



**THÈME VIEILLISSEMENT ET RÔLES
DES ACTEURS L'EXPERIENCE
SUEDOISE.**

**Colloque ARUC-GATS
Montreal Octobre 2010**

OBJECTIFS

- Quelles sont les raisons des bonnes performances en matière de taux d'emploi et d'âge moyen de sortie du marché du travail des travailleurs vieillissants en Suède.
- Rôle des acteurs et des relations professionnelles

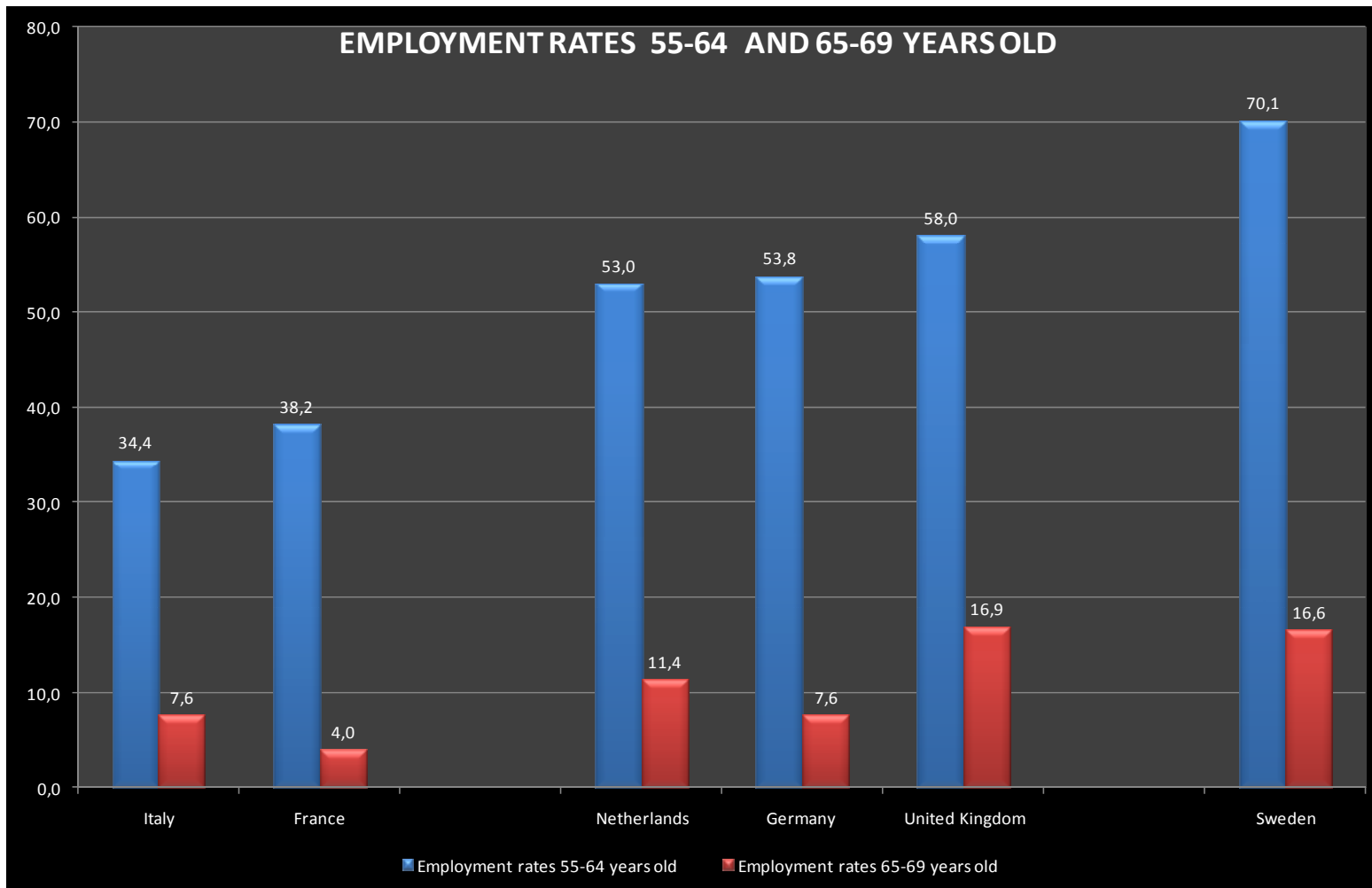


RAPPEL DES CARACTÉRISTIQUES DES RELATIONS PROFESSIONNELLES SUÉDOISES

- Fort taux de syndicalisation: 70-75 pourcent de la force de travail syndiqués. Forte représentation syndicale au niveau de l'entreprise
- Taux de couverture des convention collectives : 90 pourcent.
- Dialogue social: pouvoir de négociation et équilibre des forces.
- Une large part des dispositions du droit du travail (durée du travail, protection de l'emploi, etc) peuvent être modifiées par voie conventionnelle.
- Régime de Flexibilité négocié
- Aussi le rôle des retraites complémentaires (accord collectifs)



