



ARBEID & LEEFTIJD
Aanbevelingen ter bevordering van
de arbeidsdeelname van ouder wordende werknemers

20 januari 2006 – publicatienr. 1/06

Colofon

De Stichting van de Arbeid is een (privaatrechtelijk) landelijk overlegorgaan van de centrale organisaties van werkgevers en van werknemers in Nederland, t.w. de Vereniging VNO-NCW, de Koninklijke Vereniging MKB-Nederland, de Vereniging Land- en Tuinbouworganisatie Nederland, de Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV), het Christelijk Nationaal Vakverbond (CNV) en de Vakcentrale voor Middengroepen en Hoger Personeel (MHP).

Uitgave:
Stichting van de Arbeid
Bezuidenhoutseweg 60
Postbus 90405
2509 LK DEN HAAG
tel.: 070 - 3 499 577
fax: 070 - 3 499 796
e-mail: stvda.info@ser.nl
<http://www.stvda.nl>

Druk: Huisdrukkerij SER

© 2006, Stichting van de Arbeid

Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande toestemming van de Stichting van de Arbeid.

INHOUDSOPGAVE

VOORWOORD

1.	Arbeidsdeelname van oudere werknemers: stand van zaken	6
1.1	Ontwikkeling van de arbeidsdeelname van ouderen	6
1.2	Recente veranderingen in het overheidsbeleid	7
1.3	Uitdagingen voor de komende jaren	8
2.	Investeren in werknemers van alle leeftijden	9
3.	Aanbevelingen voor een leeftijds- of generatiebewust personeelsbeleid	12
3.1	Breng de leeftijdsopbouw in beeld	12
3.2	Arbeidsvoorwaardenbeleid	13
3.3	Arbidsomstandighedenbeleid	18
3.4	Loopbaanbeleid	20
3.5	Scholings- en opleidingsbeleid	21
3.6	Doorwerken na 65 jaar	23
4.	De aanbevelingen op een rij	24
Bijlage 1.	Passages uit de Tripartiete Beleidsinzet op het gebied van Scholing en Werk over arbeidsmarktbeleid ten behoeve van ouderen	
Bijlage 2.	Tabellen inzake de ontwikkeling van de arbeidsdeelname van oudere werknemers	
Bijlage 3.	Recent overheidsbeleid inzake de arbeidsdeelname van oudere werknemers (wettelijk kader)	
Bijlage 4.	Brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan de Tweede Kamer d.d. 6 september 2005, de samenvatting van het onderzoeksrapport <i>Onderscheid naar leeftijd in CAO's</i> (juli 2005) alsmede de brief van de Stichting van de Arbeid d.d. 16 januari 2006 in reactie hierop.	
Bijlage 5.	Voorbeelden ('best practices') van leeftijdsbewust personeelsbeleid	
Bijlage 6.	Brief van de Stichting van de Arbeid aan de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 14 november 2005 inzake het wegnemen van belemmeringen voor doorwerken na 65 jaar	

VOORWOORD

De relevantie van een hogere arbeidsparticipatie wordt alom erkend. Sociale, economische en financiële factoren vormen de achterliggende overwegingen voor het bewerkstelligen van die doelstelling.

Voor het bereiken van een toename van de arbeidsparticipatie is het oog ook gericht op bepaalde groepen voor wie geldt dat hun deelname aan het arbeidsproces thans nog achter blijft. Daaronder vallen niet in de laatste plaats ouderen. Een hogere arbeidsdeelname van ouderen en daarmee samenhangend een leeftijdsbewust personeelsbeleid zijn dan ook van steeds groter belang.

Sociale partners in de Stichting van de Arbeid hebben in het verleden al regelmatig aandacht gegeven aan deze groep.¹ Ook de SER heeft begin 2005 een uitvoerig advies uitgebracht aan de overheid en aan sociale partners.² Daarop voortbouwend gaat deze nota opnieuw in op de specifieke positie van oudere werknemers in het arbeidsproces.

Ook in de Tripartiete Beleidsinzet op het gebied van Scholing en Werk, een gezamenlijk actieprogramma van kabinet en Stichting van de Arbeid, worden maatregelen gepresenteerd die zich onder meer richten op de oudere werknemer.³

De Stichting beoogt dan ook met deze nota een nieuwe impuls te geven aan een verdere verhoging van de arbeidsparticipatie van oudere werknemers.

Den Haag, 20 januari 2006

¹ De Stichting heeft dat eerder gedaan in 1993 met de nota: *Werkend ouder worden: overwegingen bij en aanbevelingen voor een arbeidsparticipatie-bevorderend ouderenbeleid*, 26 juli 1993 – publicatienr. 5/93 en voorts in 1997 in de nota *Leeftijd & Arbeid, nadere overwegingen en aanbevelingen ten behoeve van een participatiebevorderend ouderenbeleid*, 10 juli 1997 – publicatienr. 8/97 en in 2000 in *Aanbevelingen en suggesties uit het SER-advies bevordering arbeidsdeelname ouderen*, februari 2000 – publicatienr. 3/00.

² SER-advies, *Van alle leeftijden, een toekomstgericht ouderenbeleid op het gebied van werk, inkomen pensioenen en zorg*; publicatienr. 05/02.

³ De desbetreffende passages uit deze Tripartiete Beleidsinzet zijn opgenomen in bijlage 1. De Stichting heeft mede in het kader van genoemde Tripartiete beleidsinzet in diverse nota's resp. aanbevelingen ook afzonderlijk aandacht geschonken aan de arbeidsmarktpositie van andere groepen als minderheden resp. jeugdige werklozen. Zie in dat verband *'Samen werken op de vloer'*, en de *Aanbeveling ter bestrijding van werkloosheid onder jeugdige werknemers*. Beide aanbevelingen zijn ook opgenomen in deze publicatie (publicatienr. 1/2/3/06).

ARBEID & LEEFTIJD
Aanbevelingen ter bevordering van
de arbeidsdeelname van ouder wordende werknemers

1. Arbeidsdeelname van oudere werknemers: stand van zaken

1.1 Ontwikkeling van de arbeidsdeelname van ouderen

Over de ontwikkeling van de arbeidsdeelname van oudere werknemers in de afgelopen jaren valt op zichzelf veel positiefs te zeggen. Zo laat de arbeidsdeelname van ouderen (in de leeftijd van 55-64 jaar) een forse stijging zien: van 24 procent in 1993 naar 40 procent in 2004.⁴ De arbeidsdeelname van vrouwen in deze leeftijdscategorie is zelfs meer dan verdubbeld (van 11 procent in 1993 naar 26 procent in 2004). De arbeidsdeelname van oudere mannen is eveneens sterk toegenomen (van 38 procent naar 54 procent). De arbeidsdeelname van ouderen in Nederland ligt daarmee boven de gemiddelde arbeidsdeelname van ouderen in de EU.⁵ De OESO stelt in dat verband vast dat Nederland met Finland een van de landen is die het meest succesvol zijn geweest in het ombuigen van de trend van een dalende participatiegraad van oudere werknemers.⁶ Zelfs in 2004 is de arbeidsparticipatie van oudere werknemers – in weerwil van de ongunstige economische situatie – gestegen (van 38,6 naar 39,8 procent).

Als gevolg van de vergrijzing van de beroepsbevolking en door de hogere arbeidsdeelname is ook het aandeel van oudere werknemers in de werkgelegenheid gegroeid (van 5 procent in 1995 naar 9 procent in 2002). In sommige sectoren is de vergrijzing uiteraard sterker dan in andere.⁷ Met name bij de overheid en in het onderwijs, in de kwartaire diensten en de chemie werken verhoudingsgewijs veel oudere werknemers.

⁴ De netto-participatiegraad is gedefinieerd als de werkzame beroepsbevolking (in personen) in procenten van de bevolking in de leeftijd van 15-64 jaar.

⁵ Het CBS telt de banen tussen 1 en 12 uur niet mee bij de bepaling van de participatiegraad. In de ‘Europese’ cijfers worden die wel meegerekend; daardoor vallen deze cijfers hoger uit dan de CBS-cijfers. Naar Europese definities was de netto-arbeidsdeelname van ouderen in Nederland in 2003 45 procent. Dat is boven het EU-gemiddelde van 42 procent maar nog altijd lager dan de Europese doelstelling van 50 procent, die in 2010 moet zijn behaald. Zie ook bijlage 2.

⁶ OECD, *Ageing and employment policies, The Netherlands*, OECD, Paris 2005, p. 14. Wel merkt de OECD op dat de arbeidsdeelname van ouderen achterblijft bij de in dit opzicht meest succesvolle OECD-landen.

⁷ De uitstroom van de babyboomgeneratie vanaf 2006 zal in deze sectoren leiden tot knelpunten in de vacaturevervulling. Naar beroepsgroep bezien loopt de vervangingsvraag vooral sterk op bij leraren in het basisonderwijs en het voortgezet onderwijs en bij een aantal andere beroepen voor hoger opgeleiden, maar ook bij productiepersoneel.

De cijfers laten zien dat de omslag naar langer doorwerken reeds enkele jaren geleden is gemaakt en zich doorzet. Onderzoek van onder andere het CPB laat zien dat deze omslag voor een belangrijk deel het gevolg is geweest van de omzetting van vut-regelingen naar prepensioenregelingen.⁸

Veranderingen in vroegpensioenregelingen in de jaren negentig

*De introductie van vut-regelingen in de jaren zeventig maakte pensionering vóór de officiële pensioenleeftijd van 65 jaar mogelijk. Sociale partners hebben in de jaren negentig van de vorige eeuw afgesproken om omslaggefinancierde vut-regelingen te vervangen door kapitaalgedekte pensioenregelingen, zodat toekomstige generaties voor het eigen vervroegd pensioen sparen. Tegelijkertijd werd besloten om het vervroegd pensioen actuarieel om te rekenen, zodat langer doorwerken in een hogere uitkering resulteerde, en om de spilleeftijd te verhogen. De Stichting van de Arbeid heeft daarover diverse aanbevelingen uitgebracht.*⁹

De arbeidsparticipatie van ouderen is weliswaar gestegen, maar dit neemt niet weg dat deze nog altijd achterblijft bij de algemene arbeidsdeelname. Onder 50-54-jarigen is de arbeidsdeelname met 70 procent nog hoger dan de gemiddelde arbeidsdeelname.

Onder 55-59-jarigen neemt de arbeidsparticipatie af naar 55 procent en onder 60-64-jarigen is de netto arbeidsdeelname nog slechts 20 procent.

1.2 Recente veranderingen in het overheidsbeleid

Het kabinet heeft recent een groot aantal maatregelen getroffen of aangekondigd om oudere werknemers te stimuleren langer door te werken.¹⁰

Recent en voorgenomen overheidsbeleid arbeidsdeelname ouderen

- *Afschaffing van de fiscale facilitatie vut/prepensioen voor werknemers die op 1 januari 2005 jonger waren dan 55 jaar (per 1-1-2006);*
- *Invoering van een levensloopregeling (per 1-1-2006);*
- *aanpassing van de WW-uitkeringsduur (voorgenomen);*
- *afschaffing van de WW-vervolguitkering;*
- *invoering van een nieuwe inkomensvoorziening oudere werkloze werknemers (IOW) (voorgenomen);*
- *aanscherping van de sollicitatieplicht voor werknemers in de WW en in de WWB;*
- *verlaging van de leeftijdsgrens van de dagloongarantieregeling WW (van 57,5 naar 55 jaar);*
- *aanpassing van de arbeidsongeschiktheidsregelingen (per 1-1-2006);*

⁸ CPB, *Prepensioen en arbeidsparticipatie ouderen*, CPB Memorandum 101, 8 november 2004.

⁹ *Convenant inzake de arbeidspensioenen* (Overeenkomst tussen het Kabinet en de Stichting van de Arbeid), publicatienr. 12/97. Den Haag, december 1997; Stichting van de Arbeid, *Moderne en betaalbare pensioenen voor alle werknemers, mei 2001* – publicatienr. 5/01.

¹⁰ Zie voor een nadere toelichting bijlage 3.

-
- *wettelijk recht op een knipbepaling t.b.v. behoud van opgebouwde pensioenrechten;*
 - *specifieke arbeidskorting voor ouderen;*
 - *vrijstelling voor werkgevers van de WAO-basispremie voor oudere werknemers;*
 - *Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid (WGBl; zie ook paragraaf 3.2);*
 - *initiatieven/stimuleringsmaatregelen om nieuwe instrumenten te ontwikkelen (instelling van de Stimuleringsregeling leeftijdsbewust beleid, pilots op het gebied van intersectorale mobiliteit en de Regiegroep Grijs Werkt).*
-

Deze veranderingen in het overheidsbeleid hebben grote gevolgen voor de positie van oudere werknemers op de arbeidsmarkt. Met name de afschaffing van de fiscale facilitatie van vut en prepensioen en de invoering van de levensloopregeling, de invoering van de sollicitatieplicht voor werknemers ouder dan 57,5 jaar en de veranderingen in de sociale zekerheid (aanpassing van de arbeidsongeschiktheids-verzekeringen en de WW) zullen ertoe moeten leiden dat het voor oudere werknemers in de toekomst meer lonend dan wel meer noodzakelijk wordt om langer aan het arbeidsproces deel te nemen.

1.3 Uitdagingen voor de komende jaren

Het is van belang te streven naar een verdere *verhoging* van de arbeidsdeelname van oudere werknemers, d.w.z. tot een stijging van de participatiegraad. Dat belang is onder meer gelegen in het helpen voorkomen van toekomstige knelpunten op de arbeidsmarkt en het vergroten van het financiële draagvlak voor collectieve voorzieningen voor onder andere pensioenen en zorg. Dit is onder meer van belang om de kosten van de vergrijzing op te vangen.¹¹ De SER wijst erop dat een hogere arbeidsdeelname van ouderen in dit verband kan bijdragen aan het voorkomen van spanningen tussen generaties als gevolg van het beeld dat de facto vooral jongeren de pensioen- en zorglasten van oudere generaties zullen dragen.

Daarnaast is een *versterking* van de arbeidsdeelname van ouderen gewenst. Daarmee wordt bedoeld op het ontwikkelen, in stand houden en beter benutten van menselijk kapitaal gedurende de gehele loopbaan bedoeld, opdat werknemers in de toekomst in beginsel tot aan de pensioengerechtigde leeftijd op verantwoorde wijze kunnen blijven deelnemen aan het arbeidsproces. Naar verwachting zullen oudere werknemers in de toekomst een groter aandeel vormen van het personeelsbestand binnen arbeidsorganisaties en van het beschikbare arbeidsaanbod. Dit wordt enerzijds veroorzaakt door de demografische ontwikkeling en anderzijds door maatregelen van de overheid en de sociale partners. Zowel door de overheid als door de sociale partners zelf is immers een groot aantal maatregelen getroffen om werknemers financieel te stimuleren langer door te werken.

¹¹ In de komende decennia neemt het aantal 65-plussers sterk toe: van 2,3 miljoen in 2005 naar 4 miljoen in 2040. Het percentage 65-plussers als aandeel van de 20-64-jarigen (de 'grijze druk') stijgt van 23 procent nu naar ruim 40 procent in 2040.

Deze veranderingen in de incentivestructuur, in combinatie met meer autonome ontwikkelingen zoals het cohort-effect¹², zullen naar verwachting op de middellange termijn leiden tot een verdere verhoging van de beschikbaarheid van oudere werknemers voor de arbeidsmarkt.

Om ervoor te zorgen dat deze maatregelen aan de aanbodzijde ook daadwerkelijk zullen leiden tot een stijging van de *netto* arbeidsdeelname van oudere werknemers, is nodig dat in de blijvende inzetbaarheid van oudere werknemers verder wordt geïnvesteerd door zowel werknemers zelf als door de arbeidsorganisatie.

Een dergelijk beleid is in het belang van werkgevers en werknemers.

