

Vergaderjaar 2004–2005

27 046

Bevordering arbeidsdeelname oudere werknemers

28 862

Premievrijstelling bij in dienst nemen en in dienst houden van oudere werknemers

Nr. 11

VERSLAG VAN EEN ALGEMEEN OVERLEG

Vastgesteld 11 november 2004

De vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid¹ heeft op 2 september 2004 overleg gevoerd met minister De Geus van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en staatssecretaris Van Hoof van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over:

- **het kabinetsstandpunt «stimuleren van langer werken van ouderen» (27 046, nr. 5);**
- **de brief inzake de pilot voor oudere werklozen die vrijwilligerswerk of mantelzorgtaken verrichten en over de vakantie-rechten van werklozen (28 862, nr. 36).**

Van dit overleg brengt de commissie bijgaand beknopt verslag uit.

Vragen en opmerkingen uit de commissie

De heer **Bruls** (CDA) constateert dat uit economische en sociaal-economische onderzoeken blijkt dat in de toekomst een verhoogde arbeidsparticipatie van mensen nodig is. De arbeidsparticipatie van ouderen is het afgelopen decennium al flink gestegen, maar daalt thans ten gevolge van de conjuncturele tegenwind. Structureel ligt de arbeidsparticipatie van ouderen onder de beroepsbevolking van 55 jaar en ouder behoorlijk laag en duidelijk lager dan is afgesproken in de Lissabon-doelstellingen. Het is van belang om oudere werknemers met hun ervaring, kennis en talenten te behouden voor de arbeidsmarkt. In dat kader zouden oudere werknemers aanspraak moeten hebben op her-, bij- en omscholing of andere ondersteuning om dit mogelijk te maken. De heer Bruls constateert dat ten onrechte een negatief beeld bestaat van ouderen die niet meer productief zijn, die niet veel meer willen en op een gegeven moment uit het actieve leven stappen. Mensen zullen gemiddeld langer leven, langer vitaal zijn, gemiddeld hoger opgeleid zijn en geïnteresseerd in tal van activiteiten. Daarmee moet men rekening houden bij het ontwikkelen van een langetermijnbeleid. De inzet moet ook gericht zijn op flexibeler relaties, in het algemeen in de maatschappij en ook op de arbeidsmarkt. Arbeid, zorg, studie, opvoeding en vrije tijd zullen op een flexibeler manier met elkaar verknoopt moeten worden. Met het oog daarop is de nieuwe levensloopregeling van uitermate groot belang. Tal van trends – vergrijzing, ontgroening, mondialisering, andere inrich-

¹ Samenstelling:

Leden: Noorman-den Uyl (PvdA), Bakker (D66), Bibi de Vries (VVD), De Wit (SP), Van Gent (GroenLinks), Verburg (CDA), Hamer (PvdA), voorzitter, Bussemaker (PvdA), Vendrik (GroenLinks), Mosterd (CDA), Smits (PvdA), Örgü (VVD), Weekers (VVD), Rambocus (CDA), De Ruiter (SP), Ferrier (CDA), ondervoorzitter, Huizinga-Heringa (ChristenUnie), Bruls (CDA), Varela (LPF), Eski (CDA), Koomen (CDA), Aptroot (VVD), Smeets (PvdA), Douma (PvdA), Stuurman (PvdA), Kraneveldt (LPF), Hirsli Ali (VVD).

Plv. leden: Depla (PvdA), Koşer-Kaya (D66), Blok (VVD), Kant (SP), Halsema (GroenLinks), Smilde (CDA), Verbeet (PvdA), Timmer (PvdA), Tonkens (GroenLinks), Omtzigt (CDA), Adelmund (PvdA), Van Miltenburg (VVD), Visser (VVD), Algra (CDA), Vietsch (CDA), Van der Vlies (SGP), Hessels (CDA), Hermans (LPF), Van Oerle-van der Horst (CDA), Van Dijk (CDA), Van Egerschot (VVD), Van Dijken (PvdA), Blom (PvdA), Kalsbeek (PvdA), Van As (LPF), Schippers (VVD).

ting van economische processen, een daling van de arbeidsproductiviteit per gewerkt uur en stijgende loonkosten – nopen tot een andere aanpak van arbeidsmarkt en economie. Vergroting van de arbeidsparticipatie is daarbij een belangrijk instrument, maar niet het enige.

De eigen verantwoordelijkheid van de sociale partners is bij dit alles van het grootste belang. Welke rol zien de minister en staatssecretaris voor de rijksoverheid om de sociale partners te stimuleren c.q. te bewegen om die verantwoordelijkheid inhoud te geven? De media schetsen af en toe een somber beeld van de verhoudingen tussen rijksoverheid en sociale partners. Het is ook niet gelukt om akkoorden te sluiten. Dit alles baart de CDA-fractie zorgen. De verhoudingen moeten op peil blijven omdat het op de werkvloer en in de bedrijven moet gebeuren. De heer Bruls roept de regering op het overleg vlot te trekken.

Het gaat bij dit alles niet alleen over prepensioen en VUT. De heer Bruls verwijst naar een interview met mevrouw Bussemaker in de Volkskrant. Eerst had zij kritiek, maar vervolgens noemde zij zaken die in het standpunt van het kabinet of bij coalitiepartijen terugkomen. Het pleidooi om doorwerken na het 65ste jaar niet tegen te gaan staat zelfs in het verkiezingsprogramma van het CDA.

In de brief is het structurele probleem van beeldvorming, stereotype cultuur op de arbeidsmarkt en in arbeidsorganisaties niet goed uitgewerkt. Aanpassingen in fiscale zin en in de sociale zekerheid zijn nodig. Het beleid zal echter geen succes hebben als de stereotypen en de negatieve beeldvorming over oudere werknemers niet verdwijnen. Het kabinet benoemt terecht dat punt naar aanleiding van de aanbeveling van de Task Force, maar het mag beter uitgewerkt worden. Hoeveel task forces wil het kabinet overigens nog instellen? In 2001 is een task force onder leiding van de heer Nijpels opgericht en met adviezen gekomen. Meteen daarna is een projectgroep opgericht, dus weer een task force. De heer Bruls wil concrete afspraken, per beroepsgroep met werkgevers en werknemers, om iets te doen aan die beeldvorming en cultuur.

De heer Bruls constateert dat mooie woorden niet voldoende zijn. Het communicatietraject moet gekoppeld worden aan concrete initiatieven, zoals een stimuleringsregeling voor leeftijdsbewust beleid en andere maatregelen. Op termijn kan dit misschien uitgebreid worden.

In het kader van de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid heeft de minister toegezegd dat alle cao's zouden worden doorgelicht op discriminatoire bepalingen. Wat is de stand van zaken op dit gebied?

Als het Landelijk Centrum Diversiteitsmanagement, waartegen de heer Bruls overigens eerder bedenkingen heeft geuit, toch wordt opgericht, moeten alle doelgroepen en in dit geval de doelgroep oudere werknemers, wel goed uit de verf komen. Het moet niet verzanden in een hoofdstroom van knelpunten aanpakken, want dan kun je ook zeggen dat je de bestaande instrumenten gaat gebruiken en dit geldt toevoegen aan de stimuleringsregeling.

Waarom gaat de brief overigens alleen over oudere werknemers en niet over oudere werkzoekenden? Deze laatste groep heeft nog de grootste problemen om aan werk te komen. Wat wil het kabinet daaraan doen of zegt het dat dit in het algemene arbeidsmarktbeleid past?

De rijksoverheid kan en moet het goede voorbeeld geven in de eigen organisatie. Zij moet ouderen de kans geven om langer door te werken en niet regelingen met de vakbonden afspreken die tot het tegenovergestelde leiden. Wat doen de minister en staatssecretaris daaraan? De bewindslieden zouden resultaatafspraken met collega Remkes kunnen maken om het goede voorbeeld te geven. De heer Bruls heeft zich wat dat betreft gestoord aan regelingen die recent zijn afgesproken.

