

Derde Voortgangsrapportage kabinetsstandpunt ‘stimuleren langer werken van ouderen’

Stand van zaken juni 2007

1. Inleiding

Het verbeteren van de positie van ouderen op de arbeidsmarkt blijft de komende jaren van belang. Door vergrijzing en ontgroening ontstaat een tekort aan werknemers en wordt het financiële draagvlak van de verzorgingsstaat versmald. Het (vervroegd) uittreden van de babyboomgeneratie leidt tot krapte op de arbeidsmarkt en tot verlies van vakbekwaam personeel. Op bedrijfsniveau heeft de vergrijzing van de beroepsbevolking ook consequenties voor het personeelsbeleid. Het gaat dan vooral om de vraag hoe te voorkomen dat ineens waardevolle kennis en ervaring verdwijnt, maar ook hoe ouder wordende medewerkers optimaal inzetbaar te houden.

Het *Coalitieakkoord van 7 februari 2007* meldt hierover ‘[...] we weten dat onze samenleving vergrijst en dat onze beroepsbevolking gemiddeld ouder wordt. Centrale uitdaging is mensen in staat stellen te participeren langer productief en maatschappelijk betrokken te blijven, door te investeren in hun kennis en vaardigheden. (p.7) en [...] voor ouderen wordt het gemakkelijker en aantrekkelijker om langer door te werken. (p.23)

Het *Beleidsprogramma Sociale Samenhang* en het project ‘Iedereen doet mee’ vormen het kader voor het verhogen van de arbeidsparticipatie van ouderen en terugdringen van de werkloosheid onder 45-plussers in deze kabinetsperiode. Voor de periode 2007-2011 volgt een integraal kabinetsplan over het langer doorwerken van ouderen. Dit plan loopt samen met het project ‘Iedereen doet mee’.

Over de uitvoering van het kabinetsstandpunt “Stimuleren langer werken van ouderen”¹ in de periode 2004-2007 zijn eerder twee voortgangsrapportages aan de Tweede Kamer aangeboden. Deze derde voortgangsrapportage is bij de tweede voortgangsrapportage van 6 juli 2006² aangekondigd. Om langer doorwerken van oudere werknemers te stimuleren is de focus gericht op het opheffen van belemmeringen die een verdere arbeidsparticipatie van ouderen in de weg staan. Daartoe worden zowel algemene - als specifieke beleidsmaatregelen ingezet voor het opheffen van belemmeringen op het gebied van kosten, inzetbaarheid, productiviteit en beeldvorming. De derde voortgangsrapportage geeft de stand van zaken weer in juni 2007. Deze rapportage geeft vooral inzicht in de uitvoering van specifieke maatregelen die voortvloeien uit het kabinetsstandpunt en gaat kort in op lopend algemeen beleid in relatie tot de arbeidsdeelname van ouderen (55-64 jaar). De afzonderlijke elementen van het algemene beleid komen in andere rapportages aan de Tweede Kamer uitgebreider aan de orde.

De opzet van de voortgangsrapportage is als volgt:

- doelstelling arbeidsparticipatie ouderen (55-64 jaar) en werkloosheidsontwikkeling;
- stand van zaken uitvoering specifieke maatregelen naast het lopend algemeen beleid;
- kort overzicht van ontwikkelingen in het algemene beleid vanaf juli 2006;
- schematische weergave van maatregelen en activiteiten betreffende de uitvoering van het kabinetsstandpunt 2004-2007.

¹ Tweede Kamer, 2004-2005, 27 046, nr. 5

² Tweede Kamer, 2005-2006, 27 046, nr. 14h

Voor uitgebreidere informatie over activiteiten met betrekking tot de stimuleringsregeling leeftijdsbewust beleid en beeldvorming over ouderen wordt verwezen naar respectievelijk de bijgevoegde rapportage van TNO Kwaliteit van Leven en de tweede tussenrapportage van de 'Regiegroep GrijsWerkt'. Een recentelijk door SZW uitgevoerd onderzoek naar cao-afspraken tussen sociale partners met betrekking tot langer doorwerken 'Perspectief Op Langer Doorwerken (2006)' is ook als bijlage meegezonden.

2. Arbeidsparticipatie en werkloosheid van ouderen

2.1 Doelstelling arbeidsparticipatie

Begin 2004 heeft de regering de doelstelling geformuleerd om in 2007 een netto-arbeidsparticipatie van 40% van ouderen (55-64 jaar) te realiseren. De arbeidsparticipatie van ouderen is gestegen tot 41,7 % in 2006. Daarmee is de doelstelling van 40% voor 2007 al in 2006 gehaald.

Uit tabel A blijkt dat ondanks de minder gunstige conjunctuur er geen verandering is gekomen in de stijgende trend in de arbeidsparticipatie van ouderen. Uit tabel A blijkt dat de stijgende trend vooral aan de arbeidsparticipatie van vrouwen is toe te schrijven, in het bijzonder in de leeftijdscategorie 55-59 jaar. De netto-arbeidsparticipatie van deze categorie vrouwen steeg tussen 2003 en 2006 met 9,0%-punt, te weten van 33,7 naar 42,7%.

Tabel A Werkzame beroepsbevolking (>12 uur) in % van de bevolking naar geslacht en leeftijd, 1987-2006

	1987	1990	1993	1996	1999	2002	2003	2004	2005	2006
Vrouwen										
45-49	32,9	38,0	44,0	47,1	56,4	63,4	65,9	65,2	65,2	67,0
50-54	24,9	26,7	31,8	36,1	43,2	50,7	53,0	54,7	56,0	59,0
55-59	15,3	16,5	18,0	21,6	27,1	34,0	33,7	36,5	38,3	42,7
60-64	5,7	5,2	3,9	5,1	6,0	7,4	10,2	10,7	11,5	12,8
Totaal 55-64	10,6	10,9	11,0	13,7	17,3	22,4	23,6	25,5	26,9	29,5
Totaal 15-64	34,7	38,8	42,0	44,6	50,6	53,6	53,9	53,6	54,1	55,8
Mannen										
45-49	85,7	86,4	87,5	87,5	88,9	89,7	88,4	87,4	86,8	87,3
50-54	75,5	77,4	79,4	82,0	86,3	85,4	84,8	82,6	83,6	84,9
55-59	60,7	60,8	57,3	57,6	64,9	71,6	71,3	71,3	72,2	73,2
60-64	24,2	20,1	17,4	17,9	21,0	26,5	26,1	27,3	25,1	28,8
Totaal 55-64	43,5	41,6	38,2	39,2	45,0	52,3	52,3	52,7	52,3	53,8
Totaal 15-64	69,7	71,1	71,2	72,4	76,0	75,6	74,3	72,9	72,1	73,1
Totaal										
45-49	60,0	62,8	66,0	67,7	72,9	76,7	77,3	76,4	76,1	77,3
50-54	50,3	52,4	56,4	59,5	65,1	68,3	69,1	68,8	69,9	72,0
55-59	37,6	38,4	37,5	39,8	46,3	53,0	52,7	54,1	55,4	58,1
60-64	14,3	12,1	10,4	11,4	13,4	16,9	18,2	19,0	18,3	20,8
Totaal 55-64	26,4	25,8	24,4	26,4	31,2	37,4	38,0	39,2	39,7	41,7
Totaal 15-64	52,4	55,2	56,9	58,7	63,5	64,8	64,2	63,3	63,2	64,5

