



## Ouderenparticipatie

**Auteur(s):**

Keuzenkamp, H.A.

**Verschenen in:**

ESB, 84e jaargang, nr. 4235, pagina 931, 17 december 1999

**Rubriek:**

Van de redactie

**Trefwoord(en):**

**Zelden was economisch beleid zo effectief als in het geval van de ouderenparticipatie. Vanaf eind jaren zeventig is een reeks maatregelen genomen om ouderen het werken zuur te maken. Het arbeidstempo werd verhoogd, de WAO-poorten wijd opengezet. Voor wie niet arbeidsongeschikt wilde worden, werd de werkloosheidsuitkering aangevuld zodat het werk zonder inkomensverlies kon worden opgegeven. Vervroegde uittreding werd fiscaal beloofd. Bij bedrijfsanering kregen ouderen, tot bijna ieders tevredenheid, voorrang. Vutten werd een werkwoord. Solliciteren na het 57ste jaar hoefde niet meer - sterker nog, het werd als asociaal veroordeeld omdat banen voor de jongere generatie waren bedoeld.**

Het resultaat is er naar. Momenteel werkt minder dan dertig procent van de generatie van 55-64 jaar, tegen 46% in 1971. Dat was nou ook weer niet de bedoeling, denken we nu, temeer nu we door hebben dat er geen vaste hoeveelheid werk bestaat die eerlijk verdeeld moet worden. Het kabinet heeft de SER daarom advies gevraagd hoe de ouderenparticipatie geleidelijk weer naar vijftig procent kan groeien. In een ontwerpadvies geeft de raad raad <sup>1</sup>.

Het ligt voor de hand om het probleem bij de wortels aan te pakken, door te zorgen dat de keuze tussen werk en golfbaan weer in het voordeel van het werk uitvalt. Veruit de dikste wortel is de regeling voor vervroegde uittreding, die in het algemeen vanaf het zestigste jaar van toepassing is. Dat de vut een boosdoener is, is inmiddels gemeengoed. Er is zelfs sprake van een terugdringing van vut-regelingen in cao's. Maar het merendeel van de werknemers kan zich er nog altijd op beroepen.

Waarom is de vut zo moeilijk uit te roeien? Ten eerste vinden oudere werknemers het inmiddels vanzelfsprekend dat er ruim voor het 65ste jaar met werk wordt gestopt. Wie nu vijftig is, is al met die zaak bezig. Een afschaffing van de vut is dan moeilijk verteerbaar. Het feit dat oudere werknemers oververtegenwoordigd zijn in de vakbeweging zal ook niet helpen om de vut te ontmantelen. En bovendien stimuleert de overheid, ondanks de regelmatige zedenpreken richting sociale partners over de vut-regelingen, tot de dag van vandaag op fiscale wijze vervroegde uittreding en blijft ze in eigen huis vervroegde uittreding op omslagbasis financieren.

Het Nyfer-rapport *Lang genoeg gewerkt?* laat scherp zien dat vut-regelingen vervroegde uittreding excessief subsidiëren <sup>2</sup>. Daarom is de voorzichtige tendens naar afschaffing van vut-regelingen, ten gunste van meer geïndividualiseerde prepensioenregelingen, toe te juichen. Het voordeel is dat prepensioen meestal later in gaat dan vut (61,3 jaar versus 60,2), een lagere uitkering geeft (72% versus 79,4%; data SER-rapport, blz. 142), en langer werken (soms zelfs tot na het 65ste jaar) belooft.

Het kabinet overweegt om de fiscale stimulering van de vut rond het jaar 2009 af te schaffen (volgens de Wet fiscale behandeling pensioenen, artikel 38a, geciteerd in het SER-rapport op blz. 138). De SER deelt deze overweging, maar huivert ervoor om ook de fiscale stimulering van prepensioen te schrappen. Gezien de schadelijke effecten van de vut zou een verder strekkend advies beter verdedigbaar zijn: verbied vut-regelingen die op omslagbasis zijn gefinancierd (en in cao's aan alle werknemers worden opgedrongen), en beëindig de fiscale bevoordeling van vervroegde pensionering. Zeker waar de SER ook participatie wil bevorderen met fiscale stimulansen voor specifieke groepen ouderen, is het een beetje raar om gelijktijdig het uittreden te blijven aanmoedigen. Of zo'n fiscale stimulans de hoogste prioriteit heeft bij de bevordering van ouderenparticipatie, mag overigens worden betwijfeld. Zeker gezien de groeiende krapte op de arbeidsmarkt past hier terughoudendheid. Het compenseren van de ene verstoring met een andere vergroot meestal de ellende in plaats ze weg te nemen, zoals Ed Lazear onlangs op een Nyfer-conferentie over dit onderwerp benadrukte.

Wat voor vervroegde pensionering geldt, geldt in wezen ook voor varianten daarvan in deeltijdvorm. Op dit moment genieten oudere werknemers in het algemeen meer vakantiedagen dan jongere collega's, waarvan de kosten weer collectief worden omgeslagen. Dat maakt oudere werknemers relatief duur (dit zou wel eens belangrijker kunnen zijn dan het veelgehoorde punt, dat de productiviteit per gewerkt uur van werknemers aan het einde van de loopbaan daalt). Een andere financiering van verlof zou dit kunnen verhelpen, door een geïndividualiseerd spaarsysteem van vakantiedagen. Een bron van discriminatie van werkgevers naar werknemers wordt daardoor weggenomen.

Om de participatie van ouderen te verhogen is een reeks van maatregelen nodig. Het SER-rapport, en vooral dat van Nyfer, dragen daartoe vele bruikbare suggesties aan. Op dit moment bevinden we ons in de plezierige omstandigheid, dat de arbeidsmarkt voor ouderen ook werkelijk perspectief biedt, en dat de benodigde maatregelen met flink wat 'smeerolie' doorgevoerd kunnen worden. Het biedt een kans die niet gemist mag worden

1 SER, [Ontwerpadvies bevordering arbeidsdeelname ouderen](#), bestemd voor de raadsvergadering van 17 december 1999.

2 L.S. Putman, M.M.J. Stavenuiter en E. Smolenaars, *Lang genoeg gewerkt?* Nyfer, 1999, blz. 182.