

Bijlage 1

Achtergrondinformatie bij feiten en beelden

1.1 Arbeidsparticipatie

- Door de ontgroening en vergrijzing neemt de gemiddelde leeftijd van de beroepsbevolking tot 2020 toe. Onderstaande tabel bevat een overzicht van de beroepsbevolking qua leeftijd over de afgelopen twee decennia en een raming tot 2020¹.

Leeftijdssamenstelling beroepsbevolking (in procenten)

	15-25	25-40	40-55	55-65
1990	17,9	45,4	30,5	6,2
1995	13,6	45,1	34,5	5,9
2000	12,3	43,5	36,6	7,7
2005	11,5	39,1	38,5	10,9
2010	12,2	34,0	39,1	14,7
2015	12,5	32,6	38,5	16,5
2020	12,7	33,4	35,5	18,4

Bron: CBS Statline en Euwals en Folmer (2009).

- Recentelijk heeft het CBS de prognoses moeten bijstellen als gevolg van een sterkere daling van de sterftecijfers en een hogere netto immigratie. Door minder sterfte stijgt de vergrijzing sneller². Tussen nu en 2040 verwacht het CBS een stijging van het aantal 65-plussers van 2,6 naar 4,6 miljoen. De maximale bevolkingsomvang wordt nu in 2040 verwacht (17,8 miljoen personen) in plaats van 2038, zo laat de volgende figuur zien.

¹ CBS Statline, Beroepsbevolking; vanaf 1921.

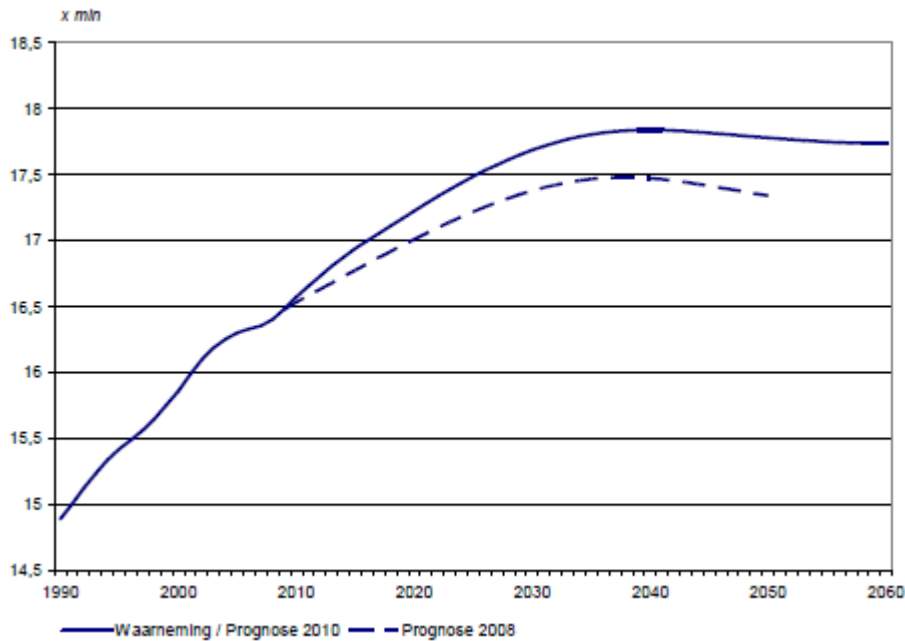
De raming tot 2020 is gebaseerd op gegevens van Euwals, R. en K. Folmer (2009) Arbeidsaanbod en gewerkte uren tot 2050: een beleidsneutraal scenario.

Het arbeidsaanbod betreft de som van alle werkzame personen met een arbeidsduur van minstens 12 uur per week (uit de Nationale rekeningen) en de werkloze beroepsbevolking (uit de Enquête Beroepsbevolking). Onder werkloze beroepsbevolking wordt verstaan alle personen die minder dan 12 uur per week werken maar die op zoek zijn naar een baan van 12 uur of meer per week.

NB. Tussen de data van CBS en CPB voor 2000 en 2005 bestaan kleine verschillen.

² De cijfers over bevolkingsomvang, vergrijzing, ontgroening, grijze en groene druk en demografische druk zijn gebaseerd op C. van Duin en J. Garssen (2010), CBS, Bevolkingsprognoses 2010-2060: sterkere vergrijzing, langere levensduur.

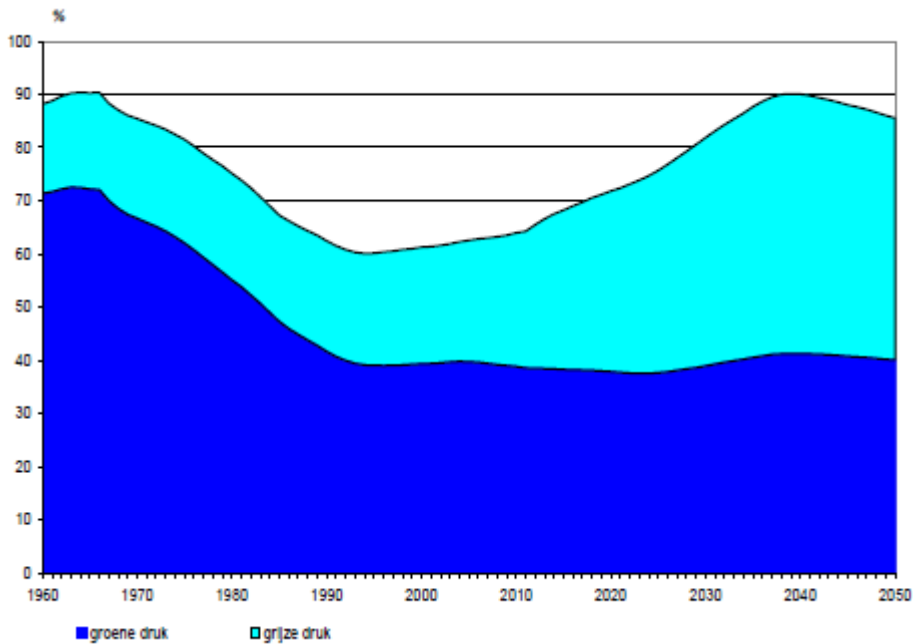
Bevolkingsgroei 1990 – 2060



Bron: C. van Duin en J. Garssen (2010), CBS, *Bevolkingsprognoses 2010-2060: sterkere vergrijzing, langere levensduur*

- De vergrijzing van de beroepsbevolking wordt zichtbaar door het aantal vijftigers in de beroepsbevolking te vergelijken met het aantal dertigers. In 2001 is de verhouding 1,7; dat wil zeggen: er zijn 1,7 keer zoveel dertigers als vijftigers. In 2009 is het verhoudingsgetal 1,2. Hierbij wordt opgemerkt dat er zeer grote verschillen zijn naar bedrijfstak; vooral onderwijs, landbouw en gezondheidszorg zijn sterk verouderd.
- Tot medio jaren '20 zal het proces van ontgroening doorgaan. Rond 2025 zijn er 3,7 miljoen jongeren in de leeftijd van 0 tot 19 jaar. Dit is 5% minder dan het huidige aantal jongeren. Na 2025 zal het aantal jongeren tijdelijk weer groeien. Het is dus vooral door de vergrijzing dat de demografische druk sterk zal stijgen.

Demografische druk, 1960-2060



Bron C. van Duin en J. Garssen (2010), CBS, *Bevolkingsprognoses 2010-2060: sterkere vergrijzing, lange levensduur*

1.2 Arbeidsparticipatie en werkloosheid

- In paragraaf 4 is de arbeidsparticipatiegraad van werknemers onderscheiden naar leeftijd en in Europees verband vergeleken. Daaruit blijkt onder andere dat de arbeidsparticipatie van 55-plussers, vooral van de leeftijdsgroep 60-65 jaar, laag is ten opzichte van de andere leeftijdsgroepen.
- De werkloosheid onder oudere werknemers is laag maar de laatste tijd als gevolg van de economische crisis wel toegenomen. Dit is grotendeels verklaarbaar omdat niet-werkende ouderen vooral in andere regelingen dan de WW zijn ondergebracht.