Voor *werknemers* geldt, zoals gezegd, dat het meer lonend dan wel meer noodzakelijk wordt om langer aan het arbeidsproces deel te nemen. Een verbeterde inzetbaarheid kan bijdragen aan meer werkzekerheid en het langer op bevredigende wijze aan het arbeidsproces (kunnen) deelnemen.

Mede door de toegenomen levensverwachting zijn ouderen langer vitaal en verkeren ook oudere werknemers vaak nog in goede gezondheid. Een groeiende groep ouderen zal ook om financiële redenen langer willen doorwerken, omdat langer doorwerken een hoger aanvullend pensioen oplevert.

Voor *werkgevers* is een verhoging en versterking van de arbeidsdeelname van ouderen van belang vanwege de verwachte afname van de arbeidsaanbodgroei en de stijging van het aandeel van oudere werknemers in het personeelsbestand van arbeidsorganisaties en in het arbeidsaanbod. Nu reeds investeren in menselijk kapitaal kan bijdragen aan het oplossen van eventuele toekomstige knelpunten op de arbeidsmarkt en in de personeelsvoorziening, in het bijzonder de vraag naar kwalitatief hoogwaardige arbeid. Dit maakt de onderneming op termijn beter in staat in te spelen op omgevingsveranderingen (veranderde concurrentiepositie, nieuwe technologieën). De flexibiliteit van de onderneming kan onder meer worden vergroot door goed opgeleid, breed inzetbaar en gemotiveerd personeel.

2. Investeren in werknemers van alle leeftijden

Een beleid dat zich uitsluitend richt op oudere werknemers, is echter 'te laat' beleid. De arbeidsmarktpositie van oudere werknemers wordt immers grotendeels bepaald door de optelsom van keuzes die zij gedurende hun carrière hebben gemaakt en van kansen die zij gedurende hun loopbaan hebben gekregen en benut. Een adequaat leeftijdsbewust beleid richt zich dus niet uitsluitend op oudere werknemers maar juist óók op jongere werknemers van nu en dus in feite op werknemers en werkzoekenden van alle leeftijden. Werknemers moeten in staat zijn zich ten behoeve van hun loopbaan te ontwikkelen en hebben daarvoor ook een eigen verantwoordelijkheid.

¹² Met 'cohort-effect' wordt de vervanging van de huidige generaties oudere vrouwen door nieuwe generaties oudere vrouwen bedoeld. Omdat de jongere generaties vrouwen (door sociaal-culturele factoren) een hogere arbeidsdeelname kennen dan voorgaande generaties, leidt het 'doorschuiven' van cohorten tot een hogere arbeidsparticipatie van oudere vrouwen en daarmee tot een hogere arbeidsdeelname van ouderen in het algemeen.

Investeren in menselijk kapitaal van werknemers op jongere leeftijd zal zijn vruchten afwerpen als werknemers ouder worden.

De term ‘ouderenbeleid’ is dus niet de vlag die de lading dekt. Daarom wordt meestal gesproken van een leeftijds- of generatiebewust beleid.

Een leeftijdsbewust personeelsbeleid is een integraal onderdeel van het algemene personeelsbeleid en moet daar op termijn in opgaan (leeftijdsonafhankelijk personeelsbeleid). Een leeftijdsonafhankelijk personeelsbeleid houdt in dat aangesloten wordt bij de capaciteiten en competenties van de individuele medewerker, ongeacht zijn leeftijd, en dat rekening gehouden wordt met de individuele wensen en mogelijkheden van medewerkers ten aanzien van hun werk.

Dat betekent dat wordt afgestapt van de ‘doelgroepen’-benadering en gekozen wordt voor een individuelere benadering. Maatwerk is daarbij essentieel. Ook het stimuleren van langer doorwerken van oudere werknemers kan niet voor iedereen op dezelfde manier.

Er bestaat dus een sterke samenhang tussen het bevorderen van de arbeidsdeelname van oudere werknemers en andere onderdelen van het personeelsbeleid in de onderneming, met name via:

- het verhogen van het algemene kwalificatieniveau van werknemers en het bevorderen van een leven lang leren gedurende de loopbaan, om kwalificatieveroudering tegen te gaan ¹³;
- de reïntegratie van niet-werkende werkzoekenden en herintreders.¹⁴ Daarbij hoort ook het ontwikkelen en aanbieden van duale trajecten en de verdere toepassing van het erkennen van elders verworven competenties (EVC);
- het bevorderen van de combineerbaarheid van arbeid en zorg om te voorkomen dat met name vrouwen hun loopbaan onderbreken ¹⁵;
- een adequaat arbo-beleid om uitval wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid te voorkomen.

Tweesporenbenadering terzake het bevorderen van de arbeidsdeelname van oudere werknemers

Zoals gezegd zal het personeelsbeleid op termijn leeftijdsonafhankelijk (moeten) zijn. Oudere werknemers hebben op dit moment in sommige opzichten echter een achterstand op de interne en externe arbeidsmarkt ten opzichte van jongere werknemers. Om de arbeidsparticipatie van oudere werknemers verder te bevorderen is een aanpak langs twee sporen noodzakelijk.

¹³ Zie ook: Stichting van de Arbeid, *Actieprogramma voor het leven lang ontwikkelen van competenties en kwalificaties*, 7 mei 2002.

¹⁴ Zie ook: Stichting van de Arbeid, *Aanbeveling ter bevordering van preventie van werkloosheid en reïntegratie van werkloze werknemers*, 15 april 2005 – publicatienr. 4/05.

¹⁵ Zie ook: Stichting van de Arbeid, *Aanbeveling kinderopvang 2004*, 28 oktober 2004 – publicatienr. 12/04.

Het *eerste spoor* betreft een verbetering van de incentivestructuur van arbeidsvoorwaardelijke en uittredingsregelingen. Deze regelingen moeten de voorwaarden helpen creëren waaronder oudere werknemers volwaardig in het arbeidsproces kunnen blijven functioneren en mogen geen belemmering bevatten voor hun deelname aan het arbeidsproces.

Het *tweede spoor* betreft een voortzetting en intensivering van het leeftijdsbewust en op termijn leeftijdsonafhankelijk personeelsbeleid in de onderneming. Dit heeft in de kern als doel werknemers – door onder meer een vergroting van hun employability – zo lang mogelijk en dus ook op hogere leeftijd gemotiveerd, inzetbaar en mobiel te houden.

De Stichting van de Arbeid stelt vast dat door de omzetting van vut-regelingen in prepensioenregelingen, alsmede door de fiscale aanpassingen per januari 2005 ('vpl-kader'), de arbeidsdeelname van ouderen, in het bijzonder in de categorie 60-plussers, is toegenomen en verder zal toenemen. Daarnaast zal een verbetering van de incentive-structuur van de arbeidsvoorwaarden-regelingen daaraan een verdere bijdrage leveren. In die context is het van belang dat het personeelsbeleid gericht op behoud en inzetbaarheid van oudere werknemers, wordt geïntensiveerd.

Aanbevelingen aan het decentraal niveau

Het voeren van een leeftijdsbewust en op termijn leeftijdsonafhankelijk personeelsbeleid is een zaak van werkgevers en werknemers in de onderneming. Ook de OR en de PVT kunnen daarbij een rol spelen. Branche-organisaties en vakbonden kunnen de arbeidsdeelname van ouderen en de toepassing van een leeftijdsbewust personeelsbeleid bevorderen door daarover in CAO's afspraken maken.

Hierna doet de Stichting van de Arbeid aanbevelingen aan partijen op decentraal niveau over de invulling van een leeftijdsbewust personeelsbeleid in de onderneming. Achtereenvolgens wordt ingegaan op:

- de beschikbaarheid van informatie over de leeftijdsopbouw van de onderneming en de sector;
- het arbeidsvoorwaardenbeleid;
- het arbeidsomstandigheden-, ziekteverzuim- en reïntegratiebeleid;
- functioneringsgesprekken en loopbaanbeleid;
- het opleidingsbeleid in de onderneming;
- de mogelijkheid van doorwerken na 65 jaar.

3. Aanbevelingen voor een leeftijds- of generatiebewust personeelsbeleid

3.1 Breng de leeftijdsopbouw in beeld

Breng de leeftijdsopbouw van de sector en de onderneming in beeld

Het meer systematisch verzamelen van gegevens over de leeftijdsopbouw in de branche en het bedrijf of de arbeidsorganisatie, draagt bij aan de bewustwording over de positie van oudere werknemers en is nodig om een leeftijdsbewust personeelsbeleid te kunnen ontwikkelen.

Om een leeftijdsbewust personeelsbeleid te kunnen voeren is in de eerste plaats informatie nodig over de leeftijdsopbouw *in de onderneming*.¹⁶ Het gaat uiteraard om hoeveel werknemers er per leeftijdsgroep in het bedrijf werkzaam zijn, maar ook om bijvoorbeeld opleidingsdeelname per leeftijdsgroep, de interne en externe mobiliteit en de redenen waarom werknemers ervoor kiezen vervroegd te stoppen met werken.

Ook is informatie nodig over de positie van oudere werknemers en hun arbeids-marktperspectieven *in de sector*.

Het spreekt voor zich dat in een sector waar knelpunten worden verwacht in de personeelsvoorziening een ander beleid past dan in bijvoorbeeld krimpsectoren.¹⁷

Er zijn op dit moment diverse instrumenten in ontwikkeling die behulpzaam zijn bij het gestructureerd in kaart brengen van de omvang van de vergrijzing in de organisatie en in de branche, en van de positie van oudere werknemers in de onderneming.

Voor *ondernemingen* ontwikkelt de AWWN samen met het Servicepunt Arbeidsmarkt MKB een zogenoemde 'leeftijdsspiegel'.¹⁸ Managers en personeelsfunctionarissen kunnen deze 'checklists' gebruiken. De FNV heeft een 'beleidsscan ouderen' laten ontwikkelen.

Vereniging FME-CWM biedt in de brochure 'Oudfit' een handreiking bij het ontwikkelen van acties om oudere medewerkers gemotiveerd en productief te houden en uitval te voorkomen.

Brancheorganisaties kunnen onder meer gebruik maken van de checklist 'Metten = weten' van het Servicepunt Arbeidsmarkt MKB om de omvang van de vergrijzing in de branche in kaart te brengen.

¹⁶ Waar gesproken wordt over onderneming of bedrijf, wordt ook bedoeld op arbeidsorganisaties in de sfeer van de overheid en de kwartaire sector.

¹⁷ Gewezen zij ook op het mogelijke sectoroverstijgende belang van deze informatie.

¹⁸ Dit is een vragenlijst waarmee de werkgever met een vertegenwoordiging van zijn werknemers (OR, vakbond) in gesprek raakt over ouder worden binnen het bedrijf. Het instrument bevat naast een vragenlijst ook een overzicht van oplossingsrichtingen en vervolgacties.

De Stichting beveelt aan als eerste stap in de (verdere) ontwikkeling van een leeftijdsbewust personeelsbeleid de positie van oudere medewerkers in de onderneming en de branche in kaart te brengen. Daarbij kunnen de genoemde instrumenten – die veelal in samenspraak met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging gebruikt worden – behulpzaam zijn.

3.2 Arbeidsvoorwaardenbeleid

De arbeidsvoorwaardenregelingen en een motiverend beloningsbeleid kunnen en moeten een bijdrage leveren aan de participatiebevordering van oudere werknemers. Het gaat daarbij om de balans tussen arbeidskosten en arbeidsproductiviteit van oudere werknemers en daarmee om hun positie op de (interne en externe) arbeidsmarkt.

Leeftijd en arbeidsproductiviteit

In Nederland houdt de hoogte van de beloning in CAO's veelal duidelijk verband met het aantal dienstjaren en de ervaring van werknemers. Daarbij moet overigens worden bedacht dat loonschalen vaak een maximum of plafond kennen. Daardoor vlakkt het oplopende patroon vaak (sterk) af naarmate de leeftijd hoger is.

Hogere loonkosten vormen op zichzelf geen probleem zolang deze verband houden met de (arbeids)productiviteit van werknemers. Er is slechts weinig empirisch onderzoek verricht naar de relatie tussen productiviteit en iemands leeftijd op zich. De beschikbare literatuur levert bovendien geen eenduidig beeld op.¹⁹ Alleen het vermogen om lichamelijk zwaar werk te verrichten neemt met het ouder worden aantoonbaar af.

Andere factoren lijken veel relevanter als het gaat om de productiviteit van werknemers. Zo is van belang dat de snelheid waarmee voorheen verworven kennis aan relevantie inboet, de afgelopen decennia fors is toegenomen. Daardoor kan onder meer de veroudering van kennis leiden tot lagere productiviteit en een verminderde inzetbaarheid. Om de productiviteit op peil te houden is dan onder andere van belang dat werkgevers en werknemers ervoor zorgen dat de kennis van werknemers gedurende de gehele loopbaan op peil blijft (zie ook paragraaf 3.5).

Bron: SER-advies *Van alle leeftijden. Een toekomstgericht ouderenbeleid op het gebied van werk, inkomen, pensioenen en zorg*. Publicatienr. 05/02, Den Haag 2005.

In paragraaf 3.4 komt aan de orde dat het van belang is om periodiek na te gaan of nog sprake is van een optimale aansluiting tussen de capaciteiten en ambities van de werknemer en de functie-inhoud.

Ook voor oudere werknemers kunnen functieaanpassingen en doorstroming naar andere functies behulpzaam zijn om te blijven deelnemen aan het arbeidsproces.

¹⁹ TaskForce Ouderen en Arbeid, *Winst komt met de jaren. Literatuuroverzicht ouderen en arbeid*, 2002.

Verandering van functie-inhoud kan aan de orde zijn in de vorm van onder meer horizontale functieaanpassing of een andere invulling van het takenpakket.²⁰ Als voorbeeld wordt wel gewezen op meer coachende en begeleidende taken voor oudere werknemers, hoewel dit uiteraard niet overal en voor iedereen mogelijk is.²¹

Als een oudere werknemer een stap terug wil doen, moet dat uiteraard ook kunnen. Dat kan in de vorm van de vrijwillige aanvaarding van een minder zware of belastende functie op een lager niveau (vaak aangeduid als demotie) of door een vermindering van de wekelijkse arbeidsduur, al dan niet in combinatie met deeltijdpensioen of door deeltijdverlof in combinatie met de levensloopregeling (zie hierna).

Houd ontziemaatregelen tegen het licht

In veel ondernemingen en CAO's zijn afspraken gemaakt die op alle werknemers vanaf een bepaalde leeftijd (generiek) van toepassing zijn. Het kan daarbij onder andere gaan om een kortere werkweek, meer verlofdagen of afspraken dat oudere werknemers geen overwerk, ploegendiensten of nachtdiensten verrichten.

Voor een overzicht van CAO-afspraken waarin onderscheid naar leeftijd wordt gemaakt zij ook verwezen naar een recent onderzoek van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. De Stichting van de Arbeid heeft naar aanleiding hiervan inmiddels een brief aan de leden van de centrale organisaties van werkgevers en werknemers opgesteld waarin verzocht wordt de desbetreffende CAO-afspraken kritisch tegen het licht te houden.²²

Eenzijds kunnen deze aanpassingsregelingen (ook wel ontziemaatregelen genoemd) ertoe bijdragen dat oudere werknemers langer inzetbaar blijven. Anderzijds kunnen zij leiden tot een verzwakking van de arbeidsmarktpositie van oudere werknemers omdat oudere werknemers relatief duur worden.

Ook kunnen sommige regelingen in strijd zijn met de nieuwe Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid (WGBI; zie kader). De Commissie Gelijke Behandeling (CGB) heeft recent een aantal uitspraken gedaan over de strijdigheid van een aantal ontziemaatregelen in CAO's met de WGBI.

