

Vergaderjaar 1999–2000

**27 046**

## **Bevordering arbeidsdeelname oudere werknemers**

**Nr. 2**

### **VERSLAG VAN EEN ALGEMEEN OVERLEG**

Vastgesteld 6 juli 2000

De vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid<sup>1</sup> heeft op 24 mei 2000 overleg gevoerd met minister Vermeend van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en staatssecretaris Hoogervorst van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over **de bevordering van de arbeidsdeelname van oudere werknemers** (27 046 nr. 1).

Van dit overleg brengt de commissie bijgaand beknopt verslag uit.

### **Vragen en opmerkingen uit de commissie**

De heer **Wilders** (VVD) merkte op dat in Nederland niet alleen te weinig ouderen werken, maar ook te weinig allochtonen en te weinig vrouwen, terwijl er bovendien te veel arbeidsongeschikten zijn, onder wie ook weer veel ouderen. De arbeidsparticipatie van mensen boven de 50 is bedroevend laag. Boven 55 jaar werkt nog maar een op de drie mensen, terwijl slechts 6% van de vrouwen boven 60 jaar een betaalde baan heeft. Ook in internationaal perspectief kent Nederland omgerekend in arbeidsjaren een zeer lage participatiegraad van ouderen. Nederland kan zich een dergelijke lage arbeidsparticipatie van ouderen niet langer permitteren vanwege de ontgroening en de vergrijzing en een steeds kleiner wordende beroepsbevolking. Een structurele verhoging van de participatiegraad van ouderen is nodig om de problemen van de krapte van de arbeidsmarkt in de toekomst het hoofd te bieden en de sociale voorzieningen met name de AOW betaalbaar te houden. Los van de economische motieven is het ook jammer om de kennis en ervaring van oudere werknemers niet langer te gebruiken.

De vraag is hoe het snelste bereikt kan worden dat oudere werknemers langer aan het arbeidsproces blijven deelnemen. Er zijn in het afgelopen decennium over dit thema vele rapporten verschenen en adviezen verstrekt door de regering, de sociale partners, de SER, de Stichting van de arbeid, de WRR, de NYFER en de ouderenorganisaties, maar tot op heden is onvoldoende concreet resultaat geboekt. Een zo spoedig mogelijke implementatie van beleid en concrete maatregelen zijn nodig. De doelstelling van de regering dat de participatiegraad van mensen boven 55 jaar in 30 jaar tijd verdubbeld dient te worden, wat neerkomt op een jaarlijkse stijging van 0,75%, is te weinig ambitieus. In landen als Zweden en Zwitserland waar twee van de drie ouderen werken, heeft men

<sup>1</sup> Samenstelling:

Leden: Terpstra (VVD), voorzitter, Biesheuvel (CDA), Schimmel (D66), Van Zijl (PvdA), Bijleveld-Schouten (CDA), Kalsbeek (PvdA), Noorman-den Uyl (PvdA), ondervoorzitter, Kamp (VVD), Essers (VVD), Van Dijke (RPF/GPV), Bakker (D66), Visser-van Doorn (CDA), Smits (PvdA), De Wit (SP), Verburg (CDA), Spoelman (PvdA), Van der Staaij (SGP), Örgü (VVD), Harrewijn (GroenLinks), Van Gent (GroenLinks), Bussemaker (PvdA), Balkenende (CDA), Wilders (VVD), Santi (PvdA) en Snijder-Hazelhoff (VVD). Plv. leden: E. Meijer (VVD), Van Ardenne-van der Hoeven (CDA), Giskes (D66), Van der Hoek (PvdA), Dankers (CDA), Hamer (PvdA), Kortram (PvdA), Blok (VVD), Van Blerck-Woerdman (VVD), Van Middelkoop (RPF/GPV), Van Vliet (D66), Stroeken (CDA), Schoenmakers (PvdA), Marijnissen (SP), Eisses-Timmerman (CDA), Middel (PvdA), Van Walsem (D66), Weekers (VVD), Vendrik (GroenLinks), Rosenmöller (GroenLinks), Wagenaar (PvdA), Mosterd (CDA), De Vries (VVD), Oudkerk (PvdA) en Klein Molekamp (VVD).

die doelstelling nu reeds bereikt. Zijn fractie acht het noodzakelijk dat de minister de doelstelling naar boven bijstelt. De arbeidsparticipatie moet in 30 jaar tijd niet verdubbeld maar verdrievoudigd worden, zodat ook hier twee op de drie ouderen boven 50 jaar werken. Is de minister bereid de lat een stukje hoger te leggen en wat meer ambitie te tonen op dit punt? De heer Wilders ging vervolgens in op de belangrijkste voorstellen uit de notitie van het kabinet. Een leeftijdsbewust personeelsbeleid is een eerste vereiste om mensen langer aan het werk te houden. Daarbij horen een goed employabilitybeleid en een goed Arbo-beleid. Aan dit laatste geeft de staatssecretaris via de convenantenaanpak uitstekend vorm. Ouderen die langer willen blijven werken maar een stapje terug willen doen door een lager betaalde baan te accepteren, dienen niet te worden ontmoedigd door lagere pensioenaanspraken, wat het geval kan zijn bij eindloonregelingen. De introductie van een knipbepaling lijkt om die reden zinvol. Het is goed dat, na het opheffen van de ouderenrichtlijn zes jaar geleden, het ontslagrecht in het kader van het ouderenbeleid verder kritisch wordt bezien. Kan de Kamer voor de behandeling van de begroting van Sociale Zaken en Werkgelegenheid het rapport van de commissie-Rood ontvangen, voorzien van een regeringsstandpunt? En hoe staat het met het onderzoek naar fraude ten aanzien van ouderen in de WW, dat de staatssecretaris heeft toegezegd tijdens de behandeling van de begroting Sociale Zaken 2000? Volgens een artikel in het blad FEM/De Week gebruikt 80% van de bedrijven de WW bij reorganisatie als afvloeiingsregeling voor oudere werknemers. Uit een recente publicatie van het LISV blijkt verder dat het aantal ouderen in de WW van 15% in 1995 naar 28% in 1999 is gegroeid.

De VUT-regelingen dienen snel te worden teruggedrongen en omgezet in prepensioenregelingen, zodat een relatie ontstaat tussen betaalde premie en uitkeringshoogte wat bij de VUT niet het geval is. In de praktijk vindt deze omzetting in prepensioenregelingen nog onvoldoende plaats, zoals blijkt uit het laatste rapport van de loontechnische dienst. Het is een goed besluit van de regering om de fiscale facilitatie van VUT-regelingen geleidelijk af te schaffen, maar een overgangperiode van twintig jaar is erg lang. Wat vindt de regering van de suggestie om in CAO's die toch nog nieuwe VUT-regelingen opnemen dergelijke onderdelen niet meer algemeen verbindend te verklaren? Dit zal, evenals de regeling van het kabinet om per 1 januari 2002 nieuwe VUT-regelingen in CAO's niet meer fiscaal te faciliteren, een extra stimulans zijn voor werkgevers om van VUT-regelingen over te schakelen op prepensioenregelingen.

De Kamer heeft breed een motie van zijn hand ondersteund over de introductie van premiedifferentiatie in de WW. Zijn fractie vindt het antwoord van de staatssecretaris dat dit onderwerp is van nadere analyse te mager. Ook uit het recente rapport «Nieuwe financieringsvormen van de WW» blijkt dat premiedifferentiatie in de WW een positief werkgelegenheidseffect heeft en een extra prikkel is om ouderen in dienst te houden. Kan de staatssecretaris toezeggen dat hij binnenkort met concrete voorstellen komt?

Ook de premievrije voortzetting van pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid kan een negatieve prikkel zijn om te reintegreren. Zolang het aanvaarden van een minder betaalde baan of het in dienst treden bij een werkgever met een minder gunstige pensioenregeling nadelige financiële consequenties heeft, zal het aantrekkelijker zijn om in de WAO te blijven met recht op een op grond van het laatstverdiende hogere salaris premievrije pensioenopbouw tot 65 jaar. De termijn van drie jaar die de regering aan de sociale partners heeft gegeven om een oplossing voor deze problematiek te vinden, kan wat zijn fractie betreft veel korter zijn. Naar het zich laat aanzien zal de sollicitatieplicht voor mensen boven 57,5 jaar per 1 juli 2002 opnieuw worden ingevoerd voor de dan nieuwe werklozen. Waarom wordt deze sollicitatieplicht niet meteen ingevoerd? Het perspectief dat ouderen in deze tijd van krapte van de arbeidsmarkt

hebben is zeker niet ideaal maar wel veel beter dan een paar jaar geleden. Dat de WW gebruikt wordt als een afvloeiingsregeling voor oudere werknemers betekent niet automatisch dat de kansen van ouderen op de arbeidsmarkt ook slechter zijn. In het regeerakkoord staat dat de arbeidsmarktpositie van ouderen beter moet zijn, wil tot herinvoering van de sollicitatieplicht voor mensen van 57,5 jaar en ouder worden overgegaan. Zijn interpretatie van het regeerakkoord is dat de situatie van ouderen ten gevolge van krapte op de arbeidsmarkt veel beter is dan een paar jaar geleden. Uit het principebesluit van het kabinet om de sollicitatieplicht per 1 juli 2002 in te voeren, blijkt dat het kabinet er ook zo over denkt. Er is bij een sollicitatieplicht nooit sprake van vrijblijvendheid, maar in een tijd van krapte van de arbeidsmarkt zijn de kansen van ouderen beter. Dat betekent niet dat iedere oudere nu ineens een baan zal vinden, maar ook niet-ouderen voor wie een sollicitatieplicht geldt, vinden niet allemaal meteen een baan. Zijn stelling is dat in een tijd van krapte de kansen voor de oudere werknemer beter zijn dan in het verleden en dat de sollicitatieplicht daarom eerder ingevoerd kan worden.

