

## Toelichting

### Reactie op de OECD-aanbevelingen (samengevat) ingedeeld naar de 3 speerpunten

speerpunt 1.

#### **Verdere versterking van de arbeidsprikkels die zijn ingebed in de sociale voorzieningen- en pensioenstelsels.**

*1.1 OECD: Aanpassen van de pensioenleeftijd aan de hand van demografische tendensen  
Datum pensionering geleidelijk optrekken in lijn met stijgende levensverwachting. Idem voor minimum leeftijd flexibele pensionering.*

Het kabinet zal – voor zover het gaat om de AOW – deze kabinetsperiode geen maatregelen treffen. Inzet nu is het verder verhogen van de effectieve pensioendatum naar 65 jaar door het aanpakken van vervroegd uitreden. Volgens recente CBS-cijfers is de uitredleeftijd van mensen die met VUT- of prépensioen zijn gegaan in de periode 2000-2004 gemiddeld 62 jaar.

*1.2 OECD: In de gaten houden van het gebruik van de nieuwe individuele levensloopregeling en voorkomen dat deze een alternatieve route naar vervroegd pensioen wordt*

*De individuele levensloopregeling biedt diverse mogelijkheden aan werknemers tijdens de loopbaan. Invoering in diverse CAO's in 2005 moet worden gemonitord. Maatregel moet niet alleen gebruikt worden voor einde van carrière. Prikkels om vervroegd met pensioen te gaan kunnen worden afgezwakt indien zij omgezet kunnen worden in extra pensioen.*

De OECD onderstreept de primaire doelen van de levensloopregeling om vooral overbelasting rond het spitsuur tegen te gaan en werknemers in staat te stellen te investeren in scholing die bijdraagt aan hun inzetbaarheid. Evenwel mag met de levensloopregeling worden gespaard om eerder te stoppen met werken.

Bij het gevaar dat de levensloopregeling een alternatieve regeling wordt voor vervroegde pensionering kan worden aangetekend dat:

1. de levensloopregeling geldt betreft dat men zelf heeft gespaard. Hierin verschilt de regeling van de collectief gefinancierde voorzieningen als de WAO en WW die eerder als exit routes werden gebruikt;
2. het spaarsaldo van de levensloopregeling aan het einde van de carrière ook voor verbetering van de pensioenvoorziening kan worden gebruikt (dit in tegenstelling tot wat de OECD suggereert).

Het openstellen van de levensloopregeling voor vervroegde pensionering is daarmee een bewuste keuze geweest van de regering. Werknemers worden hiermee in staat gesteld hun eigen keuzes te maken over de verdeling van arbeid en andere activiteiten gedurende hun loopbaan. Bovendien is het toekennen van levensloopverlof een recht van de werkgever; sommige werknemers kunnen dus geen verlof nemen. Het kabinet houdt de waarschuwing van de OECD dat de levensloopregeling een alternatieve route wordt voor vervroegd pensioen in de gaten door het goed monitoren van de regeling.

*1.3 OECD: De herbeoordeling van de arbeidsongeschiktheidsstatus uitbreiden tot mensen tussen 50 en 55 jaar en de impact van de nieuwe WAO-regeling in het oog houden om er zeker van te zijn dat het niet meer gebruikt kan worden als een route naar vervroegde uittreding*

*De gevolgen van de nieuwe WAO goed monitoren. Evalueer de werking voorafgaand aan mogelijke afschaf van de PEMBA en de Premievrijstelling bij het in dienst nemen en in dienst houden van oudere werknemers.*

Het kabinet is voor de herbeoordelingsoperatie een leeftijdsverlaging tot 50 jaar met sociale partners (Sociaal Akkoord van 5 november 2004) overeengekomen. De nieuwe WIA zal geen nieuwe uittreedroute zijn naar vervroegd pensioen. De keuring is aangescherpt en daarnaast is de hoogte van de uitkering voor gedeeltelijke arbeidsgeschikten juist afhankelijk gesteld van arbeidsparticipatie. In de wet is voorzien in een evaluatie.