Bron: CBS

Als gekeken wordt naar de uitsplitsing van de 55-59 en 60-64 jarigen is, met inachtneming van een totaal gemiddelde uittreedtijd van 61 jaar (2006), vooral winst te boeken bij de 60-64 jarigen. Tabel A laat ook zien dat de netto-arbeidsparticipatie van mannen van 45-49 jaar is gedaald van 89,7% in 2002 tot 86,8% in 2005, waarop vervolgens een lichte stijging volgde tot 87,3 % in 2006. Ook onder mannen van 50-54 jaar daalde de werkgelegenheid en ligt de netto-arbeidsparticipatie ondanks het herstel tot 84,9% in 2006 nog duidelijk onder het niveau dat rond de eeuwwisseling werd bereikt. Mede om te voorkomen dat de werkgelegenheid van

45-plussers duurzaam achterblijft, is op 19 december 2006 het “Actieplan terugdringen werkloosheid 45-plussers” gepresenteerd (zie paragraaf 3.5).

Lissabon-doelstelling

Nederland heeft zich gecommitteerd aan de Lissabon-doelstelling van 50% (EU) in 2010. Hierbij worden ook banen van 12 uur of minder per week meegerekend. De Lissabon-doelstelling ligt nu binnen bereik. Bevordering van de arbeidsdeelname van ouderen blijft nodig. Thans heeft circa 5% van de ouderen van 55-64 jaar een baan van minder dan 12 uur per week. Gegeven dit percentage van 5% (banen \leq 12 uur/week) en het percentage van 41,7% (banen $>$ 12 uur/week) komt dit uit op een totaal percentage van circa 46,7%. Om de Lissabon-doelstelling te kunnen halen impliceert dit voor 2007-2010 een stijging van gemiddeld 0,8%-punt per jaar.

2.2 Werkloosheid ouderen

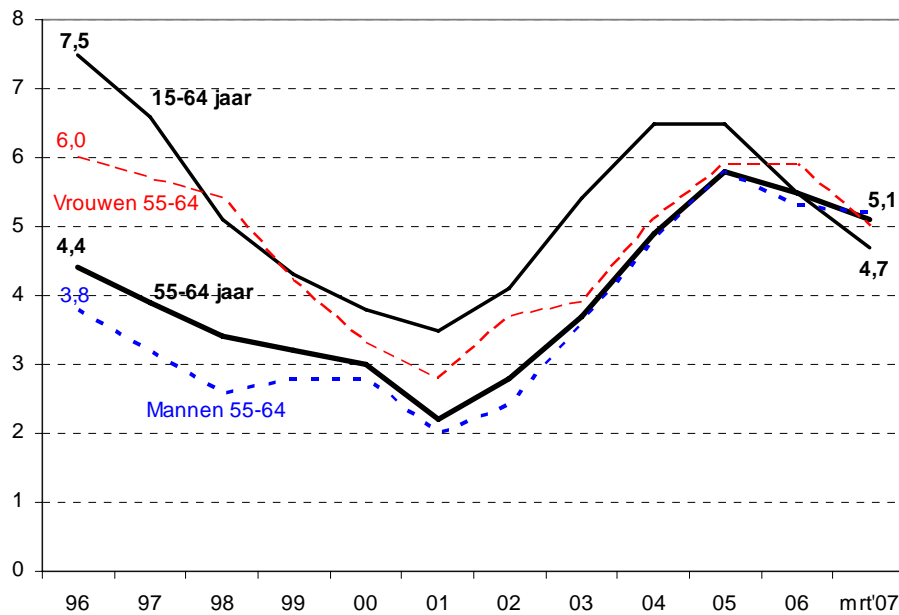
De totale werkloosheid van alle 15-64 jarigen steeg tussen 2001 en 2004 van 3,5% naar 6,5%. Het jaargemiddelde 2005 was gelijk aan 2004 en daalde vervolgens naar 4,7% in maart 2007. De werkloosheid onder ouderen vertoonde over de periode 2001-2004 een vergelijkbare ontwikkeling, maar dan op een lager niveau, met een toename van 2,2 naar 4,9%. Vanaf 2005 ontwikkelt de werkloosheid onder ouderen zich minder positief dan gemiddeld (voor alle 15-64 jarigen).

Voorheen konden juist ouderen met een zwakkere positie via allerlei financieel gunstige uittreedroutes en afvloeiingsregelingen eerder uit het arbeidsproces treden. Dat kan nu niet meer. Verschillende maatregelen van het kabinet om de arbeidsdeelname van ouderen te verhogen, brengen met zich mee dat meer ouderen als werkzoekend geregistreerd staan. Mede daardoor steeg de werkloosheid van ouderen nog door in 2005 en daalde in 2006 en 2007 minder hard. Inmiddels ligt de werkloosheid van ouderen hierdoor in maart 2007 met 5,1 procent boven het gemiddelde (15-65 jarigen) van 4,7% (zie figuur 2).

Het verschil in de omvang van de werkloosheid onder 55-64 jarigen tussen vrouwen en mannen dat tot 1999 nog relatief groot was, is vanaf 2003 vrijwel verdwenen. In maart 2007 is de werkloosheid onder vrouwen van 55-64 jaar voor het eerst zelfs iets lager dan onder mannen van 55-64 jaar (5,0% tegenover 5,2%).

De werkloosheidsontwikkeling, zoals hiervoor weergegeven, is gebaseerd op CBS-cijfers over de (werkloze) beroepsbevolking. Dit houdt in dat werkzoekenden als werkloos zijn aan te merken als zij een baan zoeken van minstens 12 uur per week en ook daadwerkelijk actief zoeken.

Figuur 2: Werkloosheid van 15-64 jarigen en ouderen van 55-64 jaar (%), 1996-2007¹



¹ Maart 2007 betreft het voor seizoen gecorrigeerde kwartaalgemiddelde februari-april 2007.

