

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

**ADVIES Nr 88 VAN 1 OKTOBER 2004 VAN DE RAAD VAN GELIJKE KANSSEN VOOR
MANNEN EN VROUWEN BETREFFENDE DE VROUWEN VAN 50 JAAR EN MEER.**

Advies nr 88 van 1 oktober 2004 van de Raad van Gelijke kansen voor mannen en vrouwen betreffende de vrouwen van 50 jaar en meer.

1. INLEIDING.

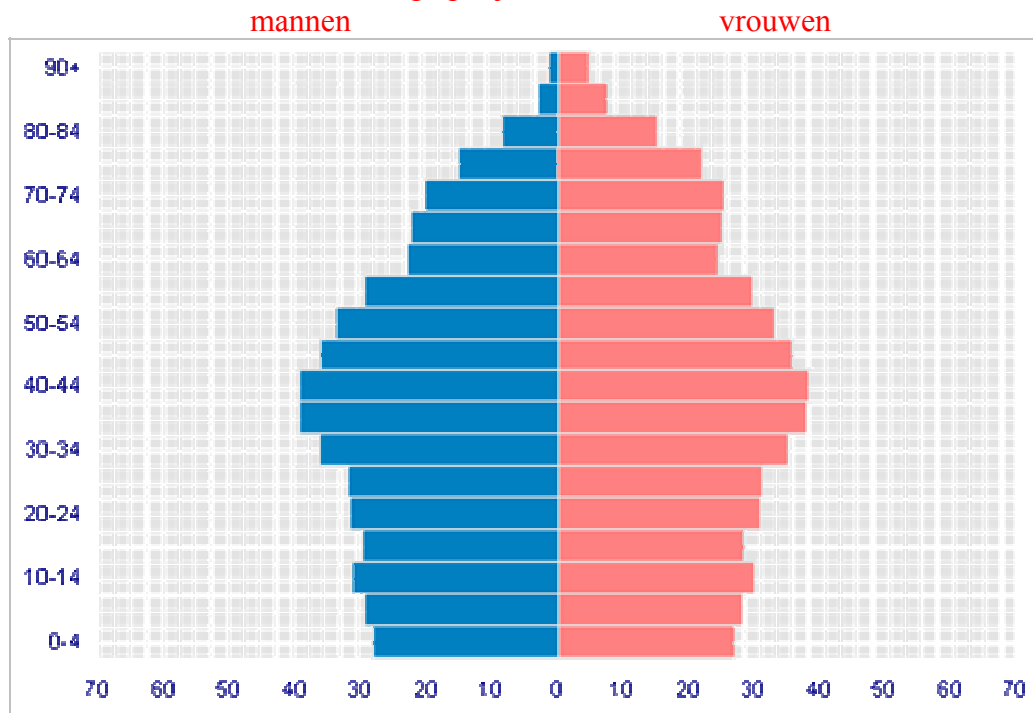
Zoals we in ons vorig advies nr 58 aangehaald hebben blijkt dat de "kaap van 50" als een belangrijk moment beleefd wordt bij vrouwen (Karp in Hess & Markson 1991). Ook wensen we te verwijzen naar het boek "Meisjes van 50" waarin men dit probleem uitvoerig behandelt. Niet alleen heeft men vanaf dan immers een grote mathematische zekerheid om zich in de tweede helft van het leven te bevinden, bovendien zijn er vaak diverse psychologische, lichamelijke en sociale veranderingen die zich aankondigen : de kinderen verlaten het huis, men wordt grootmoeder, de ouders worden ouder. Men wordt geconfronteerd met allerlei lichamelijke veranderingen : menopauze, veranderingen van lichaamsbouw en soms osteoporose door te weinig lichaamsbeweging en onaangepaste voeding vóór de leeftijd van 30 jaar. Ook op psychologisch vlak zijn er processen die we zouden kunnen vatten onder de noemer 'verdieping'. Vragen als wie ben ik? Waar sta ik? En wat hebben de jaren nog voor mij te brengen? Alsook andere existentiële thema's kunnen de kop op steken.

