

BELGISCHE SENAAAT

ZITTING 2009-2010

4 MEI 2010

**Verslag over de studiereis naar Zweden
(21-25 maart 2010)**

VERSLAG

NAMENS DE COMMISSIE VOOR
DE SOCIALE AANGELEGENHEDEN
UITGEBRACHT DOOR
DE HEER **SEMINARA**
EN MEVROUW **LIJNEN**

SÉNAT DE BELGIQUE

SESSION DE 2009-2010

4 MAI 2010

**Rapport sur le voyage d'études en Suède
(21-25 mars 2010)**

RAPPORT

FAIT AU NOM DE LA COMMISSION
DES AFFAIRES SOCIALES
PAR
M. **SEMINARA**
ET MME **LIJNEN**

Samenstelling van de commissie / Composition de la commission :

Voorzitter / Présidente : Nahima Lanjri.

Leden / Membres :

CD&V	Dirk Claes, Cindy Franssen, Nahima Lanjri, Els Schelfhout.
MR	Richard Fournaux, Caroline Persoons, Dominique Tilmans.
Open VLD	Jean-Jacques De Gucht, Nele Lijnen.
Vlaams Belang	Jurgen Ceder, Nele Jansegers.
PS	Franco Seminara, Christiane Vienne.
SP.A	Marleen Temmerman, Myriam Vanlerberghe.
CDH	Jean-Paul Procureur.
Écolo	Zakia Khattabi.

Plaatsvervangers / Suppléants :

Wouter Beke, Sabine de Bethune, Elke Tindemans, Pol Van Den Driessche, Els Van Hoof.
Christine Defraigne, Alain Destexhe, Philippe Fontaine, Philippe Monfils.
Ann Somers, Bart Tommelein, Patrik Vankrunkelsven.
Yves Buysse, Hugo Covelliers, Karim Van Overmeire.
Caroline Désir, Philippe Mahoux, Olga Zrihen.
fatma Pehlivan, Guy Swennen, Johan Vande Lanotte.
Céline Fremault, Vanessa Matz.
Benoit Hellings, Cécile Thibaut.

INHOUD

	Blz.
I. INLEIDING	4
II. GEDACHTEWISSELING MET Z.E. DE HEER MAGNUS ROBACH, AMBASSADEUR VAN ZWEDEN	5
III. GEDACHTEWISSELING MET PROF. DR. GO- DELIEVE LAUREYS, VAKGROEP SCANDINA- VISTIEK EN NOORD-EUROPAKUNDE, UGENT	8
IV. BEZOEK AAN PENSIONSMYNDIGHETEN	10
A. Inleiding	10
B. Uiteenzetting door de heer Ole Settergren	11
C. Uiteenzetting door de heer Arne Paulsson	13
D. Gedachtewisseling	25
V. BEZOEK AAN HET MINISTERIE VAN WERK EN SOCIALE ZAKEN	28
A. Inleiding	29
B. De verlofstelsels	29
C. Het Zweedse familiebeleid	32
D. Gedachtewisseling	33
VI. BEZOEK AAN FÖRSÄKRINGSKASSAN (SSIA)	35
A. Inleiding	35
B. Kosten en uitgaven van de Sociale Zekerheid in Zweden	35
C. Het Zweeds Familiebeleid	37
D. Kinderopvang	38
E. Ouderschapsverzekering en kinderbijslag	38
F. Informatie aan de burgers	44
VII. BEZOEK AAN HET INSTITUTET FÖR FRAM- TIDSSTUDIER	44
A. Inleiding door de heer Palme, Directeur van het Instituut	44
B. Uiteenzetting door de heer Zamac, onderzoeker	47
C. Uiteenzetting door de heer Hallberg, onderzoeker	51
D. Uiteenzetting door mevrouw Baroni, onderzoek- ster	52
VIII. BEZOEK AAN HET MINISTERIE VAN GELIJKE KANSEN	54
A. Inleiding	54
B. Hervormingen in Zweden	55

SOMMAIRE

	Pages
I. INTRODUCTION	4
II. ÉCHANGE DE VUES AVEC S.E.M. MAGNUS ROBACH, AMBASSADEUR DE SUÈDE	5
III. ÉCHANGE DE VUES AVEC LE PROFESSEUR GODELIEVE LAUREYS, VAKGROEP SCANDI- NAVISTIEK EN NOORD-EUROPAKUNDE, UGENT	8
IV. VISITE À PENSIONSMYNDIGHETEN	10
A. Introduction	10
B. Exposé de M. Ole Settergren	11
C. Exposé de M. Arne Paulsson	13
D. Échange de vues	25
V. VISITE AU MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DES AFFAIRES SOCIALES	28
A. Introduction	29
B. Les régimes de congé	29
C. La politique familiale suédoise	32
D. Échange de vues	33
VI. VISITE À LA FÖRSÄKRINGSKASSAN (SSIA)	35
A. Introduction	35
B. Coûts et dépenses de sécurité sociale en Suède	35
C. La politique familiale suédoise	37
D. L'accueil des enfants	38
E. L'assurance parentale et les allocations familiales	38
F. Informations aux citoyens	44
VII. VISITE À L'INSTITUT D'ÉTUDES PROSPEC- TIVES (INSTITUTET FÖR FRAMTIDSSTU- DIER)	44
A. Introduction de M. Palme, directeur de l'Institut	44
B. Exposé de M. Zamac, chercheur	47
C. Exposé de M. Hallberg, chercheur	51
D. Exposé de Mme Baroni, chercheuse	52
VIII. VISITE AU MINISTÈRE DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES	54
A. Introduction	54
B. Réformes en Suède	55

IX. ONTMOETING MET DE ZWEEDSE VAKBOND « LANDSORGANISATIONEN » (LO)	60	IX. RENCONTRE AVEC L'ORGANISATION SYN- DICALE SUÉDOISE « LANDSORGANISATIO- NEN » (LO)	60
A. Inleiding	60	A. Introduction	60
B. De verloven	61	B. Les congés	61
C. Gedachtewisseling	63	C. Échange de vues	63
X. ONTMOETING MET DE ZWEEDSE WERKGE- VERSORGANISATIE « SVENKST NÄRINGS- LIV »	66	X. RENCONTRE AVEC LA CONFÉDÉRATION PATRONALE SUÉDOISE « SVENKST NÄRING- SLIV »	66
A. Inleiding	66	A. Introduction	66
B. Demografische uitdagingen en mogelijke oplos- singen	66	B. Défis démographiques et solutions possibles . .	66
C. Werktijden en recht op verlof	69	C. Durée du travail et droits aux congés	69
D. Gedachtewisseling	69	D. Échange de vues	69
XI. ONTMOETING MET LEDEN VAN DE COM- MISSIE VOOR DE SOCIALE VERZEKERING VAN DE RIKSDAG	71	XI. RENCONTRE AVEC DES MEMBRES DE LA COMMISSION DE LA SÉCURITÉ SOCIALE DU RIKSDAG	71
A. Inleiding	71	A. Introduction	71
B. Gedachtewisseling	71	B. Échange de vues	71

I. INLEIDING

Een delegatie van de commissie van de sociale aangelegenheden bracht van 21 tot 25 maart een bezoek aan Zweden in het kader van een studiereis over de problematiek van de vergrijzing, van het activeringsbeleid en van de themaverloven.

De delegatie van de commissie was samengesteld uit de volgende senatoren :

- mevrouw Nahima Lanjri, delegatieleider en voorzitter van de Commissie voor de Sociale Aangelegenheden;
- mevrouw Nele Lijnen, eerste ondervoorzitter van de Commissie voor de Sociale Aangelegenheden;
- de heer Franco Seminara, tweede ondervoorzitter van de Commissie voor de Sociale Aangelegenheden;
- mevrouw Caroline Persoons;
- mevrouw Dominique Tilmans;
- mevrouw Els Van Hoof;
- mevrouw Nele Jansegers;
- mevrouw Myriam Vanlerberghe.

In het kader van de voorbereiding van de studiereis nodigde de commissie voor de Sociale Aangelegenheden op 9 maart 2010 Z.E. de heer Magnus Robach, ambassadeur van Zweden te België en prof. dr. Godelieve Laureys, UGent, uit voor een gedachtewisseling.

De delegatie van de commissie verbleef van zondag 21 tot donderdag 25 maart 2010 in Stockholm en bezocht de volgende instellingen :

Maandag 22 maart

Bezoek aan *Pensionsmyndigheten*.

Dinsdag 23 maart

Onderhoud op het Zweeds Ministerie voor Werk/Sociale Zaken rond themaverloven en initiatieven om ouderen langer te laten werken.

Onderhoud op *Försäkringskassan*, de Zweedse sociale verzekeringskas, aangaande themaverloven (informatie aan de bevolking en uitbetalingsmechanismen).

Woensdag 24 maart

Onderhoud op het Zweeds Instituut voor Toekomststudies « *Institutet för Framtidsstudier* ».

Onderhoud op het Zweeds Ministerie van Gelijke Kansen.

I. INTRODUCTION

Des représentants de la commission des Affaires sociales se sont rendus en Suède du 21 au 25 mars dans le cadre d'un voyage d'études consacré à la problématique du vieillissement, de la politique d'activation et des congés thématiques.

La délégation de la commission était composée des sénateurs suivants :

- Mme Nahima Lanjri, chef de la délégation et présidente de la commission des Affaires sociales;
- Mme Nele Lijnen, première vice-présidente de la commission des Affaires sociales;
- M. Franco Seminara, deuxième vice-président de la Commission des Affaires Sociales;
- Mme Caroline Persoons;
- Mme Dominique Tilmans;
- Mme Els Van Hoof;
- Mme Nele Jansegers;
- Mme Myriam Vanlerberghe.

En vue de la préparation du voyage d'études, la commission des Affaires sociales a invité le 9 mars 2010 S.E.M Magnus Robach, ambassadeur de Suède en Belgique et le professeur Godelieve Laureys, UGent, pour un échange de vues.

La délégation de la commission a séjourné à Stockholm du dimanche 21 au jeudi 25 mars 2010 et elle a visité les institutions suivantes :

Lundi 22 mars

Visite à *Pensionsmyndigheten*.

Mardi 23 mars

Entretien au ministère suédois du Travail des Affaires sociales au sujet des congés thématiques et des initiatives en vue de prolonger la carrière des travailleurs âgés.

Entretien à la *Försäkringskassan*, la caisse d'assurance sociale suédoise, au sujet des congés thématiques (information à la population et mécanismes de paiement).

Mercredi 24 mars

Entretien à l'Institut suédois d'études prospectives (*Institutet för Framtidsstudier*).

Entretien au ministère suédois de l'Égalité des chances.

Onderhoud met de Zweedse vakbond « *Landsorganisationen* » LO.

Donderdag 25 maart

Onderhoud met de Zweedse werkgeversorganisatie « *Svenkst Näringsliv* ».

Onderhoud met de Commissie voor Sociale Zekerheid van het Zweeds Parlement (*Riksdag*).

Door de vroegtijdige beëindiging van de legislatuur was het voor de commissie niet meer mogelijk haar werkzaamheden af te ronden. Daarom heeft de commissie tijdens haar vergadering van 4 mei 2010 beslist dat er een verslag wordt gepubliceerd dat enkel de weergave van de ontmoetingen met de verschillende Zweedse organisaties bevat, en het verslag van de voorbereidende ontmoeting met Z.E. de heer Magnus Robach en professor Laureys.

II. GEDACHTEWISSELING MET Z.E. DE HEER MAGNUS ROBACH, AMBASSADEUR VAN ZWEDEN

De heer Robach schetst in een notendop de economische en politieke context waarin Zweden momenteel verkeert.

Zweden heeft, zoals de andere landen, zwaar te lijden gehad van de economische crisis. De pensioenfondsen, die voor die crisis op meer dan 80 miljard euro werden geraamd, hebben een verlies geleden van 26%. Het jaar 2009 was beter dan 2008, maar dat volstond niet om terug te komen tot de toestand zoals hij voordien was. Er wordt nu hevig gedebatteerd over het beheer van de pensioenfondsen. Ze worden elk afzonderlijk beheerd en een van de ideeën waarover nu gediscussieerd wordt is ze in één enkel beheersysteem onder te brengen.

Het BBP van Zweden leed in 2009 een verlies van 4,5%. Dat is iets minder dan gevreesd. De toestand verbetert en de regering verwacht voor dit jaar en voor de komende jaren een groei van 3%. De schommelingen zijn groter dan in de Belgische economie.

Zweden kende in 2009 een inflatie van - 0,3%. In 2010 zal ze 1,3% bedragen en men verwacht dat ze in 2013 3% zal bedragen. De toestand is dus vrij goed onder controle.

Het werkloosheidscijfer, dat in 2009 8,4% bedroeg, is in 2010 tot 9,5% gestegen en men voorziet dat het in 2011 8,9% zal bedragen, wat vergelijkbaar is met de werkloosheid in België, met dat verschil dat de activiteitsgraad in Zweden hoog blijft (hoger dan 70%).

Het begrotingssaldo was in 2009 (- 1,6%) en in 2010 (- 2,5%) negatief. Volgens de vooruitzichten zal in 2012 het evenwicht worden hersteld.

Entretien avec le syndicat suédois « *Landsorganisationen* » LO.

Jeudi 25 mars

Entretien avec l'organisation suédoise des patrons « *Svenkst Näringsliv* ».

Entretien avec la commission de la Sécurité sociale du Parlement suédois (*Riksdag*).

La commission n'a pas été en mesure de terminer ses travaux à cause de la fin anticipée de la législature. Lors de sa réunion du 4 mai 2010, elle a donc décidé de publier un rapport qui se limiterait à rendre compte des rencontres qui ont eu lieu avec les différentes organisations suédoises, ainsi que de la rencontre préparatoire avec S.E.M. Magnus Robach et avec le professeur Laureys.

II. ÉCHANGE DE VUES AVEC S.E.M. MAGNUS ROBACH, AMBASSADEUR DE SUÈDE

M. Robach présente en quelques mots le contexte économique et politique dans lequel se trouve la Suède actuellement.

Comme les autres pays, la Suède a fortement souffert de la crise économique. Les fonds de pension, dont le montant était estimé à plus de 80 milliards d'euros avant la crise, ont subi une perte de 26%. L'année 2009 a été meilleure que 2008 mais cela n'a pas suffi à rétablir la situation antérieure. Actuellement, la gestion des fonds de pension fait l'objet d'un vif débat. Chacun de ceux-ci est géré séparément et l'une des idées en débat pour le moment consisterait à les soumettre à un système de gestion unique.

En 2009, le PIB de la Suède a subi une perte de 4,5%. C'est un peu moins que ce que l'on redoutait. La situation s'améliore et le gouvernement prévoit une croissance de 3% pour cette année et celles à venir. Les fluctuations sont plus importantes que dans l'économie belge.

En 2009, la Suède a connu un taux d'inflation de - 0,3%. En 2010, l'inflation devrait être de 1,3% et on prévoit qu'elle sera de 3% en 2013. La situation est donc assez bien contrôlée.

Le taux de chômage, de 8,4% en 2009, est monté à 9,5% en 2010 et on prévoit qu'il sera de 8,9% en 2011, soit une situation comparable à celle de la Belgique, à la différence que le taux d'activité en Suède reste élevé (au-dessus de la barre des 70%).

Le solde budgétaire était négatif en 2009 (- 1,6%) et en 2010 (- 2,5%). Selon les prévisions, l'équilibre serait retrouvé en 2012.

De nationale schuld bedroeg in 2009 47 % van het BBP. De Zweedse munt verloor in 2008 20 % van haar waarde en heeft zich sindsdien licht hersteld.

In de peilingen ziet men een lichte trend naar een positievere houding ten opzichte van toetreding tot de Euro. 46 % staat daar positief tegenover, maar het is duidelijk dat veel mensen geen mening geven. In elk geval heeft de politieke klasse nog onvoldoende vertrouwen om opnieuw een referendum over dit onderwerp te houden.

De huidige politieke toestand is in het vooruitzicht van de parlementsverkiezingen van september 2010 interessant. Zweden heeft een parlementair eenkamerstelsel dat uiterst proportioneel is. Van 1993 tot 2006 was een sociaal-democratische minderheidskabinet aan de macht, wat betekent dat het de steun van buitenaf van andere partijen nodig had. In 2006 werd dat kabinet vervangen door een centrumrechtse coalitie van vier partijen: de belangrijkste is die van de gematigden, die een verbond hebben gesloten met de liberalen, de centrumpartij en de christen-democraten.

Het klassieke paradigma leek de kiezers niet meer te overtuigen. Tot dan toe stelden de sociaal-democraten hun programma voor en men vertrouwde erop dat ze een meerderheid in het Parlement zouden vinden. Voor het eerst in de Zweedse geschiedenis hebben de sociaal-democraten een verbond gesloten met andere partijen die deel kunnen uitmaken van een regering wanneer links de overwinning behaalt — te weten de Groenen en de Linkse partij (ex-communisten) — zodat ze een electoraal platform tot stand hebben gebracht.

Het is in dit stadium onmogelijk het verkiezingsresultaat te voorspellen. Uit de peilingen blijkt voordeel voor links, maar de laatste tijd neemt het af.

Zweden staat bekend als een land van consensus. Dat is waar en onwaar. Het huidige pensioenstelsel is het resultaat van een Zweeds compromis. In het vooruitzicht van de verkiezingen is er echter veel meer polarisatie.

Hoe is men tot het huidige pensioenstelsel gekomen? In de jaren '80 voerde de Staat een beleid van open financiële markten. Een groot aantal internationale banken is zich op korte tijd in het land komen vestigen. Het geldverkeer met de buitenwereld werd vrijgemaakt. Vanaf 1990 was de conjunctuur slecht. Daarop volgde een grote financiële crisis, vergelijkbaar met de huidige crisis, maar die zich in Zweden concentreerde. Er woedde een hevig debat over het enorme begrotingstekort. In die context is men het eens kunnen worden over een nieuw pensioenstelsel dat voor duurzame stabiliteit zorgde, los van de wijzigingen van politieke meerderheid.

La dette nationale s'élevait à 47 % du PIB en 2009. La devise suédoise a perdu 20 % de sa valeur en 2008, avec un léger redressement depuis lors.

Dans les sondages, on constate une tendance légère à une attitude plus positive vis-à-vis de l'entrée dans le système Euro. Ceux-ci font état de 46 % d'avis positifs, mais il est évident que beaucoup de personnes n'expriment pas d'opinion. La classe politique n'est en tout cas pas encore suffisamment en confiance pour réitérer un référendum sur ce sujet.

La situation politique actuelle est intéressante dans la perspective des élections législatives de septembre 2010. La Suède connaît un système parlementaire unicaméral et ultraproportionnel. Entre 1993 et 2006, la coalition au pouvoir était sociale-démocrate minoritaire, ce qui signifie qu'elle avait besoin du soutien externe d'autres partis. En 2006, ce gouvernement a été remplacé par une coalition de centre-droite, formée de quatre partis: le plus important est celui des modérés, qui ont formé une alliance avec les libéraux, les centristes et les chrétiens-démocrates.

Le paradigme classique ne semblait plus convaincre les électeurs. Jusque-là, les sociaux-démocrates présentaient leur programme et on leur faisait confiance pour obtenir une majorité au Parlement. Pour la première fois dans l'histoire de la Suède, les sociaux-démocrates ont conclu une alliance avec d'autres partis qui seraient amenés à faire partie du gouvernement en cas de victoire de la gauche — à savoir les Verts et le Parti de gauche (ex-communistes) —, créant ainsi une plate-forme électorale.

À ce stade, il est impossible de prédire le résultat des élections. Les sondages montrent un avantage de la gauche, mais celui-ci s'est amoindri ces derniers temps.

La Suède est connue pour être un pays consensuel. C'est à la fois vrai et faux. Le système des retraites actuel est le résultat d'un compromis à la suédoise. Mais la situation est beaucoup plus polarisée dans la perspective des élections.

Comment en est-on venu au système des retraites actuel? Dans les années 1980, l'État a mené une politique d'ouverture des marchés financiers. Un grand nombre de banques internationales sont venues s'installer en peu de temps. Les échanges avec le monde extérieur ont été libéralisés. À partir de 1990, la conjoncture a été mauvaise. Il s'en est suivi une crise financière majeure, comparable à la crise actuelle, mais focalisée sur la Suède. Face à un énorme déséquilibre budgétaire, le débat a fait rage. Dans ce contexte, on a pu trouver un accord sur un nouveau système de retraites assurant la stabilité dans la durée, indépendamment des changements de majorité politique.

Dat nieuwe pensioenstelsel heeft drie belangrijke kenmerken :

- het is autonoom ten opzichte van de staatsbegroting;
- het steunt op een mengeling van omslag/kapitalisatie;
- het is gebaseerd op vaste bijdragen, maar het peil van de uitkeringen is aan drie factoren gekoppeld :
 - de loonontwikkeling;
 - de ontwikkeling van de levensverwachting;
 - het evenwicht van het stelsel.

Zodra het evenwicht bedreigd wordt, vermindert een automatisch mechanisme de uitkeringen. Op die manier zijn de pensioenbedragen in 2010 met 3 % gedaald als gevolg van de slechte resultaten van de fondsen in 2008. De regering heeft echter de mogelijkheid die daling te compenseren door een belastingvermindering. Dat mechanisme verzekert het evenwicht van het pensioenstelsel.

Het ouderschapsverlof was een grote prioriteit van de sociaal-democraten. Er bestond een echte consensus dat er moest worden gezorgd voor een goed ouderschapsverlofstelsel, in een context van gelijkheid van kansen en om een hoge participatie in het beroepsleven mogelijk te maken. Het ouderschapsverlof is een krachtig middel geweest dat verklaart waarom Zweden sneller dan andere landen een globale participatiegraad van 72 % van de bevolking van 18 tot 64 jaar heeft bereikt.

De vergoeding van het ouderschapsverlof wordt volledig door de Staat gefinancierd. Hij kent 480 verlofdagen per kind toe, die de partners vrij kunnen delen, met als enige voorwaarde dat elk van beiden verplicht is 60 dagen op te nemen. De ouder ontvangt 80 % van het begrensde loon.

Momenteel wordt er bij de linkse alliantie gedebatteerd over de noodzaak om strenger te zijn inzake de verdeling van de verlofdagen, want men stelt vast dat mannen het verlof slechts ten belope van 15 % opnemen.

Elk paar heeft ook het recht 120 verlofdagen per jaar op te nemen om voor een ziek kind te zorgen. Ook dat verlof wordt vergoed ten belope van 80 % van het begrensde loonbedrag.

Het dient gezegd dat dit beleid nooit natalistische doeleinden had. De rode draad van die maatregelen was het aanmoedigen van de participatie in de arbeidsmarkt en het bevorderen van gelijkheid van kansen.

Werkgelegenheid is een centraal aandachtspunt van de regering. Het kan banaal lijken, maar er is een intens

Ce nouveau système de retraites présente trois grandes caractéristiques :

- il est autonome par rapport au budget de l'État;
- il repose sur un mélange de répartition/capitalisation;
- il est basé sur des contributions fixes mais le niveau des prestations est lié à trois facteurs :
 - le développement des salaires;
 - le développement de l'espérance de vie;
 - l'équilibre du système.

Dès qu'un déséquilibre menace de survenir, un mécanisme automatique réduit le niveau des prestations. C'est ainsi qu'à cause des mauvaises prestations des fonds en 2008, le montant des pensions a baissé de 3 % en 2010. Néanmoins, le gouvernement a la possibilité de compenser cette baisse par une diminution d'impôts. Ce mécanisme assure l'équilibre du système des retraites.

Le congé parental était une grande priorité des sociaux-démocrates. Il régnait un véritable consensus sur la nécessité d'assurer un bon système de congé parental dans un souci d'égalité des chances et afin de permettre un taux élevé de participation à la vie professionnelle. Le congé parental a été un outil puissant grâce auquel la Suède a atteint plus rapidement qu'ailleurs un taux d'activité global de 72 % de la population âgée de 18 à 64 ans.

L'indemnisation du congé parental est entièrement financée par l'État. Il octroie 480 jours de congé par enfant, à partager librement par les conjoints sous réserve de 60 jours qui doivent être obligatoirement pris par l'un et par l'autre. Le parent perçoit 80 % du salaire plafonné.

Il y a actuellement un débat au sein de l'alliance de gauche sur la nécessité d'une plus grande sévérité au niveau de la répartition des jours de congé car on constate que le congé n'est pris par les hommes qu'à concurrence de 15 %.

Chaque couple a également le droit de prendre 120 jours de congé par an pour s'occuper d'un enfant malade, ce congé étant lui aussi rémunéré à concurrence de 80 % du montant du salaire plafonné.

Soulignons que cette politique n'a jamais eu d'objectif nataliste. Le fil conducteur de ces mesures était d'encourager la participation au marché du travail et de favoriser l'égalité des chances.

L'emploi est au cœur des préoccupations du gouvernement. Cela peut sembler banal, mais un

ideologisch debat gaande waarin de sociale uitkeringen vergeleken worden met het loonniveau. De alliantie verdedigt het idee dat werken rendabel moet zijn.

III. GEDACHTEWISSELING MET PROFESOR DR. GODELIEVE LAUREYS, VAKGROEP SCANDINAVISTIEK EN NOORD-EUROPAKUNDE, UGENT

Mevrouw Laureys verklaart dat ze geen deskundige is inzake het pensioenstelsel of het stelsel van sociale zekerheid, maar wel inzake Scandinavië en in het bijzonder inzake Zweden. Haar werkzaamheden gaan niet alleen over literatuur, maar ook over de actualiteit, de politiek en de economie.

Voor 1994, dat wil zeggen voor de hervorming als gevolg van de economische crisis en de devaluatie van de Zweedse kroon, kende Zweden een stelsel met een vast wettelijk pensioen, dat in de context van het Zweedse egalitaire model voor iedereen hetzelfde was. Het was dus een stelsel met een basispensioen, los van de vraag of men al dan niet gewerkt had, hoe lang men gewerkt had en van het loon voor dat werk. Voor wie gewerkt had, kwam daar bovenop natuurlijk een aanvullend pensioen dat op bijdragen steunde. Men beschouwde het Zweedse model indertijd reeds als een revolutionair voorbeeld, omdat het voorzag in een gewaarborgd minimumpensioen voor allen.

In 1994 werd het stelsel gewijzigd, waardoor het voortaan op drie pijlers rust. Het wettelijk pensioen (eerste pijler) wordt niet door de Staat betaald, het gaat om een afzonderlijke portefeuille die men uit de staatsbegroting heeft gehaald, maar die niettemin door de overheid wordt beheerd. Het gaat om 80 % van de pensioenuitgaven. Het aanvullend pensioen (tweede pijler) wordt hoofdzakelijk door de werkgevers betaald. Er wordt een akkoord over gesloten in collectieve arbeidsovereenkomsten of bij gesprekken tussen de sociale gesprekspartners.

Men kan ten slotte ook bijdragen voor een aanvullend pensioen op individuele en vrijwillige basis (derde pijler). Dat is een stelsel dat vergelijkbaar is met het onze.

De hervorming van het pensioenstelsel werd in 1994 aangevat, het werd in 1998 door het Parlement aangenomen en met de uitvoering ervan werd begonnen in 2003 (de uitvoering is vandaag bijna volledig doorgevoerd).

— Het wettelijk pensioen is variabel geworden, het is afhankelijk van het inkomen dat men in het actieve leven had;

— Het wettelijk pensioen is gekoppeld aan de levensverwachting op het tijdstip waarop men met

débat idéologique intense est mené sur les prestations sociales par rapport au niveau de salaire. L'alliance défend l'idée qu'il doit être rentable de travailler.

III. ÉCHANGE DE VUES AVEC LE PROFESSEUR DR. GODELIEVE LAUREYS, VAKGROEP SCANDINAVISTIEK EN NOORD-EUROPAKUNDE, UGENT

Mme Laureys précise qu'elle n'est pas spécialiste du système des pensions ou de la sécurité sociale, mais bien experte sur la Scandinavie, en particulier la Suède. Elle effectue des travaux non seulement sur la littérature, mais aussi dans le domaine de l'actualité, de la politique et de l'économie.

Avant 1994, c'est-à-dire avant la réforme née de la crise économique et de la dévaluation de la couronne suédoise, la Suède connaissait un système de pension légale fixe, qui, dans le cadre du modèle égalitaire suédois, était la même pour tout le monde. On appliquait donc un système de pension de base, indépendant du fait que l'on ait travaillé ou non, de la durée du travail et de la rémunération. Naturellement, pour les personnes qui avaient travaillé, s'ajoutait une pension complémentaire reposant sur des cotisations. À l'époque, on considérait déjà le modèle suédois comme un exemple révolutionnaire dans la mesure où il prévoyait une pension minimum garantie pour chacun.

En 1994, le système a été modifié et repose désormais sur trois piliers. La pension légale (premier pilier) n'est pas payée par l'État. Il s'agit d'un portefeuille autonome qu'on a sorti du budget de l'État, mais il est néanmoins géré par l'autorité publique. Ce pilier représente 80 % des dépenses de pensions. La pension complémentaire (deuxième pilier) est payée principalement par les employeurs. Elle fait l'objet d'un accord dans les conventions collectives ou dans le cadre des accords entre les partenaires sociaux.

Enfin, on peut également cotiser pour une pension complémentaire sur base individuelle et volontaire (troisième pilier). C'est là un système comparable au nôtre.

La réforme du système des pensions a été initiée en 1994, elle a été adoptée par le Parlement en 1998 et a commencé à être mise en œuvre à partir de 2003 et est presque totalement achevée aujourd'hui.

— La pension légale est devenue variable, elle dépend du revenu perçu pendant la vie active;

— La pension légale est liée à l'espérance de vie restante au moment où l'on prend sa retraite : *grossa*

pensioen gaat : het komt er *grosso modo* op neer dat hoe jonger men met pensioen gaat, hoe lager het bedrag is;

— Het virtuele pensioenkapitaal per individu wordt gedeeld door het verwachte aantal levensjaren : stel dat iemand op 65 jaar met pensioen gaat; in 2010 is de statistische levensverwachting van de persoon bijvoorbeeld nog 20 jaar; het pensioenkapitaal wordt dus over twintig jaar gespreid.

— Eigenlijk past de Zweedse regering collectief hetzelfde regelingsmechanisme toe als de privé-pensioenfondsen, door het beschikbare geld te spreiden over de jaren waarin het pensioen betaald zal moeten worden.

— De kostprijs van de pensioenen, die blijft oplopen naarmate de mensen langer leven, komt op die manier ten laste van de gepensioneerden zelf en niet alleen van de actieve bevolking, en komt op termijn niet volledig op de schouders van de toekomstige generaties te liggen.

Sinds 1 januari 2010 is een nieuwe Pensioendienst opgericht, die als enig loket dienst doet voor alle soorten pensioenen. Die dienst beheert de individuele pensioenportefeuilles van de burger en informeert elke burger jaarlijks over de stand van zaken inzake het verwachte pensioen, en wel voor de drie pijlers.

Bovendien heeft die dienst de volgende taken :

— als loket functioneren voor de pensioenaanvragen;

— informatie verstrekken over alle vragen in verband met de pensioenen;

— de individuele vragen van de burgers over hun pensioen behandelen (via internet, telefoon en een honderdtal loketten, waarvan er reeds een groot aantal operationeel zijn);

— zich aan diverse reglementeringen wijden, die vroeger versnipperd waren over talrijke instellingen, bijvoorbeeld over eventuele subsidies voor de gepensioneerden, uitvaartverzekeringen, pensioenen in het buitenland ...

Mevrouw Laureys rondt af met te wijzen op enkele sleutelconcepten van het nieuwe stelsel :

1. Het gaat om een combinatie van twee stelsels : kapitalisatie en repartitie.

2. Dat stelsel plaatst de burger voor zijn verantwoordelijkheid door hem voor de keuze te stellen : langer werken of een lager pensioen ontvangen. De pensioenleeftijd is flexibel, de burger kan beslissen tussen 61 en 67 jaar met pensioen te gaan.

modo, plus on prend sa pension jeune, plus son montant est bas;

— Le capital de pension virtuel par individu est divisé par le nombre d'années de vie pronostiquées : imaginons une personne qui prend sa retraite à 65 ans; en 2010, l'espérance de vie statistique de cette personne est, par exemple, d'encore 20 ans; le capital de pension est donc réparti sur vingt ans.

— Le gouvernement suédois applique en fait sur le plan collectif le même mécanisme de régulation que les fonds de pensions privés, en répartissant l'argent disponible sur les années pendant lesquelles la pension va devoir être payée;

— Le coût des pensions, qui ne fait qu'augmenter avec l'allongement de la durée de vie, est ainsi aussi mis à charge des pensionnés eux-mêmes et pas seulement de la population active, et n'est pas reporté, à terme, complètement sur les futures générations.

Depuis le 1^{er} janvier 2010, a été créé un nouveau service des Pensions qui fonctionne comme un guichet unique pour tous les types de pensions. Ce service administre les portefeuilles de pensions individuels des citoyens et informe chaque citoyen, chaque année, de l'état de la situation concernant la pension attendue, et ce pour les trois piliers.

Ce service a en outre pour tâches de :

— fonctionner comme un guichet pour les demandes de pension;

— fournir des informations sur toutes les questions relatives aux pensions;

— traiter les questions individuelles des citoyens relatives à leur pension (via Internet, par téléphone et le biais d'environ une centaine de guichets dont un grand nombre sont déjà opérationnels);

— s'occuper de différentes réglementations dans le cadre desquelles les compétences étaient autrefois éparpillées entre de nombreux organismes, par exemple concernant d'éventuelles subventions pour les pensionnés, assurances pour frais funéraires, pensions à l'étranger, etc.

Mme Laureys termine en mettant l'accent sur quelques concepts-clés du nouveau système :

1. Il s'agit d'un mélange des deux systèmes : capitalisation et répartition.

2. Ce système responsabilise le citoyen en le mettant devant un choix : travailler plus longtemps ou percevoir une pension moins élevée. L'âge de la pension est flexible, le citoyen peut décider de prendre sa retraite entre 61 et 67 ans.

3. De burger kan deeltijds met pensioen gaan: tussen de leeftijd van 61 en 67 jaar kan hij zijn pensioen combineren met deeltijdse arbeid tegen 25, 50 of 75%. In die periode blijft de werknemer pensioenrechten opbouwen op grond van de hoeveelheid arbeid die hij nog verricht. Zelfs na 67 jaar kan men in beperkte mate blijven werken en die arbeid draagt nog bij tot de pensioenopbouw. De burger kan dus zelf de « inhoud » van zijn pensioenportefeuille regelen.

4. Het bedrag van het wettelijk pensioen is aan de levensverwachting gekoppeld. Dat is het solidariteitsbeginsel.

5. Het bedrag van het wettelijk pensioen kan aan de economische toestand worden aangepast. De regering had natuurlijk niet verwacht dat het systeem van automatische aanpassing zo snel zou werken en dat de economische crisis reeds in 2008 een daling van het nominale bedrag van de pensioenen met zich zou brengen.

6. De Staat kan beslissen het pensioenbedrag aan te passen aan de demografische verhouding tussen de actieve bevolking en de gepensioneerden.

Nog enkele gegevens over de combinatie repartitie/kapitalisatie.

De belangrijkste pijler, het wettelijk pensioen, wordt gefinancierd met 18,5% van het arbeidsinkomen, die werknemer en werkgever op ongeveer 50/50-basis betalen. Dat vervangt het vroegere stelsel van het wettelijk pensioen. 16% wordt gebruikt voor het uitbetalen van de huidige pensioenen (solidaire repartitie) en 2,5% wordt door de werknemer zelf in de pensioenfondsen geïnvesteerd. De werknemer kan overigens elk jaar beslissen in wat voor fonds hij wil investeren.

Het nieuwe pensioenstelsel kan ongetwijfeld minder « sociaal », minder egalitair lijken, maar men vindt er de principes van solidariteit en verantwoordelijkheid van de burger in en bovendien gaat het om een zeer verfijnd stelsel, met een spitsvondige combinatie van de voordelen van kapitalisatie en repartitie.

IV. BEZOEK AAN *PENSIONSMYNDIGHETEN*

Gesprekspartners: de heer Ole Settergren en de heer Arne Paulson.

A. Inleiding

Pensionsmyndigheten is het Zweeds Pensioen Agentschap. Sinds 1 januari 2010 zijn zij verantwoordelijk voor alles inzake het nationaal pensioen.

3. Le citoyen peut prendre sa pension à temps partiel: entre l'âge de 61 et 67 ans, il peut combiner une pension avec un travail à temps partiel à 25, 50 ou 75%. Pendant cette période, le travailleur continue à se constituer des droits à la pension sur la base du volume de travail encore effectué. Même après 67 ans, on peut continuer à travailler dans une mesure limitée et ce travail contribue encore à la constitution de la pension. Le citoyen peut donc lui-même réguler le « contenu » de son portefeuille de pension.

4. Le montant de la pension légale est lié à l'espérance de vie. C'est le principe de solidarité.

5. Le montant de la pension légale peut être adapté à la situation économique. Le gouvernement n'avait évidemment pas imaginé que le mécanisme d'adaptation automatique serait amené à fonctionner aussi rapidement et qu'en 2008 déjà, la crise économique entraînerait une diminution du montant nominal des pensions.

6. L'État peut décider d'adapter le montant des pensions au rapport démographique entre la population active et les pensionnés.

Quelques précisions enfin sur la combinaison répartition/capitalisation:

Le plus important pilier, à savoir la pension légale, est financé par 18,5% des revenus du travail, versés par le travailleur et l'employeur sur une base d'environ 50-50. C'est ce qui remplace le système antérieur de pension légale. 16% sont utilisés pour le paiement des pensions actuelles (répartition solidaire) et 2,5% sont investis par le travailleur lui-même dans les fonds de pension. Le travailleur peut d'ailleurs décider chaque année dans quel type de fonds il veut investir.

En conclusion, le nouveau système des pensions peut paraître moins « social », moins égalitaire, certes, mais on y retrouve les principes de solidarité et responsabilisation du citoyen, et il s'agit en outre d'un système très élaboré qui réussit à combiner astucieusement les avantages du système de capitalisation et de répartition.

IV. VISITE À *PENSIONSMYNDIGHETEN*

Interlocuteurs: M. Ole Settergren et M. Arne Paulson.

A. Introduction

« *Pensionsmyndigheten* » est l'agence suédoise des pensions. Depuis le 1^{er} janvier 2010, elle est responsable de tout ce qui concerne les pensions nationales.

Door dit te concentreren in één agentschap hoopt men de administratie te vereenvoudigen en duidelijkheid te creëren voor de pensioenspaarders en gepensioneerden.

B. Uiteenzetting door de heer Ole Settergren

De heer Settergren geeft een algemene inleiding over de hervorming van het Zweedse pensioenstelsel.

Hij brengt in herinnering dat de Zweedse economie in de jaren 1970 en 1980 door een zware depressie ging waardoor het budget een groot tekort kende. Zweden stond toen bekend als een « *big spender* » die zijn uitgavenpatroon niet kon aanpassen aan zijn inkomsten. De Zweden zelf behielden echter het vertrouwen in hun systeem. Deze situatie duurde voort tot de jaren 1990, toen Zweden getroffen werd door een grote financiële crisis. Door de hoge rentekosten liep het tekort op de begroting op tot 11 %.

Reeds vóór de crisis van 1990 was een regeringscommissie begonnen met een gedachtewisseling over de pensioenen. In 1991 stelde de toenmalige centrumrechtse regering enkele prioriteiten op, waaronder een akkoord over een pensioenhervorming.

De pensioendiscussie was erg gepolitiseerd en werd beheerst door de sociaal-democraten. Ook zij wilden echter komen tot een hervorming die structurele wijzigingen van het systeem moest inhouden. Om dit te realiseren, werd een overleg tussen de linkse en rechtse partijen georganiseerd. Vanaf 1991 en 1992 ontstond een schets van het nieuwe systeem, waarna er vrij snel vorderingen konden worden gemaakt.

De overeenkomst tussen de partijen over het nieuwe pensioenstelsel werd mogelijk gemaakt door het feit dat er in 1991 in Zweden een « *sense of urgency* » bestond. Na de crisis was men het geloof in het Zweedse systeem verloren. In het nieuwe systeem kon elke partij zich in bepaalde delen vinden.

Het nieuwe pensioensysteem simuleert hoe een normaal spaarschema verloopt maar is toch een « *pay as you go* » repartitiesysteem. Men kan zich de vraag stellen waarom het gesteund wordt door de linkse partijen omdat het systeem geen redistributie bevat. Het oude systeem keek echter enkel naar het inkomen van de beste 15 jaar en bovendien waren 30 jaar arbeid voldoende om in aanmerking te komen voor een pensioen. Dit kwam niet ten goede van de arbeiders, die vaak een lager inkomen hadden. Uit berekeningen bleek dat het nieuwe systeem gunstiger zou zijn voor de arbeiders.

Grâce à cette concentration au sein d'une seule et même agence, l'on espère simplifier l'administration et accroître la transparence au profit des pensionnés et des personnes ayant souscrit une épargne-pension.

B. Exposé de M. Ole Settergren

M. Settergren présente une introduction générale sur la réforme du système suédois des pensions.

Il rappelle que dans les années 1970 et 1980, l'économie suédoise a connu une grave récession qui a creusé un déficit budgétaire considérable. À l'époque, la Suède était réputée être un État extrêmement dépensier, incapable d'adapter son modèle de dépenses à ses recettes. Mais les Suédois eux-mêmes gardaient confiance dans leur système. Cette situation a perduré jusqu'aux années 1990, époque à laquelle la Suède a été frappée par une crise financière de grande envergure. En raison de la charge d'intérêts élevée, le déficit budgétaire a grimpé jusqu'à 11 %.

Avant la crise de 1990, une commission gouvernementale avait déjà entamé une réflexion sur les pensions. En 1991, le gouvernement de centre-droite de l'époque avait établi quelques priorités, parmi lesquelles un accord sur la réforme des pensions.

La discussion sur les pensions était extrêmement politisée et dominée par les sociaux-démocrates. Eux aussi voulaient néanmoins réformer le système en procédant à des modifications structurelles. Pour y arriver, les partis de gauche et de droite organisèrent une concertation. Une première ébauche du nouveau régime fut esquissée dès 1991 et 1992, après quoi on put enregistrer assez rapidement quelques avancées.

Si les partis sont parvenus à conclure un accord sur le nouveau régime de pensions, c'est parce qu'en 1991, la Suède ressentait en quelque sorte un sentiment d'urgence. Après la crise, le système suédois n'inspirait plus guère confiance. Chaque parti pouvait trouver dans le nouveau système des éléments qui lui convenaient.

Le nouveau régime de pension s'inspire d'un schéma d'épargne classique mais prévoit quand même un système de répartition de type « *pay as you go* ». L'on peut se demander pourquoi les partis de gauche soutiennent ce système puisqu'il ne prévoit pas de redistribution. Mais dans l'ancien système, on ne tenait compte que des revenus des quinze meilleures années et il suffisait en outre d'avoir travaillé trente années pour être admis à la pension. Les ouvriers n'étaient donc pas favorisés dans la mesure où ils disposaient souvent d'un revenu plus faible. Des calculs ont mis en évidence que le nouveau régime serait plus favorable aux ouvriers.

Indien dit het geval is, waarom wordt het nieuwe systeem dan gesteund door de rechtse partijen? Het komt immers niet ten goede aan de hoge inkomens. De heer Settergren wijst er op dat de aanvullende pensioenen in het nieuwe systeem een belangrijke plaats innemen. De hoge inkomens worden dus niet zo getroffen door de hervorming, omdat zij meestal op een sterk uitgebouwde tweede en derde pijler kunnen rekenen. De eerste pijler, het publieke pensioen, is vooral belangrijk voor de lage inkomens.

Bij iedereen leefde een gevoel dat het oude systeem niet zorgde voor een goede redistributie tussen rijk en arm. Het was de bedoeling dit te verbeteren en te systematiseren. In het nieuwe systeem wordt hier daarom meer en systematisch rond gewerkt, op een transparante manier.

Eén van de belangrijkste, zonet hét belangrijkste deel van de hervorming was de financiële stabiliteit van het nieuwe systeem. Dit werd bereikt door een vaste bijdrage van 18,5% van het inkomen in het pensioenschema te storten. Hierop moet het systeem overleven, ongeacht eventuele demografische of economische evoluties. Dit wordt verzekerd doordat het systeem geen garantie biedt over de hoogte van het latere pensioen.