²⁰ Uiteraard kan ook bij oudere werknemers sprake zijn van onvoldoende functioneren. Het signaleren daarvan is onderdeel van de reguliere functionerings- en beoordelingsgesprekken. Ook de afweging van de eventuele arbeidsvoorwaardelijke gevolgen daarvan hoort thuis op de werkvloer. Dit beleid behoort tot het algemene personeelsbeleid in de onderneming.

²¹ Zo is in het protocol leeftijdsbewust personeelsbeleid van de cao Bouwbedrijf het volgende opgenomen: "Om de uitstroom van oudere werknemers en gedeeltelijk arbeidsongeschikten uit de steiger- en bouwbranche tegen te gaan zal een voorkeursbeleid gelden ten aanzien van leermeesters in dienst bij een bedrijf. Werknemers boven de 47 jaar en/of gedeeltelijk arbeidsongeschikten genieten in deze voorkeur".

²² Bijlage 4 bevat de desbetreffende brief van de Minister van SZW aan de Tweede Kamer d.d. 6 september 2005, een samenvatting van het desbetreffende onderzoek alsmede de brief van de Stichting van de Arbeid in reactie hierop d.d. 13 januari 2006.

Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid (WGBL)

De Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid, beroep en beroepsonderwijs (WGBL) verbiedt het maken van onderscheid op grond van leeftijd bij de arbeid en het beroepsonderwijs. Onderscheid op grond van leeftijd kan echter objectief gerechtvaardigd zijn. Dit wordt per geval beoordeeld, onder meer aan de hand van het doel van de regeling.

*Uit oordelen van de Commissie Gelijke Behandeling blijkt dat het toekennen van extra vakantiedagen aan werknemers vanaf een bepaalde leeftijd in strijd kan zijn met de WGBL. **

Bij zwaar belastende functies kan het toekennen van extra vakantiedagen aan oudere werknemers mogelijk wel gerechtvaardigd zijn, aldus de CGB. Uitspraken van de CGB zijn overigens indicatief; de rechter kan anders oordelen

- * *Een bedrijf wilde met deze regeling bereiken dat oudere medewerkers langer inzetbaar zouden zijn. Omdat bij dit bedrijf echter geen sprake is van fysiek zwaar belastende functies en er geen verschil is in ziekteverzuim tussen leeftijdsgroepen, is het onderscheid op grond van leeftijd bij de toekenning van vakantiedagen in dit geval niet objectief gerechtvaardigd, aldus de CGB. Zie hiervoor: Commissie Gelijke Behandeling, Onderscheid naar leeftijd bij toekenning van extra vakantiedagen aan werknemers van 45 jaar en ouder en aan werknemers die meer dan 10, 15 of 20 jaar in dienst zijn en bij de toekenning van arbeidsduurvermindering aan werknemers van 60 jaar en ouder. Oordeel 2004-118, 29 september 2004.*

Meer in algemene zin kan een beleid op maat (*maatwerk*), gericht op wat individuele werknemers kunnen en willen, meer rendement opleveren dan een beleid dat geldt voor groepen werknemers als geheel. Bovendien voorkomt dit stigmatisering van oudere werknemers en ondervangt dit de eventuele strijdigheid van leeftijdgebonden ontzietmaatregelen en arbeidsvoorwaardenregelingen met de WGBL.

De Stichting beveelt partijen op decentraal niveau aan om kritisch te kijken naar de ontzietmaatregelen in CAO's. Van belang hierbij zijn de volgende drie vragen:

- Draagt deze regeling er toe bij dat oudere werknemers in staat zijn om langer te kunnen blijven doorwerken? Is deze regeling objectief gerechtvaardigd met het oog op de WGBL?
- Veroorzaakt de regeling dat oudere werknemers voor de werkgever minder aantrekkelijk zijn?
- Kan door een andere financieringswijze het mogelijk zijn dat de kosten voor de regeling zo worden gedragen zodat de 'oudere werknemer' er niet duurder op wordt?

Vastgesteld kan worden dat de ruimte voor maatwerk in de arbeidsvoorwaardenregelingen in de afgelopen jaren sterk is toegenomen door de uitbreiding van individuele keuzemogelijkheden in CAO's (arbeidsvoorwaarden á la carte of op maat). Dit vergroot de mogelijkheid om de arbeidsrelatie af te stemmen op de persoonlijke voorkeuren van werknemers. Ook kunnen deze keuzes periodiek worden herzien.

De Stichting beveelt derhalve partijen op decentraal niveau aan om te bezien of er, mede op basis van de Wet gelijke behandeling leeftijd bij de arbeid, aanleiding is ontzietmaatregelen om te vormen c.q. onder te brengen in bij CAO vastgelegde individuele keuzemogelijkheden. Dergelijke afspraken moeten wel maatwerk mogelijk maken.

De levensloopregeling kan worden benut

De levensloopregeling biedt individuele werknemers de mogelijkheid om te sparen voor inkomen tijdens periodes van verlof (zie kader). Dit verlof kan opgenomen worden gedurende de loopbaan, maar ook aan het einde ervan.

Opzet levensloopregeling

Op 1 januari 2006 wordt de levensloopregeling ingevoerd als onderdeel van de Wet aanpassing fiscale behandeling VUT/prepensioen en introductie levensloopregeling. Werknemers kunnen in een kalenderjaar maximaal 12 procent sparen uit hun brutoloon om daarmee later onbetaald verlof te financieren. Voor een verlofperiode mag maximaal 210 procent van het bruto jaarsalaris worden gespaard. Werknemers die op 31 december 2005 tussen de 51 en 56 jaar zijn mogen meer dan twaalf procent per jaar sparen.

Als het spaarsaldo wordt opgenomen is er recht op een levenslooptkorting, een bedrag dat afgetrokken wordt van de loonbelasting, van maximaal 183 euro voor ieder jaar waarin is gespaard. Voor de uitvoering van de levensloopregeling kunnen werkgevers collectieve contracten afsluiten.

Het is mogelijk het sparen voor de levensloopregeling te bevorderen door een (procentuele of nominale) werkgeversbijdrage. Deze bijdrage dient dan aan alle werknemers gegeven te worden; ook mogen er geen voorwaarden gesteld worden aan de bijdrage.

Met de nieuwe levensloopregeling kunnen individuele werknemers meer mogelijkheden krijgen om de levensloop naar eigen inzicht in te richten en daarbij de eigen behoeftes en wensen te volgen ten aanzien van de verdeling van tijd over werken, leren, ontspannen, zorgen.

De levensloopregeling biedt werknemers ook mogelijkheden om het laatste deel van de loopbaan op een passende wijze vorm te geven, bijvoorbeeld door voorafgaand aan het pensioen (deeltijd-)verlof op te nemen en daarnaast een inkomen uit de levensloopregeling op te nemen.

De levensloopregeling past daarmee in een beleid dat gericht is op maatwerk en sluit aan bij de behoeftes en mogelijkheden van individuele werknemers die in staat en bereid zijn daarvoor te sparen. Ook biedt de levensloopregeling mogelijkheden voor een verbetering van de incentive-structuur, omdat het een duurzame financiering (spaarkarakter) mogelijk maakt.

Wat het opnemen van verlof in het kader van de levensloopregeling betreft, is tijdig inzicht in de wensen en mogelijkheden van werknemer en werkgever van belang. Over (de voorwaarden voor) het opnemen van verlof kunnen in het

(CAO-)overleg nadere afspraken gemaakt worden, onder meer met het oog op de continuïteit van de werkzaamheden.

Maak deeltijdpensioen mogelijk

Eén van de mogelijkheden om als werknemer het werk langer te kunnen volhouden, is het aanpassen van de arbeidsduur.

De Stichting wil in dat verband de aandacht vestigen op de mogelijkheid van deeltijdpensioen. Uit onderzoek blijkt dat onder werknemers op zich belangstelling bestaat voor de mogelijkheid van doorwerken in deeltijd in combinatie met een deeltijdpensioen maar dat van deze mogelijkheid op dit moment nog vrij weinig gebruik wordt gemaakt.

Deeltijdpensioen

Uit onderzoek komt naar voren dat dertig procent van de werknemers tussen 45 en 60 jaar bereid zou zijn langer door te werken wanneer dit in deeltijd naast een deeltijdpensioen kan. Toch maakt op dit moment nog maar 10 procent gebruik van de mogelijkheid van deeltijdpensioen. Dit ligt zowel aan werkgevers als aan werknemers: werkgevers geven er nu nog vaak de voorkeur aan een oudere werknemer door een jongere werknemer te vervangen in plaats van de oudere werknemer in deeltijd te behouden voor het bedrijf; werknemers maken vaak graag gebruik van de bestaande mogelijkheid om volledig te stoppen met werken. Wellicht volgen werknemers ook wel de meest bekende route of ‘standaardoplossing’ van volledige uittreding, terwijl in overleg met werkgever en pensioenfonds misschien andere mogelijkheden of alternatieven denkbaar zouden zijn die beter aansluiten bij de voorkeuren van werknemer en werkgever. Goede voorlichting aan pensioendeelnemers over diverse pensioenmogelijkheden speelt dus een belangrijke rol.

Deeltijdpensioen kan voorkomen dat mensen uitvallen en (wegens de beperktere mogelijkheden voor vervroegde pensionering) een beroep moeten doen op de WW of de arbeidsongeschiktheidsregeling. Ook voorziet het in een geleidelijke overgang van betaald werk naar pensionering.

Veel pensioenregelingen kennen al de mogelijkheid van deeltijdpensioen. De Stichting bepleit om deeltijdpensioen mogelijk te maken in alle pensioenregelingen. Ook het opgespaarde levenslooptegoed kan op zich worden benut als deeltijd-‘pensioen’.

Naar verwachting zal het in de toekomst vaker voorkomen dat ouderdomspensioen, na actuariële verrekening, vóór de pensioengerechtigde leeftijd van 65 jaar in deeltijd wordt opgenomen. Deeltijdpensioen moet echter ook *ná het bereiken van de 65-jarige leeftijd* mogelijk zijn. De Stichting beveelt aan beide vormen van deeltijdpensioen, zowel vóór als ná de pensioengerechtigde leeftijd van 65 jaar, mogelijk te maken (zie ook paragraaf 3.6).

3.3 Arbeidsomstandighedenbeleid

Goed arbeidsomstandighedenbeleid, verzuimbegeleiding en reïntegratiebeleid zijn ook of juist voor oudere werknemers van groot belang. Goede arbeidsomstandigheden vormen immers één van de voorwaarden om tot aan de pensioengerechtigde leeftijd aan het arbeidsproces te kunnen deelnemen.

Ziekteverzuim

Recent TNO-onderzoek wijst uit dat oudere werknemers (vanaf 55 jaar) minder vaak, maar wel langduriger verzuimen. Ouderen blijken meer bij te dragen aan het ziekteverzuimpercentage dan jongeren: weliswaar melden zij zich minder vaak ziek, maar als zij zich ziek melden, duurt het verzuim meestal langer. Ouderen zijn opmerkelijk vaak nulverzuimers (dat wil zeggen dat zij zich nooit ziek melden). Dit suggereert volgens TNO dat ouderen minder ‘grijs’ en ‘zwart’ verzuimen dan jongeren. Als zij zich echter ziek melden, dan is er echt iets aan de hand, waardoor het verzuim langduriger is.²³ Het hoge verzuimpercentage houdt verder sterker verband met het aantal dienstjaren dan met de leeftijd: hoe langer in dienst, hoe meer verzuim.²⁴

De Stichting heeft daarover in het verleden aan CAO-partijen en ondernemingen aanbevelingen gericht, en brochures en handleidingen uitgebracht. Het gaat dan onder andere over het ontwikkelen van gezondheidsmanagement in de onderneming, de ontwikkeling van een arbobeleid (onder meer via bedrijfstak- en sectorconvenanten met de overheid, het terugdringen van arbeidsongeschiktheid en het terugdringen van werkdruk en stress).²⁵

Het overgrote deel van de CAO's bevat reeds bepalingen op het terrein van preventie en reïntegratie. De Stichting wil niet zozeer nieuwe instrumenten aandragen. Het gaat er dus veeleer om tot feitelijke vormgeving en uitvoering van het beleid binnen de onderneming te komen. Dit is ook voor oudere werknemers van belang.

Wel beveelt de Stichting aan om het bestaande instrument van het periodiek arbeidsgeneeskundig onderzoek (Pago) structureel in te zetten om de belastbaarheid van oudere werknemers te meten. Gedurende enkele jaren kan

²³ A. Nauta, M.R. de Bruin en R. Cremer, *De mythe doorbroken. Gezondheid en inzetbaarheid oudere werknemers*. TNO-rapport, Hoofddorp 2004, p. 23.

²⁴ Quispel (2002) in A. Nauta, M.R. de Bruin en R. Cremer, op cit. p. 23.

²⁵ Zie: Stichting van de Arbeid, *Het tegengaan van ziekteverzuim en instroom in de WAO via het CAO-beleid*. Nota naar aanleiding van de adviesaanvraag van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Publicatienr. 4/04, Den Haag, 2004; SER-advies *Evaluatie Arboret 1998*, Den Haag 2005, publicatienr. 05/09. Zie ook de brochures van de Stichting: *Druk werk?! Omgaan met werkdruk en stress*, en *En morgen gezond weer op; over gezondheidsbeleid in ondernemingen en de relatie tussen onderneming en arbodienst*; Stichting van de Arbeid, *Nota beperking ziekteverzuim en instroom in de WAO*, publicatienr. 5/99, 1999.

zo bestand worden opgebouwd met informatie over de belastbaarheid van ouderen in diverse sectoren en functies.

Work Ability Index

De Task Force Ouderen en Arbeid heeft destijds het instrument van de Work Ability Index (WAI) aanbevolen. Dit is een vorm van een onafhankelijk loopbaanadvies à la de Finse Work Ability Index. De WAI geeft de inzetbaarheid van werknemers weer en biedt een prognose voor de latere arbeidsgeschiktheid van individuele werknemers.

Voorts wil de Stichting alvast wijzen op de mogelijkheid om in de toekomstige Arbo-catalogus afspraken te maken over de belastbaarheid van werknemers. In de nieuwe arbo-wetgeving, die waarschijnlijk eind 2006 van kracht wordt, zullen zogenoemde Arbo-catalogi een belangrijke plaats krijgen. In deze catalogi maken werkgevers en werknemers afspraken over de wijze waarop aan de doelvoorschriften in de nieuwe arbo-wetgeving kan worden voldaan.

Bevorder de afstemming en ketenbenadering

In haar verklaring van november 2004²⁶ heeft de Stichting van de Arbeid benadrukt dat een integrale benadering van preventiebeleid, arbeidsomstandighedenbeleid, verzuimbegeleiding, reïntegratiebeleid en inkomensbeleid dient te worden bevorderd. Deze zogenoemde ketenbenadering is erop gericht alle onderdelen van de keten op elkaar af te stemmen, ondersteund door CAO-afspraken en eventueel de inzet van sectorale middelen (O&O-fondsen).

Werkgevers en werknemers in de Stichting zijn voorts overeengekomen dat het gewenst is dat er – voor zover daar nog geen sprake van is – in het decentrale overleg tussen werkgevers en werknemers aanvullende initiatieven worden genomen en investeringen plaatsvinden met het oog op verbetering van de arbeidsomstandigheden, omzetting van bestaande arboconvenanten in CAO's, op preventie van ziekteverzuim of arbeidsongeschiktheid en op reïntegratie van werknemers met arbeidsbeperkingen.

Al deze maatregelen zijn voor alle werknemers, ook voor oudere werknemers, van betekenis.

Bij de initiatieven en investeringen die volgens het akkoord wenselijk worden geacht, kunnen partijen op decentraal niveau in CAO's tevens aandacht besteden aan de belastbaarheid van oudere werknemers, in fysiek of psychisch belastende beroepen, functies of werkomstandigheden.

