

**Advies van het Europees Economisch en Sociaal Comité over de „Mededeling van de Commissie aan de Raad, het Europees Parlement, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's over Langere deelname aan en latere uittreding uit het arbeidsproces van oudere werknemers”**

(COM(2004) 146 def.)

(2005/C 157/22)

**Preambule**

De Europese Commissie heeft op 3 maart 2004 besloten het Europees Economisch en Sociaal Comité, overeenkomstig artikel 262 van het EG-Verdrag, te raadplegen over voornoemde mededeling.

De afdeling werkgelegenheid, sociale zaken, burgerschap, die met de voorbereidende werkzaamheden was belast, heeft haar advies op 24 november 2004 goedgekeurd. Rapporteur was **de heer Dantin**.

Het Comité heeft tijdens zijn op 15 en 16 december 2004 gehouden 413e zitting (vergadering van 15 december) het volgende advies uitgebracht, dat met 125 stemmen vóór en 1 stem tegen, bij 5 onthoudingen, is goedgekeurd.

**Preambule**

I. Al in oktober 2000 stelde het EESC in een initiatiefadvies het volgende: „Daar de problematiek van de oudere werknemers een belangrijke aangelegenheid is, wil het Comité de verschillende aspecten ervan in dit initiatiefadvies uitdiepen. Het onderstreept tevens de noodzaak van een positieve benadering van oudere werknemers; de wijze waarop ze vaak worden behandeld, is immers niet alleen een bewijs van discriminatie en van een weinig solidaire samenleving maar leidt ook tot verlies van hooggekwalificeerd personeel, en vandaar ook tot een algemene vermindering van het concurrentievermogen. Overigens, als de wetenschappelijke vooruitgang het thans mogelijk maakt” het leven meer tijd te geven,, m.a.w. te rekken, dan moet onze samenleving volgens het Comité tegelijk ook zo worden georganiseerd dat er” meer leven wordt gegeven aan de tijd „en dat ouderen langer actief bezig kunnen blijven.”<sup>(1)</sup>

II. De inhoud van het genoemde initiatiefadvies, dat tijdens de zitting bijna unaniem werd goedgekeurd, vormt een succes voor het Comité; in het advies worden zijn opvattingen en standpunten ten aanzien van het betreffende onderwerp weer gegeven.

III. De Mededeling van de Commissie aan de Raad, het Europees Parlement, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's over „Langere deelname aan en latere uittreding uit het arbeidsproces van oudere werknemers”, waarop dit advies betrekking heeft, zal derhalve worden behandeld aan de hand van de doelstellingen, de analyses, de aanbevelingen en de conclusies van het genoemde initiatiefadvies. Ook zullen in dit advies nieuwe elementen aan de orde komen.

**1. Inleiding**

1.1 De Europese Raad van Lissabon heeft de EU de ambitieuze opdracht gegeven „de arbeidsparticipatie vóór 2010 zo

dicht mogelijk bij 70 % te brengen”; voor vrouwen wordt 60 % als streefcijfer genoemd. Deze doelstelling is zowel uit sociaal als uit economisch oogpunt te rechtvaardigen. Werk is immers het beste middel om sociale uitsluiting tegen te gaan. Voor het bedrijfsleven en de economie in het algemeen is een groeiende participatiegraad van oudere werknemers van cruciaal belang om een gebrek aan arbeidskrachten te voorkomen of te beperken; er moet immers gebruik worden gemaakt van het volledige potentieel. Ook moeten aldus de economische groei, de belastinginkomsten en de socialezekerheidsstelsels op peil worden gehouden met het oog op de verwachte afname van de beroepsbevolking.

1.2 Tijdens de stapsgewijze verwezenlijking van deze doelstelling komen de meeste landen in eerste instantie voor de uitdaging te staan de participatiegraad van oudere werknemers te verhogen.

1.2.1 Met name daarom is de bevordering van actieve vergrijzing vastgelegd in de beide aanvullende doelen die de EU zich heeft gesteld. De Europese Raad te Stockholm (2001) heeft bepaald dat in 2010 de helft van de EU-bevolking in de leeftijdsgroep 55-64 jaar aan het arbeidsproces dient deel te nemen. In 2002 luidde een van de conclusies van de Europese Raad in Barcelona: „Er moet naar gestreefd worden de leeftijd waarop mensen stoppen met werken binnen de Europese Unie in de periode tot 2010 geleidelijk op te trekken met circa 5 jaar”.

1.3 In haar syntheseverslag t.a.v. de voorjaarsstop 2004 van de Europese Raad<sup>(2)</sup> wijst de Europese Commissie actieve vergrijzing aan als een van de drie prioriteiten waarvoor urgente maatregelen moeten worden genomen om de strategie van Lissabon te kunnen verwezenlijken.

<sup>(1)</sup> Initiatiefadvies over „Oudere werknemers”, par. 1.5, PB C 14 van 16.1.2001, rapporteur: de heer DANTIN.

<sup>(2)</sup> COM(2004) 29 „Lissabon waarmaken – hervormingen voor de uitgebreide Unie”, verslag van de Commissie voor de voorjaarsbijeenkomst van de Europese Raad.

1.4 Deze mededeling is derhalve bedoeld als onderbouwing van het debat over de vorderingen in verband met de doelen van Stockholm en Barcelona, en beoogt de rol van regeringen en sociale partners bij de bevordering van actieve vergrijzing te belichten. Met de mededeling wordt mede tegemoetgekomen aan het verzoek van de Europese Raad van Barcelona om de voortgang op dit terrein jaarlijks vóór de voorjaarsstop van de Europese Raad te analyseren.

1.5 Dit advies vormt de bijdrage van het Europees Economisch en Sociaal Comité aan de discussie over de „arbeidsparticipatie van oudere werknemers”, die door deze mededeling wordt aangewakkerd en in december van dit jaar een voorlopige conclusie moet opleveren.

## 2. De Mededeling

2.1 De mededeling stelt dat in het licht van de vergrijzing en van de komende inkrimping van de beroepsgeschikte bevolking het besef moet doordringen dat oudere werknemers een essentiële component van het arbeidsaanbod zijn en een sleutelrol spelen bij de duurzame ontwikkeling van de Europese Unie.

2.2 Daarom zijn volgens de mededeling ook in tijden waarin er sprake is van een trage groei van de werkgelegenheid, beleidsmaatregelen van essentieel belang, door middel waarvan het arbeidsaanbod en de inzetbaarheid van deze leeftijdscategorie gegarandeerd worden.

2.3 Een preventieve benadering, gebaseerd — in de context van het concept „levenscyclus” — op het inzetten van het volledige potentieel van mensen van alle leeftijden, dient het belangrijkste uitgangspunt van de beleidsmaatregelen te zijn.

2.3.1 De mededeling doet aanbevelingen die erop neerkomen dat lidstaten brede strategieën voor actieve vergrijzing moeten ontwikkelen, waaronder:

- financiële prikkels om vervroegde uittreding tegen te gaan en te waarborgen dat werk loont;
- toegang tot scholing en strategieën voor levenslang leren;
- effectief actief arbeidsmarktbeleid;
- goede arbeidsomstandigheden, vooral wat betreft gezondheid, veiligheid en flexibele arbeidsregelingen, die behoud van werkgelegenheid bevorderen.

2.3.2 In de mededeling wordt er tevens op gewezen dat bij de formulering en uitvoering van brede strategieën voor actieve vergrijzing een veel intensievere participatie en inzet van de sociale partners vereist zijn. Deze kunnen door middel van collectieve overeenkomsten een bijzonder belangrijke rol spelen.

