

---

Vergaderjaar 2003–2004

---

**27 046**

**Bevordering arbeidsdeelname oudere werknemers**

**Nr. 5**

**BRIEF VAN DE MINISTER EN DE STAATSSECRETARIS VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 29 april 2004

Hierbij doen wij u toekomen het standpunt van het kabinet over het stimuleren van langer werken van oudere werknemers. Hierin is een reactie opgenomen op het door de Taskforce Ouderen en Arbeid op 10 december 2003 aangeboden eindadvies «En ze werkten nog lang en gelukkig».

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
A. J. de Geus

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
M. Rutte

## **1. Inleiding**

De Nederlandse bevolking vergrijst. Door de hogere welvaart en betere gezondheidszorg is de levensverwachting gestegen waardoor het aantal 65-plussers toeneemt. Tegelijkertijd ontgroent de Nederlandse bevolking. Er worden minder kinderen geboren waardoor op den duur een tekort aan arbeidskrachten zal ontstaan. Als gevolg van de vergrijzing en ontgroening zullen de kosten van de AOW en de gezondheidszorg stijgen terwijl een relatief steeds kleinere groep werkenden het economische draagvlak moeten vormen voor de publieke voorzieningen, waar een steeds grotere groep senioren aanspraak op maakt. Als de arbeidsparticipatie van alle leeftijdscategorieën blijft zoals die nu is, zal het aantal werkenden tot 2040 licht dalen, tot iets meer dan 7 miljoen mensen. Tegelijkertijd stijgt het aantal 65-plussers van meer dan 2 miljoen tot meer dan 4 miljoen. Nederland telt nu drie 65-plussers op elke tien werkenden. Als onze arbeidsparticipatie niet verandert, zijn er in 2040 zes 65-plussers op tien werkenden.

Zonder een verandering in de arbeidsproductiviteit, arbeidsparticipatie en economische structuur zal er in de komende twintig jaar als gevolg van vergrijzing en ontgroening een belangrijk tekort ontstaan aan werknemers. Er zijn structureel te weinig schoolverlaters om aan de vraag naar nieuw personeel te voldoen. Van belang is dat arbeidsmigratie geen oplossing biedt voor het probleem van het aanbodtekort. Het Centraal Planbureau heeft in een recente studie geconcludeerd dat arbeidsmigratie geen effectief middel is om de financiële gevolgen van de vergrijzing te verlichten. Wel kan beperkte arbeidsmigratie gunstig zijn voor de arbeidsmarkt, mits immigranten hoger zijn opgeleid, goede vooruitzichten hebben op werk en in moeilijk vervulbare vacatures terecht komen. Niet alleen voor de middellange termijn maar ook al voor de korte termijn is een hogere arbeidsparticipatie en betere benutting van het arbeidspotentieel noodzakelijk. Als de economie de komende jaren weer aantrekt, kan er namelijk – net als aan het einde van de jaren '90 – weer een tekort aan arbeidskrachten ontstaan. Zo'n tekort leidt tot een stijging van de loonkosten waardoor de concurrentiepositie van Nederlandse bedrijven verslechtert met negatieve gevolgen voor de economische groei.

Om de kosten van de vergrijzing op te vangen en het tekort aan arbeidskrachten in de toekomst tegen te gaan dient de arbeidsparticipatie van de Nederlandse bevolking verhoogd te worden. Groei van de arbeidsparticipatie kan gerealiseerd worden door groepen die nu weinig participeren, zoals ouderen, vrouwen, etnische minderheden en arbeidsongeschikten te stimuleren tot deelname aan het arbeidsproces. De afgelopen jaren is in het kader van het verhogen van de arbeidsparticipatie van deze groepen divers beleid ingezet. In het voorliggende kabinetsstandpunt zal het verhogen van de arbeidsparticipatie van ouderen centraal staan. Onder ouderen is de arbeidsparticipatie erg laag dus daar valt, mede omdat het om een grote en in aantal toenemende groep gaat, relatief veel winst te behalen. Ook is het beter en langer benutten van opgebouwde expertise van belang voor een goed renderende arbeidsmarkt. Het te snel afschrijven van het opgebouwde menselijk kapitaal is sociaal en economisch onverantwoord. De werkloosheid onder ouderen is met zo'n 4% laag. Hieruit kan worden afgeleid dat een verhoging van de arbeidsparticipatie van ouderen voornamelijk gerealiseerd zal moeten worden door een toename van het arbeidsaanbod.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Het belang voor het verhogen van de arbeidsparticipatie van ouderen is onderstreept in de studie «Ageing in the Netherlands» waarin het CPB de kosten van de vergrijzing op langere termijn in beeld heeft gebracht.

Langer doorwerken is voor alle partijen belangrijk. Voor de werkgevers om aan voldoende werknemers te kunnen komen en het waarborgen kwaliteit van arbeid, voor werknemers voor het betaalbaar en in stand houden van sociale zekerheid (w.o. oudedagsvoorziening) en zorg, en voor de overheid voor het betaalbaar houden van het sociale zekerheidsstelsel en het behoud van menselijk kapitaal. Overheid, sociale partners, werkgevers en werknemers moeten daarom gezamenlijk een participatiebevorderend ouderenbeleid voeren.

In 2003 werkte 39% van de ouderen (55–64 jr) meer dan 12 uur per week. Ondanks de flinke stijging van de arbeidsparticipatie van ouderen, ligt deze nog steeds aanzienlijk beneden de gemiddelde arbeidsparticipatie van de Nederlandse bevolking (65% in 2003). In het Hoofdlijnenakkoord is aangegeven dat de arbeidsparticipatie van ouderen fors omhoog moet. In de huidige conjuncturele situatie is dit geen gemakkelijke opgave.

In het kabinetsstandpunt «Bevordering arbeidsdeelname oudere werknemers» dat op 14 maart 2000 aan de Tweede Kamer is aangeboden, is onder andere gewezen op de noodzaak van een mentaliteitsverandering onder zowel werkgevers als werknemers. In lijn daarmee heeft het kabinet in juni 2001 de Taskforce Ouderen en Arbeid ingesteld voor een periode van 2 jaar om voorstellen te doen om oudere werknemers langer aan het werk te houden. De Taskforce heeft in december 2003 haar eindadvies aangeboden aan staatssecretaris Rutte.

Het voorliggende kabinetsstandpunt gaat in op de aanbevelingen van de Taskforce en behandelt aanvullende beleidsmaatregelen om langer doorwerken van oudere werknemers te stimuleren. Daartoe wordt allereerst in paragraaf 2 ingegaan op de ontwikkeling van de arbeidsparticipatie van ouderen. In paragraaf 3 wordt een analyse gegeven van de oorzaken van de lage arbeidsparticipatie van ouderen. Vervolgens wordt in paragraaf 4 ingegaan op de verantwoordelijkheidsverdeling sociale partners versus overheid ten aanzien van het stimuleren van langer doorwerken. In paragraaf 5 wordt aangegeven welk kabinetsbeleid reeds in gang is gezet om de arbeidsparticipatie van ouderen te verhogen. In paragraaf 6 wordt een reactie gegeven op het eindadvies van de Taskforce en worden concrete voorstellen gedaan voor aanvullende beleidsmaatregelen om langer doorwerken van oudere werknemers te stimuleren. Ten slotte wordt in paragraaf 7 een overzicht gegeven van reeds in gang gezet beleid en extra beleid naar aanleiding van de aanbevelingen van de Taskforce. Hierbij zal worden ingezoomd op de maatregelen die het kabinet gaat inzetten om gezamenlijk met sociale partners daadwerkelijk de benodigde cultuuromslag te bewerkstelligen.

## **2. Ontwikkeling van de arbeidsparticipatie van ouderen**

In 2003 had 39% van de ouderen (55–64 jaar) een betaalde baan van ten minste 12 uur per week. Dat is een forse stijging ten opzichte van het niveau in 1993 toen de arbeidsdeelname van ouderen met 24% op een historisch dieptepunt lag. Na de recessie van de beginjaren negentig is de werkgelegenheid dankzij de gunstige conjunctuur sterk toegenomen. Onder de bevolking van 15–64 jaar steeg de arbeidsparticipatie van 57% in 1993 tot 65% in 2003. Het aantal werkzame personen nam in deze periode toe met 1,2 miljoen. Ouderen hebben meer dan evenredig geprofiteerd van deze toename. De werkgelegenheid van ouderen steeg van 345 duizend in 1993 tot 709 duizend in 2003. De stijging van ruim 360 duizend bedraagt maar liefst 30% van de totale werkgelegenheidsgroei. Tabel 2.1 geeft de ontwikkeling van de arbeidsparticipatie onder ouderen in de periode 1987–2003 weer. Uit de tabel blijkt dat zowel onder oudere mannen als onder oudere vrouwen de arbeidsparticipatie de afgelopen jaren flink is gestegen.

Voor de verklaring van de relatief sterke werkgelegenheids groei onder ouderen is allereerst de vergrijzing van de potentiële beroepsbevolking van belang, met als gevolg dat ook de beroepsbevolking vergrijst. Geholpen door de gunstige conjunctuur, leidt dit tot een sterke toename van het aantal personen dat werkend de leeftijd van 55 jaar passeert<sup>1</sup>. Van belang hierbij is ook de sterke groei van de werkgelegenheid in de dienstensector waarin veel herintredende vrouwen een plek vinden. De eerste grote groep vrouwen die na gezinsvorming weer is gaan werken, begint nu ook op leeftijd te komen en rolt de statistieken van de ouderen binnen. Verder speelt dat de laatste jaren veel regelingen voor vervroegde uitreding versoberd zijn. Overheid en sociale partners hebben tevens veel geïnvesteerd in verbeteringen van het arbobeleid. Het langer doorwerken van oudere werknemers komt tot uitdrukking in de stijging van de gemiddelde uitredleeftijd: deze is gestegen van 59,5 in 1993 tot 62,2 in 2002<sup>2</sup>.

**Tabel 2.1: Werkzame beroepsbevolking (> 12 uur) in % van de bevolking naar geslacht en leeftijd, 1987–2003**

	Leeftijd	1987	1990	1993	1996	1999	2000	2001	2002	2003
<b>Vrouwen</b>	45–49	33	38	44	47	56	58	61	64	67
	50–54	25	27	32	36	43	47	49	52	54
	55–59	15	16	18	22	27	31	31	35	34
	60–64	6	5	4	5	6	7	8	7	11
	<b>Totaal 55–64</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>14</b>	<b>17</b>	<b>20</b>	<b>21</b>	<b>23</b>	<b>24</b>
<b>Totaal 15–64</b>	<b>35</b>	<b>39</b>	<b>42</b>	<b>45</b>	<b>51</b>	<b>52</b>	<b>54</b>	<b>54</b>	<b>55</b>	
<b>Mannen</b>	45–49	86	86	88	88	89	90	90	91	90
	50–54	76	77	79	82	86	85	87	87	86
	55–59	61	61	57	58	65	67	71	73	72
	60–64	24	20	18	18	21	24	22	27	27
	<b>Totaal 55–64</b>	<b>43</b>	<b>42</b>	<b>38</b>	<b>39</b>	<b>45</b>	<b>47</b>	<b>49</b>	<b>53</b>	<b>53</b>
<b>Totaal 15–64</b>	<b>70</b>	<b>71</b>	<b>71</b>	<b>72</b>	<b>76</b>	<b>77</b>	<b>77</b>	<b>77</b>	<b>75</b>	
<b>Vrouwen + Mannen</b>	45–49	60	63	66	68	73	74	76	77	78
	50–54	50	52	56	60	65	67	68	69	70
	55–59	38	38	38	40	46	49	51	54	53
	60–64	14	12	11	11	13	16	15	17	19
	<b>Totaal 55–64</b>	<b>26</b>	<b>26</b>	<b>24</b>	<b>26</b>	<b>31</b>	<b>34</b>	<b>35</b>	<b>38</b>	<b>39</b>
<b>Totaal 15–64</b>	<b>52</b>	<b>55</b>	<b>57</b>	<b>59</b>	<b>64</b>	<b>65</b>	<b>65</b>	<b>66</b>	<b>65</b>	

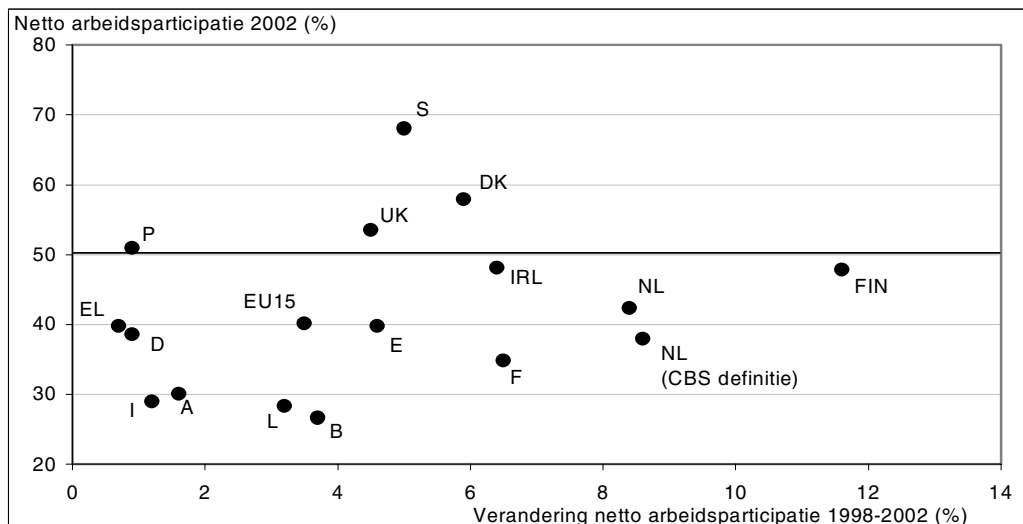
Bron: CBS, Enquête Beroepsbevolking

Dankzij de gunstige ontwikkeling sinds 1993 heeft Nederland zich los kunnen maken uit de groep landen met de laagste arbeidsparticipatie van ouderen. Uit grafiek 2.1 blijkt dat de arbeidsparticipatie van ouderen in Nederland in 2002 inmiddels boven het EU-gemiddelde ligt. Na Finland heeft Nederland in 1998–2002 de grootste stijging van de arbeidsparticipatie van ouderen gerealiseerd. Niettemin ligt het niveau in Nederland nog altijd ruim onder de Stockholm-doelstelling van 50%. Alleen in Portugal, het Verenigd Koninkrijk, Denemarken en Zweden ligt de arbeidsparticipatie van ouderen hoger dan 50%. Opvallend is de hoge arbeidsparticipatie van Zweden. De stijging van 5%-punt in 1998–2002 weerspiegelt niet alleen de algemene verbetering van de werkgelegenheidssituatie in Zweden na de bijzonder zware teruggang in de beginjaren negentig, maar ook de invloed van de hervorming van de publieke pensioenvoorziening (zie kader).

<sup>1</sup> Uit bijlage 1 blijkt dat circa de helft van de stijging van de arbeidsparticipatie van ouderen sinds 1993 samenhangt met dit cohort-effect.

<sup>2</sup> Eurostat (inclusief <12 uur per week). SZW berekeningen obv CBS-cijfers en OESO-definities komen uit op uitredleeftijd 61,2 (2002).

Grafiek 2.1 Internationale vergelijking netto arbeidsparticipatie ouderen in 2002 en de verandering in 1998-2002



Bron: Eurostat, Labour Force Survey

De cijfers van grafiek 2.1 zijn conform Europese definities die ook betrekking hebben op werk voor minder dan 12 uur per week. Zonder deze kleine banen komt de arbeidsparticipatie in Nederland in 2002 circa 5%-punt lager uit. Alleen Frankrijk, Italië, Oostenrijk, Luxemburg en België geven dan binnen de Europese Unie een nog lagere arbeidsparticipatie te zien. Daartegenover staat dat de stijging van de arbeidsparticipatie van ouderen exclusief de kleine banen in Nederland in 1998-2002 nog iets groter is geweest dan inclusief.

*Zweden als «best practice»*

In de jaren tachtig behoorde Zweden tot de landen met de hoogste arbeidsparticipatie. In het begin van de jaren negentig werd Zweden echter getroffen door een diepe recessie waarbij de netto arbeidsparticipatie van de bevolking van 15-64 jaar daalde van circa 80 naar 70%. Onder invloed van het daaropvolgende herstel met een economische groei van gemiddeld 3,5% in 1994-2000, halveerde de werkloosheid tot 4,9% in 2002, terwijl de netto arbeidsparticipatie in dat jaar steeg tot 73,6. Onder ouderen steeg de netto arbeidsparticipatie met 5%-punt in 1998-2002 (grafiek 2.1) meer dan gemiddeld. Naast het economische herstel oefende kennelijk ook de hervorming van het pensioenstelsel invloed uit. Evenals veel andere Europese landen heeft Zweden een loongerelateerde publieke pensioenvoorziening die op omslagbasis is gefinancierd. Met behoud van deze omslagfinanciering heeft Zweden een hervorming doorgevoerd waaronder het voor de Zweedse bevolking lijkt alsof de pensioenvoorziening op kapitaaldekking is gebaseerd. Iedereen is vrij om de ingangsdatum van het pensioen te kiezen op een leeftijd tussen 61 en 70 jaar. Bij een keuze voor een ingangsdatum voor de spilleeftijd wordt het pensioen actuair gekort. Bij een latere datum vindt actuair ophoging plaats. De spilleeftijd die initieel op 65 jaar is gesteld, wordt bij een stijging van de levensverwachting van ouder wordende cohorten, automatisch verhoogd.

De pensioenpremie is in anticipatie op de komende vergrijzing zodanig vastgesteld dat deze tijdens het hoogtepunt van de vergrijzing niet verhoogd hoeft te worden. Dit betekent dat voor die tijd uit de premie-ontvangsten een buffer wordt aangelegd waaruit te zijner tijd de tijdelijk hogere pensioenuitgaven gefinancierd kunnen worden. In geval van tegenvallers voorziet het stelsel in transparante regels waaronder premieverhogingen worden gemitigeerd door kortingen op de ingegane pensioenen. De overgang op het

nieuwe stelsel vindt weliswaar geleidelijk plaats, maar de onmiddellijke toepassing van zuivere actuariële principes maakt langer doorwerken aantrekkelijk.

Langer doorwerken is echter niet altijd mogelijk. Een van de problemen waar Zweden mee kampt, is de op oudere leeftijd sterk toenemende instroom in de arbeidsongeschiktheidsregeling.

### *Kabinetsdoelstelling*

Nederland heeft – net als veel andere landen – te maken met een aantal trends dat de houdbaarheid van de verzorgingsstaat onder druk zet. De bevolking vergrijsst en individualiseert; de economie heeft te maken met internationalisering, economische integratie en technologische ontwikkelingen. Tegelijkertijd heeft Nederland zich in Lissabon en in Stockholm gecommitteerd aan de doelstelling om van de Europese Unie een in internationaal opzicht dynamische en concurrerende kenniseconomie te maken. Een verhoging van de arbeidsparticipatie is hiervoor van cruciaal belang, omdat dit zorgt voor meer economische groei en minder uitkeringsafhankelijkheid.

Gegeven de huidige conjuncturele tegenwind en de oplopende werkloosheid kan het aantrekkelijk lijken om een tijdelijk werkgelegenheidsverlies op te vangen door vervroegde uittreding van oudere werknemers, of om oudere werknemers plaats te laten maken voor jongere werknemers. Echter, de vergrijzing leidt tot een structureel aanbodtekort waardoor het juist nu essentieel is dat het arbeidsaanbod in stand blijft en de inzetbaarheid, ook van oudere werknemers, wordt veilig gesteld. Ook de Europese Commissie heeft hier onlangs op gewezen en terecht gesteld dat vervroegde uittreding van oudere werknemers leidt tot een voortijdig en permanent verlies van menselijk kapitaal.<sup>1</sup> Een hele generatie zal de arbeidsmarkt verlaten. Deze groep (oudere) werknemers kan een belangrijke rol spelen in het voorkomen van wegvloeien van deskundigheid en vakmanschap. Oudere werknemers als coach of mentor van jongere werknemers.

De Europese Commissie pleit voor een preventieve beleidsaanpak gericht op het mobiliseren van het volledig potentieel van mensen van alle leeftijden binnen een levensloop perspectief. Met een citaat uit het rapport van de Employment Taskforce, onder voorzitterschap van Wim Kok, pleit de Commissie voor *«a radical shift in policy measures away from a culture of early retirement, towards comprehensive active ageing policies»*.

### *Europese doelstelling*

De Europese Commissie streeft voor ouderen naar een arbeidsparticipatie van 50% in 2010. Gerekend naar de Europese maatstaven is de arbeidsparticipatie van ouderen in Nederland volgens de CBS-statistieken uitgekomen op 43,5% in 2003. Het Eurostat-cijfer voor 2003 is nog niet beschikbaar.

### *Kabinetsdoelstelling*

Onder de huidige economische omstandigheden is de stijging van de arbeidsparticipatie van ouderen (55–64 jaar) van gemiddeld 2%-punt per jaar in 1998–2002 afgevlakt tot een stijging van 0,7%-punt in 2003. De bijzondere omstandigheden die toen een scherpere terugval hebben voorkomen, zijn dit jaar afwezig (zie de toelichting bij grafiek 7 in bijlage 1). Daarom, en omdat het CPB voor dit jaar een versnelde daling van de werkgelegenheid verwacht, moet in 2004 rekening worden gehouden met een daling van de arbeidsparticipatie van ouderen. In lijn met de Begro-

<sup>1</sup> Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions: Increasing the employment of older workers and delaying the exit from the labour market, Brussel, 3 maart 2004.

ting 2004 stelt het kabinet als doel de daling van de netto arbeidsparticipatie van ouderen (55–64 jaar), die gezien de stand van de conjunctuur in 2004 kan worden verwacht, te keren. Het kabinet streeft hierbij naar een netto arbeidsparticipatie van 40% in 2007. Deze doelstelling geldt alleen banen van ten minste 12 uur per week. Indien ook banen van minder dan 12 uur per week worden meegenomen, mag mede gezien de concentratie van deze banen onder vrouwen, worden gerekend op een arbeidsparticipatie van circa 45% in 2007. Omdat het kabinetsbeleid gericht op het stimuleren van langer doorwerken pas na 2007 tot volle ontplooiing zal komen, komt bij een versnelde stijging ook de in het kader van het Lissabonproces afgesproken Europese doelstelling van 50% in 2010 binnen bereik.

**Tabel 2.2: Europese en kabinetsdoelstelling**

	Definitie	Huidige score Nederland			Streven	
		2001	2002	2003	2007	2010
Europese doelstelling	EU: inclusief < 12 uur	39,6%	42,3%	...	45%	50%
Kabinetsdoelstelling	CBS: alleen ≥ 12 uur	34,9%	37,9%	38,6%	40%	45%

### 3. Oorzaken lage arbeidsparticipatie van ouderen

Er zijn verschillende oorzaken waardoor de arbeidsparticipatie van ouderen (55–64 jaar) laag is. Om te kunnen bepalen of naast het reeds ingezette kabinetsbeleid aanvullende maatregelen nodig zijn, dienen belemmerende factoren in kaart te worden gebracht. Deze belemmeringen vormen immers het aangrijpingspunt voor acties. Hieronder volgt een analyse van de belemmerende factoren voor ouderen om langer door te werken. De belemmeringen zijn onder te brengen onder de volgende thema's: financiële prikkels, verhouding loonkosten/productiviteit, aanpassingsmogelijkheden en beeldvorming en bewustwording.

#### 3.1 Financiële prikkels

De (financieel) gunstige uittreedroutes voor ouderen zijn een belangrijke oorzaak van de lage participatie van ouderen. De afgelopen twee decennia heeft vervroegde uittrekking in Nederland een hoge vlucht genomen en is in de beleving van velen uitgegroeid tot een normale situatie. Soms zelfs met behoud van het volledige loon en pensioenopbouw kunnen ouderen voor hun 65-ste stoppen met werken. Vooral na het 60e jaar neemt de participatie, zowel bij mannen als vrouwen, sterk af. Volgens het CBS werkte van de 60-plussers in 2003 minder dan één op de vijf personen. Vervroegde uittrekking is ingegeven door de VUT-regelingen die begin jaren tachtig werden geïntroduceerd om ouderen plaats te laten maken voor werkloze jongeren. Vanwege de hoge kosten worden steeds meer VUT-regelingen omgezet in prepensioenregelingen.

Hoewel WAO en WW niet als zodanig zijn bedoeld, zijn ook deze regelingen gebruikt om oudere werknemers vroegtijdig met pensioen te laten gaan. Uit onderzoek blijkt dat WW, WAO en VUT fungeren als communicerende vaten. Zodra maatregelen worden genomen vervroegd uittreden via de ene route financieel onaantrekkelijker te maken, neemt de uitstroom via routes die als alternatief fungeren toe. Een aanpak gericht op het bevorderen van de arbeidsparticipatie van ouderen moet dan ook de mogelijke effecten van maatregelen op alle mogelijke uittreedroutes in ogenschouw nemen.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Lindeboom, Vervroegde uittrekking uit de arbeidsmarkt, een empirische analyse naar de determinanten van het stoppen met werken, Tijdschrift voor Politieke Economie, 1996.

Het beleid is er op gericht financiële prikkels te geven om langer doorwerken aantrekkelijker te maken en uittreedroutes minder eenvoudig te maken.

