

Vergaderjaar 2009–2010

**32 163**

**Verhoging AOW-leeftijd**

**Nr. 19**

## **VERSLAG VAN EEN ALGEMEEN OVERLEG**

Vastgesteld 11 maart 2010

De vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid<sup>1</sup> heeft op 11 februari 2010 overleg gevoerd met minister Donner van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over:

- **de brief van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 8 december 2009 bij de notitie Arbeidsparticipatie ouderen (32 163, nr. 13);**
- **de brief van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 9 februari 2010 met een reactie op de sollicitatieplicht voor ouderen en het project Talent 45+ (29 544, nr. 227).**

Van dit overleg brengt de commissie bijgaand stenografisch verslag uit.

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

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

<sup>1</sup> Samenstelling:

Leden: Van der Vlies (SGP), Van Gent (Groen-Links), Blok (VVD), Jan Jacob van Dijk (CDA), Smeets (PvdA), Dezentjé Hamming-Bluemink (VVD), Omtzigt (CDA), Van Hijum (CDA), Timmer (PvdA), Koşer Kaya (D66), Jonker (CDA), voorzitter, Luijben (SP), Ulenbelt (SP), Ortega-Martijn (ChristenUnie), Blankensma-van den Heuvel (CDA), Van der Burg (VVD), Koppejan (CDA), Tony van Dijk (PVV), Spekman (PvdA), Vermeij (PvdA), Thieme (PvdD), Lempens (SP), Karabulut (SP), Vos (PvdA) en Meeuwis (VVD).

Plv. leden: Van der Staaij (SGP), Sap (Groen-Links), De Krom (VVD), Smilde (CDA), Depla (PvdA), Aptroot (VVD), Pieper (CDA), Willemse-van der Ploeg (CDA), Linhard (PvdA), Pechtold (D66), Spies (CDA), Irrgang (SP), De Wit (SP), Cramer (ChristenUnie), Biskop (CDA), Elias (VVD), Joldersma (CDA), Bosma (PVV), Tang (PvdA), Heerts (PvdA), Ouwehand (PvdD), Gerkens (SP), Gesthuizen (SP), Heijnen (PvdA) en Weekers (VVD).

**Voorzitter: Jonker**  
**Griffier: Santucci**

Aanwezig zijn zes leden der Kamer, te weten: Blok, Van Hijum, Jonker, Ulenbelt, Vermeij en Wiegman-van Meppelen Scheppink,

en minister Donner van Sociale Zaken en Werkgelegenheid die vergezeld is van enkele ambtenaren van zijn ministerie.

De **voorzitter**: Ik open de vergadering.

De heer **Ulenbelt** (SP): Voorzitter. In de notitie van 7 december 2009 wordt gesproken over de regeling zware beroepen. De Tweede Kamer heeft daarover een hoorzitting gehouden en de regeling blijkt onuitvoerbaar. Dat was de algemene conclusie van die hoorzitting. Inmiddels hebben we het CDA en de PvdA om een alternatief gevraagd. Er ligt nu een voorontwerp van wet. Denkt de minister nog aan een alternatief of moet de conclusie zijn dat een verhoging van de AOW-leeftijd zonder uitzonderingen niet mogelijk is en het daarom beter is om de verhoging naar 67 jaar niet door te voeren? Mijn vraag aan de PvdA en het CDA is of deze partijen het mogelijk achten dat er een verhoging van de AOW-leeftijd komt zonder een uitzondering voor de zware beroepen. Wie de notitie leest moet wel tot de conclusie zijn gekomen dat het jachtseizoen op de ouderen is verlengd. Eerst de verhoging van de AOW-leeftijd, mogelijk gemaakt door het verbreken van verkiezingsbeloften van drie coalitiepartijen, en nu wordt er blijkbaar een volgende stap gezet. Als het gaat om de arbeidsparticipatie worden niet de werkgevers als probleem gezien maar de ouderen. De oudere werknemer is het probleem, die verdient te veel, die wordt te veel ontzien, die heeft te veel sociale zekerheid. Dat is eigenlijk de basisanalyse die de minister maakt. Dus wordt de jacht voortgezet en worden er zware wapens ingezet. De lonen van de ouderen moeten omlaag en de WW voor ouderen moet worden bekort, tenminste dat is mijn conclusie uit de wollige woorden die daarover worden gesproken. De zogenaamde ontsiemaatregelen om ouderen op oudere leeftijd nog te kunnen laten werken worden wellicht afgeschaft. Dit is ongeveer de gevaren koers. Voor werkgevers is echter iedere werknemer te duur en nooit te goedkoop. De minister gaat daarin mee. In supermarkten zijn de goedkoopste werknemers met twintig jaar al te duur. De conclusie moet niet zijn dat ouderen te duur zijn, maar dat jongeren te goedkoop zijn.

De minister probeerde laatst in het programma Buitenhof met een leugenachtige schets aan te tonen dat de ouderen in Nederland veel meer verdienen dan in Scandinavië. De minister gebruikt daarvoor een grafiek waarin de lonen van mensen in Scandinavië en Nederland op 100 worden gesteld. In Nederland stijgt het vervolgens meer dan in Scandinavië waar het geleidelijker gaat. De lonen voor jongeren zijn echter in Scandinavië hoger dan in Nederland. Ik wil de minister vragen dat beeld te corrigeren en ons een vergelijking te presenteren van wat iemand in Scandinavië gedurende zijn hele leven aan loon verdient en wat iemand in Nederland gedurende zijn hele leven aan loon verdient. Ik ben ervan overtuigd dat er dan een ander verhaal uitkomt.

Niet de ouderen vormen het probleem maar de procenten. Iedere loonsverhoging wordt in Nederland uitgedrukt in procenten. Iemand met een laag loon krijgt er minder bij dan iemand met een hoog loon. Dat gaat jaar na jaar door en dat betekent een ongelijkheid in lonen. De minister wil ontsiemaatregelen en demotie op de agenda van de sociale partners zetten. Ik zou de minister willen vragen om loonsverhoging in centen in plaats van procenten op de agenda te zetten. Er kan gedacht worden aan plafonds of een basis per procent loonsverhoging om een einde te maken aan de inkomensongelijkheid. De minister ziet de WW als een soort speel-

toestel voor ouderen. Het wordt een glijbaan naar het pensioen en een gouden kooi genoemd. Ik zie beelden voor me van een glijbaan in een gouden kooi of van een gouden glijbaan. In elk geval is alles te duur en te chic. Nederland kent 400 000 actieve werkzoekenden. Zij solliciteren, worden niet uitgenodigd en krijgen soms niet eens een antwoord. Wat is de inhoud van de zin: «Een evenwichtige vormgeving van de sociale zekerheid moet de problemen van ouderen op de arbeidsmarkt fundamenteel oplossen»? Is dat het verkorten van de WW-periode? Mensen willen werken. De werkgevers zijn het probleem maar de minister legt de rekening bij werknemers neer en ik vraag de minister wat hij vraagt van de werkgevers.

Mevrouw **Vermeij** (PvdA): Sinds gisteren ben ik erg blij met de SP want de SP zei tijdens het algemeen overleg over arbeidstijdbeleid dat zij alleen maar naar de toekomst gaat kijken. Dat was verheugend nieuws voor ons allen, want we hoorden eerder vooral het verhaal dat vroeger alles beter was. Ik denk dat we elkaar op een aantal punten van kritiek wel kunnen vinden, maar ik heb maar één voorstel gehoord om de arbeidsparticipatie van ouderen te verbeteren en dat is door het salaris van jongeren te verhogen. Klopt dat?

De heer **Ulenbelt** (SP): Het CPB heeft berekend dat de verhoging van de AOW-leeftijd een toename van de arbeidsparticipatie met 70 000 mensen zal opleveren. Er staan nog steeds een miljoen mensen onder de 65 jaar aan de poort en werkgevers willen niet. De werkgevers moeten gedwongen worden om mensen in dienst te nemen. De minister zegt dat op een gegeven moment de wal het schip zal keren. Ik ben benieuwd wat de minister daarmee bedoelt, want mensen die geloven in een vrije markt denken dat bij een tekort aan arbeid de lonen omhooggaan om al die mensen aan het werk te helpen. In dit geval denk ik dat we de markt zijn werking moeten laten doen zodat op een gegeven moment de wal het schip keert en het probleem opgelost is.

Mevrouw **Vermeij** (PvdA): Dit is de tweede opvallende zinsnede van de SP binnen 24 uur. Alleen nog maar naar de toekomst kijken en de vrije markt heeft voordelen. Ik ben stomverbaasd.

De heer **Ulenbelt** (SP): Ik kan me die verbazing wel voorstellen, want je moet zowel naar de geschiedenis als naar de toekomst kijken. De oplossing van het kabinet is ingrijpen in de sociale zekerheid en mensen goedkoper maken voor werkgevers. Ik denk dat de arbeidsmarkt samen met de sociale partners prima in staat is om de verhoudingen zelf te regelen zonder dat daar overheidsingrepen voor nodig zijn.

De heer **Blok** (VVD): Voorzitter. De VVD is het niet zo vaak eens met de SP, maar ik ben het wel met collega Ulenbelt eens dat de mooiste uitkomst van dit overleg zou zijn dat de zwareberoepenregeling van het AOW-voorstel van tafel gaat. We waren al van mening dat het onmogelijk is om van kleine werkgevers te eisen dat ze na 30 jaar ander werk aanbieden en anders een verschrikkelijke boete opgelegd krijgen. In veel sectoren is geen ander werk en deze boete zal het einde van veel bedrijven betekenen. De hoorzitting waarbij mensen van verschillende achtergronden aanwezig waren, bevestigde dat. Niemand gaf steun. Het zou mooi zijn als de minister en de coalitiepartijen dat plan van tafel willen halen en het vervangen door bijvoorbeeld het voorstel van de VVD om het te koppelen aan gewerkte jaren. Daarnaast ligt er nog een aantal interessante vraagstukken over de positie van ouderen op de arbeidsmarkt op tafel. Die arbeidsmarktpositie is slecht. De arbeidsdeelname boven de 60 jaar is minder dan een derde. Als je tegen die leeftijd ontslagen wordt, is het in Nederland extreem moeilijk om weer werk te

vinden. Ik vind de vergelijking binnen Europa en specifiek met Scandinavië zeer interessant. Ik kan er enkele kanttekeningen bij plaatsen, maar het zijn vergelijkbare landen die het veel beter doen. Dat is het goede nieuws aan dit sombere bericht: beleid doet er kennelijk toe. Het kan beter en het moet ook beter. Ik heb een aantal onderwerpen af waar ik al eerder voorstellen over heb gedaan.