Werkloosheid 2009-2010

Werkloosheid in %	2 ^e kwartaal 2009	3 ^e kwartaal 2009	2 ^e kwartaal 2010	3 ^e kwartaal 2010
15-24 jarigen	11,3	11,5	12,9	11,1
55-64-jarigen	4,2	4,5	4,8	4,7

Bron: CBS

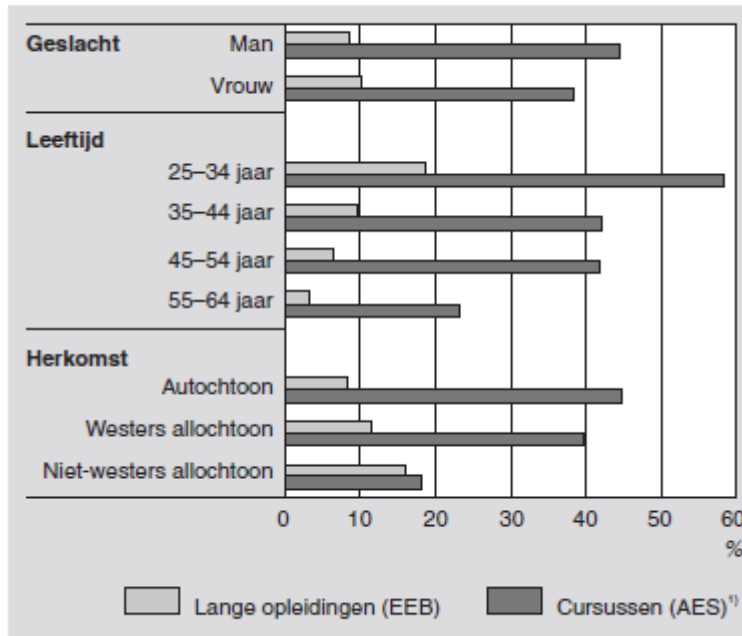
1.3 Scholing en employability

- In 2007 volgde bijna 10% van de bevolking in de leeftijd van 25 tot 65 jaar een opleiding die een half jaar of langer duurde. Ruim 40% volgde een korte cursus van minder dan een half jaar.
- Werknemers van 55 jaar en ouder nemen in vergelijking met hun jongere collega's aanzienlijk minder deel aan opleidingen en cursussen, zoals blijkt uit onderstaande figuur³.

³ M. Hartgens, A. Piepers, *Een leven lang leren met cursussen en opleidingen*, CBS/Sociaaleconomische trends, 2^{de} kwartaal 2010.

Met scholing wordt in deze nota bedoeld op kortdurende cursussen die al dan niet leiden tot een formele kwalificatie. Met opleiding wordt langer durende scholing die gericht is op het verkrijgen van een formeel diploma/kwalificatie aangeduid.

1. Deelname aan cursussen en lange opleidingen naar enkele achtergrondkenmerken, 2007



¹⁾ Deelname aan één of meer cursussen.

1.4 Ziekteverzuim oudere werknemers

- Oudere werknemers verzuimen minder dan jongere werknemers. Dat geldt niet voor het aantal verzuimdagen per ziektemelding. Dat neemt met het stijgen van de leeftijd gemiddeld genomen toe⁴.

Ziekteverzuim 2009 bron NEA 2009

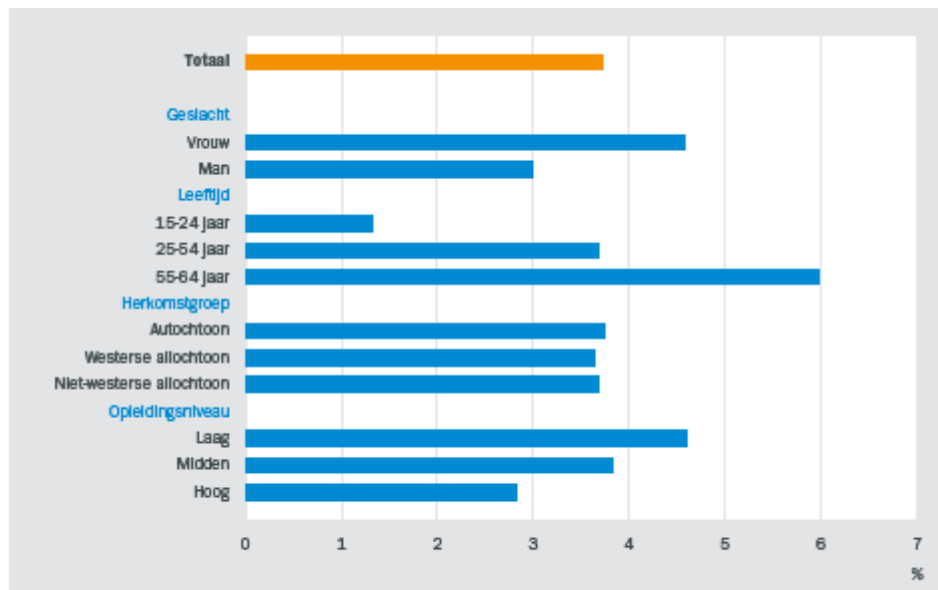
leeftijd	verzuimmeldingen	verzuimdagen
15-24	48,6%	3,95
25-54	53,5%	7,30
55-64	46,3%	9,87

- Het gemiddelde aantal ziektedagen per verzuim neemt weer af bij werknemers ouder dan 60 jaar. Selectie-effecten, waardoor de gezondste mensen op latere leeftijd blijven doorwerken, kunnen hiervan de reden zijn⁵.
- Onder de langdurig zieken is het aandeel ouderen het hoogste van alle leeftijdsgroepen, zo toont de volgende figuur.

⁴ Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2009, CBS/TNO, 2010

⁵ M. Mol, J. de Vries, Ziekteverzuim het laagst bij werknemers met een hoge mate van autonomie en veel steun van collega's en leidinggevenden in CBS/Socialeconomische trends, 2^{de} kwartaal 2009.

Langdurig ziekteverzuim (minimaal 25% van de te werken dagen), naar persoonskenmerken, werknemers van 15 t/m 65 jaar, 2007/2008



Bron: TNO/CBS, NEA 2007/2008

1.5 Arbeidskosten en arbeidsproductiviteit

- Zolang de arbeidsproductiviteit in lijn is met het loon is er voor de werkgever geen probleem. Echter, als de totale loonkosten hoger zijn dan de productiviteit dan is de betrokken werknemer financieel niet meer aantrekkelijk voor de werkgever. Onderstaande tabel laat de arbeidsproductiviteit, het brutoloon en de verhouding tussen beide grootheden naar leeftijdscohort zien voor de jaren t/m 2008.

