

Vergaderjaar 2005–2006

21 501-31

Raad voor de Werkgelegenheid, Sociaal Beleid, Volksgezondheid en Consumentenzaken

Nr. 83

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELE- GENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 29 september 2005

Op 16 maart 2005 heeft de Europese Commissie het «Groenboek demografische ontwikkeling en solidariteit tussen de generaties» gepubliceerd (COM (2005) 94 def). De lidstaten is gevraagd een reactie op de vragen uit het groenboek op te stellen en deze voor 15 oktober aan de Commissie te sturen.

Hierbij treft u aan de antwoorden van het Kabinet op de in het groenboek neergelegde vragen.

Inhoud groenboek

In het groenboek worden de uitdagingen geschetst waar Europa voor staat als het gaat om de demografische veranderingen. Het groenboek concentreert zich op drie factoren die de vergrijzingsproblematiek kenmerken:

- de gestegen levensverwachting;
- het lage geboortecijfer;
- de babyboom generatie die recent is begonnen de leeftijd van 55 jaar te passeren.

Het groenboek bepleit een nieuwe solidariteit tussen de generaties en het inslaan van nieuwe wegen om het potentieel van niet alleen ouderen maar ook van jongeren tot ontplooiing te brengen.

Hoofdlijnen kabinetsreactie

Nederland verwelkomt het groenboek, onderstreept de noodzaak van actie en plaatst deze in het perspectief van de Lissabon-doelstellingen. Om de dreigende spanning tussen jong en oud tegen te gaan is het van belang dat ook de naoorlogse babyboom generatie naar evenredigheid een bijdrage levert aan de oplossing van beide demografische uitdagingen vooral door te breken met de cultuur van vervroegde uittreding en in plaats daarvan langer door te werken. Het bereiken van een arbeids-

deelname van ouderen (55–64 jaar) van 50% (conform de Lissabon doelstelling) in 2010 is hierbij een eerste stap.

Nederland steunt de opvatting in het groenboek dat er alle reden is om de demografische veranderingen in Europees verband beter te analyseren zodat zowel een beter zicht ontstaat op de gevolgen voor de samenleving als op de beleidsmogelijkheden om hierop invloed uit te oefenen. Om een optimale uitwisseling van standpunten mogelijk te maken dienen deze analyses bij voorkeur te worden geïntegreerd in de jaarlijks terugkerende werkzaamheden die ook nu al in de diverse comités worden verricht. Het is dan ook niet wenselijk aparte structuren te creëren en nieuw Europees beleid op te zetten. Het uitwisselen van best practices zal kunnen bijdragen aan het verbreden van de expertise die nodig is om de uitdagingen het hoofd te bieden.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
A. J. de Geus

Algemeen

Inleiding

Europa staat voor grote demografische veranderingen. In veel lidstaten van de Europese Unie zal de vergrijzing de komende decennia tot uitdrukking komen in een stijging van de grijze druk (het aantal 65 plussers in procenten van de leeftijdsgroep 15–64 jaar) tot meer dan 40 procent. Het groenboek wijst op drie factoren die de vergrijzingsproblematiek kenmerken:

- de gestegen levensverwachting;
- de gedaalde vruchtbaarheid van vrouwen;
- de omvangrijke generatie die na de Tweede Wereldoorlog is geboren en recent is begonnen de leeftijd van 55 jaar te passeren.

In het groenboek wordt terecht gesteld dat de gestegen levensverwachting één van de meest belangrijke verworvenheden is van onze samenleving. Mensen leven langer, blijven langer gezond, kunnen door veranderde omstandigheden langer aan het arbeidsproces deelnemen, zijn in toenemende mate hoger opgeleid, hebben in toenemende mate naast AOW een aanvullend pensioen, vermogen, een eigen woning. In Nederland worden de ouderen steeds minder een groep die zich in zijn geheel in de hoek van de kwetsbaarheid en afhankelijkheid laat zetten¹. Nederland is daarin niet uniek. Het beter wordend perspectief op de oude dag gaat in Europa evenwel vergezeld van een kindertal bij vrouwen die gemiddeld is gedaald tot minder dan 1,5 kind per vrouw. Indien moet worden geconstateerd dat het kindertal steeds verder is achtergebleven bij de kindwens, blijkt hieruit dat zich belemmeringen voordoen bij het vervullen van de kindwens, en/of dat sprake is van een gebrek aan vertrouwen in de toekomst.

Het groenboek bepleit een nieuwe solidariteit tussen de generaties en het inslaan van nieuwe wegen om het potentieel van niet alleen ouderen maar ook van jongeren tot ontplooiing te brengen. Het kabinet verwelkomt het groenboek, onderstreept de noodzaak van actie en plaatst deze in het perspectief van de Lissabon-doelstellingen. Om de dreigende spanning tussen jong en oud tegen te gaan is het van belang dat ook de naoorlogse babyboom generatie naar evenredigheid een bijdrage levert aan de oplossing van beide demografische uitdagingen vooral door te breken met de cultuur van vervroegde uittreding en in plaats daarvan langer door te werken. Het bereiken van een arbeidsdeelname van ouderen (55–64 jaar) van 50% (conform de lissabon doelstelling) in 2010 is hierbij een eerste stap.

Bent u van mening dat de discussie over demografische ontwikkelingen en het beheersen van de effecten daarvan op Europees niveau moet plaatsvinden?

Antwoord:

Het groenboek wijst op ontwikkelingen in het verleden. De lidstaten waarin in 1960 al een hoge levensverwachting was gerealiseerd, zoals Nederland en Zweden, hebben sindsdien een minder sterke stijging van de levensverwachting te zien gegeven dan andere lidstaten. Bij deze inhaalslag is Nederland inmiddels zelfs voorbij gestreefd door bijvoorbeeld Frankrijk en Italië. Dit roept de vraag op hoe de levensverwachting zich in de toekomst zal ontwikkelen. Zullen de landen die een inhaalslag hebben doorgemaakt, de komende decennia ook met een afgezwakte stijging te maken krijgen? Of zal het passeren van Nederland door Frankrijk en Italië op termijn ook leiden tot een hernieuwde stijging van de levensverwachting in Nederland?