²⁶ WAO-verklaring van de in de Stichting vertegenwoordigde centrale organisaties van werkgevers en werknemers. Den Haag, 5 november 2004. Zie ook: Stichting van de Arbeid, *Het tegengaan van ziekteverzuim en instroom in de WAO via het CAO-beleid*, 20 februari 2004 – publicatienr. 4/04.

3.4 Loopbaanbeleid

Doelstelling van een leeftijdsbewust personeelsbeleid ²⁷ is dat de interne en externe arbeidsmobiliteit (de inzetbaarheid en het aanpassingsvermogen) in principe van begin tot einde van iemands arbeidzame leven in stand blijft. Werknemers worden geconfronteerd met een toenemende mobiliteit en met de noodzaak om het niveau van hun competenties en kwalificaties te handhaven en te verhogen. Iedere werknemer zal zich daarom bewust moeten zijn van het belang van de ontwikkeling van zijn competenties in de loop van zijn loopbaan. Het loopbaanbeleid, bijvoorbeeld in de vorm van loopbaanbegeleiding, functioneringsgesprekken en bevordering van mobiliteit, moet daarom gericht zijn op het stimuleren van medewerkers van alle leeftijden, om hun competenties te ontwikkelen gedurende de gehele loopbaan, met het oog op een duurzame arbeidsparticipatie.

Voer functioneringsgesprekken

Een essentieel onderdeel van het loopbaanbeleid is dat periodiek in functioneringsgesprekken wordt gezien of er nog sprake is van een goede aansluiting tussen ambities en mogelijkheden van de (oudere) werknemer en de actuele functie-inhoud. Functioneringsgesprekken kunnen worden vertaald in een persoonlijk ontwikkelingsplan waarin ook afspraken worden gemaakt over opleiding en training met eventueel een daarbij behorend budget (zie ook paragraaf 3.5).

Een speciale vorm van functioneringsgesprekken zijn eindloopbaangesprekken. Hierin komt aan bod op welke wijze de medewerker zijn loopbaan wil gaan afbouwen.

Benut en bevorder mogelijkheden voor interne en externe mobiliteit

Het gaat niet alleen om het vergroten van kennis; het is ook van belang dat de employability van werknemers op peil blijft. Verwacht mag worden dat de employability van werknemers van alle leeftijden gebaat is bij regelmatige afwisseling van werkzaamheden. Ook oudere werknemers moeten kansen krijgen en nemen om nieuwe uitdagingen aan te gaan, zowel wat de inrichting van de werkzaamheden als het volgen van opleidingen betreft.

Zo bestaat de mogelijkheid van grensoverschrijdende mobiliteitsprogramma's tussen bedrijfstakken. Met name voor bedrijfstakken met fysiek zware of geestelijk eentonige arbeid kan dit oplossingen bieden. Tijdelijke uitwisseling van arbeidskracht, scholing en regelmatige functieverandering maken hier onderdeel van uit. Om deze mogelijkheden te benutten, is verdere samenwerking tussen de diverse sectoren en O&O-fondsen van belang.

²⁷ Bijlage 5 bevat voorbeelden (best practices) van leeftijdsbewust personeelsbeleid.

Train leidinggevenden

Uit onderzoek blijkt dat de opstelling van de leidinggevende een grote rol speelt bij de keuzes en mogelijkheden van werknemers om langer door te werken.²⁸ Daarom is ook de training en coaching van managers op het gebied van het begeleiden van (oudere) werknemers een essentieel onderdeel van het personeelsbeleid in de onderneming.

3.5 Scholings- en opleidingsbeleid

Het aantal en de diversiteit van afspraken over scholings- en opleidingsbeleid in CAO's en in ondernemingen zijn de laatste jaren toegenomen.²⁹ Hoewel er sprake is van een zekere toename van de deelname aan opleidingen en cursussen door oudere werknemers, blijft deze echter achter bij die van jongeren. Daarnaast komen werknemers met een lagere opleidingsachtergrond in de praktijk minder in aanraking met scholing dan werknemers in het algemeen (zie kader). Een geringere scholingsdeelname brengt een risico mee van kwalificatieveroudering en vroegtijdige uitval uit het arbeidsproces.

Scholingsdeelname

Hoewel het volgen van om-, her- en bijscholing in toenemende mate een normaal onderdeel van de arbeidsloopbaan vormt, is de deelname van (oudere) werknemers daaraan vooralsnog niet vanzelfsprekend. Oudere werknemers nemen minder vaak deel aan bedrijfsgerelateerde scholing dan jongeren (37 procent onder 50-plussers versus 49 procent onder de jongere leeftijdscategorieën).

Het leervermogen lijkt minder verband te houden met leeftijd op zich als wel met de gelegenheden die men in het verleden heeft gekregen om te leren. In dat verband is van belang dat scholingsdeelname op jongere leeftijd een belangrijke determinant is voor scholingsdeelname op latere leeftijd. Dit onderstreept het belang van scholingsdeelname voor werknemers van alle leeftijden. Hierbij is maatwerk van belang, liefst op de werkplek en geïntegreerd in een leeftijdsbewust personeelsbeleid voor het gehele personeel. Door maatwerk toe te passen moeten werknemers de kans krijgen zich te ontplooien in een richting die zowel bij het bedrijf als bij de werknemer past.

Leren via ervaring speelt voor alle werknemers, zeker voor lager opgeleide werknemers, een rol. Verder blijkt uit onderzoek dat oudere werknemers slechts zeer ten dele een bijzondere doelgroep vormen wat scholing betreft: de eisen aan een goede opleiding en een goed opleidingsbeleid komen voor de verschillende groepen werknemers zeer sterk overeen.

Voor oudere werknemers lijkt het moeilijker om te leren buiten het eigen ervaringsdomein. Men doet weliswaar steeds meer ervaring op maar deze wordt gekenmerkt door een afnemende verscheidenheid (ervaringsconcentratie). Dit komt in

²⁸ P. Leisink, J. Thijssen en E. Walter, *Langer doorwerken met beleid. De praktijk van ouderenbeleid in arbeidsorganisaties*, Utrecht 2005.

²⁹ Zie hiervoor: Stichting van de Arbeid, *Inventarisatie naar de aard en de omvang van scholingsinspanningen van sociale partners in bedrijfstakken en ondernemingen*. Den Haag, oktober 2002.

grotere mate voor bij lagere of eenzijdige functies. In dit verband zijn de mogelijkheden om gedurende de gehele loopbaan in de eigen of in een andere functie nieuwe ervaringen op te doen, van belang.

Er zijn diverse redenen voor werkgevers en werknemers om te investeren in de scholing van werknemers van alle leeftijden. In de eerste plaats moeten jongere én oudere werknemers hun kennis op peil houden (blijven) en zich aanpassen aan nieuwe technieken of een andere organisatie van het bedrijfs- of productieproces.

In de tweede plaats is scholing van belang om werknemers in fysiek of mentaal belastende functies vroegtijdig om te scholen, om te voorkomen dat zij hun huidige functie niet meer kunnen vervullen en daardoor uitvallen wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid.³⁰ Het langdurig uitoefenen van dezelfde functie kan ook bij minder traditioneel zware beroepen tot motivatieproblemen leiden (met name bij routinematig werk). In beide gevallen is tijdige omscholing naar ander werk binnen of buiten het bedrijf gewenst.

Bevorder de scholingsdeelname van werknemers van alle leeftijden

In het kader van een leeftijdsbewust personeelsbeleid is het van groot belang dat werkgevers en werknemers serieus werk gaan maken van scholing van werknemers van alle leeftijden. Daarnaast moeten werknemers ook zelf – met het oog op het op peil houden of verbeteren van relevante kennis en vaardigheden – investeren in de eigen inzetbaarheid en mobiliteit op de interne en externe arbeidsmarkt.

Eventueel kunnen in de cao bepalingen over extra aandacht voor (oudere) werknemers in fysiek zware functies en/of on- of laaggeschoolde (oudere) werknemers worden opgenomen (een ‘extra inspanningsverplichting’).

Benut O&O-fondsen voor scholing

Partijen op decentraal niveau kunnen de scholing van ouderen verder bevorderen door in de beschikbare sectorale opleidings- en ontwikkelingsfondsen (O&O-fondsen) meer ruimte te creëren voor de scholing van oudere werknemers en oudere werkzoekenden.

Daarbij kunnen ook afspraken worden gemaakt over scholing en plaatsing van oudere werknemers over de grenzen van sectoren heen, hetgeen zoals gezegd de externe arbeidsmobiliteit bevordert.

Scholing over de grenzen van de sector kan met name een uitkomst zijn voor sectoren waar een relatief hoge arbeidsuitval van ouderen voorkomt, bijvoorbeeld in de bouw. Tijdige scholing voor ander werk of voor werk in een andere sector kan helpen voorkomen dat uitstroom vanwege arbeidsongeschiktheid optreedt.

In dit verband brengt de Stichting van de Arbeid zijn aanbeveling ter bevordering van preventie van werkloosheid en reïntegratie van werkloze werknemers in herinnering.

³⁰ Hier bestaat uiteraard een relatie met het ziekteverzuim- en arbeidsomstandighedenbeleid in de onderneming. Dit is in paragraaf 3.3 aan de orde geweest.

Stichtingsaanbeveling preventie werkloosheid en reïntegratie werkloze werknemers

De Stichting beveelt partijen op het decentrale niveau onder meer aan om:

- *(sectorale) fondsen en andere middelen die daartoe ingezet kunnen worden (waaronder ESF-gelden), mede te benutten om voordat werkloosheid dreigt, vorm te geven aan activiteiten die gericht zijn op het verbeteren van de inzetbaarheid van werknemers;*
 - *bij redelijkerwijs voorzienbare individuele en collectieve ontslagen in een zo vroeg mogelijk stadium de mogelijkheden te verkennen en te benutten voor het inzetten van werk-naar-werktrajecten binnen de eigen sector en, waar nodig en mogelijk, tussen sectoren;*
 - *bovenwettelijke aanvullingen en vergoedingen bij ontslag ook te benutten voor het aan de betrokken werknemers aanbieden van mogelijkheden tot herplaatsing in passende arbeid en verbetering van de employability.*
- Stichting van de Arbeid, Aanbeveling ter bevordering van preventie van werkloosheid en reïntegratie van werkloze werknemers, 15 april 2005 – publicatienr. 4/05.*
-

3.6 Doorwerken na 65 jaar

Doorwerken na 65 jaar moet mogelijk zijn

Op dit moment is de arbeidsdeelname van 65-plussers nog beperkt van omvang. In 2004 bedroeg de netto-arbeidsparticipatie van deze groep 2,3 procent (onder mannen in deze leeftijdscategorie was dit 4 procent; onder vrouwen 1 procent). Het grootste deel van de werkzame 65-plussers (circa 60 procent) is werkzaam als zelfstandige (inclusief freelancers).

De Stichting van de Arbeid is van mening dat inspanningen ter verhoging van de arbeidsdeelname van ouderen in de eerste plaats gericht moeten zijn op werknemers tot 65 jaar. Dat neemt niet weg dat er volgens de Stichting ook mogelijkheden moeten zijn voor betaalde arbeid na 65 jaar.

Er bestaan op zichzelf geen wettelijke regelingen die het doorwerken na 65 jaar verhinderen. Wel speelt de leeftijdsgrens van 65 jaar een belangrijke rol in wet- en regelgeving op het gebied van de arbeid, zoals bij de verzekeringsplicht voor de werknemersverzekeringen en het wettelijk minimumloon. Doorwerken na de 65-jarige leeftijd is voor zowel de betrokken werkgever als voor de werknemer in financieel opzicht interessant, omdat er geen premies voor de werknemersverzekeringen afgedragen hoeven worden en er doorgaans ook geen AOW-premie meer verschuldigd is. Dit resulteert in een gunstiger bruto-nettotraject dan voor werknemers jonger dan 65 jaar resp. in lagere loonkosten voor de werkgever.

Veel CAO's of individuele arbeidsovereenkomsten bevatten een beding op grond waarvan de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd.³¹ Daardoor wordt als het ware een natuurlijk moment ingebouwd voor de beëindiging van het dienstverband en wordt voorkomen dat ieder jaar een groot aantal aanvragen voor een ontslagvergunning moet worden ingediend. In feite betekent het dat het ingaan van de AOW en het ouderdomspensioen op 65-jarige leeftijd samenvalt met het eindigen van de arbeidsovereenkomst.

Het bereiken van de 65-jarige leeftijd hoeft niet het einde van het werkzame leven te betekenen. Het is aan werkgever en werknemer om in onderling overleg te bepalen of (op grond van een nieuwe arbeidsovereenkomst) kan worden doorgewerkt.

De Stichting is van mening dat doorwerken na 65 jaar in dezelfde of in een andere functie bij dezelfde of bij een andere werkgever mogelijk moet zijn, indien beide partijen dit overeen willen komen (tweezijdige vrijwilligheid). Daarvoor zijn overigens uiteenlopende vormen denkbaar.

Naast doorwerken op basis van een (nieuwe) arbeidsovereenkomst is het mogelijk door te werken als zelfstandige (zzp-er). De Stichting heeft op 14 november 2005 een briefadvies uitgebracht aan de staatssecretaris van SZW over het wegnemen van belemmeringen voor doorwerken na 65 jaar.³²

4. De aanbevelingen op een rij

De Stichting van de Arbeid beveelt partijen op decentraal niveau aan om:

1. *de leeftijdsopbouw van de onderneming en sector in beeld te brengen;*
2. *ontzie-maatregelen tegen het licht te houden;*
3. *meer individueel maatwerk mogelijk te maken waarbij de levensloopregeling benut kan worden;*
4. *deeltijdpensioen meer mogelijk te maken, zowel vóór als ná de pensioengerechtigde leeftijd van 65 jaar;*
5. *de afstemming en ketenbenadering in het ziekteverzuim-, arbeidsomstandigheden- en reïntegratiebeleid te bevorderen;*
6. *functioneringsgesprekken te houden die kunnen worden vertaald in persoonlijke ontwikkelingsplannen met eventueel een daarbij behorend budget;*
7. *de mogelijkheden voor interne en externe mobiliteit te bevorderen en te benutten;*

³¹ In de WGBI (zie paragraaf 3.2) is geregeld dat deze bepalingen een uitzondering vormen op het algemene verbod op leeftijdsdiscriminatie.

³² Zie hiervoor bijlage 6.

8. *leidinggevend en bewust te maken van het belang van een leeftijdsbewust personeelsbeleid;*
9. *de scholingsdeelname van werknemers van alle leeftijden te bevorderen waarbij ook O&O-fondsen benut kunnen worden alsmede het gebruik van en deskundigheid met betrekking tot EVC te bevorderen;*
10. *het doorwerken na 65 jaar in dezelfde of in een andere functie bij dezelfde of een andere werkgever, op basis van een nieuwe arbeidsovereenkomst, mogelijk te maken indien beide partijen dit wensen (tweezijdige vrijwilligheid).*

Passages uit de Tripartiete Beleidsinzet op het gebied van Scholing en Werk d.d. 1 december 2005 over oudere werknemers

2.2 Participatie van ouderen

Om de arbeidsparticipatie van ouderen te vergroten zullen de participatiebelemmerende factoren moeten worden weggenomen. Van belang is dat financiële prikkels worden ingezet om langer doorwerken aantrekkelijker te maken. Deze financiële prikkels worden door het kabinet gezien als een *noodzakelijke* maar *niet* als *voldoende* voorwaarde voor het stimuleren van langer doorwerken. Er 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 waarin langer doorwerken een normale zaak is.

