

Notitie



## Aan

De vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

www.tno.nl

T 023 5549 948

F 023 5549 303

## Van

dr. Rob Gründemann (senior onderzoeker TNO/lector Hogeschool Utrecht)

drs. Cees Wevers (senior onderzoeker TNO)

## Datum

18 januari 2010

## Onderwerp

Hoorzitting wetsvoorstel verhoging AOW-leeftijd

Blok 8: Werken op oudere leeftijd/sociale aspecten

## Onze referentie

<vnr-ext>

## Contactpersoon

Rob Gründemann

## Samenvatting en inleiding

In deze notitie willen wij met betrekking tot het werken op oudere leeftijd in relatie tot het wetsvoorstel over de verhoging van de AOW leeftijd de volgende conclusies trekken:

- (1) Er is flankerend beleid nodig ten aanzien van de arbeidsmarktpositie (premiëkorting voor de werkgever vanaf bijvoorbeeld 55 jaar en toename van de omvang van de korting met het toenemen van de leeftijd), de arbeidsomstandigheden (geen ontziebeleid maar individueel maatwerk) en de gezondheid en vitaliteit van de huidige oudere werknemer
- (2) Bij de oudere werknemer van de toekomst moet het mobiliteitsvermogen op de arbeidsmarkt bevorderd worden. De invoering van een (fiscaal onbelast) employability-budget kan dit proces ondersteunen.
- (3) Het gaat niet alleen om de bevordering van de participatie in loonvormende arbeid, maar ook om de bevordering van de maatschappelijke productiviteit van 60 plussers. Daarvoor moeten flexibele loopbaanpaden worden gecreëerd, waarbij deeltijdwerk, deeltijdpensioen en vrijwilligerswerk in een positieve mix kunnen samen gaan. Fiscale maatregelen kunnen deze scenario's vergemakkelijken.

## De context:

Statistische data en onderzoek laten zien:

- a. Werken op oudere leeftijd neemt wel toe, maar momenteel is nog steeds slechts een deel van de mensen tussen de 55 en 60 jaar en een beperkt deel van de mensen tussen de 60 en 65 jaar actief op de arbeidsmarkt (zie tabel).

**Tabel: Arbeidsparticipatie<sup>1</sup> 55-59 en 60-64 jaar (2000-2009; gegevens CBS)**

|                   | 2000   | 2002   | 2004   | 2006   | 2008   | 2009   |
|-------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| <b>55-59 jaar</b> | 50,4 % | 53,5 % | 55,5 % | 58,5 % | 65,1 % | 68,1 % |
| <b>60-64 jaar</b> | 16,0 % | 16,5 % | 18,9 % | 21,5 % | 27,8 % | 30,1 % |

- b. De gemiddelde pensioenleeftijd is circa 61 jaar en varieert tussen 58 jaar in de sector energie en water en 63 jaar in de sector landbouw en visserij (gegevens CBS).
- c. Van de oudere werknemers **wil** 31% (55-59 jaar) en 50% (60-64 jaar) en **kan** 48% (55-59 jaar) en 65% (60-64 jaar) doorwerken tot hun 65<sup>ste</sup> jaar (healthy worker effect!). **Lichter werk** draagt bij 37% van 55-59 jarigen en 26% van de 60-64 jarigen er toe bij dat men het werk langer voort kan zetten (gegevens NEA);

<sup>1</sup> Deze gegevens hebben betrekking op de bruto arbeidsparticipatie, waarbij ook mensen die minder dan 12 uur (willen) werken worden meegeteld.



**Datum**  
18 januari 2010

**Onze referentie**  
<vnr-ext>

**Blad**  
2/2

- d. Slechts 22% van de werkgevers vindt het voor de personele bezetting van het bedrijf belangrijk dat werknemers doorwerken tot hun 65ste jaar (gegevens WEA).
- e. Werkgevers hebben in het algemeen een negatief beeld van oudere werknemers. In de ogen van veel werknemers zijn oudere werknemers, vergeleken met jongere werknemers, minder productief, meer ziek en staan de toepassing van technische vernieuwingen in de weg (NIDI, Van Dalen, Henkens & Schippers, 2007).
- f. Werkloze oudere werknemers hebben vrijwel geen kans een nieuwe baan te vinden (55 plus: 10%; 60 plus: 3%); en veranderen nauwelijks meer van baan (nog geen 10% van de 55 plussers; CPB, Euwals, de Mooij & van Vuuren, 2009)<sup>2</sup>.
- g. In de groep van 55 tot 74 jaar doet circa één op de drie personen aan mantelzorg en vrijwilligerswerk. Dat ligt beduidend hoger dan in jongere groepen (15-34 jaar 17% en 35-54 jaar 25%). Oudere vrijwilligers maken gemiddeld bijna twee keer zoveel uren als jongere vrijwilligers (6 uur ten opzichte van 3,6 uur). Ouderen met een volledige baan doen gemiddeld minder mantelzorg en vrijwilligerswerk (SCP, rapportage ouderen 2006).

