

Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes
Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen
Rat für Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen

**AVIS N° 88 DU 1^{ER} OCTOBRE 2004 DU CONSEIL DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES ENTRE
HOMMES ET FEMMES CONCERNANT LES FEMMES DE 50 ANS ET PLUS**

AVIS N° 88 DU 1^{ER} OCTOBRE 2004 DU CONSEIL DE L'EGALITE DES CHANCES ENTRE HOMMES ET FEMMES CONCERNANT LES FEMMES DE 50 ANS ET PLUS

1. INTRODUCTION

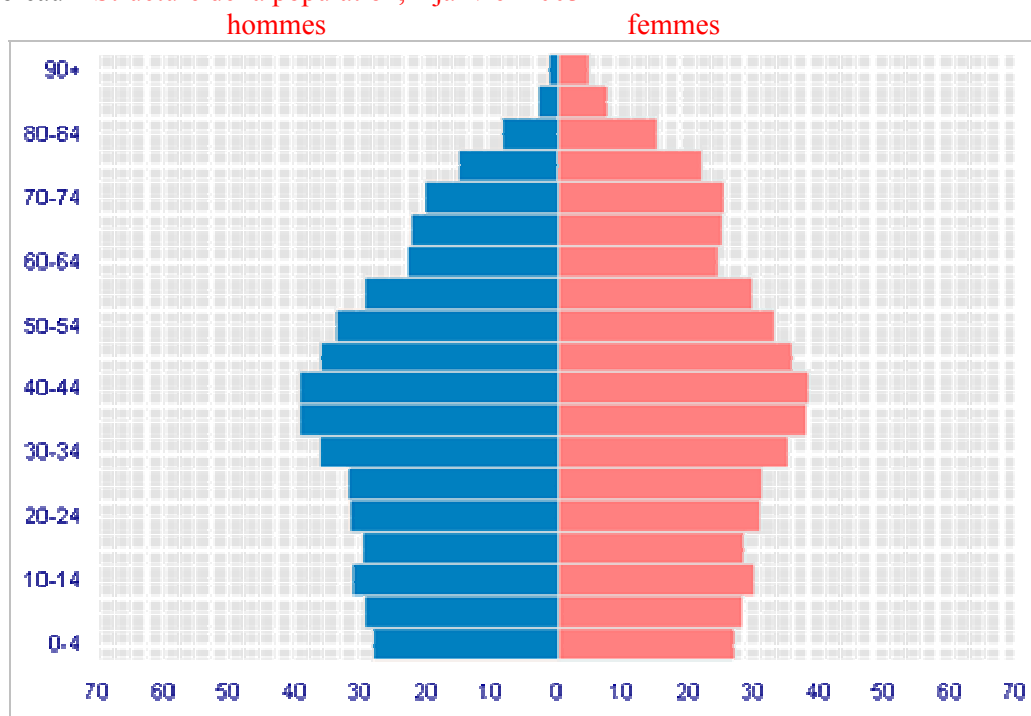
Comme nous l'avons évoqué dans notre avis précédent n° 58, il apparaît que le « cap des 50 ans » est vécu comme un moment important par les femmes (Karp in Hess & Markson 1991). Nous souhaitons également nous référer au livre « Meisjes van 50 », dans lequel on traite ce problème de façon circonstanciée. Non seulement l'on a à partir de ce moment une grande certitude mathématique de se trouver dans la deuxième moitié de la vie, mais en outre, divers changements psychologiques, physiques et sociaux s'annoncent souvent : les enfants quittent la maison, l'on devient grand-mère, les parents vieillissent. Les femmes sont confrontées à toutes sortes de changements physiques : ménopause, changements de la morphologie et parfois l'ostéoporose, due à un manque d'exercices physiques et à une alimentation inadaptée avant l'âge de 30 ans. Sur le plan psychologique également, il y a des processus que nous pourrions exprimer sous le dénominateur « approfondissement ». Des questions telles que qui suis-je ? Où en suis-je ? Et qu'est-ce que la vie peut encore m'apporter ? Ainsi que d'autres thèmes existentiels peuvent réapparaître.