2.4 Er kan worden vastgesteld — en hierop wordt verderop in dit advies nog teruggekomen — dat in de mededeling weliswaar een nauwkeurige beschrijving wordt gegeven van situaties en hun ontwikkelingen, maar dat de oorzaken ervan niet worden geanalyseerd. Bovendien wordt onvoldoende ingegaan op de door de Raad van Barcelona genomen besluiten.

## 3. De feiten

3.1 Tegen 2030 zullen er in de EU-25 110 miljoen mensen van boven de 65 jaar (tegen 71 miljoen in 2000) zijn en zal de beroepsgeschikte bevolking 280 miljoen bedragen, tegenover de huidige 303 miljoen. Hierdoor zal de verhouding van de beroepsbevolking ten opzichte van 65-plussers dalen van 4,27 tot 2,55.

3.2 De spreiding van arbeid over de looptijd van een leven is de laatste twintig jaar bovendien aanzienlijk veranderd.

3.2.1 Jongeren doen minder vroeg hun intrede op de arbeidsmarkt ten gevolge van de verlenging van de leerplicht, van hun opleiding, alsmede van de moeilijkheden die zij onderkennen om een passende baan te vinden. <sup>(3)</sup>

3.2.2 De afgelopen dertig jaar daalde de arbeidsparticipatie van de totale bevolking na de leeftijd van 55 jaar in Europa aanzienlijk en in de VS in mindere mate; voor de leeftijdscategorie van 55 tot 64 jaar bedroeg zij in 1999 in Europa 37 % en in de Verenigde Staten 55 %. <sup>(4)</sup> In 2002 viel in Europa een groot verschil tussen mannen (50,1 %) en vrouwen (30,25 %) waar te nemen; de totale arbeidsparticipatie bedroeg 40,1 %.

3.2.3 Dit cijfer is vanaf de jaren 70 en tot voor kort aanzienlijk en gestaag blijven dalen, waarbij tussen 1980 en 1985 een echt dieptepunt kon worden waargenomen. <sup>(5)</sup> Tussen 1971 en 1999 is de participatiegraad gedaald met 47,4 % in Frankrijk, 45,8 % in Nederland, 39 % in Spanje, 38,7 % in Duitsland, 30 % in Ierland en 29 % in Portugal en het Verenigd Koninkrijk. In 2002 bedroeg de participatiegraad van de leeftijdscategorie van 55-64 jaar 40,1 % in de EU van 15 lidstaten, en 38,7 % in de EU van 25 lidstaten. In de bijlage worden per lidstaat de algemene tendensen tussen 1997 en 2002 weergegeven. <sup>(6)</sup> Er is ongetwijfeld sprake van een individualisering van de levensloop. Deze gaat evenwel niet noodzakelijk gepaard met een uitbreiding van de individuele keuzemogelijkheden. Vervroegde uittreding wordt in sommige lidstaten over het algemeen vaker opgedrongen dan gekozen. Zo ook houdt de flexibiliteit op het einde van de loopbaan in eerste instantie verband met de druk op de arbeidsmarkt, alsmede met de daarmee samenhangende strategieën van ondernemingen en openbare instanties op het gebied van het personeelsbeleid <sup>(7)</sup>, en in veel gevallen met de pensioenregelingen.

<sup>(3)</sup> EESC-advies over „Jeugdwerkloosheid”, PB C 18 van 22 januari 1996, rapporteur: de heer RUPP.

<sup>(4)</sup> Bijdrage van de Europese Commissie aan de Sociale Raad van Lissabon. Bron Eurostat.

<sup>(5)</sup> Bron: Eurostat-studie over de beroepsbevolking.

<sup>(6)</sup> Zie bijlage 1.

<sup>(7)</sup> Guillemard 1986; Casey en Laczko 1989.

3.3 Het actieve leven lijkt dus aan het begin en aan het einde steeds meer te worden ingekort en is tegenwoordig voornamelijk een zaak van de middelste leeftijdsgroepen.

3.4 De leeftijdscategorie van 50 tot 64 jaar is van bijzonder belang voor het werkgelegenheidsbeleid. Haar aandeel in de Europese Unie van 15 lidstaten zal stijgen van 25 % in 1995 tot 34,4 % van de totale bevolking in 2025. Deze groei zal zich het sterkst aftekenen in de Scandinavische landen. <sup>(8)</sup>

3.5 Deze ontwikkeling is vooral verontrustend in het licht van de versnelde vergrijzing waarmee de Europese Unie te maken zal krijgen. <sup>(9)</sup> Aan het einde van het eerste decennium van deze eeuw zal zich een situatie voordoen met een symboliek die de verontrustende feiten niet kan verhullen: het aantal mensen van onder de 20 zal lager komen te liggen dan het aantal personen van boven de 60. Dit is slechts een fase in een ontwikkeling die er de komende vijftig jaar toe kan leiden dat het verhoudingsgetal van de gepensioneerdten ten opzichte van de beroepsbevolking verdubbelt (van 4 op 10 naar 8 op 10) <sup>(10)</sup>.

3.6 Uit de mededeling blijkt echter dat er vooruitgang is geboekt ten aanzien van de doelstellingen van Stockholm en Barcelona. In 2002 steeg het werkgelegenheidscijfer van oudere werknemers namelijk met 5,4 %, waardoor sprake was van een stijging van het werkgelegenheidspercentage met 1,3 procentpunt tot 40,1 %. De gemiddelde leeftijd waarop mensen ophielden met werken, steeg van 60,4 jaar in 2001 tot 60,8 jaar in 2002.

3.6.1 Het zou volgens de mededeling evenwel voorbarig zijn de stijging van de uittredingsleeftijd voor een duidelijke indicatie van een positieve trend aan te zien, aangezien er slechts over twee jaren gegevens beschikbaar zijn.

3.6.2 Ondanks recente problemen bij het doorvoeren van bepaalde hervormingen zou het zinvol zijn om — in tegenstelling tot wat de mededeling doet — de oorzaken van deze stijging zo nauwkeurig mogelijk te analyseren, zodat op basis hiervan strategieën kunnen worden geformuleerd.

3.6.3 Ook zou in dit verband moeten worden nagegaan in welke mate de waargenomen stijging samenhangt met de invoering van maatregelen die voornamelijk of uitsluitend tot doel hebben de arbeidsparticipatie van oudere werknemers te vergroten, en in welke mate de stijging indirect voortvloeit uit wijzigingen in sociale stelsels die erop gericht waren de economische levensvatbaarheid van deze stelsels, die door de demografische ontwikkelingen en voorspellingen in gevaar was gebracht, te waarborgen.

<sup>(8)</sup> Eurostat, demografische ramingen 1997 (basisscenario).

<sup>(9)</sup> „De demografische ontwikkeling in de Europese Unie”, rapporteur: de heer BURNEL.

<sup>(10)</sup> „Leeftijden en arbeidsparticipatie in 2010”, Franse sociaal-economische raad, oktober 2001, rapporteur: de heer QUINTREAU.