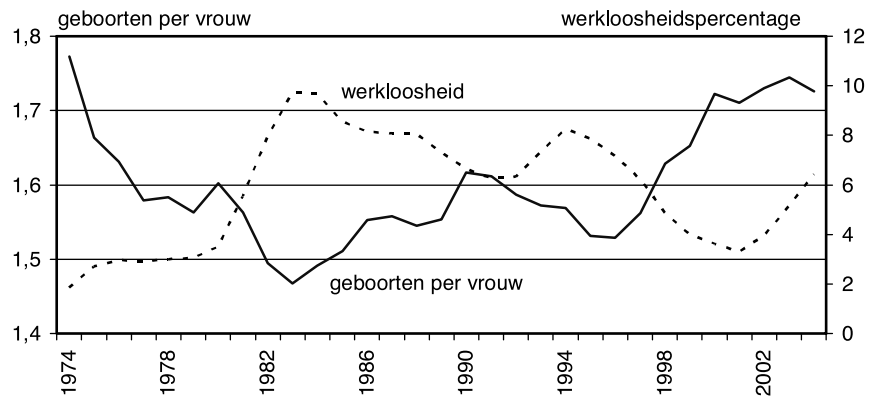
¹ Zie Ouderenbeleid in het perspectief van de vergrijzing, Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, 19 april 2005, p. 9.

Deze vragen onderstrepen de noodzaak om de feitelijke ontwikkelingen in de levensverwachting goed te volgen. De Europese Commissie is hiervoor bij uitstek geëquipeerd. De intrinsieke waarde van een hoge levensverwachting is evident. Onderzoek naar de oorzaken van de verschillen tussen landen kan belangrijke informatie opleveren voor verdere verbeteringen. Naast haar intrinsieke waarde brengt de toenemende levensverwachting maatschappelijke baten en lasten met zich mee. De stijging van de gezonde levensverwachting kan als indicator worden gezien voor de mate waarin burgers langer kunnen blijven bijdragen aan de samenleving. In verband met de toename van de levensverwachting met beperkingen moet rekening worden gehouden met extra kosten. Ook gezien deze implicaties voor de vergrijzingsproblematiek, is het van belang door onderlinge vergelijking van de EU-lidstaten een beter zicht te krijgen op de factoren die de ontwikkeling van de levensverwachting bepalen.

Dit geldt eveneens voor de factoren die schuilgaan achter het gedaalde kindertal van vrouwen. Het groenboek wijst op de kloof die in Europa bestaat tussen de kinderwens van gemiddeld 2,3 kind per vrouw en het feitelijk kindertal van nog geen 1,5. Uit het groenboek blijkt tevens dat de dalende trend in de vruchtbaarheid niet algemeen is. In een aantal landen is de dalende trend na 1980 omgeslagen in een weer stijgende trend. Aanvankelijk is de stijging van de arbeidsparticipatie van vrouwen vrij algemeen vergezeld gegaan van een dalend kindertal. Na 1980 verandert het beeld en tekent zich een stijging af van het kindertal in Noord en West Europa tot boven het Europees gemiddelde, terwijl Zuid Europa en later ook Oost Europa steeds verder onder het Europees gemiddelde uitkomen. Deze opmerkelijke ontwikkelingen vragen om een verklaring. Internationale vergelijking lijkt dan de aangewezen weg om de verklarende factoren op het spoor te komen. Het groenboek geeft aan dat de onvervulde kinderwens kan samenhangen met onvoldoende mogelijkheden om arbeid en zorg te combineren. Jeugdwerkloosheid, baanonzekerheid, onvoldoende beschikbaarheid deeltijdwerk, gebrekkige mogelijkheden tot ouderschapsverlof, gebrek aan betaalbare kinderopvang en aan huisvesting: al deze factoren kunnen het vervullen van de kinderwens in de weg staan. Internationale vergelijking kan dan helpen om de belemmerende factoren meer precies te bepalen.

Een brede aanpak verdient hierbij de voorkeur. De ontwikkeling van het kindertal per vrouw kan immers ook het vertrouwen in de toekomst weerspiegelen. Grafiek 1 geeft hiervoor een aanwijzing. De grafiek laat zien dat het kindertal bij van vrouwen in Nederland doorgaans een daling vertoont in tijden van oplopende werkloosheid en een stijging bij een verbetering van de arbeidsmarktsituatie. De grafiek laat echter ook zien dat de opmerkelijke stijging van de arbeidsparticipatie van vrouwen die zich sinds het begin van de jaren tachtig in Nederland heeft voorgedaan, vergezeld is gegaan van een trendmatige stijging in het kindertal.

Grafiek 1 Geboorten per vrouw en werkloosheid, Nederland



Zo ja, wat zouden de doelstellingen moeten zijn, en welke beleidsterreinen komen in aanmerking?

Antwoord:

Doel moet zijn inzicht verkrijgen in de achtergronden van de demografische factoren die mede bepalend zijn voor de maatschappelijke uitdagingen, zodanig dat tevens zicht ontstaat op de beleidsmogelijkheden om de ontwikkelingen in een gewenste richting te beïnvloeden. De discussie in Europees verband kan daarbij leiden tot uitwisseling van «best practices».

Uitdaging laag geboortecijfer (1.1)

De Unie levert al vele jaren aanzienlijke inspanningen om tot gelijkheid tussen mannen en vrouwen te komen, en heeft het nationale beleid inzake sociale bescherming gecoördineerd.

Hoe kan een beter evenwicht tussen werk en privé-leven de problemen rond de vergrijzing helpen oplossen?