De sociale en economische situatie van vrouwen van 50 en ouder is in grote mate afhankelijk van hun vroeger beroepsleven. Veel vrouwen van deze leeftijd werkten nog niet en bleven thuis om voor de kinderen te zorgen.

Alhoewel vrouwen een hogere levensverwachting hebben dan de mannen beseffen zij onvoldoende, hetgeen niet vreemd is aan de socialisatieprocessen waarmee deze vrouwen in hun jeugd hebben te maken gehad, dat ze zelf rechten moeten opbouwen voor een volledige sociale bescherming t.t.z. een waardig en comfortabel bestaan vanaf hun pensionering.

2. VASTSTELLINGEN

Tabel I **Structuur van de bevolking op 1 jan 2003**



NIS bevolkingsstatistieken 2003

Tabel 2

Bevolking per geslacht en per leeftijdsgroep - België (1998-2003)

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

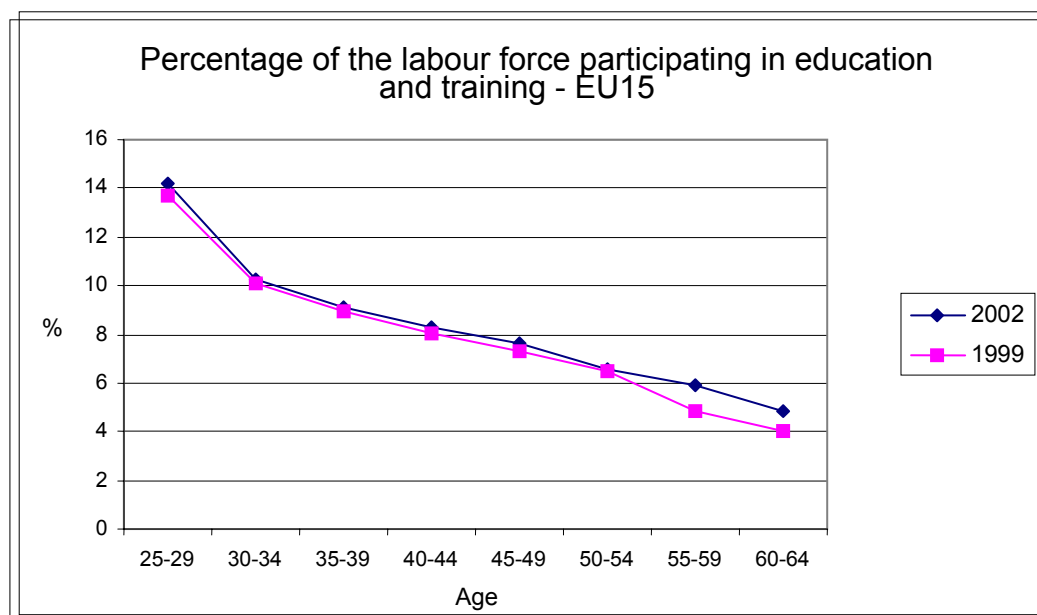
Toestand op 1 januari van het jaar volgens het Rijksregister.

(a) Voorlopige gegevens.

: NIS, Bevolkingsstatistieken.

Deze tabellen tonen aan dat er in de leeftijdsgroep tot 65 jaar iets meer mannen zijn, maar vanaf 65 jaar is de vrouwelijke bevolkingsgroep groter. In de oudste leeftijdscategorieën is er een uitgesproken oververtegenwoordiging van vrouwen. Vooral i.v.m. de zorgsector is dit belangrijk. 80% van de rusthuisbewoners zijn bijvoorbeeld vrouwen. De vraag kan hierbij dan terecht gesteld worden of vrouwen van nu niet meer hun stem moeten laten horen in dit zorgdebat.

1. Scholing.

Tabel 3^e1E

Eurostat, Labour Force Survey, spring results. 2003

Naarmate men naar de oudere leeftijdsgroepen kijkt is de scholing minder, met gevolgen voor de arbeidsparticipatie, het inkomen en de sociale integratie. Wij stellen ook vast dat de ouderen minder kans krijgen om zich bij te scholen.