Bron: CBS

3. Specifieke maatregelen kabinetsstandpunt

Met de aanvullende financiële middelen voor de periode 2004-2007 worden de volgende activiteiten uitgevoerd, te weten de tijdelijke subsidieregeling ‘stimuleren leeftijdsbewust beleid’, pilots intersectorale arbeidsmobiliteit en de ‘Regiegroep GrijsWerk’. De paragrafen 3.1 tot en met 3.3 beschrijven de stand van zaken van deze activiteiten. Paragraaf 3.4 geeft de voortgang weer van de uitvoering van het ‘Actieplan terugdringen werkloosheid 45-plussers’. Paragraaf 3.5 gaat in op recent SZW-onderzoek naar cao-afspraken tussen sociale partners met betrekking tot langer werken. In paragraaf 3.6 wordt ingegaan op het zgn. ‘Doorbraak-project’ en op het project ‘Fair Play for older workers’.

3.1 Stimuleringsregeling leeftijdsbewust beleid

Om de arbeidsparticipatie van met name ouderen te stimuleren subsidieert SZW projecten die tot doel hebben om werknemers ook op oudere leeftijd in staat te stellen door te blijven werken. De tijdelijke stimuleringsregeling is bedoeld om belemmeringen weg te nemen die maken dat werknemers vroegtijdig (moeten) stoppen met werken en om werknemers optimaal inzetbaar te houden ongeacht hun leeftijd. Er zijn in totaal zes aanvraagperiodes, waarvan de vijfde (periode maart-mei 2007) zich geheel heeft gericht op brancheorganisaties. De laatste tranche zal in 2008 volgen, over het tijdstip en invulling wordt in een later stadium een besluit genomen.

In 2007 kunnen projecten voor subsidie in aanmerking die zich richten op het verspreiden of verder bevorderen van leeftijdsbewust beleid bij bedrijven van wie de belangen door de aanvragende brancheorganisatie worden behartigd dan wel bedrijven die zijn aangesloten bij de aanvragende bedrijfstakorganisatie. De projectaanvragen moeten gericht zijn op tenminste één van de volgende onderwerpen:

- a. vergroten van bewustwording (bijvoorbeeld gevolgen veranderende personeelssamenstelling) van bedrijven binnen branches of bedrijfstakken;

- b. uitwisselen van ervaringen, kennis en informatie tussen bedrijven binnen branches of bedrijfstakken;
- c. stimuleren of faciliteren van het gebruik door bedrijven binnen branches of bedrijfstakken van ontwikkelde instrumenten voor een leeftijdsbewust beleid.

Het vijfde aanvraagtijdvak (2007) is nog niet geheel afgehandeld.

Een analyse van de verdeling van gehonoreerde aanvragen naar sector laat zien dat de interesse van organisaties vooral komt uit de sectoren:

- dienstverlening en productie in het eerste aanvraagtijdvak;
- industrie, zakelijke- en overige dienstverlening in het tweede aanvraagtijdvak;
- overige dienstverlening en industrie in het derde- en vierde aanvraagtijdvak;
- overige dienstverlening, industrie en handel & horeca in het vijfde aanvraagtijdvak.

In totaal zijn vanaf de start van de subsidieregeling in de periode december 2004 – mei 2007 318 subsidieaanvragen toegekend door het Agentschap SZW. Over de afgelopen vijf aanvraagtijdvakken zijn 1923 subsidieaanvragen ingediend. Hieruit blijkt dat de regeling een grote bekendheid geniet en voorziet in een behoefte, en geeft ook blijk dat werkgevers oog hebben voor (oudere) werknemers.

Werkgevers en brancheorganisaties worden bij de uitvoering van hun project ondersteund door TNO Kwaliteit van Leven en de Human Capital Group (HCG). De ondersteuning vindt plaats door middel van de website www.leeftijdophetwerk.nl, een digitale nieuwsbrief, helpdesk van HCG, het bundelen van ervaringen, focusgroep-bijeenkomsten en monitoring van projecten.

Door de grote verscheidenheid aan projecten wordt veel ervaring opgedaan met leeftijdsbewust beleid, ontstaat inzicht in slaag- en faalfactoren, wordt duidelijk waar beleid zich op kan richten, en worden instrumenten ontwikkeld die ook door anderen te gebruiken zijn. De bijlage van TNO Kwaliteit van Leven vermeldt aansprekende voorbeelden van projecten en instrumenten van leeftijdsbewust beleid die in en door bedrijven zijn ontwikkeld.

3.2 Intersectorale arbeidsmobiliteit

Om langer doorwerken te stimuleren wordt het bevorderen van externe mobiliteit gezien als één van de mogelijke vormen van preventief beleid. In verschillende bedrijfstakken en regio's is begin 2006 een twaalfstal pilot projecten van start gegaan. De projecten zijn uitgevoerd in diverse sectoren met relatief fysiek zwaar werk en/of met veel oudere werknemers (bijv. zorg, dakwerkers, schildersbranche). De pilots hadden tot doel de mogelijkheden voor branche- en sectorbruggen te verkennen.

De projecten zijn nu afgerond en er wordt gewerkt aan een praktische leidraad c.q. handreiking voor werkgevers, werknemers en derden. Het eindrapport over de evaluatie van de pilots is beschikbaar in september 2007. Dit eindrapport gaat in op de resultaten van de pilots, de ingezette middelen, de knelpunten en de oplossingen die zijn toegepast. In samenwerking met de Raad voor Werk en Inkomen wordt een verkenning onder stakeholders uitgevoerd naar opvattingen over het verder faciliteren van intersectorale mobiliteit.

3.3 Regiegroep GrijsWerkt

De 'Regiegroep GrijsWerkt' is ingesteld om het communicatietraject over nut en noodzaak van langer werken te regisseren, en uitwisseling van praktische oplossingen bij werkgevers en werknemers te bevorderen. De Regiegroep is aanjager om beelden bij te stellen (juiste informatie over oudere werknemers, alternatieve beelden en voorbeelden), beleid te beïnvloeden (stimuleren van afspraken over leeftijdsbewust beleid tussen sociale partners) en beweging te bevorderen (bevorderen van cultuuromslag op het niveau van de

arbeidsorganisaties zelf, in het vizier houden en ondersteunen van de actieve partijen). Het resultaat moet zijn dat werken tot 65 jaar weer normaal wordt en er steeds meer ouderen aan het werk blijven.