Als eerste het door de minister in het programma Buitenhof met veel fanfare gebrachte punt van de loonkosten. Ik ben het inhoudelijk met de minister eens dat de loonkosten een probleem zijn en dat dat in vergelijking met Scandinavië zichtbaar is. Maar als de minister dat zegt dan moet hij daar ook een haalbare maatregel aan plakken. Deze discussie heb ik eerder gevoerd en ik heb dit ook al eens in een motie vastgelegd. Ik vind dat de overheid niet moet zeggen dat de lonen voor ouderen omlaaggaan. Maar als de minister en ik zeggen dat het niet goed is dat ouderen te duur worden, dat zij daardoor eerder op straat komen te staan en niet meer worden aangenomen, dan is het niet logisch om dat soort regels algemeen verbindend te verklaren. Ik begrijp echt niet hoe de minister het in zijn indrukwekkende brein kan verenigen dat hij aan de ene kant rationeel constateert dat regelingen schadelijk zijn en dat hij ze aan de andere kant willens en wetens oplegt. De minister hoeft dat niet te doen. Algemeen verbindend verklaren is een beslissing. De minister zou ook kunnen zeggen dat het algemeen verbindend verklaren hem zo lief is dat hij het niet als zodanig ter discussie stelt, maar wel die onderdelen die ouderen duurder maken. De minister kan niet zeggen dat het een probleem is, daarmee onrust veroorzaken en er vervolgens niets meer mee doen. Inzake scholing is er ook een herkenbaar verschil met Scandinavië. Iedereen die rondvraagt in zijn omgeving of bij bedrijven herkent dat er boven de 40 jaar al te weinig wordt gedaan aan scholing. Dit heeft met cultuur te maken, maar het is vooral ook lastig om een trekking te doen op het scholingsfonds waar je jarenlang verplicht aan hebt bijgedragen als je naar een andere sector wilt. Het fonds stelt geen geld ter beschikking wanneer je naar een ander fonds gaat. Daar kunnen we als overheid eisen aan stellen. Als een bedrijfstak een bijdrage aan het scholingsfonds levert, dan stellen wij aan die verplichting de eis dat het geld ook beschikbaar is wanneer mensen omgeschoold willen worden naar een andere sector. Met zo'n verplichtstelling dient de minister een algemeen belang. Daar is een knop waar de minister aan zou moeten draaien.

Cultuur is lastig te beïnvloeden. Ik heb de minister er al eerder op gewezen dat de overheid geen fraai voorbeeld vormt. Ik heb al eens geschetst dat je als je boven de 40 bent eigenlijk al geen kans meer maakt bij de politie. Van de minister kreeg ik als reactie dat dit niet het geval was. Ik ontving vervolgens een mailbox vol berichten van mensen die aangaven dat er officieel geen leeftijdsgrens is bij de politie, maar dat je geen schijn van kans maakt als je boven de 40 bent. Ik kan nog wel meer takken noemen. Wat is er tegen een leraar van 62 jaar? Er verdwijnen straks een heleboel economen in de financiële bedrijven die prima leraar economie of wiskunde kunnen worden. Die hebben al een hoop fouten gemaakt in hun leven en het is altijd goed om uit te leggen hoe je fouten kunt vermijden.

Het laatste punt heb ik ook al eerder genoemd. Veel cao's in Nederland kennen het automatische ontslag bij het bereiken van de leeftijd van 65 jaar. Dat is niet meer van deze tijd. Mijn zoon heeft een leraar die niet weg wil, maar 65 jaar wordt. Dat moeten we gewoon niet doen. Ook daar kunnen we gewoon ingrijpen. We kunnen zeggen dat ontslag niet automatisch op een leeftijd gefixeerd mag zijn, maar individueel maatwerk moet zijn. Ik ben het eens met iedereen die zegt dat het ontslagrecht in Nederland zo ingewikkeld is dat er een moment moet zijn waarop je zonder kantonrechter uiteen kunt maar dat hoeft toch niet met 65 jaar te zijn als beide partijen door willen? Dat soort afspraken in cao's moeten we niet meer goedkeuren.

Er staan veel interessante zaken in. Er zijn ook wel eens maatregelen van de minister geweest die wij gesteund hebben, bijvoorbeeld de premiekorting bij aanneming van ouderen. Er is hier een rij met concrete punten waar de minister op door kan pakken en waarop de minister wat de VVD betreft ook door zal moeten pakken.

De heer **Van Hijum** (CDA): Voorzitter. De CDA-fractie heeft met waardering kennis genomen van de notitie. Wij zien nadrukkelijk de relatie met de discussie omtrent de verhoging van de AOW-leeftijd naar 67 jaar. Hoewel dat een maatregel is die op de langere termijn ingaat, is het heel reëel om tegelijkertijd na te denken over de vraag wat er voor nodig is om de arbeidsmarktpositie van met name ouderen te verbeteren. Uiteindelijk gaat het erom dat de verhoging van die leeftijd gepaard gaat met perspectief op langer doorwerken. De notitie laat zien dat dit geen vanzelfsprekendheid is, maar dat weten we ook al vanuit onze omgeving en door mensen die ons daarover benaderen. Wij waarderen dat in deze notitie een heel serieuze poging wordt gedaan om een analyse te maken van de arbeidsmarktpositie van de ouderen en waardoor die structureel wordt beïnvloed. Het heeft ook gevoelige kanten. Dat zie je ook aan de heftigheid van de reacties die er zijn gekomen op de uitspraken van de minister. Ik denk dat het goed is om met elkaar na te denken over wat er structureel nodig is om de arbeidsmarktpositie van ouderen te verbeteren. Het stuk laat zien dat het met de arbeidsparticipatie de goede kant op gaat. De verwachting is dat de arbeidsparticipatie op latere leeftijd van de huidige werkende generaties zal toenemen.

Tegelijkertijd verslechtert de arbeidsmarktpositie structureel, hetgeen leidt tot een lagere mobiliteit van ouderen op de arbeidsmarkt binnen de sector en ook tussen sectoren. Uit allerlei onderzoeken blijkt dat er steeds minder wordt geïnvesteerd in opleidingen naarmate de leeftijd toeneemt. Het onderwerp is ook aan de orde geweest tijdens de hoorzitting in de Kamer over scholing. Ik deel niet de analyse van de heer Ulenbelt dat alle ellende bij de werknemers wordt neergelegd. Er wordt ook gewezen naar werkgevers die nog onvoldoende werk maken van leeftijdsbewust personeelsbeleid. Er wordt gewezen op het feit dat je, als je als oudere eenmaal werkloos bent, er eigenlijk niet meer tussenkomt. Het gevolg van die situatie is dat de overheid financieel aanzienlijk eraan bijdraagt om die arbeidsmarktpositie van ouderen te verstevigen. De heer Blok wees op de premiekorting. Er zijn nog tal van fiscale kortingen mogelijk, zowel aan de kant van de werkgever als aan de kant van de werknemer om dat langer doorwerken te faciliteren. Ik denk dat het goed is om daarnaar te kijken. Wat mijn fractie betreft heeft het investeren in de bredere inzetbaarheid de hoogste prioriteit. Hoe zorg je ervoor dat mensen lang, fit, gezond en met plezier aan het werk kunnen blijven, zoals dat ook vanuit de kant van het CNV naar voren wordt gebracht?

Ik kaart toch opnieuw het feit aan dat ook de O&O-fondsen onvoldoende persoonlijk zijn gemaakt en mensen onvoldoende in staat stellen om naar een andere sector te gaan of zich zelfstandig te vestigen als zij van deze middelen gebruik willen maken. Bij de Participatietop in 2007 hebben we hierover al een afspraak gemaakt, maar van deze afspraak komt nog onvoldoende terecht, zeker als er gekeken wordt naar de afdrachten die worden gedaan en de aanspraken die ouderen nog op die middelen maken. Ik vraag de minister om dit nog eens nadrukkelijk aan te kaarten bij de sociale partners. Ik herhaal dat wat het CDA betreft het instrument van algemeenverbindendverklaring hier ingezet kan worden in het geval het onvoldoende resultaten oplevert.

Een aantal andere elementen als loonprofielen, ontslagvergoeding en ontsiemaatregelen wordt genoemd. Dat zijn zaken waar de overheid niet direct over gaat, maar die voor een belangrijk deel bij de sociale partners liggen. Er ligt nu een advies bij de SER waarin, naar ik aanneem, deze elementen expliciet zijn neergelegd. Wanneer verwacht de minister de

uitkomsten van die adviesaanvraag en hoe gaat het vervolg van de discussie?

Ik denk dat het inzake loonprofielen waar is dat er in Nederland in vergelijking met andere landen wat te verbeteren valt. Maar de minister gaat er toch niet van uit dat productiviteit automatisch afneemt naarmate de leeftijd stijgt? Kennis, ervaring, maar ook de productiviteit kunnen best toenemen als werknemers ouder worden en zeker als men blijft investeren in vaardigheden. Juist dat is een negatieve spiraal waar iemand aan het einde van de loopbaan in terechtkomt als dat niet meer gebeurt. Het heeft vooral een relatie met het gebrek aan investeringen.

Ik mis in de notitie aandacht voor de combinatie werk en zorg. De behoefte om langer door te werken is aanwezig, maar vaak in combinatie met een aantal dagen niet werken. Dat kan noodgedwongen zijn omdat een oudere mantelzorgtaken moet verrichten of voor kleinkinderen wil zorgen. Ik vraag nadrukkelijk aandacht voor het onderwerp deeltijdpensioen en ik vraag de minister of dat ook een onderwerp is dat in de SER-adviesaanvraag is betrokken. Inzake de ouderenparticipatie bij de overheid sluit ik mij aan bij de vragen die de heer Blok daarover heeft gesteld. Het kan natuurlijk niet zo zijn dat we werkgevers oproepen daarin stappen te nemen en zelf de ouderen links laten liggen, niet alleen in uitvoerende taken maar ook inzake traineeplekken. Onlangs werden we door een oudere werkzoekende gewezen op het feit dat hij door de overheid niet wordt aangenomen vanwege zijn lange arbeidsverleden en de daardoor opgebouwde WW-rechten in de marktsector. Als een overheids-werkgever deze persoon in dienst neemt, moeten de WW-rechten worden overgenomen. In geval van ontslag moet de werkgever deze WW-rechten zelf uitkeren. In de praktijk vormt dit een belemmering om een dergelijke persoon aan te nemen. Ik vraag aandacht voor dit element omdat een dergelijk voorbeeld de rol van de overheid niet ten goede komt.

We hebben een brief ontvangen over de sollicitatieplicht van ouderen. In de Kamer wordt al lang aandacht gevraagd voor het zinloze schrijven van brieven waar oudere werklozen soms toe verplicht worden. Uit de brief van de minister begrijp ik dat de minister op zoek gaat naar meer maatwerk en af wil van de automatische verplichting om elke week een brief te schrijven zonder daarmee de ambitie op te geven dat iemand zich inspant om aan de slag te komen. Dat zou een mooie stap vooruit zijn.

De heer **Ulenbelt** (SP): Het CDA wil individuele trekkingsrechten voor de scholingsfondsen. Hoe wil de CDA dat regelen? Bij elkaar zit er in die fondsen circa 500 mln. Stel dat er 5 miljoen werknemers onder vallen. Dan is dat € 100 per persoon. Wat denkt de CDA daarvan te scholen? Wat kan ik bij een individueel trekkingsrecht krijgen van € 100? Dat is toch absurd?

De heer **Van Hijum** (CDA): Hoe we het op dit moment organiseren is dat bedrijven 0,5% tot 1% van de loonsom afdragen aan de scholingsfondsen. Het bedrijf dat me erop attendeerde droeg jaarlijks € 13 000 af aan zo'n fonds en had berekend dat het daarvan nog niet de helft terugkreeg in de vorm van scholingsmogelijkheden voor de individuele werknemers vanwege allerlei plafonds en eisen die eraan worden gesteld. Het geld wordt maar voor een deel aangewend voor scholing. Mijn pleidooi is dat het een persoonlijk opleidingsbudget wordt dat meegenomen kan worden van de ene naar de andere sector of als iemand zelfstandig wil worden. Dit zal veel van de problemen waar we tegen aanlopen voorkomen.

De heer **Ulenbelt** (SP): De heer Van Hijum gebruikt het woord «overdraagbaar», maar ieder heeft ongeveer € 100. Dan wordt € 100 meegenomen naar een volgende bedrijfstak. Dat is toch geen inspanning voor scholing?



De heer **Van Hijum** (CDA): Ik wil die rekensom nog wel eens met de heer Ulenbelt maken. Het gaat om 0,5% tot 1% van een loonsom. Als dat per werknemer wordt uitgerekend, is de uitkomst anders dan wat de heer Ulenbelt noemt. Het is iets dat werkgevers en werknemers zichzelf als ambitie hebben opgelegd. Uit iedere rapportage blijkt dat het onvoldoende wordt nagekomen. De collectieve scholingsinspanningen zijn in 2008 ten opzichte van 2007 gedaald.