Zijn fractie is verbaasd dat de regering het samengaan van de wettelijke en de bovenwettelijke uitkeringen voor mensen ouder dan 57,5 jaar met een sollicitatieplicht niet met maatregelen wil voorkomen, terwijl zij vindt dat het terugdringen van bovenwettelijke uitkeringen in dat verband wenselijk is. De minister stelt dat de oproep van de SER aan sociale partners om de bovenwettelijke uitkeringen te heroverwegen, zoden aan de dijk zal zetten. Kan de minister reageren op de brief van 28 april van de FNV aan de Kamer, waarin over de WW wordt gesteld dat men blij is dat het kabinet tot het inzicht is gekomen dat sanering van de bovenwettelijke maatregelen niet gewenst is? Hoe zijn deze uitspraken met elkaar te rijmen?

In de notitie wordt verder met geen woord gerept over de mogelijkheid tot vrijwillig doorwerken na het bereiken van de leeftijd van 65 jaar. Kan de minister hierop nader ingaan?

De heer **De Wit** (SP) miste in het kabinetsstandpunt over de bevordering van de arbeidsdeelname van ouderen een goede analyse van de oorzaken van de lage deelname van ouderen. Er wordt geen antwoord gegeven op de essentiële vraag hoeveel ouderen vrijwillig zijn uitgetreden en hoeveel ouderen onvrijwillig aan de kant staan. Zijn de bewindslieden in staat een dergelijke analyse te maken?

Volgens het kabinet is de lage arbeidsparticipatie het gevolg van het beleid dat in de jaren tachtig is gevoerd om de participatie van jongeren te bevorderen. De participatie van ouderen is internationaal gezien laag. Gezien de krapte op de arbeidsmarkt en de vergrijzing is dit niet langer gewenst, terwijl daarnaast ook vanuit sociale motieven een grotere arbeidsparticipatie van ouderen belangrijk is.

Zijn fractie is van mening dat de wensen van de oudere werknemer als uitgangspunt moeten dienen voor nieuw beleid en dat de regering actie moet ondernemen om onvrijwillig uittreden te voorkomen en de arbeidsomstandigheden te verbeteren. De regering komt echter niet verder dan de opmerking dat ouderen een vast agendapunt moeten gaan vormen in het overleg tussen werkgevers en werknemers en dat er na een onderzoek naar de speciale arbeidsrisico's voor ouderen, extra aandacht aan hen besteed moet worden in de te sluiten Arbo-convenanten. Er worden geen maatregelen getroffen met betrekking tot ontslagbeleid en de oproep tot een mentaliteitsverandering bij werkgevers blijft zonder gevolgen. Er worden echter wel maatregelen aangekondigd om de vrijwillige uittreding van ouderen te ontmoedigen en ze te dwingen weer aan het werk te gaan. Het motto van de regering is nog steeds: werken, werken, werken, liefst tot 65 jaar of langer. De belangen van de werkgevers tellen vanwege de krapte op de arbeidsmarkt zwaarder dan die van de werknemers. De arbeidsparticipatie van ouderen moet ieder jaar stijgen met een percen-

tage van 0,75. De vraag laat zich stellen of de arbeidsmarkt inderdaad zo krap is dat de ouderen die blij zijn dat zij iets eerder mogen opstappen, opnieuw moeten aantreden. Er staan nog zeer veel mensen aan de kant die graag willen werken. Er is in de sector van de informatietechnologie een groot gebrek aan goed opgeleid personeel en ook in de zorg en het onderwijs bestaan grote personeelstekorten. Zijn fractie is van mening dat heel andere maatregelen nodig zijn om de knelpunten op te lossen. Vele mensen die nu in de WAO zitten, zouden graag werken als hun werkplek of hun werksituatie wordt aangepast. Hiervoor zijn concrete stappen nodig in de richting van de werkgever.

Uit een internationale vergelijking blijkt dat het aantal mensen in de WAO in Nederland relatief hoog is, omdat in de ons omringende landen veel meer arbeidsongeschikten in de WW of een vorm van VUT- of prepensioenregeling zitten. Ligt het niet in de lijn van de verwachting dat, als vervroegd uittreden moeilijker bereikbaar wordt, op termijn nog meer mensen in de WAO zullen komen? Het werken in Nederland is langzamerhand «topsport» geworden. Wat is de prognose van de regering ten aanzien van de WAO-instroom als gevolg van het beleid met betrekking tot de ouderen? En zullen de ouderen, als de arbeidsmarkt weer aantrekt en zij niet meer nodig zijn, opnieuw aan de kant gezet worden?

Het kabinet wil de inspanningen vooral richten op de groep 40- tot 55-jarigen. In deze leeftijdscategorie is de instroom in de WAO het grootst. Ligt het niet voor de hand meer te doen aan preventie en verbetering van de arbeidsomstandigheden? Uit de jaarverslagen blijkt dat in 1999 voor verbetering van de arbeidsomstandigheden slechts 4,5 mln. in plaats van de beschikbare 25 mln. is uitgegeven. Er dient meer aandacht besteed te worden aan het terugdringen van de werkdruk en het verbeteren van de arbeidsomstandigheden om mensen plezier in het werk te laten houden. Zijn fractie ondersteunt het streven naar een wettelijk recht op een knipbepaling om de oudere werknemer die een stapje terug wil doen en voor een lager loon wil gaan werken, geen financiële consequenties te laten ondervinden in zijn pensioenopbouw. Zij heeft echter kritiek op het voorstellen om in juli 2002 de sollicitatieplicht voor mensen van 57,5 jaar en ouder opnieuw in te voeren. Dit betekent in principe dat mensen tot hun 65ste jaar moeten werken. Als dit in de huidige baan niet meer lukt, dan in een lager betaalde baan. Hier is sprake van demotie, zeker wanneer er een koppeling is met de sollicitatieplicht. Betekent de herinvoering van de sollicitatieplicht dat het accepteren van een lager betalende baan op straffe van sancties kan worden afgedwongen? En tot welke leeftijd wil de regering de sollicitatieplicht verplicht stellen?

Hoewel aan de VUT-regeling ook een aantal nadelen zitten, brengt deze voor vele oudere werknemers vervroegde uittreding binnen bereik. Prepensioen zal voor vele mensen met lagere inkomens moeilijker te betalen zijn. Waarop baseert de minister zijn mening dat de VUT onbetaalbaar dreigt te worden? Het aantal mensen dat gebruikmaakt van een VUT-regeling ligt al vijf jaar constant op zo'n 150 000. Omzetting van VUT in prepensioen betekent dat in de toekomst alleen de werknemer met een hoger inkomen eerder kan stoppen met werken, terwijl de lager betaalde werknemer moet doorwerken tot 65 jaar of voor die tijd in de WAO belandt.

Zijn fractie wil ook een kanttekening plaatsen bij de aanpassing van de regeling afdrachtvermindering langdurig werklozen (VLW). Terwijl de oudere werknemer voornamelijk negatief wordt benaderd, krijgt de werkgever een bonus voor het aannemen van een werkloze oudere als hij hem een lager inkomen verstrekt. Terwijl bij het aannemen van nieuw personeel niet op leeftijd mag worden geselecteerd, worden werkgevers gestimuleerd om ouderen aan te nemen tegen maximaal 150% van het minimumloon. Hoe verdraagt zich dit voorstel met de door het kabinet ondersteunde verboden op leeftijdsdiscriminatie?

