

Vijftig-plussers weer aan het werk

A.A.M. de Kemp*

Door de vergrijzing wordt het draagvlak voor de bekostiging van de uitkeringen voor pensioengerechtigden en andere niet-actieven smaller. De meest effectieve remedie is verhoging van de arbeidsparticipatie van ouderen (vijftig-plussers), omdat deze groep door het traditioneel gevoerde arbeidsmarktbeleid nog slechts in geringe mate aan het arbeidsproces deelneemt. Geleidelijke pensionering en fiscale bevoordeling zijn daartoe waardevolle beleidsinstrumenten. Voor het welslagen van het participatiebevorderende beleid is echter ook een cultuuromslag in de benadering van ouderen noodzakelijk.

De Nederlandse bevolking is langzaam maar zeker aan het vergrijzen. Nu is een op de acht Nederlanders 65 jaar of ouder. Dit cijfer zal gaan oplopen tot een op de vijf in de jaren twintig van de volgende eeuw. Het lijkt ver weg, maar toch wordt deze ontwikkeling met grote zorg tegemoet gezien. Verwacht wordt dat vooral na 2010, wanneer naoorlogse geboortecohorten de pensioengerechtigde leeftijd bereiken, problemen zullen ontstaan bij de financiering van de publieke oudedagsvoorziening. Een te grote groep ouderen wordt dan afhankelijk van een te kleine beroepsbevolking, zo wordt gevreesd.

Door verschillende auteurs wordt wel gesuggereerd dat de 'intergenerationele solidariteit' onder de demografische druk zal bezwijken: in de toekomst zouden de werkenden niet langer bereid zijn om de uitkeringen van de pensioengerechtigden te financieren.

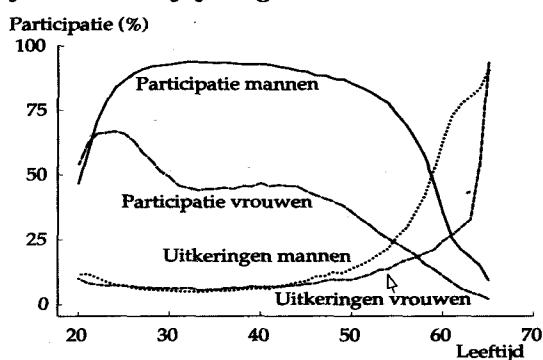
Dit draagt er toe bij dat voorstellen zijn gedaan om het draagvlak voor de AOW te verbreden door ook 65-plussers premieplichtig te maken dan wel

om voor de AOW het omslagstelsel los te laten en kapitaaldekking in te voeren. Een andere financiering zal echter geen wijziging brengen in de verslechtering van de verhouding tussen actieven en inactieven.

Verhoging van de pensioengerechtigde leeftijd lijkt onontkoombaar¹. Ook hiervan mag echter weinig worden verwacht, zolang veel ouderen reeds ver voor het bereiken van de 65-jarige leeftijd het arbeidsproces hebben verlaten. In welke mate dit het geval is, komt goed naar voren uit figuur 1². De cesuur bij uitstreding ligt niet bij de leeftijd van 65 jaar, maar ver daarvoor. Bij de mannen zet reeds na het bereiken van de vijftigjarige leeftijd een belangrijke daling van de participatie in. Onder de 60-64-jarige mannen behoort nog 27% tot de beroepsbevolking en niet meer dan 18% heeft een betaalde baan van minimaal twintig uur per week. Van de 60-64-jarige vrouwen wordt 10% tot de beroepsbevolking gerekend, terwijl slechts 4% voor minimaal twintig uur per week werkt³.

Omgekeerd loopt na het bereiken van de vijftigjarige leeftijd de uitkeringsafhankelijkheid, gedefinieerd als het percentage mannen of vrouwen dat een uitkering ontvangt, sterk op. De omvangrijke ver-

Figuur 1. Arbeidsparticipatie en uitkeringsafhankelijkheid naar leeftijd en geslacht



* De auteur is werkzaam bij het Instituut voor Onderzoek van Overheidsuitgaven te Den Haag. Het artikel is gebaseerd op de publikatie *Ouderen tussen pensioen en bijstand*, Sociaal en Cultureel Planbureau, Rijswijk, 1992, die de auteur in zijn vorige functie bij het SCP heeft geschreven.