La situation sociale et économique des femmes de 50 ans et plus dépend de leur vie professionnelle antérieure. De nombreuses femmes de cet âge ne travaillaient pas encore et restaient à la maison pour s'occuper des enfants.

Bien que les femmes aient une espérance de vie plus élevée que les hommes, elles ne se rendent pas suffisamment compte, ce qui n'est pas étranger aux processus de socialisation auxquels ces femmes ont eu à faire dans leur jeunesse, qu'elles doivent se constituer elles-mêmes des droits pour une protection sociale complète, c'est-à-dire une existence digne et confortable à partir de leur mise à la retraite.

2. CONSTATATIONS

Tableau 1 Structure de la population, 1 janvier 2003



INS statistique démographique

Tableau 2
Population par sexe et par groupe d'âge – Belgique (1998-2003)

	1998	1999	2000	2001	2002	2003 (a)
Total	10.192.264	10.213.752	10.239.085	10.263.414	10.309.725	10.355.844
0-19 ans	2.430.706	2.425.617	2.419.964	2.412.224	2.408.943	2.407.368
20-64 ans	6.082.967	6.090.682	6.104.028	6.121.455	6.154.390	6.186.086
65 ans	1.678.591	1.697.453	1.715.093	1.729.735	1.746.392	1.762.390
Hommes	4.982.672	4.993.718	5.006.014	5.018.019	5.042.288	5.066.885
0-19 ans	1.243.294	1.240.900	1.237.139	1.233.250	1.231.221	1.230.382
20-64 ans	3.059.739	3.063.187	3.069.738	3.077.631	3.094.653	3.110.779
65 ans et plus	679.639	689.631	699.137	707.138	716.414	725.724
Femmes	5.209.592	5.220.034	5.233.071	5.245.395	5.267.437	5.288.959
0-19 ans	1.187.412	1.184.717	1.182.825	1.178.974	1.177.722	1.176.986
20-64 ans	3.023.228	3.027.495	3.034.290	3.043.824	3.059.737	3.075.307
65 ans et plus	998.952	1.007.822	1.015.956	1.022.597	1.029.978	1.036.666

Situation au 1^{er} janvier de l'année selon le Registre national.

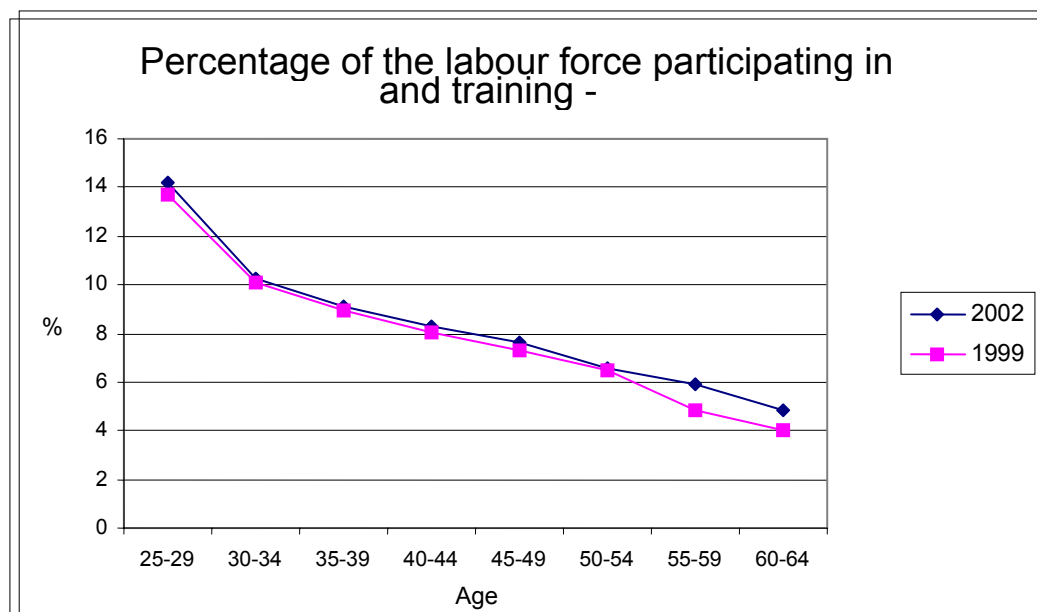
(a) Données provisoires.