De heer **Van Zijl** (PvdA) refereerde aan de situatie op de arbeidsmarkt in de jaren zeventig en tachtig met een dramatische jeugdwerkloosheid waardoor de toenmalige kabinetten zich genoodzaakt zagen om op sociaal verantwoorde wijze ouderen te motiveren eerder te stoppen met werken. Hiervoor bestond in die periode een breed draagvlak. Dit beleid is gaaudeweg een vanzelfsprekendheid geworden. Vandaag de dag is het echter nodig na te denken over maatregelen die ertoe bijdragen de verzorgingsstaat in stand te houden. Daarbij is het voor de samenleving als geheel niet meer verantwoord oudere werknemers te snel af te schrijven, ook al denken oudere werknemers hier zelf soms anders over. Het in stand houden van de sociale voorzieningen, het goed functioneren van de economie en een duurzaam loonsysteem vragen om een grotere participatie van oudere werknemers. Daarom is het van belang om nu een aantal vanzelfsprekendheden opnieuw op een sociaal verantwoorde wijze ter discussie te stellen. Hierbij is sprake van een geleidelijke beweging die zich in een jaar of twintig, dertig sociaal-verantwoord afspeelt en niet van een overhaast de arbeidsmarkt opjagen van oudere mensen.

De overheid heeft in dit proces haar eigen verantwoordelijkheid. Zij dient een ondersteunend beleid te voeren en waar nodig belemmeringen weg te nemen. De notitie van het kabinet en de stukken van de Stichting van de arbeid en de SER bevatten op dit vlak goede voorstellen. Bij een geleidelijke cultuur- en mentaliteitsomslag hoort een op ouderen gericht personeelsbeleid, ruimte voor deeltijdwerk, deeltijdpensioen, deeltijd-VUT, scholing voor oudere werknemers en het veranderen van functie met behoud van rechten en salaris. De sociale partners zullen hierover in de toekomst goede afspraken moeten maken.

Zijn fractie is overwegend positief over de aangekondigde maatregelen. Het invoeren van een wettelijk recht op een knipbepaling is een goed initiatief, ook al is dit reeds in vele pensioenregelingen opgenomen. De verruiming van de VLW is een goede maatregel die de werkgever een duwtje in de rug geeft als hij een oudere in dienst neemt. Ook de zeer geleidelijke omzetting van de VUT-regeling in een prepensioenregeling heeft de steun van zijn fractie, evenals de beslissing van het kabinet om nieuwe VUT-regelingen vanaf 1 januari 2002 niet meer fiscaal te faciliteren. Zijn fractie plaatst hier echter wel een kritische kanttekening. Het opbouwen van prepensioen is duur. Hoe valt te voorkomen dat het opbouwen van een prepensioen alleen bereikbaar wordt voor tweeverdieners en mensen met hoge inkomens, terwijl mensen met bescheidener inkomens hier nauwelijks gebruik van kunnen maken? De VUT-regeling was een regeling voor iedereen. Wat is de visie van het kabinet op dit punt?

Zijn fractie is het eens met de opvatting dat een premievrije pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid kan leiden tot een belemmering bij de reïntegratie. Als de Stichting van de arbeid in de komende jaren geen goede oplossing vindt voor dit probleem, zal wetgeving nodig zijn. Kan de regering aangeven in welke richting zij daarbij denkt?

Concrete voorstellen die moeten leiden tot premiedifferentiatie in de WW ontbreken in de notitie, ondanks het feit dat op dit punt kamerbreed een motie is aangenomen en hieraan een paragraaf is gewijd in het regeerakkoord. Kan de regering hier nader op ingaan?

Het voornemen van het kabinet om de sollicitatieplicht voor mensen van 57,5 jaar en ouder per 1 juli 2002 te herinvoeren, heeft zijn fractie zeer verbaasd. Hoewel in het regeerakkoord staat dat het kabinet zal overgaan tot het invoeren van de sollicitatieplicht op het moment dat de arbeidsmarkt goed is, kon de heer Van Zijl zich niet voorstellen dat de situatie op de arbeidsmarkt in juli 2002 al zodanig is dat oudere werknemers serieus kans maken op een baan. Zijn fractie wil de resultaten van het onderzoek naar de kansen van de oudere werknemer op de arbeidsmarkt eerst afwachten. Daarbij dienen thema's als een op ouderen gericht personeelsbeleid en positieve prikkels betrokken te worden. Verder dient er meer

duidelijkheid te komen over de randvoorwaarden waaraan de arbeidsmarkt moet voldoen bij herinvoering van de sollicitatieplicht van mensen van 57,5 jaar en ouder, terwijl ook een discussie over het begrip «passende arbeid» in dit kader nodig is. Zijn fractie heeft er geen bezwaar tegen dat ouderen zich beschikbaar stellen voor de arbeidsmarkt, maar zij is aan herinvoering van de sollicitatieplicht per 1 juli 2002 nog lang niet toe. Ook op de vraag of een sollicitatieplicht tot 65 jaar moet gelden, heeft zij nog geen antwoord. Waarom wordt er geen relatie gelegd met de gemiddelde VUT- of prepensioenleeftijd?

In de notitie ontbreekt de rol van de overheid als werkgever. Wat doet de overheid zelf op het gebied van de oudere werknemer? Spreekt de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid zijn collega's wel eens aan op het voeren van een leeftijdsbewust personeelsbeleid? Hoe is zijn rol naar de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties toe, die als werkgever de onderhandelingen voert? En hoe denkt de overheid als werkgever over een beleid dat doorwerken na het bereiken van de leeftijd van 65 jaar stimuleert?

De heer **Vendrik** (GroenLinks) had op zich niets tegen het bevorderen van de arbeidsparticipatie van ouderen, maar vond het belangrijk dat helder werd welke problemen de regering daarmee denkt op te lossen. Er is een discussie gaande over het financiële draagvlak van de verzorgingsstaat. Daarbij is de vraag aan de orde of er genoeg mensen betaald werken om voldoende belasting en premies binnen te brengen, terwijl tegelijkertijd de wens bestaat dat een gering beroep wordt gedaan op de collectieve middelen die uit de belasting- en premieheffingen worden betaald. Een andere discussie betreft de krapte van de arbeidsmarkt op langere termijn. Zijn er voldoende mensen om de productie in Nederland te verzorgen? Daarnaast is er de vraag in hoeverre gebrek aan arbeidsparticipatie een sociaal probleem voor de oudere zelf is. Het kabinet wil dat de arbeidsparticipatie van ouderen in 2030 verdubbeld is. Zijn fractie ziet het toekomstbeeld voor zich van een groeiende vermogende middenklasse als gevolg van tweeverdienerschap en ontwikkelingen op de woning- en geldmarkt. Dit lijkt een duurzame ontwikkeling te zijn. Het gevolg is dat de oudere werknemers of zelfstandigen massaal uit het arbeidsproces stappen met goede regelingen in de vorm van prepensioen of vermogensontwikkeling in eigen beheer. Als het resultaat van de doelstelling van het kabinet zal zijn dat de rijkere massaal vervroegd uitreden terwijl de minder gefortuneerden door moeten blijven werken, is er iets mis. Het gaat in deze discussie om het verenigen van de tegenstellingen tussen individuele keuzevrijheid en het halen van een aantal maatschappelijke doelstellingen. Het gebrek aan deelname aan betaalde arbeid van de oudere generatie levert vanuit de gedachte van een financieel draagvlak voor de verzorgingsstaat geen enkel probleem op, omdat zij net als de werkenden belasting betalen. Kan de regering nader ingaan op de factoren die een rol spelen bij het vraagstuk van de krappe arbeidsmarkt? Een andere vraag is waarom oudere werknemers en WW'ers ondanks de krapte van de arbeidsmarkt zo weinig succes hebben bij het vinden van een baan. Uit rapporten van de arbeidsinspectie over de positie van oudere werknemers blijkt dat leeftijdsdiscriminatie nog steeds voorkomt. Zo worden oudere werknemers in een aantal gevallen uitgesloten van scholing. De regering zal duidelijke uitspraken moeten doen dat dit niet kan. Is de regering van plan de bedrijven op dit beleid aan te spreken? Het onderzoek van de arbeidsinspectie geeft verder aan dat 63% van de werkende ouderen zwaar werk verricht, terwijl slechts 24% recht heeft op functieaanpassing. Om oudere werknemers uit de WAO te houden, lijkt het dus verstandig om ze meer rechten te geven om het werk aan te passen aan hun leeftijd. Hetzelfde geldt voor de arbeidstijden. 63% van de ouderen werkt onregelmatig. Het lijkt gewenst om oudere werknemers desgewenst een recht te geven op aanpassing van de arbeidstijden.

Het is ook dringend nodig dat een einde wordt gemaakt aan de situatie van de premievrije pensioenopbouw in de WAO. Gedeeltelijk WAO'ers die de restverdien capaciteit te gelde willen maken door te gaan werken, krijgen te maken met een terugval in hun pensioen. In feite wordt hiermee een premie gezet op het niet gaan werken. Ook de tekst over deeltijd-pensionering in de notitie is erg vaag. Zouden werknemers analoog aan het recht op deeltijdwerk geen recht moeten krijgen op het opbouwen van deeltijdpensioen? Zijn fractie ziet veel in het bevorderen van deeltijdwerk voor oudere werknemers. Er zou voorzien moeten worden in een regeling waarbij 58- tot 65-jarigen die gaan werken in een deeltijdbaai hiervan geen consequenties ondervinden in hun pensioenopbouw. Het recht op een deeltijd prepensioen bestaat op dit moment nog slechts in zeer beperkte mate. Dit is afhankelijk van in hoeverre CAO-partijen een dergelijke regeling overeenkomen.