1. Zie ook C.A. de Kam, Financiering van de AOW, nu en straks, *Openbare Uitgaven*, nr. 6, 1992, blz. 286-293.

2. In de figuur, die is gebaseerd op enquêtegegevens uit het *Woningbehoefteonderzoek 1989/1990*, zijn de netto-participatiegraden weergegeven.

3. Bron: CBS, *Enquête beroepsbevolking 1990*, SDU, Den Haag, 1991.

vroegde en voortijdige uittreding maken niet alleen een verhoging van de pensioengerechtigde leeftijd weinig zinvol, het betekent ook dat door dit voortraject de overdrachten aan 50-64-jarigen omvangrijk zijn. De vergrijzingsproblematiek wordt door de lage arbeidsparticipatie en een relatief omvangrijk gebruik van de sociale zekerheid naar voren gehaald en versterkt. Dit pleit voor een meer integrale benadering van de het probleem, waarin het voortraject nadrukkelijk als onderdeel is verwerkt. In dit artikel wordt daarom de arbeidsparticipatie van vijftig-plusser nader geanalyseerd en worden wegen aangegeven om de participatie van ouderen aan het arbeidsproces te bevorderen.

Gebruik van de sociale zekerheid

Tussen 1970 en 1990 is het aantal personen van vijftig jaar en ouder met een sociale-zekerheidsuitkering meer dan verdubbeld, zoals kan worden afgelezen uit tabel 1. Een belangrijk deel van de groei is een gevolg van de verzelfstandiging van de uitkeringsrechten in de AOW, op grond waarvan gehuwde 65-plussers vanaf 1985 ieder een eigen uitkering ontvangen. Deze wijziging van de AOW zorgde voor een boekhoudkundige toename van bijna een half miljoen uitkeringen.

De groei van het aantal uitkeringsgerechtigden tot 65 jaar laat zich niet zo verklaren. Daar was bijna sprake van een verdrievoudiging van het aantal uitkeringen, terwijl op grond van demografische ontwikkelingen een toename van slechts 20% mocht worden verwacht. De volumegroei ging gepaard met een sterke stijging van de uitkeringsafhankelijkheid. Gecorrigeerd voor demografische ontwikkelingen en wijzigingen in de wet- en regelgeving is er sprake van een vertienvoudiging van het aantal werkloosheidsuitkeringen en een verdubbeling van het aantal arbeidsongeschikten. Op een bevolking van minder dan 2,2 miljoen 50-64-jarigen werden in 1990 bijna een miljoen sociale-zekerheidsuitkeringen verstrekt.

Oorzaken

De stijging van de uitkeringsafhankelijkheid onder ouderen berust in essentie op twee oorzaken: een omvangrijke discrepantie tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt in de jaren zeventig en tachtig en het beleid van overheid en sociale partners, waarin voorrang werd gegeven aan het creëren en behouden van werkgelegenheid voor jongere werknemers.

Uittreding van ouderen werd als een van de meest aanvaardbare middelen gezien om de arbeidsmarkt te ontlasten. Leeftijdscriminatie speelde in Nederland een veel grotere rol dan in andere westerse landen. De (bruto) arbeidsparticipatie onder 55-64-jarige mannen nam af van 81% in 1971 tot 46% in 1990; onder jongere (mannelijke) werknemers (25-54 jaar) bleef deze met een daling van bijna twee procentpunt (tot 93%) bijna stabiel. Deze discrepantie is in geen van de westerse geïndustrialiseerde landen, waarover de OESO informatie publiceert, zo groot geweest. In de jaren zeventig vormde de stijging van de arbeidsongeschiktheid onder ouderen de belangrijkste oorzaak van de volumegroei.