Desgevraagd constateert de heer Bruls dat deeltijdpensioen in principe al mogelijk is als men AOW heeft. Men kan erbij werken. Er is al sprake van flexibilisering. Essentieel voor de arbeidsmarkt is dat er meer flexibiliteit

komt in het aanbod van de voorzieningen. Daarom is de levensloopregeling voor alle werknemers van belang. Daar ligt een uitdaging op de arbeidsmarkt. Deeltijdpensioen en dergelijke passen daarin en zullen in afgeleide vorm daarin voorkomen.

De regiomanager UWV Noord heeft in verband met de pilot met ontheffing van de sollicitatieplicht voor WW'ers boven 57,5 jaar in verband met vrijwilligerswerk en mantelzorg, gezegd dat het goed zou zijn rekening te houden met de groep eronder, met name degenen die terminaal zieke familieleden verzorgen. Kan bij de evaluatie van de pilot de ontheffing van de sollicitatieplicht voor die groep worden meegenomen?

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA) constateert dat het kabinet op het punt staat een dramatisch besluit te nemen over een wetsvoorstel over VUT, prepensioen en levensloop waarvoor geen draagvlak is in de samenleving, dat ervoor zorgt dat mensen eerder uittreden, de arbeidsparticipatie niet bevordert en een ramp voor pensioenfondsen betekent. Zij vraagt het kabinet na te denken over de consequenties van een dergelijk wetsvoorstel.

De PvdA-fractie is het met het kabinet eens dat de arbeidsparticipatie van ouderen en de arbeidsparticipatie gedurende de levensloop moet toenemen. Om dat te bereiken moet het kabinet ook nadenken over de vraag hoe het jongeren aan het werk kan krijgen en mensen met een deeltijdbaan meer uren kan laten werken.

De maatregelen van het kabinet om ouderen aan het werk helpen en te houden, vindt mevrouw Bussemaker contraproductief. Naast VUT, prepensioen en de marginale levensloopregeling wordt de scholingsaftrek voor oudere werknemers afgeschaft. Als die niet het perfecte middel was, waarom wordt die dan niet verbeterd? Verder wordt een sollicitatieplicht ingevoerd zonder veel ondersteunende maatregelen. Mevrouw Bussemaker ontvangt veel brieven van mensen die vaak hebben gesolliciteerd, maar die op geen enkele brief een serieus antwoord krijgen omdat de werkgevers ze simpelweg niet willen. Veel werkgevers schrijven dat ze niet zitten te wachten op maatregelen waardoor het brieven moet behandelen van mensen die alleen maar schrijven vanwege de sollicitatieplicht. Ook met het oog op het verlagen van de administratieve lasten treft het kabinet daarbij geen doel. Mevrouw Bussemaker constateert dat het kabinet vooral bezig is met het pesten van werknemers, maar niet zorgt voor stimulansen voor werkgevers en werknemers om afspraken te maken.

Hoe wil het kabinet zelf met de sociale partners afspraken maken, nu op bijna elk terrein het overleg stil ligt? Inderdaad behoort het participatiebevorderende ouderenbeleid tot de primaire mogelijkheden van sociale partners, zoals het kabinet schrijft, maar het behoort ook tot de verantwoordelijkheden van de overheid. Die moet de condities scheppen waaronder de sociale partners goede afspraken kunnen maken en samen met hen ervoor zorgen dat financiële middelen voor scholing beschikbaar komen. Er ontstaat nu een sfeer waarin dat niet mogelijk is.

Mevrouw Bussemaker vindt de voorstellen van het kabinet teleurstellend en vooral een opsomming van bestaand beleid. Er moet nagedacht worden over wat wel mogelijk is. Zij noemt daarbij drie aandachtspunten.

1. Het moet voor werkgevers aantrekkelijker worden gemaakt om ouderen aan het werk te krijgen en aan het werk te houden. In juni heeft de PvdA in een werkplan een fiscale loonkosten- en scholingsubsidie voor ouderen voorgesteld. Werkgevers kunnen daarvan scholing betalen, maar ook mensen die iets minder productief zijn compenseren. Met een tijdelijke loonkostenregeling van zo'n 500 euro per maand kan men stimuleren dat werknemers aan het werk komen en blijven. De brief van het kabinet gaat alleen over ouderen die al participeren op de arbeidsmarkt, maar gaat voorbij aan de mensen die dat nog niet doen.

2. Het moet ook voor ouderen aantrekkelijker worden om door te werken. Het kabinet geeft geen duidelijke reactie op de concrete voorstellen van de Task force, maar geeft ook niet aan waarom het de voorstellen afwijst. Waarom doet het kabinet niets met de opmerking van de Task force, dat uit onderzoek blijkt dat een hogere arbeidskorting vooral lagere inkomensgroepen kan motiveren om langer te blijven werken? Waarom doet het kabinet niets met de suggestie over startende ondernemers? Veel ouderen zouden nog graag een eigen bedrijf beginnen en na hun 65ste doorwerken, maar doen dat niet omdat zij niet aangesloten kunnen blijven bij hun oude pensioenfondsen. Er is ook te weinig regie in het beleid van de Kamers van Koophandel en de gemeenten. Ten slotte doen verzekeraars nog wel eens aan leeftijdsdiscriminatie. Wat dat betreft heeft de PvdA heeft gevraagd om de wet over leeftijdsdiscriminatie uit te breiden naar goederen en diensten, zodat ook verzekeraars eronder vallen.
3. Meer flexibiliteit op het gebied van deeltijdpensioen. Een constructieve levensloopregeling kan bijdragen aan niet alleen het opvangen van het spitsuur van het leven, als er kinderen zijn, maar ook aan langer werken.

Mensen die na hun 65ste willen doorwerken, worden geconfronteerd met veel te veel belemmeringen. Mevrouw Bussemaker verwijst naar het Zweedse model, waarin men probeert te flexibiliseren in de AOW en meer keuzevrijheid te bieden in gebruik ervan, maar binnen een collectieve regeling die voor iedereen geldt. Mensen moeten eerder met pensioen kunnen, met name in fysiek zware beroepen. Rekening moet worden gehouden met de diversiteit op de arbeidsmarkt en met wat mensen nog kunnen. Het gaat om maatwerk, maar dat mag niet ten koste gaan van de solidariteit. Laat de minister eens nadenken over dergelijke maatregelen. Laat hij eens kijken naar andere landen.

Het kabinet gaat verder volstrekt voorbij aan de rol die ouderen vervullen bij mantelzorg en vrijwilligerswerk. Mevrouw Bussemaker is van mening dat er sowieso een vrijstelling van sollicitatieplicht moet komen voor oudere werklozen die vrijwilligerswerk of mantelzorg verrichten en dat dit geen experiment moet zijn.

Experimenten met brugbanen en wisselbanen, waarbij oudere werknemers in fysiek zware beroepen een tijd in een verpleeghuis of kinderboerderij kunnen werken, blijken goed te werken. Waarom wordt niet gestimuleerd dat werkgevers hierover afspraken maken, bijvoorbeeld via een fiscale bonus? Waarom wordt niet gestimuleerd dat ouderen die het kunnen, meer als jobcoach gaan werken? Er gebeurt veel. Het zou goed zijn als het kabinet daarbij aansluit. Dus niet alleen pesten en straffen, maar zorgen dat sociale partners niet alleen in cao's, maar ook op de werkvloer gestimuleerd worden om maatwerk te leveren. Daar hoort communicatie bij. Op dit punt sluit mevrouw Bussemaker zich aan bij de opmerkingen van de heer Bruls.

