

Overzicht van maatregelen die arbeidsparticipatie van ouderen bevorderen

Tijdens het AO op 2 september 2004 heb ik toegezegd dat ik aan de Tweede Kamer een overzicht zal sturen van de concrete maatregelen die reeds genomen zijn en van in gang gezette beleid om de arbeidsparticipatie van ouderen te verhogen tot 40% in 2007.

Onderstaand overzicht is ontleend aan het kabinetsstandpunt 'stimuleren langer werken van ouderen' (TK.2003-2004, 27046, nr.5). Het overzicht is geactualiseerd en voor wat betreft de aangekondigde extra maatregelen is de stand van zaken opgenomen.

Financiële prikkels

VUT en prepensioen: werknemers hoeven vanaf 1-1-2006 niet meer verplicht mee te sparen voor hun prepensioen. Op termijn zal het kabinet het prepensioen niet meer fiscaal faciliteren. Voor deze regeling komt de levensloopregeling in de plaats.

WW: vanaf 1-1-2005 wordt de ontslagvergoeding – op de scholingskosten na – van de WW-uitkering afgetrokken.

Afschaffen vervolgitkering WW

Per 1 januari 2004 is de vervolgitkering WW afgeschaft voor mensen die op of na 11 augustus 2003 werkloos zijn geworden. Na de loongerelateerde uitkeringsperiode konden werknemers, bij voortdurende werkloosheid, 2 jaar in aanmerking komen voor een vervolgitkering van maximaal 70% van het minimumloon. Oudere werknemers hadden recht op een vervolgitkering van maximaal 3,5 jaar. De afschaffing van de vervolgitkering beperkt de uitzonderingspositie van werknemers die 57,5 jaar en ouder zijn als ze werkloos worden en stimuleert werkhervatting.

Verhogen van IOAW-leeftijd van 50 jaar naar 55 jaar

Het kabinet heeft besloten om de leeftijdsgrens voor het recht op IOAW te verhogen van 50 jaar naar 55 jaar. Het kabinet verwacht dat deze maatregel een preventieve werking zal hebben op de werknemers die met ontslag worden bedreigd. Een werknemer in de leeftijd tussen de 50 en 55 jaar zal niet gauw akkoord gaan met ontslag als hij weet dat hij na de WW periode eerst zijn vermogen moet aanspreken alvorens een beroep kan worden gedaan op een bijstandsuitkering. Maar ook tijdens de WW periode zullen de betrokkenen actiever werk gaan zoeken om te voorkomen in de bijstand te komen.

Sollicitatieplicht 57,5 -jarigen in de WW

Vanaf 1 januari 2004 hebben werknemers die werkloos worden en 57,5 jaar of ouder zijn, dezelfde verplichtingen (waaronder de sollicitatieplicht) ter verkrijging en aanvaarding van arbeid als andere werklozen.

Op verzoek van de Tweede Kamer is een pilot vrijstelling van arbeidsverplichtingen gestart voor oudere werklozen die vrijwilligers- of mantelzorgtaken verrichten. De pilot is bedoeld om ervaring in de praktijk op te doen met een dergelijke vrijstellingsregeling. De pilot moet met name inzicht bieden in de randvoorwaarden waaraan een goed uitvoerbare en handhaafbare vrijstellingsregeling voor vrijwilligerswerk en mantelzorg moet voldoen. De Tweede Kamer is op 22 juni 2004 per brief geïnformeerd dat de pilotsperiode tot 1 oktober 2004 loopt. De Kamer zal over de uitkomsten van de evaluatie, de conclusie en verdere stappen met betrekking tot een eventuele structurele regeling voor vrijwilligers en mantelzorgers voor 1 januari 2005 nader worden geïnformeerd.

Sollicitatieplicht 57,5 -jarigen in de WWB

Met de Wet Werk en Bijstand is de sollicitatieplicht voor bijstandsgerechtigden van 57,5 jaar en ouder per 1 januari 2004 heringevoerd.

Wettelijk recht op knipbepaling

Als werknemers een stap terug willen doen in hun loopbaan, mogen opgebouwde pensioenrechten niet verloren gaan. Met een knipbepaling wordt bereikt dat een werkzame periode in meerdere periodes wordt 'opgeknipt'. Het recht op een knipbepaling wordt opgenomen in de nieuwe pensioenwet die momenteel wordt voorbereid. Het streven is de nieuwe pensioenwet in 2005 bij de Tweede Kamer in te dienen.

