

Zilverdraden door het Goud

Inventarisatie van standpunten,
literatuur en beleid inzake oudere werknemers

Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden NIA
Amsterdam, augustus 1993

Marianne Ziekemeyer

Nederlands Instituut voor
Arbeidsomstandigheden NIA
bibliotheek-documentatie-informatie
De Boelelaan 30, Amsterdam-Buitenveldert

ISN-nr.
plaats
datum

16.723
49-543
08 OKT. 1993

Inhoud

Toelichting

Samenvatting	I
1 De aankomende grijze golf; probleemschets	1
2 De ouderen	4
2.1 De Arbowet, leeftijd en bijzondere groepen	4
2.2 Het imago van de oudere werknemer	4
2.3 Wanneer word je ouder?	5
2.4 Relatie verzuim en functieduur: maximale functieduur?	6
2.5 Leeftijd in relatie tot arbeidsomstandigheden	7
2.6 Functioneren en leeftijdsfactoren	10
2.7 Opleidingsbereidheid, flexibiliteit en veroudering	12
3 De standpunten	13
3.1 De overheid	13
3.2 De werkgeversorganisaties	15
3.3 De werknemersorganisaties	17
3.4 De ouderenorganisaties	18
3.5 Beleidsinstanties	19
3.6 Het NIA: visie en bijdrage	20
4 Maatregelen en beleid	22
4.1 Denkstromen in oplossingsfeer	22
4.2 Stand van ouderenbeleid	22
4.3 Echelons van beïnvloedingsmogelijkheden	24
4.4 Internationale activiteiten	25
4.5 'Praxis' in Nederland en Het Jaar van de Ouderen	27
Literatuur	30

Bijlage:

Figuur 1 Demografische druk

Figuur 2 Uitstroomroutes

Figuur 3 Arbeidsmarktparticipatie in procenten voor mannen van 55 t/m 64 jaar - internationaal

Figuur 4 Verzuimpercentage naar leeftijd en aantal dienstjaren

Figuur 5 Aantal ongevallen per 1000 arbeidsjaren naar leeftijd en geslacht

Toelichting

Oudere werknemers zijn jarenlang nauwelijks onderwerp van onderzoek geweest. Sinds kort is van dit gebrek aan belangstelling geen sprake meer en is men van alle kanten doende deze achterstand in te halen. Op het gebied van ouderenbeleid en ouderen en arbeidsomstandigheden zijn echter vooralsnog vele witte plekken in het beeld. Vanuit verschillende kanten maakten betrokken partijen en sociale partners de behoefte kenbaar aan een overzicht, stand van zaken van het terrein 'oudere werknemers'. Aldus kwam deze inventarisatie tot stand.

De aanvankelijke intentie was gericht op het in kaart brengen van de politieke ontwikkelingen en de (verschuivende) standpunten hierover. Bij de zoektocht kwam gaandeweg meer inhoudelijke kennis boven water dan in eerste instantie was verwacht. De beschrijving van enkele voorbeelden uit de praktijk is slechts ter illustratie bedoeld en had geenszins het oogmerk van volledigheid. Met het onder de aandacht brengen van deze inventarisatie hoopt het Nederlands Instituut van Arbeidsomstandigheden (NIA) belangstellende beleidsmakers, werkgevers- en werknemers(organisaties) ten dienste te zijn.

Samenvatting

Onder invloed van twee verwachte en reeds ingezette demografische verschijnselen, ontgroening en vergrijzing van de beroepsbevolking, worden enkele van de sociale en financieel-economische gevolgen onder de aandacht gebracht. De beroepsbevolking zal vergrijzen: het percentage 40-plussers zal binnenkort tot (ver) boven de 50 zijn gestegen. De jongeren vormen dan de minderheid. Tekorten worden verwacht op bepaalde deelgebieden van de arbeidsmarkt. In economisch opzicht zal de prijs voor Nederland steeds hoger worden om het huidige sociale stelsel te handhaven. Financieel gezien dreigt een groep AOW-afhankelijke bejaarden tussen wal en schip te vallen (de bejaarden van de rekening). Veel in-actieven zullen moeten worden gereactiveerd om hun bijdrage te leveren aan het sociaal-economisch peil.

De huidige opvattingen over ouderen benadrukken teveel de negatieve aspecten; ouderen hebben in deze maatschappij hun status verloren. Een herwaardering van het ouder-zijn is van belang voor de eigenwaarde van ouderen. Onvoldoende kennis draagt bij tot een onvolledige beeldvorming over het werkvermogen van oudere werknemers. Verschillende onderzoeken ondersteunen de opvatting dat leeftijd geen sterk discriminerende factor is bij het werkvermogen van oudere werknemers. Slechts het fysieke belastingsniveau zou waarneembaar afnemen. De mentale en sociale vaardigheden nemen in enkele opzichten ook wel af, maar zijn door een bepaalde mate van geoefendheid op velerlei wijze te compenseren zodat het werkvermogen op peil kan blijven of in sommige opzichten zelfs nog kan toenemen. Alleen bij extra belastende arbeidsomstandigheden als tijdsdruk, verhoogde productie, reorganisatie of de introductie van een nieuwe technologie, is het waarschijnlijk dat een vermogenslimiet eerder wordt bereikt. De verschillen in capaciteiten binnen leeftijdsgroepen blijken overigens vaak groter dan tussen leeftijdsgroepen. Achter de opvatting dat ouderen per definitie minder flexibel zouden zijn en niet tot verdere ontwikkeling en scholing bereid, zou, gegeven de weergegeven onderzoeksbevindingen, een vraagteken kunnen worden geplaatst.

Om verschillende redenen zijn de overheid en de sociale partners het min of meer eens over de komende beleidsimplicaties van de vergrijzing: de algemene arbeidsparticipatie moet drastisch worden verhoogd. De overheid acht een toename van betaalde arbeidsparticipatie ten eerste noodzakelijk in verband met de aankomende schaarste op (segmenten) van de arbeidsmarkt. Ten tweede bestaat er behoefte aan meeropbrengsten van sociale premie- en belastinginkomsten om het huidige niveau van collectieve voorzieningen tenminste op peil te kunnen houden. Er zijn verschillende manieren om de arbeidsparticipatie van ouderen te bevorderen. Ouderen in arbeidsorganisaties genieten daarom sinds kort een ongekend brede belangstelling. De aanpak voor een ouderenbeleid wordt door de verschillende partijen echter verschillend benaderd.

In het kader van de lage arbeidsparticipatie staan naast ouderen ook categorieën als vrouwen, partieel arbeidsongeschikten, etnische minderheden als arbeidspotentieel in de aandacht. In dit rapport wordt alleen ingegaan op de positie van de ouderen.

In Nederland is de belangstelling voor ouderenbeleid in arbeidsorganisaties sterk groeiende, maar ook bij de koplopers blijken de beleidsplannen nog weinig operationeel. De maatregelen spelen vaak ad-hoc in op voorkomende knelpunten van individuele oudere werknemers. Er is nog geen sprake van

een geïntegreerd leeftijdsbewust ouderenbeleid. De praktijkvoorbeelden uit Nederland geven een versnipperd beeld van hoopvolle activiteiten die nog te weinig in een coördinerend overkoepelend beleid zijn vervat.

Internationaal geniet de problematiek van veroudering en de sociaal-economische gevolgen al langer de aandacht. In Finland en Japan bijvoorbeeld is de ontwikkeling voor een strategie ter behoud van ouderen in het arbeidsproces gevorderd. De culturele verschillen in de aanpak zijn echter evident en daardoor niet zomaar toepasbaar voor de Nederlandse situatie. In Amerika en Canada richt men zich vooral tegen leeftijdsdiscriminatie bij arbeid, daarbij steunend op een krachtige wetgeving.

1 De aankomende grijze golf; probleemschets

Ouderen vormen een belangrijke groep binnen het arbeidsproces. Zij hebben relatief veel ervaring en levenswijsheid. Daarmee vormen zij in principe een sterke en stabiliserende factor binnen de arbeidsorganisatie. Toch zien we dat arbeidsorganisaties 'verspillend' omgaan met deze waardevolle arbeidskrachten. De uitstroom naar WAO is groot en het beslag op de Ziektewet is eveneens fors. Door leidinggevend en collega's worden ouderen wel als star, duur en minder productief aangemerkt. De waardering voor hun werk valt vele ouderen vrijwel zeker tegen, positieve stimulansen lijken te weinig aandacht te krijgen. Is het dan verwonderlijk dat velen voor de VUT kiezen?

Het is de vraag of de samenleving zich de uitstroom van ouderen uit het arbeidsproces kan blijven veroorloven. Er gaan stemmen op dat de VUT moet worden afgeschaft omdat hij te duur is en omdat er behoefte is aan de arbeidscapaciteit (ook hier is echter weer sprake van een economische benadering; er is geen behoefte aan ouderen met hun specifieke capaciteiten, maar er is behoefte aan meer werknemers). Er zijn signalen dat de aandacht, voor zover al aanwezig, meer uitgaat naar hoe het werk aan ouderen kan worden aangepast dan dat er bewust gebruik wordt gemaakt van de goede kwaliteiten van ouderen. Arbeidsomstandigheden, gebrek aan welzijn bij de arbeid hebben invloed op de gezondheid. Ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid zijn aspecten waarmee ouderen relatief veel te maken hebben.

De actuele situatie van oudere werkzoekenden is complex en verontrustend (Bericht 93, 1992). Het stelsel van sociale zekerheid speelt een rol, maar ook leeftijdsdiscriminatie op het werk en de arbeidsmarkt. Werkgevers zouden moeten investeren in oudere werknemers, in de kwaliteit van de arbeid en de arbeidsomstandigheden. Zo gaan werkende mensen langer mee. Een inzicht dat meer en meer leeft bij arbeidsorganisaties.

Vergrijzing van de Nederlandse bevolking geeft vanuit zes invalshoeken redenen tot aandacht.

1. De arbeidsmarkt: In de Westerse landen vinden twee belangrijke demografische ontwikkelingen plaats, ontgroening en vergrijzing, die spoedig effect hebben op de arbeidsmarkt (figuur 1). Het aantal geboorten daalt en het aantal vitale ouderen is sterk groeiende. Het aantal werkende jongeren (19-24 jaar) zal in het jaar 2000 met 25% zijn afgenomen ten opzichte van nu. De vervroegde (soms gedwongen) uittreding van grote groepen oudere werknemers in de jaren '80 is mede debet aan de dreigende tekorten op bepaalde deelmarkten van de arbeid. Het percentage 40-plussers zal binnenkort tot (ver) over de 50% zijn gestegen; de jongeren vormen dan de minderheid (Thijssen, 1989:5). Het aantal 60-plussers is in Europa in dertig jaar met bijna de helft gestegen. Nederland loopt qua vergrijzings-trend achteraan: na Ierland kent Nederland van alle EG-landen momenteel het laagste aantal 60-plussers, maar ze worden wel heel oud (Telegraaf, 23-3-1993). In vergelijking met andere Europese landen hebben wij hier de vergrijzing dus nog voor de boeg! Dit betekent dat het arbeidsperspectief van met name 'middelbare werknemers' in hoog tempo aan het veranderen is. Ze zullen straks langer moeten blijven doorwerken en niet zonder meer de beschikking hebben over uittredingsfaciliteiten.
2. De arbeidsparticipatie: De deelname aan arbeid van ouderen is laag. Van de 50- tot 54-jarige mannen en vrouwen is minder dan de helft nog actief in het arbeidsproces; van de 55- tot 59-

jarigen behoort minder dan 1/3 tot de werkzame bevolking. En van de categorie tussen de 60 en 64 jaar werkt slechts 12%. In sommige sectoren bereikt zelfs minder dan 10% van de werknemers gezond de pensioengerechtigde leeftijd. Het percentage werkzame vrouwen is in de laatstgenoemde categorie zelfs te verwaarlozen. Het zijn over het algemeen de hoger opgeleiden en beter betaalden die de eindstreep halen. Vanaf 55 jaar heeft bijna tweederde dus het arbeidsproces verlaten. Figuur 2 laat globaal de mogelijke uitstroomroutes uit het arbeidsproces zien. Het grootste deel doet een beroep op de sociale zekerheid. Weliswaar is in alle EG-landen het percentage werkenden onder de 55-65 jarigen aanmerkelijk gedaald. Nederland echter, bungelt met een arbeidsparticipatiegraad van 38,5% verhoudingsgewijs onderaan de ranglijst (Rapport Europese Commissie in: Bericht 93, zie ook figuur 3). Met een voortschrijdende vergrijzing van de beroepsbevolking dreigen organisaties bij ongewijzigd beleid te kampen te krijgen met een hoog ziekteverzuim, hoge uitval en produktiviteitsverlies.

3. Sociale Zekerheid: De aankomende vergrijzing zal zwaar op de Nederlandse economie drukken, zeker bij een gelijkblijvend sociaal zekerheidsstelsel. Veroudering brengt een kostenstijging in de gezondheidszorg met zich mee en dus lastenverzwaring voor degenen die deze moeten dragen. Ouderen hebben een beduidend hoger risico op arbeidsongeschiktheid (Gründemann, 1991). De groep van 55- tot 65-jarigen maakt ruim 48% uit van het totale bestand arbeidsongeschikten. Op basis van de gegevens uit de Enquête Beroepsbevolking (1990) bedraagt het aandeel WAO-gerechtigden van de 50 tot 65 jarigen al tegen de 60%, tegenover 13% van de totale populatie loontrekkers (Memelink, 1992). Vanaf 45 jaar komt de WAO-intrede boven de gemiddelde incidentie uit. Kern van de nog steeds groeiende WAO-toetreding -zij het in een langzamer tempo- ligt waarschijnlijk in het feit dat de WAO gelegenheid biedt structurele problemen in bedrijven te vertalen in ziekte (Kamstra/Craats, 1991). Het grootste deel van de uittrekders doet een beroep op de sociale zekerheidswetten. Ouderen zijn ook oververtegenwoordigd in het werklozenbestand. Aan het uiteindelijk uitstromen gaat een lang proces vooraf van opeenstapeling van spanningen, onvrede, wrevel en slechte opvang van signalen (bij verzuim bijvoorbeeld) binnen de organisatie. Dit levert bij ouderen gedragspatronen van onmacht op, resulterend in controleverlies over de eigen werksituatie. Als allerlei factoren het werk onplezierig maken, is er niet zoveel voor nodig om zo mogelijk in het sociale stelsel te stappen (Telegraaf, van Stiphout, 28-12-1992). De ratio actieven/inactieven in zijn geheel vormt in Nederland een omvangrijker probleem dan in de andere Westeuropese landen. Als de uitstroom van ouderen dezelfde vaart houdt dan is de prognose dat ondanks het volumebeheersingsbeleid, in het jaar 2005 tegen 100 werkenden 100 niet-actieven zullen staan (Dresens, 1993).
4. De gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening: Een oudere bevolking betekent waarschijnlijk meer verzorging en meer hulpverlening. Vooral de 'dubbele vergrijzing' (niet alleen meer ouderen, ook meer hoog bejaarden van 80 jaar en ouder) is hier van belang. De zorgsector moet rekening houden met een groeiende en waarschijnlijk ook meer acute hulpvraag uit deze laatste categorie (de Vries, 1992).
5. Financiële gevolgen voor de ouderen: Niet alleen de VUT, zo'n beetje alle ouderenregelingen staan ter discussie: ook het huidige omslagpunt voor pensionering bij de leeftijd van 65 jaar en

de financiële haalbaarheid van het huidige AOW-systeem. Er wordt gestudeerd op andere financieringsgrondslagen (de Kemp, 1992). Als mensen bijvoorbeeld op verschillende leeftijd en gemiddeld later met pensioen gaan geeft dat een aanzienlijke lastenverlichting. Daling van de collectieve uitgaven door het teruglopende aantal jongeren (onderwijs e.d.) kan een deel van de kostenstijgingen ten behoeve van ouderen compenseren. Mits de produktiviteit blijft groeien zouden de stijgende kosten van oude-dag-voorzieningen kunnen worden bestreden (de Vries, 1992). De verhouding actieven en niet-actieven is daarbij cruciaal (de Kemp, 1992).

6. De informele relaties tussen ouders, kinderen, familieleden en vrienden: Volgens Prof. Koopmans (Rijksuniversiteit Groningen) bestaat het dilemma uit een gevecht over de toekomstige consumptie, de verdeling van de toekomstige verdiensten tussen actieven en inactieven. En dan gaat het niet alleen om het pensioen, maar om het gehele pakket van ouderdomsvoorzieningen. De onderlinge solidariteit komt onder druk te staan. De dreiging schuilt ook in een generatie jongeren die straks, niet zo ver in de 21e eeuw, niet meer bereid is te betalen voor bij wijze van spreken hun gepensioneerde ouders en familie (De Volkskrant, 24-12-1992, "De ouderen van straks krijgen het moeilijk").

Dit globale beeld schetst de omvang en de relevantie van het probleem; de grijze golf komt er daadwerkelijk aan. Het dilemma is duidelijk, het onderwerp staat niet voor niets sterk in de maatschappelijke belangstelling. Bij de personeelspopulatie van de Rijksoverheid en gemeentelijk overheden begint de tendens van vergrijzing zich zelfs nu al af te tekenen (De Gemeentelijke Arbeidsmarkt, in: de Volkskrant, 12-12-1992, Geldersblom/de Koning 1992).

Een louter financiële benadering is te eenzijdig. Het probleem bestaat niet alleen uit een dreigende onbetaalbaarheid van allerlei ouderdomsuitkeringen. De speelruimte voor oplossingen van binnenlandse problemen wordt echter door mondiale sociale problemen beperkt (de Vries, 1992). In grote delen van de wereld bestaan door overbevolking en regionaal verstoorde eco-systemen hongersnood, ontheemding en vervolging met als gevolg een toegenomen vluchtelingenstroom naar de rijkere landen. Als immigranten in het arbeidsproces worden opgenomen zouden zij mogelijk de onevenwichtigheden van een vergrijzende samenleving kunnen compenseren. Een ideale, maar wel discriminatoire oplossing, zo betoogt de Vries in "Nederland verandert". Het veronderstelt namelijk een selectieve toelating van nuttige en gewenste immigranten en uitsluiting van ouden, zwakken en afhankelijken. De allochtone bevolking in Nederland vergrijst overigens eveneens snel. Gerekend vanaf 1990 zal in 1995 het aantal migranten van 50 jaar en ouder zijn toegenomen van 77.000 tot ruim 121.000. De oudere allochtoon heeft wellicht specifieke aandacht; het huidige ouderenbeleid sluit nauwelijks aan op de uniciteit van deze groep (NIZW Nederlands Instituut voor Zorg en Welzijn, in: AD, 'Oudere allochtoon steeds verder van huis', 27-4-93). Zonder interventies echter leidt de ontwikkeling van een verouderende beroepsbevolking tot ernstige maatschappelijke en economische problemen die ook voelbaar worden bij het handhaven van het huidige welvaartsniveau. De veroudering van de werkzame beroepsbevolking wordt nog sterker als er geen vervanging van posities en functies door vrouwen plaatsvindt in sectoren die tot nu toe door mannen worden gedomineerd.