### *3.2 Verhouding loonkosten – productiviteit*

Aan de vraagzijde werkt de kosten-batenafweging belemmerend voor het in dienst nemen en houden van ouderen. Werkgevers zijn de mening toegedaan dat veroudering van het personeelsbestand leidt tot extra loonkosten (kosten), maar niet tot verhoging van de productiviteit (baten).<sup>1</sup>

Aan de kostenkant gaat het in de eerste plaats om de primaire kosten, de loonkosten. Deze stijgen vaak met het vorderen van de leeftijd (zie bijlage 1). In de tweede plaats gaat het om de secundaire kosten die verband houden met secundaire arbeidsvoorwaarden die erop gericht zijn oudere werknemers te ontlasten (bijvoorbeeld extra vakantiedagen, vrijstelling van nachtdiensten, onregelmatige diensten en overwerk). Dit kan discriminerend werken. Ten derde geldt dat het risico van instroom in de Ziektewet, WAO en WW groter is voor oudere werknemers en dat kosten in verband met arbeidsongeschiktheid door de werkgever worden gedragen. Door deze drie factoren kunnen oudere werknemers meer kosten met zich meebrengen dan jongere werknemers.

Aan de productiviteitskant geldt dat oudere werknemers relatief duur zijn terwijl de perceptie van werkgevers is dat de productiviteit afneemt. Onderzoeken geven echter geen eenduidig standpunt over de productiviteit van oudere werknemers. Productiviteit is in veel gevallen afhankelijk van het soort activiteit dat een werknemer verricht of de functie die een werknemer vervult. Wanneer ervaring en sociale vaardigheden een belangrijke rol spelen, kunnen ouderen bijvoorbeeld relatief goed scoren.

De spanning tussen loonkosten en productiviteit kan worden vermindert met behulp van beleid gericht op het inzetbaar houden van oudere werknemers (c.q. het vergroten van de productiviteit). Ook een verlaging van één van de drie componenten van de loonkosten behoort tot de toekomstige mogelijkheden. Hierbij is een belangrijke rol voor de sociale partners weggelegd want zij kunnen direct invloed uitoefenen op deze componenten.

Uit onderzoek blijkt dat economische veroudering als gevolg van nieuwe technologieën en verandering c.q. verhoging van de kwalificatie-eisen bij oudere werknemers vaker voorkomt indien sprake is van een achterblijvend loopbaan- en scholingsbeleid. Tevens blijkt uit onderzoek dat de scholingsdeelname van ouderen sterk is toegenomen, maar dat deze nog steeds achter blijft vergeleken bij jongere leeftijdscategorieën. Verklaring voor de lage scholingsdeelname van ouderen is onder meer het gegeven dat de periode waarin de investering in oudere werknemers terugverdiend kan worden, korter is dan bij jongere werknemers. Echter de mobiliteit van oudere werknemers is veel minder groot dan van jongere werknemers waardoor de werkgever langer kan profiteren van de gedane investering. Andere redenen voor de lage scholingsdeelname van ouderen zijn de lagere opleiding van ouderen en de attitudes en vooroordelen van leidinggevers.<sup>2</sup>

### *3.3 Aanpassingsmogelijkheden voor werkgevers/werknemers*

Werkgevers en werknemers maken momenteel nog onvoldoende gebruik van de aanpassingsmogelijkheden die zij hebben. Het gaat dan om bijvoorbeeld aanpassing/verandering van arbeidsduur, arbeidsinhoud, en

<sup>1</sup> OSA-studie «Tendrapport vraag naar arbeid 2002», augustus 2003.

<sup>2</sup> De Koning et al, Meer vrouwen en ouderen aan het werk: wat zijn de randvoorwaarden voor werkgevers?, SEOR, Rotterdam, 2003.



baan (te vatten onder de noemer mobiliteit) en deeltijdpensioenen. Enerzijds wordt dit veroorzaakt doordat er wellicht belemmeringen zijn om deze aanpassingsmogelijkheden te benutten en anderzijds omdat de verschillende opties onvoldoende bekend zijn en er weinig aandacht aan besteed wordt.

Bij het eerste punt gaat het dan om bijvoorbeeld onvoldoende mogelijkheden tot deeltijdpensioenen of forse consequenties voor pensioenopbouw bij minder gaan werken en verdienen aan het einde van het werkend bestaan. CAO's zijn vaak een hinderpaal voor het doorvoeren van demotie. Hierbij gaat het om het herdefiniëren van taken tot een functie die beter aansluit bij de mogelijkheden van oudere werknemers. Op deze manier kunnen ouderen langer deelnemen op de arbeidsmarkt. Slechts een zeer klein aantal Nederlandse bedrijven heeft dergelijk functie-inhoudelijke regelingen in gebruik. Aanpassing aan de capaciteiten van de oudere werknemers gebeurt vrijwel altijd door middel van reductie in werktijd, maar niet functie-inhoudelijk. Hierbij is van belang dat het pedagogische potentieel van oudere werknemers wordt onderbenut. Oudere werknemers zouden aan het einde van hun loopbaan meer als coach en mentor ingezet kunnen worden.

Bij het tweede punt gaat het om het ontbreken van leeftijd/levensloopbewust beleid. Dit speelt een belangrijke rol in de beslissing van ouderen om zich niet langer aan te bieden op de arbeidsmarkt. Het feit de baan niet (meer) goed aansluit op de capaciteit c.q. wensen van de oudere werknemer en arbeid daardoor niet (meer) de gewenste voldoening geeft kan reden zijn om na te denken om vervroegd te stoppen. Onder meer de volgende redenen spelen hierbij een rol: de belasting van de werkzaamheden, de uitdagendheid van het werk, de ervaren prestatiedruk en het goed en gemotiveerd functioneren hebben invloed op de uittreding<sup>1</sup>. Bij leeftijd/levensloopbewust beleid is het van belang dat zowel werkgever als de werknemer hier bewust mee bezig zijn. De werkgever stelt zich veelal aan de zijlijn op en laat de beslissing om langer door te werken aan de medewerker over.

De onaantrekkelijkheid van langer doorwerken wordt mede veroorzaakt door geringe loopbaanmogelijkheden. In veel gevallen zijn die voor oudere werknemers minder gunstig omdat leidinggevenden het niet vanzelfsprekend vinden dat ouderen nog promotie maken, leidinggevenden negatieve verwachtingen hebben omtrent het functioneren van ouderen en denken dat ouderen zich niet verder willen ontwikkelen.<sup>2</sup>

Aandachtspunt binnen het leeftijd/levensloopbewust beleid is de belastbaarheid van oudere werknemers. Een langdurige (zowel fysieke als mentale) belasting kan de oorzaak zijn van ziekteverzuim en WAO-instroom. Het is belangrijk dat er een balans is tussen de werkbelasting en de belastbaarheid van werknemers. Een goed arbobeleid is noodzakelijk om de oudere werknemers gezond aan het werk te kunnen houden.

### *3.4 Beeldvorming en bewustwording*

De Nederlandse samenleving is zich nog onvoldoende bewust van de noodzaak tot een hogere arbeidsparticipatie van ouderen. De kosten van de sociale zekerheid en zorg zullen fors stijgen wat zal leiden tot ofwel hoger belastingen om deze kostenstijging te financieren ofwel versobering van de rechten. Dit raakt werknemers. Vervroegd stoppen met werken met behoud van een redelijk inkomen is op termijn vooral haalbaar voor diegenen die jong zijn begonnen met het opbouwen van pensioenrechten, voldoende geld opzij hebben kunnen leggen en een standaard levensloop hebben gekend. In veel gevallen zullen werknemers langer moeten door-

---

<sup>1</sup> Henkens en van Solinge, Het eindspel, werknemers, hun partners en leidinggevenden over uittreden uit het arbeidsproces, Stichting Management Studies, Den Haag, 2003.

<sup>2</sup> Simoens & Denys, 1997; Boerlijst, Van der Heijden & Van Assen, 1993; Van Heugten, 1996; Kerkhoff, 1998; SER, 2000; Taskforce ouderen en arbeid, 2002; Snel & Cremer, 1994.

werken om een redelijke oudedagsvoorziening te realiseren. Uit onderzoek blijkt dat 72% van de Nederlandse bevolking de noodzaak van langer werken ziet aankomen. Toch denkt 46% daaraan te kunnen ontkomen. Tussen weten en willen zit nog een groot verschil. Tussen weten en persoonlijk de verantwoordelijkheid nemen dus ook.<sup>1</sup>

Werkgevers zijn zich nauwelijks bewust van de gevolgen van de vergrijzing en ontgroening voor het arbeidsaanbod op de arbeidsmarkt en voor het eigen personeelsbeleid. Uit onderzoek blijkt dat bijna driekwart van de bedrijven geen extra inspanningen verricht om niet-traditionele groepen te werven. Ouderen en arbeidsgehandicapten worden door werkgevers het minst genoemd. Binnen de gangbare praktijk komen in geval van reorganisaties en krimp de oudere werknemers vaak als eerste in beeld om met een regeling het bedrijf te verlaten. Opmerkelijk is dat in een tegenovergestelde situatie – als er in een bedrijf problemen zijn bij het vervullen van vacatures – het langer doorwerken van ouderen nauwelijks wordt gezien als een (structurele) oplossing.<sup>2</sup>

Daarnaast belemmeren beeldvorming en stereotypen ouderen in hun kansen op de arbeidsmarkt. Uit onderzoek blijkt dat het Nederlandse volk «hard» oordeelt over ouderen, in de zin van dat ze minder productief zijn en zich slechter aanpassen aan technologie dan jongeren. Dit beeld van ouderen zit tussen de oren en wordt dag in dag uit gereflecteerd door de media, reclame, marketing. Werkgevers associëren een vergrijzend personeelsbestand met hogere arbeidskosten, hoog verzuim, weinig geneigdheden tot verandering en weinig enthousiasme voor nieuwe technologie. Ze nemen daarom minder graag ouderen aan en investeren daarom minder in deze groep.<sup>3</sup> De houding en het gedrag van de uitvoerende instanties spelen hierbij een versterkende rol. Oudere werklozen worden bij arbeidsbemiddeling niet als prioriteit benoemd. Ouderen weten hierdoor moeilijker werk te vinden als ze eenmaal een uitkering hebben.

Beelden en feiten over gezondheid en inzetbaarheid van oudere werknemers blijken echter niet met elkaar te stroken. Zo wijzen de feiten uit dat het overgrote deel van de ouderen zeker tot de leeftijd van 65 à 70 jaar lichamelijk en geestelijk gezond aan het werk kan. Tevens blijkt dat lichamelijke functies van ouderen weliswaar achteruit gaan, maar dat de gevolgen hiervan voor de inzetbaarheid van oudere werknemers in de praktijk beperkt kunnen blijven. In de meeste beroepen heeft lichamelijke achteruitgang geen invloed op prestaties en bovendien is veel werk aan te passen aan eventuele lichamelijke beperkingen van ouderen. Wel moeten werkgevers extra alert zijn bij fysiek zware, lagere functies, omdat hierin meerdere risicofactoren samenkomen, zoals fysiek belastend en saai werk, lange functieduur en een ongezonde leefstijl.<sup>4</sup>

Het beleid zal zich richten op het vergroten van het bewustzijn van nut en noodzaak van een grotere participatie van ouderen en het aanpassen van de beeldvorming.

#### **4. Verantwoordelijkheidsverdeling sociale partners vs overheid**

Om de arbeidsparticipatie van ouderen te vergroten zullen de factoren die deze participatie belemmeren moeten worden weggenomen. Van belang is dat de financiële prikkels worden ingezet om langer doorwerken aantrekkelijker te maken. Financiële prikkels om doorwerken te bevorderen worden door het kabinet gezien als een *noodzakelijke* maar *niet* als *voldoende* voorwaarde voor het stimuleren van langer doorwerken. Tevens dient geïnvesteerd te worden in het in staat stellen van oudere werknemers om actief te blijven op de arbeidsmarkt en het scheppen van een cultuur

<sup>1</sup> Tangram, De beleving van werken en ouder worden, Signs of the time, Tilburg, 2002

<sup>2</sup> Remery et al, Organisaties, veroudering en management: een onderzoek onder werkgevers, NIDI, Den Haag, 2001.

<sup>3</sup> Stichting Management Studies, Het eindspeel, werknemers, hun partners en leidinggevenden over uittreden uit het arbeidsproces, 2003, Den Haag

<sup>4</sup> Gezondheid en inzetbaarheid van oudere werknemers. Een inventarisatie van beelden, feiten en maatregelen, TNO Arbeid, 2003.

waarin langer doorwerken een normale zaak is. De vraag rijst hierbij wie verantwoordelijk is voor het wegnemen van deze belemmeringen.

Het participatiebevorderende ouderenbeleid behoort tot de primaire verantwoordelijkheid van sociale partners op decentraal niveau. Dit geldt in het bijzonder voor het samenhangend leeftijdbewust personeelsbeleid op ondernemingsniveau (daar waar werkgerelateerde factoren aan de orde zijn) en op het terrein van de arbeidspensioenregelingen. Ook de mogelijkheid om door middel van flexibele beloning de belemmering 'kosten versus productiviteit' (zie paragraaf 3) tegen te gaan is primair de verantwoordelijkheid van sociale partners. De overheid heeft ten aanzien van deze aspecten vooral een voorwaardenscheppende, faciliterende en ondersteunende rol.<sup>1</sup>

De overheid draagt primair de verantwoordelijkheid voor de publieke regelingen, in het bijzonder op het terrein van de sociale zekerheid, en is systeemverantwoordelijk voor een goed functionerend algemeen arbeidsmarktbeleid. Het arbeidsmarktbeleid probeert belemmerende factoren voor arbeidsparticipatie weg te nemen en gelijke kansen te creëren voor iedereen op de arbeidsmarkt, onder meer door een goede bescherming door gelijke behandelingswetgeving. Daarna is het de verantwoordelijkheid van het individu om die kansen ook te benutten. Het kabinet vindt de individuele verantwoordelijkheid van de burger een belangrijk principe en zal de burger daar ook op aanspreken. Ook voor andere partijen op de arbeidsmarkt zoals de sociale partners geldt dat zij een eigen verantwoordelijkheid hebben.

In het vervolg van dit kabinetsstandpunt wordt alleen het beleid door de Rijksoverheid ten aanzien van het stimuleren van langer doorwerken belicht. In deze paragraaf is echter aangegeven dat de overheid niet alleen verantwoordelijk is voor het verhogen van de ouderenparticipatie maar dat ook sociale partners in belangrijke mate hierbij hun medewerking moeten verlenen.

## **5. Reeds in gang gezet kabinetsbeleid**

Hieronder volgt een korte beschrijving van het reeds in gang gezette beleid, in navolging van het kabinetsstandpunt 2000<sup>2</sup> en het Hoofdlijnenakkoord, gericht op het stimuleren van langer doorwerken van oudere werknemers. Daarbij wordt dezelfde indeling gehanteerd als in paragraaf 3, waarin de belemmerende factoren zijn beschreven.

### *5.1 Financiële prikkels*

#### *VUT, prepensioen en levensloop*

Het Belastingplan 2004 bevat maatregelen op het gebied van VUT, prepensioen en levensloop. Ter bevordering van de arbeidsparticipatie van ouderen is voorgesteld om de fiscale facilitering van VUT- en prepensioenregelingen te beëindigen. In het Najaarsoverleg 2003 is uitvoerig gesproken over het belang van een meerjarige loonmatiging. In dat kader heeft het kabinet besloten de genoemde maatregelen uit het Belastingplan 2004 aan te houden. Het kabinet en de Stichting van de Arbeid voeren nader overleg over het gehele stelsel van fiscale facilitering ten behoeve van VUT/prepensioen en levensloop met als inzet het bereiken van overeenstemming uiterlijk in april 2004 over het per 1 januari 2006 in te voeren stelsel, alsmede eventuele overgangmaatregelen.

#### *Sollicitatieplicht 57,5-jarigen in de WW*

Vanaf 1 januari 2004 hebben werknemers die werkloos worden en 57,5 jaar of ouder zijn, dezelfde verplichtingen (waaronder de sollicitatieplicht)

<sup>1</sup> Op basis van SER-advies *Bevordering Arbeidsdeelname oudere werknemers*, 17 december 1999.

<sup>2</sup> *Gezondheid en inzetbaarheid van oudere werknemers. Een inventarisatie van beelden, feiten en maatregelen*, TNO Arbeid, 2003.

ter verkrijging en aanvaarding van arbeid als andere werklozen. Dit is geregeld in de Regeling vrijstelling verplichtingen WW. De herinvoering van de sollicitatieplicht zal oudere werknemers stimuleren om langer door te werken en zal de WW minder aantrekkelijk maken als afvloeiingsregeling. Invoering van de sollicitatieplicht moet tot gevolg hebben dat de werkhervattingkansen van de WW'ers van 57,5 tot 65 jaar structureel groter worden. Er is een uitzondering gemaakt voor werknemers die op de dag dat ze werkloos worden 64 jaar zijn. Voor deze werknemers is de periode tot de pensioengerechtigde leeftijd zo kort dat het starten van reïntegratieactiviteiten, zowel voor de werknemer als voor de uitvoering, niet meer voor de hand ligt. Daarnaast wordt de regeling zodanig aangepast dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) ruimte krijgt om bij wijze van proef in de periode tot 1 oktober 2004, werklozen in de Regio Noord en Zuid-West die 57,5 jaar en ouder zijn en reeds vóór 1 januari 2004 een WW-uitkering ontvingen, vrij te stellen van de sollicitatieplicht, als zij gemiddeld ten minste 20 uur per week vrijwilligerswerk en/of mantelzorgtaken verrichten. In aansluiting op deze proef zal een beslissing genomen worden over een definitieve invulling van een structurele regeling voor vrijwilligers en mantelzorgers.

#### *Afschaffen vervolguitering WW*

Per 1 januari 2004 is de vervolguitering WW afgeschaft voor mensen die op of na 11 augustus 2003 werkloos zijn geworden. Met de maatregel wil het kabinet werkhervatting stimuleren en de WW-lasten terugdringen. Werknemers die werkloos worden, hebben – afhankelijk van de duur van hun arbeidsverleden – minimaal zes maanden tot maximaal vijf jaar recht op een uitkering van 70% van hun loon. Bij voortdurende werkloosheid konden werknemers nog twee jaar in aanmerking komen voor een vervolguitering van maximaal 70% van het minimumloon. Oudere werknemers hadden recht op een vervolguitering van maximaal 3,5 jaar. Deze regeling was ooit bedoeld om de periode tot aan het pensioen te overbruggen. De afschaffing van de vervolguitering beperkt de uitzonderingspositie van werknemers die 57,5 jaar en ouder zijn als ze werkloos worden. Het past bij het streven van het kabinet om de arbeidsparticipatie van ouderen te bevorderen.

#### *Dagloongarantie WW*

Met de dagloongarantieregeling in de WW wordt het risico van het aanvaarden van lager betaalde arbeid beperkt. Algemeen garandeert de regeling dat een WW-uitkering gebaseerd wordt op het oude (hogere) dagloon indien de werknemer binnen een jaar na ontslag het werk hervat in een lager betaalde baan, bij werkloosheid binnen 3 jaar na het eerdere ontslag. Voor werknemers die 57,5 jaar zijn op de datum van het primaire ontslag is de duur van de garantie niet beperkt. De leeftijdsgrens van 57,5 zal worden verlaagd naar 55 jaar. Dit betekent dat werknemers vanaf 55 jaar die binnen het jaar het werk hervatten in een lager betaalde baan bij latere werkloosheid, ongeacht de periode die is verstreken sinds het primaire ontslag, een uitkering ontvangen die gebaseerd is op het oude, hogere, dagloon. Voor werknemers van 55 jaar die bij hun eigen werkgever een lager loon gaan verdienen bestaat al een regeling waardoor bij latere werkloosheid of arbeidsongeschiktheid de uitkering wordt gebaseerd op het loon voor de loonsverlaging (met een bepaald maximum). PM datum invoering.

#### *Ser-advies WW*

Het kabinet heeft de Sociaal Economische Raad om advies gevraagd over de vraag of de huidige WW voldoende is toegesneden op actuele trends en toekomstige lange termijn ontwikkelingen, zoals vergrijzing en individualisering. De SER is verzocht uiterlijk in juni 2004 te adviseren over de toekomstbestendigheid van de WW in het licht van arbeidsmarktontwikke-

lingen; ontwikkelingen op het terrein van de VUT, de WAO en de bijstand; een internationale vergelijking; financierbaarheid en financieringswijze; het streven naar vereenvoudiging van regelgeving en administratieve lastenverlichting en de relatie tot levensloopregelingen.

#### *Herziening WAO*

In de kabinetsplannen tot herziening van de WAO zijn geen specifieke maatregelen op het punt van de uitkeringvoorwaarden voor oudere werknemers opgenomen. Wel heeft de voorgenomen systematiek van de nieuwe wetten op een aantal punten consequenties voor oudere werknemers. Ten eerste wordt het arbeidsongeschiktheids criterium strenger, hetgeen ook op oudere werknemers van invloed zal zijn. Van groot belang is voorts dat het uitkeringsniveau na de loongerelateerde fase van de WGA lager wordt voor al die gedeeltelijke arbeids(on)geschikte werknemers die geen werk vinden die past bij hun resterende verdien capaciteit. Alleen werkende gedeeltelijke arbeids(on)geschikten hebben aanspraak op een loonaanvullingsregeling. Dat zal juist voor werknemers met een hogere leeftijd een extra impuls vormen om langer door te werken.

#### *Wettelijk recht op knipbepaling*

Als werknemers een stap terug willen doen in hun loopbaan, mogen opgebouwde pensioenrechten niet verloren gaan. Door een recht te creëren op een zogenaamde knipbepaling kan dit worden gerealiseerd. Met een knipbepaling wordt bereikt dat een werkzame periode in meerdere periodes wordt 'opgeknipt'. Hierdoor worden de periodes voor de berekening van de pensioenhoogte als afzonderlijke periodes beschouwd. Een daling van het pensioengevend salaris, ongeacht of dit het gevolg is van minder uren werken of een lager betaalde functie, heeft daardoor alleen gevolgen voor de toekomst. De opbouw over de verstreken periodes wordt hierdoor niet aangetast. Dit kan overigens ook door de overgang van een eindloon- op een middelloonstelsel. Steeds meer bedrijven hanteren het middelloonstelsel. Het kabinet stimuleert de overgang naar een middelloonstelsel omdat dit de mogelijkheden vergroot om een stapje terug te doen aan het einde van de carrière zonder groot inkomensverlies te lijden tijdens het pensioen. Het recht op een knipbepaling wordt opgenomen in de nieuwe pensioenwet die momenteel wordt voorbereid.

#### *Arbeidskorting voor ouderen*

Het blijven deelnemen aan het arbeidsproces is voor ouderen aantrekkelijker gemaakt door de invoering in 2002 van een specifieke arbeidskorting voor ouderen die hoger is naarmate de leeftijd oploopt. Daarmee wordt voor ouderen een extra stimulans geïntroduceerd om aan het werk te blijven, of (weer) werk te aanvaarden. Werknemers die in januari 2002 57 jaar of ouder waren komen in aanmerking voor deze extra arbeidskorting.

### *5.2 Verhouding kosten – productiviteit*

#### *Premievrijstelling oudere werknemers*

De Wet houdende premievrijstelling bij in dienst nemen en in dienst houden van oudere werknemers werkt als positieve financiële prikkel voor werkgevers. De wet is op 1 januari 2004 in werking getreden en geeft werkgevers een vrijstelling van de WAO-basispremie voor werknemers die 50 jaar of ouder zijn als ze in dienst treden. Tevens krijgen werkgevers een premievrijstelling voor werknemers die ze in dienst hebben van 55 jaar of ouder. Deze maatregel verlaagt de loonkosten van de oudere werknemers waardoor het aantrekkelijker wordt oudere werknemers in dienst te nemen en te houden. Aan de Eerste Kamer is een onderzoek toegezegd naar de werking van financiële prikkels voor werkgevers. Aan de hand van resultaten van dit onderzoek kan verder beleid op dit terrein worden ontwikkeld.

### *Stimuleren scholing ouderen*

Scholing gericht op het verkrijgen van een startkwalificatie en het tegengaan van het verouderen van competenties draagt bij aan het verhogen van de productiviteit. De scholingsaftrek en de afdrachtvermindering scholing zijn in 2004 afgeschaft aangezien deze regelingen onvoldoende effectief bleken. Deze regelingen zijn gericht op de werkgever. Uit de evaluatie volgt dat de achterblijvende scholing van laagopgeleiden en ouderen niet zozeer is terug te voeren op de werkgever, maar op de voorkeuren van het individu zelf. Om de deelname aan scholing, van vooral lager opgeleiden en ouderen, te bevorderen, is, zo volgt uit de evaluatie, het juist van belang om de eigen verantwoordelijkheid van de werknemers aanzien van de eigen employability te stimuleren en te faciliteren. Een instrument als «erkenning verworven competenties» (EVC) levert hier een bijdrage. Een andere maatregel is de scholingsimpuls, die zich richt op innovatieve opscholingstrajecten binnen sectoren waarmee wordt beoogd het individu meer te motiveren tot scholingsdeelname.

Ook is een aantal maatregelen genomen gericht op de werkgever. Het keurmerk Investors in People voor bedrijven die investeren in de inzetbaarheid van hun werknemers is ingevoerd. Er is een fiscale faciliteit ingevoerd voor scholing van voormalig werkloze werknemers tot startkwalificatieniveau.