:: INS, Statistiques démographiques.

Ces tableaux indiquent que dans le groupe d'âge jusqu'à 65 ans il y a un peu plus d'hommes, mais à partir de 65 ans le groupe des femmes est plus important. Dans les catégories d'âge les plus âgées, il y a une nette surreprésentation des femmes. Ceci est surtout important par rapport au secteur des soins. 80% des pensionnaires des maisons de repos sont par exemple des femmes. La question peut donc être posée à juste titre si les femmes ne doivent pas davantage faire entendre leur voix dans ce débat relatif aux soins.

1. Formation

Tableau 3^e1E



Eurostat, Labour Force Survey, spring results. 2003

Lorsque l'on considère les groupes d'âge les plus âgés, la formation est moindre, avec des conséquences sur la participation au travail, les revenus et l'intégration sociale. Nous constatons également que les personnes âgées ont moins d'occasions de se recycler.

Et dans les groupes d'âge les plus âgés, les femmes ont pas mal de retard sur les hommes dans ce domaine : elles sont globalement nettement moins bien formées.

Il y a un rapport entre le recyclage et le fait d'arrêter de travailler : celles qui ont bénéficié de moins de recyclage, arrêtent de travailler plus tôt.

A partir de 50 ans les femmes « actives » sont ou se sentent souvent dévalorisées dans leurs activités professionnelles, étant entourées par des jeunes collaborateurs (collaboratrices) maîtrisant plus aisément les techniques de travail modernes (l'informatique par exemple, ou étant multilingues).

Les travailleurs à temps partiel sont discriminés au niveau des formations.

2. Recrutement et réinsertion

Les femmes de 50 + maîtrisent souvent moins les techniques modernes et ont un sérieux handicap pour retrouver un travail.

L'HIVA constate qu'une femme au foyer sur trois veut se réinsérer pour des raisons financières ou pour rompre l'isolement.

3. Emploi

Tableau 3

Taux d'activité (1997-2002)

Taux d'activité des personnes de 15 à 64 ans	1997 (a)	1998 (a)	1999 (b)	2000 (b)	2001 (c)	2002 (c)
Belgique	57,0%	57,3%	59,3%	60,5%	59,9%	59,9%
Hommes	67,0%	66,9%	68,1%	69,5%	68,8%	68,3%
Femmes	46,7%	47,5%	50,4%	51,5%	51,0%	51,4%
Région de Bruxelles-Capitale	52,6%	53,2%	54,1%	55,0%	53,9%	54,5%
Hommes	59,6%	59,4%	60,4%	61,2%	61,3%	61,0%
Femmes	45,7%	47,1%	47,9%	48,9%	46,7%	48,2%
Région flamande	59,9%	60,1%	62,6%	63,9%	63,4%	63,5%
Hommes	70,4%	70,0%	71,3%	72,9%	72,1%	71,7%
Femmes	49,0%	50,0%	53,6%	54,7%	54,5%	55,2%
Région wallonne	52,9%	53,3%	54,8%	55,9%	55,4%	54,9%
Hommes	62,8%	63,3%	64,4%	65,5%	64,9%	64,2%
Femmes	42,9%	43,2%	45,2%	46,4%	45,8%	45,6%

(a) Situation en avril de l'année

(b) Moyenne annuelle. A partir de 1999, l'Enquête relative à la main d'œuvre est devenue une enquête permanente. Le questionnaire a également changé. Pour ces raisons, les chiffres à partir de 1999 ne peuvent pas être comparés sans plus à ceux des années précédentes. Pour davantage de détails : voir la présentation de la nouvelle Enquête relative à la main d'œuvre (fichier téléchargeable, 106 KB).

(c) Moyenne annuelle. A partir de 2001, les personnes qui étaient en interruption de carrière pendant plus de 3 mois n'étaient plus comptées parmi les actifs. Suite à cette modification de définition, les chiffres à partir de 2001 ne sont pas tout à fait comparables à ceux d'avant.