De produktieve arbeidskracht van een compleet potentieel is met andere woorden moeilijk te missen. Met compleet wordt bedoeld een werknemerssamenstelling waaraan alle categorieën in de samenleving bijdragen, jong en oud, vrouw en man en immigranten.

2 De ouderen

2.1 De Arbowet, leeftijd en bijzondere groepen

Artikel 3F van de Arbeidsomstandighedenwet (van kracht sinds eind 1990) verlangt uitdrukkelijk aandacht voor de persoonlijke eigenschappen van de werknemer. Leeftijd is in de opsomming van de wet daar één van. Andere specifiek vermelde eigenschappen zijn ervaring, vakmanschap en lichamelijke en geestelijke gesteldheid. Bij de samenstelling en toewijzing van taken dient de werkgever met die eigenschappen rekening houden, zo stelt de Arbowet. Het artikel houdt ondermeer een verplichting voor werkgevers in om zonodig, en indien redelijkerwijs mogelijk, maatregelen te treffen die het oudere werknemers mogelijk maken hun arbeid te blijven verrichten. Mogelijkheden hiertoe liggen onder andere in de functiesamenstelling, taaktoewijzing en werktijden. Voor werktijden is een specifiek voorstel opgenomen in artikel 29 van het voorontwerp arbeidstijdenwet. Hierin wordt voorgesteld, werknemers van vijftig jaar of ouder het recht te geven onregelmatig werk om te zetten in "het verrichten van arbeid in enkelvoudige dagdienst". Een ruime meerderheid van de SER (met uitzondering van de werkgevers) kon zich met de adviesaanvraag verenigen. Momenteel wordt het wetsontwerp opgesteld, waarvan de definitieve tekst nog niet bekend is. Waarschijnlijk wordt het 50-plus artikel geen verbod, maar een recht wat door de werkgevers "redelijkerwijs" zal moeten worden gehonoreerd. Voor bepaalde categorieën werknemers wordt mogelijk een decentrale of bedrijfstakgewijze regeling opgesteld.

Op grond van Europese richtlijnen wordt per 1 januari 1994 de invoering van vergaande wijzigingen in de Arbowet verwacht. Volgens het aan te passen artikel 4 Arbowet moeten alle werkgevers een risico-inventarisatie opstellen. Arbo-breed moet de inventarisatie schriftelijk alle gevaren van veiligheid, gezondheid en welzijn inventariseren en evalueren. Het moet tevens aangeven welke maatregelen getroffen worden om de risico's te verminderen dan wel te voorkomen. In de inventarisatie moet expliciet aandacht worden besteed aan bijzondere groepen werknemers zoals vrouwen, ouderen, jongeren, gehandicapten en etnische minderheden.

Voorts zal in de nieuwe AMvB Preventiezorg voor de deskundige dienst de verplichting worden opgenomen om bij de advisering over voorgenomen maatregelen expliciet aandacht te besteden aan bijzondere groepen, waaronder ouderen. De verplichting tot zorg voor de arbeidsomstandigheden, ook van de oudere werknemers, ligt bij de werkgever. De overheid ziet voor zichzelf (behalve in haar positie als werkgever) slechts een beperkte taak. De overheid, in casu de arbeidsinspectie, acht het haar taak de naleving van de wet te controleren; verder wil zij stimuleren en voorlichten, bijvoorbeeld in het kader van bedrijfstakgerichte projecten.

Strikt genomen geeft het wettelijk kader voldoende aangrijpingspunten voor een structureel ouderenbeleid, het gaat nu veeleer om een doelmatige invulling daarvan.

2.2 Het imago van de oudere werknemer

Het beeld van oudere werknemers is momenteel meestal "te oud" (Andries, TNO, 1992). Zij zijn in veler ogen minder produktief, minder in staat zich aan te passen aan veranderende omstandigheden, niet bereid en niet in staat tot het leren van nieuwe inzichten en vaardigheden. Zij zouden de voortschrijdende technologische ontwikkelingen niet meer kunnen bijbenen. Aan hun jarenlange werkervaring wordt geen waarde toegekend. Deze opvattingen benadrukken teveel de negatieve aspecten; ouderen hebben hun status verloren. Deskundigen denken dat de diverse impliciete of expliciete

afvloeiingsregelingen voor ouderen (VUT, WAO, Ontslag maatregel ouderen bij saneringen etc.) zoals die de afgelopen decennia mede vanwege de grote werkeloosheid in zwang zijn geraakt, grote gevolgen hebben gehad voor de beeldvorming over ouderen (Kerkhoff, 1991 e.a.). Ouder zijn, wordt in verband gebracht met opgebrand zijn. Negatieve beeldvorming en een minder dynamisch arbeidsmarktgedrag (lagere mobiliteit, cursusdeelname, produktiviteit) versterken elkaar (Gelderblom/de Koning, 1992). Zo ontstaat een zichzelf versterkend proces: door de beperkte investering in loopbaanbegeleiding en scholing in ouderen, kunnen ouderen wellicht momenteel soms ook minder zijn meegegroeid, waarmee het voordeel bevestigd lijkt. Het lijkt erop dat de ouder wordende werknemers dit stereotiep zelf hebben overgenomen. Het gevoerde beleid heeft bijgedragen aan het ontstaan van een cultuur, waarin niet langer de 65-jarige leeftijd als pensioengerechtigde leeftijd wordt gezien (de Kemp, 1992). Reeds ver voor de bewuste datum houdt men zich soms al bezig met de uittreding: "Hoe lang moet ik nog..". De positie van de oudere werknemers binnen ondernemingen is daarom veelal niet al te florissant, zo niet wankel. De consequentie is ontmoediging voor een groeiende groep mensen van middelbare leeftijd en zeker werkzoekenden. De arbeidsmarkt is voor mensen vanaf vijftigertig, veertig jaar al vrijwel geheel verstopt! Een doorbraak hierin kan overigens niet alleen op politiek-economisch niveau in gang worden gezet. De ouderen zelf zullen moeten laten blijken dat ze er zijn en dat ze mee willen doen. Ouderen moeten zich vanuit het negatieve (zelf)beeld emanciperen ("Ik ben je opa niet," FNV-magazine, 1993).

Onvoldoende kennis draagt bij tot een onvolledige beeldvorming over het werkvermogen van oudere werknemers. Tijdens de levensloop gaan niet alleen vermogens verloren, maar worden door ervaring, oefening en scholing ook nieuwe verworven. Het is niet uitgesloten dat werknemers op oudere leeftijd verhoudingsgewijs even goed en in sommige opzichten zelfs beter kunnen functioneren. In de beoordeling van vermogens zouden de in de levensloop ontwikkelde verworvenheden betrokken moeten worden. De ontwikkeling van beleid gericht op oudere medewerkers vraagt om wetenschappelijke kennis omtrent het verouderingsproces.

Het denken over arbeid en ouderen is echter in beweging. De media maken telkens melding van nieuwe doorbraken in de discussie. Een werkelijke trendbreuk in het denken over grijze werkers vindt echter pas dan plaats, als ouder worden -gelijk zwangerschap- de gewoonste zaak van de wereld is geworden. Allerlei verschijnselen die met een normale vorm van ouder worden verband houden, mogen niet gelijk gesteld worden met ziekte of gebrek. Dat werkenden soms "vroeg oud" worden en te snel slijten door werk zou bij het ontwerp van preventiebeleid de hoogste prioriteit moeten krijgen.

2.3 Wanneer word je ouder?

Vanaf 45 jaar worden problemen zichtbaar in de verzuimpatronen van oudere werknemers: met het stijgen der jaren neemt het verzuimpercentage van werknemers lineair toe. Ouderen verzuimen gemiddeld langer en (mede daardoor) minder vaak dan jongeren. De relatie tussen leeftijd en verzuim kan bijna als een constante worden beschouwd. Uit bestudering van de door het NIA verzamelde gegevens blijken jongeren ongeveer twee maal zo vaak te verzuimen als de oudste categorie werknemers, maar bij de ouderen duurt het verzuim gemiddeld drie maal zo lang. De toename is dus het gevolg van het *langdurend verzuim*. Ouderen verzuimen verhoudingsgewijs opmerkelijk vaak helemaal niets in een jaar. Vanaf 45 jaar is deze trend waarneembaar: de groep 45-55 jarigen kent 33 % nulverzuimers, 55-plussers 39 %, tegenover een gemiddelde van 25,5 % bij de jongeren (NIA-verzuimcijfers 1985-1990, 1993).

De oorzaken van veel gezondheidsproblemen van ouderen liggen voor een belangrijk deel in het verleden. Verhoudingsgewijs komen hart- en vaatziekten en nieuwvormingen bij ouderen vaker voor. Bij een groot aantal diagnoses van WAO-ers komt de hoogste incidentie en de grootste uitval uit het arbeidsproces voor bij werknemers die jonger zijn dan 55 jaar (Kruidenier, 1991:43). WAO-intrede op grond van psychische stoornissen worden vooral toegekend aan jongeren en aan vrouwen (de Klerk et al, 1992). In tegenstelling tot vroegere jaren ligt het verzuimpercentage bij 56-65 jarigen sinds 1987 vrijwel gelijk met dat van de 46-55 jarigen. Dit zou het effect van de 'survival of the fittest' kunnen zijn; de relatief 'ongezonde', zwaarbelaste en hoogverzuimende werknemers zijn reeds uitgetreden. Onderzoeksbevindingen op dit terrein bevestigen deze hypothese voorsnog niet. Vergelijk bijvoorbeeld het verzuimonderzoek bij ouderen in het onderwijs van Veerman (Leiden, 1989) en het WAO-onderzoek van de OSA. Analyse van 100 WAO-dossiers wees uit dat oudere uittreders doorzetters zijn met vakkennis, zij waren harde werkers, enthousiast, nieuwsgierig en sterk gemotiveerd geweest ten aanzien van hun werk. Een gebrek aan begeleiding tijdens en na (langdurige) ziekte bleek bij 59% van cruciaal belang voor uittreding naar de WAO. Naast privé-problemen, speelden de organisatiecultuur en de sfeer in het bedrijf vaak een doorslaggevende rol bij het vastlopen (Kamstra et al, 1991: 37). Te weinig ontplooiingsmogelijkheden binnen de organisatie, alhoewel zij daar wel toe bereid waren, spanningen in werkrelaties met collega's maar vooral met de direct leidinggevende, bleken de organisatiegebonden factoren die het uittredingsproces bepaalden. Wat de privé-situatie betreft bevindt de oudere werknemer zich in de zogenaamde derde levensfase, volgens sommigen de meest belaste generatie van de bevolking: de Janusgeneratie (Hagestad, 1982, in Kamstra et al, 1991:15). Situaties met een negatief aspect treffen mensen in deze leeftijdsgroep veelvuldig; de optimistische opbouwfase is achter de rug. Veranderingen die het welzijn, de gezondheid en de veiligheid ongunstig beïnvloeden zijn echtscheiding, het overlijden van een naaste, de huisvesting, een hypotheek of andere financieel hoge lasten, opgroeiende/uitzwaaiende kinderen, de overgang bij vrouwen en de midlife-crisis bij mannen.

Veroudering is een relatief begrip. Het proces is progressief dat bij een ieder optreedt, echter in verschillende snelheden. Er bestaat een grote diversiteit tussen de conditie van mensen onderling en naarmate de leeftijd vordert worden de discrepanties groter. Er zijn vitale vijftigers en uitgebluste dertigers. Verschillen in aard en snelheid van verouderen dragen ertoe bij dat de chronologische leeftijd in veel gevallen een onzuivere indicatie is van iemands kunnen. Oudere werknemers mogen daarom niet worden beschouwd als een homogene groep. Relatieve veroudering, ofwel versnelde slijtage, kan in alle leeftijdsgroepen voorkomen en houdt verband met de kwaliteit van de arbeid, de gevolgen van vergaande automatiseringen en de ontwikkeling van arbeidsomstandigheden (Dresens, 1991). Het ontbreken van preventieve maatregelen en alternatieve functie-omschrijvingen beïnvloedt de inzetbaarheid van werknemers. Zonder doeltreffend beleid is de kans op vastlopen -vroeg of laat- hoog. Het is de moeite waard om ook inspanningen te richten op oudere werknemers die langdurig arbeidsongeschikt zijn geraakt. Uit onderzoek blijkt dat met het huidige beleid nog altijd 40% van degenen ouder dan 50 jaar het werk te hervatten (Boumen et al, 1992).

2.4 Relatie verzuim en functieduur: maximale functieduur?

Leeftijd is een variabele die tal van voor het ziekteverzuim relevante zaken in zich verenigt. Behalve de samenhang tussen leeftijd, verzuim en 'slijtage' die met ouder worden gepaard gaat, kunnen factoren als aantal dienstjaren, arbeidsmoraal, privé-omstandigheden, burgerlijke staat, geslacht,

niveau/aard van de functie etcetera een rol spelen.

Wat betreft het aantal dienstjaren is iets opmerkelijks aan de hand. Het NIA ontdekte bij een secundaire analyse van verzuimpatronen dat een verschil tussen leeftijdscategorieën die deels is terug te voeren op het aantal dienstjaren. Het verzuim van werknemers van verschillende leeftijd maar met hetzelfde aantal dienstjaren blijkt niet alleen minder hoog, binnen de leeftijdsgroepen komt een kenmerkend verzuimpatroon voor dat samenhangt met het aantal dienstjaren: het verzuim stijgt met het toenemen van het aantal dienstjaren om na 10 dienstjaren of meer weer iets af te nemen (grafiek 4). Deze trend is *onafhankelijk van leeftijd!* Het opmerkelijke is met andere woorden dat mensen die jarenlang dezelfde functie uitoefenen na ongeveer 10 jaar een soms even hoog verzuimpatroon hebben als (de onderzochte) 55-jarigen (NIA Ziekteverzuim '87/'88, Reuling, 1989:26-28).

Andere nationale en internationale onderzoeken zouden eveneens indicaties geven voor een soort van optimum, een maximale functieduur (met voorbijgaan van individuele verschillen), althans bij bepaalde beroepen. Uit de literatuur blijkt dat de risicofactor 'aantal dienstjaren' voor klachten aan het bewegingsapparaat veel sterker is dan de factor 'leeftijd' (de Zwart, 1993). Dat zou erop wijzen dat het jarenlang uitvoeren van dezelfde door de arbeidssituatie opgelegde houdingen en bewegingen in een fysiek belastende functie slijtage-effecten die zwaarder tellen dan de leeftijd. "We moeten constateren dat er vele beroepen zijn, waarvan redelijkerwijs niet mag worden aangenomen dat mensen daar tot op hogere leeftijd actief in blijven. In plaats van mensen dan maar af te keuren en in een al dan niet stevig vangnet te laten belanden, zou, voordat onherstelbare lichamelijke gevolgen optreden, aan die mensen een toekomstperspectief moeten worden geboden in een ander vak" (Koningsveld, 1992). Misschien zouden voor bepaalde fysiek of contactueel zware beroepen algemene richtlijnen moeten komen, zodat een werknemer een beroep bijvoorbeeld maar een bepaald aantal arbeidsjaren kan doen. Voor de meeste oudere beoefenaren zal het daarna te zwaar zijn en zou na keuring en eventueel scholing, er financieel ruimte moeten zijn om een ander beroep te gaan uitoefenen dat minder zwaar is (Kamstra et al, 1991:50). Nog doelmatiger is het om ver vooraf beleidsmatig op dit verschijnsel te anticiperen door een goed loopbaanbegeleidings- en scholingsplan, waar een ommezwaai in functie, ja zelfs een tweede carrière, niet bijzonder meer is. In Canada en Amerika waar bij wet elk onderscheid naar leeftijd in de arbeid verboden is, mogen slechts dan voor bepaalde beroepsgroepen nog bepaalde leeftijdsgrenzen worden gehanteerd, indien objectief wordt vastgesteld dat gezondheid en/of veiligheid in het geding zijn (Doup et al, 'Leeftijdscriteria in het arbeidsbestel', 1991:49; zie ook paragraaf 4.4 Amerika/BFOQ).

2.5 Leeftijd in relatie tot arbeidsomstandigheden

Over de arbeidsomstandigheden van oudere werknemers zijn momenteel slechts globale gegevens bekend. Volgens het eerder genoemde WAO-dossieronderzoek zijn veel ouderen die inmiddels het arbeidsproces hebben verlaten ontevreden over zowel de arbeidsomstandigheden als over de organisatiecultuur. Men zag bijvoorbeeld geen mogelijkheden tot ontplooiing of promotie binnen de organisatie. Uittreders berichtten over het algemeen werk dat werd gekenmerkt door factoren als eentonigheid, tempodwang, geringe invloed in werkindeling en op de organisatie van het eigen werk, kortom werk met een welzijnsrisico (Kamstra et al, 1991:27,36,41). Het betrof voornamelijk handarbeid, in een uitvoerende of lagere kaderfunctie. Bij een ander, grootscheepser uitgevoerd onderzoek onder 9000 WAO'ers kon de factor leeftijd op zichzelf slechts zwak worden gerelateerd met het ziek worden door werk (Gründemann, 1991:20). Wel speelt het arbeidsverleden een heel belangrijke rol; zij die

lichamelijk of geestelijk zwaar werk hebben verricht, bleken vaker ziek geworden door hun werk. De onderzochte WAO'ers die hun ziekte geheel of voor een belangrijk deel aan hun werk wijten (55%), houden verband met een aantal specifieke factoren in de werksituatie, namelijk: de mate waarin in het bedrijf aandacht ontbreekt voor arbeidsomstandigheden, het verrichten van fysiek en/of psychisch belastend werk en de werkdruk in het bedrijf (IBA, 1991). Verder blijkt dat werknemers binnen fysieke beroepsgroepen een 2 tot 3 maal grotere kans hebben om in de WAO te geraken. Deze kans stijgt aanzienlijk met de leeftijd (de Zwart, 1993). Uit onderzoek van het Sociaal Cultureel Planbureau blijkt dat ontvangers van een VUT-uitkering een relatief gezonde groep onder de uittreeders vormen en dat arbeidsinhoud, arbeidsomstandigheden en arbeidsverhoudingen niet van groot belang zijn bij de beslissing om uit te treden (in: Stichting van Arbeid, 1993). Dat werkomstandigheden bijdragen aan ongezondheid en veroudering wordt aangetoond met de uitkomst van een quasi-experiment, waarbij bij ongeveer 1000 oudere werknemers de gezondheid voor en na vervroegd pensioen werd gemeten met een periodiek medisch onderzoek. De beschikbare gegevens wijzen erop dat er specifieke gezondheidswinst optreedt wanneer ouderen (vervroegd) afscheid nemen van het werk. Vooral zogeheten psychosomatische klachten vertoonden na ontslag een grote daling (Durinck, 1992).