En binnen de oudste leeftijdsgroepen zijn vrouwen op dit vlak een stuk achter op mannen: Zij hebben globaal een beduidend lagere scholing .

Er is een verband met de bijscholing en het verlaten van hun werk, hoe minder bijscholing ze genoten hebben hoe vroeger ze stoppen met werken.

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).

Deeltijdse werkers worden gediscrimineerd wat betreft het volgen van opleidingen.

2. Rekrutering en herintreding

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

Het HIVA stelt vast dat een op drie huisvrouwen wil herintreden om financiële redenen of om het isolement te doorbreken.

3. Tewerkstelling

Tabel 3

Werkzaamheidsgraad (1997-2002)

Werkzaamheidsgraad van de personen van 15 tot 64 jaar	1997 (a)	1998 (a)	1999 (b)	2000 (b)	2001 (c)	2002 (c)
België	57,0%	57,3%	59,3%	60,5%	59,9%	59,9%
Mannen	67,0%	66,9%	68,1%	69,5%	68,8%	68,3%
Vrouwen	46,7%	47,5%	50,4%	51,5%	51,0%	51,4%
Brussels Hoofdstedelijk Gewest	52,6%	53,2%	54,1%	55,0%	53,9%	54,5%
Mannen	59,6%	59,4%	60,4%	61,2%	61,3%	61,0%
Vrouwen	45,7%	47,1%	47,9%	48,9%	46,7%	48,2%
Vlaams Gewest	59,9%	60,1%	62,6%	63,9%	63,4%	63,5%
Mannen	70,4%	70,0%	71,3%	72,9%	72,1%	71,7%
Vrouwen	49,0%	50,0%	53,6%	54,7%	54,5%	55,2%
Waals Gewest	52,9%	53,3%	54,8%	55,9%	55,4%	54,9%
Mannen	62,8%	63,3%	64,4%	65,5%	64,9%	64,2%
Vrouwen	42,9%	43,2%	45,2%	46,4%	45,8%	45,6%

(a) Toestand in april van het jaar.

(b) Jaargemiddelde. Vanaf 1999 werd de Enquête naar de arbeidskrachten een doorlopende enquête. Ook de vragenlijst zelf veranderde. Omwille van deze verschillende redenen kunnen de cijfers vanaf 1999 niet zomaar vergeleken worden met die van de voorgaande jaren. Voor meer detail: zie de [voorstelling van de nieuwe Enquête naar de arbeidskrachten](#) (downloadbaar bestand, 106 KB).

(c) Jaargemiddelde. Vanaf 2001 werden de personen die langer dan 3 maanden in loopbaanonderbreking waren niet meer bij de werkenden geteld. Als gevolg van deze definitiewijziging zijn de cijfers vanaf 2001 niet helemaal vergelijkbaar met die van voordien.

: NIS, Enquête naar de arbeidskrachten.

We stellen vast dat er veel minder vrouwen tewerkgesteld zijn dan mannen, vooral in het Waals gewest is het verschil het grootst.

Volgens de cijfers van Eurostat werken in België nog 17,5 % van de vrouwen en 36,1 % van de mannen boven de 55 jaar.

Veel werknemers van boven de 50 hebben last van “burn out”, omdat de stress groter wordt op het werk, of omdat het werk te lastig is vb nachtwerk of wegens nieuwe technologieën.

Volgens de Europese Commissie in hun verslag voor de Europese Raad van de lente 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.”

De Europese Raad heeft zich als doel gesteld in Stockholm in 2001, dat 50 % van de groep tussen 55 en 64 zouden tewerkgesteld zijn in 2010. Dit werd in de ER in 2002 in Barcelona bevestigd.

“Active ageing” is een van de prioriteiten voor de Europese Raad.

In 2002 heeft Eurostat een onderzoek gedaan naar de tewerkstelling van de werknemers boven de 55 jaar in de verschillende Europese landen.

Zweden, Denemarken, het Verenigd Koninkrijk, Estland, Ierland, Cyprus en Portugal zijn bijna aan het streefgetal.