: INS, Enquête relative à la main d'œuvre

Nous constatons qu'il y a beaucoup moins de femmes que d'hommes qui travaillent ; c'est en Région wallonne que la différence est la plus marquée.

Selon les chiffres d'Eurostat, en Belgique 17,5 % des femmes et 36,1 % des hommes de plus de 55 ans travaillent encore.

De nombreux travailleurs de plus de 50 ans souffrent de « burn out », parce que le stress au travail augmente, ou parce que le travail est trop pénible, par exemple travail de nuit ou en raison des nouvelles technologies.

Selon la Commission européenne, dans son rapport pour le Conseil européen du printemps 2004 « The low employment of older workers in Europe represents a waste of individual life opportunities and societal potential. A sustained growth in longevity means that people have greater opportunities to fulfil their potential over a longer life-span. However, if they do not have sufficient possibilities to participate in employment, their living standard will not reach their potential level. »

En 2001 à Stockholm, le Conseil européen s'est fixé comme objectif que 50 % du groupe entre 55 et 64 ans seraient occupés en 2010. Ceci a été confirmé lors du Conseil européen à Barcelone en 2002.

« Active ageing » est l'une des priorités du Conseil européen.

En 2002, Eurostat a effectué une enquête relative à l'emploi des travailleurs de plus de 55 ans dans les différents pays européens.

La Suède, le Danemark, le Royaume-Uni, l'Estonie, l'Irlande, Chypre et le Portugal atteignent presque l'objectif.

Les pays dont les scores sont les plus mauvais sont : la Slovaquie, la Belgique, la Hongrie, le Luxembourg, l'Italie, l'Autriche et la France.

Les autres pays européens atteignent presque l'objectif européen.

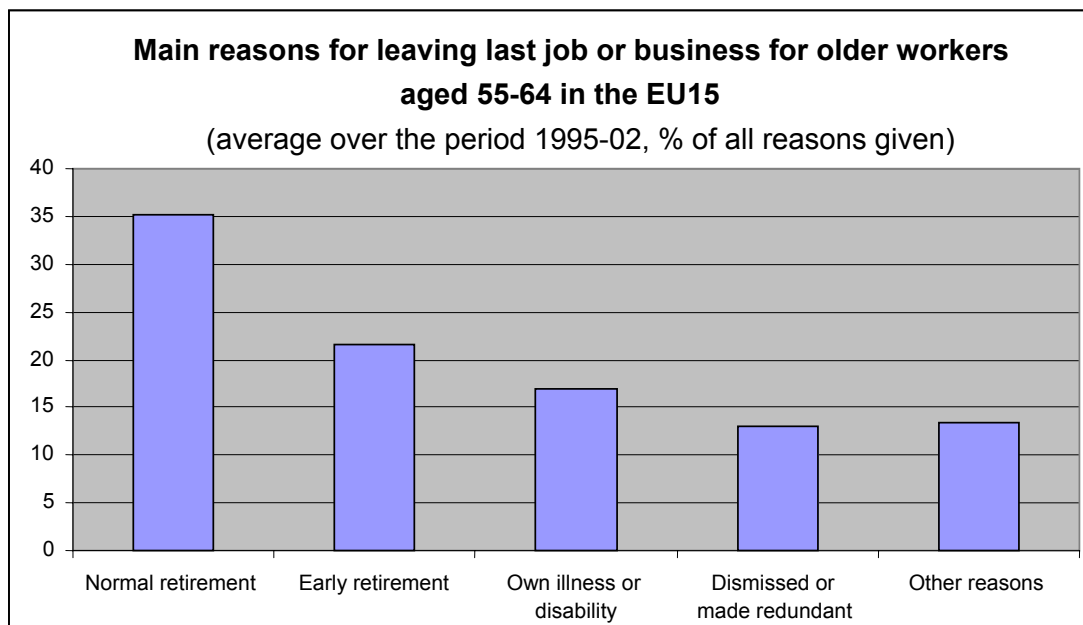
Aux Pays-Bas, le gouvernement a offert aux travailleurs âgés la possibilité de travailler moins d'heures, de prendre des vacances plus longues, d'effectuer du travail moins stressant.