EMPLOYMENT RATES 2008. 55-64 AND 65-69 YEARS OLD. THREE GROUP OF COUNTRIES

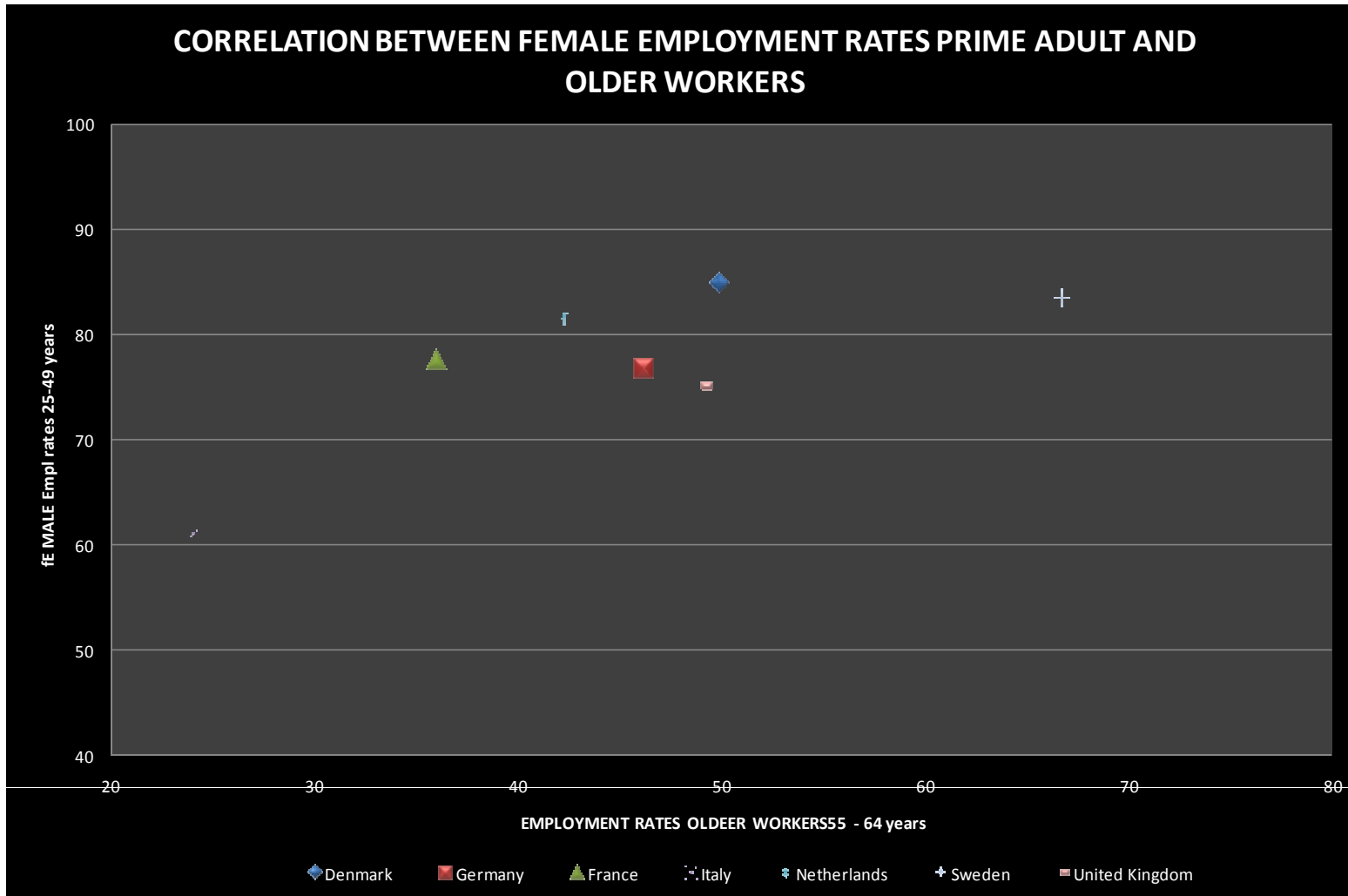


COMMENT EXPLIQUER LES DIFFERENCES NATIONALES EN MATIERE DE POSITIONNEMENT DES TRAVAILLEURS AGES SUR LE MARCHE DU TRAVAIL

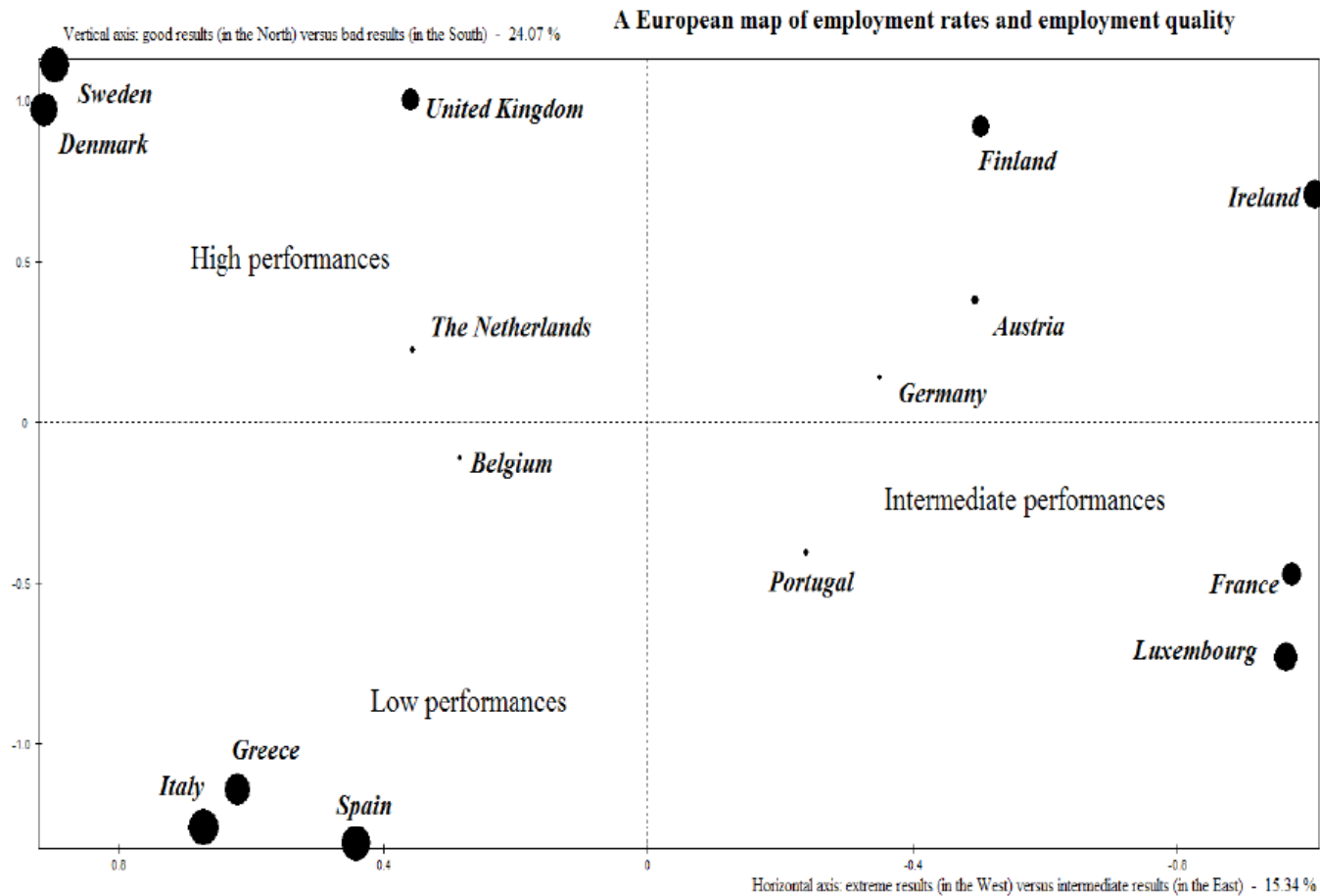
- Spécificité du modèle (Préférence claire pour les politiques d'activation , « *Job line instead of the benefit line* »).
- Taux d'emploi élevé: une condition *sine qua none* pour le financement et la d'un système ambitieux et généreux de protection sociale (*Welfare state.*) Note: aussi élevé dans les pays à faible degré de décommodification (US, UK)
- Disparités concernant les politiques familiales et de soutien au troisième âge (soin à domicile, mode de prises en charges, responsabilité légale).
- Politique de *mainstreaming* favorisant un fort ancrage des femmes sur le marché du travail
- Gestion des ressources humaines : ***Flexibilité négociée***
“Abandon relativement précoce des politiques de préretraites. (comparé par ex en France).