3.7 Dit neemt niet weg dat van de arbeidsmarktverlaters in de leeftijdscategorie van 55 tot 64 jaar over de periode 1995-2002 gemiddeld slechts 35 % de arbeidsmarkt op pensioengerechtigde leeftijd verliet, terwijl 22 % vervroegd uittrad, 17 % arbeidsongeschikt raakte, 13 % op individuele of collectieve basis werd ontslagen, en nog eens 13 % om andere redenen uittrad. <sup>(11)</sup>

3.7.1 Hoewel deze cijfers de afgelopen jaren zijn verbeterd, blijven ze veelzeggend. Terwijl in de jaren tachtig nog kon worden aangenomen dat het grote aantal vervroegde uittredingen en gevallen van arbeidsongeschiktheid — die soms als surrogaat voor vervroegde uittreding kunnen worden gezien — verband hield met de ingrijpende industriële hervormingen uit die tijd, lijkt deze verklaring vanwege het voortduren van de situatie thans niet steek te houden; slechts 35 % van de werknemers verlaat de arbeidsmarkt immers op pensioengerechtigde leeftijd.

#### 4. Mogelijke oplossingen — in de mededeling gedane voorstellen

4.1 Om het evenwicht tussen de actieve en de niet-actieve bevolking te herstellen, de gemiddelde uittredingsleeftijd aan te passen, en in verband met de verwachte demografische ontwikkeling een optimaal volume aan arbeidskrachten te behouden, dient met name werk te worden gemaakt van een verhoging van de arbeidsparticipatie van werknemers van meer dan 55 jaar. Desbetreffende maatregelen moeten uiteraard passen in het kader van het wenselijke evenwicht tussen actief leven en pensioen, en tussen vrije tijd en werken, daar het Europese sociale model o.m. op deze waarden is gebaseerd.

4.2 Een en ander moet op middellange termijn worden gepland; er moeten maatregelen komen om de inzetbaarheid tijdens het gehele actieve leven te verzekeren en om werknemers (zowel mannen als vrouwen) van meer dan 40 jaar de kans te geven zich te herscholen. Het zou immers van weinig realisme getuigen, te hopen op een spontane kentering waarbij een ombuiging van de tendensen op de arbeidsmarkt zou volstaan om de ondernemingen hun oudere werknemers te doen behouden.

4.2.1 Naast de concrete maatregelen die moeten worden genomen, moet vooral alles in het werk worden gesteld om **een mentaliteitsverandering en een bewustwording te bewerkstelligen bij** zowel ondernemingen als werknemers. Werken na zijn 55ste moet door een werknemer als een pluspunt worden beschouwd, en ondernemingen of openbare instanties moeten zich bewust worden van de voordelen die oudere werknemers kunnen opleveren (opgedane ervaring, knowhow, kennisoverdracht, enz.). **Wanneer deze brede bewustwording achterwege blijft, zullen concrete maatregelen niet volledig effectief kunnen zijn.**

<sup>(11)</sup> Bron: studie van Eurostat over de beroepsbevolking, resultaten van voorjaar 2003

4.2.2 Het Comité heeft de Commissie in zijn initiatiefadvies hierover van oktober 2000 <sup>(12)</sup> dan ook voorgesteld om samen met de lidstaten een breed opgezette voorlichtings- en bewustmakingscampagne te lanceren, zodat een positief beeld wordt geschetst van de rol die oudere werknemers in ondernemingen of openbare instellingen kunnen spelen.

4.2.2.1 Het EESC stelt met voldoening vast dat in het „Rapport van de groep van hoog niveau over de toekomst van het sociaal beleid in de uitgebreide Unie”, dat aan het eind van het eerste halfjaar van 2004 is verschenen, het voorstel van het Comité is overgenomen.

4.2.3 Bovendien moet veel meer erkenning komen voor de betekenis van ouderen voor de sociale economie; dit geldt zowel voor de rol die zij in gezinsverband spelen als voor vrijwilligerswerk dat zij verrichten in de civiele samenleving, democratische instellingen en NGO's, en in het verenigingsleven in het algemeen. Aan de hand hiervan kan men zich een concreet beeld vormen van hun enorme dynamiek, vernieuwingsvermogen en doeltreffendheid.

4.3 In haar mededeling noemt de Commissie de „De voornaamste voorwaarden voor de bevordering van de werkgelegenheid van oudere werknemers”, namelijk:

#### 4.3.1 Vervroegde uittreding en financiële prikkels

In de mededeling wordt vastgesteld dat meer dan 20 % van de werknemers — ongeveer 3 miljoen — gebruik maakt van vervroegde uittreding, en wordt voorgesteld de „financiële prikkels” te heroverwegen om het voor deze categorie lonend te maken voor de arbeidsmarkt beschikbaar te blijven.

4.3.1.1 Volgens het Comité moet dit voorstel, dat aansluit bij de Mededeling „Modernisering van de sociale bescherming: werk lonend maken” <sup>(13)</sup>, al naargelang van de aard en kwaliteit van de uitvoeringsmaatregelen positief worden beoordeeld. Bij de voorgestelde aanpak — voor zover deze effectief kan zijn — moet echter ook terdege rekening worden gehouden met de objectieve factoren die bepalend zijn voor de situatie van werknemers (namelijk de mate van inzetbaarheid en het personeelsbeleid gedurende met name de tweede helft van de loopbaan), en meer in het algemeen voor hun situatie die voortvloeit uit het gevoerde bedrijfsbeleid. Ook zouden de persoonlijke wensen van de werknemer ten aanzien van zijn privé-leven in aanmerking kunnen worden genomen.

4.3.1.2 Tegen de achtergrond van de voortdurende en exponentiële ontwikkeling van het productieapparaat en de productieprocessen, en van een steeds veranderende economie en arbeidsmarkt, moeten ondernemingen zich aanpassen, zich ontwikkelen en zich herstructureren teneinde in een gemondia-

liseerde omgeving vooruitgang te kunnen boeken; tegelijkertijd moeten zij een evenwicht vinden tussen sociale en economische vereisten, daar zij alleen op die manier hun dynamiek kunnen bewaren en kunnen groeien. Zij hebben daartoe dan ook de nodige speel- en ademruimte nodig.

4.3.1.3 Ondernemingen gebruiken oudere werknemers vaak om voor zichzelf speelruimte te creëren, zowel wat kwaliteit als kwantiteit van arbeidsplaatsen betreft. Dit is met name hetgeen gebeurt bij „sociale plannen” na herstructureringen.

4.3.1.4 Afgezien van deze „sociale plannen” kunnen ondernemingen via regelingen voor vervroegde uittreding oudere werknemers die volgens hen niet voldoende productief zijn of wier vaardigheden niet meer zijn aangepast, vervangen door een vaak geringer aantal arbeidskrachten die echter jonger zijn. Zo hopen zij hun concurrentievermogen te verbeteren, terwijl ze tegelijkertijd hun loonsom verminderen en de leeftijdspiramide binnen hun bedrijf opnieuw in evenwicht brengen. Hoewel een andere aanpak niet meteen voor de hand ligt, getuigt deze situatie in sommige gevallen van een gebrekkig beheer van menselijke hulpbronnen en van kortzichtigheid wat het inschatten van de toekomstige behoeften aan arbeidskrachten en vaardigheden betreft. Dergelijke toestanden zijn — afhankelijk van de lidstaat — vaak kunnen ontstaan door de instrumenten die de overheden en/of de socialezekerheidsstelsels hebben ingesteld.

4.3.1.5 Er mag echter niet worden voorbijgegaan aan de werkelijke wensen van werknemers. Van de werknemers die vervroegd zijn uitgetreden, hadden slechts 4 op de 10 willen doorwerken. <sup>(14)</sup> Zonder voorbij te gaan aan werknemers die daadwerkelijk invalide zijn, moet worden onderkend dat mensen graag op een nieuwe en aantrekkelijke manier de vruchten willen plukken van de groei; zij zijn het werken moe en verlangen naar een andere manier van leven nadat zij gedurende een periode van soms meer dan veertig jaar vaak werk met weinig of geen afwisseling, ondergewaardeerd werk of werk met job rotation hebben verricht. Vanuit het gevoel van „reeds veel gegeven te hebben” verklaren ze zich vaak bereid op te stappen, soms ook doordat er geen passender nieuw werk wordt aangeboden.