De Regiegroep constateert dat de agendering is geslaagd; vanaf medio 2006 is er in de politiek en in toenemende mate ook in het bedrijfsleven en bij sociale partners aandacht voor het onderwerp. Echter de Regiegroep wil de werkvloer in beweging krijgen, daar moeten de blijvende resultaten worden behaald. Het invoeren van leeftijdsbewust beleid is voor werkgevers een belangrijk middel om ook op de lange termijn alle werknemers, iedereen wordt immers ouder, inzetbaar en productief te houden. Sociale partners en ondernemingsraden worden door de Regiegroep uitgenodigd leeftijdsbewust beleid te helpen tot stand te brengen in bedrijven en organisaties. De Regiegroep volgt en stimuleert alle organisaties en activiteiten die in de praktijk een bijdrage leveren aan het langer doorwerken.

De Regiegroep heeft vanaf de start gekozen voor de strategie om in te zetten op het verzamelen van informatie en verstrekken van kennis over de vergrijzing, en vervolgens rondom activiteiten de publiciteit te zoeken. Na de zomer 2006 achtte de Regiegroep de tijd rijp om zich nadrukkelijker te profileren als afzender die de weg wijst naar oplossingen in de praktijk. Dat doet ze vanaf 2006 door regionale bijeenkomsten te organiseren voor arbeidsmarktprofessionals, werkgevers en OR-leden waar het uitwisselen van ervaringen centraal staat. En door aandacht te vestigen op de goede voorbeelden uit de praktijk onder andere door het uitreiken van de Senior Power Prijs. Op 23 oktober 2006 heeft de Regiegroep de Tweede Kamer over de ingezette activiteiten en plannen geïnformeerd.

De Regiegroep bevindt zich in het laatste jaar van haar bestaan. De cultuuromslag is in gang gezet. Maar zeker nog niet voltooid. De afgelopen periode heeft de Regiegroep zijn acties vooral gericht op:

- krijgen van aandacht (persberichten, ingezonden artikelen);
- verspreiden van kennis (nieuwsbrieven, lezingen, workshops, website);
- ombuigen van beelden (vervolgonderzoek Ecorys ‘Werkt Grijs Door’³);
- beïnvloeden van beleid (ondernemingsraden (OR’s) betrekken, aanbieden ‘OR-gespreksagenda Leeftijd’, verspreiden van goede voorbeelden en specifieke HR-instrumenten);
- bevorderen van beweging (organisatie regionale bijeenkomsten titel ‘De Versnelling’ met werkgevers in alle provincies, bekendheid geven aan voorbeelden door uitreiking Senior Power Prijs).

In de bijgevoegde tweede tussenrapportage ‘Omdat de teerling is geworpen’ van de Regiegroep komen deze activiteiten uitgebreid aan de orde.

3.4 Voortgang “Actieplan terugdringen werkloosheid 45-plussers”

Het “Actieplan terugdringen werkloosheid 45-plussers”⁴ is op 19 december 2006 aan de Tweede Kamer aangeboden. Hierna is het CWI al op 21 december 2006 met een landelijke kick-off van het project ‘Talent 45+’ gestart met de uitvoering van activiteiten om de werkloosheid onder 45-plussers te verminderen.

Met het actieplan wordt beoogd om in een periode van 2 jaar de werkloosheid onder 45-plussers te verminderen met tenminste 1,1%. Om dit te bereiken dienen per december 2008 30.000 extra 45-plussers aan het werk te zijn.

³ Tweede Kamer 2006-2007, 27 046, nr. 18

⁴ Tweede Kamer 2006-2007, 27 046, nr.17

Voor het realiseren van deze ambitie vindt samenwerking plaats tussen de uitvoeringsorganisaties CWI en UWV, gemeenten en andere relevante partijen waaronder werkgeversorganisaties, ABU en Boaborea als vertegenwoordiger van respectievelijk uitzendbureaus en re-integratiebedrijven en de 'Regiegroep GrijsWerkt'. Deze samenwerking wordt vanuit SZW waar nodig gefaciliteerd en gestimuleerd.

Inzet

Het CWI heeft 300 adviseurs ingezet voor dienstverlening aan 45-plussers. Deze adviseurs hebben extra opleidingsmodules gevolgd. Doel hiervan is het kunnen overtuigen van werkgevers van de kwaliteit en waarde van 45-plussers en zodoende het aantal bemiddelingen te vergroten. Tevens zijn de adviseurs opgeleid om actief en gericht te zoeken naar vacatures voor 45-plussers en krijgen zij specifieke kennis over leeftijdsbewust beleid. Ook zijn dienstverleningsconcepten speciaal aangepast en competentietesten ontwikkeld die op meer dan 8000 werkzoekende 45-plussers zijn toegepast. Daarnaast zijn activiteiten georganiseerd zoals onder meer 30 speeddatings-bijeenkomsten, 60 werkgeversbijeenkomsten, netwerk 45+ bijeenkomsten, 15 banenmarkten speciaal voor 45-plussers, workshops voor 45+ (sollicitatietrainingen), begeleiden van 45-plussers naar een eigen zaak (zzp), alsmede een maandelijkse nieuwsbrief.

Ondanks alle activiteiten die het CWI met andere instanties verricht om het beeld van de oudere werknemer te verbeteren, blijken de vooroordelen hardnekkig. Het CWI is voornemens om nog meer werkgeversbijeenkomsten te organiseren.

Bij UWV zijn in de regio's ook contactpersonen aangesteld ten behoeve van de afstemming van regionale activiteiten met het CWI. UWV zet in op het versterken van de regionale samenwerking met de ketenpartners, aangevuld met werkgevers- en werknemersorganisaties, branche- en sectororganisaties en de re-integratiebranche.

Gemeenten zijn benaderd voor deelname aan lokale en/of regionale samenwerkingsverbanden. Binnenkort vindt een werkconferentie plaats op initiatief van DIVOSA in samenwerking met SZW en met de vier grote gemeenten (G-4). De werkconferentie is bedoeld om te inventariseren waar de 4 gemeenten tegenaan lopen bij de re-integratie van 45-plussers, en welke ideeën er leven ten aanzien van het verbeteren van de re-integratiepraktijk. Hierbij wordt het onderzoeksrapport 'Re-integratie van oudere werkzoekenden – Lessen uit de eerste good practices', betrokken dat op 3 oktober 2006 aan de Tweede Kamer is aangeboden.