*1.4 OECD: Vermijden van maatregelen die uitsluitend gebaseerd zijn op leeftijd, zoals de extra fiscale korting voor oudere werknemers*

*De belastingvrijstelling dient specifiek te zijn. Beperk de fiscale korting tot mensen boven de huidige gemiddelde uitredingsleeftijd (61,5 jaar) én voor lagere inkomens, zoals eerder voorgesteld door de Taskforce Ouderen en Arbeid. Dit heeft de voorkeur gezien de huidige kosten van deze maatregel.*

Het kabinet heeft de extra arbeidskorting nog niet zo lang geleden ingevoerd om middels positieve prikkels een mentaliteitsverandering te stimuleren. Gezien de voortgaande stijging van de arbeidsparticipatie onder ouderen (zelfs tegen de conjunctuur in) kan worden gesteld dat het beleid succes heeft. Nagegaan wordt of de extra arbeidskorting voor ouderen op enig moment gericht ingezet kan worden bijvoorbeeld door te focussen op de groepen ouderen waar de stijging van de arbeidsparticipatie vooralsnog achterblijft.

*1.5 OECD: Verbeteren van de transparantie met betrekking tot toekomstige pensioenen  
Pensioenfondsen moeten meer informatie verstrekken. Pensioenregelingen transparanter maken.*

Het kabinet draagt hiertoe bij via de Pensioen kijker.nl. In het wetsvoorstel voor een Pensioenwet staan aangescherpte voorlichtingsbepalingen. Het kabinet maakt afspraken met pensioen-uitvoerders, sociale partners en organisaties van ouderen over voorlichting.

speerpunt 2.

**Wegnemen van belemmeringen voor het in dienst nemen en houden van oudere werknemers**

*2.1 OECD: Nauwgezet de effecten van de nieuwe wetgeving tegen leeftijdsdiscriminatie in het oog houden*

*Geef brede bekendheid aan doelstellingen. Monitor de invoering en het effect op de arbeidsdeelname van ouderen.*

Op verschillende manieren zal aandacht aan monitoren worden besteed:

- de Commissie Gelijke Behandeling (CGB) houdt toezicht op de naleving van de wet en is bevoegd om te oordelen op grond van de wet. De CGB monitort de follow-up van de oordelen;
- in 2009 is evaluatie bij wet voorzien; om inzicht te krijgen in de uitgangssituatie in bedrijven en CAO's heeft het ministerie van SZW rond de inwerkingtreding van de wet op 1 mei 2004 een bedrijven- en CAO-onderzoek laten uitvoeren. De onderzoeksresultaten worden in de zomer van 2005 gepubliceerd.

## 2.2 OECD: Promoten van programma's voor leeftijdsdiversiteit en de implementatie bevorderen

*Programma's voor leeftijdsdiversiteit zouden door de overheid en sociale partners gefinancierd moeten worden.*

De 'Regiegroep GrijsWerk' zal met sociale partners nagaan hoe aanvullende onderwerpen als kennisoverdracht tussen generaties, participeren van ouderen in innovatieprocessen, en dergelijke op de agenda kunnen worden geplaatst. De tijdelijke stimuleringsregeling leeftijdsbewust beleid voor bedrijven draagt hiertoe bij.

## 2.3 OECD: Wegnemen van barrières voor werken ná 65<sup>e</sup> levensjaar

*Werken na 65 jaar levert nu geen hoger pensioen op. Dezelfde rechten voor werkenden onder de 65 jaar zouden voor werkenden boven de 65 jaar moeten gaan gelden.*

Op 7 december 2004 is een routeplanner voor een discussie over het wegnemen van belemmeringen voor doorwerken aan de TK aangeboden. Het kabinet heeft op 25 mei 2005 advies gevraagd aan de SER, Stichting van de Arbeid, de Raad voor Overheidspersoneel en ouderenorganisaties (CSO, NPOE).

## 2.4 OECD: Blijven bevorderen van een leeftijdsneutrale benadering bij collectieve ontslagen

*Geef meer bekendheid aan het principe van leeftijdsafspiegeling van het werknemersbestand.*

Op 1 september 2005 is met de Tweede Kamer van gedachten gewisseld over voorstellen om te komen tot een leeftijdsneutrale benadering. Voorgesteld is om bij bedrijfseconomische ontslagen het afspiegelingsbeginsel in plaats van het last-in-first-out principe te hanteren. Bij invoering zullen voorlichtingsactiviteiten richting werknemers (-) en werkgevers (organisaties) worden opgestart.

