

# Uitzicht op een andere aanpak?

***Geen 'grijze' maatregelen, maar maatregelen die kleur bekennen zullen nodig zijn om de vergrijzing aan te pakken, zoveel is duidelijk. Het eindeloopbaan debat belooft boeiend te worden.<sup>1</sup> De vergrijzing vormt niet alleen in België een probleem, ook andere landen worden ermee geconfronteerd. In deze bijlage gaan we na welke denkpijlers er reeds in de onderzoeksliteratuur verkend werden.***

## **Meer geld voor langer, minder geld voor korter werken**

In onderzoek rond het thema eindeloopbaan is de voorbije jaren veel aandacht besteed aan de financiële consequenties van vroeger versus later uitreden voor de oudere werknemer. Onderzoekers van de OESO (Blöndal & Scarpetta, 1997) kwamen daarbij tot de markante conclusie dat in heel wat landen, waaronder België, de huidige reglementering van het officiële pensioensysteem vroeger pensionering niet financieel ontmoedigt maar juist in de hand werkt. Wanneer men alle kosten van doorwerken na zestig (verder pensioenbijdragen betalen, nog niet van een pensioenuitkering kunnen genieten, en dergelijke) afweegt tegen de opbrengst ervan (de mate waarin door het langer blijven werken de pensioenuitkering verhoogt voor de verwachte resterende levensjaren) dan blijkt de kost in vele gevallen hoger dan de opbrengst! Dezelfde onderzoekers toonden voorts aan dat ook de beschikbaarheid en de modaliteiten van andere vervroegde uitredkanalen (statuut 'vrijgestelde oudere werkloze', brugpensioen, arbeidsongeschiktheid) vervroegd uitreden financieel stimuleren. Daarbij wordt onder meer gewezen op het gegeven dat de perioden waarin men in deze stelsels vertoeft gelijkgesteld worden voor de pensioenberekening, wat betekent dat het voor de hoogte van het latere pensioeninkomen geen verschil uitmaakt of men blijft werken of via een van deze ka-

nalen vervroegd de arbeidsmarkt verlaat (Blöndal & Scarpetta, 1997). Ook Belgisch studiewerk bevestigt deze resultaten (Dellis e.a., 2002).

Het is vanzelfsprekend dat, wil men langer doorwerken stimuleren, gesleuteld dient te worden aan de financiële incentive-struc-

tuur van ons pensioensysteem en onze vervroegde uitredfaciliteiten. Uit heel wat onderzoek (Elcharodus & Cohen, 2003b) blijkt immers dat financiële elementen een belangrijke rol spelen bij de overwegingen en beslissingen van oudere werknemers in verband met de timing van hun uitrede. Ook de Europese Unie dringt aan op de revisie van nationale sociale zekerheids- en belastingssystemen om financiële factoren die vroeger uitrede aanmoedigen weg te nemen en meer stimuli om langer te blijven werken in te bouwen (Delsen, 2003). Een belangrijk gegeven waarbij op dit vlak rekening gehouden moet worden is wel dat verscheidene auteurs (Delsen, 2003; Cuyvers e.a., 1990) er op wijzen dat de financiële incentieven substantieel moeten zijn om wijzigingen in de uitredetiming te bewerkstelligen.

De OESO (2003) pleit in dit verband voor de introductie van een grotere flexibiliteit inzake de timing van de uitrede, die gepaard gaat met een neutraliteitsprincipe qua kostprijs. In zo een systeem is vroeg uitreden mogelijk maar is daaraan een forse reductie in de uitkering verbonden, en omgekeerd leidt langer doorwerken tot een substantieel hogere uitkering. Zulk een flexibel systeem laat volgens de OESO ook toe meer rekening te houden met de heterogeniteit van de groep oudere werknemers op vlak van familiale situatie, gezondheidstoestand, financiële mogelijkheden en dergelijke.