Tabel 1. Sociale-zekerheidsuitkeringen aan personen vanaf vijftig jaar, 1970-1990 (aantallen x 1000)

Wet/regeling	1970	'75	'80	'85	'90
Ouderdom (AOW)	1.061	1.188	1.323	1.852	2.043
Nabestaanden	125	131	136	138	156
Arbeidsongeschiktheid	141	215	379	441	477
Werkloosheid	11	31	36	119	134
Vervroegde uittreding	-	-	20	68	129
Ziekteverzuim	56	58	53	45	49
Bijstand	121	118	56	58	67
Totaal aantal uitk.	1.516	1.741	2.003	2.720	3.055
Gecorrigeerd ^a				2.308	2.579

a. Gecorrigeerd voor de verzelfstandiging van uitkeringsrechten in de AOW. Bronnen: CBS, SVr, SVB, GMD, SZW, CPB (diverse jaren), SCP-bewerking.

Uit onderzoek blijkt dat bij ouderen nauwelijks werd getoetst of zij wel voldeden aan de toetredings-eisen voor de WAO⁴. Het zijn echter vooral de geringe reïntegratiekansen, die de arbeidsongeschiktheidswetten tot een definitieve uittredingsregeling maakten.

Datzelfde geldt voor de werkloosheidsregelingen, waarvan het gebruik door ouderen vooral in de jaren tachtig is toegenomen. Anders dan onder jongeren heeft het economische herstel bij hen niet geleid tot een reductie van de werkloosheid. Als gevolg hiervan is bij de werkloosheidsregelingen sprake van een zekere vergrijzing. In 1990 was 23% van de personen met een werkloosheidsuitkering vijftig jaar of ouder, terwijl vijftig-plussers slechts 14% van de beroepsbevolking vormden.

De aan het einde van de jaren zeventig en de eerste helft van de jaren tachtig tot stand gekomen regelingen voor vervroegde uittreding hebben verder bijgedragen aan de daling van de arbeidsparticipatie onder ouderen. De gemiddelde vut-gerechtigde leeftijd is in de loop van de jaren tachtig voortdurend verlaagd en bedroeg in 1990 ongeveer zestig jaar.

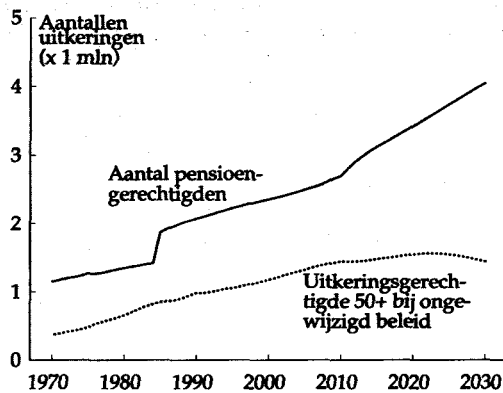
Verwachtingen voor de toekomst

De ontwikkelingen in het gebruik van de sociale zekerheid in de jaren zeventig en tachtig zijn, samen met samen met een demografische vooruitberekening weergegeven in figuur 2. Bij de projectie is verondersteld dat invalideringskansen, uitstroomkansen, werkloosheidsrisico's en afhankelijkheidsratio's voor de verschillende groepen (onderscheiden naar leeftijd en geslacht) constant blijven. De volume-ontwikkeling is volledig geraamd op basis van de middenvariant van de meest recente bevolkingsprognose van het CBS.

Uit figuur 2 komt goed naar voren waarom de vergrijzing zo veel aandacht krijgt. Tussen nu en 2030 zal het aantal AOW-gerechtigden verdubbelen. Maar wanneer geen wijziging komt in de lage arbeidsparticipatie en hoge uitkeringsafhankelijkheid

4. L.J.M. Aarts, H. Bruinsma, H. Emanuel, J.H. Pop, Ph.R. de Jong en B.M.S. van Praag, *Determinantenonderzoek WAO*, Sociale Verzekeringsraad, Zoetermeer, 1987.

Figuur 2.
Gebruik van
sociale zeker-
heid door vijf-
tigplussers,
1970-2030



onder vijftig-plussers zullen tussen 2010 en 2030 ook nog eens 1,4 à 1,5 miljoen uitkeringen aan nabestaanden, arbeidsongeschikten, werklozen, vervroegde gepensioneerden en bijstandstandsgerechtigden van vijftig jaar en ouder moeten worden verstrekt.

