maîtrise des conséquences qui en résultent conduit à une focalisation croissante sur les jeunes eux-mêmes comme principal facteur pour réussir à résoudre ce problème. Motiver les jeunes à travailler activement au développement de leur carrière et à leur identité au travail doit occuper une place importante dans la politique globale. À cet effet aussi, il faut un travail sur mesure. Dans l'exécution de leurs projets, la task-force chômage des jeunes mise en place par le ministère de l'éducation et le ministère des affaires sociales encouragera l'action en faveur de l'orientation professionnelle des jeunes. Étant donné que les parents jouent un rôle important dans les choix faits par les jeunes, ils doivent également être associés au choix des études et au choix professionnel de leurs enfants

## **VANHAL Sylviane (EMPL)**

---

**From:** DENIS Taina (EMPL)  
**Sent:** jeudi 3 novembre 2005 14:36  
**To:** EMPL ARCHIVES  
**Subject:** FW: Correspondence request D/978 and D/979

Bonjour,

Pourriez-vous attribuer ces deux demandes du cabinet à la Direction E en CF.

Merci

Taina Denis

-----Original Message-----

**From:** SMOLOVA Petra (CAB)  
**Sent:** vendredi 28 octobre 2005 17:11  
**To:** EMPL CAB COURRIER  
**Cc:** OUAKI Stephane (CAB)  
**Subject:** Correspondence request D/978 and D/979

Dear Paulette,

Please find 2 above mentioned correspondence requests.

Regards

Petra

### **D/978**



Blunkett  
.759.doc (81 KB)



SCAN1 (180  
KB)



SCAN2 (1  
MB)



SCAN3 (3  
MB)



SCAN2 (53  
KB)

### **D/979**



de Geus-NL  
stry A-1769.d



SCAN1 (159  
KB)



SCAN2 (2  
MB)



CA23-2005-0  
-00-00-FR-TR.