Van de nog werkende 55-plussers wijzen de beschikbare gegevens in de richting van een *relatief hoog belastingsniveau* ten opzichte van jongere werknemers (Kruidenier, 1991). Het grote aandeel ouderen in uitvoerende handarbeid, het relatief lage scholingsniveau, het grote aantal klachten over tempo, zwaar werk en een slecht toekomstperspectief geven aan dat de arbeidssituatie van veel werkende ouderen onvoldoende is aangepast aan hun belastbaarheid. Ander onderzoek geeft aan dat onder laag opgeleide ouderen de wens tot vervroegd uittreden het hoogst is (de Kemp, 1992). Deze gegevens bieden aanknopingspunten voor een mogelijke aanpassing van het arbeidsproces en geven de noodzaak aan tot omscholing, teneinde een groep nog werkende ouderen met een verhoogd gezondheidsrisico te behoeden voor vervroegde uittreding.

Veiligheid: Opmerkelijk is het afnemende aantal (bedrijfs)ongevallen bij een vorderende leeftijd. Dit blijkt ondermeer uit de relatief lage WAO-incidentie door verwondingen of vergiftigingen bij oudere werkenden (figuur 5). Vermoedelijk zijn ervaring en voorzichtigheid daar de verklaring voor. Risico's worden waarschijnlijk realistischer ingeschat. Een voorbeeld van de stellingname dat werknemers op oudere leeftijd in sommige opzichten beter kunnen functioneren dan jongeren.

Gezondheid: Wanneer men veroudering en ziekte in het kader van de beroepsuitoefening en werkgereleerde problemen bestudeert, zullen de biologische, psychologische en sociale vorm ervan anders aan het licht treden naar gelang de eisen die het beroep stelt. Biologisch veroudering is het eerst aan de orde bij beroepen die lichamelijk zwaar werk vragen en bij beroepen waarbij het waarnemen een grote rol speelt, zoals bij bepaalde montage-arbeid. Bij beroepen die een appèl doen op het leervermogen of het reactievermogen zal de psychologische veroudering zich meer manifesteren, terwijl sociale veroudering eerder zal opvallen bij beroepen waarbij menselijke interactie centraal staat, bijvoorbeeld in het onderwijs. Gezien de verschillende snelheden waarmee de verschillende vormen van veroudering zich voltrekken, mag men verwachten dat het manifest worden van veroudering zich bij uiteenlopende beroepen op uiteenlopende leeftijden voordoet. De biologische veroudering kan daarbij vermoedelijk als koploper gelden (Durinck, 1992).

Arbeidsomstandigheden die op leeftijd zwaarder kunnen gaan wegen zijn bijvoorbeeld de ploegen-

en nachtdiensten. Uit onderzoeken komt naar voren dat deze vanaf 45 jaar belastender zijn voor ouderen dan voor jongeren (Meyman, 1989, Corlett et al, 1989). Gehoorverlies < 40 Db bij 4000 Hz, de zogenaamde ouderdomsdooftheid, loopt tussen de 50 en 60 jaar op van 21 % naar 45 % (Durinck, 1992). Dat is wat anders dan lawaaidooftheid door lawaai-expositie. In hoeverre slechte arbeidsomstandigheden in de vorm van hoge lawaai-belasting het proces van ouderdomsdooftheid versnellen is niet bekend. Bekend is wel dat 10 % van de werkende ouderen klaagt over lawaai. Er zijn aanwijzingen dat ouderen hier meer last van hebben, getuige bijvoorbeeld het aantal arbeidsplaatsverbeteringen dat verhoudingsgewijs het creëren van een rustiger werkplek betreft (Kruidenier, 1993). Ook zijn er aanwijzingen dat het bioritme van ouderen in het algemeen wat vlakker wordt (Kruidenier, FNV-Magazine, 1993). Dat zou kunnen betekenen dat ouderen wat sneller moe worden (maar ook eerder zijn uitgeslapen). Naast aandacht voor de arbeidstijden zou een kortere werkdag daarom een optie kunnen zijn.

Op het bedrijfsgeneeskundig spreekuur en bij het periodiek geneeskundig onderzoek worden nog altijd veel klachten over het werk naar voren gebracht. Bij ongeveer 20 % zouden de klachten veroorzaakt zijn door het werk (Durinck, 1992). Uit ervaringsonderzoek onder ouderen is verder bekend dat ongeveer een kwart last heeft van vuil en zwaar werk; iets minder dan 10 % klaagt over gevaarlijk of saai werk; de minste klachten (5 %) betreffen stank (Kruidenier, 1991).

Naar aanleiding van het bovengenoemde wordt het interessant dat 59 % van de werkende 55-plussers nog fysiek belastende arbeid verricht (NIA-bestand). Bij de 25- t/m 44-jarigen is dit met 62 % nauwelijks hoger. Ouderen werken slechts iets minder in de belastende 2- en 3-ploegendienst, maar het is nog steeds 8 % (tegenover 13 % uit andere leeftijdsgroepen). In bedrijfstakingen waar ploegen- en onregelmatige diensten voorkomen, hanteert 22 % van de bedrijven in dit opzicht een leeftijdsgrens (Loontechnische Dienst, 1991).

Nieuw in de discussie over een succesvol leeftijdsbewust beleid is het pleidooi voor meer aandacht van de ergonomische aspecten (Dresens, 1993). Mede om gerichte kennis te krijgen over normbepalingen ten aanzien van een leeftijdsbewuste functiewaardering, zou de ergonomie zelfs een centrale plaats moeten innemen bij onderzoek naar arbeidsomstandigheden (op de werkplek).

Welzijn: Ervaringsonderzoek leert dat een derde van de werkende ouderen klaagt over een te hoog arbeidstempo en over de promotiemogelijkheden is slechts 20 % tevreden. 10 % van de werkenden zou volstrekt ongelukkig zijn in zijn baan (IBA, 1991/ Telegraaf, 28-12-92). Factoren als werkdruk, werktempo - 'stress' in die betekenis-, de oninteressante inhoud van het werk in samenhang met een te lage beloning, sociale waardering of geringe sociale contactmogelijkheden, die vaak ook een bron van bevrediging kunnen zijn, blijken daar debet aan. Het 'burnout' verschijnsel zou bij oudere werknemers eveneens aantoonbaar in verband kunnen worden gebracht met tevredenheid in een baan (Illmarinen in: Cremer, 1992). Oudere uitgetreden die nu een WAO-uitkering hebben, noemden als ongunstige of onzekere arbeidsomstandigheid het werken onder tijdsdruk het meest (Rapportage Arbeidsmarkt 1988, in Kamstra/Craats, 1991:17).

De produktiviteit in Nederland is een van de hoogste ter wereld, maar de vraag is hoe het zit met de kwaliteit van de arbeid en het welzijn. Uit het Nederlandse onderzoeksveld komen signalen van een nog steeds stijgende druk op de werknemers, zeker nu de economische situatie niet goed is. Voor veel werknemers is de slijtage-factor bij uitstek de "bedroevende situatie rond de welzijnsaspecten van arbeid", hetgeen stress en relatieve veroudering teweeg brengt, aldus Dresens die ter illustratie van het

risico op relatieve veroudering een voorbeelden uit eigen onderzoek bij GAK-personeel aandraagt (1985-1989): van de onderzochte 30-tot 40-jarigen ervoer niemand het werk nog als ontspannend, in tegenstelling tot de (nog resterende) 55-plussers; 80% van de ondervraagden gaf aan dat zij zwaarder belast zijn door geautomatiseerde werkzaamheden (Dresens, 1993).

Dit laatste verschijnsel zou wellicht kunnen wijzen op het voorkomen van een andere werkhouding bij ouderen. Werknemers zouden in de tweede helft van hun loopbaan geneigd zijn een andere waarde toe te kennen aan 'carrière' en de opofferingen op het sociale vlak die zich men moet getroosten om steeds maar hoger op de ladder te komen (Dresens, 1993). Plezier in het werk, de wil tot zelfontplooiing, de eigen creativiteit kunnen benutten, sociale waardering en contactmogelijkheden lijken voor werknemers op termijn belangrijker te worden. Een dergelijke verschuiving van normen in relatie tot arbeid impliceert een andere waardering over het welslagen van de loopbaan. Uitgaande van de bevindingen van de hier genoemde ervaringsonderzoeken zou een voorzichtige vooronderstelling kunnen worden gedaan dat welzijnsaspecten voor oudere werknemers in het algemeen zwaarder wegen dan voor degenen die in hun "Sturm und Drang"-periode verkeren. Zou deze hypothese verder kunnen worden onderbouwd, dan dient deze groep werknemers bij de uitvoering van artikel 3 van de Arbowet nadrukkelijke aandacht te krijgen. Te denken valt aan de bepalingen over de functieinhoud, organisatie van het werk (w.o. eigen werktempo) en de ergonomische inrichting van de werkplek. Gaan de ontwikkelingen daadwerkelijk deze richting op, dan zal de ideologie van de arbeidsomstandigheden -voor ieder gelijk- en een daaruit voortvloeiend leeftijdloos arbeidsomstandighedenbeleid wellicht mettertijd tot een ander tijdperk worden gerekend. Ook bij de overheid is een vraagpunt gerezen over de aspiraties van toekomstige generaties ouderen, om "een beeld te hebben van de arbeidsmarktwensen van aankomende generaties ouderen en discrepanties met de realiteit" (Minister de Vries, Persbericht 1993/13).

Hoewel de beschikbare gegevens nog geen volledig beeld kunnen geven en nader onderzoek gewenst is, zijn hierboven enige mogelijke knelpunten op het terrein van de arbeidsomstandigheden geschetst waar vooral ouderen mee kampen en op korte termijn om een actief beleid vragen. Nadat oorzaken en gevolgen van relatieve veroudering zijn geanalyseerd, bieden de gevonden oplossingen voor acute problemen de aanknopingspunten voor de vertaalslag naar een preventief beleid. De Arbowet is in dit kader heel relevant, want arbeidsgeschiktheid en blijvende inzetbaarheid van een ouder wordende populatie houden direct verband met gezondheid en welzijn. De Arbowet biedt concrete handvatten voor het aanpassen van welzijnsfactoren in de arbeid van individuele werknemers.

2.6 Functioneren en leeftijdsfactoren

Het huidige doorsnee-profiel van de 55-plusser ziet er als volgt uit: van de groep werknemers van 56 tot 65 jaar is 65% man, verricht 60% hand- of uitvoerende werkzaamheden en is 94% langer dan 4 jaar in dienst bij de organisatie. Ter referentie: van de jongere werknemers (t/m 25 jaar) is 30% man, verricht 77% handarbeid en is slechts 12% langer dan 5 jaar in dienst (NIA, Reuling, 1989:29). Van de nog werkende ouderen is ruim tweederde werkzaam op uitvoerend niveau. In de oudste leeftijds-klasse heeft 60% alleen lager onderwijs genoten. Een lage opleiding in combinatie met werk op uitvoerend niveau, impliceert een relatief hoog risico op een arbeidsbelasting die op een zeker moment te zwaar kan gaan wegen (Kruidenier, 1991:37). De aard van het werk en leeftijd houden verband met de hoogte van het ziekteverzuim. Het patroon verscherpt zich indien verschillen in groepsgrootten

tussen leeftijden buiten beschouwing wordt gelaten.

Veel onderzoek naar veroudering in relatie tot functioneren vertrekt vanuit een negatieve invalshoek, uitgaand van een toenemend verlies aan vermogens: wat kunnen ze niet. Toen de vraagstelling werd omgezet in: wat kunnen ze wèl, kwamen interessante bevindingen aan het licht (bv. Rabbitt in: Cremer, 1993). Zo blijkt dat bij het ouder worden hoofdzakelijk het fysieke werkvermogen terugloopt (Leino in Cremer, 1993) en dat de afname tot de leeftijd van 50-60 jaar over het algemeen beperkt is (Gelderblom/de Koning, 1992). Op het vlak van de intellectuele en cognitieve capaciteiten is nauwelijks sprake van een negatieve relatie met leeftijd. IQ-testen blijven over het algemeen tot het 65e levensjaar gelijk. Ook het leervermogen blijft tot ongeveer 60 jaar stabiel. Bij de functie-aspecten die te maken hebben met sociale vaardigheden, omgaan met collega's, leiding geven en dergelijke is vaak tijdens het arbeidsleven sprake van een ontwikkeling waar men bij het ouder worden de vruchten van kan plukken: zowel volgens de eigen perceptie als volgens het oordeel van personeelsfunctionarissen en managers functioneren de 'oudere middelbaren' wat dit betreft het best. Met het aspect verantwoordelijkheid in het werk zouden oudere werknemers minder moeite hebben (Gelderblom/de Koning, 1992). In een overzichtsartikel over leeftijd, gezondheid en taakverrichting is de conclusie dat, hoewel er in sommige aspecten van het functioneren meetbare verschillen bestaan tussen leeftijdsgroepen, de meeste taken geen aanspraak op reserve-vermogens nodig maken (Robinson, 1986, in Cremer, 1993). Ervaring of een bepaalde mate van geoefendheid kan een compensatiemogelijkheid zijn voor verminderde functionele vermogens. Problemen op het fysieke en geestelijke vlak kunnen zodanig gecompenseerd worden dat het werkvermogen op peil blijft. Ervaring kan zelfs leiden tot het gebruik van efficiëntere strategieën, waardoor minder mentale inspanning nodig is. Alleen bij extra belastende arbeidsomstandigheden (bijvoorbeeld tijdsdruk, verhoogde productie, introductie van nieuwe technologie of reorganisatie) is het waarschijnlijk dat een vermogenslimiet eerder bereikt wordt (Cremer, 1993). Andere onderzoeken staven deze bevindingen. Eventuele knelpunten bij oudere werknemers blijken zich met name te manifesteren op de aspecten werkdruk, meer taken tegelijk doen en op het gebied van de creativiteit. Een ander onderzoek naar de creativiteit bij research and development-personeel leverde echter een onverwacht resultaat op. De vermeende afname van creatieve prestaties bleek niet verbonden aan leeftijd, maar eerder aan loopbaan. De wijze waarop mensen worden ingezet op achtereenvolgende projecten ('horizontale loopbaan') verklaart beter hoe de prestaties later zijn, dan leeftijd (van Assen/Keysers, 1992). Vermindering van het korte termijn geheugen kan zich vanaf 45 jaar openbaren. De onderzoeksresultaten van de relatie produktiviteit en leeftijd wisselen nogal eens voor wat betreft de oudere werknemers. Soms is sprake van een blijvende stijging van produktiviteit en/of belang voor de oudste leeftijdsgroep, soms stabiliseert deze zich en soms is er een daling. De top zou rond de 45 jaar liggen en de daling zou zich na het 50e jaar inzetten; het produktiviteitsniveau is dan echter nog gelijk aan dat van een 35-jarige (Gelderblom en de Koning, 1992). Hoewel de situatie voor verschillende beroepen uiteenloopt, heeft de produktiviteit over het algemeen wel een sterkere neiging tot dalen dan de beloning.

De belangrijkste uitkomsten uit gerontologisch onderzoek geven aan dat capaciteiten van ouderen slechts in beperkte mate afnemen. Bovendien is de spreiding van verschillen binnen leeftijdsgroepen vaak groter als tussen leeftijdsgroepen. Er zijn grote individuele verschillen. Leeftijd is dus in feite geen noemenswaardige discriminerende factor bij werknemers. De actuele vermogens van ouderen kunnen beschouwd worden als het produkt van een dynamisch proces van verval én groei van kennis en vaardigheden.

2.7 Opleidingsbereidheid, flexibiliteit en veroudering

Uit eerder genoemd onderzoek van de Loontechnische Dienst bij 760 bedrijven blijkt dat:

- van de 55-plussers neemt 7% deel aan een door het bedrijf georganiseerde opleiding tegenover 11% van de 55-minners. De opleidingen betreffen vrijwel altijd een bijscholing. Omscholing, gericht op het bekleden van een andere functie komt bij de oudere werknemers bijna niet voor;
- van de bedrijven met oudere werknemers in dienst, maakt 29% gebruik van de kennis en ervaring van oudere werknemers.

Oudere personeelsleden nemen doorgaans minder deel aan (beroepsmatige) opleidingsactiviteiten dan jongere. Ook de functionele en geografische mobiliteit van ouderen is duidelijk beperkter dan van jongeren. De verschillen in cursusdeelname tussen jong en oud worden de laatste jaren wel kleiner. Uit onderzoek blijkt dat oudere personeelsleden méér ruimte krijgen dan jongere om hun eigen opleidingsinitiatieven te realiseren alsook opleidingsvoorstellen vanuit het bedrijf te weigeren. De bovengenoemde cijfers van de Loontechnische Dienst weerspiegelen de filosofie die zo'n twee decennia opgeld deed dat bijscholing voor veertig-plussers niet rendabel is. Vreemd eigenlijk, gezien het feit dat men bij veertig slechts halverwege de loopbaan is, dat het percentage veertig-plussers binnenkort tot (ver) over de 50% procent zal zijn gestegen, en dat opleidingskwalificaties binnen zo'n 10 à 15 jaar zijn verouderd; het termijn van "return of investment" is dus aanvaardbaar. Bij werknemers van middelbare en oudere leeftijd zou het ontberen van kennisverdieping en training bij organisatieontwikkelingen een gevoel van "mid-career-crisis" kunnen veroorzaken (Dresens, 1993).