Onze noorderburen hebben recent een grondige hervorming in deze richting doorgevoerd. Wat wij kennen als brugpensioen werd daarbij omgevormd tot 'flexibele uitrederegelingen' (Van Dalen & Henkens, 2003). Er werd een grote variatie ingebouwd in de uitkeringshoogte naargelang de timing van de uitrede en bovendien werd de verantwoordelijkheid voor de opbouw van rechten op een uitkering meer bij de individuele werknemers gelegd door bij deze (bedrijfs- of sectorgebonden) regelingen over te schakelen van financiering op repartitiebasis naar een kapitalisatiesysteem. De impact van deze hervorming zal zich pas op lange termijn manifesteren. Wel kunnen de auteurs nu reeds de potentiële impact ervan inschatten via survey-gegevens uit 2000 waarin een hypothetisch scenario werd voorgelegd dat erg lijkt op de nieuwe flexibele uitrederegeling. De resultaten hiervan zijn alvast hoopgevend: de gemiddelde uitrededeleeftijd zou 3,5 jaar later liggen dan bij de vroegere reglementering. Bovendien werd vastgesteld dat het verschil in uitredetiming het grootst zou zijn bij zij die aanvankelijk (bij de oude reglementering) planden zeer vroeg te stoppen. Hervormingen in de financiële incentive-structuur lijken dus wel gelijk aan te kunnen zetten tot langer werken, in het bijzonder bij de 'vroegste uitreders'.

In België werden tot op heden geen concrete maatregelen genomen op vlak van de manipulatie van financiële incentieven om langer werken aan te moedigen.

## **Uitbouw van een gericht actief werkgelegenheidsbeleid**

---

Volgens Lafoucrière (2003), experte op vlak van werkgelegenheidspolitiek in Europa, behalen vele activeringsprogramma die momenteel in continentaal-Europese landen ontwikkeld worden voor vijftigplussers niet de verhoopde effecten omdat enerzijds veel inactieve of werkzoekende vijftigplussers weinig werkwilbig zijn en anderzijds werkgevers dikwijls weinig happig zijn om oudere werkzoekenden aan te werven. Er moet, zo besluit de auteur, nog heel wat veranderen in de mentaliteit aan beide kanten. Dit wordt bevestigd in Belgisch onderzoek (Tielens, 2003; Vandenbroucke & Van Mechelen, 2001).

Specifiek in het kader van activering van ouderen heeft de federale overheid in de voorbije jaren een reeks maatregelen genomen. Een aantal is gericht op de werkgevers. Via financiële incentives (verlaging sociale lasten) worden deze gestimuleerd oudere werkzoekenden aan te werven en oudere werknemers te behouden. En via het recent opgerichte Ervaringsfonds worden sectoren en bedrijven die aanpassingen of studies uitvoeren ter verbetering van de arbeidsomstandigheden van oudere werknemers, daarvoor financieel ondersteund. Daarnaast werden ook maatregelen voorzien naar de oudere werklozen toe. Deze hebben voornamelijk als doel financiële belemmeringen voor herintrede op de arbeidsmarkt weg te werken. Recent is tevens een maatregel ingevoerd die aan ontslagen 45-plussers een recht biedt op outplacementbegeleiding ten laste van de werkgever. In aanvulling op dit federale beleid heeft ook de Vlaamse overheid een aantal activeringsmaatregelen ontwikkeld voor vijftigplussers zoals onder meer het zilverpas programma, de peterschapsformule, het bijstellen van methodieken in de toeleiding van oudere werklozen tot de arbeidsmarkt.

Het is nog te vroeg om een precieze evaluatie te maken van deze recent genomen maatregelen. Men kan zich wel de vraag stellen of deze maatregelen voldoende incentieven inhouden om in een context waarin vele werkgevers weinig open staan voor aanwerving van vijftigplussers en ook heel wat vijftigplussers weinig happig zijn op herintrede, beide partijen over de streep te trekken. In dit verband onderstreept de OESO het belang van werken aan een grondige mentaliteitswijziging. Dit kan volgens deze organisatie bijvoorbeeld met een nationale campagne zoals in Finland ("ervaring is een nationale rijkdom") en door verdere aanmoediging van de sociale partners om de tewerkstelling van ouderen te ondersteunen. In dit laatste opzicht acht de OESO het cruciaal dat de sociale partners het interprofessioneel akkoord van 2003-2004 dat meer aandacht vraagt voor tewerkstelling van ouderen, vertalen in hun sectorale akkoorden. Verder wijst de OESO er op dat activeringsmaatregelen ook op hun mogelijk negatieve neveneffecten getoetst moeten worden. Zo kunnen werkgevers maatregelen ter bescherming van oudere werknemers, zoals bijvoorbeeld het recent ingevoerde recht van 45-plussers op outplacementbegeleiding in geval van ontslag, als een bijkomend risico be-

