

Tweede Voortgangsrapportage kabinetsstandpunt ‘stimuleren langer werken van ouderen’

Stand van zaken juni 2006

1. Inleiding

Het kabinetsstandpunt “Stimuleren langer werken van ouderen”¹, dat op 29 april 2004 aan de Tweede Kamer is aangeboden, geeft een overzicht van beleid dat gericht is op het stimuleren van langer doorwerken van oudere werknemers. In vervolg op een toezegging tijdens het algemeen overleg van 2 september 2004 met de Vaste Commissie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW), en verder in het VAO van 16 september 2004 heb ik de toezegging gedaan om gedurende de uitvoering van het Kabinetsstandpunt (2004 t/m 2007) jaarlijks voor 1 juli een voortgangsrapportage aan de Tweede Kamer te verzenden. De eerste voortgangsrapportage werd verzonden op 29 juni 2005².

Deze tweede voortgangsrapportage gaat uitgebreid in op specifieke maatregelen die voortvloeien uit het kabinetsstandpunt en geeft een kort overzicht van lopend algemeen beleid. De afzonderlijke elementen van het generieke beleid komen op verschillende momenten en in verschillende andere rapportages aan de Tweede Kamer uitgebreider aan de orde. De rapportage geeft de stand van zaken weer in juni 2006.

De opzet van deze rapportage is als volgt:

- stand van zaken doelstelling arbeidsparticipatie en ontwikkeling werkloosheid;
- overzicht van specifieke maatregelen ter ondersteuning van het algemene beleid waarvoor extra budget van €27,8 mln. is toegekend voor de periode van 4 jaar;
- overzicht van ontwikkelingen in het algemene beleid sinds 1 juli 2005;
- schematische weergave van de stand van zaken betreffende de uitvoering van het kabinetsstandpunt.

Zoals het kabinetsstandpunt meldt, heeft SZW een breed scala aan maatregelen genomen om belemmeringen die een verdere arbeidsparticipatie van ouderen in de weg staan op te heffen. Een deel van deze maatregelen was al in gang gezet en maakt deel uit van het generieke beleid van SZW om de arbeidsparticipatie te bevorderen. Om de arbeidsparticipatie van oudere werknemers nog een extra impuls te geven, is voor de periode van 4 jaar (2004 t/m 2007) een budget van €27,8 mln. voor specifieke maatregelen toegekend. Zowel het generieke beleid als de specifieke maatregelen richten zich op het opheffen van onder meer belemmeringen op het gebied van kosten, inzetbaarheid, productiviteit en beeldvorming.

Maatregelen die in de voortgangsrapportage van 29 juni 2005 zijn omschreven, maar waarover geen nieuwe ontwikkelingen te melden zijn, worden in deze rapportage niet meer genoemd. Voor de rapportage over de werkzaamheden van de ‘Regiegroep GrijsWerkt’ wordt verwezen naar bijgevoegde eerste tussenrapportage ‘Gelukkig is het wiel al uitgevonden’.

2. Arbeidsparticipatie en werkloosheid 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. Bij de formulering van de arbeidsparticipatiedoelstelling van 40% in 2007 is uitgegaan van de netto-arbeidsparticipatie

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

² Tweede Kamer 2004 – 2005, 27 046, nr. 12.

van ouderen in 2003 (38,0%) en een door het Centraal Planbureau (CPB) voor 2004 verwachte verdere daling van de werkgelegenheid. De daling van de werkgelegenheid als gevolg van de conjunctuur heeft, mede door diverse kabinetsmaatregelen, de stijgende trend in arbeidsparticipatie voor ouderen echter niet doorbroken. Hierdoor steeg de netto-participatie van ouderen door naar 39,2 procent in 2004 en bevindt deze zich in 2005 al bijna op de doelstelling van 40% voor 2007. Uit tabel A blijkt dat deze stijgende trend vooral op het conto van vrouwen is te schrijven.

In 2004 en 2005 is (t.o.v. 2003) de totale arbeidsparticipatie van alle leeftijdsgroepen met 0,9 respectievelijk 0,1 procentpunt gedaald. De participatie van ouderen (55-64) is in deze jaren met respectievelijk 1,2 en 0,5 procentpunt *gestegen* van 38,0% naar 39,7%.

De totale participatie van vrouwen tussen 15-64 jaar is in deze periode licht toegenomen van 53,9% naar 54,1%. De participatie van vrouwen tussen 55-64 jaar is daarentegen in 2005 met 3,3 procentpunt *gestegen* van 23,6% naar 26,9%.