Thijssen onderzocht de factoren die de scholingsbereidheid bij ouderen beïnvloedden en kwam tot de conclusie dat een gunstige toekomstige flexibiliteit (deels) te voorspellen valt op grond van een gedifferentieerde ervaringsopbouw. Dat wil zeggen: veel en brede beroepsmatige ervaring (wisseling van functie en/of bedrijf) veel en brede opleidingsinspanningen (zowel qua vooropleiding als de leerweg daarna) veel en brede sociaal-culturele ervaring (niet puur lokaal of regionaal maar internationaal gericht; betrokkenheid bij vele, brede sociale netwerken (Thijssen, 1989:6). Bij de meeste ouderen is een concentratie van eenzelfde type ervaringen te constateren. Functionele scholingsbereidheid hangt bij ouderen daarom vooral samen met de mate van opgedane ervaringen; door het totaal van in de levensloop uitgevoerde verrichtingen. Bij een oplopende leeftijd neemt met name de opname van geheel nieuwe kennis af. Het bevorderen van maatwerk bij opleidingen is daarom aan te bevelen. Ook de samenstelling van de groep kan belangrijk zijn, zeker op het gebied van automatisering willen oudere werknemers het liefst met leeftijdsgenoten naar cursus (Dresens, 1993:30). Uit gegevens van dezelfde onderzoeksbron bleek het vooroordeel dat ouderen niet over voldoende flexibiliteit beschikken ontzenuwd te kunnen worden: bij heroriëntatie in een gebroken loopbaan blijkt dat ouderen nog veel potentieel bezitten en dit elders prima kunnen inzetten. Gegevens die overigens de eerder geformuleerde vooronderstelling onderschrijven dat de functieduur wellicht voor individuele werknemers een zeker optimum kent. Dit speelt in op het pleidooi voor een loopbaan- en demotiebeleid, waar het gewoon worden van loopbaanafbouw of -ommezwaai moet worden bevorderd (o.a. Dresens, 1993). Met bovengenoemde rekening houdend is een adequaat inspelen op de ontwikkelingen mogelijk. Wellicht blijkt de vrees van het bedrijfsleven dat vergrijzing de flexibiliteit en het innovatieve gehalte van ondernemingen onder druk zet een te pessimistische kijk op de nabije toekomst?

3 De standpunten

3.1 De overheid

De beleidsnota van het Ministerie van WVC aan de Tweede Kamer genaamd 'Ouderen in tel; Beeld en beleid rond ouderen 1990-1994' meent dat het op peil houden of verhogen van de participatiegraad van ouderen een bijdrage kan leveren aan de oplossing van de huidige gebrekkige aansluiting van vraag en aanbod op (deel)markten. Behoud van aanwezige kennis en ervaring zou immers -al of niet met behulp van "education permanente" - de oplopende tekorten aan recent opgeleid personeel ten dele kunnen ondervangen. Het kabinetsrapport noemt drie mogelijkheden om de arbeidsparticipatie van ouderen te beïnvloeden (1990:47):

1. Het *tegengaan van vermijdbare uitstroom* uit het arbeidsproces via de arbeidsongeschiktheids- en werkloosheidsregelingen. Het ontslagbeleid, de vrijwilligheid van de deelname aan de VUT-regelingen en de mogelijkheden tot c.q. belemmeringen van flexibele uittreding spelen daarbij een rol.
2. *Preventie binnen arbeidsorganisaties* wordt door de overheid als een van de belangrijkste aangrijpingspunten gezien bij het arbeidsparticipatie vraagstuk van ouderen. De 'Sociale Nota 1993' beschrijft de algemene beleidslijnen gericht op de bevordering van de arbeidsparticipatie. Het voorkomen van uitval van oudere werknemers is als een der specifieke aandachtspunten aangemerkt. Wat betreft ouderen ligt een belangrijk deel van de noodzakelijke inspanningen van bedrijven en overheid op het terrein van arbeidsomstandighedenbeleid (1992/93:99). Het gaat dan om zaken als rekening houden met leeftijd bij de samenstelling van takenpakketten en bij arbeidstijden. De betrokkenheid van zowel werkgevers als werknemers dient bij deze problematiek te worden vergroot.
De oorzaken van vroegtijdige uitval van oudere werknemers moeten aangepakt worden. Werkgevers zouden een meer leeftijdbewust personeelsbeleid dienen te gaan voeren: een beleid dat rekening houdt met de waarde en de mogelijkheden van oudere werknemers. Ook meer aandacht voor demotie kan de participatie bevorderen. Bij het op gang brengen hiervan staat de zelfwerkzaamheid van de werkgevers centraal. Deze omschakeling, zo stelt de overheid, is bij uitstek een verantwoordelijkheid van het bedrijfsleven en de overheid als werkgever. De overheid wil hierin een stimulerende rol hebben door middel van voorlichting en onderzoek. Afspraken in bedrijfssectoren en tussen sociale partners -in CAO-verband- kunnen de ontwikkelingen bevorderen.
3. *Toetreding tot het arbeidsproces*: van de werklozen en werkzoekenden ouder dan 40 jaar krijgen de 40- tot 50-jarigen prioriteit in het (her)intredingsbeleid. Deze categorie moet binnen het geheel van het arbeidsmarktbeleid worden ingepast in de bestaande mogelijkheden en prioriteiten. Onder de arbeidsongeschikten, langdurig werklozen en herintreedsters bevinden zich relatief veel ouderen, zodat ook het algemene reïntegratie-beleid met betrekking tot die groepen van groot belang is voor de arbeidsparticipatie van ouderen.

In het WRR-rapport 'Een werkend perspectief, arbeidsparticipatie in de jaren '90'(1990) wordt veel aandacht besteed aan een beleid dat ondermeer gericht is op een toenemende arbeidsparticipatie van ouderen. De in dit verband gedane voorstellen hernieuwen in feite de politieke discussie rond veel gevoelig liggende thema's. Voorbeelden zijn de verlaging van het minimumloon, de afschaffing van de alleenverdienerstoelag in de inkomstenbelasting, de verhouding actieven en niet-actieven (het WAO-debat, de koppeling), flexibel pensioen en de discussie rond differentiatie van nieuwe banen.

Ter verhoging van de arbeidsparticipatie van ouderen vindt de WRR het voor de langere termijn wenselijk dat ouderen tot hun 65e jaar, al dan niet in deeltijd of in een tweede carrièrebaan, betaalde arbeid blijven verrichten. Bovendien moeten ouderen die dat wensen ook na hun 65e jaar nog enige tijd kunnen doorwerken. Bepalingen in de pensioenregelingen moeten het mogelijk maken dat mensen op oudere leeftijd ander werk gaan doen, zonder dat dit grote gevolgen heeft voor het pensioen (AWV, 1991). In navolging van het ABP beraden ook andere pensioeninstellingen zich over de invoering van flexibele pensionering, waarbij het systeem van het gebruikelijke 'eindloonsysteem' wellicht na bestudering wordt vervangen door een systeem van 'gemiddeld loon' in de pensioenvoorzieningen. Voor de korte termijn beveelt W.R.R. aan dat werknemers en werkgevers, onder wie de centrale en lokale overheden, naast de gebruikelijke voltijdse VUT-regelingen de mogelijkheden van deeltijd-VUT openen. Hiervan valt een positief effect op de arbeidsparticipatie te verwachten.

Het VUT-beleid van de overheid als werkgever was in 1989 al onderwerp van herbezinning door de toenmalige minister van Binnenlandse Zaken. Inmiddels is bij BIZA per 1 april 1992 de deeltijd-VUT afgeschaft en per 1 april 1993 een zogenaamde PAS-regeling operationeel geworden. PAS staat voor partiële arbeidsparticipatie senioren, en houdt in dat werknemers vanaf 57 jaar op basis van vrijwilligheid 4 dagen per week mogen werken en vanaf 61 jaar 3 dagen per week. Bij gebruikmaking van de regeling dragen werknemers 5% respectievelijk 10% van hun inkomen af. Het beleid staat in het teken van de afbouw tot vrijwillig uittreden en werkt toe naar een flexibele pensionering (bijvoorbeeld tussen 63 en 67 jaar). Momenteel wordt een ouderenbeleid ontwikkeld dat gebaseerd is op de nieuwe gezichtspunten om de oudere werknemer langer in dienst te houden. Allerlei mogelijkheden ter vermindering van de prestatiedruk zullen het ouderenbeleid een concrete vorm geven.

Om ruimte vrij te maken overweegt het kabinet een financiering van VUT en arbeidsongeschiktheid via het in het bedrijfsleven gangbare omslagstelsel (AWV, 1991). Bij het ABP is beleid op dit niveau per 1 mei 1993 concreet geworden: elke werknemer van 60 jaar en ouder krijgt een verhoogde pensioenopbouw van 1/4% jaarlijks, bij geen gebruikmaking van de VUT.

Minister de Vries vroeg zich onlangs publiekelijk af of de vrijstelling van sollicitatieplicht voor 57,5 jarigen en ouder moet worden gehandhaafd ('Sociale partners en overheid omarmen oudere werknemer', NRC 22-10-92).

De Voortgangsnota "Ouderen in tel" (1992) beschrijft twee jaar uitvoering van het actieprogramma uit de eerder verschenen nota "Ouderen in tel". Daarnaast komen de maatschappelijk ontwikkelingen en veranderingen in het beleid aan bod. Eén van de genoemde prioriteiten voor ouderenbeleid die op rijksniveau van kracht zijn is 'de integratie van doelstellingen van vrouwenemancipatiebeleid in het ouderenbeleid'. Het rapport vermeldt daarover onder meer dat er een groeiende behoefte van "jongere" oudere vrouwen is om (her) in te treden op de arbeidsmarkt. Gelet op het gebrek aan onderzoeks- en feitenmateriaal rondom deze (her)intreding zal met een aanvullende onderzoeksvraag aangesloten worden bij een Europees onderzoek inzake herintredende vrouwen, waarvan de resultaten in de loop van 1993 verwacht worden (1992-1993:12).

Het jongst verschenen WRR-rapport terzake, 'Ouderen voor ouderen' (april 1993) gaat nog veel verder. In het rapport wordt aangegeven dat de financiering van de AOW groot gevaar loopt, met name na het jaar 2010 als de babygolf van na de Tweede Wereldoorlog 65-plusser wordt. Oplossingen van de WRR zijn onder meer verhoging van de AOW-leeftijd, het betalen van AOW-premie door die mensen die naast het staatspensioen nog een ander pensioen hebben opgebouwd en afschaffing van de huidige VUT-regeling (Telegraaf, 20-4-93).

Naar aanleiding van het nieuwe WRR-rapport beraadt men zich bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid op een reactie; standpunten en voorstellen dienen te worden onderworpen aan een herbezinning en aanpassing. Luidde recentelijk de hoofdvraag over oudere werknemers binnen dit ministerie nog hoe het arbeidsomstandighedenbeleid ertoe kon bijdragen om mensen langer aan het werk te houden, momenteel is de aandacht volledig verschoven naar de financiële kanten van het ouderenprobleem. Met het WRR-rapport als belangrijke invalshoek bereid SoZaWe een notitie over ouderen voor met als hoofdpunten: de omvang van de problematiek van de arbeidsparticipatie van ouderen, de verantwoordelijkheid van de overheid tegenover de sociale partners, inkomensarrangementen (langzame afbouw VUT, WAO, flexibele pensioenen en aandacht voor de CAO-afspraken) en de werking van de arbeidsmarkt (tegengaan van leeftijdsdiscriminatie onder meer door ontslagregelingen, bevordering van de mobiliteit en scholing, leeftijdsbewust personeelsbeleid). Wat betreft het ouderenbeleid in bedrijven stelt het Ministerie zich terughoudend op. Dat betekent hier wel stimulering, geen regel- en wetgeving. Zomer 1993 zal de notitie zijn afgerond.

In het wetsvoorstel *TBA Terugdringing Beroep op Arbeidsongeschiktheidsregelingen* is bewust gekozen voor een positieve incentive (aansporing) voor oudere arbeidsongeschikten. Er is een arbeidsbevorderende maatregel in opgenomen voor de groep van 50-plus arbeidsongeschikten die vanaf 1990 een uitkering ontvangen. De maatregel houdt in dat oudere arbeidsongeschikten die (gedeeltelijk) werk hervatten gedurende een periode van 3 jaar na werkhervatting een uitkering ontvangen ter hoogte van 60% van het door de werkhervatting in het aan de uitbetaling voorafgegane jaar bespaarde uitkeringsbedrag. De stimuleringsmaatregel wordt in eerste instantie voor een periode van twee jaar ingevoerd. Indien de regeling in hoge mate leidt tot hervatting kan tot verlenging worden besloten (Sociale Nota 1993).

Recentelijk heeft Minister de Vries de aangekondigde afschaffing van de zogeheten ouderenrichtlijn tot 1 januari 1994 uitgesteld. Deze regeling geeft aan dat werknemers ouder dan 55 jaar bij voorrang kunnen afvloeien bij collectief ontslag. Handhaving van deze regeling is in strijd met het beleid dat erop gericht is dat ook ouderen kunnen blijven werken. Aanleiding voor het uitstel is de slechte economische situatie waardoor veel reorganisaties in bedrijven zijn te verwachten (Telegraaf, 15-1-1993). Hieruit blijkt dat het te verwachten tekort aan arbeidskrachten in de huidige praktijk nog niet speelt. Bij geen enkele reorganisatie die in 1992 in gang werd gezet en in 1993 werd uitgevoerd, worden oudere werknemers gespaard. Eerder het tegendeel. Oudere werknemers die vrijwillig vertrekken krijgen een flinke aanvulling op hun uitkering (De Volkskrant, 16-1-1993 "Bedrijven lozen hun oudere werknemers").

Wat betreft de VUT zijn de actuele feiten dat 64% van de Nederlandse bedrijven momenteel een VUT-regeling kent en dat werknemers die daar gebruik van hebben gemaakt dit vrijwel allemaal op eigen verzoek doen. Uittreden op verzoek van de werkgever komt volgens een recent onderzoek bijna niet voor (Loontechnische Dienst, 1991).

3.2 De werkgeversorganisaties

Het werkgeversverbond AWW heeft in de afgelopen jaren middels diverse publikaties haar gedachten ontwikkeld over ouderenbeleid en onderwerpen als VUT en pensioen. In haar jongste nota "Activerend Ouderenbeleid" benadrukt het AWW het nut van oudere werknemers en stelt dat een van een leeftijdsbewuste personeelsbenadering meer dan voorheen nodig is. Het beleid is toewerken naar een

zogenoemd (horizontaal en verticaal) doorstroombeleid en minder op uitstroom. In de nota worden de uitgangspunten voor leeftijdsbewust personeelsbeleid geformuleerd, hetgeen consequenties heeft voor onder meer de rolverdeling tussen personeelszaken en lijnmanagement. Gepleit wordt om een grotere verantwoordelijkheid dan tot nu toe voor het personeel bij het lijnmanagement te leggen, die zelf moet gaan nadenken over instrumenten en regelingen waarbij rekening wordt gehouden met oudere werknemers. Daardoor kan beter worden ingespeeld op het proces van individualisering. Voor veel bedrijven zal dat een cultuuromslag met zich meebrengen, zo wordt gesteld.

De VUT-regeling, in de jaren '80 ingevoerd als tijdelijk anti-werkloosheidsinstrument, moet worden afgebouwd. Het argument daarvoor gaat verder dan alleen een financiële. Werkgevers raken door drongen van de toenemende betekenis die aan de factor leeftijd in het personeelsbeleid moet worden gehecht. Organisaties worden momenteel geconfronteerd met de negatieve gevolgen van het gevoerde 'amputatiebeleid', dat wil zeggen de grootschalige saneringen die met name gericht waren op de categorie oudere werknemers uit het nabije verleden. Consequenties, die ondermeer tot uitdrukking komen in een onevenwichtige personeelsopbouw (een kwalitatieve onbalans), het verlies van kennis en deskundigheid, een zich wijzigende bedrijfscultuur qua arbeidsethos (de VUT als recht en niet meer als gunst) en de huidige invulling van de arbeidsvoorwaarden voor de oudere werknemers die niet op het aankomend tijdsbeeld zijn toegesneden. Binnen ondernemingen is een groeiend besef te constateren dat het menselijk kapitaal van essentieel belang is; waar produktiemachines en grondstoffen binnen nauwe toleranties gelijk zijn, wordt het succesvol ondernemen in toenemende mate bepaald door de factor arbeid, dat wil zeggen door de kwaliteit van de medewerkers en hun samenspel (AWV, 1991). Het probleem van de industrie in de jaren 90 is de kwaliteit van het personeel. Het AWV signaleert een trend van differentiatie en individualisering in de arbeidsrelaties, van fluïdisering (beweeglijker worden) van de factor arbeid (AWV, 1991). Enerzijds ontwikkelt de economie zich steeds sneller op het gebied van de techniek en de commercie, die organisaties dwingt tot flexibel produceren. Lange serie-producties lopen steeds verder terug. Daarmee wordt een groter beroep gedaan op de veranderingscapaciteit van organisaties en mensen. Uniformerende regelgeving staat haaks op deze ontwikkeling en werkt verstarrend. De huidige VUT is vanuit het oogpunt van personeelsplanning een inflexibel instrument. Actuele voorbeelden zijn problemen in de voorziening van vacant komende functies, medewerkers met uitstekende kwaliteiten die in weerwil het bedrijf verlaten, of het gemis van een ouderenbeleid bij dreigend disfunctioneren van oudere medewerkers (door de apathiserende werking van een VUT-horizon). Toekomstgericht personeelsmanagement moet individu-gericht zijn en beweeglijk, vindt het AWV. Sociaal-cultureel gezien is de Nederlandse samenleving veranderd. Werknemers zijn in de loop der jaren mondiger, goed opgeleid en zelfstandiger geworden en willen steeds meer als individu behandeld worden, ook in hun arbeidsvoorwaarden. Er is een langzame maatschappelijke ontwikkeling te constateren van 'verzorgingsstaat' in de richting van een samenleving waar meer ruimte ontstaat voor individuele benaderingen en waar eigen verantwoordelijkheid van mensen weer een nadrukkelijker plaats krijgt (AWV, 1991:12). De huidige collectieve arbeidscontracten, regelingen voor vervroegde uittreding, AOW en pensionering zijn daar echter niet op berekend, en worden als een knellend uniformerend patroon van regels ervaren, "nog stammend uit de tijd van het collectiviteitsdenken".

In een gezamenlijke notitie formuleerden het NCW (Nederlands Christelijk Werkgeversverbond) en het NCOV (Nederlands Christelijk Ondernemers Verbond) recent hun standpunt inzake ouderenbeleid (13-1-1993). Refererend aan de nota "Werkend ouder worden" van de Commissie Sociaal Beleid van

de Stichting van Arbeid wordt gesteld dat de demografische ontwikkelingen en de economische dreigingen een omwenteling in het denken over het moment van uittreding noodzakelijk maken. Het doel van personeelsbeleid en arbeidsvoorwaardenbeleid dient te zijn dat mensen tot 65 jaar in het arbeidsproces blijven ingeschakeld. De regelingen moeten worden afgestemd op individuele voorkeuren van mensen en bedrijven. De nota van de Stichting van de Arbeid schetst de hoofdlijnen van een samenhangend seniorenbeleid, waarbij zoveel mogelijk ruimte wordt gelaten voor maatwerk in individuele gevallen.

