



CDA

TWEEDE

Betere kansen voor ouderen op de arbeidsmarkt

De vergrijzing van de (beroeps-)bevolking plaats ons de komende jaren voor een enorme uitdaging. Ten eerste zal de krapte op de arbeidsmarkt toenemen. Zowel bedrijven als de publieke sector worden geconfronteerd met een toenemende uitstroom van ouderen. Dit brengt grote risico's met zich mee voor de kwaliteit van onderwijs en zorg en de continuïteit van een aantal bedrijfssectoren. Ten tweede zal de arbeidsparticipatie structureel hoger moeten zijn om de groei vast te houden en de kosten van vergrijzing (AOW, zorgkosten) te kunnen betalen.

Het is daarom noodzakelijk dat we in Nederland langer doorwerken. Het verhogen van de AOW-leeftijd is in dat kader onontkoombaar. Cijfers tonen aan dat we de goede kant opgaan. De trend van vervroegd uittreden wordt langzaam maar zeker omgebogen. De gemiddelde uittreedleeftijd (nu 62) gaat geleidelijk omhoog. Werd in 2001 nog voor meer dan 80 procent van de werknemers CAO-afspraken gemaakt voor vervroegd uittreden, inmiddels is dat minder dan 10 procent.

Langer doorwerken moet voor mensen dan wel een reële optie zijn. Het aantal ouderen dat onvrijwillig thuis zit is nog altijd hoog. De arbeidsmarkt voor werkloze ouderen zit op slot. Ouderen zijn veelal loyale, betrouwbare en ervaren werknemers, maar kampen met vooroordelen van werkgevers (duurder, minder productief, vaker ziek en afwezig). Toch is in praktijk het ziekteverzuim van ouderen niet hoger. Te duur dan? In veel CAO's bereik je snel je top, dus dat probleem is ook betrekkelijk. Minder productief? Ook niet bewezen. Wel prijzen ouderen zich uit de markt met zogenaamde ontzietmaatregelen. Maar de realiteit is ook dat voor sommige ouderen maatwerk nodig is om fit en gezond aan de slag te blijven.

Het CDA wil maatregelen treffen om de kansen van ouderen op de arbeidsmarkt te verbeteren. Als we van mensen vragen om langer door te werken, dan hoort daar ook perspectief op een betaalde baan bij. Wij denken aan de volgende maatregelen:

1. Investeer in duurzame inzetbaarheid
2. Maak ouderen financieel aantrekkelijk voor werkgevers
3. Maak doorwerken financieel lonend/aantrekkelijk

1. Investeer in duurzame inzetbaarheid.

Het CDA wil een cultuuromslag bij werkgevers en werknemers stimuleren. Voor werknemers moet het normaal worden om door te werken tot (of zelfs na) je

pensioenleeftijd. Dit betekent dat mensen zich moeten kunnen blijven ontwikkelen en hiervoor ook de middelen moeten hebben. Voor werkgevers moet het normaal worden om ouderen in dienst te nemen/te houden en in deze werknemers te blijven investeren. Op dit moment bestaat het overheidsbeleid op dit punt vooral uit voorlichting en het stimuleren van goede voorbeelden. Dit is wat het CDA betreft onvoldoende. Uit de najaarsrapportage 2009 over CAO-afspraken blijkt dat slechts in 25 CAO's afspraken zijn gemaakt over de inzetbaarheid van werknemers in relatie tot hun leeftijd ('leeftijdsbewust personeelsbeleid'). Deze afspraken hebben betrekking op 14% van de werknemers. Gezien de sociaal economische ontwikkeling en in het licht van de verhoging van de AOW leeftijd in 2015 wordt het waarschijnlijk dat het ontbreken van dergelijke afspraken in CAO's in strijd met het algemeen belang zal zijn. Mogelijk zouden die CAO's waarin geen integrale afspraken zijn gemaakt over de inzet van ouderen dan niet meer voldoen aan het toetsingskader AVV. Concreet denken we hierbij aan afspraken over duurzame inzetbaarheid, scholing en arbeidsomstandigheden.