Het systeem beschikt over een buffer. Gedurende 4 jaar werden hiervoor de inkomsten opzijgezet. Buiten deze buffer is er echter geen kapitaal en is het «*pay as you go*» systeem afhankelijk van de bijdragen van 18,5%.

Een gevolg van deze keuzes is dat de pensioenen dalen wanneer de economie achteruitgaat. In 2009 daalde de waarde van de buffer sterk door de crash van de beurzen. Als gevolg daarvan zullen de pensioenen dalen met 3%. Bovendien zorgde dezelfde crisis voor een daling van de salarissen in 2009, waardoor het pensioensysteem minder inkomsten kreeg en ook in 2010 de pensioenen met 3,1% zullen dalen.

Politiek is dit niet gemakkelijk uit te leggen, zeker niet omdat 20% van de kiezers gepensioneerd zijn. Het is enkel vol te houden zolang er een politieke consensus bestaat over het nieuwe pensioensysteem. Op dit ogenblik houdt deze consensus nog stand alhoewel er wel reeds enkele kleine wijzigingen werden voorgesteld, ook door de pensioenfondsen zelf.

De heer Settergren wijst er op dat de regering over de mogelijkheid beschikt om eventuele lagere pensioenen te compenseren door fiscale maatregelen te nemen, wat zij ook gedaan heeft. Daardoor zal het inkomensverlies voor de gepensioneerden deels gecompenseerd worden.

Si tel est le cas, pourquoi le nouveau système bénéficie-t-il alors du soutien des partis de droite? En effet, il ne profite pas aux revenus élevés. M. Settergren souligne que dans le nouveau régime, les pensions complémentaires ont gagné en importance. Par conséquent, les revenus élevés ne sont pas trop affectés par la réforme étant donné qu'ils peuvent généralement compter sur un deuxième et un troisième piliers fortement développés. Le premier pilier, c'est-à-dire la pension de l'État, est surtout important pour les faibles revenus.

Chacun avait l'impression que l'ancien système ne permettait pas une bonne redistribution entre les riches et les pauvres. Il s'agissait donc d'améliorer et de systématiser cette redistribution. C'est la raison pour laquelle le nouveau système a privilégié et systématisé cette approche, et ce de manière transparente.

L'un des éléments fondamentaux — si pas le plus important — de la réforme, fut d'asseoir la stabilité financière du nouveau régime. Cet objectif a été atteint en imposant le versement au plan de pension d'une cotisation fixe correspondant à 18,5% des revenus. Ce financement doit permettre au système de résister à toutes les évolutions démographiques ou économiques, car il ne garantit pas le montant de la pension future.

Le système dispose d'un fonds de réserve («*buffer*») constitué par la mise en réserve des recettes de quatre années. Mais en dehors de ce fonds de réserve, aucun capital n'est disponible et le système «*pay as you go*» dépend des fonds récoltés par les cotisations de 18,5%.

L'un des corollaires de ces choix est que les pensions diminuent lorsque l'économie est en récession. En 2009, la valeur du fonds de réserve a fortement baissé à la suite du crash boursier, ce qui a entraîné une baisse des pensions de 3%. En outre, cette même crise a provoqué une baisse des salaires en 2009 et, partant, une diminution des recettes du régime des pensions, si bien qu'en 2010, les pensions baisseront encore de 3,1%.

Politiquement, un tel choix n'est pas facile à expliquer, d'autant plus que 20% des électeurs sont des pensionnés. Le nouveau régime de pension pourrait être remis en question s'il ne faisait plus l'objet d'un consensus politique. Actuellement, ce consensus perdure, bien que quelques modifications mineures aient déjà été proposées, y compris par les fonds de pension eux-mêmes.

M. Settergren souligne que le gouvernement a la possibilité de compenser la faiblesse éventuelle de certaines pensions en adoptant des mesures fiscales, ce qu'il a d'ailleurs déjà fait. Ces initiatives permettront ainsi de compenser en partie la perte de revenus de certains pensionnés.

De politieke consensus over de pensioenhervorming wordt geregeld door de «*Pension Group*». Deze is samengesteld uit parlementsleden van de politieke partijen die de wijzigingen steunen en wordt voorgezeten door de minister van Volksgezondheid en Sociale Zaken. De groep moet de pensioenhervorming begeleiden en bespreekt alle mogelijke hervormingsvoorstellen.

Binnen de linkse partijen werden grote discussies gehouden over de hervorming, maar zij hebben ze toch gesteund. De vakbonden waren verdeeld, vooral omdat niet gemakkelijk kon worden aangetoond dat het nieuwe systeem niet in het voordeel zou zijn van de arbeiders. Zij hebben uiteindelijk zwijgend ingestemd.

Door de hervorming wordt nu wel sterk de nadruk gelegd op het belang van lang werken, wat niet steeds evident is voor arbeiders. Er wordt niet meer gewerkt met een carrière van een vast aantal jaren. Elk inkomen op elke leeftijd draagt bij tot het systeem, dat zeer flexibel is opgebouwd. Het pensioen kan aangevraagd worden vanaf de leeftijd van 61 jaar, maar ook dan blijft voltijds werk mogelijk, zelfs wanneer je je pensioen al krijgt. Je werk zorgt er dan voor dat je pensioen vanaf het volgende jaar hoger zal liggen omdat je meer hebt bijgedragen.

C. Uiteenzetting door de heer Arne Paulsson

De heer Arne Paulsson geeft vervolgens een uiteenzetting over het Zweedse Pensioensysteem. Hij zal zich vooral concentreren op de technische aspecten van het systeem.

Het Zweedse pensioensysteem heeft de overstap gemaakt van «*defined benefit*» naar «*defined contribution*». Het combineert bovendien een gegarandeerd pensioen met notionele rekeningen («*inkomstpension*») met een kleiner gekapitaliseerd pensioen («*premium pension*»).

1. Een vaste bijdrage

Alle Zweden betalen een bijdrage van 18,5% van de pensioenbasis. De pensioenbasis bestaat uit het inkomen en de bedragen die in aanmerking komen voor een pensioen. Niet enkel het inkomen dat je verwerft als werknemer, maar bijvoorbeeld ook uitkeringen van de sociale zekerheid of de werkloosheid maken deel uit van de pensioenbasis. Bovendien worden pensioenkredieten gegeven voor ouderschapsverlof voor kinderen jonger dan 4 jaar, voor studies en voor militaire dienst. In deze gevallen zorgt de redistributie binnen het systeem er dus voor dat

Le consensus politique sur la réforme des pensions est régi par le «*Pension Group*». Il rassemble des parlementaires issus des partis politiques qui soutiennent la réforme et est présidé par le ministre de la Santé publique et des Affaires sociales. Le groupe est chargé d'encadrer la réforme des pensions et examine toutes les propositions de réforme envisageables.

La réforme a suscité un débat houleux au sein des partis de gauche mais ceux-ci ont quand même fini par voter en faveur du projet. Les syndicats étaient partagés, surtout en raison des difficultés à prouver que le nouveau système ne serait pas favorable aux ouvriers. Ils ont finalement marqué tacitement leur accord.

La réforme met surtout l'accent sur l'importance d'une longue carrière, ce qui ne coule pas toujours de source pour les ouvriers. L'on ne parle plus d'une carrière totalisant un nombre fixe d'années. Tout revenu perçu à tout âge contribue au système, lequel se caractérise par une grande souplesse. La pension peut être demandée à partir de l'âge de 61 ans, mais le retraité peut néanmoins continuer à travailler à temps plein, même s'il perçoit déjà sa pension. Cela aura pour effet d'augmenter sa pension à partir de l'année suivante, car il aura cotisé davantage.

C. Exposé de M. Arne Paulsson

M. Arne Paulsson présente ensuite un exposé sur le régime de pensions suédois, qui sera axé principalement sur les aspects techniques du système.

Le régime de pensions suédois est passé d'un système de «*prestations définies*» à un système de «*cotisations définies*». Il combine en outre une pension garantie sur la base de comptes notionnels («*inkomstpension*») et une pension de moindre importance financée par capitalisation («*premium pension*»).

1. Une cotisation fixe

Tous les Suédois paient une cotisation qui équivaut à 18,5% de la base de pension. Cette base de pension comprend les revenus et les montants ouvrant le droit à une pension. Elle prend en compte non seulement les revenus acquis en tant que travailleur, mais aussi, par exemple, les allocations de sécurité sociale ou de chômage. Des crédits de pension sont également octroyés en cas de congé parental pour s'occuper d'enfants de moins de 4 ans, pour des études et pour le service militaire. Dans pareils cas, la redistribution prévue dans le système permet donc d'attribuer un

personen die niet werken maar zich in deze specifieke situaties bevinden, toch een pensioencrediet krijgen.

De bijdrage bedraagt in totaal 18,5%. Dit kan worden onderverdeeld in een bijdrage van 16% voor het « *inkomstpension* » en een bijdrage van 2,5% voor het « *premium pension* ». De bijdrage voor het « *inkomstpension* » is een notionele vaste bijdrage (NDC = *notional defined contribution*). Dit houdt in dat werknemers een serie van individuele claims leggen op een toekomstig tegoed. Er wordt echter geen pensioenfonds opgebouwd, vermits het systeem een repartitiesysteem (*pay as you go*) is, waarbij de huidige beroepsbevolking het pensioen betaalt van de huidige gepensioneerden.

De bijdrage van 2,5% is een financiële vaste bijdrage (FDC = *financial defined contribution*) die gestort wordt op een individuele rekening waarbij een kapitaal wordt opgebouwd. Dit vormt het « *premium pension* ». Iedere werknemer kan kiezen welk pensioenfonds zijn bijdrage beheert. Eind 2008 waren er niet minder dan 773 fondsen, beheerd door 83 verschillende fondsbeheerders. Het rendement is dat van de beleggingen en varieert naargelang het soort van fonds (hoog risico of laag risico) en de beursprestaties. Het ene fonds kan beter presteren dan het andere en de individuele werknemer draagt het volledige risico. Volgens de heer Paulsson gaat men er echter van uit dat algemeen genomen een retour op aandelen kan verwacht worden die hoger ligt dan de interest die men zou krijgen.

Sinds 2004 bestaat er geen leeftijdslimiet meer op de mogelijkheid om pensioenrechten op te bouwen. Dit kan vanaf de geboorte tot het overlijden. Er bestaat echter wel een inkomensplafond van SEK 360 000 (2008). Voor het bedrag boven dit inkomensplafond worden geen pensioenrechten opgebouwd. Het plafond wordt jaarlijks geïndexeerd. In 2008 bedroeg het gemiddelde inkomen waarop pensioenrechten werden opgebouwd SEK 227 764, of 60% van het geplafonneerde bedrag.

2. De eerste pijler: het « *inkomstpension* »

Op basis van het geïnde geld wordt jaarlijks een berekening gemaakt van de rechten die werden opgebouwd. Dit is uiteraard enkel mogelijk voor het « *inkomstpension* » waarvoor een bijdrage van 16% wordt betaald, vermits voor het « *premium pension* » enkel een eindafrekening kan worden gemaakt. Tabel 1 geeft een voorbeeld van dergelijke berekening.

crédit de pension aux personnes qui ne travaillent pas mais qui se trouvent dans les situations spécifiques précitées.

La cotisation s'élève à 18,5% au total. Elle se compose d'une cotisation de 16% pour l'« *inkomstpension* » et d'une cotisation de 2,5% pour la « *premium pension* ». La cotisation pour l'« *inkomstpension* » est une cotisation définie notionnelle (NDC = *notional defined contribution*), ce qui signifie que les travailleurs se constituent une série de droits individuels à un avoir futur. Ces cotisations ne servent toutefois pas à constituer un fonds de pension, puisqu'il s'agit d'un système par répartition (*pay as you go*), en vertu duquel la population active actuelle finance la pension des retraités actuels.

La cotisation de 2,5% est une cotisation définie basée sur un système de capitalisation (FDC = *financial defined contribution*) qui est versée sur un compte individuel en vue de constituer un capital. C'est le principe de la « *premium pension* ». Chaque travailleur peut choisir le fonds de pension qui gère ses cotisations. À la fin 2008, il n'y avait pas moins de 773 fonds, gérés par 83 gestionnaires de fonds différents. Le rendement est celui des placements et varie en fonction du type de fonds (à haut risque ou à risque faible) et des cours de la bourse. Un fonds peut être plus performant qu'un autre, et c'est le travailleur qui supporte personnellement tout le risque. Selon M. Paulsson, on considère toutefois que le rendement des actions est généralement plus élevé que les intérêts qui pourraient être générés.

Depuis 2004, la possibilité de constituer des droits de pension n'est plus soumise à aucune limite d'âge et s'étend de la naissance au décès. On a toutefois instauré un plafond de revenu équivalent à 360 000 couronnes suédoises (en 2008), et aucun droit de pension n'est constitué pour le montant qui excède ce plafond. Le plafond fait l'objet d'une indexation annuelle. En 2008, la moyenne des revenus entrant en ligne de compte pour la constitution de droits de pension était de 227 764 couronnes, soit 60% du plafond.

2. Le premier pilier: l'« *inkomstpension* »

Sur la base des cotisations prélevées, on calcule chaque année les droits qui ont été constitués. Cela n'est évidemment possible que pour l'« *inkomstpension* », pour laquelle une cotisation de 16% est versée, la « *premium pension* » devant, elle, être calculée au dernier moment. Le tableau 1 propose un exemple de ce calcul.

Tabel 1 : Jaarlijkse berekening van een NDC-rekening

Year	Account Value 1/1	Pension Rights	Survivors Bonus	Indexation	Adm. Costs	Account Value 31/12
↓						
2005	851 832	35 100	1629	15 372	-143	903 790
2006	903 790	35 712	1969	13 605	-436	954 640
2007	954 640	35 808	2074	28 468	-367	1020 623
↓						

Bron : Pensionsmyndigheten

In de tweede kolom staat het op 1 januari opgebouwde bedrag. De derde kolom toont het bedrag dat in het afgelopen jaar werd opgebouwd door de bijdrage van 16 %, de vierde kolom het bedrag dat er bij kan geteld worden door de overlevingsbonus (de herverdeling van de bijdragen van de personen die overleden zijn vooraleer ze hun pensioen konden opvragen) en de vijfde kolom de indexering waarmee rekening wordt gehouden. Verminderd met de administratieve kosten krijgt men aldus het bedrag dat men op 31 december van dat jaar opgebouwd heeft.

De indexering is een manier om interest te vergaren op het gespaarde bedrag, net zoals bij een bank zou gebeuren. Voor de berekening houdt men rekening met de reële groei van het gemiddelde inkomen over een periode van 3 jaar (om de index geleidelijk te kunnen volgen) + de wijziging in de prijsindex van het afgelopen jaar (zodat een wijziging in de prijzen snel kan opgevolgd worden).

Vanaf de leeftijd van 61 jaar kan het pensioen worden opgenomen. Men kan dan kiezen enkel het « *inkomstpension* » op te nemen, enkel het « *premium pension* », of beide samen. Het is ook mogelijk gedeeltelijk op pensioen te gaan en gedeeltelijk te blijven werken doordat men 25 %, 50 %, 75 % of 100 % van het pensioen kan opnemen.

De beslissing om vroeg of laat het pensioen op te nemen heeft in principe geen financiële gevolgen voor het systeem of voor het individu. Men heeft recht op het gespaarde bedrag. De hoogte van het pensioen zal echter wel wijzigen: een jonggepensioneerde zal een lager pensioen ontvangen dan een persoon die veel later op pensioen gaat. Wanneer men het pensioen aanvraagt wordt immers berekend op welke annuïteit men recht heeft. Daarvoor wordt volgende formule gebruikt:

Tableau 1 : calcul annuel d'un compte NDC (cotisation définie notionnelle)

Year	Account Value 1/1	Pension Rights	Survivors Bonus	Indexation	Adm. Costs	Account Value 31/12
↓						
2005	851 832	35 100	1629	15 372	-143	903 790
2006	903 790	35 712	1969	13 605	-436	954 640
2007	954 640	35 808	2074	28 468	-367	1020 623
↓						

Source : Pensionsmyndigheten

La deuxième colonne indique le capital constitué au 1^{er} janvier. La troisième colonne mentionne le montant constitué durant l'année écoulée par la cotisation de 16 %, et la quatrième colonne le montant qui peut être ajouté via le bonus de survie (qui découle de la redistribution des cotisations versées par les personnes décédées avant d'avoir pu demander leur départ à la retraite); l'indexation appliquée figure dans la cinquième colonne. Après déduction des frais administratifs, on obtient donc le montant constitué au 31 décembre de l'année visée.

L'indexation est une manière de récolter des intérêts sur le montant épargné, comme on le ferait auprès d'une banque. Le calcul se base sur la croissance réelle du revenu moyen sur une période de trois ans (ce qui permet de suivre l'évolution de l'index) et sur les fluctuations de l'indice des prix de l'année écoulée (afin de pouvoir réagir rapidement à une modification des prix).

L'on peut partir à la retraite dès l'âge de 61 ans; on peut alors choisir de prendre uniquement l'« *inkomstpension* », uniquement la « *premium pension* » ou les deux. Il est également possible de partir partiellement à la retraite et de continuer à travailler à temps partiel en percevant 25 %, 50 %, 75 % ou 100 % de sa pension.

En principe, la décision de partir à la retraite plus tôt ou plus tardivement n'a pas de conséquences financières pour le système ni pour l'intéressé. Le principe est qu'on a droit au montant épargné. En revanche, le moment du départ à la retraite aura une influence sur le montant de la pension: un jeune retraité touchera une pension moins élevée qu'une personne qui partira beaucoup plus tard à la retraite. En effet, lorsqu'une personne demande à prendre sa retraite, on calcule l'annuité à laquelle elle a droit. Pour ce faire, on utilise la formule suivante:

Annuitéit = (NDC-rekening op het ogenblik van pensionering/noemer).

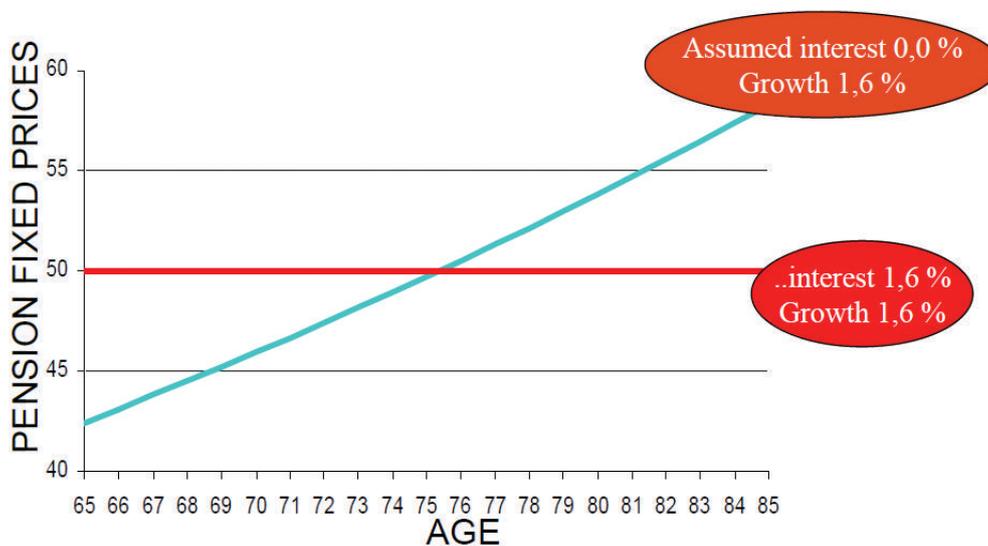
De noemer wordt berekend vanuit de unisex levensverwachting op het ogenblik van pensionering en een veronderstelde interestvoet van 1,6%. Door de toepassing van deze interestvoet zal het beginpensioen hoger liggen dan indien geen rekening zou gehouden worden met de interestvoet. Tabel 2 toont het onderscheid tussen beide situaties.

Tabel 2 : Pensioen als een annuïteit

Annuité = (compte NDC au moment du départ à la retraite/dénominateur).

Le calcul du dénominateur prend en compte l'espérance de vie unisex au moment du départ à la retraite et un taux d'intérêt présumé de 1,6%. En appliquant ce taux d'intérêt, on obtient une pension de départ plus élevée que si le taux d'intérêt n'avait pas été pris en compte. La figure 2 illustre la différence entre les deux situations.

Figure 2 : pension sous forme d'annuité



Bron : Pensionsmyndigheten

De schuine lijn toont de situatie in het geval er geen jaarlijkse interest van 1,6% in rekening wordt gebracht. Er wordt wel rekening gehouden met een jaarlijkse groei van 1,6%. De annuïteit aan het begin van het pensioen ligt merkbaar lager dan de annuïteit waar men 20 jaar later recht op heeft. De horizontale lijn geeft de situatie weer waarbij zowel een jaarlijkse interestvoet van 1,6% in rekening wordt gebracht, als een jaarlijkse groei van 1,6%. De annuïteit is merkbaar hoger dan de eerste lijn in de beginfase en merkbaar lager 20 jaar later. Wat met andere woorden meer wordt uitbetaald aan de jonge gepensioneerden, wordt weer gerecupereerd in een latere fase van de pensionering.

Het « *inkomstpension* » wordt jaarlijks herberekend door de wijziging in de inkomensindex minus de interest van 1,6% gehanteerd in de annuïteitsnoemer. Dit betekent dat de pensioenen alleen ongewijzigd blijven indien de inkomens omhoog gaan met precies 1,6% meer dan de inflatie. Indien bijvoorbeeld de inkomens stijgen met 2% meer dan de inflatie, dan stijgen de pensioenen in reële termen met 0,4%. Indien de inkomens stijgen met 1% meer dan de

Source : Pensionsmyndigheten

La ligne oblique présente la situation dans le cas où l'on ne tient pas compte d'un intérêt annuel de 1,6%. Il est tenu compte en revanche d'une croissance annuelle de 1,6%. L'annuité au début de la pension est largement inférieure à celle à laquelle on a droit vingt ans plus tard. La ligne horizontale présente la situation où il y a, à la fois, imputation d'un taux d'intérêt annuel de 1,6% et prise en compte d'une croissance annuelle de 1,6%. L'annuité est nettement supérieure à la première ligne dans la phase initiale et est sensiblement inférieure vingt ans plus tard. En d'autres termes, l'excédent versé aux jeunes pensionnés est de nouveau récupéré dans une phase ultérieure de la pension.

Chaque année, l'« *inkomstpension* » est recalculée par la modification de l'index de revenu moins l'intérêt de 1,6% appliqué dans le dénominateur de l'annuité. Cela signifie que les pensions ne demeurent inchangées que si les revenus subissent une augmentation supérieure de 1,6% à celle de l'inflation. Si, par exemple, les revenus connaissent une augmentation de 2% supérieure à celle de l'inflation, les pensions augmentent de 0,4% en termes absolus. Si les revenus

inflatie, dan dalen de pensioenen met 0,6 % in reële termen.

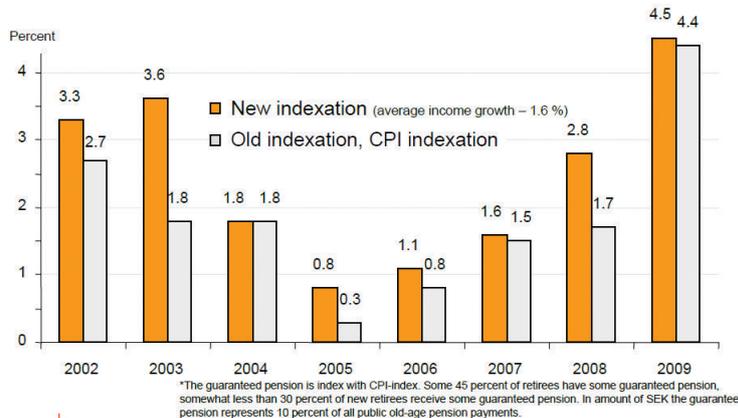
De heer Paulsson merkt op dat het nieuwe systeem sinds 2002 steeds in het voordeel bleek te zijn van de gepensioneerden, behalve in 2009. Ten gevolge van de financiële crisis in 2008 werd een negatieve inflatie opgetekend en een sterke daling van de inkomsten van het pensioensysteem. Daardoor daalden de pensioen met 3 % in 2009. In de tabellen 3 en 4 wordt een overzicht gegeven van het nieuwe indexeringssysteem sinds 2002, waaruit blijkt dat het nieuwe systeem van 2002 tot 2009 in het voordeel van de gepensioneerden bleek te zijn. In tabel 4 kan worden vastgesteld dat de situatie in 2010 echter radicaal anders is.

augmentent de 1 % en plus que l'inflation, les pensions diminuent de 0,6 % en termes absolus.

M. Paulsson fait remarquer que depuis 2002, le nouveau système a toujours favorisé les pensionnés, sauf en 2009. La crise financière de 2008 a généré une inflation négative et a entraîné une diminution considérable des recettes du système de pension. C'est ainsi qu'en 2009, la pension a baissé de 3 %. Les figures 3 et 4 présentent un aperçu du nouveau système d'indexation en vigueur depuis 2002. Il en ressort que le nouveau système a été favorable aux pensionnés de 2002 à 2009. En revanche, en 2010, la situation est tout autre, ainsi qu'en atteste la figure 4.

Tabel 3 : Indexering van 2002 tot 2009

Figure 3 : indexation de 2002 à 2009

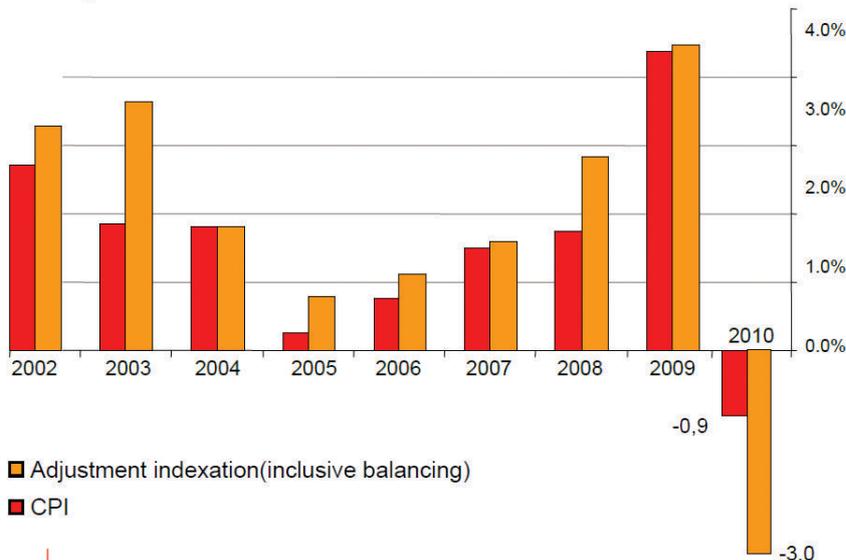


Bron : Pensionsmyndigheten

Source : Pensionsmyndigheten

Tabel 4 : De toestand in 2010 is anders

Figure 4 : en 2010, la situation est différente



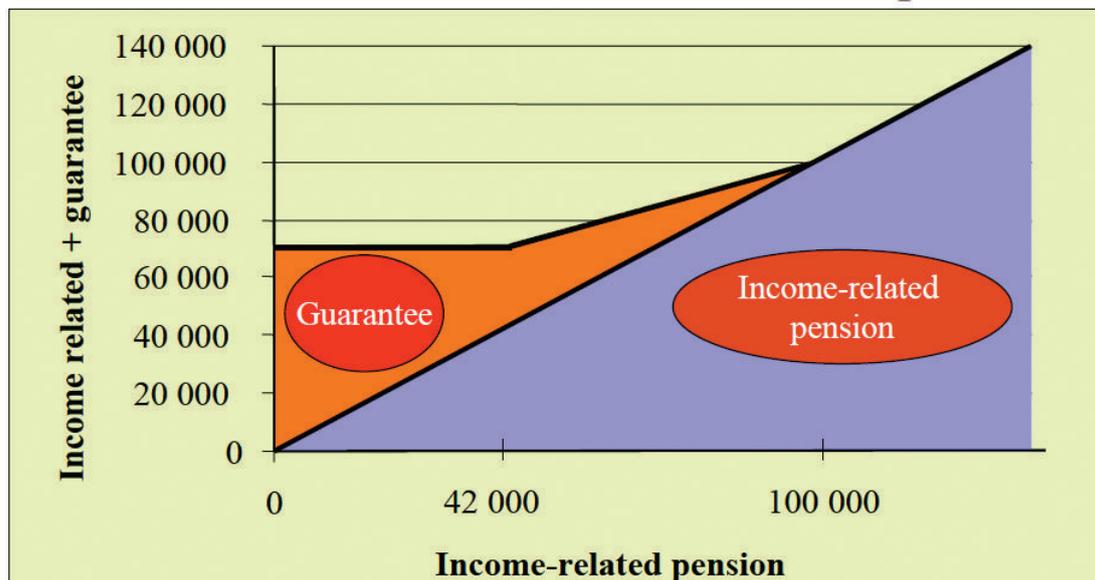
Bron : Pensionsmyndigheten

Source : Pensionsmyndigheten

3. Het gegarandeerd pensioen

Het systeem bevat enkele bijzonderheden. Een eerste bijzonderheid betreft het gegarandeerd pensioen. Dit voorziet in een basisveiligheid voor personen met een laag of een onbestaand inkomensgerelateerd pensioen. In 2008 bedroeg het maximum gegarandeerd pensioen voor een alleenstaande SEK 7.278/maand en SEK 6.492/maand voor een gehuwde gepensioneerde. Wanneer de gepensioneerde ook over een inkomensgerelateerd pensioen beschikt, wordt het gegarandeerd pensioen verhoudingsgewijs verminderd (tabel 5). Bij de berekening van het gegarandeerd pensioen wordt geen rekening gehouden met het « *premium pension* ». Deze regel zou kunnen wijzigen wanneer het « *premium pension* » substantiëler is geworden.

Tabel 5: Gegarandeerd pensioen



Bron : Pensionsmyndigheten

4. Overgangsmaatregelen bij de overschakeling van het oude naar het nieuwe systeem

Het systeem bevat ook overgangsmaatregelen die werden ingebouwd om rekening te houden met de reeds bestaande gepensioneerden. Personen geboren vóór 1938 ontvangen een uitkering die berekend wordt op basis van de oude regels. Voor personen geboren in de periode tussen 1938 en 1953 worden overgangsmaatregelen gehanteerd. Zij ontvangen een deel van hun pensioen volgens de oude regels, en een deel als « *inkomstpension* » en « *premium pension* ». Hoe jonger ze zijn, hoe kleiner het gedeelte dat volgens de oude regels wordt berekend. Vanaf het geboortjaar 1954 valt iedereen volledig onder het nieuwe systeem.

5. Het automatisch evenwichtsherstellend mechanisme

Een andere bijzonderheid van het systeem is dat het een automatisch evenwichtsherstellend mechanisme

3. La pension garantie

Le système présente plusieurs particularités. Une première particularité concerne la pension garantie. L'idée est d'offrir une sécurité de base aux personnes qui ne bénéficient pas d'une pension liée aux revenus ou qui en perçoivent une mais d'un faible montant. En 2008, la pension mensuelle garantie maximum s'élevait à 7 278 couronnes suédoises (SEK) pour un isolé et à 6 492 couronnes suédoises pour un pensionné marié. Si le pensionné dispose aussi d'une pension liée aux revenus, la pension garantie est réduite en proportion (figure 5). Dans le calcul de la pension garantie, il n'est pas tenu compte de la « *premium pension* ». Cette règle pourrait changer si la « *premium pension* » était plus élevée.

Figure 5: pension garantie

Source : Pensionsmyndigheten

4. Mesures transitoires lors du passage de l'ancien au nouveau système

Le système prévoit aussi des mesures transitoires en vue de tenir compte des personnes déjà pensionnées. Les personnes nées avant 1938 reçoivent une allocation qui est calculée sur la base des anciennes règles. Les personnes nées entre 1938 et 1953 bénéficient de mesures transitoires. Elles reçoivent une partie de leur pension selon les anciennes règles et une partie sous forme d'« *inkomstpension* » et de « *premium pension* ». Plus les personnes sont jeunes, plus la partie calculée sur la base des anciennes règles est faible. Les personnes nées à partir de l'année 1954 relèvent intégralement du nouveau système.

5. Le mécanisme automatique de retour à l'équilibre

Une autre particularité du système est qu'il prévoit un mécanisme d'équilibre automatique. En effet, dans

(de « automatische balans ») bevat. Onder bepaalde demografische en economische voorwaarden is het immers niet mogelijk om een interest op het inkomstpension te krijgen die gelijk is aan de groei van het gemiddelde inkomen en tegelijk de vaste bijdragen van het inkomstpension te financieren. Om de bijdrage op een niveau van 16% te behouden en dus de stabiliteit van het systeem te garanderen, moet in dergelijke situaties de indexering van het inkomstpension uitgesteld worden. Dit gebeurt door de automatische balans, die in actie komt wanneer de balans ratio lager ligt dan 1. De balans ratio wordt berekend door de activa van het systeem (de tegoeden in het bufferfonds en de tegoeden van de bijdragen) te delen door de passiva. De activa worden vooral beïnvloed door een wijziging in de werkloosheidsgraad, door de ontwikkeling van het inkomen, door de instap in de arbeidsmarkt en door een wijziging van de levensduur. De passiva worden vooral beïnvloed door de index en een wijziging in de levensduur.

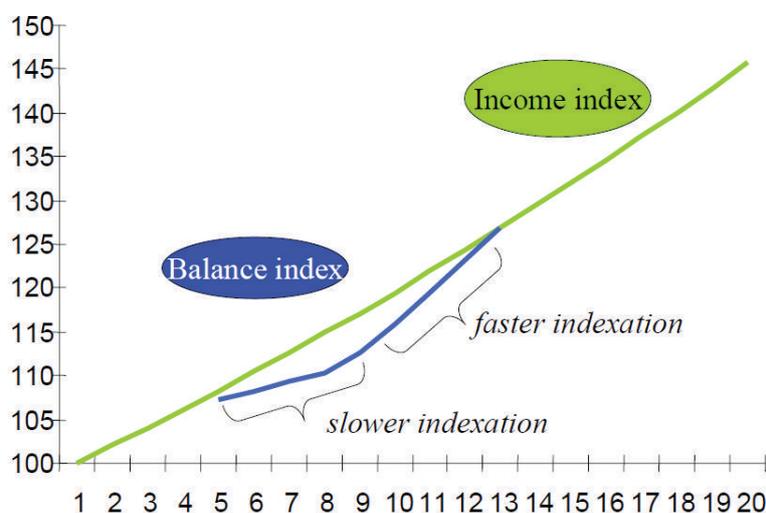
Ligt de balans ratio hoger dan 1, dan zijn de activa groter dan de passiva. Is de balans ratio lager dan 1, dan zijn de passiva groter dan de activa en worden maatregelen genomen via de index om weer op 1 te komen. De pensioenen zullen in dit geval trager stijgen of zelfs dalen. Eenmaal de balans ratio weer op 1 of hoger dan 1 komt, kan dit verlies gecompenseerd worden door een snellere indexering. Dit betekent echter niet dat de gepensioneerden het geld terugkrijgen dat zij in de periode van lagere indexering verloren zijn, het betekent enkel dat hun pensioen sneller zal stijgen eenmaal de toestand het toelaat. Tabel 6 geeft een overzicht van de werking van het automatische evenwichtsherstellend mechanisme.

Tabel 6 : De automatische balans

certaines circonstances démographiques et économiques, il n'est pas possible d'obtenir, sur l'« *inkomstpension* », un intérêt égal à la croissance du revenu moyen et de financer simultanément les cotisations fixes de l'« *inkomstpension* ». Pour maintenir la cotisation à un niveau de 16% et, partant, garantir la stabilité du système, il s'impose dans pareilles situations de différer l'indexation de l'« *inkomstpension* ». Cela se fait grâce au mécanisme d'équilibre automatique qui s'enclenche lorsque le ratio d'équilibre devient inférieur à 1. On calcule le ratio d'équilibre en divisant les actifs du système (les avoirs dans le fonds « tampon » (ou fonds de réserve) et les avoirs des cotisations) par le passif. Les actifs sont surtout influencés par une modification du taux de chômage, par l'évolution du revenu, par l'entrée sur le marché du travail et par une modification de la durée de vie. Quant au passif, il est essentiellement influencé par l'index et par une modification de la durée de vie.

Si le ratio d'équilibre est supérieur à 1, les actifs excèdent le passif. En revanche, si le ratio d'équilibre est inférieur à 1, le passif est supérieur aux actifs et des mesures sont prises par le biais de l'index afin de revenir à 1. Dans ce cas, les pensions augmenteront plus lentement ou même diminueront. Une fois que le ratio d'équilibre atteint ou dépasse à nouveau 1, cette perte peut être récupérée par une indexation plus rapide. Cela ne signifie toutefois pas que les pensionnés récupèrent l'argent qu'ils ont perdu au cours de la période d'indexation plus faible. Cela veut seulement dire que leur pension augmentera plus rapidement dès que la situation le permettra. La figure 6 présente un aperçu du fonctionnement du mécanisme d'équilibre automatique.

Figure 6 : le mécanisme d'équilibre automatique



6. De tweede pijler : het « premium pension »

De heer Paulsson geeft vervolgens uitleg over de tweede pijler van het pensioensysteem, het « premium pension ».

De bijdragen voor de tweede pijler worden geïnvesteerd in fondsen, die door elk individu kunnen worden gekozen. De waarde van het fonds varieert naar gelang van de ontwikkeling van de markten. Het pensioen zelf wordt berekend aan de hand van de waarde van het fonds en de leeftijd van de aanvrager.

Elke persoon kan tot 5 verschillende fondsen kiezen en kan naar goeddunken middelen tussen deze fondsen overhevelen. Er worden geen kosten of belastingen geheven op het overschakelen van het ene fonds naar het andere. Het beheer van de fondsen wordt overgelaten aan privé-maatschappijen, die echter wel aan bepaalde voorwaarden moeten voldoen.

Personen die geen fondsen willen kiezen, kunnen zich aansluiten bij een algemeen fonds van de overheid of het buffer fonds van het systeem. In mei van dit jaar zullen enkele wijzigingen aangebracht worden aan het systeem. Zo wordt het algemeen fonds een generatiefonds, waarbij voor jongere bijdragere vooral geïnvesteerd wordt in aandelen en equities, en voor oudere bijdragere voor papieren met meer zekerheid gekozen wordt. Voor de gewone fondsen zal een onderscheid gemaakt worden tussen fondsen met een hoog, midden of laag risico, zodat het makkelijker wordt om een bewuste keuze te maken.

7. Een blik in de toekomst

De demografische ontwikkelingen en de verwachte stijging van de gemiddelde levensverwachting zullen uiteraard een enorme invloed uitoefenen op het pensioen en het pensioensysteem. In 1908 bedroeg de gemiddelde levensverwachting voor mannen 54 en voor vrouwen 56 jaar. In 2008 was dit 79 jaar voor mannen en 83 jaar voor vrouwen. Men gaat er van uit dat de gemiddelde levensverwachting in 2030 zal gestegen zijn tot 82 jaar voor mannen en 85 jaar voor vrouwen. Dit betekent dat men gedurende enkele jaren langer een pensioen zal ontvangen. Om deze extra kost te compenseren, is het mogelijk dat langer zal moeten gewerkt worden. In tabel 7 wordt een berekening getoond van de invloed van de stijgende levensverwachting op de pensioenleeftijd en op het aantal jaren dat men op pensioen is.

6. Le deuxième pilier : la « premium pension »

M. Paulsson fournit ensuite des explications sur le deuxième pilier du système de pension, à savoir la « premium pension ».

Les cotisations destinées au deuxième pilier sont investies dans des fonds qui sont laissés au libre choix du cotisant. La valeur de chaque fonds varie suivant l'évolution des marchés. La pension proprement dite est calculée sur la base de la valeur du fonds et de l'âge du demandeur.

Chaque personne peut choisir jusqu'à cinq fonds différents et transférer à sa guise de l'argent entre ces fonds. Les transferts entre fonds ne sont soumis à aucun frais ni taxe. La gestion des fonds est confiée à des sociétés privées, qui doivent néanmoins remplir certaines conditions.

Les personnes qui ne veulent pas choisir de fonds peuvent s'affilier à un fonds général public ou au fonds de réserve du système « buffer ». Au mois de mai de cette année, quelques modifications seront apportées au système. Le fonds général deviendra ainsi un fonds générationnel, qui investira surtout en actions pour les cotisants les plus jeunes et dans des titres offrant une plus grande sécurité pour les cotisants plus âgés. En ce qui concerne les fonds classiques, une distinction sera établie selon qu'ils sont assortis d'un risque élevé, moyen ou faible, afin que les cotisants puissent plus facilement faire leur choix en connaissance de cause.

7. Regard prospectif

Les évolutions démographiques et les prévisions d'augmentation de l'espérance de vie auront bien évidemment une énorme influence sur la pension et le système de pension. Alors que l'espérance de vie était de 54 ans pour les hommes et de 56 ans pour les femmes en 1908, elle atteignait respectivement 79 et 83 ans en 2008. L'on escompte qu'en 2030, les hommes auront une espérance de vie de 82 ans et les femmes une espérance de vie de 85 ans. Pendant quelques années, la durée de la pension sera par conséquent plus longue. Pour compenser ce surcoût, il faudra peut-être travailler plus longtemps. Le tableau 7 chiffre l'influence de l'allongement de l'espérance de vie sur l'âge de la pension et sur le nombre d'années que dure la pension.

Tabel 7 : Levensverwachting en pensioenleeftijd

Tableau 7 : l'espérance de vie et l'âge de la pension

Life expectancy and retirement age					
Birth cohort	...reaches 65 in	Life expectancy at 65	Retirement age required	Time spent retired *	...compared to birth cohort 1930
1930	1995	82 yr 5 mo	65 yr	17 yr 5 m	0
1950	2015	84 yr 7 mo	66 yr 6 mo	18 yr 5 mo	+1 yr
1960	2025	85 yr 6 mo	67 yr 1 mo	18 yr 9 mo	+1 yr 4 mo
1970	2035	86 yr 2 mo	67 yr 7 mo	19 yr	+1 yr 7 mo
1980	2045	86 yr 9 mo	68 yr	19 yr 2 mo	+1 yr 9 mo
1990	2055	87 yr 2 mo	68 yr 3 mo	19 yr 4 mo	+1 yr 11 mo

* Time spent retired is calculated as life expectancy at the required retirement age.

Bron : Pensionsmyndigheten

Uit deze berekening blijkt dat door de gestegen levensverwachting een latere pensioenleeftijd noodzakelijk is indien men hetzelfde pensioen wil krijgen als een persoon geboren in het referentiejaar 1930. Dezelfde gestegen levensverwachting zorgt er echter voor dat men, ondanks de latere pensioenleeftijd, toch een groter aantal jaren van zijn pensioen zal kunnen genieten. Naar aanleiding van dergelijke berekeningen verwacht men in Zweden een discussie over de verhoging van de pensioenleeftijd, die nu op 67 jaar werd vastgelegd.

Het systeem blijft echter gevoelig voor demografische ontwikkelingen, doordat de eerste pijler nog voornamelijk op het repartitiestelsel berust. Bij een dalend geboortecijfer zal ook hier een kleinere groep moeten instaan voor de pensioenen van een grotere groep gepensioneerden. Meer gedetailleerde berekeningen over demografische ontwikkelingen kunnen gevonden worden in het «*Orange Report*», een jaarlijks verslag over het Zweedse pensioensysteem. Een digitale versie kan geconsulteerd worden op de website www.forsakringskassan.se.

8. Het Zweedse pensioenschema

Tabel 8 geeft een schematisch overzicht van het Zweedse pensioenschema.

