

De voorzitter van de Tweede Kamer
der Staten-Generaal
Postbus 20018
2500 EA DEN HAAG

Uw brief van	Ons kenmerk AB/PSW/2003/5752	Contactpersoon	Zoetermeer 17 maart 2003
Onderwerp Verkenning Onderwijsraad "Vergrijsd maar niet verzilverd"		Doorkiesnummer	

Hierbij bied ik u de verkenning van de Onderwijsraad "Vergrijsd maar niet verzilverd" en de bijbehorende studie "Legkaart van de vergrijzing" aan.

De Verkenning

In deze verkenning wordt de positie van onderwijzend personeel dat ouder is dan vijftig jaar onderzocht tegen de achtergrond van de algemene vergrijzings- en ontgroening-problematiek. Doelstelling van de verkenning betreft het exploreren van de mogelijkheden en beperkingen van beleid op nationaal, sectoraal en instellingsniveau, gericht op de bevordering van de inzetbaarheid en daarmee ook de verbetering van de arbeids-participatie van leraren van 50 jaar en ouder in het onderwijs. Aandachtspunt is de relatie van de uitstroom tussen oudere leraren en de verdeling van werkenden en inactieven. Via het uitbreiden van het aantal werkenden of het verlengen van de arbeidsduur kan het vervangingsprobleem en het draagvlak voor collectieve regelingen worden opgevangen.

De verkenning geeft ook de huidige risico's en belemmeringen aan voor de optimalisatie van arbeidsdeelname van ouderen. Hieronder vallen elementen als de huidige eenzijdige leeftijdsopbouw in veel scholen, de hoge werkdruk en de nog geringe functie-differentiatie. Belemmeringen voor een doelmatig beleid om de arbeidsdeelname te verbeteren, zijn dat door besturen en management van onderwijsinstellingen nog onvoldoende adequaat personeelsbeleid is ontwikkeld, dat ouderen zelf een preferentie tonen voor vervroegde uittreding en dat sociale partners en de overheid de ontwikkeling van ouderenbeleid meer moeten ondersteunen. HH

Vanwege een aantal demografische en arbeidsmarktontwikkelingen is het van belang dat deze groep oudere leraren nadere aandacht krijgt. Voor de onderwijsarbeidsmarkt zijn de toename van het aantal leerlingen, arbeidsduur, de klassenverkleining en de vervangingsgraad vanwege de vergrijzing belangrijke onderwerpen. De gemiddelde leeftijd binnen de onderwijssector is in vergelijking met andere sectoren relatief hoog. De verkenning noemt voor 2001 voor het onderwijspersoneel de volgende leeftijden en 50+-percentages: Primair Onderwijs 42,3 jaar en 27,4 %, Voortgezet Onderwijs 45,4 jaar en 40,3% en BVE 45,7 jaar en 38,6%. Ouderen neigen ernaar om op een bepaalde leeftijd de arbeidsmarkt te verlaten door gebruik te maken van een pensioenregeling of komen bijvoorbeeld via de WAO tot inactiviteit.

In de verkenning wordt gezocht naar de mogelijkheden om de inzetbaarheid en het behoud van onderwijzend personeel ook na de (pre)pensionering te bevorderen. Indien men zich richt op het behoud van vijftigplussers voor het arbeidsproces betekent dit dat de uittredingsregelingen alleen gebruikt mogen worden als alternatieven onvoldoende oplossing bieden. Ook van belang is de uitstroom op basis van de diverse collectieve regelingen (en dan met name de prepensioenregelingen) om te buigen naar een uitstroom met een gedifferentieerd karakter. Dit betekent dat werknemers vanuit hun individueel recht en werkgevers vanuit hun belangen bekijken in hoeverre voortzetting van het dienstverband in een of andere vorm zinvol kan zijn.

Een apart vraagstuk betreft de veelal negatieve beeldvorming omtrent ouderen. Deze stereotypering leidt er vaak toe dat personen niet op hun individuele kwaliteiten worden beoordeeld maar als lid van een collectief worden gezien. Belangrijk is een goede afstemming te vinden tussen de kwaliteit van de betrokken werknemer en de behoeften van de arbeidsorganisatie. Per geval en op individueel niveau moet dit worden bekeken. Er is daarbij een omslag nodig naar het benadrukken van het grote reservoir aan kennis en ervaring bij oudere medewerkers.