Arbeidsproductiviteit, bruto loon en verhouding tussen beide grootheden; 1999-2008

Arbeidsproductiviteit per leeftijdscohort in euro's					
Jaar	15-25 jaar	25-45 jaar	45-55 jaar	55-60 jaar	60-65 jaar
1999	21.255	41.862	58.707	59.521	56.474
2002	24.064	47.995	65.302	65.450	62.707
2005	26.456	54.536	75.777	73.442	69.749
2008	28.983	59.105	83.791	80.905	76.098
Brutoloon per leeftijdscohort in euro's					
1999	17.188	33.608	43.083	46.195	46.566
2002	19.983	39.389	48.744	52.057	54.213
2005	21.570	43.093	53.679	55.733	58.093
2008	23.726	47.499	59.333	61.524	64.128
Verhouding arbeidsproductiviteit en brutoloon					
1999	1,24	1,25	1,36	1,29	1,21
2002	1,20	1,22	1,34	1,26	1,16
2005	1,23	1,27	1,41	1,32	1,20
2008	1,22	1,24	1,41	1,32	1,19

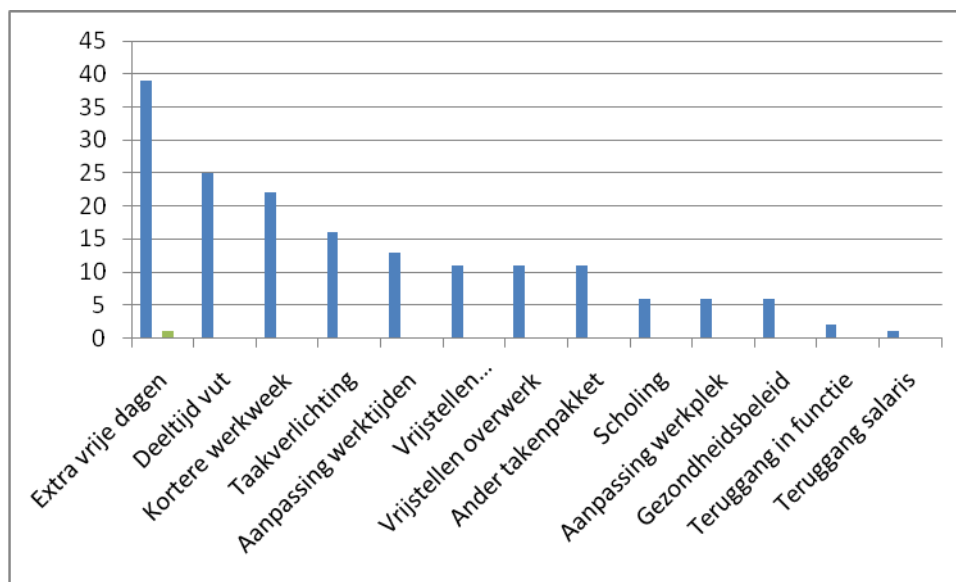
Bron: Samengesteld op basis van . P. Gibcus, K.L. Bangma, K. Bakker, EIM/Arbeidsmobiliteit, kosten en arbeidsproductiviteit, september 2009

- De verhouding tussen productiviteit en brutoloon is in alle gevallen groter dan 1. Uit dit onderzoek van EIM komt naar voren dat ouderen voldoende productief zijn om hun brutoloon te compenseren. Echter, naast het brutoloon zijn er nog andere materiële looncomponenten waardoor de loonkosten hoger kunnen zijn.
- De onderzoeksresultaten ten aanzien van de lonen van ouderen in verhouding tot hun arbeidsproductiviteit zijn niet eenduidig. Enerzijds zijn er onderzoekers die stellen dat gemiddeld genomen de lonen en arbeidsproductiviteit van ouderen in overeenstemming met elkaar zijn zoals J. van Ours, H. Verbon of P.de Beer⁶. Anderzijds zijn er onderzoekers die tot de conclusie komen dat ouderen relatief te duur zijn. Zo hangen volgens B. Jacobs⁷ lonen en ontslagbescherming als een zwaard van Damocles boven de werkende ouderen; hij bepleit een systeem van ‘loon naar werk’ in plaats van ‘loon naar leeftijd’.

1.6 Vitaliteit

- Om langer door te kunnen werken, moeten werknemers vitaal blijven. Hiervoor kunnen uiteenlopende instrumenten worden ingezet. Door TNO is onderzocht in welke mate bepaalde instrumenten in de marktsector en publieke sector worden gebruikt om dit mogelijk te maken. Het meest gebruikte instrument is extra vrije dagen voor ouderen, gevolgd door de mogelijkheid van deeltijd-vut. Demotie, in de vorm van teruggang in functie en/of loon, wordt nauwelijks toegepast. Gezondheidsbeleid komt in weinig organisaties voor.

Het gebruik in procenten door bedrijven van 13 instrumenten om langer doorwerken te bevorderen



Samengesteld op basis van TNO (2009), *Oudere werknemers en langer doorwerken*

⁶ Jan van Ours, Productiviteit en loon gaan gelijk op over de levensloop, Me Judice, 15 februari 2010
 Harrie Verbon, *Wat weet het CPB van oudere werknemers?*, Me Judice, 29 mei 2009.

Paul de Beer, *Ouderen verdienen wat ze waard zijn*, Me Judice, 4 mei 2009.

⁷ Bas Jacobs, *Ouderen verdienen te veel*, Volkskrant, Opinie, 23-04-2009.

- De mate waarin deze 13 instrumenten worden toegepast, verschilt van bedrijfstak tot bedrijfstak. Zo wordt taakverlichting het meeste in het onderwijs toegepast, terwijl het instrument extra vrije dagen het meest voorkomt in de gezondheidszorg.

Het percentage bedrijven per bedrijfstak dat gebruik maakt van 13 instrumenten om langer doorwerken te bevorderen

	<u>DT</u>	<u>VOPD</u>	<u>VO</u>	<u>KW</u>	<u>EVD</u>	<u>AWe</u>	<u>Sch</u>	<u>TV</u>	<u>AT</u>	<u>TS</u>	<u>TF</u>	<u>AW</u>	<u>GB</u>
<u>Industrie</u>	29	18	18	19	44	14	5	20	12	2	3	11	9
<u>Bouwnijverheid</u>	31	8	14	22	49	7	3	20	10	0	1	6	7
<u>Handel</u>	19	10	13	17	34	13	3	13	8	1	4	6	3
<u>Horeca</u>	5	5	9	14	18	13	1	9	5	0	0	2	3
<u>Vervoer en communicatie</u>	26	13	9	18	40	20	3	15	10	0	1	6	7
<u>Financiële dienstverlening</u>	22	8	7	25	37	12	10	10	7	3	8	2	9
<u>Zakelijke dienstverlening</u>	13	4	7	14	29	8	5	8	8	2	2	2	4
<u>Openbaar bestuur en overheid</u>	55	29	17	41	64	25	17	24	24	2	6	19	18
<u>Onderwijs</u>	46	3	5	47	45	14	12	41	19	0	1	7	7
<u>Gez. zorg</u>	33	25	14	28	56	21	8	12	14	1	3	7	8
<u>Cultuur en dienstverlening</u>	17	5	5	15	23	12	5	9	5	0	2	6	6
<u>Algemeen</u>	25	11	11	22	39	13	6	16	11	1	2	6	6

Opmerking: DT = DeeltijdVUT, VOPD = Vrijstellen Onregelmatige of PloegenDienst, VO = Vrijstellen Overwerk, KW = Kortere Werkweek, EVD = Extra Vrije Dagen, AWe = Aanpassing Werktijden, Sch = Scholing, TV = Taakverlichting, AT = Ander Takenpakket, TS = Teruggang Salaris, TF = Teruggang in Functie, AW = Aanpassing Werkplek, GB = GezondheidsBeleid

1.7 Arbeidsmobiliteit

- Bij interne mobiliteit gaat het meestal om een stap naar een functie op gelijk niveau. Met het toenemen van de leeftijd daalt de kans op een stap naar een hoger niveau en stijgt de kans op een andere functie van gelijk niveau. Een deel van de interne mobiliteit leidt tot een functie op een lager niveau (circa 10% bij 45-plussers).
- Oudere werknemers die mobiel zijn, wisselden tot voor kort vooral van functie bij dezelfde werkgever (interne mobiliteit). In de periode 2004-2008 kwam hierin verandering. De externe mobiliteit van de groep 55-64-jarigen is toegenomen van 4% in 2004 tot 11% in 2008; in vergelijking met de andere leeftijdsgroepen is deze echter nog steeds laag (zie hieronder).