4.3.1.6 In de huidige omstandigheden kan worden gesteld dat de belangen van de onderneming en de werknemer vaak samenvallen of dat de twee in objectieve zin bondgenoten zijn, hetgeen over het algemeen wordt vertaald in collectieve arbeidsovereenkomsten die via onderhandelingen op verschillende niveaus, met inbegrip van het niveau van ondernemingen, door de sociale partners worden gesloten.

<sup>(12)</sup> „Oudere werknemers”; rapporteur: de heer Dantin – PB C 14 van 16 januari 2001.

<sup>(13)</sup> Zie SOC/162 – rapporteur: mevrouw St-Hill.

<sup>(14)</sup> Europese Stichting tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden: „Bestrijding van leeftijds grenzen op de arbeidsmarkt”, 1999.



4.3.1.7 Alle bovengenoemde feiten en problemen worden aangevoerd om vervroegde uittreding te „rechtvaardigen”. Om de huidige situatie te veranderen, moeten alle bepalende factoren — ook die welke worden genoemd in paragraaf 4.3.2 — in aanmerking worden genomen.

#### 4.3.2 Herziening van de regelingen voor vervroegde uittreding

In de mededeling wordt tevens in algemene bewoordingen gewezen op de noodzaak om de regelingen voor vervroegde uittreding te herzien. Het EESC kan dit algehele streven steunen indien het uitsluitend erop is gericht om oudere werknemers aan het werk te houden, en niet om ze werkloos te maken; doel is immers de arbeidsparticipatie te vergroten. In navolging van de Commissie moet hier worden benadrukt dat „de prikkels voor oudere werknemers om langer te blijven werken vanzelfsprekend tot uitdrukking moeten komen in reële vooruitzichten op werk”; tot dusver is vervroegde uittreding immers slechts een middel dat de arbeidsmarkt ter beschikking staat om de sociale kosten van langdurige werkloosheid of uitsluiting op te vangen. Vervroegde uittreding wordt m.a.w. gehanteerd als een instrument van het „werkgelegenheidsbeleid”, of liever als maatregel ter bestrijding van de werkloosheid. In tal van lidstaten zijn deze regelingen uitgegroeid tot instrumenten die door bedrijven als een onderdeel van hun personeelsbeleid en door de werknemers als een maatschappelijk voordeel en een verworven recht worden beschouwd.

4.3.2.1 In twee gevallen dient vervroegde uittreding evenwel met overleg en de nodige omzichtigheid te worden benaderd:

— gevallen van vervroegde uittreding bij omvangrijke herstructureringen, daar een „jonge” gepensioneerde uit het oogpunt van de sociale samenhang nog steeds te verkiezen is boven een langdurig werkloze met weinig kansen om opnieuw te worden tewerkgesteld. Men moet zich realiseren dat de industriële reconversie nog niet is voltooid, zeker niet in de nieuwe lidstaten;

— volledige of gedeeltelijke vervroegde uittreding, met overeenkomstige aanwerving van een werkzoekende, daar ook in dit geval een gepensioneerde te verkiezen valt boven een werkloze zonder kansen om op de arbeidsmarkt te integreren.

4.3.2.2 Overigens kan vervroegde uittreding een oplossing zijn voor oudere werknemers die zeer zware arbeidsomstandigheden hebben gekend. Want hoewel mensen steeds ouder worden, geldt dit niet voor iedereen in gelijke mate. Er bestaan grote verschillen tussen de sociale klassen, en dan met name tussen „leidinggevenden” enerzijds en „arbeiders” anderzijds. Zo had een 35-jarige leidinggevende in 1999 een levensverwachting van 44,5 jaar, tegen 38 jaar voor een arbeider<sup>(15)</sup>. Bij alle discussies over de duur van de arbeidsparticipatie en van het leven na uittreding moet met deze gegevens rekening worden gehouden. Deze verschillen moeten absoluut worden verkleind.

<sup>(15)</sup> Idem 9.

#### 4.3.3 Goede voorwaarden voor gezondheid en veiligheid op het werk

Langdurige ziekte of arbeidsongeschiktheid wordt in de mededeling terecht als tweede belangrijkste reden genoemd waarom werknemers ophouden met werken. Het gaat hierbij namelijk om meer dan 15 % van de beroepsbevolking.

4.3.3.1 Deze situatie moet in zoverre worden gerelativeerd dat bepaalde lidstaten sommige werklozen als arbeidsongeschikt aanmerken of arbeidsongeschiktheid gebruiken als vervanging voor vervroegde uittreding<sup>(16)</sup>.

4.3.3.2 Hoe dan ook is duidelijk dat arbeidsomstandigheden die de gezondheid en veiligheid gedurende het gehele beroepsleven optimaal waarborgen, ertoe bijdragen dat werknemers langer blijven werken. Ook ergonomie, onderzoek naar functies en de zwaarte daarvan, taakomschrijvingen en de aanpassing en verbetering daarvan — kortom: kwalitatief hoogwaardige arbeid gedurende de gehele loopbaan — zijn van cruciaal belang voor de arbeidsparticipatie van oudere werknemers in de laatste fase van hun loopbaan.

4.3.3.3 In zijn algemeenheid moet echter worden gesteld dat invaliditeit niet moet worden beschouwd als een situatie die systematisch zou moeten leiden tot het verlaten van de arbeidsmarkt. Werknemers die tijdens hun beroepsleven gehandicapt raken, vormen namelijk menselijk kapitaal met een grote potentiële waarde. Met de nodige aanpassingen, revalidatie en aanvullende opleidingen kunnen deze werknemers ruimschoots de vaardigheden opdoen die vereist zijn voor andere werkzaamheden dan die welke ze vanwege hun handicap niet meer kunnen uitvoeren. Om deze reden en met het oog op een grotere efficiëntie kan het zinvol zijn om na te gaan welke impact zou uitgaan van de accumulatie van de inkomsten uit het invaliditeitspensioen en de inkomsten uit het salaris.

#### 4.3.4 Flexibele vormen van arbeidsorganisatie

4.3.4.1 Flexibele vormen van arbeidsorganisatie in de fase voorafgaand aan de pensioengerechtigde leeftijd zijn ook een aspect van de arbeidsomstandigheden door middel waarvan de uittredingsleeftijd van oudere werknemers kan worden verhoogd. Uit veel nationale onderzoeken komt naar voren dat een belangrijk deel van de oudere werknemers de voorkeur zou geven aan geleidelijke pensionering, voornamelijk om met leeftijd samenhangende gezondheidsredenen, maar ook om de overgang van het beroepsleven naar het pensioen soepel te laten verlopen. Vervroegd uittreden dient, in plaats van een plotselinge stap, een proces te zijn waarin de betrokkenen besluiten in de loop van de tijd geleidelijk minder te gaan werken.

<sup>(16)</sup> Idem 1 (par. 3.3.3).

4.3.4.2 Door voornamelijk de nadruk te leggen op de leeftijd waarop werknemers met pensioen gaan, wordt voorbijgegaan aan de arbeidsomstandigheden van oudere werknemers. Positieve maatregelen op het gebied van uittreding, zoals het geleidelijk vervroegd uittreden, zijn vaak tenietgedaan door het vasthouden aan het volledig vervroegd uittreden, en hebben derhalve niet het gewenste effect gehad. In deze situatie moet verandering komen. In plaats van een gebeurtenis die zoveel mogelijk moet worden vervroegd, moet het pensioen een „gekozen en geleidelijk” proces worden waarin werknemers tegen collectieve garanties hun arbeidstijd geleidelijk kunnen terugbrengen.