## 2.5 OECD: Wijder verspreiden van 'good practices'

*Werkgeversorganisaties dienen te profiteren van innovatieve praktijken om oudere werknemers in dienst te houden en om 50-plussers aan te nemen.*

Met de stimuleringsregeling leeftijdsbewust beleid voor bedrijven in de periode 2005-2008 is het streven ook gericht op het verzamelen van 'good practices'. Op de eerste twee opengestelde tijdvakken van de aanvraagronde 2005 is door bedrijven en branches boven verwachting positief gereageerd. Op dit moment worden 48 projecten uitgevoerd en binnenkort volgen er nog ongeveer 75 projecten. De 'regiegroep GrijsWerk' zorgt voor verdere verspreiding van praktijkvoorbeelden.

## 2.6 OECD: Implementeren van 'good practices' in de publieke sector

*Streven moet gericht zijn op een zo evenwichtig mogelijke leeftijdsopbouw van het personeelsbestand. Tracht te voorkomen dat teruggegrepen wordt op VUT-maatregelen. Introduceer financiële mechanismen om verdere ontwikkeling halverwege de loopbaan te stimuleren.*

De overheid als werkgever neemt het langer laten werken van werknemers serieus. In dat licht hebben de sociale partners op 5 juli 2005 het "Hoofdlijnenakkoord vroegpensioen en levensloop bij ABP" voor ambtenaren afgesloten, dat onder meer leidt tot een stijging van de feitelijke uittredingsdatum en een toename van de arbeidsparticipatie. Zo wordt per 1 januari 2006 onder meer de bestaande vroegpensioenregeling afgeschaft en kan een

werknemer (bij 40 dienstjaren) op zijn vroegst met 62 jaar en 9 maanden met pensioen tegen een pensioenuitkering van 70% van het middelloon.

In een interdepartementale werkgroep Arbeidsmarktbeleid, bestaande uit HRM-adviseurs, werken de ministeries van de sector Rijk aan een integrale aanpak van de verschillende te onderscheiden doelgroepen (allochtonen, vrouwen, jongeren en ouderen etc). Daarnaast onderzoekt de werkgroep 'good practices' op het terrein van het binden en boeien van – onder meer oudere – medewerkers. Voor wat betreft oude medewerkers gaat het daarbij om een schoksgewijze hoge uitstroom van deze groep, en het daarmee gepaard gaande verlies van kennis en ervaring, in de toekomst beter te kunnen opvangen. Aan het eind van het jaar zal deze werkgroep Arbeidsmarktbeleid een aantal deelterreinen (inclusief leeftijdsbewust personeelsbeleid) hebben uitgewerkt en voorstellen voor maatregelen hebben gedaan. Het advies van de Raad voor het Overheidspersoneel 'Vluchten kan niet meer' van augustus 2005, zal hierbij een rol spelen.

Tevens is een aantal ministeries van plan via het A&O-fonds deel te nemen aan het Europese programma Fair Play for older workers. Dit programma heeft tot doel de beroepsdeelname van oudere werknemers te bevorderen met behulp van leeftijdsbewust organisatie- en personeelsbeleid. Adviseurs van Fair Play verzorgen op basis van maatwerk diagnose, advies, begeleiding en implementatie. Integratie van leeftijdsbewust beleid met bestaand beleid en bestaande instrumenten binnen de organisatie is een belangrijk aandachtspunt. Deze activiteiten zullen worden meegenomen bij de uitwerking van de deelterreinen door de werkgroep Arbeidsmarktbeleid.

In het kader van de voorbereiding van de arbeidsvoorwaarden onderhandelingen spreekt de sector Rijk ook met de centrales voor overheidspersoneel over maatregelen ter stimulering van diversiteit en leeftijdsbewust personeelsbeleid

### speerpunt 3.

#### **Bevorderen van de employability van werknemers**

##### *3.1 OECD: Bevorderen van levenslang leren op alle leeftijden*

*Voortdurend leren is een voor de hand liggende manier om de employability van oudere medewerkers te verbeteren. Geef specifieke aandacht aan laagopgeleiden en degenen met laaggekwalificeerde vaardigheden. Verschuif (zowel publieke als private) investeringen van de lagere leeftijden naar de leeftijden halverwege de loopbaan.*

Bevorderen van employability is primair de verantwoordelijkheid van sociale partners. Werkgevers en werknemers maken daarover afspraken die in cao's worden vastgelegd. Wel heeft de overheid daarop aanvullende maatregelen aangekondigd in het kabinetsstandpunt WW en ontslagrecht van 29 april 2005 (TK, vergaderjaar 2004-2005, 30 109, nr.1), waarmee werkgevers en werknemers gestimuleerd worden meer werk te maken van scholing en employability.