De interne of functiemobiliteit is marginaal gestegen ten opzichte van 2004 en sinds 2006 iets gedaald⁸ (zie onderstaande tabel).

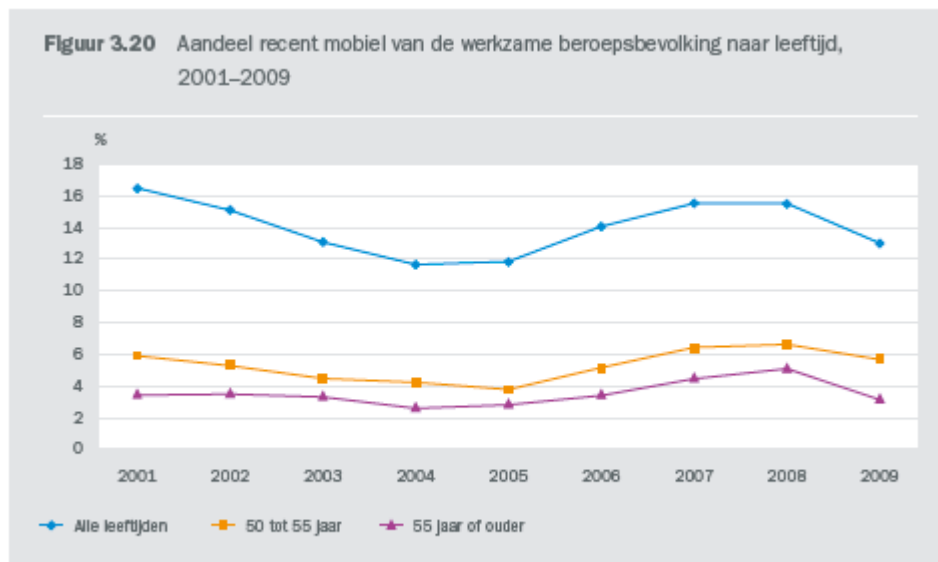
⁸ Van der Stelt, H. en M. de Voogd-Hamelink (2010), *Tendrapport Aanbod van arbeid 2009*, tabel 2.4

Externe en functiemobiliteit 2004-2008

Externe baanmobiliteit in afgelopen 2 jaar			Functiemobiliteit in afgelopen 2 jaar			
Leeftijd	2004	2006	2008	2004	2006	2008
16-24 jaar	46	51	64	26	29	27
25-34 jaar	29	31	43	24	26	24
35-44 jaar	14	19	26	18	18	21
45-54 jaar	8	12	17	12	13	15
55-64 jaar	4	9	11	7	10	8

Bron: Van der Stelt, H. en M. de Voogd-Hamelink (2010) *Trendrapport Aanbod van arbeid 2009*, figuur 2.2, p. 42, tabel 2.4

- Bijna 13% van de totale werkzame beroepsbevolking was in 2009 recent mobiel⁹ tegen 4% van de werkende 50-plussers. In het algemeen geldt hoe ouder de werkende, hoe minder vaak hij recent mobiel is; bij de werkzame 50- tot 55-jarigen was iets minder dan 6% recent mobiel en bij de 55-plussers ruim 3%.



Bron: CBS, EBB

- Gedifferentieerd naar bedrijfstak verschilt de arbeidsmobiliteit fors. Dit geldt zowel voor 50-plussers als voor andere leeftijdsgroepen. De baanmobiliteit van 50-plussers is echter in alle opzichten laag.

⁹ Recent mobiel staat voor minder dan één jaar werkzaam in een baan van ten minste 12 uur per week.

Baanmobiliteit werkzame beroepsbevolking naar leeftijd, bedrijfstak en dienstverband, 2009

%	RECENT MOBIEL		NIET RECENT MOBIEL		NIET MOBIEL	
	alle leeftijden	50 jaar en ouder	alle leeftijden	50 jaar en ouder	alle leeftijden	50 jaar en ouder
Bedrijfsklasse						
Landbouw en visserij	8	2	15	4	77	94
Industrie, delfstoffen en energie	9	3	21	9	70	87
Bouwnijverheid	10	3	25	11	65	86
Handel en reparatie	14	3	27	11	59	86
Horeca	22	6	31	13	47	81
Vervoer, opslag en communicatie	11	5	27	17	62	79
Financiële instellingen	8	3	23	6	69	91
Zakelijke dienstverlening	22	9	30	16	48	74
Openbaar bestuur en overheidsdiensten	9	2	18	7	73	91
Onderwijs	9	3	21	8	70	89
Gezondheids- en welzijnszorg	13	5	23	12	64	83
Overige dienstverlening	12	3	25	10	63	87
Soort dienstverband						
Vast dienstverband of zelfstandige	10	3	24	11	65	86
Flexibel	43	22	31	25	25	53
TOTAAL	13	4	25	11	62	84

Bron: CBS, EBB

1.8 Re-integratie en werkhervattingskansen

- Voor ouderen is de kans op instroom in arbeidsongeschiktheid hoog, op instroom in de WW laag en is de kans op een baan vanuit een uitkering zeer laag. In 2008 en 2009 hebben oudere werkzoekenden vooral een baan gevonden bij de zakelijke dienstverlening, overheid, handel en horeca.
- Leeftijd is de meest bepalende factor voor het vinden van een baan; hoe jonger de werkzoekende, hoe groter de kans op een snelle terugkeer naar een baan. Zowel in 2007 als in 2008 en 2009 was het aandeel ouderen in de vervulde vacatures 2%. In 2008 betrof dit per saldo 22.000 personen van 55 jaar en ouder, in 2009 14.000. Ter vergelijking: het aandeel jongeren in de vervulde vacatures was in 2008 31% en in 2009 36%.
- Uit het feit dat ook in 2007 en 2008, jaren van hoogconjunctuur, weinig vacatures naar ouderen zijn gegaan, kan worden geconcludeerd dat de baankansen voor ouderen structureel slecht zijn.
- Onderzoek van UWV laat zien dat ouderen twee keer zoveel baanzoekuren nodig hebben om uitgenodigd te worden voor een gesprek als 55-minners¹⁰.

¹⁰ UWV Kwartaal Verkenning 2007-IV.

- **Aandeel vervulde vacatures in %**

	2007	2008	2009
<25 jaar	28	31	36
25-39 jaar	57	50	46
40-54 jaar	13	17	16
55 jaar en ouder	2	2	2

Bron: *UWV Kwartaal Verkenningen 2010*

- De meeste re-integratietrajecten zijn bestemd voor personen met een WW-uitkering. De meerderheid van de WW-ers behoort tot de leeftijdsgroep 35 tot 54 jaar. In overeenstemming met hun aandeel in het totale aantal WW-uitkeringen gaan de meeste re-integratietrajecten naar deze groep. Het aantal re-integratietrajecten voor werkloze 55-plussers blijft achter bij hun aandeel in de WW. Ouderen komen, anders gezegd, minder vaak voor een re-integratietraject in aanmerking.

WW-ers met een re-integratietraject of re-integratiedienst eind oktober 2010 versus samenstelling bestand WW eind oktober 2010, naar leeftijd

Leeftijd	Lopende re-integratietrajecten		WW-uitkeringen		% op traject
	x 1000	%	x 1000	%	
15-24 jaar	1,3	2%	8,7	3%	15%
25-34 jaar	9,6	15%	41,1	16%	23%
35-44 jaar	20,5	32%	70,5	27%	29%
45-54 jaar	22,2	35%	77,8	30%	29%
55-64 jaar	9,6	15%	62,6	24%	15%
Totaal	63,2	100%	260,7	100%	24%

Bron: UWV, bewerking SZW

- **Werkhervattingskansen beoordeeld door werkzoekenden**

Op een enquête van december 2010 door CNV Vakmensen onder zijn werkloze leden reageren 464 werklozen (1500 adressen). Van hen is 53,7% 55 jaar of ouder en behoort 27,2% tot de leeftijdscategorie 45 tot 55 jaar.