De heer **De Wit** (SP) constateert dat de arbeidsparticipatie van ouderen wat de uittreedleeftijd betreft gestegen is van 59% in 1993 tot 62% in 2002. De ouderenparticipatie ligt gemiddeld op 43% in 2003. De doelstelling ligt hoger, maar het beeld is niet slecht. Is dus de toon van de regering niet te pessimistisch? Er is overigens wel sprake van een lichte daling in de toename van de arbeidsparticipatie, maar die wordt terecht door de regering aan de conjunctuur geweten. Moet een sollicitatieplicht voor ouderen wel worden ingevoerd? Zijn de draconische maatregelen op het gebied van VUT en prepensioen wel nodig? Als de werkgelegenheid aantrekt, zijn er meer mogelijkheden voor ouderen om te werken. En ouderen willen ook werken. Kiest het kabinet wel de juiste aanpak? De heer De Wit verwijst naar een uitzending van Premtime over de gemeente Zoetermeer. Vrouwen van 63 en 64 jaar, die in het verleden geen scholing konden krijgen, moeten zich melden bij een reïntegratiebureau om een cursus

«Kijken naar jezelf» en een sollicitatiecursus te volgen, om vervolgens te constateren dat er geen werkgever is die hen wil aannemen. Dat is dus een verkeerde aanpak.

In het kabinetsstandpunt worden de sociaal-economische gezondheidsverschillen volstrekt over het hoofd gezien. Het rapport van TNO over een gezonde levensverwachting in Nederland geeft aan dat werknemers met een laag inkomen gemiddeld vijf jaar eerder overlijden dan hoog-opgeleide werknemers met een hoog inkomen. Voorafgaande aan dat overlijden neemt de kwaliteit van leven gedurende jaren af. De gemiddelde leeftijd waarop lichamelijke beperkingen optreden, is voor mannen met de laagste economische status 63,8 jaar en voor mensen met een hoog inkomen 73,7. De gemiddelde leeftijd waarop de gezondheid achteruitgaat, is voor mannen in de laagste klasse 52,9 jaar en voor mensen in de hoogste inkomenscategorieën 68 jaar. Bij vrouwen is het respectievelijk 52,2 jaar en 68,2 jaar. Als je ouderen aan het werk wilt krijgen, zul je op dat punt maatregelen moeten treffen.

De SP-fractie ziet veel meer in preventieve maatregelen. De nadruk zou meer moeten liggen op het ontwikkelen door werkgevers van ouderenbeleid. Er is nauwelijks sprake van beleid om ouderen aan het werk te krijgen of te houden op hun eigen niveau. Vaak is alleen sprake van demotie oftewel een andere baan en een daarbij behorend lager salaris. De oorzaak van de instroom in de WAO ligt bijna voor de helft in de arbeidsomstandigheden. Je moet dus de oplossing zoeken in het aanpassen van de arbeidsomstandigheden. Wie haalt nog zijn 65ste jaar in de zware beroepen? Niet voor niets pleiten de vakbonden en ook de SP ervoor, mensen na 40 jaar recht op pensioen te geven na een zwaar leven. Dergelijke maatregelen zijn belangrijker dan het instellen van de naar de mening van de heer De Wit oubollig aangeduide Cum l'Oude Prijs, om maar niet te spreken van de pensioenpluim en beeldenstorm.

De heer De Wit heeft aarzelingen over het Zweedse model. Als de AOW-leeftijd flexibel kan worden toegepast, worden mensen met een laag inkomen het hardst getroffen. Zij worden gedwongen langer door te werken en genieten dus korter van hun pensioen omdat zij dan minder gezond zijn. De heer De Wit is daar geen voorstander van. Hij voelt er wel voor om te kijken of mensen voor hun 65ste jaar met pensioen kunnen of minder kunnen werken. Het loslaten van de leeftijd van 65 jaar is een verkeerd signaal.

Desgevraagd antwoordt de heer De Wit dat mensen aan het arbeidsproces moeten kunnen blijven deelnemen, maar dan op een aangepaste manier. Het is iets anders om te gaan schuiven met de AOW-leeftijd. Eerder stoppen met werken betekent een lagere AOW. Mensen worden dan gedwongen langer door te werken, terwijl zij al op zijn. Mensen eerder laten beginnen met hun pensioenopbouw, zodat zij ook eerder kunnen stoppen met werken, zal betaalbaar moeten zijn. Iemand van zestien jaar verdient minimumjeugdloon en kan nauwelijks voor een pensioen sparen.

Wat is het standpunt van de minister over de maatregelen die minister Remkes heeft voorgesteld? Het blijft vreemd dat de rijksoverheid ambtenaren de mogelijkheid biedt om op de leeftijd van 57,5 jaar uit te treden, terwijl deze minister praat over langer werken.

Mevrouw **Van Gent** (GroenLinks) constateert dat het ook voor de GroenLinks-fractie geen taboe is dat mensen langer mogen of moeten doorwerken. Ouderen vormen echter een diverse groep. Er is een verschil tussen mensen die al werken en mensen die proberen aan het werk te komen. Het is vaak een harde werkelijkheid dat mensen op de arbeidsmarkt geen plek meer kunnen krijgen als zij boven de 40 zijn. Er komen veel brieven binnen van mensen die eindeloos solliciteren, maar die afwijzing na afwijzing krijgen. Mensen voelen zich daardoor afgewezen en geen onderdeel meer van de samenleving.

Er is ook nog veel mis met de mentaliteit bij werkgevers. Er is ooit een actie geweest van vrouwen van 45 jaar en ouder die solliciteerden bij winkels die personeel vroegen. De werkgevers vonden ze echter te oud om aan de slag te gaan. Zij kiezen liever voor een jonger iemand dan voor een oudere werkloze. Het ligt dus niet altijd aan de oudere zelf. Het kabinet wil het aanbod van werknemers op de arbeidsmarkt vergroten, maar vergeet de vraagkant van werkgevers. In het algemeen gaan die niet best om met ouderen die solliciteren. De overheid moet ook zelf het goede voorbeeld geven. Hoeveel mensen zijn bij het Rijk aangenomen sinds de sollicitatieplicht en hoe is de opbouw daarin? Bij het ministerie Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, waar er mensen uit moesten, is zelfs in een sociaal plan afgesproken dat mensen eruit mogen als zij een bepaalde leeftijd hebben, zodat jongeren een werkplek kunnen hebben. Het is uitermate belangrijk dat de arbeidsmarkt wordt opengesteld door de werkgevers. Employability is daarbij belangrijk met het oog op ouderen die nog werken of vrouwen die meer willen werken.

De uitspraken van minister Brinkhorst over langer werken lijken mevrouw Van Gent uitspraken vanuit een ivoren toren. Zij twijfelt eraan of hij zelf wel eens op de knieën heeft gelegen om een stoep te leggen en constateert dat eelt op de billen heel iets anders is dan eelt op de handen. Wordt bij fysiek zware beroepen wel voldoende gedaan om mensen aan het werk te houden als zij wat ouder worden? Uit onderzoek van TNO blijkt ook dat naarmate werknemers ouder worden, fysiek belastend werk sterker van invloed is op de gezondheid. De inzetbaarheid van 50-plussers neemt daardoor af, terwijl met het toenemen van de leeftijd bepaalde mentale vermogens juist toenemen. Die mensen zouden misschien les kunnen geven of zich kunnen omscholen voor een ander beroep.

Over het idee om mensen eerder te laten beginnen met sparen voor hun pensioen constateert mevrouw Van Gent dat het lastig is om te sparen van een te laag inkomen. Het is maar voor weinig mensen weggelegd om 10% tot 12% van hun inkomen te sparen. De fractie van GroenLinks wil daarom een collectieve regeling, die ook voor het einde van de spaarperiode tijdens het spitsuur van het leven inzetbaar is. Mevrouw Van Gent is het eens met de uitspraken van de voorzitter Brinkman van de AVVB, dat 40 jaar werken genoeg is en dat men daarna met pensioen moet kunnen.