Ook de te introduceren levensloopregeling biedt de werknemers meer mogelijkheden om invulling te geven aan die eigen verantwoordelijkheid. In reactie op het SER-advies «Het nieuwe leren» heeft het kabinet aangegeven in overleg met sociale partners en onderwijsorganisatie in het op te richten platform leven lang leren te willen bezien hoe het scholingsinstrumentarium meer op het individu gericht kan worden.<sup>1</sup>

### *Individuele leerrekening (ILR)*

Een scholingsinstrument dat gericht is op het individu is de individuele leerrekening (ILR). Uit experimenten met dit individuele scholingsbudget (2001–2003) blijkt dat zowel werkgevers als werknemers van mening zijn dat de ILR een belangrijke bijdrage kan leveren aan het blijven leren. Bedrijven die hebben meegewerkt aan de experimenten met de ILR zien meer voordelen dan nadelen in de ILR in vergelijking met andere scholingsinstrumenten. Het is een instrument dat vooral geschikt lijkt voor werknemers met een laag opleidingsniveau. Verder onderzocht wordt wat de ILR voor in het bijzonder laagopgeleide werknemers effectiever maakt dan andere (fiscale) instrumenten en wat de mogelijkheden zijn om dit instrument verder te stimuleren.

### *Erkenning Verworven Competenties (EVC)*

Doel van EVC is het expliciet maken van kennis en ervaring die in een andere setting dan in het onderwijs (bijvoorbeeld op de werkplek) is opgedaan en het erkennen daarvan (via certificaten en diploma's). EVC kan daarmee een belangrijke bijdrage leveren aan het behoud en verbetering van competenties van werknemers en werkzoekenden. Met subsidie van de ministeries van Economische Zaken, Onderwijs en Sociale Zaken en Werkgelegenheid is het kenniscentrum EVC opgericht. In 2004 wordt het kenniscentrum geëvalueerd. Het kenniscentrum functioneert in samenspel met het in aanvulling op het kenniscentrum met Equal-middelen opgerichte het Empowerment Center dat zich specifiek richt op ontwikkeling van EVC in de arbeidsbemiddeling en reïntegratie. Het kenniscentrum en het empowerment center hebben een belangrijke bijdrage geleverd aan de ontwikkeling en verspreiding van het gedachtegoed rond EVC. Kwaliteitsborging en een breed civiel effect hebben voor het kabinet prioriteit bij de invoering van EVC. Het kabinet beoogt met behulp van het kenniscentrum EVC te komen tot een breed (overheid, sociale partners, onderwijs) gedragen kader (waaronder financiële randvoorwaarden en

---

<sup>1</sup> Kamerstuk 2003–2004, 27 406, nr. 7.

kwaliteit) voor de invoering van EVC in bedrijven, arbeidsbemiddeling en reïntegratie.

#### *EQUAL-programma*

Onder de vlag van het Europese Equal-programma worden nieuwe instrumenten en werkwijzen ontwikkeld om de arbeidsparticipatie van ouderen te stimuleren. Dat gebeurt in de praktijk van bedrijfsleven of reïntegratie-activiteiten. Eind 2004 zijn de resultaten van de Equal-projecten beschikbaar: dan komt er ook zicht op best practices vanuit de gehele Europese Unie. Via een proces van mainstreaming («gemeengoed maken») zullen die bevindingen en best practices toegankelijk worden gemaakt voor bedrijfsleven, sociale partners, onderwijs, overheid en reïntegratiesector (zie bijlage 2 voor meer informatie over de Equal-projecten specifiek gericht op ouderen). Ook voor de nieuwe Equal-tranche streeft het kabinet naar expliciete aandacht voor projecten die het langer doorwerken van ouderen stimuleren. De werving van projecten voor Equal-2 start in mei 2004; de projecten vangen aan eind 2004 en lopen tot en met 2007.

#### *5.3 Aanpassingsmogelijkheden voor werkgevers/werknemers*

##### *Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid*

De Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid wordt op 1 mei 2004 van kracht. Het verbod op leeftijdsdiscriminatie geldt bij werving, selectie en aanstelling van personeel, arbeidsbemiddeling, arbeidsvoorwaarden, bevordering en ontslag. Daarnaast is het van toepassing op beroepsonderwijs, beroepskeuzevoorlichting, loopbaanoriëntatie en het lidmaatschap van werkgevers- of werknemersorganisaties of een vereniging van beroepsgenoten. De wet geldt niet wanneer het stellen van een leeftijdsgrens objectief gezien te rechtvaardigen is, zoals bij ontslag op AOW-gerechtigde leeftijd. Na 1 mei 2004 zijn CAO-bepalingen, die in strijd zijn met de wet nietig op grond van artikel 13 van de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid. CAO-partijen kunnen van de periode tot 1 mei 2004 gebruik maken om dat te voorkomen. Bij twijfel over de vraag of een CAO-bepaling in overeenstemming is met de wet, kunnen de betrokken CAO-partijen een verzoek tot beoordeling van de CAO-bepaling indienen bij Commissie Gelijke Behandeling.

##### *LBL Expertisecentrum leeftijd en maatschappij*

Het LBL Expertisecentrum leeftijd en maatschappij heeft met subsidie van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in de periode 2000–2004 het project «Leeftijd en Arbeid» uitgevoerd. Het project was gericht op deskundigheidsbevordering van ondernemingsraden, WOR-bestuurders en (aankomende) personeel & arbeidsfunctionarissen. LBL heeft verschillende producten ontwikkeld. Speciaal voor ondernemingsraden is het boek «De OR aan zet bij inzet van alle leeftijden» geschreven. Daarnaast is er het handboek «Inzicht in leeftijd» voor OR-trainers en het handboek «Inzicht in alle leeftijden» voor docenten personeel & arbeid. LBL heeft verder lesmateriaal ontwikkeld voor een keuzevak leeftijd en arbeid voor studenten in personeel & arbeidsopleidingen.

##### *Landelijk Centrum Diversiteitsmanagement*

Leeftijdsbewust personeelsbeleid maakt deel uit van het door het kabinet gewenste «diversiteitsmanagement» als uitgangspunt van human resource management in bedrijven, gericht op de gewenste diversiteit van het personeelsbestand naar etniciteit, sekse en leeftijd. Onder diversiteitsmanagement wordt hier verstaan: het bewerkstelligen van een evenwichtige diverse samenstelling van personeel binnen arbeidsorganisaties op alle niveaus, alsmede het centraal stellen van de aandacht voor verschillen en het benutten van verschillen door arbeidsorganisaties, waarbij de

organisaties zo worden ingericht dat «oog hebben voor verschil» gewaarborgd wordt.

Het kabinet heeft in het kabinetsstandpunt Evaluatie Wet Samen aangegeven bedrijven de komende jaren te gaan ondersteunen bij het voeren van diversiteitsmanagement.<sup>1</sup> Daartoe wordt momenteel de oprichting voorbereid van een «Landelijk Centrum Diversiteitsmanagement» (LCD): een klein kernteam van deskundigen dat werkgevers informeert en adviseert, bedrijven met elkaar in contact brengt en «goede voorbeelden» verspreidt. Het LCD neemt geen taken van bestaande expertisecentra over, maar regisseert, verbindt en verbreedt. Bij de vormgeving van het LCD zullen de betrokkenheid en verantwoordelijkheid van sociale partners en organisaties op het gebied van vrouwen, minderheden en leeftijdsbewust personeelsbeleid op een herkenbare manier tot uitdrukking worden gebracht.

#### *Arbeidsomstandighedenbeleid*

Een goed arbeidsomstandighedenbeleid is noodzakelijk om de oudere werknemers gezond aan het werk te kunnen houden. De overheid doet veel aan het arbeidsomstandighedenbeleid in de vorm van regelgeving, informatievoorziening en financiële ondersteuning. Het is echter niet alleen de taak van de overheid. Ook werkgevers en werknemers moeten hieraan werken. In veel branches is geïnvesteerd in verbeteringen van het arbeidsomstandighedenbeleid. Overheid en sociale partners in sectoren maken in arboconvenanten afspraken over reductie van arborisico's, en steeds vaker ook over verzuim- en reïntegratieproblematiek. Rekening moet worden gehouden met het manifest worden van effecten van blootstellingen aan gevaarlijke stoffen (zoals kankerverwekkende stoffen) juist op hogere leeftijd. Samen met het bedrijfsleven wordt gewerkt aan beperking van gezondheidsrisico's als gevolg van het werken met gevaarlijke stoffen (Versterking Arbeidsomstandighedenbeleid Stoffen – VASSt)

Arboconvenanten zijn een voertuig voor een maatwerk aanpak op het gebied van preventie, verzuim en reïntegratie, door taakstellende afspraken met sociale partners (zelfregulering), impulsen voor arbodienstverlening en gerichte communicatie over het belang en de vormgeving van goed arbo- en verzuimbeleid naar de ondernemingen toe. Bij de introductie van de aanpak in 1999 werd gestreefd naar ten minste 20 arboconvenanten ultimo 2002. Met 50 convenanten eind 2003 is deze doelstelling ruimschoots gehaald. Meer dan de helft van de beroepsbevolking valt momenteel onder de afspraken van de arboconvenanten. In de «Tweede fase convenanten» (2003 tot 2008) wordt, naast de preventie van uitval, nadrukkelijk aandacht gegeven aan versterking van het verzuim- en reïntegratiebeleid. In totaal 42 sectoren komen voor de tweede fase in aanmerking. Afspraken in het kader van deze convenanten vinden inmiddels ook hun weg naar de CAO's.

De arbeidsomstandighedenwet legt aan werkgevers de verplichting op een zo goed mogelijk arbeidsomstandighedenbeleid te voeren. Om de inrichting van de arbeid, de werkmethoden, de te gebruiken arbeidsmiddelen en de arbeidsinhoud ook aan persoonlijke eigenschappen van de werknemer aangepast te houden zijn preventie en bronbeleid alléén niet voldoende. Immers, als gevolg van ziekte, veroudering of ongeval kunnen beperkingen ontstaan die om een aanpassing van het werk en de werkplek vragen om de werknemers aan het werk te kunnen houden. De vraag is echter in hoeverre de arbeid, de arbeidsplaatsen en arbeidsmiddelen van meet af aan zodanig ontworpen kunnen worden dat ze, ingeval van veranderde inzetbaarheid van de werknemer, door deze toch, eventueel met eenvoudige en goedkope aanpassingen, gebruikt kunnen blijven worden.

---

<sup>1</sup> Kabinetsstandpunt Evaluatie Wet Samen, september 2003.



Mede aangezet door de Europese Unie, zijn in verschillende landen van Europa (en ook daarbuiten) activiteiten aan de gang om het principe van Design4All toe te passen op de totstandkoming van producten en diensten. Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid doet momenteel onderzoek naar de in de praktijk gehanteerde aanpak om Design4All vorm te geven, het verband met disabilitymanagement en de daarmee gepaard gaande kosten en baten. Doel van dit onderzoek is te komen tot een handreiking voor bedrijven om zelfstandig te toetsen op Design4All mogelijkheden.

Pilotstudies tonen aan dat er in de praktijk reeds «design4all-achtig» praktijken plaatsvinden en dat de resultaten daarvan in financiële zin uitgedrukt, gunstig zijn<sup>1</sup> (zie bijlage 3 voor meer informatie over het principe Design4all).

#### *Employability-beleid*

Voor werkgevers, (personeels)managers, arbdiensten, vakbondskader en ondernemingsraden heeft het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in december 2000 een checklist voor goed employabilitybeleid en leeftijdsbewust personeelsbeleid uitgebracht. De checklist bevat instrumenten die bijdragen aan een gedegen leeftijdsbewust personeelsbeleid en employabilitybeleid. Instrumenten die in de checklist aan de orde komen zijn onder meer: zorg voor goede functiebeschrijvingen en goede verzuimregistratie, maak ontwikkelingsplannen, houd functioneringsgesprekken, maak verandering van functie mogelijk.

#### *5.4 Bewustwording en Beeldvorming*

##### *Mentaliteitsverandering*

Het kabinet heeft in juni 2001 de Taskforce Ouderen en Arbeid ingesteld om een aanjaagfunctie te vervullen ten aanzien van de mentaliteitsverandering die nodig is om de arbeidsdeelname van ouderen op een hoger niveau te brengen. Het eindadvies van de Taskforce wordt in paragraaf 5 besproken.

In 2003 heeft het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid verkennend onderzoek verricht naar de mogelijkheden en aanknopingspunten voor een communicatietraject dat een bijdrage moet leveren aan bovengenoemde mentaliteitsverandering. Het verkennend onderzoek bestond uit een media-analyse, interviews met belangrijke betrokken partijen (FNV, CNV, LBL, MKB Nederland, VNO-NCW, Unie KBO en Anbo) en een analyse van vragen vanuit het publiek. Dit verkennend onderzoek heeft belangrijke informatie opgeleverd dat, samen met aanbevelingen vanuit de Taskforce, gebruikt wordt bij het opzetten van een communicatietraject dat medio 2004 van start zal gaan. In paragraaf 7 zal dit communicatietraject verder besproken worden.

##### *Voorlichting pensioen*

Om pensioenregelingen voor iedereen begrijpelijk te maken heeft het ministerie aan de koepel van ouderenorganisaties een startsubsidie gegeven voor een grote voorlichtingscampagne over pensioenen. Onder het motto «Je bent zelf verantwoordelijk voor je pensioen» wordt door een gezamenlijk initiatief van overheid, sociale partners, pensioenkoepels, consumentenorganisaties en ouderenbonden het grote publiek geattendeerd op de website [www.pensioenkijker.nl](http://www.pensioenkijker.nl). Het doel is te voorkomen dat mensen verkeerde keuzes maken en ervoor te zorgen dat er meer transparantie ontstaat rond de oudedagvoorziening. Het streven is dat iedere werknemer weet hoe zijn pensioen er voor staat en hij niet pas op zijn 65e verjaardag tot het besef komt dat er niets meer is te doen aan een eventueel slechte pensioensituatie.

<sup>1</sup> Pilotstudy: Design for All in werksituaties, dr. ir. J. M. Molenbroek c.s. vakgroep I.O. TU Delft, SZW werkdocument nr. 202, juli 2001; en Pilotstudy: Kosten en Baten van D4A en DM oplossingen in de praktijk, ir. J.E. Koningsveld, TNO Arbeid, SZW-werkdocument 289, juni 2003.

### *Integraal ouderenbeleid*

De voorliggende kabinetsreactie vormt input voor de nota Visie op vergrijzing en het integrale ouderenbeleid van het Ministerie van Volksgezondheid Welzijn en Sport. Deze nota is toegezegd aan de Tweede Kamer door de Staatssecretaris van VWS en sluit aan bij de werkzaamheden van de Themacommissie Ouderenbeleid. De nota richt zich op de volgende doelstellingen (1) inzicht in de effecten van de vergrijzing en de daaruit voortvloeiende beleidsontwikkelingen voor de korte en de lange termijn op de positie van de oudere; (2) een beleidskader dat de betekenis van de vergrijzing vertaald naar het ouderenbeleid, met als uitgangspunt de positie van ouderen in de samenleving; (3) het ontwikkelen van een discussieforum over vergrijzing en de positieve bijdrage van ouderen aan de samenleving; (4) herijking van de coördinatie van het ouderenbeleid.

### *Ouderenmodule CWI*

De landelijke CWI-organisatie is in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een speciale informatiemodule ouderen aan het ontwikkelen. Deze module zal gericht zijn op oudere werknemers en op werkgevers die hen willen aanstellen. Cwi streeft er naar het materiaal in september 2004 aan de site <http://www.werk.nl/> toe te voegen.

## **6. Reactie op eindadvies van de Taskforce Ouderen en Arbeid**

Het kabinet heeft in juni 2001 een «Taskforce Ouderen en Arbeid» geïnstalleerd voor een periode van twee jaar om voorstellen te doen om oudere werknemers langer aan het werk te houden. De Taskforce, onder voorzitterschap van Ed Nijpels, bestond uit vertegenwoordigers van werkgevers- en werknemersorganisaties, bedrijfsleven, minderheden, ouderenbonden, wetenschap, politiek en media (zie bijlage 4 voor de leden van de Taskforce). Langer doorwerken vergt drastische veranderingen in het denken, een mentaliteitsomslag in de hoofden van werkgevers en werknemers maar ook in de publiek opinie, onder andere in de tv- en reclamewereld. Door eigen projecten en via het (financieel) ondersteunen van projecten van derden heeft de Taskforce geprobeerd de mentaliteitsverandering in gang te zetten (zie bijlage 5 voor informatie over de projecten).

Er zijn 2 tussenrapportages verschenen van de Taskforce, in april 2002 («Liever honing dan azijn») en in februari 2003 («Van geluk gesproken»). Op 10 december 2003 heeft de Taskforce haar eindadvies («En ze werkten nog lang en gelukkig») aangeboden aan staatssecretaris Rutte. In 16 aanbevelingen schetst de Taskforce maatregelen om de belemmeringen voor een grotere arbeidsparticipatie van ouderen te laten verdwijnen. De belangrijkste conclusie is dat voortaan jaarlijks zo'n 25 tot 30 duizend mensen van 55 jaar en ouder extra aan het werk moeten blijven. Dat dient een reeks van jaren te gebeuren. Dat zorgt dat waardevolle kennis en ervaring niet wegstromen. Zo blijven de sociale zekerheid, gezondheidszorg en pensioenen betaalbaar. De maatschappelijke deelname van ouderen gaat omhoog. En de internationale concurrentie van Nederland Kennisland wordt veilig gesteld.

Hieronder volgt een beschrijving van de 16 aanbevelingen van de Taskforce en de reactie van het kabinet hierop. Daarbij wordt de link aangebracht met de belemmerende factoren zoals die in paragraaf 3 zijn beschreven. Concreet zal worden aangegeven of de aanbeveling wel/niet of gedeeltelijk door het kabinet wordt overgenomen en zo ja op welke wijze middels concrete acties invulling hieraan zal worden gegeven. Tevens wordt aangegeven of er extra kosten gemoeid zijn met de voorgenomen acties. Uiteraard geldt daarbij dat de mogelijkheden voor extra financiële middelen gegeven de huidige economische situatie beperkt zijn.

## 6.1 Financiële prikkels

### *Aanbeveling: Levensloopregelingen*

*«Werknemers moeten het totaal aan te werken tijd beter kunnen verdelen over de levensloop. Daardoor kunnen zij de druk aanpassen aan persoonlijke omstandigheden en keuzes. Meer maatwerk dus. Voor de financiering van zo'n flexibilisering zijn gelden te gebruiken die nu nog naar andere regelingen gaan: spaarloon, seniorendagen, fiscale begeleidings- en stimuleringsregelingen, VUT, prepensioen en de dagenberg aan niet op te nemen vrije tijd.»*

Standpunt kabinet	Het kabinet ondersteunt de gedachte dat werknemers door middel van maatwerk hun tijd beter kunnen verdelen over de levensloop. Om dit te ondersteunen heeft het kabinet op Prinsjesdag het wetsvoorstel levensloopregeling aan de Tweede Kamer aangeboden.
Concrete acties	In het sociaal akkoord is afgesproken dat het gehele stelsel van fiscale facilitatie van VUT/Prepensioen en levensloop gezamenlijk zal worden gezien. Hierover vindt overleg plaats tussen kabinet en sociale partners.
Kosten	PM

### *Aanbeveling: Bonus*

*«Langer doorwerken moet financieel aantrekkelijk zijn. Daarom moet iedereen die door blijft werken tot na de leeftijd van 61,5 jaar een fiscale premie krijgen van 2500 euro. Deze fiscale arbeidskorting kan worden verfijnd door de premie alleen aan mensen met een inkomen tot modaal te geven. Mensen met een laag inkomen willen doorgaans eerder ophouden met werken dan hoger betaalden. Bovendien zijn zij het gevoeligst voor geldprikkels.»*

Standpunt kabinet	De door de Taskforce voorgestelde fiscale bonus voor oudere werknemers bestaat al in de vorm van een verhoogde arbeidskorting voor ouderen vanaf de leeftijd van 57 jaar, die oploopt met de leeftijd en in 2004 vanaf 62 jaar maximaal € 1935 euro bedraagt. Daarnaast wordt de arbeidskorting op basis van het HA tot 2007 in jaarlijkse stappen nog verder verhoogd, waarvan ook de oudere werknemers profiteren. Op dit moment ziet het kabinet geen aanleiding om deze maatregel te herzien zoals de Taskforce voorstelt.
-------------------	--

### *Aanbeveling: Pensioenpluim*

*«De combinatie van werken en pensioen, allebei parttime, zal leiden tot een grotere arbeidsparticipatie. Alle pensioenregelingen en CAO's moeten binnen 2 jaar deeltijdpensioen mogelijk maken. Daarbij is een voorwaarde dat werknemers goed geïnformeerd en weloverwogen een beslissing kunnen nemen.»*

Standpunt kabinet	Om als werknemer een goede keuze te kunnen maken is het natuurlijk noodzakelijk te weten hoeveel de oude-dagvoorziening bedraagt. Transparantie over inhoud en uitvoering van pensioenregelingen, verbetering van het pensioeninzicht, communicatie en voorlichting zijn daarbij onontbeerlijk. De globale voorlichtingsvoorschriften in de Pensioen- en Spaarfondsenwet worden aangescherpt. Opname van pensioeninformatie op persoonsniveau in een centraal register dat on line benaderd kan worden stuit vooralsnog op privacy en technische knelpunten, mede gezien de variëteit aan leefvormen, arbeidscontracten en pensioenproducten in de tweede pijler. Daarnaast zijn er ook nog problemen qua financiering en beheer. Dergelijke informatie zal de uitkeringsgerechtigde bij zijn pensioenuitvoerder moeten opvragen.
Concrete acties	Om pensioenregelingen voor iedereen begrijpelijk te maken heeft het ministerie aan de koepel van ouderenorganisaties een startsubsidie gegeven voor een grote voorlichtingscampagne over pensioenen (zie paragraaf 5.4).
Kosten	–

## 6.2 Verhouding loonkosten – productiviteit

### *Aanbeveling: Branchebrug*

*«Benut de kansen van grensoverschrijdende mobiliteits- en matchingsprogramma's tussen bedrijfstakken. Tijdelijke uitwisseling van arbeidskracht, scholing en permanente functieverandering zijn hiervan onderdeel. Met name voor bedrijfstakken met vooral fysiek zware of geestelijk eentonige arbeid kan dit oplossingen bieden. Voor zowel werknemers als voor in dienst nemende werkgevers kunnen hieraan risico's zitten: op het gebied van ontslagbescherming, WAO, pensioen en uitkeringen. Het indammen hiervan is een belangrijke randvoorwaarde.»*

Standpunt kabinet	Mobiliteit van ouderen speelt een belangrijke rol in het creëren van mogelijkheden om langer door te werken. Mobiliteit met betrekking tot ouderen valt uiteen in drie componenten: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aanpassing/verandering van de functie-inhoud. Hierbij gaat het om het herdefiniëren van taken tot een functie die beter aansluit bij de mogelijkheden van oudere werknemers. Aanpassing aan het vermogen van de oudere werknemers gebeurt vrijwel altijd door middel van reductie in werktijd, maar niet functie-inhoudelijk. Hierbij is het van belang dat het pedagogisch potentieel van ouderen beter benut wordt en ze bijvoorbeeld meer worden ingezet als coach of mentor.</li> <li>• Aanpassing/verandering van arbeidsduur. Door ouderen te stimuleren aan het einde van hun werkzame leven meer in deeltijd te gaan werken, wordt werken een minder zware belasting en wordt de arbeidsparticipatie op oudere leeftijd gestimuleerd. Dit is echter vaak financieel onaantrekkelijk gezien de pensioenrechten en mogelijkheden voor VUT en pre-pensioen.</li> </ul>
-------------------	--

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verandering van baan (zowel binnen als buiten de sector). Bij (inter)sectorale beroepsmobiliteit gaat het om doorstroom naar een ander beroep in dezelfde of in een andere branche/sector. Uit onderzoek blijkt dat de (inter)sectorele beroepsmobiliteit onder ouderen laag is.</li> </ul>
Concrete acties	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Aanpassing van de functie-inhoud (demotie) is op dit moment in 21% van de CAO's geregeld; dat % moet omhoog kunnen. Het voortouw ligt bij sociale partners.</li> <li>2. In overleg met sociale partners wordt gezien hoe O&amp;O fondsen ingezet kunnen worden voor mobiliteit van ouderen.</li> <li>3. Onderzoek zal plaatsvinden naar de factoren die belemmerend werken voor ouderen ten aanzien van intersectorale mobiliteit.</li> <li>4. Er zal budget beschikbaar worden gesteld om enkele pilots (intersectorale) mobiliteit te starten. Er worden 5 branches/sectoren geselecteerd waar de problemen van vergrijzing groot zijn. Het gaat bij de pilots ondermeer om vormgeving van duale trajecten waarbij ook EVC wordt ingezet.</li> </ol>
Kosten	Ad 4. Er zullen gedurende 2 jaar 5 x 2 pilots gestart worden. Per pilot wordt een bedrag gereserveerd van max 200 000 euro (totaal € 2 mln.). Het gaat daarbij om kosten voor werving, scholing en materiaal/methodiek-ontwikkeling. Financiering vindt plaats binnen de SZW-begroting.