Binnen de ledenkring van het VNO (Verbond van Nederlandse Ondernemingen) is eveneens het besef groeiende dat de arbeidsparticipatie van ouderen omhoog moet. Om dat te bewerkstelligen vergt "een veelheid van maatregelen" van zowel werkgevers- als werknemerszijde. De aanzet tot ouderenbeleid is als inzet van de komende CAO-onderhandelingen in een persconferentie gepresenteerd. Naast maatregelen in de arbeidsvoorwaardelijke sfeer, die tot dusver veelal incidenteel worden toegepast (extra vrije dagen, korter werken, geen overwerkverplichting, inkomensgarantie bij overgang naar een lager ingedeelde functie), gaat het om het toewerken naar een flexibeler functieinhoud, een permanente opleidingsbereidheid bij zowel werknemers als werkgevers, bereidheid tot regelmatige functiewisseling (interne en externe mobiliteit) en in het kader daarvan het weglaten van leeftijds-grenzen bij vacatures, het terugdringen van arbeidsomstandigheden die belastend zijn voor individuele oudere werknemers, een aangepast systeem van flexibele pensionering (een zogenaamd scharnierpensioen) en een 'prikkelrijke'-VUT-regeling met een hogere leeftijdsintrede (VNO-Persbericht en Gezonde oudere werknemer straks nog meer in het voordeel, Leidsch Dagblad, 20-10-1992).

3.3 De werknemersorganisaties

Het ouderenbeleid en de VUT staan ook binnen de vakbeweging ter discussie. De hoofdlijnen en algemene beleidsstandpunt van de FNV wordt verwoord in "Werkend ouder worden" (1992). In deze nota geeft de vakbeweging de weg aan waarlangs volgens haar een grondig vernieuwd en samenhangend beleid voor ouderen in en buiten de onderneming uitgewerkt moet worden. Diverse bonden hebben daarnaast in eigen nota's het ouderenbeleid in pragmatische zin verder uitgewerkt, zoals bijvoorbeeld de Dienstenbond en de Industriebond FNV en van de CNV de Voedingsbond.

De FNV-beleidsnota behandelt maatregelen en zwaartepunten met als inzet het vergroten van de arbeidsparticipatie van het gehele arbeidspotentieel. Het vergroten van de arbeidsparticipatie van oudere werknemers is een werknemersbelang met het oog op de betaalbaarheid van de sociale zekerheid en de collectieve voorzieningen. Uitgangspunt is om zoveel mogelijk vanuit een algemeen beleid mogelijkheden te scheppen voor een grotere deelname aan arbeid van oudere werknemers (Memelink, 1992:35). Daar waar een algemeen en preventief beleid niet toereikend is, moet ouderenbeleid gevoerd worden. Grote nadruk ligt op de kwaliteit van het werk, al dan niet aangepast. Nieuwe specifieke elementen in het FNV-ouderenbeleid zijn arbeidstijdverkorting en een eerlijker verdeling van betaald en onbetaald werk. In dit kader wordt het instrument van de vier-daagse werkweek bepleit voor 50-plussers. Voorwaarden voor een vierdaagse werkweek zijn, dat er op de te werken dagen niet meer uren worden gedraaid en het een individuele keuzemogelijkheid moet zijn, geen generieke maatregel. Als positief effect hiervan wordt de vermindering van werkdruk genoemd. Aangezien in jaren niet is geïnvesteerd in oudere werknemers, keert de FNV zich tegen een vlotte afschaffing of aantasting van de VUT, en stelt daar het pleidooi tegenover van de ontwikkeling van een degelijk leeftijdsbewust loopbaan- en scholingsbeleid. Om dezelfde reden wordt ook de aanstaande afschaffing van

'Ontslagrichtlijn voor oudere werknemers' niet toegejuicht. De eventuele stigmatiserende en polariserende werking van specifieke ouderen-maatregelen worden niet te zwaar ingeschat, want er bestaan ook specifieke maatregelen voor jongeren en andere categorieën van de beroepsbevolking.

De Industriebond richt zich bij de ouder wordende werknemer meer op de inkomenspositie die via het arbeidsvoorwaardenoverleg te beïnvloeden is, de VUT, de AOW en het pensioen. De aandacht ligt op het behoud van banen en minder op uitbreiding van arbeidsparticipatie van ouderen. In de toekomst acht de bond de geringe deelname aan betaalde arbeid van mannen en vrouwen na hun 'vijftigste' in sociaal en economisch opzicht onaanvaardbaar. Teveel werknemers komen op te jonge leeftijd buiten het arbeidsproces te staan of worden binnen bedrijven op een zijspoor gezet. Centrale opdracht is volgens de bond het bestrijden van vooroordelen en onterechte stereotyperingen inzake oudere werknemers, het verbeteren van de arbeidsomstandigheden (kwaliteit van de arbeid en arbeidsorganisatie) en het bieden van meer kansen aan oudere werknemers. De bond wil beginnen met de aanpak van een ouderenbeleid in bedrijven -als maatwerk- en niet omgekeerd, een collectief recht afschaffen in de hoop dat daarna de wal het schip keert (Het ouderenbeleid van de Industriebond FNV, 1992). Het ouderenbeleid zou in 1993 al in de cao's moeten worden opgenomen; per bedrijf moeten actieplannen worden opgesteld. Voor werknemers van 40 jaar en ouder moet nu een loopbaanbeleid worden ontwikkeld. Ouderen moeten de kans krijgen ander werk te gaan doen, desnoods na om- of bijscholing. Voor werknemers van 55 jaar en ouder zouden de nachtdiensten moeten worden afgeschaft. En tenslotte moet leeftijdsdiscriminatie worden tegengegaan.

De FNV denkt wel na over flexibele pensionering tussen het 63e en 67e jaar, maar "dat is een zaak van langere termijn" (Stekelenburg, in: De Volkskrant, 13-4-1993). Op dit moment zou flexibele pensionering geen bijdrage leveren aan het terugdringen van de oplopende werkloosheid, aldus Stekelenburg. Het beleid moet veeleer zijn te voorkomen dat de omstandigheden in een bedrijf zodanig worden dat ouderen hijgend weg willen. Als werkgevers de VUT willen afschaffen, moeten in plaats daarvan de arbeidsvoorwaarden zo aantrekkelijk worden dat niemand vervroegd weg wil (De Volkskrant, 16-1-1993). Voorlopig vindt de FNV daarom een flexibele en individuele VUT-regeling veel belangrijker, bijvoorbeeld de mogelijkheid van deeltijd-VUT voor oudere werknemers. De Industriebond komt in het eigen cao-voorstel met de suggestie de VUT-uitkering hoger te maken naarmate de VUT later ingaat.

VHP-voorzitter Nypels wil flexibel pensioen in 1993 al op de CAO-agenda plaatsen (Telegraaf, 28-12-1992).

CNV-voorzitter Westerlaken noemt in het kader van een streven naar milieuvriendelijke processen onder meer ook het seniorenbeleid. Zijn pleidooi houdt in een vijf jaar lange loonmatiging, en de vrijkomende middelen te investeren in arbeidsomstandigheden en aanpassing van de werkplek. Op deze wijze betalen zowel werkgevers als werknemers mee. Oudere werknemers, met hun kennis en ervaring, kunnen daardoor langer voor het bedrijf behouden blijven ("Moeten we niet eens een keer bij onszelf beginnen?", De Volkskrant, 3/10/1992).

3.4 De ouderenorganisaties

Nederland kent diverse ouderenbonden, de Algemene Nederlandse Bond voor Ouderen, ANBO, de CSO, een overkoepelend Ouderenorgaan, de Unie van Katholieke Bonden, Unie KBO, en de PCOB, de Protestants Christelijke Ouderen Bond. Elke bond heeft een landelijk hoofdbestuur en een landelijk bureau. De Unie KBO telt rond 200.000 leden, de ANBO 160.000 en de PCOB 35.000 (Seniorengids,

1988). De ANBO kent vijftien gewesten en 520 plaatselijke afdelingen. De Unie KBO bestaat uit negen zelfstandige ouderenbonden met in totaal 894 afdelingen. De PCBO heeft ruim 200 afdelingen.

De ouderenbonden pleiten voor een flexibel stelsel waarin arbeid kan worden afgewisseld met verzorgingsverlof, educatief verlof en dergelijke, en waarin ook 65-plussers een recht op arbeid hebben (Ouderen in tel, p.20). Meer mogelijkheden worden gevraagd voor flexibele pensionering; een flexibele AOW wordt echter afgewezen; de AOW voor alleenstaanden zou eerder moeten worden opgetrokken naar 75% van het netto minimum loon. Oudere werknemers behoren dezelfde rechten op her- en bijscholing te hebben als andere werknemers. Speciale aandacht wordt gevraagd voor vrijwilligers van 65 jaar en ouder, omdat hun aandeel in het vrijwilligerswerk terugloopt (zie § 4.5 praktijkvoorbeeld Het Gilde). De overheidsintentie om de arbeidsparticipatie van ouderen te verhogen past in het streven van de ouderenbonden om ouderen meer te betrekken in het arbeidsproces. In dat kader wordt de intrekking van de ouderenrichtlijn bij ontslag positief ontvangen; deze richtlijn werd als een discriminatie van ouderen ervaren. Daarnaast bestaat bij ouderen veel waardering voor de VUT.

3.5 Beleidsinstanties

In een discussienota voor de *Stichting van de Arbeid* zijn maatregelen voorgesteld om de belemmeringen tegen te gaan die zich in de pensioenensfeer voordoen bij herintreding van gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers. Het gaat hier bijvoorbeeld om pensioenkeuringen en pensioenverlies als gevolg van het vervallen van de premievrije voortzetting van pensioenopbouw tijdens arbeidsongeschiktheid op grond van de pensioenregeling van de vroegere werkgever (Sociale Nota 1993:56).

Mede op basis van het recente advies van de Commissie Ontwikkeling Bedrijfsleven van de Sociaal Economische Raad (COB/SER) over convergentie- en overlegeconomie hebben partijen in de Stichting van de Arbeid zich beraden over nadere voorstellen voor een leeftijdsbewust personeelsbeleid. De uitkomst van het overleg is de nota "Werkend ouder worden", waarin de hoofdlijnen worden aangegeven van een samenhangend seniorenbeleid met ruimte voor maatwerk op individueel niveau, zowel in de onderneming als in het decentrale arbeidsvoorwaardenoverleg. In ondernemingen kan dit vorm krijgen in een leeftijdsbewust personeelsbeleid waar zoveel mogelijk rekening wordt gehouden met de specifieke omstandigheden en behoeften van de ouder wordende werknemer in de verschillende fasen van de loopbaan. Beleidsaspecten zijn onder meer een flexibele scholing en training, functieaanpassing, arbeidsomstandigheden en gezondheidszorg, arbeidsvoorwaarden en een leeftijdsloos werving- en selectiebeleid (1993). Volgens de nota staat in het kader van de individualisering van arbeid ook in de herziening van de Arbeidsomstandighedenwet het idee van de gevalsbehandeling en continue individuele begeleiding centraal. De beleidsnota is vooral ten behoeve van de C.A.O.-partijen opgesteld.

De *Stichting OSA Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek*, bij monde van directeur dr. van Stiphout, stelt dat de roep om algemene arbeidsparticipatie (iedereen aan het werk: man en vrouw, van jong tot oud) een reactie is op het gebruik en de toepassing van de sociale zekerheid (Telegraaf, 24-12-1992). Er staat een te grote druk op het Sociale Zekerheidsstelsel. De sociale zekerheid beschermt mensen, maar geeft tegelijkertijd te weinig prikkels om hen aan het werk te brengen. De vraag is volgens van Stiphout: hoe kunnen we arbeidsprikkels inbrengen en het systeem

toch zo inrichten dat de zekerheid blijft. Het binnenkomen van grote groepen mensen met een lage opleiding is volgens van Stiphout niet verenigbaar met het sociale stelsel. In de Nederlandse economie, waarin een hoge opleiding financieel het aantrekkelijkst is, worden nauwelijks nog banen geschapen voor laag opgeleiden. Veel nieuwkomers worden dan ook automatisch werkloos, wat wel blijkt uit de hoge werkloosheid van 40% onder categorieën van allochtonen in ons land. Voor ouderen wordt de VUT-regeling nu te duur. "Steeds meer achterblijvenden in het arbeidsproces betalen een solidariteitsheffing voor de vrije tijd van steeds meer ouderen die vaak nog vitaal genoeg zijn om te werken. En degenen die nu betalen kunnen er straks zelf geen gebruik van maken. De voorzieningen moeten worden teruggebracht voor mensen die echt niet verder kunnen. Anderen, die eerder met werken willen stoppen, moeten daar zelf voor sparen, zoals bij AKZO, waar werknemers nu aan een vrijwillige VUT-regeling kunnen deelnemen."

In de nota Landelijk Meerjaren Beleidskaders (LMBK) 1993-1997 van de arbeidsvoorzieningenorganisatie is onlangs een passage opgenomen, waarin men zich keert tegen leeftijdsdiscriminatie. De sociale partners zullen daar via de Regionale Besturen van de Arbeidsvoorziening (RBA's) van nu af op aangesproken worden (Memelink, 1992).

De OESO, in casu bewindslieden van Sociale Zaken in 24 hoogontwikkelde landen die tot de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling behoren, zijn van mening dat de vroegtijdige pensionering moet worden afgeschaft. De ministers zien de ombuiging van de huidige praktijk niet alleen als een voorbereiding voor een toekomstige grotere vraag naar arbeidskrachten, maar ook als een onderdeel van een noodzakelijke rationalisering van het stelsel van sociale maatregelen (OESO wil vervroegde pensionering kwijt, Telegraaf, 12-12-1992).

3.6 Het NIA: visie en bijdrage

Uitgaande van de voorgestelde maatregelen door de overheid en haar sociale partners, kan het NIA op het terrein van arbeid voor ouderen een belangrijke bijdrage leveren. Ook in ondernemingen wint het inzicht veld dat geïnvesteerd zou moeten worden in de kwaliteit van de arbeid en de arbeidsomstandigheden van oudere werknemers, teneinde de arbeidsloopbaan op zodanige wijze te verlengen, dat deze voor de langer werkende mensen geen last is, maar naar tevredenheid ook op oudere leeftijd kan worden volbracht. Preventie rond ouder worden in relatie tot werk ligt vooral in goede en toegesneden arbeid en arbeidsomstandigheden. Op het voorkomen van vroegtijdige slijtage en opbranden als gevolg van fysiek en psychisch zware belasting in het werk. En op het voorkomen van functionele veroudering als gevolg van onvoldoende leer- en ontwikkelingsmogelijkheden in het werk. Conform artikel 3F van de Arbeidsomstandighedenwet, zou bij het organiseren van arbeid rekening moeten worden gehouden met mogelijke leeftijdsspecifieke factoren ten aanzien van het personeelsbestand. Door in te spelen op problemen die voortvloeien uit een bepaalde fase in de loopbaan en het werkvermogen beïnvloeden kan een preventieve aanpak worden ontwikkeld. Het verbeteren van arbeidsomstandigheden kan onder meer gericht zijn op het in overeenstemming brengen van taakeisen met de individuele vermogens (Cremer, 1992, Dresens, 1993). Via de Arbo-zorg kunnen arbeidsbelasting en regelmogelijkheden (bijvoorbeeld met behulp van de WEBA-methode) meer in evenwicht worden gebracht (Bisping, 1992). Een 'leeftijdss flexibel' arbeidsomstandighedenbeleid houdt in: rekening houden met leeftijdsspecifieke factoren die in verschillende leeftijdsgroepen een rol spelen.

Het NIA zou over preventief bedrijfs- en arbeidsomstandighedenbeleid algemeen toepasbare kennis kunnen verzamelen; over leeftijdsbewust organiseren van het werk en over de oorzaken die doorslaggevend zijn bij een voortijdig verlaten uit het arbeidsproces van oudere werknemers. Het gaat dan om een verdere verdieping van de kennis over ouder wordende werknemers. Dit ten behoeve van de onderbouwing van beleid gericht op preventie en curatieve maatregelen voor ouderen in het arbeidsproces. Een te ontwikkelen 'stappenplan leeftijdsbewust bedrijfsbeleid' zal positief ontvangen worden bij vertegenwoordigers van diverse werknemers- en werkgeversorganisaties. Het is van belang kennis te verwerven over het ontwerp en de ontwikkeling van ouderenbeleid binnen organisaties en het in gang zetten daarvan. Een beleid dat op de diversiteit van het personeelsbestand aansluit. In dat kader kan gedacht worden aan de meest effectieve strategie, de fasering, de valkuilen, de principes en de meer praktische kwesties zoals de gewenste hulpstructuur, de noodzakelijke doorlooptijd, de rol van de OR, de BV, de BGD, de kosten, de baten, enzovoort.

4 Maatregelen en beleid

4.1 Denkstromen in oplossingsfeer

Een beleid dat zich alleen op de huidige ouderen richt vindt bij "ouderenonderzoekers" doorgaans weinig bijval, vooral omdat dit stigmatiserend zou kunnen werken. Er moet worden toegewerkt naar een algemene zorg en beleid ten aanzien van de werknemer, waar dan ook de oudere van profiteert, in plaats van een specifiek beleid ten aanzien van "probleemgroepen", zoals dan bijvoorbeeld ouderen. Een preventief beleid wordt bepleit ter voorkómen van problemen. Door middel van preventieve programma's ter verbetering van de arbeidsomstandigheden voor alle (!) werknemers, kan slijtage op de werkplek worden tegengegaan of verminderd. Een preventief leeftijdsbewust arbeidsomstandighedenbeleid en personeelsbeleid is volgens sommige deskundigen vooral ook gericht op het bewust ingrijpen en actief analyseren van individuele ziekteverzuimpatronen (Dresens, 1993).