- Duurzame inzetbaarheid. We moeten oudere werknemers in staat stellen om fit en gezond aan de slag te blijven en daarover zelf de regie te voeren. Het CDA pleit in dat verband voor de 'vitaliteitsregeling', waarmee iedere werkende vanaf de eerste arbeidsdeelname wordt ondersteund bij overgangen op de arbeidsmarkt. Binnen de regeling kan worden gespaard voor de periode tussen twee banen in, de start van een eigen bedrijf, om- of bijscholing, zorgtaken op latere leeftijd of deeltijdpensioenen. Deze regeling wordt ondergebracht in de inkomstenbelasting. De vitaliteitsregeling kan worden gevuld door de specifieke steun van werkgevers, die in een CAO voor bepaalde groepen extra bijdragen kunnen doen.
- Scholing. Daarnaast is het van groot belang dat werkenden hun kennis en vakmanschap op peil houden, ook op latere leeftijd. Ten aanzien van een leven lang leren geldt echter: hoe ouder de Nederlander, hoe lager de deelname aan opleidingen en cursussen. Zo volgde in 2006 ruim 20 procent van de 15- tot 30-jarigen een postinitiële opleiding, maar lag de deelname van de 30- tot 35-jarigen rond 17 procent en van de 35- tot 45-jarigen rond de 15 procent. Bij de 60- tot 65-jarigen neemt het percentage verder af tot 4,6. Het CDA pleit er voor om scholingsafspraken een standaard onderdeel te laten worden van de arbeidsrelatie.
- Arbidsomstandigheden. Ook de arbeidsomstandigheden en de (duur van de) belasting die werkzaamheden met zich meebrengen, bepalen mede of een werknemer of een werknemer fit en gezond aan de slag kan blijven. Het monitoren van de belasting en belastbaarheid van werknemers is daarom van groot belang. Het CDA pleit voor invoering van de *WorkabilityIndex*, zeker in beroepen met een zware fysieke of psychische belasting. Hierdoor kan uitval worden voorkomen en wordt het nadenken over tijdig overstappen naar alternatief werk bevorderd. Met het Loopbaantraject Bouw en Infra laat de bouwsector zien hoe je op deze manier werknemers kunt behouden, uitstroom door arbeidsongeschiktheid kunt voorkomen en de stap naar ander werk kunt bevorderen.

2. Maak ouderen financieel aantrekkelijk voor werkgevers

Om de arbeidsparticipatie van ouderen in de komende vijf jaar te stimuleren is het van belang dat het financieel aantrekkelijk is voor werknemers om deze groep in dienst te nemen/te houden.

- Fiscale stimulering. In de afgelopen kabinetsperiode is het voor werkgevers aantrekkelijker gemaakt om oudere werklozen (> 50 jaar) in dienst te nemen. Werkgevers krijgen nu een premiekorting van € 6.500 per jaar voor het in dienst nemen van een uitkeringsgerechtigde van 50 jaar of ouder gedurende maximaal 3 jaar. Werkgevers krijgen verder een premiekorting van € 2.750 per jaar per werknemer van 62 jaar of ouder die ze in dienst houden.
- Risico's afdekken. Bij het in dienst nemen van oudere werklozen geldt ook een 'no riskpolis', waardoor het risico op loondoorbetaling bij ziekte wordt weggenomen. Het CDA wil deze stimuleringsmaatregelen de komende periode handhaven.

Daarnaast stelt het CDA voor om in aansluiting op het voorstel voor de leermeesters in het onderwijs ook 'meester/gezelrelaties' binnen bedrijven te faciliteren. Ouderen kunnen dan door bedrijven worden ingezet om jongeren te begeleiden/coachen en kunnen hun kennis, ervaring en vakmanschap aan hen overdragen. Op aandringen van het CDA is deze constructie al mogelijk gemaakt binnen de deeltijd-WW. Wij stellen voor om werkgevers daarnaast in staat te stellen om ouderen in te zetten als 'interne werkmeester' voor de begeleiding van voortijdig schoolverlaters en Wajongeren. Dit kan door de financiële regelingen voor de bekostiging van externe 'jobcoaches' open te stellen voor werkmeesters die door bedrijven zelf worden aangesteld.