Specifieke arbeidskorting voor ouderen

Het blijven deelnemen aan het arbeidsproces is voor ouderen aantrekkelijker gemaakt door de invoering in 2002 van een specifieke arbeidskorting voor ouderen die hoger is naarmate de leeftijd oploopt. De extra arbeidskorting in 2004 is voor personen van 57, 58 en 59 jaar €241 euro, van 60 of 61 jaar €481 en voor personen van 62, 63 en 64 jaar €722.

Dagloongarantie WW

Op grond van de dagloongarantieregeling krijgt de werknemer bij werkhervatting binnen 12 maanden in lager betaalde arbeid, bij latere werkloosheid uitkering naar het oude, hogere, dagloon. Voor werknemers van 57,5 jaar en ouder is de duur van de garantie tot 65 jaar. De leeftijdsgrens van 57,5 jaar wordt verlaagd naar 55 jaar. De regeling verkleint het risico van het aanvaarden van lager betaalde arbeid en stimuleert daarmee snelle werkhervatting. Deze maatregel zal per 1 januari 2005 in werking treden.

Herziening WAO

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

Verhouding loonkosten-productiviteit

Premievrijstelling oudere werknemers

De wet premievrijstelling is op 1 januari 2004 in werking getreden en geeft werkgevers een vrijstelling van de WAO-basispremie voor werknemers die 50 jaar of ouder zijn als ze in dienst treden. Tevens krijgen werkgevers een premievrijstelling voor werknemers die ze in dienst hebben van 55 jaar of ouder.

EQUAL-programma

Onder de vlag van het Europese Equal-programma worden projecten gehonoreerd (*ook in het kader van nieuwe Equal-tranche*) die nieuwe instrumenten en werkwijzen ontwikkelen om de arbeidsparticipatie van ouderen te stimuleren. In projectvoorstellen wordt aandacht besteed aan het bevorderen van een omslag in het denken bij ouderen, werkgevers en werknemersorganisaties, intermediairs over deelname van ouderen aan het arbeidsproces. Dit onder andere door het standaard opnemen van arbeidstoeleiding van ouderen in de aanpak van bemiddelingsbureaus, EVC, scholen van ouderen, leeftijdsbewustbeleid promoten bij bedrijven middels bedrijfsbezoeken etc. Via een proces van mainstreaming zullen de bevindingen en best practices toegankelijk worden gemaakt voor bedrijfsleven, sociale partners, onderwijs, overheid en reïntegratiesector.

Als voorbeeld kan het EQUAL- project Verbreding Werkwijzer worden genoemd. Hoofddoelstelling is geweest het bevorderen van een omslag in het denken bij zowel ouderen, werkgevers- en werknemersorganisaties, intermediairs en overheden met als doel de deelname van ouderen aan betaalde arbeid te vergroten. Werkwijzer heeft met dit project zeven regionale vestigingen opgericht waar de door hun ontwikkelde methodiek wordt toegepast.

Aanpassingsmogelijkheden en werkgever/werknemer

Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid

De Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd, die op 1 mei 2004 in werking is getreden, bepaalt dat onderscheid op grond van leeftijd verboden is, tenzij er een objectieve rechtvaardiging voor het onderscheid is. De wet geldt onder meer bij werving en selectie, arbeidsvoorwaarden, scholing en ontslag. De wet kan een bijdrage leveren aan het bevorderen van de arbeidsparticipatie van ouderen, onder meer aangezien het verbod op leeftijdsdiscriminatie bij werving en selectie de toegang tot de arbeidsmarkt voor ouderen zal vergemakkelijken.

Landelijk Expertisecentrum voor Leeftijd (LBL)

Het LBL Expertisecentrum voert in de periode 2004-2005 het project 'Leeftijd en arbeid: naar een duurzame inzet van alle leeftijden' uit met subsidie van het Ministerie van SZW. Het project is gericht op vakbonden, WOR-bestuurders, P&O-ers, managers, intermediairs op het terrein van de arbeid (zoals CWI) en de arbo branche en heeft als doel de bevordering van duurzame inzet van alle leeftijden, met speciale aandacht voor ouderen. Met dit project wordt een belangrijke bijdrage aan de implementatie van de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid geleverd. Het LBL speelt een belangrijke rol bij de implementatie van de Wet (zie hieronder).