*Aanbeveling: Ondernemerschap*

*«Oudere werknemers die een eigen bedrijf willen opzetten, verdienen actieve ondersteuning. Van Kamers van Koophandel, van overheden, financiers, (pensioen)verzekeraars, startersorganisaties en branche-organisaties. Regionaal en branchegewijs zijn er thans grote verschillen in kennis, waardering en begeleiding. Landelijke hulp en regie kan dit verhelpen. Zelfstandig ondernemerschap kan een kans en een zinvolle uitdaging bieden aan: arbeidslozen, vervroegde uittreeders, in hun baan vastgelopen werknemers en gepensioneerden. Het effect is extra groot, doordat zelfstandige ondernemers gemiddeld ook nog langer doorwerken. De TOA stelt voor een projectorganisatie in te richten met proces-financiering van SZW en EZ.»*

Standpunt kabinet	Oudere ondernemers ondervinden dezelfde knelpunten als andere ondernemers. Deze knelpunten worden dus meegenomen in het algemene beleid dat het Ministerie van Economische Zaken voert ten aanzien van ondernemerschap. Daarmee worden dus ook ouderen bereikt. Er zijn reeds diverse initiatieven ter verbetering gaande, waarbij de 1-loket gedachte (het samenbrengen van alle betrokken organisaties) een belangrijk uitgangspunt vormt. Het bij de juiste organisaties onder de aandacht brengen van de kansen en mogelijkheden van ondernemerschap voor ouderen verdient hierbij aandacht.
-------------------	--

Concrete acties	Vanuit het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid wordt ook het EQUAL programma van de Europese Commissie ingezet om ondernemerschap voor o.a. ouderen te stimuleren. De leereffecten die de huidige projecten opleveren zullen waar mogelijk leiden tot aanpassing van beleid. Hierbij is ook aandacht voor andere knelpunten die starters ervaren: hoge administratieve lasten en gebrek aan startkapitaal.
Kosten	–

*Aanbeveling: Goed geleerd, oud gedaan*  
*«Voorrang geven aan scholing van ouder wordende werknemers. Scholing om zich te kwalificeren, inzetbaar en productief te blijven, technologie te gebruiken en mobiel te blijven op de arbeidsmarkt. Extra aandacht moet uitgaan naar hogere effectiviteit van scholing in de non profit sector en naar bedrijfsgerelateerde scholing voor lager opgeleide werknemers. Dat geldt in het bijzonder voor fysiek zware beroepen. Daar is het risico op uitval uit het arbeidsproces groter. Het is zinvol de eigen verantwoordelijkheid van oudere werknemers te stimuleren.»*

Standpunt kabinet	Het is aan sociale partners om afhankelijk van de samenstelling van het personeelsbestand prioriteiten te stellen in de scholing van hun werknemers via o.a. O&O-fondsen. Taak van het kabinet is om het belang van scholing voor ouderen onder de aandacht te brengen. De overheid is faciliterend, specifieke aandacht van de overheid gaat uit naar de scholing van lager opgeleiden. Via ESF wordt ook sectoroverstijgende scholing, naast bedrijfsgerelateerde scholing, gestimuleerd, om uitval uit het arbeidsproces als gevolg van onder meer fysiek zware arbeid te voorkomen.
-------------------	---

Naast scholing, met de inzet van EVC, voor het kwalificeren en op peil houden van competenties, de mogelijkheden van omscholing voor ouderen die een fysiek zwaar beroep uitoefenen zou ook een link gelegd kunnen worden met aanbevelingen van de Taskforce in de sfeer van mentorkoppels en praktijkopleiders. Inzet van het kabinet is dit te agenderen voor het voor- en najaarsoverleg van het kabinet met sociale partners. Tevens is de bevordering van scholing in brede zin en van laagopgeleiden en ouderen een van de punten waar het medio 2004 op te richten platform leven lang leren activiteiten voor zal ontwikkelen.

Concrete acties	1. De Rijksoverheid ondersteunt sociale partners, individuele werkgevers en werknemers door het stimuleren van de ontwikkeling van nieuwe werkwijzen en instrumenten die de toegankelijkheid tot en de effectiviteit van scholing moeten versterken. Daartoe worden onder meer EQUAL-middelen ingezet. Bijzondere aandacht wordt gegeven aan de mogelijkheid om werken en leren te combineren. Dergelijke duale trajecten zijn zowel vanuit het oogpunt van de werkgever (minder verlofuren, directe aansluiting bij de praktijk) als de werknemer (in het bijzonder de oudere werknemer vanwege een op «training on the job» gerichte leerstijl) aantrekkelijk.
-----------------	--

2. In overleg met sociale partners wordt gezien hoe het scholingsinstrumentarium meer op het individu gericht kan worden en op welke wijze O&O-fondsen meer ingezet kunnen worden voor scholing van ouderen.

3. In het landelijk meerjaren communicatietraject van de Rijksoverheid zal worden gewezen op het belang van scholing en het nemen van eigen verantwoordelijkheid van oudere werknemers ten aanzien van scholing.

Kosten Ad 3. Voor het landelijk meerjaren communicatietraject 2004 t/m 2007 van de Rijksoverheid is jaarlijks 1 mln euro nodig (totaal € 4 mln.). Financiering vindt plaats binnen de SZW-begroting.

*Aanbeveling: Pensioenplus*

*«Alle pensioenfondsen behoren nadrukkelijker hun verantwoordelijkheid te tonen bij het bevorderen van arbeidsparticipatie van ouderen. Door zich actief in te zetten voor pensioengerelateerd arbo- en preventiebeleid. Door het helpen ontwikkelen van nieuwsoortige arbeidsarrangementen en een makkelijke overstap naar zelfstandig ondernemerschap. De fondsen dragen daarmee niet alleen bij aan maatschappelijke doelstellingen, maar zij beperken ook hun schadelast door minder vroegtijdige uitval.»*

Standpunt kabinet De aanbeveling verdraagt zich niet met de Commissie Staatsen en niet met het kabinetsstandpunt dat op basis van aanbevelingen is ingenomen, die beiden het principe hanteren: schoenmaker blijf bij je leest. Pensioenfondsen moeten zich beperken tot hun kernactiviteiten en zich niet bezighouden met arbo-en preventiebeleid.

*6.3 Aanpassingsmogelijkheden voor werkgever/werknemer*

*Aanbeveling: Instrumentenset*

*«Gebruik de instrumenten die de Taskforce heeft ontdekt of ontwikkeld. Zij vormen een goede aanzet voor toekomstig leeftijdsbewust beleid binnen branches, bedrijven en organisaties. Zij richten zich op bewustwording, op de zorg voor goede en voldoende arbeidskrachten en op het vergroten van de inzetbaarheid van werknemers. Drie partijenafspraken zijn een werkbare manier om inzet van die instrumenten te bevorderen. Per bedrijfstak leggen ondernemersorganisaties, vakbonden en het ministerie van SZW inspanningen resultaatverplichtingen vast. Een toekomstig netwerk van geregistreerde adviseurs en opleiders kan helpen met het gebruik van de instrumentenset. Er is een rijke keuze aan mogelijkheden: leeftijdsprojectie, scan ouderenbeleid, talent plus, leeftijdsdiversiteitsbeleid, arbeidsgeschiktheidsindex, leeftijdmanagement toolbox, blijfbijcontracten, leeftijdsbestendige functies, matching, mentorkoppels, leeftijd-bedrijfsprestatie-meter, praktijkopleiders, intern mobiliteitsbeleid, mobiliteitshop, integraal gezondheidsmanagement.»*

Standpunt kabinet Werkgevers en werknemers kunnen profiteren van de door de Taskforce ontwikkelde instrumenten. Er zijn nog maar weinig bedrijven die daadwerkelijk leeftijdsbewust personeelsbeleid voeren.

Concrete acties 1. Er wordt budget beschikbaar gesteld voor een stimuleringsregeling om leeftijdsbewust beleid in bedrijven te stimuleren en een brede toepassing van instrumenten mogelijk te maken. Doelgroep wordt gevormd door bedrijven vanaf 30 medewerkers, eerder MKB-bedrijven dan grote ondernemingen.

	<p>2. De door de Taskforce ontwikkelde instrumenten krijgen een belangrijke plek in het landelijk meerjaren communicatietraject van de Rijksoverheid.</p> <p>3. In het reguliere overleg met sociale partners zal aandacht worden besteed aan de door de Taskforce ontwikkelde instrumenten.</p> <p>4. Bezien zal worden of gebruik kan worden gemaakt van reeds bestaande netwerken en kennis, bijvoorbeeld opgedaan bij de arboconvenantsafspraken.</p>
Kosten	<p>Ad 1. Voor de stimuleringsregeling leeftijdsbewust beleid 2004–2007 wordt uitgegaan van maximaal 150 projecten per jaar, gemiddeld € 50 000,- per project (totaal € 7,5 mln). Het bedrag van € 50 000,- is bedoeld als stimuleringspremie, niet als dekking van de totale kosten voor implementatie van het beleid binnen de bedrijven. De uitvoering van de regeling zal uitbesteed worden aan het agentschap, geraamde kosten jaarlijks €100 000. Daarnaast zal een bureau in de arm genomen worden voor het managen van de 150 projecten, geraamde kosten jaarlijks € 300 000. Financiering vindt plaats binnen de SZW-begroting.</p> <p>Ad 2. Onderdeel van landelijk meerjaren communicatietraject.</p>

*Aanbeveling: Arbeidstoekomstverkenning*

*«De wensen en mogelijkheden van werkorganisatie en werknemer dienen beter op elkaar te zijn afgestemd. Invoering van een tweejaarlijks perspectiefgesprek draagt daaraan bij. Een verplicht overleg tussen werknemer en leidinggevende. Een instrument, naast de overigens onverplichte functionerings- en beoordelingsgesprekken. Het benutten van individuele potenties en het voor alle partijen bevredigend toegroeien naar pensionering zijn de inzet. Ook vrijwillig doorwerken na 65 jaar komt aan de orde. Een checklist en handleiding helpen bij de invoering van zo'n methodiek.»*

Standpunt kabinet	Dit door de Taskforce ontwikkelde instrument draagt bij aan het vergroten van de betrokkenheid tussen leidinggevende en werknemer.
Concrete acties	<p>1. De door de Taskforce ontwikkelde instrumenten krijgen een belangrijke plek in het landelijk meerjaren communicatietraject 2004–2007 van de Rijksoverheid.</p> <p>2. In het reguliere overleg met sociale partners zal aandacht worden besteed aan de door de Taskforce ontwikkelde instrumenten.</p>
Kosten	Ad 1. Onderdeel van landelijk meerjaren communicatietraject.

*Aanbeveling: CAO-wijzer*

*«Collectieve arbeidsovereenkomsten moeten nadrukkelijker bijdragen aan een grotere arbeidsparticipatie van ouderen. Ondersteun daarom branches en bedrijven bij het herzien van de CAO's. De invoering van de nieuwe Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid is een goed moment om de 800 CAO's op leeftijdsgrenzen te controleren. Het verwijderen van discriminerende bepalingen biedt ruimte voor maatregelen met een positief arbeidsmarkteffect. Gezondheids-, scholings- en mobiliteitsbeleid horen hier nadrukkelijk bij. De Taskforce geeft met haar notitie CAO-wijzer een aanzet.»*



Standpunt kabinet	Arbeidsvoorwaarden zijn primair de verantwoordelijkheid van sociale partners. Daar waar mogelijk zal de Rijksoverheid bij het afsluiten van CAO's pleiten voor mainstreaming van een beleid gericht op actief ouder worden.
Concrete acties	Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid zal de CAO-wijzer betrekken bij de voorlichting over de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid en bij voorlichting aan CAO-onderhandelaars over gelijke behandeling. De CAO-wijzer zal ook worden gebruikt door LBL bij de uitvoering van een door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid gesubsidieerd project.
Kosten	–

#### 6.4 Beeldvorming & bewustwording

##### *Aanbeveling: Leeftijdsspiegel*

*«Zorg dat alle bedrijven en organisaties de beschikking krijgen over een Checklist Leeftijd. Gratis te gebruiken. Ze bevat 25 uitgekende vragen die de bewustwording prikkelen en de weg wijzen naar verbetering. Ondernemingen of ondernemingsraden met vragen over checklist of verbetermogelijkheden kunnen straks terecht bij een eerstelijns servicepunt; via telefoon en internet»*

Standpunt kabinet	Werkgevers, werknemers en ondernemingsraden kunnen profiteren van dit door de Taskforce ontwikkelde instrument.
Concrete acties	1. De door de Taskforce ontwikkelde instrumenten krijgen een belangrijke plek in het landelijk meerjaren communicatietraject van de Rijksoverheid. 2. In het reguliere overleg met sociale partners zal aandacht worden besteed aan de door de Taskforce ontwikkelde instrumenten. 3. Instellen van een Projectgroep «oudere werknemers» met vertegenwoordigers van sociale partners en overheid met als doel bewerkstelligen van een cultuuromslag.
Kosten	Ad 1. Onderdeel van landelijk meerjaren communicatietraject.

##### *Aanbeveling: Beeldenstorm*

*«Negatieve beeldvorming beperkt ouderen in hun kansen op de arbeidsmarkt. Beelden zitten hardnekkig tussen de oren, maar zijn te beïnvloeden. De Taskforce heeft met professionals uit de media, reclame en marketing het thema beeldvorming verkend. Aanbevolen wordt leeftijdsdiversiteit een plaats te geven in het publieksbeleid, programmabeleid en personeelsbeleid van media. Know how en commitment bijeenbrengen is een voorwaarde.»*

Standpunt kabinet	De aanbeveling van de Taskforce om leeftijdsdiversiteit een plaats te geven in het publieksbeleid, programmabeleid en personeelsbeleid van media behoeft verdere verkenning. Het gaat daarbij met name om de vraag of en in hoeverre de overheid hierin een rol kan en mag spelen.
-------------------	--

Concrete acties	Deze aanbeveling behoeft verdere verkenning. De vraag of en in hoeverre de overheid hierin een rol kan en mag spelen zal aan de orde komen in de expertmeeting met ouderendeskundigen en communicatiedeskundigen die door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in april 2004 is gepland. Deze expertmeeting is onderdeel van het landelijk meerjaren communicatieplan van de Rijksoverheid. Voor zover er wettelijke regelingen zijn voor personeelsbeleid van ondernemingen, zijn die mede van toepassing op media-organisaties.
Kosten	Onderdeel van landelijk meerjaren communicatietraject.

*Aanbeveling: Cum l'Oude Prijs*

«Blijf inspirerende voorbeelden verzamelen en verspreiden. Daarbij is een actieve rol weggelegd voor opleiders en managers op het gebied van menselijk kapitaal. De Cum l'Oude Prijs is door de Taskforce ingesteld om leeftijdsvriendelijk beleid op te sporen en te belonen. Deze blijkt een deugdelijk hulpmiddel en verdient voortzetting. Daarnaast, of eraan gekoppeld, dient er een netwerk van koplopers te komen: personen en ondernemingen die met arbeidsparticipatie van ouderen actief zijn en hun kennis willen delen.»

Standpunt kabinet	De prijs stimuleert bedrijven zich in te zetten voor leeftijdsbewust beleid. In de praktijk is gebleken dat genomineerden een ambassadeursrol krijgen. Een netwerk van koplopers vergroot de «sense- of urgency» bij bedrijven.
Concrete acties	Het uitreiken van de Cum l'Oude-prijs en het creëren van een netwerk van koplopers op het terrein van leeftijdsbewust personeelsbeleid worden ondergebracht bij het in 2004 op te richten Landelijk Centrum Diversiteitsmanagement (LCD). Beide activiteiten vormen een logisch onderdeel van het LCD-takenpakket: bedrijven stimuleren op verschillende facetten van diversiteitsmanagement: leeftijd, sekse en etniciteit.
Kosten	Financiering van het LCD (€ 700 000) voor de periode 2004 t/m 2006 is in de SZW begroting geregeld.

*Aanbeveling: Kennisregie*

«De voor beleid noodzakelijke kennis dient op elkaar afgestemd, toegankelijk en volledig te zijn. Het opsporen en invullen van witte vlekken vraagt om coördinatie en regie. Zowel aan overheidszijde als in de wetenschap. Zo kunnen ook op dit gebied wetenschappelijke disciplines beter samenwerken en elkaar bevruchten. Daarnaast is het nodig om beschikbare onderzoeksresultaten nadrukkelijker in beleid te laten doorklinken.»

Standpunt kabinet	Het is belangrijk dat kennis, publicaties en onderzoeken over het thema «leeftijd en arbeid» afgestemd, toegankelijk en volledig zijn.
Concrete acties	Het Landelijk Centrum Diversiteitsmanagement zal waar nodig een regierol spelen met betrekking tot het verzamelen, toegankelijk maken en verspreiden van kennis over het thema «leeftijd en arbeid». Daarbij wordt optimaal gebruik gemaakt van de bij expertise- en onderzoekscentra reeds aanwezige kennis.
Kosten	–

*Aanbeveling: Verankering*

«Regio's moeten hun verantwoordelijkheid nemen voor noodzakelijke

*veranderingen in de economische structuur en de werking van de arbeidsmarkt. Het Rijk kan met de provincies en de regionale platforms arbeidsmarktbeleid daarover afspraken maken. Bij voorkeur in een bestuursakkoord met allemaal tegelijk, maar ook een groeimodel is mogelijk. Vorm en inhoud van activiteiten kunnen regionaal verschillen. Monitoring van de regionale arbeidsmarkt, aanzwengelen van gerichte projecten en het uitwisselen van ervaringen maken daar echter standaard deel van uit.»*

Standpunt kabinet	Het is belangrijk dat arbeidsmarktpartijen in de regio aandacht hebben voor de gevolgen van demografische ontwikkelingen voor de (regionale) arbeidsmarkt, en waar nodig hierop anticiperen. Diverse Regionale Platforms Arbeidsmarktbeleid zijn reeds actief op dit onderwerp, al of niet in onderlinge samenwerking met ook provinciale overheden. Ook zijn er zeven regionale vestigingen van Werkwijzer. De verantwoordelijkheid voor de invulling van regionaal arbeidsmarktbeleid ligt bij de arbeidsmarktpartijen in de regio. Dit geldt dus ook voor het beleid dat op regionaal niveau nodig is om de gevolgen van de veroudering van de beroepsbevolking het hoofd te bieden. Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid zal verkennen of hierover op regionaal en/of provinciaal niveau behoefte is aan enige vorm van bestuurlijke afspraken/convenanten.
Concrete acties	Verkenkend gesprek met het regionale en provinciale niveau aangaan om na te gaan of behoefte is aan enige vorm van bestuurlijke afspraken/convenanten om de gevolgen van de veroudering van de beroepsbevolking het hoofd te bieden. Uitgangspunt is dat de sturingsfilosofie van de WWB niet wordt doorkruist.
Kosten	–

*Aanbeveling: Aanjager*

*«De resultaten en aanbevelingen van de Taskforce Ouderen en Arbeid vragen goed aangestuurde implementatie: voortbouwen op kennis en expertise, partijen aanspreken op hun verantwoordelijkheden, monitoring van resultaten en aanjagen van vernieuwing. En klein en krachtig regieorgaan moet dit voor zijn rekening nemen. Vertrouwen van en directe toegang tot de verantwoordelijke top van sociale partners, ouderenorganisaties en departement is een voorwaarde. Het regieorgaan kan beschikken over een operationeel team van enkele personen.»*

Standpunt kabinet	De overgenomen aanbevelingen van de Taskforce dienen gemonitord te worden zodat daadwerkelijk actie wordt ondernomen door zowel overheid, sociale partners, werkgevers en werknemers.
Concrete acties	1. Er zal budget beschikbaar worden gesteld voor de vorming van een klein maar krachtig regieorgaan (3/4 leden) voor de periode 2004–2007 dat de rol vervult van «waakhond»: monitoring van de overgenomen aanbevelingen van de Taskforce. Hierbij is het uitgangspunt dat verantwoordelijkheid van de uitvoering van de aanbeveling bij de daarvoor aangewezen partijen blijft. Ambtelijke ondersteuning zal plaatsvinden door 2 personen. Jaarlijkse zal gerapporteerd worden aan de staatssecretaris van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Kosten Ad 1. Vacatiegelden en reiskosten voor ongeveer 4 personen bedragen € 200 000 per jaar (totaal € 0,8 mln.). Financiering vindt plaats binnen de SZW-begroting.

## 7. Extra beleid

Overheid en sociale partners dienen een samenhangend beleid te voeren om te komen tot een structurele verhoging van de arbeidsdeelname van ouderen. Een belangrijke bijdrage wordt verwacht van sociale partners (beheersing loonkosten, optimaliseren arbeidsomstandigheden, invoering deeltijd pensioen, stimulering leeftijdsbewust personeelsbeleid, aandacht voor scholing en mobiliteit, realiseren cultuuromslag e.d. Van de overheid mag worden verwacht dat het de juiste randvoorwaarden creëert en acties van sociale partners waar nodig ondersteunt en faciliteert. Uiteraard geldt daarbij dat de mogelijkheden voor extra financiële middelen gegeven de huidige economische situatie beperkt zijn.

Het beleid gericht op het stimuleren van langer doorwerken dient effectief aan te grijpen bij de oorzaken van de huidige lage arbeidsdeelname van ouderen. In paragraaf 3 zijn de belemmerende factoren in kaart gebracht voor ouderen om langer door te werken. Deze belemmeringen vormen het aangrijpingspunt voor het kabinetsbeleid om de arbeidsdeelname van ouderen te verhogen. Daarbij is het van belang dat de financiële prikkels voor zowel werknemers als werkgevers richting doorwerken staan voordat allerlei aanvullende maatregelen worden genomen. Deze zullen immers pas effect hebben als mensen ervoor willen/moeten kiezen om langer door te werken en werkgevers ouderen ook langer in dienst willen houden. Financiële prikkels worden gezien als een *noodzakelijke* maar *niet* als *voldoende* voorwaarde voor het stimuleren van langer doorwerken. Tevens dient geïnvesteerd te worden in het in staat stellen van oudere werknemers om actief te blijven op de arbeidsmarkt. Overheid en sociale partners kunnen een stimulerende rol vervullen door een consequente en eenduidige beleidslijn uit te dragen en maatregelen te treffen die daarmee overeenstemmen.

### 7.1 Overzicht reeds in gang gezet beleid en extra beleid

In tabel 7.1 is weergegeven het kabinetsbeleid dat reeds in gang is gezet en extra beleid van het kabinet naar aanleiding van de aanbevelingen van de Taskforce. Daarbij is de indeling van de belemmerende factoren uit paragraaf 3 gevolgd.

**Tabel 7.1: Reeds in gang gezet kabinetsbeleid en aanvullende maatregelen tav stimuleren langer doorwerken ouderen**

Belemmerende factoren	Reeds in gang gezet kabinetsbeleid (paragraaf 4)	Extra beleid kabinet nav aanbevelingen Taskforce (paragraaf 5)
<b>Financiële prikkels</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Afschaffen vervolgitkering WW</li> <li>• Sollicitatieplicht 57½ jarigen</li> <li>• Wettelijk recht op knipbepaling</li> <li>• Conventant arbeidspensioen</li> <li>• Specifieke arbeidskorting ouderen</li> <li>• Overleg met sociale partners over VUT/prepensioen en levensloop</li> </ul>	

Belemmerende factoren	Reeds in gang gezet kabinetsbeleid (paragraaf 4)	Extra beleid kabinet nav aanbevelingen Taskforce (paragraaf 5)
<b>Verhouding loonkosten/productiviteit</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Premievrijstelling oudere werknemers</li> <li>Kenniscentrum EVC</li> <li>EQUAL/ESF-programma • Opscholingstrajecten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Onderzoek naar belemmeringen tav intersectorale mobiliteit</li> <li>Pilots (intersectorale) mobiliteit met aandacht voor EVC en duale trajecten</li> <li>Overleg met sociale partners over scholing, aanpassing functie-inhoud ouderen en inzet O&amp;O-fondsen voor mobiliteit van ouderen.</li> <li>Stimuleringsregeling leeftijdsbewust beleid</li> <li>Overleg met sociale partners over de instrumenten van de Taskforce</li> <li>CAO-wijzer gebruiken bij voorlichting</li> <li>Gebruik maken van netwerk en kennis van arbeidsconvenanten en het programma VASt.</li> <li>Landelijk meerjaren communicatietraject</li> <li>Projectgroep met vertegenwoordigers van sociale partners en overheid.</li> <li>Landelijk Centrum Diversiteit belangrijke rol toebedelen tav ouderen</li> </ul>
<b>Aanpassingsmogelijkheden werkgever/werknemer</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Wet gelijke behandeling ogv leeftijd bij arbeid</li> <li>LBL Expertisecentrum leeftijd en maatschappij</li> <li>Landelijk Centrum Diversiteit</li> <li>Samenwerking bedrijven Raamconvenant</li> <li>Arbeidsomstandighedenbeleid</li> <li>Employability-beleid</li> </ul>	
<b>Beeldvorming &amp; bewustwording</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Verkenkend onderzoek voor landelijk meerjaren communicatietraject</li> <li>Voorlichting pensioen</li> <li>Integraal ouderenbeleid</li> <li>Ouderenmodule CWI</li> </ul>	

Uit tabel 7.1 blijkt dat het kabinet een samenhangend beleid heeft gevoerd en blijft voeren om te komen tot een structurele verhoging van de arbeidsdeelname van ouderen. Voor de verschillende belemmerende factoren is immers beleid in gang gezet en worden nieuwe maatregelen voorgesteld.

### 7.2 Financiën

In paragraaf 6 is reeds een toelichting gegeven op de kosten van de aanvullende maatregelen die genomen worden naar aanleiding van de aanbevelingen van de Taskforce. Tabel 7.2 geeft een overzicht van de kosten van het extra beleid zoals voorgesteld. Financiering van de extra maatregelen vindt plaats binnen de SZW-begroting.

**Tabel 7.2: Beleidsuitgaven**

	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Kosten						
Stimuleringsregeling	1,0 mln	4,2 mln	7,9 mln	7,9 mln		
Landelijk meerjaren communicatietraject	1,0 mln	1,0 mln	1,0 mln	1,0 mln		
Pilots mobiliteit	0,5 mln	1,5 mln				
«Waakhond»	0,2 mln	0,2 mln	0,2 mln	0,2 mln		
<b>Totaal</b>	<b>2,7 mln</b>	<b>6,9 mln</b>	<b>9,1 mln</b>	<b>9,1 mln</b>		

### 7.3 Vergroten «sense of urgency»

Naast de hierboven genoemde acties heeft het kabinet zich tot prioriteit gesteld om alle betrokken partijen te overtuigen van de «sense of urgency» en nut en noodzaak van langer doorwerken. Om dit te bereiken kiest het kabinet enerzijds voor het instellen van een Projectgroep «oudere werknemers» waarin sociale partners en rijksoverheid gezamenlijk de urgentie van een cultuuromslag vaststellen en maatregelen inventariseren om deze gemeenschappelijke ambitie vorm te geven. Anderzijds wordt gekozen voor een landelijk meerjaren communicatietraject. Deze maatregelen zullen hieronder worden uitgewerkt.