In hoeverre neemt het kabinet zijn verantwoordelijk bij de arbeidsparticipatie van ouderen? Het kabinet moet met betere maatregelen komen dan de sollicitatieplicht invoeren en de WW-terugkorting schrappen. Daarmee wordt het aanbod op de arbeidsmarkt vergroot, maar je pakt de mensen die zich suf solliciteren. Het kabinet moet niet alleen afwachten wat de sociale partners doen. In een eerder debat over de regeling werkgeversbijdrage oudere werknemers, de WWOW, was aan de orde dat werkgevers financiële prikkels moesten krijgen om mensen langer in dienst te houden. De GroenLinks-fractie vond juist dat werkgevers gestraft moeten worden als zij mensen eruit gooien, maar zover is het niet gekomen. Vervolgens is in de Eerste Kamer gezegd dat men de effecten van de positieve prikkels wel eens onderzocht wilde hebben. De universiteit van Tilburg heeft dat gedaan en gebleken is dat die prikkels niet zo positief uitwerken als het kabinet denkt. Dat staat ook in een brief, maar het kabinet wil er geen consequenties aan verbinden. Kan het op een andere manier?

Mevrouw Van Gent steunt het verzoek om te bekijken of ook andere groepen in aanmerking kunnen komen voor ontheffing van de sollicitatieplicht. Als mensen mantelzorg verlenen of vrijwilligerswerk verrichten zouden zij ook een vrijstelling moeten krijgen en niet alleen als experiment, maar in het gehele land.

De heer **Weekers** (VVD) constateert dat zijn fractie al jaren vindt dat langer doorwerken moet worden gestimuleerd gelet op de demografische

ontwikkeling. Een flexibele arbeidsmarkt is noodzakelijk om de Nederlandse economie er bovenop te helpen. Mensen moeten meer werken. Het kabinetsstandpunt heeft vooral betrekking op langer doorwerken van werknemers, maar niet op de mensen die al langs de kant van de arbeidsmarkt staan. Het gaat vooral uit van 55-plussers, maar al vanaf 40 jaar wordt het steeds moeilijker om aan de slag te komen. Het kabinet vindt dat iedereen gelijke kansen moet hebben en dat mensen met minder kansen extra geholpen moeten worden, maar het lijkt erop dat de arbeidsbemiddelaars de prioriteit die het kabinet eraan geeft onvoldoende onderkennen. Het is ongelooflijk belangrijk om te kijken naar de mensen die langs de kant staan. Hoe zit het daarbij met opleiding en ervaring?

De overheid geeft verder een slecht voorbeeld als minister Remkes een regeling treft waardoor ambtenaren met 57,5 jaar eruit mogen. Wat vindt de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid daarvan?

De arbeidskansen van ouderen zijn geringer omdat werkgevers vaak het beeld hebben dat oudere werknemers meer ziek zijn of minder arbeidsproductief. Uit zeer recente publicaties blijkt echter het tegendeel. Het kabinet is van plan om een communicatiecampagne te voeren. Kan het daarover meer duidelijkheid geven? Wat wil het kabinet doen om dergelijke stereotype beeldvorming tegen te gaan en feitelijke leeftijdsdiscriminatie op de arbeidsmarkt tegen te gaan?

De onvoldoende mogelijkheden tot bij- en herscholing vormen een ander probleem. Nog niet zo lang geleden waren de arbeidsbemiddelingsorganisaties en de uitkeringsinstanties vrij huiverig om mensen van een bepaalde leeftijd nog bepaalde opleidingstrajecten aan te bieden. Kan de minister bevestigen dat daarin een kentering lijkt te komen? Heel lang is niet gekeken welk beroep iemand had of hoe de arbeidsmarkt was. Als je iemand weer kansen op de arbeidsmarkt wilt geven, moet je niet de eerste twee jaar zeggen dat iemand geen opleiding krijgt omdat hij dan niet beschikbaar is voor de arbeidsmarkt. Het lijkt erop dat nog veel te bureaucratisch en met te ouderwets gedachten naar deze problematiek wordt gekeken.

De heer Weekers vindt het plan van de Reformatorisch Maatschappelijk Unie voor extra investeringen in onderwijs een interessant plan. Hij wijst erop dat in Zweden, waar de arbeidsparticipatie veel hoger is, de deelname aan bedrijfsopleidingen en andere scholing van mensen tussen 55 en 59 jaar vijf keer zo hoog is als in Nederland. Wil het kabinet toezeggen dat het een analyse hiervan laat maken? Hoe kunnen in Nederland gelijksoortige resultaten als in Zweden worden bereikt? Werken bepaalde financiële prikkels in de richting van werkgevers, zoals de scholingsaftrek voor ouderen? De vraag is welke kleine of grote fiscale regelingen effect sorteren en welke niet. Daarbij moet je een kosten-batenafweging maken. De heer Weekers wil wel het goede Zweedse voorbeeld in Nederland volgen.

De Task force ouderen heeft voor een mogelijkheid van deeltijdpensioen gepleit. Wat vindt de minister daarvan? In Zweden kent men een stelsel waarbij men na het 65ste jaar mag doorwerken. Misschien moet men het uitgangspunt, zoals vastgelegd in de Wet leeftijdsdiscriminatie bij arbeid, dat het bereiken van het 65ste jaar een objectieve rechtvaardigingsgrond is om iemand te ontslaan zo langzamerhand loslaten. De minister heeft toegezegd te laten onderzoeken of de pensioengerechtigde leeftijd kan fluctueren met de levensverwachting. Interessant is de gedachte dat mensen die eerder met pensioen willen, genoeg moeten nemen met een lager pensioen en dat mensen die willen doorwerken, een hoger pensioen kunnen opbouwen. Een combinatie met deeltijdpensioen kan de flexibiliteit op de arbeidsmarkt voor ouderen bevorderen.

De heer Weekers sluit zich aan bij de opmerkingen van mevrouw Bussemaker over het stimuleren van ouderen of mensen met minder kansen op de arbeidsmarkt om een zelfstandig ondernemerschap aan te gaan. Hoe pakt het kabinet dat op?

De heer Weekers vindt het redelijk dat iemand die op jonge leeftijd gaat werken en ook met zijn pensioenopbouw begint, eerder kan stoppen met werken. Het bezwaar is wel dat de lasten ervan op het collectief worden afgewenteld. Er moeten dus meer mogelijkheden tot maatwerk komen. Voor de mensen in zware beroepen moeten er meer mogelijkheden zijn om eerder uit te treden. Mensen die de hele dag achter een bureau zitten, kunnen wellicht tot na hun 65ste doorwerken. Voor lager betaalden, die bij eerder uittreden genoegen moeten nemen met een laag of te laag inkomen, heeft de heer Weekers al de optie van deeltijdpensioen genoemd. Dat hangt ook samen met de discussie over demotie. Voor mensen in de laagste inkomensgroepen zou dit een werkbare situatie kunnen zijn.

De heer **Varela** (LPF) constateert dan zijn fractie grotendeels achter de doelstellingen van het kabinet staat. De kosten van de toenemende vergrijzing moeten betaalbaar blijven. De LPF-fractie is ervan overtuigd dat de Nederlandse ouderen het prima vinden om langer door te werken, zolang maar rekening wordt gehouden met hun arbeidsomstandigheden. Het is een feit dat oudere mensen fysiek vaak minder sterk zijn dan jongeren en langer nodig hebben om van fysieke inspanningen te herstellen dan jongeren. De werkgevers in Nederland doen hun uiterste best om de arbeidsomstandigheden zo goed mogelijk af te stemmen op de aanwezigheid van oudere werknemers. Ook de overheid zou in haar beleid om ouderen langer te laten werken, rekening moeten houden met de capaciteit van mensen.