Antwoord:

In Nederland zijn de volgende belangrijke voorwaarden voor het combineren van arbeid en zorg wettelijk geregeld: een adequaat stelsel van verlofregelingen voor die situaties waarin tijdelijk extra tijd nodig is voor zorgtaken, een stelsel van toegankelijke en verantwoorde kinderopvang en een wettelijk recht op deeltijdarbeid voor situaties waarin meer structureel tijd voor zorg dient te worden ingeruimd. Dergelijke faciliteiten kunnen het werknemers/werkenden makkelijker maken om het «spitsuur van het leven» – de levensfase tussen 30 en 55 jaar waarin arbeid en zorg voor afhankelijke anderen om aandacht strijden – goed door te komen. Mogelijk draagt dit ook bij aan een langere inzetbaarheid van de werknemer / werkende over de gehele levensloop, omdat overbelasting in het «spitsuur» wordt voorkomen. Gezien de vergrijzing is een langere inzetbaarheid op de arbeidsmarkt van grotere groepen werknemers/ werkenden van groot belang.

Hoe kan een evenwichtigere verdeling van de huishoudelijke en gezinstaken tussen mannen en vrouwen worden gestimuleerd?

Antwoord:

De in het eerder genoemde stelsel van verlofregelingen opgenomen rechten zijn vormgegeven als geïndividualiseerde rechten voor werknemers en niet als gezinsrechten. Daarmee wordt voorkomen dat in

gezinnen recht op verlof bestemd voor mannen en vrouwen feitelijk alleen door vrouwen worden gebruikt. De gebruikscijfers voor ouderschapsverlof vormen een aanwijzing dat een geïndividualiseerd recht op verlof gebruik door mannen kan bevorderen. Ouderschapsverlof wordt in Nederland door 16% van de rechthebbende mannen en 42% van de rechthebbende vrouwen gebruikt (cijfers 2003). Dit gebruikscijfer voor mannen is vergeleken met landen waarin een gezinsrecht op ouderschapsverlof geldt, relatief hoog (bijv. Duitsland: 4,9%, Oostenrijk 2,8% en Finland circa 3%)¹. Geïndividualiseerde rechten kunnen bijdragen aan een meer gelijke verdeling van zorgtaken tussen mannen en vrouwen in gezinnen. Verder heeft de Nederlandse overheid in 2003/2004 een uitgebreide publiekscampagne gevoerd om mannen aan te zetten tot een groter aandeel in de zorgtaken binnenshuis. Om de discussie aan te zwengelen over de nog steeds traditionele werkverdeling in de meeste huishoudens, en vervolgens een cultuurverandering in Nederland tot stand te brengen die ervoor zorgt dat de verantwoordelijkheden thuis eerlijker tussen mannen en vrouwen verdeeld worden, is de Nederlandse overheid twee projecten gestart onder de naam *Mannen in de Hoofdrol*: de multimediacampagne Wiedoetwat.nl en het onderzoeksproject *Werkende Vaders, Zorgende Mannen*.

Moet de toekenning van bepaalde uitkeringen of voordelen (verlof e.d.) worden gekoppeld aan een gelijke verdeling van taken tussen de seksen? Hoe kunnen beide ouders die ouderschapsverlof opnemen, billijk worden beloond?

In Nederland is de kinderopvangtoeslag alleen beschikbaar voor ouders die werkzaam zijn dan wel een programma volgen dat leidt tot (her-)intrede op de arbeidsmarkt. De uitkeringen bij zwangerschaps- en bevalingsverlof en bij adoptieverlof zijn voorbehouden aan werknemers. Daarmee zijn deze uitkeringen in Nederland gerelateerd aan de deelname van ouders aan de arbeidsmarkt. Dat geldt ook voor de rechten op verlof zoals ouderschapsverlof, kort- en langdurend zorgverlof, adoptieverlof. Of binnen huishoudens van werkende ouders de betaalde arbeid en onbetaalde arbeid gelijk verdeeld zijn, is in de visie van de Nederlandse overheid primair een eigen keuze en verantwoordelijkheid van ouders. Van belang is wel dat beide partners betaalde arbeid verrichten, maar hoe zij de betaalde arbeid onderling verdelen is aan henzelf.

In een inkomen tijdens ouderschapsverlof, dat in Nederland onbetaald is, kan vanaf 1 januari 2006 worden voorzien door de levensloopregeling. Wie deelneemt aan deze fiscaal ondersteunde spaarregeling en gebruik maakt van haar of zijn wettelijke ouderschapsverlof, krijgt een heffingskorting (tax deduction) ter hoogte van 50% van het wettelijk minimumloon voor de periode van het verlof (maximaal 13 weken). Daarmee wordt het ouderschapsverlof op basaal niveau betaald. Ouders zelf kunnen deze basale betaling verder aanvullen door op de levensloopregeling gespaard te goeden in te zetten.

Kan een verlaagd BTW-tarief bijdragen tot de ontwikkeling van de zorg?

Antwoord:

Een verlaagd BTW-tarief zou onder voorwaarden kunnen bijdragen aan de werkgelegenheid in genoemde sector. Voorwaarde is dat de toepassing van het verlaagde BTW-tarief zou leiden tot lagere prijzen van zorgdiensten. Door deze prijsdaling zou de effectieve vraag op haar beurt toenemen. Op dit terrein is er evenwel maar een beperkte beleidsvrijheid voor lidstaten. EU-richtlijnen beperken de mogelijkheden om voor een of meer sectoren het verlaagde BTW-tarief toe te passen.

¹ F. Deven and P. Moss, *Leave policies and research. Reviews and country notes*. Brussel, CBGS-Werkdocument 2005/3.

Hoe kunnen ouders, in het bijzonder jonge ouders, worden gestimuleerd om toe te treden tot de arbeidsmarkt, in hun loopbaanbehoeften te voorzien en het aantal kinderen te krijgen dat zij wensen?