Mevrouw **Vermeij** (PvdA): Voorzitter. We bespreken een notitie die aan de vooravond van de begrotingsbehandeling van Sociale Zaken op ons verzoek is toegezonden. Het is goed nieuws dat de participatie van ouderen stijgt. Dit debat is geagendeerd mede in het licht van de verhoging van de AOW-leeftijd, omdat daarmee de gezonde arbeidsmarkt voor ouderen op de agenda is gezet. De PvdA vindt dat op zich al goed nieuws omdat er een goede discussie gevoerd moet worden. De notitie schetst ook dat er nog een flink aantal problemen bestaat. Het meest schrijnende is dat van de oudere werkloze slechts 26% binnen een jaar een baan vindt. Dat is Europees gezien extreem laag. Ik dank de minister voor de notitie. Er ontbreekt voor de PvdA-fractie nog wel iets, ook alle andere woordvoerders geven dat aan. Ik noem dat de doe-agenda die hier achter schuil moet gaan. Ik zie graag dat de minister daarop ingaat en ik zou hier zelf graag een bijdrage aan leveren.

De heer Blok gaf al aan dat het kabinet het offensiever zou kunnen aanpakken. Sterker nog, het kabinet heeft veel rolmodellen in hun midden. Niet in de laatste plaats de minister zelf. Van de collectieve sector zijn wij natuurlijk een grote werkgever.

Ik wil enkele nuances leggen op het beeld in de notitie dat ouderen heel duur en heel vaak ziek zijn. Het kortdurende verzuim onder ouderen is veel lager dan onder jongeren. Inzake de kosten van oudere werknemers heb ik nog enkele vragen aan de minister. Ten eerste vind ik het niet meer van deze tijd dat wij tabellen in deze notitie aantreffen waarin alleen mannen worden meegenomen. Ik wil dat echt niet meer zien. Bovendien denk ik dat we, als het om loonkosten gaat, een ander beeld zouden kunnen krijgen omdat veel vrouwen werkzaam zijn in de zorg en het onderwijs en vrij snel aan de top van hun salarisschalen zitten. Bij zorg is dat al rond de 35, 40 jaar. Dan lopen de loonkosten integraal rechtdoor. Het gaat om de bewuste grafiek die uit «Rethinking retirement» is overgenomen en waarvan de minister in het programma Buitenhof een 45 graden grafiek maakte, wat enigszins bezijden de waarheid is, want het vlakt wel af. In een volgend stuk wil ik graag zien dat de vrouwen in de grafiek worden meegenomen. Ik ben benieuwd hoe de grafiek er dan uitziet. Ook is de vraag relevant hoeveel van de mensen die dan werkzaam zijn, hoog dan wel laag opgeleid zijn. Dat kan in de grafieken een vertekend beeld geven. Ik ben het met de voorgaande sprekers eens dat we op een andere manier naar productiviteit zouden kunnen kijken. Als we het hebben over nauwkeurigheid, loyaliteit en betrokkenheid bij het werk scoren oudere werknemers veel beter dan jongere werknemers. Jongeren scoren weer beter in flexibiliteit en opleidingsbereidheid. Om op dat laatste punt terug te komen, daar zullen we iets aan moeten doen. Volgens mij deelt iedereen hier de mening dat we in Nederland niet de cultuur hebben dat we nog wat gaan leren als we boven de 40 jaar zijn. Als we 18 jaar zijn, dan hangen we de vlag uit want dan hebben we het eindexamen gehaald, daarna nog de universiteit en dan is het klaar. Dat moet er echt uit. Ik sluit me dan ook aan bij de vragen die mijn collega's hebben gesteld over meeneembare leerrechten. We hebben daar overigens ook een motie over ingediend en mijn vraag is hoe het daarmee staat. Dat geldt voor de O&O-fondsen en de individuele trekkingsrechten, maar ook voor de mogelijkheden binnen die O&O-fondsen om omscholing te genieten zodat iemand ook elders terecht kan. Namens een aantal O&O-fondsen is ons in hoorzittingen verteld dat het mogelijk is, maar het blijkt toch wel binnen

een bepaalde sector te zijn. Er zijn afspraken over gemaakt, maar er komt vrij weinig van terecht. We zouden het loopbaandenken nieuw elan moeten geven, ook in het kader van dit onderwerp. Daarbij gaat het om ideeën hoe wij oudere werknemers op een bepaalde manier aantrekkelijker kunnen maken voor werkgevers. Ik ben benieuwd naar de opvatting van de minister daarover. Ook het onderscheid tussen laag en hoog opgeleid en de bijdrage van de werkgever daarbij is interessant. Ik merk dat juist op productievloeren de verschillen erg groot zijn tussen werkgevers. Tijdens de hoorzitting hebben we een aantal goede voorbeelden gehoord van mensen die op de productievloer in staat zijn te wisselen van baan. Tijdens werkbezoeken zijn we echter ook voorbeelden tegengekomen van werkgevers die daar niets aan doen. Het is een onderdeel van de afspraken tussen de sociale partners, maar wij zitten hier om in een aantal jaren wat tot stand te brengen.

Ik ben benieuwd wat de minister precies bedoelt inzake het minder stringent laten zijn van de sollicitatieplicht voor ouderen. In dezelfde brief gaf de minister antwoord op een toezegging die hij deed tijdens de begrotingsbehandeling over de voortzetting van het Actieteam Talent 45+. De minister zei dat dit project wordt voortgezet. Wij ontvangen nu een brief die in de voltooide tijd is geformuleerd. De ervaringen van dit project worden ondergebracht in de reguliere werkzaamheden van het UWV. Ik vraag nogmaals de toezegging dat het project blijft bestaan zoals eerder tijdens de begrotingsbehandeling is toegezegd.

De heer **Ulenbelt** (SP): Ik heb in mijn eerste termijn een vraag gesteld aan zowel de PvdA als het CDA. Beide partijen geven hierop geen antwoord. Mijn vraag is of de AOW naar 67 jaar verhoogd kan worden zonder een regeling voor zware beroepen. Met de huidige regeling gaat het niet, dat hebben de collega's zelf ook geconstateerd. Moet de minister volgens hen met een alternatief komen voordat we de verhoging naar 67 jaar behandelen?

Mevrouw **Vermeij** (PvdA): Wij verdedigen de AOW-leeftijd ook in het licht van duurzame inzetbaarheid. Wij weten allemaal dat het definiëren van zware beroepen buitengewoon ingewikkeld en moeizaam is. Maar wij zijn het er ook over eens dat we moeten inzetten op die duurzame inzetbaarheid van werknemers, ook van oudere werknemers, om hen op een gezonde, verstandige manier werk te laten doen. Al dan niet in deeltijd, al dan niet met maatregelen. Daar gaat het debat de komende tijd over en dat is absoluut van groot belang.

De heer **Ulenbelt** (SP): Dat was een bijzondere hoorzitting, waarin aan het einde het onderwerp werd gekarakteriseerd door de opmerking: «Met die zwareberoepenregeling proberen ze een pudding aan de muur te spijkeren». Maar mevrouw Vermeij begint nu ook pudding aan de muur te spijkeren, want zij geeft geen antwoord op mijn vraag of de PvdA een verhoging van de AOW-leeftijd naar 67 jaar mogelijk acht zonder een regeling voor zware beroepen.

Mevrouw **Vermeij** (PvdA): We hebben een voorontwerp duurzame inzetbaarheid en geen voorontwerp zware beroepen. We hebben een regeling voorgesteld waarbij we na 30 jaar ervoor zorgen dat iemand elders aan het werk komt en anders de werkgever beboet wordt, waar nog uitgebreid over gediscussieerd zal worden. Op dit voorstel hebben wij enorme kritiek gekregen en we hebben weinig alternatieven gekregen. Ik heb daar in de inbreng van de PvdA zeer kritische vragen over gesteld. Als ik het verslag lees, heeft vrijwel iedereen daar kritische vragen over gesteld. Ik ben geïnteresseerd in wat de minister daarop antwoordt. We zullen als PvdA-fractie zeer goed kijken naar ieder beter alternatief voor die 30 jarenregeling.



Mevrouw **Wiegman-van Meppelen Scheppink** (ChristenUnie): Voorzitter. Ik vervang mijn collega Ortega vandaag in deze commissie. Het is misschien wel de grootste paradox van dit moment. Enerzijds wil het kabinet dat ouderen langer doorwerken en anderzijds hebben ouderen nog steeds grote moeite om een plek op de arbeidsmarkt te veroveren. Mijn fractie krijgt al jaren vele brieven en mails van mensen die aangeven dolgraag te willen werken, maar hun leeftijd blijkt steeds een struikelblok te zijn. In 2006 heeft de ChristenUnie middels de motie-Rouvoet/Verhagen daarom al verzocht een Actieteam 45+ in te stellen met als prioritaire doelstelling de ouderenwerkloosheid terug te dringen. Er is destijds de nodige actie ondernomen, maar we zijn er nog lang niet. De ouderenwerkloosheid neemt af, maar is nog onverminderd hoog. Als oorzaken noemt het kabinet onder andere negatieve beeldvorming bij werkgevers, leeftijdsdiscriminatie, hoge relatieve loonkosten, het bestaan van onzomaanregelen en gebrek aan scholing. De minister ziet de oplossing vooral in demotie. Dat is de ChristenUnie toch iets te kort door de bocht. Beeldvorming is minstens zo bepalend. De ouderen worden niet meer gezien als waardevolle, loyale arbeidskrachten maar als inflexibele dure werknemers. Dat beeld wil de ChristenUnie graag bestrijden. Er moet waardering komen voor ouderen. Dat doe je niet door te roepen dat de loonkosten omlaag moeten. Alle zeilen moeten bijgezet worden om ouderenwerkloosheid te bestrijden, stelt het kabinet. Hoe kan het dan dat het Actieteam Talent 45+ nu wordt afgebouwd? Je zou verwachten dat er juist meer actie zou komen. De minister lijkt het hoofd in de schoot te gooien en stelt dat er rekening mee gehouden moet worden dat de in de afgelopen jaren behaalde resultaten de komende periode niet zullen worden geëvenaard. De ChristenUnie kent de minister niet op die manier. De minister is altijd strijdlustig en ik daag hem uit de ambitie voor het komende jaar te formuleren waar het gaat om de stijging van de arbeidsparticipatie van mensen boven de 55 jaar. Daarnaast pleit de ChristenUnie voor het in stand houden van het project Talent 45+, al dan niet in vernieuwde vorm, zodat er weer een impuls wordt gegeven aan het aan werk helpen van ouderen. Ik ontvang graag een toezegging van de minister.