#### 4.3.5 Voortdurende toegang tot scholing

De volgende constatering moet sterker naar voren worden gebracht: „*Het productiviteitspotentieel van oudere werknemers wordt niet nadelig beïnvloed door hun leeftijd, maar door het feit dat hun kwalificaties verouderd zijn, en dat kan weer worden opgevangen door bij- en nascholing*”.<sup>(17)</sup>

Het volstaat niet een personeelsbeleid te voeren dat specifiek gericht is op de leeftijdscategorieën vanaf 40-50 jaar. Volgens de Belgische Hoge Raad voor de Werkgelegenheid komt een beleid dat de problematiek van oudere werknemers wil aanpakken, te laat als daarbij alleen deze categorie werknemers wordt betrokken. Er moet een beleid voor personeelsbeheer worden ontwikkeld waarbij rekening wordt gehouden met de leeftijd vanaf het moment dat werknemers voor het eerst aan het arbeidsproces deelnemen.<sup>(18)</sup>

4.3.5.1 Hoewel „levenslang leren” inmiddels een bekend adagium en een kernpunt van het Europese werkgelegenheidsbeleid is geworden, is het percentage werknemers dat deelneemt aan opleiding en scholing verontrustend. Dit percentage bedraagt gemiddeld 14 % voor de leeftijdscategorie van 25-29 jaar en neemt met het stijgen van de leeftijd geleidelijk af tot zo'n 5 % voor werknemers tussen de 55 en 64 jaar<sup>(19)</sup>. De afgelopen jaren is dit cijfer niet of nauwelijks verbeterd.

4.3.5.2 In een productiesysteem waarin banen steeds meer technische kennis en vaardigheden vereisen, is dit een zorgelijke situatie, niet alleen wat de participatiegraad van oudere werknemers betreft, maar meer in het algemeen voor het concurrentievermogen van Europa. Het is wenselijk — zonet onontbeerlijk — dat in deze situatie verandering wordt gebracht door:

- bedrijven, die scholing moeten opnemen in hun strategie als investering op de middellange of lange termijn, en niet als maatregel die zichzelf snel — zonet onmiddellijk — terugverdient;
- werknemers, die soms moeilijkheden ondervinden om zich bij te scholen vanwege gebrek aan enthousiasme (wat vaak het geval is bij laag of niet geschoolde arbeidskrachten), omdat zij zich na mislukkingen op school niet bekwaam

<sup>(17)</sup> Internationaal onderzoek van de OESO naar alfabetisme onder volwassenen (International Adult Literacy Survey – IALS).

<sup>(18)</sup> Idem 1 (par. 4.3.2).

<sup>(19)</sup> Idem 10.

voelen, of omdat zij het in het licht van een naderend loopbaaneinde niet meer inzien waarom zij zich nog zouden moeten inzetten.

4.3.5.3 Het is duidelijk dat de sociale partners op alle onderhandelingsniveaus een cruciale rol kunnen spelen bij het oplossen van deze problematiek. Zo wordt met het door de Europese sociale partners vastgestelde „actiekader voor de levenslange ontwikkeling van vaardigheden en kwalificaties” een belangrijke inspanning geleverd voor de bevordering van levenslang leren in alle leeftijdscategorieën. Tegelijkertijd is ook de rol de overheid, die randvoorwaarden moet scheppen die bevorderlijk zijn voor levenslang leren, van cruciaal belang.

4.3.5.4 Beroepsopleidingen, scholing en levenslang leren mogen echter niet los van elkaar worden gezien, maar moeten onderdeel uitmaken van de carrièreplanning van werknemers. Door middel van scholing moeten werknemers van alle leeftijden worden gemotiveerd om hun vaardigheden te vergroten en hun loopbaan een impuls te geven. Beoordeling van vaardigheden en evaluatie van verworven kennis zijn dan ook instrumenten die moeten worden ontwikkeld in het gemeenschappelijke kader van individuele carrièreplanning en bedrijfsdoelstellingen.

4.3.5.5 De Europese Unie staat hier voor een belangrijke uitdaging die mede bepalend is voor het welslagen van de strategie van Lissabon. De deelname van werknemers aan beroepsopleidingen moet in het algemeen worden verbeterd, wat ook de kennis en vaardigheden van oudere werknemers ten goede zal komen.

#### 4.3.6 Doeltreffend actief arbeidsmarktbeleid

4.3.6.1 Het EESC deelt het in de Mededeling verwoorde standpunt dat „een absolute vereiste voor een langduriger deelname aan het arbeidsproces het anticiperen op veranderingen en een succesvolle aansturing van economische herstructureeringen” is. Deze analyse bevestigt een van de oorzaken van de in paragraaf 4.3.1.4 van dit advies geanalyseerde situatie, die volgens de Commissie getuigt van „met name van kortzichtigheid wat het inschatten van de toekomstige behoeften aan arbeidskrachten en vaardigheden betreft.”

4.3.6.2 Het EESC steunt eveneens de stelling dat „op maat gesneden initiatieven voor individuele behoeften zoals begeleiding en advisering, specifieke systemen voor scholing en outplacement in dit verband onontbeerlijk” zijn. Om dit te realiseren, kan het zinvol zijn om — zoals in de Mededeling wordt voorgesteld en in sommige lidstaten wordt toegepast — te overwegen werkloosheidsuitkeringen aan te wenden om de kennis en vaardigheden van werknemers op peil te houden en uit te breiden; aldus kunnen werkloze oudere werknemers gemakkelijker in dienst worden genomen met behoud van hun recht op werkloosheidsuitkering, en kan begeleiding worden geboden bij de overstap naar ander werk of naar werk als zelfstandige.

4.3.6.3 De tenuitvoerlegging van „doeltreffend actief arbeidsmarktbeleid” heeft betrekking op zowel de vraag naar als het aanbod van werk. Alle in de Mededeling gedane aanbevelingen gaan uit van dit principe. Het Comité is hiermee ingenomen, aangezien het evenwicht tussen de vraag naar en het aanbod van werk een van de voorwaarden voor wezenlijke vooruitgang is.

#### 4.3.7 Verbetering van de kwaliteit van het werk

4.3.7.1 In de mededeling wordt er terecht op gewezen dat werkkwaliteit in de regel een doorslaggevende factor is voor de herintreding of het aan het werk blijven van oudere werknemers. Tegelijkertijd ligt het uittredingscijfer van oudere werknemers die laaggeschoolde arbeid verrichten viermaal zo hoog als dat van oudere werknemers met hooggeschoolde arbeid, maar ook tweemaal zo hoog als dat van jongeren met laaggeschoold werk.<sup>(20)</sup> Dit onderdeel van de mededeling was duidelijker geweest en had de discussie kunnen aanzwengelen wanneer het begrip „kwaliteit van het werk” was gedefinieerd en er een voorstel was gedaan om dit te verwezenlijken. Het zou zinvol zijn geweest wanneer op zijn minst een samenvatting was gegeven van in eerdere teksten (COM(2003) 728 van 26 november 2003; het verslag „Werkgelegenheid in Europa 2002”) voorgestelde maatregelen.