- Het kabinet zet met generiek beleid in op het wegnemen van participatiebelemmerende factoren. Meer specifiek wordt ingezet op stimuleren van leeftijdsbewust personeelsbeleid (tijdelijke subsidieregeling 2004-2007) en bevordering van een mentaliteitsverandering bij werkgevers en werknemers.
- De 'Regiegroep GrijsWerkt' zal met sociale partners nagaan welke aanvullende onderwerpen op de agenda worden geplaatst. Momenteel wordt onderzoek gedaan naar de bestaande afspraken in CAO's die hiervoor als basis zullen dienen. Ook wordt nagegaan welke initiatieven de publieke sector neemt om ouderen aan het werk te helpen.
- De sociale partners c.q. werkgevers en werknemers dragen zorg voor een participatiebevorderend ouderenbeleid en een samenhangend leeftijdsbewust personeelsbeleid op ondernemingsniveau.
- De StvdA zal in december 2005 komen met een advies over arbeidsdeelname van ouderen. Daarbij zal CAO-partijen worden aanbevolen afspraken te maken over o.a. leeftijdsbewust personeelsbeleid in bedrijven en bevordering van employability van werknemers.

In het kader van de 'routeplanner voor de discussie over het wegnemen van belemmeringen voor doorwerken na 65 jaar', die op 7 december 2004 aan de Tweede Kamer is gezonden, heeft het kabinet advies gevraagd aan de Stichting van de Arbeid, de SER, het Coördinatieorgaan Samenwerkende Ouderenorganisaties en het Nederlands Platform Ouderen en Europa. De adviezen van CSO, NPOE en de StvdA zijn ontvangen, het advies van de SER wordt begin 2006 verwacht. Voorts heeft het Expertisecentrum LEEFTijd in het kader van de routeplanner desgevraagd een overzicht gegeven van de resultaten van de debatten over het boek '65 jaar als uiterste houdbaarheidsdatum'.

- Het kabinet zal in het voorjaar van 2006 op basis van genoemde adviezen en het overzicht van de debatten met een reactie komen, waarin een antwoord zal worden gegeven op de vraag welke aanpassingen wenselijk en noodzakelijk zijn om de belemmeringen voor langer doorwerken weg te nemen.

BIJLAGE 2

Tabellen ontwikkeling arbeidsdeelname oudere werknemers

Tabel 1 – Werkzame beroepsbevolking (>12 uur/week) naar leeftijd en geslacht, 1987-2004

	1987	1990	1993	1996	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Vrouwen										
45-49	32,9	38,0	44,0	47,1	56,3	57,5	61,2	64,0	66,8	66,0
50-54	24,9	26,7	31,8	36,1	43,2	47,3	49,0	51,6	54,0	55,8
55-59	15,3	16,5	18,0	21,6	27,1	30,6	31,3	34,6	34,1	37,2
60-64	5,7	5,2	3,9	5,1	5,8	7,1	7,8	7,4	10,5	10,9
<i>Totaal 55-64</i>	10,6	10,9	11,0	13,7	17,4	19,8	20,6	22,7	24,0	26,0
<i>Totaal 15-64</i>	34,7	38,8	42,0	44,6	50,6	52,0	53,5	54,3	54,7	54,4
Mannen										
45-49	85,7	86,4	87,5	87,5	88,9	90,2	90,5	90,6	89,5	88,3
50-54	75,5	77,4	79,4	81,9	86,4	85,2	86,7	86,7	86,1	84,1
55-59	60,7	60,8	57,3	57,5	65,0	66,6	70,5	72,6	72,3	72,2
60-64	24,2	20,1	17,4	17,8	21,1	24,2	22,2	26,7	26,7	28,3
<i>Totaal 55-64</i>	43,5	41,6	38,2	39,1	45,0	47,4	49,1	52,9	53,0	53,5
<i>Totaal 15-64</i>	69,7	71,1	71,2	72,4	76,0	76,6	77,0	76,5	75,3	73,8
Totaal										
45-49	60,0	62,8	66,0	67,6	72,9	74,0	76,0	77,4	78,3	77,2
50-54	50,3	52,4	56,4	59,5	65,1	66,4	68,3	69,3	70,3	70,1
55-59	37,6	38,4	37,5	39,8	46,3	48,8	51,1	53,8	53,4	54,7
60-64	14,3	12,1	10,4	11,3	13,4	15,5	14,9	17,0	18,6	19,6
<i>Totaal 55-64</i>	26,4	25,8	24,4	26,4	31,2	33,6	34,9	37,9	38,6	39,8
<i>Totaal 15-64</i>	52,4	55,2	56,9	58,7	63,5	64,5	65,4	65,6	65,1	64,2

Bron: CBS, *Enquete beroepsbevolking*.

Tabel 2 – Werkzame beroepsbevolking van 55-64 jaar in Europees perspectief, 1993-2003*

	1993	1996	1999	2000	2001	2002	2003
Nederland							
Vrouwen	17,0	19,7	23,1	26,1	28,0	29,9	32,1
Mannen	40,9	41,4	49,6	50,2	51,1	54,6	57,3
<i>Totaal</i>	28,8	30,5	36,4	38,2	39,6	42,3	44,8
EU-15							
Vrouwen	24,2	25,8	27,1	28,0	29,1	30,6	32,2
Mannen	48,0	47,3	47,5	48,0	48,9	50,0	51,6
<i>Totaal</i>	35,8	36,3	37,1	37,8	38,8	40,1	41,7

Bron: Europese Commissie, *Employment in Europe 2004*.

* Het CBS telt de banen tussen 1 en 12 uur niet mee bij de bepaling van de participatiegraad. In de 'Europese' cijfers worden die wel meegerekend; daardoor vallen deze cijfers hoger uit dan de CBS-cijfers.

Recent overheidsbeleid arbeidsdeelname oudere werknemers (wettelijk kader)

Generiek beleid

- Met ingang van 1 januari 2006 vervalt de fiscale faciëring van vut- en prepensioenregelingen (met uitzondering van werknemers die op 1 januari 2005 55 jaar en ouder zijn; voor hen geldt een overgangsregeling). Daar komt een fiscale faciliteit voor een levensloopregeling voor in de plaats.
- In navolging van het betreffende SER-advies zal de zal de WW worden aangepast. Voor oudere werknemers is met name de verkorting van de maximale uitkeringsduur van belang. Ook het vervallen van de WW- vervoluitkering is voor hen van belang.
- De leeftijdsgrens voor de dagloongarantieregeling WW is (per 1 januari 2005) verlaagd naar werknemers vanaf 55 jaar. Op grond van de dagloongarantieregeling krijgt een (oudere) werkloze werknemer bij werkhervatting in lager betaalde arbeid (binnen 12 maanden), bij latere werkloosheid een uitkering naar het oude, hogere dagloon.
- Oudere werkloze werknemers hebben (per 1 januari 2004) dezelfde WW-verplichtingen (waaronder de sollicitatieplicht) als andere werklozen. Werkloze werknemers die op 31 december 2003 57,5 jaar en ouder zijn, zijn daarvan vrijgesteld indien zij vrijwilligerswerk verrichten. De sollicitatieplicht geldt ook voor bijstandsgerechtigden van 57,5 jaar of ouder (per 1 januari 2004 met de invoering van de Wet Werk en Bijstand).
- De IOAW-leeftijd is thans 50 jaar. De SER heeft in zijn WW-advies voorgesteld een nieuwe inkomensvoorziening voor oudere werklozen (IOW) in te stellen, waarbij werknemers die tussen 50 en 60 jaar werkloos zijn geworden, na afloop van de WW in aanmerking komen voor een uitkering op minimumniveau zonder vermogenstoets. Voor werknemers die na 60 jaar werkloos worden, geldt ook geen partnerinkomenstoets. Het kabinet heeft ingestemd met deze inkomensvoorziening, die in 2010 zal worden geëvalueerd.
- De systematiek van de nieuwe arbeidsongeschiktheidsregelingen heeft ook consequenties voor oudere werknemers. Zo hebben onder de WGA alleen werkende gedeeltelijk arbeids(on)geschikten aanspraak op een loonaanvullingsregeling; verder wordt het uitkeringsniveau ná de loongerelateerde fase lager voor gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers die geen werk vinden dat past bij hun resterende verdiencapaciteit.
- In de nieuwe Pensioenwet wordt een wettelijk recht op een zogenoemde knipbepaling opgenomen. Een knipbepaling zorgt ervoor dat opgebouwde pensioenrechten niet verloren gaan als werknemers een stap terug willen doen in hun loopbaan. Met een knipbepaling wordt bereikt

dat een werkzame periode in meerdere periodes wordt 'opgeknipt', waardoor een daling van het pensioengevend salaris alleen gevolgen heeft voor de toekomst en de opbouw over verstreken periodes niet wordt aangetast.

- Voor oudere werknemers (vanaf 57 jaar) bestaat sinds 2002 een specifieke arbeidskorting, die met de leeftijd oploopt.
- Het kabinet heeft verder maatregelen ingevoerd die tot doel hebben de arbeidskosten te verlagen en de productiviteit te verhogen. Per 1 januari 2004 zijn werkgevers vrijgesteld van de WAO-basispremie voor werknemers die 50 jaar of ouder zijn als zij in dienst treden. Ook krijgen zij een premievrijstelling voor werknemers die zij in dienst hebben van 55 jaar en ouder.
- Via het Europees Sociaal Fonds (ESF) stimuleert het kabinet sectoroverstijgende scholing met als doel uitval uit het arbeidsproces als gevolg van onder meer fysiek zware arbeid te voorkomen. Daarnaast is het kabinet voornemens sociale partners en individuele werkgevers en werknemers te ondersteunen bij het ontwikkelen van nieuwe werkwijzen en instrumenten die de toegankelijkheid en effectiviteit van scholing versterken. Ook de recent ingestelde Regiegroep Grijs Werkt levert hieraan een bijdrage.
- Per 1 mei 2004 is de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid (WGBI) in werking getreden. De WGBI verbiedt onderscheid op grond van leeftijd, tenzij er een objectieve rechtvaardiging voor het onderscheid is. De WGBI is onder meer van toepassing bij werving en selectie, arbeidsvoorwaarden, scholing en ontslag .

Specifieke maatregelen

Ter ondersteuning van het generieke beleid zijn voor een periode van 4 jaar (2004-2007) aanvullende financiële middelen beschikbaar gesteld. Deze worden gebruikt voor de Stimuleringsregeling leeftijdsbewust beleid, pilots op het gebied van intersectorale mobiliteit en de Regiegroep Grijs Werkt.

- In het kader van de Stimuleringsregeling kunnen werkgevers met 30 of meer werknemers en branche- en bedrijfstakorganisaties subsidie aanvragen voor maatregelen die ertoe bijdragen dat (oudere) werknemers langer kunnen blijven werken. TNO Kwaliteit van Leven (voorheen TNO Arbeid) biedt ondersteuning bij de uitvoering van gehonoreerde projecten.
- Om de mogelijkheden en belemmeringen van intersectorale mobiliteit in kaart te brengen zullen dit najaar pilots worden opgestart. Zo moet inzichtelijk worden hoe intersectorale mobiliteit kan worden georganiseerd, hoe belemmeringen kunnen worden weggenomen en welke rol overheid, en organisaties van werkgevers en werknemers daarbij kunnen vervullen. Specifieke aandacht zal onder andere worden besteed aan de erkenning van elders verworven competenties (EVC).
- De op 30 november 2004 ingestelde Regiegroep Grijs Werkt zal onder andere een communicatietraject initiëren en activiteiten en afspraken

(met en tussen sociale partners) monitoren en ondersteunen die voortvloeien uit het kabinetsstandpunt *Stimuleren langer doorwerken ouderen*. Daarnaast heeft de Regiegroep tot taak om de cultuuromslag te bevorderen die nodig is om ouderen langer aan de slag te houden. Onderdeel daarvan vormt het bestrijden van vooroordelen over oudere werknemers.

De resultaten en 'good practices' van deze specifieke projecten zullen worden verspreid.

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer
der Staten-Generaal
Binnenhof 1a
2513 AA 's-GRAVENHAGE

Postbus 90801
2509 LV Den Haag
Anna van Hannoverstraat 4
Telefoon (070) 333 44 44
Telefax (070) 333 40 33

Uw brief

Ons kenmerk
AV/IR/2005/58874

Onderwerp
rapport 'Onderscheid naar leeftijd in CAO's'

Datum
6 september 2005

- ./ Hierbij bied ik u het onderzoeksrapport 'Onderscheid naar leeftijd in CAO's' aan, dat is opgesteld door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW). Hierna zal ik het onderzoek toelichten en een reactie geven op de belangrijkste bevindingen.

Aanleiding voor het onderzoek

De mate waarin leeftijdsgrenzen voorkomen in CAO's is één van de indicatoren voor het meten van onderscheid op grond van leeftijd. Dit kan worden gemeten door middel van CAO-onderzoek (kamerstukken II 2001-2002, 28 170, nr. 5, blz. 2). Om inzicht te krijgen in de uitgangssituatie is door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in 2004 een zogenaamde nulmeting uitgevoerd rond het moment van de inwerkingtreding van de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid (1 mei 2004).

Achtergrond

De Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid, beroep en beroepsonderwijs bepaalt dat onderscheid op grond van leeftijd verboden is tenzij het onderscheid objectief gerechtvaardigd kan worden. Er is sprake van een objectieve rechtvaardiging als er een legitiem doel is en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn. De wet geldt op alle terreinen van de arbeid; van werving en selectie tot en met ontslag.

Doelstelling van het onderzoek

Het doel van het onderzoek is te achterhalen in wat voor soort CAO-bepalingen onderscheid naar leeftijd wordt gemaakt en wat voor soort leeftijdonderscheid wordt gemaakt (bijvoorbeeld voor welke leeftijden). Hierbij wordt gekeken naar de verschillende fasen van de arbeidsverhouding: de aanvang van de arbeidsverhouding, de arbeidsvoorwaarden tijdens de arbeidsverhouding en de beëindiging van de arbeidsverhouding.

In het onderzoek wordt geen uitspraak gedaan over het wel of niet gerechtvaardigd zijn van onderscheid op grond van leeftijd. Het oordeel over de objectieve rechtvaardiging voor het

leeftijdonderscheid in CAO-bepalingen is voorbehouden aan de Commissie Gelijke Behandeling en de rechter.

Het belang van dit onderzoek is met name gelegen in het feit dat het duidelijkheid verschaft over de uitgangssituatie in CAO's rond het moment van inwerkingtreding van de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid. Dit biedt de mogelijkheid om het CAO-onderzoek in het kader van de evaluatie van de wet, die in 2009 is voorzien, te herhalen en de resultaten te vergelijken.

Onderzoeksopzet

In het onderzoek is uitgegaan van een steekproefbestand bestaande uit bedrijfstak-CAO's van toepassing op 10.000 werknemers of meer en ondernemings-CAO's van toepassing op 3.000 werknemers of meer. De omvang van de steekproef bedraagt 122 CAO's.

Belangrijkste bevindingen

Algemeen

In 121 van de 122 onderzochte CAO's (99%) zijn één of meer bepalingen, die onderscheid op grond van leeftijd bevatten, aangetroffen. Dit betekent dat er één CAO is aangetroffen waarin leeftijd geen rol speelt.

Aanvang van de arbeidsverhouding

- In 18 van de 122 CAO's (15%) is bij aanvang van de arbeidsverhouding leeftijd een criterium. Hierna volgen een aantal voorbeelden van onderscheid op grond van leeftijd bij de aanvang van de arbeidsverhouding.
- Opvallend is dat in 6 CAO's sprake is van voorkeursbeleid voor specifieke leeftijdscategorieën. Bij de totstandkoming van de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid is besloten om geen mogelijkheid voor het voeren van voorkeursbeleid op grond van leeftijd op te nemen. In 3 CAO's richt het voorkeursbeleid zich op jongeren, in de andere 3 is het gericht op oudere werknemers.
- In 11 van de 122 CAO's (9%) speelt leeftijd een rol bij het aanbieden van werkervaringsplaatsen. In 6 CAO's wordt alleen aan jongere werknemers een werkervaringsplaats aangeboden en in 5 CAO's wordt zowel aan jongere als oudere werknemers een werkervaringsplaats aangeboden. Overigens blijkt uit eerder onderzoek dat niet in alle CAO's het aanbieden van werkervaringsplaatsen aan leeftijd is gekoppeld (zie pagina 10 van het onderzoek).