De figuur is in zekere zin misleidend. Hij wekt de indruk dat de financiering van de AOW in de toekomst veruit de belangrijkste bron van zorg vormt. Door de verzelfstandiging en de bescherming op het sociaal minimum is de gemiddelde uitkeringshoogte van de AOW echter lager dan die van de meeste andere regelingen. De uitkeringslasten voor 65-plussers bedroegen in 1990 zo'n dertig miljard gulden; voor de groep van 50 tot 64 jaar was dat ongeveer 26 miljard gulden. Bij de gehanteerde veronderstellingen zullen de uitgaven voor deze laatste groep tussen 2000 en 2010 ongeveer even hoog zijn als de uitgaven voor de AOW. Onder invloed van de vergrijzing zal deze verhouding daarna wel gaan verschuiven in de richting van een groter aandeel voor 65-plussers, maar niet meer dan 60% van het totaal van de uitkeringslasten voor vijftig-plussers bedragen. Afhankelijk van de gehanteerde vooronderstellingen zullen de overdrachtsuitgaven aan vijftig-plussers voor de genoemde regelingen oplopen van ongeveer 12% van het netto nationaal inkomen nu tot 16 à 20% in 2030. Alleen wanneer de uitkeringen sterk achterblijven bij de groei van het nationaal inkomen zal de groei beperkt kunnen blijven.

Wie vallen uit?

De geschetste ontwikkelingen maken duidelijk dat de vergrijzingproblematiek niet kan worden beperkt tot de AOW. Verhoging van de pensioengerechtigde leeftijd heeft weinig zin, zo lang zovelen reeds vóór die leeftijd zijn uitgetreden. Het is daarom van belang om de aandacht op deze laatste groep te richten. Op basis van het onderzoek *Culturele Veranderingen*, dat vrijwel jaarlijks door het Sociaal en Cultureel Planbureau wordt uitgevoerd, zijn verschillen in achtergrondkenmerken van oudere werkende en niet-werkende gezinshoofden onderzocht. Nagegaan is wat de invloed is van factoren als geslacht, leeftijd, burgerlijke staat, opleiding en gezondheid. Voor de schattingen is gebruik gemaakt van een logit-model.

De in de tabel 2 weergegeven participatiekansen geven geen groepsgegevens aan, maar de berekende kansen bij variaties op een referentiecategorie, waarvoor de gehuwde man, zonder thuiswonende kinderen, leeftijd zestig jaar, werkzaam (geweest) in een lagere functie zonder voortgezette opleiding en met een goede gezondheid model gestaan. De kans, dat een oudere werknemer met deze kenmerken betaalde arbeid verricht is geschat op 38%. De participatiekansen van andere categorieën zijn hiervan afgeleid⁵. De berekende participatiekans van de genoemde oudere werknemer bedraagt op 50-jarige leeftijd nog 73% en op 55-jarige leeftijd 61%.

De participatiekans blijkt het meest samen te hangen met de leeftijd, het functieniveau en de gezondheid. Het grote gewicht van de leeftijd geeft de onomkeerbaarheid van de uitstroom op hogere leeftijd goed weer. Ook de gezondheid is van invloed: ouderen die tevreden zijn over hun gezondheid verrichten in grotere getale betaalde arbeid dan ouderen met gezondheidsklachten.

Naast de leeftijd en gezondheid vormen sociaal-economische kenmerken de belangrijkste factoren. Lettend op de functie blijkt de participatie van (gevozen) zelfstandigen het grootst.