schouwen, waardoor ze nog minder geneigd zullen zijn ouderen aan te werven. Ten slotte geeft de OESO aan dat een activeringsbeleid weinig kans op slagen heeft wanneer niet tegelijk geraakt wordt aan de aantrekkingskracht van de vervroegde uit-tredekanalen. Het is immers cruciaal, zo stelt ze, dat zowel incentieven tot arbeid als desincentieven tot uittrede voorzien worden, in een meer gecoördineerd overheidsbeleid waar sociale bescherming niet tegen tewerkstelling werkt (OESO, 2003).

## **Naar meer uitgerekte, en hopelijk ook meer ontspannen, loopbanen**

In onze samenleving wordt het een steeds grotere opgave om werken, zorgen, leren en ontspannen op een evenwichtige manier te combineren. Vanuit het onderzoeks- en het beleidsveld wordt tegen deze achtergrond aangestuurd op de ontwikkeling van een meer 'ontspannen' arbeidsmarkt. Daarbij wordt voornamelijk gedacht aan de creatie en aanmoediging van tijdelijke uitstapmogelijkheden en formules van deeltijdwerk, die een meer flexibele combinatie van de diverse levenssferen mogelijk maken. Maar deze roep om een meer ontspannen arbeidsmarkt is niet altijd enkel geïnspireerd door een bezorgdheid voor de 'combinatiedruk' van gezinnen. Ze wordt door sommige auteurs tevens verbonden met een andere kwestie, namelijk met de doelstelling om de loopbanen te verlengen. Minister Frank Vandenbroucke stelt niet met zoveel woorden dat het verlengen van loopbanen expliciet een bijbedoeling is van maatregelen ter herverdeling van arbeid over de levenscyclus, maar geeft wel aan dat dit "een gunstig neveneffect kan genereren op macroniveau, met name wat de activiteitsgraad van vijftigplussers betreft" (Vandenbroucke, 2002, p. 22).

Belangrijke realisaties op gebied van het 'ontspannen' van de loopbaan zijn in België het stelsel van tijdskrediet in de private sector en het vergelijkbaar stelsel van loopbaanonderbreking in de publieke sector. Deze regelingen zijn toegankelijk voor alle leeftijdsgroepen, maar voor vijftigplussers worden bij de deeltijdse versies substantiële extra voordelen voorzien. Specifiek in de social profit sector werd als bijkomende maatregel de landingsbanen ingevoerd.

In principe kunnen deze regelingen op twee manieren 'arbeidsverlengend' werken: ten eerste door de loopbaan in haar geheel wat te 'ontspannen' waardoor men het misschien langer zal volhouden, ten tweede door deeltijdwerk bij vijftigplussers te stimuleren waardoor men misschien aan zijn vooropgestelde loopbaaneinde nog een periode van deeltijdwerk zal aanbrenen.

Gebruiksgegevens van tijdskrediet/loopbaanonderbreking wijzen alvast op een sterke toename vanaf de tweede helft van de jaren negentig, waarbij vooral de erg aantrekkelijk gemaakte deeltijdse formules voor vijftigplussers sterk aan populariteit winnen (Tielens, 2003). Deze registratiegegevens geven evenwel geen antwoord op de vraag of men hierdoor ook langer aan het werk zal blijven. Een positieve indicatie in dit opzicht wordt wel geleverd door Elchardus en Cohen (2003b) die in hun survey-resultaten een indicatie vinden dat een meer ontspannen loopbaan met tussentijdse onderbrekingen of deeltijdwerkperioden arbeidsverlengend kan werken. Appeltans en Van Wichelen (2003) geven evenwel aan dat om werkelijk een loopbaanverlengend effect te hebben een meer directe relatie gelegd moet worden tussen onderbrekingsperioden of deeltijdwerkperioden enerzijds en pensioenrechten anderzijds. De 'ontspanningsperioden' zouden dan niet meegeteld worden voor de pensioenberekening (wat in de huidige reglementering wel het geval is), wat impliceert dat in zulk een scenario wie tijdskrediet opneemt ook langer aan het werk zou moeten blijven voor een gelijk pensioen.