Antwoord:

De gemiddelde leeftijd waarop vrouwen in Nederland hun eerste kind krijgen ligt rond de 30 jaar. Dit impliceert dat vrouwen (en mannen) veelal reeds geruime tijd op de arbeidsmarkt actief zijn vóór zij hun eerste kind krijgen. In Nederland was het lange tijd traditie dat vrouwen stopten met werken na de geboorte van hun eerste kind. Dit patroon is in de jaren negentig in snel tempo veranderd. Inmiddels verlaat nog maar 10% van de moeders de arbeidsmarkt na de geboorte van het eerste kind (cijfers 2003). De eerdergenoemde faciliteiten voor het combineren van arbeid en zorg die de laatste jaren ontwikkeld zijn, helpen ouders (en met name moeders) om op de arbeidsmarkt te blijven en bieden potentiële ouders het perspectief dat een loopbaan en zorg voor jonge kinderen samen kunnen gaan.

Immigratie (1.2)

De Europese Raad van Thessaloniki van juni 2003 heeft verklaard dat het integratiebeleid [voor immigranten] van de EU moet inspelen op de nieuwe demografische en economische uitdagingen waarvoor de EU momenteel staat. Deze discussie is aangezwengeld met het in januari dit jaar aangenomen groenboek.

In hoeverre kan immigratie bepaalde negatieve gevolgen van de vergrijzing compenseren?

Antwoord:

Wat de situatie in Nederland betreft, beschouwt de Nederlandse overheid immigratie niet als een realistische oplossing voor de economische effecten van de vergrijzing.

Het verhogen van de arbeidsparticipatie wordt beschouwd als een effectievere oplossing voor veel aspecten van dit probleem.

Wat voor beleid zou er moeten komen om deze migranten, in het bijzonder de jongeren, beter te integreren?

Antwoord:

De Nederlandse overheid heeft verschillende beleidsmaatregelen getroffen om de positie van immigranten op de arbeidsmarkt te verbeteren.

Commissie Participatie van Vrouwen uit Etnische Minderheidsgroepen

De commissie Participatie van Vrouwen uit Etnische Minderheidsgroepen heeft gedurende twee jaar (juni 2003 – juni 2005) gemeenten ondersteund bij activiteiten om het niveau van sociale participatie van vrouwen uit etnische minderheidsgroepen te verhogen. De activiteiten waren gericht op het onderwijzen van de Nederlandse taal, het bevorderen van de arbeidsparticipatie, en het bevorderen van de dialoog tussen etnische groepen. Vanwege traditionele ideeën over de rol van vrouwen in het openbare leven, is de arbeidsparticipatie onder vrouwen uit etnische minderheidsgroepen over het algemeen erg laag. Veel vrouwen uit deze groepen hebben nooit initiatieven genomen om de Nederlandse taal te leren, waardoor het heel moeilijk wordt een baan te vinden, zelfs als ze dat willen. De overheid zal de activiteiten en resultaten van de commissie implementeren in regulier beleid. Er is nieuwe wetgeving in de maak, die alle immigranten verplicht om Nederlands te leren en zich te verdiepen in de meest essentiële zaken van de Nederlandse samenleving.

De overheid subsidieert een landelijk instituut voor de bevordering van diversiteitsmanagement binnen arbeidsorganisaties. Dit instituut zal werkgevers assisteren bij het ontwikkelen van HR-instrumenten waarmee diversiteit in het personeelsbeheer (op het vlak van etniciteit, leeftijd en sekse) kan worden herkend.

Het goede voorbeeld geven: diversiteitsmanagement binnen de rijksoverheid

De rijksoverheid wil de daad bij het woord voegen, door binnen de verschillende departementen van de rijksoverheid maatregelen te nemen die zijn gericht op het verbeteren van de positie van immigranten. Elk ministerie kiest zijn eigen activiteiten. Er zijn verscheidene «best practices» in kaart gebracht en onder de aandacht van alle departementen gebracht.

Speciale programma's voor vluchtelingen

Het werkloosheidspercentage onder vluchtelingen is aanzienlijk hoger dan onder immigranten in het algemeen. Veel vluchtelingen hebben hoger onderwijs in hun eigen land genoten, en zouden heel nuttig kunnen zijn voor de Nederlandse economie, gezien de toename van het aantal kennis-intensieve banen. Er wordt gewerkt aan speciale maatregelen om de kansen voor deze hoogopgeleide vluchtelingen te verbeteren. Voor vluchtelingen in het algemeen (ongeacht hun opleidingsniveau) is met relevante organisaties een banenplan overeengekomen over manieren om de sociale samenhang in Nederland te verbeteren. Organisaties werken intensief samen om in drie jaar 2600 extra vluchtelingen aan het werk te helpen.

Taskforce Jeugdwerkloosheid

De Taskforce Jeugdwerkloosheid realiseert banen voor alle jongeren door het belang van werkgelegenheid voor jongeren direct aan werkgevers duidelijk te maken. Jongeren onder immigranten krijgen een redelijk deel van de tot nu toe gerealiseerde banen. Er is een project opgezet om hoger opgeleide jongeren uit etnische minderheidsgroepen aan het werk te helpen. Het doel is deze jongeren beter toe te rusten en hen te introduceren in ondernemersnetwerken.

Welke bijdragen kunnen de communautaire instrumenten leveren, in het bijzonder de antidiscriminatiewetgeving, de structuurfondsen en de werkgelegenheidsstrategie?

Antwoord:

Vergrijzing, ontgroening en migratie vormen een uitdaging voor het sociale beleid van de Europese Unie. Dat vraagt om extra aandacht voor preventie van armoede en sociale uitsluiting en voor maatschappelijk verantwoord ondernemen en duurzame ontwikkeling. De Europese antidiscriminatiewetgeving (the legislative framework to combat discrimination) vervult daarbij een belangrijke, ondersteunende rol. De prioriteit dient daarbij te liggen bij volledige implementatie van de bestaande antidiscriminatiewetgeving. Daarnaast is «mainstreaming» van antidiscriminatiebeleid in Nederland van belang.