In de notitie staat niets over het feit dat het bij oudere werknemers in de WW in belangrijke mate om allochtonen gaat. Kan het kabinet wat specifiek ingaan op de problemen van deze categorie?

Mevrouw **Verburg** (CDA) had de kabinetsnotitie met interesse maar ook met stijgende verbazing gelezen. De notitie gaat vooral over de sociaal-economische participatie van ouderen, zoals draagvlak, arbeidsmarkt en sociale zekerheid, maar de aandacht voor de veranderende levensomstandigheden tijdens de carrière van mensen ontbreekt totaal. Terwijl het in de discussie over arbeidsparticipatie van essentieel belang is om stil te staan bij deze ontwikkeling, wordt aan het toekomstgericht opbouwen van de samenleving hoegenaamd geen aandacht besteed.

De participatie van oudere werknemers mag niet alleen een conjuncturele zaak zijn. Het is nodig om breed te investeren in rechten en plichten voor werkgevers en werknemers. Tegenover een sollicitatieplicht vanaf 57,5 jaar dient het recht op bemiddeling en kans op een baan te bestaan, tegenover het flexibiliseren van arbeidstijd of inkomen de garantie op niet-inboeten aan pensioenperspectief en tegenover het afschaffen van de VUT de mogelijkheid tot het op- of uitbouwen van prepensioen.

Haar fractie vindt de kabinetsnotitie erg eenzijdig en wijt dit aan het feit dat de inbreng van de derde bewindspersoon van Sociale Zaken en Werkgelegenheid ontbreekt. Er bestaat in toenemende mate in de verschillende fases van het leven behoefte aan het opbouwen van een divers patroon van arbeid en zorg. Denk aan het opvoeden van kinderen door man en vrouw of het nemen van een sabbatical year. Daarvoor is niet zozeer een leeftijdsbewust maar meer een leeftijdsonbewust personeelsbeleid nodig. «Ontziemaatregelen» zullen deel moeten uitmaken van het totale personeelsbeleid en dienen niet beperkt te worden tot de groep oudere werknemers. Dergelijke maatregelen kunnen arbeidsongeschiktheid voorkomen en vergroten de motivatie, de kwaliteit en de productiviteit. Ook moet veel meer de mogelijkheid worden uitgewerkt en ingevuld om meerdere carrières na elkaar te ontwikkelen. De minister wijst op het belang van het investeren in opleidingen voor oudere werknemers, maar haar fractie mist de ambitie van het kabinet om in te spelen op de sterke veranderingen in de levensloop en op de arbeidsmarkt, zoals de steeds grotere vraag naar hoog geschoold IT-personeel en de grote personeelstekorten in het onderwijs. Het kabinet dient ter preventie van arbeidsongeschiktheid veel actiever te werken aan het scheppen van faciliteiten voor mensen die door fysieke arbeid versleten zijn, zodat zij een tweede of derde carrière kunnen starten. Is het kabinet bereid voor de begrotingsbehandeling met een notitie te komen over de facilitatievoorwaarden voor een tweede carrière in een andere sector? Hierbij kan gedacht worden aan zaken als studiefinanciering, fiscale facilitatie, uitbreiding van leerrechten of sparen van verlof in geld.

De pensioenregelingen zijn in de eerste plaats een zaak van de sociale partners, omdat het hier om uitgesteld loon gaat. In veel pensioen-

regelingen is reeds een knipbepaling ingebouwd, mede op basis van het pensioenconvenant met sociale partners. Haar fractie steunt de lijn om vanaf 2002 nieuwe VUT-regelingen niet langer fiscaal te faciliteren om op die manier een stimulans te geven aan de ombouw van VUT-regelingen naar prepensioenregelingen. In hoeverre wordt in het nieuwe belastingstelsel rekening gehouden met het aanvullen van prepensioenen of flexibel pensioen bij aanvaarding van betaalde arbeid tegen een lager loon of vanuit arbeidsongeschiktheid? Volgens de staatssecretaris is het aan sociale partners om hiervoor in het kader van het pensioenconvenant een oplossing te vinden. Volgens de nieuwe minister zijn echter wettelijke maatregelen nodig. Wat is het kabinetsstandpunt?

Eenzelfde vraag betreft een overbruggingsregeling voor een werknemer die vanuit een organisatie met een VUT-regeling naar een organisatie met een pre- of flexpensioenregeling gaat. Hoe wil het kabinet daarmee omgaan in de toekomst?

Een onderzoek van de arbeidsinspectie toont aan dat in 1998 30% van alle arbeidsorganisaties een beleid voerde om mensen ouder dan 35 jaar niet aan te nemen. In 1996 was dat nog maar 25%. Er was dus tot 1998 duidelijk sprake van een groeiende leeftijdsdiscriminatie.

Het kabinet wil de regeling afdrachtvermindering langdurig werklozen reeds vanaf 50 jaar toepassen, maar beperkt tegelijkertijd de duur van de regeling tot een periode van vier jaar. Waarom wordt niet gekozen voor een periode van acht of tien jaar, waardoor voorkomen kan worden dat oudere werknemers na vier jaar opnieuw ontslagen worden? Wanneer komen de voorstellen van het kabinet voor de premiedifferentiatie in de WW? Welk employabilitybeleid voert de overheid zelf als werkgever om ouderen vast te houden? Hoe denkt de regering een halt toe te roepen aan de hoge instroom vanuit overheid en semi-overheid in de WAO?

Haar fractie wil de uitslag van het onderzoek naar de kansen van oudere werknemers op de arbeidsmarkt afwachten. Herinvoering van de sollicitatieplicht voor mensen van 57,5 jaar en ouder kan echter alleen aan de orde zijn als er een reële kans bestaat op bemiddeling en een baan.

Mevrouw **Schimmel** (D66) vond dat de notitie een ouderwetse uitstraling heeft. In de notitie wordt een sekse- en etnische neutraliteit verondersteld bij arbeidsmarktparticipatie. Er wordt in de nota te weinig gedifferentieerd in maatregelen voor specifieke groepen. Bij de bespreking van de notitie «knelpunten op de arbeidsmarkt» zijn hierover ook reeds opmerkingen gemaakt. Haar fractie is van mening dat er met een specifiek beleid gericht op het herintreden van vrouwen van 40-plus winst valt te behalen. Er moet specifieker worden nagegaan welke maatregelen nodig zijn voor welke groep. Verder ontbreekt in de notitie de levensloopbenadering, terwijl het verlof sparen evenmin wordt genoemd als apart instrument. Ook de negatieve beeldvorming over oudere werknemers dient bestreden te worden. Termen als de «grijze prop» of de «grijze golf» en opmerkingen dat de veranderingsgezindheid en creativiteit bij oudere mensen afneemt, dragen niet bij aan het creëren van een positief beeld van de oudere werknemer. Ook de overheid heeft door het creëren van VUT-regelingen ouderen gemarginaliseerd en gestigmatiseerd op de arbeidsmarkt. Haar fractie is overigens principieel van mening dat mensen niet van participatie aan de samenleving uitgesloten moeten worden op grond van leeftijd.

Het plan van het kabinet om via de Arbo-convenanten afspraken te maken over de inzetbaarheid van oudere werknemers is veel te vrijblijvend.

Welke financiële instrumenten zet de regering in om te zorgen dat daadwerkelijk een leeftijdsbewust personeelsbeleid wordt gevoerd?

De uitgangspunten in de notitie zijn verder op een aantal punten inconsistent. De WVL stelt dat mensen niet op grond van leeftijd gediscrimineerd mogen worden bij werving, selectie en opleiding, behalve als er een evenwichtige leeftijdsopbouw in een organisatie moet komen. In een vergrij-

zende samenleving kan dat argument ertoe leiden dat oudere werknemers eerder ontslagen worden. Eenzelfde inconsistentie bestaat bij de regels voor collectief ontslag. Er moet rekening worden gehouden met de kansen die de voor ontslag in aanmerking komende werknemers hebben op de arbeidsmarkt, maar ook met het leeftijdsafspiegelingscriterium. Ook dat kan er in een vergrijzende samenleving toe leiden dat de oudere werknemers eerder zullen afvloeien dan de jongere.

Haar fractie kan zich vinden in het kabinetsstandpunt om te komen tot beëindiging van de fiscale faciliteiten voor de VUT-regelingen. Bij de behandeling van de Witteveen-voorstellen werd gesteld dat grotere fiscale faciliteiten mogelijk waren bij het versneld omzetten van VUT-regelingen in prepensioenregelingen met als horizon 2009, maar er werd geen antwoord gegeven op de vraag of de fiscale faciliteiten voor de VUT-regeling beëindigd zouden worden. Waarom wordt nu als datum van beëindiging het jaar 2022 gehanteerd en niet 2009?