De heer Varela verwijst naar een plan van de LPF-fractie voor een stelsel waarin werknemers vanaf hun 60ste tot hun 67ste jaar gefaseerd uit het arbeidsproces treden, te beginnen met een dag per week op het 60ste jaar. Het daardoor optredende inkomensverlies kan voor een deel kunnen worden aangevuld uit een spaarplan en voor een deel door de overheid. Met dit plan wordt bereikt dat mensen langer aan het werk blijven, dat de kennis binnen de organisatie behouden wordt en dat op de arbeidsmarkt ruimte ontstaat voor doorstroming van jongeren. In hoeverre kan dit plan worden ingepast in het wetsvoorstel over de levensloopregeling? De keerzijde ervan is wel dat mensen na hun 65ste jaar een of enkele dagen per week doorwerken. Veel mensen redden het fysiek niet om op hun 65ste nog vijf dagen per week te werken, maar zouden best nog twee dagen willen werken. Daartoe moeten zij dan wel mogelijkheden hebben. Verder moet wel rekening worden gehouden met mensen met lagere inkomens, als de keuzemogelijkheid om eerder te stoppen in de levensloopregeling wordt ingepast. De leuze van de LPF-fractie is niet voor niets «Help Jan Modaal ook fiscaal». Ouderen zouden ook een rol kunnen vervullen als coach. Een stratenmaker die 40 jaar heeft gewerkt, kan misschien nog drie dagen als begeleider aan de slag. Het gaat de heer Varela echter te ver om meteen te denken aan allerlei subsidies.

De heer **Bakker** (D66) constateert dat de VUT, indertijd ingevoerd als werkgelegenheidsmaatregel, steeds meer is verworven tot een verworven recht om eerder te stoppen met werken. Toen twintig jaar geleden de heer Nypels, lid van de D66-fractie in de Tweede Kamer, voorstelde om de VUT af te schaffen, kreeg hij daarvoor geen steun. Thans is echter een omslag in denken te constateren.

Naast de vergrijzing ziet de heer Bakker een andere demografische ontwikkeling. Mensen zijn gemiddeld steeds later gaan werken en leven na hun pensionering ook langer. Daarmee is nooit rekening gehouden op de arbeidsmarkt, maar onder druk van de economische noodzaak komen dit soort processen ter discussie. Dat is niet alleen zo in 2004, het was ook zo in de periode 1998–2002 en daarvoor. Ook toen werd al gesproken over leeftijdsbewust personeelsbeleid, scholing en het tegengaan van leeftijds-

discriminatie. De Stichting van de Arbeid heeft al in 1993 een aanbeveling gedaan. Alle maatregelen werkten niet, maar toen er tekorten op de arbeidsmarkt ontstonden, moesten mensen langer blijven en kon er eindelijk ook kinderopvang komen en dergelijke.

Arbeidsparticipatie van ouderen is een economische noodzaak. Weliswaar is sprake van een conjunctuurtegenslag, maar op langere termijn is sprake van een sterk vergrijzende bevolking en een grote groep mensen die met pensioen gaat. De heer Bakker vindt het een goede zaak dat het kabinet kiest voor maatregelen waarmee men niet alleen de wortel voorhoudt, maar ook de stok erachter heeft. Er is te lang sprake geweest van vrijblijvendheid in het beleid. Het is goed dat de bakens op langere termijn worden verzet.

In de discussie worden allerlei suggesties aangedragen. Het kabinet wijst terecht de suggestie van de Task force voor een fiscale premie voor werken af. Die premie is er namelijk al. Verder is sprake van expertisecentra. Er komt een Landelijk Centrum Diversiteitsmanagement. Er komt een communicatie- en voorlichtingscampagne, hoewel al langer bekend is dat gedragsbeïnvloedende campagnes een minimaal effect hebben. Er komen subsidieregelingen en er komt een task force om alles te volgen, alsof dat niet de normale taak is van ambtenaren van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Er komt een stimuleringsregeling leeftijdsbewust personeelsbeleid die 7,5 mln kost. De vraag is hoe effectief al deze maatregelen zijn. Kan niet beter worden ingezet op het instrument van de wet tegen leeftijdsdiscriminatie? Het kabinet moet proberen om de betekenis van de wet, die nog maar kort in werking is en best een bredere werking mag hebben, tussen de oren te krijgen bij iedereen die ermee te maken heeft, ook de werkgevers.

In verband met het voorstel van de Europese Commissie om het loon van oudere werknemers te verlagen, omdat de ontwikkeling van het loon geen gelijke tred houdt met de productiviteitsontwikkeling, wijst de heer Bakker erop dat oudere werknemers misschien per uur minder productief zijn, maar dat zij zich in het algemeen minder vaak ziek melden. Als zij werkelijk minder productief zijn, is het misschien mogelijk om tot kostenverlaging voor de werkgever te komen. Als oudere werknemers niet minder productief zijn, is er reden om het vooroordeel te bestrijden. Ouderen in fysiek zware beroepen kunnen misschien een belangrijke rol vervullen bij het overdragen van ervaring. De heer Bakker steunt de gedachte van jobcoaches. Hij wijst erop dat er in de Verenigde Staten veel meer ouderen aan het werk zijn, ook met aanpassingen, dan in Nederland. Niet omdat daar mooie subsidieregelingen zijn, maar enerzijds omdat daar soms meer de noodzaak om te werken bestaat en anderzijds omdat leeftijdsdiscriminatie daar veel meer tussen de oren zit. In Nederland heerst nog te veel de cultuur dat het maar wat minder moet als je wat ouder wordt.

De heer Bakker sluit zich niet zonder meer aan bij de opmerking dat het na 40 jaar werken wel genoeg is. Het ligt heel verschillend. Gemiddeld komen mensen later op de arbeidsmarkt. Sommige mensen kunnen heel goed doorwerken na het 65ste jaar. Als men in bepaalde beroepen eerder is opgebrand, zou het goed sociaal beleid zijn als dat niet alleen in het loon tot uitdrukking komt, maar ook in een sectorspecifieke regeling. Tot op heden is de cultuur echter dat WW, VUT, prepensioen enzovoort in stand moeten blijven. Dat betekent dus afwenteling. Als er één sector is die het kan regelen omdat men niet met buitenlandse concurrentie te maken heeft, is het wel de bouw. Men weet het, maar men weigert om het zo te doen. De heer Bakker vindt het demagogie om tegen mensen die opgebrand zijn als ze 56 zijn, te zeggen dat het een schande is wat het kabinet doet. Dat is een verschuiven van de verantwoordelijkheid.

Antwoord van de bewindslieden

De **minister** constateert dat de gedachten over een betere en evenwichtiger participatie van ouderen op de arbeidsmarkt en een deelname aan het arbeidsproces om niet alleen financiële redenen, maar ook sociale redenen, breed worden gedeeld. De vraag daarbij is wat de rol van de werkgevers en van de overheid is en wat je van mensen vraagt in een overgangstijd. De discussie moet hier gaan over de instrumenten, de middelen en maatregelen. Wat dat betreft denkt de regering in dezelfde richting als de meerderheid van het parlement.

De nieuwe levensloopregeling is niet alleen bedoeld voor het spitsuur in het leven, maar ook om aan het eind van het leven desgewenst in deeltijd-pensioen te werken. Wat dat betreft sluiten eerdere plannen van het CDA en anderen heel goed aan bij het initiatief van de LPF-fractie. De nieuwe levensloopregeling kan een instrument zijn, gefaciliteerd en gestimuleerd door de overheid. Als mensen op de piek van hun arbeidzame leven op een evenwichtige manier kunnen omgaan met hun levenskrachten, kan dat ertoe leiden dat ook in zware beroepen mensen langer kunnen werken. Ook voor de sociale cohesie van de samenleving is het goed als mensen in de piek van hun leven meer aandacht kunnen geven aan het gezin of aan een zieke vader of moeder of dergelijke. De nieuwe levensloopregeling dient dat te bevorderen.

Maximaal mag 12% met fiscale steun worden gespaard in de levensloopregeling. Bij een hoger percentage is er geen fiscale steun meer. Mensen betalen nu forse bedragen voor VUT en prepensioenregelingen. Als die regelingen kunnen worden omgebouwd, acht de minister percentages van 10 à 12 – het gaat over werknemers en werkgeversdeel samen – niet prohibitief, ook niet voor werknemers met een laag loon.