Source : Pensionsmyndigheten

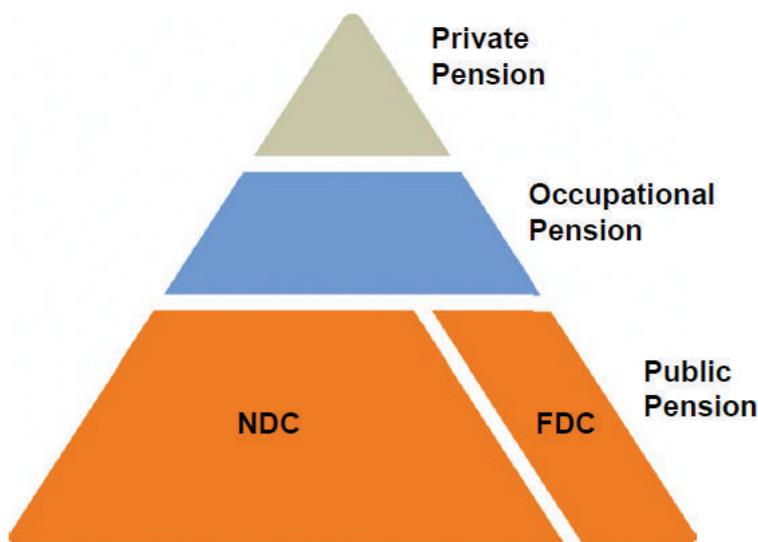
Le tableau ci-dessus montre que si l'on veut bénéficier d'une pension équivalente à celle d'une personne née durant l'année de référence 1930, il faut retarder l'âge de la pension, compte tenu de l'allongement de l'espérance de vie. Toutefois, grâce à cet allongement de l'espérance de vie, l'on pourra profiter de sa pension plus longtemps, même si l'âge de la retraite est relevé. De tels calculs permettent de supposer qu'un débat sera mené en Suède sur le relèvement de l'âge de la retraite, fixé actuellement à 67 ans.

Le système reste toutefois sensible aux évolutions démographiques, étant donné que le premier pilier s'appuie encore principalement sur le système de répartition. En cas de baisse du taux de natalité, un plus petit groupe de personnes devra également assumer la charge d'un plus grand nombre de pensionnés. Les évolutions démographiques font l'objet de calculs plus détaillés dans le «*Rapport annuel orange*», consacré au système de pension suédois. Une version électronique de ce rapport peut être consultée sur le site www.forsakringskassan.se.

8. La structure du système de pension suédois

La figure 8 présente un aperçu schématique de la structure du système de pension suédois.

Tabel 8 : Het Zweedse pensioenschema



Bron : Pensionsmyndigheten

De basis van de piramide wordt gevormd door beide delen van het verplicht pensioen, waarvoor een totale bijdrage van 18,5% (16% + 2,5%) wordt gestort. Elke werkende Zweed moet deze bijdrage betalen. Het middelste gedeelte bestaat uit de tweede pijler, waarvoor de werkgever een bijdrage betaalt. In Zweden heeft ongeveer 90% van de werknemers een bijkomend pensioen op basis van de tweede pijler, dat voor veel personen 20 à 30% van het totale pensioenbedrag vertegenwoordigt. De top van de piramide wordt gevormd door de derde pijler, de privé spaarsystemen. Ongeveer 50% van de Zweden heeft geld in een individueel spaarsysteem, maar de hoogte van het bedrag varieert sterk.

9. Informatie over het pensioensysteem

Het is essentieel iedereen zo goed en zo volledig mogelijk te informeren over het systeem in het algemeen en over zijn specifieke situatie in het bijzonder.

De algemene informatie legt de nadruk op de overstap die gemaakt werd van een systeem van « *defined benefit* » naar « *defined contribution* » en wat dit inhoudt op het gebied van de risico's. Deze informatie moet iedereen zoveel mogelijk in staat stellen een geïnformeerde beslissing te nemen. Het moet ook verduidelijken dat een stijging van de levensverwachting met zich zal meebrengen dat ofwel de pensioenleeftijd moet worden uitgesteld, ofwel een lager pensioenbedrag zal worden uitgekeerd. Er wordt tevens gestreefd naar een harmonisering van de verwachtingen van de verzekerden en de economische

Figure 8 : la structure du système de pension suédois

Source : Pensionsmyndigheten

La base de la pyramide est constituée des deux composantes de la pension obligatoire, pour laquelle une cotisation totale de 18,5% (16% + 2,5%) est versée. Cette cotisation doit être payée par tout Suédois qui travaille. La partie médiane est constituée du deuxième pilier, pour lequel l'employeur paie une cotisation. En Suède, environ 90% des travailleurs bénéficient d'une pension complémentaire sur la base du deuxième pilier, qui représente, pour de nombreuses personnes, 20 à 30% du montant total de la pension. Le sommet de la pyramide est constitué par le troisième pilier, c'est-à-dire les régimes d'épargne privés. Près de 50% des Suédois ont investi de l'argent dans un système d'épargne individuel, même si le montant investi varie sensiblement.

9. Informations sur le système des pensions

Il est essentiel de tout mettre en œuvre pour informer chacun au mieux et de façon aussi complète que possible sur le système en général et sur sa situation spécifique en particulier.

Les informations générales mettent l'accent sur le passage qui a été opéré d'un système de « *prestations définies* » (« *defined benefit* ») à un système de « *cotisations définies* » (« *defined contribution* ») et sur ce que cela implique en termes de risques. Elles sont censées permettre à chacun de prendre une décision en connaissance de cause. Elles visent aussi à préciser qu'un allongement de l'espérance de vie impliquera soit un report de l'âge de la retraite, soit une diminution du montant de la pension. L'on tend par ailleurs à harmoniser les attentes des assurés avec la réalité économique et démographique, ce qui n'est

en demografische realiteit, wat niet steeds evident is. Ten slotte is het duidelijk dat een goede kennis van de werking van het systeem noodzakelijk is om er vertrouwen in te kunnen hebben.

Er duiken echter enkele problemen op die een goede informatiedoorstroming over en kennis van het pensioensysteem durven dwarsbomen. Er kan niet ontkend worden dat de materie tamelijk complex is en dat veel personen geen kennis bezitten van de financiële markten. Bovendien voelen vooral jonge personen zich niet echt aangesproken door het onderwerp omdat hun pensioen nog zo ver in de toekomst ligt. Het kan ook moeilijk zijn om door de bomen het bos nog te zien.

Om de informatie zo concreet mogelijk te maken, krijgt elke Zweed die het afgelopen jaar gewerkt heeft, van welke leeftijd ook, eenmaal per jaar een oranje enveloppe in de bus. Deze enveloppe bevat alle informatie over de eerste, verplichte pijler. Je kan zien hoeveel bijdragen het afgelopen jaar werden gestort en het totale bedrag dat reeds werd opgebouwd. Op basis van deze gegevens wordt een verschillende berekening gemaakt van het pensioen waarop men recht zou hebben, afhankelijk van de pensioenleeftijd. Er wordt momenteel gewerkt aan een nog uitgebreider overzicht, dat ook informatie zou geven over de tweede en derde pijler, zodat men een idee krijgt van het totale pensioenbedrag.

Op de website *www.minpension.se* kan een simulatie gemaakt worden van de verschillende mogelijkheden die het nieuwe systeem biedt (gedeeltelijke pensionering, gedeeltelijke opname van de tweede en derde pijler, ...).

10. De huisvestingstoelage voor gepensioneerden

Gepensioneerden hebben in bepaalde gevallen recht op een huisvestingstoelage. Daarvoor moeten ze voldoen aan bepaalde voorwaarden: minstens 65 jaar oud zijn, een laag inkomen hebben en een pensioen genieten. Slechts bepaalde types van pensioen komen in aanmerking.

De hoogte van de huisvestingstoelage hangt af van je huisvestingskosten, je inkomen en kapitaal. De toelage kan oplopen tot 93% van de huisvestingskosten, met een maximum van SEK 5.000/maand voor alleenstaanden en SEK 2.500/maand voor gehuwden. Zowel huurders als eigenaars kunnen de toelage krijgen. Ook bewoners van bv een bejaarden- of serviceflat kunnen er aanspraak op maken.

pas toujours simple. Enfin, il est évident qu'il faut bien connaître le fonctionnement du système pour pouvoir s'y fier.

Mais plusieurs problèmes font obstacle à une bonne circulation de l'information et à la connaissance du système des pensions. Force est de constater que cette matière est relativement complexe et que nombreuses sont les personnes qui ignorent le fonctionnement des marchés financiers. Qui plus est, les jeunes, en particulier, ne se sentent pas vraiment interpellés par ce sujet parce qu'ils sont encore très loin de l'âge de la retraite. En outre, il n'est pas toujours évident de s'y retrouver.

Pour que les informations soient aussi concrètes que possible, chaque Suédois, quel que soit son âge, qui a travaillé au cours de l'année écoulée reçoit une fois par an, dans sa boîte aux lettres, une enveloppe orange, contenant toutes les informations relatives au premier pilier obligatoire. L'on peut y trouver le montant des cotisations qui ont été versées au cours de l'année écoulée et le montant total déjà constitué. Sur la base de ces données, l'administration calcule la pension à laquelle on aurait droit, en fonction de l'âge du départ à la retraite. Un aperçu encore plus détaillé est en cours d'élaboration, afin de fournir également des informations sur les deuxième et troisième piliers et de permettre ainsi à chacun de se faire une idée du montant total de sa pension.

Le site *www.minpension.se* permet de procéder à une simulation des différentes possibilités qu'offre le nouveau système (retraite partielle, intégration partielle des deuxième et troisième piliers, ...).

10. L'allocation de logement pour les pensionnés

Dans certains cas, les pensionnés ont droit à une allocation de logement dont l'octroi est soumis à certaines conditions: être âgé d'au moins 65 ans, disposer de faibles revenus et bénéficier d'une pension. Seuls certains types de pension entrent en ligne de compte.

Le montant de l'allocation de logement dépend des frais de logement, des revenus et du capital de la personne en question. L'allocation peut aller jusqu'à 93% des frais de logement, mais elle est plafonnée à 5 000 couronnes suédoises par mois pour les isolés et à 2 500 couronnes suédoises par mois pour les personnes mariées. Tant les locataires que les propriétaires peuvent bénéficier de l'allocation. Les habitants d'une résidence-services ou d'une maison de retraite, par exemple, peuvent eux aussi y prétendre.

11. Andere toelagen

Er bestaan nog enkele andere toelagen waar gepensioneerden in specifieke gevallen recht op kunnen hebben. Een eerste bijzondere toelage betreft de onderhoudstoelage voor ouderen, die werd ingevoerd in 2003. Deze toelage moet ervoor zorgen dat personen met een laag pensioen of zonder pensioen een aanvaardbare levensstandaard krijgen. Het basisbedrag van deze toelage is lager dan het gegarandeerd pensioen + de huisvestingstoelage. Het bedrag hangt af van het inkomen en het kapitaal van de aanvrager. Deze toelage werd ingevoerd met oudere migranten in het achterhoofd, die minder dan 40 jaar in Zweden hebben gewoond. Eenmaal men immers 40 jaar in Zweden woont, heeft men recht op het gegarandeerd pensioen.

Het is ook mogelijk een overlevingspensioen te krijgen. Dit bestaat uit drie verschillende soorten toelagen: een kinderpensioen, een aanpassingspensioen en een weduwenpensioen. Het kinderpensioen kan ontvangen worden door een kind jonger dan 18 jaar, waarvan 1 of beide ouders overleden zijn. Ook kinderen ouder dan 18 kunnen het nog krijgen als ze nog studeren. Kinderen jonger dan 12 jaar krijgen 35% van het pensioen van de overleden ouder, als ze ouder zijn dan 12 loopt dit terug tot 30% van het pensioen van de overleden ouder.

Het weduwenpensioen werd afgeschaft in 1990, maar door bepaalde overgangsmaatregelen kunnen vrouwen die op dit ogenblik weduwe worden, er in sommige gevallen nog van genieten.

Het aanpassingspensioen is in de plaats gekomen van het vroegere weduwenpensioen. Het geldt voor de echtgeno(o)t(e), officieel samenwonende partner en in sommige gevallen ook voor de feitelijke partner van de overleden. De overlevende partner moet jonger dan 65 jaar zijn. Bovendien is de toelage beperkt in tijd: de overlevende partner kan er gedurende een periode van 12 maanden aanspraak op maken. Deze periode kan verlengd worden als er een kind is jonger dan 12 jaar. De toelage kan gecombineerd worden met een ander inkomen, en de rechthebbende verliest het recht niet wanneer hij of zij hertrouwt. De toelage bedraagt 55% van het pensioen van de overledene.

Ten slotte werd een bescherming in het premium pensioen ingebouwd, waardoor de overlevende partner het premium pensioen kan ontvangen van de vooroverleden partner.

11. Autres allocations

Il existe encore d'autres allocations auxquelles les pensionnés peuvent prétendre dans des cas spécifiques. Une première allocation spécifique concerne l'allocation d'entretien pour personnes âgées, qui a été instaurée en 2003. Elle est censée assurer un niveau de vie acceptable aux personnes dont la pension est peu élevée ou qui ne bénéficient d'aucune pension. Le montant de base de cette allocation est inférieur à la somme de la pension garantie et de l'allocation de logement. Le montant dépend des revenus et du capital du demandeur. Cette allocation a été instaurée pour les immigrés âgés qui ont habité moins de quarante ans en Suède. En effet, on a droit à la pension garantie après avoir habité quarante ans en Suède.

Il est également possible de bénéficier d'une pension de survie, qui comprend trois types différents d'allocations: une allocation de survie pour enfant, une pension d'adaptation et une pension de veuve. L'allocation de survie pour enfant peut être octroyée à un enfant de moins de 18 ans dont un parent ou les deux parents sont décédés. Les enfants de plus de 18 ans peuvent eux aussi en bénéficier s'ils étudient encore. Les enfants de moins de 12 ans ont droit à 35% de la pension du parent décédé; s'ils ont plus de 12 ans, leur pension est ramenée à 30% de celle du parent décédé.

La pension de veuve a été supprimée en 1990, mais certaines mesures transitoires permettent actuellement aux femmes qui perdent leur conjoint d'en encore bénéficier dans certains cas.

La pension d'adaptation a remplacé l'ancienne pension de veuve. Elle s'applique à l'époux ou à l'épouse, au partenaire cohabitant officiel et, dans certains cas également, au partenaire de fait du défunt. Le partenaire survivant doit avoir moins de 65 ans. Par ailleurs, l'allocation est limitée dans le temps: le partenaire survivant peut y prétendre pendant une période de douze mois, qui peut être prolongée s'il y a un enfant de moins de 12 ans. La pension d'adaptation peut être combinée à un autre revenu et le bénéficiaire ne perd pas son droit s'il se remarie. L'allocation s'élève à 55% de la pension du défunt.

Enfin, une protection a été intégrée dans la «*premium pension*» de manière à ce que le partenaire survivant puisse percevoir la «*premium pension*» du partenaire prédécédé.

D. Gedachtewisseling

a) Vragen aan de heer Setterberg

Mevrouw Vanlerberghe vraagt wat geregeld is voor de personen die geen werk hebben. Het Zweedse systeem moedigt iedereen aan om langer te blijven werken. Wat gebeurt er als alle werknemers beslissen om te blijven werken tot ze 100 jaar oud zijn? Is het logische gevolg dan niet dat de jongere generatie zonder werk zal vallen?

Volgens de heer Setterberg wordt deze vraag niet gesteld in Zweden omdat ze politiek niet correct is. Bovendien is er geen bewijs dat een langere carrière betekent dat jongere mensen geen werk vinden. Hij wijst er op dat Frankrijk in de jaren 1980 een arbeidshervorming heeft doorgevoerd om meer jongeren aan het werk te krijgen die niet het gewenste effect heeft gehad.

Mevrouw Lijnen vraagt of de overheid over cijfers beschikt van de werkzaamheidsgraad bij oudere werknemers?

De heer Settergren antwoordt dat men momenteel gemiddeld op een leeftijd van 63,2 jaar het pensioen aanvraagt, maar het is mogelijk dat men ook daarna nog blijft werken. Deze cijfers worden jaarlijks geactualiseerd.

Mevrouw Van Hoof wil graag weten of er een verschil in gemiddelde pensioenleeftijd bestaat tussen mannen en vrouwen. Is het niet zo dat een ouder krediet krijgt voor de periode van ouderschapsverlof?

Volgens heer Settergren bestaat dit verschil wel degelijk. Vrouwen gaan gemiddeld 6 maanden vroeger met pensioen dan mannen. Wat het ouderschapsverlof betreft is het zo dat de regering voor deze periode de bijdrage betaalt aan het pensioensysteem, à ratio van 100%. Bovendien krijgt een ouder een extra pensioenkrediet voor kinderen tussen 0 en 4 jaar oud. Deze maatregel werd uitgewerkt omdat het oude systeem enkel rekening hield met de 15 beste jaren van de loopbaan. Het nieuwe systeem houdt rekening met de volledige loopbaan, wat minder gunstig is voor ouders die thuisblijven voor de kinderen.

Er bestaat in Zweden nog steeds een inkomensverschil tussen mannen en vrouwen. Dit wordt vooral veroorzaakt doordat vrouwen meer deeltijds werken en doordat vrouwen in minder goed betaalde sectoren werken. Vrouwen werken meer bij de verschillende overheden, terwijl mannen vaker in de privésector tewerkgesteld zijn.

D. Échange de vues

a) Questions à M. Settergren

Mme Vanlerberghe demande ce qui est prévu pour les personnes sans travail. Le système suédois encourage-t-il chaque personne à continuer à travailler plus longtemps? Qu'en sera-t-il si tous les travailleurs décident de continuer à travailler jusqu'à l'âge de 100 ans? La jeune génération ne risque-t-elle pas d'être privée de travail?

M. Settergren précise que cette question n'est pas abordée en Suède car elle n'est pas politiquement correcte. De plus, rien ne prouve que le prolongement de la carrière a pour conséquence de priver les jeunes d'un emploi. Il fait remarquer que dans les années 80, la France a procédé à une réforme du travail dans le but de mettre davantage de jeunes au travail mais que celle-ci n'a pas eu l'effet voulu.

Mme Lijnen demande si les pouvoirs publics disposent de chiffres concernant le taux d'activité chez les travailleurs âgés.

M. Settergren répond qu'à l'heure actuelle, les demandes de pension sont introduites en moyenne à l'âge de 63,2 ans, mais que rien n'interdit de continuer à travailler au-delà de cet âge. Ces chiffres sont actualisés chaque année.

Mme Van Hoof aimerait savoir s'il existe une différence entre les hommes et les femmes en ce qui concerne l'âge moyen de la pension. N'est-il pas exact qu'un parent obtient un crédit pour la période de congé parental?

M. Settergren répond qu'il existe effectivement une différence entre les hommes et les femmes quant à l'âge de la pension. Les femmes partent à la retraite en moyenne six mois plus tôt que les hommes. En ce qui concerne le congé parental, il est exact qu'au cours de cette période, le gouvernement paye la cotisation au système de pension et ce, à concurrence de 100%. En outre, un parent obtient un crédit de pension supplémentaire pour les enfants âgés de 0 à 4 ans. Si cette mesure a été prise, c'est parce que l'ancien système ne tenait compte que des 15 meilleures années de la carrière. Le nouveau système tient compte de la carrière complète, ce qui est moins avantageux pour les parents qui restent à la maison pour s'occuper de leurs enfants.

En Suède, il subsiste aujourd'hui encore un écart salarial entre les hommes et les femmes. Cela s'explique essentiellement par le fait que les femmes travaillent davantage à temps partiel et qu'elles sont occupées dans des secteurs moins rémunérateurs. Les femmes sont plus nombreuses à travailler dans les services publics alors que les hommes sont plus souvent employés dans le secteur privé.

Mevrouw Tilmans vraagt hoeveel uren per week wordt gewerkt in Zweden.

De heer Settergren deelt mee dat een werkweek 40 uren telt.

Mevrouw Vanlerberghe vraagt hoeveel vakantiedagen per jaar een werknemer heeft. Ze wil ook graag weten wat de werkgevers vinden van werknemers die langer willen blijven werken. Kunnen werkgevers hier iets tegen ondernemen? Zijn er sectoren waar een leeftijdslimiet geldt, zoals bv ziekenhuizen?

Werknemers hebben jaarlijks recht op 25 wettelijke dagen vakantie, aldus de heer Settergren. Wat de werkgevers betreft, zij hebben graag jonge werknemers, net zoals in andere landen. Toch heeft Zweden een van de hoogste werkzaamheidsgraden ter wereld voor de werknemers tussen 60 en 65 jaar. Misschien kan dit ook verklaard worden door de moeilijke ontslagprocedure in Zweden.

In principe kan je blijven werken tot je 100 bent. Je kan je pensioen opvragen vanaf je 61e verjaardag, maar ook pas als je 80 bent. Je werkgever kan je echter verplichten met pensioen te gaan als je 67 bent.

Mevrouw Vanlerberghe concludeert hieruit dat slechts weinig werknemers nog na de leeftijd van 67 jaar aan het werk zullen zijn. Het individueel recht van de werknemer om langer te blijven werken weegt immers niet op tegen het recht van zijn werkgever hem te ontslaan.

b) Vragen aan de heer Paulsson

Mevrouw Vanlerberghe stelt vast dat het systeem behoorlijk ingewikkeld is. Er moeten bijvoorbeeld belangrijke keuzes gemaakt worden voor het opbouwen van het «*premium pension*» tussen hoog risico fondsen en laag risico fondsen. Hoe garandeert men dat iedereen kan participeren aan het systeem? Senator Vanlerberghe wil graag weten welk pensioen een weduwe zal krijgen die nooit heeft gewerkt.

Volgens de heer Paulsson is het onmogelijk garanties te geven. Hij wijst er op dat er momenteel gewerkt wordt aan de indeling van de fondsen in 3 categorieën: hoog, midden en laag risico. Dit zal de keuze voor veel mensen gemakkelijker maken. Er wordt ook heel veel gediscussieerd over hoe iedereen kan geïnformeerd worden over het financiële systeem. Men is trouwens niet verplicht een actieve keuze te maken tussen de fondsen. Mensen die niet willen kiezen, kunnen aansluiten bij een «*default fund*». Deze fondsen beleggen ongeveer 2/3 in aandelen, en

Mme Tilmans demande quel est le nombre d'heures de travail hebdomadaires en Suède.

M. Settergren précise que la semaine de travail est de 40 heures.

Mme Vanlerberghe demande à combien de jours de vacances un travailleur a droit par an. Elle souhaiterait savoir aussi quelle est l'attitude des employeurs à l'égard des travailleurs qui veulent continuer à travailler plus longtemps. Les employeurs ont-ils les moyens de s'y opposer? Y a-t-il des secteurs où une limite d'âge est d'application, comme les hôpitaux, par exemple?

M. Settergren indique que les travailleurs ont droit à 25 jours de congé légaux par an. En Suède, tout comme dans d'autres pays, les employeurs recourent volontiers à une main-d'œuvre jeune. Il n'en reste pas moins qu'en Suède, le taux d'activité des travailleurs âgés de 60 à 65 ans est l'un des plus élevés au monde, ce qui s'explique peut-être aussi par la lourdeur de la procédure de licenciement en vigueur dans ce pays.

En principe, rien n'interdit de travailler jusqu'à l'âge de 100 ans. Un travailleur peut introduire une demande de pension à partir de son 61e anniversaire, mais il peut le faire aussi lorsqu'il atteint l'âge de 80 ans. L'employeur peut toutefois l'obliger à prendre sa retraite à 67 ans.

Mme Vanlerberghe en conclut que seule une frange limitée des travailleurs continueront à travailler au-delà de l'âge de 67 ans. En effet, le droit individuel du travailleur de continuer à travailler plus longtemps ne pèse pas d'un grand poids face au droit de son employeur de le licencier.

b) Questions à M. Paulsson

Mme Vanlerberghe trouve le système relativement complexe. Il impose par exemple d'opérer des choix essentiels entre des fonds à haut risque et des fonds à faible risque pour constituer la «*premium pension*». Comment garantir que chacun puisse participer au système? Mme Vanlerberghe aimerait savoir quelle pension une veuve pourra percevoir si elle n'a jamais travaillé.

D'après M. Paulsson, il est impossible de donner des garanties. Il souligne que l'on s'emploie actuellement à subdiviser les fonds en trois catégories: à haut risque, à risque moyen et à risque faible. Cela devrait simplifier le choix pour de nombreuses personnes. L'on discute aussi intensément de la manière d'informer chaque personne à propos du système financier. Il n'y a d'ailleurs aucune obligation d'effectuer un choix actif entre les fonds. Les personnes qui ne veulent pas faire de choix peuvent adhérer à un fonds par défaut. Ces fonds investissent environ 2/3 de leurs capitaux

kunnen dus niet beschouwd worden als laag-risico fondsen. Ook hier ging een discussie vooraf, waarbij er op gewezen werd dat indien men deze fondsen zou verplichten een strategie van laag risico te volgen, dit zou betekenen dat de personen die geen actieve keuze maken, later een lager inkomen zullen hebben. Het blijkt trouwens dat de personen die wel een actieve keuze maken, in 90 % van de gevallen kiezen voor een fonds met een hoog risico.

Wat betreft de weduwen wijst de heer Paulsson er op dat zij in elk geval een gegarandeerd pensioen krijgen. Bovendien bestaan er schema's waarbij zij aanspraak kunnen maken op een weduwen- of overlevingspensioen.

Mevrouw Van Hoof vraagt hoeveel personen het gegarandeerd pensioen ontvangen. Zij stelt ook vast dat Zweden een land is dat sterk de nadruk legt op de gelijkheid tussen mannen en vrouwen, maar dat vrouwen toch systematisch minder hoge pensioen hebben. Hoe wordt deze ongelijkheid verklaard? Het systeem is ook niet solidair tussen partners.

Volgens de heer Paulsson ontvangen momenteel ongeveer 700 000 personen een gegarandeerd pensioen of een deel van een gegarandeerd pensioen. Van die groep zijn er ongeveer 250 000 personen die enkel het gegarandeerd pensioen hebben. Zij hebben dus nooit gewerkt en kunnen geen aanspraak maken op een inkomstpensioen.

Wat de gelijkheid tussen mannen en vrouwen betreft is het zo dat vrouwen lagere pensioenen krijgen omdat zij gemiddeld gezien lagere inkomens hebben. Zij werken immers meer deeltijds en in sectoren die minder goed betalen. Dit is echter een breed maatschappelijk probleem dat niet kan en niet moet opgelost worden door en binnen het pensioensysteem.

Mevrouw Vanlerberghe stelt vast dat de lagere inkomens van vrouwen niet gecompenseerd worden in de pensioenen, alhoewel het systeem wel rekening houdt met enkele jaren afwezigheid omwille van het opvoeden van kleine kinderen. Bestaan er echter gegevens over de invloed van het bevallingsverlof op het verdere verloop van de carrière van vrouwen?

De heer Paulsson beaamt dat dit een probleem kan zijn. Hij beschikt jammer genoeg niet over concrete gegevens. Het is duidelijk dat vrouwen minder echte topjobs hebben. Hij benadrukt het bestaan van wetgeving die beschermt tegen dergelijke discriminatie en wijst er op dat ook mannen ouderschapsverlof nemen.

Mevrouw Tilmans wil graag weten of het gemiddelde pensioen in Zweden volstaat om bijvoorbeeld een bejaardenflat te kunnen huren. Zij begrijpt

dans des actions et ne peuvent donc pas être considérés comme des fonds à faible risque. Ce point a également fait l'objet d'une discussion préalable dont il est ressorti que si l'on imposait à ces fonds une stratégie à faible risque, cela signifierait que les personnes qui n'effectuent pas de choix actif percevraient plus tard des revenus plus faibles. Il s'avère d'ailleurs que 90 % des personnes qui effectuent un choix actif optent pour un fonds à haut risque.

En ce qui concerne les veuves, M. Paulsson relève qu'elles percevront de toute façon une pension garantie. En outre, il existe des plans de pension qui leur permettent de prétendre à une pension de veuve ou de survie.

Mme Van Hoof s'enquiert du nombre de personnes qui bénéficient de la pension garantie. Elle constate également que bien que la Suède soit un pays fort soucieux de l'égalité hommes-femmes, ces dernières perçoivent pourtant systématiquement des pensions moins élevées. Qu'est-ce qui justifie une telle inégalité? Le système n'est pas non plus solidaire entre partenaires.

D'après M. Paulsson, environ 700 000 personnes touchent actuellement une pension garantie complète ou partielle. Parmi ce groupe, environ 250 000 personnes ne perçoivent que la pension garantie, ce qui signifie qu'elles n'ont jamais travaillé et qu'elles ne peuvent donc prétendre à une pension basée sur des revenus antérieurs (« *inkomstpension* »).

En ce qui concerne l'égalité entre les hommes et femmes, il est vrai que les femmes touchent des pensions moins importantes parce qu'elles ont en moyenne perçu des revenus plus faibles. Elles travaillent en effet plus souvent à temps partiel et dans des secteurs où les rémunérations sont moins élevées. Il s'agit toutefois d'un problème de société plus large qui ne peut ni ne doit être résolu par et dans le cadre du régime de pension.

Mme Vanlerberghe constate que les revenus moindres des femmes ne sont pas compensés à la pension alors que le système tient pourtant compte des quelques années d'absence consacrées à l'éducation d'enfants en bas âge. Dispose-t-on néanmoins de statistiques sur l'impact du repos d'accouchement sur le déroulement ultérieur de la carrière des femmes?

M. Paulsson reconnaît que cela peut poser problème. Il ne dispose malheureusement pas de statistiques concrètes. Il est clair que les femmes occupent moins souvent de véritables fonctions de haut niveau. Il rappelle qu'il existe des lois pour lutter contre de telles discriminations et pointe le fait que des hommes prennent également un congé parental.

Mme Tilmans aimerait savoir si la pension moyenne perçue en Suède est suffisante pour pouvoir, par exemple, louer un flat pour personnes âgées. Elle a

ook dat het ontvangen van een pensioen kan gecombineerd worden met arbeid. Worden in dat geval zowel het pensioen als de arbeid belast?

De heer Paulsson licht toe dat de huurprijs van bejaardenflats van de overheid bepaald worden aan de hand van het inkomen van de bejaarde. Bejaardenflats die door privé-bedrijven worden beheerd houden daar echter geen rekening mee.

Inzake de belasting van arbeid en pensioen wanneer beide gecombineerd worden deelt de heer Paulsson mee dat een andere belasting wordt gehanteerd op het pensioen dan op het werk. De belasting op de arbeid is lager dan die op het pensioen, en wanneer men werkt na de leeftijd van 65 jaar, daalt de belasting op arbeid nog fiks.

Mevrouw Lijnen vraagt of gepensioneerden die een gegarandeerd pensioen ontvangen, dit mogen combineren met een voltijdse baan.

Dergelijke combinatie stelt volgens de heer Paulsson geen enkel probleem. Het is wel zo dat het gegarandeerd pensioen dan zal dalen, omdat het inkomstpensioen van deze persoon zal stijgen.

Kan de heer Paulsson zeggen welke categorieën van personen het meest voordeel hebben gehad van de pensioenhervorming, vraagt senator Seminara.

De heer Paulsson antwoordt dat dit ongetwijfeld de personen zijn met een lange carrière, omdat in het nieuwe systeem het inkomen van de volledige loopbaan in rekening wordt gebracht voor het pensioen.

Mevrouw Jansegers merkt op dat door de wijziging van het pensioensysteem de personen met hogere inkomens minder pensioen in de eerste pijler ontvangen en dus verplicht zijn meer te sparen in de tweede en derde pijler.

De heer Paulsson bevestigt dat het nieuwe systeem niet gunstig is voor personen die lang willen studeren. Anderzijds is het wel zo dat deze personen later misschien een baan zullen hebben waarin ze veel langer zullen kunnen werken. Bovendien kunnen personen met een hoog inkomen gemakkelijker sparen dan personen met een laag inkomen.

V. BEZOEK AAN HET MINISTERIE VAN WERK EN SOCIALE ZAKEN

Gesprekspartners: mevrouw Ann-Lena Hultgård Sancini, *director for International Division*, mevrouw Hanna Björknäs, *Head of section from the Division for Labour Law and Work Environment*, de heer Henrik Jonsson, *Head of section from the Division for Labour Market Policy* en mevrouw Jessica Löfvenholm, *Deputy Director from the Social Insurance Division*.

également pu comprendre qu'il est possible de cumuler sa pension avec un travail mais se demande si dans ce cas, la pension et le travail sont tous deux taxés.

M. Paulsson explique que le loyer d'un flat pour personnes âgées loué par les pouvoirs publics est fixé en fonction des revenus du senior. Cela n'est pas le cas des appartements pour personnes âgées qui sont gérés par le privé.

Pour ce qui est de l'imposition du travail et de la pension cumulés, M. Paulsson fait savoir qu'ils sont taxés différemment. Le travail est moins imposé que la pension et la différence est encore plus flagrante après 65 ans.

Mme Lijnen demande si les retraités qui perçoivent une pension garantie peuvent la combiner avec un emploi à plein temps.

M. Paulsson répond qu'une telle combinaison ne pose aucune difficulté mais que cela entraîne une diminution de la pension garantie, du fait de l'augmentation de celle liée aux revenus de l'intéressé.

Le sénateur Seminara demande à M. Paulsson quelles catégories de personnes ont été les plus grands bénéficiaires de la réforme des pensions.

M. Paulsson répond qu'il s'agit incontestablement des personnes qui ont eu une longue carrière parce que le nouveau système calcule la pension en tenant compte des revenus de l'ensemble de la carrière.

Mme Jansegers relève qu'à la suite de la réforme du régime de pensions, les personnes qui disposent de revenus supérieurs perçoivent une pension moindre dans le premier pilier et sont donc obligées d'épargner davantage pour le deuxième et le troisième piliers.

M. Paulsson confirme que le nouveau système n'est pas favorable aux personnes qui souhaitent faire de longues études. D'un autre côté, il est probable que ces personnes trouveront plus tard un emploi qu'elles pourront occuper beaucoup plus longtemps. En outre, les personnes qui disposent de revenus confortables peuvent plus facilement épargner que celles moins bien rémunérées.

V. VISITE AU MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DES AFFAIRES SOCIALES

Interlocuteurs: Mme Ann-Lena Hultgård Sancini, *director for International Division*, Mme Hanna Björknäs, *Head of section from the Division for Labour Law and Work Environment*, M. Henrik Jonsson, *Head of section from the Division for Labour Market Policy* et Mme Jessica Löfvenholm, *Deputy Director from the Social Insurance Division*.

A. Inleiding

Het ministerie van Werk werd opgericht in januari 2007. Er werken ongeveer 100 werknemers, waarvan bij benadering 7% politiek benoemd zijn. Alle andere werknemers blijven ook bij een wijziging van minister of van regering op post.

B. De verlofstelsels

Mevrouw Björknäs geeft een overzicht van de verschillende mogelijkheden waarover werknemers beschikken om verlof te nemen in het kader van een betere combinatie van gezin en arbeid. Deze verloven worden geregeld in verschillende wetten. De voornaamste stelsels zijn:

— ziekteverlof;

— ouderschapsverlof;

— verlof voor het verzorgen van zieke familieleden, met een speciale uitkering. Welke familieleden hiervoor in aanmerking komen, wordt niet in de wet geregeld, maar moet door de werknemer die het verlof aanvraagt overlegd worden met de werkgever. Zieke kinderen of ouders geven automatisch recht op dit verlof.

— verlof omwille van een besmettelijke ziekte;

— educatief verlof, zolang het nodig is. Dit verlof geeft geen recht op een uitkering. Het moet dus door de werknemer zelf gefinancierd worden. Hij heeft echter wel het recht zijn oude baan terug te krijgen eenmaal de studies achter de rug zijn. De werknemer bouwt geen pensioenrechten op gedurende de verlofperiode en de werkgever mag vragen het verlof maximum 2 jaar uit te stellen.

— verlof voor het opstarten van een bedrijf, éénmaal, gedurende 6 maanden. Ook hier gelden bepaalde beperkingen. Dit verlof geeft geen recht op een uitkering en de werkgever mag in bepaalde omstandigheden weigeren, bijvoorbeeld indien de werknemer van plan is een concurrerend bedrijf op te starten.

De twee vaakst gebruikte verlofstelsels zijn het ziekteverlof en het ouderschapsverlof.

Mevrouw Björknäs licht toe dat de mogelijkheden inzake ouderschap uiteen vallen in twee soorten: enerzijds de regels inzake het recht op verlof («*parental leave*»), anderzijds de regels inzake het recht op uitkeringen in het kader van ouderschap («*parental insurance*»).

A. Introduction

Le ministère de l'Emploi a été créé en janvier 2007. Il occupe environ 100 travailleurs, dont 7% approximativement ont fait l'objet d'une nomination politique. Tous les autres collaborateurs restent à leur poste en cas de changement de ministre ou de gouvernement.

B. Les régimes de congé

Mme Björknäs présente un aperçu des différentes possibilités de congé qui s'offrent aux travailleurs en vue de mieux combiner la vie privée et la vie professionnelle. Ces régimes de congé sont régis par plusieurs lois. Les principaux régimes sont:

— le congé de maladie;

— le congé parental;

— le congé pour s'occuper de membres de la famille malades, assorti d'une allocation spéciale. La question de savoir quels membres de la famille sont concernés par ce congé n'est pas réglée dans la loi, mais doit faire l'objet d'une concertation entre l'employeur et le travailleur qui demande le congé. Les enfants ou parents malades donnent droit automatiquement à ce congé;

— le congé pour maladie contagieuse;

— le congé-éducation pour toute la durée nécessaire. Ce congé ne donne pas droit à une allocation et doit dès lors être financé personnellement par le travailleur. Celui-ci a cependant le droit de réintégrer son ancien emploi lorsqu'il a terminé ses études. Le travailleur ne se constitue pas de droits à la pension au cours de cette période de congé, et l'employeur peut lui demander de reporter le congé de deux ans au maximum;

— le congé pour le lancement d'une entreprise, autorisé une seule fois pour une période de 6 mois. Ce congé est, lui aussi, soumis à certaines restrictions. Il ne donne pas droit à une allocation et il peut être refusé par l'employeur dans certaines circonstances, par exemple lorsque le travailleur a l'intention de lancer une entreprise concurrente.

Les deux régimes de congé les plus souvent utilisés sont le congé de maladie et le congé parental.

Mme Björknäs explique que les possibilités en matière de congé parental sont réparties en deux catégories: d'une part, les règles relatives au droit au congé («*parental leave*») et, d'autre part, les règles portant sur le droit aux allocations parentales («*parental insurance*»).

Het recht op verlof in het kader van ouderschap wordt geregeld in de wet op ouderschapsverlof (*Parental leave Act*). Ouders, wettelijke voogden en adoptieouders hebben recht op ouderschapsverlof. Wanneer een ouder een ouderschapsuitkering ontvangt, dan heeft hij recht op voltijds of deeltijds verlof. Een ouder heeft bovendien het recht om voltijds verlof te nemen, zelfs indien hij of zij geen uitkering ontvangt, tot het kind 18 maanden oud is. De ouder heeft het recht om deeltijds te werken tot 25 % tot wanneer het kind 8 jaar oud is. Het systeem is zeer flexibel en geeft de mogelijkheid om zonder problemen over te stappen van een voltijdse betrekking naar een deeltijdse, waarbij dan nog kan gekozen worden tussen een werktijdvermindering van 75 %, 50 %, 25 % of 1/8 (= 1 uur/dag). De werkgever is niet verplicht om werknemers met ouderschapsverlof te vervangen.

Ten gevolge van een Europese richtlijn heeft Zweden ook een moederschapsverlof ingevoerd. Deze geeft de moeder het recht op moederschapsverlof te gaan vanaf 7 weken voor tot 7 weken na de geboorte van het kind. De uitkering wordt betaald in het stelsel van de ouderschapsuitkering. De moeder heeft ook recht op borstvoedingsverlof. Er staan geen beperkingen op dit recht op verlof. Mevrouw Björknäs voegt eraan toe dat dit verlofstelsel niet gebruikt wordt in Zweden, omdat het reeds bestaande systeem veel voordeliger is.

Tijdens de zwangerschap heeft de moeder recht op zwangerschapsverlof. Zij kan hiervan gebruik maken indien zij een baan heeft die gevaarlijk kan zijn voor haarzelf of haar ongeboren kind. Haar werknemer moet haar in eerste instantie en andere baan aanbieden, maar als dit niet mogelijk is, heeft zij recht op verlof. Ook indien haar normale werk te zwaar is voor een zwangere vrouw, kan zij onder dezelfde voorwaarden recht hebben op dit verlof. In deze gevallen kan zij aanspraak maken op een zwangerschapsuitkering.

Om gebruik te kunnen maken van het ouderschapsverlof heeft een werknemer de verplichting dit twee maanden op voorhand te melden of, indien dit niet mogelijk is, zo vroeg mogelijk. Een werknemer heeft het recht op voltijds verlof indien hij of zij dit vraagt, maar het verlof kan maar in drie periodes per jaar ingedeeld worden. Wanneer het verlof wordt opgenomen in de vorm van werktijdverkorting, kan de werkgever meer invloed uitoefenen. Hij kan bijvoorbeeld vragen om het verlof wel of niet op bepaalde dagen te nemen.

De ouderschapsuitkering wordt toegekend voor een periode van 16 maanden, op te nemen vóór het kind 8 jaar oud is. Gedurende 3 maanden wordt een vast tarief van ongeveer €20/dag gehanteerd en de andere 13 maanden geven recht op een uitkering gelijk aan 80 % van het inkomen met een plafond van €3.400/maand. Sommige CAO's voorzien een gunstigere

Le droit au congé parental est régi par la loi sur le congé parental (*Parental leave Act*). Les parents, les tuteurs légaux et les parents adoptifs ont droit au congé parental. Lorsqu'un parent perçoit une allocation parentale, il a droit à un congé à temps plein ou à temps partiel. Par ailleurs, un parent a le droit de prendre un congé à temps plein, même s'il ne perçoit pas d'allocation, jusqu'au moment où l'enfant atteint l'âge de 18 mois. Le parent a le droit de travailler à temps partiel jusqu'à 25 %, jusqu'au moment où l'enfant atteint l'âge de 8 ans. Le système est très souple et permet de passer sans problème d'un emploi à temps plein à un temps partiel, tout en laissant le choix entre une réduction du temps de travail de 75 %, 50 %, 25 % ou 1/8 (1 heure par jour). L'employeur n'est pas obligé de remplacer les travailleurs qui prennent un congé parental.

La Suède a également instauré un congé de maternité en vertu d'une directive européenne. Celui-ci permet à la mère de prendre un congé de maternité à partir de 7 semaines avant et jusqu'à 7 semaines après la naissance de l'enfant. L'allocation est payée dans le cadre du régime de l'allocation parentale. La mère a aussi la possibilité de prendre un congé d'allaitement qui n'est soumis à aucune restriction. Mme Björknäs ajoute que ce régime de congé n'est pas utilisé en Suède, car le système existant est beaucoup plus avantageux.

Pendant la grossesse, la mère a droit également au congé de grossesse. Elle peut y avoir recours si son travail est potentiellement dangereux pour elle-même ou pour son enfant à naître. Son employeur doit d'abord lui proposer un autre travail, mais si ce n'est pas possible, elle a droit au congé. Elle peut aussi prendre ce congé aux mêmes conditions si son travail normal est trop pénible pour une femme enceinte. Dans l'un et l'autre cas, elle peut prétendre à une allocation de grossesse.

Pour pouvoir prendre un congé parental, le travailleur a l'obligation de le signaler deux mois à l'avance ou, s'il est dans l'incapacité de le faire, le plus tôt possible. Le travailleur a le droit de prendre un congé à temps plein s'il en fait la demande, mais le congé ne peut être divisé qu'en trois périodes par an. L'employeur a une plus grande marge de manoeuvre si le congé est pris sous la forme d'une réduction du temps de travail. Il peut, par exemple, demander au travailleur de prendre ou non congé certains jours.

L'allocation parentale est octroyée pour une période de 16 mois, à prendre avant que l'enfant n'ait atteint l'âge de 8 ans. Une allocation fixe d'environ 20 euros par jour est octroyée pendant 3 mois. Au cours des 13 mois suivants, le travailleur a droit à une allocation qui équivaut à 80 % du revenu, avec un maximum de 3 400 euros par mois. Certaines CCT prévoient un

financiële regeling. De dagen worden in principe gelijk verdeeld tussen beide ouders, maar met uitzondering van 60 dagen kunnen ze overgedragen worden aan één van beide ouders. Vaders hebben nog een bijkomstig recht op 10 dagen betaald vaderschapsverlof naar aanleiding van de geboorte van een kind en dit wordt opgenomen door 75% van de vaders. Vermits de uitkering aan de werknemers betaald wordt door de sociale zekerheid, heeft de werkgever geen kosten door het ouderschapsverlof.

Niet enkel werknemers hebben recht op ouderschapsuitkeringen. Ook zelfstandige vrouwen en mannen, werklozen of studenten kunnen een ouderschapsuitkering vragen wanneer ze zorg dragen voor hun kleine kinderen.