Op de vraag hoe lang men werkloos is, geeft 35,7% te kennen dat men één tot vijf jaar werkloos is en 23,5% een half tot één jaar; 53,2% is nooit uitgenodigd voor een gesprek en 42,5% één keer per maand of minder. 61,3% geeft aan er geen vertrouwen in te hebben dat men op (korte) termijn weer een baan heeft terwijl 73,7% bereid is om tijdelijk werk aan te nemen en 63,7% antwoordt voor een baan minder inkomen te willen accepteren. Leeftijd speelt volgens 92,7% een rol bij het (niet) vinden van een baan.

Hoewel niet per leeftijdscategorie kan worden vastgesteld hoe men over bovenstaande thema's denkt, kan worden aangenomen dat een belangrijk deel van de langdurig werklozen zonder kans op snelle werkhervatting tot de 55-plussers behoort.

1.9 Beeldvorming over en van oudere werknemers

De beelden over oudere werknemers zijn veelal anders dan de feiten, zoals in paragraaf 5 is aangegeven. De huidige beeldvorming over oudere werknemers heeft echter veel invloed op de arbeidsmarktparticipatie van oudere werknemers.

Zoals uit onderstaande tabel blijkt, achten Nederlandse werkgevers de kans groot dat bij een vergrijzend personeelsbestand sprake zal zijn van veelal negatieve gevolgen voor de bedrijfsvoering. Zo verwacht 77% van de geïnterviewde werkgevers dat de arbeidskosten zullen toenemen, terwijl 7% een productiviteitsgroei verwacht.

Tabel 8.6. *Verwachte gevolgen van een vergrijzend personeelsbestand, Nederlandse versus Engelse werkgevers (percentages (zeer) waarschijnlijk)*

Verwachte gevolgen	Nederland	Verenigd Koninkrijk	Verskil NL-VK
1. Toenemende arbeidskosten	77	42	+33
2. Kennis en ervaringsniveau zal toenemen	61	78	-17
3. Toenemende weerstand tegen verandering	56	45	+11
4. Stijgend ziekteverzuim	53	40	+13
5. Herziening van de wijze waarop het werk is georganiseerd	46	43	+3
6. Noodzaak om werkomstandigheden te verbeteren	46	25	+21
7. Weinig enthousiasme voor nieuwe technologie	44	39	+5
9. Slechter imago van de organisatie	16	13	+3
8. Minder conflicten in de organisatie	13	24	-11
10. Stijgende productiviteit	7	25	-18

Bron: Werkgeversonderzoek NIDI-UU (2005).

Ook de beoordeling van de productiviteit is leeftijdsgebonden. Uit onderstaande figuur blijkt dat niet alleen jongere werknemers maar ook jongere en oudere werkgevers de productiviteit van oudere werknemers veel lager inschatten dan oudere werknemers zelf.

Tabel 3 **Beoordeling van het verschil in productiviteit tussen jongere en oudere werknemers, door werknemers en werkgevers^a**

	Positief oordeel over de productiviteit van ...		
	Werknemers van 50 jaar of ouder	Werknemers van 35 jaar of jonger	N
<i>Werknemers</i>			
Van 35 jaar of jonger	49%	73%	272
Van 50 jaar of ouder	70%	71%	270
<i>Werkgevers</i>			
Van 35 jaar of jonger	32%	83%	127
Van 50 jaar of ouder	46%	83%	164

^a Antwoorden gebaseerd op de vraag: 'In hoeverre is de eigenschap "productief" van toepassing op werknemers jonger dan 35/ouder dan 50 jaar?' (Antwoordcategorieën: (1) in geringe mate, (2) enigszins, (3) in sterke mate, en (4) in zeer sterke mate). De percentages geven het aandeel van de respondenten weer die productiviteit 'in (zeer) sterke mate' van toepassing acht.

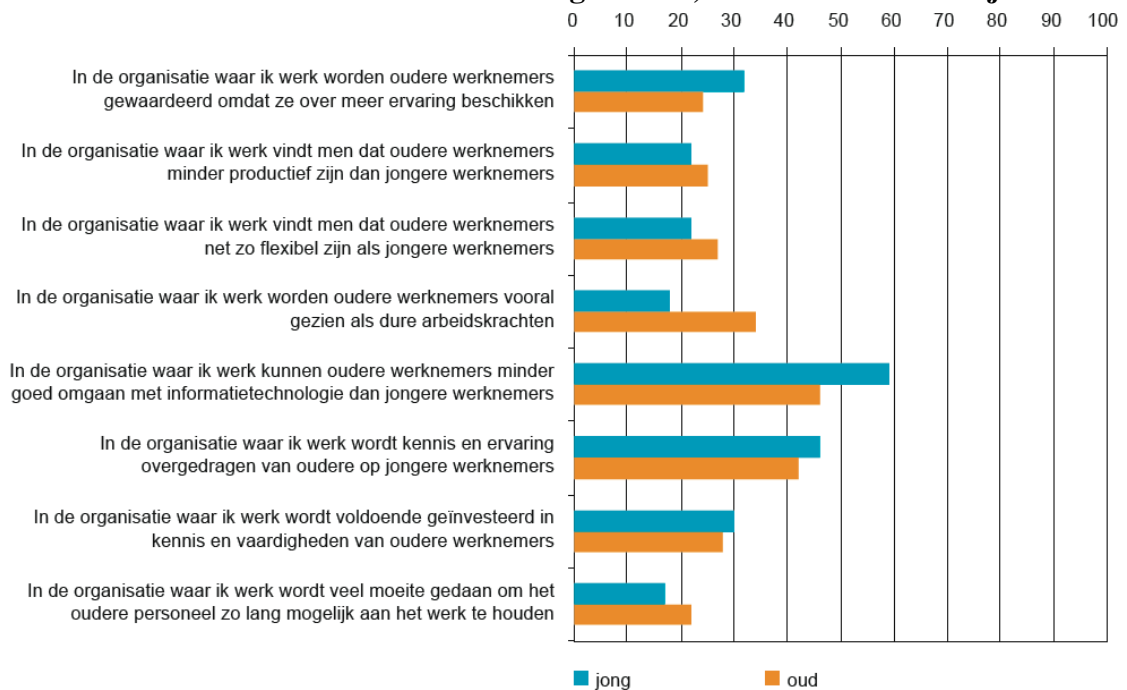
Bron: Werkgeversonderzoek NIDI-UU (2005) en NIDI werknemersonderzoek, maart 2007

Trouw en CNV Vakmensen hebben ook onderzoek gedaan naar hoe collega's van verschillende generaties over elkaar denken. Hieruit kwam naar voren dat meer dan de helft van de

geïnterviewden denkt dat babyboomers het meest profiteren van de arbeidsvoorwaarden en de verzorgingsstaat. Uit de antwoorden op de vraag welke collega's het meest profiteren van bijscholing en promotie komt naar voren dat slechts 1% deze leeftijdsgroep ziet als de meest begunstigde¹¹.

In onderstaande figuur is aangegeven hoe over ouderen wordt gedacht bij de overheid en in het onderwijs.

De betekenis van oudere werknemers in de organisatie; overheid en onderwijs



1.10 De Nederlandse werknemer

In onderstaande tabellen worden de (gemiddelde) kenmerken van de Nederlandse werknemer en zijn werkplek gegeven alsook de effecten ervan.