De raad geeft aan het einde van de Verkenning een aantal oplossingsrichtingen aan op het individueel, bestuurlijk en managementniveau. Op individueel niveau kunnen maatregelen getroffen worden ten aanzien van loopbaanontwikkeling, aanpassing van werkomstandigheden en financiën. Op het bestuurlijk niveau kennen deze een andere invalshoek en moet het instellingsbeleid van goede voorlichting en ondersteuning worden voorzien. Op het managementniveau zijn het hanteren van stereotypen, het eigen maken van instellingsbeleid en het eigen maken van werkwijzen zoals taak- en tijdsallocatie, loopbaangesprekken en differentieel uitstroombesluit van belang.

Bij 4.4 wordt ingegaan op de rol van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen en de sociale partners (p. 68-69) bij het bevorderen van een adequaat personeelsbeleid gericht op het vergroten van de arbeidsparticipatie van ouderen. Voor het realiseren van de brede aanbevelingen hebben de bewindslieden op twee niveaus aangrijpingspunten; het instellingsniveau en het individueel niveau. Op instellingsniveau kan OCW voortbouwen op eerder ontwikkelde maatregelen zoals het inkorten van salarislijnen, bevordering van functie- en beloningsdifferentiatie en faciliteiten voor zij-instroom. De verhoging van het schoolbudget biedt extra ruimte voor (meer) functiedifferentiatie en daarmee loondifferentiatie. Daarnaast kunnen condities geschapen worden om ouderen vanuit andere sectoren te werven.

Op individueel niveau kan de minister financiële prikkels beschikbaar stellen. Een tweede weg loopt via wet- en regelgeving, zoals het stelsel van sociale zekerheid, fiscale maatregelen en leeftijdsgerelateerde wetgeving, alsmede via voorlichting en stimuleringsmaatregelen. Hierbij zijn uiteraard ook andere ministers betrokken.

De Studie

De Verkenning steunt mede op de achtergrondstudies en secundaire analyses die in deze bundel zijn samengebracht. De achtergrondstudies en analyses die in de bundel zijn opgenomen geven een uitgebreid beeld over de positie van ouderen op de arbeidsmarkt in het algemeen en het onderwijs in het bijzonder.

Reactie

De Verkenning en de Studie bieden een rijkdom aan informatie en vele mogelijke vertrekpunten. Bij deze wil ik een paar punten noemen.

Allereerst is het trekken van een leeftijdsgrens een lastige en arbitraire zaak. Juist omdat de verschillen tussen oudere werknemers zelf al groot zijn. Individueel maatwerk lijkt derhalve geboden. Aandacht voor verdere professionalisering, ontwikkeling en inzetbaarheid is ook voor werknemers jonger dan vijftig jaar van groot belang.

Verder wordt in de Verkenning met name aandacht besteed aan de arbeidsdeelname van oudere leraren. Tegen de achtergrond van de huidige arbeidsmarktontwikkelingen, verdere functiedifferentiatie en het belang van de bijdrage en de inzetbaarheid van onderwijsondersteunend personeel en management lijkt aandacht voor al het onderwijspersoneel geboden.

De Verkenning noemt ook het advies van de Sociaal-Economische Raad van december 1999 over de bevordering van arbeidsdeelname ouderen. Naast het traject van arbeidsvoorwaarden is er ook het traject van het niveau van de arbeidsorganisatie. Daarbij gaat het om een voorzetting van het (aanzelend) op gang gekomen leeftijdsafhankelijk personeelsbeleid. Dit beleid zou moeten overgaan in leeftijdsonafhankelijk personeelsbeleid. Ouderenbeleid is 'te laat beleid'. Kern van leeftijdsonafhankelijk personeelsbeleid is stimulering van de employability van alle werkenden, ook die van jongere leeftijd. Deze lijn wordt in de Verkenning onderschreven bij de oplossingsrichtingen op bestuurlijk niveau.

In deze biedt de verdere invoering van integraal personeelsbeleid belangrijke mogelijkheden om een kader voor individueel maatwerk ten behoeve van oudere werknemers te leveren. Gelet op een aantal verkennende gesprekken met sociale partners over arbeidsdeelname van oudere werknemers en de adviezen uit de Verkenning lijkt het verder invoeren van integraal personeelsbeleid van groot belang.

De minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen,

(Maria J.A. van der Hoeven)