Uit statistieken blijkt dat de meeste dagen waarvoor werknemers een uitkering krijgen, effectief opgenomen worden. Vaders nemen ongeveer 20% van deze dagen op, maar 10% van de vaders neemt geen enkele dag op die recht geeft op uitkering.

Om de gelijke verdeling van het aantal dagen tussen vader en moeder te stimuleren en om de gendergelijkheid op de arbeidsmarkt te verhogen, werd beslist een gendergelijkheidsbonus in te voeren. Deze bonus bestaat uit een fiscaal voordeel van maximum ongeveer €300/maand, dat geleidelijk afneemt naarmate de gelijke verdeling tussen beide partners afneemt.

Ouders in Zweden hebben eveneens het recht op een tijdelijke ouderschapsuitkering tot 120 dagen per jaar. Een ouder die thuis blijft om voor een ziek kind tot de leeftijd van 12 jaar te zorgen, kan hiervoor verlof krijgen. Hij of zij krijgt dan een tijdelijke ouderschapsuitkering. De uitkering kan overgedragen worden naar een andere werknemer, bijvoorbeeld de grootmoeder of grootvader, die dan op zijn beurt het recht heeft thuis te blijven om voor het kind te zorgen. Voor ernstig zieke kinderen is het verlof onbeperkt in tijd.

Werknemers die op ouderschapsverlof zijn genieten een bepaalde bescherming. Zij hebben het recht om naar dezelfde job terug te keren op het einde van hun verlofperiode. Zij worden beschermd tegen discriminatie omwille van het gebruik van ouderschapsverlof, met een bijzondere regel inzake de bewijslast, zoals in de Europese richtlijn inzake discriminatie. Wanneer een werknemer toch ontslagen zou worden tijdens de periode van ouderschapsverlof, gaat de opzegperiode pas in op het ogenblik dat de werknemer terug komt uit ouderschapsverlof.

Ten slotte geeft mevrouw Björknäs nog enige informatie over de kinderopvang in Zweden. Alle kinderen vanaf de leeftijd van 1 jaar hebben recht op een plaats in de kinderopvang en 76% van de kinderen tussen 1 en 3 jaar maakt er gebruik van. In

régime financier plus avantageux. En principe, les jours sont répartis équitablement entre les deux parents. Ils peuvent toutefois être cédés à l'un des deux parents, sauf pour une période de 60 jours. Les pères bénéficient encore d'un droit supplémentaire à 10 jours de congé de paternité rémunéré à l'occasion de la naissance d'un enfant, et ils sont 75% à en faire usage. L'allocation étant payée aux travailleurs par la sécurité sociale, le congé de paternité ne coûte rien à l'employeur.

Les travailleurs salariés ne sont pas les seuls à avoir droit aux allocations parentales. Les femmes et les hommes indépendants, les chômeurs et les étudiants peuvent également y prétendre dès lors qu'ils s'occupent de leurs enfants en bas âge.

Les statistiques montrent que les travailleurs prennent effectivement la plupart des jours de congé qui leur donnent droit à une allocation. Les pères prennent environ un cinquième de ces congés. En revanche, 10% des pères ne prennent aucun jour donnant droit à une allocation.

Un bonus d'égalité des genres a été instauré afin d'encourager la répartition équitable du nombre de jours entre le père et la mère et de favoriser l'égalité de genre sur le marché de l'emploi. Ce bonus consiste en un avantage fiscal d'environ 300 euros par mois au maximum, qui diminue à mesure que l'égalité de répartition entre les deux partenaires diminue elle-même.

En Suède, les parents ont également droit à une allocation parentale temporaire pendant 120 jours par an au maximum. Un congé peut ainsi être accordé à un parent qui reste chez lui pour s'occuper d'un enfant malade jusqu'à ce que celui-ci ait atteint l'âge de 12 ans. Le parent perçoit alors une allocation parentale temporaire. Celle-ci peut être transférée à un autre travailleur, par exemple la grand-mère ou le grand-père, qui a ainsi, à son tour, le droit de rester chez lui pour s'occuper de l'enfant. Pour les enfants gravement malades, le congé est illimité dans le temps.

Les travailleurs en congé parental bénéficient d'une protection particulière. Ils ont le droit de reprendre leur ancien travail au terme de la période de congé. Ils sont protégés contre la discrimination pouvant résulter du recours au congé parental, moyennant l'application d'une règle particulière en matière de charge de la preuve, ainsi que le prévoit la directive européenne relative à la discrimination. Si un travailleur est malgré tout licencié au cours de la période de congé parental, le délai de préavis ne prend cours qu'au moment où le travailleur revient de son congé parental.

Enfin, Mme Björknäs donne encore quelques informations à propos de l'accueil des enfants en Suède. Tous les enfants à partir de l'âge d'un an ont droit à une place d'accueil et cette possibilité est utilisée pour 76% des enfants de un à trois ans. Ce

de leeftijdscategorie van 4 tot 6 jaar, bedraagt het participatiecijfer 98%. De maximumprijs die moet betaald worden is ongeveer €130/maand.

C. Het Zweedse familiebeleid

Mevrouw Löfvenholm geeft een overzicht van de doelstellingen en maatregelen in het kader van het Zweedse familiebeleid.

De algemene doelstelling van de Zweedse regering is om ouders meer zeggenschap over hun eigen leven te geven en de keuzemogelijkheden van de families te vergroten. Zij wil het families gemakkelijk maken om gezin en arbeid te verzoenen, ze wil de voorwaarden voor gendergelijkheid verbeteren en de overheidscontrole verminderen ten voordele van de eigen vrije keuze van de families. Bovendien houdt zij zich steeds voor dat het belang van het kind een fundamentele waarde moet zijn bij het vastleggen van het arbeids- of familiebeleid.

Het is in dit kader dat de maatregelen inzake het financieel familiebeleid moeten gezien worden. De regel is dat financieel familiebeleid moet bijdragen tot betere kansen op goede financiële levensomstandigheden voor alle families met kinderen. Dit tracht men te bereiken door middel van 3 soorten programma's : een verzekeringsprogramma, een programma gerelateerd aan het inkomen en ten slotte een programma van algemene subsidies. Er bestaan een twaalfal uitkeringen betreffende kinderen en families, die elk in één van de 3 programma's kunnen ondergebracht worden.

In het kader van de verzekeringsprogramma's kunnen families beroep doen op ouderschapsuitkeringen (onder te verdelen in zwangerschapsuitkering, ouderschapsuitkering en tijdelijke ouderschapsuitkering), de gendergelijkheidsbonus, kinderpensioen en uitkeringen voor een overlevend kind (indien één van de ouders overleden is) en pensioenrechten voor de jaren dat de ouder voor het kind heeft gezorgd.

Uitkeringen die verbonden zijn aan het inkomen zijn de huisvestingsuitkering, de verzorgingsuitkering indien men voor een ziek of gehandicapt kind zorgt en de onderhoudssteun.

Tot de algemene subsidies kan men de kinderbijslag rekenen, de adoptiebijslag en de bijslag voor het opvoeden van een kind.

Tussen 2008 en 2010 voerde de regering verschillende maatregelen door inzake familiebeleid, onder andere de gendergelijkheidsbonus, de vrijwillige gemeentelijke bijslag om een kind op te voeden, de tegoedbon voor kinderopvang en gratis voorschoolse opvang voor 3-jarigen.

taux atteint 98 % pour les enfants de quatre à six ans. Le prix maximum pour cet accueil est fixé à environ 130 euros par mois.

C. La politique familiale suédoise

Mme Löfvenholm donne un aperçu des objectifs poursuivis et des mesures prises dans le cadre de la politique familiale suédoise.

L'objectif général du gouvernement suédois est de permettre aux parents de tenir davantage les rênes de leur vie et d'accroître les possibilités de choix qui s'offrent aux familles. Le gouvernement entend aider mes familles à mieux concilier la vie familiale et la vie professionnelle, améliorer les conditions de l'égalité des genres et restreindre le contrôle des pouvoirs publics au bénéfice du libre choix des familles. Il considère par ailleurs que l'intérêt de l'enfant doit constituer une valeur fondamentale dans l'élaboration de la politique du travail et de la famille.

C'est dans ce cadre qu'il faut envisager les mesures relatives à la politique familiale financière. Cette politique doit contribuer à accroître les chances, pour toutes les familles ayant charge d'enfants, de bénéficier de bonnes conditions de vie sur le plan pécuniaire. Trois types de programmes sont mis en œuvre en vue de réaliser cet objectif : un programme d'assurance, un programme lié aux revenus et, enfin, un programme de subventions générales. Il existe une douzaine d'allocations relatives aux enfants et à la famille, qui relèvent chacune d'un de ces trois programmes.

Dans le cadre des programmes d'assurance, les familles peuvent bénéficier d'allocations parentales (allocation prénatale, allocation parentale et allocation parentale temporaire), d'un bonus d'égalité des genres, d'une pension pour enfant et d'allocations de survie pour enfant (en cas de décès d'un des parents), ainsi que de droits à la pension pour les années pendant lesquelles un parent s'est occupé d'un enfant.

Les allocations liées aux revenus sont l'allocation de logement, l'allocation de soins pour enfants malades ou handicapés et le soutien alimentaire.

Les subventions générales comprennent les allocations familiales, l'allocation d'adoption et l'indemnité versée pour l'éducation d'un enfant.

Entre 2008 et 2010, le gouvernement a mis en œuvre différentes mesures en matière de politique familiale, notamment l'instauration d'un bonus d'égalité des genres, d'une indemnité municipale pour l'éducation d'un enfant, d'un chèque pour la garde d'enfants et d'un accueil préscolaire gratuit pour les enfants de 3 ans.

Mevrouw Löfvenholm herinnert aan de drie grote hervormingen van de jaren 1970 die een enorme impact hebben gehad op de participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt, namelijk de invoering van de individuele belastbaarheid, de invoering van het betaald ouderschapsverlof en de beschikbaarheid van betaalbare kinderopvang.

Hierdoor steeg ook het aantal mannen dat ouderschapsdagen opnamen die in aanmerking kwamen voor een uitkering van 3% in 1974 tot 21,56% in 2009. Ondanks deze positieve evolutie is dit aantal nog steeds te laag, wat de invoering van de gendergelijkheidsbonus verklaart.

D. Gedachtewisseling

a) Vragen over de verlofstelsels

Mevrouw Vanlerberghe vraagt of de bescherming van de werknemer inhoudt dat hij of zij precies dezelfde job terugkrijgt na het ouderschapsverlof. Wat indien de collega's ondertussen andere vaardigheden hebben opgebouwd, bijvoorbeeld werken met een nieuw informaticasysteem? Hoe wordt van de werknemer verwacht dat hij dergelijke problemen overbrugt?

Mevrouw Björknäs stelt dat de werkgever dezelfde of een equivalente baan moet garanderen. Wat het probleem betreft van een eventueel verouderde kennis van de werknemer die moet bijgespijkerd worden verwijst spreekster naar de verantwoordelijkheid van de werkgever. Het wordt in Zweden als een evidentie gezien dat de werkgever verantwoordelijk is voor de organisatie van een vlotte herintrede van een werknemer.

Mevrouw Van Hoof vraagt welke regelingen voorzien zijn indien een kind ouder dan 12 jaar ziek wordt. Mevrouw Tilmans voegt hier aan toe dat oudere kinderen soms meer begeleiding nodig hebben dan jongere.

Volgens de huidige stand van de wetgeving moeten deze kinderen alleen thuis blijven omdat hun ouders geen recht op verlof hebben, aldus mevrouw Björknäs. Dit maakt op dit ogenblik in Zweden het onderwerp uit van een debat. Ook oudere kinderen hebben immers hun ouders nodig en het leeftijdscriterium dat momenteel wordt gehanteerd wordt als nogal strikt ervaren.

De heer Seminara zou graag weten of deze maatregelen een positieve invloed hebben op het vruchtbaarheidscijfer.

Dit is volgens mevrouw Björknäs inderdaad het geval. Het vruchtbaarheidscijfer in Zweden bedraagt

Mme Löfvenholm rappelle les trois grandes réformes des années 1970, qui ont eu une influence énorme sur la participation des femmes au marché du travail, à savoir l'introduction de la taxation individuelle, l'instauration du congé parental payé et la mise en place de systèmes de garde d'enfants abordables.

De ce fait, le nombre d'hommes qui ont pris des jours de congé parental entrant en ligne de compte pour une allocation, est passé de 3% en 1974 à 21,56% en 2009. Malgré cette évolution positive, ce pourcentage reste insuffisant, d'où l'instauration de la prime d'égalité des genres.

D. Échange de vues

a) Questions relatives aux systèmes de congé

Mme Vanlerberghe demande si la protection du travailleur implique qu'il retrouve exactement le même emploi après le congé parental. Que se passe-t-il si, dans l'intervalle, les collègues ont acquis d'autres aptitudes, comme l'utilisation d'un nouveau système informatique, par exemple? Comment le travailleur est-il censé surmonter ce genre de problèmes?

Mme Björknäs indique que l'employeur doit garantir le même emploi ou un emploi équivalent. Quant au problème du travailleur dont les connaissances devraient éventuellement être remises à niveau, l'intervenante renvoie à la responsabilité de l'employeur. En Suède, il va de soi que l'employeur est responsable de l'organisation d'une réintégration rapide du travailleur.

Mme Van Hoof demande quelles dispositions sont prévues pour le cas où un enfant de plus de 12 ans tombe malade. À cet égard, Mme Tilmans ajoute que les enfants plus âgés ont parfois besoin d'être davantage accompagnés que leurs cadets.

Mme Björknäs explique que, selon la législation actuelle, ces enfants doivent rester seuls à la maison parce que leurs parents n'ont pas droit à un congé, ce qui fait d'ailleurs débat en Suède actuellement. En effet, les enfants plus âgés ont eux aussi besoin de leurs parents et le critère d'âge actuellement appliqué est perçu comme assez strict.

M. Seminara aimerait savoir si ces mesures ont une influence positive sur le taux de fécondité.

Mme Björknäs confirme. Le taux de fécondité est actuellement de 1.94 en Suède, ce qui est très élevé

nu 1.94, wat zeer hoog is voor de Europese Unie. Steeds meer vrouwen hebben nu 3 kinderen.

b) Vragen over het Zweeds familiebeleid

Is het zo, vraagt mevrouw Lijnen, dat de politiek door de invoering van de gendergelijkheidsbonus de gendergelijkheid wil benadrukken, maar dat er nog geen effect wordt vastgesteld?

Dat is inderdaad het geval. Volgens mevrouw Löfvenholm valt dit te verklaren door het feit dat de bonus geen geld geeft, maar eigenlijk een fiscale bonus is. Je moet dus 2 jaar wachten voor je het effect ervan ziet bij je belastingen.

Mevrouw Vanlerberghe zou graag weten of de budgettaire middelen voor deze bonus van de begroting komen of van de sociale zekerheid. Welk budget werd ervoor voorzien en moest er om deze bonus te realiseren op andere posten worden bespaard?

Mevrouw Löfvenholm antwoordt dat de middelen voor de bonus van de belastingen komen. Er bestaat een speciale belasting van ongeveer 2% specifiek bedoeld voor de financiering van het ouderschapsverlof. De belastingen werden niet verhoogd om de bonus te realiseren. Het is wel een feit dat deze regering bepaalde andere zaken heeft verkort.

Mevrouw Van Hoof vraagt wat bedoeld wordt met de gemeentelijke bijslag om een kind op te voeden.

Volgens mevrouw Löfvenholm is dit nieuwe systeem, dat nog maar 1 jaar bestaat, bedoeld om ouders meer vrijheid te geven om het soort kinderopvang te kiezen. Het is een bijslag op gemeentelijk vlak en sommige gemeenten bieden het aan, andere niet.

Mevrouw Tilmans stelt vast dat Zweedse ouders vaak bij hun kinderen kunnen zijn. Stelt men in Zweden resultaten vast van dit beleid, bijvoorbeeld doordat er minder problemen met pubers zijn?

Het antwoord op die vraag is zeer moeilijk, aldus mevrouw Löfvenholm. Ook in Zweden zijn er problemen met jongeren. De jongerenwerkloosheid bijvoorbeeld bedraagt ongeveer 9%, wat zeer hoog is.

pour l'Union européenne. Aujourd'hui, de plus en plus de femmes ont au moins trois enfants.

b) Questions relatives à la politique familiale suédoise

Est-il exact, demande Mme Lijnen, que les responsables politiques veulent souligner l'importance de l'égalité entre les femmes et les hommes en instaurant le bonus d'égalité des genres, mais qu'aucun effet n'a encore été constaté?

C'est en effet le cas. Selon Mme Löfvenholm, cela s'explique par le fait que le bonus n'est pas une somme d'argent mais bien un bonus fiscal. Il faut donc attendre deux ans avant d'en percevoir les effets sur le plan fiscal.

Mme Vanlerberghe souhaiterait savoir si les moyens budgétaires pour financer ce bonus proviennent du budget de l'État ou de la sécurité sociale. Quel budget a été prévu à cet effet et a-t-on dû économiser dans d'autres postes pour mettre ce bonus en place?

Mme Löfvenholm répond que le bonus est financé par les impôts. Il existe un impôt spécial d'environ 2% spécifiquement destiné au financement du congé parental. La fiscalité n'a pas été revue à la hausse pour permettre la mise en œuvre du bonus, mais il est un fait que ce gouvernement a dû rogner sur d'autres dépenses.

Mme Van Hoof demande ce que recouvre l'indemnité municipale pour l'éducation d'un enfant.

Mme Löfvenholm répond que ce nouveau système, qui n'existe que depuis un an, est destiné à permettre aux parents de choisir plus librement le type d'accueil pour leurs enfants. Il s'agit d'une allocation au niveau communal. Certaines communes l'octroient, d'autres pas.

Mme Tilmans constate que les parents suédois ont la possibilité d'être souvent auprès de leurs enfants. Note-t-on des effets de cette politique en Suède, comme une diminution des problèmes chez les adolescents, par exemple?

Madame Löfvenholm estime qu'il est très difficile de répondre à cette question. Les jeunes connaissent des problèmes en Suède comme ailleurs. Par exemple, environ 9% des jeunes sont au chômage, ce qui est très élevé.

VI. BEZOEK AAN FÖRSÄKRINGSKASSAN (SSIA)

Gesprekspartners: de heer Niklas Löfgren en mevrouw Carin Wolf

A. Inleiding

Försäkringskassan is het Zweeds Agentschap voor Sociale Verzekering. In het buitenland wordt meestal de Engelse naam en afkorting gebruikt: *Swedish Social Insurance Agency* (SSIA). Het agentschap is verantwoordelijk voor een groot deel van het sociale zekerheidssysteem. Zijn taak omvat het onderzoek naar, de beslissing over en het uitbetalen van toelagen en uitkeringen in de sociale zekerheid. Elk jaar wordt er via het SSIA meer dan 435 miljard kronen uitbetaald.

Tot eind 2009 was het SSIA ook bevoegd voor pensioenen, maar deze taak werd op 1 januari 2010 overgenomen door *Pensionsmyndigheten*.

Sociale zekerheid omvat verzekering en uitkeringen voor families met kinderen, voor zieken, personen met een handicap en ouderen. In geval van ziekteverlof heeft het SSIA een bijzondere verantwoordelijkheid: het moet alle middelen coördineren die ter beschikking staan om personen in ziekteverlof zo snel mogelijk weer aan het werk te krijgen. Dit gebeurt via contacten met individuele personen, werkgevers, artsen en indien nodig, ook met de Arbeidsdienst.

De Zweedse Sociale zekerheid is georganiseerd op verschillende niveaus. De 289 Zweedse gemeenten zijn verantwoordelijk voor de zorg voor kinderen en families, de zorg voor ouderen en de sociale bijstand. De 21 provincies («*counties*») zijn verantwoordelijk voor volksgezondheid in het algemeen. Het centrale niveau ten slotte zorgt voor de cash transfers (sociale zekerheid en SSIA).

Het SSIA stelt ongeveer 12 500 personen te werk en heeft zijn hoofdkantoor in Stockholm. Er bestaan ongeveer 300 lokale kantoren, wat erop neerkomt dat elke gemeente er een heeft. Dagelijks verwerken ze meer dan 200 000 klantencontacten.

B. Kosten en uitgaven van de Sociale Zekerheid in Zweden

Mevrouw Wolf stelt dat het Zweedse socialezekerheidssysteem, dat de volledige bevolking dekt, ongeveer 15 % van het BNI kost. Het wordt gefinancierd door werknemers en werkgevers, hoofdzakelijk via

VI. VISITE À LA FÖRSÄKRINGSKASSAN (SSIA)

Interlocuteurs: M. Niklas Löfgren et Mme Carin Wolf

A. Introduction

La *Försäkringskassan* est l'agence suédoise de sécurité sociale. À l'étranger, on la désigne souvent par son appellation anglaise et son abréviation: *Swedish Social Insurance Agency* (SSIA). L'agence est chargée d'une grande partie du système de sécurité sociale. Elle a pour mission d'examiner les demandes de paiement d'allocations et d'indemnités de sécurité sociale et de les verser en cas d'approbation. Chaque année, plus de 435 milliards de couronnes suédoises d'allocations sont ainsi octroyées par l'intermédiaire de la SSIA.

Jusqu'à la fin de l'année 2009, la SSIA était également compétente en matière de pensions mais cette tâche a été reprise le 1^{er} janvier 2010 par l'agence *Pensionsmyndigheten*.

La sécurité sociale gère les assurances et allocations pour les familles avec enfants, pour les malades, les personnes handicapées et les personnes âgées. En cas de congé de maladie, la SSIA a une grande responsabilité car elle doit coordonner l'ensemble des moyens à disposition afin que les personnes en congé de maladie reprennent le travail le plus rapidement possible. Pour y parvenir, elle entretient des contacts avec les personnes en question, les employeurs, les médecins et aussi, le cas échéant, avec l'Office de l'emploi.

Le système de sécurité sociale suédois est organisé en plusieurs niveaux. Les 289 communes suédoises s'occupent des enfants et des familles, des personnes âgées et de l'assistance sociale. Les 21 provinces («*counties*») sont responsables de la santé publique en général. Enfin, le niveau central gère les transferts de fonds (sécurité sociale et SSIA).

La SSIA emploie environ 12 500 personnes et ses bureaux principaux sont établis à Stockholm. Elle dispose d'environ 300 agences locales, ce qui signifie que pratiquement chaque commune a la sienne. Ses agents traitent quotidiennement plus de 200 000 contacts clients.

B. Coûts et dépenses de sécurité sociale en Suède

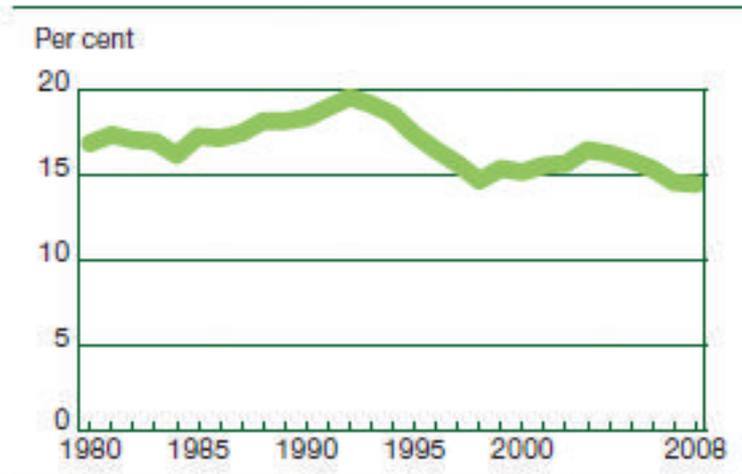
Mme Wolf indique que le système de sécurité sociale suédois, qui couvre l'ensemble de la population, absorbe environ 15 % du RNB. Il est principalement financé par des cotisations fiscales versées par

fiscale bijdragen. Tabel 1 geeft een overzicht van de uitgaven sinds 1980.

Tabel 1 : Uitgaven voor sociale zekerheid in verhouding tot het BNI

les travailleurs et les employeurs. Le tableau 1 donne un aperçu des dépenses depuis 1980.

Tableau 1 : dépenses de sécurité sociale par rapport au RNB



Bron : Social insurance In Figures 2009, Försäkringskassan

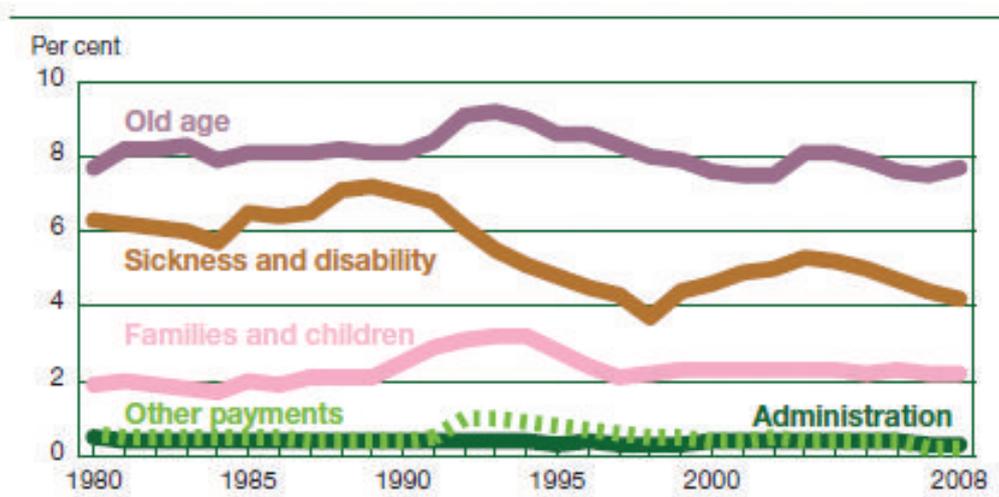
De uitgaven kunnen in 5 sectoren opgesplitst worden: uitgaven voor ouderen, voor ziekte en handicap, voor families en kinderen, voor de administratie en ten slotte voor andere redenen. Tabel 2 geeft een overzicht van de uitgaven.

Tabel 2 : Uitgavensectoren in verhouding tot het BNI

Source : Social insurance In Figures 2009, Försäkringskassan

Les dépenses se répartissent en 5 secteurs: personnes âgées, maladie et handicap, familles et enfants, administration et, enfin, autres dépenses. Le tableau 2 donne un aperçu des dépenses par secteur.

Tableau 2 : secteurs de dépenses par rapport au RNB



Bron : Social Insurance in Figures 2009, Försäkringskassan

Source : Social Insurance in Figures 2009, Försäkringskassan

Uitgaven voor ouderen bevinden zich sinds de jaren 1980 stabiel rond 8% van het BNI, met uitzondering van de vroege jaren 1990, toen omwille van de economische crisis het BNI daalde, zodat de ongewijzigde uitgaven in verhouding tot het gedaalde BNI hoger kwamen te liggen.

De uitgaven voor ziekte en handicap waren erg gestegen tijdens de jaren 1980, tot een piek van meer dan 7% van het BNI in 1989. Door een combinatie van maatregelen (de introductie van een ziekteperiode, de reductie van de compensatieniveaus en de transfer van de verantwoordelijkheid van medische uitgaven naar het provinciaal niveau) en de daling van het aantal ziektedagen, daalde deze uitgaven tot net onder 4% van het BNI in 1998. Tussen 1998 en 2003 stegen de kosten weerom, ditmaal vooral omwille van een hoger aantal ziektedagen. Vanaf 2003 kan weer een daling waargenomen worden en deze uitgaven bevinden zich momenteel net boven 4% van het BNI.

De uitgaven voor families en kinderen stegen in verhouding met het BNI in de vroege jaren 1990 omwille van de grote cohorten kinderen. Vanaf de tweede helft van de jaren 1990 daalden de uitgaven en ze zijn sindsdien stabiel gebleven rond 2% van het BNI.

Kijkt men naar het huidige uitgavenpatroon, dan kan worden vastgesteld dat ziekte-uitgaven 51% van het totale budget opslokken, handicap 11%, uitgaven voor families en kinderen zijn verantwoordelijk voor 31% van het pakket, de administratie 4% en andere uitgaven 3%.

C. Het Zweeds Familiebeleid

Familiebeleid is volgens mevrouw Wolf en de heer Löfgren een belangrijk onderdeel van de Zweedse politiek, gedeeltelijk omdat het verstrengeld is met het arbeidsbeleid. De belangrijkste onderliggende idee, waarover een brede politieke consensus bestaat, is dat zoveel mogelijk personen tewerkgesteld moeten zijn.

Verschillende regeringen legden elk hun accent, maar iedereen is het erover eens dat de politiek goede economische leefomstandigheden voor alle families moet stimuleren en de combinatie van arbeid en gezin voor mannen en vrouwen moet faciliteren.

De belangrijkste middelen om de doelstellingen inzake familiebeleid te halen, zijn de mogelijkheden tot kinderopvang (inclusief voor- en naschoolse opvang), de ouderschapsverzekering en de kinderbijslag en andere voordelen.

Depuis les années 1980, les dépenses affectées aux seniors sont stabilisées à environ 8% du RNB, à l'exception du début des années 1990, époque à laquelle le RNB a reculé en raison de la crise économique, si bien que le rapport entre le RNB en diminution et les dépenses a augmenté, alors que ces dernières restaient constantes.

Les dépenses pour cause de maladie et de handicap avaient fort augmenté durant les années 1980, pour atteindre un pic de plus de 7% du RNB en 1989. Grâce à une combinaison de mesures (l'instauration d'une période de maladie, la réduction des niveaux de compensation et le transfert au niveau provincial de la responsabilité des dépenses médicales) et grâce à la diminution du nombre de jours de maladie, ces dépenses ont reculé pour passer juste en dessous de la barre des 4% du RNB en 1998. De 1998 à 2003, les dépenses ont à nouveau augmenté, cette fois principalement en raison d'une hausse du nombre de jours de maladie. À partir de 2003, l'on a de nouveau pu observer une diminution, si bien qu'actuellement, ces dépenses représentent un peu plus de 4% du RNB.

Au début des années 1990, les dépenses liées aux familles et aux enfants ont augmenté par rapport au RNB en raison du boom des naissances. À partir de la seconde moitié des années 1990, elles ont à nouveau diminué pour se stabiliser depuis lors à environ 2% du RNB.

En examinant la structure actuelle des dépenses, l'on peut constater que le budget total est absorbé à 51% par les dépenses de maladie, à 11% par les dépenses liées à un handicap, à 31% par les dépenses en faveur des familles et des enfants, à 4% par les frais d'administration et à 3% par d'autres dépenses.

C. La politique familiale suédoise

Selon Mme Wolf et M. Löfgren, la politique de la famille représente un volet important de la politique suédoise, notamment parce qu'elle est étroitement liée à la politique du travail. La principale idée sous-jacente, qui fait l'objet d'un large consensus politique, est qu'un maximum de personnes doivent travailler.

Plusieurs gouvernements ont apporté leur propre inflexion en la matière, mais tout le monde s'accorde sur le fait que la politique doit favoriser de bonnes conditions de vie économiques pour l'ensemble des familles et permettre, tant aux femmes qu'aux hommes, de mieux concilier la vie professionnelle et la vie familiale.

Les principaux moyens pour réaliser les objectifs de la politique familiale sont les possibilités offertes en matière de garde d'enfants (en ce compris l'accueil extrascolaire, avant et après les heures de classe), l'assurance parentale, les allocations familiales et autres avantages.

D. Kinderopvang

Het organiseren van kinderopvang is een opdracht van de gemeenten. Zij zorgen voor opvang voor kinderen van 1 tot 12 jaar zodat hun ouders kunnen studeren of werken. Er is tevens een sterk pedagogisch doel aan verbonden. Bovendien staat kinderopvang garant voor geschikte levensomstandigheden van kinderen behorend tot gemarginaliseerde groepen. Het systeem werd sterk uitgebouwd in de jaren 1970 en 1980, toen beslist werd dat voor elk kind vanaf de leeftijd van 1 jaar een plaats beschikbaar moet zijn in de kinderopvang.

Kinderopvang is sterk gesubsidieerd. Ouders betalen een bijdrage in functie van hun inkomen, met een maximale bijdrage van €120/maand voor voltijdse opvang. De bijdrage voor een tweede en derde kind ligt nog lager. De bijdragen van de ouders dekken ongeveer 8% van de kosten voor kinderopvang. In 2007 ging 78% van alle kinderen van 1 tot 3 jaar naar de kinderopvang en 98% van de kinderen van 4 en 5 jaar. Het opleidingsniveau van de ouders of hun geboorteland heeft geen invloed op dit cijfer. Ook regionale verschillen zijn minimaal.

Vanaf de leeftijd van 7 jaar gaan de kinderen naar school. School is gratis. Voor een 8-jarige begint de school typisch rond 8 uur en zijn de lessen gedaan rond 13.00 uur, voor een 12-jarige zal de schooltijd uitlopen tot 15.00 uur. Tussen 7 uur 's morgens en 18.00 uur worden voor- en naschoolse activiteiten georganiseerd, waar ouders ongeveer €100/maand voor betalen. Deze activiteiten worden ook georganiseerd tijdens de zomermaanden of de weekends en zelfs nachtopvang kan georganiseerd worden indien dit nodig is.

In 2008 namen meer dan 80% van de 6-jarigen deel aan de naschoolse activiteiten. Vanaf de leeftijd van 10 jaar daalt dit cijfer drastisch tot 25%, terwijl nog slechts 5% van de 12-jarigen er aan deelneemt. Hieruit blijkt dat ouders vinden dat kinderen vanaf de leeftijd van 10 jaar beter in staat zijn om voor zichzelf te zorgen.

E. Ouderschapsverzekering en kinderbijslag

In tegenstelling tot kinderopvang, worden de twee andere componenten van het familiebeleid, namelijk ouderschapsverzekering en kinderbijslag, gefinancierd vanuit de sociale zekerheid.

Een algemeen principe in de Zweedse sociale zekerheid is het hanteren van inkomensvervangende vergoedingen in plaats van vaststaande uitkeringen of uitkeringen afhankelijk van het inkomen. Dit principe

D. L'accueil des enfants

L'organisation de l'accueil des enfants incombe aux communes. Ce sont elles qui gèrent l'accueil des enfants de 1 à 12 ans pour permettre à leurs parents d'étudier ou de travailler. Un objectif pédagogique fort est également poursuivi. Le système d'accueil des enfants garantit en outre des conditions de vie convenables aux enfants appartenant à des groupes marginalisés. Le système a été fortement développé dans les années 70 et 80, lorsqu'il a été décidé qu'une place d'accueil devait être disponible pour chaque enfant à partir de l'âge d'un an.

L'accueil des enfants est fortement subventionné. Les parents paient une contribution en fonction de leurs revenus, mais celle-ci est plafonnée à 120 €/mois pour une garde à temps plein et est encore moins élevée lorsqu'il s'agit d'un deuxième ou d'un troisième enfant. Les contributions payées par les parents couvrent environ 8% des frais de garde des enfants. En 2007, 78% des enfants de 1 à 3 ans et 98% des enfants de 4 et 5 ans fréquentaient une structure d'accueil d'enfants. Le niveau d'éducation des parents et leur pays d'origine n'ont aucune influence sur ces chiffres. Les différences régionales sont également minimales.

Les enfants sont scolarisés à partir de l'âge de 7 ans et l'école est gratuite. L'école commence traditionnellement vers 8 heures et se termine vers 13 heures pour les enfants de 8 ans, tandis que les cours se donnent jusqu'à 15 heures pour ceux de 12 ans. Des activités extrascolaires, pour lesquelles les parents paient environ 100 €/mois, sont organisées avant et après les heures de classe, entre 7 heures du matin et 18 heures. Ces activités sont également organisées pendant les mois d'été ou les week-ends et une garde de nuit peut même être organisée si nécessaire.

En 2008, plus de 80% des enfants de 6 ans ont participé à des activités extrascolaires. Ce pourcentage chute à 25% pour les enfants à partir de 10 ans et n'atteint plus que 5% pour les enfants de 12 ans. L'on peut en déduire que les parents jugent les enfants plus à même de s'occuper seuls à partir de l'âge de 10 ans.

E. L'assurance parentale et les allocations familiales

Contrairement à l'accueil des enfants, les deux autres composantes de la politique familiale, à savoir l'assurance parentale et les allocations familiales, sont financées par la sécurité sociale.

Un grand principe de la sécurité sociale suédoise réside dans l'octroi d'indemnités de remplacement de revenus plutôt que d'allocations fixes ou liées aux revenus. L'importance d'un emploi stable, assorti d'une

benadrukt het belang van een stabiele tewerkstelling met een relatief hoog loon. En ander algemeen principe is dat uitkeringen en verzekeringen individueel gelden. Een partner van de rechthebbende kan dus geen aanspraak maken op de uitkering, noch is de hoogte van de uitkering afhankelijk van het inkomen van de partner van de rechthebbende.

Er bestaan ook universele uitkeringen en uitkeringen die afhankelijk zijn van het inkomen. Kinderbijslag is universeel en wordt toegekend aan alle families met kinderen. Een huisvestingstoelage is afhankelijk van het inkomen. Doordat het gebaseerd wordt op het gezinsinkomen is het een uitzondering op het algemeen principe van individuele rechten.

a) Ouderschapsverzekering

Het doel van alle maatregelen in verband met ouderschap is het bijdragen tot betere mogelijkheden voor het bereiken van een goede financiële levensstandaard voor alle families met kinderen. Ouders krijgen daarom mogelijkheden om gezin en arbeid te combineren, zij worden bijgestaan in kwetsbare situaties en er wordt de nadruk op gelegd dat beide ouders in staat moeten zijn de verantwoordelijkheid van het ouderschap te delen.

De arbeidsreglementering voorziet in het recht op een lang ouderschapsverlof, het recht op deeltijds te werken tot een kind 8 jaar oud is, het recht op deeltijds werk indien een kind ziek is, en het recht voor vrouwen om op bevallingsverlof te gaan vanaf 7 weken voor de geplande bevallingsdatum.

Het ouderschapsverlof geeft een recht op verlof gedurende de eerste 18 maanden na de geboorte van een kind («*parental leave*»).

Na de eerste 18 maanden kan ouderschapsverlof enkel in het kader van ouderschapsuitkering («*parental benefit*»), en voor een kind in de leeftijd tussen 18 maanden en 3 jaar kan een ouder thuis blijven op basis van de «*Child Home Care Allowance*». Ten slotte hebben ouders het recht om deeltijds te werken (75%) tot hun kind 8 jaar oud is.

De ouderschapsverzekering bestaat uit drie delen: de zwangerschapsuitkering («*pregnancy benefit*»), de ouderschapsuitkering («*parental benefit*») en de tijdelijke ouderschapsuitkering («*temporary parental benefit*»).

De zwangerschapsuitkering wordt gegeven aan zwangere vrouwen waarvan de werkcapaciteit, omwille van hun zwangerschap, met minstens een kwart afneemt en die een fysiek zware baan uitoefenen, of voor vrouwen die hun baan niet kunnen uitoefenen omwille van risico's in de werkomgeving. Hun werk-

rémunération relativement élevée, est ainsi mise en exergue. Un autre principe général est celui du caractère individuel des allocations et des assurances, en vertu duquel le partenaire du bénéficiaire ne peut pas prétendre à l'allocation, pas plus que les revenus du partenaire n'influencent le montant de cette allocation.

Il existe aussi des allocations universelles et des allocations qui dépendent des revenus. Les allocations familiales sont universelles et sont octroyées à toutes les familles qui ont des enfants. Une allocation de logement est liée aux revenus. Celle-ci étant basée sur les revenus du ménage, elle fait exception au principe général de l'individualisation des droits.

a) Assurance parentale

Toutes les mesures relatives à la parentalité visent à améliorer les possibilités permettant à toutes les familles avec enfants d'atteindre un niveau de vie financier convenable. C'est la raison pour laquelle les parents bénéficient de diverses possibilités de combiner le travail et la vie de famille et sont assistés dans les situations délicates. En outre, l'accent est mis sur le fait que les deux parents doivent être en mesure de partager la responsabilité de la parentalité.

La réglementation sur le travail prévoit le droit à un congé parental de longue durée, le droit de travailler à temps partiel jusqu'aux 8 ans de l'enfant ou lorsqu'un enfant est malade, ainsi que le droit pour les femmes de prendre un congé d'accouchement à partir de 7 semaines avant la date prévue de l'accouchement.

Le congé parental donne droit à un congé pendant les 18 premiers mois qui suivent la naissance d'un enfant («*parental leave*»).

Après les 18 premiers mois, le congé parental ne peut plus être pris que dans le cadre de l'allocation parentale («*parental benefit*»). De plus, pour un enfant âgé entre 18 mois et 3 ans, un parent peut rester chez lui en bénéficiant de la «*Child Home Care Allowance*». Enfin, les parents ont le droit de travailler à temps partiel (75%) jusqu'aux 8 ans de l'enfant.

L'assurance parentale comprend trois volets: l'allocation de grossesse («*pregnancy benefit*»), l'allocation parentale («*parental benefit*») et l'allocation parentale temporaire («*temporary parental benefit*»).

L'allocation de grossesse est octroyée aux femmes enceintes dont la capacité de travail est réduite d'au moins un quart en raison de leur grossesse et qui exercent un travail exigeant sur le plan physique, ainsi qu'aux femmes qui ne peuvent pas exercer leur activité à cause de risques présents dans leur environnement

gever heeft de verplichting om eerst een andere baan voor hen te zoeken binnen het bedrijf, maar indien dat niet mogelijk is, kunnen deze vrouwen thuisblijven en hebben zij gedurende 50 dagen recht op een zwangerschapsuitkering.

De ouderschapsuitkering werd ingevoerd in 1974 en had verschillende doelstellingen. Men wilde het gezinnen mogelijk maken arbeid en gezin te combineren, maar ook komen tot een gedeelde verantwoordelijkheid van het opvoeden van de kinderen. De gelijkheid van man en vrouw en het recht van een kind op beide ouders werden ook benadrukt.

Per kind hebben ouders recht op 480 dagen ouderschapsuitkering. Indien ze deze dagen niet zouden opnemen, verliezen ze hun recht op uitkering voor deze dagen. Van de 480 dagen worden er 90 uitbetaald aan een vast tarief van SEK 180 per dag. Voor de andere 390 dagen is de uitkering gebaseerd op het inkomen van de ouders, met een plafond van 80 % van het inkomen, waarbij tevens een plafond gehanteerd wordt. Dit is een nadeel voor personen met een hoog inkomen. Veel werknemers vallen echter onder een CAO die hen betere voorwaarden geeft, waardoor zij bijvoorbeeld een uitkering tot 90 % van hun normale inkomen kunnen krijgen, zelfs zonder plafonnering. Het systeem is zeer flexibel. Het is niet verplicht om de 90 dagen aan een vast tarief na mekaar op te nemen. Ouders kunnen deze dagen spreiden over de ganse periode van 480 dagen, waardoor het inkomensverlies minder hard aankomt.

Er wordt aangemoedigd om de 480 dagen gelijk te verdelen over moeder en vader, maar in de praktijk is het vaker de moeder die meer dagen opneemt. Er kunnen 60 dagen niet overgezet worden van de ene ouder naar de andere. Zowel moeder als vader nemen in principe dus minstens 60 dagen ouderschapsuitkering op. Er wordt vaak over gedacht om deze regeling te wijzigen en bijvoorbeeld een 1/3 — 1/3- 1/3 regel in te voeren, waarbij slechts 1/3 van de dagen vrij kan gekozen worden door de ouders en zij elk verplicht 1/3 moeten opnemen. Deze regeling bestaat nu al in IJsland. Veel ouders geven er echter de voorkeur aan zelf te kunnen beslissen over de wijze waarop zij hun ouderschapsdagen verdelen.

Er wordt vastgesteld dat vooral mannen met een hoger inkomen langer thuisblijven in het kader van ouderschapsdagen. Zij hebben vaak een overeenkomst met de werkgever die hun inkomensverlies beperkt. Mannen met een lager inkomen kunnen meestal niet genieten van dit voordeel. In 2009 namen mannen 22,3 % van de ouderschapsdagen op. De tabellen 3 en 4 tonen hoeveel dagen mannen opnemen tot hun kind 8 jaar oud is, en hoeveel dagen vrouwen opnemen.