Het is immers van groot belang dat in de EU een ieder participeert op de arbeidsmarkt ongeacht verschillen in leeftijd, etnische origine, sexe, handicap, etc. Daarnaast kan de bestrijding van discriminatie bijdragen aan een grotere diversiteit binnen bedrijven en instellingen en daarmee

aan de doelstelling de juiste persoon op de juiste plek te krijgen. Het bestrijden van discriminatie draagt in dat verband ook bij aan de Lissabon-doelstelling.

Integratie jongeren (2.1)

Er zijn Europese doelstellingen vastgesteld op het gebied van de preventie van langdurige werkloosheid van jongeren, de bestrijding van voortijdige schoolverlating en de verhoging van het initiële opleidingsniveau. De structuurfondsen dragen bij tot de verwezenlijking van deze doelstellingen in de praktijk.

Hoe kan het communautaire beleid beter bijdragen tot het bestrijden van armoede onder kinderen en eenoudergezinnen en het verminderen van het risico op armoede en uitsluiting onder jongeren?

De OCM is een nuttige bijdrage gebleken voor de beleidsvorming en levert een goede basis voor verdere maatregelen. Intercollegiale toetsingen, uitwisselingen van «best practices» en netwerken op Europees niveau zijn evenzeer effectief. Door de maatregelen met betrekking tot dit specifieke onderwerp hierop toe te spitsen, levert de EU een bijdrage tot een grotere bewustwording en op actie gebaseerde resultaten.

Hoe kunnen programma's voor initieel onderwijs en volwassenenonderwijs worden verbeterd?

Antwoord:

Om optimaal mee te kunnen draaien in de kenniseconomie is het van belang dat het opleidingsniveau van de beroepsbevolking toeneemt, voortijdig schoolverlaten wordt voorkomen, en een leven lang leren een realiteit wordt. Hiervoor is nodig dat het onderwijs zich meer richt op de arbeidsmarkt. De werelden van leren en werken moeten dichter bij elkaar komen.

Nederland, de ministeries van OCW en SZW, hebben besloten om een gezamenlijke projectdirectie op te richten die als doel heeft tot een betere afstemming tussen onderwijs en arbeidsmarkt te komen.

Daartoe wordt ingezet op:

- Het realiseren van combinaties van leren en werken (duale trajecten). Streven is vóór de zomer van 2007 ten minste 15 000 duale trajecten te realiseren. Duale trajecten zijn belangrijk. Duale trajecten zijn met name van belang voor mensen die hun opleiding niet afgemaakt hebben doordat ze slechte ervaringen met het onderwijs hebben en voor werkzoekenden. Door een duaal traject kunnen de kwalificaties en competenties van werkzoekenden verbeterd worden door zowel het scholingstekort als het tekort aan werkervaring aan te pakken.
- Het realiseren van Erkenning van Verworven Competenties (EVC). Via Erkenning van Verworven Competenties kan het geleerde in de praktijk, tijdens vrijwilligerswerk etc, ook omgezet worden in vrijstellingen, certificaten of een diploma. Streven is om in 2007 12 500 extra EVC-trajecten te realiseren.
- De scholingsmarkt is voor werkenden en niet-werkenden ondoorzichtig. Om de transparantie en ook de toegankelijkheid van scholing te verbeteren wordt een online marktplaats voor scholing ontwikkeld.
- de financiering van een leven lang leren. Uit onderzoek volgt dat vooral voor laagopgeleiden een eigen budget een stimulans kan zijn, mits ook sprake is van begeleiding, om aan scholing deel te nemen. In dit kader worden in de periode 2005-2007 experimenten uitgevoerd met een individuele leerrekening voor laagopgeleide werknemers.
- Bestaande faciliteiten worden onder de aandacht gebracht van werkgevers en werknemers. Daarbij gaat het o.a. om de fiscale faciliteit voor werkgevers die voormalig werkloze werknemers opleiden tot startkwalificatieniveau. Tevens worden goede voorbeelden van regionale

en sectorale projecten/samenwerkingsverbanden in beeld gebracht met als doel deze een bredere reikwijdte te geven.

De activiteiten van de projectdirectie gaan uit van de samenwerking tussen partijen in de regio. Daarbij gaat het om werkgevers(organisaties), werknemers(organisaties), onderwijs- en scholingsinstellingen, gemeenten en CWI. Ingezet wordt op het afsluiten van convenanten met de genoemde partijen waarin afspraken over duale trajecten en EVC worden vastgelegd.

Om (school) uitval en jeugdwerkloosheid tegen te gaan heeft het kabinet Operatie JONG in 2003 opgestart. Deze operatie loopt tot 2007 en heeft als doel het jeugdbeleid van de ministeries van VWS, OCW, Justitie, SZW, BZK, VROM en Financiën beter op elkaar af te stemmen. Een preventieve aanpak staat daarbij voorop, met positieve effecten voor jongeren die met een diploma school verlaten en een baan vinden.

Welke bijdragen kunnen niet-formele scholing en vrijwilligerswerk leveren?

Antwoord:

Door niet-formele scholing en vrijwilligerswerk kunnen jongeren vaardigheden en kennis opdoen en competenties ontwikkelingen die hun kans op werk vergroten en hun productiviteit verhogen. Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan het leren samenwerken, het omgaan met verantwoordelijkheid en het opdoen van kennis van de Nederlandse taal en cultuur. De opgedane vaardigheden moeten zoveel mogelijk vastgelegd worden via EVC's.