Kenmerken van de Nederlandse werknemer (in gemiddelden)

Aantal werknemers	7.166.000
Geslacht	53% man, 47% vrouw
Leeftijd	40 jaar
Opleidingsniveau	26% ≤vmbo, 43%havo/mbo, 30% ≥hbo
Rookt	28%
Consumeert alcohol	73%
Voldoet aan de norm gezond bewegen	49%
Overgewicht (bmi≥25kg/m ²)	44%
Extreem overgewicht (bmi≥30kg/m ²)	10%

¹¹ Trouw d.d. 14 augustus 2010.

zijn werksituatie

Geen vaste aanstelling	21%
Parttime aanstelling (<32 uur)	35%
Regelmatig avond/nachtwerk	24%
Structureel overwerk	26%
Reistijd	53 min/dag
Beeldschermwerk	2,8 uur/dag
Telewerker	13%
Gevaarlijk werk	21%
Kracht zetten	41%
Ongemakkelijke werkhouding	36%
Lawaai	25%
Niet zelf volgorde van werk bepalen	12%
Onder hoge tijdsdruk werken	79%
Emotioneel veeleisend werk	51%
Ongewenst gedrag collega's	16%
Ongewenst gedrag klanten	25%

en de effecten hiervan op zijn gezondheid en kijk op het werk

Ervaren gezondheid goed t/m uitstekend	91%
Burnout	13%
Verzuim	4,0%
Chronische aandoening	38%
Arbeidsgehandicapt	18%
Arbeidsongeval met letsel en verzuim	3,1%
Tevreden met werk	79%
Tevreden met arbeidsomstandigheden	74%
Tevreden met salaris (rapportcijfer)	6,4
Tevreden met promotie en loopbaanmogelijkheden (rapportcijfer)	5,6
Tevreden met verlof- en vakantiemogelijkheden (rapportcijfer)	7,2
Zorgen over baanbehoud	23%
Door willen werken tot 65 jaar	42%
Door kunnen werken tot 65 jaar	45%
Door willen werken na 65 jaar	13%

Bron: *Kerncijfers NEA 2009, Vinger aan de pols van werkend Nederland*, TNO, mei 2010

Bijlage 2

Twée voorbeelden van effectieve arbeidsmarktcampagnes

Talent 45-plus

In 2007 is door de overheid het project *Talent 45-plus* gestart dat gericht is op het aan het werk helpen van uitkeringsgerechtigden van 45 jaar en ouder. De deelnemende partijen zijn het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI), UWV, gemeenten, ABU/uitzendbureaus, Boaborea, VNO-NCW en MKB Nederland en Grijs Werkt. Partijen willen in twee jaar 30.000 45-plussers extra aan werk helpen door vraag en aanbod beter in kaart te brengen, te zorgen voor snelle bemiddeling en/of re-integratie om langdurige werkloosheid te voorkomen en te zorgen voor een goede communicatie waardoor het beeld over oudere werknemers wordt bijgesteld.

Een van de onderdelen van dit actieplan zijn de netwerkbijeenkomsten 55-plus. Deelnemers wisselen tijdens deze bijeenkomsten onder andere sollicitatietips en baankansen uit. Dit werkt zeer enthousiasmerend, deelnemers geven aan dat zij als gevolg hiervan een perspectiefwisseling ondergaan van 'stoppen met werken' naar 'actief willen zoeken naar werk'.

Het project heeft veel meer succes dan bij de start beoogd is: in de periode 2007-2008 zijn 60.000 45-plussers extra naar betaald werk uitgestroomd. Het project is daarna niet direct gestopt. In 2009 heeft UWV-Werkbedrijf het project op een lager pitje voortgezet. Over de resultaten zijn echter geen gegevens meer voorhanden.

MKB-minderhedenproject

Eind jaren negentig staat het midden- en kleinbedrijf (mkb) met 180.000 vacatures te springen om werknemers, terwijl tegelijkertijd tienduizenden allochtonen als werkzoekend zijn ingeschreven bij het CWI. Deze situatie leidt ertoe dat MKB Nederland met de ministeries van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) en Grote Steden- en Integratiebeleid (GSI) en het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening (CBA) voorjaar 2000 een convenant sluit om in één jaar 20.000 allochtone werkzoekenden te bemiddelen naar vacatures. Dit convenant is daarna nog twee keer verlengd tot 31 december 2002. Het resultaat van deze inspanning is dat er eind 2002 meer dan 70.000 werkzoekenden een baan hebben gevonden in het mkb; 90% hiervan is allochtoon.

De achtergrond van dit succes ligt in de aanpak. Bij de bemiddeling wordt gekozen voor een één-op-één benadering zodat maatwerk mogelijk is. Werkgevers kunnen op de gratis landelijke vacaturelijn hun vacatures melden en binnen 72 uur na melding draagt het CWI één of meerdere kandidaten voor. Bij plaatsing houdt de medewerker van CWI nog twee maanden contact met de werkgever en de werknemer; dit vermindert de kans op uitval. CWI werkt samen met commerciële intermediairs om de kans op succes te vergroten. De campagne is begeleid door een intensieve communicatiecampagne.

Uiteraard heeft het gunstige economische klimaat bijgedragen aan het succes. Maar daarnaast waren enerzijds het brede commitment van de organisaties en anderzijds de integrale aanpak, de persoonlijke dienstverlening door CWI en het vraaggestuurd werken zeer belangrijk voor het behalen van dit succes.

Bijlage 3

De huidige overheidsmaatregelen om langer doorwerken door oudere werknemers bevorderen

De overheid heeft de afgelopen jaren een aantal maatregelen ingevoerd om langer doorwerken door oudere werknemers te stimuleren.

- **Voor werknemers geldt onder meer:**

1. Verhoging van de arbeidskorting voor werknemers ouder dan 62 jaar per jaar: de doorwerkbonus¹² (2009).
2. Verhoging van de arbeidskorting voor werknemers ouder dan 57 jaar (2002).
3. Afschaffing van de WW-vervolguitkering voor werknemers van 57,5 jaar en ouder (2003). Bepanking maximale WW-duur tot 38 maanden (2006).
4. Opheffing van de vrijstelling van sollicitatieplicht voor werklozen van 57,5 jaar en ouder (2004).
5. Verbod op leeftijdsdiscriminatie bij de arbeid (2004).
6. De wet VPL: afschaffing fiscale facilitering voor VUT, prepensioen, invoering levensloopregeling (2006).
7. Bijverdienen in de bijstand (Aanvullende Inkomensvoorziening Ouderen) is financieel aantrekkelijk voor 65-plussers.
8. Levensloopregeling die aangewend kan worden voor allerlei doelen (2006). In het regeerakkoord 2010 staat dat de regeling wordt omgebouwd in een vitaliteitsregeling waarbij vervroegd uittreden niet meer mogelijk zal zijn.
9. Inkomensvoorziening oudere werklozen (IOW). Deze regeling geldt voor werknemers van 60 jaar of ouder die voor 1 juli 2011 werkloos worden en voor gedeeltelijk arbeidsongeschikte ouderen van 60 jaar of ouder na afloop van de loongerelateerde WGA-uitkering als voor 1 juli 2011 het recht op de loongerelateerde WGA-uitkering is ontstaan.

De uitkering bedraagt maximaal 70% van het wettelijk minimumloon en bij de beoordeling blijft het vermogen en het inkomen van de partner buiten beschouwing. Er is wel een sollicitatieplicht en men moet algemeen geaccepteerd werk aannemen.

De IOW vervalt op 1 juli 2016. Tussen 2015 en 2020 wordt de toetredingsleeftijd in de regeling telkens met 1 jaar verhoogd zodat er vanaf 2020 geen nieuwe instroom meer plaatsvindt. De regeling dient als vangnet zolang de werkhervattingskansen van oudere werknemers nog beduidend laag zijn.