De totale participatie van mannen tussen 15-64 jaar is (t.o.v. 2003) gedaald met 2,2 procentpunt van 74,3% naar 72,1%, terwijl de participatie van mannen tussen 55-64 jaar gelijk bleef op 52,3%.

Tabel A Werkzame beroepsbevolking (>12 uur) in % van de bevolking naar geslacht en leeftijd, 1987-2005

	1987	1990	1993	1996	1999	2002	2003	2004	2005
Vrouwen									
45-49	32,9	38,0	44,0	47,1	56,3	63,3	66,0	65,1	65,2
50-54	24,9	26,7	31,8	36,1	43,2	50,7	53,0	54,7	56,0
55-59	15,3	16,5	18,0	21,6	27,1	34,0	33,8	36,5	38,3
60-64	5,7	5,2	3,9	5,1	5,8	7,4	10,3	10,7	11,4
Totaal 55-64	10,6	10,9	11,0	13,7	17,3	22,4	23,6	25,5	26,9
Totaal 15-64	34,7	38,8	42,0	44,6	50,6	53,6	53,9	53,6	54,1
Mannen									
45-49	85,7	86,4	87,5	87,5	88,9	89,7	88,4	87,4	86,8
50-54	75,5	77,4	79,4	81,9	86,4	85,3	84,9	82,6	83,5
55-59	60,7	60,8	57,3	57,5	65,0	71,6	71,3	71,4	72,3
60-64	24,2	20,1	17,4	17,8	21,1	26,5	26,2	27,3	25,1
Totaal 55-64	43,5	41,6	38,2	39,2	45,0	52,3	52,3	52,7	52,3
Totaal 15-64	69,7	71,1	71,2	72,4	76,0	75,6	74,3	72,9	72,1
Totaal									
45-49	60,0	62,8	66,0	67,6	72,9	76,6	77,2	76,4	76,0
50-54	50,3	52,4	56,4	59,5	65,1	68,3	69,1	68,7	69,9
55-59	37,6	38,4	37,5	39,8	46,3	53,0	52,7	54,1	55,3
60-64	14,3	12,1	10,4	11,3	13,4	16,9	18,1	19,0	18,3
Totaal 55-64	26,4	25,8	24,4	26,4	31,2	37,4	38,0	39,2	39,7
Totaal 15-64	52,4	55,2	56,9	58,7	63,5	64,8	64,2	63,3	63,2

Bron: CBS (*Enquête beroepsbevolking*)

Het vroegtijdig behalen van de doelstelling van 40% voor 2007 is echter geen reden om de arbeidsparticipatie van ouderen niet verder te bevorderen. Inzet van het kabinet is om in 2010 een netto-arbeidsparticipatie van ouderen (55-64) van 45% te realiseren. Dit is vergelijkbaar met de Europese doelstelling van 50% (EU-cijfer) in 2010, waarbij ook banen van minder dan 12 uur per week worden meegerekend. Om de kabinetsdoelstelling te realiseren, zal de netto-arbeidsparticipatie van ouderen in de periode van 2006-2010 jaarlijks gemiddeld met 1%-punt moeten stijgen.

2.2. Werkloosheid ouderen

De werkloosheid onder ouderen is na een stijging in de afgelopen jaren tot 5,8% in 2005, inmiddels weer gedaald tot 5%. 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 door de toename van het aantal ouderen op de arbeidsmarkt met zich mee dat meer ouderen als werkzoekend geregistreerd staan. Mede daardoor is de werkloosheid van ouderen (55-64) inmiddels genaderd tot het gemiddelde werkloosheidsniveau, maar ligt met 5,0 % nog steeds onder het gemiddelde werkloosheidspercentage van 5,6 % (periode maart-mei 2006), zie tabel B.

Tabel B. Werkloosheid, 2001-2006

	15-54 jaar	55-64 jaar	Totaal
2001	3,6	2,2	3,5
2002	4,2	2,8	4,1
2003	5,6	3,7	5,4
2004	6,7	4,9	6,5
2005	6,6	5,8	6,5
mrt-mei 2006 ¹	5,7	5,0	5,6

¹ Voor seizoen gecorrigeerd.

Bron: CBS (StatLine)

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

Tot 2005 geldt dat de werkloosheid van ouderen (55-64) oploopt, terwijl het niveau van werkloosheid nog steeds lager is ten opzichte van het totale gemiddelde. Wel wordt het verschil in werkloosheid kleiner.