Vaak zijn de vaardigheden die opgedaan worden bij niet-formele scholing en vrijwilligerswerk complementair aan de kennis die opgedaan is/wordt bij formele scholing. Niet-formele scholing en vrijwilligerswerk moeten dan ook als aanvulling op formele scholing worden gezien. Uitgangspunt bij scholing blijft het op zijn minst behalen van een formele startkwalificatie.

Welke bijdragen kunnen de structuurfondsen leveren en de instrumenten die de kennismaatschappij beter toegankelijk moeten maken?

Antwoord:

De structuurfondsen, en dan met name het ESF, kunnen hieraan een belangrijke bijdrage leveren.

Reeds nu is hiervoor in het Nederlandse ESF programma veel ruimte ingebouwd. Prioriteit 3 van het ESF programma 2000–2006 richt zich op een leven Lang leren, onderdeel beroepsonderwijs. In de vorm van afzonderlijke maatregelen wordt een drietal beleidsonderwerpen additioneel met ESF-3 middelen gefinancierd. Het gaat hierbij om bestrijding van vroegtijdig schoolverlaters, versterking beroepsbegeleidende leerweg en praktijkonderwijs.

Een ander succesvol onderdeel van het Nederlandse ESF-programma is gericht op scholing van werkenden, en dan vooral scholing van werkenden zonder startkwalificatie als sluitstuk van het preventief activerend arbeidsmarktbeleid.

Hoe kunnen de overgang van school naar beroepsleven en de kwaliteit van de banen van jongeren worden verbeterd?

Antwoord:

Scholen moeten zorgen voor kwalitatief goede opleidingen, waarbinnen ook aandacht is voor de praktijk. Het onderwijs moet samenwerken met het bedrijfsleven, zodanig dat rekening wordt gehouden in het curriculum

met de kennis en vaardigheden die in de praktijk nodig zijn. Het onderwijs moet echter ook niet te veel de oren laat hangen naar de eisen van werkgevers, omdat dit kan leiden tot een te beperkte horizon in het onderwijs of tot varkenscycli.

Vroegtijdig schoolverlaten moet tot een minimum worden teruggebracht, omdat jongeren zonder startkwalificatie weinig kans hebben op een duurzame participatie op de arbeidsmarkt. De jongeren die toch zonder startkwalificatie school verlaten, moeten op een of andere manier een positie worden gegeven zodat ze maximale kans hebben om naar een reguliere baan door te stromen. De groep laagopgeleide jongeren zijn vooral gebaat bij scholing in een beroepsmatige context. Door duale trajecten kunnen de kwalificaties en competenties van werkzoekenden verbeterd worden door zowel het tekort aan scholing als het tekort aan werkervaring aan te pakken.

De kwaliteit van de banen van jongeren kan voornamelijk verbeterd worden te investeren in scholing en training van deze jongeren. Primair is scholing van werknemers een verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers. De overheid heeft hier voornamelijk een ondersteunende rol in. Zowel werknemers als werkgevers zullen bereid moeten zijn om tijd en/of geld te investeren om de inzetbaarheid/employability te vergroten. Hierbij is belangrijk dat niet alleen geïnvesteerd wordt in bedrijfs- of sectorspecifieke kennis en competenties, maar vooral in sectoroverschrijdende kennis en competenties. De scholingsdeelname van laagopgeleide werknemers blijft echter achter bij die van hoger opgeleiden. De oorzaak ligt niet alleen bij werkgevers. Laagopgeleiden nemen vaak niet aan scholing deel vanwege persoonlijke motieven (scholingskosten, gebrek aan tijd, gezinssituatie), onvoldoende informatie over de betekenis van educatieve activiteiten, het verwachte geringe nut van investeringen in scholing etc. De overheid heeft een taak om te helpen deze barrières te slechten.

Welke vormen van solidariteit kunnen er tussen jongeren en ouderen ontwikkeld worden?

Antwoord:

Solidariteit tussen de generaties kan slechts blijven bestaan als geen van de generaties op oneerlijke wijze benadeeld wordt. Vanuit begrotingsoogpunt is er een grens aan de mate waarin kosten kunnen worden uitgesteld naar een latere datum. Collectieve arrangementen moeten «vergrijzingsproof» worden gemaakt via de drieslag: vergroten draagvlak van collectieve voorzieningen, aanpassen collectieve arrangementen en aflossen van de staatsschuld. Als dit niet gebeurt, worden kosten van de vergrijzing doorgesonden naar onze (klein)kinderen. Dit vinden wij niet gewenst omdat dit zal betekenen dat ofwel a) de belastingen in de toekomst flink omhoog moeten of b) dat de noodzakelijke collectieve arrangementen moeten worden uitgekleeft. Het is van belang om oog te houden voor veranderingen in onze maatschappij. De hogere levensverwachting, het hogere gemiddelde opleidingsniveau en de toegenomen welvaart van mensen zijn belangrijke verworvenheden. Deze ontwikkelingen brengen ook de mogelijkheid en de noodzaak tot aanpassing van de collectieve arrangementen met zich mee. De draagkracht van grote delen van ouder wordende burgers verbetert, waardoor een steeds hogere kwaliteit van diensten wordt verwacht. Het overheidsbeleid zal meer differentiatie moeten toestaan om tegemoet te komen aan de wensen van burgers en kan tegelijkertijd ook meer aan henzelf overlaten. De vorm van solidariteit die het meest aangemoedigd moet worden is de (warme) solidariteit binnen (familie)relaties, pleeggezinnen, vrijwilligerswerk enz. De (koude) financiële solidariteit in collectieve regelingen is van belang voor risico's die niet op individuele basis verzekeraar zijn. Het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport zal in nauw overleg met

andere ministeries en relevante maatschappelijke partners die er het nauwst bij betrokken zijn, een maatschappelijk debat organiseren over hoe de maatschappelijke waarden voor het kwaliteit van leven in de latere levensfasen behouden of waar nodig versterkt kunnen worden. De solidariteit tussen generaties zal een belangrijk onderwerp in dit debat zijn.