De minister merkt op dat één van de redenen dat van de individuele verloopspaarregeling weinig gebruik wordt gemaakt, is dat deze regeling is gebonden aan het dienstverband met de werkgever en dat de werkgever eraan moet meewerken. De keuze van een werknemer voor de nieuwe levensloopregeling is ook een individuele keuze, maar daarbij heeft de werknemer zelf een verloopspaarrekening bij een financiële instelling. Gedurende zijn leven kan hij daarop storten en daarvan opnemen.

Daarom zal er meer gebruik van worden gemaakt. Werkgevers mogen ook storten voor de levensloopregeling en cao-partijen mogen afspreken dat werkgevers storten voor de levensloopregeling. De minister wijst erop dat de huidige prepensioen- en VUT-regelingen op collectieve basis gunstig zijn voor carrièremakers en veelverdieners, waarbij sprake is van een vorm van solidariteit van mensen met lagere inkomens naar mensen met hogere inkomens. Met die vorm van solidariteit rekent de levensloopregeling af, omdat men alleen voor zichzelf spaart.

De minister zegt toe dat hij bij de evaluatie van de pilot inzake de vrijstelling van de sollicitatieplicht voor WW'ers ouder dan 57,5 jaar, de vrijstelling voor WW'ers jonger dan 57,5 jaar die terminaal zieke familieleden verzorgen, zal betrekken. In de huidige WW heeft UWV wel de mogelijkheid en zelfs de plicht om bij het toetsen van de sollicitatieplicht rekening te houden met specifieke individuele en tijdelijke omstandigheden. Dat is wel iets anders dan een categoriale vrijstelling. Desgevraagd antwoordt de minister dat men twee situaties moet onderscheiden. Bij een onthefing of vrijstelling van de sollicitatieplicht is geen sprake van toetsing, omdat er geen plicht is. Als er wel een sollicitatieplicht is, kan bij de toetsing ervan rekening worden gehouden met tijdelijke persoonlijke omstandigheden, waardoor de sanctie op het niet nakomen van die plicht anders is en met clementie geoordeeld wordt.

De minister heeft indertijd in het debat gezegd dat hij in principe sympathiek staat tegenover een algehele vrijstelling, maar dat er haken en ogen aan zitten. Daarom is in een paar plaatsen een pilot gestart. Deze loopt tot 1 oktober. De pilot moet uitwijzen of en zo ja, hoe de regeling een bredere

betekenis kan krijgen. Als er een algemene regeling zou moeten komen, zal die uiteraard gelden voor het gehele land. De minister zal de Kamer berichten over de conclusies van de regering naar aanleiding van de pilot. Hij nodigt de Kamerleden uit om eens op bezoek te gaan bij een pilot om de ervaringen van UWV en de betrokken werkzoekenden te meten. Er is een positieve respons van een aantal werklozen. Het is echter te vroeg om er nu al conclusies aan te verbinden. De minister gaat ervan uit dat hij in het najaar met een voorstel kan komen. Desgevraagd antwoordt de minister dat op dat moment ook het debat kan worden gevoerd of de vrijstelling ook moet gelden voor ouderen met een uitkering op grond van IOAW, IOAZ en WWB.

Voor dit kabinet en in deze kabinetsperiode staat de leeftijd van 65 jaar voor het recht op AOW als een vaste waarde. Mensen moeten daarop kunnen rekenen. Het kabinet heeft juist recent besloten om uit een oogpunt van inkomensbescherming nog een extra toeslag te geven voor volgend jaar. Als de leeftijdsgrens van 65 jaar werkt als een drempel voor mensen die langer willen doorwerken, dan zitten die drempels niet in de wetgeving. De AOW-uitkering gaat niet verloren als men werkt. Er zijn geen wettelijke bepalingen dat dienstverbanden van rechtswege eindigen. Er is geen enkele belemmering om na de leeftijd van 65 jaar door te werken. Ook als mensen ziek worden, krijgen zij hun loon doorbetaald. Op het gebied van de WAO ligt dat wat moeilijker. Als iemand van 71 arbeidsongeschikt wordt, hoe lang moet dan de uitkering doorlopen? Ook op het gebied van de WW ligt het moeilijker. Als iemand op zijn 82ste werkloos wordt, hoe lang moet hij dan een uitkering krijgen en heeft hij dan een sollicitatieplicht? Het lijkt de minister niet verstandig om een gebouw van werknemersverzekeringen na het 65ste jaar op te bouwen. Het gaat om belemmeringen op de arbeidsmarkt zelf, in cao's en andere regelingen. Gewezen op brieven die binnenkomen over belemmeringen in de regelgeving om door te werken, constateert de minister dat ook op het ministerie brieven binnenkomen. Deze belemmeringen blijken echter vooral te liggen in het regeldomein van werkgevers en werknemers. De minister is bereid om kennis te nemen van brieven die men ontvangt, maar betwijfelt of er nog belemmerende regelgeving van de kant van de overheid is. De laatste jaren is er hard aan gewerkt om belemmerende regelgeving op te ruimen.

De minister erkent dat men veel kan leren van andere landen. Er zijn landen waar men prima ervaringen heeft. In Nederland kan men al heel veel winnen als men de uitredingsleeftijd, die nu tussen 60 en 62 jaar ligt, geleidelijk kan verhogen.

De regering heeft wel expliciet gekozen voor de mogelijkheid van een 100% fiscaal gefacilieerde opbouw van een flexibel oudedagspensioen. Dat geeft mensen die jong zijn begonnen met werken, de mogelijkheid om voor het 65ste jaar het oudedagspensioen aan te spreken. Het gedeelte dat men boven de 70% kan opbouwen, wordt daarbij vertaald in een eerder pensioen. Die keuze is in het voorjaar in het overleg aan de orde gesteld. Nu het overleg is mislukt, meent de regering dit voorstel te moeten handhaven. Het staat ook in het wetsvoorstel dat naar de Tweede Kamer gaat en waarover het kabinet binnenkort zal besluiten.

De minister voelt niet voor een flexibiliseren van de AOW. Als mensen bij een flexibele AOW dat recht inderdaad eerder aanspreken, krijgen zij op hun 65ste een lager pensioen en valt ook het andere oudedagspensioen tegen. Van hen worden ook bijdragen in de gezondheidszorg gevraagd. Hoe kan de overheid dan nog garant staan voor een wettelijk basispensioen op het niveau van het sociale minimum? Het kabinet heeft toegezegd, voor het eind van het jaar te komen met een inventarisatie van het pad waarlangs men de discussie over al deze aspecten wil voeren. Het besluit van minister Remkes van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelatie beoogt om stringente voorwaarden te stellen aan voortijdig vertrek van ouderen uit de sector Rijk. Alleen daar waar het behoud van jongere

arbeidskrachten noodzakelijk is voor de continuïteit van de personeelsvoorziening op middellange termijn, kunnen door de werkgevers in de sector Rijk op individuele basis en gebonden aan een aantal voorwaarden met oudere werknemers regelingen worden getroffen. Mocht na alle discussies die hierover zijn gevoerd, dit punt inhoudelijk nog niet voldoende zijn gewisseld, dan is het voorstel van de minister dat hij samen met de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties een toelichting komt geven.

In de begrotingsstukken zal men zien dat het thema langer doorwerken door ouderen bij verschillende departementen terugkomt en verschillende beleidsterreinen raakt. De overheid heeft een duidelijke keuze gemaakt. Daarbij heeft de overheid als werkgever een voorbeeldfunctie. Wat de overheid van de markt vraagt in de sfeer van VUT en prepensioen en van aanvullingen bij ontslag, moet zij doorvertalen naar de overheid zelf. Het raakt namelijk de geloofwaardigheid van het beleid. Daarbij gaat het ook om de concurrentiefunctie in dat wat de overheid van de marktsector vraagt.