Landelijk Centrum Diversiteitsmanagement

In november 2004 gaat het Landelijk Centrum Diversiteitsmanagement (LCD) ter ondersteuning van werkgevers van start. Het LCD is een activerend kenniscentrum dat fungeert als aanjager van diversiteitsmanagement en verbinder van kennis, competenties en ervaring die op verschillende plaatsen in het netwerk van zowel de vraag- als aanbodzijde aanwezig zijn. Het LCD zal werkgevers actief gaan adviseren over leeftijdsbewust personeelsbeleid. Daarbij zal het LCD zonodig doorverwijzen naar gespecialiseerde bureaus op dit terrein (o.a. LBL) en attenderen op het instrumentarium (o.a. stimuleringsregeling) dat het kabinet inzet.

Arbeidsomstandighedenbeleid

Een goed arbeidsomstandighedenbeleid is noodzakelijk om de oudere werknemers gezond aan het werk te kunnen houden. De overheid doet veel aan het arbeidsomstandighedenbeleid in de vorm van regelgeving, informatievoorziening en financiële ondersteuning. Ook werkgevers en werknemers moeten hieraan werken. In veel branches is geïnvesteerd in verbeteringen van het arbeidsomstandighedenbeleid. Overheid en sociale partners in sectoren maken in arboconvenanten afspraken over reductie van arborisico's, en steeds vaker ook over verzuim- en reïntegratieproblematiek.

De arbeidsomstandighedenwet legt aan werkgevers de verplichting op een zo goed mogelijk arbeidsomstandighedenbeleid te voeren.

Er wordt momenteel een onderzoek gedaan naar de in de praktijk gehanteerde aanpak om Design4All vorm te geven, het verband met disabilitymanagement en de daarmee gepaard

gaande kosten en baten. Doel van dit onderzoek is te komen tot een handreiking voor bedrijven om zelfstandig te toetsen op Design4All mogelijkheden. Pilotstudies tonen aan dat er in de praktijk reeds ‘design4all-achtig’ praktijken plaatsvinden en dat de resultaten daarvan in financiële zin uitgedrukt, gunstig zijn.

Opscholingstrajecten

Met de sociale partners vindt een overleg plaats over scholing, aanpassing functie-inhoud ouderen en inzet O&O-fondsen voor mobiliteit van ouderen. Specifieke aandacht van de overheid gaat uit naar de scholing van lager opgeleiden, waaronder lager opgeleide ouderen. Via ESF wordt sectoroverstijgende scholing gestimuleerd, om uitval uit het arbeidsproces als gevolg van onder meer fysiek zware arbeid te voorkomen. Voornemens waarbij het middel scholing van oudere werknemers voorop staat zijn de volgende:

1. Ondersteunen van sociale partners, individuele werkgevers en werknemers door het stimuleren van de ontwikkeling van nieuwe werkwijzen en instrumenten die de toegankelijkheid tot en de effectiviteit van scholing moeten versterken. Onder meer EQUAL-middelen zullen hiervoor worden ingezet.
2. De Commissie onder leiding van dhr. E. Nijpels (zie pagina 5-6) zal in overleg treden met sociale partners om te bezien hoe het scholingsinstrumentarium op het individu gericht kan worden en op welke wijze O&O fondsen meer ingezet kunnen worden voor scholing van ouderen.
3. Deze Commissie zal tevens in het kader van het landelijk meerjaren communicatietraject de betrokken partijen wijzen op het belang van scholing en het nemen van eigen verantwoordelijkheid van oudere werknemers ten aanzien van scholing.

CWI

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

UWV

Het UWV hanteert in principe geen specifiek doelgroepenbeleid maar maatwerk. De ouderen die een intensieve reïntegratiedienstverlening nodig hebben kunnen die in het kader van deze maatwerkbenadering krijgen.

Daarnaast besteedt het UWV de ouderen (ouder dan 50 jaar) als aparte doelgroep aan de reïntegratie instellingen aan. Dit betekent dat ouderen die een reïntegratietraject gaan volgen bij reïntegratie-instelling terecht komen die zich speciaal richten op ouderen.

Extra maatregelen in het kader van Kabinetsstandpunt stimuleren langer werken van ouderen (*stand van zaken*)

Stimuleringsregeling leeftijdsbewust beleid

Er zijn nog maar weinig bedrijven die daadwerkelijk leeftijdsbewust beleid voeren. Het gevoel van urgentie is bij bedrijven veel minder aanwezig dan de op macro-niveau gevoelde noodzaak dat de arbeidsparticipatie bevorderd moet worden. Veel werkgevers verwachten dat de leeftijdssamenstelling bij bedrijven in de toekomst gelijk blijft.