Levensloop (2.2)

Om de overgang naar de kennismaatschappij te bevorderen, stimuleert het communautaire beleid de modernisering van de werkorganisatie, het vaststellen van strategieën voor een leven lang leren, de kwaliteit van de werkomgeving en het actief ouder worden, in het bijzonder het verhogen van de gemiddelde uittredingsleeftijd. Door de demografische veranderingen wordt dit beleid alleen maar belangrijker. Maar er ontstaan ook nieuwe vragen:

Hoe kan de werkorganisatie zodanig gemoderniseerd worden dat er rekening wordt gehouden met de specifieke behoeften van alle leeftijdsgroepen?

Antwoord:

De ontwikkeling in de richting van een kenniseconomie stelt nieuwe eisen aan werknemers, werkgevers en arbeidsorganisaties. Naast hogere opleidingsniveaus worden hogere eisen gesteld aan flexibiliteit gedurende de levensloop. Dit vereist dat werknemers steeds opnieuw investeren in kennis en vaardigheden. Leven lang leren impliceert dat naast de arbeidsloopbaan ook sprake moet zijn van een leerloopbaan; twee loopbanen die elkaar afwisselen en versterken. Het kabinetsbeleid is daarbij vooral gericht op een toename van het aantal personen met een startkwalificatie (met name jongeren) en het verhogen van het opleidingsniveau van degenen die al een startkwalificatie hebben. In dit verband streeft het kabinet er ook naar dat in 2010 tenminste 20% van 25–64 jarigen deelneemt aan leeractiviteiten, waarmee aansluiting gevonden zou worden bij de best presterende Europese landen.

Van belang is voorts de levensloopregeling die per 1 januari 2006 wordt ingevoerd. Deze regeling maakt het niet alleen mogelijk om een betere balans te vinden tussen arbeid en zorg waardoor overbelasting en vroegtijdige uitval uit het arbeidsproces kan worden voorkomen, maar schept ook mogelijkheden voor mensen die willen investeren in hun kennis en vaardigheden zodat zij beter in staat én gemotiveerd zijn om langer door te werken. De levensloopregeling is primair een individuele regeling waarbinnen jong en oud zelf eigen keuzes maken. De regeling kan echter, met respect voor de individuele keuzevrijheid, ook worden ingepast in afspraken tussen de sociale partners.

Hoe kan de integratie van jonge stellen in het beroepsleven vergemakkelijkt worden en hoe kunnen we hen helpen een evenwicht te vinden tussen flexibiliteit en zekerheid zodat zij hun kinderen kunnen opvoeden, een opleiding kunnen volgen en hun vaardigheden kunnen aanpassen aan de eisen van de arbeidsmarkt?

Antwoord:

Het Nederlandse arbeidsovereenkomstenrecht biedt vele mogelijkheden om flexibele arbeidsrelaties aan te gaan. Zo kunnen meerdere opeenvolgende tijdelijke contracten worden afgesloten. Ook kunnen werkzaamheden worden verricht op basis van een oproepcontract of op uitzendbasis. Tegelijkertijd draagt Nederland met de wet Flex en zekerheid ook zorg voor een zekere mate van zekerheid voor degenen die flexibele arbeidsrelaties aangaan. Dit evenwicht tussen flexibiliteit en zekerheid maakt dat flexibele contractvormen ook een goede mogelijkheid vormen om werk en privé te combineren. Daarnaast biedt de Wet aanpassing

arbeidsduur werknemers, die minimaal een jaar in dienst zijn, het recht om meer of minder te gaan werken. Deze mogelijkheid past goed binnen het huidige levensloopdenken. Op deze manier kan een werknemer al naar gelang de levensfase zijn arbeidsduur in overeenstemming brengen met andere taken en verantwoordelijkheden. Een werkgever die van een werknemer het verzoek krijgt tot vermindering of vermeerdering van de arbeidsduur, zal dit verzoek in principe moeten honoreren. Echter, als er voor het bedrijf ernstige problemen dreigen bij vermindering of vermeerdering van de arbeidsduur (zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen), dan kan het verzoek door de werkgever worden afgewezen. Om de inkomens- en werkzekerheid van de flexibele werknemer te waarborgen zijn in 1999, bij de inwerkingtreding van de Wet flexibiliteit en zekerheid, regels geïntroduceerd die duidelijkheid bieden t.a.v. de aard en de arbeidsduur van de flexibele arbeidsrelatie. Ook geldt onder omstandigheden een minimum garantieloon per oproep. Tevens van belang is de Wet kinderopvang die op 1 januari 2005 in werking is getreden. Studenten zijn één van de doelgroepen die op grond van deze wet een recht op financiering van de kinderopvang hebben. Met het oog op de realisatie van een goede arbeidsmarktpositie van werknemers, waaronder jonge ouders, stimuleert de overheid tot slot inspanningen die worden verricht om de employability van werknemers te vergroten.

Hoe kunnen we ouderen in de gelegenheid stellen meer te werken?