De OESO heeft in haar evaluatierapport voornamelijk bedenkingen bij het bereik en de financieringswijze van dit stelsel. De algemene toepassing van aantrekkelijke deeltijdregelingen voor alle vijftigplussers is volgens de OESO zeer kostelijk en niet efficiënt. Het risico is namelijk groot dat hierdoor ook heel wat vijftigplussers van deze maatregel profiteren die anders voltijds hadden blijven verder werken. Daarom adviseert de OESO deze regelingen specifiek te richten op vijftigplussers die werkelijk moeilijkheden ervaren in hun job (bijvoorbeeld gezondheidsproblemen, zware werkomstandigheden, en dergelijke). Wat de financieringswijze betreft acht ook hier – zoals bij de uittrederegelingen gefinancierd via de werkloosheid – de OESO het weinig legitiem dat de over-

heid de volledige kost draagt en stelt ze voor dat de bedrijfssectoren zelf de eindeloopbaanregelingen die zij verkiezen ontwikkelen en via hun sectorfondsen financieren (OESO, 2003).

## Naar een alternatieve basis voor loonontwikkeling?

---

Zoals vele Europese landen kent België in heel wat sectoren en bedrijven loonbarema's die gerelateerd zijn aan anciënniteit of leeftijd. Het zijn in België vooral de lonen van bedienden die door deze criteria beïnvloed worden. Het Federaal Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid (2000) becijfert dat leeftijd of anciënniteit een rol spelen in de loonbarema's van 97% van de bedienden tegenover slechts 8% bij de arbeiders. Als reden voor dit verschil geeft ze aan dat arbeiders eerder in looncategorieën worden geklasseerd volgens hun professionele kwalificaties.

Heel wat onderzoekers (Chassard, 2003; Lafoucrière, 2003; Van Dalen & Henkens, 2003) pleiten radicaal voor de afschaffing of minstens voor een matiging van de link tussen loonbarema's en leeftijd of anciënniteit. De belangrijkste reden die ze daarvoor aanvoeren is dat dit oudere werknemers extra kostelijk maakt, zodat in vele gevallen hun loonkost hun productiviteit (ver) overstijgt (zie Crépon e.a., 2002). Dit is volgens deze onderzoekers een van de oorzaken waarom organisaties niet happig zijn op het tewerkstellen van oudere werknemers. Ook de OESO (2003) adviseert om de link tussen lonen en anciënniteit of leeftijd te matigen.

In al deze voorstellen voor afschaffing of matiging van de automatische verbinding van lonen met leeftijd of anciënniteit wordt als alternatief voorgesteld meer te belonen naar vaardigheden en prestaties. Daaraan wordt dan wel stevast een pleidooi gekoppeld voor een vergaande realisatie in de praktijk van het concept van levenslang leren, zodat men met het ouder worden blijvend kansen krijgt zijn/haar capaciteiten te onderhouden en verder te ontwikkelen en daardoor het loon op te schroeven.

Nu is er op vlak van de vertaling van het concept levenslang leren in de praktijk in België nog heel

wat werk aan de winkel. Internationaal vergelijkende cijfergegevens tonen aan dat de deelname aan vorming in het algemeen (dus ook in de vrije tijd) in België bij alle leeftijdsgroepen tezamen een heel stuk lager ligt dan in een aantal andere Europese landen. Vooral het Verenigd Koninkrijk en Scandinavische landen scoren in dit opzicht veel beter. Bovendien blijkt dat in alle landen vijftigplussers veel minder deelnemen aan vorming dan de 25-49-jarigen maar dat het verschil tussen beide leeftijdsgroepen in België een stuk groter is dan in het Verenigd Koninkrijk en in de Scandinavische landen (OESO, 2003).<sup>2</sup>

Gegevens specifiek over de deelname aan vorming gefinancierd of georganiseerd door de werkgever tonen voorts aan dat ook hier het algemene participatieniveau van België onder het Europese gemiddelde blijft en vooral in vergelijking met de Noord-Europese landen lager ligt. Interessant is wel dat er op dit vlak in België geen differentiatie is naar leeftijd: oudere werknemers participeren in gelijke mate aan deze professionele vorming als jongere groepen (OESO, 2003).<sup>3</sup> De OESO geeft evenwel aan dat hier mogelijk een selectiemechanisme speelt, aangezien de vijftigplussers die nog actief zijn net ook de beter opgeleiden zijn.