Tijdens de arbeidsverhouding

- Tijdens de arbeidsverhouding is in 120 van de 122 CAO's (98%) leeftijd een criterium. Leeftijdonderscheid komt veel voor in bepalingen over salaris (94% van de onderzochte CAO's), verlof (93%), vrijstellingen van arbeid (75%) en scholing (53%). Enkele concrete voorbeelden hiervan zijn: oudere werknemers krijgen op grond van hun leeftijd extra verlofdagen, werknemers jonger dan 18 jaar mogen niet boven de 15 meter werken, werknemers van 55 jaar en ouder kunnen niet verplicht worden over te werken en werknemers vanaf 45 jaar hebben recht op toegang tot loopbaanoriëntatie.
- In 66 van de 122 CAO's (54%) is leeftijd een criterium bij scholing en vorming. De meeste van deze CAO's bevatten één of meer leeftijdsgerelateerde afspraken over de beroepsbegeleidende leerweg (BBL) of de beroepsopleidende leerweg (BOL). Ook speelt

leeftijd relatief vaak een rol bij afspraken over ontwikkelingscursussen en prepensioneringscursussen. In 2 CAO's speelt leeftijd ook een rol bij afspraken over functionerings- en beoordelingsgesprekken.

- Als het gaat om verlof is leeftijd in 114 van de 122 CAO's (93%) een criterium. De meeste van deze CAO's bevatten één of meerdere leeftijdsgerelateerde afspraken over extra verlofdagen voor oudere werknemers.

Beëindiging van de arbeidsverhouding

- Bij het onderdeel beëindiging van de arbeidsverhouding worden enerzijds de onderwerpen functioneel leeftijdsontslag en opzegtermijn besproken en anderzijds de (vervroegde) uittrekking.
- In één CAO is een afspraak gemaakt over functioneel leeftijdsontslag (CAO gemeenteamtbanen). De betreffende leeftijdsgrenzen staan overigens niet in de CAO vermeld, maar worden bij afzonderlijke regeling bepaald.
- Leeftijd speelt in 38% van de CAO's een rol bij de afspraken over opzegtermijnen. De regeling waar voor elk vol dienstjaar vanaf 45 jaar of ouder de opzegtermijn met 1 week wordt verlengd (met een maximum van 13 weken) komt het meest voor in CAO's.
- In 120 van de 122 CAO's (98%) is leeftijd een criterium bij het onderwerp (vervroegde) uittrekking. De meeste van deze CAO's bevatten één of meerdere afspraken over flexibele pensionering. 12 van de 122 CAO's bevatten afspraken over een verplichte pensioenleeftijd lager dan 65 jaar. Een verplichte pensioenleeftijd van 62 jaar komt daarbij het meeste voor. In 20% van de CAO's kan een werknemer na zijn verplichte pensionering nog doorwerken. Daarbij zijn twee varianten mogelijk: doorwerken na de verplichte pensioenleeftijd van 65 jaar is mogelijk of doorwerken na de verplichte pensioenleeftijd lager dan 65 is mogelijk. In het laatstgenoemde geval behoort doorwerken tot 65 of tot na 65 tot de mogelijkheden.

Reactie op de bevindingen

Het zal u wellicht niet verbazen dat onderscheid op grond van leeftijd in vrijwel alle CAO's voorkomt. Leeftijd kan immers een objectief en gerechtvaardigd element zijn en het wordt in de samenleving ook vaak als zodanig gebruikt. Leeftijd is in dit opzicht anders dan de andere non-discriminatiegronden zoals ras of geslacht.

Zoals reeds is opgemerkt wordt in het onderzoek geen uitspraak gedaan over het wel of niet gerechtvaardigd zijn van het geconstateerde onderscheid op grond van leeftijd. Dat in 99% van de CAO's leeftijdsdiscriminatie voorkomt, wil dan ook niet zeggen dat in al deze gevallen ook sprake is van leeftijdsdiscriminatie (verboden onderscheid). Het oordeel daarover is voorbehouden aan de Commissie Gelijke Behandeling of uiteindelijk de rechter.

Voorts kan naar aanleiding van het onderzoek worden geconstateerd dat de onderzochte CAO's geen informatie verschaffen over de redenen voor het maken van onderscheid op grond van leeftijd. Het is onduidelijk of de betrokken CAO-partijen rekening hebben gehouden met de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid bij het maken van CAO-afspraken.

Naar aanleiding van de bovengenoemde constatering ben ik voornemens om de Stichting van de Arbeid in overweging te geven om de CAO-partijen, die ervoor kiezen om onderscheid op grond

van leeftijd in de CAO te handhaven, te verzoeken om de reden van het gemaakte onderscheid op te nemen in de CAO. Op deze manier wordt de motivering voor het gebruik van leeftijdonderscheid in CAO-afspraken voor een ieder duidelijk gemaakt.

Ik hoop u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

(mr. A.J. de Geus)



**Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid**

**Directie Uitvoeringstaken
Arbeidsvoorwaardenwetgeving**

**Afdeling CAO-onderzoek en
beleidsinformatie**

Onderscheid naar leeftijd in CAO's

Juli 2005

J.J.H. Schrama
C. Klaassen
E.C. Junger – van Hoorn

SAMENVATTING

Achtergrond

Op 1 mei 2004 is de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid in werking getreden. Vanaf die datum is iedere vorm van leeftijdsdiscriminatie op grond van arbeid, beroep of beroepsonderwijs verboden. Onderscheid naar leeftijd is alleen dan toegestaan indien sprake is van een legitiem doel en de gehanteerde middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn (dit wordt ook wel objectieve rechtvaardiging genoemd).

Het doel van dit onderzoek is nagaan in welk soort CAO-afspraken onderscheid naar leeftijd wordt gemaakt en nagaan wat voor soort leeftijdsonderscheid wordt gemaakt (b.v. voor welke leeftijden). Dit onderzoek is een nulmeting en zal over enkele jaren worden herhaald om de ontwikkeling in dergelijke afspraken in beeld te kunnen brengen.

Uitgegaan wordt van een steekproefbestand bestaande uit bedrijfstak-CAO's van toepassing op 10.000 of meer werknemers en ondernemings-CAO's van toepassing op 3.000 of meer werknemers. De omvang van het steekproefbestand bedraagt 122 CAO's, welke gezamenlijk van toepassing zijn op 5,1 miljoen werknemers. Zij vertegenwoordigen 88% van het totale aantal werknemers dat onder een CAO valt.

Onderzoeksresultaten

Algemene gegevens van het onderzoek

In 121 van de 122 CAO's (99%) zijn één of meerdere relevante bepalingen op het gebied van onderscheid naar leeftijd aangetroffen.

In 25 van de 122 CAO's (21%) is in algemene zin een verbod op leeftijdsdiscriminatie en/of een verbod om gelijkwaardige werknemers gelijke kansen op de arbeidsmarkt te onthouden op grond van leeftijd afgesproken

Aanvang van de arbeidsverhouding

In 18 van de 122 CAO's is bij aanvang van de arbeidsverhouding leeftijd een criterium. De meeste van deze CAO's bevatten één of meerdere leeftijdsgebonden afspraken over werkervaringsplaatsen.

Aangaan van arbeidsverhouding

In 2 van de 122 CAO's (2%) kan een arbeidscontract pas vanaf een bepaalde minimumleeftijd worden aangegaan, respectievelijk 15 jaar en 16 jaar.

Werving en selectie

In 6 van de 122 (5%) geldt voor sommige leeftijdsgroepen, in geval van aanname van personeel, een voorkeursbeleid. 3 CAO's hebben een voorkeursbeleid dat gericht is op jongere werknemers. Een voorkeursbeleid gericht op oudere werknemers komt ook in 3 CAO's voor.

Werkervaringsplaatsen

In 11 van de 122 CAO's (9%) is bij het aanbieden van een werkervaringplaats leeftijd een criterium. In 6 CAO's wordt alleen aan jongere werknemers een werkervaringplek aangeboden. In 5 CAO's wordt aan zowel jongere als aan oudere werknemers een werkervaringplek aangeboden.

Tijdens de arbeidsverhouding

In 120 van de 122 CAO's (98%) is tijdens de arbeidsverhouding leeftijd een criterium.

Salarisschalen

In 115 van de 122 CAO's (94%) is in salarisschalen leeftijd een criterium. De onderwerpen vakvolwassenleeftijd, jeugdloonschalen en anciënniteit in loonschalen voor vakvolwassenen¹ bevatten in evenveel CAO's afspraken waarin leeftijd een rol speelt.

In 101 van de 122 CAO's (83%) is de vakvolwassenleeftijd aangegeven. Deze vakvolwassenleeftijd loopt van 18 jaar tot en met 23 jaar. Een vakvolwassenleeftijd van 23 jaar komt het meeste voor. Een vakvolwassenleeftijd van 20 jaar is niet aangetroffen. In 99 van de 122 CAO's (81%) is er sprake van een jeugdloonschaal. Anciënniteit in loonschalen komt in 103 van de 122 CAO's (84%) voor. In 3 van de 103 CAO's met een functiejaarsystematiek² verschilt per loonschaal de leeftijd wanneer de functiejaarsystematiek geldt.

Scholing

In 66 van de 122 CAO's is bij scholing en vorming leeftijd een criterium

In 47 van de 122 CAO's (39%) is ten aanzien van Beroepsbegeleidende leerweg (BBL) als beroepsopleidende leerweg (BOL) leeftijd een criterium. Bij BBL/BOL is er alleen sprake van een maximumleeftijd. Deze maximumleeftijd loopt van 18 jaar tot en met 27 jaar. In 2 van de 122 CAO's (2%) zijn voor sommige leeftijdsgroepen aparte omscholingsafspraken gemaakt. In 6 van de 122 CAO's (5%) is bij bijscholing leeftijd een criterium. In 12 van de 122 CAO's (10%) is bij ontwikkelingscursus leeftijd een

¹ Vakvolwassen betekent: de werknemer die in zijn beroepsuitoefening tot volledige beroepsmatige ontwikkeling is gekomen door de beroepservaring die hij heeft opgedaan. De Vakvolwassen werknemer bezit de beroepscompetenties die vereist zijn in het competentieprofiel dat geldt voor zijn beroep of functie.

² Functiejaarsystematiek houdt in: een systeem dat gebaseerd is op het aantal hele jaren waarin een werknemer werkzaam is geweest in de salarisgroep waarin hij is ingedeeld. Het aantal jaren gaat tellen vanaf het tijdstip waarop de werknemer de voor die salarisgroep geldende minimumleeftijd heeft bereikt of vanaf het tijdstip waarop hij is ingedeeld in die salarisgroep.

criterium. In 4 van de 122 CAO's is bij de interne beroepsgerichte opleiding leeftijd een criterium. In 27 van de 122 CAO's wordt aan oudere werknemers een prepensioeneringscursus aangeboden. In 3 van de 122 CAO's wordt er bij scholing bijzondere aandacht geschonken aan oudere werknemers.

Loopbaanoriëntatie

In 24 van de 122 CAO's (20%) is in CAO-afspraken over de oriëntatie op loopbaan leeftijd een criterium. De meeste van deze CAO's bevatten één of meerdere leeftijdsgerelateerde afspraken over demotie.

In 16 van de 122 CAO's (13%) is ten aanzien van het onderwerp demotie³ leeftijd een criterium. In 5 van de 122 CAO's (4%) is afgesproken dat werknemers vanaf een bepaalde leeftijd recht hebben op loopbaanoriëntatie. In 2 van de 122 CAO's is afgesproken dat werknemers van 45 jaar of 55 jaar recht hebben op het verkrijgen van loopbaanoriëntatie. In 2 van de 122 CAO's is ten aanzien van functionerings- en beoordelingsgesprekken leeftijd een criterium.

Veiligheid en gezondheid

In 20 van de 122 CAO's (16%) is ten aanzien van het onderwerp veiligheid en gezondheid leeftijd een criterium. De meeste van deze CAO's bevatten één of meerdere leeftijdsgerelateerde afspraken over medische keuringen.

In 15 van de 122 CAO's (12%) kunnen werknemers vanaf een minimumleeftijd een medische keuring te ondergaan. Deze minimumleeftijd loopt van 25 jaar tot en met 55 jaar. In 8 van de 15 CAO's is afgesproken dat de tijd tussen twee medische keuringen met het oplopen van de leeftijd korter wordt.

In 5 van de 122 CAO's zijn ten aanzien van de bescherming en veiligheid van jeugdige werknemers bovenwettelijke en/of afwijkende afspraken gemaakt.

Verlof

In 114 van de 122 CAO's (93%) is bij verlof leeftijd een criterium. De meeste van deze CAO's bevatten één of meerdere leeftijdsgerelateerde afspraken over extra verlofdagen voor oudere werknemers (ook wel seniorendagen genoemd).

Vrijstelling van arbeid ten aanzien van bijzondere diensten

In 91 van de 122 CAO's (75%) is bij vrijstelling van arbeid van bijzondere diensten leeftijd een criterium. De meeste van deze CAO's bevatten één of meerdere leeftijdsgerelateerde afspraken over vrijstelling van overwerk. In drie diensten (ploegendienst, bereikbaarheidsdienst en onregelmatigheidsdienst) gelden de vrijstellingen specifiek voor oudere werknemers. In drie andere diensten (overwerk, avonddienst en consignatiedienst) gelden de vrijstellingen voor zowel jongere werknemers tot maximaal 18 jaar als voor oudere werknemers vanaf minimaal 55 of 60 jaar.

³ Demotie in dit onderzoek houdt in dat een werknemer, vanwege zijn leeftijd, teruggaat naar een lagere functie.

Toeslagen

In 50 van de 122 CAO's (41%) is bij toeslagen leeftijd een criterium. Onderzocht zijn de volgende onderwerpen: toekenning van een toeslag en behoud van een toeslag. De meeste van deze CAO's bevatten één of meerdere leeftijdsgerelateerde afspraken over het behoud van toeslagen.

In 18 van de 122 CAO's (15%) worden toeslagen specifiek toegekend aan vakvolwassenen. De meeste van deze CAO's bevatten leeftijdsgerelateerde afspraken over de aanvulling van de WAO-uitkering.

In 41 van de 122 CAO's (34%) is bij behoud van toeslagen leeftijd een criterium. De meeste van deze CAO's hebben leeftijdsgebonden afspraken over (blijvende) plaatsing in lagere salarisgroepen.

Verhuisverplichting

In 2 van de 122 CAO's (2%) hebben werknemers van 55 jaar en ouder vrijstelling van de verhuisverplichting.

Algemene opmerkingen

In 13 % van de CAO's zijn afspraken gemaakt die niet onder te brengen zijn in één van de vorige onderwerpen.

Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

In 55 van de 122 CAO's (45%) is bij beëindiging van de arbeidsverhouding leeftijd een criterium (van toepassing op 51% van de werknemers onder de onderzochte CAO's). In 46 van de 122 CAO's (38%) is bij de opzegtermijn leeftijd een criterium. Het meest in de CAO's voorkomende regeling is de regeling waar voor elk vol dienstjaar vanaf 45 jaar of ouder de opzegtermijn met 1 week wordt verlengd, met een maximum van 13 weken. In 15 van de 122 CAO's zijn er andere afspraken gemaakt waarbij beëindiging van de arbeidsverhouding een criterium is.

(Vervroegde) uittreding

In 120 van de 122 CAO's (98%) is bij het onderwerp (vervoegde) uittreding leeftijd een criterium (van toepassing op 99% van de werknemers onder de onderzochte CAO's). De meeste van deze CAO's bevatten één of meerdere leeftijdsgerelateerde afspraken over flexibele pensioenering.