Pour être complet, nous devons également mentionner ici que pendant leur période adulte les belges travaillent particulièrement beaucoup et dur. Cette constatation doit être prise en considération dans le débat relatif aux travailleurs âgés. Une approche prenant en compte toute la carrière est plus que jamais à l'ordre du jour ici.

En Grèce, le gouvernement accorde des subventions pour l'engagement de travailleurs âgés.

En Autriche également, en favorisant la mobilité et la flexibilité sur le marché du travail, le gouvernement a incité les personnes âgées à travailler plus longtemps.

Au Danemark, une réduction graduelle du temps de travail a été instaurée pour les travailleurs âgés.



Tabel 3e2

Eurostat Labour Force Survey, spring results.

Raisons pour prendre la retraite anticipée :

20 % choisissent la retraite anticipée (chaque année, 3 millions de personnes prennent leur retraite anticipée en Europe)

16 % pour cause de maladie

13 % pour cause de réorganisation. Il faut tenir compte du fait que pour les entreprises ceci ne constitue qu'une réponse à court terme. Et elles perdent en même temps le know how et l'expérience des travailleurs âgés.

Le reste des travailleurs choisissent d'arrêter de travailler pour d'autres raisons.

L'interprétation des chiffres n'est pas simple : dans quelle mesure les travailleurs âgés choisissent-ils de leur plein gré ? Parfois, un climat tellement hostile à l'égard des travailleurs âgés sévit dans les entreprises, que le fait d'arrêter de travailler est ressenti comme une délivrance.

Malgré la disparition de dispositions nettement discriminatoires dans les CCT, le plus souvent les femmes gagnent encore moins que les hommes.

Ces différences sont entre autres la conséquence d'une discrimination dans l'évaluation des fonctions. Les systèmes de classification sectoriels sur base desquels la rémunération est calculée, valorisent principalement les qualités physiques masculines. Ils tiennent moins compte de qualités typiquement féminines comme par exemple : adresse, dextérité, résistance au travail routinier monotone qui exige une concentration continue.

Nous retrouvons davantage les femmes dans les niveaux de fonctions inférieurs du secteur ou de l'entreprise.

Il existe une tendance de lier la rémunération à la productivité et aux prestations et de moins tenir compte de l'ancienneté. Selon le rapport de la Commission européenne au Conseil de l'Europe du 3 mars 2004 « reconsideration of the weight of seniority elements as part of pay with a view to bring pay more in line with productivity and performance ».

Les critères ne sont pas fixés, et la tendance est que de cette manière les travailleurs âgés recevraient une rémunération inférieure.

4. Travail à temps partiel

Tableau 4

Travail à temps partiel (1995-2002)

Travailleurs à temps partiel	1995	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Hommes et femmes	15,4%	16,8%	17,8%	19,5%	20,0%	19,5%	20,3%
Hommes	3,1%	3,6%	4,0%	5,0%	5,4%	5,1%	5,6%
Femmes	33,4%	35,2%	36,8%	39,1%	39,3%	38,5%	39,5%

Nombre de salariés travaillant à temps partiel par rapport au total du nombre de salariés

: INS, Enquête relative à la main d'œuvre

Nous constatons que 39,5 % des femmes travaillent à temps partiel contre seulement 5,6 % des hommes.

51% des personnes qui travaillent à temps partiel le font pour des raisons d'ordre familial, donc pour s'occuper des parents, petits-enfants, membres de la famille malades ou handicapés.

Les femmes qui travaillent à temps partiel ou qui mettent fin trop tôt à leur carrière ne savent généralement pas quelle influence cela a sur leur pension.

La loi du 19 janvier 1996 prévoit que les pensions des hommes et des femmes sont calculées en 45èmes. Le calcul des pensions en 45èmes signifie une perte pour les femmes, étant donné que beaucoup d'entre elles ont une carrière plus courte que les hommes.

C'est pourquoi le gouvernement a introduit le droit minimum. Il est applicable à tous les travailleurs si leur rémunération est inférieure au revenu minimum moyen actuel. Mais rien n'est prévu pour les personnes qui ont travaillé moins qu'un mi-temps.