De Vlaamse Gemeenschap stimuleert permanente vorming onder meer via opleidingscheques voor werkgevers en voor werknemers (deze laatste kunnen voor velerlei cursussen bekomen worden, ze hoeven niet direct aan het werk gerelateerd te zijn). Uit een studie van gebruiksgegevens over de voorbije jaren (Appeltans & Van Wichelen, 2003) is evenwel gebleken dat deze Vlaamse ondersteuning onvoldoende gericht is op risicogroepen op de opleidingsmarkt, zoals bijvoorbeeld de vijftigplussers, zodat deze dreigen uit de boot te vallen. Om hieraan te verhelpen zal in de toekomst meer doelgroepgericht gewerkt worden.

In 1999 besteedden de Belgische bedrijven gemiddeld 1,6% van de loonmassa aan vorming. Dit is niet veel hoger dan het percentage in 1993 (1,4%) en veel lager dan bijvoorbeeld Denemarken (3% in 1999).<sup>4</sup> De sociale partners stellen zich tot doel tegen 2006 deze vormingsinspanningen op te trekken tot 1,9%. Dit streefdoel wordt door de OESO onvoldoende hoog geacht. Nog belangrijker dan deze algemene investering qua vorming is volgens

deze organisatie alle leeftijdsgroepen, ook ouderen, bij deze vorming te betrekken (OESO, 2003).

## Samenwerken rond structurele hervormingen

---

Onderzoekers zijn het er over eens dat structurele hervormingen noodzakelijk zijn om de continentaal-Europese vervroegde uitredetraditie te keren. Loutere bijstellingen van parameters binnen het huidige systeem zullen niet volstaan. Eensgezindheid is er in de onderzoeksliteratuur tevens betreffende de noodzaak van betrokkenheid van alle centrale arbeidsmarktactoren bij het hervormingsproces. Het is immers net doordat verschillende partijen belang hebben bij het behoud van de geïnstitutionaliseerde vervroegde uitrede dat hervormingen die slechts door één partij geïnitieerd worden weinig zullen opleveren. Guillemard (2003) verwijst in dit verband naar het begrip 'institutional stickiness' van Pierson (2001). Het ontmantelen van reeds lang bestaande dispositieven zoals de genereuze uitrederoutes is volgens Pierson zeer moeilijk, onder meer omdat instituties belangencoalities die er rond gevormd zijn mee in stand houden. Het zal dan ook enkel mogelijk zijn om tot structurele hervormingen te komen wanneer alle betrokken partijen de noodzaak hiervan inzien en zich ervoor inzetten, en in dit perspectief hun rond de vervroegde uitredepraktijk opgebouwde belangen gedeeltelijk prijsgeven.

De maatregelen die de Belgische overheid tot op heden genomen heeft, zijn vooral gericht op het aanmoedigen van vijftigplussers om te blijven werken of om zich terug aan te bieden op de arbeidsmarkt, eerder dan op het daadkrachtig afremmen van de vervroegde uitrede. In dit laatste opzicht werd wel gesleuteld aan de toegangscriteria van enkele veel gebruikte uitredekanalen, maar of dit substantiële effecten zal opleveren kan om diverse redenen betwijfeld worden. Het risico is namelijk groot dat voornamelijk een communicerende vaten-mechanisme tussen uitredekanalen zal optreden en een netto-effect op de uitredetiming zal uitblijven of in omvang beperkt zal blijven. Bovendien blijkt in de praktijk dat van de verstrengende maatregelen – vooral bij herstructureringscasussen – veelvuldig wordt afgeweken. Een meer samenhangend beleid, met vergaande hervormingen op

diverse fronten dringt zich dus op. Daarvoor is het, zo stelt de OESO, noodzakelijk uit het huidige defensieve immobilisme te geraken. Sociale partners en overheid moeten bereid zijn tot een grondige innovatie om te komen tot een nieuwe sociale consensus waarbij sociale bescherming de tewerkstellingskansen van oudere werknemers niet tegenwerkt (OESO, 2003).