12 van de 122 CAO's bevatten afspraken over een verplichte pensioenleeftijd die lager is dan 65 jaar. In de meeste van deze CAO's is afgesproken dat de verplichte pensioenleeftijd 62 jaar is.

24 van de 122 CAO's bevatten afspraken waarin een werknemer na zijn verplichte pensioenering nog kan doorwerken. In de meeste van deze CAO's kunnen werknemers doorwerken na de verplichte pensioendatum van 65 jaar.

Aan de Minister van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid
De heer mr. A.J. de Geus
Postbus 90801
2509 LV DEN HAAG

Den Haag : 16 januari 2006
Ons kenmerk : S.A.06.005.10 EB/JS
Uw Kenmerk : AV/IR/2005/60002
Betreft : Onderscheid naar leeftijd in CAO's

Geachte heer De Geus,

In antwoord op uw bovenvermeld schrijven d.d. 26 oktober 2005 waarin u de Stichting van de Arbeid naar aanleiding van een door uw Ministerie opgesteld rapport 'Onderscheid naar leeftijd in CAO's', in overweging hebt gegeven een aanbeveling aan CAO-partijen te doen terzake het nader beoordelen van CAO-bepalingen welke onderscheid maken naar leeftijd en mogelijk strijdig kunnen zijn met de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid, kan ik u het volgende medelen.

De Stichting heeft zich hierover beraden en heeft besloten om zich per brief via de centrale organisaties van werkgevers en werknemers tot CAO-partijen te richten teneinde hen op een en ander te attenderen.

Afschrift van de desbetreffende brief treft u hierbij ter informatie aan.

Het onderzoek wordt door u geduid als een 'nul-meting' ten behoeve van vervolgonderzoek. Op grond van de uitkomsten constateert u dat het overgrote deel van de CAO's één of meer bepalingen bevat waarin onderscheid naar leeftijd wordt gemaakt.

De Stichting wil hierbij aantekenen dat aan de uitkomsten van het desbetreffende onderzoek dat heeft plaatsgevonden vóór de inwerkingtreding van de onderhavige wet, niet op voorhand de conclusie mag worden verbonden dat dergelijke bepalingen ook zonder meer strijdig zijn met de desbetreffende wetgeving.

De Stichting vertrouwt er op hiermee naar voldoening op uw verzoek te hebben gereageerd. Daarbij zij opgemerkt dat de Stichting met betrekking tot het door u in genoemde brief eveneens gedane soortgelijke verzoek om tot een nadere aanbeveling te komen ten aanzien van het onderwerp 'Werving en selectie' binnen afzienbare tijd afzonderlijk zal reageren.

Hoogachtend,
STICHTING VAN DE ARBEID

drs. E.H. Broekema
secretaris

BIJLAGE 5

Voorbeelden ('best practices') leeftijdsbewust personeelsbeleid

Goede voorbeelden zijn een hulpmiddel om ideeën op te doen voor (het stimuleren van) de ontwikkeling van een leeftijdsbewust personeelsbeleid in de eigen organisatie c.q. in de branche. De voorbeelden dienen ter inspiratie; een goed leeftijdsbewust personeelsbeleid vereist immers maatwerk.

(PM) Bij de betreffende organisaties moet nog worden nagegaan of het beschreven beleid nog steeds wordt gevoerd.

Loopbaanproject bouw

In het CAO-akkoord van voorjaar 2001 hebben werkgevers en werknemers in de bouwnijverheid besloten tot een samenhangend pakket aan maatregelen om de loopbaanmobiliteit in de sector te bevorderen. CAO-partijen wilden zo de voortijdige uitstroom van werknemers als gevolg van arbeidsongeschiktheid of onvoldoende carrièreperspectief voorkomen. Het *Loopbaanproject Bouw* (januari 2002 - juni 2004) omvatte een landelijk omscholingstraject voor steigerbouwers en een regionaal loopbaan- en omscholingstraject voor medewerkers in de bouwnijverheid in Noord-Holland. Tijdens het project werd een aanpak voor sectoraal loopbaanmanagement ontwikkeld die het volledige transitieproces van werknemers naar nieuw werk omvatte. Dat kon nieuw werk bij de huidige werkgever zijn, maar ook bij andere werkgevers binnen of zelfs buiten de sector. Voorbeelden van gerealiseerde transities zijn: van metselaar naar kraanmachinist en van timmerman naar onderwijsassistent. Van dit project is een verslag verschenen. Het laatste hoofdstuk bevat handvatten voor het opzetten van vergelijkbare initiatieven in andere sectoren.

Bron: *P. IJsenbrandt en Z. van Dun, Zelf bouwen aan je loopbaan! CINOP, Den Bosch, maart 2005. Zie ook: www.cinop.nl*

Workshops leeftijdsbewust personeelsbeleid in de metaalsector

Het Opleiding en Ontwikkelingsfonds Metaalbewerking (OOM) verzorgt twee verschillende workshops. Eén is gericht op werknemers. Daarin wordt ingegaan op sterke kanten van oudere werknemers, wat zij in hun werk willen veranderen, wat daarvoor nodig is en hoe zij dat kunnen bereiken, zoals door het opstellen van een persoonlijk actieplan. De andere is bedoeld voor ondernemers en P&O-functionarissen. Daarin wordt ingegaan op de gevolgen van de vergrijzing voor de onderneming en hoe ondernemers zich daarop kunnen voorbereiden, fabels en feiten over de oudere werknemer en hoe oudere werknemers voor het bedrijf behouden kunnen blijven. Aan de workshop zijn geen kosten verbonden; bij de workshop voor werknemers komt OOM de werkgever tegemoet in de verletkosten.

Bron: OOM

***Age unlimited* in de grafische sector**

Age unlimited van Kenniscentrum GOC voor de grafimediabranche omvat meerdere projecten, zoals:

- een employabilityscan die werkgevers inzicht geeft in de mate waarin medewerkers breed inzetbaar zijn in het bedrijf;
- de cursus 'Opleiden met resultaat' leert ondernemers een opleidingsplan te maken voor hun (oudere) werknemers;
- vraagbaak routiniers: telefonische en internethelpdesk voor werknemers (in samenwerking met een gespecialiseerd loopbaanbureau);
- elektronische personeelsmanager (EPM) op de website van GOC, met een handleiding voor het ontwikkelen van een leeftijdsbewust personeelsbeleid.

Bron: www.goc.nl; tevens ontleend aan WerkWijzer, *Gids voor ondernemers*, mei 2004.

Siemens Nederland BV

Siemens ontving enkele jaren geleden de Labor-prijs voor zijn ouderenbeleid. Volgens de jury kreeg Siemens deze prijs omdat de onderneming geen ouderenbeleid voert maar een leeftijdsafhankelijk personeelsbeleid, dat van toepassing is op alle werknemers binnen het bedrijf. Onderdeel van dit beleid vormen:

- mobiliteit en *job rotation*. De zogeheten 'job rotation clause' in de arbeidsovereenkomst houdt in dat, binnen het vaste contract, iemand voor de betreffende functie slechts is aangenomen voor de duur van twee tot drie jaar. Hiermee moet worden voorkomen dat medewerkers vastlopen in hun ontwikkeling;
- behoud van werkgelegenheid voor zittende werknemers. Binnen het bedrijf wordt bij reorganisaties gezocht naar alternatieve functies;
- eigen initiatief werknemers: Medewerkers worden geacht tijdens hun loopbaan ook zelf actief te werken aan hun inzetbaarheid;
- om dit te ondersteunen, is het beleid erop gericht om medewerkers bewust te maken van hun eigen mogelijkheden en om hen ontwikkelingsmogelijkheden aan te bieden. Het gaat hierbij niet alleen om carrière maar ook om 'horizontale' mobiliteit.
- iedere medewerker is in principe 'potential' en krijgt ontwikkelingsmogelijkheden aangeboden;
- van kostendenken naar investeringsdenken in het arbeidsomstandigheden- en verzuimbeleid. Gekozen is onder andere voor een eigen interne arbodienst omdat deze beter bekend is met de kenmerken van de organisatie, met het management en met de medewerkers dan een externe arbodienst.

Bron: SER, *Anders op de arbeidsmarkt*. Verslag van een studiedag, 7 mei 2003

Oudere werknemers en ploegdienst bij McCain Foods Holland BV

Hoe kunnen werkgevers bij het maken van ploegdienstroosters rekening houden met een afnemende belastbaarheid van oudere werknemers? Om in een zo vroeg mogelijk stadium bekend en bespreekbaar te maken dat een (oudere) werknemer in de praktijk problemen ervaart met de ploegdienst, neemt McCain Foods dit onderwerp sinds 2004 op in de beoordelingsgesprekken die leidinggevenden jaarlijks met hun medewerkers voeren. Jaarlijks monitort McCain ook het ziekteverzuim over de afgelopen vijf jaar van de werknemers van vijftig jaar en ouder. Gekeken wordt of er trends zichtbaar zijn en of verzuim herleidbaar is naar bedrijfsgebonden oorzaken. Oplossingen zijn vervolgens bijna altijd maatwerk. McCain heeft daarnaast een regeling ingevoerd waardoor 50+ medewerkers, op medische indicatie, geen nachtdiensten meer hoeven te draaien. Daarvoor moet op aanwijzing van de bedrijfsarts een objectieve grond – dus een aanwijsbare medische beperking – worden vastgesteld. Deze medewerkers gaan dan in een tweeploegenrooster werken, in plaats van in een drie- of vierploegdienst. In de CAO zijn afspraken vastgelegd om de achteruitgang in inkomsten als gevolg van deze regeling te beperken. Om een beroep te kunnen doen op deze regeling heeft McCain, in overleg met de vakbonden, de grens op vijftig jaar gesteld. Als medewerkers jonger zijn, hebben ze in principe nog kansen op de arbeidsmarkt voor het vinden van ander werk.

Bron: Ontleend aan de AWWN-brochure *Het Kan: Ouder worden in ploegdienst*, Den Haag, juni 2005.

Fontijne Grotnes, Vlaardingen

In dit familiebedrijf (een toeleverancier van de auto-industrie) wordt al jaren veel aandacht besteed aan het creëren en instandhouden van de ontwikkelingsmogelijkheden van (oudere) werknemers. Instrumenten zijn onder andere:

- training on the job: nieuwkomers worden intensief begeleid door een (oudere) mentor en raken zo thuis in het vak en het bedrijf;
- job rotation/functieroulatie: medewerkers worden gestimuleerd om geregeld andere taken te verrichten;
- aanbod van gerichte opleidingsmodules: medewerkers kunnen wegens hun deskundigheid op een bepaald gebied worden gevraagd om een opleidingsmodule te verzorgen. Zo worden oudere medewerkers regelmatig ingeschakeld als docent;
- ontwikkeling van een keuzemenu in de arbeidsvoorwaardenregeling met uitgebreide keuzemogelijkheden voor individuele werknemers;
- gebruik van een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP). Voor (oudere) medewerkers wordt een aanzienlijk budget beschikbaar gesteld voor verdere ontwikkeling. Zo blijft hun vakinhoudelijke kennis op peil of kunnen zij hun horizon verbreden richting andere terreinen.

Bron: Juryrapport Cum l'Oude-prijs 2003; TaskForce Ouderen en Arbeid, *De kracht van acht*, 2003.

DSM Geleen

Bij DSM wordt veel nadruk gelegd op de permanente ontwikkeling en employability van (oudere) medewerkers met behulp van onder andere een zogenoemd 'stroombeleid'. Instrumenten die in dit kader worden gehanteerd zijn:

- het 'stroomgesprek': een jaarlijks gesprek tussen medewerker en management;
- Vacnet: een geautomatiseerd systeem met een actueel overzicht van alle vacatures, dat vanaf iedere werkplek toegankelijk is;
- Carrièrewijzer: een toolkit met praktische hulpmiddelen (gespreksvoering, e.d.);
- het vergroten van het bewustzijn van het management, onder andere door het houden van discussiebijeenkomsten.

Bron: Juryrapport Cum l'Oude-prijs 2003; TaskForce Ouderen en Arbeid, *De kracht van acht*, 2003.

Gemeente Amsterdam, stadsdeel Oud Zuid

Om ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid te voorkomen, worden medewerkers van de stadsreiniging tijdig omgeschoold naar ander, fysiek minder zwaar werk, zoals huismeester, bode of receptionist. Ook worden zij ingezet voor glas- en papierinzameling, graffitiwijdering en onkruidbestrijding.

Bron: *Wisselwerk*, Nieuwsbrief van het Servicepunt Arbeidsmarkt MKB, december 2003.

Aan de Staatssecretaris van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid
De heer H.A.L. van Hoof
Postbus 90801
2509 LV DEN HAAG

BIJLAGE 6

Den Haag : 14 november 2005
Ons kenmerk : S.A.05.090.70 EB/JS
Uw Kenmerk : AV/IR/2005/38331
Betreft : Het wegnemen van belemmeringen voor doorwerken na 65 jaar

Geachte heer Van Hoof,

Bij brief van 25 mei 2005 heeft u het advies van de Stichting van de Arbeid gevraagd over het wegnemen van belemmeringen voor het doorwerken na 65 jaar.³³

Aanleiding voor deze adviesaanvraag is dat de levensverwachting en het gemiddelde aantal gezonde jaren na het bereiken van de 65-jarige leeftijd is toegenomen en uw constatering dat een groeiende groep ouderen behoefte heeft aan actieve deelname aan het arbeidsproces, ook na het bereiken van de 65-jarige leeftijd, en dat deze groep het gedwongen moeten beëindigen van de loopbaan vanwege het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd als een belemmering ervaart.

Daarnaast constateert u dat er een groep ouderen is die hoofdzakelijk vanwege financiële overwegingen arbeid wil (blijven) verrichten. Het gaat hierbij volgens u onder meer om migranten, kleine zelfstandigen en herintreedsters met een AOW- en /of pensioengat. Mede namens de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid vraagt u de Stichting in te gaan op enkele meer specifieke vragen. Deze vragen hebben deels ook betrekking op ouderen tot 65 jaar.

Bij brief van 6 juni jl. heeft de Stichting u geïnformeerd dat zij de onderhavige adviesaanvraag wil betrekken bij haar voornemen om in het kader van het

³³ Zie bijlage 1.

SER-advies “*Van alle leeftijden*”³⁴ ten behoeve van CAO-partijen een nota met gezamenlijke aanbevelingen te formuleren over een leeftijdbewust personeelsbeleid met bijzondere aandacht voor ouderen. Om deze reden voorzag de Stichting dat zij niet zou kunnen voldoen aan de door u voorgestelde adviestermijn. De Stichting gaf aan te verwachten dat zij in de loop van oktober 2005 zal kunnen reageren.

Hoewel de werkzaamheden van de Stichting terzake bedoelde nota in een afrondende fase bevinden, mag niet worden verwacht dat deze nota vóór december 2005 kan worden uitgebracht.

De Stichting heeft daarom alsnog besloten deze brief waarin op de vragen die specifiek betrekking hebben op doorwerken na de 65-jarige leeftijd wordt ingegaan, eerder dan bedoelde nota vast te stellen en aan u te verzenden.