Er lijkt op zich niets tegen om op termijn de sollicitatieplicht voor mensen van 57,5 jaar en ouder opnieuw in te voeren, afhankelijk van de resultaten van het onderzoek naar de kansen op de arbeidsmarkt voor deze leeftijdscategorie. Is het niet verstandig in het onderzoek de kansen te bekijken voor een veel grotere groep, omdat in de praktijk blijkt dat leeftijdsdiscriminatie vaak al begint bij 40-plus? In het kader van de conclusies die uit het onderzoek zullen worden getrokken, dient dan ook aandacht besteed te worden aan het begrip «passende arbeid». Op de vraag of mensen van 57,5 jaar en ouder gedwongen moeten kunnen worden een minder betalende baan te aanvaarden, kan zij niet direct een antwoord geven.

Verruiming van de afdrachtsvermindering voor langdurig werkzoekenden is een goed initiatief. Haar fractie is een voorstander van premiedifferentiatie van de WW naarmate meer oudere werknemers uit een bepaald bedrijf stromen. Om het nadeel te verkleinen dat een werkgever het niet meer aantrekkelijk vindt om een oudere werknemer aan te nemen, stelde zij voor een regeling te treffen analoog aan de WAO-premiedifferentiatieregeling. Als een werkgever een oudere werknemer aanneemt, moet hij niet bij voorbaat voor die premiedifferentiatie in aanmerking komen. Er zullen toegesneden oplossingen nodig zijn om een bepaald beleid te stimuleren, ook al zal dit in vele gevallen niet gemakkelijk zijn. In dat verband is het goed dat het kabinet de mogelijkheden van een specifieke arbeidskorting voor oudere werknemers gaat bekijken. Als het voor de werkgever aantrekkelijk wordt gemaakt om een oudere werknemer aan te nemen, moet het voor de oudere werknemer eveneens aantrekkelijk worden gemaakt om weer werk te accepteren. Voor herintredende vrouwen kan dit een stimulans zijn. Zij wilde hierbij echter wel aantekenen dat al deze maatregelen voor de categorie ouderen gezien moeten worden als een tijdelijke stimulans.

Haar fractie is het eens met de opvatting van het kabinet in de voortgangsnota WAO dat de bovenwettelijke aanvulling op de werknemersverzekeringen in CAO-afspraken bij voorkeur de vorm moet aannemen van een reïntegratiebudget. Een dergelijk budget kan mensen stimuleren om via scholing opnieuw een positie te verwerven op de arbeidsmarkt.

Hoewel in de fiscale wetgeving het recht op de knip al bestaat, achtte zij het een goede zaak dat nu ook een wettelijk recht hierop wordt gecreëerd. Zij zou de mogelijkheid van een knip ook graag betrekken bij de discussie over de voortzetting van een premievrije pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid en werkloosheid. Een knipbepaling kan de reïntegratie bevorderen.

## Het antwoord van de regering

De **minister** was van mening dat de niet onderbouwde suggestie om de VUT in tien jaar af te bouwen en niet in twintig jaar, zoals voorgesteld in de notitie, weinig bijdraagt aan het oplossen van de problemen die hier een rol spelen. Bij het afbouwen van de VUT doen zich een aantal knelpunten voor, waarnaar genuanceerd gekeken dient te worden. Er is bij de VUT-regeling sprake van verworven rechten, wat een aantal juridische problemen meebrengt.

Ook het voorstel om onmiddellijk te komen tot het herinvoeren van de sollicitatieplicht voor mensen van 57,5 jaar en ouder, leek hem weinig reëel. In het regeerakkoord staat nadrukkelijk dat leeftijdsbewust personeelsbeleid succesvol moet zijn en dat oudere werkzoekenden een reële kans moeten maken op de arbeidsmarkt. Daarom heeft de regering aangekondigd dat zij een onderzoek zou uitvoeren waarbij al deze aspecten een rol spelen. Zaken als een op ouderen gericht personeelsbeleid, ruimte voor deeltijdwerk, deeltijdpensioen of deeltijd-VUT, scholing voor oudere werknemers en het veranderen van functie met behoud van rechten en salaris, dienen hierbij aandacht te krijgen. Het heeft geen enkele zin om de sollicitatieplicht voor mensen van 57,5 jaar en ouder opnieuw in te voeren, als zij niet worden gevraagd om deel te nemen aan de arbeidsmarkt. De overheid heeft op 26 april 2000 een conferentie georganiseerd «In goede banen», waar vele mensen uit de praktijk gesproken hebben over personeelsbeleid en waarop dit gebied veel te leren viel. Het bijwonen van een dergelijke conferentie maakt bescheiden als het gaat om de effecten van allerlei maatregelen op de korte termijn. Op de conferentie is ook gebleken dat er nogal wat schort aan de manier waarop de werkgevers met oudere werknemers omgaan. Al deze zaken worden in het onderzoek betrokken. Het leek hem goed eerst de resultaten van het onderzoek af te wachten en vervolgens op basis van de feiten en gegevens die daaruit naar voren komen, van gedachten te wisselen met de Kamer. Hij wilde hier nu niet op vooruitlopen, maar zag vooralsnog niet direct een reden om de doelstelling, herinvoering van de sollicitatieplicht voor mensen van 57,5 jaar en ouder op 1 juli 2002 los te laten. Deze doelstelling is gebaseerd op de verwachte ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Vooralsnog lijkt deze datum haalbaar en reëel.

Wat de vraag betreft of de ambitie niet hoger gesteld kan worden dan een arbeidsdeelname van 52,5% in het jaar 2030, merkte de minister op dat deze doelstelling spoort met de OESO-aanbevelingen. Er valt natuurlijk altijd te discussiëren over de vraag of de lat hoog genoeg gelegd is en of de ambities toereikendheid zijn, maar het is zinvoller om een discussie te voeren over de instrumenten die overheid en samenleving hebben om tot een hogere ambitie te komen. De aanbevelingen in de notitie en de door de Kamer genoemde aanvullingen hierop geven niet direct aanleiding om de lat hoger te leggen.

De meest recente onderzoeken tonen aan dat Nederland op bijna alle terreinen buitengewoon goed scoort. Nederland heeft volgens internationale studies de komende vijf jaar het beste zakenklimaat van Europa en de Nederlandse arbeidsmarkt wordt in Europa ten voorbeeld gesteld. De Nederlandse arbeidsproductiviteit is hoog, evenals de economische groei. De andere landen in Europa hebben inderdaad een hogere arbeidsparticipatie van ouderen, maar de arbeidsparticipatie van ouderen in Nederland stijgt. De lage arbeidsparticipatie van ouderen in Nederland is overigens duidelijk verklaarbaar uit het beleid in de jaren zeventig en tachtig, toen vele ouderen vrijwillig zijn afgevloeid om jongeren een kans te geven. Dit neemt niet weg dat de arbeidsparticipatie van ouderen om een aantal redenen hoger zal moeten worden. Het kabinet probeert hiervoor ook adequate maatregelen te bedenken, maar ook op de conferentie «In goede banen» kwam men tot de conclusie dat de mogelijkheden tot het treffen van extra overheidsmaatregelen in het algemeen zeer beperkt

zijn. Het voorstel om de sollicitatieplicht per kerende post in te voeren, zal geen enkele oudere werknemer extra aan het werk zetten. Een dergelijk voorstel levert totaal niets op. Bovendien zijn de voorstellen niet concreet ingevuld. Ook van het voorstel om in het jaar 2002 de VUT-regelingen in CAO's niet meer algemeen verbindend te verklaren, verwachtte de minister niet veel. Als per 1 januari 2002 de fiscale facilitering afgeschaft wordt, zullen er geen nieuwe VUT-regelingen meer voorkomen in de CAO's. Ook de SER is die mening toegeedaan.

In het bedrijfsleven bestaat de mogelijkheid om op individueel niveau de afspraak te maken om door te werken na het 65ste levensjaar. Bij de overheid ligt hier een belemmering in de wettelijke grens van 65 jaar.