- Conditions de travail et qualité de l'emploi.



CORRELATION BETWEEN FEMALE PRIME ADULT EMPLOYMENT RATES AND FEMALE ELDERLY EMPLOYMENT RATES



EMPLOYMENT RATES AND EMPLOYMENT QUALITY (COURIOUX, DAVOINE, ERHEL)



COMMENT EXPLIQUER LES DIFFERENCES NATIONALES EN MATIERE DE POSITIONNEMENT DES TRAVAILLEURS AGES SUR LE MARCHE DU TRAVAIL, SUITE

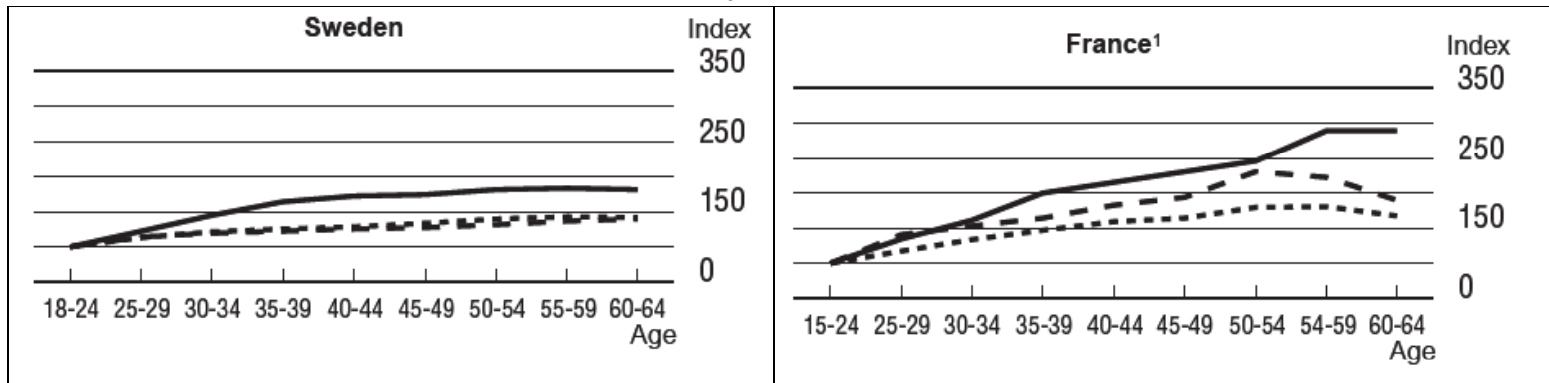
- Facteurs institutionnels. Législation sur la protection de l'emploi (Last in first out, règles d'ancienneté en cas de licenciement)
- Politiques publiques: Dispositifs de préretraites , pension d'invalidité (le rôle de la conjoncture), Assurance chômage/ Politique active de l'emploi (Activation/Ciblé).
- Réformes des retraites: Précoce milieu des années 1990
- Facteurs structurels. Différences nationales dans les niveaux d'éducation parmi les cohortes de travailleurs vieillissants et aussi la distribution de l'emploi par industries (Services).
- Mais aussi le **mode de formation des salaires** (profils de salaire, rôle de l'ancienneté).
-