#### 4.4 Overige voorstellen en overwegingen

- Zoals voor alle richtsnoeren van Lissabon geldt in het algemeen voor de strategie ter verhoging van de uittredingsleeftijd, dat ze efficiënter ten uitvoer zal worden gelegd wanneer ze gepaard gaat met een sterke groei van de werkgelegenheid.
- De open coördinatiemethode wordt toegepast op verschillende aspecten die samenhangen met pensionering. Ten aanzien van „actieve vergrijzing” wordt in de Mededeling in het kader van de Europese werkgelegenheidsstrategie evenwel gepleit voor een „procedure voor peer review”. Het is moeilijk te begrijpen waarom gebruik zou moeten worden gemaakt van twee verschillende procedures. Om redenen van pragmatisme en efficiëntie lijkt het raadzaam om vast te houden aan het uitgangspunt van „de leeftijd waarop werknemers het arbeidsproces verlaten” — met andere woorden: het pensioen — en derhalve de voorkeur te geven aan de open coördinatiemethode.
- Op grond van de richtsnoeren van de Europese Raad van Stockholm en op grond van bovenstaande overwegingen steunt het EESC de in de mededeling voorgestelde maatregelen en strategieën. Aangezien het gaat om voorstellen van de Task Force „Werkgelegenheid”, zij verwezen naar het EESC-advies hierover<sup>(21)</sup>.

<sup>(20)</sup> COM(2003) 728 „De arbeidskwaliteit verbeteren: een overzicht van de recente vorderingen”.

<sup>(21)</sup> EESC-advies „Werkgelegenheidsbevorderende maatregelen”; rapporteur: mevrouw Hornung-Draus; co-rapporteur: de heer Greif— PB C 110 van 30 april 2004.

Er kunnen echter nog andere voorstellen en overwegingen naar voren worden gebracht of nader worden uitgewerkt.

#### 4.4.1 Werving

Voor de arbeidsparticipatie van oudere werknemers is aanwerving van strategisch belang.<sup>(22)</sup> Dit aspect wordt in algemene discussies over dit onderwerp echter buiten beschouwing gelaten. Ook wordt hiervan in de mededeling geen hoofdthema gemaakt dat betrekking heeft op zowel een psychologische aanpak, als bestrijding van discriminatie en dus naleving van het Handvest van grondrechten van de Europese Unie.

4.4.1.1 Het is echter van groot belang alle vormen van discriminatie bij de werving van werknemers — waaronder de in deze mededeling behandelde leeftijdsdiscriminatie — te bestrijden. Bij de selectie van personeel mag leeftijd geen criterium zijn, maar moeten juist de kwaliteiten en vaardigheden die het individu zich in zijn loopbaan eigen heeft gemaakt, worden onderkend en benut. Er moet zeker ook rekening worden gehouden met de wensen en keuzen van werknemers, met name ten aanzien van de organisatie van het werk (arbeidsduur, werkverdeling, werktijden etc.).

4.4.1.2 In dit verband is het veelzeggend dat bij selectieprocedures voor ambtenaren in sommige lidstaten vaak een maximumleeftijd geldt, die meestal rond de 40 ligt. Dit betekent dat een werkzoekende van boven de 40 die afkomstig is uit de privé-sector niet in aanmerking komt voor een functie bij de overheid. Deze vorm van discriminatie is onaanvaardbaar, aangezien het hierdoor zelfs (hoog-)gekwalificeerde werkzoekenden die aan de functievereisten voldoen, onmogelijk wordt gemaakt om een vacature te vervullen, en de overheid de ervaring van een werknemer uit de marktsector wordt onthouden. De betreffende lidstaten zijn volledig verantwoordelijk voor deze situatie. Hierbij moet erop worden gewezen dat de Commissie er na kritiek van de Europese ombudsman pas in april 2002 mee heeft ingestemd om de leeftijdsgrenzen voor haar sollicitatieprocedures af te schaffen. In juli 2004 heeft de ombudsman naar aanleiding van een klacht de Commissie gevraagd de leeftijdsgrens voor stagiairs af te schaffen. De ombudsman was van mening dat deze leeftijdsgrens ongerechtvaardigde discriminatie inhield, terwijl de eiser stelde dat deze praktijk tegen het Handvest van grondrechten van de EU indruiste.

4.4.1.3 Samen met de toename van vervroegde uittredingen is overigens ook de waardering voor oudere werknemers op de arbeidsmarkt en dus bij sollicitaties sterker gedaald. De verlaging van leeftijdsdrempels om vervroegde uittreding mogelijk te maken, heeft aanzienlijke gevolgen gehad voor de betrokken werknemers, aangezien daarmee de leeftijd werd gewijzigd waarop werknemers door werkgevers als „te oud” kunnen worden beschouwd.

<sup>(22)</sup> Idem 11.

4.4.1.4 Vanuit psychologisch oogpunt voelt de oudere of ouder wordende werknemer, vertrouwd als hij is met de bedrijfsgeest, impliciet aan dat hij niet meer in de eerste plaats een persoon is die de pensioengerechtigde leeftijd nadert. Hij is „werkonbekwaam” of „niet langer inzetbaar” geworden. Daar meer dan de helft van de gepensioneerde werknemers in sommige landen van de Europese Unie via het zijspoor van de „invaliditeit” hun activiteit vervroegd stopzetten, dreigt de periode van inactiviteit niet meer te worden beschouwd als een periode waarin men recht op welverdiende rust geniet, maar als een periode van werkonbekwaamheid. Door leeftijd aldus te stigmatiseren, wordt ook het gedrag van mensen beïnvloed, en wordt bij de werknemer het gevoel gewekt, zowel op de arbeidsmarkt (en dus bij sollicitaties) als binnen de onderneming en uiteindelijk in de samenleving zelf gemarginaliseerd te raken.

4.4.1.5 In de geest van het Handvest van grondrechten van de Europese Unie heeft Richtlijn 2000/78/EG een algemeen kader geschapen voor gelijke behandeling op het gebied van werk en werkgelegenheid. Krachtens deze richtlijn zijn vormen van discriminatie op grond van met name leeftijd onder bepaalde omstandigheden verboden. De richtlijn moet uiterlijk in december 2003 in nationale wetgeving zijn omgezet. Het zou wenselijk zijn om in de nabije toekomst de balans op te maken van de toepassing van deze richtlijn en daarbij na te gaan in hoeverre ze effectief is.

#### 4.4.2 Flexibiliteit

De gedachte van een flexibele uittredingsleeftijd en flexibele vormen van arbeidsorganisatie is reeds aan de orde gesteld (zie par. 4.3.2). De argumenten hiervoor gelden ook voor de pensioengerechtigde leeftijd. Vier op de tien werknemers zouden namelijk graag hebben doorgewerkt<sup>(23)</sup> (om redenen van werk of gezin, of om persoonlijke redenen<sup>(24)</sup>). Om aan deze wensen tegemoet te komen, zouden dus flexibelere uittredingsregelingen moeten worden ingevoerd.

4.4.2.1 Het zou voor werknemers mogelijk moeten worden om geleidelijk minder te gaan werken in plaats van — zoals nu doorgaans het geval is — van de ene op de andere dag met pensioen te gaan. Er zouden regelingen moeten komen die het voor werknemers mogelijk maken om aan het einde van hun loopbaan driekwart, een derde of de helft van de gebruikelijke arbeidstijd te gaan werken. Om dit uitgangspunt kracht bij te zetten, zou het raadzaam zijn om na te gaan wat de impact kan zijn van de invoering van een salaris dat evenredig hoger ligt dan het percentage gewerkte uren.

<sup>(23)</sup> Idem 11.

„Age and Attitudes—Main Results from a Eurobaromètre Survey”—Europese Commissie, 1993.