De maatregelen die in de notitie van het kabinet worden genoemd, zijn op de conferentie «In goede banen» voorgelegd aan de aanwezige deskundigen, zoals FNV, CNV, VNO/NCW, de verschillende ministeries, de wetenschap en de werkvloer. Daarbij is de vraag gesteld welke ideeën er in de samenleving zijn om te bevorderen dat oudere mensen langer aan het werk blijven. De algemene opinie was dat de VUT-regelingen uit de tijd zijn en omgezet dienen te worden in prepensioenregelingen. Het voordeel van dergelijke regelingen is dat zij een individueel karakter hebben, waardoor meer mogelijkheid geboden wordt tot maatwerk. De werknemers kunnen daar in de bedrijven op microniveau afspraken over maken. Overgaan op prepensioenregelingen leidt ertoe dat de uittreedleeftijd veertien maanden later komt te liggen. Dit betekent dat er veertien maanden langer wordt doorgewerkt, zodat gesteld kan worden dat de regeling effect heeft. In de conferentie kwam ook duidelijk naar voren dat de geringe participatie van ouderen vooral te wijten is aan onze cultuur. Het is in feite een mentaliteitsprobleem en daarmee een langeretermijnprobleem. Er zal op toegezien dienen te worden dat binnen de bedrijven al op veel vroegere leeftijd, bijvoorbeeld niet bij 55 maar bij 40 jaar, begonnen wordt met het voeren van een leeftijdsbewust personeelsbeleid. Dan reeds dienen afspraken gemaakt te worden over carrièreplanning en een flexibele combinatie van arbeid en zorg. De oplossing van dit probleem zal vooral gezocht moeten worden binnen de bedrijven zelf, waarbij de overheid de randvoorwaarden schept en de knelpunten in het overheidsbeleid wegneemt. In de sfeer van de fiscaliteit heeft de overheid via de Witteveen-regeling de prepensioenregelingen fiscaal gefacilieerd, terwijl de fiscale faciliteiten voor de VUT-regeling worden afgebouwd. De werkgevers hebben verder gevraagd of de overheid bereid is financiële prikkels in te bouwen voor de werkgever die ouderen aanneemt. Ook was de algemene aanbeveling om veel meer aandacht te besteden aan de scholing van oudere werknemers, niet vanaf 55 jaar maar al vanaf 40 jaar. Om dit te bewerkstelligen zal er een wettelijk verbod op leeftijdsdiscriminatie bij scholing komen. In een aantal sectoren bestaan reeds mogelijkheden tot deeltijd-VUT. Waar deze mogelijkheden in de praktijk nog niet voorhanden zijn, dienen zij zo spoedig mogelijk te worden aangeboden. De uiteindelijke hamvraag is hoe je de zo noodzakelijke cultuuromslag verwezenlijkt. De conclusie tijdens de conferentie was dat een mentaliteitsverandering nodig is zowel bij de werkgevers als bij de werknemers. Onze maatschappij wordt in toenemende mate een tweeverdienersmaatschappij. Als mensen voldoende vermogen hebben opgebouwd, kunnen zij ertoe besluiten om eerder uit het arbeidsproces te stappen. Uit de cijfers blijkt dat hoger geschoolden met geprivilegieerde posities over het algemeen op latere leeftijd uittreden dan mensen met een lager opleidingsniveau. De minister had bij enkele commissieleden de angst bespeurd dat de hoger opgeleiden er in de komende decennia met een mooi prepensioen eerder uit zullen stappen, terwijl de werknemers met een lager inkomen langer zullen moeten doorwerken. Hoewel op zichzelf niet valt uit te sluiten dat een dergelijke ontwikkeling zich zal voordoen, valt er bij de hoger geschoolden juist een omgekeerde trend waar te nemen, namelijk dat zij langer willen doorwerken. De minister was niet in

staat een pasklare oplossing aan te dragen voor alle problemen die zich hier eventueel kunnen voordoen. Ook van het geven van financiële prikkels valt niet alle heil te verwachten. Deze blijken in de praktijk vaak slechts een beperkt effect te hebben. Het bewerkstelligen van een mentaliteitsverandering is zowel voor werkgevers als werknemers van belang. Daarom is het gewenst om al rond 40 jaar te starten met een leeftijdsbewust of leeftijdsdonbewust personeelsbeleid, waarbij de nadruk veel meer op scholing moet komen te liggen. Het gaat erom dat er binnen de bedrijven op microniveau met het management afspraken worden gemaakt over begeleiding, scholing en training binnen het bedrijf. Als een oudere werknemer graag een stapje terug wil doen, moet hem hiertoe de gelegenheid geboden worden. Daarbij moet de werknemer in de pensioensfeer fiscaal gefacilieerd zijn rechten kunnen blijven opbouwen. De mogelijkheid hiertoe wordt door de overheid geboden. Volgens de conferentiedeelnemers waren er op dat vlak geen knelpunten meer. Er is ook gevraagd wat de reden is dat werkgevers oudere werknemers afstoten, ondanks het feit dat de arbeidsmarkt steeds krappere wordt en het voor werkgevers uit eigenbelang steeds urgenter wordt om ouderen te scholen. In de praktijk wordt er door bedrijven veelal om sociale redenen voor gekozen om bij inkrimpen oudere werknemers met voorrang te laten afvloeien. Hiervoor bestaan speciale regelingen. Ook de snelle managementcultuur in de moderne bedrijven is hier debet aan. Het blijkt dat oudere werknemers om de drie à vijf jaar een nieuwe chef krijgen, die er vaak op uit is om de oudere werknemers het eerste af te laten vloeien. Dit geeft aan dat de mentaliteitsverandering op microniveau in de bedrijven zelf tot stand moet komen. De sociale partners hebben een belangrijke rol om ervoor te zorgen dat er zodanige afspraken worden gemaakt dat deze mentaliteitsverandering inderdaad tot stand komt. De verwachting van de deskundigen op de conferentie was echter dat een mentaliteitsomslag vele jaren zal vergen. Het is daarom ook niet reëel om te verwachten dat alle onmiddellijk zullen terugkeren op de arbeidsmarkt. Het is een kwestie van investeren in ouderen, onderkennen dat ouderen nuttig en niet-improductief zijn en dat zij vanwege een lange ervaring een nuttige bijdrage kunnen leveren. Er moet een mentaliteit ontstaan dat werkgevers graag oudere werknemers aannemen of in dienst willen houden. De regering wil hieraan samen met sociale partners een bijdrage leveren. De andere maatregelen die de overheid kan treffen, zijn hoogstens bedoeld om knelpunten weg te nemen.

Wat het verzoek betreft om aanvullend op deze notitie te komen met een aparte notitie over een tweede carrière, wees de minister erop dat dit typisch een zaak is die sociale partners zelf moeten regelen. De overheid kan hier hoogstens in haar rol als werkgever optreden met betrekking tot de eigen werknemers. De minister zag weinig meerwaarde in een aparte notitie over dit onderwerp, maar was bereid te kijken naar eventuele knelpunten zitten en hoe deze weggenomen kunnen worden. In de nieuwe belastingwetgeving wordt een vrij ruime aftrek gegeven voor studiekosten. Verder wordt er een scholingsaftrek voor werkgevers ingevoerd, gedifferentieerd naar jongeren en ouderen. Hieruit blijkt dat het beleid van de overheid op het gebied van scholing er al op gericht is mensen tegemoet te komen die zichzelf scholen of geschoold worden binnen de bedrijven. Hij was graag bereid te kijken naar suggesties ten aanzien van nieuwe knelpunten.

Dat er in de notitie niet wordt ingegaan op verlof sparen, arbeid en zorg en leeftijdsdiscriminatie, heeft als reden dat het hier aparte wetsvoorstellen betreft. Het item verlof sparen is al eerder in de Kamer aan de orde geweest, terwijl het wetsvoorstel over leeftijdsdiscriminatie op dit moment bij de Kamer ligt. Hij heeft in zijn vorige functie als staatssecretaris van Financiën zelf een bijdrage geleverd aan de regeling van verlof sparen op het vlak van de fiscaliteit. Al deze regelingen zijn bedoeld om

bij te dragen aan een meer flexibele en moderne invulling van het werknemerschap in de samenleving.

Hetzelfde geldt voor de opmerking dat de notitie sekseneutraal is en niet voldoende differentieert, terwijl zaken meer geïntegreerd bekeken moeten worden. Er is op verzoek van de Kamer in de afgelopen jaren een aantal specifieke notities verschenen over de positie van allochtonen, van vrouwen op de arbeidsmarkt en achterstandsituaties. Het kabinet komt binnenkort met een vrij brede notitie over de arbeidsmarktproblematiek van etnische minderheden, waarin een aantal voorstellen voor specifiek beleid wordt gedaan. Het zou prachtig zijn geweest als al deze zaken geïntegreerd verwerkt zouden zijn in de notitie. De nota zou dan echter nog niet klaar geweest zijn en bovendien volstrekt onleesbaar zijn geworden. Er is daarom gekozen voor het doen van concessies, wat een enigszins versnipperd beeld oplevert. Op de conferentie kwam men overigens ook tot de conclusie dat het nodig is om rond 30–35 jaar voor zowel mannen als vrouwen een levensfasebewust personeelsbeleid te gaan voeren. Het is een opgave voor de overheid om dat in de komende jaren te gaan stimuleren.

In beginsel gelden de voorstellen die gedaan worden in de kabinetsnotitie ook voor de overheid als werkgever. De overheid is een normale werkgever die evenals een werkgever in het bedrijfsleven een bepaalde verantwoordelijkheid heeft en in overleg met sociale partners afspraken maakt binnen de ambitie die is vastgelegd in de notitie.