Een dergelijk preventief beleid is natuurlijk terecht, maar gaat voorbij aan het gegeven dat zich in veel bedrijven acute problemen voordoen die om een snelle oplossing en behandeling vragen. Kerkhoff maakt in ouderenbeleid een onderscheid tussen drie leeftijdscategorieën van werkenden. Voor elk van de groepen zou een aangepast beleid moeten worden opgesteld. Vanuit de huidige arbeidsmarktsituatie is de beroepsbevolking in te delen in een categorie oudere werknemers die de arbeidsmarkt reeds voortijdig hebben verlaten, een categorie oudere werknemers die in de leeftijdsgroep van 45-plus nu het risico lopen voortijdig af te haken en een categorie werknemers van 30 tot 45 jaar die de potentiële risicogroep vormen om in de komende 15 jaar voortijdig uit te stromen. Daarnaast zijn nog deelpopulaties te onderscheiden van oudere vrouwen en oudere werknemers van buitenlandse afkomst, die elk een om een bijzondere benadering vragen. Voor de huidige groep van 55-plussers een voornamelijk correctieve aanpak, voor de middengroep een preventief beleid en voor de huidige jongeren een 'pro-actief' beleid (Kerkhoff, 1992). Met andere onderdelen van het categoriaal beleid zal afstemming met andere beleidsterreinen moet plaatsvinden. Met name extra aandacht voor oudere vrouwen wordt van belang geacht (de Vries, NRC 28-1-93).

Dresens keert zich fel tegen segmentering van een preventief leeftijdsbewust personeelsbeleid.

Bedrijven zouden het zich daar veel te moeilijk mee maken (Dresens, 1993). Een preventief leeftijdsbewust beleid zoals Dresens voor ogen heeft bestaat uit zes aandachtspunten: personeelsplanning, -beoordeling(en functioneringsgesprekken), loopbaanbeleid, opleidingsbeleid, functiewaardering (en opbouw) en tenslotte sociale begeleiding. Aan de hand van een ontwikkelde checklist zouden organisaties kunnen nagaan of "een optimale sociaal-economische en sociaal-ethische afstemming wordt bevorderd tussen organisatorische structuren en individuele mogelijkheden" (Dresens, 1993).

De synthese in deze controverse wordt wellicht al doende in de praktijk gevonden. Helaas blijkt het met de uitvoering van ouderenbeleid anno 1993 nogal tegen te vallen. Leeftijdsbewuste maatregelen worden door de slechte economische situatie uitgesteld, en voor zover operationeel blijkt het gevoerde beleid vooral re-actief van aard. Preventief beleid komt nog nauwelijks voor (Dresens, 1993/ Kruide-nier, 1993).

4.2 Stand van ouderenbeleid

91 % van de bedrijven kent geen specifieke beleidsmaatregelen voor oudere werknemers. Dat is één

van de resultaten uit een verkennend schriftelijk onderzoek -met een respons van 760 bedrijven- dat in 1990 in Nederland werd gehouden. Uit dit onderzoek is een eerste actuele indruk te verkrijgen in hoeverre in de onderzochte bedrijven regelingen voor oudere werknemers worden toegepast. Dat zijn ondermeer: seniorendagen (afhankelijk van de leeftijd gemiddeld 3-5 dagen per jaar); vrijwillige verkorting van de werkweek (11 % van de onderzochte bedrijven kent een gunstige werktijdregeling voor ouderen en 7 % van de in deze bedrijven werkzame 55-plussers maakt hiervan gebruik); 22 % van de bedrijven met onregelmatige diensten en met oudere werknemers kent de mogelijkheid om bij het bereiken van een bepaalde leeftijd (gemiddeld 56 jaar) niet langer in onregelmatige diensten te hoeven werken; bij 23 % van de bedrijven waar overwerk voorkomt hoeven ouderen vanaf een bepaalde leeftijd (gemiddeld 52,4 jaar) geen overwerk meer te verrichten; en tenslotte bij 9 % van de bedrijven die ouderen in dienst hebben worden arbeidsomstandigheden aangepast om de fysieke belasting van ouderen te verminderen. Voorbeelden hiervan zijn aanpassing van het meubilair, gereedschappen en apparatuur. Het zijn in het algemeen de kleine bedrijven die voor wat betreft arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden veel minder rekening houden met hun oudere werknemers dan de middelgrote en grote bedrijven. Ook voeren kleine bedrijven minder vaak een arbeidsomstandighedenbeleid gericht op ouderen dan de (middel)grote bedrijven. Het hanteren van een leeftijds-grens komt relatief vaker voor (25 %) bij bedrijven waar de arbeidsvoorwaarden collectief zijn geregeld. Bedrijven waar collectieve regelingen zijn getroffen, voeren het meest een ouderenbeleid (Loontechnische Dienst, 1991).

In opdracht van het Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden NIA is recentelijk een zoekactie onder een dertigtal organisaties uitgevoerd die min of meer vooroplopen in hun belangstelling voor ouderenbeleid. Het onderzoek was vooral gericht op het verkrijgen van een overzicht van creatieve, concrete werkaanpassingen en arbeidsplaatsverbeteringen voor ouderen, met als doel om succesvolle bedrijfsprojecten als voorbeeld voor anderen te laten dienen. Qua doelstelling is het resultaat echter enigszins teleurstellend te noemen: de meeste bedrijven volgen tot op grote hoogte de gebaande paden (werktijd- en taakvermindering in plaats van een aangepast takenpakket met dezelfde loonwaarde). Een formeel op schrift gesteld beleid komt vrijwel niet voor; van een uitgewerkt ouderenbeleid was nergens sprake. Wel had meer dan de helft van de onderzochte organisaties iets gedaan op het concrete niveau van een werkaanpassing ten behoeve van een individuele werknemer. Vrijwel alle projecten waren reactief van aard, met andere woorden reagerend op een situatie die bijgestuurd moet worden waren dus niet preventief. De meeste projecten waren gericht op een vermindering van de psychische belasting. De gerapporteerde projecten bleken succesvol en effectief: definitieve uitval uit het arbeidsproces kon worden voorkomen, zij het ten koste van aanzienlijke financiële inspanningen. Een bevinding die de stelling benadrukt, dat uit beleidsoogpunt preventie de voorkeur geniet: preventief beleid blijkt ook goedkoper dan een reactief beleid. Bij maatregelen in de preventieve sfeer ging het doorgaans om de interne mobiliteit, dus vooral voor overplaatsingen naar een bestaande, beter passende functie. Dit ging vaak gepaard met demotie (dat is het tegenovergestelde van promotie) waarbij de betrokken werknemer het oude salaris kon behouden (Kruidenier, 1993). Weliswaar geeft de stand van ouderenbeleid in organisaties een enigszins teleurstellend beeld, de geconstateerde toenemende belangstelling binnen bedrijven voor dit onderwerp stemt hoopvol voor de toekomst. Daarbij kost het ontwikkelen van nieuwe, zeer individueel gericht beleidsopties veel doorlooptijd. De tijd en energie om de knelpunten voor de eigen organisatie helder te krijgen, toepasselijke maatregelen te ontwikkelen en vervolgens geaccepteerd en ingevoerd te krijgen is niet gering. Vanuit die invalshoek gezien is het

bemoedigend dat 50% van de onderzochte organisaties in het stadium van concrete ouderenmaatregelen verkeert.

4.3 Echelons van beïnvloedingsmogelijkheden

Algemeen maatschappelijk is recentelijk sprake van een veranderend mechanisme die de hele economische markt dwingt tot flexibel, klantgericht produceren. Anticiperend daarop is in heel Europa een sociaal-culturele trend waarneembaar naar differentiatie en individualisering van de arbeidsrelaties (ILO, 1992). Arbeid is geen factor van min of meer constante kwaliteit (Bisping, 1992). De benadering in het leeftijdsbewuste personeelsbeleid is daarom veelal individugericht, 'op maat'.

Wat het overheidsbeleid betreft biedt het voorstel tot wijziging van de Arbowet een nieuw handvat: de verplichte risico-inventarisatie houdt ook in dat aandacht moet worden geschonken aan kwetsbare groepen, waaronder ouderen. "Bij de nadere uitwerking en invoering hiervan zal er alles aan gedaan moeten worden om te zorgen dat hiervan een stimulans uitgaat voor het bedrijfsbeleid" (Sociale Nota 1993, 1992/93:99).

In *arbeidsorganisaties* is het bestrijden van in het werk gelegen oorzaken zoals bijvoorbeeld bij rugklachten en stress, een belangrijke doelmatige interventie op bedrijfsniveau. Een belangrijk interventiemiddel kan bereikt worden door het verlagen van de werkhervattingsdrempel. Het gaat hier dan om een geïntegreerd pakket van preventieve alsook correctieve beleidsmaatregelen op het sociale vlak, de arbeidsomstandigheden en de -voorwaarden.

Volgens het AWV heeft leeftijdsbewust personeelsbeleid consequenties voor de verhouding tussen het lijnmanagement en personeelszaken. Het lijnmanagement zou meer verantwoordelijkheid moeten krijgen voor het personeel, opdat beter op het proces van individualisering kan worden ingespeeld. *Het management* zou hierin een stimulerende en voorwaarde scheppende rol kunnen nemen. Van essentieel belang is ook dat het management het voortouw neemt bij een ombuigingsbeleid naar een positieve bedrijfscultuur; waarin een houding van 'uitzitten' tot de VUT of WAO als onwenselijk wordt beschouwd (AWV, 1991, 1993).

Personeelszaken kan bij een ouderenbeleid in sfeer van van Human Resource Management gangbare en nieuwe instrumenten gebruiken als loopbaanbegeleiding, flexibele taakaanpassing, functieherontwerp, functioneringsgesprekken, beoordelingen, opleidingen ("education permanente"), demotie, een leeftijdsbewust ziekteverzuimbeleid dat vooral begeleiding voorstaat bij langdurig zieken en aanpassing van de arbeidsomstandigheden, functie of taakinhoud. De huidige standaard, "leeftijdsloze" functiebeschrijvingen bijvoorbeeld zijn toegesneden op een gemiddelde werknemer(!) van rond de dertig jaar. Alternatieven zouden moeten worden ontwikkeld. In dit kader is ook de 'workability-index' noemenswaardig. het betreft de ontwikkeling van een meetinstrument van het werkvermogen als onderdeel van het Finn Age programma. De schaal pretendeert een goede schatter zijn van vroege aanwijzingen voor een afnemend werkvermogen en latere arbeidsongeschiktheid (zie ook onder Finland). Ook in Nederland zijn inmiddels ouderenbeleids- en sturingsinstrumenten samengesteld, die in de vorm van een checklist voor praktijkdoeleinden zouden geschikt zijn (Dresens, 1992, onder auspiciën van Shell: de Wit/Noordzij, 1992). Ten aanzien van een verantwoord verlengen van de arbeidsloopbaan kunnen volgens deskundigen goede resultaten behaald worden met een zorgvuldig toegepast, leeftijdsbewust stimulatiebeleid voor interne en externe arbeidsmobiliteit (Dresens, 1992). Ook de bij de werkgevers wordt vooral gedacht aan een zogenaamd doorstroombeleid (AWV, 1992). Bij het opzetten van scholings- en trainingsprogramma's voor ouderen is het raadzaam rekening te houden met de veranderde

mentale vermogens, waarbij verworven kennis op geleidelijke wijze geïntegreerd kan worden met nieuwe kennis (Cremer, 1992:10). Naar verwachting zou een dergelijk aanbod van aangepaste programma's een welzijnsverhogende werking hebben op de oudere werknemer.

Bedrijfsartsen en (gemeenschappelijke) bedrijfsgezondheidsdiensten kunnen in het kader van de Arbowet onder andere middels periodiek onderzoek medewerkers opsporen met problemen in de sfeer van een dreigende verstoring belasting-belastbaarheid. Tevens kunnen belastende arbeidsomstandigheden hiermee systematisch in kaart worden gebracht (Durinck, 1992). Het gangbare afdelingsgewijs georganiseerde onderzoek is nadelig voor de nauwkeurige bestudering van de leeftijdsafhankelijkheid van variabelen.

Van de oudere en jongere werknemers wordt een emancipatieproces verwacht dat toewerkt naar een ander arbeidsperspectief (Kruidenier, 1993). Volgens Muffels, hoogleraar ouderenbeleid KUB in Tilburg, is de emancipatie van ouderen binnen een bedrijf te vergelijken met de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt: zij worden achtergesteld. De arbeidsorganisaties zijn te klassiek ingericht en hij pleit voor een mentaliteitsverandering binnen bedrijven (NRC, 'Ouderen kunnen langer werken', 4-7-'93).

4.4 Internationale activiteiten

Beleid, regelgeving en onderzoek over de arbeidssituatie van oudere werknemers hebben op internationaal niveau soms al een duidelijke vorm gevonden. Hieronder enkele voorbeelden.

* *Finland* is een van de modellanden voor het WHO-programma 'Health for all in the year 2000'. De vaak groots opgezette programma's met naar Nederlandse maatstaven ruime (overheids)middeelen beslaan de algemene gezondheidszorg en de BGZ. Een opvallend kenmerk van de organisatie van de bedrijfsgezondheidszorg in Finland is onder andere het grote Nationale Instituut voor Arbeid en Gezondheid (n=500). Door dit Finse Instituut is in samenwerking met de Economische Hogeschool in Helsinki een zeer omvattend programma over veroudering en arbeid, Finn Age genaamd, opgezet. Het is een tien jaar lopend (!) actieprogramma dat ten doel heeft optimale arbeidsomstandigheden voor de oudere werknemer te creëren en de gezondheid, werkcapaciteit en welzijn van de oudere werknemer te bevorderen. Het programma bestaat uit verschillende aan elkaar gekoppelde en elkaar aanvullende projecten. Het zijn interventieprogramma's met maatregelen om het werk beter af te stemmen op de oudere werknemer en projecten gericht op individuele gezondheidsbevordering. De projecten worden uitgevoerd in grote en middelgrote ondernemingen in samenwerking met hun bedrijfsgezondheidsdiensten. Het betreft research, onderwijs- en informatie projecten. De gezondheidsaspecten staan voorop, maar ook de economische aspecten worden uitdrukkelijk meegenomen; human capital wordt op de arbeidsmarkt in de post-industriële samenleving steeds belangrijker. De Finse strategie is om succesvolle projecten in ondernemingen als voorbeeld voor andere bedrijven te laten dienen. Een informatieprogramma over veroudering en arbeid met een continue stroom van publikaties en presentaties is dan ook een essentieel onderdeel van Finn Age. Diverse projecten zijn inmiddels gestart, zowel in overheids- als in particuliere bedrijven. Het betreft onder meer projecten over de oudere bouwvakker en leerkracht, over ploegendienstschemata's en over de oudere werknemers en de informatietechnologie. Aan het hoofd staat Ilmarinen, hoogleraar in de arbeids- en organisatiepsychologie (van der Laan, 1992, 'Nederland kan slechts dromen van niveau Finse bedrijfsgezondheidszorg').

- * *Japan* kent een hoog vergrijzingstempo. Momenteel is al 10% van de bevolking 65 jaar of ouder; in 2010 zal dat naar verwachting 19% zijn. Anticiperend daarop zoekt de Japanse overheid samen met Japanse bedrijven op het niveau van instrumentatie naar bestaande en nieuwe vormen van beleid. Bij de regulering van de arbeidsmarkt in Japan speelt de overheid een bijzondere rol. Ze begeleidt en verschaft informatie aan ondernemingen, stimuleert de verhoging van de pensioengerechtigde leeftijd en subsidieert initiatieven van bedrijven, die een systeem van tewerkstelling van ouderen boven de 60 opzetten. De overheid geeft aanvullende subsidies op het inkomen van werknemers, die na hun 55e levensjaar bij een werkgever kunnen blijven werken, die hen minder betaalt dan zij tevoren verdienden. Steun wordt ook verleend aan de zogenaamde 'Silver Human Resource Centers'. Dit zijn instituten, vooral gevestigd in de grotere steden, die allerlei diensten verrichten ten behoeve van de lokale gemeenschap. Medio 1985 waren het er 248, verspreid over het gehele land. In deze instituten werken ouderen, uitgetreden en dergelijke, op basis van vrijwilligheid, maar wel tegen een kleine vergoeding. Het gaat daarbij om jobs, die voor de lokale gemeenschap nut hebben, maar die om de een of andere reden niet passen binnen het normale dienstenprogramma van de stedelijke overheid. Het ministerie van Arbeid financiert tevens een onderzoeksinstituut voor werkgelegenheids- en beroepskeuzevraagstukken, het 'National Institute of Employment and Vocational Research' (NIEVR). Een van de researchafdelingen van dit instituut houdt zich speciaal bezig met onderzoek omtrent oudere werknemers. Zo is in 1985 onderzoek gedaan naar de expansie van het werkteerrein voor ouderen ten gevolge van de ontwikkeling van micro-elektronica (Boerlijst et al, 1987A). De conclusie was overigens, dat vooral die ouderen de sprong naar deze materie gemakkelijk maken, die hun loopbaan een bredere ervaring hebben kunnen opdoen, hetzij met nog door de hand bediende 'general purpose' computers, hetzij met een veelheid van simultaan te bedienen machines (Boerlijst, 1987B).

- * *Amerika* kent een zeer krachtige wetgeving op het terrein van leeftijdsdiscriminatie. De Age Discrimination in Employment Act (stamt uit 1967) verbiedt werkgevers, vakbonden en arbeidsbemiddelingsbureaus om ten ongunste van ouderen te discrimineren bij de aanname van ouderen tussen de 40 en de 70 jaar. Overigens geldt de 70 jaar grens (nog) niet voor de Federale overheidsdienst. De wet verbiedt het noemen in advertenties van "elke voorkeur, beperking, specificatie of discriminatie gebaseerd op leeftijd", zelfs vermeldingen als jong, schoolverlater, meisje, leeftijd tussen 25 en 30 jaar enzovoort zijn onwettig. Ook zijn gedwongen pensioenen en VUT-achtige regelingen uitdrukkelijk door de wet verboden. De belangrijkste uitzondering op het discriminatieverbod vormt het geval dat leeftijd wordt beschouwd als een "bonafides occupational qualification (BFOQ) reasonably necessary to the normal operation of the particular business". Deze opening maakt het voor bepaalde beroepsgroepen mogelijk om legitiem leeftijdsgrenzen te bepalen. Indien bijvoorbeeld daadwerkelijk wordt aangetoond dat de gezondheid en/of veiligheid in het geding zijn (bij vliegers, brandweerlieden, politiemensen) worden leeftijdsgrenzen gedoogd (Doup et al, 1991:49).

- * De Canadian Human Rights Act verbiedt in *Canada* sinds 1978 elke leeftijdsdiscriminatie in de arbeid, zelfs zonder enige minimumleeftijd te noemen. Verplichte pensionering op de "normale" pensioengerechtigde leeftijd laat de wet nog toe: wel is er pressie op de wetgever om ook dit niet meer toe te staan.

In diverse westerse landen is een trend waarneembaar in het terugdringen van de factor 'leeftijd' als ordenend en sturend criterium, vooral ook in arbeidsvoorwaardelijke en juridische zin. De Noordwest-Europese landen lopen in dit proces zeker niet voorop (Jacobs, in Doup et al, 1991:50).