#### **Aanbevelingen ten aanzien van werken op oudere leeftijd:**

Wij maken hierbij een onderscheid tussen de huidige groep oudere werknemers (55 plussers) en de groep oudere werknemers van de toekomst (nu nog jonger dan 55 jaar), waarvoor de nieuwe pensioenregeling vanaf 2020 gaat gelden. Ten slotte vragen wij aandacht voor het thema van de maatschappelijke productiviteit.

Ten behoeve van de **huidige groep oudere werknemers** is het nodig stimulerend beleid te voeren ten aanzien van de arbeidsmarktpositie, de arbeidsomstandigheden en de gezondheid.

Om de arbeidsmarktpositie van oudere werknemers te verbeteren moeten deze werknemers goedkoper worden voor hun werkgever. Er is op dit moment bij oudere werknemers, in verhouding met jongere werknemers, vaak een onbalans ten aanzien van de loonkosten en de geleverde productiviteit (CPB Euwals, de Mooij & van Vuuren, 2009). Oudere werknemers krijgen veelal een hoger loon dan jongere werknemers, terwijl hun productiviteit niet navenant hoger ligt. Om de hogere kosten van de werkgever voor oudere werknemers op te vangen stellen wij voor de korting voor de WW- en arbeidsongeschiktheidspremies voor werknemers van 62 jaar en ouder al op jongere leeftijd (bijvoorbeeld 55 jaar) in te laten gaan en met het ouder worden van de werknemer toe te laten nemen. Dit vermindert tevens het door werkgevers ervaren risico (vooordeel) van uitval van de oudere werknemer.

Ook de arbeidsomstandigheden van oudere werknemers moeten worden verbeterd. Dit thema sluit nadrukkelijk aan bij de discussie over zware beroepen. Wij verwijzen hierbij naar de bijdrage van onze TNO collega's op dit thema. Daarbij willen wij pleiten voor het vermijden van generieke ontzietmaatregelen. In het recente verleden hebben wij gezien dat dit ongewenste neveneffecten voor jongere werknemers op kan leveren, terwijl niet alle oudere werknemers in gelijke mate behoefte hebben aan deze maatregelen (zoals in de Zorg-CAO waarin werd afgesproken dat werknemers vanaf 55 jaar geen avond-, nacht- en weekenddiensten meer hoefden te draaien). Deze maatregelen zijn bovendien meer effectief wanneer de werknemer ruimte krijgt daar zelf invulling aan te geven, zoals bij zelfroosteren.

Aansluitend daarop zal de gezondheid en daarmee de inzetbaarheid van de oudere werknemer moeten worden bevorderd door een intensivering van het vitaliteits- of gezondheidsbeleid van arbeidsorganisaties (zie het advies van de SER over Preventie en Gezondheid).

---

<sup>2</sup> Dit zijn gegevens van vóór de economische recessie. Waarschijnlijk ligt de situatie nu nog negatiever.



**Datum**  
18 januari 2010

**Onze referentie**  
<vnr-ext>

**Blad**  
3/3

De **oudere werknemers van de toekomst** hebben vooral baat bij het bevorderen en behouden van hun mobiliteitsvermogen op de arbeidsmarkt (employability). Daarbij wordt voorkomen dat werknemers vastroesten in de routine van dit werk (ervaringsconcentratie) of dat als gevolg van (éénzijdige) belasting gezondheidsklachten ontstaan. Het gaat er om dat er bij werkgevers én werknemers een natuurlijke houding ontstaat, waarbij activiteiten worden ondernomen, gericht op het ontwikkelen van nieuwe vaardigheden en op een meer duurzame inzetbaarheid. Dit proces kan ondersteund worden door het invoeren van een persoonlijk employability-budget (fiscaal onbelast). Hiermee kan de werknemer de eigen employability onderhouden. Ook kan dit budget worden benut voor een overgang naar ander en beter passend werk met eventueel lagere verdiensten (geen onregelmatigheidstoeslag bijvoorbeeld) en benodigde opleidingskosten. Beroepen en functie-inhoud worden ook steeds minder vastomlijnd zodat met deze maatregelen ook de productiviteit toeneemt.

Ten slotte vragen wij aandacht voor het **thema van de maatschappelijke productiviteit**. In de huidige discussie ten aanzien van AOW-leeftijd is de aandacht éénzijdig gericht op de bevordering van de participatie in loonvormende arbeid. Storm en Naastepad (2008) hebben in hun artikel in ESB laten zien dat een verhoogde arbeidsparticipatie niet genoeg oplevert, om de kosten van de vergrijzing op te vangen en dat daarvoor tevens een substantiële groei van de productiviteit noodzakelijk is. Daarbij moeten wij niet uit het oog verliezen dat 55-plussers momenteel vaker actief zijn in vrijwilligerswerk en mantelzorg dan jongeren. In dat kader pleiten wij voor meer flexibele loopbaanpaden voor oudere werkenden, waarbij een positieve mix van loondienst of zelfstandig ondernemerschap, gecombineerd kan worden met deeltijdpensioen en vrijwilligerswerk, en door de overheid fiscaal ondersteund wordt. Dit bevordert de maatschappelijke participatie en productiviteit in het gehele leeftijdstraject van 55 tot 70 jaar. Dergelijke maatregelen zijn bovendien bevorderend voor de gezondheid en verminderen de zorgconsumptie (dubbele winst).