<sup>(24)</sup> Idem 1 (par. 3.3.5).

4.4.2.2 Ouderen zouden hun werktijd kunnen gebruiken om bijvoorbeeld hun kennis en ervaring over te dragen op jongeren, door hen te begeleiden en te ondersteunen, en door mee te werken aan leerprogramma's<sup>(25)</sup> en diverse alternerende beroepsopleidingen. Hierbij zouden alle partijen baat hebben: de vrijwillig werkende omdat hij activiteiten kan ontplooien die hem voldoening geven, het bedrijf omdat know-how behouden blijft en wordt overgedragen, en ten slotte de maatschappij als geheel omdat de participatiegraad stijgt.

#### 4.4.3 Vrouwen en gelijkheid van kansen

In de Mededeling wordt gewezen op het verschil in arbeidsparticipatie tussen oudere vrouwen en mannen. Dit verschil is groot: het bedraagt 30,5 % voor vrouwen en 50,1 % voor mannen. Het verschil tussen de leeftijden waarop vrouwen en mannen de arbeidsmarkt verlaten, is gering.<sup>(26)</sup> (Zie de tabel in bijlage 3).

4.4.3.1 Het verschil in arbeidsparticipatie in deze leeftijdscategorie houdt verband met een cohorteffect dat de samenstelling van de arbeidsmarkt in het algemeen weerspiegelt. Hierbij moet worden opgemerkt dat dit verschil niet van invloed is op en niet tot uitdrukking komt in de gemiddelde leeftijd waarop werknemers de arbeidsmarkt verlaten.

4.4.3.2 Het verhogen van de participatiegraad van vrouwen is een essentiële voorwaarde voor de verwezenlijking van de in Stockholm geformuleerde doelstellingen. De participatiegraad van deze leeftijdscategorie hangt voornamelijk af van de participatiegraad van lagere leeftijdscategorieën. Kern van het probleem is dus de participatiegraad van vrouwen in het algemeen, en niet alleen de leeftijd waarop zij de arbeidsmarkt verlaten.

4.4.3.3 Behalve om de economische gevolgen gaat het bij deze problematiek ook om het vaak door het Comité benadrukte streven naar gelijkheid, zowel wat schoolkeuze, opleiding en salaris, als wat de verantwoordelijkheid betreft die bij gelijke kwalificaties moet worden gedragen.

4.4.3.4 Het streven naar verhoging van de participatiegraad van vrouwen houdt automatisch in dat hun toegang tot de arbeidsmarkt moet worden verbeterd. Om dit te bereiken, moeten maatregelen worden genomen die mannen en vrouwen in staat stellen om hun beroepsleven en hun privé-leven op gelijkwaardige wijze te combineren. Dit kan worden gerealiseerd door een netwerk van sociale dienstverlening op te bouwen waarmee kan worden voldaan aan de behoefte aan aandacht en zorg in de privé-sfeer: minderjarigen (met name door de opvang van jonge kinderen; zie de tabel in bijlage 3) en mensen die afhankelijk zijn (ouderen, zieken enz.).

<sup>(25)</sup> Idem 1 (par. 4.3.4).

<sup>(26)</sup> Zie bijlage 2.



#### 4.4.4 CAO-onderhandelingen

In de Mededeling wordt het volgende gesteld: „Ondanks deze nieuwe ontwikkelingen dienen de sociale partners op nationaal en EU-niveau hun inspanningen om een nieuwe cultuur op het terrein van de vergrijzing en veranderingsmanagement tot stand te brengen, te verbreden en te intensiveren. De werkgevers geven nog veel te vaak de voorkeur aan regelingen voor vervroegde uittreding.”

4.4.4.1 In dit verband is het EESC verheugd over de belangrijke rol die in het Commissiedocument wordt toegekend aan de sociale dialoog als instrument voor het boeken van substantiële vooruitgang. Het Comité verwelkomt dit standpunt en steunt het streven van de Commissie, maar zou graag zien dat hierop nader wordt ingegaan. Wanneer de sociale dialoog en met name cao-onderhandelingen op nationaal en communautair niveau moeten worden geïntensiveerd, dienen ze tevens te voorzien in „oplossingen-op-maat”, aangezien er steeds minder universeel toepasbare maatregelen zijn. Om rekening te houden met de specifieke beroepskenmerken (werklast, arbeidsomstandigheden, arbeidsorganisatie, kwalificatieniveau, enz.) moeten ook de Europese en nationale beroepsorganisaties (en dus bedrijven) worden betrokken bij de cao-onderhandelingen. Alleen dan kunnen algemene voorschriften geheel doelmatig zijn.

### 5. Verhoging van de gemiddelde uittredingsleeftijd

5.1 In punt 32 van zijn conclusies heeft het voorzitterschap van de Raad van Barcelona ten aanzien van het huidige werkgelegenheidsbeleid onder meer vastgelegd dat

— „de Europese Unie ernaar moet streven de gemiddelde leeftijd waarop mensen werkelijk stoppen met werken, in de periode tot 2010 geleidelijk op te trekken met circa 5 jaar.”

5.2 Alle analyses en voorstellen die in voorgaande paragrafen aan de orde zijn gesteld en die met name betrekking hebben op de besluiten van de Raad van Stockholm om de arbeidsparticipatie van oudere werknemers tussen de 55 en 64 jaar met 50 % te verhogen, leveren een bijdrage aan de tenuitvoerlegging van de richtsnoeren van Barcelona. Iedere werknemer tussen de 55 en 64 jaar die zijn uittreding uitstelt, helpt immers de gemiddelde uittredingsleeftijd in de EU te verhogen.

5.3 Tenuitvoerlegging van de besluiten van de Europese Raad van Stockholm is essentieel voor de verwezenlijking van de richtsnoeren van de Raad van Barcelona. Daarbij kan „het geleidelijk optrekken van de gemiddelde leeftijd waarop mensen werkelijk stoppen met werken” niet los van „het vergroten van de arbeidsparticipatie van werknemers tussen de 55 en 64 jaar” worden geanalyseerd en beoordeeld.

5.4 Gezien de problemen die zich voordoen bij pogingen om de arbeidsparticipatie van werknemers van 55 tot 64 jaar te vergroten, is het niet zinvol om de in Barcelona voorgestelde aanpak geïsoleerd te bekijken. Dit zou kunnen leiden tot een

voorstel om de pensioengerechtigde leeftijd te verhogen om de doelstellingen te bereiken.

5.5 Het zou geen steek houden om een dergelijke optie te overwegen, aangezien het werknemers die dat willen, soms wordt belet om tot de pensioengerechtigde leeftijd door te werken.

### 6. Conclusies en aanbevelingen

6.1 Het Comité staat nog steeds achter het algemene richtsnoer die het heeft verwoord in zijn initiatiefadvies „Oudere werknemers” van oktober 2000: *„Het [Comité] onderstreept tevens de noodzaak van een positieve benadering van oudere werknemers; de wijze waarop ze vaak worden behandeld, is immers niet alleen een bewijs van discriminatie en van een weinig solidaire samenleving maar leidt ook tot verlies van hooggekwalificeerd personeel, en vandaar ook tot een algemene vermindering van het concurrentievermogen.”*

6.1.1 In het kader van dit richtsnoer is het Comité verheugd dat de Europese Raad tijdens zijn voorjaarstop 2004 actieve vergrijzing heeft aangewezen als een van de drie prioriteiten op basis waarvan urgente maatregelen moeten worden genomen om de strategie van Lissabon te kunnen verwezenlijken. Het Comité is ermee ingenomen dat de Commissie door middel van de onderhavige mededeling heeft gekozen voor onderbouwing van het debat over de vorderingen in verband met de doelen van Stockholm en Barcelona, en voor belichting van de rol van regeringen en sociale partners bij de bevordering van actieve vergrijzing.