Levenslang leren is voor alle werknemers noodzakelijk. De ministeries van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en Sociale Zaken en Werkgelegenheid hebben de projectdirectie Leren en Werken hiervoor ingesteld. Via inzet op instrumenten als Erkenning van Verworven Competenties (EVC) en het bieden van meer transparantie in het scholingsaanbod wil de projectdirectie Leren en Werken leven lang leren ook voor oudere werknemers bevorderen. Daarnaast bestaan verschillende faciliteiten te bevordering van scholing van vooral laagopgeleide werknemers. De projectdirectie zal het gebruik van deze regelingen stimuleren.

Het feit dat ouderen weinig scholing ontvangen is niet het gevolg van gebrek aan middelen. Er is juist sprake van onderbenutting van beschikbare middelen (privaat en publiek). Het verleggen van de focus van investeringsfondsen van jong naar middelbaar is onwenselijk omdat de helft van de jongeren die van school komen bijgeschoold moeten worden.

### 3.2 OECD: Overwegen van het herintroduceren van kortingen voor bedrijfstrainingen bedoeld voor laag opgeleide oudere werknemers

*In het bijzonder voor scholing van laagopgeleide oudere werknemers. Individuele leerrekening of individuele 'voucher' alleen zal niet toereikend zijn. Bedrijven meer stimuleren om te investeren in de opleiding van laagopgeleide werknemers.*

De beperkte effectiviteit was voor het kabinet de belangrijkste reden om af te zien van de extra scholingsaftrek voor oudere werknemers. Uit evaluatie volgde dat meer effect te verwachten valt van een meer op het individu gericht instrument.

In 2001 en 2003 zijn experimenten met de ILR (individuele leerrekening) uitgevoerd, die een positief effect aantonen voor vooral laagopgeleiden. In 2005 volgt nog een experiment, waarbij de effectiviteit van de ILR ten opzichte van andere instrumenten voor laagopgeleiden centraal staat. SZW heeft met de ILR een faciliterende rol richting sociale partners. Het is prematuur is nu al te stellen dat de ILR of voucher niet toereikend zal zijn. Engeland en Canada hebben positieve ervaringen opgedaan.

Er zijn ook incentives voor bedrijven. Zo is er een fiscale faciliteit voor scholing van werknemers tot startkwalificatieniveau en ESF. Daarnaast richt de projectdirectie Leren en Werken zich op het stimuleren van samenwerkingsverbanden van scholen, lokale overheid én bedrijven om meer scholing, duale trajecten en EVC te realiseren.

Vooralsnog is er geen reden om herinvoering van de werkgeverskorting voor scholing te heroverwegen. De eerder opgemerkte beperkte effectiviteit en de hoge 'deadweight loss' maken dat het kabinet geen voorstander is van herinvoering.

### 3.3 OECD: Ontwikkelen van instrumenten ter waardering van op de werkvloer verworven vaardigheden

*Vaardigheden worden momenteel onvoldoende beoordeeld of gemeten. Dit is vooral een nadeel voor oudere werknemers.*

De projectdirectie Leren en Werken gaat zich de komende periode ook richten op het in samenwerking met scholen, lokale overheid en bedrijven op grotere schaal invoeren van EVC (Erkenning van Verworven Competenties), portfolio's. Het interactief informeren van burgers over scholing en opleiding zal plaatsvinden door een nog op te zetten online-marktplaats.

### 3.4 OECD: Verbeteren van de arbeidsomstandigheden voor iedereen

*Betere omstandigheden creëren aan het werk is een maatregel met blijvende voordelen: het werk is minder belastend en vervroegd uittreden komt minder vaak voor.*

Door minder overheidsregels en meer eigen verantwoordelijkheid voor werkgevers en werknemers is meer maatwerk en een gericht arbeidsomstandighedenbeleid mogelijk. Sinds 1 juli 2005 hebben bedrijven de mogelijkheid de arbodienstverlening aan te passen aan de omstandigheden en mogelijkheden van het bedrijf. De keuzevrijheid voor branches en bedrijven bij de begeleiding van ziekteverzuim is verruimd. Werkgevers en werknemers kunnen in bedrijven komen tot het aanpassen van functies en werkplekken. De stimuleringsregeling leeftijdsbewust beleid biedt hiervoor ook mogelijkheden aan bedrijven.