De landen die het slechts scoren zijn : Slovakije, België, Hongarije, Luxemburg, Italië, Oostenrijk en Frankrijk.

De andere Europese landen bereiken bijna het Europees doel.

In Nederland heeft de regering de oudere werknemers de mogelijkheid geboden minder uren te werken, langere vakanties te nemen en minder stresserend werk te doen.

Volledigheidshalve moeten we er hier ook bij vermelden dat de Belgen tijdens hun volwassen periode evenwel bijzonder veel en hard werken. Deze vaststelling moet men mee in beschouwing nemen bij het debat omtrent oudere werknemers. Een levensloopbenadering is hier meer dan ooit aan de orde.

In Griekenland geeft de regering subsidies voor het aanwerven van oudere werknemers.

Ook in Oostenrijk heeft de regering, door mobiliteit en flexibiliteit op de arbeidsmarkt te bevorderen, de ouderen aangezet om langer te werken.

In Denemarken wordt een graduele arbeidsverkorting ingevoerd voor ouderen.



Tabel 3e2

Eurostat Labour Force Survey, spring results.

Redenen om het werk vroegtijdig te verlaten:

20 % kiezen om vervroegd uit te treden. (3 miljoen vroegtijdige uittrekkers in Europa per jaar).

16 % wegens ziekte.

13 % wegens reorganisatie. Men moet er mee rekening houden dat dit voor de ondernemingen slechts een antwoord geeft op korte termijn. En ze verliezen tevens de “Know how en ervaring” van de oudere werknemers.

De overigen verkiezen het werk te verlaten om andere redenen.

De interpretatie van de cijfers is niet eenvoudig: in hoeverre kiezen ouderen uit vrije wil ?

Soms wordt er in de bedrijven een dermate ouderen-onvriendelijk klimaat gecreëerd waardoor het stoppen met werken als bevrijdend wordt gevoeld.

Ondanks het verdwijnen van duidelijk discriminerende bepalingen in de Cao's verdienen vrouwen meestal nog minder dan mannen.

Deze verschillen zijn ondermeer het gevolg van een discriminatie in de functiewaardering. De sectorale classificatiesystemen aan de hand waarvan de verloning wordt berekend, valoriseren voornamelijk de mannelijke fysieke kwaliteiten. Ze houden minder rekening met typische vrouwelijke kwaliteiten zoals bijvoorbeeld: vingervlugheid, handigheid, bestandheid tegen eentonig gedetailleerd routinewerk dat voortdurende concentratie vergt.

Vrouwen vinden we meer terug in de lagere functieniveaus van de sector of de onderneming.

Er is een tendens om het loon te verbinden aan de productiviteit en de prestaties en minder rekening te houden met de anciënniteit. Volgens het verslag van de Europese Commissie voor de Raad van Europa van 3 maart 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”.

De criteria zijn niet bepaald en de trend zit erin dat ze op deze manier de ouderen een lagere verloning zouden geven. Hierdoor ontstaat het risico dat ouderen vervroegd uittreden en geen volledige loopbaan hebben opgebouwd voor hun pensioen.

4. Deeltijds werk.

Tabel 4

Deeltijds werk (1995-2002)

Deeltijds werkenden	1995	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Mannen en vrouwen	15,4%	16,8%	17,8%	19,5%	20,0%	19,5%	20,3%
Mannen	3,1%	3,6%	4,0%	5,0%	5,4%	5,1%	5,6%
Vrouwen	33,4%	35,2%	36,8%	39,1%	39,3%	38,5%	39,5%

Aantal loontrekkenden met een deeltijdse betrekking in verhouding tot het totaal aantal loontrekkenden.

: NIS, Enquête naar de arbeidskrachten.

We stellen vast dat 39,5 procent van de vrouwen deeltijds werken en slechts 5,6 % van de mannen.

51 % van de mensen die deeltijds gaan werken doen dit wegens familiale redenen dus zorg voor ouders, kleinkinderen, zieke of gehandicapte familieleden.