Tijdens de begrotingsbehandeling 2009 heeft mijn fractie al nadrukkelijk aandacht gevraagd voor belemmerende bepalingen in cao's die doorwerken voor ouderen bemoeilijken. Er is toen een motie van de ChristenUnie aangenomen die onder meer verzoekt om aanvullende maatregelen te nemen mocht blijken dat er onvoldoende voortgang op dit punt wordt geboekt. Hoe is volgens de minister de stand van zaken ten aanzien van de belemmerende bepalingen in cao's? Mij bereiken berichten dat het nog niet overal beter gaat. Ik kreeg van een collega een recent voorbeeld bij de KLM door waar in de cao voor cabinepersoneel staat dat met 56 jaar de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd. Voor cabinepersoneel kan ik me voorstellen dat er uit veiligheidsoogpunt iets voor te zeggen is, maar dan zou ik een bepaalde vorm van herplaatsing verwachten. Het is verontrustend dat juist bij overheidsinstellingen ouderen eerder terug moeten treden. De minister gaat niet over individuele gevallen, maar mijn collega kreeg onlangs een brief van een plaatsvervangend vestigingsdirecteur bij de Dienst Justitiële Inrichtingen. Deze persoon wordt binnenkort 60 jaar en kan in aanmerking komen voor functioneel leeftijdsontslag. Hij heeft plezier in zijn werk en wil graag aanblijven, maar zijn functie wordt niet verlengd omdat in het kader van de reorganisatie DJI de uitstroom van medewerkers bevordert die gezien hun leeftijd en/of de regelingen daartoe in staat worden gesteld. Deze mijnheer is nog geen 60 jaar en wordt nu al geacht te stoppen. Dat is toch leeftijdsdiscriminatie? Hoe kan een overheid enerzijds doorwerken promoten terwijl dezelfde overheid anderzijds doorwerken belemmert? Ik wil vandaag een harde toezegging van de minister dat dit soort praktijken bij de overheid vanaf nu afgelopen is.

De sollicitatieplicht is veel ouderen een doorn in het oog en ik kan mij daar wel wat bij voorstellen. Als je elke week brieven moet versturen en elke week negatieve reacties krijgt, wordt je zelfvertrouwen niet bepaald versterkt. Zo kan een sollicitatieplicht zelfs contraproductief gaan werken. Ik ben het met de minister eens dat de sollicitatieplicht niet afgeschaft moet worden, maar kan het niet anders? De minister geeft zelf aan dat er alternatieve sollicitatiemethoden zijn, maar laat die methoden dan ook meetellen bij het aantal sollicitaties. Nu kijkt het UWV vooral naar het aantal brieven dat is verstuurd, maar dat moet echt anders. Kijk ook naar de inspanningen van ouderen. Wat doen ze eraan om een baan te krijgen? Dat kan volgens de ChristenUnie heel breed zijn. Verrichten ze vrijwilligerswerk dat hun kans op een betaalde baan vergroot? Voeren ze netwerkgesprekken? Laat dit soort aspecten meewegen bij de bepaling of voldaan wordt aan de sollicitatieplicht. Dat lijkt mij een stuk motiverender werken en effectiever om aan een baan te komen. Dat is het uiteindelijke doel, niet of er voldoende brieven zijn geschreven. Tot slot sluit ik graag aan bij de opmerkingen van collega Van Hijum over de combinatie met mantelzorg. Dat lijkt me een heel belangrijk aandachtspunt als we het hebben over ouderenparticipatie.

Minister **Donner**: Voorzitter. We bespreken een notitie die eerder door de Kamer zelf gevraagd is. In de aanloop van de discussie over de verhoging van de AOW-leeftijd ontstond de behoefte aan een grondiger analyse van de positie van ouderen, wat er op dat terrein al gedaan is en wat er nog mogelijk is. De notitie is bedoeld om aan deze behoefte te beantwoorden. Tegen de achtergrond van de vragen die nu mede betrekking hebben op de discussie over de verhoging van de AOW-leeftijd naar 67 jaar is er natuurlijk een verband en een volstrekt logisch argument. Dat was voorwerk van de eerdere discussie. Als we van mensen verwachten dat ze langer doorwerken, dan is de vraag hoe we de voorwaarden kunnen scheppen dat ze ook langer door kunnen werken. De vraag van de heer Ulenbelt is omgekeerd: als we alles afwijzen om ervoor te zorgen dat ouderen door kunnen werken, moeten we dan ook niet de verhoging naar 67 jaar schrappen? Daar ben ik het niet mee eens want de twee vragen hangen op een andere wijze samen.

Ik denk dat mevrouw Vermeij de juiste formulering gaf voor de regeling zware beroepen. Het voorwerk dat hier ligt betreft de duurzame inzetbaarheid. Onderdeel daarvan zijn extra maatregelen voor bepaalde zware werkzaamheden. Het onderwerp op welke wijze we de duurzaamheid van ouderen binnen bedrijven kunnen bevorderen is een onderwerp waar we in de komende jaren in toenemende mate mee te maken zullen krijgen. Het is een proces dat veel langer duurt en niet ineens begint op het moment dat men ouder wordt. Mede op verzoek van de Raad voor Werk en Inkomen en de Stichting Blik op Werk spreekt professor Ilmarin op diverse plaatsen in Nederland. Hij is de geestelijk vader van een vrij uitgebreid programma in onder andere Finland waar men precies hetzelfde proces heeft doorgemaakt met ook de constatering dat het niet een kwestie is van enkele maatregelen, maar een veel langer proces waarin alle elementen die hier de revue gepasseerd zijn inderdaad aan de orde moeten komen. Het gaat om de totale loonprofielen, maar daarbinnen vooral ook de wijze waarop we moeten investeren in ouderen. De heer Ulenbelt heeft volstrekt gelijk dat dit niet alleen een kwestie is van de werknemers, maar in de eerste plaats een kwestie van de wijze waarop werkgevers en meer in het bijzonder het management binnen bedrijven omgaat met deze problematiek. Dat is een wezenlijke factor die daar een rol bij speelt. Dat zijn geen punten waarvan direct resultaat te verwachten is, het zijn processen die langer duren. Deze processen zijn in Nederland al aan de gang, maar nog bij te weinig bedrijven om daadwerkelijk merkbaar van invloed te zijn.

Mevrouw **Vermeij** (PvdA): In Finland wordt er veel meer gedaan op het vlak van de omgang, ook van het management, met oudere werknemers. Dat telt daar ook mee bij de arbeidsomstandigheden. Bij de begrotingsbehandeling vonden wij dat allemaal een interessant idee om in Nederland uit te werken. Deze notitie lag er al. Komt er nu een concreet plan waarin dat soort ideeën echt invulling krijgt?

Minister **Donner**: Het aardige van het project in Finland is dat het niet een kwestie is dat de overheid met regels komt. Het punt dat mevrouw Vermeij noemt, de workability-index, is op dit moment al voorwerp van uitwerking door de Stichting *Blik op Werk* ten behoeve van bedrijven. De projecten zijn in Nederland al voor een belangrijk deel aan de gang en worden door de overheid dan wel financieel dan wel op andere wijze gesteund. Dat is ten behoeve van bedrijven die de bedoeling hebben om daar verder mee te gaan. In het vervolg van het proces zullen we moeten zeggen op welke wijze we dat verder bevorderen. Laten we eerst kijken of we de elementen hebben, maar deze punten zijn al in gang gezet. De aanleiding daarvoor is ook de doelstelling van het kabinet dat we in Nederland, mede vanwege de vanaf dit jaar krimpende beroepsbevolking, zullen moeten kijken op welke wijze we die arbeidsparticipatie ook onder ouderen verruimen. Dat punt is in de notitie duidelijk aangeknoopt bij het gegeven dat de trendbreuk op dat punt in Nederland al heeft plaatsgevonden. Sinds 2000 is er sprake van een groeiende arbeidsparticipatie van ouderen. Ook over de totale leeftijdsgroep van 55 tot 65 jaar zitten we volgens het CPB inmiddels boven de 50% en de kans bestaat dat we daar binnen afzienbare tijd de 60% zullen halen. Het gaat dus niet om de vraag hoe we de zaak draaien. Het proces is al aan de gang en het is vooral van belang hoe we het proces ondersteunen en bevorderen, want er blijft zonder meer een probleem bestaan, zeker als het gaat om ouderen die hun baan verliezen. We moeten wel oppassen om vooral dat cijfer vast te pinnen, want de kans om opnieuw een baan te vinden is zorgwekkend laag. Het neemt niet weg dat de participatie van ouderen boven de 60 jaar steeds toeneemt. Bedrijven worden op dat punt vastgehouden. Tijdens werkbezoeken zie ik grote aantallen bedrijven die daar bewust op inzetten, mede vanwege hun inzicht in de leeftijdsopbouw van hun eigen werknemers en het besef dat daar straks geen vervanging voor is. Toch is het niet een kwestie die we op zijn beloop kunnen laten. Het probleem lost zichzelf niet op. Langs de liberale invalshoek van de heer Ulenbelt zullen de salarissen steeds verder stijgen. Op den duur zullen wij daarvan grotere schade ondervinden dan op andere wijze. Op zichzelf is dat een volstrekt logisch en wenselijk effect van het geheel als we de situatie met veel hogere arbeidsparticipatie hebben bereikt. Het moet niet een ontwikkeling worden die nog scherper de tegenstelling maakt tussen de ouderen die wel een baan hebben en daarin verder kunnen en de ouderen die geen baan hebben. Met de toenemende loonverschillen en de groei van de lonen zal dat probleem alleen maar groter worden. De notitie gaat in de eerste plaats in op het element hoe we in mensen kunnen investeren en hoe we de inzetbaarheid kunnen ontwikkelen. Zelfs in de opbouw van de notitie zal de Kamer zien dat het tweede probleem aan het eind komt. Tegelijkertijd blijft het een gegeven dat een aantal institutionele structuren, waaronder de totale loonstructuur, institutionele elementen zijn die het moeilijker maken om ouderen ingeschakeld te houden op de arbeidsmarkt en opnieuw te integreren op de arbeidsmarkt als dat nodig is. Vanuit diezelfde invalshoek is de notitie opgebouwd. Wat is nodig om te investeren in duurzame inzetbaarheid? Er is op gewezen dat er een voorstel ligt om een verplichting voor werkgevers en werknemers te introduceren in de arbeidsomstandighedenwetgeving om te werken aan de duurzame inzetbaarheid. Dat is een eerste begin en het zal nog verder uitgewerkt moeten worden. Dat is de basis.

Eén element daarvan is het verder ontwikkelen van meeneembare leerrechten. Ik zie dat als onderdeel van de wederzijdse scholingsplicht, waarover de Kamer is toegezegd dat er een wetsvoorstel naar de Kamer zal komen. Het is geen kwestie van alleen leerrechten, het is ook de constatering dat het wel degelijk ook een kwestie is van dat men meer daartoe gedwongen zal moeten worden. Het is niet zo dat van werkgeverszijde minder geïnvesteerd wordt in oudere werknemers. Uit alle onderzoeken blijkt dat bij oudere werknemers zelf de belangstelling om zich verder te ontwikkelen afneemt rond het 50ste levensjaar. Dat hangt samen met een overall beeld dat wij hebben van ouder worden, dat na het 65ste jaar het echte leven pas begint als je niet meer hoeft te werken en dat het derhalve vooral een kwestie van afbouwen is na het 50ste levensjaar. Dat is de grote cultuurverandering die we te gaan hebben in ons totale beeld van ouderen.

Daar hangt de vraag mee samen of ouderen vaker ziek zijn en minder productief zijn. Op dat punt moet ik wijzen op onderzoek dat beschikbaar is. Professor Ilmarin constateert dat er na een bepaalde leeftijd een afname is van de fysieke krachten bij mensen. Evenzeer zijn er onderzoeken die aantonen dat, juist als we ouderen geactiveerd houden, de productiviteit langer op peil blijft. Ik zal niet bepleiten dat iedereen tot zijn 67ste moet werken uit oogpunt van gezondheid, maar onderzoek geeft wel aan dat het een argument zou kunnen zijn om actief te blijven. Hoe langer we die mensen actief houden, des te langer blijven ze ook actief. Dat is een wisselwerking die we op gang zullen moeten brengen. Daarin speelt inderdaad dat er sprake is van een afnemende productiviteit die ook reden kan zijn bij een groot aantal bedrijven in Nederland en voornamelijk vooral daarbuiten, dat binnen de arbeidsovereenkomst mogelijkheden bestaan om geleidelijk minder te werken tegen een afname van loon. Dat hoeft niet proportioneel, daar zijn ook andere vormen voor. Ik constateer in Nederland dat er een toenemend aantal cao's is waarin demotiebepalingen zijn opgenomen. Dus anders dan het beeld dat hier wordt geschetst, is dit wel degelijk een realiteit. Blijft het feit dat er ook psychologische factoren zijn en de constatering blijft dat het vaak makkelijker is om minder uren te werken bij een andere arbeidsorganisatie. Dat bevestigt alleen maar en onderstreept het belang dat we ook bij ouderen de arbeidsmobiliteit open moeten houden.