De federale overheid plant dit najaar een grondig maatschappelijk debat terzake. Hopelijk zal hier de basis gelegd worden voor substantiële hervormingen, die reeds in de volgende jaren geïmplementeerd worden. Maatregelen op dit vlak hebben immers tijd nodig om effecten te genereren, en als we niet oppassen zullen nog veel meer vijftigplussers vroegtijdig de arbeidsmarkt verlaten en niet meer beschikbaar zijn wanneer de economie weer opleeft.

*Karin Goyvaerts  
Steunpunt Gelijkekansenbeleid  
met medewerking van Barbara Dessein  
Steunpunt WAV*

### Noten

1. Zie ook andere bijdragen in dit Open Forum.
2. In haar evaluatierapport stelt de OESO voor negen EU-lidstaten gegevens voor van de Europese Arbeidskrachten-enquête betreffende de deelname van de totale populatie enerzijds en van de arbeidsmarktactieve populatie anderzijds aan alle mogelijke vormingsinitiatieven (ook eventueel gevolgd in de vrije tijd).
3. De OESO geeft voor België, Zweden en globaal voor de EU-15 gegevens weer over het percentage deelnemers aan door het bedrijf georganiseerde of gefinancierde vorming. Deze gegevens zijn afkomstig uit de derde Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden.
4. De OESO (2003) stelt hier de resultaten voor van De Brier en Legrain (2002) van analyses uitgevoerd op de tweede Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden.

### Bibliografie

Appeltans, W. & Van Wichelen, L. (2003). Werk op de agenda: Recente beleidskeuzes voor meer werk, vorming en tijd. In: *De arbeidsmarkt in Vlaanderen. Jaar-*