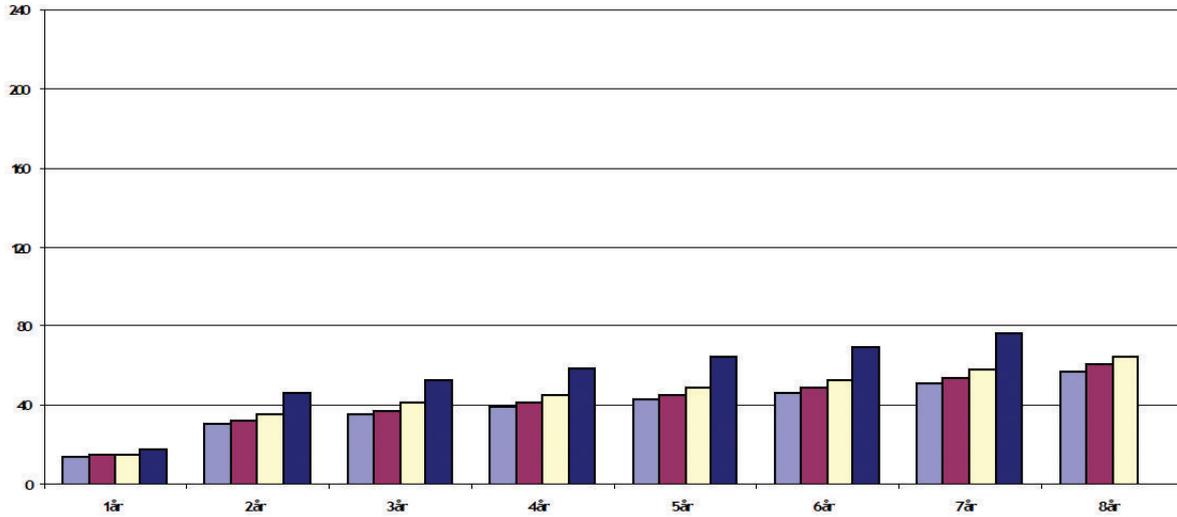
de travail. Leur employeur a l'obligation de leur chercher d'abord un autre travail au sein de l'entreprise, mais si la recherche s'avère infructueuse, ces femmes peuvent rester chez elles et ont droit à une allocation de grossesse pendant 50 jours.

L'allocation parentale a été instaurée en 1974 et poursuivait plusieurs objectifs. Le but était de permettre aux familles de combiner le travail et la vie de famille, mais aussi de faire en sorte que la responsabilité de l'éducation des enfants soit partagée entre les parents. L'accent a également été mis sur l'égalité hommes-femmes et sur le droit de l'enfant à profiter de ses deux parents.

Les parents ont droit à 480 jours d'allocations parentales par enfant. S'ils ne prennent pas ces jours de congé, ils perdent leur droit à l'allocation pour les jours concernés. Parmi les 480 jours, 90 sont payés à un tarif fixe de 180 couronnes suédoises par jour. Pour les 390 jours restants, l'allocation est calculée en fonction du revenu des parents, avec un plafond de 80 % du revenu, lui-même plafonné. Ce système n'est pas favorable aux personnes bénéficiant d'un revenu élevé. De nombreux travailleurs relèvent toutefois d'une CCT qui leur offre de meilleures conditions, comme une allocation pouvant atteindre 90 % de leur revenu ordinaire, même sans plafond. Le système est très flexible. Il n'est pas obligatoire de prendre consécutivement les 90 jours rémunérés à un tarif fixe. Les parents peuvent répartir ces jours sur toute la période de 480 jours, de manière à moins ressentir la perte de revenu.

Bien que l'on incite à répartir les 480 jours équitablement entre la mère et le père, c'est souvent la mère qui prend le plus de jours dans la pratique. 60 jours ne peuvent être cédés d'un parent à l'autre. En principe donc, tant la mère que le père prennent au moins 60 jours d'allocations parentales. L'on envisage souvent de modifier ce régime en introduisant par exemple une règle 1/3-1/3-1/3, qui permettrait aux parents de ne choisir librement qu'1/3 des jours et qui les obligerait chacun à prendre l'un des 2/3 restants. Ce système existe déjà aujourd'hui en Islande. De nombreux parents préfèrent néanmoins pouvoir choisir eux-mêmes la manière de répartir leurs congés parentaux.

L'on constate que ce sont surtout les hommes bénéficiant d'un revenu élevé qui restent plus longtemps chez eux dans le cadre des jours de congé parental. Ils concluent souvent un accord avec leur employeur qui limite la perte de revenu. Les hommes qui perçoivent un salaire moins élevé ne profitent généralement pas de cet avantage. En 2009, les hommes ont pris 22,3 % des jours de congé parental. Les tableaux 3 et 4 indiquent le nombre de jours pris par les hommes et par les femmes jusqu'aux 8 ans de leur enfant.

Tabel 3 : Gemiddeld aantal dagen ouderschapsverlof opgenomen door de vader**Tableau 3 : nombre moyen de jours de congé parental pris par le père**

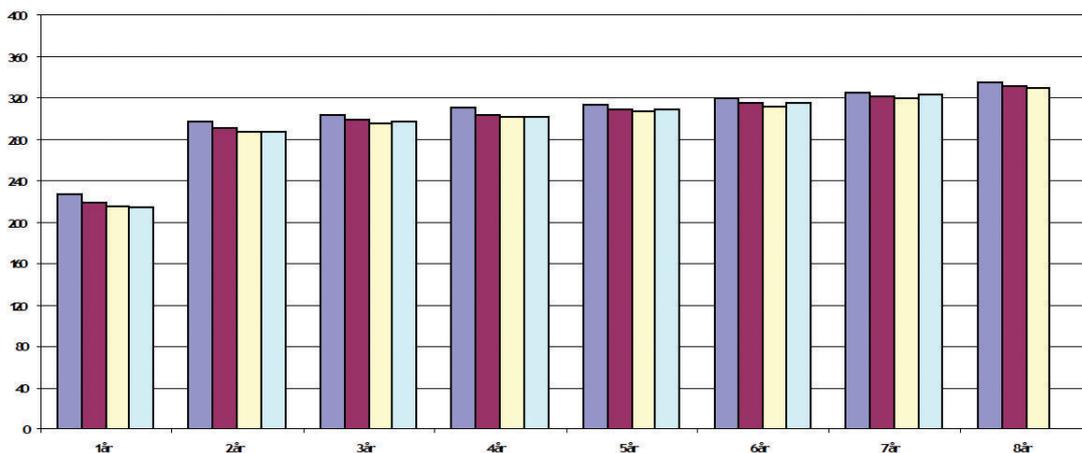
Children born

■ 1999 ■ 2000 □ 2001 ■ 2002

Bron : Försäkringskassan*Source* : Försäkringskassan

De stijging van het aantal dagen voor kinderen geboren in 2002 wordt veroorzaakt door het feit dat voor die datum slechts 30 dagen niet overdraagbaar waren. Vanaf 2002 werd dit verhoogd tot 60 dagen.

L'augmentation du nombre de jours pris pour les enfants nés en 2002 s'explique par le fait qu'avant cette date, 30 jours seulement n'étaient pas transférables. Ce nombre est passé à 60 jours à partir de 2002.

Tabel 4 : Gemiddeld aantal dagen ouderschapsverlof opgenomen door de moeder**Tableau 4 : nombre moyen de jours de congé parental pris par la mère**

Children born

■ 1999 ■ 2000 □ 2001 □ 2002

Bron : Försäkringskassan*Source* : Försäkringskassan

Tabel 5 toont hoeveel procent van de vaders een bepaald aantal dagen ouderschapsverlof nam van 1994 tot 2002.

Le tableau 5 indique le pourcentage des pères qui ont pris un congé parental de 1994 à 2002 (ventilation en fonction du nombre de jours pris).

Tabel 5 : Percentage kinderen waarvan de vader ouderschapsverlof opneemt**Tableau 5 : pourcentage d'enfants dont le père prend un congé parental**

Six year- olds born	0 days	1 - 60 days	61 -... Days	Tot
1994	47	30	23	100
1995	16	63	22	100
1996	16	63	22	100
1997	16	61	22	100
1998	17	60	23	100
1999	16	58	26	100
2000	17	56	28	100
2001	16	53	30	100
2002	14	35	52	100
Share of children (%) who had a father that had used "x" number of days when the child turned six yers old				

Bron : Försäkringskassan

De eerste kolom geeft aan hoeveel procent van de vaders geen enkele dag verlof nam, de tweede tabel hoeveel procent tussen 1 en 60 dagen verlof nam, en de laatste kolom hoeveel procent van de vaders meer dan 61 dagen nam. De daling van het percentage vaders dat geen enkele dag ouderschapsverlof nam van 47 % in 1994 naar 16 % in 1995 kan verklaard worden door de invoering in 1995 van 30 niet-overdraagbare dagen. De stijging die in de laatste kolom kan waargenomen worden voor het jaar 2002 (52 % van de vaders nam meer dan 61 dagen verlof, tegen 30 % in het jaar 2001) kan verklaard worden door de verhoging van het aantal niet-overdraagbare dagen naar 60 vanaf het jaar 2002.

De tijdelijke ouderschapsuitkering werd eveneens ingevoerd in 1974. Deze regeling kan aangesproken worden voor de verzorging van een ziek kind jonger dan 12 jaar. Ouders hebben recht op 120 dagen per kind per jaar. Voor ernstig zieke kinderen geldt geen beperking van het aantal dagen. Ook dit systeem is flexibel en geeft recht op voltijds of deeltijds verlof. De uitkering is gebaseerd op het inkomen van de rechthebbende, maar er wordt een lager plafond gehanteerd als bij de ouderschapsuitkering.

Voor elk pasgeboren kind bestaat een recht op een verlof van 10 dagen voor de vader of de andere ouder van het kind. Deze 10 dagen geven recht op tijdelijke ouderschapsuitkering indien ze worden opgenomen binnen de 60 dagen na de thuiskomst van het kind uit het ziekenhuis.

Source : Försäkringskassan

La première colonne indique le pourcentage des pères qui n'ont pris aucun jour de congé, la deuxième colonne le pourcentage des pères qui ont pris entre 1 et 60 jours de congé, et la troisième colonne le pourcentage des pères qui ont pris plus de 61 jours. La diminution du pourcentage des pères qui n'ont pris aucun jour de congé parental de 47 % en 1994 à 16 % en 1995 peut s'expliquer par l'instauration de 30 jours non transférables en 1995. Quant à l'augmentation que l'on peut observer dans la dernière colonne pour l'année 2002 (52 % des pères ont pris plus de 61 jours de congé, contre 30 % seulement en 2001), elle peut s'expliquer par le fait que le nombre de jours non cessibles a été porté à 60 à partir de 2002.

L'allocation parentale temporaire a également été instaurée en 1974. On peut y faire appel pour s'occuper d'un enfant malade de moins de 12 ans. Les parents ont droit à 120 jours par enfant et par an, mais le nombre de jours est illimité pour les enfants gravement malades. Ce système est, lui aussi, flexible et donne droit à un congé à temps plein ou à temps partiel. L'allocation est basée sur les revenus du bénéficiaire, mais on applique un plafond moins élevé que dans le cas de l'allocation parentale.

Tout nouveau-né ouvre le droit à un congé de 10 jours pour le père ou l'autre parent de l'enfant. Ces 10 jours donnent droit à une allocation parentale temporaire s'ils sont pris dans les 60 jours suivant l'arrivée de l'enfant à la maison après sa sortie de l'hôpital.

Er kan worden vastgesteld dat voor kinderen van 2 tot 3 jaar oud gemiddeld 6 dagen per jaar tijdelijk ouderschapsverlof wordt opgenomen. Een hogere opname van 60 dagen of meer per jaar wordt vastgesteld voor 0,2% van de kinderen. Mannen nemen 36% van deze dagen op, maar wanneer langere perioden worden opgenomen zijn het vooral vrouwen die de uitkering krijgen. Van de pasgeboren baby's had 77% een vader die de 10 «babydagen» gebruikte.

b) Kinderbijslag en andere uitkeringen

Alle kinderen onder de leeftijd van 16 jaar die in Zweden wonen geven recht op kinderbijslag. Er wordt een vast tarief gehanteerd van ongeveer €100/maand. Families met 2 of meer kinderen ontvangen een supplement. De kinderbijslag stopt vanaf 16 jaar, maar kan worden verdergezet indien het kind nog steeds naar school gaat.

De Zweedse sociale zekerheid kan ook een huisvestingsuitkering toekennen. Alhoewel deze uitkering niet specifiek gericht is op families, zijn de begunstigden vooral eenoudergezinnen, vooral vrouwen. De meeste aanvragers zijn jonge personen tussen 18 en 28 jaar, vaak studenten. De uitkering bedraagt maximaal ongeveer €500/maand en is afhankelijk van het inkomen, het aantal personen in het gezin en de kost en benodigde ruimte van de huisvesting. Er wordt enkel rekening gehouden met het inkomen uit arbeid.

Alimentatiesteun kan gegeven worden als een ouder die alimentatie moet betalen na een echtscheiding, zijn of haar verplichtingen niet nakomt. Enkel ouders die het hoederecht hebben over het kind en waarvan het kind op hun adres is gedomicilieerd, hebben er recht op. *Försäkringskassan* kan een maandelijks voorschot tot €125 uitkeren, maar dit moet geheel of gedeeltelijk terugbetaald worden door de ouder die de alimentatie verschuldigd is. In de praktijk wordt ongeveer 70% tot 80% gerecupereerd van de vaders door een afhouding van hun loon. Ongeveer 13% van alle kinderen kregen in 2007 alimentatiesteun.

Op 1 juli 2008 heeft de Zweedse regering een gendergelijkheidsbonus ingevoerd («*gender equality bonus*»). De doelstelling van deze bonus is te komen tot een grotere gelijkheid tussen mannen en vrouwen op het gebied van ouderschapsverlof en werk. De bonus wordt toegekend in de vorm van een fiscaal voordeel voor de werkende ouder die het langst thuis is gebleven, terwijl de andere ouder, die op dat ogenblik thuis is, de ouderschapsuitkering krijgt. Het fiscale voordeel bedraagt ongeveer €10 per dag. De bonus blijkt niet zo populair te zijn omdat het systeem nogal gecompliceerd is. Het fiscale voordeel blijkt ook pas na 2 jaar, wanneer de belastingen afgerekend

L'on peut constater que, pour les enfants de 2 à 3 ans, les parents prennent en moyenne 6 jours de congé parental par an. Un congé plus long de 60 jours ou plus est constaté pour 0,2% des enfants. 36% de ces jours de congé sont pris par les hommes, mais lorsque le congé concerne des périodes encore plus longues, ce sont surtout des femmes qui perçoivent l'allocation. En ce qui concerne les nouveau-nés, 77% des pères ont pris les 10 jours de congé auxquels ils avaient droit.

b) Allocations familiales et autres allocations

Tous les enfants de moins de 16 ans qui habitent en Suède ouvrent le droit à des allocations familiales, dont le montant est fixé à environ 100 euros par mois. Les familles de deux enfants ou plus ont droit à un supplément. Le droit aux allocations familiales s'éteint lorsque l'enfant atteint l'âge de 16 ans, sauf s'il poursuit ses études.

La sécurité sociale suédoise peut également octroyer une allocation de logement. Bien que celle-ci ne s'adresse pas spécifiquement aux familles, les bénéficiaires sont principalement des familles monoparentales, et surtout des femmes. La majorité des demandeurs sont des jeunes de 18 à 28 ans, souvent étudiants. L'allocation s'élève à environ 500 euros par mois au maximum et dépend des revenus, du nombre de personnes dans le ménage, du coût et de l'espace utile du logement. Seuls les revenus du travail sont pris en compte.

Une aide alimentaire peut être accordée si un parent qui doit payer une pension alimentaire à la suite d'un divorce ne respecte pas ses obligations. Seuls y ont droit les parents qui ont la garde de l'enfant et à l'adresse desquels ce dernier est domicilié. La *Försäkringskassan* peut verser une avance mensuelle allant jusqu'à 125 euros. Toutefois, le parent redevable de la pension alimentaire doit rembourser entièrement ou partiellement cette avance. Dans la pratique, 70 à 80% des avances sont récupérées auprès des pères, par le biais d'une retenue sur salaire. En 2007, quelque 13% des enfants ont bénéficié d'une aide alimentaire.

Le 1^{er} juillet 2008, le gouvernement suédois a instauré un bonus d'égalité des genres («*gender equality bonus*»). L'objectif est d'arriver à une plus grande égalité entre les hommes et les femmes dans le domaine du congé parental et du travail. Le bonus est octroyé sous la forme d'un avantage fiscal pour le parent actif qui est resté le plus longtemps à la maison, tandis que l'autre parent, qui est à la maison à ce moment, perçoit l'allocation parentale. L'avantage fiscal s'élève à 10 euros par jour environ. En réalité, le bonus n'est pas très populaire car le système est assez complexe. En outre, l'avantage fiscal ne produit ses effets qu'après 2 ans, lorsque les impôts sont payés.

worden. Bovendien hebben personen met een te laag inkomen niet of in mindere mate voordeel van de bonus.

Een laatste uitkering ten slotte, de uitkering om een kind op te voeden, is een buitenbeentje. Terwijl alle andere maatregelen gericht zijn op het feit dat vrouwen en mannen aan het werk moeten blijven, ook na de geboorte van hun kind(eren), geeft deze maatregel geld aan ouders om thuis te blijven. De uitkering bedraagt ongeveer €300/maand, en komt in de plaats van kinderopvang. Het kan ook gegeven worden aan werkende ouders. Ze wordt betaald door de gemeenten, en slechts 30 tot 50% van de gemeenten bieden dit aan. Ook deze maatregel is niet echt populair in Zweden, behalve bij migrantenvrouwen.

F. Informatie aan de burgers

Mevrouw Wolf en de heer Löfgren delen mee dat SSIA ongeveer 100 fact-sheets ter beschikking heeft en dat 20 verschillende folders kunnen geconsulteerd worden op het internet (www.forsakringskassan.se). De informatie wordt ter beschikking gesteld in 15 verschillende talen. Alle toekomstige ouders krijgen een folder over opvoeding en uiteraard is een persoonlijke afspraak in één van de kantoren van het SSIA steeds mogelijk.

Op de website kunnen vragen gesteld worden en ook het maken van berekeningen is mogelijk.

Op een vraag van mevrouw Vanlerberghe inzake de mogelijkheid in Zweden tot het aanwerven van hulp in het huishouden, antwoordt mevrouw Wolf dat dit in Zweden niet gebruikelijk is. Het kan sinds enkele jaren als fiscale aftrekpost worden ingebracht, maar enkel huishoudens met hoge inkomens kunnen het zich veroorloven. Een gewone familie heeft geen huishoudhulp.

VII. BEZOEK AAN HET INSTITUTET FÖR FRAMTIDSSTUDIËR

Gesprekspartners : De heer Joakim Palme, directeur, de heer Daniel Hallberg, onderzoeker, de heer Jovan Zamac, onderzoeker, en mevrouw Elisa Baroni, onderzoekster.

A. Inleiding door de heer Palme, Directeur van het Instituut

De heer Joakim Palme, directeur van het *Institute for Future Studies* geeft een algemene inleiding betreffende het Instituut. Alhoewel het een onafhanke-

Qui plus est, les personnes disposant de revenus trop bas ne profitent pas beaucoup, voire pas du tout, du bonus.

Enfin, l'allocation pour l'éducation d'un enfant est un peu particulière. Alors que toutes les autres mesures visent à maintenir les femmes et les hommes au travail, même après la naissance de leur(s) enfant(s), cette allocation incite les parents à rester chez eux. Elle s'élève à environ 300 euros par mois et remplace l'accueil des enfants. Elle peut également être octroyée à des parents qui travaillent. Elle est payée par les communes, mais seules 30 à 50% d'entre elles la proposent. Cette mesure ne rencontre pas non plus un grand succès en Suède, sauf chez les femmes immigrées.

F. Informations aux citoyens

Mme Wolf et M. Löfgren indiquent que la SSIA dispose d'une centaine de fiches d'information et que 20 brochures différentes peuvent être consultées sur l'Internet (www.forsakringskassan.se). Ces informations sont disponibles en 15 langues. Tous les futurs parents reçoivent une brochure sur l'éducation de l'enfant et il est évidemment toujours possible d'obtenir un rendez-vous individuel dans l'un des bureaux de la SSIA.

Les visiteurs du site web peuvent poser des questions et effectuer des calculs.

À une question de Mme Vanlerberghe relative à la possibilité d'engager une aide ménagère en Suède, Mme Wolf répond que cette pratique n'est pas courante dans ce pays. Il s'agit d'un poste fiscalement déductible depuis plusieurs années, mais seuls les ménages disposant de revenus élevés peuvent se le permettre. Une famille ordinaire n'a pas d'aide ménagère.

VII. VISITE À L'INSTITUT D'ÉTUDES PROSPECTIVES (INSTITUTET FÖR FRAMTIDSSTUDIËR)

Interlocuteurs : M. Joakim Palme, directeur, M. Daniel Hallberg, chercheur, M. Jovan Zamac, chercheur, et Mme Elisa Baroni, chercheuse.

A. Introduction de M. Palme, directeur de l'Institut

M. Joakim Palme, directeur de l'Institut d'études prospectives (*Institutet för Framtidsstudier*), présente une introduction générale sur l'Institut. Bien que

lijke overheidsstichting is, is het Instituut jaarlijks afhankelijk van een subsidie van de overheid. Dit wordt aangevuld met andere middelen, die zowel van de privésector komen als van de Europese Unie. De heer Palme benadrukt dat het Instituut geen adviesbureau is. Alle rapporten worden gepubliceerd en zijn voor iedereen consulteerbaar.

Het budget bedraagt jaarlijks ongeveer € 4 miljoen, waarvan ongeveer 50% door de overheid wordt bijgedragen.

Een voorganger van het Instituut werd opgericht in de jaren 1970 als een secretariaat van de eerste minister. Ook in Nederland bestaat een Instituut dat vergelijkbaar onderzoek doet, maar zij rapporteren rechtstreeks aan de regering. Het voordeel hiervan is dat de regering de verplichting heeft te antwoorden. Het *Institutet för Framtidsstudier* rapporteert niet aan de regering maar maakt alle rapporten openbaar. De regering is echter niet verplicht om te reageren.

Het doel van het Instituut is het maken van lange termijn analyses, met de bedoeling een publiek debat op gang te brengen. De medewerkers komen uit verschillende opleidingsvelden: historici, politieke en sociale wetenschappers, criminologen en economen.

Eén van de grote problemen in verband met toekomststudies is de bewering dat de toekomst erg verschillend zal zijn en dat de kennis van het verleden daardoor niet meer nuttig zal blijken. Wijzigingen inzake de bevolking zijn echter voorspelbaar. Zweden kende bijvoorbeeld grote fluctuaties in het aantal geboorten en men weet dat ook de economie een invloed uitoefent op het geboortecijfer. Een zekere mate van voorspelbaarheid is essentieel, bijvoorbeeld wat betreft de pensioenen. Het is immers noodzakelijk je spaarplan te kunnen voorspellen en te kunnen plannen.

Wijzigingen in de populatie betekent ook dat de instellingen zich moeten aanpassen. Dit is echter zeer moeilijk, en ook hiervoor kunnen de studies van het Instituut gebruikt worden.

Het Instituut publiceert ook andere studies, bijvoorbeeld inzake technologie. Zo werd een studie in verband met de onverwachte toekomst gemaakt. De klimaatwijziging kan voor onverwachte effecten zorgen, of pandemieën, of landen die imploderen zoals de USSR. Ook een grote financiële crisis kan de maatschappij op zijn grondvesten doen daveren. Het is belangrijk deze mogelijke problemen te onderzoeken en er ergens rekening mee te houden.

l'établissement soit une fondation publique indépendante, il dépend chaque année d'une subvention publique. Celle-ci est complétée par d'autres fonds, émanant tant du secteur privé que de l'Union européenne. M. Palme souligne que l'Institut n'est pas un bureau-conseil. Tous ses rapports sont publiés et peuvent être consultés par tout le monde.

Le budget annuel de l'Institut, auquel les pouvoirs publics contribuent à hauteur de 50% environ, avoisine les 4 millions d'euros.

Un autre institut avait été créé avant celui-ci, dans les années 1970, sous la forme d'un secrétariat du premier ministre. Aux Pays-Bas, il existe également un institut qui mène des recherches similaires, mais celui-ci fait directement rapport au gouvernement. L'avantage est que le gouvernement a une obligation de réponse. L'Institut suédois d'études prospectives, quant à lui, ne fait pas rapport au gouvernement, mais publie tous ses rapports. Ceux-ci n'obligent cependant pas le gouvernement à réagir.

L'Institut a pour objectif de réaliser des analyses sur le long terme, en vue de lancer un débat public. Ses collaborateurs sont issus de formations diverses: histoire, sciences politiques et sociales, criminologie et économie.

Un des problèmes majeurs en matière d'études prospectives réside dans l'affirmation selon laquelle l'avenir sera radicalement différent, si bien que la connaissance du passé n'aura plus d'utilité. Or, les évolutions démographiques sont prévisibles. Par exemple, le nombre de naissances en Suède a connu d'importantes fluctuations et l'on sait que l'économie a également une influence sur le taux de natalité. Un certain degré de prévisibilité est essentiel, notamment en ce qui concerne les pensions. Il est en effet indispensable de pouvoir prévoir et planifier son plan d'épargne.

Les fluctuations démographiques obligent également les institutions à s'adapter. C'est une tâche très ardue, dans le cadre de laquelle les études de l'Institut peuvent également être mises à profit.

L'Institut publie aussi d'autres études, par exemple dans le domaine de la technologie. Une étude a ainsi été réalisée en ce qui concerne l'avenir imprévisible. Le changement climatique, mais aussi des pandémies ou l'implosion d'États telle que celle subie en son temps par l'URSS, peuvent produire des effets inattendus. Une crise financière importante peut également faire vaciller la société sur ses fondations. Il est important d'analyser ce genre de problèmes potentiels et d'en tenir compte d'une manière ou d'une autre.

Vier maal per jaar publiceert het Instituut een tijdschrift, «*Framtider*» en er worden regelmatig colloquia georganiseerd. Het Instituut neemt zelf geen positie in maar nodigt zijn researchers wel uit om stelling in te nemen en het debat te openen. Het Instituut heeft niet de betrachting visionair te zijn, deze taak is weggelegd voor de politici. Zij moeten hun visie baseren op een meer realistische visie over de werking van de wereld.

De toekomst gaat over aanpassing aan de toekomstige zaken. De beste studies stimuleren acties zodat beslissingen kunnen worden genomen.

Mevrouw Lanjri vraagt of er concrete voorbeelden kunnen gegeven worden van maatregelen die door de overheid werden genomen op basis van een studie van het Instituut.

Het is volgens de heer Palme niet mogelijk hier een eenvoudig antwoord op te geven. Hij kan niet onmiddellijk een concrete realisatie aanwijzen, maar er werden wel verschillende punten op de agenda geplaatst na studies van het Instituut, bijvoorbeeld inzake de uitdagingen van een vergrijzende maatschappij, of vraagstukken in verband met de arbeidsmarkt, waar een omschakeling gebeurt van een oude generatie werknemers (geboren in 1940 tot 1950) naar een nieuwe generatie (geboren vanaf 1990). Studies over de globale populatie en migratie en over armoede hebben volgens de heer Palme wel degelijk invloed.

Mevrouw Jansegers wil weten of het Instituut zelf beslist over welke thema's studies zullen worden uitgevoerd. Wordt hen soms gevraagd bepaalde thema's te onderzoeken?

Volgens de heer Palme beslist het Instituut autonoom over de thema's, maar er moet uiteraard wel rekening gehouden worden met de directieraad. Deze wordt aangewezen door de regering en vele leden hebben een politiek verleden. Slechts enkele zijn momenteel nog politiek actief. Hij wijst er op dat het parlement een eigen onderzoeksdienst heeft. Bovendien heeft de regering nog andere mogelijkheden om onderzoeken te laten uitvoeren. Het ministerie van Financiën bijvoorbeeld heeft een lange-termijn studie uitgevoerd inzake werk.

Op de vraag wat het Instituut zelf als een negatieve of positieve trend in de Zweedse maatschappij ziet, antwoordt de heer Palme dat een fundamentele vraag momenteel de problematiek van de vergrijzing betreft. Dit thema wordt op dit ogenblik aangepakt, bijvoorbeeld door te investeren in opleidingen, wat zorgt voor stevige toekomstige fiscale inkomsten. Er zijn wel belangrijke problemen wat betreft de toegang tot de

L'Institut publie une revue trimestrielle intitulée «*Framtider*» et organise régulièrement des colloques. Il ne prend pas position en son nom propre, mais il invite ses chercheurs à le faire et à ouvrir le débat. Il ne cherche pas non plus à être visionnaire : c'est une tâche qu'il laisse aux responsables politiques, lesquels doivent fonder leur vision sur une appréhension plus réaliste de la marche du monde.

Gérer l'avenir, c'est anticiper les événements futurs pour pouvoir s'y adapter. Les meilleures études encouragent la mise en œuvre d'actions et, partant, la prise de décision.

Mme Lanjri demande si l'on peut citer des exemples concrets de mesures prises par les pouvoirs publics sur la base d'une étude de l'Institut.

D'après M. Palme, il n'est pas possible de répondre simplement à cette question. Il ne pourrait pas citer une réalisation concrète à brûle-pourpoint, mais différents points ont en tout cas été mis à l'ordre du jour à la suite d'études réalisées par l'Institut, par exemple en ce qui concerne les défis liés au vieillissement de la population. C'est également le cas de diverses questions relatives au marché du travail, sur lequel on observe un basculement du centre de gravité entre l'ancienne génération de travailleurs (nés dans les années 1940) et la nouvelle génération (née à partir de 1990). Selon M. Palme, les études relatives à la population globale et à l'immigration, tout comme celles relatives à la pauvreté, ont incontestablement une influence.

Mme Jansegers aimerait savoir si l'Institut décide lui-même quels thèmes feront l'objet d'une étude. Est-il parfois sollicité pour se pencher sur certains thèmes?

Selon M. Palme, l'Institut choisit ses thèmes de recherche en toute autonomie, mais il doit bien entendu tenir compte du conseil de direction. Ce conseil est désigné par le gouvernement. Nombre de ses membres ont un passé politique, mais seuls quelques-uns sont encore actifs en politique. Par ailleurs, l'intervenant souligne que le Parlement possède son propre service d'étude. D'autres possibilités s'offrent en outre au gouvernement pour mener des recherches. Une étude sur le long terme en matière d'emploi a, par exemple, été réalisée par le ministère des Finances.

À la question de savoir quelle tendance négative ou positive l'Institut observe au sein de la société suédoise, M. Palme répond que le vieillissement de la population constitue pour le moment une problématique fondamentale. L'on est en train de s'y atteler, entre autres en investissant dans des formations, ce qui assure de futures rentrées fiscales substantielles. Des problèmes importants se posent en outre en ce qui

arbeidsmarkt en huisvesting. De grootste vrees is dat de fouten van de jaren 1990 zullen worden herhaald. Toen kwamen op hetzelfde ogenblik veel jongeren op de arbeidsmarkt en kwamen veel migranten naar Zweden, wat zorgde voor conflicten. Hetzelfde probleem stelt zich nu ook en het is een uitdaging om het inzake de integratie van de migranten op de arbeidsmarkt beter te doen dan vroeger.

B. Uiteenzetting door de heer Zamac, onderzoeker

De heer Jovan Zamac, onderzoeker aan het Instituut, geeft vervolgens een uiteenzetting die vooral de nadruk zal leggen op de mogelijkheden tot het combineren van gezin en werk in Zweden en bepaalde economische gevolgen daarvan.

Economisch gezien kan een levensloop als een curve worden gezien waarbij een persoon gedurende de eerste 20-tal jaren van zijn leven geld kost aan de maatschappij (kosten van kinderopvang en van studies), vervolgens gedurende een 40-tal jaren geld bijdraagt aan de maatschappij door het betalen van belastingen, om daarna, tijdens de fase na de pensionering, weer geld te kosten. In Zweden liggen de scharnierleeftijden op 23 en 63 jaar. De actieve leeftijd waarin de gemiddelde persoon belastingen betaalt ligt tussen deze beide leeftijden, met een inkomenspiek op een leeftijd van gemiddeld 55 jaar. Het beleid kan deze scharnierpunten beïnvloeden, bijvoorbeeld door een latere pensioenleeftijd voor te stellen of een kortere of langere studieperiode.

In Zweden krijg je in de loop van je leven gemiddeld ongeveer 80% van je belastingen terug via de verschillende zorgprogramma's.

Door het promoten van langere studies beïnvloed je ook de fertiliteit. Vrouwen die langer studeren krijgen op latere leeftijd kinderen en minder in totaal. Het fertiliteitscijfer in Zweden bedraagt ongeveer 2, maar het tijdstip waarop vrouwen kinderen krijgen varieert, wat de hogere en lagere cijfers verklaart. Door weinig kinderen te hebben is dan weer een snellere groei mogelijk. Tabel 1 geeft een overzicht van de leeftijd van de moeder bij de geboorte van een kind, vanaf 1968 tot 2007. In deze tijdspanne is de leeftijd van de moeder gestegen van 24 naar 32 jaar.

concerne l'accès au marché du travail et au logement. La grande crainte est de voir se répéter les erreurs commises dans les années 90. À l'époque, un grand nombre de jeunes étaient arrivés au même moment sur le marché du travail, tandis que de nombreux immigrants affluaient en Suède. Cette situation a été source de conflits. Le même problème se pose de nouveau aujourd'hui: le défi consiste à mieux gérer que par le passé l'intégration des immigrants sur le marché du travail.

B. Exposé de M. Zamac, chercheur

M. Jovan Zamac, chercheur à l'Institut, présente ensuite un exposé dans lequel il mettra surtout l'accent sur les possibilités permettant de combiner la vie familiale et la vie professionnelle en Suède, ainsi que sur certaines conséquences économiques qui en découlent.

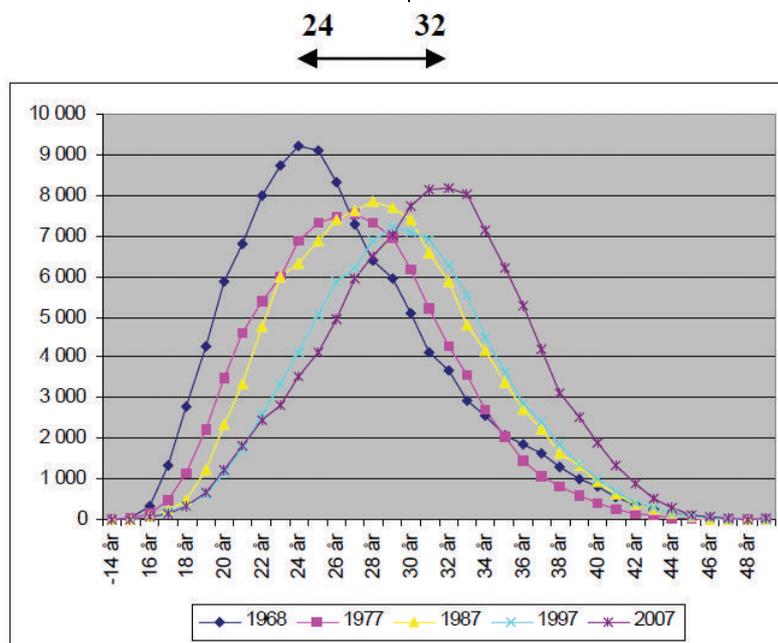
Du point de vue économique, on peut représenter une existence humaine sous la forme d'une courbe. Durant la première vingtaine d'années de sa vie, une personne coûte de l'argent à la société (frais liés à la prise en charge des enfants et aux études), puis, pendant la quarantaine d'années qui suit, elle contribue au financement de la société en payant des impôts et, enfin, au cours de la phase qui suit le départ à la retraite, elle recommence à coûter de l'argent. En Suède, les âges charnières sont 23 et 63 ans. L'âge actif auquel le citoyen moyen paie des impôts se situe entre ces deux âges et un pic de revenus est observé vers l'âge de 55 ans en moyenne. La politique peut influencer sur ces moments charnières, par exemple en retardant l'âge de la pension ou en raccourcissant ou allongeant la durée des études.

Au cours de sa vie, le citoyen suédois récupère environ 80% des impôts qu'il paye et ce, par le biais des différents programmes de soins dont il bénéficie.

En préconisant un allongement de la durée des études, on influence aussi la fertilité. Les femmes qui font des études plus longues ont des enfants à un âge plus tardif et en ont moins au total. En Suède, le taux de fertilité s'élève à environ 2, mais le moment où les femmes ont des enfants varie, ce qui explique que les chiffres soient tantôt plus élevés, tantôt moins élevés. Si le nombre d'enfants est faible, une croissance plus rapide est possible. Le tableau 1 présente un aperçu de l'âge de la mère à la naissance d'un enfant, de 1968 à 2007. Dans cet intervalle, l'âge de la mère est passé de 24 à 32 ans.

Tabel 1 : Leeftijd van de moeder bij de geboorte van een kind

Tableau 1 : âge de la mère à la naissance d'un enfant



Bron : SCB Statistics Sweden

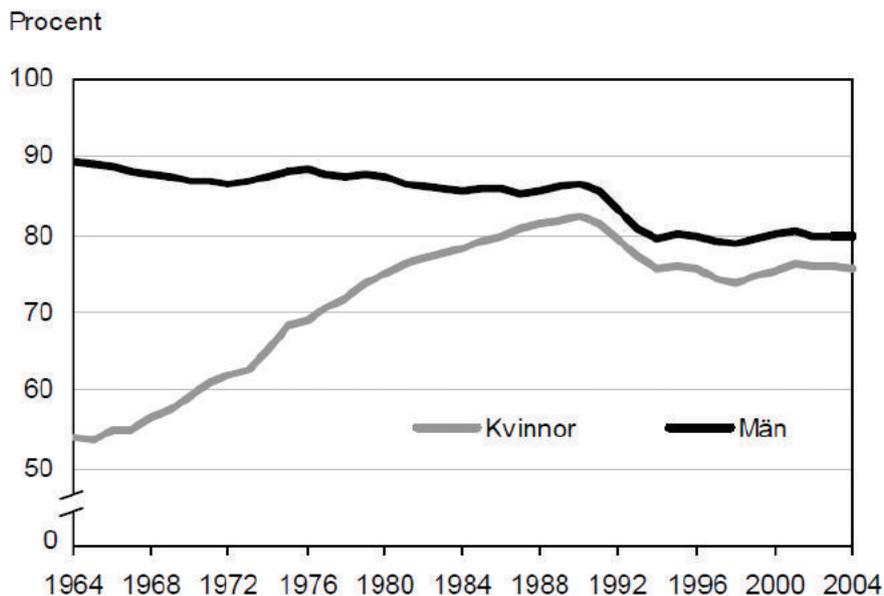
Source : SCB Statistics Sweden

De algemene tewerkstellingsgraad van zowel mannen als vrouwen ligt tamelijk hoog in Zweden. Tabel 2 geeft een overzicht van de tewerkstellingsgraad van mannen en vrouwen in de periode 1964-2004.

En Suède, le taux d'emploi général est relativement élevé tant chez les hommes que chez les femmes. Le tableau 2 présente un aperçu du taux d'emploi des hommes et des femmes au cours de la période 1964-2004.

Tabel 2 : Tewerkstellingsgraad, mannen en vrouwen, 1964-2004

Tableau 2 : taux d'emploi, hommes et femmes confondus, 1964-2004



Bron : SCB Statistics Sweden

Source : SCB Statistics Sweden

De heer Zamac geeft vervolgens een overzicht van de verschillende tegemoetkomingen waar ouders in Zweden recht op hebben.

Het systeem van ouderschapsuitkering («*parental benefit*») geldt voor 480 dagen, waarvan 60 dagen verplicht door elke ouder moeten worden opgenomen. Deze dagen zijn niet overdraagbaar, dus indien één van beide ouders ze niet opneemt gaan ze verloren. Er wordt vastgesteld dat vaders met een lager inkomen minder vaak deze dagen opnemen waarvoor ze recht hebben op een ouderschapsuitkering. Voor hen is het verlies aan inkomen moeilijker te overbruggen.

De andere dagen zijn wel overdraagbaar. Voor 90 van de 480 dagen ontvangt men een basisuitkering van ongeveer € 18/dag. Voor de andere dagen ontvangt men 78 % van het geplafonneerd inkomen, wat neerkomt op ongeveer €90/dag (bruto).

Het inkomen waarop de uitkering wordt gebaseerd wordt vastgelegd, om te beletten dat je bij de geboorte van enkele kinderen na mekaar, steeds minder zou gaan verdienen. Je inkomen vóór je kinderen had wordt als 100 % beschouwd en wordt als basis genomen voor de uitkering. Je krijgt dus bij elk kind 78 % van 100 %.

De tijdelijke ouderschapsuitkering («*temporary parental benefit*») geeft recht op 120 dagen uitkering per jaar voor de zorg voor een ziek kind tot 12 jaar.

In tabel 3 wordt een overzicht gegeven van de tewerkstellingsgraad van getrouwde en alleenstaande mannen en vrouwen naargelang de leeftijd van hun jongste kind. Hieruit blijkt dat vooral alleenstaande vrouwen met kleine kinderen weinig aan het werk zijn, maar voor de jonge kinderen geldt in het algemeen dat hun ouders minder actief zijn op de arbeidsmarkt.

Tabel 3 : Tewerkstelling/populatie volgens leeftijd jongste kind

M. Zamac ébauche ensuite un aperçu des différentes interventions auxquelles les parents ont droit en Suède.

Le système de l'allocation parentale («*parental benefit*») est valable 480 jours, dont 60 doivent être pris obligatoirement par chaque parent. Ces jours ne sont pas transférables, ce qui signifie que si l'un des deux parents ne les prend pas, ils sont perdus. On constate que les pères ayant un revenu moins élevé ont moins tendance à prendre ces jours qui leur donnent droit à une allocation parentale. Pour eux, la perte de revenu est plus difficilement surmontable.

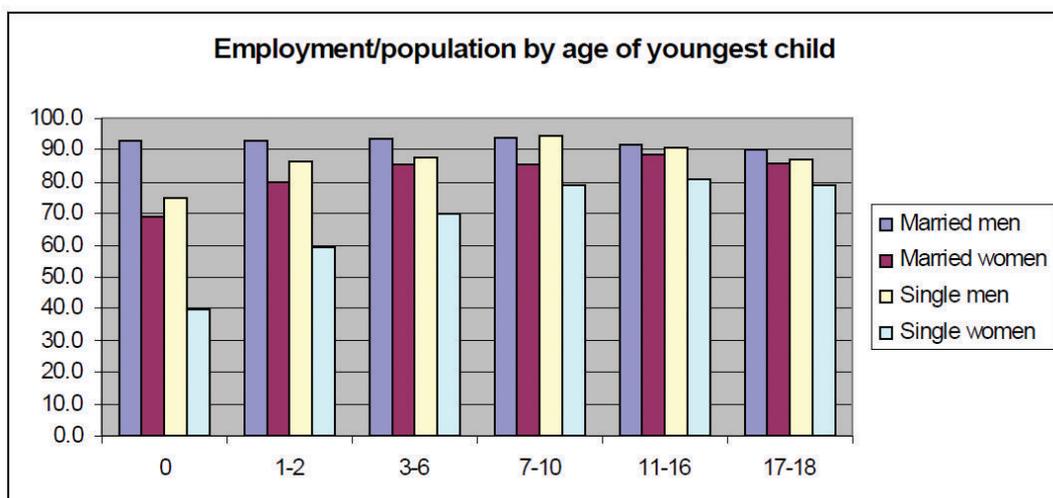
Les autres jours, en revanche, sont transférables. Pendant 90 des 480 jours en question, le parent reçoit une allocation de base d'environ € 18/jour. Pour les autres jours, il reçoit 78 % du revenu plafonné, ce qui équivaut à environ €90/jour (brut).

Le revenu qui est pris en considération pour déterminer le montant de l'allocation est fixe, de manière à empêcher qu'en cas de naissances successives, le parent ne gagne de moins en moins. Le revenu que percevait le parent avant d'avoir ses enfants est donc pris en compte à concurrence de 100 % et sert de base à la fixation de l'allocation. Pour chaque enfant, le parent perçoit donc 78 % de 100 %.

L'allocation parentale temporaire («*temporary parental benefit*») donne droit à 120 jours d'allocation par an pour les soins à un enfant malade et ce, jusqu'à l'âge de 12 ans.