4.5 'Praxis' in Nederland en Het Jaar van de Ouderen

1993 is uitgeroepen tot het Europees Jaar van de Ouderen. In het kader daarvan is in oktober 1992 in Den Haag het Nationaal Comité Jaar van de Ouderen geïnstalleerd. Het ministerie van Welzijn, Volksgezondheid en Cultuur stelt een bedrag van F 1,8 miljoen aan het comité beschikbaar om het Ouderenjaar tot een succes te maken. Hoofdthema van het Nederlandse programma is de solidariteit tussen de generaties. De moeilijkheden die voor de ouderen kunnen ontstaan op het gebied van huisvesting en inkomen vormen te zamen met arbeid, gezondheidszorg en sociale integratie de vier deelthema's die onder de aandacht worden gebracht. De activiteiten lopen uiteen van het organiseren van congressen, een manifestatie-beurs, een filmfestival, speciale dagen als een Dag van de Ouderen, bij de Dag van Arbeid, de Vrouwen- en Vrijwilligersdag. In vele televisie-programma's is het onderwerp zowel informatief als op een lichtvoetiger wijze aan bod. In een aparte projectgroep is het thema ouderen en jongeren in arbeidssituaties verder uitgewerkt. Onder het motto: 'Jong en oud samen aan het werk' beoogd het project verschillende manieren waarop jongeren en ouderen in arbeidssituaties wederzijds bij elkaar betrokken (kunnen) zijn in beeld te brengen. Doelstelling is de discussie te stimuleren over het (vooringenomen) beeld wat de generaties van elkaar hebben en hoe de samenwerking tussen de generaties te bevorderen. Geplande activiteiten zijn een foto-tentoonstelling, een gedramatiseerde documentaire, een boekje, een literatuuronderzoek over de beeldvorming van en over oudere werknemers en najaarsstudiebijeenkomsten op het terrein van leeftijdsdiscriminatie op de arbeidsmarkt en oudere werknemers in bedrijven.

Bij de opening op 20 januari j.l. van het Europese ouderenjaar in Brussel werd de uitslag van een grote Europese enquête bekend gemaakt. Een opvallende uitkomst daaruit is dat de Nederlandse ouderen in vergelijking met hun leeftijdsgenoten in de Europese Gemeenschap over het algemeen tevreden zijn over hun financiële situatie. Voorts blijkt de Nederlandse bevolking (15 jaar en ouder) in Europa de grootste voorstander te zijn van flexibele pensionering (70%). Nederland scoort ook het hoogst (83 procent) bij de vraag of ouderen worden gediscrimineerd bij sollicitaties voor arbeid (Telegraaf, 21-1-93).

Individuele bemiddeling/hulpverlening voor uitgetreden ouderen of hen die uit het arbeidsproces te vallen:

- * Het Gilde; Bemiddelingsbureau voor deskundige senior Amsterdammers van 50 jaar of ouder die belangeloos -op basis van onkosten- hun kennis doorgeven in de vorm van adviezen, begeleiding, informatie, cursussen of lezingen geven. Op persoonlijk initiatief, in samenwerking met Humanitas en diverse ouderenbonden, werd met financiële hulp van de Europese Gemeenschap en de overheid het Gilde-bureau in 1984 gepresenteerd. Het initiatief is nationaal en internationaal nagevolgd. Nederland kent nu in 80 plaatsen vergelijkbare Gilde-bureau's die in een Landelijke Stichting zijn overkoepeld. Oostenrijk, België en vooral Duitsland hebben inmiddels ook Gilde-bureau's. De stichting in Amsterdam dient in het kader van het Europees ouderenjaar als Nederlands voorbeeld-project voor integratie van ouderen in de maatschappij; de goodwill bij de Gemeente Amsterdam die het project subsidieert, is groot. Het bureau publiceert wekelijks in de gratis verspreide Amster-

damse huis-aan-huis bladen met telkens vele tientallen aanbiedingen. Een compleet overzicht staat gebundeld in de Gilde gids. Er bestaat een grote behoefte aan. Gemiddeld telt het bestand van bemiddelbare adviseurs rond de 300 mensen, daarnaast leiden in het kader van een thema-project zo'n 100 senioren geïnteresseerden rond in de stad Amsterdam. Het bureau kent naast enkele bezoldigde medewerkers 30 à 35 vrijwilligers. Diverse themagerichte projecten zijn in ontwikkeling, zoals een adviesbureau hoe als oudere in de maatschappij actief te blijven.

- * Oudere vrouwen. In het kader van integratie en participatie van oudere vrouwen is aan het Landelijk Platform 50+ gevraagd de komende drie jaren te rapporteren op welke terreinen en waarom specifieke maatregelen nodig zijn voor de verbetering van de positie van oudere vrouwen. Bij die advisering zijn drie prioriteiten gesteld: sociale netwerken, beeldvorming en een overzicht van de bestuurlijke participatie van oudere vrouwen. Stichting Aletta heeft in 1992 een plan van aanpak aan WVC aangeboden inzake hulpverlening en oudere vrouwen (Voortgangsnota "Ouderen in tel", 1992/1993:11). Een praktisch voorbeeld is Stichting Vrouwen 40-60 te Amsterdam die oudere vrouwen een bijzondere vorm van vrouwenhulpverlening biedt. Vrouwen die door omstandigheden als overgang, mishandeling en dergelijke in een crisissituatie zijn beland. Het betreft een interne maar kortdurende opvang waar vrouwen in brede zin terzijde worden gestaan teneinde een zinvol bestaan op eigen krachten te kunnen voorzetten. Er zijn 15 plaatsen beschikbaar, waar jaarlijks ruim 100 vrouwen gebruik van maken. Eenderde daarvan verrichtte tot aan hun crisis betaald werk, maar dreigen nu in het arbeidsongeschiktheidscircuit terecht te komen. Begeleiding wordt verleend bij de speurtocht naar een eigen woning en werk, bij hervatting van bestaande arbeid, bij het opbouwen van een sociaal netwerk en bemiddeling van vrijwilligerswerk enzovoort. Juist bij vrouwen blijkt de privé-situatie namelijk een voorwaarde voor een geslaagde integratie en participatie.

Begeleiding en scholing

- * Er bestaat een toenemende markt op het gebied van workshops en cursussen waarin aandacht wordt besteed aan de midlife-crisis en de verdere ontwikkelingsmogelijkheden van de oudere werknemer/ster of werkgever. Een voorbeeld daarvan is een nog jong managementcentrum waar door voormalige senior managers tezamen met een gestalt-, psycho- en bio-energetisch therapeut, twee astrologen en een grafoloog, (top)managers binnenstebuiten worden gekeerd en leren hen de kwaliteit van het leven te verbeteren (De Volkskrant 23-11-92; "Oudere directeur strijdt tegen eenzaamheid"). Maar ook voor gewone werknemers is het cursusaanbod op dit terrein groeiend. Voorbeelden zijn "Welzijn op het werk", een training voor 40-plus vrouwen in de verpleging en verzorging; een aanpak ter vermindering van werkstress en psychische overbelasting gericht op het individu en de organisatie (Riagg Stad Utrecht, afdeling Preventie), en personeelsgerichte cursussen bij diverse Volkshogescholen (bv. Bergen, N-H).

Nieuwe beleidsmaatregelen

- * Seniorenbeleid bij ambtenaren: In haar hoedanigheid als werkgever werkt de overheid momenteel maatregelen uit die met name het preventieve beleid moeten intensiveren (Bisping, 1992). Binnen het kabinet staat de VUT-financiering voor ambtenaren ter discussie (FD, 15-1-1992). Bijvoorbeeld Gemeente Rotterdam: uitbreiding van de seniorenregeling in overeengekomen CAO-

akkoord (9-12-1992). Vanaf medio 1993 kunnen ambtenaren die ouder zijn dan 57 jaar en tien jaar in dienst zijn, op eigen verzoek hun werkweek terugbrengen tot een vierdaagse. Zij behouden hun volledige loon. De zogeheten pre-VUT-regeling wordt een recht voor deelnemers vanaf 59,5-jarige leeftijd (Telegraaf, 10-12-1992).

- * Aangepaste, alternatieve VUT-regelingen komen steeds meer in zwang. Bijvoorbeeld een deeltijd-VUT of de VUT-uitkering hoger maken naarmate de VUT later ingaat. Wie bijvoorbeeld met 60 jaar in de VUT wil, krijgt dan een minder hoge uitkering dan iemand die op 64 in de VUT gaat. Bij Akzo resulteerde een actie van werkgevers in een plan om de regeling op termijn af te schaffen en te vervangen door een spaarfonds waarmee werknemers hun eigen VUT-rechten kunnen opbouwen. De directie van Isover wilde eveneens de regeling voor vervroegd uittreden ontmantelen. Na een dag staking is het VUT-conflict alsnog tot een oplossing gekomen. De VUT-uitkering blijft op 80% van het laatst verdiende loon, de VUT-leeftijd gaat omhoog naar 61,5 jaar en 61-jarigen mogen met behoud van loon alvast vier dagen per week gaan werken (Eerherstel voor de oudere werknemer, Volkskrant, 31-10-1992). Ook Buhrmann-Tetterode kent een alternatieve regeling.
- * Op zeer praktisch niveau kunnen de volgende voorbeelden illustratief zijn: ten behoeve van een bibliotheekfunctionaris de aanschaf van een bifocale bril voor beeldschermwerk aan de balie, het afstoten van de taak om klanten te woord te staan bij een medewerker van de Sociale Dienst, het creëren van een rustiger werkplek hetzij in de materie (door afscheiding van een muur), hetzij immaterieel (door het miniseren van telefoonverkeer). Zie verder Kruidenier (1993).

Literatuur

- AbvaKabo, *Seniorenbeleid bij ambtenaren*, In: Aaneen, nr. 2/7, november 1992
- AD Algemeen Dagblad, 1993: 27/4
- AKZO, *Ouderenbeleid begint bij indiensttreding*, Arnhem, 1991
- Andries, F., *Hoezo oud!:* een literatuuronderzoek ten behoeve van onderzoekprogrammering op het terrein van de ouder wordende werknemer, Leiden, Nederlands Instituut voor Praeventieve Gezondheidszorg TNO, juni 1992
- Algemene Werkgevers Vereniging AWV, *Activerend Ouderenbeleid*; Op weg naar een leeftijdsbewust sociaal beleid, Haarlem, november 1992
- Algemene Werkgevers Vereniging AWV, *De VUT uit haar isolement?*: een discussienota, Haarlem, 1991
- Algemene Werkgevers Vereniging, *Organisatie en beleid*: een zaak van mannen en vrouwen, Haarlem, 1990
- Assen, A. van, G.J. Keijsers, *Loopbaanontwikkeling en inzetbaarheid van 'kenniswerkers'*, In: Gedrag en Organisatie, Vol 5, december 1992, nr.6, p417
- Bericht 93, *Nationaal comité europees jaar van de ouderen en solidariteit tussen generaties*: oktober & december 1992
- Bisping, A.F.H., *Vergrijzing en arbeid*: een relatieprobleem, scriptie in het kader van de Postdoctorale Beroepsopleiding Veiligheid, Gezondheid en Welzijn in de Arbeid aan de Universiteit van Amsterdam, april 1992
- Bisping, B., *Bang voor oud*: bij personeelswerk hoort ook aandacht voor oudere werknemers, In: Risiko-bulletin nr. 5, 1992
- Bloemhoff, A., Winter, C.R. de, *De invloed van sociaal-economische status op arbeidsongeschiktheid*: een longitudinale analyse, Leiden, Nederlands Instituut voor Praeventieve Gezondheidszorg TNO, september 1990
- Blijswijk, M. van, *Waarom blijft leeftijdsbewust personeelsbeleid uit?* In: Arbeidsomstandigheden, 69 (1993)/4

- Boerlijst, J.G., Dijk, N. van, Helvoort, E. van, *Japans personeelsbeleid en de oudere werknemer*, M & O-nr. 5, 1987, p338-350
- Boerlijst, J.G., *Veroudering van de beroepsbevolking in Nederland en Japan*. In: Cahiers Biowetenschappen en Maatschappij 11, nr. 3, 1987
- Boerlijst, G., Aite-Pena, A., *Loopbaanontwikkeling en -begeleiding*, Nieuw Handboek A & O-psychologie, 1989
- Boerlijst, J.G., B.I.J.M. van der Heyden, A. van Assen, *Veertig-plussers in de onderneming*, Maastricht, 1993
- Boumen, W.M.M.L., de Booy R.A., Lok-Lamberti C.M.J.H., *De vroege opsporing van langdurige arbeidsongeschiktheid*, In: TVG Tijdschrift v Verzekeringsgeneeskunde 30/nr 2, 1992, p153-158
- Braam, G.P.A., Berting, J., de Kam, C.A., de Hullu, F., Bron, J.A.H., Kense, J.C., *Ouderen en sociale zekerheid*, N.S.G.Z., 's Gravenhage
- Centraal Bureau voor de Statistiek, *De leefsituatie van de Nederlandse bevolking: kerncijfers*, Den Haag, SDU, 1991
- Corlett, E.N., Quinnee, Y., Paoli, P., *Een nieuwe aanpak van de ploegendienst*, Europese Stichting tot verbetering van de Levens- en Arbeidsomstandigheden, Bureau voor Officiële Publikaties der Europese Gemeenschappen, 1989
- Cremer, R., *Ouderenbeleid in het bedrijfsleven moet uitstroom voorkomen*. In: Maandblad voor Arbeidsomstandigheden 68, nr. 4, 1992
- Cremer, R., *Congresverslag International Scientific Symposium on Aging and Work*, Helsinki, mei 1992, In: Tijdschrift Gerontologie Geriatrie 23/1992, p157
- Cremer, R., *De dynamiek van cognitieve vermogens tijdens de actieve levensloop*, In: Tijdschrift Gerontologie Geriatrie 24/1993, p12-17
- Doup, A.C.B.W., Ascher-Vonk, I.P., *Leeftijdscriteria in het arbeidsbestel*, Hugo Sinzheimer Instituut, Den Haag, VUGA, september 1991
- Dresens, C.S.H.H., *Hebben ze mij niet meer nodig ?*: facetten van een preventief leeftijdsbewust personeelsbeleid, Lelystad, Koninklijke Vermande B.V., 1991
- Dresens, K., *Preventie voor alle leeftijden*, In: Personeelsbeleid 29/1993, Special Oudere Werknemers, p26-31

- Durinck, J.R., *Gezondheid, veroudering en werk*, In: Gedrag en Organisatie, Vol 5, december 1992, nr 6, p496
- Financieel Dagblad 1993: 15/1
- FNV, J. Zonnenberg, *Ouderen aan het werk*; verslag van het FNV-project Werkende ouderen, 1991-1992, Amsterdam, 1992
- FNV, *Werkend ouder worden*; Beleidsnota FNV, Amsterdam, 1992
- FNV, *Ouderenbeleid FNV, het werkt*; Beleidsnota, FNV, Amsterdam, 1992
- FNV, *Gezocht, Oudere Werknemer M/V*; Werkdocument Werkend ouder worden, FNV, secretariaat uitkeringsgerechtigden en ouderen, oktober 1992
- FNV-Magazine, P. Boss, *Ik ben je opa niet*, 30-1-1993
- Gelderblom, A., Koning, J. de, *Meer-jarig, minder-waardig?*: een onderzoek naar de invloed van leeftijd op produktiviteit en beloning, Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek, Den Haag, SduDOP, 1992
- Gelderblom, A, Koning, J. de, *Leeftijd en functioneren*: een aanzet voor een beleid bij de rijksoverheid, Nederlands Economisch Instituut, Afdeling Arbeidsmarkt en Onderwijs, Rotterdam, 1992
- Gelderblom, A, Koning, J. de, *Ouder worden een probleem?* Literatuurstudie. Nederlands Economisch Instituut, Afdeling Arbeidsmarkt en Onderwijs, Rotterdam, 1992
- Gemeente Groningen, *Aspecten van een leeftijdsbewuster personeelsbeleid*; Hoe lang mag je nog? Hoe lang moet je nog? Hoe lang wil je nog ?, Werkgroep Seniorenbeleid, directie P & O, Groningen, oktober 1990
- Groen, A.J.B.A. in 't, *Taakverlichting belicht*: een evaluatie-onderzoek naar de AAW-voorziening 'taakverlichting alleenstaande werkenden', Zoetermeer, Sociale Verzekeringsraad, 1991
- Gründemann, R.W.M., *'Innovative workplace action for health' in Nederland*, Leiden, Nederlands Instituut voor Praeventieve Gezondheidszorg TNO, oktober 1991
- Gründemann, R.W.M., I.D. Nijboer, A.J.M. Schellart, *Arbeidsgebondenheid van WAO-intrede*; Deelrapport I: Resultaten van de enquête onder WAO'ers, Arbeidsinspectie/Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid/Gemeenschappelijke Medische Dienst, S127, Den Haag, december 1991

- Gründemann, R.W.M., I.D. Nijboer en A.J.M. Schellart, *Arbeidsgebondenheid van WAO-intrede*; een beschrijving van de opzet van een onderzoek en van enkele resultaten daarvan, in: T v Verzekeringsgeneeskunde, 30/1992, nr2, p40-45
- Hoftijzer, J.H., Schimmel, J.G.M., *Ouderenbeleid, hoezo?*, Haarlem, Algemene Werkgevers Vereniging, september 1989
- Integraal Beleidsplan Arbeidsomstandigheden IBA*, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Centrale Directie Voorlichting, Bibliotheek en Documentatie, Den Haag, 1991
- International Labour Review, T. Treu, Labour flexibility in Europe, vol.131/nr 4-5 1993, p497
- Jonge, J. de, m.m.v. Allaart, P., Hoof, J. van, Kok, L. (et al.), *Aan het werk?*: een discussie over het WRR-rapport 'Een werkend perspectief'. In: Tijdschrift voor Politieke Economie, nr. 14, 3 januari 1992
- Kamstra, E., Craats, W. van der, *Eenrichtingsverkeer op de Arbeidsmarkt*: een oriënterend onderzoek naar uitstroom en herintreding oudere werknemers, OSA Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek, Den Haag, SduDOP, november 1991
- Kemp, A.A.M. de, *Ouderen tussen pensioen en bijstand*, Sociaal Cultureel Planbureau, Rijswijk 1992
- Kemp, A.A.M. de, *Vijftig-plussers aan het werk*, In: ESB 78/nr 3897, februari 1993
- Kemp, A.A.M. de, *Ouderen als arbeidsreserve*; oorzaken van de lage arbeidsparticipatie onder ouderen, In: Sociaal Maandblad Arbeid 1993/4, p258-267
- Kerkhoff, W.H.C., Kruidenier., H.J. *Bedrijfsleven en de vergrijzing*: aanzetten voor een leeftijdbewust personeelsbeleid, Amsterdam, Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden, juni 1991
- Klerk, J.M. de, van der Zouwe, N., Psychische stoornissen en de WAO tien jaar later (del 1), In: TVG Tijdschrift v Verzekeringsgeneeskunde 30/nr 2, 1992, p46-49
- Kluwer Seniorengids, red. Lugt, F.H. en M.E.M.Ch. Rethans, Deventer, 1988
- Koningsveld, E.A.P., *Scheiding werkgebonden en algemeen risico lijkt niet wenselijk*, InterNia, 7/10, 20-10-1992
- Kooimans, A., *Ouderenbeleid in de regio*, In: Personeelsbeleid 29/nr 2, februari 1993
- Koten, J.W., *Arts en beleid*: deel 3, Gemeenschappelijke Medische Dienst, Apeldoorn, Maklu, 1991