2.3. Maatregelen voor reïntegratie ouderen

Uitvoeringsinstanties hebben de verantwoordelijkheid en middelen om ook werkloze ouderen te ondersteunen om aan het werk te komen. Hieronder worden deze activiteiten omschreven. Aan de hand van de jaarplannen voor 2007 die op 1 juli worden ingediend, beoordeelt SZW of aan ouderen voldoende aandacht wordt besteed. Het is de bedoeling dat de activiteiten van de uitvoeringsorganisaties voor oudere werkzoekenden er aan zullen bijdragen dat ook ouderen profiteren van de aantrekkende arbeidsmarkt.

UWV

1. Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) hanteert geen specifiek doelgroepenbeleid maar maatwerk. De ouderen die een intensieve reïntegratiedienstverlening nodig hebben kunnen die in het kader van deze maatwerkbenadering krijgen.
2. Wel besteedt het UWV de ouderen (ouder dan 50 jaar) als aparte doelgroep aan. Dit betekent dat ouderen die een reïntegratietraject gaan volgen, bij een reïntegratiebedrijf komen dat zich gespecialiseerd heeft in ouderen.
3. Het zelfstandig ondernemerschap wordt door het kabinet als belangrijk ervaren. Vanuit het perspectief van de sociale zekerheid en arbeidsmarkt is het starten als zelfstandige steeds vaker een volwaardige optie om uit een uitkeringsituatie te geraken, naast de reïntegratie in loondienst. Recent is een aantal maatregelen genomen om het zelfstandig ondernemerschap vanuit de WW-uitkering te stimuleren. Zo is het mogelijk om met behoud van uitkering en met vrijstelling van sollicitatieplicht gedurende 6 maanden te investeren in een eigen onderneming. Ook de herlevingsmogelijkheden bij beëindiging van het zelfstandig ondernemerschap zijn verruimd. Deze maatregelen komen naar verwachting ook aan ouderen ten goede omdat blijkt dat ouderen als ondernemer aan de slag willen.

CWI

Het CWI heeft een aantal initiatieven genomen om de arbeidsintegratie van oudere werkzoekenden te bevorderen. Een van deze initiatieven is het pilot-project Eigen Werk (oorspronkelijk pilot 'ZZP'), dat een looptijd had van oktober 2005 tot april 2006. Dit project was een samenwerkingsproject van de ketenpartners in de regio Amsterdam (CWI, UWV en DWI) om oudere werkzoekenden (gemiddeld 50 jaar) te coachen in het opzetten van een eigen onderneming als zelfstandige zonder personeel (ZZP) of éénmanszaak. Het doel van het project was tevens om expertise voor ouderenbeleid op te doen en instrumenten te ontwikkelen. Van de 19 kandidaten waarmee het project werd gestart, hebben definitief 15 deelnemers een eigen onderneming gestart: 12 deelnemers zijn geen uitkeringsgerechtigde meer terwijl 3 deelnemers nog gedeeltelijk een uitkering ontvangen. Het samenwerkingsproject Eigen Werk is inmiddels voortgezet. Ook in dit voortgezette project werken de ketenpartners (CWI, UWV en DWI) samen.

Het CWI heeft voor 2006 een plan opgezet om de inzet en inzetbaarheid van oudere werkzoekenden te verbeteren om toekomstige knelpunten op de arbeidsmarkt te voorkomen. Het CWI ontwikkelt samen met het UWV en de gemeenten gezamenlijke instrumenten om deze doelgroep weer aan het werk te krijgen.

Verder loopt momenteel in opdracht van SZW een onderzoek door het bureau Meccano Kennis voor beleid naar succesvolle reïntegratiemethoden voor oudere werkzoekenden. SZW beoogt met dit onderzoek succesvolle reïntegratiemethoden onder de aandacht te brengen van opdrachtgevers en uitvoerders van reïntegratie. Het onderzoek wordt in september 2006 aan de Tweede Kamer aangeboden.

In dit verband kan tevens gewezen worden het internationaal ELLABO-project (Improving the participation of Elderly on the Labour Market). Doel van het project is het internationaal uitwisselen van kennis en 'best practices', die betere mogelijkheden creëren voor ouderen op de arbeidsmarkt. De focus is vooral gericht op hoe oudere werklozen weer aan het werk komen, in loondienst of als zelfstandige. De provincie Flevoland is de 'lead partner' van dit project, het Provinciaal Platform Arbeidsmarkt Flevoland is namens de provincie projectleider. Het project loopt tot en met juni 2007.