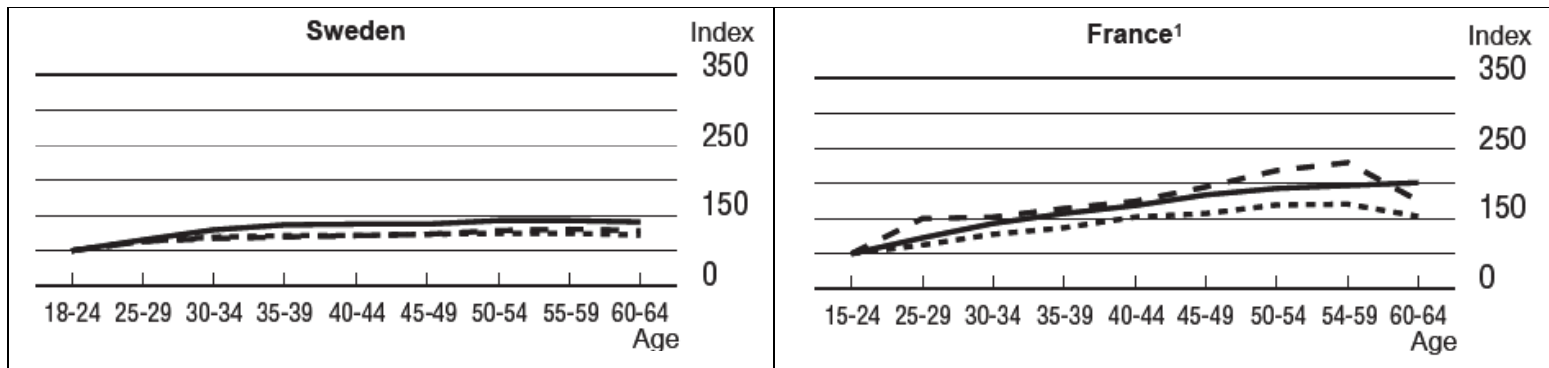
WAGE SENIORITY: THE STRUCTURE OF EARNINGS BY AGE AND GENDER