- boek Editie 2003. Steunpunt WAV/SSA. Garant: Leuven. pp. 253-271.
- Blöndal, S. & Scapetta, S. (1997). Early retirement in OECD countries: the role of social security systems. *OECD Economic Studies*, Nr. 29. Paris.
- Bogaert, H. (2002). *Mise en perspective de l'emploi de travailleurs âgés*. Uiteenzetting in het kader van een conferentie georganiseerd door het Federaal Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid, 21 juni 2002. Brussel.
- Chassard, Y. (2003). What policy approach to active ageing? In: Jepsen, Maria, Foden, David & Hutsebaut, Martin (eds). *A lifelong strategy for active ageing*. ETUI: Brussels, pp. 1-28.
- Crepon, B., Deniau, N. e.a. (2002). *Productivité et salaire des travailleurs âgés*. Congrespapier, 15e congrès des économistes belges de langue française, CIFOP. Charleroi.
- Cuyvers, L., Henderickx E., e.a. (1990). *Scenario's voor een flexibele op pensioenstelling in België*. Antwerpen: RUCA.
- De Brier, C. & Legrain, A. (2002). *Politiques de formation dans les entreprises. La situation Belge en chiffres 1999*. Institut Catholique des hautes études commerciales. Brussel.
- Dellis, A., Desmet, R., e.a. (2002). *Analyse de la cessation d'activité en Belgique*. Les cahiers du CREPP 2002/10. Liège: CREPP.
- Delsen, Lei (2003). Incentives and disincentives to labour market activity in tax and social security systems. In: Jepsen, Maria, Foden, David & Hutsebaut, Martin (eds). *A lifelong strategy for active ageing*. ETUI: Brussels, pp. 35-78.
- Elchardus, M. & Cohen, J. (2003a). Gedrag en verwachtingen in verband met het einde van de loopbaan. Deelrapport 2: De levensloop en de pensioen transitie in België. Brussel: VUB, onderzoeksgroep TOR.
- Elchardus, M. & Cohen, J. (2003b). Gedrag en verwachtingen in verband met het einde van de loopbaan. Deelrapport 3: De determinanten van de vroege uitrede. Brussel: VUB, onderzoeksgroep TOR.
- Esping-Andersen, Gösta (2003). Towards the good society, once again? In: *Social security in a long life society*, congresboek 4th International Conference on Social Security, pp. 5-23.
- Federaal Ministerie Van Tewerkstelling en Arbeid (2000). *De federale werkgelegenheidspolitiek. Evaluatierapport 2000*. Brussel.
- Gieselink, G., Stevens, Y. & Van Buggenhout, B. (2002). Van brugpensioen tot brugpensioen Canada Dry: over substitutie-effecten in de eindloopbaan. In: *Tijdschrift voor Sociaal Recht*, 2002/2: 243-275.
- Goyvaerts, K. & Breda, J. (2003). Arbeidsmarktparticipatie en vervroegde uitreding van ouderen. Een verkenning van cijfermatige ontwikkelingen in de jaren '90. In: Cuyvers, D. (ed.). *Gelijkheid in het arbeidsrecht. Gelijkheid zonder grenzen?* Vereniging voor Arbeidsrecht. Intersentia. 363 p.
- Guillemard, A-M. (2003). L'âge de l'emploi. Les sociétés à l'épreuve du vieillissement. Paris: Armand Colin.
- Lafoucrière, C. (2003). The application of active labour policies and programs to older workers. In: Jepsen, Maria, Foden, David & Hutsebaut, Martin (eds), *A lifelong strategy for active ageing*. ETUI: Brussels, pp. 85-119.
- Mampuy, J. (2000). Eindloopbaan ter discussie. Werkdruk en stress drijven vijftigplussers uit arbeidscircuit. In: *Ons Recht*, 09, pp. 10-11.
- OESO (2003). Vieillessement et politiques de l'emploi. Belgique. OCDE.
- Pierson, P. (2001). Coping with permanent austerity. Welfare state restructuring in affluent democracies, in Pierson P. (ed.). *The new politics of the welfare state*, Oxford University Press: Oxford, pp. 410-456.
- Raas, G.P.M. & Van Hasselt, J. (1999). Ouderen en de arbeidsmarkt in de zorgsector. In: *Geron*, 1 (2): pp. 14-26.
- Schokkaert, E., Verhue, M. & Pepermans, G. (2000). Vlammingen over het pensioensysteem. In: Pestieau, Pierre, Gevers, Louis, e.a. (reds) (2000). *De toekomst van onze pensioenen. Doelmatigheid, billijkheid en politieke haalbaarheid van de sociale bescherming voor bejaarden*. Leuven/Apeldoorn: Garant: pp. 55-75.
- Steunpunt WAV (2002). *Arbeidsmarktflits 25. De samengedrukte loopbaan in Vlaanderen*, www.steunpunt-wav.be.
- Tielens, M. (2003). De Zilvervloot, klaar voor het ruime sop? In: van den Heuvel N. e.a. (red.) *Diversiteit in levenslopen; consequenties voor de arbeidsmarkt*. 's-Gravenhage, SISWO/Steunpunt WAV, pp. 109-130.
- Van Dalen, H. P. & Henkens, K. (2003). *Early Retirement Reform: Can it work? Will it work?* Research memorandum 0202. Rotterdam. Erasmus University Rotterdam.
- Vandenbroucke, F. (2002). De kortste loopbaan – de beste sociale zekerheid – een beter leven. Nood aan een nieuw evenwicht. In: *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WAV*. 4/2002, pp. 19-23.
- Vandenbroucke, G. & Van Mechelen, N. (2001). Oud, Out? In: *De arbeidsmarkt in Vlaanderen. Jaarreeks 2001. Deel4: Jaarboek*. Steunpunt WAV/SSA. Garant: Leuven, pp. 97-105.
- Vandenbroucke, G. & Vander Hallen, P. (2002). Active strategies for older workers in Belgium. In: Maria Jepsen, David Foden & Martin Hutsebaut (eds). *Active strategies for older workers*. Brussels: Etui, pp. 141-170.
- Van Wichelen, L. (2000). Ouderen terug aan het werk? Nieuwsbrief 1-2: Open Forum: Einde Loopbaan, Steunpunt WAV, Leuven, pp. 9-18.