De vrouwen die deeltijds gaan werken of te vroeg hun loopbaan beëindigen weten gewoonlijk niet welke invloed dit heeft op hun pensioen.

Door de wet van 19 jan 1996 worden de pensioenen van mannen en vrouwen in 45'sten berekend. De berekening in 45 sten van de pensioenen betekent een verlies voor de vrouwen, gezien er veel een kortere loopbaan hebben dan de mannen.

De regering heeft daarom het minimumrecht ingevoerd Het is van toepassing op alle werknemers indien hun wedde lager is dan het tegenwoordig gemiddeld minimum inkomen. Maar voor mensen die minder dan halftijds gewerkt hebben is er niets voorzien.

5. Werkloosheid

Bij de mannen van 50 tot 65 is de werkloosheidsgraad 3,9 % en bij de vrouwen 5 %.

Dit klein verschil heeft uiteraard te maken met het feit dat op dat ogenblik al veel vrouwen de arbeidsmarkt hebben verlaten.

Onder de werklozen die werden uitgesloten van het recht op werklozensteun tengevolge van wat wordt beschouwd als een abnormaal lange werkloosheidsduur bevindt zich een grote meerderheid vrouwen die als samenwonend beschouwd worden.

Deze vrouwen verliezen hun rechtstreekse rechten op sociale zekerheid en hebben aldus minder jaren die meetellen voor het pensioen.

Tot in 1986 kregen gezinshoofden een hogere uitkering dan samenwonenden. De uitkering van de samenwonenden was degressief met de duur van de werkloosheid.

In 1986 paste ons land de wetgeving aan. Iedereen kreeg een gelijk basisbedrag met supplementen naargelang de gezinslast. Dus de discriminatie blijft bestaan.

Men stelt vast dat het vooral vrouwen zijn die in het systeem van PWA zitten, en die aldus in de sector van werkloosheid blijven.

Recentelijk zijn er op dit vlak een aantal wijzigingen en hoopt men via de dynamiek van de dienstencheques weer meer mensen naar de reguliere arbeidsmarkt te traceren.

6. Activiteitsbeëindiging en inkomenssituatie

Zoals we in ons vorig advies opgemerkt hebben zijn er nog veel vrouwen van 50+ die nooit gewerkt hebben en afhankelijk van het inkomen van hun man.

Men stelt vast dat 8 % van de vrouwelijke pensioengerechtigden geniet van een gewaarborgd inkomen (Rijksdienst voor pensioenen 1997)

De verplichte tewerkstelling van 45 jaar voor een volledig pensioen vergroot de kloof tussen het pensioenbedrag van mannen en vrouwen.(wet 19 januari 1996)

Daar de vrouwen gewoonlijk een lager gewaardeerd beroep uitoefenen met een lager inkomen en meer deeltijds hebben gewerkt, hebben ze merendeels een lager pensioen dan de mannen.

Vervroegd pensioen zal door veel vrouwen niet kunnen worden genomen gezien vanaf 2005 hiervoor 35 dienstjaren vereist zijn.

In veel ondernemingen worden de werknemers bij reorganisatie zomaar aan de deur gezet, zonder een woordje van troost of waardering door de ondernemers. Die mensen hebben geen tijd gehad om zich voor te bereiden op hun nieuwe situatie. Ze vinden dat ze nergens meer bijhoren. Menige van deze werknemers gaan jaren van depressie tegemoet.

Er zijn tegenwoordig 3 echtscheidingen voor 4 huwelijken. Dus er is meer instabiliteit in de gezinssituatie wat leidt tot meer instabiliteit in de inkomenssituatie.
Dit gegeven wordt ook een niet te verwaarlozen realiteit bij de jong-senioren.

7. Politieke participatie.

Er moet een mix zijn van ouderen en jongeren op de verkiezingslijsten.

De media onderstreept te veel de rol van de jongeren op de lijsten.

3. AANBEVELINGEN

We durven er nog eens op aandringen dat de overheid informatiecampagnes zou starten om de vrouwen bewust te maken voor een eigen inkomen te zorgen, zodat ze een grotere financiële onafhankelijkheid genieten en een onafhankelijke sociale bescherming.