3. Specifieke maatregelen kabinetsstandpunt

Voor specifieke maatregelen zijn voor een periode van 4 jaar aanvullende financiële middelen beschikbaar gesteld. Dit budget wordt gebruikt voor de volgende projecten: de tijdelijke stimuleringsregeling 'stimuleren leeftijdsbewust beleid', de pilots intersectorale mobiliteit en de 'Regiegroep GrijsWerkt'. De paragrafen 3.1 tot en met 3.3 beschrijven de stand van zaken van deze projecten. Paragraaf 3.4 gaat in op aanvullende acties die met Europese middelen worden uitgevoerd.

3.1 Stimuleringsregeling leeftijdsbewust beleid

SZW verstrekt via de tijdelijke subsidieregeling 'stimuleren leeftijdsbewustbeleid' in de periode 2004 tot en met 2007 subsidie aan organisaties – bedrijven, brancheorganisaties en bedrijfstakken - die activiteiten ondernemen die erop gericht zijn oudere werknemers in staat te stellen langer door te blijven werken. In totaal is €21 mln. (maximaal €40.000,- per aanvraag) beschikbaar. Per jaar zijn er twee aanvraagtijdvakken. Door 'good practices' van leeftijdsbewust beleid in bedrijven (ook buiten de regeling) op te sporen en te verspreiden kan het effect van de subsidieregeling worden vergroot.

Voor het tweede aanvraagjaar zijn de inhoudelijke thema's voor de aanvraag aangepast. De gewijzigde regeling is op 30 november 2005 in de Staatscourant gepubliceerd. Ten opzichte van de aanvraagronde 2004-2005 is met de aanpassing van de thema's een inhoudelijke

verdieping beoogd. In het eerste aanvraagjaar lag het accent op bewustwording, beeldvorming, agendasetting en voorlichting en op het ontwikkelen of implementeren van beleidsinstrumenten. Voor 2006 komen projecten in aanmerking die betrekking hebben op het aanpassen, ontwikkelen, of implementeren van beleidsinstrumenten op het gebied van het verhogen van de inzetbaarheid. Daarbij gaat het vooral om de thema's motivatie, betrokkenheid, competenties en gezondheid. De thema's voor de derde en laatste aanvraagronde van 2007 worden in het najaar van 2006 bekend gemaakt. In het laatste jaar zal ook aandacht worden besteed aan verspreiding en borging van opgedane kennis, ervaring en 'good practice' in het bijzonder binnen het MKB.

In totaal zijn vanaf de start van de subsidieregeling in de periode december 2004 - mei 2006 152 subsidies toegekend. Over de afgelopen drie aanvraagtijdvakken zijn ongeveer 1150 subsidieaanvragen ingediend. Het derde aanvraagtijdvak is nog niet geheel afgehandeld. Een eerste analyse van de verdeling van de gehonoreerde aanvragen naar sectoren laat zien dat de interesse van organisaties vooral komt uit de sectoren dienstverlening en productie voor het eerste aanvraagtijdvak, voor het tweede aanvraagtijdvak uit de sectoren industrie, zakelijke – en overige dienstverlening, en voor het derde aanvraagtijdvak tot eind mei 2006 uit de sectoren overige – en zakelijke dienstverlening. Er is sprake van toenemende belangstelling vanuit brancheorganisaties.

Uit een eerste analyse van de redenen die bedrijven hebben aangegeven bij de indiening van hun aanvragen voor projectsubsidie en van leerpunten die uit bedrijfsbezoeken naar voren zijn gekomen, kunnen de gesignaleerde problemen als volgt worden samengevat. In algemene zin is het meest genoemde probleem vergrijzing van het personeelsbestand, direct gevolgd door verminderde belastbaarheid van oudere medewerkers, ontbreken van inzicht in de verouderingsproblematiek en 'het onderwerp bespreekbaar maken'. Daarnaast komen onder meer onderwerpen aan de orde als afname flexibiliteit en –gezondheid, (negatief) imago, interne-/externe mobiliteit, te weinig uitdaging, gesloten bedrijfscultuur, minder aandacht opleiding 45-plussers, eigen verantwoordelijkheid werknemer, ontwikkelingsgericht leidinggeven, toename belasting werkzaamheden en verlies vakmanschap.