In 2006 heeft RVU met een financiële bijdrage van SZW het programma 'WerkZat' ontwikkeld. In dit programma worden werkzoekenden gecoached bij het doen van zelfonderzoek (wat kan ik, wat wil ik, waar zijn de mogelijkheden, en dergelijke) en het zetten van stappen om weer aan de slag te komen. De uitzendingen worden ook in 2007 gecontinueerd en specifiek toegespitst op 45-plussers.. SZW heeft hiervoor financiële middelen beschikbaar gesteld. Gekoppeld aan het tv-programma is de website 'Werk Zat' ontwikkeld en zijn op lokaal niveau in het verlengde van het TV-programma, pilots gestart in bibliotheken om werkzoekenden op een laagdrempelige manier handvatten te bieden om weer aan de slag te gaan, als werknemer of als zelfstandig ondernemer. Daarbij wordt op lokaal niveau gebruik gemaakt van een informatie-balie, inloopsprekuren, thema-bijeenkomsten en één-op-één coaching. Op lokaal niveau wordt samengewerkt met CWI, UWV en andere relevante lokale partijen.

Realisatie

In de periode vanaf januari tot eind mei 2007 zijn circa 30.307 plaatsingen (reguliere- en extra plaatsingen) van 45-plussers gerealiseerd. De raming in 2007 bedraagt 57.824 plaatsingen. Dit

betekent een plaatsingspercentage van 52% uitgaande van de raming in 2007. In de toelichting op pagina 13 wordt hier nader op ingegaan.

3.5 Resultaten cao-onderzoek afspraken ‘Perspectief Op Langer Doorwerken’

In het kabinetsstandpunt ‘Stimuleren langer werken van ouderen’ staat dat overheid en sociale partners een samenhangend beleid dienen te voeren om te komen tot een structurele verhoging van de arbeidsdeelname van ouderen. Van de overheid mag worden verwacht dat het de juiste voorwaarden creëert en acties van sociale partners waar nodig ondersteunt en faciliteert. Een belangrijke bijdrage wordt van sociale partners verwacht. Te denken valt aan beheersing loonkosten, optimaliseren arbeidsomstandigheden, aandacht voor scholing en mobiliteit, stimulering leeftijdsbewust personeelsbeleid, realiseren cultuuromslag e.d.

In dit kader past het recent beschikbaar gekomen SZW-onderzoek ‘Perspectief Op Langer Doorwerken 2006’ naar cao-afspraken tussen sociale partners met betrekking tot langer doorwerken. Er is daar waar mogelijk een vergelijking gemaakt met de resultaten van het onderzoek naar afspraken in cao’s over oudere werknemers in Nederland in 2001⁵. In de onderzochte CAO’s zijn afspraken gevonden die het langer doorwerken van (oudere) werknemers bevorderen. Op hoofdlijn laten de resultaten van het onderzoek zien dat door sociale partners afspraken zijn gemaakt ten aanzien van het inzetbaar houden van werknemers en van arbeidsvoorwaardelijke- en uitredingsregelingen gericht op langer doorwerken. De ‘Regiegroep GrijsWerkt’ heeft onder meer de taak om te bewerkstelligen dat afspraken met en tussen sociale partners tot stand komen over oudere werknemers. Te denken valt aan aspecten als leeftijdsbewust personeelsbeleid, deeltijdpensioen en dergelijke. De Regiegroep zal dit CAO-onderzoek in 2007 betrekken bij een bijeenkomst met arbeidsvoorwaarden-onderhandelaars van de sociale partners. Dat zal samen plaatsvinden met de inbreng van de handreiking van AAVN (2006) en de kennis en inzichten van het Expertisecentrum Leef tijd. Doel is te onderzoeken of door handreikingen bijvoorbeeld in de vorm van concrete ‘modelpassages’ afspraken over leeftijdsbewust beleid in CAO’s kunnen worden geconcretiseerd en in meer CAO’s kunnen worden afgesproken. Daarnaast is het doel door middel van die bijeenkomst dit beleid hoger op de prioriteitenlijst tijdens onderhandelingen te krijgen. Ook zal dit onderwerp tijdens de participatietop met sociale partners aan de orde komen.

3.6 Doorbraak-project ‘Op (leef)tijd inzetbaar’

Met financiering van SZW zijn de afdeling Beroepsontwikkeling MOVISIE van NIZW en TNO Kwaliteit van Leven in 2006 gestart met het Doorbraak-project ‘Op (leef)tijd inzetbaar’. MOVISIE en TNO ondersteunen met de zgn. ‘doorbraak-methodiek’ verpleeg- en verzorgingshuizen en thuiszorgorganisaties bij het inzetbaar houden van hun medewerkers. Het doel van dit project is het verbreden van de inzetbaarheid en het langer doorwerken. Zeven thuiszorgorganisaties, verpleeghuizen en verzorgingshuizen hebben aan dit project deelgenomen. Met behulp van de Doorbraak-methodiek hebben teams uit verschillende instellingen gewerkt aan de verbetering van hun organisatie. Centraal in de methode staat het gebruik van bestaande kennis en ervaring uit onderzoeken en best practices. Op 4 juni 2007 heeft een slotconferentie plaatsgevonden. Meet informatie over dit project is te vinden op de websites www.movisie.nl en www.leeftijdophetwerk.nl.

Fair Play for Older workers

⁵ Spijkerman, R. en Klaassen, C., Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Arbeidsinspectie, ‘Ouderenbeleid (2001): Een onderzoek naar afspraken tussen sociale partners met betrekking tot oudere werknemers’, maart 2002.

Fair Play for Older workers is een initiatief van de Europese Commissie en heeft als doel de beroepsdeelname van oudere werknemers te bevorderen en helpt organisaties met het ontwikkelen van leeftijdsbewust personeelsbeleid. Het project is in Nederland gecoördineerd door VanDoorneHuiskes en partners.

In het kader van leeftijdsbewust personeelsbeleid heeft het A+O fonds Rijk de deelname van de sector Rijk aan het Europese programma 'Fair Play for older workers' geïnitieerd en gestimuleerd. Negen ministeries hebben in pilotprogramma's meegedaan aan het project. De programma's worden op maat gemaakt en sloten aan bij de problemen zoals die door betrokkenen organisaties zelf zijn aangedragen. De FairPlay adviseurs hebben samen met de pilot organisaties de knelpunten in kaart gebracht en de mogelijkheden voor beleidsontwikkeling of -verbetering verkend. Vervolgens hebben zij de implementatie daarvan actief begeleid. Het project is op 19 april jl. afgesloten met een bijeenkomst waarin het delen van de ervaringen en het verspreiden van resultaten centraal stond. De ervaringen zijn opgenomen in de publicatie 'Rijk met leeftijd', aan de slag met leeftijdsbewust beleid bij de rijksoverheid.