Het zijn niet alleen de WW-rechten, maar het is een gegeven dat op tal van plaatsen in ons arbeidsrecht en in onze sociale zekerheid de lengte van een arbeidsovereenkomst bij één werkgever mede de rechten bepaalt. Hoe langer dit bij één werkgever zit, des te hoger zijn de rechten. Dat speelt onder andere inderdaad bij het punt van ontslagvergoedingen. Die krijgt men afhankelijk van het aantal jaren dat men bij één werkgever is. Een van de vragen die we de komende jaren onder ogen moeten zien is of die belemmering voor de mobiliteit weg te nemen is. Dat betekent niet per definitie dat je die ontslagvergoeding niet meer zult hebben maar dat je zult moeten kijken of hij meegaat naar een andere werkgever. Dat zal afgewogen moeten worden en een evenwichtige ontwikkeling moeten zijn omdat ouderen anders alleen maar onaantrekkelijker worden voor de nieuwe werkgever. Ik geef aan dat het niet een kwestie is van verkorting van de WW. We zitten op een aantal punten met institutionele instrumenten die ten dele bedoeld zijn om ouderen te beschermen, maar die ook werken als belemmering op de mobiliteit. Mijn pleidooi is niet om die af te schaffen maar zo nodig zodanig om te vormen dat ze wel het beschermende effect hebben zonder dat het leidt tot een belemmering van de mobiliteit. Dat is de verklaring van de zin waar de heer Ulenbelt op wees.

Mevrouw **Vermeij** (PvdA): Dat zijn een hoop woorden waar een wereld achter schuil gaat. Dat weet de minister natuurlijk ook. Ik heb gisteren bij de bespreking van het arbeidsmarktbeleid benadrukt dat ik hoop dat er

niet alleen naar de werknemerszijde wordt gekeken, maar ook naar de werkgeverszijde. Als de minister het heeft over de meer flexibele arbeidsmarkt waar mijn partij graag met de minister en met anderen over in debat gaat, dan gaat het er ook om dat werkgevers daar ook een bepaald belang bij hebben. Dan start al snel de discussie over werknemers die te duur worden als zij door werkgever in dienst moeten worden genomen, maar als we daar met zijn allen in dit land belang bij hebben dan zou het ook zo kunnen zijn dat we niet alleen maar scholingsrechten gaan meenemen maar misschien ook andere rechten. Immers, we hebben er allemaal belang bij dat die werknemers op een bepaald moment iets anders gaan doen of omgeschoold worden. Dat zou ik een interessant debat vinden, want dan benader je het van een andere kant dan alleen maar hoe minder rechten hoe flexibeler de arbeidsmarkt. Want dat is een discussie waar wij als PvdA uiteraard niet aan meedoen.

Minister **Donner**: Daarom sprak ik ook van een wederzijdse scholingsplicht. Dat is een aanspraak op de werkgever, maar de werkgever heeft ook een aanspraak op zijn werknemer om zich te laten scholen, om te investeren in zichzelf. Zowel in het belang van het bedrijf waar hij zit als in het belang van zijn inzetbaarheid elders.

Mevrouw **Vermeij** (PvdA): En als we daarbij ook nog eens die werkgevers af en toe kunnen scholen en de managers op de vloer, dan ben ik daar helemaal gelukkig mee, want een bron van veel ontevredenheid bij werknemers is een disfunctionerende manager.

Minister **Donner**: Ik denk dat mevrouw Vermeij een geldig punt maakt. Ik geef dit alleen maar als schets dat deze notitie niet de afronding is, maar vooral een agenderende notitie voor de wijze waarop we dit probleem de komende jaren moeten aanpakken. Het is niet een zaak van aan een paar knopjes draaien en dan is het opgelost.

De heer **Ulenbelt** (SP): Er ligt een zwareberoepenregeling waar veel kritiek op is vanuit de Kamer. Er ligt een wetsvoorstel. Heeft de minister inmiddels de behandeling door de Raad van State stopgezet? Stelt de minister een alternatief op of zet hij dit wetsvoorstel gewoon door?

Minister **Donner**: Als het goed is, is de beantwoording op de vragen die in het kader van het AOW-debat gesteld zijn, onderweg naar de Kamer. In dat kader ligt ook het wetsvoorstel waar de heer Ulenbelt op doelt voor. Ik heb erop gewezen dat het wetsvoorstel het substantiële element bevat hoe we de duurzame inzetbaarheid moeten regelen. Een onderdeel daarvan is inderdaad – dat blijft nog steeds een geldige zorg voor mij – hoe wij omgaan met die mensen die zodanig werk hebben dat er na 40 jaar sprake is van bovenmatige slijtage. Ik heb gehoord dat er veel kritiek op dit onderdeel is. Dat zal ook blijken uit de beantwoording van de vragen inzake de AOW. De regering is op dat punt heel gevoelig voor de kritiek die geuit is en staat open om te kijken of er voor dat probleem betere oplossingen zijn te vinden. Ik beluister uit de hoorzitting, waar de heer Ulenbelt aan refereert, dat er ook van de zijde van de sociale partners is aangegeven dat er bereidheid is te kijken hoe we dat probleem op kunnen lossen. Ik ben graag bereid om daarbij aan te sluiten. Ik ben tevens blij dat er door de heer Ulenbelt zo op de hoorzitting wordt gehamerd. Daaruit blijkt dat de heer Ulenbelt hecht aan de afwezigheid van kritiek op het punt van de verhoging van de AOW-leeftijd.

De heer **Ulenbelt** (SP): De minister weet heel goed dat veel mensen de kritiek op de zwareberoepenregeling gebruiken om de onuitvoerbaarheid van de verhoging naar 67 jaar aan te tonen. Dat hoeven zij niet expliciet te zeggen, dat kan de minister beluisteren. Maar geeft de minister al alterna-

tieven voor de zwareberoepenregeling? De minister gaat meedenken. Mijn vervolgvraag is dan of de verhoging naar 67 jaar al aan de orde is zolang er nog over een alternatief voor de zwareberoepenregeling wordt nagedacht.

Minister **Donner**: Ik had me geprepareerd op de notitie over het ouderenbeleid, maar ik ben gaarne bereid om hier in te gaan op de discussie over de AOW. Ik refereerde aan het feit dat het erom gaat hoe wij de duurzame inzetbaarheid van ouderen in Nederland vanaf een vroeg moment ontwikkelen. Hoe maken we dat tot een normaal onderdeel van het arbobeleid. In dat kader geef ik in de beantwoording aan dat het kabinet openstaat voor goede gedachten over omgaan met de problematiek van die paar beroepen waarin er zware belasting is. We hebben daarvoor nog de komende 10 jaar voordat de verhoging van de AOW-leeftijd in gang gezet zal worden. Ik beluister bij de heer Ulenbelt dat er in de verhoging van de AOW-leeftijd zelf een uitzondering gemaakt moet worden voor zware beroepen. Hoorde ik dat juist? Want dat vooronderstelt dat de heer Ulenbelt ook van mening is dat je ze wel kunt identificeren.

De heer **Ulenbelt** (SP): De belofte is gedaan op initiatief van de PvdA dat zware beroepen uitgezonderd moeten kunnen worden. Bijvoorbeeld de leraar in het mbo, de politieman. Dat is de verwachting die er is gewekt. Daar had de minister een regeling voor. Die regeling is onuitvoerbaar. Handhaaft de minister de regeling en wordt dat een integraal onderdeel van de behandeling van de AOW of zegt de minister: we verhogen eerst de leeftijd naar 67 jaar en zien voor de rest wel verder?

Minister **Donner**: Ik geloof dat we nu bezig zijn om het wetsvoorstel over de AOW te behandelen. De heer Ulenbelt refereert slechts aan beloften die de heer Ulenbelt gedaan heeft en die niet van de zijde van het kabinet gedaan zijn. Er is gezegd dat er rekening gehouden zal worden met zware beroepen en dat blijft inderdaad nog steeds de intentie. Daarbij staat het kabinet open voor betere methoden.

De heer **Blok** (VVD): De minister trekt nu zelf een discussie los door aan te geven dat hij ook uit de hoorzitting begrepen heeft dat de zwareberoepenregeling daar als onuitvoerbaar werd beoordeeld. De minister geeft daarbij ook aan open te staan voor alternatieven. De minister verwijst daarbij naar het initiatief van sociale partners, maar die koppelen naar inkomen en ook die route werd ter plekke langs alle kanten afgeserveerd. Ik ben ook niet van de lijn die zegt dat je zware beroepen kunt identificeren, maar er zijn zeer goedbetaalde beroepen die nachtdiensten kennen, de medische sector, piloten, ministers. Er zijn ook minder betaalde beroepen die toch niet erg zwaar zijn. Daar is sowieso geen enkele samenhang tussen. Dus die route is geen logische route. Toch geeft de minister aan dat hij openstaat voor een alternatief. Dat juich ik toe. Maar als de minister dat zegt, dan moet hij wel de leiding nemen.

Minister **Donner**: Ik ben gaarne bereid om de AOW hier verder te bespreken. Op dit punt zijn de antwoorden onderweg naar de Kamer. Ik heb aangegeven wat de teneur van de reactie zal zijn. Ik heb niet scherp voor de geest wat de precieze bewoording is, maar de teneur is dat het specifieke probleem op tafel blijft dat er sprake is van een aantal beroepen die in het bijzonder aandacht behoeft. Dit staat los van de algemene vraag hoe we duurzame inzetbaarheid creëren en hoe we in de loop van de loopbaan van mensen voorwaarden scheppen zodat men langer door kan werken. Want dat is een economisch en maatschappelijk een absolute noodzaak. Wij meenden in het wetsvoorstel daar een methode voor te moeten geven, namelijk het beginsel dat daar een reëel alternatief gecreëerd moet worden. Ik heb niet gehoord dat dit uitgangspunt wordt



bestreden, maar meer de wijze waarop het gerealiseerd moet worden. Daarover ben ik open in discussie om te kijken hoe dat gerealiseerd kan worden. Noch in het wetsvoorstel, noch op andere wijze is er in de voorstellen van het kabinet de link gelegd dat men eerder AOW zou kunnen krijgen. Ik denk dat dit ook onjuist is. Want dat zou veronderstellen dat we plotseling door van 65 naar 67 jaar te gaan, een probleem krijgen dat we nu niet zouden hebben. Want dan zou ik ook nu al in de AOW daar een aparte voorziening voor moeten hebben.

Mevrouw **Vermeij** (PvdA): We hebben een flink aantal vragen gesteld over arbeidsparticipatie van ouderen. We krijgen die antwoorden binnen en dan ben ik een groot voorstander om daarmee verder te gaan.

Minister **Donner**: De heer Ulenbelt verweet mij dat ik met grafieken werk in een interview in Buitenhof. Ik denk dat als de heer Ulenbelt in zijn herinnering teruggaat hij zich er van bewust zal zijn dat ik geconfronteerd werd met een journalist die met een blanco vel en een pen probeerde grafieken te tekenen die inderdaad een verkeerde indruk gaven. Die indruk heb ik geprobeerd te corrigeren. Het is mogelijk dat de hellingshoek van de lijn die ik daar trok in werkelijkheid misschien minder recht is. In dezelfde grafiek kan mevrouw Vermeij zien dat de hellingshoek aan het begin scherper is dan 45 graden en later misschien wat afzwakt. Ik erken de fout dat erboven staat dat dit geldt voor mannen. Ik weet niet of de grafiek anders zou zijn geweest als we die woorden geschraapt hadden.