Werkgevers en brancheorganisaties worden bij de uitvoering van hun project ondersteund door TNO Kwaliteit van Leven in samenwerking met Human Capital Group. Hiertoe worden bijeenkomsten gehouden die vooral bedoeld zijn voor de uitwisseling van ervaringen. Tevens zijn in 2005 voor brancheorganisaties aparte bijeenkomsten georganiseerd om hun rol in het bevorderen van leeftijdsbewust beleid te belichten. Dit is in 2006 vervolgd. Ook is per december 2005 een aanvang gemaakt met de tweemaandelijks publicatie van een nieuwsbrief leeftijdsbewust beleid met onder meer relevante informatie over leerpunten en ervaringen uit bedrijfscontacten. Daarnaast kunnen deelnemende bedrijven en brancheorganisaties informatie krijgen over alle projecten door middel van een speciaal daartoe opgezette website www.leeftijdophetwerk.nl. Deze site zal uiteindelijk een verzameling van 'portretten' van voorbeelden van deelnemende bedrijven opleveren. De Regiegroep GrijsWerkt ondersteunt goede voorbeelden en verspreid deze ook actief via nieuwsbrief en website www.senior-power.nl

3.2 Intersectorale arbeidsmobiliteit

Om langer doorwerken van ouderen te stimuleren, wordt intersectorale mobiliteit in het Kabinetsstandpunt als één van de mogelijkheden aangemerkt. Om de mogelijkheden en belemmeringen van intersectorale mobiliteit in kaart te brengen zijn eind 2005 een twaalfstal pilots van start gegaan. Er hadden zich in totaal 19 pilots aangemeld. De organisatie, monitoring van de voortgang en het vertalen van de bevindingen naar een praktische handreiking is in handen van het externe bureau AStri.

De pilots zullen een beeld schetsen hoe intersectorale mobiliteit georganiseerd kan worden, welke belemmeringen zich voordoen en hoe deze belemmeringen weggenomen kunnen worden. Tevens zal inzichtelijk worden welke rol de overheid, sociale partners en brancheorganisaties kunnen vervullen bij het wegnemen van obstakels en het faciliteren van intersectorale mobiliteit. De diverse pilots bestrijken een breed scala aan sectoren, regio's en samenwerkingsverbanden.

In totaal is voor het project €2 miljoen beschikbaar. De goede voorbeelden zullen begin 2007 beschikbaar worden gesteld op de site van GrijsWerkt.

3.3. Regiegroep GrijsWerkt

De resultaten van één jaar Regiegroep GrijsWerkt en de plannen voor het komende jaar zijn beschreven in de bijgevoegde rapportage 'Gelukkig is het wiel al uitgevonden'. In het eerste jaar opereerde 'Regiegroep GrijsWerkt' nog wat achter de schermen. Dat leek ook het meest opportuun gezien de verhitte gemoederen over afschaffing vut, prepensioen en langer werken en de aandacht voor de jeugdwerkloosheid. In die afgelopen periode is veel geïnvesteerd in contacten, zorgen voor overzichtelijke feiten, cijfers en hulpmiddelen zoals een toolbox met instrumenten om leeftijdsbewustbeleid handen en voeten te geven. Overigens constateert 'Regiegroep GrijsWerkt' dat de aandacht voor het onderwerp blijkens bijeenkomsten, interviews en artikelen, al dan niet van de Regiegroep, in de afgelopen periode flink is toegenomen. En, belangrijker nog, dat de beeldvorming langzaam maar zeker verandert. Het komende jaar zal de Regiegroep meer naar buiten treden, recentelijk is dat gebeurt bij de benadering van ondernemingsraden en sociale partners. In de komende maanden zal dat vooral vorm krijgen via regio-/sectorbijeenkomsten. GrijsWerkt kiest daarbij voor de volgende speerpunten:

- *beelden bijstellen*: nog lang niet iedereen is ervan overtuigd dat het nodig is dat ouderen langer doorwerken. De beeldvorming verandert langzaam maar zeker. De regiegroep vervult hierin een aanjaagfunctie. Met als titel 'De Versnelling' worden regionale ontmoetingen in alle provincies georganiseerd met als doel activering van branches en bedrijven;
- *beleid beïnvloeden*: inzet is het realiseren van meer en betere afspraken tussen sociale partners, op alle niveaus. Leeftijdsbewust beleid is hiervoor een belangrijke sleutel. Stimuleren dat sociale partners afspraken in CAO's opnemen. Ondernemingsraden zijn onlangs betrokken en hebben een 'gespreksagenda leeftijd' ontvangen. Meer aandacht moet gaan naar de beperkte mogelijkheden van kleine bedrijven.
- *beweging bevorderen*: de regiegroep biedt ondersteuning aan bestaande initiatieven, draagt goede voorbeelden uit, reikt instrumenten aan, koestert koplopers, moedigt achterblijvers aan en brengt netwerken tot stand. Communicatie staat centraal. De website www.senior-power.nl heeft een portaalfunctie. In 2006 en 2007 wordt de Senior Power Prijs toegekend.