#### *Instellen Projectgroep «oudere werknemers»*

Het teweegbrengen van een cultuurverandering is niet alleen een taak van de overheid. Zoals aangegeven in paragraaf 4, is het iets dat de Rijksoverheid en sociale partners gezamenlijk op zich moeten nemen, ieder heeft daarin eigen taken en verantwoordelijkheden. Samenwerking staat

centraal. Het kabinet wil zich inzetten om deze regeerperiode met sociale partners een cultuurverandering te bevorderen door een gezamenlijke ambitie af te spreken. Het kabinet is derhalve voornemens om een «Projectgroep oudere werknemers» te installeren waarin de gezamenlijke ambitie concreet zal worden uitgewerkt.

De projectgroep waarvan de coördinatie en aansturing door ambtenaren van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid zal geschieden, zal bestaan uit vertegenwoordigers van de Rijksoverheid en vertegenwoordigers van werkgevers- en werknemersorganisaties. De volgende vragen zouden in deze projectgroep aan de orde kunnen komen:

- Op welke wijze kan een mentaliteitsomslag bij werkgevers, werknemers en andere betrokken partijen bewerkstelligd worden?
- Naast beleid gericht op het stimuleren en faciliteren van langer doorwerken van de groep 55–64 jarigen kan ervoor gekozen worden aanvullend het doorwerken na 65 te stimuleren en belemmeringen die daar nu voor zijn op te heffen. Op welke wijze kan doorwerken na 65 jaar gestimuleerd worden?
- De Europese Commissie stelt in een rapport met aanbevelingen aan de lidstaten dat het loon van oudere werknemer omlaag moet. Het terugdringen van elementen van senioriteit in de beloning van ouderen om daarmee hun kosten meer in lijn te brengen met hun productiviteit en prestatie, zou het volgens de Commissie voor werkgevers aantrekkelijker kunnen maken ouderen in dienst te nemen. Behoort een welvaartsdaling op oudere leeftijd tot de aanvaardbare mogelijkheden?

Op 18 maart 2004 is een eerste aanzet gedaan om het overleg met sociale partners over de cultuuromslag een structureel karakter te geven. Vertegenwoordigers van sociale partners, wetenschappers en vertegenwoordigers van instituten en belangenvertegenwoordigers van ouderen hebben deelgenomen aan een expertmeeting over het stimuleren van langer doorwerken van ouderen. Hierbij is onder meer gesproken over bewustwording en beeldvorming. Aanwezigen onderschrijven het belang van een goede communicatie richting maatschappij/burgers, werkgevers, werknemers en werkzoekenden, waarbij wordt gewezen op nut en noodzaak van langer doorwerken, initiatieven en maatregelen die er zijn om te komen tot het vormgeven van langer doorwerken. Het creëren van een gezamenlijke werkgroep, waarbij naast de overheid ook sociale partners zitting hebben, dient in de komende periode verder te worden besproken en uitgezocht.

#### *Landelijk meerjaren communicatietraject*

Met de inzet van het beleidsinstrument communicatie wil het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een bijdrage leveren aan een grotere arbeidsparticipatie van oudere werknemers. Er moet een andere mentaliteit bij werkgevers en werknemers komen over het deelnemen van ouderen aan de arbeidsmarkt. Anders gezegd: er moet een cultuurverandering optreden rondom ouderen in het arbeidsproces. Er moet een noodzakelijke omslag in het denken bij zowel werknemers als werkgevers worden bewerkstelligd. «Vervroegd uittreden» moet plaats maken voor «langer doorwerken».

Uitgangspunt in het communicatietraject is dat de groep ouderen geen homogene groep is; ieder segment behoeft een eigen aanpak. In de communicatie zal een twee sporenbeleid gevolgd worden. In het eerste spoor wordt informatie gegeven aan werkgevers, werknemers, personeelsfunctionarissen, ondernemingsraden en werkgevers- en werknemersorganisaties over de nieuwe wet- en regelgeving die wordt ingevoerd om de arbeidsparticipatie van ouderen te bevorderen. Naast het geven van informatie wordt daarbij ook de cultuurverandering meege-

nomen. Het tweede spoor sluit aan bij activiteiten van derden die zich bezig houden met het bevorderen van arbeidsparticipatie van ouderen. Het gaat met name om die activiteiten die door de Taskforce Ouderen en Arbeid zijn geïnitieerd en geïnventariseerd. Deze projecten en instrumenten zullen, met instemming van de ontwikkelaars, breed onder de aandacht gebracht worden van de doelgroepen. Op deze manier moet gestaag worden gewerkt aan het bewerkstelligen van de cultuurverandering.

De communicatiestrategie voor ouderenparticipatie is gereed. Deze wordt uitgewerkt in een concreet communicatieplan. In de loop van 2004 start de uitvoering van de communicatieactiviteiten. Ten behoeve van de communicatiestrategie heeft het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid medio april een expertmeeting georganiseerd met vertegenwoordigers uit de marketingcommunicatie, communicatiewetenschap, programmaproductie, communicatieonderzoek en grotere bedrijven. Voor het meerjaren communicatietraject 2004–2007 is jaarlijks 1 mln euro nodig.

#### *7.4 Slotbeschouwing*

Het kabinet gaat zich samen met sociale partners richten op het stimuleren van langer doorwerken van oudere werknemers. In het voorliggende kabinetsstandpunt is aangegeven welke acties het kabinet reeds heeft ondernomen en nog extra gaan ondernemen. Het beleid richt zich enerzijds op de financiële prikkels richting op langer doorwerken en anderzijds op aanvullende voorwaarden die nodig zijn om langer doorwerken mogelijk te maken.

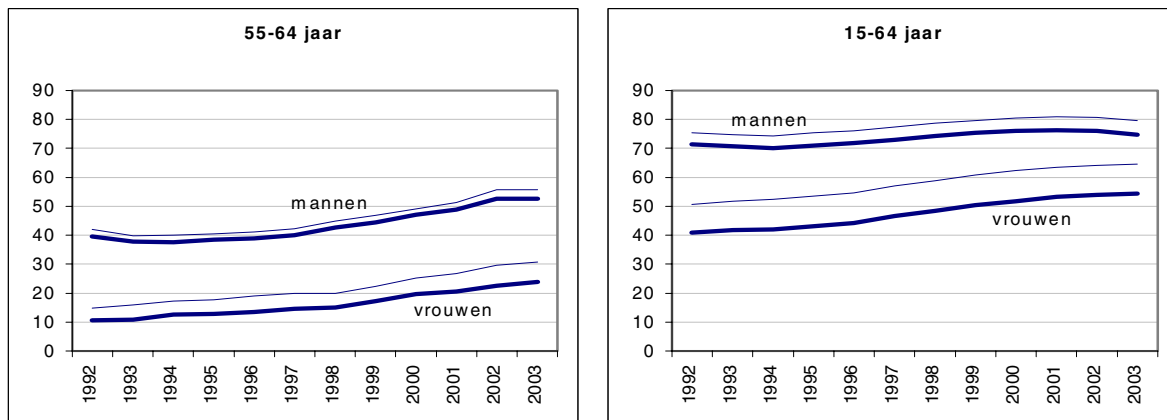
Hieronder wordt een korte impressie gegeven van de ontwikkeling van arbeidsparticipatie, Nederland in Europees perspectief, de uittreedleeftijd, de arbeidsduur, etnische afkomst, mobiliteit, bedrijfsgrootte, sectoren, uurloon en loonverdeling naar leeftijd.

### 1. Arbeidsparticipatie

In 1993 bereikte de arbeidsparticipatie van ouderen (55–64 jaar) een dieptepunt van 24,4%. Nederland behoorde toen tot de landen met de laagste arbeidsparticipatie onder zowel oudere mannen als vrouwen. Na de recessie van de beginjaren negentig is de werkgelegenheid dankzij de gunstige conjunctuur sterk toegenomen. Onder de bevolking van 15–64 jaar steeg het aantal werkzame personen (met werk voor ten minste 12 uur per week) tussen 1993 en 2003 met 1,2 miljoen. Onder de bevolking van 55–64 jaar nam de werkgelegenheid in deze periode zelfs toe met 360 duizend. Dat is 30% van de totale werkgelegenheidsgroei.

Een belangrijke verklaring van de relatief sterke werkgelegenheidsgroei onder ouderen hangt samen met de vergrijzing van de bevolking van 15–64 jaar, waardoor ook de beroepsbevolking vergrijst. Geholpen door de gunstige conjunctuur, zijn veel personen werkend de leeftijd van 55 jaar gepasseerd. De omvang van de vergrijzing blijkt uit de stijging van de bevolking in de leeftijd van 55–64 jaar met ruim 420 duizend tussen 1993 en 2003 tegen een stijging van 500 duizend voor de totale bevolking van 15–64 jaar. Dat meer oorzaken van invloed zijn blijkt uit de relatief sterke stijging van de arbeidsparticipatie van ouderen: van 24,4% in 1993 tot 38,6% in 2003. Tegenover deze stijging van 14,2%-punt staat een stijging van 8,2%-punt voor de arbeidsdeelname onder de totale bevolking van 15–64 jaar. Deze steeg van 56,9% in 1993 tot 65,2% in 2003.

Grafiek 1 Netto arbeidsparticipatie naar leeftijd en geslacht (dunne lijn: incl. minder dan 12 uur per week)



Bron: CBS (Enquête Beroepsbevolking, Bevolkingsstatistiek).

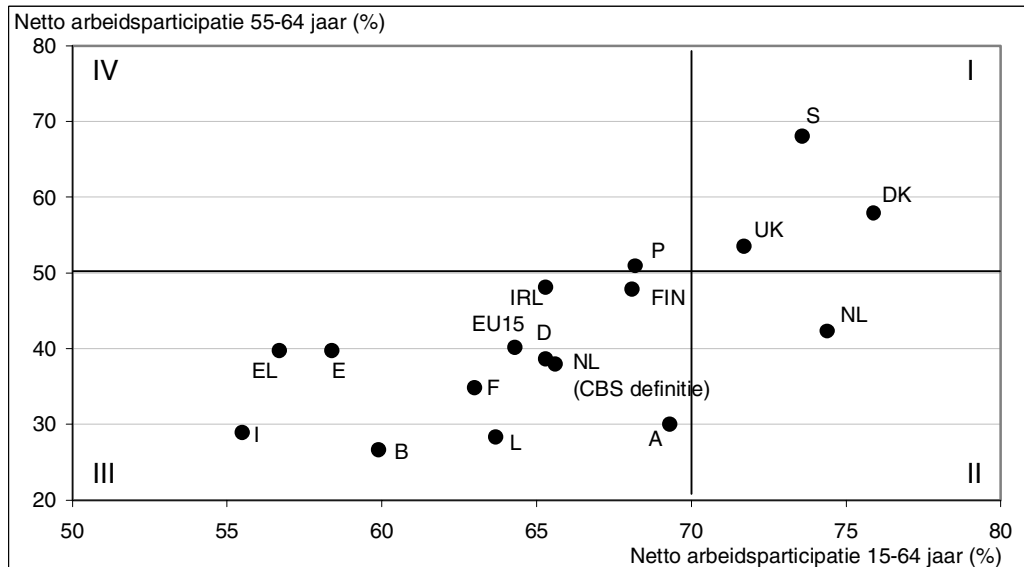
Grafiek 1 laat zien dat de relatieve stijging van de arbeidsdeelname vooral is terug te voeren op een relatief sterke stijging van de werkgelegenheid onder oudere mannen. Onder oudere vrouwen stijgt de arbeidsdeelname eveneens sterk, maar in %-punten wijkt deze weinig af van de stijging onder de vrouwelijke bevolking van 15–64 jaar als geheel. De grafiek geeft overigens ook de ontwikkeling van de arbeidsdeelname inclusief personen die minder dan 12 uur per week werkzaam zijn.



## 2. Nederland in Europees perspectief

De Europese Unie streeft naar een hoge graad van werkgelegenheid die in 2010 tot uitdrukking moet komen in een netto arbeidsparticipatie van 70% voor de bevolking van 15–64 jaar, van 60% voor vrouwen in die leeftijd en van 50% van ouderen van 55–64 jaar. Uit grafiek 2 blijkt dat de landen die al aan de 70% doelstelling voldoen, ook de 50% doelstelling hebben gerealiseerd. Nederland is hierop een uitzondering. Indien echter de Nederlandse cijfers worden gecorrigeerd voor personen met banen van minder dan 12 uur per week, dan blijkt Nederland weinig af te wijken van Duitsland. Ten aanzien van beide doelstellingen zit Nederland dan in de middenmoot.

Grafiek 2 Netto arbeidsparticipatie van bevolking van 15–64 en 55–64 jaar, 2002



Bron: Eurostat, Labour Force Survey.

De meeste landen bevinden zich in het derde kwadrant. In de jaren tot 2010 moet de gemiddelde arbeidsparticipatie van de 15 onderscheiden lidstaten nog 5%-punt stijgen om aan de 70% doelstelling te voldoen. Een stijging van 10%-punt is nodig voor het bereiken van de 50% doelstelling.

### *Breuk met cultuur van vervroegde uittreding*

Met de in Stockholm overeengekomen doelstelling voor de arbeidsparticipatie van ouderen heeft Europa duidelijk afstand genomen van het beleid dat in de jaren zeventig en tachtig tot ontwikkeling is gekomen. In die periode nam de economische groei in veel landen af. De verslechtering van de werkgelegenheidssituatie bleek toen uit de stijging van de werkloosheid en het omvangrijke werkgelegenheidsverlies door herstructurering van oude, traditionele takken van industrie. In die tijd ontstond de wijd verbreide praktijk van vervroegde uittreding, mede om daardoor plaats te maken voor jongeren op de arbeidsmarkt.

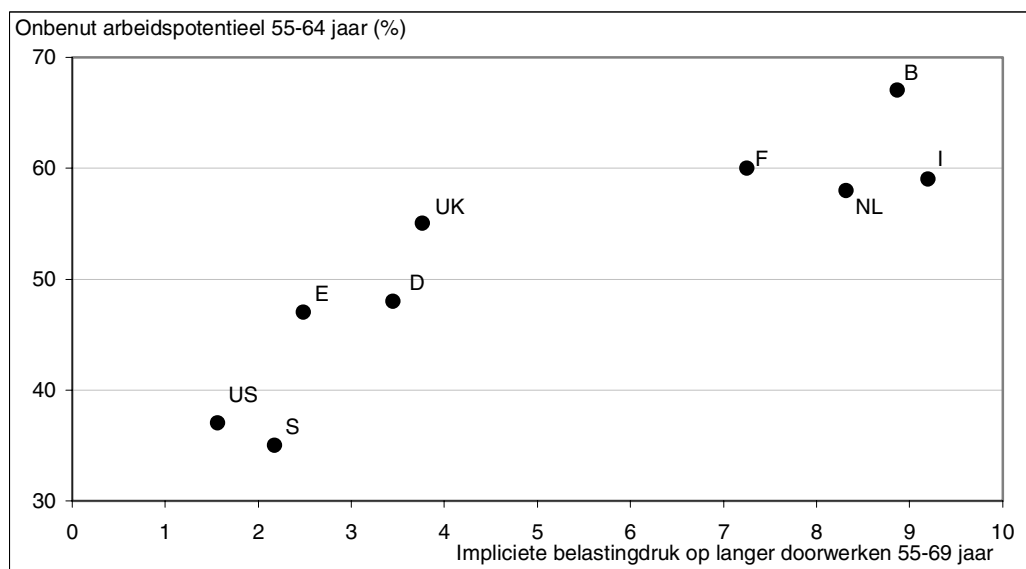
### *Belang financiële prikkels*

In de meeste landen was in de jaren zeventig en tachtig sprake van een versnelde daling van de arbeidsparticipatie onder oudere mannen, veelal vanaf niveaus die in de jaren zestig nog boven de 80% lagen. In het ene land was de daling van de arbeidsparticipatie echter groter dan het andere. Gruber en Wise presenteerden in 1997 een internationaal vergelijk-

kende studie<sup>1</sup> die laat zien dat de verschillen in de arbeidsparticipatie van ouderen een sterke samenhang vertonen met verschillen in financiële prikkels. Hoe hoger de impliciete belasting op langer doorwerken des te lager is de netto arbeidsparticipatie van ouderen, of des te hoger is het complement van deze netto arbeidsparticipatie, het onbenut arbeidspotentieel van ouderen. Grafiek 3 geeft hun bevindingen met op de ene as het onbenut arbeidspotentieel van mannen van 55–64 jaar en op de andere as de impliciete belastingdruk op langer doorwerken, gerekend vanaf het eerste jaar waarin vervroegde uittreding mogelijk is tot en met de leeftijd 69 jaar. De impliciete belastingdruk volgt uit een vergelijking van de uitkeringen die men misloopt bij langer doorwerken en het loon dat daar tegenover staat.

De studie van Gruber en Wise gaf een onderbouwing voor de beleidsaanbevelingen van de OESO die zijn gericht op bevordering van de arbeidsparticipatie van vooral oudere werknemers ter voorbereiding op de komende vergrijzing<sup>2</sup>. Naast beleid om langer doorwerken mogelijk te maken leggen deze aanbevelingen ook veel nadruk op toepassing van actuariële principes teneinde langer doorwerken financieel aantrekkelijker te maken. De impliciete belasting op langer doorwerken dient hiertoe tot nul te worden gereduceerd.

**Grafiek 3 Onbenut arbeidspotentieel en impliciete belasting op langer doorwerken**



Bron: J. Gruber en D. Wise, Social security programs and retirement around the world, NBER Working Paper 6134, 1997.

In Nederland heeft de omzetting van op omslagbasis gefinancierde VUT-regelingen in kapitaalgedekte regelingen voor prepensioen en flexibel pensioen inmiddels belangrijk bijgedragen aan het beperken van de impliciete belasting op langer doorwerken. Door de vele overgangsregimes is het echter niet eenvoudig om de ontwikkeling van de impliciete belastingdruk op de voet te volgen.

Ook internationaal zijn deze cijfers nauwelijks op jaarbasis beschikbaar, zodat de door Gruber en Wise gevonden relatie niet erg bruikbaar is om te bezien hoe wijzigingen in de impliciete belasting op langer doorwerken van invloed zijn geweest op de arbeidsparticipatie van ouderen. Dit in aanvulling op de invloed die de ontwikkeling van de werkgelegenheid als geheel en onderscheiden naar sectoren heeft gehad op de werkgelegenheid van ouderen.

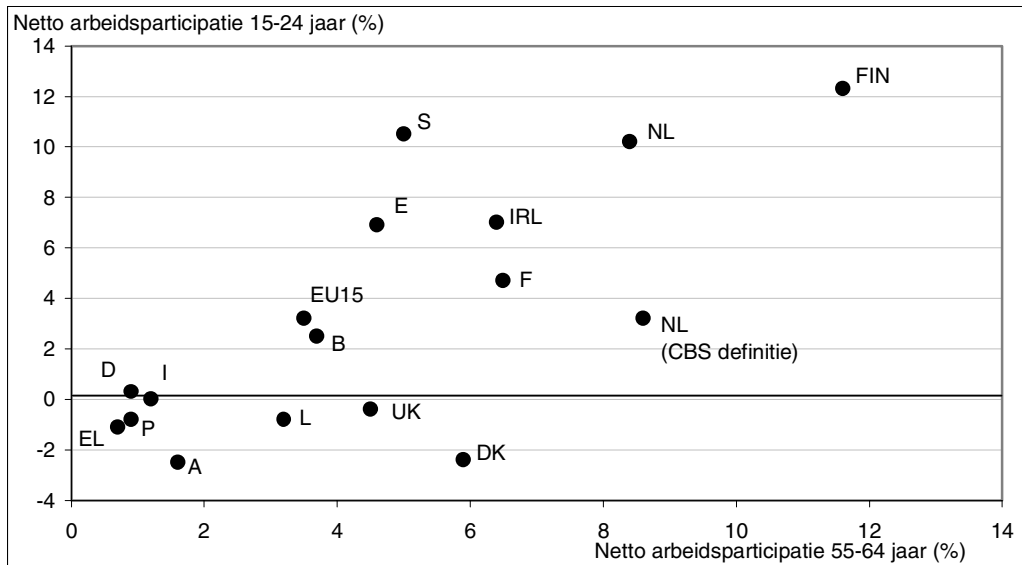
<sup>1</sup> J. Gruber en D. Wise, Social security programs and retirement around the world, NBER Working Paper 6134, 1997.

<sup>2</sup> Maintaining Prosperity in an Ageing Society, OESO, 1998.

### *Oudere en jongere werknemers beperkt inwisselbaar*

Wel kan aan de hand van grafiek 4 worden vastgesteld dat de stijging van de werkgelegenheid onder ouderen niet ten koste is gegaan van jongeren. Integendeel, naarmate de werkgelegenheid van ouderen sterker is gestegen, vertoont ook de werkgelegenheid van jongeren veelal een sterkere groei. De grafiek ondersteunt daarmee het belang van meer algemeen beleid dat is gericht op bevordering van arbeidsparticipatie. Bovendien toont de grafiek dat er weinig reden is om aan te nemen dat oudere en jongere werknemers goed inwisselbaar zijn. Ook de Europese Commissie wijst hierop en laat zien dat in de Europese Unie in 1998–2002 alleen in de industrie sprake is van uitstroom van oudere werknemers en instroom van jongeren. In de landbouw neemt de werkgelegenheid van zowel ouderen als jongeren af. In de bouw en alle belangrijke onderdelen van de diensten sector is in deze periode de werkgelegenheid van ouderen én jongeren toegenomen<sup>1</sup>.

**Grafiek 4 Verandering netto arbeidsparticipatie van jongeren en ouderen, 1998–2002**



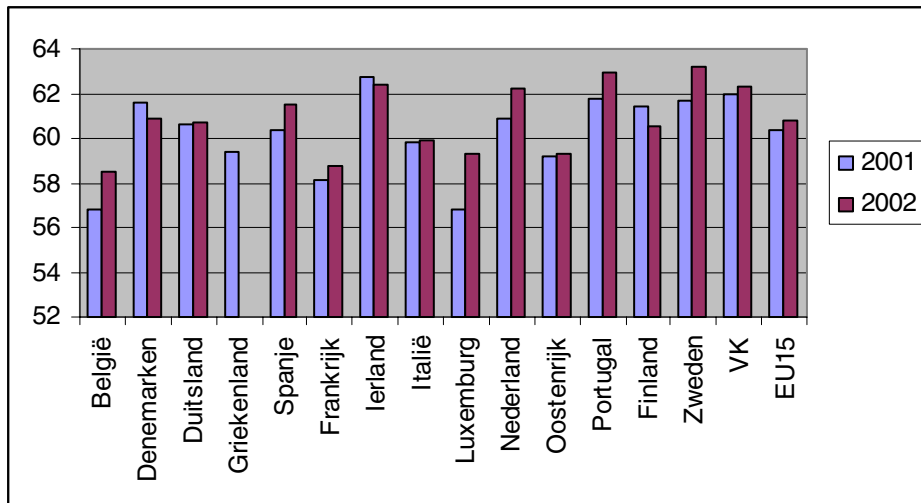
Bron: Eurostat, Labour Force Survey.

### *De relatie tussen de doelstellingen van Stockholm en Barcelona*

Na de formulering van de doelstelling in Stockholm in 2001 dat de arbeidsdeelname onder ouderen (55–54 jaar) gemiddeld in de Europese Unie zal moeten stijgen tot 50% in 2010, heeft de Raad in Barcelona geconcludeerd dat de gemiddelde uittredleeftijd in de Europese Unie in 2010 ongeveer vijf jaar hoger moet zijn dan in 2001. Uit grafiek 5 blijkt dat Nederland met een uittredleeftijd van 62,2 jaar tot de vijf lidstaten behoort met een uittredleeftijd in 2002 hoger dan 62 jaar.

<sup>1</sup> Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions: Increasing the employment of older workers and delaying the exit from the labour market, Brussel, 3 maart 2004.

Grafiek 5 Gemiddelde uittredleeftijd uit het arbeidsproces, 2001 en 2002



Bron: Eurostat, Labour Force Survey.

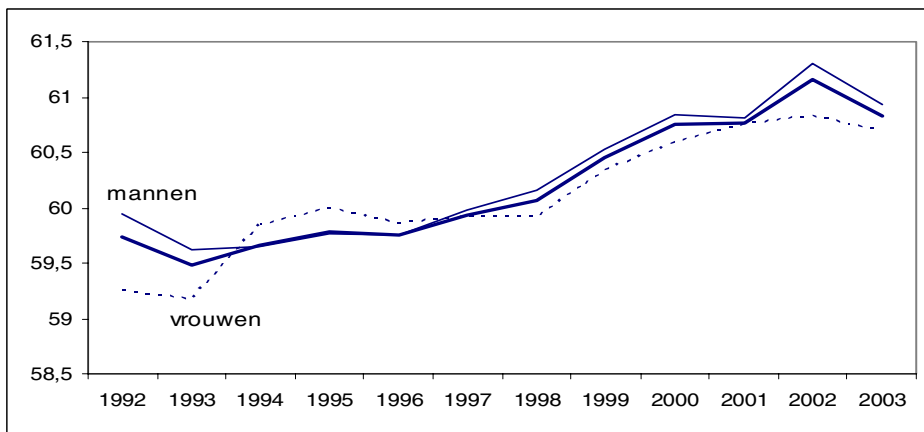
In het *Employment in Europe Report 2003* wordt uitgebreid aandacht besteed aan de relatie tussen de doelstellingen van Stockholm en Barcelona. De noodzaak om ook de gemiddelde uittredleeftijd fors te verhogen, wordt in verband gebracht met de toegenomen levensverwachting. Voor personen die de leeftijd van 60 jaar bereiken, bedraagt de levensverwachting in de EU gemiddeld 24 jaar voor vrouwen en 19 jaar voor mannen.