De **staatssecretaris** had zich in een eerste reactie op de voorgestelde termijn voor afbouw van de VUT in 2022 ook afgevraagd of een snellere afbouwperiode mogelijk is. Er wordt op vele plaatsen reeds gewerkt aan het omzetten van de huidige VUT-regelingen in pre- of flexpensioenregelingen. Daarbij wordt vaak gekozen voor een termijn van 30, 35 en soms zelfs 40 jaar. Een groot aantal afspraken dat nu binnen de CAO's geregeld is, zal veranderd moeten worden. Wanneer deze VUT-afspraken per 1 januari 2002 niet meer fiscaal gefacilieerd worden, zullen zij niet meer gemaakt worden. Er wordt gerekend met een premie van 3,5% tot 4% van de totale loonkosten per jaar. Bij afbouw in twintig jaar zal de premie stijgen tot 6% van de totale loonkosten per jaar, wat een aanzienlijk bedrag is. Bij een afbouw in tien jaar zullen de premiekosten stijgen tot 12% van de totale loonkosten, wat het risico van afwentelingsverschijnselen in de lonen kan meebrengen. Er is bovendien een grote variatie in de premie in de verschillende sectoren. In de metaalindustrie zijn de premiekosten nu al 8% van de totale loonkosten per jaar. Bij afbouw van de VUT-regelingen in tien jaar zou men op premiekosten van 30%-35% van de totale loonsom komen. Uit deze voorbeelden blijkt dus dat de termijn van twintig jaar in feite vrij straf en ambitieus is. Hoewel de afspraak is gemaakt dat de overgangsregelingen tot 2009 fiscaal worden gefacilieerd, zal het overleg dat bij sociale partners op gang is gekomen de ontwikkelingen bespoedigen.

Er is een nota voor het kabinet in het eindstadium van voorbereiding over de premiedifferentiatie van de WW. Er wordt naar gestreefd om de Kamer voor het zomerreces een kabinetsnota aan te bieden, maar dat wil niet zeggen dat daarmee het probleem van de ophoping van het aantal ouderen in de WW is opgelost. De arbeidsmarkt is voor ouderen nu eenmaal slechter dan voor jongeren, terwijl de WW-uitkering van iemand die 57,5 jaar is doorloopt tot 65 jaar en hij of zij ook geen sollicitatieplicht heeft. Al deze factoren belemmeren de uitstroom uit de WW. Ook premiedifferentiatie zal niet de hele problematiek kunnen oplossen.

Bij de premievrije pensioenopbouw voor arbeidsongeschikten ligt de kern van het probleem in de regeling zelf. De regeling is erop gebaseerd dat iemand die in de WAO komt tot zijn 65ste jaar een premievrije opbouw van zijn pensioen krijgt op basis van het laatstverdiende loon. Hierdoor kan een probleem ontstaan als iemand uit de WAO probeert te komen. In

feite wordt hij gestraft voor het aannemen van een baan. Wanneer het een baan is die minder betaalt dan de oude baan, wordt hij in zijn pensioenopbouw gekort. De regering heeft aan sociale partners gevraagd om een oplossing te vinden voor deze problematiek, waarbij het haar voorkeur verdient dat sociale partners integraal naar de regeling kijken. Omdat het hier een zeer ingewikkelde problematiek betreft, heeft de regering sociale partners een aantal jaren de tijd gegeven. De hoop bestaat dat er bij sociale partners sprake is van voortschrijdend inzicht. Als sociale partners echter blijven vasthouden aan de uitgangspunten van de oude regeling, zal de regering desnoods komen met een wettelijke maatregel. Deze maatregel is momenteel in voorbereiding en zal in de Pensioenwet worden opgenomen. Deze maatregel zal erop neerkomen dat de onverstandigheid die in de WAO-regelgeving besloten ligt, principieel wordt doorgezet, zodat er bij reïntegratie geen achteruitgang in de pensioenopbouw optreedt. De vraag is gesteld of de omzetting van de VUT-regeling naar een prepensioenregeling ten koste van de lagere inkomens zal gaan. Er is in de WW en de WAO een sterke oververtegenwoordiging van mensen met lage inkomens. Er is geen enkele reden om aan te nemen dat het introduceren van een prepensioenregeling in plaats van de VUT-regeling ertoe zal leiden dat mensen met een lager inkomen hiervan minder gebruik kunnen maken. Beide regelingen zijn afgeleid van het verdiende inkomen, zodat dit bij gelijke ambitieniveaus bij eindloonregelingen niet tot andere uitkomsten zal leiden dan bij VUT-regelingen. De opbouw van een prepensioen gebeurt evenals bij de VUT door het heffen van een percentage van het loon. De meeste regelingen zullen collectief in de CAO worden vastgelegd. Inhouding voor een prepensioen zal via afdracht van de loonsom plaatsvinden. Het algemene niveau van de premie zal hoogstens enigszins stijgen, maar er is geen enkele reden om aan te nemen dat deze regeling voor lagere inkomens slechter uit zal pakken. Mensen met hogere inkomens zullen hoogstens naast een prepensioenregeling eerder zelf aanvullend een regeling treffen in de sfeer van een lijfrente. Ook de opmerking dat het AOW-gat «ingespaard» moet worden, snijdt geen hout. In de VUT-premie zat ook een bedrag voor het insparen van het AOW-gat. Bovendien is bij de mensen met een lager inkomen de aanvulling boven de AOW kleiner dan bij de mensen met een hoger inkomen. Hij zou dit probleem echter aan zijn ambtenaren voorleggen en er vervolgens bij de Kamer op terugkomen. Overigens zal aan de prepensioenregeling in zijn algemeenheid een lager inkomensniveau worden ontleend dan aan de VUT-regeling, maar dit is een bewuste keuze. De gemiddelde bruto VUT-uitkering bedraagt 79,4% met een uittredingsleeftijd van 60,2 jaar, terwijl de bruto flexuitkering op 72% uitkomt bij een uittredingsleeftijd van 61,3 jaar. Een in zijn algemeenheid lagere uitkering hoeft echter geen discriminatie ten opzichte van de lagere inkomens in te houden. Er is ook gevraagd naar de rol van de Arbo-convenanten bij het tot stand brengen van verbeteringen in de arbeidsomstandigheden. Er zal in de Arbo-convenanten een nulmeting worden opgenomen, terwijl er specifieke aandacht aan de oudere werknemers zal worden besteed. De opmerking dat premiedifferentiatie in de WW kan leiden tot risicoselectie, is juist. Dat wil niet zeggen dat premiedifferentiatie in de WAO hetzelfde effect zal hebben. Bij de WAO gaat het om individuele gevallen van arbeidsongeschiktheid. Bij de WW kan het om een golf van ontslag gaan ten gevolge van conjuncturele effecten. Dat kan een veel grotere mate van onzekerheid creëren bij de werkgever.

### **Nadere gedachtewisseling**

De heer **Wilders** (VVD) bleef de doelstelling van de regering om in 30 jaar tijd tot een verdubbeling van de arbeidsparticipatie van ouderen te komen, te mager vinden. Hij was het ermee eens dat er bij werkgevers en

sociale partners een mentaliteitsverandering nodig is, maar vroeg de regering opnieuw meer ambitie te tonen.

Hij zou graag antwoord ontvangen op zijn vraag of de minister de mogelijkheid van doorwerken na 65 jaar in de overheidssector wil onderzoeken. Zo ja, op welke termijn kan de Kamer een antwoord tegemoet zien? Hij vroeg tot slot wanneer de Kamer het onderzoek tegemoet kan zien over fraude in de WW.

De heer **De Wit** (SP) vroeg de regering opnieuw om een analyse te maken van het aantal mensen dat vrijwillig uittreedt en het aantal mensen dat onvrijwillig aan de kant staat.

Hij was blij dat de staatssecretaris wilde laten onderzoeken of er bij het overstappen van de VUT-regeling op een prepensioenregeling onderscheid gaat ontstaan tussen mensen met een laag en mensen met een hoog inkomen.

Hij wees opnieuw op het risico van een verhoogde instroom in de Ziektewet, de ABW en de WAO, als mensen langer moeten doorwerken.

De heer **Van Zijl** (PvdA) was het overwegend eens met de lijn die wordt gevolgd bij de afbouw van de VUT en de invoering van een prepensioen en zag de resultaten van het onderzoek van de staatssecretaris naar de effecten van de prepensioenregelingen voor de hoge en lage inkomens met belangstelling tegemoet.

Hij was vooralsnog niet toe aan het herinvoeren van de sollicitatieplicht voor mensen van 57,5 jaar en ouder per 1 juli 2002, maar wilde eerst het onderzoek naar de kansen van oudere mensen op de arbeidsmarkt afwachten. Hij achtte een sollicitatieplicht tot 65 jaar bezwaarlijk. Het leek hem een goede gedachte om een verband te leggen met de gemiddelde uittredingsleeftijd.

Hij was blij met de opmerking dat de staatssecretaris de laatste hand legt aan een nota over premiedifferentiatie in de WW.