- **Voor werkgevers geldt onder meer:**

1. Een premiekorting van maximaal € 6.500 bij een dienstverband van minimaal 36 uur per week op de sociale premies per jaar voor het in dienst nemen van een uitkeringsgerechtigde van 50 jaar en ouder (2009). De premiekorting geldt 3 jaar.

¹² Voor 2009 golden de percentages/bedragen per leeftijdsjaar:

62: 5% max. € 2.296

63: 7% max. € 3.214

64: 10% max. € 4.592

65: 2% max. € 918

66: 2% max. € 918

67: 1% max. € 459.

Voorheen was er premievrijstelling voor de basispremie WAO/WIA voor werknemers die op 1 januari 2008 in dienst waren en die op die datum 54,5 jaar of ouder waren. Deze regeling geldt niet meer maar er is sprake van een overgangsregeling¹³.

2. Een premiekorting van maximaal € 2.750 per jaar op de sociale premies bij een dienstverband van minimaal 36 uur per week per werknemer tussen 62 en 65 jaar (2009). In 2013 wordt de maximale korting verhoogd naar € 6.500.
3. Compensatieregeling voor loonkosten bij langdurige ziekte van oudere werknemers. Werkgevers die een oudere werkloze in dienst nemen, krijgen een compensatie van UWV voor de loonkosten als de werknemer binnen 5 jaar langer dan 13 weken ziek wordt.
De regeling geldt voor werknemers die op 1 juli 2009 55 jaar of ouder waren en die 1 jaar werkloos waren voordat ze een dienstverband kregen. De regeling loopt tot 1 juli 2019.
4. Subsidierегeling leeftijdsbewust personeelsbeleid voor bedrijven die een project starten voor het vergroten van bewustwording, uitwisselen van ervaringen en informatie tussen bedrijven of stimuleren en faciliteren van het gebruik door bedrijven van ontwikkelde instrumenten.
5. Omscholingbonus voor werkgevers. Dit betreft een afdrachtvermindering voor de kosten van (sectoroverstijgende) omscholing van nieuw in dienst getreden werknemers die voorheen een uitkering hadden en van nieuw in dienst getreden werknemers die met werkloosheid bedreigd werden. De huidige vergoeding bedraagt 50% van de kosten en is aan een maximum gebonden.

• **Andere (fiscale) maatregelen die (om-)scholing bevorderen:**

1. Persoonsgebonden aftrek voor scholingsuitgaven (gemaximeerd op € 15.000 per jaar).
2. Bevordering van EVC.
3. Opleiding tot startkwalificatie (WVA Startkwalificatie) bedoeld voor voormalig werklozen die scholing volgen gericht op het verkrijgen van een startkwalificatie. De werkgever moet via een verklaring van UWV kunnen aantonen dat de werknemer een voormalig werkloze is. Voor werknemers geldt een maximum afdrachtvermindering van € 3.000. De totale afdrachtvermindering bedraagt maximaal € 5.500 per kalenderjaar bij een aanstelling van 36 uur.
4. Leerwerktraject in het hbo (WVA Onderwijs) voor werknemers die een hbo-opleiding volgen en werkzaamheden uitvoeren die passen binnen de opleiding. Ook hier moet sprake zijn van een onderwijsarbeidsovereenkomst tussen de werkgever, de werknemer en de hbo-instelling. De afdrachtvermindering op de loonheffing bedraagt bij een aanstelling van 36 uur maximaal € 2.500 per kalenderjaar.
5. Wet Vermindering Afdracht EVC (WVA EVC). Iedere werkgever die een werknemer een EVC-procedure (met kwaliteitskeur) laat doorlopen, kan € 300 aan afdrachtvermindering ontvangen.
De vergoeding die de werkgever verstrekt aan de werknemer voor het doorlopen van een EVC-procedure, bijvoorbeeld € 1.500, wordt niet bij het loon van de werknemer opgeteld (2009). (Dit voorkomt dat de werkgever - die de werknemer compenseert voor de inkomstenbelasting – geen of weinig voordeel heeft van de afdrachtvermindering van € 300.)

¹³ Voor lopende gevallen geldt de premievrijstelling nog; er is geen sprake van nieuwe instroom.

6. ESF 2007 – 2013. Binnen het budget ESF (€ 830 mln voor 2007-2013) is ruimte voor scholing voor werkenden (Actie D) en toerusting en bemiddeling werklozen met achterstand naar arbeidsmarkt (Actie A).
 - a. Actie A: gemeenten, UWV en O&O-fondsen (totaal € 199 mln). De prioritaire groepen zijn: nuggers, ouderen 55+, gedeeltelijk arbeidsgeschikten;
 - b. Actie D: O&O-fondsen (totaal € 373 mln). Dit betreft scholing voor laagopgeleide werknemers (53,4 mln per jaar).

- ***Bekendheid en gebruik van stimuleringsmaatregelen van de overheid***

Uit onderzoek uit 2009 van TNO¹⁴ blijkt dat bijna de helft van de onderzochte bedrijven bekend is met de mogelijkheid van premievrijstelling bij de aanneming van oudere werknemers en dat bijna eenderde de tijdelijke subsidieregeling leeftijdsbewust personeelsbeleid kent.

Ongeveer 5% van de ondervraagde bedrijven maakt gebruik van een of beide regelingen. Bedrijven met relatief veel oudere werknemers in dienst en/of bedrijven met meer dan 100 werknemers blijken vaker bekend te zijn met de stimuleringsmaatregelen en maken ook meer gebruik hiervan.

¹⁴ J.F. Ybema, G. Geuskens, K. Oude Hengel, *Oudere werknemers en langer doorwerken*, 2009 TNO

Bijlage 4

Aanbevelingen, adviezen en convenanten die betrekking hebben op de bevordering van de arbeidsparticipatie van oudere werknemers

De Stichting van de Arbeid heeft ten aanzien van de bevordering van de arbeidsparticipatie van oudere werknemers in het (nabije) verleden meerdere aanbevelingen en adviezen uitgebracht. Uit de gestegen arbeidsparticipatie van de oudere werknemers mag worden aangenomen dat deze hierop van invloed zijn geweest.

Hieronder volgt een aantal titels van deze aanbevelingen, adviezen en convenanten:

Aanbevelingen

- *Aanbeveling Mobiliteit en Telewerken*, 22 oktober 2009
- *Aanbevelingen ter realisatie van de Participatietop-afspraken: de inzet van gelden uit sector-/O&O-fondsen en niet aan (sector)fonds gebonden ondernemingen* (2008)
- *Onderscheid naar leeftijd in CAO's*, 20 januari 2006
- *Naar brede en duurzame inzetbaarheid op de arbeidsmarkt: Aanbevelingen over scholing en employabilitybeleid*, 13 maart 2006
- *Onderscheid naar leeftijd in CAO's*, 20 januari 2006
- *Aanbeveling ter vergroting van de arbeidsparticipatie van ouder wordende werknemers, etnische minderheden en jeugdige werklozen*, 20 januari 2006
- *Het wegnemen van belemmeringen voor doorwerken na 65 jaar*, 14 november 2005
- *Werk maken van Employabilitybeleid!*, 14 maart 2001
- *Aanbevelingen en suggesties uit het SER-advies bevordering arbeidsdeelname ouderen*, 9 februari 2000
- *Agenda 2002: Agenda voor het cao-overleg in de komende jaren*, 9 december 1997
- *Leeftijd & arbeid : nadere overwegingen en aanbevelingen ten behoeve van een participatie-bevorderend ouderenbeleid*, 10 juli 1997
- *Een nieuwe Koers: agenda voor het cao-overleg 1994 in het perspectief van de middellange termijn*, 16 december 1993

Convenanten

- *Tripartiete beleidsinzet: Participatie in sociaal-economisch perspectief*, 27 juni 2007
- *Samen doen wat mogelijk is*, 7 oktober 2008
- *Akkoord Stichting van de Arbeid 25 maart 2009*, 25 maart 2009