Eind 2006 moet een nieuwe arbowet in werking treden, waar zoveel mogelijk alleen doelbepalingen in zijn opgenomen. De nadere invulling (lees middelen) wordt aan sociale partners overgelaten.

*3.5 OECD: Introduceren van een aparte regeling voor beroepsrisico's  
Nederland is het enige OECD-land dat geen aparte arbeidsongevallenregeling heeft.*

Het voorstel van de OECD gaat over de koppeling tussen uitkering en preventie, maar een beroepsrisicoverzekering heeft primair een compensatieoogmerk. In ons stelsel van sociale verzekeringen is de oorzaak van de arbeidsongeschiktheid niet bepalend voor de inrichting van de arbeidsongeschiktheidsverzekering; de uitkeringen zijn gelijk ongeacht de oorzaken. Op deze basis is ook de nieuwe WIA ingericht. Wel ligt er thans een vraag bij de ILO om een *informal opinion* over de verenigbaarheid van de WIA met ILO- Verdrag nr. 121. Een aanvullende beroepsverzekering is slechts denkbaar indien de ILO nadrukkelijk het oordeel “onverenigbaar” zou uitspreken; dat wordt echter niet verwacht. Uit gegevens van het CBS over bedrijfsongevallen met ernstig letsel en over beroepsziekten is af te leiden dat men zich geen grote voorstelling moet maken van het effect van een beroepsrisicoverzekering voor de arbeidsparticipatie van ouderen.

*3.6 OECD: Opzetten en evalueren van meer initiatieven om oudere werkzoekenden weer aan het werk helpen*

*Arbeidsdiensten (Centra voor Werk en Inkomen) dienen een innovatief beleid te ontwikkelen om 50-plussers weer aan het werk te krijgen. Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid dient opdracht te geven om goede praktijken te verzamelen over reïntegratietrajecten in de publieke sector.*

Nagegaan wordt of met de stimuleringsregeling ‘leeftijdsbewust beleid’ in de periode 2005-2008 door de publieke sector projecten worden uitgevoerd die te gebruiken zijn als ‘best-practice’. Het ministerie van SZW gaat na welke initiatieven of projecten er lopen vanuit het UWV of CWI of gemeenten. Indien nodig zal gezamenlijk onderzoek worden gedaan naar geslaagde initiatieven van oudere werkzoekenden die aan een baan zijn geholpen.

## **Overzicht van de aanbevelingen ingedeeld naar reacties**

### voortzetting van bestaand of aangekondigd beleid

- in de gaten houden van het gebruik van de nieuwe individuele levensloopregeling en voorkomen dat deze een alternatieve route naar vervroegd pensioen wordt;
- verbeteren van de transparantie met betrekking tot toekomstige pensioenen;
- nauwgezet de effecten van de nieuwe wetgeving tegen leeftijdsdiscriminatie in het oog houden;
- wegnemen van barrières voor werken ná 65<sup>e</sup> levensjaar;
- blijven bevorderen van een leeftijdsneutrale benadering bij collectieve ontslagen;
- wijder verspreiden van ‘good practices’;
- bevorderen van levenslang leren op alle leeftijden;
- ontwikkelen van instrumenten ter waardering van op de werkvloer verworven vaardigheden;
- verbeteren van de arbeidsomstandigheden voor iedereen.

### aanzet tot nieuwe beleidsinitiatieven

- *vermijden van maatregelen die uitsluitend gebaseerd zijn op leeftijd, zoals de extra fiscale korting voor oudere werknemers;*
- *promoten van programma's voor leeftijdsdiversiteit en de implementatie bevorderen;*
- *implementeren van 'good practices' in de publieke sector;*
- *opzetten en evalueren van meer initiatieven om oudere werkzoekenden weer aan het werk te helpen.*

#### verschil van inzicht

- *aanpassen van de pensioenleeftijd aan de hand van demografische tendensen;*
- *de herbeoordeling van de arbeidsongeschiktheidsstatus uitbreiden tot mensen tussen 50 en 55 jaar en de impact van de nieuwe WAO-regeling in het oog houden om er zeker van te zijn dat het niet meer gebruikt kan worden als een route naar vervroegde uittreding;*
- *overwegen van het herintroduceren van kortingen voor bedrijfstrainingen bedoeld voor laag opgeleide oudere werknemers;*
- *introduceren van een aparte regeling voor beroepsrisico's.*