Vijftig-plussers in de lagere functieniveaus hebben in grote getale het arbeidsproces voortijdig verlaten. Gemiddeld, en dat is niet uit de tabel af te leiden, bedraagt de participatie van ouderen uit de lagere functieniveaus 36% tegenover 61% voor werknemers uit de hogere functieniveaus. De invloed van genoten opleidingen lijkt geringer, maar hierbij moet worden bedacht dat reeds is gecorrigeerd voor de invloed van het oude functieniveau. Veelal zal sprake zijn van een cumulatie: het zijn de werknemers met een lagere opleiding die op een lager functieniveau blijven steken. Ook gegevens uit andere enquêtes wijzen op een significant verband tussen de opleiding en de participatiekans van oudere gezinshoofden: van de 50-64 jarige gezinshoofden met een opleiding op het niveau van het mbo of hoger werkte in 1989 ongeveer 64%; voor ouderen met niet meer dan (uitgebreid) lager onderwijs was dat 36%⁶.

Oudere inactieven zijn vooral te vinden zijn in de goedkopere huursector, terwijl onder de gezinshoofden met een woning in de duurdere koopsector de participatiegraad relatief hoog is. Dit vormt mede een indicatie dat ook het inkomensverlies een rol speelt in de uittredingsbeslissing. Wanneer werknemers met een woning uit de duurdere koopsector zijn uitgetreden, dan is dat langs de weg van de vutregelingen. De inkomensachteruitgang is dan beperkt, net zoals dat het geval is voor werknemers met een inkomen niet veel hoger dan het minimumloon als zij werkloos of arbeidsongeschikt worden. Ook uit ander onderzoek is bekend dat inkomensoverwegingen een rol spelen in de uittredingsbeslis-

5. Voor de berekening van de participatiekansen, zie A.A.M. de Kemp, op.cit., 1992

6. Berekend op basis van het *Woningbehoefteonderzoek 1989* van het CBS.

sing⁷. Het blijkt voorts, dat met het klimmen der jaren vrije tijd steeds meer boven inkomen wordt verzoeken⁸.

De oudere werknemer heeft lang niet altijd zelf invloed op zijn uittreding. De gezondheid kan, door wat voor factoren dan ook, zodanig achteruitgaan, dat arbeid medisch gezien onverantwoord wordt en de arbeidscapaciteit volledig verloren gaat. Bij een bedrijfssluiting is geen sprake van een vrije keuze, al is het zoekgedrag wel van invloed op de kans om nieuw empooi te vinden. In andere situaties kan de beslissingsruimte van de oudere werknemer groot zijn, zoals bij regelingen voor arbeidsongeschiktheid en (vrijwillige) vervroegde uittreding, hoewel ook hier de werkgever en collega's druk kunnen uitoefenen om 'met de vut te gaan'.

Bevordering arbeidsparticipatie

Het gevoerde 'voorkeursbeleid' heeft bijgedragen aan het ontstaan van een cultuur, waarin het bijna als vanzelfsprekend wordt geaccepteerd dat werknemers na hun vijftigste uit het arbeidsproces verdwijnen. Demografische ontwikkelingen maken het echter noodzakelijk dat de daling van de arbeidsparticipatie onder ouderen wordt omgebogen in een opwaartse trend, zodat het draagvlak voor de sociale zekerheid wordt versterkt. De cruciale vraag is hoe dit kan worden gerealiseerd. In deze paragraaf worden enkele opties bezien.

Heroverweging vut

De huidige vut-regelingen lijken als eerste voor heroverweging in aanmerking te komen. In dat geval kunnen de gezondste en produktiefste werknemers worden behouden, terwijl, door de hoogte van de vut-uitkeringen, het meest op de uitkeringslasten wordt bespaard. Bij afschaffing zullen de weglekeffecten door een toename van het beroep op andere regelingen echter omvangrijk zijn. In de volumesfeer liggen zij vermoedelijk in de orde van grootte van 60%⁹.

Flexibele deeltijdpensionering

Het is daarom van belang een alternatief uittredingsbeleid te ontwikkelen, waarbij meer recht wordt gedaan aan individuele voorkeuren en omstandigheden. Een van de oorzaken van de lage participatie onder ouderen tot 65 jaar vormt het vrijwel ontbreken van mogelijkheden van geleidelijke pensionering. De werknemer staat voor de keuze volledig uit te treden, dan wel volledig te blijven werken. Een middenweg ontbreekt veelal. Omvorming van de huidige vervroegde uittreding tot een regeling voor flexibele deeltijdpensionering kan zo bijdragen aan een verhoging van de participatie van ouderen. Ervaringen in andere landen leren dat het succes van het instrument vooral afhankelijk is van de uitkeringshoogte¹⁰.