Le tableau 3 présente un aperçu du taux d'emploi des hommes et des femmes selon qu'ils sont mariés ou isolés et selon l'âge de leur plus jeune enfant. Il en ressort que les femmes isolées ayant des enfants en bas âge sont peu nombreuses à exercer un emploi, mais le constat général est que les parents de jeunes enfants sont moins actifs sur le marché du travail.

Tableau 3 : emploi/population selon l'âge du plus jeune enfant



De Zweedse levenscyclus kan als volgt samengevat worden worden :

— de eerste 18 maanden van zijn leven brengt een Zweeds kind thuis door

— tussen anderhalf en 5 jaar gaat het naar de kinderopvang

— het neemt deel aan voor- en naschoolse opvang

— de opleiding duurt gemiddeld tot de leeftijd van 23 jaar

— daarna begint men te werken

— het eerste kind krijgt men rond de leeftijd van 29 jaar

— de geboorte van het eerste kind wordt gevolgd door 1 jaar ouderschapsverlof

— dit wordt gevolgd door een periode van verminderd werk van 1 jaar

— het tweede kind wordt geboren wanneer men de leeftijd van 31 jaar bereikt

— opnieuw gevolgd door 1 jaar ouderschapsverlof

— gevolgd door een periode van verminderd werk van 7 jaar (tot het kind de leeftijd van 8 jaar bereikt)

— er wordt voltijds gewerkt tussen 39 en 62 jaar

— het pensioen wordt opgenomen vanaf 62 jaar

Inzake de groei van het inkomen na het hebben van een kind stelt de heer Zamac dat, ondanks de mogelijkheden waarover ouders in Zweden beschikken, jonge kinderen nog steeds een zware last betekenen en dat vrouwen ten gevolge van de geboorte van een kind hun werktijd inkorten. Dit heeft permanente gevolgen voor hun inkomenscarrière. Tabel 4 illustreert dit door een overzicht te geven van de inkomensgroei van mannen en vrouwen, afhankelijk van het tijdstip waarop ze kinderen kregen: voor, tijdens of na de universitaire studies. Er kan vastgesteld worden dat de curve van de vrouwen duidelijk anders evolueert dan de curve van de mannen. Op de Y-as wordt het log-loon weergegeven, waaruit blijkt dat mannen hogere absolute inkomens hebben.

En Suède, le cycle de vie peut être résumé comme suit :

— pendant les 18 premiers mois de sa vie, l'enfant reste à la maison;

— de 18 mois à 5 ans, il est pris en charge dans une structure d'accueil;

— il participe à l'accueil préscolaire et à l'accueil postscolaire;

— les études se poursuivent en moyenne jusqu'à l'âge de 23 ans;

— ensuite, la carrière professionnelle commence;

— aux alentours de l'âge de 29 ans, on a son premier enfant;

— la naissance du premier enfant est suivie par une année de congé parental;

— cette période de congé parental est elle-même suivie d'une période de réduction du temps de travail pendant un an;

— à 31 ans, on a un deuxième enfant;

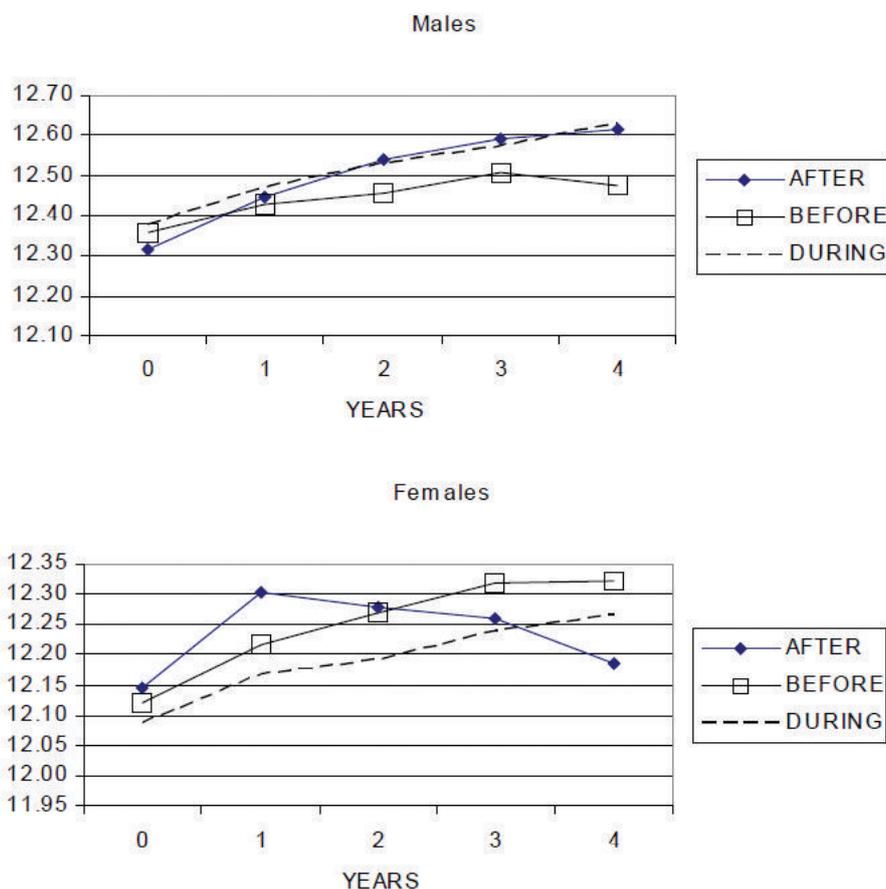
— cette naissance est suivie une fois encore d'une année de congé parental;

— cette année de congé parental est suivie d'une période de réduction du temps de travail d'une durée de sept ans (jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 8 ans)

— de 39 à 62 ans, on travaille à temps plein;

— la pension est prise à partir de l'âge de 62 ans.

En ce qui concerne la croissance du revenu après l'arrivée d'un enfant, M. Zamac précise qu'en Suède, la prise en charge d'enfants en bas âge continue à représenter une lourde charge pour les parents en dépit des possibilités qui leur sont offertes et que les femmes réduisent généralement leur temps de travail après la naissance d'un enfant, ce qui a des répercussions à long terme sur l'évolution de leur revenu. Le tableau 4 en donne une illustration en présentant un aperçu de la croissance du revenu des hommes et des femmes selon le moment où ils ont eu leurs enfants, c'est-à-dire avant, pendant ou après les études universitaires. On peut constater que la courbe des femmes évolue de manière totalement différente de celle des hommes. L'axe des Y, qui présente le revenu logarithmique, atteste que les hommes ont des revenus plus élevés en termes absolus.

Tabel 4 : Inkomensgroei afhankelijk van het tijdstip waarop kinderen werden geboren**Tableau 4 : croissance du revenu selon le moment où les enfants sont nés**

Bron : Jovan Zamac

Source : Jovan Zamac

C. Uiteenzetting door de heer Hallberg, onderzoeker

De heer Daniël Hallberg geeft vervolgens een uiteenzetting over de vergrijzingsproblematiek.

De vergrijzing zal enorme kosten voor zorg met zich meebrengen. De Zweedse overheid stimuleert een late pensionering en moedigt de mensen aan veel te sparen. In de praktijk kan echter worden vastgesteld dat oudere werknemers die om één of andere reden het werk verlaten, niet meer terugkomen en dat werkgevers een negatieve houding kunnen hebben ten opzichte van ouderen, niet in het minst omdat zij veel duurder zijn dan jongeren.

Het Zweedse sociale systeem voorziet in een ziekteverzekering en een invaliditeitsverzekering. Bij de groep personen van middelbare leeftijd wordt een stijging van de invaliditeitsuitkering vastgesteld. Het is nog niet echt duidelijk wat de oorzaak hiervan is, maar een mogelijke verklaring zou kunnen zijn dat de gemakkelijkste banen verdwenen zijn.

C. Exposé de M. Hallberg, chercheur

M. Daniël Hallberg fait ensuite un exposé sur la problématique du vieillissement.

Le vieillissement entraînera des coûts énormes dans le domaine des soins. Les autorités suédoises préconisent un départ à la retraite tardif et encouragent les citoyens à beaucoup épargner. Dans la pratique, on peut toutefois constater que les travailleurs âgés qui quittent le travail pour une raison ou l'autre ne reviennent plus; d'autre part, les employeurs peuvent avoir quelques réticences à l'égard des travailleurs plus âgés, notamment parce qu'ils leur coûtent beaucoup plus cher que les jeunes.

Le système social suédois prévoit une assurance maladie et une assurance invalidité. On constate que les personnes d'âge moyen sont de plus en plus nombreuses à bénéficier d'une indemnité d'invalidité. La cause de cette augmentation n'est pas encore très claire; la disparition des emplois les plus confortables pourrait éventuellement expliquer ce phénomène.

Op de arbeidsmarkt bestaat een groep werknemers die «*underemployed*» is en een groep die «*latent unemployed*» is. In de eerste groep bevinden zich de werknemers die wel werk hebben, maar minder werken dan ze zelf willen. De tweede groep zijn mensen die willen werken maar geen werk hebben. Als er gekeken wordt naar de groepen van personen die nog het meest potentiële vrije uren hebben, dan zijn het niet zozeer de ouderen, maar vooral de jongeren en de personen geboren in het buitenland.

De aanvullende pensioenen in Zweden zijn afhankelijk van de overeenkomsten tussen de vakbond en de werkgevers. Er bestaan 4 verschillende aanvullende pensioenplannen: voor de arbeiders in de private sector, voor de bedienden in de private sector, voor de werknemers van de openbare overheid en voor werknemers van de lokale overheden. De bedoeling van het aanvullend pensioen is het compenseren van het inkomensverlies boven het plafond van de sociale zekerheid. De aanvullende pensioenen zijn zeer belangrijk voor de personen met een hoger inkomen. Bovendien geven ze de mensen die ervan genieten de mogelijkheid om toch al vanaf een leeftijd van 60 à 61 jaar met pensioen te gaan zonder inkomensverlies te lijden, ondanks het feit dat de overheid vraagt om langer te blijven werken.

D. Uiteenzetting door mevrouw Baroni, onderzoekster

Mevrouw Elisa Baroni spitst haar uiteenzetting toe op het automatisch evenwichtsherstellend mechanisme («*Automatic balancing Mechanism*») dat in het Zweeds pensioensysteem werd geïntroduceerd. Dit mechanisme is een noodzaak om te garanderen dat de vaste bijdrage van 16% gerespecteerd kan worden. Het mechanisme treedt automatisch in werking, wat betekent dat er geen politieke beslissing aan dient vooraf te gaan.

Het mechanisme treedt in werking wanneer de balans ratio kleiner is dan 1. De balans ratio wordt berekend door de activa van het systeem te delen door de passiva. Zowel activa als passiva worden beïnvloed door demografische of financiële wijzigingen. Ligt de ratio hoger dan 1, dan zijn de activa groter dan de passiva. Ligt de ratio lager dan 1, dan zijn de passiva hoger en treedt de balans in werking.

Het bestaan van een evenwichtsherstellend systeem heeft echter ook enkele gevolgen. In een scenario van een vergrijzende bevolking of een financiële crisis is het in werking treden van de balans onvermijdelijk. Bovendien zullen gepensioneerden er harder door getroffen worden dan de werkende bevolking, omdat gepensioneerden niet de mogelijkheid hebben hun lager pensioen te compenseren door bijvoorbeeld meer uren te presteren. Ook oudere werkenden lopen meer

Il existe, sur le marché du travail, un groupe de travailleurs «*underemployed*» et un groupe de travailleurs «*latent unemployed*». Les premiers sont des travailleurs qui ont un emploi mais qui travaillent moins qu'ils ne le voudraient. Les seconds sont des gens qui veulent travailler mais qui n'ont pas d'emploi. L'on s'aperçoit que les personnes qui disposent du plus grand nombre d'heures libres potentielles ne sont pas tant les aînés que les jeunes et les personnes nées à l'étranger.

En Suède, les pensions complémentaires dépendent des conventions entre le syndicat et les employeurs. Il existe quatre plans de pension complémentaire différents: un pour les ouvriers du secteur privé, un pour les employés du secteur privé, un pour les travailleurs du secteur public et un pour les travailleurs des autorités locales. Le but de la pension complémentaire est de compenser la perte de revenus au-delà du plafond de la sécurité sociale. Les pensions complémentaires sont très importantes pour les personnes aux revenus élevés. En outre, elles permettent aux personnes qui en bénéficient de partir à la retraite dès l'âge de 60 ou 61 ans sans subir de perte de revenus, et ce bien que les pouvoirs publics demandent de travailler plus longtemps.

D. Exposé de Mme Baroni, chercheuse

Mme Elisa Baroni consacre son exposé au mécanisme d'équilibre automatique («*Automatic balancing Mechanism*») qui a été intégré dans le système de pensions suédois. Ce mécanisme est nécessaire pour garantir le versement de la cotisation fixe de 16%. Il se déclenche automatiquement, ce qui signifie qu'aucune décision politique préalable n'est requise.

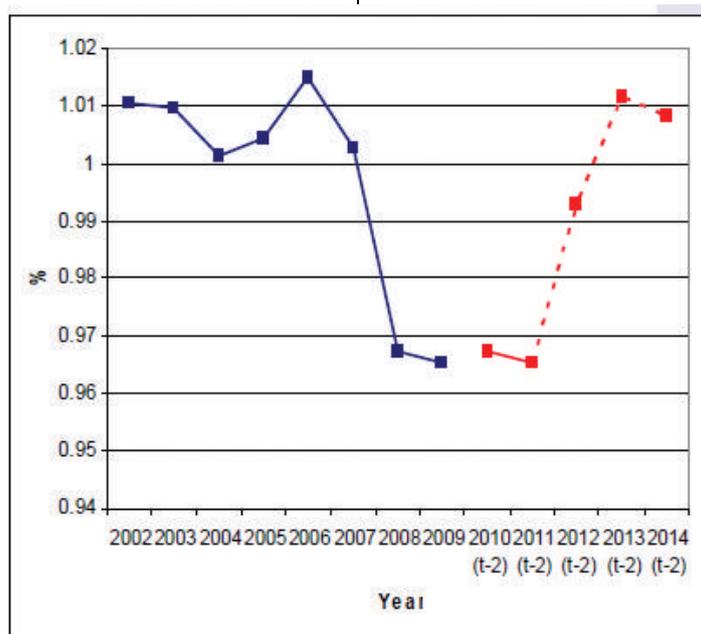
Le mécanisme se met en marche lorsque le ratio d'équilibre est inférieur à 1. On calcule ce ratio en divisant l'actif du système par le passif. L'actif comme le passif sont influencés par les fluctuations démographiques et financières. Si le ratio est plus grand que 1, l'actif est supérieur au passif. Si le ratio est inférieur à 1, le passif est plus important et le mécanisme d'équilibre se déclenche.

Toutefois, l'existence d'un système d'équilibre a également quelques conséquences. Dans un scénario de population vieillissante ou de crise financière, le déclenchement du processus d'équilibre est inéluctable. De plus, les pensionnés seront plus durement touchés que la population active parce qu'il leur est impossible de compenser leur pension plus basse en prestant plus d'heures, par exemple. Les actifs plus âgés sont également exposés à un risque plus

risico dan jongere werkenden, omdat op pensioen gaan op een ogenblik dat het balanssysteem werkt impliceert dat men een lager pensioen zal krijgen.

Door de economische crisis van 2008 verloren de Zweedse pensioenfondsen ongeveer 20 % van hun buffer. Daardoor werd de automatische balans in 2008 geactiveerd. Tabel 5 geeft een overzicht van de balansratio voor de periode 2002-2012.

Tabel 5 : Balansratio 2002-2012



Bron : Institutet för Framtidstudier

De tabel toont aan hoe de balansratio in 2008 daalde tot onder 1. Er wordt voorspeld dat de ratio in de periode 2008-2012 lager dan 1 zal blijven, om opnieuw positief te zijn vanaf 2013.

Het *Inkomstpension* wordt dubbel getroffen door de financiële crisis. Enerzijds door de lagere inkomens (-1,5 %) en anderzijds door het balanssysteem (-3 %). Een gedeelte van het verlies van het *Inkomstpension* zal gecompenseerd worden door een stijging van het gegarandeerd pensioen en door de huisvestingsteegemoetkomingen. Vooral de middenklasse gepensioneerden zullen getroffen worden.

Alhoewel het evenwichtsherstellend mechanisme in principe automatisch is, kon de de politiek niet langs de zijlijn blijven staan bij de activering ervan. In 2009 werd de berekeningswijze van de balansratio aangepast, met als doel het sterke evenwichtsherstellend effect van 2010 uit te smeren over een langere periode, door 3-jaarlijkse gemiddelden te gebruiken bij de waardebeoordeling van het bufferfonds dat bij de activa van de pensioenfondsen hoort. Tabel 6 toont aan wat het gevolg van deze ingreep is van 2010 tot 2012.

important que les plus jeunes, car un départ à la retraite au moment où le système d'équilibre est enclenché implique que la pension sera moins élevée.

Les fonds de pension suédois ont perdu environ 20 % de leur réserve en raison de la crise économique de 2008. De ce fait, le processus d'équilibre automatique a été activé en 2008. Le tableau 5 présente un aperçu du ratio d'équilibre pour la période 2002-2012.

Tableau 5 : ratio d'équilibre 2002-2012

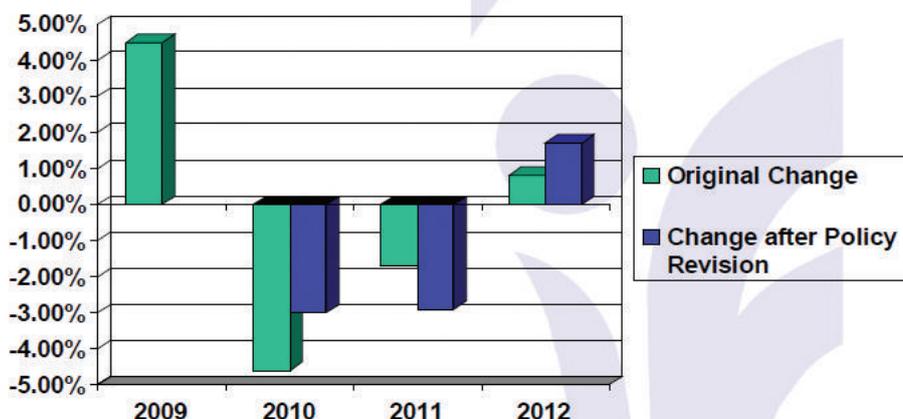
Source : Institutet för Framtidstudier

Le tableau montre comment le ratio d'équilibre est passé sous la valeur 1 en 2008. Selon les prévisions, le ratio restera inférieur à 1 au cours de la période 2008-2012, et sera de nouveau positif à partir de 2013.

La pension basée sur le revenu (« *Inkomstpension* ») est doublement affectée par la crise financière : d'une part, par la baisse des revenus (-1,5 %) et, d'autre part, par le mécanisme d'équilibre (-3 %). Une partie de la perte de l'« *Inkomstpension* » sera compensée par une augmentation de la pension garantie et par les allocations de logement. Les pensionnés de la classe moyenne seront les plus touchés.

Bien que le mécanisme d'équilibre soit en principe automatique, le monde politique ne pouvait pas rester les bras croisés lorsque celui-ci a été activé. Le mode de calcul du ratio d'équilibre a été adapté en 2009, dans le but d'échelonner le puissant effet d'équilibrage de 2010 sur une plus longue période, en utilisant des moyennes triennales pour déterminer la valeur du fonds de réserve qui fait partie des actifs des fonds de pension. Le tableau 6 indique quelles seront les conséquences de cette intervention entre 2010 et 2012.

**Tabel 6 : Jaarlijkse indexering van het
Inkomstpension**



Bron : Institutet för Framtidsstudier

Er kan vastgesteld worden dat door de berekeningswijze te veranderen, een meer geleidelijke aanpassing van het *Inkomstpension* werd bekomen.

VIII. BEZOEK AAN HET MINISTERIE VAN GELIJKE KANSEN

Gesprekspartners: Lars Wittenmark en Karolina Vrethem.

A. Inleiding

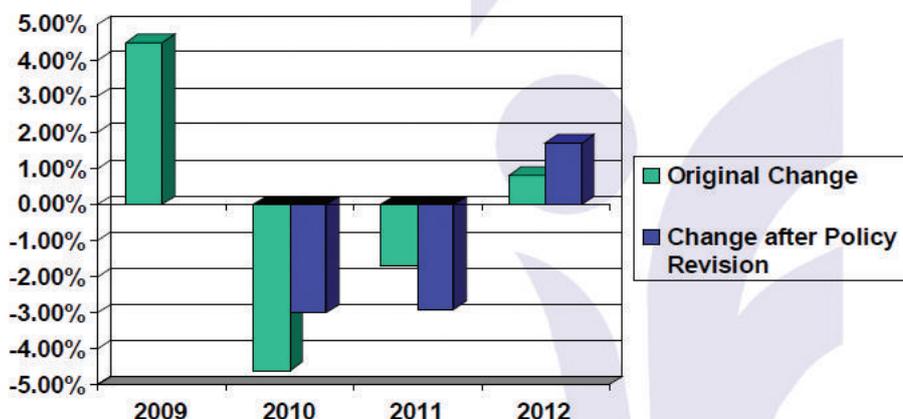
De heer Wittenmark legt uit dat het ministerie van Gelijke Kansen bestaat sinds 2006. Het werd opgericht door de huidige regering.

Gendergelijkheid staat hoog op de politieke agenda. In de huidige verkiezingsstrijd werpen alle partijen zich op als grote voorstanders van meer gelijkheid tussen mannen en vrouwen.

De minister van Gelijke Kansen is verantwoordelijk voor de coördinatie van het beleid. Alle ministeries voeren met ander woorden hun eigen politiek, maar de coördinatie gebeurt op het ministerie voor Gelijke Kansen. Alle voorstellen en beslissingen van de regering worden hier doorgenomen en worden voorzien van een commentaar. Elk voorstel moet bovendien een gelijkheidsanalyse bevatten.

In Zweden is *gender mainstreaming* de belangrijkste strategie om de nationale genderdoelstellingen te bereiken. Voor de verklaring van de term « *gender mainstreaming* » wordt de definitie van de Raad van Europa gebruikt: « Het reorganiseren, verbeteren, ontwikkelen en evalueren van beleidsprocessen, op

**Tableau 6 : indexation annuelle de
l'« Inkomstpension »**



Source : Institutet för Framtidsstudier

Comme on peut le constater, la modification du mode de calcul a permis d'obtenir une adaptation plus progressive de l'« *Inkomstpension* ».

VIII. VISITE AU MINISTÈRE DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES

Interlocuteurs: Lars Wittenmark et Karolina Vrethem.

A. Introduction

M. Wittenmark précise que le ministère de l'Égalité des chances existe depuis 2006 et qu'il a été créé par le gouvernement actuel.

L'égalité des genres figure parmi les priorités de l'agenda politique. Dans le cadre de la bataille électorale actuelle, tous les partis s'érigent en grands défenseurs d'une plus grande égalité entre les hommes et les femmes.

Le ministre de l'Égalité des chances est responsable de la coordination de la politique. Cela signifie, en d'autres termes, que tous les ministères mènent leur propre politique, mais que la coordination est assurée par le ministère de l'Égalité des chances. Celui-ci examine toutes les propositions et décisions du gouvernement et y joint un commentaire. En outre, chaque proposition doit contenir une analyse sous l'angle de l'égalité.

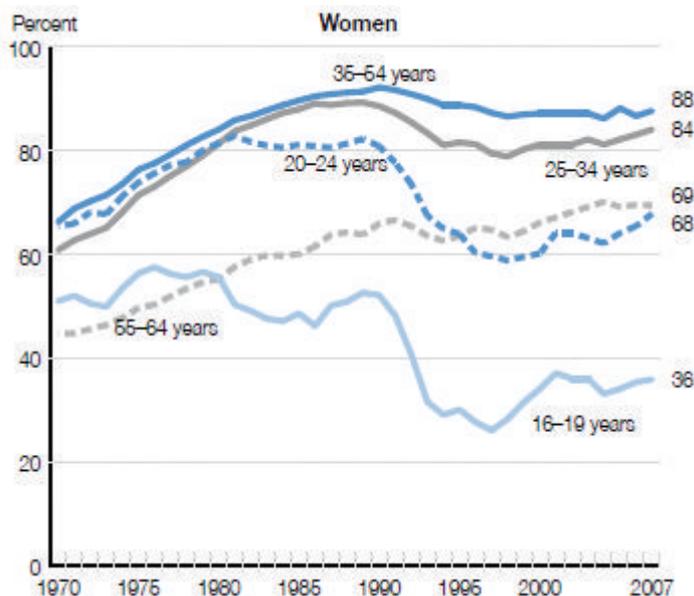
En Suède, le « *gender mainstreaming* » est la principale stratégie mise en œuvre pour atteindre les objectifs nationaux en matière d'égalité. Pour savoir ce que recouvre ce terme, il convient de se référer à la définition qu'en donne le Conseil de l'Europe: « la (ré) organisation, l'amélioration, le développement et

zo'n manier dat een perspectief van gendergelijkheid wordt ingebouwd in al het beleid op alle niveaus en in alle fasen, door de actoren die normaal dat beleid maken.»

B. Hervormingen in Zweden

De heer Wittenmark en mevrouw Vrethem verwijzen naar 3 strategische hervormingen die in Zweden in de jaren 1970 werden doorgevoerd en die nog steeds zeer belangrijk zijn: de individuele belastbaarheid, de organisatie van de kinderopvang en de zorg voor ouderen door de overheid, en de ouderschapsverzekering. Zij wijzen er op dat deze hervormingen toen niet werden genomen in het kader van gendergelijkheid, maar om zoveel mogelijk vrouwen en mannen aan het werk te krijgen. De maatregelen misten hun effect niet: Zweedse vrouwen deden massaal hun intrede op de arbeidsmarkt. Op dit ogenblik werken 78% van de vrouwen en 83% van de mannen. De tabellen 1 en 2 geven een overzicht van het percentage werkende mannen en vrouwen van 1970 tot heden.

Tabel 1 : Economische activiteitsgraad bij vrouwen naar leeftijd — 1970-2007 —
Percentage van vrouwen in de beroepsbevolking



Bron : Labour Force Surveys, Statistics Sweden

l'évaluation des processus de prise de décision, aux fins d'incorporer la perspective de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines et à tous les niveaux, par les acteurs généralement impliqués dans la mise en place des politiques».

B. Réformes en Suède

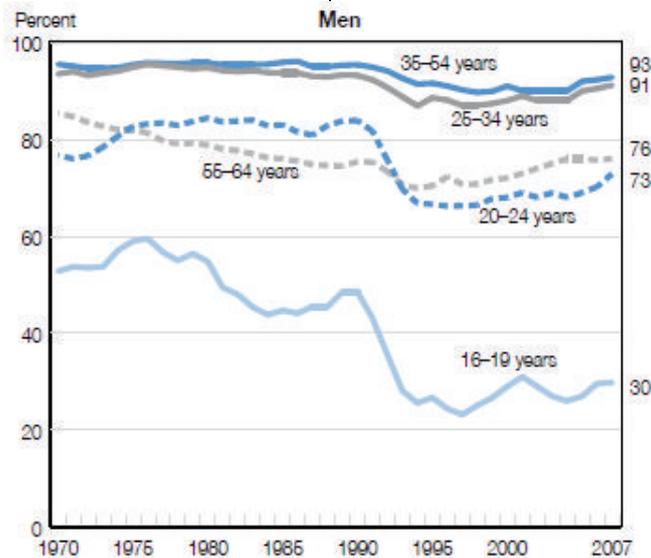
M. Wittenmark et Mme Vrethem citent trois réformes stratégiques qui ont été menées en Suède dans les années septante et qui ont encore un impact considérable à ce jour: l'imposabilité individuelle, l'organisation de l'accueil des enfants et des soins aux personnes âgées par les pouvoirs publics ainsi que l'assurance parentale. Ils précisent qu'à l'époque, ces réformes ont été mises en œuvre non pas dans le but de promouvoir l'égalité des genres, mais pour mettre au travail le plus grand nombre possible d'hommes et de femmes. Ces mesures ont porté leurs fruits et les femmes suédoises ont fait leur entrée en masse sur le marché du travail. À l'heure actuelle, 78% des femmes et 83% des hommes travaillent. Les tableaux 1 et 2 donnent un aperçu du pourcentage de travailleurs masculins et féminins de 1970 à nos jours.

Tableau 1 : taux d'activité économique chez les femmes en fonction de l'âge — 1970-2007 —
Pourcentage de femmes dans la population active

Source : Labour Force Surveys, Statistics Sweden

Tabel 2 : Economische activiteitsgraad bij mannen naar leeftijd — 1970-2007 — Percentage van mannen in de beroepsbevolking

Tableau 2 : taux d'activité économique chez les hommes en fonction de l'âge — 1970-2007 — Pourcentage d'hommes dans la population active



Bron : Labour Force Surveys, Statistics Sweden

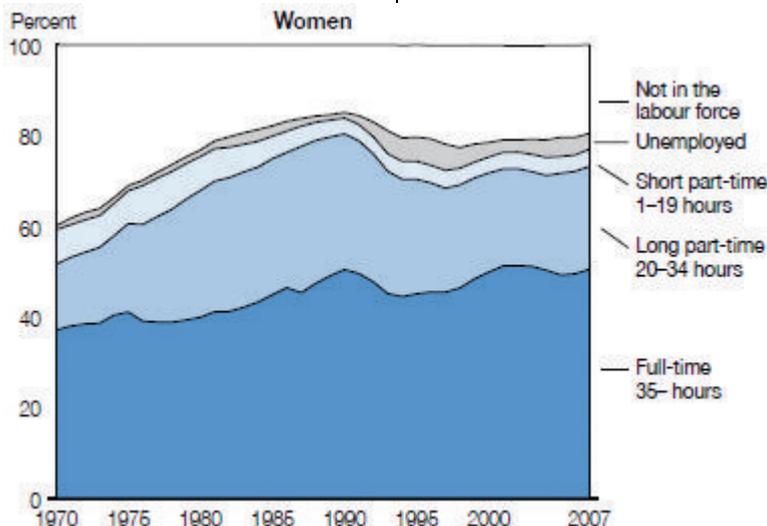
Source : Labour Force Surveys, Statistics Sweden

Op dit ogenblik is één van de belangrijkste doelstellingen het faciliteren van de combinatie werk-gezin. Veel werknemers werken deeltijds. Dit kan ingedeeld worden in kort deeltijds werk, waarbij tussen 1 en 19 uur per week wordt gewerkt, en lang deeltijds werk, waarbij wekelijks 20 tot 33 uur wordt gewerkt. De tabellen 3 en 4 geven een overzicht en de evolutie voor respectievelijk vrouwen en mannen van het aandeel deeltijds werkenden in de beroepsbevolking.

L'un des principaux objectifs à l'heure actuelle est d'aider les travailleurs à concilier plus facilement leur vie de famille et leur vie professionnelle. Un grand nombre d'entre eux travaillent à temps partiel. À cet égard, on peut distinguer le travail à temps partiel de courte durée — soit 1 à 19 heures de travail par semaine — et le travail à temps partiel de longue durée, ce qui représente 20 à 33 heures de travail hebdomadaires. Les tableaux 3 et 4 présentent un aperçu de la proportion de travailleurs à temps partiel dans la population active et son évolution et ce, respectivement pour les femmes et pour les hommes.

Tabel 3 : Vrouwen van 20 tot 64 jaar volgens activiteitsstatus en aantal werkuren — 1970-2007

Tableau 3 : les femmes de 20 à 64 ans selon leur situation en matière d'emploi et le nombre d'heures de travail — 1970-2007

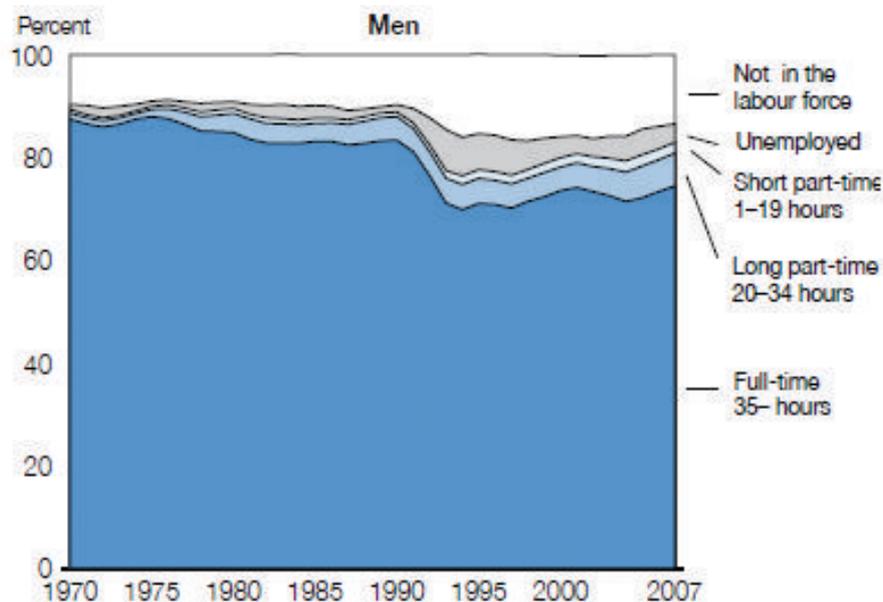


Bron : Labour Force Surveys, Statistics Sweden

Source : Labour Force Surveys, Statistics Sweden

**Tabel 4 : Mannen van 20 tot 64 jaar volgens
activiteitsstatus en aantal werkuren
— 1970-2007**

**Tableau 4 : les hommes de 20 à 64 ans selon leur
situation en matière d'emploi et le nombre d'heures
de travail — 1970-2007**



Bron : Labour Force Surveys, Statistics Sweden

Source : Labour Force Surveys, Statistics Sweden

De ouderschapsverzekering kan ingedeeld worden in 3 types: de zwangerschapsuitkering, de ouderschapsuitkering in verband met geboorte of adoptie, en de tijdelijke ouderschapsuitkering.

L'assurance parentale comporte trois volets: l'allocation de grossesse, l'allocation parentale liée à une naissance ou une adoption et l'allocation parentale temporaire.

Het valt op dat vooral vrouwen de begunstigen zijn van de uitkering. De laatste jaren wordt er in de pers veel aandacht geschonken aan de noodzaak van een gelijke verdeling van arbeid en de taken van het ouderschap. Uit de statistieken blijkt dat het aantal dagen ouderschapsverlof dat genomen wordt door mannen, langzaam stijgt.

On constate que les femmes sont les principales bénéficiaires de l'allocation. Ces dernières années, la presse a consacré beaucoup d'attention à la nécessité d'instaurer une répartition équitable du travail et des tâches liées à la parentalité. Les statistiques montrent que le nombre de jours de congé parental pris par les hommes augmente lentement.

Mevrouw Vanlerberghe zou graag vernemen welke concrete maatregelen genomen worden om te komen tot een betere verdeling van de taken van het ouderschap.

Mme Vanlerberghe aimerait savoir quelles mesures concrètes sont prises en vue de parvenir à une meilleure répartition des tâches parentales.

Mevrouw Vrethem en de heer Wittenmark wijzen er op dat dit in eerste instantie een politieke taak is. De oppositie stelt voor om het aantal niet-overdraagbare dagen ouderschapsverlof te verhogen. Momenteel gaat het om 60 dagen, maar zij verwijzen naar het IJslands systeem, waar 1/3 van het aantal dagen niet-overdraagbaar is.

Mme Vrethem et M. Wittenmark précisent que cela relève avant tout du politique. L'opposition propose d'augmenter le nombre de jours de congé parental non transférables. Pour l'instant, il s'élève à 60, mais l'opposition se réfère au système islandais où un tiers des jours ne sont pas transférables.

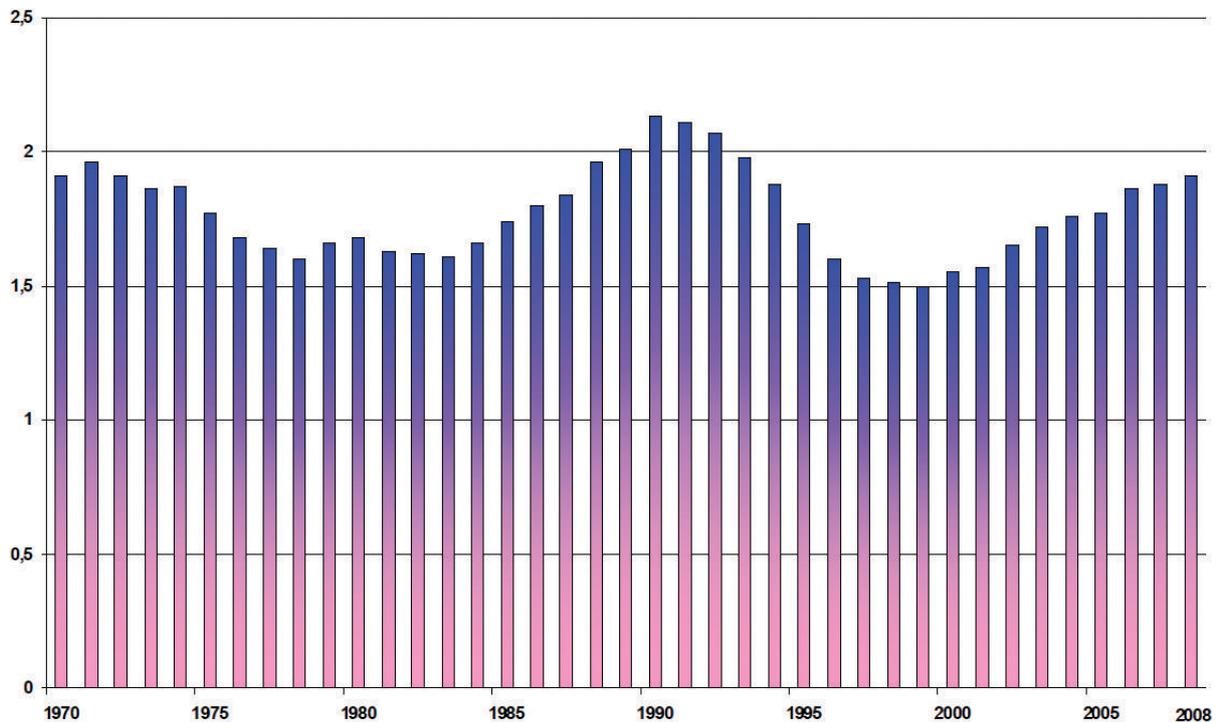
De regering werkt liever met een wortel dan met een stok. Ze willen niet in de plaats van het gezin beslissen wie welk taak op zich moet nemen en gedurende hoelang, maar ze hebben wel een bonus ingevoerd waar gezinnen recht op hebben als het aantal verlofdagen eerlijk wordt verdeeld. Deze maatregel bestaat nog maar 2 jaar en het is dus te vroeg om een analyse te maken.

Le gouvernement préfère manier la carotte que le bâton, mais il ne tient cependant pas à se substituer à la famille en décidant qui assume telle ou telle tâche et pendant combien de temps. Il a donc été décidé d'instaurer un bonus auquel les familles ont droit lorsque le nombre de jours de congé est réparti équitablement. Comme cette mesure n'existe que depuis deux ans, il est prématuré d'en évaluer déjà le résultat.

Er kan wel worden vastgesteld dat vrouwen die te lang wegblijven uit het arbeidscircuit daarvan gevolgen ondervinden in hun carrière. Ook is het zo dat wanneer vooral de moeder de zorg voor kleine kinderen op zich neemt, dit patroon zich in het gezin nestelt zodat ook later de moeder de zorgende taken op zich zal nemen. Indien vrouwen op een later moment daarenboven ook nog belast zouden worden met de zorg voor ouderen, zullen ze ook op dat ogenblik moeten inbinden op hun carrière. Om dit patroon te doorbreken moeten mannen al vroeg aangemoedigd worden om thuis te blijven. Jammer genoeg krijgen mannen soms moeilijker ouderschapsverlof van hun werkgever dan vrouwen, maar dit is nu aan het wijzigen.

De heer Wittenmark en mevrouw Vrethem wijzen vervolgens naar het lage vruchtbaarheidscijfer in de Europese Unie. In Zweden ligt die op 1,9, wat vrij hoog is. Dit komt omdat vrouwen in Zweden niet verplicht worden om te kiezen tussen kind en werk. In België bedroeg het totale vruchtbaarheidscijfer in 2005 1,76.

Tabel 5 : Totale vruchtbaarheidscijfer Zweden 1970-2008



Bron : Försäkringskassan

Mevrouw Vrethem en de heer Wittenmark geven ten slotte een overzicht van de recente maatregelen die in Zweden werden genomen op het gebied van gelijke kansen.

Force est toutefois de constater que les femmes qui demeurent trop longtemps à l'écart du circuit du travail en subissent les conséquences dans leur carrière. On remarque aussi que lorsqu'elle prend en charge l'essentiel des tâches liées à l'éducation des enfants en bas âge, la mère contribue à instaurer au sein de la famille un modèle qui se perpétuera et qui l'amènera à assumer aussi ultérieurement les tâches de soin. Plus tard, si les femmes doivent s'occuper par surcroît de personnes âgées, elles devront une nouvelle fois sacrifier une partie de leur carrière. Pour rompre avec ce modèle, il faut commencer très tôt par encourager les hommes à rester à la maison. Malheureusement, ils ont parfois plus de difficultés que les femmes à obtenir un congé parental auprès de leur employeur. Les choses sont toutefois en train de changer.

M. Wittenmark et Mme Vrethem mettent ensuite l'accent sur le faible taux de fécondité au sein de l'Union européenne. En Suède, ce taux est assez élevé puisqu'il atteint 1,9. Cela s'explique par le fait que dans ce pays, les femmes n'ont pas à choisir entre leur enfant et leur travail. En Belgique, le taux de fécondité total était de 1,76 en 2005.

Tableau 5 : taux de fécondité total en Suède 1970-2008

Source : Försäkringskassan

Mme Vrethem et M. Wittenmark donnent enfin un aperçu des mesures récentes prises par la Suède dans le domaine de l'égalité des chances.

— Er werd een nationaal actieplan opgesteld over geweld van mannen tegen vrouwen, waarbij bewust werd afgestapt van de terminologie « huiselijk geweld ».

— Er werd een onderzoeksprogramma opgestart om onderzoek naar de gezondheid van vrouwen te stimuleren. Al te vaak richten gezondheidsonderzoeken zich vooral op mannen. Het kan echter interessant zijn te onderzoeken of vrouwen om andere redenen ziekteverlof nemen dan mannen.

— Er werd een nationaal actieplan opgesteld om prostitutie en mensensmokkel met seksuele doeleinden te bestrijden.

— Er werd een programma opgesteld om gendergelijkheid in scholen te ondersteunen. Het is een algemene tendens om meer de nadruk te leggen op gendergelijkheid, en minder op de gelijkheid van vrouwen. De term « gendergelijkheid » slaat op mannen en vrouwen, waardoor de vlag de lading beter dekt. Er moet bijvoorbeeld niet enkel aandacht komen voor het feit dat meisjes beter presteren maar er minder goed voor betaald worden, maar ook voor het feit dat jongens minder goed presteren op school.

— Er werd een programma opgesteld om gendergelijkheid in het hoger onderwijs, aan de universiteiten en in het onderzoek te stimuleren.

— Er werd een programma opgesteld om gendergelijkheid op de arbeidsmarkt te bevorderen.

— Er werd een programma opgesteld om vrouwelijk ondernemerschap aan te moedigen.

— Er werd een human resources programma ontwikkeld om in de publieke sector het aantal vrouwen in leidende posities te verhogen.

Het feit dat al deze maatregelen nodig werden geacht was in Zweden een verrassing. Omdat er sinds 1970 al consequent wordt gewerkt aan gendergelijkheid, was de algemene teneur dat het werk grotendeels volbracht was. Dit blijkt niet het geval te zijn.

Het ministerie voor Gelijke Kansen heeft een groot budget ter beschikking gekregen om meer gendergelijkheid tot stand te brengen. Veel van dit budget zal gaan naar lokale en gemeentelijke initiatieven.