Mevrouw **Vermeij** (PvdA): Is die grafiek dus voor mannen en vrouwen?

Minister **Donner**: Dat zal ik na moeten gaan. Het is voor mannen.

Mevrouw **Vermeij** (PvdA): Ik zou graag een grafiek willen zien voor mannen en voor vrouwen. Mijn verzoek is helder. Dan moeten we de conclusie trekken of de grafiek anders is of gelijk. De minister zegt dat de grafiek in het begin toch iets steiler is dan die 45 graden en daarna afvlakt. Dan lijkt de grafiek dus meer op het Scandinavische model, waar de minister zelf een groot voorstander van is.

Minister **Donner**: Als we hier verder over praten, zullen we ook de grafieken aanpassen. We hebben een discriminatieverbod in de cao's. De opbouw vanuit de cao's zal niet fundamenteel anders zijn voor vrouwen en mannen. We zitten hier met een wezenlijk probleem dat ook in de statistieken doorwerkt, dat we bij de oudere generaties nog te maken hebben met het geleidelijk verdwijnen van een maatschappelijk verschijnsel dat vrouwen aanzienlijk minder werkten dan mannen. Als de Kamer kijkt naar de statistieken voor de participatie boven de 60 jaar, is daar een heel groot verschil te zien tussen mannen en vrouwen. Het fundamentele probleem is dat het hier gaat om de opbouw van de wijze waarop de loonprofielen zijn uitgewerkt in het totaal van het gebouw. De cao's en andere voorzieningen spelen daarbij een rol. Die zijn in de jaren vijftig ontstaan en gegroeid vanuit een concept dat men de ouderen in het doorgroeien wilde beschermen, waardoor die loonprofielen tot gevolg hebben dat bij een zelfde productiviteit maar een verschillende leeftijd een oudere rond de 60% duurder is dan een jongere. Het antwoord daarop is niet dat we wat moeten doen aan die hoge inkomens. Het is in de eerste plaats een kwestie die zich richt tot de sociale partners. Een van de vragen zal inderdaad zijn of dat loonprofiel niet evenwichtiger moet zijn gedurende het hele leven. Het is niet zo dat de statistiek in Nederland vertekend wordt vanwege de lage salarissen die wij voor jongeren hanteren. Dat geldt voor jongeren tot 23 jaar en uit de statistiek kan de Kamer zien dat de normering tussen de 25 jaar en de 29 jaar als 100 is genomen. Wij zitten inderdaad in een systeem waarbij op jonge leeftijd relatief in

verhouding minder verdiend wordt, maar dat in het totale leven terug wordt verdiend doordat het langer doorloopt. Dat is gesignaleerd in rapporten van de OESO over Nederland. Het is niet een kwestie dat ouderen wat minder moeten verdienen. We hebben het over een totale structuur van het geheel en het zal de nodige tijd kosten om dat aan te passen. Als we het hebben over de arbeidsmarktpositie van ouderen dan is dat medesymptoom van dit soort structurele onderliggende ontwikkelingen. Het is niet zo dat als dit veranderd wordt, het probleem is opgelost. Ik wees er al op dat het ook in de instituties zit en veel belangrijker is hoe we zodanig investeren in mensen, dat ze langer kunnen doorwerken. In die context past ook de discussie over de ontsiemaatregelen. Ook daar moeten we duidelijk voor ogen houden waar we het over hebben. Een van de dingen die in Finland is ontwikkeld, is wel degelijk een vorm van een ontsiemaatregel, maar per bedrijf als onderdeel van de loonstructuur. Men kiest er bewust voor om ouderen proberen vast te houden. Als men er via cao's mee geconfronteerd wordt op het moment dat men de keuze heeft tussen ouderen en jongeren, dan zullen ze ten nadele werken van ouderen vanwege het verplichte karakter van het geheel. Dat we ook in Nederland vormen moeten zien te vinden rekening houdend met de wens van ouderen om in deeltijd te werken, is zonder meer duidelijk. De heer Van Hijum sprak over de mogelijkheid van een deeltijdpensioen. Ik wijs hem erop dat het voorstel om dit in de AOW te introduceren, al geruime tijd bij de Kamer ligt. In de aanvullende pensioenen bestaat deze mogelijkheid vaak al. Het zit vooral vast op de AOW en er ligt al sinds vorig jaar een voorstel om dat voor de AOW mogelijk te maken. Ik mag nogmaals bepleiten dat de Kamer de behandeling van dit wetsvoorstel doorzet, want dan kunnen we op korte termijn die mogelijkheid realiseren. Die mogelijkheid hoeft niet tot 2020 te wachten en kan meteen ingaan. In Nederland zitten we wel met het gegeven dat in onze opzet van de pensioenen, waarbij de publieke voorziening van de AOW op het niveau van de bijstand ligt en het meerdere via aanvullende pensioenen wordt verdiend, een rem zet op de mogelijkheden om eerder dan de AOW-leeftijd met pensioen te gaan. Dat is daarom voorwerp van een separaat onderwerp dat ook bij de Kamer ligt in de vorm van een wetsvoorstel. Beide voorstellen liggen hier.

De heer **Ulenbelt** (SP): Ik had ook nog gevraagd om een vergelijking tussen Scandinavische landen en Nederland van wat een werknemer in zijn totale arbeidzame leven verdient. Dan denk ik dat de gemiddelde Zweedse timmerman over zijn hele leven – jong verdient hij wat meer en oud verdient hij wat minder – veel hoger zal uitkomen dan een Nederlandse timmerman. Dat geeft een heel andere kijk op het demotiepleidooi van de minister.

Minister **Donner**: Ik bestrijd dat dit veel hoger zal uitkomen. Ik vermoed dat dit ongeveer hetzelfde uit zal komen. Het zit hem in de structuur en niet in de hoogte. Het gaat om het moment dat je de keuzemogelijkheid hebt tussen een jongere en een oudere voor dezelfde baan. Dan gaat het spelen. Niet in de situatie dat ik iemand al in een bedrijf heb. Daar speelt het veel minder. Dat je op een gegeven moment voor specifieke werkzaamheden een oudere nodig hebt. In dezelfde structuur in dezelfde baan zit het hem in de relativiteit. Zelfs als de heer Ulenbelt zegt dat het totaal hoger uitkomt, dan nog hebben we wel degelijk een probleem met de verdeling tussen oud en jong. Dat is het probleem dat ik aan de orde wilde stellen.

De heer **Ulenbelt** (SP): Dat klopt, maar als de totale loonsom over een leven in Scandinavische landen hoger is dan hier, zou dat dus eerder pleiten voor niet het verlagen van de hoge lonen maar het optrekken van

de jongerenlonen. Dan kom je in de Scandinavische situatie uit en daar wil de minister naartoe. Dan zou dat de keuze moeten zijn.

Minister **Donner**: Ik hoor hier dat er geen gegevens bestaan, maar ik kan in ieder geval kijken of bij de OESO dit soort vergelijkingen ooit is gemaakt. De heer Ulenbelt heeft een punt. Maar ik geef aan dat het minder relevant is voor het punt waarvoor ik de grafiek gebruikte, namelijk de verdeling tussen jong en oud. Het probleem is dat je, als je op dat moment moet kiezen, automatisch de richting uitgetrokken wordt van de jongere.

De **voorzitter**: De minister informeert daarover dan de Kamer?

Minister **Donner**: We zullen hier echt nog wel een aantal debatten over voeren, maar ik moet eerst opzoeken of de gegevens er überhaupt zijn. De heer Blok wees op een aantal problemen dat samenhangt met het algemeen verbindend verklaren van cao's. Ik heb de Kamer toegezegd om een bredere notitie over het algemeen bindend verklaren te schrijven; ik ben daar ook mee bezig. Vragen die de heer Blok nu aan de orde stelt kunnen daarin ook aan de orde komen. We hebben een arbeidspopulatie van zo'n 6,5 miljoen werknemers. Het aantal werknemers waarvan de arbeidsvoorwaarden via een algemeenverbindendverklaring bepaald worden, zit ongeveer in de orde van grootte van 0,5 miljoen zit. Bij de andere werknemers gaat het om cao's waarover door de vertegenwoordigers wordt onderhandeld. Zodra het algemeen verbindend verklaren een andere status krijgt, bestaat de kans dat die verhoudingen gaan verschuiven. Het inzicht dat ik heb, is dat het een minderheid van de werknemers is die via het algemeen verbindend verklaren de arbeidsvoorwaarden krijgt opgelegd. Dat is een vooruitblik die ik heb omdat ik voorin-zage had in waar we mee bezig zijn.

De heer Blok en de heer Van Hijum zijn ingegaan op de rol van O&O-fondsen. Gisteren heb ik aangegeven dat het punt van de heer Van Hijum van de individuele trekkingsrechten geldig is. De heer Van Hijum stelt dat het op de participatietop is afgesproken en vraagt wat de voortgang op dat punt is bij de realisatie. Ik wijs erop dat inmiddels bij de maatregelen die we vorig jaar hebben getroffen met betrekking tot de omscholing en de subsidie van omscholing tussen sectoren, voorwaarde van ondersteuning door de overheid is. Dat is inclusief de inzet van het O&O-fonds in de sector. De grotere transparantie is in ieder geval gerealiseerd van wat er in die O&O-fondsen zit. Blijft dat het een voortgaande discussie is. Er wordt een substantieel van de loonsom betaald in dit soort fondsen. Op welke wijze hebben werknemers daar voordeel van? Op dit moment kan ik daar alleen van noteren dat ik het mee zal nemen in de gesprekken over de verdere maatregelen die er met het oog op de crisis nog genomen moeten worden.

Over de voorbeeldrol van de overheid wees mevrouw Vermeij naar mij. Ik weet niet hoe ik dat moet duiden. Ik probeer iedere avond nog wel in een boek te kijken. Ik moet erop wijzen dat bijvoorbeeld binnen de cao voor de overheid het recht gerealiseerd is dat men door mag werken na het 65ste jaar. Op dat punt is het ook uit de cao gehaald. Mevrouw Vermeij noemt de situatie bij de politie. Ik wijs erop dat het kabinet al heeft toegezegd om in een aparte notitie in te gaan op de arbeidsparticipatie van ouderen en dat de minister van Binnenlandse Zaken daarop in zal gaan. Zij is tevens verantwoordelijk voor de politie, dus de Kamer kan daar het specifieke punt aankaarten. Ik ben mij er volledig van bewust dat er ook bij de overheid een aantal beroepen is waar functioneel leeftijdsontslag voor geldt. Uit de notitie over de aanpalende bepalingen die zullen veranderen bij de verhoging van de AOW-leeftijd naar 67 jaar kan de Kamer afleiden dat het kabinet zal voorstellen om het functioneel leeftijdsontslag in al die beroepen ook met twee jaar te verhogen. Er werd gewezen op een situatie

in het onderwijs. Inderdaad geldt dat wij ook voor ambtenaren nog steeds de speciale vervroegde uittreedregeling hebben. Deze regeling zorgt ervoor dat men soms op relatief jonge leeftijd uit het onderwijs kan uittreden. Daar speelt wel het aspect dat het wijzigen van dit soort regelingen de instemming vergt van alle betrokken sociale partners. Dat maakt het soms een wat weerbarstige materie.