4. Algemene beleid gericht op stimuleren langer werken

Om belemmeringen weg te nemen voor het verder verhogen van de arbeidsdeelname van ouderen is een samenhangend pakket aan maatregelen om langer doorwerken te stimuleren ingezet. Deze samenhangende maatregelen lijken de verwachting te staven. Volgens tabel A is de netto-arbeidsparticipatie van ouderen van 60-64 jaar gestegen van 18,3 % in 2005 tot 20,8% in 2006. Vooral onder mannen is sprake van een forse stijging, namelijk van 25,1% tot 28,9% in 2006. Deze opmerkelijke stijging lijkt samen te hangen met de VPL-maatregelen die per 1 januari 2006 in werking zijn getreden. Daarmee is langer doorwerken ook voor mensen die onder het overgangsrecht vallen aantrekkelijk geworden. Met de VPL-maatregelen is het geleidelijke proces naar volledige actuariële neutraliteit rond de uittredbeslissing (dat is begonnen met de omzetting van VUT in prepensioen) tot een afronding gekomen.

Naast de in hoofdstuk 3 genoemde specifieke maatregelen volgt nu een korte opsomming van relevante ontwikkelingen van het generieke beleid die het doel van langer doorwerken ondersteunen. De generieke maatregelen zijn ondergebracht onder de noemers 'financiële prikkels'(paragraaf 4.1) en 'overige maatregelen' (paragraaf 4.2). Als bijlage is een compleet overzicht van ingezette maatregelen opgenomen.

4.1 Financiële prikkels

Onderstaande maatregelen die tot doel hebben ouderen (financieel) te prikkelen om langer te blijven werken en vervroegd uittreden ontmoedigen zijn hierbij van belang.

VUT en prepensioen

Het wetsvoorstel VUT/prepensioen/levensloop (VPL) is aangenomen door de Eerste en Tweede Kamer en is op 1 januari 2006 in werking getreden. Daarmee wordt in beginsel vanaf 1 januari 2006 niet langer fiscaal bijgedragen aan het stoppen met werken voor het bereiken van de leeftijd van 65 jaar, waardoor naar verwachting ouderen langer zullen doorwerken. Voor werknemers van 55 jaar en ouder is een overgangsrecht van toepassing.

Wettelijk recht op knipbepaling

In de Pensioenwet die per 1 januari 2007 in werking is getreden is een knipbepaling opgenomen. Als een oudere werknemer in dezelfde of een andere functie tegen een lager

salaris gaat werken op het einde van de loopbaan, of minder uren per week gaat werken, heeft dit geen invloed op al opgebouwde pensioenaanspraken. Dit is vooral van belang bij pensioengerechtigden gebaseerd op een eindloonstelsel.

Ondernemerschap en pensioen

Na het zomerreces gaat er een brief naar de Tweede Kamer waarin de mogelijkheden voor pensioenopbouw van zelfstandigen zonder personeel (ZZP-ers) nader worden bekeken.

Wijzigingen in WW

Per 1 oktober 2006 is de maximale duur van de WW bekort van 5 jaar tot 3 jaar en 2 maanden. Het accent van de duurverkortung ligt daarbij op ouderen. Dit is in lijn met het kabinetsbeleid om de arbeidsparticipatie van ouderen te bevorderen. De WW kent vanaf deze datum nog maar één soort uitkering, die alleen varieert in duur. De hoogte van de WW-uitkering neemt af: de eerste twee maanden bedraagt deze 75% van het loon, daarna 70% van het loon.

Invoering IOW

Een werknemer die op of na 1 oktober 2006 werkloos wordt en op dat moment 50 jaar of ouder is, kan na afloop van zijn WW-uitkering aanspraak maken op een uitkering ter hoogte van het sociaal minimum, maar zonder vermogenstoets: de IOW (Invoering Inkomensvoorziening Ouderen). Het wetsvoorstel IOW is op 28 september 2006 bij de Tweede Kamer ingediend. Een nota van wijziging zal uiterlijk 1 januari 2008 aan de Tweede Kamer worden ingediend. De inwerkingtreding van de IOW is voorzien per 1 januari 2009.

4.2. Overige maatregelen

Hieronder worden maatregelen genoemd die het doel van langer doorwerken faciliteren of ondersteunen.

Wijziging WWB

Per 1 januari 2004 hebben gemeenten mogelijkheden gekregen om de arbeidsparticipatie van ouderen te verhogen. Gemeenten mogen aan ouderen boven 57,5 jaar geen categoriale ontheffingen verlenen. De categoriale ontheffing is komen te vervallen ten gunste van individuele ontheffingen. Daarnaast kunnen gemeenten ook ouderen activeren om werk te aanvaarden, ook in deeltijd. Naast een eenmalige premie kent de WWB (Wet Werk & Bijstand) ook vrijlating van inkomsten gedurende maximaal zes maanden. Het zelfstandig ondernemerschap geldt ook voor ouderen in de WWB als waardevol re-integratieinstrument. Op dit moment wordt in de vorm van pilots nagegaan hoe het zelfstandig ondernemerschap vanuit de bijstand gestimuleerd kan worden.

Het voornemen bestaat om de bepaling voor een langer verblijf in het buitenland voor werklozen ouder dan 57,5 jaar te wijzigen. Hiermee wordt een ongerechtvaardigd onderscheid tussen bijstandsgerechtigde ouderen en - jongeren ongedaan gemaakt. Dit kan bijdragen aan een betere beeldvorming over de ouderen, meer activering en maatwerk voor deze doelgroep.

ESF-programma 2007-2013

Er is onder andere ESF-subsidie beschikbaar gesteld voor gemeenten die ouderen (55plus) in de bijstand of gedeeltelijk arbeidsgeschikten met een kleine (bijstands) uitkering (veelal ook ouderen) willen ondersteunen om betaald werk te vinden. Zie het nieuwe ESF programma 2007-2013 via www.agentschapszw.nl

Arbeidsomstandighedenbeleid

Met ingang van 1 januari 2007 is de herziene Arbeidsomstandighedenwet van kracht. De overheid wil met deze wet een effectiever arbeidsomstandighedenbeleid bewerkstelligen, dat zorg draagt voor een verbetering van de veiligheid en gezondheid op de werkvloer. Werkgevers en werknemers krijgen door deze herziene Arbeidsomstandighedenwet meer mogelijkheden om zelf invulling te geven aan de wijze waarop ze in de eigen sector of onderneming aan de Arbeidsomstandighedenwet- en regelgeving voldoen.

In de periode 1999 tot 2007 hebben werkgevers, werknemers en overheid gezamenlijk afspraken gemaakt en geïmplementeerd ten aanzien van verbetering van arbeidsomstandigheden, re-integratie en reductie van verzuim. Deze afspraken zijn vastgelegd in totaal 69 arboconvenanten. Verder richt de aandacht zich op de arbeidsveiligheid (Programma VAV) en het stoffenbeleid (Programma VASt).