Algemeen

De Stichting van de Arbeid is van oordeel dat een hogere arbeidsdeelname van ouderen op grond van sociale en economische overwegingen wenselijk en noodzakelijk is. Daartoe heeft de Stichting in het verleden reeds meerdere aanbevelingen aan werkgevers en werknemers in bedrijfstakken, sectoren en ondernemingen uitgebracht.³⁵ Daarnaast hebben de sociale partners in 1997 in het met de regering overeengekomen Convenant inzake de Arbeidspensioenen onder meer afgesproken Vut-regelingen om te zetten in flexibele pensioenregelingen waarin de incentive dat langer werken loont, stevig is ingebouwd.³⁶

De Stichting wil hierbij overigens allereerst opmerken dat naar haar oordeel de beleidsinspanningen ter verhoging van de arbeidsparticipatie van ouderen in de eerste plaats gericht dienen te zijn op de leeftijdscategorie ouderen tot 65 jaar. Immers, hoewel de arbeidsparticipatie onder deze categorie de laatste jaren al substantieel is toegenomen³⁷, is een verdere verhoging van de participatie, mede gelet op de doelstellingen in het kader van de Lissabon-strategie, nog mogelijk en gewenst³⁸.

³⁴ SER, *Van alle leeftijden; een toekomstgericht ouderenbeleid op het terrein van werk, inkomen, pensioenen en zorg*, 21 januari 2005 – publicatienr. 2/05.

³⁵ Stichting van de Arbeid, *Werkend ouder worden: overwegingen bij en aanbevelingen over een arbeidsparticipatiebevorderend ouderenbeleid*, 26 juli 1993 – publicatienr. 5/93 alsmede *Leeftijd en Arbeid: nadere overwegingen en aanbevelingen ten behoeve van een participatiebevorderend ouderenbeleid*, 10 juli 1997 – publicatienr. 8/97 en *Aanbevelingen en suggesties uit het SER-advies bevordering arbeidsdeelname ouderen*, februari 2000 – publicatienummer. 3/00.

³⁶ Stichting van de Arbeid, *Convenant inzake de arbeidspensioenen*; december 1997, publicatienr. 12/97.

³⁷ De arbeidsparticipatie van ouderen onder de 65 jaar is in Nederland veel sneller gestegen dan in de rest van Europa. Bedroeg de nette arbeidsparticipatie in 1995 van de groep ouderen van 55 – 64 jaar nog slechts 25,7%, in 2004 was dit cijfer gestegen tot 39,8% (Bron: CBS, *Statistisch Jaarboek 2005*). Daarmee is in 2004 de voor dat jaar beoogde doelstelling in het kader van de Lissabon-strategie dat 40% van de beroepsbevolking van 55 – 64 jaar actief is in een betaalde baan, nagenoeg gehaald.

³⁸ Doelstelling voor 2010 is dat van de beroepsbevolking van 55 – 64 jaar ten minste 50% actief is in een betaalde baan.

Het bovenstaande neemt niet weg dat de Stichting eveneens de mening is toegedaan dat er vanzelfsprekend ook mogelijkheden dienen te zijn voor betaalde arbeid na 65 jaar.

Geconstateerd kan worden dat de betaalde arbeidsparticipatie van personen van 65 jaar en ouder op dit moment van beperkte omvang is. In 1993 bedroeg de netto arbeidsparticipatie onder deze groep 1,9% tegen 2,3% in 2004. In 2004 was de arbeidsparticipatie onder mannen 4% tegen 1% onder vrouwen waarbij moet worden aangetekend dat ca. 60% van de in deze leeftijdscategorie werkzame personen tot de categorie zelfstandigen (incl. freelancers) behoort.

De leeftijd van 65 jaar speelt een belangrijke rol in wet- en regelgeving op het gebied van de arbeid, zoals bij de ontslagbescherming, de (verzekeringsplicht voor de) werknemersverzekeringen en het wettelijke minimumloon.

In financieel opzicht is doorwerken na de 65-jarige leeftijd voor zowel de betrokken werkgever als de werknemer interessant vanwege de omstandigheid dat er geen premies voor de werknemersverzekeringen behoeven te worden afgedragen en er ook geen AOW-premie meer verschuldigd is³⁹ terwijl doorgaans ook de pensioenpremie wegvalt. Dit resulteert in een gunstiger bruto/netto-traject dan voor werknemers jonger dan 65 jaar, respectievelijk in lagere loonkosten voor de werkgever, hetgeen zekere verdringingseffecten kan veroorzaken.

Veel CAO's of individuele arbeidsovereenkomsten bevatten een beding op grond waarvan de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd. In de vorig jaar van kracht geworden Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid is geregeld dat ontslag wegens het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd of een hogere leeftijd een uitzondering vormt op het algemene verbod op leeftijdsdiscriminatie.⁴⁰

De Stichting van de Arbeid acht het gewenst dat de mogelijkheid van het ontslagbeding bij het bereiken van de leeftijd van 65 jaar, blijft toegestaan. Door het beding wordt als het ware een natuurlijk moment voor de beëindiging van het dienstverband ingebouwd en wordt voorkomen dat ieder jaar een groot aantal aanvragen voor een ontslagvergunning moet worden ingediend. In feite betekent het dat het ingaan van de AOW en het arbeidspensioen op 65-jarige leeftijd samenvalt met het eindigen van de arbeidsovereenkomst. In eerdere

³⁹ Opgemerkt wordt dat de SER, uitgezonderd het werknemerslid benoemd door de MHP, in zijn advies *Van alle leeftijden* van 21 januari 2005 gepleit heeft voor een geleidelijke uitbreiding van de AOW-financiering uit de algemene middelen (of fiscalisering, waarbij het lagere seniorentarief in box 1 van de loon- en inkomstenbelasting komt te vervallen) op een zodanige wijze dat naast actieven (65-minners) ook AOW-gerechtigden een evenredige bijdrage leveren aan de financiering van de toename van de AOW-lasten. Een dergelijke maatregel leidt er uiteraard toe dat het bruto/netto-traject voor 65-plussers minder gunstig wordt dan thans het geval is.

⁴⁰ Deze uitzondering geldt echter niet voor ontslag wegens het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd welke ligt vóór de 65-jarige leeftijd. Wel is in de desbetreffende wet voorzien in een overgangsrecht op grond waarvan het wettelijke verbod op onderscheid dat betrekking heeft op het beëindigen van een arbeidsverhouding of dienstverband in verband met het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd welke ligt vóór de 65-jarige leeftijd tot 2 december 2006 niet van toepassing is.

adviezen van de SER en de Stichting van de Arbeid is dit standpunt ook vastgelegd.⁴¹

Het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd hoeft evenwel niet het einde van het arbeidzame bestaan te betekenen. Het is aan de werkgever en de werknemer om in onderling overleg te bepalen of op grond van een nieuwe arbeidsovereenkomst kan worden doorgewerkt.

Samenvattend is de Stichting van oordeel dat doorwerken na 65 jaar in dezelfde of in een andere functie bij dezelfde of een andere werkgever mogelijk moet zijn, indien beide partijen dit overeen willen komen (tweezijdige vrijwilligheid). Daarbij gaat de Stichting ervan uit dat de huidige mogelijkheden om de arbeidsovereenkomst te beëindigen op 65-jarige leeftijd blijven bestaan. Overigens zijn er uiteenlopende vormen denkbaar voor werknemers om na 65 door te werken. Naast het doorwerken op basis van een (nieuwe) arbeidsovereenkomst, is het, zoals eerder al opgemerkt, mogelijk door te werken als bijvoorbeeld zelfstandige-zonder-personeel (zzp-er).

Beantwoording specifieke vragen uit de adviesaanvraag

In het hiernavolgende wil de Stichting ingaan op de drie specifieke vragen die de staatssecretaris in zijn brief van 25 mei 2005 aan de Stichting van de Arbeid heeft voorgelegd.

1^e vraag:

Welke acties heeft de Stichting ondernomen of zal zij gaan ondernemen met betrekking tot het doorlichten van CAO's en pensioenregelingen op bepalingen die betaald werken na het 65^e jaar belemmeren?

In antwoord op deze vraag concludeert de Stichting, op grond van de haar bekende informatie afkomstig van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid alsmede uit eigen kring, dat er geen belemmeringen in CAO's en pensioenregelingen bestaan om na de 65-jarige leeftijd door te werken indien de wens daartoe bestaat bij werknemer en werkgever.⁴² Zie in dit verband overigens ook het antwoord op de derde vraag.

⁴¹ Zie het SER-advies van 17 december 1999: SER; *Advies bevordering arbeidsdeelname ouderen*; publicatienr. 99/18 en Stichting van de Arbeid, *Aanbevelingen en suggesties uit het SER-advies bevordering arbeidsdeelname ouderen*, 9 februari 2000 – publicatienr. 3/00.

⁴² De enige bekende arbeidsvoorwaardelijke regeling die er specifiek op was gericht om het werken van ouderen die op die regeling een beroep doen/deden, tegen te gaan, is de VUT-regeling voor werknemers jonger dan 65 jaar. Het tegengaan van betaald werk in die regelingen was in het verleden overigens een direct gevolg van de arbeidsmarktdoelstelling van die regelingen.

Zoals bekend, is het merendeel van de VUT-regelingen inmiddels afgeschaft; dit mede naar aanleiding van de aanbeveling van de Stichting van de Arbeid uit 1997 om VUT-regelingen om te zetten in flexibele pensioneringsregelingen (zie par. 4.3.1 van *Aanbevelingen gericht op vernieuwing van pensioenregelingen*; 20 mei 1997, publicatienr. 6/97). Voor zover er nog VUT-constructies bestaan, zijn de negatieve prikkels om betaald werk te verrichten afgeschaft of in betekenis sterk ingeperkt. Dat geldt in ieder geval na 1 januari 2006 op basis van het aanvaarde amendement Vendrik op het wetsvoorstel inzake Vut, prepensioen en levensloop (VPL-wetgeving).

2^e vraag

Welke positieve prikkels acht de Stichting wenselijk om doorwerken na 65 jaar te stimuleren?

In antwoord op deze vraag merkt de Stichting op dat, zoals geconstateerd, de huidige CAO's geen belemmeringen voor het doorwerken na 65 jaar bevatten, terwijl het bruto/netto-traject voor betrokkenen gunstig is (a fortiori inclusief de AOW-uitkering) en ook de loonkosten voor de werkgever lager zijn. De Stichting ziet dan ook geen reden voor extra positieve prikkels, nog daargelaten waaruit deze dan zouden moeten bestaan.

3^e vraag

Kunnen flexibele arrangementen, zoals een deeltijdpensioen vanaf de leeftijd van 65 jaar, het doorwerken na 65 jaar stimuleren?

Wat betreft de relatie tussen arbeidspensioenregelingen en doorwerken na 65 jaar wil de Stichting van de Arbeid het navolgende opmerken.

Samenloop van pensioen en loon kan voor de werknemer die overeenstemming met een werkgever bereikt over een nieuw dienstverband na het passeren van de 65-jarige leeftijd, financieel onvoordelig zijn (hogere belastingschijf) en in een aantal gevallen ook ongewenst, omdat bijvoorbeeld juist wordt doorgewerkt met het doel om de pensioensituatie te verbeteren.

De (fiscale) wetgeving voor arbeidspensioenen biedt een aantal mogelijkheden waar werknemers die na het bereiken van de 65-jarige leeftijd doorwerken, gebruik van kunnen maken, soms op voorwaarde dat ook de pensioenregeling in de bij wet geboden mogelijkheden voorziet.

Zo is er de mogelijkheid om het arbeidspensioen niet op de 65-jarige leeftijd te laten ingaan, maar de pensioeningang uit te stellen onder actuarieel neutrale verrekening. (het zgn. 'oprenten' van het pensioen). Fiscale beperkingen zijn hierbij dat het pensioen niet later mag ingaan dan op de leeftijd van 70 jaar dan wel op het moment dat een pensioen wordt bereikt van 100% van het pensioengevende loon.

Naar het oordeel van de Stichting bestaan er in de fiscale sfeer geen belemmeringen om ook bij doorwerken na de 65-jarige leeftijd eventueel deel te nemen aan een pensioenregeling, al of niet met gebruik van deeltijdpensioen.⁴³

⁴³ Deze opvatting van de Stichting wordt ook onderschreven door het Kabinet hetgeen blijkt uit een brief van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan de Voorzitter van de Tweede Kamer d.d. 4 juli 2005 waarin de minister stelt dat naar het oordeel van het kabinet noch in de AOW noch in de regelgeving voor de aanvullende pensioenen elementen zitten die het doorwerken na 65 jaar belemmeren (Tweede Kamer 29 760 nr. 58). In dit verband zij ook gewezen op de motie-Bussemaaker waarin de regering wordt gevraagd de voor- en nadelen te onderzoeken van een flexibilisering van de ingangleeftijd van het arbeidspensioen (Tweede Kamer 29 760, nr. 45). Recent heeft de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid op verzoek van de Vaste Commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid uit de Tweede Kamer de SER gevraagd de motie-Bussemaaker te betrekken bij het advies inzake het sociaal-economisch beleid op middellange termijn (brief d.d. 3 oktober 2005 met kenmerk AV/PB/05/77485).

Juist met het oog op ouderen die vanwege een onvoldoende pensioenopbouw willen en kunnen doorwerken na de 65-jarige leeftijd, is het van belang dat ruimte wordt geschapen voor flexibele arrangementen die tegemoet komen aan de wensen van betrokkenen en die op basis van actuariële grondslagen gemiddeld genomen kosten- en inkomensneutraal uitwerken.

De Stichting zal partijen betrokken bij pensioenregelingen en bij de uitvoering van pensioenregelingen oproepen om, waar dat nog niet heeft plaatsgevonden, in te spelen op de bestaande en de te verruimen mogelijkheden tot variabilisering van pensioenuitkeringen. In sommige gevallen betekent dit een veelal kleine aanpassing van de pensioenregeling. In andere gevallen zou kunnen worden volstaan met de bereidheid van de pensioenuitvoerder om in voorkomende gevallen medewerking te verlenen aan wensen van deelnemers en de betrokken werkgever.

Voorts wil de Stichting opmerken dat juist voor situaties waarin langer wordt doorgewerkt en de pensioeningangsdatum wordt uitgesteld, het van groot belang is dat sprake is van een goede afstemming tussen de afspraken die in het kader van de arbeidsovereenkomst worden gemaakt en de mate van flexibilisering van de pensioenuitkering. Voorkomen moet immers worden dat een werknemer ouder dan 65 die gedurende een periode doorwerkt, tengevolge van een niet voorziene eerdere afloop van de arbeidsrelatie, bijvoorbeeld i.v.m. ziekte of om andere redenen, gedurende enige tijd zonder middelen van bestaan komt te zitten.

Tot slot wil de Stichting nog een opmerking maken over actieve pensioenopbouw gedurende de periode dat een werknemer ouder dan 65 jaar op arbeidsovereenkomst werkzaam is. Verondersteld mag worden dat in veel pensioenregelingen niet is voorzien in de mogelijkheid om pensioen op te bouwen na de 65-jarige leeftijd.

Partijen betrokken bij pensioenregelingen zouden kunnen overwegen om te regelen dat in de pensioenregeling, al of niet in combinatie met de invoering van de mogelijkheid van deeltijdpensioen, wordt voorzien in de mogelijkheid om pensioen op te bouwen na het 65^{ste} jaar.

Hierbij kunnen twee kanttekeningen worden geplaatst.

In de eerste plaats is de bijdrage aan het uiteindelijke pensioenresultaat van het uitstellen van de pensioeningangsdatum veel groter dan wat daaraan wordt toegevoegd als er sprake is van een voortgezette pensioenopbouw.

In de tweede plaats betekent een voortgezette opbouw ook een voortgezette premiebetaling door de werkgever en in de meeste gevallen ook door de werknemer.

De Stichting laat het over aan partijen betrokken bij pensioenregelingen om hier hun eigen afweging te maken. Overigens heeft de Stichting wel het voornemen om zich over deze problematiek nader in haar Werkgroep Pensioenen te beraden.

Voor de goede orde zij opgemerkt dat een afschrift van deze brief zal worden gezonden aan de Vaste Commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid uit de Tweede Kamer der Staten-Generaal en aan de Sociaal-Economische Raad.

Hoogachtend,
STICHTING VAN DE ARBEID

drs. E.H. Broekema
secretaris