De opgave van de Stockholm doelstelling kan worden afgemeten aan de arbeidsdeelname van de leeftijdsgroep 45–54 jaar in 2000, die toen circa 73% bedroeg. Deze leeftijdsgroep bereikt in 2010 de leeftijd van 55–64 jaar. Om de doelstelling van 50% arbeidsdeelname te kunnen halen zal dus ongeveer twee derde van deze groep aan het werk moeten blijven. Dit kan zowel door een hogere arbeidsdeelname onder de cohorten die de leeftijd van 55 jaar passeren (het cohorteffect) als door uitstel van de beslissing om uit het arbeidsproces te treden na het passeren van de leeftijd van 55 jaar (het gedragseffect). De Barcelona doelstelling is echter niet, zoals de Stockholm doelstelling, beperkt tot de leeftijdsgroep 55–64 jaar, maar houdt nadrukkelijk ook rekening met de arbeidsdeelname in de leeftijdsgroep 65–69 jaar. Zonder een significante stijging van de werkgelegenheid boven de 65 jaar is realisatie van de Barcelona doelstelling niet goed mogelijk.

### 3. De Nederlandse uittredleeftijd nader beschouwd

De relatief sterke werkgelegenheids groei onder ouderen wordt niet alleen veroorzaakt door de vergrijzing van de beroepsbevolking, maar ook door het feit dat ouderen langer zijn blijven doorwerken. Dit komt tot uitdrukking in de stijging van de gemiddelde uittredleeftijd. Uit grafiek 2 blijkt dat deze is gestegen van 59,5 in 1993 tot 61,2 in 2002. Deze cijfers verschillen met de door Eurostat berekende gemiddelde uittredleeftijd omdat Eurostat niet alleen rekening houdt met personen die minder dan 12 uur per week werken, maar ook met werkenden boven de leeftijd van 65 jaar. In de Enquête Beroepsbevolking publiceert het CBS geen cijfers voor het aantal werkzame personen ouder dan 65 jaar. De grafiek laat ook zien dat onder invloed van de verslechterde economische situatie de uittredleeftijd in 2003 is gedaald, bij mannen sterker dan bij vrouwen.

Grafiek 6 Gemiddelde uittreedleeftijd van werkzame personen van 55–64 jaar

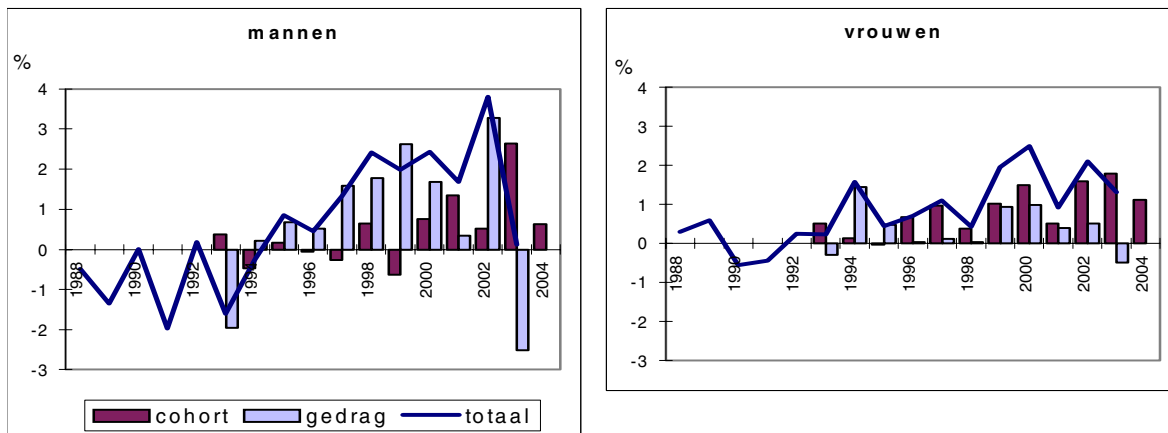


Bron: SZW berekeningen op basis van CBS-cijfers en OESO-definities. De uittreedleeftijd wijkt af van de door de Europese Commissie gepresenteerde uittreedleeftijd die op Eurostat-cijfers is gebaseerd.

De daling van de gemiddelde uittreedleeftijd die grafiek 6 voor 2003 te zien geeft, roept de vraag op naar de relatie met de arbeidsdeelname van ouderen die in 2003 ten opzichte van 2002 niet is gedaald maar gestegen. Deze tegengestelde ontwikkeling hangt samen met het feit dat meer personen werkend de leeftijdsgroep van 55–64 jaar hebben bereikt. Dit cohorteffect zorgt bij een ongewijzigde uittreedleeftijd voor een stijging van de arbeidsdeelname onder ouderen. De mutatie in de arbeidsdeelname van ouderen kan dan ook worden gesplitst in een cohorteffect en een gedragseffect. Dit laatste effect dat de invloed van mutaties in de gemiddelde uittreedleeftijd tot uitdrukking brengt, hangt samen met het totaal van factoren die bepalen op welke leeftijd een oudere werknemer het arbeidsproces verlaat.

Grafiek 7 laat zien dat de stijging van de arbeidsdeelname onder oudere mannen in 1994–2002 voor circa 85% kan worden verklaard uit het gedragseffect. Onder oudere vrouwen overheerst in deze periode het cohorteffect. Bijna 60% van de werkgelegenheidsgroei onder oudere vrouwen kan worden verklaard uit de stijging van het aantal vrouwen die werkend de leeftijd van 55 jaar passeren. Grafiek 7 laat daarmee zien dat bevordering van de arbeidsdeelname van ouderen niet alleen is gebaat met gedragswijzigingen die tot uitdrukking komen in een verhoging van de gemiddelde uittreedleeftijd, maar ook met meer algemeen beleid gericht op bevordering van arbeidsparticipatie dat het mogelijk maakt dat jongere cohorten te zijner tijd met een hogere arbeidsdeelname de leeftijd van de ouderen bereiken.

**Grafiek 7 Mutatie netto arbeidsparticipatie van ouderen, cohort- en gedragseffect**



Bron: SZW berekeningen op basis van CBS-cijfers en OESO-definities.

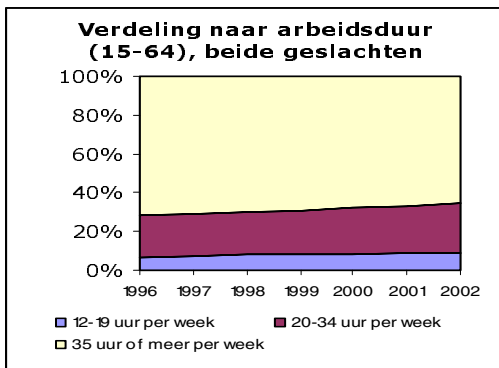
In 2003 heeft de daling van de gemiddelde uittreedleeftijd een negatief effect op de arbeidsdeelname van ouderen dat bij zowel mannen als vrouwen groter is dan in 1993. Een uitzonderlijk hoog cohorteffect biedt in 2003 echter een meer dan volledige compensatie. Omdat het cohorteffect wordt bepaald onder de veronderstelling van een ongewijzigde uittreedleeftijd, kan het cohorteffect voor 2004 nu al uit de realisatiecijfers voor 2003 worden afgeleid. Gezien de terugval van het cohorteffect bij mannen tot een meer normaal niveau moet voor dit jaar rekening worden gehouden met een daling van de arbeidsparticipatie van ouderen, temeer omdat de totale werkgelegenheid naar verwachting van het CPB dit jaar zal dalen met 1% tegen een daling van 0,7% in 2003.

Naar verwachting zal de bijdrage van het cohorteffect aan de stijging van de netto arbeidsparticipatie de komende jaren beperkt blijven tot 0,4%-punt per jaar. De bijdrage van het gedragseffect is met meer onzekerheden omgeven. Veel hangt af van de kracht van het economische herstel in de komende jaren. Indien de negatieve bijdrage van het gedragseffect in 2004 in de jaren tot en met 2007 volledig wordt gecompenseerd, mag worden verwacht dat de netto arbeidsparticipatie van ouderen in 2007 zal uitkomen op 40% (dat is de arbeidsparticipatie van 2003 vermeerderd met de som van het cohorteffect).

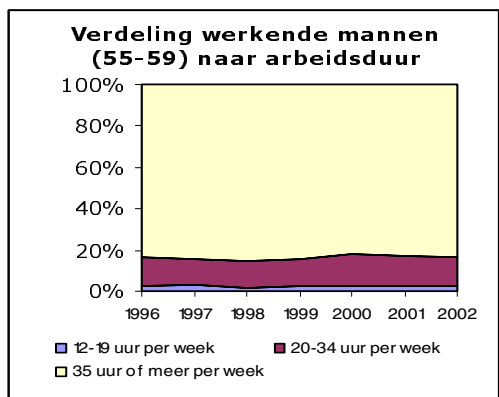
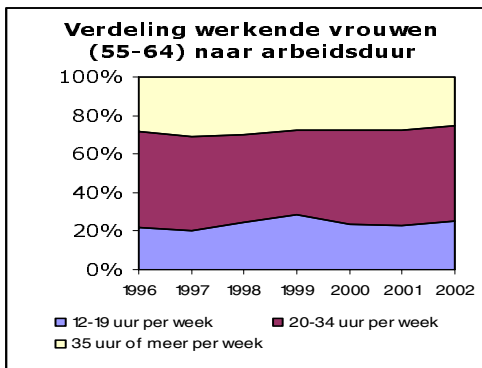
#### 4. Arbeidsduur

In grafiek 1 is al aangegeven dat de arbeidsparticipatie van vrouwen aanzienlijk hoger is wanneer de banen van minder dan 12 uur meegerekend worden. De toename van de arbeidsparticipatie van ouderen heeft niet geleid tot grote verschuivingen in de verhouding tussen deeltijdwerkers en voltijdwerkers onder ouderen in de periode 1996–2002. In deze periode is het percentage deeltijdwerkers op de gehele Nederlandse arbeidsmarkt licht toegenomen (zie figuur 3a), wat we kunnen toeschrijven aan de toetreding van vrouwen tijdens de hoogconjunctuur. Binnen de groep werkende vrouwen van 55 tot 64 is het percentage deeltijdwerkers ook iets toegenomen, maar deze stijging is niet spectaculair (zie figuur 3b). Het percentage vrouwen met een deeltijdbaan was in deze leeftijdsgroep sowieso al hoog. Bij mannen kunnen we ook een uitsplitsing maken naar 55–59 jaar en 60–64 jaar (figuur 3c en 3d). In beide leeftijdsgroepen werkt een meerderheid in voltijd. Onder mannen van 60 tot 65 neemt het percentage deeltijdwerkers licht toe.

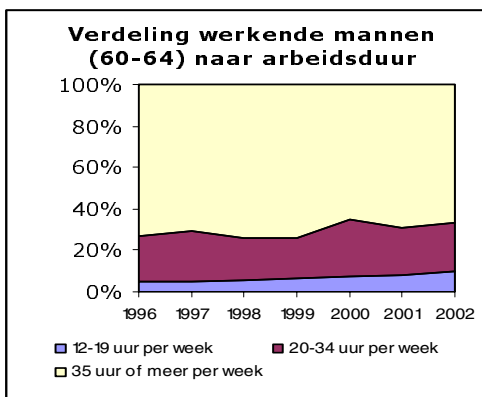
Figuur 4a



Figuur 4b



Figuur 4c



Figuur 4d

Bron: CBS (bewerking door SZW)

**5. Etnische herkomst**

De arbeidsdeelname van ouderen (50-64 jaar) ligt voor autochtonen in 2002 22 procentpunten lager dan voor de autochtone 15-49 jarigen (52% versus 74%), zie tabel 1. Bij etnische minderheden bedraagt deze achterstand van ouderen in 2002 15 procentpunten. Het lijkt er dus op dat de achterstand van etnische ouderen binnen de eigen herkomstgroep kleiner is dan voor autochtone ouderen. Echter relatief, d.w.z. in procentuele verhouding tot omvang van de arbeidsdeelname, is de achterstand van etnische ouderen vrijwel even groot als die van autochtone ouderen ten opzichte van de 15-49 jarigen in de eigen herkomstgroep, namelijk circa 30%. De werkloosheid onder etnische ouderen is, evenals onder autochtone ouderen, één procentpunt lager dan onder 15-49 jarigen binnen de eigen herkomstgroep.

**Tabel 2. Netto-participatie en werkloosheid (ouderen) naar herkomst, 2000-2002**

	2000	2001	Totaal 2002	2000	wv: 15-49 jaar		2000	wv: 50-64 jaar	
					2001	2002		2001	2002
	%								
<b>Autochtonen</b>									
Netto-participatiegraad	67	67	68	73	74	74	49	50	52
Werkloosheidspercentage	3	3	3	3	3	4	2	2	3
<b>Etnische minderheden</b>									
Netto-participatiegraad	48	50	50	50	53	52	32	35	37
Werkloosheidspercentage	11	9	10	11	9	10	9	-	9

Bron: SZW, op basis van CBS (Enquête beroepsbevolking)

## 6. Mobiliteit

De mobiliteit van ouderen op de arbeidsmarkt neemt geleidelijk toe. Het percentage werkende mannen van 55 tot 65 dat al meer dan tien jaar bij dezelfde werkgever werkt, daalde tussen 1992 en 2001 met 5 procentpunt naar 78%. Bij vrouwen was de daling nog 2 procentpunt groter (van 77% naar 70%). Deze dalingen zijn opmerkelijk, omdat dit percentage voor de hele werkzame beroepsbevolking gelijk bleef (op 36%). Het is logisch dat dit laatste percentage lager is dan bij ouderen, aangezien jongeren (jonger dan 25) geen dienstverband van meer dan 10 jaar kunnen hebben. Toch lijkt het verschil erg groot.

**Tabel 3: Anciënniteit**

	<10 jaar		≥ 10 jaar		Onbekend	
	1992	2001	1992	2001	1992	2001
Mannen 55-64	16%	21%	83%	78%	1%	1%
Vrouwen 55-64	22%	28%	77%	70%	1%	2%
Totale bevolking	63%	63%	36%	36%	1%	1%

Bron: CBS. (Voor jaren na 2001 zijn nog geen betrouwbare gegevens beschikbaar.)

## 7. Bedrijfsgrootte

In kleinere bedrijven blijven werknemers tot op hogere leeftijd doorwerken dan in grotere bedrijven. Zowel in 1997 als in 2002 werkte 13 à 14% van de werknemers tussen 55 en 60 in een bedrijf met minder dan 10 werknemers. Bij werknemers tussen de 60 en 65 ligt dat percentage aanzienlijk hoger (21 à 22%). Vooral in bedrijven groter dan 100 werknemers stoppen relatief vroeg met werken, blijkt uit de onderstaande tabel 4.

**Tabel 4: Verdeling van banen over bedrijfsgrootten**

Bedrijfsgrootte	< 10 werknemers		10-99 werknemers		≥ 100 werknemers	
	1997	2002	1997	2002	1997	2002
45 tot 55 jaar	12,7%	12,3%	24,9%	23,1%	62,4%	64,6%
55 tot 60 jaar	12,8%	13,9%	25,5%	23,6%	61,7%	62,5%
60 tot 65 jaar	20,6%	22,4%	26,3%	25,8%	53,0%	51,8%

Bron: CBS.

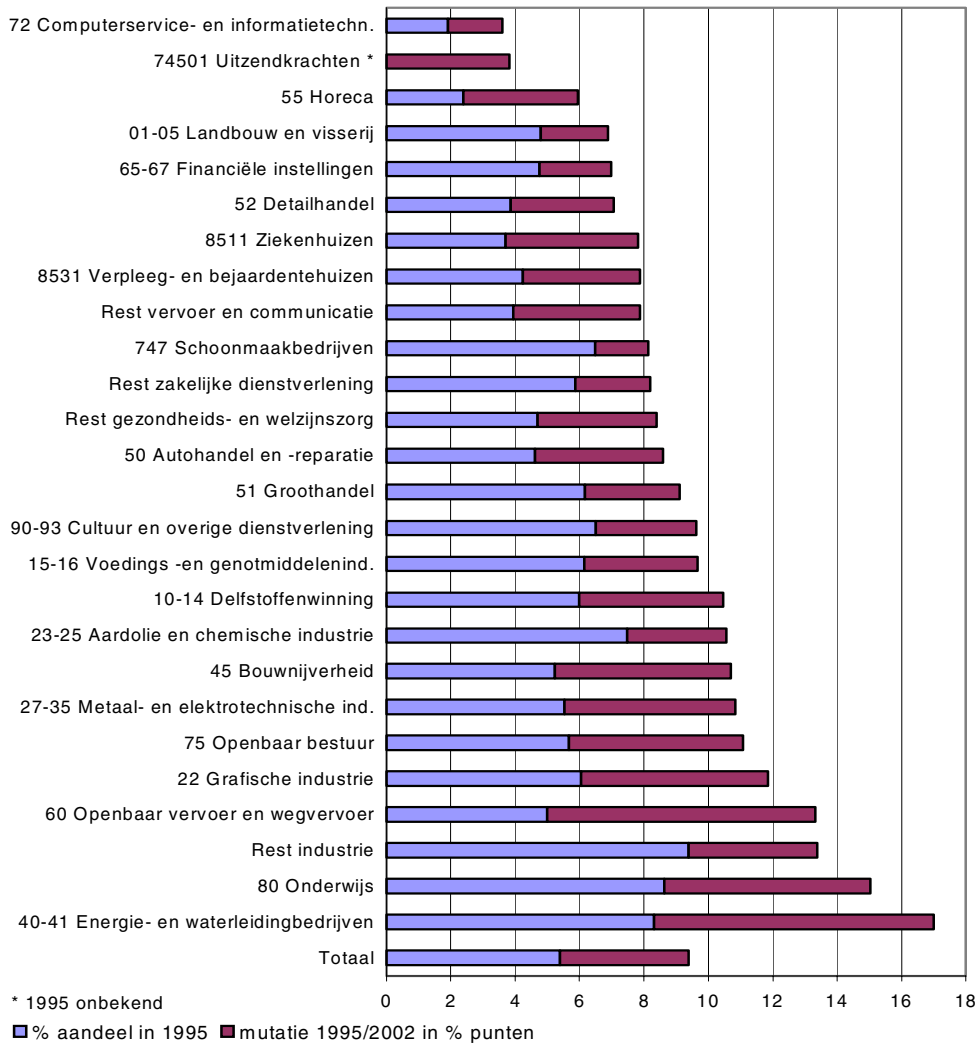
## 8. Sectoren

Het aandeel 55-plussers werkzaam in banen van tenminste 12 uur per week is tussen 1995 en 2002 toegenomen met vier procentpunten (van 5,4% naar 9,4%). Het aandeel 55-plussers is vooral gestegen bij het open-



baar nutsbedrijf, openbaar vervoer en wegvervoer, onderwijs en de grafische industrie. Deze vier sectoren zijn ook terug te vinden in de top vijf van sectoren met het hoogste percentage werkende ouderen in 2002, zie figuur 2.

**Figuur 2. Aandeel 55-plussers in banen van »12 uur per week, 1995-2002**



Bron: SZW, op basis van CBS (Enquête Werkgelegenheid en Lonen)

Relatief (in verhouding tot het aandeel in 1995) was de stijging het grootst bij de sector openbaar vervoer en wegvervoer, gevolgd door de horeca-sector en de sector «Ziekenhuizen». De twee laatstgenoemde sectoren kennen nog steeds een laag percentage werkende ouderen, maar de ondervertegenwoordiging van oudere werkenden is hier dus minder geprononceerd geworden. Hetzelfde geldt, in iets mindere mate, voor de bouwnijverheid.

De toename van het aandeel werkende ouderen was relatief klein bij de ICT-sector, landbouw en visserij, financiële instellingen, rest zakelijke dienstverlening, de schoonmaaksector, de aardolie en chemische industrie en de «rest industrie». Eerstgenoemde drie sectoren bleven daarmee tot de sectoren behoren met een klein aandeel oudere werknemers in

loondienst. De schoonmaaksector en de «rest zakelijke dienstverlening» vielen hiermee terug van sectoren met een bovengemiddeld aandeel oudere werknemers naar sectoren met een beneden gemiddeld aandeel oudere werknemers. Voor «aardolie en chemische industrie» en «rest industrie» was de terugval nog sterker, maar deze twee sectoren hebben in 2002 nog steeds een groot aandeel werkende ouderen.

## 9. Uurloon

De werknemers tussen de 55 en 65 verdienden in 2002 per uur gemiddeld anderhalve euro meer dan hun tien jaar jongere collega's. Het is op voorhand niet duidelijk hoe dit verschil moet worden verklaard. Overigens is het opvallend dat in de periode 1997 en 2002 het uurloon van werknemers ouder dan 55 veel sterker is gestegen dan het uurloon van werknemers met een leeftijd van 45 tot 55 jaar.

**Tabel 5: Uurloon oudere werknemers**

	1997	2002
18 tot 25 jaar		
25 tot 35 jaar		
35 tot 45 jaar		
45 tot 55 jaar	€ 19,35	€ 22,88
55 tot 60 jaar	€ 20,43	€ 24,33
60 tot 65 jaar	€ 20,98	€ 24,63

Bron: CBS. (Jaarloon inclusief bijzondere beloningen gedeeld door jaarlijkse arbeidsduur in uren)

## 10. Loonverdeling per leeftijdsklasse

De loonverdeling van werknemers laat zien hoe met het toenemen van de leeftijd ook het jaarloon toeneemt, zie figuur 3. Bij het leeftijdcohort 60–64 jaar neemt het aandeel werknemers met een lager jaarloon weer toe (door een kleinere omvang van het arbeidsjaar). Dit laatste geldt nog sterker voor de leeftijdscategorie van 65 jaar en ouder, zie tabel.

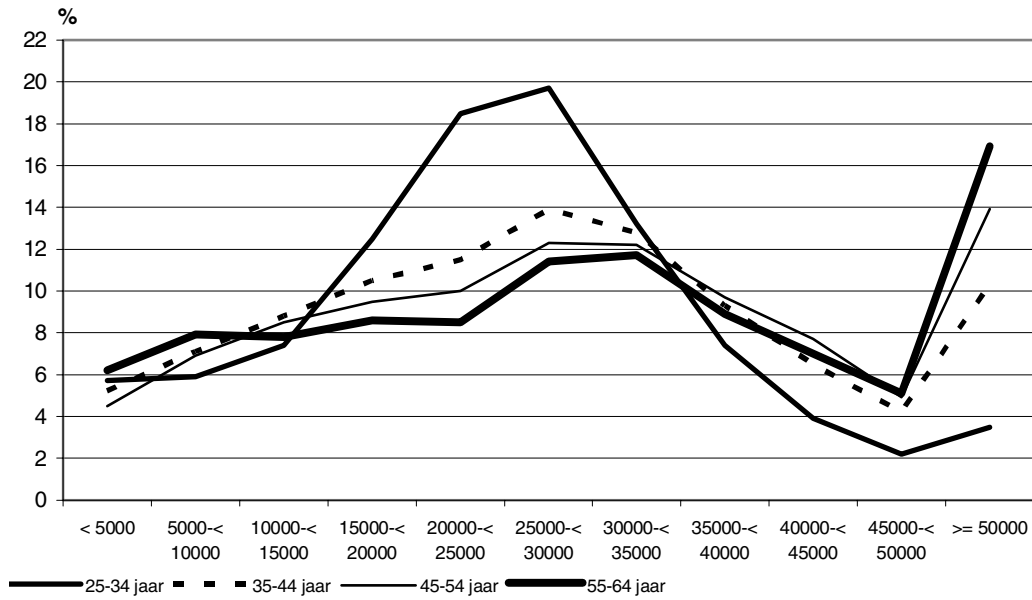
**Tabel 5: Loonverdeling per leeftijdsklasse: percentage werknemers met jaarloon X\* in 2002**

	Totaal banen	< 5 000	5 000– <10 000	10 000– <15 000	15 000– <20 000	20 000– <25 000	25 000– <30 000	30 000– <35 000	35 000– <40 000	40 000– <45 000	45 000– <50 000	>=50 000
<b>15–64</b>	<b>7 024</b>	<b>11,2</b>	<b>8,0</b>	<b>8,9</b>	<b>11,3</b>	<b>12,5</b>	<b>13,3</b>	<b>10,8</b>	<b>7,4</b>	<b>5,1</b>	<b>3,2</b>	<b>8,3</b>
											<i>x 1 000 % verdeling</i>	
15–24	1 161	41,1	14,4	12,7	14,8	10,5	4,5	1,2	0,4	0,1	0,1	0,1
25–34	1 791	5,7	5,9	7,4	12,5	18,5	19,7	13,2	7,4	3,9	2,2	3,5
35–44	1 896	5,2	7,1	8,8	10,5	11,5	13,9	12,8	9,3	6,5	4,2	10,3
45–54	1 541	4,5	6,9	8,5	9,5	10,0	12,3	12,2	9,7	7,7	4,9	13,9
55–64	635	6,2	7,9	7,8	8,6	8,5	11,4	11,7	8,9	7,0	5,1	16,9
55–59	517	5,0	7,0	7,7	8,5	8,5	11,7	12,5	9,6	7,4	5,3	17,0
60–64	118	11,6	11,7	8,1	9,5	8,7	10,0	8,3	6,3	5,5	4,1	16,3
65+	27	31,2	24,8	13,8	8,6	6,4	3,4	2,1	1,6	1,6	1,3	5,2

\* Bruto jaarloon sociale verzekeringen vermeerderd met werknemersbijdrage pensioen en vut, inclusief bijzondere beloningen en spaarloon (in euro's).