3.4 Europese programma's

Onder de vlag van het Europese EQUAL-programma zijn onder meer projecten gehonoreerd (ook in het kader van de tweede tranche EQUAL, waarbij projecten vanaf 1 juli 2005 van start zijn gegaan), die nieuwe instrumenten en werkwijzen ontwikkelen om de arbeidsparticipatie van ouderen te stimuleren. Deze op vernieuwing gerichte projecten dragen op verschillende manieren bij aan het bevorderen van een omslag in het denken bij ouderen, werkgevers en werknemersorganisaties en 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, het scholen van ouderen, leeftijdsbewustbeleid promoten bij bedrijven via bedrijfsbezoeken, etc. Via een proces van "mainstreaming" worden de bevindingen en best practices toegankelijk gemaakt voor bedrijfsleven, sociale partners, onderwijs, overheid en reïntegratiesector. Voor wat betreft de eerste tranche zijn in 2005 bijeenkomsten georganiseerd om de beleidsimplicaties van de best practices bij deze partijen onder de aandacht te brengen. Verder zijn projectresultaten digitaal inzichtelijk gemaakt en

rapportages verschenen die de best practices belichten. Zie voor meer informatie www.agentschapszw.nl en www.senior-power.nl.

Als voorbeeld voor de tweede tranche kan het EQUAL-project 'Golden Oldies in the Infra' worden genoemd. Hoofddoelstelling is het opstellen van een duurzaam toepasbaar kader voor leeftijdsbewust personeelsbeleid. Het accent ligt daarbij op de rol van de oudere werknemer als kenniscoach voor de jongere werknemer.

In het kader van het project *Fair Play for older workers* worden werkzoekenden, arbeidsbemiddelaars en werkgevers ondersteund met vernieuwende initiatieven, instrumenten en oplossingen voor een effectief leeftijdsbeleid. Zo wordt de beroepsdeelname van 50-plussers bevorderd. Het project is op 1 november 2004 van start gegaan en loopt tot 1 november 2006. Het project wordt uitgevoerd in vijf Europese lidstaten: het Verenigd Koninkrijk, Spanje, Griekenland, Hongarije en Nederland. De Nederlandse partnerorganisaties zijn VanDoorneHuiskes en partners, Expertisecentrum LEEFtijd en de Universiteit Utrecht. Het project wordt door de Europese Commissie gefinancierd onder artikel 6 van het Europees Sociaal Fonds.

Empowerment van oudere werkzoekenden zorgt ervoor dat zij hun kwaliteiten op een succesvolle wijze kunnen etaleren bij potentiële werkgevers. Nederland heeft zich met Fair Play ten doel gesteld dat aan het eind van de looptijd van het project twintig of meer werkzoekenden van vijftig jaar of ouder, dankzij het project, weer aan het arbeidsproces deelnemen. Op dit moment wijst alles erop dat die doelstelling gehaald wordt. Om dat te bereiken wordt samengewerkt met CWI's, reïntegratiebedrijven en netwerkorganisaties van oudere werkzoekenden.

Door het voeren van een leeftijdsbewust beleid kunnen werkgevers de motivatie, inzet en productiviteit van hun oudere werknemers optimaliseren en voortijdige uitval uit het arbeidsproces voorkomen. Binnen Fair Play wordt samengewerkt met het [A+O Fonds](#) Rijk dat verschillende ministeries ondersteunt om met leeftijdsbeleid aan de slag te gaan. Andere bedrijven die meedoen komen uit de sectoren onderwijs, gezondheidszorg, kinderopvang, woningbouw en industrie.

3.5. Onderzoeken over langer werken ouderen

In 2005 heeft het onderzoeksbureau Ecorys in opdracht van het ministerie van SZW een nulmeting uitgevoerd van houding en gedrag onder de potentiële beroepsbevolking en werkgevers ten aanzien van de arbeidsparticipatie van ouderen. Het onderzoeksrapport *Werkt grijs door?* is op 7 oktober 2005 gepubliceerd. Een tweede meting wordt gedaan in 2006. Het rapport van deze meting zal in het najaar 2006 gepubliceerd worden. Een derde en laatste meting wordt in 2007 gedaan.

In de tweede helft van 2006 wordt in opdracht van SZW een onderzoek gedaan naar 'Perspectief op langer werken' in CAO's. De resultaten van het onderzoek zullen naar verwachting begin 2007 beschikbaar zijn.

4 Generiek beleid gericht op stimuleren langer werken

Dit hoofdstuk beschrijft ontwikkelingen binnen het generieke beleid. De generieke maatregelen zijn gestructureerd onder de noemers 'financiële prikkels' (paragraaf 4.1) en 'overige maatregelen' (paragraaf 4.2) die het doel van langer doorwerken kunnen ondersteunen.