De minister stelt vast dat leeftijdsdiscriminatie bij winkelpersoneel vooral te maken heeft met het feit dat werkgevers liever jong personeel in dienst nemen, omdat zij dan kunnen profiteren van de minimumjeugdloon-schalen. Afgezien van het feit dat dit het doel van werkgelegenheid voor jongeren dient, moeten de sociale partners de afweging maken of oplopende loonschalen het voor oudere mensen niet moeilijk maakt om te participeren op de arbeidsmarkt. Deze kwestie hoort naar zijn mening thuis op het arbeidsvoorwaardelijke domein.

De **staatssecretaris** constateert dat je in de discussie over de wenselijkheid om ouderen langer te laten werken, niet alleen moet kijken naar wat vandaag en morgen op de arbeidsmarkt gebeurt. Je moet tijdig inspelen op golfbewegingen. Iedereen die in de toekomst nodig is op de arbeidsmarkt, moet daarvoor gereed worden gehouden en zo nodig gereed worden gemaakt.

De staatssecretaris heeft de kritische opmerkingen over regelingen en instituten die in het leven worden geroepen en over de effectiviteit van de maatregelen gehoord. Hij erkent dat men dit bij de vormgeving van het beleid inderdaad in het oog moet houden.

De Nederlandse arbeidsmarkt en de manier van omgaan ermee, is vaak niet te vergelijken met andere landen terwijl in andere landen vaak wel best practices te zien zijn. De staatssecretaris zal dit in de gaten houden en bezien of in andere landen iets te leren valt.

De staatssecretaris is het eens met de opmerkingen die zijn gemaakt over stereotypen en negatieve beeldvorming. Hij wijst erop dat er natuurlijk beroepen zijn die belastender zijn dan andere. Het maakt volgens hem overigens niet zoveel verschil of je eelt op je handen krijgt of op een andere plek. Ook dan kan het gaan om beroepsziektes met een indringend effect. Uit onderzoek van TNO is inderdaad gebleken dat oudere werknemers minder vaak verzuimen dan jongere. Er is dus sprake van een negatieve beeldvorming. Die moet niet bevestigd worden. Het departement maakt overigens een nadere analyse van de risico's en effecten van ziekteverzuim op de werkvloer voor de oudere werknemer. Hetzelfde geldt voor de arbeidsproductiviteit. Natuurlijk zijn er gevallen waarin de arbeidsproductiviteit achteruitgaat. Op schriftelijke vragen van het lid Bussemaker is echter al geantwoord dat ook daarover geen eenduidige uitspraken kunnen worden gedaan. Het is niet altijd leeftijdsafhankelijk, maar ook cohortafhankelijk. Niet alleen met technische voorzieningen, maar ook met zaken als scholing kun je daarop inspelen.

Op de vraag of er geen verantwoordelijkheid ligt voor parlement en wetgever om daarop beleid te richten, antwoordt de staatssecretaris dat op dit gebied het parlement zijn eigen taken heeft. Het kabinet heeft regelmatig aandacht voor dit onderwerp. Niet alleen parlement en regering

moeten hiervoor aandacht hebben. De primaire verantwoordelijkheid ligt toch bij de betrokkenen zelf. Zo zal in de toekomst ook naar dit onderwerp worden gekeken.

Op het gebied van scholing is een breed instrumentarium beschikbaar, zowel nationaal als internationaal. Er zijn veel financiële middelen beschikbaar, zoals de ESF-fondsen en de O en O-fondsen, die relatief goed gebruikt worden. Er zijn al EQUAL-middelen. Het is belangrijk om te onderzoeken hoe je in de toekomst de match tussen arbeidsaanbod en vraag naar arbeid tot stand kunt brengen, niet alleen aan de hand van wat iemand was en heeft gedaan, maar ook aan de hand van wat iemand nog zou kunnen. In dat verband kun je gebruik maken van om-, her- of bijscholing. Het is ook belangrijk om te bekijken welke competenties mensen op andere manieren in het verleden hebben verworven. Het project Erkenning van verworven competenties kan bij het tot stand brengen van die match heel functioneel zijn. «Een leven lang leren» is daarbij ook relevant. Er is thans veel aandacht voor de positie van ouderen op de arbeidsmarkt, op een ander moment zal er aandacht zijn voor de positie van jongeren op de arbeidsmarkt.. Daartussen zit een groep die op de arbeidsmarkt ook aan de gang moet blijven. Daarvoor bestaat de term «employability». Die term geeft aan dat het gaat om een groot aantal instrumenten, waarbij werkgevers en werknemers een belangrijke rol spelen.

Werkgevers en werknemers onderkennen de noodzaak om ouderen langer in het arbeidsproces te houden. De vraag is vervolgens hoe dit georganiseerd moet worden. Hoe kan op de werkvloer en op brancheniveau dit onderwerp aan de orde worden gesteld? Rechtstreeks heeft de overheid daarop weinig greep. De overheid kan alleen blijven benadrukken dat men daaraan aandacht moet geven. Verder kan de overheid de stok en de wortel hanteren, maar de primaire verantwoordelijkheid ligt bij de sociale partners en andere betrokken partijen.

Ondanks de kritische opmerkingen over stereotypen en het wederom vormen van een task force is de staatssecretaris van mening, dat het in dit geval vanuit psychologisch oogpunt verstandig is om een commissie in het leven te roepen. Er moet een constructie komen waarin niet een club opnieuw het wiel uitvindt, maar waarin een club aanjaagt en probeert te motiveren om samen de cultuur te veranderen. Vanuit dat «samen» denkt de staatssecretaris na hoe een dergelijke club tot stand kan worden gebracht, waarbij de nodige expertise en betrokkenheid aanwezig is. Hij denkt aan een RWI, maar ook aan werkgevers en werknemers. Dat zijn namelijk de mensen die op de werkvloer de beweging tot stand moeten brengen. Deze club zal die aanjaagfunctie en voorlichtingsfunctie moeten hebben. Het moet misschien slimmer dan bij andere voorlichtingscampagnes. Daarom zit er ook iemand bij die deskundig is op het gebied van communicatie.

De staatssecretaris stelt vast dat er al een aantal subsidieregelingen en andere instrumenten bestaan. Er is een arbeidskorting voor ouderen die hoger wordt naarmate de leeftijd oploopt. Op 1 januari 2004 is een wet in werking getreden die werkgevers een vrijstelling van de WAO-basispremie geeft 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. De verwachting is dat deze instrumenten werken. Dat zal ook gecontroleerd worden. Van andere instrumenten, zoals de scholingsaftrek, is vastgesteld dat zij niet effectief genoeg zijn. Dat is een reden om instrumenten weer af te schaffen. Men zal dus goed moeten kijken welke subsidiëring nodig is en welke instrumenten er al zijn. De premievrijstelling voor oudere werknemers, het EQUAL-programma, de Wet gelijke behandeling, het employability-beleid, scholing en de Task force zijn instrumenten die ook in de richting van werkgevers werken. Daarnaast is in de maak een stimuleringsregeling op het gebied van functie-aanpassing, werkplekaanpassing, herscholing en

preventief beleid. Die regeling zal waarschijnlijk per 1 november effectief worden.

Het lijkt de staatssecretaris goed om te onderzoeken of er mogelijkheden zijn voor oudere werknemers om een onderneming te beginnen. In dat kader en in het kader van reïntegratie vindt overleg plaats met de minister voor Vreemdelingenzaken en Integratie en de staatssecretaris van Economische Zaken over eventueel te nemen maatregelen. Veel meer kan de staatssecretaris daarover nu niet zeggen.