STECR, het expertisecentrum voor professionals werkzaam op het terrein van preventie, verzuimbegeleiding en re-integratie, heeft met subsidie van SZW een handvat ontwikkeld, 'de Werkwijzer Levensfasebeleid'. De Werkwijzer stelt professionals in staat om onderbenutting van capaciteiten van werknemers te signaleren en advies uit te brengen ten aanzien van maatregelen die het behoud van gezondheid en inzetbaarheid kunnen bevorderen. Hierdoor blijven werknemers gemotiveerd en kan het verzuim worden teruggedrongen.

Tot slot wordt in opdracht van SZW een verkenning uitgevoerd naar de mogelijkheden van het inrichten van een netwerk voor de Work Ability Index (WAI) in Nederland. Dit Finse instrument geeft inzicht in het (resterend) werkvermogen van werknemers en houdt daarbij rekening met de huidige belastende werkfactoren, gezondheid en mentale capaciteiten. Het spoort tijdig werknemers op die een sterk verhoogd risico op toekomstige uitval uit het arbeidsproces (een lage workability) hebben. Door met behulp van de WAI de 'diagnose' te stellen kan vervolgens een werknemer (preventief) worden begeleid met als resultaat dat de werknemer duurzaam inzetbaar blijft.

Wegnemen van belemmeringen voor doorwerken na 65 jaar

Op 23 juni 2006 heeft de Staatssecretaris van SZW het kabinetsstandpunt 'Wegnemen van belemmeringen voor doorwerken na 65 jaar'⁶ aan de Tweede Kamer aangeboden. In dit kabinetsstandpunt wordt een reactie gegeven op de adviezen van de SER, de Stichting van de Arbeid, de Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid, de ouderenbonden en op de resultaten van de debatten van het expertisecentrum LEEF*tijd*. Ook wordt een reactie gegeven op de resultaten van het onderzoek van Astri naar de belemmeringen die 65-plussers in de praktijk ervaren als zij willen doorwerken.

Beëindiging van de arbeidsverhouding op 65-jarige leeftijd is nog te veel een automatisme. Werkgever en werknemer zouden meer (en ruim voor de 65^e verjaardag van een werknemer) stil moeten staan bij de mogelijkheid de arbeidsverhouding voort te zetten. Het is daarom belangrijk dat werkgevers en werknemers zich meer bewust worden van het feit dat men vanaf het 65^{ste} jaar de arbeidsverhouding niet hoeft te beëindigen maar in plaats daarvan de arbeidsverhouding kan voortzetten onder andere voorwaarden op basis van een meer op maat toegesneden contract voor beide partijen.

Om een cultuuromslag te bewerkstelligen en te voorzien in de behoefte aan informatie over de rechtspositie van 65-plussers zet het kabinet in op een publiciteitstraject. Er zullen voorlichtingsactiviteiten worden gestart waarbij onder andere samengewerkt wordt met de 'Regiegroep GrijsWerkt'.

⁶ Tweede Kamer 2005-2006, 28 170

Daarnaast wordt er een verkenning uitgevoerd om te bekijken of er op onderdelen een 'lichter' arbeidsrechtelijk regiem voor werknemers en ambtenaren vanaf de AOW-gerechtigde leeftijd tot stand kan worden gebracht. Deze verkenning richt zich onder meer op een (mogelijke) beperking van de verplichting tot loondoorbetaling bij ziekte, het opzegverbod bij ziekte en de verplichtingen van werkgever en werknemer gericht op de reïntegratie van de zieke werknemer. Deze verkenning zal op korte termijn aan de Tweede Kamer worden aangeboden.

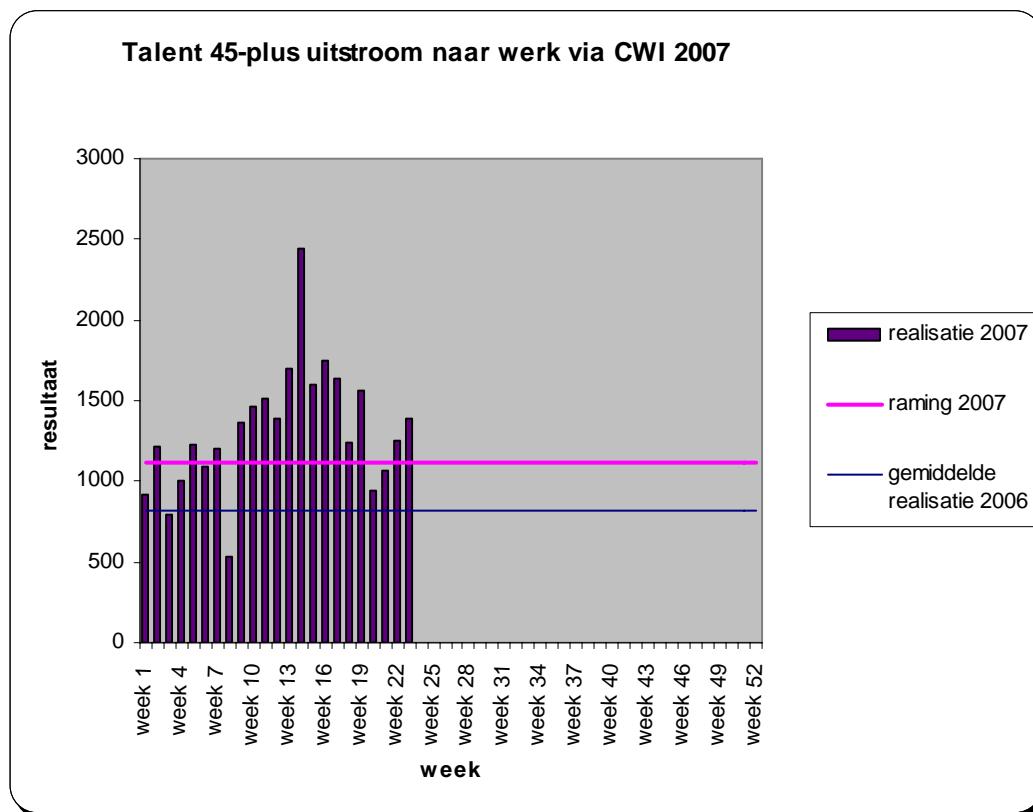
Toelichting

Voortgang “Actieplan terugdringen werkloosheid 45-plussers”

Onderstaande tabel geeft de stand van zaken aan (realisatie per week) vanaf januari 2007 tot en met 8 juni 2007 ten aanzien van uitstroom naar werk via het CWI.