3. Maak doorwerken financieel lonend/aantrekkelijk

Het moet voor ouderen financieel aantrekkelijk zijn om door te werken. De 'doorwerkbonus', ook wel de Balkenende-bonus genoemd, is ingevoerd om langer doorwerken vanaf 62 jaar te stimuleren. Deze bonus bedraagt een vast percentage van het inkomen met een bepaald maximum, en loopt op naarmate de leeftijd stijgt. De meeste partijen willen de doorwerkbonus afschaffen (PvdA, SP, CU, GroenLinks, D66, VVD). Het CDA vindt dit onverstandig en bovendien oneerlijk, als wel de houdbaarheidsbijdrage voor de AOW ('Bosbelasting') blijft bestaan. De bonus wordt overigens uitgekeerd bovenop de verhoogde arbeidskorting voor werknemers van 57 jaar en ouderen.

Het CDA wil de laatste belemmeringen rondom doorwerken van 65-plussers aanpakken. Steeds meer ouderen willen ook na hun pensioenleeftijd doorgaan met werken. Ze voelen zich nog fit en willen via arbeid deel blijven nemen aan de samenleving. De wet kent gelukkig nauwelijks belemmeringen meer als een werknemer na het bereiken van de 65-jarige leeftijd door wil gaan met werken en de werkgever dit ook wil. Hiervoor is het van belang dat de verplichting voor werkgevers om bij ziekte het loon twee jaar door te betalen wordt ingeperkt tot drie maanden. Daarnaast moet er een wettelijk kader komen voor doorwerken na 65 jaar.

Overige punten

Aanpak leeftijdsdiscriminatie. We kunnen er niet duidelijk genoeg over zijn: de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid verbiedt leeftijdsdiscriminatie. Als bedrijven onterechte leeftijdsgrenzen in advertenties opnemen, kunnen ze hierop worden aangesproken. Mensen die zich op basis van hun leeftijd gediscrimineerd voelen, kunnen terecht bij de Commissie Gelijke Behandeling van wie de bevoegdheden zijn uitgebreid om in individuele gevallen een onderzoek in te stellen.

Maatwerk in de re-integratie. Werknemers moeten bij dreigend ontslag zo snel mogelijk van werk naar werk worden geholpen. De introductie van een periode van loondoorbetaling van maximaal een half jaar (ter vervanging van de huidige sectorfondsen in de WW) is hiervoor een stimulans. Indien een oudere werkloze er samen met zijn werkgever niet in slaagt om een baan te vinden, dan kan krijgt de betreffende persoon te maken met de sollicitatieplicht in de WW. Het CDA pleit voor afschaffing van de zinloze brievenschrijverij waarmee sommige ouderen worden opgezadeld; veel beter is het om maatwerk te zoeken in de inzet die van ouderen mag worden gevraagd om weer aan de slag te komen. Een mooi voorbeeld zijn bijvoorbeeld de netwerken 'TalentPlus', waarin ouderen elkaar ondersteunen en elkaars netwerken gebruiken om weer aan de slag te komen.

Uitkering. Het CDA beperkt de WW-uitkering tot maximaal één jaar (afhankelijk van het arbeidsverleden), exclusief de loondoorbetalingsperiode voorafgaand aan de beëindiging van de arbeidsrelatie. Werknemer en werkgever hebben belang om snel een traject van werk naar werk in te zetten. De kansen op werk zijn het grootst in het eerste jaar na beëindiging van het dienstverband, daarna wordt de afstand tot de arbeidsmarkt steeds kleiner. Na drie jaar werkloosheid nemen de kansen op werk gewoon af. Een activerende werkloosheidsregeling is daarom van belang. Voor ouderen blijft na afloop van de uitkering de IOAW bestaan, hetgeen betekent dat er geen vermogenstoets plaatsvindt. De PvdA hervormt weliswaar de WW niet, maar stelt wel voor om de IOAW te schrappen.

Deeltijdpensioen. Uit onderzoek blijkt dat de bereidheid van ouderen om langer door te werken stijgt, zeker als dat in deeltijd kan. Dit pleit er voor om opgebouwde pensioenrechten meer flexibel opneembaar te maken. Ook de vitaliteitsregeling kan worden ingezet om op latere leeftijd minder dagen te werken.