De heer **Blok** verwees vervolgens naar de cao's en het automatisch ontslag bij 67 jaar en op dit moment vaak nog 65 jaar. Tegelijkertijd blijkt uit het overzicht van de cao's dat in een steeds groter aantal cao's geen ontslagleeftijd meer wordt genoemd of juist dat deze al is verhoogd naar 67 jaar. Dat is een punt om naar te kijken omdat we wettelijk weinig geregeld hebben inzake ontslag bij 65 jaar. Tot dusverre werd dat vooral in cao's geregeld. Des te opvallender is de trend dat in steeds meer cao's geen ontslagleeftijd meer genoemd wordt.

De heer **Blok** (VVD): Ik wil de minister graag een fundamentele vraag voorleggen. Zelfs als je zoals de minister vindt dat het algemeen verbindend verklaren voor een aantal doelen nodig is, waarom doe je het dan voor doelen waarvan de minister en ik het eens zijn dat ze ongewenst zijn? Specifiek de regelingen die ouderen duurder maken. De minister en ik willen ze niet. Waarom verklaart de minister die onderdelen dan nog algemeen verbindend?

Minister **Donner**: Er zit voor mij een heel duidelijk onderscheid in. Ik heb enerzijds zaken waarvan ik als wetgever heb bepaald dat ze niet zo moeten zijn. Als een cao in strijd is met dat soort wettelijke bepalingen zal de cao niet verbindend worden verklaard. Anderzijds zijn er tal van terreinen, beleidsdoelstellingen die een kabinet heeft in een bepaalde periode. Ik meen dat daar de cao-onderhandelingen niet aan ondergeschikt gemaakt kunnen worden. Dat is een fundamenteel verkeerde visie over de overheid met een sociaal-cultureel leidende positie in de samenleving. Die positie ken ik meer toe aan de samenleving zelf.

De heer **Blok** (VVD): Dit zijn mooie woorden. Ik vraag de minister namelijk om minder leiding te nemen. Ik vraag de minister om iets niet te doen. Ik vraag alleen maar om het niet op te leggen aan degenen die niet bij dat contract aanwezig waren.

Minister **Donner**: Dat is de eigen aard van de systematiek. Nogmaals, het is goed dat ik daar een notitie over toegezegd heb, want dit punt vergt kennelijk meer discussie en is niet voor iedereen duidelijk. Het fundamentele punt is dat we het beginsel van algemeen verbindend verklaren hebben. Dat is essentieel als je het systeem van cao's wilt houden en niet voortdurend met de problematiek wilt worden geconfronteerd waar de heer Ulenbelt de term «uitvreter» voor gebruikte: de freeriders. Dat is het uitgangspunt bij algemeen verbindend verklaren. Het gaat primair om de vraag wat de cao-bepalingen zijn die ik wel of niet algemeen verbindend verklaar. Daar moet niet de overheid gaan kiezen op punten van beleid. Daar kan slechts de wet oriënterend zijn.

Mevrouw **Vermeij** (PvdA): Bij het algemeen overleg over het arbeidsmarktbeleid hadden wij daar gisteren een stuk over voorliggen. Ik wil aan de heer Blok meegeven, want hij maakt er een enorm punt van, dat met name uit het mkb er nauwelijks klachten zijn.

De heer **Blok** (VVD): Klachten over kartelvorming, daar zijn wij ook erg tegen.

Minister **Donner**: Een belangrijk aantal vragen van de heer Van Hijum heb ik al beantwoord tijdens de beantwoording van de vragen van anderen. In

de algemene beschouwing deel ik de analyse en ook het punt van waar de invalshoek gekozen zou moeten worden. Ook het belang van hoe we de O&O-fondsen op dat punt meer kunnen inschakelen. De heer Van Hijum vroeg naar het advies van de SER over de mobiliteit tussen de publieke en de private sector. Daarvan moet ik vaststellen dat het nog niet duidelijk is wanneer de SER met het advies daarover zal komen. Dat moet nog worden vastgesteld.

De heer Van Hijum stelde dat de productiviteit niet stelselmatig daalt. Dat ben ik met hem eens. Dat hangt ook weer sterk samen met de vraag of productiviteit vooral samenhangt met kracht die men kan ontwikkelen. Er vindt onvermijdelijk een proces plaats dat dit minder wordt. Dat geldt ook voor beroepen waarbij geestelijke vermogens nodig zijn. Ook dat kan ik de Kamer uit eigen ervaring meedelen, neemt af op een goed moment. Maar naarmate je het hoofd actiever houdt, valt dat uit te stellen. Zo is er nog een aantal andere elementen met betrekking tot leefwijze die daaraan bij kunnen dragen. Het is niet zo stelselmatig. Ik verwijs wederom naar ervaringen in Finland: wil men een adequate duurzame inzetbaarheid hebben, dan moet men rekening houden met het feit dat mensen op latere leeftijd niet zozeer niet kunnen als wel niet willen. Daar moet ruimte voor gecreëerd worden. Tegelijkertijd onderstreept dat het aspect dat er geïnvesteerd moet worden in scholing en vaardigheden. Dit zal centraler in het loopbaanbeleid opgenomen moeten worden.

De heer Van Hijum wees op het specifieke probleem dat er, als de overheid iemand aanneemt, geen aanspraak meer gemaakt kan worden op het WW-recht. Het hangt heel specifiek samen met het eigenrisicodragerschap van de overheid. Een aantal malen is daar al over gesproken. De discussie ontstaat onmiddellijk zodra het een belemmering wordt. Zodra het een voordeel is, hoor ik er niemand over. De overheid kiest voor dat eigenrisicodragerschap omdat het constateert dat het per saldo goedkoper is dan deelname aan de WW-fondsen. Derhalve is dat een consequentie. Ik geef toe dat het op een gegeven moment een belemmering kan vormen en dat is nu precies een van de punten waar de SER-adviesaanvraag ook over gaat, namelijk het effect van dit soort belemmeringen in de potentiële mobiliteit tussen publieke en private sector, zowel bij de overstap van privaat naar publiek als bij het uitstappen van publiek naar privaat.

In de brief die ik naar de Kamer heb gestuurd ben ik op de sollicitatieplicht ingegaan. Ik ben gevoelig voor de argumentatie dat we ouderen niet moeten afschrijven. Gegeven de arbeidsmarktpositie is er maar één vorm van de sollicitatieplicht, namelijk het regelmatig schrijven van brieven. Die invulling van de sollicitatieplicht hangt uiteraard samen met het feit dat in het verleden de sollicitatiebrief het meest voor de hand liggende middel was om in aanmerking te komen voor een baan. Tegelijkertijd kun je constateren dat in de huidige tijd geleidelijk aan er steeds meer andere vormen voor zijn. Dat speelt in de mobiliteitscentra, digitale netwerken, Werkpleinen, er wordt via netwerksites als Hyves gesolliciteerd. Uit het Actieteam Talent 45+ blijkt het juist bij ouderen voordeel op te leveren om daar meer gebruik van te maken. In het kader van het Actieteam Talent 45+ hebben we de afgelopen jaren veel ervaring opgedaan met die vernieuwende sollicitatievormen. Daarbij is ook gebleken dat onderlinge ondersteuning van ouderen en gebruikmaken van elkaars netwerk vaak succesvoller is bij het vinden van een nieuwe baan dan ongericht grote hoeveelheden sollicitatiebrieven te schrijven. De teneur van de brief is de bedoeling om deze vernieuwende sollicitatiemethoden de komende tijd in te bouwen in de reguliere dienstverlening op de Werkpleinen, zodat je ook met solliciteren meegaat met de tijd om effectief te zijn. Brieven schrijven is niet meer de enige vorm die in aanmerking komt. Ook andere vormen worden verruimd, maar wel vanuit het fundamentele gegeven dat het niet gaat om een verminderde intensiteit bij ouderen, maar om een andere invulling. Het beeld mag niet bestaan dat wij zelf in dat beleid ouderen

gaan afschrijven. Wij doen recht aan de ervaringen die we inmiddels hebben opgedaan.

De heer **Van Hijum** (CDA): Ik ben blij met deze beweging. Ik hoop dat het kan bijdragen aan de ervaring van ouderen dat ze op een zinvolle manier kunnen werken aan hun terugkeer op de arbeidsmarkt. Dat de minister zegt dat het gaat om een andere invulling en niet om het loslaten, is alleen maar toe te juichen. De minister geeft aan dat dit wordt ingebouwd in de Werkpleinen en mijn vraag is wanneer mensen dit ook zullen gaan merken.

Het is heel goed dat het punt van de WW meegenomen wordt in de advisering over de mobiliteit tussen markt en overheid. Werkt het andersom ook zo? Als je bij de overheid hebt gewerkt, WW-rechten hebt opgebouwd en naar de marktsector gaat, neem je die rechten dan dus niet mee?

Minister **Donner**: Het probleem werkt naar twee kanten. Als je op een gegeven moment ervaring hebt opgebouwd ...

De heer **Van Hijum** (CDA): Dus je bent ineens je WW-rechten kwijt. Dat is heel apart.

Minister **Donner**: Dat is een van de redenen waarom wij die adviesaanvraag naar de SER hebben gestuurd. Het is niet zo gemakkelijk om hiervoor een oplossing te vinden.

De heer **Van Hijum** (CDA): Nee, behalve dan net als bij andere zaken, dingen toch overdraagbaar en meeneembaar maken.

Minister **Donner**: Ik moet even nagaan hoe het zit met dit punt de andere kant op. Anders zou het probleem zich ook voor moeten doen bij andere eigen risicodragers binnen de WW. Als het anders is dan ik nu gezegd heb, zal ik de Kamer daarover inlichten.

Ik heb in de brief aangegeven dat het een proces is waar we nu mee bezig zijn. Het is een onderdeel van de ervaring die wij hebben opgedaan met het project 45+. Op verschillende Werkpleinen wordt dit geïntegreerd. Ook het aspect van de andere invulling van de sollicitatieplicht. Het is niet zo dat we het Actieteam Talent 45+ nu eindigen, maar het wordt regulier ingebouwd in de verschillende Werkpleinen. Daarna zal ik in het licht daarvan met het UWV bekijken op welke wijze we dan nog behoefte hebben aan het Actieteam Talent 45+. Het is niet terugkomen op de toezegging die ik gedaan heb tijdens de discussie daarover tijdens de bespreking van de begroting. Er is geen reden meer om het als separaat project aan te houden juist nu die Werkpleinen in de afgelopen twee jaar met alle kanttekeningen die je daarbij kunt plaatsen, functioneren. Dat zijn nu de plaatsen waar ook de benadering van werkgevers plaatsvindt. Dat zijn de plaatsen waar we geleidelijk aan met de mobiliteitscentra werken. Dat zijn de plaatsen waar alles nu samenkomt en dat is de reden waarom we zeggen dat ook dit geïntegreerd moet worden in die Werkpleinen.

Mevrouw **Wiegman-van Meppelen Scheppink**(ChristenUnie): De heer Van Hijum stelde zijn vraag heel goed toen hij vroeg wanneer de mensen het gaan merken. Ik begrijp dat het een bepaald proces is dat regulier gemaakt moet worden. Maar wanneer merken de mensen dat het anders is en dat ze niet meer wekelijks hun standaardbrief hoeven te schrijven?

Minister **Donner**: De beslissing om het zo te doen is de afgelopen maand genomen. Ik kan nu nog niet het beeld geven hoe snel dit verder geïntroduceerd kan worden. In mijn volgende berichtgeving over de arbeidsmarkt zal ik daarop terugkomen.