In de tabel wordt weergegeven hoe de uitstroom zich verhoudt tot de doelstelling (lijn raming 2007). Om de resultaten zichtbaar te maken kijkt het CWI naar de ontwikkeling van de uitstroom van 45-plussers uit het NWW (niet werkende werkzoekenden)-bestand. De resultaten liggen momenteel (de 23^{ste} week 2007) op 118% van de taakstelling.

Tabel 1



De raming van 2007 bestaat uit het totaal in 2007 te realiseren plaatsingen van 57.824. Dit totaal is gebaseerd op 42.796 plaatsingen (CWI nulmeting 2006) en circa 15.000 extra plaatsingen door het CWI. Wekelijkse planning van aantal plaatsingen is 1112 personen.

Schematisch overzicht stand van zaken maatregelen (juni 2007)

Onderwerp	In gang gezet/toegezegd algemeen beleid	Stand van zaken
Financiële prikkels	<ul style="list-style-type: none"> VUT, prepensioen en levensloopregeling (LLR) WW: afschaffen vervolgitkering WW: herinvoering sollicitatieplicht 57,5 jarigen WW: versoepelde dagloongarantie WW: verkorting maximale WW-duur IOW: invoering inkomensvoorziening ouderen IOAW: vermogenstoets voor 50 tot 55 jarigen WWB: herinvoering sollicitatieplicht 57,5-jarigen Wettelijk recht op knipbepaling Specifieke arbeidskorting ouderen WIA: herziening WAO 	<ul style="list-style-type: none"> 1 januari 2006 is de fiscale faciëring van VUT en prepensioen vervallen. Overgangsrecht 55 jaar en ouder geldt voor VUT/pre-pensioen. LLR is per 1 januari 2006 geïntroduceerd. 1 januari 2004 ingevoerd. 1 januari 2004 ingevoerd. Geld vanaf 1 januari 2005 vanaf 55 jaar (in plaats van 57,5 jaar). 1 oktober 2006 ingevoerd. Wetsvoorstel is op 28 september 2006 ingediend. Wetsvoorstel aangehouden tot evaluatie van IOW-regime (2010). 1 januari 2004 ingevoerd. Is per 1 januari 2007 opgenomen in Pensioenwet. Variërend van € 250 tot € 746 van 57 t/m 64 jaar. 1 januari 2006 ingevoerd.
Verhouding loonkosten/ Productiviteit	<ul style="list-style-type: none"> Premievrijstelling oudere werknemers WAO-basispremie 	<ul style="list-style-type: none"> 1 Januari 2004 ingevoerd.
Beeldvorming en bewustwording	<ul style="list-style-type: none"> Financiële ondersteuning werkgevers. Regiegroep Grijs Werkt 	<ul style="list-style-type: none"> Stimuleringsregeling leeftijdsbewust beleid is 18 december 2006 gewijzigd voor 2007. Landelijk congres 'Duurzaam aan de slag, pieken tot 65! op 9 november 2006 leeftijdsbewust beleid. Publicatie 2^{de} onderzoek 'Werkt Grijs Door' van 17 januari 2007 in samenwerking met Regiegroep Activiteiten gericht op aandacht van de media, boodschappen over nut, noodzaak en mogelijkheden, op de agenda zetten van intermediaire partijen (ondernemingsraden, werkgevers, regio's). Instrumenten ter ondersteuning beschikbaar gesteld via de website Senior Power – werken met ervaring. Een toolbox voor sociale partners is ontwikkeld en op de website van Senior Power beschikbaar gemaakt. Monitoren en uitdragen van verzamelde informatie over kennis, voorbeelden, inzichten, etc. Het uitreiken van de Senior Power-prijs op 9 november 2006 en het creëren van een netwerk. Symposium op 23 mei 2007 'Prikkels in arbeidsparticipatie' in samenwerking met AWWN en SZW

Ouderen en scholing	<ul style="list-style-type: none"> • EQUAL • Projectdirectie Leren en Werken 	<ul style="list-style-type: none"> • Diverse projecten m.b.t. ouderenparticipatie worden uitgevoerd, o.a. training en toeleiding naar ondernemerschap, provinciale bewustwordingscampagne en ontwikkelen van een HRM-model. • Samenwerkingsovereenkomsten met 33 regionale en sectorale partijen over realiseren duale trajecten en/of leerwerkloket en/of Erkenning van Verworven Competenties. Portal www.opleidingenberoep.nl en telefonische helpdesk voor opleiding- en loopbaanvragen zijn operationeel. Campagne ‘Ontwikkelen werkt!’ is gestart. Nieuwe subsidieregeling Leren en Werken (3 april 2007) en subsidieregeling EVC en maatwerktrajecten werkend leren in het HBO(5-06-2007) zijn gepubliceerd.
Aanpassingsmogelijkheid en Werkgever/werknemer	<ul style="list-style-type: none"> • WGBL en gebruik CAO-wijzer bij voorlichting • Landelijk Netwerk Diversiteitsmanagement (Div) voor kennisregie • Arbeidsomstandigheden 	<ul style="list-style-type: none"> • 1 mei 2004 is WGBL in werking getreden. • Expertisecentrum LEEftijd voert projecten ‘Leeftijd en arbeid’ en Vacatures voor alle leeftijden’ uit ter ondersteuning voorlichting WGBL. • Div richt zich op diversiteit in brede zin (dus ook aandacht voor leeftijd en gender) met de focus daarbij op etnische minderheden. • Er is een verkenning uitgevoerd naar de mogelijkheid om te komen tot een netwerk rondom de WorkAbility Index. Op grond van de uitkomsten van de verkenning wordt nagedacht over verdere stappen.
	<ul style="list-style-type: none"> • Mobiliteit (inter-sectoraal) 	<ul style="list-style-type: none"> • Eindconferentie op 18-4- 2007 over 12 projecten intersectorale mobiliteit die in februari 2006 van start zijn gegaan. In september 2007 is eindrapport beschikbaar.
Ondernemerschap	<ul style="list-style-type: none"> • Oudere werknemers die een eigen bedrijf willen opzetten actief ondersteunen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Het belang van het faciliteren van het starten vanuit een uitkering en het verbeteren van de informatievoorziening is onder de aandacht gebracht van de ketenpartners en KVK. Ook in het bestuurlijk akkoord is met de VNG afgesproken ondernemerschap actief te stimuleren. Een regeling van micro-kredieten zal worden opgezet om mensen met financieringsproblemen te helpen. Van al deze activiteiten zullen ook oudere starters profiteren. • De zelfstandigenaftrek voor 65-plussers is op 1 januari 2007 gelijk gesteld aan de helft van de zelfstandigenaftrek van 65-minners (voorheen kwamen 65-plussers hier niet voor in aanmerking). Dit is geregeld in het belastingplan 2007.