5. Chômage

Chez les hommes de 50 à 65 ans le taux de chômage est de 3,9% et chez les femmes de 5%.

Il va de soi que cette petite différence s'explique par le fait qu'à ce moment de nombreuses femmes ont déjà quitté le marché du travail.

Parmi les chômeurs qui ont été exclus du droit au chômage suite à ce qui est considéré comme une durée de chômage anormalement longue, il y a une grande majorité de femmes qui sont considérées comme cohabitantes.

Ces femmes perdent leurs droits directs à la sécurité sociale et ont donc moins d'années entrant en ligne de compte pour la pension.

Jusqu'en 1986, les chefs de ménage recevaient une allocation plus élevée que les cohabitants. L'allocation des cohabitants était dégressive selon la durée du chômage. En 1986, notre pays a adapté la législation. Chacun reçoit le même montant de base avec des suppléments en fonction des personnes à charge. La discrimination persiste donc.

L'on constate que ce sont surtout des femmes qui se retrouvent dans le système des ALE, et qui restent donc dans le secteur du chômage.

Il y a eu récemment un certain nombre de modifications dans ce domaine et l'on espère, via la dynamique des titres-services, ramener davantage de personnes dans le marché du travail régulier.

6. Cessation de l'activité et situation sur le plan des revenus

Comme nous l'avons remarqué dans notre avis précédent, il y a encore de nombreuses femmes de plus de 50 ans qui n'ont jamais travaillé et qui dépendent des revenus de leur mari.

L'on constate que 8% des femmes ayant droit à la retraite bénéficient d'un revenu garanti (Office national des Pensions 1997).

L'obligation d'avoir travaillé pendant 45 ans pour bénéficier d'une pension complète élargit le fossé entre le montant de la pension des hommes et des femmes (loi du 19 janvier 1996).

Étant donné que généralement les femmes exercent une profession moins bien évaluée avec un revenu inférieur et qu'elles ont davantage travaillé à temps partiel, elles ont le plus souvent une pension inférieure à celle des hommes.

De nombreuses femmes ne pourront prendre leur pension anticipée, étant donné qu'à partir de 2005, 35 années de service sont requises à cet effet.

Dans de nombreuses entreprises, lors d'une réorganisation, les travailleurs sont mis à la porte sans autre forme de procès, sans un mot de consolation ou d'estime. Ces personnes n'ont pas eu le temps de

se préparer à leur nouvelle situation. Elles trouvent qu'elles ne sont plus à leur place nulle part. Nombre de ces travailleurs vont au devant d'années de dépression.

Il y a actuellement 3 divorces pour 4 mariages. Il y a donc davantage d'instabilité dans la situation familiale, ce qui entraîne une plus grande instabilité dans la situation au niveau des revenus. Cette donnée devient également une réalité non négligeable chez les jeunes seniors.

7. Participation politique

Il doit y avoir un mélange de personnes âgées et de jeunes sur les listes électorales. Les médias mettent trop l'accent sur le rôle des jeunes sur les listes.

3. RECOMMANDATIONS

Nous insistons à nouveau pour que les pouvoirs publics lancent des campagnes d'informations afin de faire prendre conscience aux femmes qu'elles doivent veiller à avoir un revenu propre, de sorte qu'elles bénéficient d'une plus grande indépendance financière et d'une protection sociale indépendante.

Le Conseil demande de libérer davantage de fonds pour enquêter spécifiquement sur les plus de 50 ans.

Afin de garantir une bonne qualité de vie, une politique sociale volontaire sera nécessaire.

1. Formation

Des mécanismes de formation continuée en cours de carrière doivent permettre aux femmes de maintenir leurs compétences initiales, mais également d'acquérir des compétences nouvelles, propres à la fonction exercée (par ex cours d'informatique, cours de langues).

Des formations similaires devraient être envisagées en faveur des chômeuses afin de leur faciliter la recherche d'un emploi.

Il faudrait éliminer la discrimination à l'égard des travailleurs à temps partiel.