De Raad vraagt meer fondsen vrij te maken voor specifiek onderzoek over 50 plussers.

Om een goede levenskwaliteit te verzekeren zal een bewust sociaal beleid nodig zijn.

1. Scholing

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.

De discriminatie voor deeltijders zou moeten worden weggewerkt.

Levenslang leren is een noodzakelijkheid in onze huidige maatschappij, dit moet ook doordringen in elk leeftijdsbewust personeelsbeleid.

De ondernemers moeten er ook over nadenken dat dikwijls de oudere werknemers het meest trouw zijn aan de onderneming, en dat jongere werknemers eens vorming gehad en ervaring opgedaan vlugger van onderneming veranderen.

2. Rekrutering en herintreding

Een positieve discriminatie bij werving zou een oplossing kunnen bieden.

De Raad vraagt dat de overheden aanwervingen en bevorderingen van oudere werknemers ondersteunen.

Voor de herintreders zou het wellicht opportuun zijn dat zij ertoe aangezet worden zich als werkzoekende in te schrijven waardoor zij in aanmerking komen om door de VDAB aangeboden cursussen te volgen.

De Raad dringt er tevens op aan dat de overheid het herintreden stimuleert.

De overheid zou de procedures voor herintreden moeten vergemakkelijken.

3. Tewerkstelling.

De vrouwen moeten zich ervan bewust worden dat zij hun economische zelfstandigheid niet mogen opgeven.

De Regering moet alles in het werk stellen opdat de ondernemingen zouden inzien dat de oudere werknemers een kapitaal van kennis en ervaring betekenen voor de bedrijven.

De Europese commissie zegt terecht " 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."

De sociale partners hebben ook een belangrijke rol om de ondernemingen aan te moedigen oudere werknemers in dienst te nemen of te houden.

Active ageing noemen we een win-win doelstelling omdat het zowel de ondernemer als de werknemer ten goede komt en in globo de samenleving als geheel. Welke samenleving kan zich immers veroorloven om zoveel ervaring en kennis aan de kant te schuiven ?

Een wetgeving is noodzakelijk maar niet voldoende om de werknemers aan het werk te houden. Een actief beleid is nodig om de oudere werknemers en de ondernemers te overtuigen van de win-win actie.

De regering zou een studie moeten laten maken of de maatregelen die genomen worden om de 50 plussers aan het werk te houden resultaten opleveren , en ze eventueel aanpassen.

De regering zou het voorbeeld van Nederland kunnen volgen en de oudere werknemers de mogelijkheid bieden om minder uren te werken, langere vakanties te nemen, minder stresserend werk te verrichten.

Of het voorbeeld van Oostenrijk volgen en dank zij mobiliteit en flexibiliteit op de arbeidsmarkt de ouderen aanzetten om langer te werken.

De overheden zouden meer aandacht moeten besteden aan de arbeidsomstandigheden in de ondernemingen

De regering moet zorgen dat werken mogelijk blijft.

De Raad vraagt met aandring dat alle collectieve opvanginstellingen zodanig gestructureerd worden dat de gezinnen hun verantwoordelijkheid kunnen opnemen zonder hun beroepsactiviteit te moeten opgeven.

Er zouden in de Europese Commissie meerdere gesprekken hierover moeten plaatsvinden om na te gaan welke maatregelen positieve resultaten opleveren. De EC zou dan de andere landen moeten inlichten over geslaagde werkwijzen.

De ondernemers moeten de kwaliteit van de functies en de werkomstandigheden aanpassen zodat deze voldoen aan de behoeften van de 50-plussers.

De ondernemers moeten een leeftijdsbewust personeelsbeleid voeren; geschraagd op een juiste beeldvorming van de oudere werknemer. Het is inderdaad zo dat bepaalde capaciteiten er op achteruitgaan, maar het is evenzeer juist dat sommige capaciteiten met het ouder worden toenemen.