Bron: CBS (Enquête Werkgelegenheid en Lonen)

**Figuur 3. Loonverdeling per leeftijdsklasse: percentage werknemers met jaarloon X\* in 2002**



\* Bruto jaarloon sociale verzekeringen vermeerderd met werknemersbijdrage pensioen en vut, inclusief bijzondere beloningen en spaarloon (in euro's).  
Bron: CBS (Enquête Werkgelegenheid en Lonen)

1. Projectnaam Verbreding WerkWijzer/Senior professionals wiser at work  
*Projectnummer* 2001/EQA/0035  
*Aanvrager* PSW Arbeidsmarktadvies

### **Korte beschrijving van het project**

Hoofddoelstelling is het bevorderen van een omslag in denken bij zowel ouderen, werkgevers- en werknemersorganisaties, intermediairs en overheden met als doel de deelname van ouderen aan betaalde arbeid te vergroten. Het is de bedoeling om de in West-Brabant ontwikkelde methode van 'WerkWijzer' te verspreiden en uit te dragen naar andere regio's en andere landen. Om dit te realiseren wordt een centraal bureau ingericht dat zich zal bezighouden met het opzetten van vestigingen in zes regio's verspreid over Nederland. Activiteiten bestaan uit het geven van voorlichting, het verlenen van informatie en advies en het uitvoeren van deelprojecten.

### **Beoogde resultaten**

- \* disseminatie van expertise van Werkwijzer, zodat in zes regio's concrete activiteiten worden opgestart;
- \* bewerkstelligen van regionale inbedding en vergroten van betrokkenheid met en draagvlak voor Werkwijzer bij de regionale partners;
- \* realiseren van betrokkenheid van de doelgroep;
- \* ontwikkelen van nieuwe aanpakken en activiteiten gericht op een cultuuromslag in het denken over ouderen en arbeid;
- \* standaard opnemen van arbeidstoeleiding van ouderen in de aanpak van bemiddelingsbureaus;
- \* scholen van ouderen ook met inzet van eerder verworven competenties;
- \* behouden van ouderen binnen bedrijven en instellingen;
- \* ontwikkelen van diverse alternatieven met betrekking tot flexibele pensioenen, flexibele werktijden, flexibele taken en dergelijke;
- \* op nationaal niveau bekendmaken van informatie en ervaringen uit de diverse regio's ten behoeve van overheden, bonden, werkgevers en dergelijke.

### **Doelgroep**

Het project «Verbreding Werkwijzer» kent geen doelgroep in de zin van deelnemers/cursisten. Het is gericht op een omslag in denken en heeft daardoor een zeer brede doelgroep. De doelstelling raakt niet alleen werkende en werkzoekende 45-plussers, maar ook werkgevers en intermediairs (zoals werknemer- en werkgeversorganisaties).

2. *Projectnaam* Age Unlimited  
*Projectnummer* 2001/EQA/0048  
*Aanvrager* Stichting A&O Fonds Grafimediabranche

### **Korte beschrijving van het project**

Hoofddoelstelling is het bewerkstelligen van gedragsverandering met betrekking tot duurzame inzetbaarheid van (oudere) werknemers op branche-, ondernemings- en werknemersniveau in de Grafimediabranche. Om deze gedragsverandering te realiseren ligt de nadruk op drie invalshoeken: het vergroten van bewustwording, de ontwikkeling en implementatie van methoden en programma's en tot slot het inzetten en verbeteren

van regelingen en voorzieningen. De activiteiten onder deze verschillende invalshoeken bestaan onder andere uit:

- \* onderzoek naar ouderenbeleid en leeftijdsproblematiek
- \* bedrijfsbezoeken om belangstelling op te wekken voor leeftijdbewust personeelsbeleid
- \* workshops, kennisoverdracht en loopbaanbegeleiding voor werknemers
- \* trainingen voor personeelsfunctionarissen
- \* ICT scholing voor werknemers
- \* ontwikkelen van een personeelsplanningssysteem om effecten van ontgroening en vergrijzing van personeelsbestand te signaleren
- \* pilots binnen het bedrijfsleven

### **Beoogde resultaten**

#### *Kwalitatieve resultaten*

- \* stimuleren van bewustwording van de problematiek met betrekking tot ouderen in de grafmediabranche;
- \* genereren, ontwikkelen en verspreiden van kennis door branchevergelijkingen, pilotprojecten en initiatieven rondom best practices;
- \* onderzoeken en evalueren van beleid en faciliteiten ten aanzien van arbeidsvoorwaarden met betrekking tot leeftijd;
- \* ontwikkelen en de disseminatie van kennis van arbeidsparticipatie van ouderen door middel van transnationale samenwerking met betrekking tot dit thema;
- \* versterken van kennis, vaardigheden en houdingen rondom ICT, als onderdeel van de functie-uitoefening van ouderen.

#### *Kwantitatieve resultaten*

- \* deelname aan themaspecifieke trainingen door 280 oudere werknemers;
- \* in contact treden met 300 bedrijven teneinde te spreken over de meerwaarde van leeftijdbewust personeelsbeleid;
- \* ontwikkelen en invoeren van instrumenten en systemen bij 300 Nederlands ondernemingen;
- \* ontwikkelen en uitvoeren van 10 workshops over loopbaanmogelijkheden;
- \* ontwikkelen van een loopbaanspel ter verspreiding over 1000 grafimedia-medewerkers;
- \* uitvoeren van pilot-projecten bij 15 bedrijven;
- \* ontwikkelen en uitvoeren van instrumenten en voorzieningen gericht op kennisoverdracht, een verzameling relevante onderzoek- en ervaringsgegevens, een praktische set van regelingen, voorzieningen en instrumenten/hulpmiddelen gericht op implementatie van leeftijdbewust personeelsbeleid c.q. verbeterde inzet van oudere werknemers.

### **Doelgroep**

De doelgroep van de activiteiten van het project omvat in principe alle 2901 bedrijven in de grafmediabranche en de circa 50 000 daarin werkzame mensen. Ruim 30% van alle medewerkers is 45 jaar of ouder.

3. *Projectnaam* COMMULT  
*Projectnummer* 2001/EQE/0020  
*Aanvrager* Technocentrum De Vallei

## **Korte beschrijving van het project**

Het COMMULT-project richt zich op oudere werkenden in de metaalbranche. Een groeiend aantal mensen in deze groep wordt in zijn employability bedreigd door het niet meer beschikken over actuele vakmatige competenties. Een ander deel wordt in zijn employability bedreigd door lichamelijke beperkingen die mogelijk kunnen leiden tot ongeschiktheid voor hun huidige functie. Voor deze groepen oudere werknemers bestaat onvoldoende maatwerk scholing. Het project is erop gericht om een maatwerk scholingsaanbod voor hen te ontwikkelen en uit te voeren. Het opleidingsconcept sluit aan bij de leeftijdsgroep en is erop gericht om deze groep werkenden om te scholen naar een andere functie binnen de metaalbranche of bij te scholen naar de actueel benodigde competenties. Op basis van onderzoek in de branche en de assessmentresultaten van de kandidaat-cursisten, worden de opleidingsbehoeften van de doelgroep geïnventariseerd. Verder zal er een specifieke methodiek en instrumentarium voor het opleiden en begeleiden van de geselecteerde groep kandidaten worden ontwikkeld en uitgevoerd. De scholing zal een combinatie zijn van direct leren op de werkplek, e-learning en e-coaching, persoonlijke coaching en het in kleine groepjes van cursisten laten uitvoeren van scholingsopdrachten.

## **Beoogde resultaten**

- \* een gevalideerde methodiek en een instrumentarium voor het realiseren van maatwerkopleidingen voor de geschetste doelgroep;
- \* een evaluatierapport met daarin best practices, successtories met kritische succesfactoren voor het opleiden van de geschetste doelgroep;
- \* 300 deelnemers zijn gescreend, 100 van de 300 deelnemers hebben een assessment gedaan en uit deze 100 zijn 50 oudere werkenden dusdanig opgeleid en begeleid dat er bij hen sprake is van een sterk vergrote employability binnen de metaalbranche;
- \* een specifiek scholingsaanbod dat gemakkelijk toegankelijk en vindbaar is voor de beoogde doelgroep in de metaalsector.

## **Doelgroep**

De doelgroep bestaat uit oudere werkenden in de metaalbranche (vanaf de leeftijd van 40 tot 50 jaar en ouder). Het betreft over het algemeen een groep met een «gedateerde» lagere tot middelbare vakopleiding. De groep bestaat bijna uitsluitend uit mannen. Een deel hiervan bestaat uit eerste generatie migranten.

4. *Projectnaam* New Access Economy Adaptability (NAEA)  
*Projectnummer* 2001/EQE/0060  
*Aanvrager* Hogeschool van Amsterdam/instituut MIM

## **Korte beschrijving van het project**

In de media- en informatiesector worden tal van werknemers geconfronteerd met verouderde kennis en vaardigheden (vooral met betrekking tot ICT). Het gevolg is ineffectief en inefficiënt functioneren, als ook blokkades in doorgroeimogelijkheden. Vooral bij werknemers ouder dan 45 jaar en vrouwen blijkt een gebrek aan kennis en vaardigheden. Vaak is het gevolg bij deze groepen dat ze achterblijven in hun loopbaanontwikkeling en steeds minder hun capaciteiten kunnen benutten. Het OP beoogt binnen de media- en informatiesector de werkgelegenheid en doorstroom binnen organisaties te verbeteren. Subdoelstellingen zijn als volgt. Ten eerste het ontwikkelen van een sector brede portal en subportals per branche waarin

alle kennis en gegevens met betrekking tot HRM-zaken, arbeidsvoorwaarden, opleidingen en functieprofielen toegankelijk worden gemaakt. Ten tweede het ontwikkelen van een scholingsaanpak met betrekking tot ICT-toepassingen die aansluit bij de mogelijkheden en behoeften van de onderscheiden doelgroepen. Ten derde het ontwikkelen van een vernieuwende scholingsaanpak in de branches die aansluit bij de behoeften en mogelijkheden van de doelgroepen. Ten vierde de verbetering van de aansluiting tussen scholing en werk.

### **Beoogde resultaten**

- \* zoveel mogelijk personen, die behoren tot een van de gedefinieerde doelgroepen, een adequate (zinnvolle) functie te laten vervullen binnen een van de tot de sector behorende branches;
- \* het effect van de voorgestelde activiteiten moet zodanig zijn dat ook na afloop van het EQUAL-project de op de rails gezette activiteiten kunnen worden voortgezet.

### **Doelgroep**

De doelgroep bestaat uit ouderen, vrouwen en allochtone jongeren (met gebrekkige vooropleiding) met manco's op het ICT-vlak en vrouwen die in aanmerking komen voor hogere managementfuncties. Deze genoemde groepen betreffen mensen die al werkzaam zijn binnen de sector.

De filosofie achter het begrip Design4All is, in grote lijnen, dat er geen «typische» gebruiker is en dat bij het ontwerpen van nieuwe producten en diensten daarom rekening moet worden gehouden met de behoeften van verschillende groepen en individuen. In Europa is het begrip voor het eerst gebruikt in het «e-Europeplan». Dit plan heeft tot doel in principe niemand in Europa van het gebruik van ICT-toepassingen uit te sluiten: «e-inclusion». Elders wordt dit proces wel: Inclusive Design (in het Verenigd Koninkrijk) of Universal Design (in de Verenigde Staten) genoemd.

In de eerste plaats werd Design for All toegepast op producten en diensten. Het is echter interessant te bezien of het uitgangspunt om in principe niemand onnodig van het gebruik van producten uit te sluiten, ook op arbeid kan worden toegepast. In 2002 is door de Europese Unie de eerste stap gezet om ook het gebruik van het begrip op arbeid en arbeidsplaatsen te bevorderen. (Het IDIA project loopt nog steeds). Het gebruik van het begrip Design for All heeft zich in de loop der tijd uitgebreid, en wordt bijvoorbeeld ook gebruikt voor aanpassingen die noodzakelijk zijn voor mensen met een al of niet aangeboren beperking of handicap.

Design4All is een poging om producten, diensten en arbeid te ontwerpen voor een zo groot mogelijke doelgroep. De beweging die hiermee wordt gemaakt is er één van vergroten en behoud van zelfstandigheid. De kern is dat een aanpasbaar ontwerp, waarmee flexibiliteit tot een zeker niveau wordt bereikt en ook maatwerk zonder meerkosten zich kan ontwikkelen. Een tweede, belangrijk uitgangspunt is dat mensen niet onnodig van maatschappelijke deelname (en dus van arbeid) worden uitgesloten. Met Design4All kunnen niet alleen de arbeidsomstandigheden van iedereen worden verbeterd, reïntegratie (na ziekte of WAO) zal vergemakkelijken en diversiteit zal erdoor vorm kunnen krijgen. Bovendien sluit het begrip aan bij de onlangs in werking getreden Wet Gelijke Behandeling van mensen met een Handicap of Chronische Ziekte. De toepassing van Design4All als leidend principe bij de inrichting van arbeid en arbeidsplaatsen bevordert de arbeidsdeelname, ook van ouderen, en zal dus leiden tot grotere arbeidsparticipatie zowel op bedrijfs- als op nationaal niveau. Daarbij wordt de basis belegd voor levensloopgericht sociaal beleid in de onderneming waarmee het personeelbeleid wordt gericht op diversiteit.

Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is reeds enige tijd actief het onderwerp Design4All te verbinden aan arbeidsomstandigheden. Met Design4All worden immers de arbeidsomstandigheden voor iedereen verbeterd. Design4All en Disabilitymanagement zijn levensloopgericht en maken een modern diversiteitsbeleid mogelijk waarin de werkgever de regie voert. Pilotstudy's tonen aan dat er in de praktijk reeds «Design4All-achtig» praktijken plaatsvinden en dat de resultaten daarvan in financiële zin uitgedrukt, gunstig zijn<sup>1</sup>. Momenteel wordt onderzoek gedaan naar de in de praktijk door bedrijven gehanteerde aanpak om Design4All vorm te geven, de resultaten daarvan, het verband met Disabilitymanagement en de daarmee gepaard gaande kosten en baten. Met behulp van deze gegevens zal het mogelijk worden een handreiking voor bedrijven op te stellen om zelfstandig te toetsen op Design4All mogelijkheden.

<sup>1</sup> Pilotstudy: Design for All in werksituaties, dr. ir. J. M. Molenbroek c.s. vakgroep I.O. TU Delft, SZW werkdocument nr. 202, juli 2001; en Pilotstudy: Kosten en Baten van D4A en DM oplossingen in de praktijk, ir. J. E. Koningsveld, TNO Arbeid, SZW-werkdocument 289, juni 2003;

Naast het hiervoor genoemde onderzoek worden er activiteiten verricht die tot doel hebben de positie van (onder andere) ouderen vanuit de in eerder verricht onderzoek gepercipieerde problematiek te verbeteren door de resultaten hiervan om te zetten in voor de praktijk bruikbare informatie.

- Project: 'Disabilitymanagement: aantoonbaar effectief'. Met dit project wordt, nadat eerder de best practices zijn verzameld, beoogd aan te



tonen dat Disabilitymanagement aantoonbaar effectief is. Met name staat de vraag centraal hoe bedrijven DM inzetten en met welk resultaat.

- De «Virtuele wegwijzer werkaanpassing» is een product, uit eerder onderzoek ontwikkeld door TNO PG en zal, gekoppeld aan de website van de Commissie het werkend perspectief ([www.ehbw.nl](http://www.ehbw.nl)) voor een ieder informatie verschaffen over de praktijk van werkaanpassing.
- Uit onderzoek is gebleken dat nogal wat werkenden in de loop van hun werkzame leven gehoorproblemen oplopen. Slechthorenden blijken vaker dan goedhorenden te verzuimen vanwege stress gerelateerde klachten. De invloed van gehoorverlies wordt vaak onderschat en het effect van slechthorendheid op het psychosociale functioneren is groter dan het effect van de meeste chronische ziekten. Deze problematiek openbaart zich vaak op latere leeftijd en wordt niet altijd meteen opgemerkt. Thans wordt informatiemateriaal ontwikkeld voor alle betrokkenen om hier op de werkplek goed mee te kunnen omgaan.<sup>1</sup>
- Uit onderzoek is ook gebleken dat jaarlijks circa 100 000 mensen als gevolg van bijvoorbeeld ongeval, beroerte, een hersentumor of hartstilstand, worden geconfronteerd met niet aangeboren hersenletsel. Kennis over reïntegratie van deze mensen is versnipperd<sup>2</sup>. Thans wordt een project uitgevoerd om de kennis over NAH te ontwikkelen en te bundelen en deze te verspreiden onder belanghebbenden, inclusief de bestaande kenniscentra.

---

<sup>1</sup> Onderzoeksverslag: Belasting en belastbaarheid bij de geluidscommunicatie op de werkplek; Kramer, Kapteyn, Houtgast, VuMc2002.

<sup>2</sup> Hand-out: De kunst van het onderpresteren, strategieën voor mensen met NAH, PSW Arbeidsmarktadvies, oktober 2001.

**Leden TaskForce Ouderen en Arbeid**

Ed Nijpels  
Commissaris van de Koningin in Friesland

Hans de Boer  
oud-voorzitter MKB Nederland

Elco Brinkman  
voorzitter Algemeen Verbond Bouwbedrijf

Joop van den Ende  
televisie- en theaterproducent

Tineke van den Klinkenberg  
directeur FORUM Instituut voor Multiculturele Ontwikkeling

Hannie van Leeuwen  
lid Eerste Kamer

Henriëtte Maassen van den Brink  
hoogleraar economie UVA

Bart de Steur  
vice-voorzitter ANBO

Sienie Strikwerda  
adviesgroep ouderenbeleid PvdA

Wouter Vlasblom  
directeur Personeelszaken, Siemens Nederland NV

Lodewijk de Waal  
voorzitter FNV

Cor van Zadelhoff  
makelaar

Dit overzicht vermeldt projecten die door de Taskforce Ouderen en Arbeid zijn ondersteund met financiële middelen of in de vorm van begeleiding of deelname in stuurgroepen.

**Cum l'Oude Prijs voor best practices** – In een onderlinge samenwerking van Labor en de Nederlandse Vereniging voor Personeelsbeleid is in mei 2003 de landelijke Cum l'Oude Prijs uitgereikt door Hannie van Leeuwen aan de Milieudienst Groningen voor voorbeeldig beleid en praktijk op het gebied van HR-management. Tientallen best practices op het gebied van condities voor langer doorwerken zijn geïdentificeerd. De genomineerde bedrijven en andere zijn beschreven in een brochure. Zie [www.ouderenenarbeid.nl](http://www.ouderenenarbeid.nl)

**Consultatieronde media** – In een tiental gesprekken met sleutelpersonen uit de media, reclame en marketing is de Taskforce nagegaan hoe professionals in deze beroepsgroepen kunnen bijdragen aan een positievere beeldvorming rond ouderen en meer aandacht voor leeftijdsdiversiteit in het publieksbeleid, programmabeleid en personeelsbeleid van omroepen. Verslag beschikbaar.

**Mini-conferentie sleutelpersonen media** – Na een consultatieronde is het thema Ouderen en Arbeid aan de orde gesteld tijdens een mini-conferentie op 10 november 2003, met deelname van onder andere Aad van den Heuvel, Roland van Kralingen, Anne van der Meiden. Daar zijn ideeën gespuid voor programmering en campagnes. Onder meer voor een massamediale campagne «Stay young; keep working» en een media-conferentie over leeftijdsdiversiteit in de media. Verslag beschikbaar.

**Scenariowedstrijd documentairemakers** – Om scenarioschrijvers aan te moedigen het onderwerp Arbeid en Ouderen ter hand te nemen is een scenariowedstrijd georganiseerd in een samenwerking van het Internationaal Documentaire Festival Amsterdam en Catharsis Producties. Het winnende scenario «Race tegen de klok» wordt uitgevoerd door Paul de Bont Producties en in 2004 uitgezonden door de NCRV Televisie.

**Schoonheid in Tijd** – In samenwerking met het Internationaal Documentaire Festival Amsterdam vindt op 26 november 2003 een vervolg plaats op het eerdere debat van november 2003 («Wisselende Perspectieven» over o.a. werkmogelijkheden voor oudere actrices). Ditmaal over het onderwerp «Schoonheid in Tijd», over aspecten van ouder worden en rol van de media en culturele organisaties op het gebied van beeldvorming.

**Ouderen in Cartoons en Fotografie** – Temidden van de vele projecten valt het bescheiden project Ouderen in Cartoons en een fotografisch ondersteuningsproject van Het Kantoor wat minder op. Een begin is gemaakt door het bureau Aber-Yes met het identificeren van cartoons over Ouderen en Arbeid. Zie [www.aber-yes.nl](http://www.aber-yes.nl). De resultaten van fotografische inspanningen zijn gebruikt in publicaties van de Taskforce en een fototentoonstelling tijdens de slotconferentie.

**De Droomfabriek** – In dit multimediasproject stelt de RVU de levensloop van mensen en de keuzes die zij daarbij maken, centraal. In de achtdelige televisieserie De Droomfabriek vertellen jonge en oudere, allochtone en autochtone mannen en vrouwen over de keuzes die zij in studie, werk en liefde maakten. En over de manier waarop die keuzes hun levensloop inkleurde. Soms ook daar een ingrijpende wending aan gaf. Van oktober tot december elke maandag om half negen op Nederland 3. Naast de

tv-serie zijn er radioprogramma's, een informatieve website en een werkboek voor mensen die meer sturing aan hun levensloop willen geven aan de slag willen. De Droomfabriek maakt deel uit van een meerjarenprogramma van de RVU.

**Documentaire over allochtone ouderen** – Fatusch Producties te Utrecht vervaardigde een documentaire over de positie van allochtone ouderen in het debat over langer doorwerken. De productie is gebruikt in voorlichtingsbijeenkomsten en debatten georganiseerd door de Taskforce Ouderen en Arbeid. En zal door enkele regionale omroepen worden uitgezonden in 2004.

**Regiobijeenkomsten** – Het Kantoor organiseerde voor de Taskforce een zestal bijeenkomsten met regionale sleutelpersonen, die alle werden voorgezeten door Ed Nijpels. De groeiende betrokkenheid van regionale en provinciale organisaties, die hieruit voortvloeiende, weerspiegelt zich in vervolgvacatures. Onder andere in de vorm van regionale conferenties, de oprichting van regionale Taskforces en uitbreiding van het aantal steunpunten, zoals regionale vestigingen van Werkwijzer. Verslag beschikbaar. Ook via [www.ouderenenarbeid.nl](http://www.ouderenenarbeid.nl).

**Regio's aan zet:** Niet lang na de regiobijeenkomsten begon het in het land te borrelen. Her en der ontstonden regionale initiatieven. Om meer helderheid te krijgen in wat de vergrijzing van de arbeidsmarkt voor die regio betekent. En op basis daarvan adequaat te kunnen reageren en anticiperen. Zodat negatieve gevolgen voor de regionale economie voorkomen worden. Provincies, regionale platforms arbeidsmarktbeleid (RPA's), Kamers van koophandel en andere regionale steunpunten, toonden zich actief betrokken. Linking pin van deze activiteiten was de Taskforce Ouderen en Arbeid. Die ondersteunde de initiatieven en bracht spelers met elkaar in contact. Op provinciaal niveau verkende de Taskforce mogelijkheden voor samenwerking op het terrein van de vergrijzing van de arbeidsmarkt. En de rol die de provincies en het Interprovinciaal Overleg daarbij kan spelen.

**Diamonds are forever:** Drie stappen vooruit. Het RPA Zuidelijk Noord-Holland liet het onderzoeksinstituut SEO in kaart brengen wat de vergrijzing kan betekenen voor de regionale arbeidsmarkt. Gebruikte het rapport vervolgens als input voor een expertmeeting eind juni bij de Kamer van Koophandel Amsterdam. En organiseert nu samen met de Kenniskring Amsterdam, De Burcht en de Taskforce Ouderen en Arbeid een symposium voor regionale bedrijven over de kansen en knelpunten van de vergrijzing. Het concrete doel van dit symposium op 18 december is het enthousiasmeren van een vijftiental bedrijven dat aan de slag wil met leeftijdbeleid. Met ondersteuning vanuit het bedrijfsleven, de gemeente, provincies en Europese subsidies zal het jaar 2004 worden benut om praktijkervaring op te bouwen. Zodat de vergrijzing voor deze regio niet langer een bedreiging is, maar een kans wordt.

**Rentenieren of ondernemen?** In Alkmaar nam de Kamer van Koophandel het initiatief om regionaal de vergrijzing van de arbeidsmarkt centraal te zetten. In samenwerking met het Regionaal Platform Werk en Inkomen, BouwNed, Achmea/Centraal Beheer, MKB Nederland, Danzo, en de Taskforce Ouderen en Arbeid wordt op 27 november 2002 een conferentie georganiseerd voor het regionale bedrijfsleven. Het doel van de bijeenkomst is gezamenlijk na te denken over oplossingsrichtingen die voor deze regio van belang kunnen zijn. Ook de oprichting van een platform dat zich verder buigt over dit onderwerp is voorzien.