De stimuleringsregeling is bedoeld om belemmeringen weg te nemen die maken dat werknemers vroegtijdig (moeten) stoppen met werken. Bij deze belemmeringen kan als voorbeeld gedacht worden aan vooroordelen en ‘negatieve’ stereotypen over oudere werknemers, inrichting van de werkplek of inhoud van de functie, geringe loopbaan-

mogelijkheden en langdurige (zowel fysieke als mentale) belasting van werknemers. De Taskforce Ouderen en Arbeid heeft een aantal instrumenten (zoals bijvoorbeeld leeftijdsspiegel, leeftijdsbestendige functies, talent plus) aanbevolen die een goede aanzet vormen voor toekomstig leeftijdsbewust beleid.

Het streven is om rond 1 oktober 2004 de regeling stimuleren leeftijdsbewust beleid te publiceren en per 1 december 2004 in werking te laten treden. De stimuleringsregeling bestaat uit een subsidieregeling die zal gelden voor de periode 2004-2007 en een beleidskader voor 2004/ 2005. Voor 2006 en 2007 zal een nieuw beleidskader worden opgesteld en gepubliceerd. Voor de komende periode 2004-2005 zal vooral ingezet worden op het thema beeldvorming, bewustwording en agendasetting. Andere thema's die voor 2006 en 2007 aan de orde kunnen komen zijn gebruik van enkele door de TOA aangereikte instrumenten, preventief beleid gericht op arbeidsomstandigheden, employability en diversiteitsbeleid. De doelstelling is om werkgevers optimaal gebruik te laten maken van de beschikbaar gestelde middelen voor de stimuleringsregeling om het leeftijdsbewust beleid in de periode 2004-2007 in bedrijven te bevorderen. In totaal beschikbaar: €21 mln, per aanvraag max €50.000.

(Inter)sectorale arbeidsmobiliteit

Er zijn verkennende gesprekken met werkgevers en vertegenwoordigers van bedrijfstakken/ brancheorganisaties over het starten van pilots intersectorale mobiliteit in diverse regio's in Nederland. Mede op basis van deze gesprekken en de ervaringen vanuit het loopbaanproject in Bouw wordt een haalbaarheidsonderzoek verricht naar de mogelijkheden en belemmeringen voor het realiseren van intersectorale mobiliteit. Een en ander moet voor het eind van het jaren resulteren in het opstarten van enkele pilots.

Ondernemerschap

In overleg met EZ en andere betrokken partijen wordt nagegaan op welke wijze ondernemerschap onder oudere werknemers verder gestimuleerd kan worden. Voorlichting over kansen en mogelijkheden kan hierbij een belangrijke rol spelen. Indien zich specifieke belemmeringen voordoen voor groepen zoals ouderen, maar ook minderheden, en vrouwen, dient te worden nagegaan op welke wijze deze belemmeringen kunnen worden weggenomen. Uitgangspunt daarbij is het versterken van het algemene beleid dat het ministerie van Economische Zaken voert ten aanzien van ondernemerschap.

Voor minderheden wordt een monitoronderzoek uitgevoerd door EIM naar etnische ondernemerschap. In overleg met EZ zal onder meer worden bekeken of een verbreding van de monitor mogelijk is.

Commissie

Een team onder leiding van Ed Nijpels zal leiding gaan geven aan een communicatietraject en betrokken partijen aanjagen tot het treffen van maatregelen die bijdragen aan het langer werken van ouderen. Commissie zal aan de Staatssecretaris van SZW periodiek rapporteren over verrichte activiteiten en bereikte resultaten en geeft daarmee invulling aan de monitorfunctie zoals beschreven in het kabinetsstandpunt

- Het streven is om de in het kabinetsstandpunt genoemde betrokkenheid van de sociale partners te realiseren via deelname aan deze commissie hetzij via directe participatie hetzij via een klankbordfunctie. Planning is om uiterlijk 1 november de Commissie van start te laten gaan.