— Tertiary - - - Upper secondary - - - Lower secondary

Men



Women

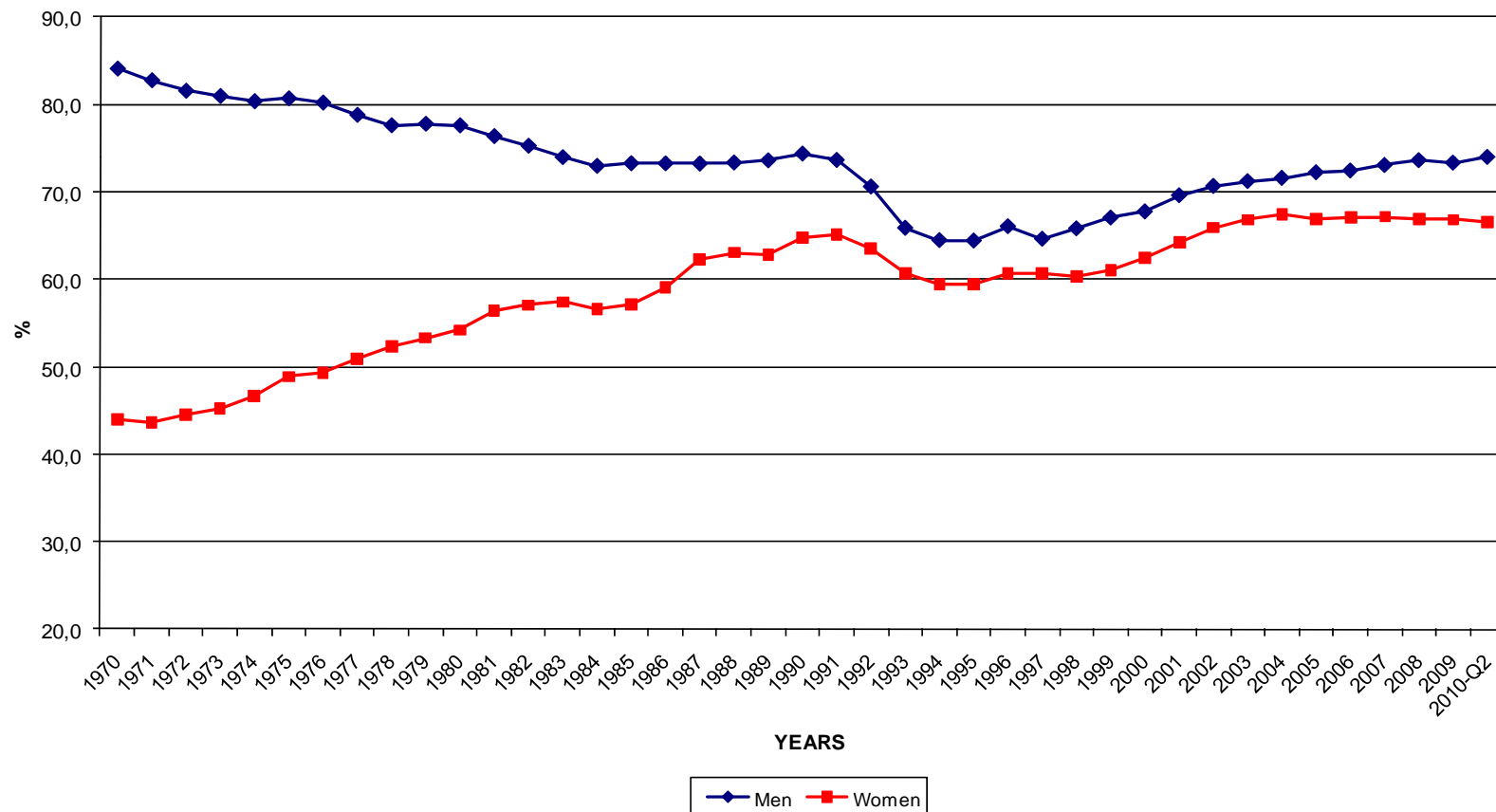


TENDANCES MAJEURS EN SUEDE

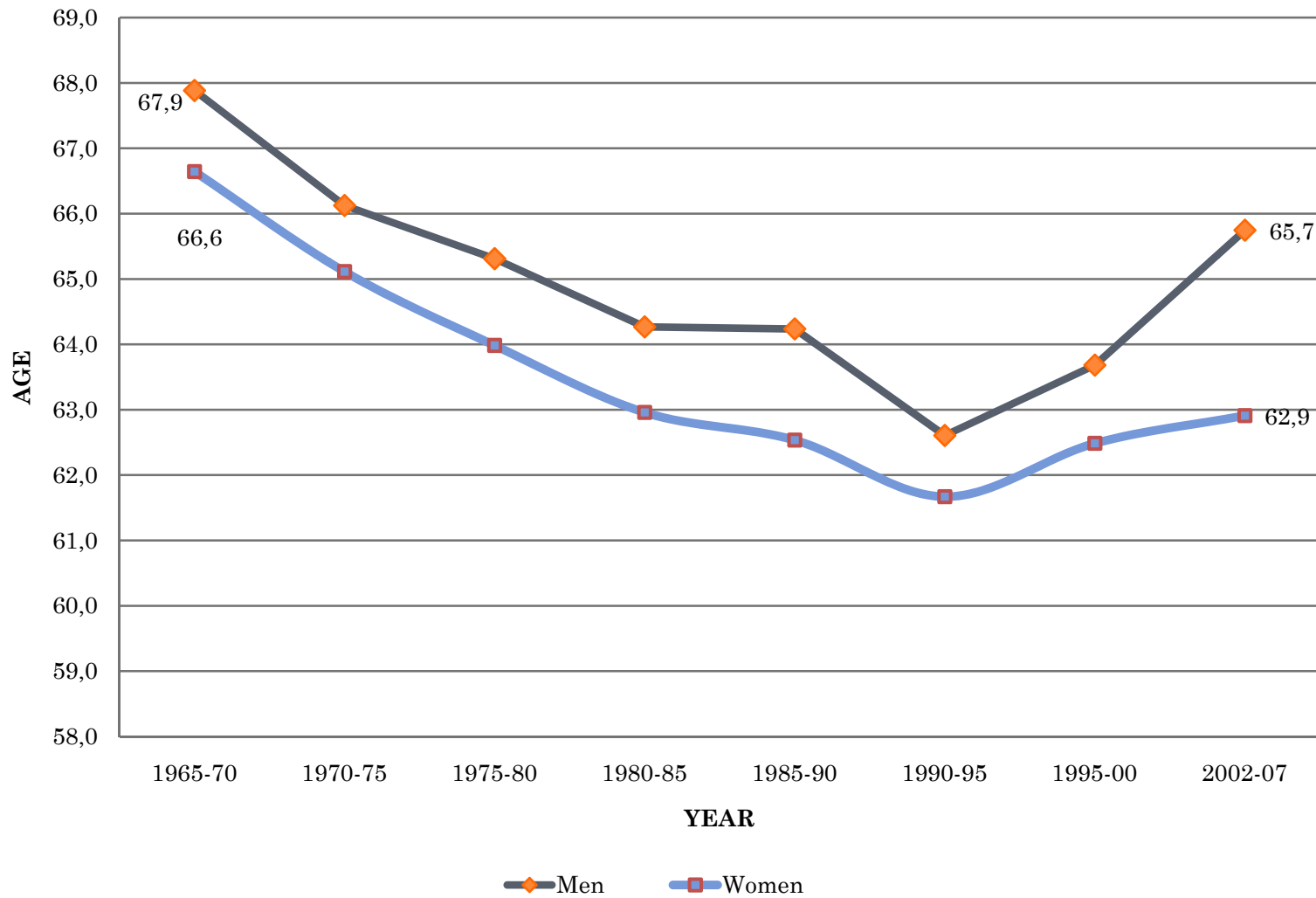


EVOLUTION DES TAUX D EMPLOI 1983-2010.Q2. 55-64 ANS

TRENDS IN SENIOR WORKERS EMPLOYMENT RATES, 55-64 YEARS OLD, SWEDISH MEN AND WOMEN, 1970-2010-Q2,



TREND IN AVERAGE EFFECTIVE AGE OF RETIREMENT SWEDEN 1965-2007



COMMENT PEUTON EXPLIQUER CETTE EVOLUTION

- PERIODE DE DECLIN DES TAUX D EMPLOI
 1. Réforme: abaissement de l'âge de la retraite (de 67 to 65, en 1978)
 2. Augmentation des revenus et des taux de remplacement (allongement des loisirs du a l a augmentation ds revenu, effet revenu))
 3. Changement structurels(déclin de l'Agriculture/travailleurs indépendants et de industrie)
 4. Changement technologiques (Labour saving technology, Diminution du travail non-qualifié (chez les seniors)
 5. Politique de l'emploi; abandon des préretraites, et autres route de départ anticipés(assurance chômage, Pension d invalidité), début des années 1990s).