Ze moeten het werken in de ondernemingen voor de 50 plussers aantrekkelijk maken door bv individuele flexibiliteit in te voeren.

Als deze mensen tevreden zijn op hun werkplaats zullen ze niet vervroegd uittreden.

Werk- en leefomstandigheden moeten ze verbeteren. Zo gaat men efficiënter kunnen werken en kan men beter omgaan met grote werkbelasting en stress. Zo komt ook tijd vrij voor het gezin (Verslag van Task force "Mijn Leven ").

Er moet een goed welzijnsbeleid gevoerd worden, zodoende hebben de werknemers minder klachten, zijn ze minder ziek en hebben minder mensen last van burn-out.

Wat weer een win-win actie is.

Aan de oudere personen met nachtwerk zou de mogelijkheid moeten worden geboden om tijdens hun laatste jaren gedurende de dag te werken.

Ook personen met zeer belastend werk zouden de laatste jaren moeten kunnen overschakelen op een lichtere job in de onderneming.

We verzoeken onze regering - zoals gevraagd door de Europese Raad in 2003 - alles in het werk te stellen om de gelijke verloning tussen mannen en vrouwen waar te maken vóór 2010; de discriminaties in de functiewaardering weg te werken en dat de sectorale classificatiesystemen niet langer voornamelijk de fysieke kwaliteiten valoriseren.

De Raad denkt dat en anciënniteit en de productiviteit moeten meetellen voor de verloning van de werknemers.

4. Deeltijds werken

De Raad vraagt dat de overheid de werknemers de mogelijkheid zou bieden om eens 50 jaar op speciale diensten beroep te doen om te weten welke invloed een eventuele wijziging van hun loopbaan heeft op hun pensioen.

Het minimumrecht zou niet alleen moeten van toepassing zijn op voltijdse of halftijdse werkers maar ook voor diegenen die minder dan halftijds hebben gewerkt.

5. Werkloosheid

De werkloosheidsuitkering zou niet mogen afhankelijk worden gemaakt van de gezinssituatie.

6. Activiteitsbeëindiging

De Raad vraagt dat de mogelijkheid wordt onderzocht om voor een loopbaanonderbreking van een tiental jaren voor de opvoeding van kinderen een opwaardering in te bouwen in de berekening van het pensioen.

Men kan zich hier laten inspireren door het franse model, maar met als uitgangspunt een forfaitair bedrag per kind toekennen.

Er zou moeten rekening worden gehouden met de werknemers die in moeilijke omstandigheden hebben gewerkt en men zou hen de mogelijkheid moeten bieden vroeger met pensioen te gaan.

De werknemers die afvloeien wegens reorganisatie van de firma zouden menselijker moeten worden behandeld.

Men zou de dienstanciënniteit van 35 op 30 kunnen brengen voor het nemen van pensioen op 60 jaar. Zo zouden meer vrouwen op vervroegd pensioen kunnen gaan.

Het personeel dat afvloeit wegens reorganisatie van de firma zou menselijker moeten behandeld worden.

De ondernemers zouden die niet zomaar mogen aan de deur zetten; ze zouden tenminste een feest kunnen geven voor deze mensen, hun een cadeautje van de firma aanbieden, hun bedanken voor de jarenlange trouw en inzet voor de firma en hun verder laten meegenieten van de voordelen die de firma biedt vb eindejaarsdiner, gebruik van sportpleinen enz.

7. Politieke participatie.

De Raad verklaart zich volledig akkoord dat jongeren hun intrede in de politiek moeten doen, maar adviseert voldoende vertegenwoordiging van ouderen te houden in wetgevende organen en adviesraden. De partijen zouden er moeten over waken dat er op de kandidatenlijsten voor de verkiezingen voldoende verkiesbare plaatsen aan vrouwen boven de 50 worden gegeven.

Ouderen denken niet alleen aan zichzelf, werken ook voor andere generaties en hebben ervaring i.v.m. levensproblemen, zowel van jongeren als van ouderen.

De media moet evenveel aandacht besteden aan oude en jonge politici.

Bronnen.

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.