Hij begreep dat de staatssecretaris ervan uitgaat dat de sociale partners zullen komen tot afspraken waarbij de premievrije pensioenopbouw tot 65 jaar in de WAO gehandhaafd blijft, terwijl er aanpassingen zullen plaatsvinden als iemand vanuit de WAO opnieuw een baan aanvaardt. Zijn fractie zou zich in dergelijke afspraken kunnen vinden.

De heer **Vendrik** (GroenLinks) vroeg opnieuw naar de onderbouwing van de doelstelling van verdubbeling van de arbeidsparticipatie in 2030 en wees nogmaals op het risico dat de mensen met de hoge inkomens vrijwillig vervroegd zullen uittreden, terwijl de mensen met de lagere inkomens het gelag moeten betalen.

Zijn fractie is niet toe aan het per 1 juli 2002 herinvoeren van de sollicitatieplicht voor mensen van 57,5 jaar en ouder. Eerst dienen de rechten van oudere werknemers, het voorkomen van discriminatie en het uitsluiten van oudere werknemers goed geregeld te worden. Hoe denkt het kabinet over zijn suggestie om een recht op functieaanpassing voor oudere werknemers te introduceren of ouderen minder belasting te laten betalen? Het kabinet zal na de evaluatie in 2001 een definitief besluit nemen over het stopzetten van de fiscale faciliëring van de VUT-regelingen ten gunste van de prepensioenregelingen. Er vinden in het veld momenteel al de nodige omschakelingen plaats. Waarom geeft het kabinet op dit punt ineens zoveel gas, terwijl het in het algemeen sterk rekening houdt met de eigen werkwijze van de sociale partners?

Hij wachtte vol ongeduld op de toegezegde notitie over de premiedifferentiatie in de WW.

Hij spoorde de staatssecretaris aan snel met maatregelen te komen op het vlak van de premievrije pensioenopbouw van WAO'ers en WW'ers teneinde de reïntegratie van werkloze en arbeidsongeschikte werknemers te bevorderen.

Mevrouw **Verburg** (CDA) was teleurgesteld dat de minister de vraag naar de mogelijkheid van een tweede carrière defensief en niet vanuit een levensloopbenadering heeft beantwoord, terwijl een tweede carrière voor mensen in fysiek zware beroepen een goed alternatief kan vormen voor de WAO.

Zij wees er opnieuw op dat er in de laatst afgesproken CAO's voor onderwijs en academische ziekenhuizen niets te vinden is over een leeftijdsbewust personeelsbeleid.

Zij had geen antwoord gekregen op haar vraag over de door het kabinet voorgestelde VWL-regeling en miste voorstellen op het gebied van de SPAK (specifieke afdrachtskorting).

Zij vroeg opnieuw naar de consequenties voor een werknemer die van een bedrijf met een VUT-regeling overstapt naar een bedrijf met een prepensioenregeling.

Tot slot verweet zij het kabinet een gebrek aan ambitie bij het doen van een voorstel voor WW-differentiatie.

Mevrouw **Schimmel** (D66) wilde na afloop van het onderzoek naar de arbeidskansen voor oudere werknemers de vraag beantwoorden of de sollicitatieplicht voor mensen van 57,5 jaar en ouder per 1 juli 2002 ingevoerd kan worden. Het leek haar bij nader inzien verstandig om bij herinvoering van de sollicitatieplicht de richtlijn «passende arbeid» nader toe te spitsen op ouderen, rekening houdend met leeftijd en arbeidservaring. Zij zou het vraagstuk van de premievrije opbouw tijdens de WAO in een breder perspectief willen plaatsen door ook het probleem van vrouwen of mannen die hun loopbaan tijdelijk onderbreken om de zorg voor kinderen op zich te nemen hierbij te betrekken. Zij was gevoelig voor het anti-reïntegratieaspect van de huidige regeling, maar was van mening dat de mogelijkheid van een knipbepaling tijdens allerlei perioden van werkonderbreking bekeken dient te worden.

De **minister** stelde opnieuw dat het kabinet een genuanceerde ambitie heeft op het gebied van de doelstelling, omdat deze voor een belangrijk deel niet te beïnvloeden is door de overheid en de mentaliteitsverandering vooral binnen de bedrijven moet plaatsvinden. De overheid heeft de taak om aan te sporen en waar mogelijk knelpunten weg te werken. Wellicht komt de ambitie dan vanzelf hoger te liggen. De regering zal het punt «ouderen» daarom voortdurend op de agenda blijven zetten. Hij zou de vraag naar de mogelijkheid van doorwerken na 65 jaar binnen de overheid meenemen naar zijn collega van BZK en hem vragen de Kamer hierover te berichten. Hetzelfde geldt voor de opmerking over het ontbreken van leeftijdsbewust personeelsbeleid in de CAO's voor onderwijs en academische ziekenhuizen. De minister van BZK is de eerstverantwoordelijke voor het overheidsbeleid.

Hij stelde opnieuw dat het onderzoek naar de kansen van ouderen op de arbeidsmarkt niet voor niets wordt gedaan. De uitkomst van het onderzoek zal vanzelfsprekend een belangrijke rol spelen in de discussie die vervolgens met de Kamer gevoerd zal worden over de herinvoering van de sollicitatieplicht voor mensen van 57,5 jaar en ouder per 1 juli 2002. De verdubbeling van de arbeidsparticipatie in 2030 is vooral nodig vanwege het verhogen van het sociaal-economisch draagvlak. Weliswaar betalen de mensen die met VUT of prepensioen gaan belasting, maar de afdracht van de niet-meer werkende oudere of inactieve is lager dan die van de werkende. Het nadenken over de mogelijkheden van een tweede carrière dient vooral te gebeuren binnen de bedrijven zelf. De rol van de overheid hierbij is het wegnemen van knelpunten en het zorgen voor stimulerende regelgeving. Het is in de eerste plaats een kwestie van mentaliteitsverandering binnen de bedrijven, waarbij de voornaamste rol is weggelegd voor werkgevers en werknemers. De overheid kan hierin haar rol als werkgever een initiërende rol vervullen. Hij was graag bereid

dit punt met zijn collega van BZK te bespreken. Hij zag niet in wat een aparte notitie hier kon toevoegen.

De SPAK-VWL is bedoeld als een tegemoetkoming voor de werkgever. Toekenning geschiedt gedurende een periode van vier jaar. Dit heeft te maken met de budgettaire inzet. Er wordt nog gekeken naar andere stimulansen, zoals de mogelijkheid van een arbeidskorting. Hierover wordt overleg gevoerd met de collega van Financiën. Het gaat om het geven van een financiële prikkel aan oudere werknemers om langer aan de slag te blijven.

De minister had geen cijfers voorhanden over vrijwillig en niet-vrijwillig uittreden. Het leek hem van belang eerst de definitie van vrijwillig en niet-vrijwillig uittreden te geven en vervolgens de cijfers naar de regelgeving te groeperen.

De **staatssecretaris** onderkende het risico dat er meer ouderen in de WAO belanden, als zij langer aan het werk zullen blijven. Een van de redenen waarom er op dit moment een stijging te zien is van het aantal mensen in de WAO is de uitbundige groei van de economie en de werkgelegenheid. Niettemin zal op alle mogelijke wijzen getracht moeten worden om de instroom in de WAO te verminderen.

De kern van het probleem bij de premievrije pensioenopbouw in de WAO is dat er automatisch een boete wordt gezet op het reïntegreren in de arbeidsmarkt. Dit is een distorsie in de regeling zelf. De sociale partners hebben dit probleem gecreëerd en moeten dit ook zelf oplossen. Hij hoopte dat de sociale partners dit probleem ten principale onder de loep zullen nemen. Mochten zij hiertoe niet willen besluiten, dan zou hij wettelijk vastleggen dat iemand er bij reïntegratie niet op achteruitgaat.

Er is bij de VUT-regeling sprake van goed gescheiden verantwoordelijkheden. De VUT-regeling op zich is een verantwoordelijkheid van de sociale partners, terwijl de fiscale faciëring van de regeling onder de verantwoordelijkheid van de overheid valt. De overheid stelt door de geleidelijke afbouw van de fiscale faciëring van de VUT een duidelijke grens. Dit is een straffe, ambitieuze maar zeker geen onmogelijke grens.

Op dit moment kunnen werknemers die overstappen van een werkgever met een VUT-regeling naar een werkgever met een prepensioenregeling grote problemen krijgen. Dat is een van de redenen waarom de overheid er zoveel druk op uitoefent dat er collectief wordt overgegaan van een VUT-regeling op een prepensioenregeling. De sociale partners moeten ervoor zorgen dat het AOW-gat zo snel mogelijk gedicht wordt, wat een kwestie is van snelle omzetting van VUT in prepensioen.

De staatssecretaris zou in de nota over de premiedifferentiatie in de WW ingaan op de vraag over het op oneigenlijke gronden in de WW laten afvloeien van werknemers.

De voorzitter van de commissie,  
Terpstra

De griffier van de commissie,  
Van Dijk