COMMENT PEUTON EXPLIQUER CETTE EVOLUTIONS, SUITE.

- AUGMENTATION DES TAUX D EMPLOI ET DES AGES DE SORTIES DU MT
 1. Augmentation des niveaux d' éducation parmi les cohortes de personnes âgés . Amélioration de la santé publique.
 2. L' augmentation continue des taux d' emploi féminin s' est traduite par des cohortes de femmes vieillissantes qui reste plus longtemps sur le marché du travail comparé au cohortes précédentes



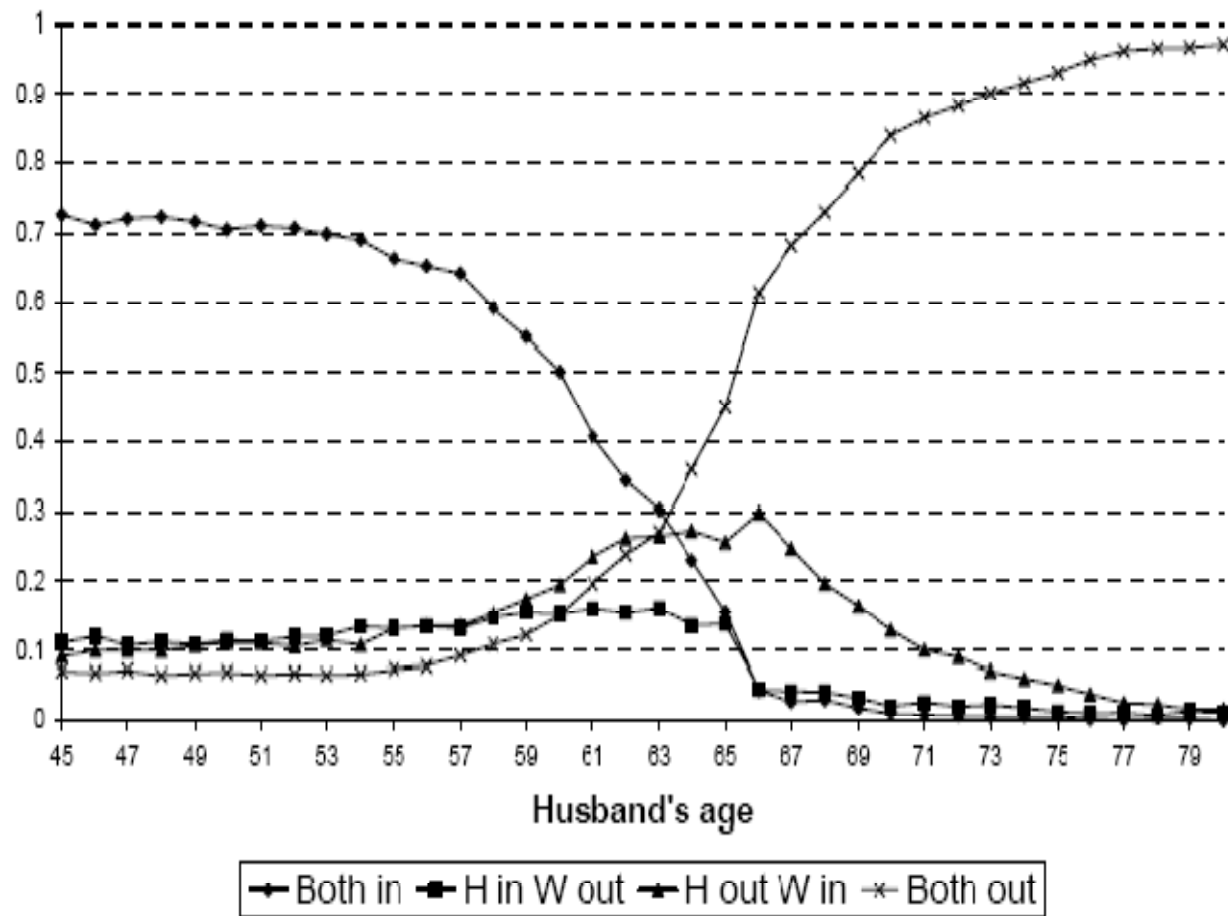
AUGMENTATION DES TAUX D' EMPLOI ET DES AGES DE SORTIES DU MARCHE DU TRAVAIL A PARTIR DU MILIEU DES ANNEES 1990

- **Partenaire sociaux** impliqués dans l'élaboration et la réforme du nouveau système de retraites.
- 1. Réforme des régime de retraites (Incitation au travail, ensemble de la vie active comme base pour le calcul des retraites, avant 30 ans d'activités et 20 meilleures années)
- 2. Passage d'un système de retraite par répartition à prestations définies à un système de répartition à cotisations définies.
- 3. Changement de norme allongement de l'âge de retrait obligatoire de 65 à 67 ans (Mandatory retirement age (from 65-67 years old)).
- 4. Augmentation des ménages bi-actifs (Décision commune du retrait / Complémentarité du loisir entre époux/épouses)



JOINT LABOUR MARKET DECISION.

JOINT LABOUR FORCE STATUS OF SPOUSES/COHABITERS, SWEDEN



AUGMENTATION DES TAUX D' EMPLOI ET DES AGES DE SORTIES DU MARCHE DU TRAVAIL A PARTIR DU MILIEU DES ANNEES 1990

1. Retraite progressive dans le secteur public (Etat et collectivise locales) à partir de 61 ans,
2. En 2007 autour de 30 % des fonctionnaire et salarié du secteur public bénéficiait d une retraite progressive.
3. Information (The “red Envelope”)
4. Crise financière et l' impact sur le niveau des retraites (Le nouveau système et dépendant a la fois des la croissance économique et des changements démographiques, en outre un des pilier est un système par capitalisation, portefeuille d actions/obligations) .