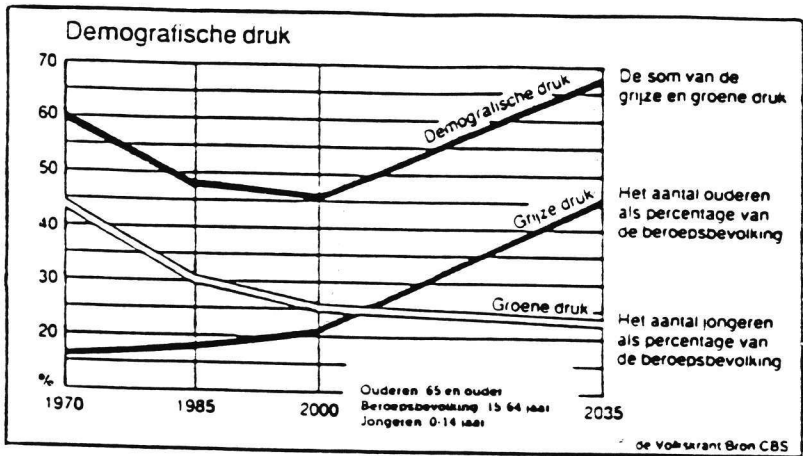
- Kruidenier, H.J., *Arbeitsplaatsverbetering ten behoeve van oudere werknemers*; een vooronderzoek, AS/tri, Leiden, april 1993
- Kurz, B., Droste, R., Diebschlag, W., *Arbeitspsychologische Formgebung und Polsterung von Fahrersitzen in Güterkraftfahrzeugen und Bussen*, Dortmund 1989
- Laan, G. van der, *Nederland kan slechts dromen van niveau Finse bedrijfsgezondheidszorg*. In: Maandblad voor Arbeidsomstandigheden 68, nr. 3, 1992
- Lambers, J.H., *Afschaffing VUT voorbarig en contraproductief*: loopbaanbeleid voor ouderen is beter alternatief, In: Gids voor personeelsmanagement 71, 4, april 1992
- Leidsch Dagblad 1992: 20-10
- Loontechnische Dienst, *Ouderenbeleid in arbeidsorganisaties*, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Den Haag, december 1991
- Maandstatistiek voor de Bevolking, *Over twintig jaar veel meer huishoudens met 40-60 jarigen*, jrg. 40, december 1992
- Memelink, M.W., Schouten V.T., *Werk en ouder worden: 50-plus en arbeidsvoorwaarden*, Amsterdam, Federatie Nederlandse Vakbeweging, Secr. Uitkeringsgerechtigden en Ouderen, februari 1992
- Memelink, M., *Langer werken met kortere werkweek*; Werkend ouder worden, in: Zeggenschap/ december 1992, p 30-35
- Meijman, T.F., de Vries-Griever, A.H.G., Kampman, R., *Rhythm and Blues*, Afwijkende werk- en rusttijden als arbeids- en leefomstandigheid, NIA, 1988
- Meijman, T.F., Kampman, R., de Vries-Griever, A.H.G., *Rock Around the Clock*, Chronopsychologische aspecten van onregelmatige werktijden, NIA, 1988
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, *Sociale Nota 1993*, 's-Gravenhage, 1992
- Ministerie van Welzijn, Volksgezondheid en Cultuur, *Nota: Ouderen in tel*, beeld en beleid rond ouderen 1990-1994; 's-Gravenhage, 1990
- Ministerie van Welzijn, Volksgezondheid en Cultuur, *Ouderen in tel*, Voortgangsnota, 's-Gravenhage, 1993
- NCW/NCOV, *Standpunt inzake ouderenbeleid*, 's Gravenhage, 13-1-1993

- NRC 1992: 12-12/22-10, 1993: 28-1/24-4/4-7
- Het Ouderenbeleid van de Industriebond FNV*: nota, 1992
- Oudere werknemers: Nieuw beleid!*, ééndaagse workshop Congrescentrum De Eenhoorn te Amersfoort, 16 december 1992
- Persbericht SZW, *Ouderenrichtlijn later afgeschaft*, nr 93/3, 14 januari 1993
- Persbericht SZW, *Openingstekst bij E.G.-conferentie "Work and Ageing"*, nr 93/13, 28-1-1993
- Pisa, W., *De beschermde leeftijd: van 40 tot 70; De wetten tegen discriminatie van oudere werknemers in de Verenigde Staten*, en *De Vut bij de Akzo*, In: *Personeelsbeleid* 29/nr2, februari 1993
- Platform van Medezeggenschapsorganen in Openbare Bibliotheken, *Oudere werknemers in openbare bibliotheken*: verslag van een onderzoek, Amsterdam, 1991
- Pokorny, M.L.I., Blom, D.H.J., Opmeer, C.H.J.M. (et al.), *Het meten van effecten van werk en werkomstandigheden bij buschauffeurs*: eindrapport van een experimenteel veldonderzoek, Leiden, Nederlands Instituut voor Praeventieve Gezondheidszorg TNO, 1991
- Prick, L.G.M., *Personeelsbeleid in het onderwijs*: de bittere noodzaak van een nieuwe aanpak, Culemborg, Educabek, 1991
- Reuling, A.M.H. *Ziekteverzuim 1987-1988*: trends, representativiteiten, risicogroepen, personeelsverloop, Amsterdam, Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden, november 1989
- Schabracq, M.J., *Oudere collega's*, Syllabus Actuele Arbo-thema's, NIA, Voorjaar 1993
- Simons, H.J., *Bedrijfsleven raakt doordrongen van bijzondere aandacht oudere werknemer*: kabinet wil onvrijwillig uittreden tegengaan. In: *Maandblad voor Arbeidsomstandigheden* 67, nr. 9, 1991
- Smulders, P.G.W., Bloemhoff, A., *In Nederland meer dan ooit sprake van elite-beroepsbevolking: de toekomst van arbeid, gezondheid en welzijn*. In: *Maandblad voor arbeidsomstandigheden* 67, nr. 9, 1991
- Sociaal-Economische Raad, *Advies sociaal-economisch beleid 1991-1994* Den Haag, 18 januari 1991
- Sprang, C.A.C.M. van, *Uitkomsten BAP-enquête naar de arbeidsomstandigheden in de ambulance-hulpverlening*, Den Haag, C.F.O., juli 1991
- Stichting van de Arbeid, *Leeftijdscriteria en arbeid*, Publikatienr. 6/92, 's Gravenhage, 1992

- Stichting van de Arbeid, *Werkend ouder worden*, Commissie Sociaal Beleid, 's Gravenhage, 1993
- Telegraaf, 1992: 10-12/12-12/24-12/28-12, 1993: 15-1/21-1/23-3/20-4
- Thijssen, J., *Opleidingsbereidheid, inzetbaarheid en verandering*; Veroudering als bedreiging voor flexibiliteit en innovatie? Opleiding & Ontwikkeling nr 5, 1989
- Tijdens, K., *Veroudering en doorstroming*: de invloed van demografische ontwikkelingen op het personeelsbestand bij de vier grote banken, Universiteit van Amsterdam, 1990
- Veerman, T.J., *Taakvermindering voor ouder personeel*: eindrapport van een onderzoek naar de regeling 'taakvermindering oudere onderwijsgeevenden', Werkgroep Arbeidsvraagstukken en Welzijn, Leiden, Faculteit der Sociale Wetenschappen, Rijksuniversiteit te Leiden, juli 1989
- Verbond Nederlandse Ondernemingen VNO, *Ouderenbeleid*, Persconferentietekst, Den Haag, z.j.
- De Volkskrant, 1992: 3-10/31-10/23-11/12-12/28-12, 1993: 16-1/13-4
- Vries, G. de, *Nederland verandert*; sociale problemen in de jaren tachtig en negentig, Amsterdam, 1992
- WRR Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid, *Een Werkend Perspectief*: arbeidsparticipatie in de jaren '90, Den Haag, 1990
- WRR Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid, *Ouderen voor ouderen*, Den Haag, april 1993
- Wijngaarden, P.J. van, Heuvel, F.G., Vrooman, J.C., *Preventie in de sociale zekerheid*: theorie, onderzoek en beleid, Nederlands Genootschap voor Sociale Zekerheid, Den Haag, VUGA, 1992
- Zonnenberg, W.L.H., *Op weg naar een perspectief voor de oudere werknemer?*. In Maandblad voor Arbeidsomstandigheden 67, nr. 9, 1991
- Zwart, B.C.H. de, *Veroudering en verandering in het fysieke werkvermogen*, Syllabus Actuele Arbo-thema's, NIA, Voorjaar 1993

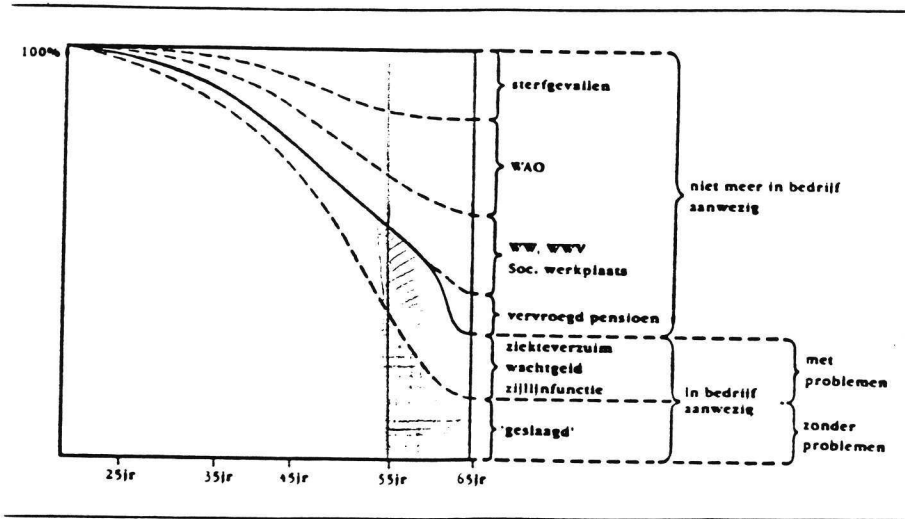
Bijlage: Figuren

Figuur 1 Demografische druk



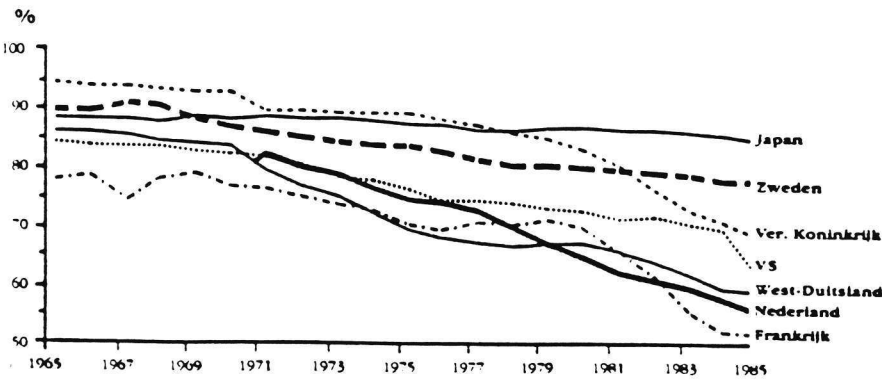
Bron: Actuele Onderwerpen, Stichting IVIO, nr. 2389, 011191, p5
(oorspr. de Volkskrant/CBS) (Kip en Wouda, 1991)

Figuur 2 Uitstroomroutes



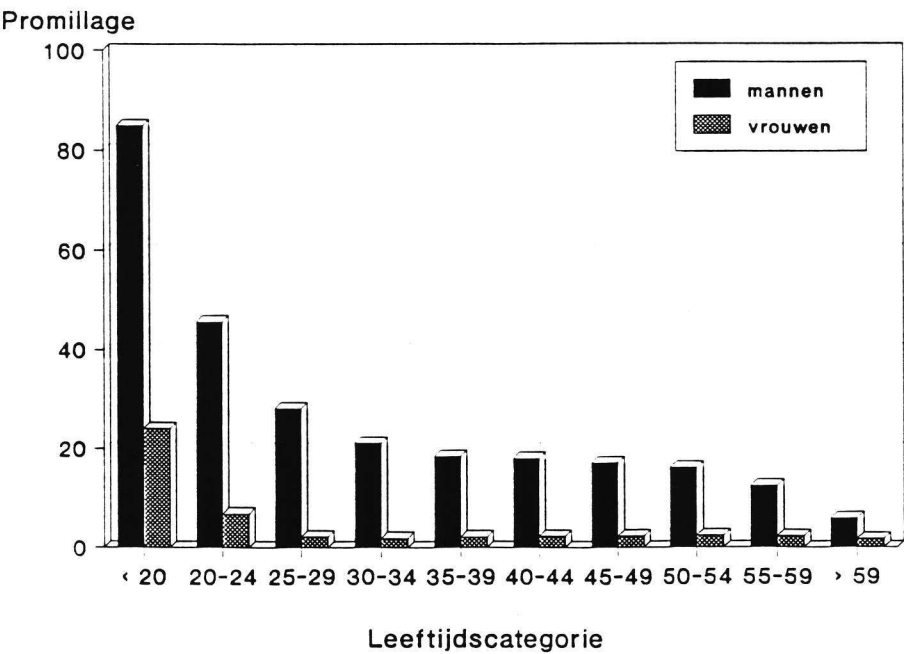
Bron: Kerkhoff

Figuur 3 Arbeidsmarktparticipatie in procenten voor mannen van 55 t/m 64 jaar - Internationaal



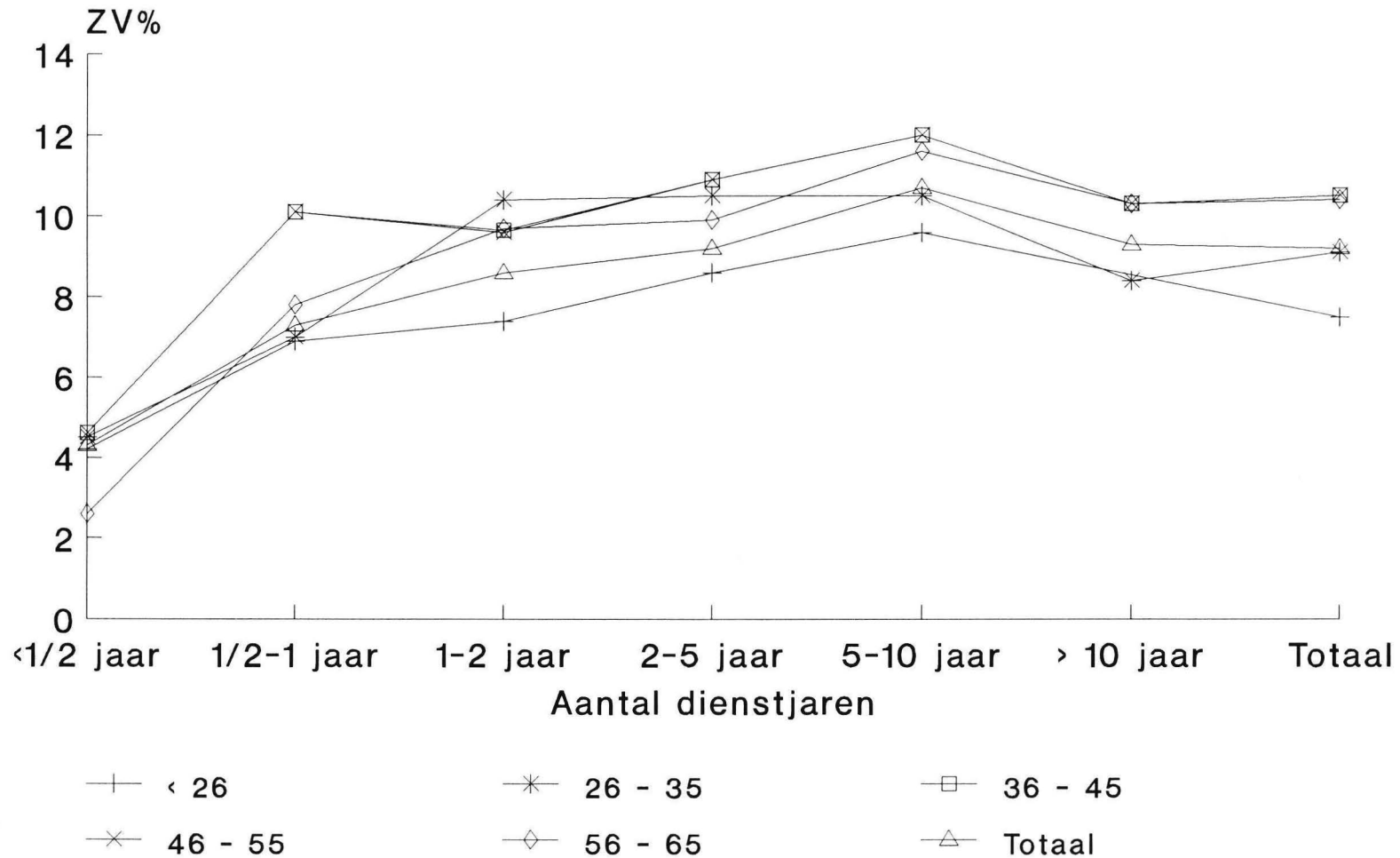
Bron: OECD

Figuur 5 Aantal ongevallen per 1000 arbeidsjaren naar leeftijd en geslacht



Bron: CBS, Statistiek der bedrijfsongevallen, 1987

Figuur 4 Verzuimpercentage naar leeftijd en aantal dienstjaren



Bron: NIA, ZV-gegevens 1987/1988