4.1 Financiële prikkels

Onder deze noemer zijn de maatregelen opgenomen die tot doel hebben ouderen (financieel) te prikkelen om langer te blijven werken en vervroegd uittreden te ontmoedigen.

VUT en prepensioen

Het wetsvoorstel VUT/prepensioen/levensloop is aangenomen door de Eerste en Tweede Kamer en is op 1 januari 2005 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.

Wijzigingen in WW

Naar aanleiding van het SER-advies over de toekomstbestendigheid van de WW heeft het kabinet besloten het voorstel tot aanscherping van de wekeneis aan te passen. Per 1 april 2006 is de toetredingseis voor de WW (de wekeneis) aangescherpt naar 26 uit 36 weken. Daarnaast heeft de Eerste Kamer op 27 juni 2006 ingestemd met het wetsvoorstel wijziging WW-stelsel dat zorgt voor een versterking van de activerende werking en een vereenvoudiging van de WW, alsmede een versoepeling van de ontslagpraktijk.

De voorgestelde wijzigingen in de WW zullen ertoe leiden dat de maximale duur van de WW voor vrijwel alle leeftijden zal afnemen. Het accent van de duurverkorting ligt daarbij op ouderen. Dit is in lijn met het kabinetsbeleid om de arbeidsparticipatie van ouderen te bevorderen. De maximale duur van de WW wordt per 1 oktober 2006 bekort van 5 jaar tot 3 jaar en 2 maanden. De WW zal nog maar één soort uitkering kennen, die alleen varieert in duur. De hoogte van de WW-uitkering wordt degressief: 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. Het wetsvoorstel IOW wordt naar verwachting na het zomerreces bij de Tweede Kamer ingediend.

Wettelijk recht op knipbepaling

In geval van een verlaging van de pensioengrondslag wordt met een knipbepaling voorkomen dat de pensioenopbouw over het verleden wordt aangetast. Een daling van de pensioengrondslag heeft daardoor alleen gevolgen voor de toekomstige pensioenopbouw. Een verlaging van de pensioengrondslag treedt bijvoorbeeld op in het geval dat iemand minder uren gaat werken of wanneer iemand overstapt naar een lager betaalde functie. Een knipbepaling is vooral relevant in geval van eindloonregelingen, maar kan ook voor andere typen pensioenregelingen betekenis hebben. Vanwege de kosten en de financiële risico's (backservice lasten) zijn veel eindloonregelingen omgezet in middelloonregelingen, waardoor de knipbepaling overigens van minder grote betekenis is geworden. In de Pensioenwet zal de opname van een knipbepaling in een pensioenregeling wettelijk worden voorgeschreven (artikel 17).

Invoering WIA

In de Wet Werk en inkomen naar arbeidsvermogen zijn geen specifieke maatregelen op het punt van de uitkeringvoorwaarden voor oudere werknemers opgenomen. In dit verband is wel van belang dat de loongerelateerde uitkering (waarvan de duur net als bij de WW samenhangt met het arbeidsverleden) korter wordt door het wetsvoorstel wijziging WW-stelsel, wat vooral voor oudere gedeeltelijk arbeidsgeschikten gevolgen heeft. Alleen werkende gedeeltelijke arbeids(on)geschikten die voldoende naar vermogen werken, hebben aanspraak op een loonaanvullingsregeling. Dat zal juist voor werknemers met een hogere leeftijd een extra impuls vormen om langer door te werken.

De belangrijkste gevolgen voor werkgevers van de WIA zijn dat zij meer keuzevrijheid, financiële stimulansen en verantwoordelijkheid krijgen bij de reïntegratie van zieke werknemers.

4.2. Overige maatregelen

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

Opscholingstrajecten

Het kabinet bevordert dat meer mensen (werkenden en werkzoekenden vanaf 23 jaar) verder leren en een hoger opleidingsniveau halen om zo makkelijker werk te vinden en/of te behouden. Daarvoor loopt op gezamenlijk initiatief van de ministeries van OCW en SZW sinds 1 maart 2005 het project Leren & Werken tot 1 januari 2008.

Om de employability voor iedereen te bevorderen moeten werkgevers, onderwijsaanbieders en gemeenten (waaronder uitkeringsinstanties) meer gaan samenwerken. De projectdirectie zet daartoe in op regionale en sectorale samenwerkingsovereenkomsten om te komen tot duale trajecten, Erkenning van Verworven Competenties (EVC) en het bieden van meer transparantie in het scholingsaanbod. Daarnaast bestaan verschillende faciliteiten ter bevordering van scholing van vooral laagopgeleide werknemers. De projectdirectie zal het gebruik van deze regelingen stimuleren. De activiteiten van de projectdirectie richten zich niet specifiek op de doelgroep ouderen, maar uiteraard maken zij wel onderdeel uit van de bredere doelgroep.