L'apprentissage tout au long de la vie est une nécessité dans la société actuelle, cela doit également imprégner toute politique du personnel tenant compte de l'âge.

Les dirigeants d'entreprise doivent également réfléchir au fait que ce sont souvent les travailleurs âgés qui sont les plus fidèles à l'entreprise et que les jeunes travailleurs, une fois qu'ils ont bénéficié d'une formation et acquis de l'expérience, changent plus rapidement d'entreprise.

2. Recrutement et réinsertion

Une discrimination positive lors du recrutement pourrait offrir une solution.

Le Conseil demande que les pouvoirs publics appuient les recrutements et les promotions des travailleurs âgés.

Pour ceux qui souhaitent se réinsérer, il serait peut-être opportun qu'ils soient incités à s'inscrire comme demandeurs d'emploi, ce qui leur donne le droit de suivre les cours proposés par le VDAB.

Le Conseil demande également avec insistance que les pouvoirs publics stimulent la réinsertion.

Les pouvoirs publics devraient faciliter les procédures de réinsertion.

3. Emploi

Les femmes doivent prendre conscience du fait qu'elles ne peuvent renoncer à leur indépendance économique.

Le Gouvernement doit tout mettre en œuvre pour que les entreprises comprennent que les travailleurs âgés représentent un capital de connaissances et d'expérience pour les entreprises.

La Commission européenne dit à juste titre « With the ageing and the coming shrinking of the working age population, older workers must be recognized for what they are : a core component of labour supply and a key factor for the sustainable development of the European Union ».

Les partenaires sociaux ont également un rôle important à jouer en encourageant les entreprises à recruter ou à maintenir au travail des travailleurs âgés.

Nous qualifions *l'active ageing* d'objectif *win-win* parce qu'il profite tant à l'entreprise qu'au travailleur et globalement à la société dans son ensemble.

Quelle société peut en effet se permettre d'écarter tant d'expérience et de connaissances ?

Une législation est indispensable mais pas suffisante pour maintenir les travailleurs au travail.

Une politique active est nécessaire pour convaincre les travailleurs âgés et les entreprises de l'action win-win.

Le gouvernement devrait faire effectuer une étude lorsque les mesures qui sont prises pour maintenir au travail les plus de 50 ans auront donné des résultats, et éventuellement adapter ces mesures.

Le gouvernement pourrait suivre l'exemple des Pays-Bas et offrir aux travailleurs âgés la possibilité de travailler moins d'heures, de prendre des vacances plus longues, d'effectuer du travail moins stressant.

Ou suivre l'exemple de l'Autriche et, par la mobilité et la flexibilité sur le marché du travail, inciter les travailleurs âgés à travailler plus longtemps.

Les pouvoirs publics devraient consacrer davantage d'attention aux conditions de travail dans les entreprises.

Le gouvernement doit veiller à ce que travailler reste possible.

Le Conseil demande avec insistance que toutes les institutions collectives d'accueil soient structurées de telle manière que les familles puissent prendre leurs responsabilités sans devoir abandonner leur activité professionnelle.

Il devrait y avoir plusieurs discussions à ce sujet au sein de la Commission européenne, afin d'examiner quelles sont les mesures qui donnent des résultats positifs. La CE devrait alors informer les autres pays sur les méthodes qui ont réussi.

Les entreprises doivent adapter la qualité des fonctions et les conditions de travail, de sorte que celles-ci répondent aux besoins des plus de 50 ans.

Les entreprises doivent mener une politique du personnel tenant compte de l'âge, s'appuyant sur une idée juste du travailleur âgé. Certaines capacités diminuent en effet avec l'âge, mais il est tout aussi exact que certaines capacités augmentent avec l'âge.

Les entreprises doivent rendre le travail dans les entreprises attractif pour les plus de 50 ans, en instaurant par exemple la flexibilité individuelle.

Si ces personnes sont satisfaites sur leur lieu de travail, elles ne prendront pas leur retraite anticipée.

Il faut améliorer les conditions de vie et de travail. On pourra ainsi travailler de manière plus efficace et mieux faire face à une charge importante de travail et au stress. Cela libère également du temps pour la famille (Rapport de la Task force « Ma Vie »).