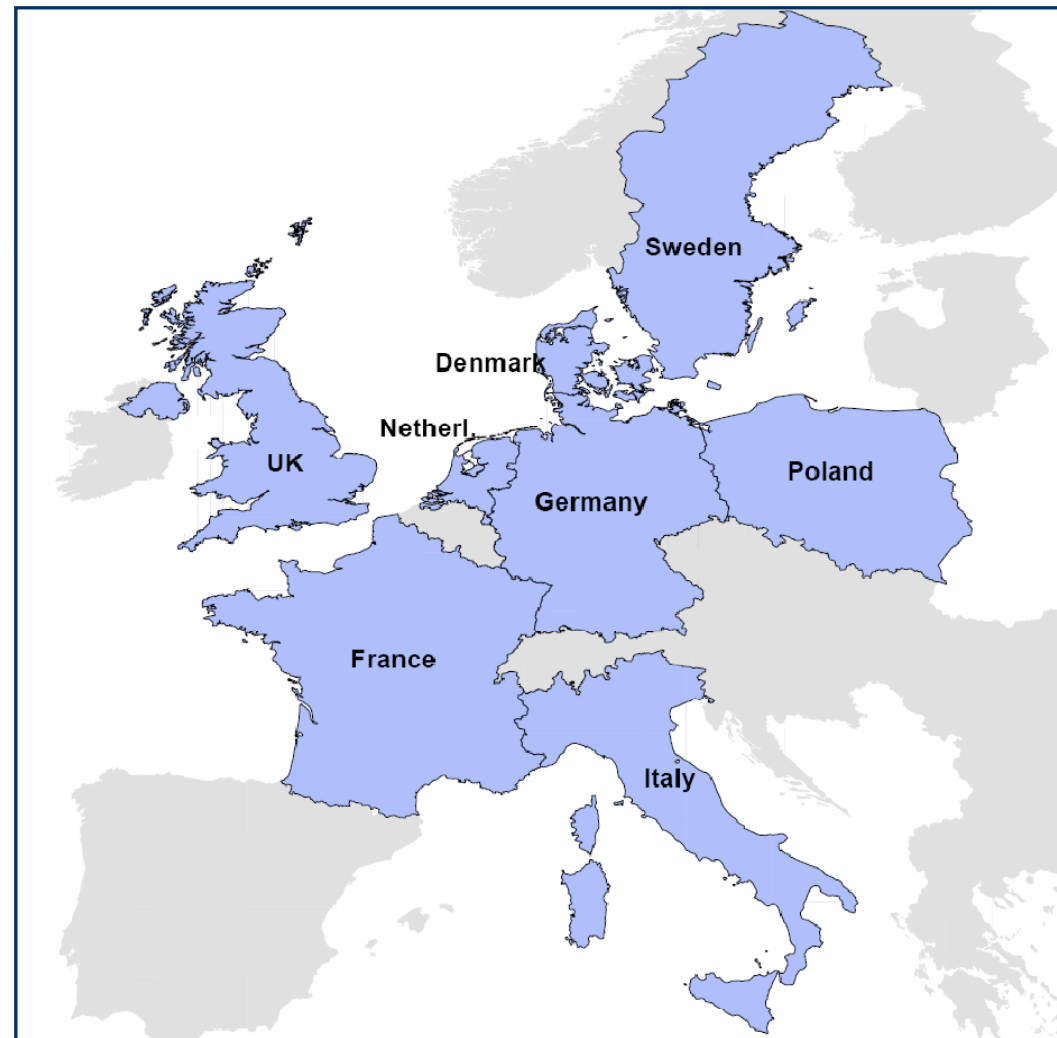


ENQUÊTE AUPRES DES EMPLOYEURS (ÉTABLISSEMENTS)

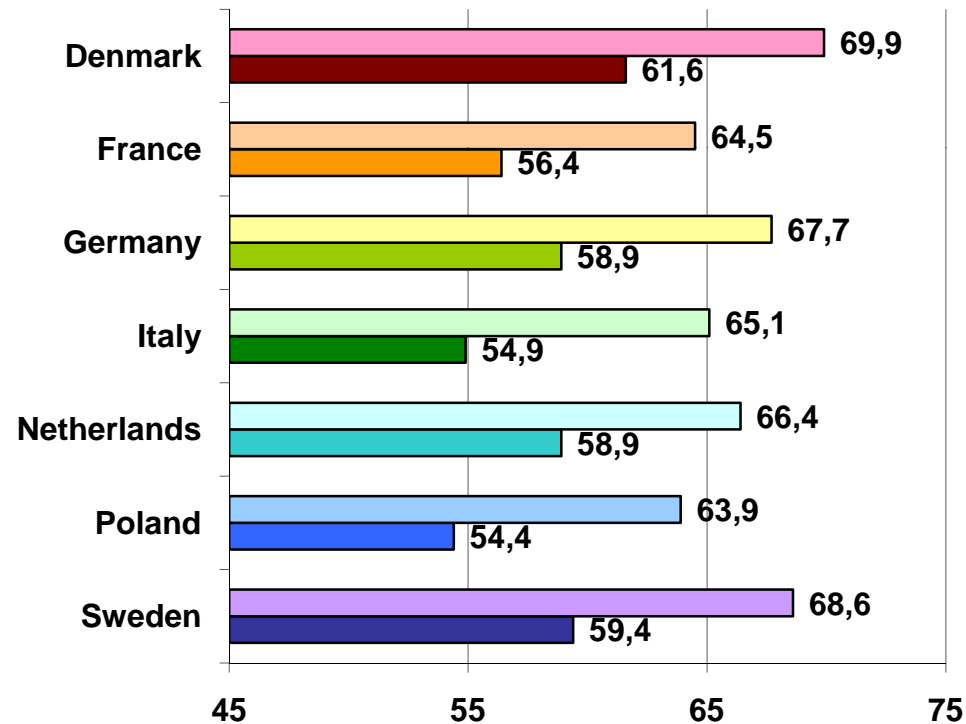
- Période Mars – Novembre 2009
- Employeurs de plus de 10 employés
- 6,000 employeurs ont répondu `a l'enquete
- 8 pays européens