Arbeidsomstandighedenbeleid

Een goed arbeidsomstandighedenbeleid is noodzakelijk om oudere werknemers gezond aan het werk te kunnen houden. De arbeidsomstandighedenwet 1998 legt aan werkgevers de verplichting op een zo goed mogelijk arbeidsomstandighedenbeleid te voeren. In veel branches is geïnvesteerd in verbetering van arbeidsomstandigheden. Overheid en sociale partners in sectoren maken in arboconvenanten afspraken over reductie van arborisico's en over verzuim- en reïntegratieproblematiek.

Begin 2006 is door Bureau Ageproof in opdracht van SZW een onderzoek afgerond naar het leeftijdsbestendig maken van functies. Door het leeftijdsbestendig maken van functies kunnen werknemers langer gezond aan het werk blijven in hun functie. Dit kan een positieve bijdrage hebben aan het langer doorwerken van ouderen.

TNO heeft het onderzoek: "Design for All in bedrijven" in de tweede helft van 2005 afgerond. Het doel van dit onderzoek was te komen tot een handreiking voor bedrijven om zelfstandig te toetsen op Design for All (D4A)-mogelijkheden. Met een exploratief onderzoek is in beeld gebracht wat er in een doorsnee van koploperbedrijven gebeurt. Het resultaat van de studie laat zien dat werkgevers veelal niet in termen van D4A hun beleid maken, terwijl de resultaten wel degelijk als D4A resultaat kunnen worden aangemerkt. De ambitie om extra inspanningen te doen is veelal impliciet, plannen worden niet als zodanig geoormerkt en slechts in beperkte mate stelt men speciale budgetten beschikbaar. Deze koploperbedrijven kunnen een voorbeeldfunctie vervullen voor andere bedrijven. De berekeningen van kosten en baten van interventies met een D4A karakter zijn illustratief: binnen de gebruikelijke bedrijfseconomische normen zijn de investeringen in alle gevallen goed besteed. Dit rapport geeft een overzicht van kosten en baten categorieën waaraan bedrijven houvast kunnen ontleen voor eigen rendementsberekeningen van plannen of gerealiseerde activiteiten. Op basis van de onderzochte cases is een leidraad voor een D4A-aanpak gemaakt uitgaande van een beslismodel; dit is een stappenplan voor bedrijven die activiteiten op het terrein van D4A van werkplekken of werkorganisatie overwegen.

Disabilitymanagement (DM) is een jonge loot aan de stam van het HR-management. DM gaat over inzetbaarheid en competenties, vooral van mensen met een beperking, en over de

aanpassing van werk en werkplek die voor het behoud van deze inzetbaarheid noodzakelijk is. Uit de resultaten van het project: “Disability Management, aantoonbaar effectief” wordt duidelijk dat er goede resultaten zijn te boeken wanneer werkgevers aan de slag gaan met Disability Management. Er is een implementatievoorstel opgesteld dat in samenwerking met het onlangs opgerichte Werkgeversforum zal worden geïmplementeerd.

STECR, het expertisecentrum voor professionals werkzaam op het terrein van preventie, verzuimbegeleiding en reïntegratie, gaat een handvat ontwikkelen dat professionals houvast geeft over leeftijdsbewust beleid. Voor het project ‘Leeftijdsbewust beleid’ is een subsidie ontvangen van het ministerie van SZW.

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’ (TK 2005-2006, 28 170) aan de TK 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 *LEEFtijd*. 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. Verder komt een aantal fiscale thema’s met betrekking tot doorwerken na 65 jarige leeftijd aan bod en wordt een reactie gegeven op de motie Bussemaker (flexibilisering van de pensioenleeftijd).

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 zal het kabinet inzetten op een publiciteitstraject. Onder meer zal worden bekeken welke voorlichtingsactiviteiten gestart kunnen worden i.s.m. het expertisecentrum *LEEFtijd* en de ‘Regiegroep GrijsWerkt’.

Daarnaast zal er een verkenning worden uitgevoerd om te bekijken of er op onderdelen een ‘verlicht’ arbeidsrechtelijk regiem voor werknemers en ambtenaren vanaf de AOW-gerechtigde leeftijd tot stand kan worden gebracht. Deze verkenning zal zich onder meer richten 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.