Il convient de mener une bonne politique du bien-être, les travailleurs ont ainsi moins de plaintes, sont moins souvent malades et moins de personnes se plaignent de burn-out.

Ce qui constitue à nouveau une action win-win.

Il faudrait offrir aux travailleurs âgés travaillant la nuit, la possibilité de travailler pendant la journée au cours de leurs dernières années.

Les personnes effectuant un travail très pénible devraient également pouvoir passer à un travail plus léger dans l'entreprise pendant les dernières années.

Nous demandons à notre gouvernement – comme cela a été demandé par le Conseil européen en 2003 – de tout mettre en œuvre pour réaliser l'égalité de rémunération entre hommes et femmes avant 2010, d'éliminer les discriminations dans l'évaluation des fonctions et de veiller à ce que les systèmes de classification sectoriels ne valorisent plus principalement les qualités physiques.

Le Conseil pense que tant l'ancienneté que la productivité doivent entrer en ligne de compte pour la rémunération des travailleurs.

4. Travail à temps partiel

Le Conseil demande que les pouvoirs publics offrent aux travailleurs ayant atteint l'âge de 50 ans la possibilité de pouvoir faire appel à des services spéciaux pour connaître l'influence d'une modification éventuelle de leur carrière sur leur pension.

Le droit minimum devrait s'appliquer non seulement aux travailleurs à temps plein ou à mi-temps, mais également à ceux dont les prestations sont inférieures à un mi-temps.

5. Chômage

L'allocation de chômage ne devrait pas être rendue tributaire de la situation familiale.

6. Cessation de l'activité

Le Conseil demande d'examiner la possibilité d'intégrer une réévaluation dans le calcul de la pension pour une interruption de carrière d'une dizaine d'années pour l'éducation des enfants.

L'on peut s'inspirer ici du modèle français, mais en prenant comme point de départ l'octroi d'un montant forfaitaire par enfant.

Il faudrait tenir compte des travailleurs ayant travaillé dans des conditions difficiles et leur offrir la possibilité de partir plus tôt à la retraite.

Les travailleurs qui sont licenciés pour cause de réorganisation de la firme devraient être traités de manière plus humaine.

L'ancienneté de service requise pour prendre la pension à 60 ans pourrait être ramenée de 35 à 30, de sorte que davantage de femmes puissent prendre leur pension anticipée.

Les employeurs ne devraient pas pouvoir mettre ces travailleurs à la porte sans plus ; ils pourraient au moins organiser une fête pour ces personnes, leur offrir un petit cadeau de la firme, les remercier pour leur fidélité et leur dévouement à l'entreprise, et leur permettre de continuer à bénéficier des avantages offerts par l'entreprise, par exemple dîner de fin d'année, utilisation de terrains de sport etc...

7. Participation politique

Le Conseil est tout à fait d'accord avec le fait que les jeunes doivent faire leurs débuts en politique, mais il conseille de maintenir une participation suffisante des personnes âgées dans les organes législatifs et les conseils consultatifs. Les partis devraient veiller à ce que suffisamment de places éligibles soient attribuées aux femmes de plus de 50 ans sur les listes électorales.

Les personnes âgées ne pensent pas seulement à elles-mêmes, elles travaillent également pour les autres générations et ont de l'expérience concernant les problèmes de la vie, tant ceux des jeunes que des personnes âgées.

Les médias doivent consacrer autant d'attention aux politiciens âgés qu'aux jeunes.

Bibliographie

1. Karp in Hess & Markson 1991.
2. "Meisjes van 50" 1998 Prof. Dr. Christel Geerts.
3. Age feb 2004 "Message au Sommet européen".
4. Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions.
5. "Increasing the employment of older workers and delaying the exit from the labour market" 3 maart 2004.
6. Task force "Quality of working life" November 2003.
7. Nederlandstalige Vrouwenraad "Standpunt sociale zekerheid" maart 2001.
8. NIS cijfers van 2003 bevolkingsstatistieken, arbeidskrachten
9. Eurostat Labour Force Survey, spring results 2003.