6.2 Over het geheel genomen stemt het EESC in met de keuze van de actieterreinen die de kern van de Mededeling vormen. De voorgestelde maatregelen die mogelijke oplossingen bieden, moeten onder voorbehoud van de kwaliteit en aard van de gekozen uitvoeringsmaatregelen en onder voorbehoud van inachtneming van de in dit advies gemaakte opmerkingen positief worden beoordeeld. Dit geldt in gelijke mate voor vervroegde uittreding en financiële prikkels, de herziening van de regeling voor vervroegde uittreding, flexibele vormen van arbeidsorganisatie, de voorwaarden voor gezondheid en veiligheid op het werk, en de verbetering van de kwaliteit van het werk.

6.2.1 Naast deze actieterreinen en de concrete maatregelen die moeten worden genomen, moet vooral **alles in het werk worden gesteld om een mentaliteitsverandering en een bewustwording te bewerkstelligen bij zowel ondernemingen als werknemers**. Werken na zijn 55ste moet door een werknemer als een pluspunt worden beschouwd, en ondernemingen of openbare instanties moeten zich bewust worden van de voordelen die oudere werknemers kunnen opleveren. **Wanneer deze brede bewustwording achterwege blijft, zullen concrete maatregelen niet volledig effectief kunnen zijn.**

6.2.2 Zoals het in zijn initiatiefadvies van oktober 2000 reeds heeft gedaan, stelt het Comité de Commissie dan ook voor om samen met de lidstaten een breed opgezette voorlichtings- en bewustmakingscampagne te lanceren die gericht moet zijn op de voornaamste actoren en op de samenleving als geheel, zodat een positief beeld kan ontstaan van de rol die oudere werknemers kunnen spelen in ondernemingen, openbare instellingen en de maatschappij in het algemeen.

6.2.2.1 Het EESC stelt met voldoening vast dat in het „Rapport van de groep van hoog niveau over de toekomst van het sociaal beleid in de uitgebreide Unie”, dat aan het eind van het eerste halfjaar van 2004 is verschenen, het voorstel van het Comité is overgenomen.

6.3 Het standpunt van het Europees Economisch en Sociaal Comité kan als volgt worden weergegeven:

**6.3.1 Alle maatregelen die de verwezenlijking van de in Stockholm of Barcelona genomen besluiten dichterbij moeten brengen, moeten er uitsluitend op gericht zijn om oudere werknemers aan het werk te helpen of te houden.** Aangezien er moet worden gestreefd naar een stijging van de participatiegraad en van de leeftijd waarop werknemers de arbeidsmarkt verlaten, moet worden voorkomen dat wijzigingen in de huidige situatie — met name ten aanzien van de regeling voor vervroegd uittreden — leiden tot werkloosheid. In navolging van de Commissie moet hier worden benadrukt dat **„de prikkels voor oudere werknemers om langer te blijven werken vanzelfsprekend tot uitdrukking moeten komen in reële vooruitzichten op werk”**.

6.3.2 Het EESC is van mening dat het voor de vergroting van de arbeidsparticipatie in het algemeen en van werknemers in de leeftijd van 55-64 jaar in het bijzonder, tevens noodzakelijk is om de arbeidsparticipatie te verhogen van groepen potentiële werknemers die op de arbeidsmarkt onvoldoende zijn vertegenwoordigd. In dit verband moeten ingrijpende maatregelen worden genomen om alle in de Unie beschikbare arbeidsreserves in te zetten, met name als het gaat om jongeren die al te vaak te maken hebben met een werkloosheid die ontmoedigend werkt en een bedreiging voor de toekomstige arbeidsparticipatie in het algemeen vormt, of als het vrouwen en gehandicapten betreft.

6.3.3 Beroepsopleidingen, scholing en levenslang leren mogen niet los van elkaar worden gezien, maar moeten onderdeel uitmaken van de carrièreplanning van werknemers. Door middel van scholing moeten werknemers **van alle leeftijden** worden gemotiveerd om hun vaardigheden te vergroten en hun loopbaan een impuls te geven. Alleen zo kan ervoor worden gezorgd dat oudere werknemers voldoende vaardigheden bezitten en dus inzetbaar zijn.

6.3.3.1 In het algemeen dient er op te worden gewezen dat maatregelen — niet alleen op het gebied van scholing — die worden genomen in het kader van een strategie ter vergroting van de arbeidsparticipatie van oudere werknemers, niet alleen moeten gelden voor werknemers vanaf de leeftijd van 40-50 jaar. Een beleid dat de problematiek van oudere werknemers wil aanpakken, komt te laat als daarbij alleen deze categorie werknemers wordt betrokken. Er moet personeelsbeheer worden ontwikkeld waarbij rekening wordt gehouden met de leeftijd vanaf het moment dat werknemers voor het eerst aan het arbeidsproces deelnemen.

6.3.4 Werving vormt de kern van de problematiek. Alle vormen van discriminatie op grond van leeftijd moeten worden bestreden. In dit verband moet de balans worden opgemaakt van de toepassing van Richtlijn 2000/78/EG, die een algemeen kader heeft geschapen voor gelijke behandeling op het gebied van werk en werkgelegenheid. Krachtens deze richtlijn zijn alle vormen van discriminatie op grond van met name leeftijd onder bepaalde omstandigheden verboden. Dit geldt voor alle leeftijdscategorieën, ongeacht of het om oudere of jongere werknemers gaat.

6.3.5 Het moet mogelijk zijn om geleidelijk te stoppen met werken, of het nu gaat om vervroegd uittreden of om uittreden op de pensioengerechtigde leeftijd. In plaats van een plotselinge gebeurtenis die zoveel mogelijk moet worden vervroegd, moet het pensioen een „gekozen en geleidelijk” proces worden waarin werknemers tegen collectieve garanties hun arbeidstijd geleidelijk kunnen terugbrengen. Dit onderwerp zou in het kader van de werkgelegenheidsrichtsnoeren voor 2005 een prioritair thema voor onderzoek en maatregelen kunnen zijn.

6.3.6 De sociale dialoog en met name cao-onderhandelingen moeten op zowel nationaal als communautair niveau worden geïntensiveerd; deze dienen tevens te voorzien in „oplossingen-op-maat”, daar er steeds minder universeel toepasbare maatregelen zijn. Om rekening te houden met de specifieke beroepskenmerken (werklast, arbeidsomstandigheden, arbeidsorganisatie, kwalificatieniveau, enz.) moeten ook de Europese en nationale beroepsorganisaties (en dus bedrijven) worden betrokken bij de cao-onderhandelingen.

6.3.6.1 Het zou zinvol zijn om actieve vergrijzing centraal te stellen op de nieuwe Agenda voor het sociaal beleid na 2006.

6.3.7 Het Comité is van mening dat de tenuitvoerlegging van de besluiten van de Europese Raad van Stockholm essentieel is voor de verwezenlijking van de richtsnoeren van de Raad van Barcelona. Daarbij kan *„het geleidelijk optrekken van de gemiddelde leeftijd waarop mensen werkelijk stoppen met werken”* niet los van *„het vergroten van de arbeidsparticipatie van werknemers tussen de 55 en 64 jaar”* worden geanalyseerd en beoordeeld.

Brussel, 15 december 2004

De voorzitter  
van het Europees Economisch en Sociaal Comité  
A.-M. SIGMUND