Bij de reïntegratie-activiteiten van uitvoeringsinstellingen, gemeenten en andere instanties moet bureaucratie zoveel mogelijk worden tegengegaan. Het lijkt de staatssecretaris verstandig om de komende tijd te kijken naar de effectiviteit van de keten en de effectiviteit binnen de keten. De samenwerking tussen de verschillende instanties moet op een goede manier met niet te veel bureaucratie worden georganiseerd. Daarbij gaat het niet alleen om het doorgeven van namen en adressen, maar ook om wat mensen kunnen, om wat zij mogen verwachten en de projecten en programma's die daarbij gebruikt kunnen worden.

De Wet leeftijdsdiscriminatie die op 1 mei 2004 in werking is getreden, is een essentieel instrument. Op die datum is de werking uitgebreid van werk naar scholing. De trajecten die in dit overleg aan de orde zijn in verband met de positie van ouderen op de arbeidsmarkt, zijn nu mogelijk. Het is goed om de wet nu zijn werking te laten hebben. De instrumenten die er thans zijn, zullen ook gebruikt moeten worden. Degenen die zich onderwerp van discriminatie voelen, moeten ook gebruik maken van de mogelijkheden die de wet biedt. Wat de uitbreiding naar dienstverlening betreft wordt op dit moment bekeken welke mogelijkheden er zijn. De staatssecretaris is van mening dat de wet op dit moment in zijn essentie hanteerbaar is.

Nadere gedachtewisseling

De heer **Bruls** (CDA) constateert dat hij geen reactie heeft gekregen over het doorlichten van cao's op leeftijdsdiscriminatie, zijn oproep om sociale partners aan tafel te krijgen en de koppeling tussen communicatie en concrete projecten. Hij verwacht daarop nog een schriftelijk antwoord. De heer Bruls mist diepte in het antwoord van de staatssecretaris, met name over de aanpak van beeldvorming en stereotypen. Verder lijkt de projectgroep gewoon een tweede task force te worden. Het is nodig om per branche, per beroepsgroep afspraken te maken. Daarbij kan de bewindsman een leidende rol spelen. Hij vraagt de staatssecretaris een toezegging om over een jaar te komen met resultaten waarover de Kamer kan oordelen.

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA) sluit zich aan bij de laatste woorden van de heer Bruls. Zij wil een overzicht van gerichte afspraken. Veel vragen zijn niet beantwoord. Het is goed dat eraan wordt gewerkt, maar uiteindelijk moet een volgende stap gezet worden.

Hoe denkt het kabinet op het gebied van scholing met de branches tot afspraken te komen? Waaraan denkt het kabinet op het gebied van scholingsaftrek en alternatieven? Mevrouw Bussemaker zal de bewindslieden voorbeelden overhandigen van de belemmeringen die zij hoort van mensen die langer willen doorwerken. Zij vindt het teleurstellend dat het kabinet niet op zoek wil naar manieren om positieve stimulansen en meer maatwerk te creëren voor ouderen die langer willen werken.

Hoe staat het met de inventarisatie van leeftijdsgrenzen die het kabinet voor het gehele overheidsbeleid zou maken? Zijn die grenzen objectief gerechtvaardigd?

De heer **De Wit** (SP) verwijst naar de slotbeschouwing in het kabinetsstandpunt op pagina 31. De brief van de FNV is echter niet al te optimis-

tisch. De FNV schrijft dat het kabinet de bonden te veel in de uitvoering wil betrekken en dat er een probleem met het kabinet is over ouderen op het gebied van VUT en prepensioen. Het kabinet legt de nadruk bij sociale partners, maar van werknemerskant is er dus scepsis. Hoe wil het kabinet dit probleem oplossen en een stap verder komen?

Mevrouw **Van Gent** (GroenLinks) vraagt de minister, gezien zijn antwoorden over de levensloopregeling, om op het gebied van VUT en prepensioen voor arm en rijk een puntenwolk te maken zodat de precieze effecten duidelijk worden.

De staatssecretaris heeft een aantal maatregelen genoemd waarmee hij de aanbodkant uitbreidt, maar over de vraagkant heeft hij niets gezegd. Ook op dat gebied zullen concrete stappen gezet moeten worden.

De heer **Weekers** (VVD) vindt het jammer dat de minister de discussie over de spilleeftijd van 65 jaar en flexibilisering niet wil aangaan. Het is prima dat de minister geen sociale onrust wil creëren, maar een verkenning voor de langere termijn zou interessant zijn. Wil de minister dat toezeggen?

De heer Weekers heeft eerder de vraag opgeworpen of in de Wet op de leeftijdsdiscriminatie de leeftijd van 65 jaar zo hard moet staan of dat er naar analogie van de levensverwachting meer flexibiliteit in moet komen. Naar zijn mening zou de leeftijd van 65 jaar als zodanig geen criterium meer moeten zijn om mensen te kunnen ontslaan.

De heer **Varela** (LPF) constateert dat binnenkort het wetsvoorstel voor de nieuwe levensloopregeling naar de Kamer komt. De LPF-fractie wil dat ook lagere inkomensgroepen de mogelijkheid krijgen om te sparen zodat zij eerder kunnen stoppen met werken. De minister heeft gezegd dat er nauwelijks verschil bestaat tussen de bijdragen die nu moeten worden betaald voor VUT of prepensioen en de bijdragen in de levensloopregeling. Kan de minister komen met een tabel waarin een vergelijking tussen de bedragen is opgenomen?

De heer **Bakker** (D66) herhaalt zijn kritische opmerkingen over het instrumentarium.

Hij wijst er verder op dat uit tal van evaluatieonderzoeken blijkt dat gedragsbeïnvloedende en beeldvormende campagnes van de overheid niet werken, dat mensen erna nog net zo denken als ervoor. Informatieoverdracht werkt wel. Liever een campagne die wijst op de Wet op de leeftijdsdiscriminatie dan een irritant spotje dat het zo leuk is om door te werken.

De **minister** stelt vast dat hij zich in duidelijke bewoordingen heeft uitgelaten over de vaste waarde van de leeftijd van 65 jaar voor de AOW. Hij verwijst nog eens naar de toegezegde notitie, die de Kamer voor het eind van het jaar krijgt.

Wat de puntenwolk of tabel betreft antwoordt de minister dat het vooral gaat om inzicht in de betekenis van zo'n levensloopregeling op micro-niveau. Bij het wetsvoorstel zal de betekenis van de levensloopregeling worden aangegeven. Mocht men een meer gedetailleerd inzicht willen, dan kan dat bij de behandeling van het wetsvoorstel aan de orde komen. De minister zal proberen zoveel mogelijk inzicht te verschaffen, opdat de Kamer zich goed een oordeel kan vormen.

De **staatssecretaris** vat de vragen of het wel genoeg en of het wel concreet genoeg is, op als een onderschrijving van de grote urgentie om voor de groep ouderen maatregelen tot stand te brengen. Hij verwijst nogmaals naar de instrumenten die er al zijn. Het lijkt hem goed om nog

eens een overzicht op te stellen van de instrumenten en de mate van concreetheid ervan.

In de branches en bij werkgeversorganisaties zijn er wel degelijk initiatieven en contacten. Met vertegenwoordigers van bedrijfstakken en brancheorganisaties en werkgevers wordt gesproken over pilots op het gebied van mobiliteit tussen verschillende sectoren en verschillende regio's in Nederland. Misschien kan een overzicht daarvan de Kamer tevreden stellen.

De Kamer kan verder de staatssecretaris van alles vragen, maar als werkgevers en werknemers niet willen meedoen en als volksvertegenwoordigers daarover brieven krijgen, moeten zij die brieven beantwoorden en onderstrepen hoe belangrijk het is dat men aan dit onderwerp aandacht geeft. Er bestaat geen verschil van mening tussen kabinet en Kamer over de doelstelling. De discussie gaat over de middelen. De staatssecretaris kan laten zien wat er allemaal is. Bekeken moet worden of het effectief is. Dat geldt ook voor nieuwe zaken. Het lijkt de staatssecretaris goed om de Kamer een overzicht te sturen van de regelingen die er al zijn.

De voorzitter van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
Mosterd

De adjunct-griffier van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
Esmeijer