Inzake de pensioenhervorming stellen mevrouw Vrethem en de heer Wittenmark dat het systeem gericht is op tweeverdieners. Er wordt echter vastgesteld dat wanneer een kind wordt geboren vrouwen minder gaan werken en mannen meer. Er is dus nog zeker ruimte voor een betere werkverdeling tussen mannen en vrouwen. Het pensioen wordt nog maar

— Élaboration d'un plan d'action national sur la violence des hommes à l'encontre des femmes, abandonnant délibérément l'expression « violences conjugales ».

— Lancement d'un programme d'études encourageant les recherches sur la santé des femmes. Les études de santé privilégient trop souvent les hommes. Il peut pourtant s'avérer intéressant de voir si les femmes qui prennent des congés de maladie invoquent des motifs qui diffèrent de ceux invoqués par les hommes.

— Élaboration d'un plan d'action national pour lutter contre la prostitution et le trafic d'êtres humains à des fins sexuelles.

— Élaboration d'un programme en vue de stimuler l'égalité des genres à l'école. La tendance générale est de mettre davantage l'accent sur l'égalité des genres et moins sur l'égalité des femmes. L'expression « égalité des genres » porte sur les hommes et les femmes, et correspond donc mieux au contenu. Ainsi, il ne faut pas se contenter de relever que les filles fournissent de meilleures prestations tout en étant moins bien payées, mais il faut aussi souligner que les résultats scolaires des garçons sont moins bons.

— Élaboration d'un programme en vue de stimuler l'égalité des genres dans l'enseignement supérieur, dans les universités et dans la recherche.

— Élaboration d'un programme en vue de promouvoir l'égalité des genres sur le marché du travail.

— Élaboration d'un programme en vue d'encourager l'entrepreneuriat féminin.

— Mise au point d'un programme de ressources humaines visant à augmenter le nombre de femmes exerçant des fonctions dirigeantes dans la fonction publique.

La constatation que toutes ces mesures ont été jugées nécessaires en Suède a été une surprise. Étant donné que l'égalité des genres était au centre des préoccupations depuis 1970, tout le monde s'imaginait que le plus gros du travail était déjà pratiquement fait; or il s'est avéré que ce n'était pas le cas.

Un budget important a été mis à la disposition du ministère de l'Égalité des chances en vue de garantir une plus grande égalité des chances. Une grande partie de ces fonds a été affectée à des initiatives locales et communales.

En ce qui concerne la réforme des pensions, Mme Vrethem et M. Wittenmark expliquent que le système est axé sur les ménages à deux revenus. L'on constate cependant qu'après la naissance d'un enfant, les femmes se mettent à travailler moins et les hommes davantage. Il est donc certainement possible d'arriver à une répartition plus équilibrée des tâches entre les

recent gezien als een thema waar gendergelijkheid aan bod moet komen en vorig jaar werd er een grote conferentie rond georganiseerd. De oplossing van deze regering is het aanmoedigen van vrouwen om meer te werken.

Mevrouw Tilmans vraagt of het pensioensysteem vrouwen die thuisblijven om voor hun kinderen te zorgen niet benadeelt. Een vrouw die gedurende 10 jaar thuis blijft zal toch een lager pensioen krijgen? Hoe wordt dit opgelost?

Mevrouw Vrethem en de heer Wittenmark merken op dat dergelijke situaties in Zweden zeer zeldzaam zijn. Zowel mannen als vrouwen worden aangemoedigd om kinderen te krijgen en meestal blijven ze 2 à 3 jaar thuis, niet langer. Voor deze periode betaalt de overheid de pensioenbijdrage van de thuisblijvende ouder. Zeer weinig ouders maken de bewuste keuze om 10 of 15 jaar niet te werken. Gendergelijkheid zou ertoe moeten bijdragen dat de taken in het gezin beter verdeeld worden tussen beide ouders, wat ook tot harmonieuzere relaties leidt.

IX. ONTMOETING MET DE ZWEEDSE VAKBOND «LANDSORGANISATIONEN» (LO)

Gesprekspartners: mevrouw Ellen Nygren en mevrouw Sofie Rehnström

A. Inleiding

Mevrouw Nygren geeft een korte inleiding over de Zweedse vakbond LO. Deze vakbond werd opgericht in 1898 en verenigt 14 unies van arbeiders, zowel van de private als de publieke sector. De 14 unies hebben samen ongeveer 1 700 000 leden, waarvan ongeveer 770 000 vrouwen. Elke unie is onafhankelijk en LO is voornamelijk een organisatie voor coördinatie, onderzoek, het ondertekenen van verzekeringsschema's voor de arbeidsmarkt en het informeren van de publieke opinie op centraal en regionaal niveau. Bedienden zijn niet vertegenwoordigd in LO. Er zijn geen concurrerende arbeidersvakbonden.

Een belangrijke taak van LO is het verdedigen van de belangen van de vakbond in het Parlement, bij de overheden en andere organisaties. LO heeft ook vertegenwoordigers in de bestuurslichamen van verschillende overheidsinstellingen.

hommes et les femmes. Il n'y a pas si longtemps que la retraite est devenue l'un des thèmes abordés par les défenseurs de l'égalité des chances. Ils y ont d'ailleurs consacré une grande conférence l'année dernière. La solution préconisée par ce gouvernement est d'inciter les femmes à travailler davantage.

Mme Tilmans demande si le régime de pensions ne pénalise pas les femmes qui interrompent leur carrière pour s'occuper de leurs enfants, dès lors qu'une femme qui reste à la maison pendant 10 ans touche une pension moins élevée. Comment ce problème a-t-il été résolu?

Mme Vrethem et M. Wittenmark font remarquer qu'en Suède, les situations de ce type se présentent très rarement. Les hommes sont autant encouragés que les femmes à avoir des enfants et les parents ne restent généralement à la maison que pendant 2 à 3 ans tout au plus. Pendant cette période, l'État prend en charge la cotisation de pension du parent qui reste à la maison. Très rares sont les parents qui choisissent délibérément de ne pas travailler pendant 10 ou 15 ans. L'égalité des genres devrait contribuer à une meilleure répartition des tâches familiales entre les deux parents, ce qui conduira également à des relations plus harmonieuses.

IX. RENCONTRE AVEC L'ORGANISATION SYNDICALE SUÉDOISE «LANDSORGANISATIONEN» (LO)

Interlocuteurs: Mme Ellen Nygren et Mme Sofie Rehnström

A. Introduction

Mme Nygren présente une brève introduction sur le syndicat suédois LO. Créé en 1898, ce syndicat regroupe 14 fédérations d'ouvriers du secteur privé comme du secteur public. Les 14 fédérations comptent ensemble environ 1 700 000 membres, dont près de 770 000 femmes. Chaque fédération est indépendante, le LO étant principalement une organisation qui se charge de la coordination, de la recherche, de la conclusion des plans d'assurance pour le marché du travail et de l'information de l'opinion publique aux niveaux central et régional. Les employés ne sont pas représentés au sein du LO. Il n'existe pas de syndicat ouvrier concurrent.

Une mission importante du LO consiste à défendre les intérêts du syndicat au Parlement, auprès des administrations et d'autres organisations. Le LO a aussi des représentants dans les entités administratives de plusieurs organismes publics.

Zweden kent een hoge graad van lidmaatschap, vermits ongeveer 70 % van de arbeiders aangesloten zijn bij de vakbond.

De vakbond overlegt over bindende CAO's met de werkgeversorganisatie. Veel regelgeving wordt vastgelegd in CAO's en niet in algemene wetgeving. Zo worden de minimumlonen bijvoorbeeld vastgelegd in CAO's. Ongeveer 90 % van de arbeiders valt onder een CAO.

Een CAO is een geschreven en ondertekende overeenkomst tussen enerzijds de werknemersvereniging en anderzijds de werkgeversvereniging of de werkgever. Om als CAO beschouwd te worden is het ook noodzakelijk dat de overeenkomst de relatie tussen werknemer en werkgever regelt en verplichtingen omvat voor beide partijen. De regels inzake CAO's werden vastgelegd in de « *Act on Co-determination at Work* »

B. De verloven

Mevrouw Rehnström legt uit dat ook inzake verloven rekening moet gehouden worden met de CAO's, die vaak veel regels bevatten. De regeling over ziekteverlof of rouwverlof vind je bijvoorbeeld terug in CAO's. De wettelijke regelingen inzake verlof zijn beperkt, maar die gelden dan wel voor alle sectoren en werknemers. Zij geeft vervolgens een overzicht van de belangrijkste wettelijke verlofregelingen.

1) De jaarlijkse vakantie

De jaarlijkse vakantie omvat 5 weken betaald verlof. In principe moeten 4 weken daarvan opgenomen worden in de maanden juni, juli of augustus, maar hier kan van afgeweken worden bij CAO, zodat werknemers vaak betere voorwaarden krijgen onder hun CAO dan in de algemene wettelijke regeling voorzien is.

2) Educatief verlof

Elke werknemer heeft het recht om verlof te krijgen voor het volgen van een opleiding en voor de volledige duur van deze opleiding. Een universitaire opleiding van drie jaar volgen is dus geen probleem. Dit verlof is niet beperkt in tijd, de werknemer krijgt geen uitkering tijdens het verlof, maar hij heeft na het beëindigen van zijn studies wel het recht zijn oude baan weer terug te krijgen. In de praktijk gebeurt dit echter niet zo vaak, omdat veel werknemers een opleiding volgen om daarna een betere baan te kunnen krijgen.

La Suède connaît un taux d'affiliation élevé : près de 70 % des ouvriers sont affiliés au syndicat.

Le syndicat négocie des CCT contraignantes avec l'organisation patronale. Une grande partie de la réglementation est définie dans des CCT et pas dans la législation générale. C'est le cas des salaires minimaux, par exemple. Environ 90 % des ouvriers ressortissent à une CCT.

Une CCT est une convention écrite, signée entre l'association de travailleurs, d'une part, et l'association patronale ou l'employeur, d'autre part. Pour pouvoir être considérée comme une CCT, la convention doit en outre régler la relation entre le travailleur et l'employeur et contenir des obligations pour les deux parties. Les règles relatives aux CCT ont été définies dans l'« *Act on Co-determination at Work* ».

B. Les congés

Mme Rehnström explique que quand on aborde la question des congés, il y a lieu de tenir également compte des CCT car elles contiennent beaucoup de règles en la matière. Ce sont des CCT qui définissent, par exemple, les régimes en matière de congé de maladie ou de congé de deuil. Les régimes légaux relatifs aux congés sont limités, mais ils s'appliquent à l'ensemble des secteurs et des travailleurs. Mme Rehnström donne ensuite un aperçu des principaux régimes légaux de congés.

1) Les vacances annuelles

Cinq semaines de congé rémunéré sont prévues dans le cadre des vacances annuelles. En principe, 4 des 5 semaines doivent être prises pendant les mois de juin, juillet ou août, mais une CCT peut déroger à cette règle. Les travailleurs bénéficient d'ailleurs souvent de meilleures conditions dans leur CCT que dans le régime légal général.

2) Le congé-éducation

Tous les travailleurs ont droit à un congé pour suivre une formation, et ce pour toute la durée de cette formation. Suivre une formation universitaire de trois ans ne pose donc aucun problème. Ce congé n'est pas limité dans le temps. Le travailleur ne perçoit aucune allocation au cours du congé, mais il a la possibilité de reprendre son ancien travail au terme de ses études. Cela dit, la chose est assez rare en pratique car beaucoup de travailleurs suivent une formation dans le but de pouvoir trouver une meilleure situation par la suite.

3) Verlof voor het verzorgen van een ziek familielid

Ook op dit verlof staat geen tijdslimiet. Het is in principe niet betaald, maar daar kan anders over beslist zijn in de voor de werknemer geldende CAO. In sommige gevallen kan de werkgever bovendien een tegemoetkoming krijgen van de sociale zekerheid.

4) Ouderschapsverlof

Deze regeling is er gekomen in de jaren 1970, de periode waarin vrouwen hun intrede deden op de arbeidsmarkt. De regeling werd door LO gesteund. Ook de CAO's bevatten veel regelingen inzake ouderschapsverlof en vaak voorzien zij in een betere vergoeding dan wettelijk is geregeld. Het is moeilijk een overzicht te geven van de mogelijkheden omdat voor de Zweedse arbeidsmarkt meer dan 500 CAO's bestaan, in verschillende sectoren, die bijna allemaal een regeling inzake ouderschapsverlof bevatten.

Eén van de problemen inzake ouderschapsverlof is dat wordt gesteld dat de regeling van vrouwen minder aantrekkelijke arbeidskrachten maakt. Werkgevers zullen makkelijker mannen aannemen en vrouwen verliezen loon doordat ze afwezig zijn voor hun kind.

Daarom is LO voorstander van een wijziging van de wet betreffende het ouderschapsverlof en de invoering van de 1/3 — 1/3 — 1/3 regel: 1/3 van het aantal dagen moet opgenomen worden door de moeder, 1/3 door de vader en 1/3 kan vrij gekozen worden. Dit is natuurlijk een politieke beslissing en zal afhangen van het resultaat van de verkiezingen in september. De linkse partijen gaan nog verder en wensen een 1/2 — 1/2 verdeling tussen beide ouders, de rechtse partijen willen helemaal geen verplichte verdeling en willen de ouders de vrije keuze laten.

De beschikbaarheid van kinderopvang is een essentieel onderdeel van het systeem. Zonder deze mogelijkheid zouden ouders niet kunnen deelnemen aan de arbeidsmarkt. De vakbond stelt de laatste jaren een verschuiving van de werkuren vast. Een vijftiental jaren geleden werkten de meeste mensen van 7.00 tot 16.00 uur. Nu wordt er meer flexibiliteit verwacht en om die reden is de beschikbaarheid van kinderopvang tijdens nachtelijke uren en tijdens het weekend een verkiezingsthema.

3) Le congé pour s'occuper d'un membre de la famille malade

Ce congé n'est pas non plus soumis à une quelconque limite de temps. Il n'est en principe pas rémunéré, sauf disposition contraire dans la CCT dont relève le travailleur. Dans certains cas, l'employeur peut en outre obtenir une intervention de la sécurité sociale.

4) Le congé parental

Ce régime a été introduit avec le soutien du LO dans les années 70, à l'époque où les femmes ont fait leur entrée sur le marché du travail. Les CCT contiennent un tas de règles relatives au congé parental et prévoient souvent une indemnité plus avantageuse que celle prévue dans le régime légal. Il est difficile de donner une vue d'ensemble des possibilités, car le marché de l'emploi suédois compte plus de 500 CCT dans différents secteurs et la plupart d'entre elles prévoient un régime de congé parental.

L'un des problèmes du congé parental réside dans le fait qu'il rend les femmes moins attractives sur le marché de l'emploi. Les employeurs engageront plus volontiers des hommes, et les femmes perdent une partie de leur revenu en raison de leur absence pour s'occuper de leur enfant.

C'est la raison pour laquelle le LO est favorable à une modification de la loi relative au congé parental et à l'introduction de la règle 1/3 — 1/3 — 1/3 : 1/3 du nombre de jours à prendre par la mère, 1/3 par le père et 1/3 à répartir librement. Cette modification relève évidemment d'un choix politique et dépendra du résultat des élections en septembre. Les partis de gauche vont encore plus loin et souhaitent une répartition moitié-moitié entre les deux parents. Les partis de droite, quant à eux, sont totalement opposés à une répartition obligatoire et préfèrent laisser le libre choix aux parents.

La disponibilité d'un accueil pour les enfants est un élément essentiel du système. Sans cette possibilité, les parents ne pourraient pas participer au marché du travail. Le syndicat a constaté un glissement des heures de travail au cours des dernières années. Il y a quinze ans, la plupart des gens travaillaient de 7h à 16h. Comme on exige aujourd'hui davantage de flexibilité de la part des travailleurs, la disponibilité d'un accueil pour les enfants pendant la nuit et le week-end est devenue un thème de campagne électorale.

C. Gedachtewisseling

Mevrouw Lanjri merkt op dat veel Belgische gezinnen hulp in huis hebben. Vroeger bevond deze hulp zich in het zwarte circuit, maar door maatregelen van de overheid is een groot deel van deze jobs nu in het officiële circuit terechtgekomen. Kan zij een idee krijgen van het inkomen van een poetsvrouw in Zweden?

Volgens mevrouw Nygren is LO voorstander van werk met hoge productiviteit. Zij wijzen werk met lage productiviteit en een laag loon af en zijn geen voorstander van hulp in huis. Zij geven er de voorkeur aan dat man en vrouw de mogelijkheid hebben het werk thuis onderling verdelen en dit in de praktijk ook doen.

Er bestaat nog zwartwerk in het circuit van de huishoudhulp, maar dit is beperkt tot de grote steden, vooral Stockholm. Enkel daar zijn er genoeg huishoudens die hulp kunnen betalen. LO is geen voorstander van het invoeren van een belastingaftrek voor huishoudpersoneel omdat hun leden toch geen huishoudhulp kunnen betalen. Zij geven er de voorkeur aan dat het belastinggeld op een nuttigere manier gespendeerd wordt.

Het loon van een poetsvrouw in Zweden zal afhangen van het feit of zij onder een CAO valt, dan wel als zelfstandige werkt. Zelfstandigen hebben een lager loon.

Doordat vrouwen later tot de arbeidsmarkt zijn toetreden dan mannen, werd hun taak in eerste instantie vaak beschouwd als een extra. Daardoor vallen zij vaak onder CAO's die minder gunstig zijn dan de CAO's voor sectoren waarin van oudsher vooral mannen actief zijn.

LO legt nu de nadruk op het belang van voltijds werk en vraagt een CAO waarin voltijds werk verplicht wordt.

Mevrouw Vanlerberghe vraagt of de pensioenhervorming in het algemeen voordelig is voor vrouwen.

Mevrouw Nygren antwoordt dat er momenteel een probleemgroep bestaat, namelijk de vrouwen die pas op latere leeftijd toetreden zijn tot de arbeidsmarkt en bovendien vaak deeltijds gewerkt hebben. Het nieuwe pensioensysteem is immers voordeliger voor voltijdse werkers met een volledige loopbaan.

LO heeft de hervorming van het pensioenstelsel gesteund omdat een pragmatische oplossing nodig was. De verhouding tussen wat mensen nu betalen voor hun pensioen en later zullen krijgen wordt als fair

C. Échange de vues

Mme Lanjri fait remarquer qu'un grand nombre de ménages belges se font assister dans les tâches ménagères. Auparavant, ils trouvaient cette aide dans le circuit du travail au noir. Grâce aux mesures mises en œuvre par les pouvoirs publics, une grande partie de ces activités sont à présent intégrées dans le circuit officiel. Pourrait-elle avoir une idée du revenu d'une aide ménagère en Suède?

Selon Mme Nygren, l'organisation syndicale LO est partisane d'un travail à haute productivité. Elle est opposée aux emplois à faible productivité et à bas salaire, et n'est pas favorable au recours à une aide ménagère. Elle préfère que l'homme et la femme aient la possibilité de se partager les tâches ménagères et que ce partage des tâches ait réellement lieu dans la vie pratique.

Du travail au noir subsiste dans le domaine de l'aide ménagère, mais le phénomène reste limité aux grandes villes, particulièrement à Stockholm. Il n'y a que là que l'on trouve assez de ménages pouvant s'offrir cette aide. La LO n'est pas partisane de l'instauration d'une déduction fiscale pour le personnel ménager, surtout que ses membres ne peuvent de toute façon pas se payer une aide ménagère. Elle préfère que l'argent du contribuable soit utilisé d'une manière plus utile.

Le salaire d'une femme de ménage en Suède dépend de son statut de travail : soit elle relève d'une CCT, soit elle travaille en tant qu'indépendante. Il faut savoir que les indépendantes gagnent moins.

Étant donné que les femmes ont fait leur entrée sur le marché du travail plus tard que les hommes, leur tâche a souvent été considérée, dans un premier temps, comme un extra. C'est la raison pour laquelle les femmes relèvent souvent de CCT moins favorables que celles régissant des secteurs qui sont depuis toujours l'apanage des hommes.

La LO met actuellement l'accent sur l'importance du travail à temps plein et réclame une CTT qui le rendrait obligatoire.

Mme Vanlerberghe demande si la réforme des pensions est globalement favorable aux femmes.

Mme Nygren répond qu'un groupe pose actuellement problème, à savoir celui des femmes qui ne sont arrivées sur le marché du travail qu'à un âge plus tardif et qui, de surcroît, n'ont souvent travaillé qu'à temps partiel. En effet, le nouveau système de pension est plus favorable aux travailleurs à temps plein qui ont une carrière complète.

La LO a soutenu la réforme du régime de pension parce qu'une solution pragmatique était nécessaire. Le rapport entre ce que les cotisants paient aujourd'hui pour leur pension et la somme qu'ils percevront par la

beschouwd. In het algemeen werkt het nieuwe systeem trouwens in het voordeel van de leden van LO, omdat nu rekening wordt gehouden met de volledige loopbaan. In het oude systeem werd rekening gehouden met de 15 beste inkomensjaren en dit was voor arbeiders minder voordelig omdat er in hun loopbaan meestal minder evolutie zit.

LO is een voorstander van de individuele pensioenrechten. Zowel mannen als vrouwen werken, dragen bij, en bouwen pensioenrechten op. Dit zijn sterke incentives om deel te nemen aan de arbeidsmarkt.

De overheid voorziet ook een gegarandeerd pensioen van ongeveer 700 euro bruto per maand. Iedereen die 40 jaren in Zweden heeft gewerkt, heeft daar recht op en kan ook nog genieten van andere tegemoetkomingen, zoals een woontegemoetkoming.

Principieel is LO de mening toegedaan dat arbeid moet beloond worden. Als je gewerkt hebt en bijgedragen tot het systeem, moet je daarvoor beloond worden.

Mevrouw Lanjri merkt op dat de arbeidsparticipatie in Zweden heel hoog ligt, maar uiteraard is niet iedereen aan het werk. Zijn er bepaalde groepen die in het algemeen slechter scoren op dit gebied en waarom?

Volgens mevrouw Nygren kunnen er inderdaad verschillende probleemgroepen onderscheiden worden, die echter niet om dezelfde redenen problemen ondervinden. Een eerste groep betreft de migranten, meestal van Afrikaanse origine. Zij zijn vaak ongetuurd en hebben in eerste instantie behoefte aan opleiding. Een tweede groep zijn de jongeren. Een deel van deze groep zijn universiteitsstudenten die tijdens hun studies enkele uren per week werk zoeken en daardoor in de werkloosheidscijfers terechtkomen. Eenmaal afgestudeerd ondervinden zij echter weinig problemen om werk te vinden. Een ander deel van de groep zijn jongeren zonder humanioradiploma. Zij maken ongeveer 10% uit van alle jongeren en vinden zeer moeilijk werk. Zij zijn een echte probleemgroep.

Mevrouw Lijnen vraagt of deze jongeren ook nadelen ondervinden van het «*last in, first out*» principe.

Mevrouw Nygren stelt dat dat niet echt invloed heeft op deze laatste groep jongeren, omdat veel van hen niet eens worden aangeworven, tenzij voor tijdelijke contracten.

suite est jugé équitable. De manière générale, le nouveau système est d'ailleurs plus avantageux que l'ancien pour les membres de la LO. En effet, l'ensemble de la carrière est à présent pris en considération alors qu'auparavant, on se basait sur les quinze meilleures années de revenus. L'ancien système était moins intéressant pour les ouvriers, dont la carrière évolue en général moins que celle d'autres travailleurs.

La LO est favorable aux droits à pension individuels. Tant les hommes que les femmes travaillent, cotisent et se constituent des droits à la pension. Il s'agit de puissants incitants à participer au marché du travail.

Les pouvoirs publics prévoient également une pension garantie d'environ 700 euros brut par mois. Toute personne qui a travaillé quarante ans en Suède y a droit et peut en outre bénéficier d'autres allocations, telles qu'une allocation logement.

Par principe, la LO considère que le travail doit être récompensé. Lorsqu'on a travaillé et contribué au système, il faut en être récompensé.

Mme Lanjri souligne que si la participation au marché du travail est très élevée en Suède, il va de soi que tout le monde ne travaille pas pour autant. Certains groupes se démarquent-ils négativement en la matière et, si oui, pourquoi?

Selon Mme Nygren, on peut effectivement distinguer plusieurs groupes problématiques, mais les difficultés qu'ils rencontrent ne sont pas les mêmes. Le premier groupe est celui des immigrés, généralement d'origine africaine. Ils sont souvent analphabètes et ont avant tout besoin de formation. Les jeunes constituent un deuxième groupe. Celui-ci se compose en partie d'étudiants universitaires qui sont à la recherche de quelques heures de travail par semaine pendant leurs études et se retrouvent de ce fait dans les chiffres du chômage. Une fois diplômés, ils n'éprouvent cependant guère de difficultés à trouver du travail. Une autre partie de ce groupe est constituée de jeunes ne disposant pas d'un diplôme d'humanités. Ceux-ci, qui représentent environ 10% de l'ensemble des jeunes, ne trouvent du travail que très difficilement. Il s'agit d'un groupe véritablement problématique.

Mme Lijnen demande si les jeunes concernés sont également lésés par le principe du «*last in, first out*».

Mme Nygren affirme que cela n'a pas vraiment d'influence sur ce dernier groupe de jeunes, parce que bon nombre d'entre eux ne sont jamais engagés, sauf pour des contrats temporaires.

Mevrouw Jansegers stelt vast dat lonen en werkuren in CAO's worden vastgelegd, en kunnen verschillen per sector. Er worden geen verschillende CAO's gesloten voor vrouwen of mannen. Toch bestaat er een inkomensverschil tussen beide geslachten. Hoe kan dit verklaard worden?

Mevrouw Nygren verklaart dat CAO's sterk kunnen verschillen van sector tot sector. Ook de lonen vertonen grote verschillen. Vrouwen werken vaak in zwakkere sectoren en nemen bovendien ook vaker dan mannen ouderschapsverlof op. Doordat zij vaker afwezig zijn, verdienen ze minder.

Bij de arbeiders wordt een inkomensverschil van 4 % vastgesteld tussen mannen en vrouwen, dat vooral verklaard kan worden door het ouderschapsverlof.

Mevrouw Vanlerberghe zou graag weten waarom de opleiding van jongeren zoveel problemen vertoont.

Het probleem is volgens mevrouw Nygren breder dan enkel een opleidingsprobleem. In bepaalde randgemeenten van de grote steden wonen grote concentraties migranten van vele nationaliteiten en weinig Zweden. De migrantenjongeren, die vaak het Zweeds niet goed machtig zijn, bevolken massaal de lokale scholen, wat zorgt voor een groot probleem van kwaliteit van het onderwijs.

Tot 15 jaar geleden bestond er in Zweden geen vrije schoolkeuze. Elk kind moest naar de dichtstbijzijnde school. Nu is er vrije schoolkeuze, waardoor de beste scholen onmiddellijk volzet zijn en talentvolle jongeren van zwakkere sociale groepen minder kans hebben om in deze scholen terecht te komen.

Ten slotte is ook het taalonderwijs minder goed dan vroeger. In het verleden werden er 3 buitenlandse talen aangeleerd: Frans, Engels en Spaans. Dit is nu teruggebracht tot één enkele buitenlandse taal, het Engels.

De heer Seminara vraagt of het riante verlofstelsel een invloed heeft op buitenlandse investeerders.

Mevrouw Nygren meent dat het niet onmogelijk is dat dit een invloed heeft. Er mag echter niet uit het oog verloren worden dat de werkgever niet betaalt voor ouderschapsverlof. Bovendien gaat het om slechts één jaar. Buitenlandse investeerders zullen ook het ganse plaatje bekijken en kunnen vaststellen dat het in Zweden behoorlijk gemakkelijk is om personen te ontslaan. Afhankelijk van de anciënniteit van de werknemer betaalt de werkgever 1 tot 6 maanden ontslagvergoeding, zonder verdere kosten. Het is wel mogelijk dat, afhankelijk van de CAO, in bepaalde sectoren striktere regels gelden dan de algemene bepalingen van de wet.

Mme Jansegers constate que les salaires et les heures de travail sont fixés par des CCT et qu'ils peuvent varier suivant les secteurs. L'on ne conclut pas de CCT distincte pour les femmes ou les hommes. Pourtant, les écarts de revenus entre les deux sexes sont réels. Comment se justifient-ils?

Mme Nygren explique que les CCT peuvent varier fortement selon les secteurs. Les salaires présentent également des écarts considérables. Les femmes travaillent plus souvent dans des secteurs plus faibles. En outre, il y a plus de femmes que d'hommes qui prennent un congé parental. Comme elles sont plus souvent absentes, elles gagnent moins.

Chez les ouvriers, on observe un différentiel salarial de 4 % entre les hommes et les femmes, qui s'explique surtout par la prise de congés parentaux.

Mme Vanlerberghe aimerait savoir pourquoi la formation des jeunes pose tant de problèmes.

D'après Mme Nygren, il ne s'agit pas uniquement d'un problème de formation. De grandes concentrations d'immigrés de toutes nationalités, mais avec peu de Suédois, habitent dans certaines communes à la périphérie des grandes villes. Les jeunes issus de l'immigration, qui ont rarement une maîtrise correcte de la langue suédoise, sont présents en masse dans les écoles locales, ce qui nuit considérablement à la qualité de l'enseignement.

Jusqu'il y a 15 ans, le choix de l'école n'était pas libre en Suède. Chaque enfant devait fréquenter l'école la plus proche de son domicile. Maintenant que les parents ont le libre choix, les meilleures écoles sont prises d'assaut, ce qui diminue les chances des jeunes talentueux, issus des classes sociales moins favorisées, d'accéder à de tels établissements.

Enfin, l'enseignement des langues a aussi perdu en qualité. Autrefois, les élèves apprenaient trois langues étrangères: le français, l'anglais et l'espagnol. À présent, l'anglais est la seule langue étrangère enseignée.

M. Seminara demande si le régime de congés généreux a un impact sur les investisseurs étrangers.

Mme Nygren pense que cela n'est pas impossible. Il ne faut cependant pas perdre de vue que l'employeur ne paie rien pour le congé parental. De plus, il ne s'agit que d'une seule année. Les investisseurs étrangers analyseront aussi la situation dans sa globalité et pourront constater la souplesse des règles suédoises en matière de licenciement. Selon l'ancienneté du travailleur, l'employeur paie une indemnité de licenciement de 1 à 6 mois, sans aucun autre frais. Dans certains secteurs, la CCT impose parfois des règles plus strictes que les dispositions législatives générales.

Mevrouw Nygren voegt hier aan toe dat een ontslagen werknemer vroeger aanspraak kon maken op een goede werkloosheidsuitkering, wat de pil voor de ontslagen werknemer verzachtte. Ondertussen werd dit gewijzigd en is de werkloosheidsuitkering verlaagd, wat het voor ontslagen werknemers wel moeilijker maakt.

X. ONTMOETING MET DE ZWEEDSE WERKGEVERSORGANISATIE «SVENKST NÄRINGSLIV»

Gesprekspartners : de heren Lars Gellner en Patrik Karlsson

A. Inleiding

De heer Gellner geeft een kort overzicht van de Zweedse werkgeversorganisatie, die ongeveer 50 organisaties, meestal werkgeversorganisaties, verenigt. Zij vertegenwoordigen ongeveer 60 000 bedrijven, waarvan 98 % kleinere bedrijven zijn met minder dan 250 werknemers, en 70 % kleine bedrijven met minder dan 10 werknemers. In totaal werken er meer dan 1,5 miljoen werknemers in de bedrijven die zijn aangesloten bij de werkgeversorganisatie.

De werkgeversorganisatie is op dit ogenblik betrokken in een grote onderhandelingsronde over meer dan 500 CAO's die vanaf 1 april 2010 moeten ingaan.

B. Demografische uitdagingen en mogelijke oplossingen

De heer Karlsson wijst erop dat Zweden voor verschillende demografische uitdagingen staat. Het perspectief op korte termijn blokkeert soms wel eens het perspectief op lange termijn.

De huidige problemen situeren zich vooral in de lage tewerkstellingsgraad. Sinds het begin van de crisis in 2008 is de werkloosheid sterk gestegen, vooral bij de jeugd tussen 15 en 24 jaar, waar een werkloosheid van 25 % wordt vastgesteld. In Denemarken bijvoorbeeld is men erin geslaagd de jeugdwerkloosheid op 7 % te houden. De algemene werkloosheid in Zweden bedraagt momenteel 9 %, wat naar Zweedse normen hoog is. De normale cijfers schommelen rond 4 à 5 %.

Jeugdwerkloosheid werkt jammer genoeg door in de toekomst. Wie als jongere werkloos was, heeft een grotere kans om ook later werkloos te zijn of te worden. Doordat in Zweden de minimumlonen hoog liggen, is het voor werkgevers behoorlijk duur om een jongere aan te werven. Het is dus de vraag hoe het

Mme Nygren ajoute qu'auparavant, un travailleur licencié pouvait prétendre à une allocation de chômage correcte, ce qui compensait quelque peu son licenciement. Depuis, cette disposition a été modifiée et le montant de l'allocation de chômage a été réduit, ce qui expose les travailleurs licenciés à de plus grandes difficultés.

X. RENCONTRE AVEC LA CONFÉDÉRATION PATRONALE SUÉDOISE «SVENKST NÄRINGSLIV»

Interlocuteurs : MM. Lars Gellner et Patrik Karlsson

A. Introduction

M. Gellner présente sommairement la Confédération patronale suédoise. Celle-ci regroupe quelque 50 organisations, patronales pour la plupart. Elles représentent environ 60 000 entreprises, dont 98 % emploient moins de 250 travailleurs et 70 % comptent même moins de 10 travailleurs. Au total, plus de 1,5 million de travailleurs sont occupés dans les entreprises affiliées à la Confédération patronale.

À l'heure actuelle, la Confédération patronale est engagée dans une vaste session de négociations qui portent sur plus de 500 CCT dont l'entrée en vigueur est fixée au 1^{er} avril 2010.

B. Défis démographiques et solutions possibles

M. Karlsson souligne que la Suède est confrontée à plusieurs défis démographiques. Les perspectives à court terme bloquent parfois les perspectives à long terme.

À l'heure actuelle, les problèmes sont liés essentiellement au faible taux d'emploi. Depuis le début de la crise en 2008, le chômage a fortement augmenté, surtout chez les jeunes âgés de 15 à 24 ans où le taux de chômage atteint 25 %. Au Danemark, par exemple, on est parvenu à maintenir le taux de chômage chez les jeunes à 7 %. En Suède, le taux de chômage général atteint actuellement 9 %, ce qui est élevé au regard des normes suédoises. Normalement, les chiffres oscillent autour des 4 à 5 %.

Malheureusement, le chômage des jeunes a des répercussions sur l'avenir. Lorsqu'une personne est au chômage quand elle est jeune, elle court davantage de risques de se retrouver à nouveau au chômage ultérieurement. Comme le minimum salarial est élevé en Suède, l'embauche d'un jeune revient assez cher

aanwerven van jongeren voor de werkgever goedkoper kan gemaakt worden. Bovendien moeten jongeren ervaring kunnen opdoen, maar ook dat is niet evident.

De heer Gellner voeg hieraan toe dat naast de hoge minimumlonen voor jongeren, ook de kwaliteit van de scholing een probleem vormt.

Een derde reden ten slotte is de «*Employment Protection Act*», de wetgeving die ontslagen regelt. Hierin wordt bepaald dat de persoon met de kortste anciënniteit eerst vertrekt («*last in, first out*»), waardoor deze werknemers in crisisperiodes zeer moeilijk een stabiele voet op de arbeidsmarkt krijgen. Tussen 1938 en 1974 was er een overeenkomst tussen vakbond en werkgevers dat de meest geschikte werknemers aan het werk konden blijven, maar dit werd gewijzigd door de wet in 1974 en de vakbond volgt nu systematisch deze politiek. De regering staat daarom ook weigerachtig tegen een wijziging van de wet.

De heer Karlsson stelt dat de Zweedse economie op lange termijn met andere problemen zal geconfronteerd worden. In 2011 zullen meer personen de arbeidsmarkt verlaten dan er zullen intreden. Dit is te verklaren door de hoge geboortecohorten van 1942 tot 1947 die nu met pensioen gaan. Veel van deze werknemers zijn zeer competent. Hoe kunnen zij vervangen worden door jonge mensen zonder dat dit problemen veroorzaakt binnen de bedrijven? Uiteraard willen de bedrijven eenzelfde competentieniveau behouden om competitief te blijven.

De grote firma's trachten nu al schema's op te zetten om zich op deze toekomstige problemen voor te bereiden. Kleine firma's kijken echter vaak niet zover vooruit, zij kijken meestal niet verder dan hun volgende bestelling.

De demografische ontwikkelingen leggen ook druk op de financiering van de sociale zekerheid. Binnen 25 jaar zullen er dubbel zoveel 85-jarigen zijn als vandaag. Niet enkel vragen zij veel verzorging, maar men kan verwachten dat deze personen zelf ook zeer hoge eisen zullen stellen aan de sociale zekerheid en niet tevreden zullen zijn met hetzelfde als wat de huidige 85-jarigen krijgen.

In de jaren 1960 en 1970 bevond Zweden zich in een vergelijkbare situatie. De oplossing werd toen gevonden in de toetreding van de vrouwen op de arbeidsmarkt, aangevuld met migratie.

aux employeurs. La question est donc de savoir comment faire pour que l'embauche des jeunes soit moins onéreuse pour les employeurs. De plus, il faut aussi que les jeunes puissent acquérir de l'expérience, mais cela n'est pas évident non plus.

M. Gellner ajoute que le niveau élevé des salaires minimums n'est pas le seul problème qui se pose en ce qui concerne les jeunes. La qualité de la formation aussi est problématique.

Enfin, un troisième élément à citer à cet égard est l'«*Employment Protection Act*», à savoir la législation qui règle les licenciements. Elle prévoit que la personne qui possède le moins d'ancienneté part la première («*last in, first out*»). Il en résulte qu'en période de crise, les travailleurs concernés ont beaucoup de mal à se stabiliser sur le marché du travail. Entre 1938 et 1974, un accord conclu entre les syndicats et les employeurs prévoyait que les travailleurs les plus aptes pouvaient conserver leur emploi, mais celui-ci fut modifié par la loi en 1974 et, aujourd'hui, le syndicat se conforme systématiquement à cette politique. C'est pourquoi le gouvernement rechigne à modifier la loi.

M. Karlsson indique qu'à long terme, l'économie suédoise sera confrontée à d'autres problèmes. En 2011, le nombre de personnes qui quitteront le marché du travail sera supérieur au nombre de personnes qui y entreront. Cela s'explique par le fait que les travailleurs des fortes cohortes de naissances de 1942 à 1947 partent aujourd'hui à la retraite. Un grand nombre de ces travailleurs sont très compétents. Comment les remplacer par des personnes jeunes sans créer des problèmes au sein des entreprises? Il va sans dire que les entreprises souhaitent conserver le même niveau de compétence afin de rester compétitives.

À l'heure actuelle, les grandes firmes s'efforcent déjà de mettre au point des scénarios afin de pouvoir faire face à ces problèmes futurs. Or, les petites firmes se projettent rarement aussi loin. Généralement, elles ne voient pas au-delà de la prochaine commande.

Les évolutions démographiques exercent aussi une pression sur le financement de la sécurité sociale. Dans 25 ans, il y aura deux fois plus de personnes âgées de 85 ans qu'aujourd'hui. Non seulement elles nécessiteront beaucoup de soins, mais on peut s'attendre aussi à ce qu'elles formulent des exigences très élevées envers la sécurité sociale et qu'elles ne se satisfassent pas des prestations dont bénéficient aujourd'hui les personnes de cet âge.

Dans les années 1960 et 1970, la Suède s'est trouvée dans une situation comparable. À l'époque, on a choisi comme solution de faire entrer les femmes sur le marché du travail et de recourir en complément à l'immigration.

Ook nu is migratie een mogelijke oplossing en het huidige migratiesurplus is dus goed voor de arbeidsmarkt. Jammer genoeg stelt zich een probleem van integratie van de migranten in de maatschappij. Zo wordt er vastgesteld dat de migranten hoofdzakelijk in de grote steden blijven, alhoewel de vraag naar arbeid in kleinere steden ook hoog ligt. Hun gebrekkige kennis van het Zweeds is een bijkomend probleem. Ten slotte worden zij te lang in een systeem gehouden waar ze geen toestemming krijgen om te werken, waardoor zij in het zwarte circuit terecht komen.

De heer Karlsson benadrukt dat demografie niet automatisch omgezet wordt in werkgelegenheid of arbeid. Zo leverde het geboortjaar 1990 een groot cohort op, maar hun schoolopleiding is niet goed. Ongeveer 25% van deze cohort verlaat de school zonder diploma, waardoor zij veel moeilijker toegang krijgen tot de arbeidsmarkt.

Een ander probleem betreft de vroege pensionering. Er kan worden vastgesteld dat ongeveer 5% van elke cohort pensioen opneemt vóór de leeftijd van 30 (dertig) jaar omwille van fysieke, mentale of psychologische problemen. Zij krijgen een uitkering via het sociale zekerheidssysteem. Hun pensionering hoeft niet permanent te zijn, vermits zij elk jaar gecontroleerd worden en kunnen herintreden op de arbeidsmarkt.

Eén van de mogelijke oplossingen om meer arbeidskrachten op de arbeidsmarkt ter beschikking te hebben is de mensen langer laten werken. Hoe kan dit gerealiseerd worden? Uit onderzoek blijkt dat er zich niet enkel een fysiek probleem stelt, alhoewel dit voor sommige beroepen een ernstig probleem is. Voor beroepen zonder zware fysieke eisen vormt vooral de verouderde kennis van de oudere arbeidskrachten een obstakel. Er moet dus geïnvesteerd worden in permanente opleidingen.

Ten slotte geeft de heer Karlsson een concreet cijfervoorbeeld van de kost van een werknemer: op een maandelijks bruto-inkomen van 25 000 SEK voor de werknemer betaalt de werkgever 31,7% employers fee (waarin de pensioenbijdrage van 18,5% begrepen is) en tussen 5% en 15% voor de collectieve verzekering. De kost voor de werkgever ligt dus op minstens 35 000 SEK. De werknemer betaalt op zijn bruto-inkomen een gemeentebelasting van 32%. Hij houdt dus netto 17 000 SEK over.

Ter vergelijking: de huur voor een appartement met twee slaapkamers en een totale grootte van ongeveer 70 m² in Stockholm ligt tussen 6 000 en 10 000 SEK/maand.

Aujourd'hui aussi, l'immigration constitue une solution possible et le surplus migratoire actuel est donc bénéfique pour le marché du travail. Malheureusement, l'intégration des immigrés dans la société est problématique. Ainsi, on constate que les immigrés résident essentiellement dans les grandes villes, alors que la demande de travail est également forte dans les petites villes. Leur connaissance lacunaire du suédois est un problème supplémentaire. Enfin, ils sont cantonnés trop longtemps dans un système où ils n'ont pas l'autorisation de travailler, si bien qu'ils finissent par aboutir dans le circuit du travail au noir.

M. Karlsson souligne que la démographie ne se traduit pas automatiquement par de l'emploi. Ainsi, l'année de naissance 1990 a généré une cohorte importante, mais la formation scolaire de celle-ci n'est pas bonne. Environ 25% des personnes qui constituent cette cohorte quittent l'école sans diplôme, si bien qu'elles éprouvent beaucoup plus de difficultés à accéder au marché du travail.

Un autre problème concerne le départ anticipé à la retraite. On peut constater que dans chaque cohort, 5% environ des personnes prennent leur pension avant l'âge de 30 ans en raison de problèmes physiques, mentaux ou psychologiques. Elles perçoivent une allocation par le biais du système de sécurité sociale. Leur départ à la retraite peut ne pas être permanent, étant donné qu'elles sont contrôlées chaque année et peuvent réintégrer le marché du travail.

L'une des solutions possibles pour disposer de davantage de main-d'œuvre sur le marché du travail est de faire travailler les gens plus longtemps. Comment y parvenir? Des études montrent que la condition physique du travailleur n'est pas le seul obstacle en l'espèce, bien que, pour certaines professions, elle pose un sérieux problème. Pour les professions sans exigences physiques lourdes, ce sont surtout les connaissances obsolètes de la main-d'œuvre âgée qui constituent un obstacle. Il faut donc investir dans des formations permanentes.

Enfin, M. Karlsson cite un exemple chiffré concret du coût que représente un travailleur: sur un revenu mensuel brut de 25 000 couronnes suédoises (SEK) pour le travailleur, l'employeur paie 31,7% au titre de cotisations patronales («*employers fee*») (celles-ci incluent la cotisation de pension de 18,5%) et entre 5% et 15% dans le cadre de l'assurance collective. Pour l'employeur, le coût s'élève donc au moins à 35 000 couronnes suédoises. Sur son revenu brut, le travailleur paie une taxe communale de 32%. Son revenu net s'élève donc à 17 000 couronnes suédoises.