Adviezen en nota's

- *Werkdocumenten Najaarsoverleg 2008: Leren Loont, Van Werk naar Werk, Aan 't werk*, 16 juni 2009
- *Advies inzake een heroverweging van de anciënniteitsregel bij bedrijfseconomisch ontslag*, 1 december 2004

- *Actieprogramma voor het Leven Lang ontwikkelen van competenties en kwalificaties*, 7 mei 2002
- *Een leven lang lerend werken*, 3 juni 1998
- *Leeftijdsgrenzen bij werving en selectie*, 7 mei 1997
- *Werkend ouder worden, overwegingen bij en aanbevelingen over een arbeidsparticipatie-bevorderend ouderenbeleid*, 26 juli 1993
- *Leeftijdscriteria en arbeid*, 12 juni 1992

Bijlage 5

Goede voorbeelden

Inmiddels zijn er al veel bedrijven die ervaring hebben met het bevorderen van de arbeidsparticipatie van oudere werknemers. Op de website van de Stichting van de Arbeid - www.stvda.nl - staat een aantal goede voorbeelden die positief uitwerken op de inzetbaarheid en participatie van oudere werknemers.

Hieronder volgen enkele voorbeelden van proactief ouderenbeleid. Nieuwe voorbeelden zijn welkom bij info@stvda.nl.

- **Triobanen**

Veel bedrijven waar in onregelmatige en nachtarbeid wordt gewerkt, zien de vergrijzing als donkere wolk op zich af komen. De huidige generatie oudere werknemers werkzaam in ploegendienst krijgt en masse problemen met het werken in de nacht. Velen dreigen af te haken. Vaak zijn er geen vrijstellings- en/of afbouwregelingen noch hebben bedrijven de mogelijkheid om grotere aantallen ploegenwerkers banen zonder onregelmatige of nachtdienst aan te bieden.

Ook bij het bedrijf PPG werkt men in de volcontinu met een vijfploegendienst. Om de oudere werknemers van dit bedrijf langer fit en gezond aan het werk te houden, hebben werkgever, vakbond en werkgeversorganisatie samen de zogeheten triobaan ontwikkeld.

Het begrip triobanen houdt in dat oudere werknemers die in ploegdiensten werken in plaats van fulltime tweederde van hun arbeidstijd gaan werken tegen 85% van hun oude salaris; 3 werknemers bezetten 2 fulltime functies. De triobaners blijven ook nachtdiensten werken maar krijgen - door verlaging van de gemiddelde werkweek naar 22,4 uur - veel meer hersteltijd in het rooster. Daardoor blijven zij fitter en zijn ze beter in staat om in goede gezondheid het pensioen te halen.

Het verschil in salaris tussen 66,7% en 85% salaris wordt overbrugd door gebruik te maken van verschillende bronnen:

1. bestaande ouderenregelingen zoals ouderendagen, kwartaaldagen en dergelijke maar ook in geld gewaardeerde specifieke rechten voor oudere werknemers en afbouwregelingen voor ouderen;
2. door triobaners tijdens de vakantieperiode fulltime te laten werken zodat tegelijkertijd het vakantieverlof van collega's wordt opgevangen;
3. door een deel van het pensioen naar voren te trekken zodat in feite in deeltijdpensioen wordt gewerkt. Dit laatste kan gevolgen hebben voor het pensioen maar kan gerepareerd door bijvoorbeeld na de pensionering gedurende een korte periode door te werken.

De werknemer bij PPG heeft bij de het aangaan van de triobaan een aantal keuzes zowel in maatvoering als wat betreft de financiële effecten.

Februari 2011 hebben de bedenkers van de regeling Triobanen, FNV Bondgenoten, SCA, PPG en de AAVN, de *ETUC award for the most innovative way of organising working time in good social partnership* ontvangen.

- **Duurzame participatie in het onderwijs**

De regeling *Bewust Arbeid Participatie Onderwijspersoneel* (BAPO) geldt voor onderwijspersoneel van het primair en voortgezet onderwijs. De regeling is geïntroduceerd om het oudere werknemers mogelijk te maken langer door te werken en ervoor te zorgen dat zij in loondienst (gezond) de pensioengerechtigde leeftijd halen.

Werken in het onderwijs is psychisch zwaar; werknemers kunnen niet hun eigen tempo bepalen en de tijdsdruk is hoog. Ook hebben zij geen zeggenschap over hun werktijden; de schooltijden voor de kinderen staan vast en kunnen niet aangepast of veranderd worden voor oudere werknemers.

Bovendien zijn er, naast de zorgleerlingen van het speciaal onderwijs, tegenwoordig steeds meer zorgleerlingen in het reguliere onderwijs die extra aandacht vragen.

De BAPO is een instrument om de werkdruk te beheersen. De regeling houdt in dat werknemer en werkgever in overleg kunnen bepalen om gedurende de werkweek extra vrij tijd op te nemen als extra herstelruimte. De vrije tijd kan niet worden opgespaard om op een later moment opgenomen te worden voor een vakantieperiode. Het gaat echt om het plannen van de weekbelasting.

De BAPO geeft werknemers vanaf 52 jaar per week recht op 0,1 fte vrije tijd tegen betaling van een eigen bijdrage van 35 procent; voor de lagere schalen bedraagt de eigen bijdrage 25%. Werknemers vanaf 56 jaar hebben recht op 0,2 fte vrij per week tot het moment van uittreden wegens pensioen.

De invoering van de BAPO heeft er voor gezorgd dat het ziekteverzuim, dat in het onderwijs traditioneel hoog lag, is gedaald. Mede door deze regeling kan het onderwijspersoneel langer fysiek en psychisch gezond aan de slag blijven.

- **Van-Werk-Naar-Werk binnen de eigen organisatie**

In de KLM-CAO is bepaald dat, als een werknemer bij dreigend ontslag in de huidige functie een andere passende functie aanvaardt die in een lagere functiegroep is ingedeeld, de werknemer het salaris behoudt van zijn functiegroep indien leeftijd en diensttijd tezamen 65 jaren of meer bedragen. Vervolgens worden geen salarisverhogingen toegekend zolang het salaris hoger is dan het salaris in de lagere functiegroep.

Indien niet voldaan aan de norm van 65 jaren, dan wordt het salaris vastgesteld op basis van de nieuwe functiegroep. Het verschil met het oude salaris wordt als toeslag op het nieuwe salaris toegekend. Deze toeslag wordt vervolgens verminderd met alle salarisverhogingen, mits de verhogingen geen kostencompenserend karakter dragen.

- **Voorbeeld uit Duitsland: BMW Beieren**

BMW heeft in het kader van het programma *Heute für Morgen* in een nieuwe assemblagefabriek - bijnaam *Altstadt* - een montagehal speciaal ingericht voor oudere werknemers. Hier werken 200 werknemers waarvan het merendeel boven de 50 jaar oud is. Enerzijds heeft BMW geïnvesteerd in de fysieke werkomgeving door bijvoorbeeld betere verlichting, rijdende gereedschapskisten, grotere letters op de computers, meer krukken om op te zitten, robots voor zware en eentonige taken, vergrootglazen in de werkkasten en een lopende

band die een derde langzamer loopt dan in de andere BMW-vestigingen. Anderzijds is het werkklimaat aangepakt door te zorgen voor meer taakrotatie, meer aandacht voor training met betrekking tot gezondheid en beweging, gezonder eten in de bedrijfskantine en dergelijke.

De reden voor deze ingrijpende investering is het komende tekort aan vakbekwame technici voor te zijn. BMW voorziet namelijk dat binnen tien jaar het aantal 50-plussers in het werknemersbestand van het bedrijf gegroeid zal zijn van 25 procent naar 45 procent.