Mevrouw Vermeij vroeg tot welke concrete doeagenda de notitie leidt. Uit de notitie moge blijken dat het kabinet in de afgelopen periode in hoge mate al een aantal maatregelen heeft getroffen om de arbeidsmarktpositie van ouderen te versterken. Ik noem de maatregelen die gericht zijn op de werknemer in de vorm van de doorwerkbonus. De arbeidskorting van ouderen is verhoogd. Het betekent ook dat, zeker als wij het hebben over salarissen die bij het minimum loon of modaal zitten, de overheid uit publieke middelen substantiële delen van het salaris betaalt. Daarnaast zijn er de maatregelen die gericht zijn op de werkgever in de vorm van de premiekortingsregeling voor het in dienst houden van mensen boven de 62 jaar. Ik noem de no-riskpolis die voor die categorie is geopend. Kortom, in totaliteit zijn er in de financiële positie zoveel instrumenten dat je daar niet verder kunt gaan.

Daarnaast heb ik verwezen naar het voorstel over hoe we verder kunnen met de duurzame inzetbaarheid. Dat zal omgevormd moeten worden in een concreet wetsvoorstel, maar daar liggen de voorstellen op tafel. Op het punt van de scholing gaan we verder in het kader van de wederzijdse scholingsplicht. De WW is aangepast als het gaat om de passende arbeid en het sneller inschakelen in de arbeidsmarkt. Leeftijdsbewust personeelsbeleid wordt enerzijds via een subsidieregeling gestimuleerd en anderzijds via de subsidie aan de Stichting Blick op Werk voor de toepassing van de workability. Daarnaast hebben we de verschillende campagnes over de mogelijkheden van ouderen en meer gericht de bestrijding van leeftijdsdiscriminatie. Bij het UWV via advertenties en op andere wijze. Feitelijk moet je vaststellen dat er weinig stappen zijn die je nog verder kunt zetten.

Onvermijdelijk komen we nu bij het punt hoe we duurzame inzetbaarheid verder ontwikkelen en hoe we meer ingaan op de meer institutionele instrumenten die de mobiliteit van ouderen op de arbeidsmarkt remmen. Hoe kunnen we in discussie met sociale partners de problematiek van de loonstructuur aan de orde stellen? Dat is de substantie van de agenda. Dat is niet een agenda in de trant van «in maart hebben we dat gedaan en in mei hebben we dat gedaan». Die maatregelen hebben we vrijwel allemaal reeds getroffen. Er is weinig dat op dat terrein nog nieuw gedaan kan worden.

Ik heb al aangegeven wat we aan concrete maatregelen doen om oudere werknemers weer aantrekkelijk te maken. Ik ben het geheel met mevrouw Vermeij eens dat de beeldvorming dat er bij ouderen een hoger ziekteverzuim zou zijn, onjuist is. Uit de statistiek blijkt wel dat ouderen als ze ziek zijn langer ziek zijn, maar ouderen zijn veel minder vaak ziek en de motivatie om te werken ligt vaak veel hoger.

Mevrouw **Vermeij** (PvdA): De minister zegt eigenlijk dat hij niets meer kan verzinnen, maar de conclusie in dezelfde notitie is dat het niet goed gaat. Ik zet het nu even op scherp. In de bijlage hebben we alles staan wat er al gedaan wordt. Voor de voortgang van dit overleg zullen we eerst die lijst onder de loep moeten nemen om te zien of we het goede doen. Ik wil best eens discussiëren over de effectiviteit van bijvoorbeeld een doorwerkbonus. Komt de bonus terecht bij de mensen voor wie hij bedoeld was en hebben we daarmee iets te pakken dat werkt? Dit is een mooie analyse met veel waarheden, al heb ik er nog wel wat kritiekpunten op. Maar er zal toch een actielijst uit moeten volgen. Op basis daarvan roep ik de minister op het overleg steeds met de Kamer te voeren.

Minister **Donner**: Mevrouw Vermeij beluistert mij verkeerd als ik zeg dat er niets meer te verzinnen valt. Ik heb aangegeven wat er op dat terrein allemaal speelt. Ik wijs erop dat verschillende onderdelen bij de Kamer liggen. We moeten die discussie voeren als het gaat om de duurzame inzetbaarheid, het deeltijdpensioen en maatregelen om het doorwerken na de pensioengerechtigde leeftijd mogelijk te maken. Dit onderwerp is

genoemd in de notitie «Je bent zo oud als je je voelt», de adviesaanvraag ligt bij de Stichting van de Arbeid. Ook op dat terrein zijn de werkzaamheden in gang gezet. Hetzelfde heb ik de Kamer toegezegd als het gaat om de wederzijdse scholingsplicht. Ik zeg niet dat alles al gedaan is, maar wel dat grote delen onderweg en in gang gezet zijn. Hetzelfde geldt voor de workability-index als het gaat om de invulling van de stap naar duurzame inzetbaarheid.

Mevrouw **Vermeij** (PvdA): Wordt het Actieteam Talent 45+ wel gecontinueerd of niet gecontinueerd?

Minister **Donner**: Het wordt gecontinueerd als onderdeel van de Werkpleinen.

Mevrouw Wiegman begon haar verhaal met de opmerking dat ouderen wel willen werken, maar dat er geen werk is. Gelukkig is dat in de praktijk niet zo, afgezien van de huidige periode van neergang van werkgelegenheid. Feitelijk was er een voortdurende groei van de participatie van ouderen en van ouderen boven de pensioengerechtigde leeftijd. Dat aantal is in de afgelopen tien jaar verdubbeld. Blijven de problemen zoals we die hebben besproken. Ik denk inderdaad dat mevrouw Wiegman er terecht op wijst dat de discussie over ouderen niet een discussie moet zijn over demotie. Tegelijkertijd wijs ik erop dat ook tussen sociale partners er wel degelijk in toenemende mate ruimte voor gecreëerd wordt. Het functioneel leeftijdsontslag is inderdaad bij een aantal beroepen een gegeven. Het is in ieder geval de bedoeling dat het mee gaat groeien met de stijging van de AOW-leeftijd.

Ten slotte het punt dat mevrouw Wiegman en de heer Van Hijum noemden: de bredere wijze waarop met name ouderen arbeid en zorg kunnen verenigen. Met de Kamer hebben we daar naar aanleiding van de notitie over de verlofregelingen een discussie over gehad. De inzet van het kabinet is om daar te komen tot een verruiming binnen de Arbeidstijdenwet, zodat het niet iedere keer opgelost hoeft te worden via nieuwe verlofregelingen. Het tweede element daarvan is een punt dat eerder aan de orde is gekomen: op welke wijze wordt er binnen de bedrijven ruimte gemaakt in de arbeidsregelingen dat werknemers minder werk kunnen verrichten bij het toenemen van de jaren? De Finse hoogleraar had een groot aantal voorbeelden daarvan. Sommige bedrijven hanteren minder loon, andere bedrijven hebben de voorzieningen op andere wijze, maar het berust op per bedrijf gerichte regelingen met de werknemers. Het grote gevaar daar is de discussie dat het via cao's algemeen geldend gemaakt wordt. Dan gaat het de keuze bij de werving van ouderen weer beïnvloeden. Op dat punt heb ik de Kamer aangegeven dat niet iedere beleidsvoorkeur onmiddellijk in de cao's vertaald moet worden.

Mevrouw **Wiegman-van Meppelen Scheppink** (ChristenUnie): Ik realiseer mij dat ik als invaller de minister wellicht een overbodige vraag stel, maar ik zou toch graag de zaken volledig willen terugkoppelen aan mijn collega Ortega. Ik kan me voorstellen dat het goed is dat mensen op een bepaald moment ontslagen worden. Maar mijn voorbeeld betreft iemand die werkt bij de Dienst Justitiële Inrichtingen en die nog geen 60 jaar is. Ik kan me voorstellen dat hij in een bepaalde functie niet meer actief kan zijn, maar deze man wil graag doorwerken. Volgens mij is dit nou zo iets waarin de overheid het goede voorbeeld moet geven. De overheid kan aangeven dat bepaalde functies niet meer kunnen, maar kan wel de mogelijkheid bieden om door te blijven werken.

Minister **Donner**: Voor de overheid geldt dat men het recht heeft om ook na het 65ste jaar door te werken. Voor bepaalde functies geldt een functioneel leeftijdsontslag. Dit geldt bij de politie, bij de brandweer, bij het leger en bij het gevangeniswezen vanwege de gestelde eisen. Functioneel leef-

tijdsontslag houdt wel in dat men niet automatisch door kan werken bij dezelfde inrichting. Het betekent niet dat men niet in een andere functie door kan werken. Dat weet men bij aanstelling al. De andere discussie is of we niet verder moeten gaan met het regelen van het doorwerken na de pensioenleeftijd. Dat zou dan eventueel ook voor functioneel leeftijdsontslag gelden. Daar wordt op het departement ook aan gewerkt, dat is een onderdeel waarover de SER nog een advies zou uitbrengen.

De heer **Ulenbelt** (SP): De minister gaat de loonstructuren in discussie brengen bij de sociale partners. Het is duidelijk dat de minister dat al gedaan heeft. Ik heb ook nog gevraagd om loonsverhogingen in centen in plaats van procenten. Dat is een heel interesse bijdrage aan gelijke beloning. Vindt de minister niet dat hij dat daar aan de orde moet stellen?

Minister **Donner**: De heer Ulenbelt heeft in omgekeerde zin dezelfde opmerking waarop ik al een antwoord aan de heer Blok heb gegeven. Net zo min als ik cao's niet moet tegenhouden als ze niet stroken met mijn beleidsopvattingen, moet ik niet van iedere wenselijkheid zeggen dat zij in de cao's opgenomen moet worden. Niets belet de heer Ulenbelt om op eigen beweging sociale partners daartoe op te roepen.

De heer **Ulenbelt** (SP): De minister wekt de indruk aan demotie te werken. Ik kom met een ander voorstel, maar de minister heeft meer gezag dan ik. Hij neemt wel iets in het nadeel maar niets in het voordeel over.

Minister **Donner**: Ik heb zojuist aangegeven dat ik niet werk aan demotie. Ik wil er in een volgend gesprek best op wijzen dat de heer Ulenbelt deze gedachte heeft geponeerd. Wellicht ziet men daar meer in.

### **Toezeggingen**

De **voorzitter**: Ik heb de volgende toezeggingen genoteerd:

- De minister ontvangt voortaan grafieken die betrekking hebben op mannen en vrouwen en neemt deze op in de brieven.
- De minister gaat na of er gegevens beschikbaar zijn over wat een werknemer verdient gedurende zijn hele arbeidsleven in de Scandinavische landen en in Nederland. Er wordt nagegaan of de OESO daar informatie over heeft.

Minister **Donner**: Ik heb het breder begrepen. We moeten meer inzicht gaan krijgen in dit soort beelden, zeker als er een discussie wordt gevoerd over loonstructuren. Ik zal kijken waar die gegevens zijn. Eén aspect was inderdaad de vraag van de heer Ulenbelt over de hoogte en de vraag van mevrouw Vermeij om inzicht in hoe het voor mannen en vrouwen ligt. Dat is de vraag van het informatiseren van de discussie.

De **voorzitter**:

- De minister informeert de Kamer over cao's waarin geen ontslagleeftijd is meegenomen of waarin de ontslagleeftijd 67 jaar is.
- De minister komt in maart per brief terug op een andere invulling van de sollicitatieplicht voor ouderen anders dan het kwantitatieve criterium van het schrijven van sollicitatiebrieven.
- De minister gaat na hoe het zit met de overdraagbaarheid van WW-rechten van werknemers.

Minister **Donner**: Daarvan heb ik aangegeven dat het onderwerp is van de adviesaanvraag aan de SER. Daar komt de SER op terug. Ik kan nog niet aangeven wanneer dit advies gereed is.

De **voorzitter**: Ik sluit de vergadering.