Financiële prikkels moeten in de juiste richting werken: zij dienen niet de uittreding te bevorderen, zoals dat bij de vut het geval is, maar juist de participatie. Financieel zal deeltijdpensionering aantrekkelijker moeten zijn dan volledige uittreding, maar min-

Tabel 2. Schattingsresultaten logit-analyse van de relatie tussen de arbeidsstatus van oudere gezinsboofden (50-64 jaar) en sociaal-demografische, -economische en gezondheidsfactoren

	participatiekans ^a	partiële correlatie
Referentie groep: man, gehuwd, 60 jr., lagere functie, lagere opl., goede gezondheid	0,38	
Wijziging t.o.v. de referentiecategorie op grond van:		
a. sociaal-demografische factoren		
Geslacht		0,00
Burgerlijke staat		0,03 ^b
Interactie-effect		0,05 ^c
<i>Man</i>		
Ongehuwd	0,30	
Gescheiden	0,22	
Weduwnaar	0,30	
<i>Vrouw</i>		
Ongehuwd	0,27	
Gescheiden	0,09	
Weduwe	0,05	
<i>Thuiswonende kinderen</i>	0,48	0,05 ^c
<i>Leeftijd</i>		-0,27 ^c
50 jaar	0,73	
55 jaar	0,61	
64 jaar	0,07	
b. sociaal-economische factoren		
<i>Functieniveau van huidige of oude werk</i>		0,11 ^c
Middelbare functie	0,46	
Hogere functie	0,55	
Zelfstandig	0,82	
<i>Opleiding</i>		0,06 ^c
Voortgezet	0,48	
Middelbare/hoger	0,52	
c. gezondheid		
Matig	0,24	0,15 ^c
Ontevreden/slecht	0,11	

a. De uitkomst betreft een variatie op de referentiecategorie.

b. Significant bij een overschrijdingskans van 5%.

c. Significant bij een overschrijdingskans van 1%.

N = 1.920.

Bron: SCP (CV'80-'89).

7. Zie onder meer L.J.M. Aarts en Ph.R. de Jong, *Economic aspects of disability behaviour*, Erasmus Universiteit, Rotterdam, 1990, en C.J.I.M. Henkens en J.J. Siegers, Labour force status of older men and women in the Netherlands, in: *Yearbook population and family in the low countries*, VII, nr. 1, 1991.

8. J. Ouwersloot, *Flexibele pensionering: de uittredingsbeslissing*, Centraal Planbureau, Den Haag, 1989.

9. *Heroverweging VUT in de collectieve sector*, Ministerie van Financiën, Den Haag, 1989; A.A.M. de Kemp, op.cit., 1992, blz. 188.

der dan het behoud van de volledige baan. Gedacht kan worden aan een regeling waarbij werknemers vanaf zestigjarige leeftijd het recht krijgen om de arbeidstijd te halveren. In dat geval wordt een deeltijdpensioen toegekend ter hoogte van een halve werkloosheidsuitkering. De werknemer behoudt dan in totaal 85% van het loon: de 50% uit arbeid wordt aangevuld met een uitkering ter hoogte van 35% van het laatstverdiende inkomen. Een verfijning kan worden aangebracht door het uitkeringspercentage te laten variëren met de leeftijd waarop de betrokkene in deeltijd gaat werken. Op zestigjarige leeftijd kan een deeltijdpensioen worden verstrekt ter hoogte van 30% van het bruto inkomen. Voor ieder jaar, dat een werknemer later uittreedt, kan dit met 2,5 procentpunt worden verhoogd tot op 64-jarige leeftijd een uitkeringsniveau van 40% wordt bereikt. Op deze wijze ontstaat een prikkel om het deeltijdpensioen uit te stellen.