- De Commissie stuurt het communicatietraject aan. Bij het communicatietraject gaat het om gerichte boodschappen voor concrete doelgroepen en niet om algemene spotjes. Het gaat om:
 - o het goed en onomstotelijk voor het voetlicht brengen van nut en noodzaak (feiten en cijfers, waar nodig uitgewerkt naar specifieke situaties, sectoren, regio's e.d.)
 - o het bestrijden van vooroordelen over ouderen en arbeid, (feiten en cijfers, Wet Gelijke Behandeling, e.d.)
 - o het aanreiken van herkenbare én realistische best practices waaruit blijkt welke mogelijkheden er zijn om oudere werknemers langer in dienst te houden c.q. als oudere langer actief te blijven op de arbeidsmarkt.
 - o Voorlichting over (verandering in) wet- en regelgeving.

Om de boodschap goed en op maat over te brengen wordt de communicatie toegespitst op de te onderscheiden groepen: werkgevers en –nemers(organisaties), werkzoekenden en burgers in het algemeen.

Afstemming c.q. samenwerking met vertegenwoordigers van werkgever en -nemers (organisaties) is daarbij essentieel.

- De Commissie streeft er naar om met sociale partners concrete afspraken te maken over:
 - o Stimuleren leeftijd bewust personeelsbeleid;
 - o Deeltijdpensioen;
 - o Scholing;
 - o Optimaliseren arbeidsomstandigheden en
 - o Aandacht voor mobiliteit

Schematische weergave van lopende maatregelen, en aanvullende maatregelen + stand van zaken

Belemmerende factoren	Reeds in gang gezet kabinetsbeleid	Aanvullende maatregelen mede nav aanbevelingen Taskforce	Stand van zaken Aanvullende maatregelen
Financiële prikkels	<ul style="list-style-type: none"> • Afschaffen vervolguitering WW • Sollicitatieplicht 57 ½ jarigen • Wettelijk recht op knipbepaling • Convenant arbeidspensioen • Specifieke arbeidskorting ouderen • Wetsvoorstel VUT/ prepensioen en levensloop • IOAW leeftijd naar 55 jr. 		
Verhouding loonkosten / productiviteit	<ul style="list-style-type: none"> • Premievrijstelling oudere werknemers • Kenniscentrum EVC • EQUAL/ESF-programma • Opscholingstrajecten 	<ul style="list-style-type: none"> • Onderzoek naar belemmeringen tav intersectorale mobiliteit • Pilots (intersectorale) mobiliteit met aandacht voor EVC en duale trajecten • Overleg met sociale partners over scholing, aanpassing functie-inhoud ouderen en inzet O&O-fondsen voor mobiliteit van ouderen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Haalbaarheidsstudie wordt uitgevoerd. • O.b.v. uitkomsten haalbaarheidsstudie worden in overleg met branches/sectoren dit jaar nog pilots gestart. • Regieorgaan pakt dit op in het kader van voorlichting en aanjagen.
Aanpassingsmogelijkheid en werkgever/werknemer	<ul style="list-style-type: none"> • Wet gelijke behandeling ogv leeftijd bij arbeid • LBL Expertisecentrum leeftijd en maatschappij • Landelijk Centrum Diversiteit • Arbeidsomstandighedenbeleid • Employability-beleid 	<ul style="list-style-type: none"> • Stimuleringsregeling leeftijdsbewust beleid • Overleg met sociale partners over de instrumenten van de Taskforce • CAO-wijzer gebruiken bij voorlichting • Gebruik maken van netwerk en kennis van arboconvenanten en het programma VASt. 	<ul style="list-style-type: none"> • 1 oktober in de Staatscourant • Regieorgaan pakt dit op in het kader van voorlichting en aanjagen. • Idem + LBL • Idem + wordt meegenomen binnen de stimuleringsregeling
Beeldvorming & bewustwording	<ul style="list-style-type: none"> • Verkennend onderzoek voor landelijk meerjaren communicatietraject • Voorlichting pensioen • Integraal ouderenbeleid • Ouderenmodule CWI 	<ul style="list-style-type: none"> • Landelijk meerjaren communicatietraject • Projectgroep met vertegenwoordigers van sociale partners en overheid. • Landelijk Centrum Diversiteit belangrijke rol toebedelen tav ouderen 	<ul style="list-style-type: none"> • Regieorgaan stuurt dit aan. Europese aanbestedingsprocedure voor selectie communicatiebureau is gestart. • Sociale Partners worden betrokken bij Regieorgaan. • Is meegenomen in taakomschrijving. Link wordt gelegd via voorlichting en stimuleringsregeling.