À titre de comparaison, précisons qu'à Stockholm, la location d'un appartement de deux chambres et d'une superficie totale de 70 m² oscille entre 6 000 et 10 000 couronnes suédoises/mois.

Bruto-inkomens boven 30 000 SEK/maand krijgen een bijkomende staatsbelasting van 20 % opgelegd. Zij hebben dus een aanslagvoet van 52 %. Bruto-inkomens boven 45 000 SEK/maand krijgen nog een bijkomende belasting van 5 % opgelegd. Hun aanslagvoet bedraagt 57 %. Er mag verder niet uit het oog verloren worden dat de BTW meestal 25 % bedraagt.

C. Werktijden en recht op verlof

De heer Gellner geeft vervolgens een overzicht van de werktijden en de verschillende verloven waar de Zweedse werknemers recht op hebben. In totaal bestaan er 12 wetten inzake verlof, die elk apart zeer redelijk zijn.

Uit onderzoek blijkt dat werknemers jaarlijks 1 930 uren moeten presteren, wat neerkomt op 38 uur/week. Er blijkt echter dat zij in de realiteit jaarlijks gemiddeld 1 532 uren presteren, of ongeveer 30 uur/week. Het verschil tussen deze beide cijfers kan verklaard worden door de verschillende verloven: vakantie, ziekte en ouderschapsverlof.

Sommige wettelijke regelingen stellen geen probleem voor de werkgevers, over andere zijn ze minder enthousiast. De wettelijke regeling van de vakantie («*Semesterlag*» of «*Annual leave Act*») voorziet 5 weken vakantie per jaar en dit stelt geen probleem. De regeling voor het ouderschapsverlof («*Parental leave Act*») is zeer ruim en kan ertoe leiden dat een werknemer voor elk kind het bedrijf tot 3 jaar lang kan verlaten. Toch klagen werkgevers hier niet veel over.

De jongste wettelijke regeling dateert van 2008 en betreft zieke werknemers. Een zieke werknemer heeft het recht ander werk te zoeken en behoudt gedurende 12 maanden het recht om terug te keren naar zijn oude baan. De werkgevers zijn niet erg enthousiast over deze regeling, maar het gebruik ervan is beperkt gebleven omwille van de economische crisis.

D. Gedachtewisseling

Mevrouw Vanlerberghe begrijpt de logica van de wetgeving op zieke werknemers. Als iemand ziek is kan hij niet werken en kan hij ook niet op zoek gaan naar ander werk. Worden zieke werknemers niet gecontroleerd door een controlearts?

Volgens de heer Gellner betreft het vooral langdurig zieken. De werkgever moet trachten deze werknemer terug aan het werk te krijgen, eventueel door hem ander werk of een andere positie aan te bieden binnen het bedrijf. Als dat niet lukt kan er een ontslag volgen. Daarvoor echter heeft de werknemer recht op een verlof van 9 maanden en in die periode mag de

Les revenus bruts supérieurs à 30 000 SEK/mois sont soumis à un impôt d'État supplémentaire de 20 %. Ils sont donc soumis à un taux d'imposition de 52 %. Les revenus bruts supérieurs à 45 000 SEK/mois sont soumis de surcroît à une taxe supplémentaire de 5 %. Leur taux d'imposition s'élève à 57 %. De plus, il ne faut pas perdre de vue que le taux de TVA est généralement de 25 %.

C. Durée du travail et droits aux congés

M. Gellner présente ensuite un aperçu des temps de travail et des différents congés auxquels les travailleurs suédois ont droit. Au total, douze lois régissent les congés. Chacune d'elles, prise séparément, est très raisonnable.

Selon les études réalisées, les travailleurs doivent prester 1 930 heures par an, ce qui correspond à 38 heures par semaine. Il s'avère toutefois qu'en réalité, ils prestent en moyenne 1 532 heures par an, soit environ 30 heures par semaine. L'écart entre ces chiffres peut s'expliquer par les différents congés, à savoir les vacances, le congé de maladie et le congé parental.

Certaines réglementations légales ne posent aucun problème aux employeurs, d'autres sont accueillies avec moins d'enthousiasme. Le régime légal de vacances («*Semesterlag*» ou «*Annual leave Act*»), qui prévoit cinq semaines de vacances par an, ne pose aucun problème. Le régime de congé parental («*Parental leave Act*») est très vaste et permet à un travailleur de s'absenter de son entreprise pendant une durée pouvant aller jusqu'à trois ans par enfant et pourtant, les employeurs ne s'en plaignent guère.

La dernière réglementation légale date de 2008 et concerne les travailleurs malades. Un travailleur malade a le droit de chercher un autre travail et conserve, pendant douze mois, le droit de réintégrer son ancien emploi. Les employeurs ne sont pas très enthousiastes à l'égard de cette réglementation, mais le recours à celle-ci reste limité en raison de la crise économique.

D. Échange de vues

Mme Vanlerberghe comprend la logique de la législation relative aux travailleurs malades. Lorsqu'une personne est malade, elle ne peut pas travailler ni chercher un nouvel emploi. Les travailleurs malades ne sont-ils pas contrôlés par un médecin-contrôleur?

Selon M. Gellner, cela concerne surtout les malades de longue durée. L'employeur doit tenter d'amener le travailleur concerné à reprendre le travail, éventuellement en lui proposant d'autres tâches ou une autre fonction au sein de l'entreprise. Si cela ne fonctionne pas, un licenciement est possible. Au préalable, le travailleur a toutefois droit à un congé de neuf mois,

werknemer bij een andere werkgever werken. Is de periode van 9 maanden afgelopen en wenst de werknemer toch terug te keren bij de eerste werkgever, dan is deze verplicht de werknemer terug te nemen. De heer Gellner benadrukt dat deze nieuwe maatregel niet erg populair is.

Mevrouw Jansegers vraagt op welke leeftijd werknemers gemiddeld met pensioen gaan. Er wordt nu aangemoedigd om te werken tot 67, maar gebeurt dit ook?

Volgens de heer Karlsson verlaten arbeiders gemiddeld rond 60 à 61 jaar de arbeidsmarkt. Hij is ervan overtuigd dat de gemiddelde leeftijd zal stijgen, omdat er nu sterke financiële stimuli werden gecreëerd om langer aan het werk te blijven.

Mevrouw Tilmans zou graag weten of er een grote zwarte arbeidsmarkt bestaat.

Volgens de heer Karlsson is er wel degelijk een belangrijk zwart arbeidscircuit, maar het is niet duidelijk hoeveel geld er in omgaat. Dit probeert men nu te achterhalen.

De heer Seminara vraagt of het feit dat Zweden geen deel uitmaakt van de eurozone als een voordeel of een nadeel wordt beschouwd.

De heer Gellner antwoordt dat de werkgeversorganisatie een grote voorstander was van de toetreding tot de eurozone, en veel tijd en geld heeft geïnvesteerd om de Zweedse bevolking daarvan te overtuigen. Er bleek echter geen meerderheid voor te zijn. Hij rekent het niet gebruiken van de euro echter niet tot de huidige problemen van Zweden. De grote problemen van Zweden zijn op dit ogenblik de hoge jeugdwerkloosheid, en de problemen die men ondervindt om nieuwe bedrijven op te richten.

In internationale studies scoort Zweden over het algemeen behoorlijk goed, met uitzondering van twee gebieden: de regulering van de arbeidsmarkt en de belastingen.

Mevrouw Vanlerberghe wenst meer informatie over de terugkeer naar het werk van werknemers na het opnemen van ouderschapsverlof. Is het voor hen gemakkelijk om hun oude job terug te krijgen? Wat als zij niet mee zijn met de laatste ontwikkelingen binnen het bedrijf?

De heer Gellner verduidelijkt dat de werkgever bepaalde verplichtingen heeft. Hij mag volgens de wet geen negatieve gevolgen verbinden aan het feit dat werknemers afwezig geweest zijn omwille van ouderschapsverlof. Hij heeft bijvoorbeeld ook de verplichting om deze werknemers een opleiding te geven bij terugkomst zodat zij vlot kunnen integreren in het bedrijf.

période pendant laquelle il peut chercher du travail auprès d'un autre employeur. Si, au terme de ces neuf mois, le travailleur souhaite retourner travailler chez le premier employeur, celui-ci est obligé de le reprendre. M. Gellner souligne que cette nouvelle mesure n'est pas très populaire.

Mme Jansegers demande quel est l'âge moyen des travailleurs qui prennent leur pension. Les Suédois sont actuellement encouragés à rester actifs jusqu'à leurs 67 ans, mais le font-ils effectivement?

Selon M. Karlsson, les ouvriers quittent le marché du travail vers 60-61 ans. Il est toutefois convaincu que l'âge moyen de départ à la retraite augmentera compte tenu des stimulants financiers considérables mis en place pour inciter la population à travailler plus longtemps.

Mme Tilmans s'interroge sur l'ampleur du travail au noir.

D'après M. Karlsson, il existe effectivement un important circuit de travail au noir. Il est difficile de chiffrer ce marché, mais on s'y attelle.

M. Seminara demande si le fait que la Suède n'appartienne pas à la zone euro est considéré comme un avantage ou un inconvénient.

M. Gellner répond que l'organisation patronale, en tant que fervent partisan de l'adhésion à la zone euro, a investi beaucoup de temps et d'argent pour tenter de convaincre la population suédoise. Mais ce projet d'adhésion à l'euro n'a pas recueilli de majorité. L'intervenant ne compte pas la non-participation de la Suède à la monnaie unique parmi les problèmes actuels du pays. Les grands problèmes auxquels le pays doit actuellement faire face sont le taux de chômage élevé chez les jeunes et les difficultés rencontrées pour créer de nouvelles entreprises.

Dans les études internationales, la Suède obtient de manière générale d'assez bons scores, à l'exception de deux domaines: la régulation du marché du travail et les impôts.

Mme Vanlerberghe souhaite obtenir de plus amples informations sur la reprise du travail après un congé parental. Les travailleurs retrouvent-ils facilement leur ancien travail? Que se passe-t-il s'ils ne sont pas d'accord avec les dernières évolutions survenues au sein de la firme?

M. Gellner explique que l'employeur est soumis à certaines obligations. La loi l'oblige à veiller à ce qu'un travailleur qui s'est absenté dans le cadre d'un congé parental n'en pâtisse d'aucune manière. L'employeur a également l'obligation, entre autres, de lui dispenser une formation à son retour afin de faciliter sa réintégration au sein de la firme.

Mevrouw Lanjri wil graag nog even terugkomen op de migratie. Er werd immers geopperd dat Zweden migranten zal nodig hebben om te voldoen aan de toekomstige vraag naar arbeidskrachten. Aan welke aantallen denkt men dan?

Volgens de heer Karlsson bestaan hier geen concrete cijfers over. Voor de vuist weg kan hij wel zeggen dat er in 2008 een positief migratiesaldo was van ongeveer 80 000 personen. Hiervan waren er ongeveer 20 000 Zweden die naar hun land terugkeerden, ongeveer 15 000 personen uit Irak, ongeveer 10 000 personen uit Iran en ongeveer 5 000 Denen.

XI. ONTMOETING MET LEDEN VAN DE COMMISSIE VOOR DE SOCIALE VERZEKERING VAN DE RIKSDAG

Aanwezige leden van de Commissie voor de Sociale verzekering: Gunnar Axén (M), voorzitter, Helena Rivière (M), Lars-Arne Staxäng (M), Mats G. Nilsson (M), Mikael Cederbratt (M), Solveig Zander (C), Fredrick Federley (C), Matilda Ernkrans (C), Magdalena Streijffert (S)

(M = *Moderata*, regeringspartij; C = *Centerpartiet*, regeringspartij; S = *Socialdemokraterna*, oppositie)

A. Inleiding

De heer Mats Nilsson geeft een korte toelichting over het Zweedse pensioensysteem. Dit unieke systeem wordt gesteund door een meerderheid van 90% in het Zweedse parlement. Het is nu al duidelijk dat er na de verkiezingen niet aan zal getornd worden. Wijzigingen doorvoeren is trouwens enkel mogelijk als alle partijen het over de wijzigingen eens zijn, vermits elke partij haar veto kan stellen.

Het basisidee van het systeem is simpel: wat in het systeem komt, gaat er ook weer uit. Het is niet de bedoeling dat het systeem zelf winsten genereert, net zomin als het de bedoeling is dat er schulden worden gemaakt, wat uiteraard zeer belangrijk is voor de volgende generaties.

Het pensioensysteem zal ongeveer 7 à 8% van het BNP kosten. Naargelang de economie beter of slechter draait zal de hoogte van het jaarlijkse bedrag wel wijzigen, maar procentueel zal het steeds rond 7 à 8% liggen.

B. Gedachtewisseling

Mevrouw Lanjri heeft tijdens de voorgaande ontmoetingen kunnen vaststellen dat er zelfs in Zweden,

Mme Lanjri aimerait revenir un instant sur la question de l'immigration. Il a été suggéré que la Suède aura besoin d'immigrés pour satisfaire sa future demande de main-d'œuvre. Quels sont les chiffres avancés?

Selon M. Karlsson, il n'existe pas de chiffres concrets à ce sujet. S'il devait donner une approximation de but en blanc, il dirait que la Suède a enregistré, pour 2008, un solde migratoire positif d'environ 80 000 personnes. Parmi celles-ci, l'on compte approximativement 20 000 Suédois rentrés au pays, 15 000 personnes venant d'Irak et 10 000 d'Iran ainsi que 5 000 Danois.

XI. RENCONTRE AVEC DES MEMBRES DE LA COMMISSION DE LA SÉCURITÉ SOCIALE DU RIKSDAG

Membres présents de la commission de la Sécurité sociale: Gunnar Axén (M), président, Helena Rivière (M), Lars-Arne Staxäng (M), Mats G. Nilsson (M), Mikael Cederbratt (M), Solveig Zander (C), Fredrick Federley (C), Matilda Ernkrans (C), Magdalena Streijffert (S)

(M = *Moderata* (Parti du rassemblement modéré), majorité; C = *Centerpartiet* (Parti du centre), majorité; S = *Socialdemokraterna* (Parti social-démocrate du travail), opposition)

A. Introduction

M. Nilsson explique brièvement le régime de pensions suédois. Il s'agit d'un système unique qui est soutenu par une majorité de 90% au Parlement suédois. L'on sait déjà clairement aujourd'hui qu'il ne sera pas « détricoté » après les élections. Modifier le système n'est d'ailleurs possible que si tous les partis sont d'accord sur les modifications à apporter, chaque parti pouvant mettre son veto.

L'idée de base qui sous-tend le système est simple: ce qui entre dans le système en ressort. Le but n'est pas que le système génère lui-même des bénéfices, ni d'ailleurs qu'il crée des dettes, ce qui est évidemment capital pour les générations à venir.

Le coût du système de pensions représentera environ 7 à 8% du PNB. Certes, le coût annuel évoluera en fonction des résultats économiques, mais il se situera toujours aux environs de 7 à 8%.

B. Échange de vues

À l'occasion des rencontres précédentes, Mme Lanjri a pu constater qu'un fossé entre les hommes

dat wereldwijd bekend staat als een land met een grote gelijkheid tussen mannen en vrouwen, een gender kloof bestaat. Zijn er plannen om deze kloof te dichten?

De heer Nilsson stelt dat er op verschillende manieren getracht wordt om in een oplossing voor dit probleem te voorzien. Zo neemt de overheid de pensioenbijdragen voor haar rekening voor de periode die een vader of moeder thuisblijft om voor een kind te zorgen. Deze jaren zijn op dit gebied dus volledig gelijkgesteld met jaren waarin wordt gewerkt.

Er stelt zich inderdaad een probleem voor de huidige generatie van gepensioneerde vrouwen die geen volledige loopbaan hebben. De laagste pensioenen in Zweden worden vooral aan hen uitbetaald. De sociale zekerheid tracht dit op te vangen door hen andere voordelen of tegemoetkomingen aan te bieden. Dit probleem zal met de jaren afnemen, omdat de volgende generatie vrouwen wel een actieve loopbaan heeft uitgebouwd.

Ten slotte is er het algemene probleem van de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt. De heer Nilsson benadrukt dat het pensioensysteem er absoluut niet op gericht is deze ongelijkheid weg te werken. Dit is immers een probleem dat door de arbeidsmarkt zelf moet worden opgelost, en niet door allerlei compenserende maatregelen in het pensioensysteem in te bouwen. Uiteraard is de volgende vraag dan hoe de arbeidsmarkt dit moet aanpakken maar zoals men kan verwachten verschillen de partijen daarover van mening. Er kan in elk geval worden vastgesteld dat men langzaam in de goede richting evolueert en dat de verschillen tussen mannen en vrouwen bij elke generatie kleiner worden.

Mevrouw Streijffert beaamt dat er nog steeds uitdagingen bestaan op het gebied van gendergelijkheid. Het is nog steeds de moeder die het meeste tijd besteedt aan het gezin. Zij hoopt dat dit probleem zich oplost met de volgende generaties. Het is belangrijk vrouwen aan te moedigen om een carrière uit te bouwen en de stereotypen tegen te gaan. Dit kan trouwens niet vroeg genoeg gebeuren.

Mevrouw Tilmans merkt op dat een vrouw of man die thuis blijft later niet op hetzelfde pensioen zal kunnen rekenen als een werkende ouder. Zijn de vele faciliteiten die worden aangeboden om thuis te blijven en voor het gezin te zorgen geen nadeel voor vrouwen, vermits het nog steeds vooral vrouwen zijn die hiervan gebruik maken?

Mevrouw Ernkrans antwoordt dat het niet steeds de vrouw moet zijn die thuis blijft. Het pensioensysteem biedt zowel mannen als vrouwen die willen werken een voordeel. Er werd voor gekozen gewenste gedragingen aan te moedigen in plaats van ongewenste gedragingen te straffen. Er zijn inderdaad problemen,

et les femmes existait même en Suède, pays pourtant considéré comme exemplaire en matière de lutte pour l'égalité des genres. Y a-t-il des projets visant à combler ce fossé?

M. Nilsson indique que l'on tente de résoudre ce problème de différentes manières. Par exemple, l'État prend en charge les cotisations de pension pour la période pendant laquelle un père ou une mère reste à la maison pour s'occuper d'un enfant. À cet égard, les années passées à s'occuper d'un enfant sont donc totalement assimilées à des années de travail.

Un problème se pose en effet pour la génération actuelle des femmes retraitées qui n'ont pas accompli une carrière complète. Ce sont souvent elles qui touchent les pensions les plus basses en Suède. La sécurité sociale tente de pallier cette situation en leur octroyant d'autres avantages ou interventions. Ce problème va s'estomper avec le temps, car les femmes de la génération suivante auront, elles, accompli une carrière active.

Enfin, il y a le problème général de l'inégalité entre les hommes et les femmes sur le marché du travail. M. Nilsson insiste sur le fait que le régime de pensions n'est absolument pas destiné à remédier à cette inégalité. En effet, c'est un problème qui doit être résolu par le marché du travail lui-même, et non par l'introduction de toute une série de mesures compensatoires dans le régime de pensions. Évidemment, l'on se demande alors comment le marché du travail doit aborder ce problème, mais, comme on peut s'y attendre, les avis des partis sur la question divergent. L'on peut en tout cas constater que la situation évolue lentement dans la bonne direction et que les disparités entre les hommes et les femmes s'atténuent à chaque génération.

Mme Streijffert reconnaît qu'il y a encore des défis à relever dans le domaine de l'égalité de genre. C'est encore et toujours la mère qui consacre le plus de temps à s'occuper de la famille. L'intervenante espère que les générations à venir ne seront plus confrontées à ce problème. Il est important d'encourager les femmes à faire carrière et de lutter contre les stéréotypes. Le temps presse.

Mme Tilmans relève qu'une femme ou un homme qui reste à la maison ne pourra pas prétendre par la suite à la même pension qu'un parent qui travaille. Les nombreuses facilités offertes pour rester à la maison et s'occuper de la famille ne nuisent-elles pas aux femmes, dès lors que ce sont encore souvent elles qui en font usage?

Mme Ernkrans répond que ce n'est pas forcément la femme qui doit rester à la maison. Le régime de pensions offre un avantage tant aux hommes qu'aux femmes qui veulent travailler. L'on a choisi d'encourager les comportements souhaitables plutôt que de sanctionner les comportements indésirables. Il existe

zoals dat van de huidige generatie gepensioneerde vrouwen waar al eerder werd naar verwezen. Het ganse systeem, zowel van de pensioenen als van de sociale zekerheid, is echter gebaseerd op de aanwezigheid van zowel mannen als vrouwen op de arbeidsmarkt.

Mevrouw Vanlerberghe stelt vast dat de pensioenen in het nieuwe systeem dalen wanneer er een economische crisis is. Dit heeft als gevolg dat de gepensioneerden hun consumptiepatroon zullen aanpassen en minder zullen consumeren op het ogenblik dat de economie net moet aangemoedigd worden.

De heer Nilsson meent dat dit ook een opvoedend effect heeft. Men ondervindt aan den lijve hoe de economie werkt. Het is inderdaad zo dat het pensioensysteem, dat volledig autonoom werkt, zorgt voor een daling van de pensioenen wanneer er minder inkomsten zijn. De regering heeft echter de mogelijkheid om de belastingen aan te passen en dat heeft ze nu ook gedaan door de belastingen van gepensioneerden te verminderen. Dit heeft gezorgd voor een gedeeltelijke compensatie van de daling van de pensioenen. In 2010 zouden gepensioneerden daardoor niet meer dan 120 kronen per maand minder krijgen.

Volgens mevrouw Ernkrans is het consumptiepatroon van de bevolking tijdens een crisisperiode wel degelijk een bekommernis. Elke regering heeft de mogelijkheid maatregelen te nemen om personen of groepen die het moeilijk hebben in een crisis een steuntje in de rug te geven. In Zweden werd de keuze gemaakt om dergelijke maatregelen niet in het pensioensysteem te integreren.

Mevrouw Lijnen verwijst naar de fameuze oranje enveloppe die alle Zweden jaarlijks in de bus krijgen en die informatie bevat over hun pensioen. Zij vindt het zeer goed dat alle mannen en vrouwen deze informatie jaarlijks en individueel ontvangen. Niet alleen heb je zo informatie over je eigen pensioen, maar zo heb je ook de mogelijkheid om binnen een koppel te vergelijken en keuzes te maken. De enveloppe bevat echter enkel informatie over de eerste pijler. Hoe wordt er informatie gegeven over de andere pijlers?

De heer Federley is het ermee eens dat informatie zeer belangrijk is. Hij stelt in elk geval vast dat het jonge mensen aanzet tot nadenken over hun pensioen, wat niet zo evident is. Dankzij de enveloppe zien ze elk jaar wat ze gespaard hebben en de invloed hiervan op hun pensioen. Bovendien heeft men nu de mogelijkheid om te werken na 65 jaar waarbij deze jaren niet belast worden, waardoor enkele jaren langer werken een enorm verschil maakt in de enveloppe.

De gender kloof die inderdaad bestaat kan voor de huidige generatie gepensioneerden niet meer opgelost

effectivement des problèmes, dont celui de la génération actuelle des femmes retraitées, qui a déjà été évoqué. Mais tout le système, à la fois des pensions et de la sécurité sociale, est basé sur la présence des hommes comme des femmes sur le marché du travail.

Mme Vanlerberghe observe que, dans le nouveau système, les pensions diminuent en cas de crise économique. Il en résulte que les retraités vont adapter leur modèle de consommation en consommant moins, précisément au moment où l'économie a besoin d'être encouragée.

M. Nilsson estime que cela peut aussi être instructif. L'on apprend à ses dépens comment fonctionne l'économie. Il est vrai que le système des pensions, qui fonctionne en toute autonomie, fait en sorte que les pensions diminuent lorsque les revenus sont moindres. Le gouvernement a toutefois la possibilité d'adapter la fiscalité, ce qu'il a d'ailleurs fait en allégeant l'impôt des retraités, compensant ainsi partiellement la diminution des pensions. De cette manière, le manque à gagner des pensionnés ne dépassera pas 120 couronnes par mois en 2010.

Selon Mme Ernkrans, le mode de consommation de la population en période de crise est une réelle préoccupation. Tout gouvernement a la possibilité de prendre des mesures afin de donner un coup de pouce aux personnes ou aux groupes en difficulté en temps de crise. La Suède a fait le choix de ne pas intégrer ce genre de mesures dans le système des pensions.

Mme Lijnen évoque la fameuse enveloppe orange que tous les Suédois reçoivent chaque année dans leur boîte aux lettres et qui contient des informations sur leur pension. Elle voit d'un très bon oeil que tous les hommes et toutes les femmes puissent recevoir ces informations annuellement et individuellement. Cela leur permet non seulement d'être informés sur leur propre pension mais aussi de comparer et de faire des choix au sien du couple. Toutefois, les informations contenues dans l'enveloppe ne concernent que le premier pilier. Comment les gens sont-ils informés sur les autres piliers?

M. Federley reconnaît que l'information est très importante. Il constate en tout cas qu'elle peut inciter les jeunes à réfléchir à leur pension, ce qui ne coule pas de source. Grâce à l'enveloppe qu'ils reçoivent, ils visualisent chaque année ce qu'ils ont épargné, ainsi que l'impact sur leur pension. En outre, il est actuellement possible de travailler au-delà de 65 ans sans être imposé. Quelques années de travail supplémentaires influencent dès lors considérablement l'enveloppe de la pension.

Le fossé qui existe effectivement entre les hommes et les femmes de la génération actuelle de pensionnés

worden. Voor de toekomstige generatie zou dat minder problemen moeten stellen. De heer Federley stelt vast dat bij de jongeren zowel mannen als vrouwen willen thuisblijven om de zorg voor het gezin te dragen, wat een goede zaak is.

De heer Nilsson wijst er op dat het publieke pensioensysteem maar 1/3 uitmaakt van het totale pensioen. Er zijn dus nog veel andere mogelijkheden. Via de website *www.minpension.se* wordt getracht iedereen zoveel mogelijk concrete informatie te geven over alle mogelijkheden. Deze website bevat bijvoorbeeld ook een berekeningsmodule waarbij kan gezien worden wat de concrete gevolgen zijn voor het pensioen van bijvoorbeeld enkele jaren deeltijds te werken.

Mevrouw Lijnen vraagt hoe mensen in staat zijn om te kiezen tussen de 800 fondsen die aangeboden worden voor het premiumpensioen. Dit is toch helemaal niet evident?

De heer Nilsson wijst er op dat het niet verplicht is een keuze te maken. Als je ervoor kiest geen specifieke keuze te maken, kom je automatisch terecht bij de voorgekozen fondsen. Vanaf de zomer van 2010 zal je kunnen kiezen tussen 5 grote fondsen. Er zijn verder veel websites met informatie beschikbaar.

De heer Seminara zou graag weten hoe de politici de bevolking ervan hebben kunnen overtuigen om van het oude systeem over te stappen naar het nieuwe systeem.

De heer Nilsson antwoordt dat de grote besprekingen plaats hebben gevonden in de jaren 1990. De Zweedse economie ging toen door een grote crisis en het land was bijna bankroet, waardoor het voor iedereen duidelijk was dat er iets moest gebeuren om het systeem betaalbaar te houden.

De heer Axén voegt hier aan toe dat het publiek niet echt overtuigd was van de noodzaak van veranderingen en zeker geen vragende partij was. De politici waren echter zeker van hun zaak waardoor de wijziging er gekomen is. Uit berekeningen was gebleken dat het oude systeem in 2050 niet meer betaalbaar zou zijn.

Mevrouw Jansegers merkt op dat tijdens de ontmoeting met het *Institute for Future Studies* werd gesteld dat de pensioenen voor parlementsleden geen deel uitmaken van het nieuwe pensioensysteem. Hoe overtuig je het publiek van een systeem als je er zelf niet voor kiest?

De heer Nilsson meent dat deze informatie niet correct is. De eerste pijler van het pensioen is gelijk voor alle Zweden, met inbegrip van de parlementsleden. Het premium pensioen verschilt inderdaad,

ne pourra plus être comblé. Toutefois, ce problème ne devrait pas être aussi important pour la génération future. M. Federley constate que, chez les plus jeunes, la volonté de rester à la maison pour s'occuper de la famille est présente tant chez les hommes que chez les femmes, ce qui est positif.

M. Nilsson souligne que le système public de pension ne représente qu'un tiers de la pension totale. Il existe donc beaucoup d'autres possibilités. Le site web *www.minpension.se* tente de donner à chacun un maximum d'informations concrètes sur toutes les possibilités existantes. Ce site contient également un module de calcul qui permet de visualiser concrètement les conséquences de quelques années de travail à temps partiel pour la pension, par exemple.

Mme Lijnen se demande comment les gens peuvent faire un choix parmi les 800 fonds proposés pour la «*premium pension*». Cela n'est tout de même pas évident.

M. Nilsson signale qu'il n'est pas obligatoire de faire un choix. Si l'on décide de ne pas faire de choix spécifique, on est automatiquement affecté aux fonds qui ont été prédéfinis. À partir de l'été 2010, il sera possible de choisir entre cinq grands fonds. Par ailleurs, de nombreux sites d'information sont disponibles.

M. Seminara aimerait savoir comment les politiques ont réussi à convaincre la population de la nécessité de passer de l'ancien système au nouveau.

M. Nilsson répond que les grands débats ont eu lieu dans les années 1990. À cette époque, l'économie suédoise connaissait une grave crise et le pays était au bord de la faillite, ce qui a fait prendre clairement conscience à chacun qu'il fallait faire quelque chose pour garantir le financement du système.

M. Axén ajoute que le public n'était pas réellement convaincu de la nécessité de procéder à des changements et qu'il n'était certainement pas demandeur. Par contre, les responsables politiques étaient sûrs de leur fait, et la réforme a donc été entamée. On avait calculé que l'ancien système ne serait plus tenable financièrement en 2050.

Mme Jansegers note que, lors de la rencontre avec l'*Institute for Future Studies*, il a été dit que les pensions des parlementaires ne font pas partie du nouveau système de pensions. Comment peut-on convaincre le public du bien-fondé d'un système si on ne le choisit pas soi-même?

M. Nilsson dément cette information. Le premier pilier de la pension est identique pour toute la population suédoise, y compris pour les parlementaires. Ce n'est pas le cas pour la *premium pension*, mais

maar dat is normaal. Het is wel zo dat het pensioenstelsel voor parlementsleden vroeger anders was en dat het ondertussen werd aangepast aan het gewone stelsel voor werknemers.

Volgens de heer Federley is het pensioenstelsel op dit ogenblik geen politiek thema. Iedereen is nu overtuigd. De grote debatten vonden plaats in de jaren 1990.

Mevrouw Ernkrans is het eens met de vorige sprekers dat de crisis van de jaren '90 de aanleiding was om het stelsel te wijzigen. Het is echter niet omdat iedereen het erover eens was dat er iets moest gebeuren, dat het onmiddellijk ook duidelijk was voor welk stelsel men zou kiezen. Uiteraard hebben er toen grote debatten plaatsgevonden, ook binnen de partijen, en het is niet gemakkelijk geweest om iedereen in te lichten en te overtuigen.

Mevrouw Vanlerberghe heeft een vraag over het ouderschapsverlof voor politici. In België is het zo dat wanneer je verlof neemt als politicus, je je plaats afstaat aan je opvolger. Je kan niet na 6 maanden of een jaar opnieuw je plaats innemen. Hoe is dit in Zweden geregeld?

Dit stelt volgens mevrouw Streijffert in Zweden helemaal geen probleem. Je laat je in het parlement vervangen en je vervanger gaat weer weg wanneer je terugkomt uit ouderschapsverlof.

Mevrouw Lijnen vraagt zich af hoe je begint aan de technische ontwikkeling van een nieuw stelsel. Uit alle ontmoetingen is gebleken dat het om een staatspits-technologie gaat dat op een ernstige wijze moet worden voorbereid. Kunnen de leden wat meer uitleg geven over deze totstandkoming?

De heer Nilsson verwijst opnieuw naar de economische crisis van 1990, die de aanleiding geweest is voor de noodzaak tot hervormingen. Na drie jaar besprekingen werd er in 1994 een politiek akkoord bereikt met 5 partijen, waarna de technici aan het werk gingen om het stelsel te ontwikkelen. Dit heeft vier jaar geduurd en nog eens drie jaar later, in 2001, werd het stelsel geïmplementeerd. Dit betekent niet dat het werk toen gedaan was. Er wordt nog dagelijks gewerkt om alle details in orde te brengen.

Mevrouw Zander voegt hieraan toe dat de *Left Party* uit het parlementaire comité is gestapt, dat op dit ogenblik dus nog maar uit 4 partijen wordt gesteund.

Mevrouw Tilmans heeft vastgesteld dat de jeugdwerkloosheid in Zweden behoorlijk hoog ligt. Is dit

c'est normal. Certes, les parlementaires étaient auparavant soumis à un régime de pension différent mais celui-ci a entre-temps été aligné sur le régime ordinaire des travailleurs.

M. Federley fait remarquer que le régime de pension ne constitue plus un enjeu politique. Il est à présent totalement accepté et les grands débats menés dans les années 1990 n'ont plus cours aujourd'hui.

Comme les précédents intervenants, Mme Ernkrans est d'avis que la crise des années 90 a été l'élément déclencheur de la réforme du système. Toutefois, ce n'est pas parce que tout le monde s'accordait sur la nécessité d'agir que la voie à suivre s'est imposée d'emblée comme une évidence. À l'époque, il a bien entendu fallu organiser de grands débats, y compris au sein des partis, et il n'a pas été facile d'informer et de convaincre tout le monde.

Mme Vanlerberghe souhaite poser une question sur le système de congé parental applicable aux responsables politiques. En Belgique, lorsqu'un représentant politique souhaite prendre un congé parental, il doit céder son mandat à son suppléant mais ne peut pas le reprendre six mois ou un an plus tard. Qu'en est-il en Suède?

Mme Streijffert répond qu'en Suède, cette situation ne pose aucun problème. Le parlementaire se fait remplacer et retrouve sa place à la fin de son congé parental.

Mme Lijnen se demande par quel bout commencer pour élaborer techniquement un nouveau système. Toutes les rencontres ont montré que repenser le régime des pensions constitue un véritable travail d'ingénierie qui ne s'improvise pas. Les membres pourraient-ils fournir quelques explications sur les étapes qui ont mené à l'élaboration du nouveau régime?

M. Nilsson fait de nouveau référence à la crise économique de 1990 qui a été l'élément déclencheur révélant la nécessité d'une réforme. En 1994, après trois années de discussions, cinq partis sont parvenus à un consensus politique. Ils ont alors cédé la place aux techniciens qui se sont attelés à l'élaboration du nouveau système. Ce travail leur a pris quatre ans et ce n'est à nouveau que trois ans plus tard, en 2001, que le système a été mis en œuvre concrètement. Toutefois, les experts n'étaient pas encore au bout de leurs peines, puisqu'il ne se passe pas un jour sans qu'ils aient encore à régler l'un ou l'autre détail.

Mme Zander précise que le « *Left Party* » a quitté le comité parlementaire, qui n'est plus soutenu aujourd'hui que par quatre partis.

Mme Tilmans a constaté que le chômage des jeunes est particulièrement élevé en Suède. Est-ce dû à un

een probleem van onderwijs of spelen ook nog andere factoren mee?

Volgens de heer Federley liggen verschillende problemen aan de oorzaak van het hoge jeugdwerkloosheidscijfer. In de eerste plaats moeten het onderwijs en de arbeidsmarkt goed op mekaar ingespeeld zijn, zodat de jongeren die afstuderen over de juiste kwaliteiten beschikken om werk te vinden. Op dit ogenblik wordt de vraag gesteld of het schoolsysteem niet te veel aandacht schenkt aan theorie en te weinig aan praktijk. Verder moeten jongeren er in slagen om werk te vinden, wat niet steeds eenvoudig is. Een eis van de vakbonden bijvoorbeeld is dat een net afgestudeerde universitair hetzelfde loon ontvangt als een werknemer met enkele jaren ervaring, waardoor een werkgever geen financieel voordeel heeft om een jongere aan te werven. En uiteraard helpt het feit dat de werknemer met het minste ervaring als eerste zijn job verliest («*last in, first out*») ook niet echt.

Mevrouw Rivière merkt op dat de werkloosheidscijfers bij de jeugd een ietwat vertekend beeld van de realiteit zouden kunnen geven. In Zweden wordt je ook als werkloze geregistreerd als je bijvoorbeeld op zoek bent naar één uur werk per week en dat niet vindt. Dat betekent dat alle studenten die gedurende enkele uren per week een studentenjob willen uitoefenen, in de statistieken zitten. Het gaat dus niet enkel om personen op zoek naar voltijds werk.

Mevrouw Ernkrans meent dat er geen wondermiddelen zijn: ofwel gaan de belastingen voor het aanwerven van jongeren omlaag, ofwel moet de kwaliteit van het onderwijs omhoog. Het is duidelijk dat de aanpak van de regering tot nu toe niet heeft gewerkt.

Mevrouw Vanlerberghe uit haar bezorgdheid over de personen die zeer zwak staan in de maatschappij. Zij presteren slecht en hebben weinig mogelijkheden. Hoe kan men verwachten dat zij de juiste fondsen kiezen voor hun pensioen? Zijn er risico's verbonden aan de keuze die men kan maken? Wat als zij een verkeerde keuze maken?

De heer Nilsson legt uit dat mensen niet verplicht zijn te kiezen tussen de 800 aangeboden fondsen. Als je niet kiest, sluit je eigenlijk aan bij het regeringsfonds. Er is steeds een risico aan verbonden, maar dat is voor iedereen en voor elk fonds het geval.

Mevrouw Vanlerberghe zou graag weten of de overheid verantwoordelijk is voor de regeringsfondsen indien deze fondsen het zeer slecht zouden doen.

Dit is niet het geval, aldus de heer Nilsson. Uiteraard spreiden deze fondsen het risico over een zeer brede basis, maar er blijft steeds een zeker risico bestaan.

problème d'enseignement ou d'autres facteurs jouent-ils également un rôle?

M. Federley explique que le taux de chômage élevé chez les jeunes est dû à plusieurs problèmes. Tout d'abord, il faudrait une plus grande adéquation entre l'enseignement et le marché du travail afin que les jeunes diplômés disposent des meilleurs atouts pour trouver du travail. Actuellement, l'on se demande si le système scolaire ne privilégie pas trop la théorie au détriment de la pratique. D'autre part, les jeunes doivent réussir à trouver du travail, ce qui n'est pas toujours simple. Il est vrai que les syndicats exigent par exemple qu'un jeune diplômé universitaire perçoive le même salaire qu'un travailleur disposant de plusieurs années d'expérience, si bien qu'un employeur ne voit aucun avantage financier à recruter un jeune. Et bien entendu, le fait que les travailleurs les moins expérimentés soient les premiers à perdre leur emploi («*last in, first out*») n'aide pas vraiment les jeunes.

Mme Rivière observe que le taux de chômage chez les jeunes pourrait donner une image quelque peu déformée de la réalité. En Suède, toute personne qui, par exemple, recherche un travail d'une heure par semaine maximum, et qui ne le trouve pas, est enregistrée comme demandeur d'emploi. Cela signifie que tous les étudiants qui effectuent un job de quelques heures par semaine viennent gonfler les statistiques du chômage. Il ne s'agit donc pas uniquement de personnes recherchant un emploi à plein temps.

Selon Mme Ernkrans, il n'existe pas de remède miracle: il faut soit réduire les charges pour l'engagement des jeunes, soit améliorer la qualité de l'enseignement. Il est clair que l'approche du gouvernement n'a pas porté ses fruits jusqu'à présent.

Mme Vanlerberghe exprime son inquiétude vis-à-vis des personnes précaires au sein de la société. Celles-ci sont démunies et ont peu de possibilités. Comment peut-on attendre d'elles qu'elles choisissent les fonds adéquats pour leur pension? Les choix que l'on peut faire comportent-ils des risques? Qu'advient-il si ces personnes font un mauvais choix?

M. Nilsson explique qu'il n'est pas obligatoire de choisir entre les 800 fonds proposés. Si la personne ne fait pas de choix, elle est automatiquement affiliée au fonds gouvernemental. Il y a toujours un risque, mais c'est le cas pour tout le monde et pour tous les fonds.

Mme Vanlerberghe voudrait savoir si la responsabilité de l'État peut être engagée en cas de très mauvaises performances des fonds gouvernementaux.

M. Nilsson répond qu'il n'en est rien. Ces fonds répartissent évidemment le risque sur une base très large, mais un certain risque subsistera toujours.

Mevrouw Ernkrans voegt hieraan toe dat de steun van 90 % van de parlementsleden voor het nieuwe pensioensysteem niet betekent dat een even hoog percentage het eens is met alle onderdelen van het systeem, maar dat is nu eenmaal de manier waarop een compromis werkt. Zij wijst er op dat het risico in elk geval beperkt is tot 2,5 % van het pensioen. Het was ook een onderdeel van het compromis om de mensen die niet willen kiezen, de mogelijkheid te geven om te opteren voor 5 regeringsfondsen.

De heer Seminara vraagt of de huidige economische crisis geen vragen oproept over de beslissingen over het nieuwe pensioensysteem

Verschillende leden van de commissie zijn hierin zeer duidelijk: de huidige crisis wijzigt niets aan de beslissingen die in het verleden werden genomen. Geen enkele partij vraagt om wijzigingen aan te brengen.

Volgens mevrouw Lijnen zou het in België veel moeilijker zijn zo'n overeenkomst te bereiken, niet in de laatste plaats omdat er in ons land veel vaker verkiezingen plaatsvinden. Bovendien moet er rekening gehouden worden met de wettelijke voorschriften inzake pensioenfondsen. Toch zal er moeten worden nagedacht over manieren om het Belgisch pensioensysteem betaalbaar te houden.

Mevrouw Jansegers vraagt of en zo ja, welke wijzigingen men zou willen aanbrengen aan het pensioensysteem en aan het systeem van ouderschapsverlof om te komen tot een betere bescherming van de gebruikers.

De heer Federley meent dat niets volledig kan beschermd worden. Om die reden werden de pensioenen in een systeem geplaatst dat volledig onafhankelijk is van het budget van de overheid. Maar niets is zeker. Men kan enkel maatregelen nemen om het systeem zo goed mogelijk en zo lang mogelijk te beschermen.

*
* *

De rapporteurs,
Franco SEMINARA.
Nele LIJNEN.

De voorzitter,
Nahima LANJRI.

Mme Ernkrans ajoute que le fait que 90 % des parlementaires soutiennent le nouveau régime de pensions ne signifie pas qu'ils sont aussi nombreux à défendre toutes les composantes du système. C'est le principe d'un compromis. Elle souligne que le risque est limité, en tout état de cause, à 2,5 % de la pension. Un volet du compromis prévoyait aussi de laisser aux personnes qui ne veulent pas choisir, la possibilité d'opter pour cinq fonds gouvernementaux.

M. Seminara demande si la crise économique actuelle ne suscite pas des interrogations quant aux décisions prises à propos du nouveau régime de pensions.

Plusieurs membres de la commission sont très clairs à cet égard: la crise actuelle ne modifie en rien les décisions qui ont été prises dans le passé. Aucun parti ne demande d'apporter des modifications.

Selon Mme Lijnen, il serait beaucoup plus difficile d'obtenir un accord de ce type en Belgique, notamment parce que les élections sont beaucoup plus fréquentes dans notre pays. Il convient en outre de tenir compte des règles légales en matière de fonds de pension. Il faudra pourtant réfléchir à des pistes permettant de garantir la viabilité du système de pensions belge.

Mme Jansegers demande s'il y a une volonté d'apporter des modifications au système de pensions et au régime de congé parental dans le but d'offrir une meilleure protection aux bénéficiaires. Dans l'affirmative, quelles sont les modifications envisagées ?

M. Federley pense qu'il est impossible de garantir une protection parfaite. C'est la raison pour laquelle les pensions ont été intégrées dans un système totalement indépendant du budget de l'État. Mais rien n'est sûr cependant. Tout ce qu'on peut faire, c'est prendre des mesures pour protéger le système au mieux et le plus longtemps possible.

*
* *

Les rapporteurs,
Franco SEMINARA.
Nele LIJNEN.

La présidente,
Nahima LANJRI.