Heffingskorting

Het is voorts van belang om financiële prikkels juist op de laagste inkomensgroepen te richten, omdat bij hen het risico van uitval het grootst is. Het zijn vooral de lager opgeleiden, uit de lagere functieniveaus met de lagere inkomens die voortijdig het arbeidsproces verlaten. Zij worden beschouwd als te dure en te weinig produktieve werknemers. Omgekeerd wordt bij ouderen vrije tijd belangrijker ten opzichte van inkomen. Als gevolg van de bestaande koppelingen is voor de laagste inkomens de financiële aderlating bij uittrekking beperkt. Zo bestaat een tegenstelling, die slechts beperkte ruimte lijkt te bieden voor financiële prikkels: verhoging van het inkomen maakt ouderen voor de werkgevers minder aantrekkelijk; verlaging van het loon draagt er toe bij dat zij zich steeds meer terugtrekken van de arbeidsmarkt.

Als een uitweg uit dit dilemma wordt een heffingskorting voor oudere werkenden voorgesteld. Het betekent dat niet een bedrag of percentage van het bruto inkomen wordt afgetrokken, zoals in de huidige belastingsystematiek, maar dat op het bruto te betalen belastingbedrag een vast bedrag in mindering kan worden gebracht. Bij deeltijdpensionering wordt ook het bedrag van de heffingskorting gehalveerd. Ook hier kan worden gedacht aan een bedrag dat met de leeftijd toeneemt. Bij deze systematiek profiteren juist die groepen het meest, die de grootste kans hebben om voortijdig uit te vallen. Invoering van een heffingskorting biedt voorts de mogelijkheid om periodieke salarisverhogingen op hogere leeftijd te beperken, zodat ouderen ook voor de werkgever aantrekkelijker worden.

Cultuurverandering

Het succes van de voorgestelde maatregelen is mede afhankelijk van enkele aanvullende factoren. Allereerst is een omslag in het denken over de relatie tussen ouderen en arbeid noodzakelijk. Het moet weer normaal worden dat ouderen tot aan het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd betaalde arbeid verrichten. Dit betekent ook het uitbannen van leeftijd-discriminatie bij (gedwongen) ontslagen. Wel is het van belang om in arbeidsorganisaties rekening te

houden met de gevolgen van het ouder worden en een actief seniorenbeleid daarop af te stemmen. Een te zware belasting leidt tot volledige uittrekking langs de weg van de arbeidsongeschiktheidsregelingen. Arbeidsvoorwaarden zijn echter zeker zo belangrijk als de arbeidsomstandigheden. Het beleid moet worden gericht op het behoud van de oudere werknemer. Niet alleen moet daarbij recht wordt gedaan aan zijn kennis en vaardigheden, maar ook dient de zin van aanvullende scholing ('education permanente') te worden erkend.

De genoemde cultuuromslag vergt ook een beleidswijziging in de sociale zekerheid. Ouderen met een uitkering dienen niet langer als een onbemiddelbare groep te worden beschouwd. De arbeidsbemiddeling moet worden geïntensiveerd en meer dan in het verleden dient strak de hand te worden gehouden aan de toetredingscriteria. De wetenschap, dat het moeilijk is om ouderen aan een nieuwe baan te helpen, vormt juist een argument om terughoudend te zijn bij het toekennen van een arbeidsongeschiktheidsuitkering en het verstrekken van een ontslagvergunning.

Het belang van een participatiebevorderend beleid wordt inmiddels wel onderkend. Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft het voornemen om per 1 januari 1994 de ouderenrichtlijn te beëindigen, die aan bedrijven de mogelijkheid biedt om werknemers van 55 jaar en ouder bij voorrang te laten afvloeien. De sociale partners blijken er in de praktijk nog moeite mee te hebben. Toch zullen alle partijen moeten leren leven met het gegeven dat een hoge inactiviteit onder ouderen geen banen oplevert, maar kost.

Antonie de Kemp

10. L. Delsen, *Deeltijd-vut in Europa*, OSA, Den Haag, 1989; W. Schmähl (red.), *Redefining the process of retirement*, Springer Verlag, Berlijn, 1989; M. Kohli, M. Rein, A.M. Guillemard en H. van Gunsteren, *Time for retirement: comparative studies of early exit from the labor force*, Cambridge University Press, Cambridge, 1991.