NB: Ook in de regio Haaglanden, Twente en Rotterdam zijn regionale bijeenkomsten over de vergrijzing van de arbeidsmarkt geweest of in voorbereiding. De Taskforce Ouderen en Arbeid heeft ook deze initiatieven ondersteund.

**Voorlichtings- en discussiebijeenkomsten allochtone ouderen** – In de loop van 2003 organiseerde de Taskforce informatieve bijeenkomsten met organisaties van en voor allochtonen. Verkenningsgesprekken en regionale discussiebijeenkomsten met als sluitstuk een landelijke afsluitende conferentie op 18 november 2003 onder voorzitterschap van Hans de Boer. Resultaat is hoger commitment van deze organisaties aan het scheppen van betere condities voor allochtone ouderen om langer door te werken en een aantal aanbevelingen voor politiek en sociale partners.

**Maak je dromen waar** – Hoe kan je er voor zorgen dat mensen, ook 45-plussers, werk doen en blijven doen dat naadloos aansluit bij hun wensen en kwaliteiten? Zijn er bij 45-plussers dan specifieke kansen en knelpunten? Deze vragen stelde de Taskforce aan de organisaties die hier ervaring mee hebben: loopbaanadviseurs, startersbegeleiders, opleidingsinstituten, uitzendbureaus en andere arbeidsbemiddelaars. Maar ook aan organisaties die kennis hebben van een specifieke doelgroep, zoals onder andere de Nederlandse Vrouwenraad, vrouwenvakschool en ouderenvonden. Resultaat van deze inventarisatieronde was de constatering dat een regelmatige arbeidstoekomstverkenning van groot belang is. En dat het ondernemerschap ook voor 45plussers extra kansen biedt om werk te doen dat bij hen past.

**Hoe ouder, hoe ondernemender** De B&A groep te Amsterdam onderzocht in opdracht van de Taskforce of de huidige infrastructuur de 45+starters bereikt en voldoende kan ondersteunen. Zij constateerde dat de 45+groep een belangrijk deel vormt van de klanten van de startersbegeleiders, maar dat deze de groep niet als aparte doelgroep herkennen. En ook geen specifieke aandacht aan deze groep geven. B&A pleitte ervoor een aparte landelijke begeleidingsinfrastructuur aanvullend op de KvK op te zetten voor alle starters met specifieke vragen. Het rapport is beschikbaar.

**Zelfstandig ondernemen in de zorg** – Zelfstandig ondernemerschap kan een antwoord zijn op vertrekkende dienstverlening in kleine kernen. In Noord-Brabant startte Favor met de begeleiding van vijftien 45plussers die als zelfstandige aan de slag willen. Onder meer herintredende vrouwen en vutters. Het project maakt zichtbaar dat ouderen met een grote afstand tot het ondernemerschap meer tijd nodig hebben in de verkennende en startfase dan de jonge starter die op zijn of haar twintigste ondernemer wordt. Het rapport verscheen eind 2003.

**Seniorstart Nederland** – Zelfstandig ondernemerschap is een optie voor ouder wordende werkenden en werkzoekenden. MKB Nederland ontwikkelt in samenwerking met de stichting Wise een steunpunt voor oudere startende ondernemers. Seniorstart Nederland mikt op het effectief ondersteunen van senioren die een onderneming willen beginnen en het ontwikkelen van regionale die hun kennis en ervaring uitwisselen. Verder zal Seniorstart Nederland de politiek en beleidsmakers wijzen op niet-functionele belemmeringen en pleiten voor slechting van onterechte drempels. Informatie via [www.seniorstart.org](http://www.seniorstart.org)

**Arbeidstoekomstverkenning** – De werkende ouderen hebben de toekomst. Daarom verbreedt de Haagse Hogeschool, aanbieder van Hoger Onderwijs Voor Ouderen, haar aanbod door zich ook te gaan richten op de nog werkende ouderen. Voor deze groep ontwikkelt het HOVO de arbeidstoekomstverkenning. Doel van deze verkenning is door terug te kijken

naar het eigen arbeidsverleden een goede invulling te geven aan de volgende fase in de arbeidsloopbaan. Het HOVO maakt gebruik van de zogenaamde *communicatieve zelfsturing*, een methodiek waar sociaal gerontologen veel mee werken. Nu voor het eerst toegepast in de context van arbeid.

De onderwijsmodule zal in december 2003 zijn ontwikkeld, zodat in januari de eerste groep er mee aan de slag gaat. Verschillende organisaties hebben al aangegeven dat zij medewerkers aan deze cursus willen laten deelnemen. Na de eerste keer wordt de methode indien nodig bijgesteld. Bij gebleken succes zal het HOVO deze onderwijsmodule actief onder de aandacht brengen bij andere instellingen in het land die HOVO aanbieden.

**Positieve energie in het onderwijs of De lachende leraar** – Samen met de Onderwijsraad en het Sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt ontwikkelde de Taskforce een methodiek om binnen scholen het gesprek op gang te brengen over prettig (samen)werken in het onderwijs op alle leeftijden. De methodiek werd toegepast in de bijeenkomst die uiteindelijk de titel 'Positieve energie in het onderwijs' kreeg. Onder leiding van Pieter Hillhorst discussieerden met elkaar: leraren met weinig, veel of zeer veel ervaring in het onderwijs, studenten, schoolbestuurders, zij-instromers, en betrokkenen buiten het onderwijs. En werkte het gezelschap toe naar aanbevelingen die de prioriteit hebben voor de verschillende groepen leraren. De methodiek is beschikbaar. Zo ook het verslag met de belangrijkste aanbevelingen. Er zijn plannen om dergelijke bijeenkomsten met professionele begeleiding in verschillende regio's te herhalen.

**Financiële prikkels** – De Taskforce heeft het thema financiële prikkels aan de orde gesteld op diverse manieren. Het CPB rekende voor de Taskforce door wat een vlaktaks (laag belastingtarief voor oudere werknemers) zou kunnen bijdragen. Het instituut Nyfer deed een verkennend literatuuronderzoek naar financiële incentives. De Universiteit van Amsterdam ontwikkelde voorstellen op het gebied van «leeftijdsbewust belastingbeleid». Financiële prikkels werken. Dat is helder. Kansrijk zijn: Prepensioenen inpassen in levensloopregelingen en deeltijdpensioenen. Een bonus biedt mogelijkheden en er liggen Europese afspraken op het gebied van minder belastingheffing voor laagopgeleiden. Het dossier is nog niet gesloten.

**Emoties in kaart** – Voor de Taskforce produceerden de onderzoeksbureaus Tangram en Sign of the Times een verkenning naar emoties rond uittreding en langer doorwerken. Resultaat is een rapport en een CD ROM *De beleving van werk en ouder worden* in zowel een populaire als een wetenschappelijke versie. Presentatie vond plaats op 4 december 2002 in Nieuwspoor Den Haag. De studie biedt aanknopingspunten voor de communicatie rond langer doorwerken.

**Verbreding Werkwijzer** – De oprichting van WerkWijzer, een regionaal steunpunt werkgelegenheid dat zich specifiek richt op 45plussers, was in Brabant een succes. Daarom werd met ondersteuning van Europese subsidies de verbreding van deze WerkWijzer-formule naar andere regio's in Nederland in gang gezet. De oprichting van een vestiging in Venlo, Enschede en Eindhoven zijn bereikt. Aan de oprichting in Zuid-Holland, Noord-Holland en Friesland wordt nog druk gewerkt. De Taskforce adviseerde Werkwijzer en nam deel aan informatiebijeenkomsten. Werkwijzer produceerde onder andere informatieve bijeenkomsten, een gids voor 45plussers en regionale projecten. Zie [www.wwijzer.nl](http://www.wwijzer.nl).

**Inventarisatie wetenschappelijke kennis** – Om haar werk een stevig fundament te geven liet de Taskforce de Universiteit van Amsterdam gepubliceerd wetenschappelijk onderzoek op een rijtje zetten en analy-

seren op bruikbaarheid. Resultaat is een rapport onder de titel *Winst komt met de Jaren* waarnaar veel vraag is ontstaan. Het rapport bevat conclusies en aanbevelingen.

**Kennis van Zaken** – De Taskforce liet wetenschappers uit verschillende disciplines aan het woord over hun oplossingsrichting bij het stimuleren van langer doorwerken. Een conferentie volgde daarna in februari 2003. Onder leiding van rector magnificus prof. dr. W. H. Gispen van de Universiteit Utrecht discussieerden de wetenschappers over de vragen die met voorrang beantwoord dienen te worden. Voorzitter Nijpels van de Taskforce nam hun prioriteitenlijstje in ontvangst. De oplossingsrichtingen en aanbevelingen van de geleerden zijn te lezen in de brochure *Met Kennis van Zaken*.

**CAO voor alle leeftijden** – In opdracht van de Taskforce bracht het LBL Expertisecentrum Leeftijd en Maatschappij in november 2003 een «CAO Wijzer» uit in de vorm van een set aanbevelingen aan sociale partners, ontleend aan een analyse van de bestaande CAO's en aan de noodzaak te komen tot leeftijdsonafhankelijke arbeidsvoorwaardenregelingen die voldoen aan de Wet Gelijke Behandeling op grond van Leeftijd bij de Arbeid. Deze wet wordt in maart 2004 van kracht. Ook is hierbij gekeken naar de resultaten van andere projecten uitgevoerd voor de Taskforce. De CAO-Wijzer wordt sociale partners aangeboden en voorzien van een begeleidings- en ondersteuningstraject.

**Ontmoeting Captains of Industry** – Op 30 juni 2003 kwamen onder voorzitterschap van Cor van Zadelhoff en op uitnodiging van ING-bestuursvoorzitter Kist een vijftigtal «captains of industry» bijeen bij ING House in Amsterdam. Na inleidingen over de urgentie van beleidsveranderingen en winstgevend effecten van goed gekozen inzet van ouderen werd er gediscussieerd over agendering van het thema Ouderen en Arbeid. Verslag beschikbaar via [www.ouderenenarbeid.nl](http://www.ouderenenarbeid.nl).

**Werkconferentie voor HR managers** – Op 11 november kwamen te Driebergen ca. tachtig HR managers bijeen op uitnodiging van de Taskforce en de ING Group. Inleidingen werden verzorgd over Age Diversity Management, de Work Ability Index en het employability beleid van Siemens Nederland. De ochtendzitting werd afgesloten met een reflectie over het preventief aanpakken van de omvangrijke WAO-instroom van ouderen. In discussieronden werden cases besproken en suggesties ontwikkeld voor acties en pilots in 2004. In de wandelgangen werd besloten tot het starten van een HR-netwerk op het gebied van Ouderen en Arbeid. Verslag en sheets van sprekers zijn beschikbaar.

**Vergrijzing en Oudedagsvoorziening** – De gepensioneerdenuitvoeringsorganisatie NVOG gaf (op een initiatief van senioren in Zuid-Holland) opdracht aan een groep studenten Econometrie van de Vrije Universiteit. Zij moesten een rapport uitbrengen over macro-economische effecten van het verhogen van de pensioengerechtigde leeftijd naar 66, 67 en 70 jaar, rekening houdend met afschaffing Vut en prepensioenregelingen. Resultaat is een rapport dat duidelijk maakt dat het financiële effect van elk jaar langer doorwerken erg groot is ten opzichte van de jaarlijkse uitgaven (20 miljard in 2003).

**Thermometer** – Het Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut stak voor de Taskforce de thermometer in de Nederlandse samenleving en publiceerde november 2003 een rapport met de titel «De verborgen waarde van de oudere werknemer». Opinies zijn conjunctuurgevoelig zo blijkt. Het ideaal van langer doorwerken verliest terrein in crisistijd en bij

het stijgen van de werkloosheid. Met het oog op lange termijn doelen is dit reden voor consistentie in de communicatie.

**Website CWI** – Contacten met het Centrum voor Werk en Inkomen hebben bijgedragen aan verschillende initiatieven. Belangrijkste hiervan zijn de productie van een website met bruikbare inhoud voor oudere werkzoekenden (gaat eind 2003 in de lucht) en een model voor een workshop op de 'beursvloer' voor deze doelgroep. Kijk op [www.werk.nl](http://www.werk.nl)

**Conferentie Cambridge** – Een Nederlandse delegatie nam deel aan een internationaal symposium over Public Policy, Ageing and Work in Cambridge op 17–19 december 2002. Verslag is verschenen als bundel van Working Paper Series Geneva Association.

**Uitwisseling met Duitsland** – Samen met het ministerie van SZW in Nederland en het Ministerie van Arbeid in Duitsland organiseerde de Taskforce op 19 en 20 mei een uitwisselingsbijeenkomst in Bonn. Kennis werd genomen van Duitse initiatieven op het gebied van ouderen en arbeid. Samenwerkingsmogelijkheden werden verkend. Het verslag is beschikbaar op de site van de Taskforce. Deelgenomen werd aan een conferentie in Frankfurt van de Duitse metaalwerkgevers op 27 juni, waarin resultaten van projecten op het gebied van ouderen en arbeid werden gemeld. Verslag over deze «Fachtagung VDMA – Wie aus Risiken Chancen werden» is beschikbaar. In samenwerking met de WHO en Duitse organisaties werd, mede in het kader van een project van TNO Arbeid, een conferentie in Bad Pyrmont georganiseerd over preventie en gezondheid en de rol van verzekeraars en pensioenfondsen bij het gezond houden van werknemers. De case Osteoporose en Werk werd behandeld. De Osteoporosestichting presenteerde een vertaalde WHO-brochure over dit onderwerp. Het verslag is beschikbaar.

**Uitwisseling met het Verenigd Koninkrijk** – Een bezoek werd gebracht aan de Britse overheidsorganisatie Age-Positive, een twaalfkoppig team, functionerend onder een projectminister, dat in het VK aan de weg timmert met voorlichting, initiatieven, fiscale prikkels, benchmarking, trendrapportages, champions. Het verslag is beschikbaar op de website van de Taskforce. Tevens was er contact met het Employers Forum on Age. De checklist van het Forum is de Taskforce ter kennis gebracht. Er is overleg over het gebruik van de lijst in Nederland als instrument van bewustwording.

**Bezoek aan Japan** – De Taskforce nam deel aan een studiereis naar Japan, het meest vergrijsde en vergrijzende land ter wereld. Een stijgende levensverwachting in combinatie met een dalend aantal kinderen dat geboren wordt, leidt niet alleen tot een verouderende maar ook een krimpende bevolking. De reis leverde een aantal eye-openers op. Zo richtte al in 1978 de Japanse overheid een steunpunt in om bedrijven te stimuleren ouderen langer aan het werk te houden. Verder wordt langer doorwerken in Japan algemeen gezien als een middel om vitaal en gezond te blijven. Gesprekken tussen werkgevers en werknemers over de laatste jaren voor het pensioen worden daar, in tegenstelling tot Nederland zonder schroom gevoerd. Eye-opener is ook dat de Japanse overheid zelf werkgelegenheid voor gepensioneerden creëert in de zogenaamde Silver Human Resource Centers. En gezamenlijk ondernemerschap van ouderen wordt actief gestimuleerd. Verslag is beschikbaar.

**Uitwisseling met België** – Op uitnodiging werd deelgenomen aan een conferentie in Brussel over Ouderen en Arbeid en de invoering van een



wet tegen leeftijdsdiscriminatie. Federale ambtenaren brachten op voorstel van de Taskforce een tegenbezoek aan het ministerie van SZW.

**Pro Age – Europees project werkgeversorganisaties** – Op uitnodiging van de Algemene Werkgevers Vereniging Nederland AWWN werd deelgenomen aan de conferentie ProAge op oktober 2003 in Berlijn. Internationaal zijn werkgeversorganisaties sterk in beweging. Rapportages uit vijf landen maakten duidelijk dat vergrijzing en ontgroening op de agenda staan. Vervolgacties komen ter sprake op 18 november bij de AWWN in Nederland. De AWWN bracht een reader uit over Nederlandse praktijkvoorbeelden. Zie [www.awvn.nl](http://www.awvn.nl) en [www.pro-age.com](http://www.pro-age.com).

**Model Leeftijd en Bedrijfsprestaties** – Cap Gemini werkt aan een instrument voor het meten van de invloed van leeftijd op bedrijfsprestaties. Een ontwikkeld model wordt in de praktijk van arbeidsorganisaties getoetst, onder andere bij Corus in IJmuiden. Oplevering van het model vindt plaats in de eerste helft van 2004.

**Voorbeeldige functies** – Ageproofing is een methode om functies te herontwerpen tot leeftijdbestendige functies. In het project van het Bureau Ageproof zijn zes functies als voorbeeld onder de loep genomen. De rapportage geeft inzicht in theorie en praktijk van ageproofing en laat kansen zien die veelal onbenut blijven. Belangrijk is het uitgangspunt van de meerwaarde van leeftijd voor de functie-uitoefening. [www.ageproof.nl](http://www.ageproof.nl).

**Participatie allochtone ouderen** – Forum en Mex-it te Utrecht werken met de lokale gemeenschap aan een experimenteel beveiligingsproject van stadswijken waarbij allochtone ouderen een hoofdrol spelen. Het veelbelovende experiment wordt eind 2003 naar verwachting omgezet in permanente praktijk. De rapportage komt eind 2003.

**Productiviteit en Leeftijd** – De Universiteit van Amsterdam onderzoekt de relatie productiviteit en leeftijd in opdracht van de Taskforce. De resultaten komen beschikbaar in december 2003. Interessant is het pleidooi voor leeftijdsbewust belastingbeleid.

**Servicepunt Arbeidsmarkt MKB** – Het Servicepunt Arbeidsmarktbeleid, een samenwerkingsverband van CWI, MKB NL en het ministerie van SZW, nam het initiatief om om het onderwerp Ouderen en Arbeid ook bij branches in het MKB onder de aandacht te brengen. Door middel van persoonlijke contacten, artikelen in branchebladen en presentaties op bijeenkomsten gaven de medewerkers van het steunpunt informatie over de vergrijzing van de arbeidsmarkt. En ze ondersteunden branches met het analyseren van de gevolgen voor hun eigen bedrijfstakken en passende manieren om daarop te anticiperen. Het matchingsproject in de modedetailhandel met het Branchebureau Mode is onder andere via het Servicepunt gaan lopen. Een special over Ouderen en arbeid in het eigen blad Wisselwerk in december 2003 sluit het eerste jaar van het traject af. Naast individuele gesprekken kunnen brancheorganisaties ook informatie raadplegen via de website van het Servicepunt. [www.servicepuntmkb.nl/ouderen](http://www.servicepuntmkb.nl/ouderen).

**Brochure oudere werknemers** – de ouderenorganisaties ANBO en Unie KBO hebben twee voorlichtingsbrochures uitgebracht, één over werken na je 50ste en één over werken na je 65ste. De brochures voorzien in een behoefte aan concrete informatie van de leden van de organisaties. [www.anbo.nl](http://www.anbo.nl)

**Conferentie Voordeel van Leeftijd** – In maart 2003 vond de conferentie «Voordeel van Leeftijd» plaats, georganiseerd door de Vrije Universiteit.

Een boeiende middag met een divers gezelschap. Een ontmoeting tussen HRM managers, adviseurs, beleidsmakers en wetenschappers. Bestuursleden van de Taskforce en wetenschappers van verschillende universiteiten verzorgden een presentatie. Op diezelfde middag werd het boek Voordeel van leeftijd, over de ontwikkeling van de ouder wordende mens, overhandigd aan de Amerikaanse nestor van de gerontologen, James Birren.

**Nooit meer werken** – Onder het motto «nooit meer werken» onderzocht het bureau Henk Strating Advies de mogelijkheden van tweezijdig mentoraat als middel om jong en oud in elkaars kennis te laten delen. Rapport uitgebracht in oktober 2003.

**Scan Ouderenbeleid** – De FNV gaf de Universiteit Utrecht (USBO) opdracht een beleidsscan te ontwikkelen waarmee leden van vakbonden en ondernemingsraden het ouderenbeleid van een onderneming kunnen toetsen en verbeteren. In november 2003 is de inhoud van het instrument ontwikkeld en getoetst. In het derde kwartaal van 2004 zal het instrument klaar voor gebruik zijn door derden. De FNV richtte een virtueel informatiepunt in voor 40-plus werknemers. [www.fnv.nl/40-plus](http://www.fnv.nl/40-plus) en [www.40plusloonwijzer.nl](http://www.40plusloonwijzer.nl)

**Praktijkopleiders** – De Brabantse organisatie PSW Arbeidsmarktadvies ontwikkelde een project over de inzet van ouderen als praktijkopleiders. Het overzicht van varianten maakt voor bedrijven en intermediairs inzichtelijk welke variant in hun situatie het meest voor de hand ligt. Het rapport is beschikbaar.

**Good practices cases ICT** – Seniorweb, het Nederlands Genootschap van ICT professionals en Guust Swarte Advies haalden goede praktijken boven water op het gebied van ICT en leeftijd. Een vlot geschreven en toegankelijke brochure met concrete projectvoorbeelden is het resultaat.

**De mythe van de grijze massa ontkracht** – Motivaction onderzocht met de medewerking van de Taskforce het economisch potentieel van de deels nog onontgonnen seniorenmarkt op ICT-gebied. Daar valt nog veel omzet te halen bij een juiste waardering en benadering van oudere consumenten. Een effectieve benadering van leeftijdscohorten is van belang voor de permanente ontwikkeling van ICT-kennis bij ouder wordende werknemers. Het rapport «De mythe van de grijze massa ontkracht» wordt in december 2003 gepresenteerd.

**Seniorconsulent FNV** – De FNV en het NIZW ontwikkelen een module om ouderen te scholen tot seniorenadviseurs.

**Gezondheid en inzetbaarheid van oudere werknemers** – TNO Arbeid verkende mythen en realiteit op het gebied van arbeidsverzuim en uitval van ouderen. In een veelomvattende rapportage «*Gezondheid en Inzetbaarheid van oudere Werknemers – een inventarisatie van beelden, feiten en maatregelen*» worden tal van mogelijkheden en initiatieven besproken om nieuwe preventieve wegen in te slaan, waaronder de mogelijkheden van de Finse Work Ability Index en praktijkvoorbeelden als van Siemens Nederland en de Milieudienst in Groningen. Interviews geven inzicht in kantelende opvattingen en moderne aanpak in Integraal Gezondheids Management. De nota beschrijft nogal wat praktische oplossingen voor problemen van preventie en reïntegratie. De rapportage verscheen medio november 2003.

**Greenwish** – In het project Greenwish worden senioren uitgedaagd zich in te zetten voor het realiseren van eigen dromen en ideeën op het gebied

van natuur en milieu. Bij voorkeur intergeneratieel. Zie [www.greenwish.nl](http://www.greenwish.nl).

**Sesam Academie** – In navolging van de Universiteit van Maryland en haar project Leadership Institute in Aging in de VS tarte het Nederlands Platform Ouderen en Europa het project Sesam Academie. Recent uitgetreden leidinggevenden worden in een 12-weekse training klaargestoomd voor dienstverlening aan het vrijwilligerswerk. Het project wordt mede bestuurd door SER-voorzitter Herman Wijffels. Een tweede lichter studenten studeert af op 12 december 2003. Zie [www.npoe.nl](http://www.npoe.nl).

**Levensfasebewust personeelsbeleid in de Thuiszorg** – De Landelijke Vereniging in de Thuiszorg ging in op de uitnodiging van de Taskforce om het thema Ouderen en Arbeid op te pakken. In het kader van het Arboconvenant Thuiszorg koos de sector voor de opbouw van eerste praktijkervaringen met de implementatie van Levensfase Bewust Personeelsbeleid. Eind oktober startten twee thuiszorginstellingen in Brabant met een pilot van vier maanden met ondersteuning van het IVA. In de eerste maanden van 2004 worden de ervaringen in de vorm van praktijkaanbevelingen gedeeld met de andere instellingen in de sector.

**Ouderen en arbeid in beeld** – In dit project zoekt het seniorenuitzendbureau Oudstanding naar de ideale combinatie van werkgevers die een goede telefoniste/receptioniste zoeken met werkzoekende en enthousiaste senioren die de daarvoor vereiste ervaring hebben. Een korte opleiding en begeleiding bij en na plaatsing horen bij het traject. In dit project begeleidt het Branche Bureau Mode werkzoekende 45plusers naar een baan in de modedetailhandel. Het project vindt plaats in Maastricht in samenwerking met alle relevante lokale spelers.

**Age Unlimited** – De Grafische sector hoort bij de kopgroep van de branches die actief anticiperen op de vergrijzing in de arbeidsmarkt. Vanuit het GOC Kenniscentrum wordt gewerkt aan de bewustwording van bedrijven. Met de ontwikkeling van gebruikersvriendelijke instrumenten krijgen werkgevers niet alleen de problemen maar ook de oplossingen binnen handbereik. Bijeenkomsten voor ondernemingsraden in samenwerking met het expertisecentrum LBL zijn onderdeel van het project. De Taskforce nam deel aan een begeleidingscommissie.

**Langer doorwerken in gemeenten** – Het A&O fonds Gemeenten en de Taskforce Ouderen en Arbeid begeleiden onderzoek in het kader van een afstudeeropdracht bij de Universiteit van Amsterdam naar langer doorwerken. Medewerkers van 55 jaar en ouder in zeventien gemeenten hebben meegewerkt aan het onderzoek. Een van de resultaten uit het onderzoek is dat deeltijdwerk gecombineerd met deeltijdpensioen en meer waardering voor het werk door de ambtenaren zelf als de belangrijkste oplossingen worden gezien om langer door te kunnen werken. Het volgen van cursussen en een meer leidinggevende functie zien ze als minst stimulerende zaken.