○ Enquête établissements: 8 pays

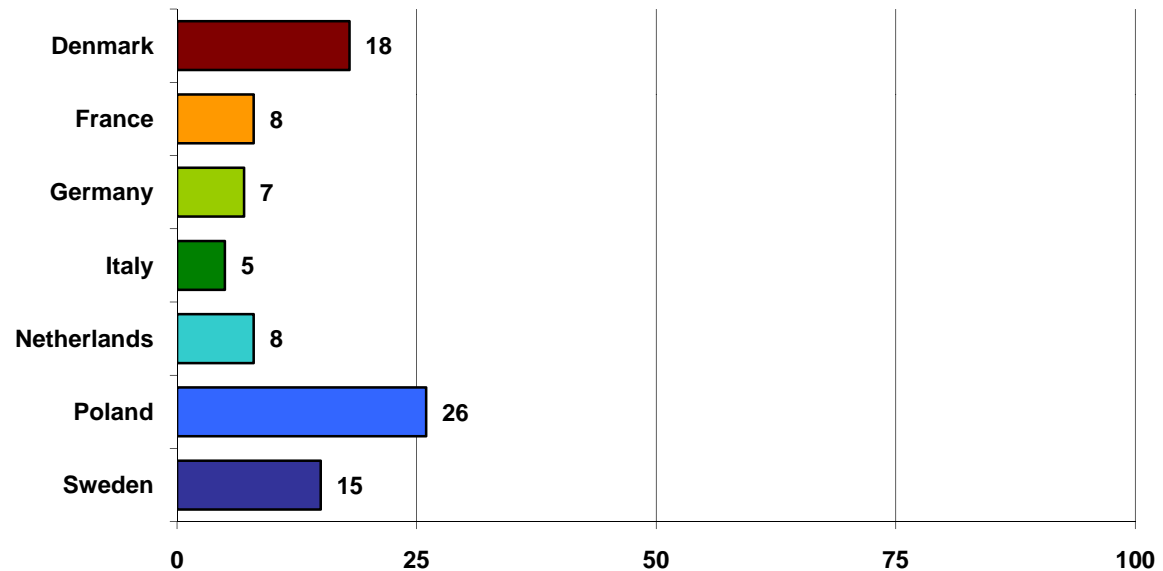


Norms on retirement



- At what age would you say a person is too old to be working 20 hours or more per week?
- At what age would you say a person is generally too young to retire permanently?

○ Behaviour: retention after 65



○ Measure applied: Encouraging employees to continue working beyond the statutory age of retirement

MESURES EN PLACE CIBLES SUR LES TRAVAILLEURS VIEILLISSANTS SUEDES

- Which of the following measures regarding older workers are currently applied in your establishment?

Dispositifs/measures	Share of establishment
Flexible working time	52,4
Internal job mobility	45,0
Ergonomic measures (adaptability)	41,1
Reduction of working time	25,3
Progressive retirement	24,6
Early retirement schemes	19,0
Decrease workload	13,5
Extra leave	10,0



○ EFFICACITE DES POLITIQUES PUBLIQUES POUR AUGMENTER L'EMPLOI DES SENIORS

Measures	Sweden	All 8 countries
Incentives to combine work and retirement	66,0 %	74,0%
Wage subsidies to older workers	51,0 %	60,0%
Promoting life-long learning	58,0 %	60,0%
Reducing early retirement benefits	25,0%	42,0%
Laws preventing age discrimination	27,0 %	37,0%

○ In your view, how effective are the following policies to increase the labour force participation of older workers? - % (effective and very effective)

POLICY INSTRUMENTS ADVOCATED IN SWEDEN TO AFFECT SENIOR EMPLOYMENT RATES

○ **Court terme**

1. Différentes formes d'incitations fiscales (réduction contribution sociale) et subvention à l'embauche pour les séniors. (65 +).
2. Développement du travail indépendant des séniors (Start up program, facilité l'accès au capital)
3. Favoriser le développement de la retraite progressive et à temps partiel. Étendre cette possibilité dans le secteur public entre 65 and 67 ans.
4. Meilleure adaptation des conditions de travail en fin de carrière.
5. Modifier les règles concernant la possibilité de combiner la possibilité de recevoir une retraite et un revenu du travail dans certains champs conventionnels.
6. Influencer les normes concernant l'âge de départ à la retraite : repousser l'âge minimum d'éligibilité de 61 ans à 62 ans.



POLICY INSTRUMENTS ADVOCATED IN SWEDEN TO AFFECT SENIOR EMPLOYMENT RATES

○ LONG RUN

1. Investissement dans le domaine éducatif et améliorer les systèmes d'apprentissage /formation tout au long de la vie (*life long learning*)
2. Investissement dans la santé .
3. Mesures préventives pour réduire les accidents du travail et la maladies liées au travail.
4. Amélioration des conditions de travail, rôle crucial des partenaires sociaux