Antwoord:

- *Vervroegde uittreding niet stimuleren*
De vergrijzing maakt het noodzakelijk de effectieve pensioenleeftijd te verhogen. Overheden zouden niet de indruk moeten wekken dat uittreding voor het 65e jaar normaal is door vervroegde uittredingsregelingen te ondersteunen, bijvoorbeeld door middel van gunstige fiscale bepalingen.
- *Levensloopregelingen introduceren*
Dergelijke regelingen kunnen mogelijkheden bieden om halverwege de loopbaan verlof op te nemen: wanneer de omstandigheden (zorg) of een sterke behoefte (aan meer opleiding of reflectie) om een time-out vragen. Een dergelijke time-out zou werknemers in staat kunnen stellen langer door te werken. (Zie ook 2.2., Hoe kan de werkorganisatie zodanig gemoderniseerd worden dat er rekening wordt gehouden met de specifieke behoeften van alle leeftijdsgroepen?).
- *Lager salaris zonder negatieve effecten op pensioenen*
Door pensioenregelingen niet meer te baseren op het laatst verdiende salaris maar op het gemiddelde salaris, kunnen de nadelige gevolgen van een lager salaris voor de op te bouwen pensioenrechten deels gecompenseerd worden.
Daarnaast kan worden geregeld dat reeds opgebouwde pensioenrechten niet verminderd kunnen worden door een verandering in een pensioenregeling, hetzij collectief hetzij individueel.
- *Werken na het 65e jaar dient te worden gestimuleerd*
Obstakels die werken na het 65e jaar onmogelijk maken, dienen weggenomen te worden.
- *Maatregelen om het beeld van oudere werknemers dat bij werkgevers leeft te veranderen*
Concrete stappen nemen om de negatieve opvattingen van werkgevers over oudere werknemers te veranderen, en werkgevers met financiële prikkels stimuleren om oudere werknemers aan het werk te houden.
- *De WIA-route naar vervroegde uittreding moet worden afgesneden*
De WIA moet de nadruk leggen op de mogelijkheden van deels arbeidsongeschikte mensen om te werken. Werkgevers dienen meer

prikkels te krijgen om gedeeltelijk arbeidsongeschikten in dienst te nemen of te houden. Deze werknemers moeten ook worden gestimuleerd om te blijven werken, bijvoorbeeld door het verschil tussen hun salaris en arbeidsongeschiktheidsuitkering te compenseren.

– *De oudere werklozen verplichten te solliciteren*

Om oudere werklozen te stimuleren een baan te accepteren met een lager salaris dan voorheen, kan de werkloosheidsuitkering in gevallen van meerdere perioden van werkloosheid gebaseerd worden op het eerdere (hogere) salaris.

Indien iemand in de tien jaar voorafgaand aan de normale pensioenering een parttime baan accepteert, kunnen de pensioenrechten van een fulltime baan worden opgebouwd mits die parttime baan ten minste 50% van een fulltime baan beslaat.

– *Activerender karakter van de WW*

De WW krijgt een activerender karakter. De verkorting van de totale duur van de WW van vijf jaar naar drie jaar en twee maanden, is een belangrijke stap voorwaarts. Hierdoor gaat de WW meer fungeren als een brug tussen twee banen. De wijzigingen in de WW kunnen in de loop van 2006 ingaan.

– *Richtlijnen voor massaontslagen*

Een uniforme bescherming tegen ontslag voor verschillende groepen werknemers, ongeacht hun leeftijd en anciënniteit.

Hoe kan de werkorganisatie het beste worden aangepast aan een nieuwe verdeling tussen de generaties, met minder jongere en meer oudere werknemers?

Antwoord:

Ten aanzien van het oplossen van de problemen die ontstaan door de verandering van de samenstelling van het personeelsbestand in werkorganisaties als gevolg van de vergrijzing, vormen de sociale partners de belangrijkste actoren op het gebied van oudere werknemers. Zij worden ook betrokken bij het beleidsdebat over onder andere onderwerpen als niet-discriminerend aannamebeleid, toegang tot opleidingen, loopbaanadvies, aangepaste werktijden en werkomstandigheden. Door programma's te bevorderen en te monitoren kan de overheid werkgevers en werknemers in dit verband verder stimuleren.

Belangrijk is dat de aandacht niet alleen op oudere werknemers wordt gericht, maar dat ook het perspectief van een individuele werknemer bekend wordt, ongeacht zijn leeftijd. Dit is echter alleen effectief als programma's ook gericht zijn op werkgevers.

Om werkorganisaties in staat te stellen zich aan te passen aan en om te gaan met een verandering in de samenstelling van hun personeelsbestand, richt de overheid zich op het veranderen van de houding binnen organisaties ten opzichte van oudere werknemers en op het stimuleren van de ontwikkeling van leeftijdsbewust personeelsbeleid in ondernemingen om oudere werknemers langer aan het werk te houden. Werkgevers realiseren zich mogelijk nog te beperkt dat zij zich zullen moeten aanpassen aan een vergrijzend personeelsbestand en op de middellange termijn mogelijk aan een tekort aan arbeidskrachten.

In Nederland wordt een drie jaar durende overheidsinformatiecampagne opgezet om werkgevers en werknemers beter bewust te maken van het feit dat ouderen langer moeten blijven werken. Deze campagne gaat gepaard met een nieuwe financiële prikkel om de ontwikkeling van leeftijdsbewust personeelsbeleid te stimuleren. Er zijn subsidies beschikbaar voor tijdelijke projecten van maximaal één jaar die vooroordelen bestrijden, personeelsbeleid aanpassen, werktaken voor oudere werknemers veranderen, werken met intergenerationele werkmethode en

kennisoverdracht, enz. Het is de bedoeling met dit programma «best practices» te genereren, en deze voorbeelden onder ondernemingen te verspreiden.

Hoe kunnen de verschillende belanghebbenden in de EU, met name door middel van sociale dialoog en de burgermaatschappij, een bijdrage leveren?

Antwoord:

Door een maatschappelijk debat aan te gaan met de verschillende belanghebbenden op de diverse niveaus: burger, belangenorganisaties en overheid. Daarbij zouden niet alleen belangrijke kwesties als het bevorderen van de modernisering van de werkorganisatie, het vaststellen van strategieën voor een leven lang leren, de kwaliteit van de werkomgeving en «actief ouder worden» aan de orde moeten komen maar ook concrete acties hoe deze tot stand te brengen.

Ouderen (2.3)

De Europese coördinatie van de hervormingen van de pensioenstelsels wil een soepelere overgang van het beroepsleven naar het pensioen bevorderen.

Moet er nog een wettelijke pensioenleeftijd worden vastgesteld of moet flexibele en geleidelijke pensionering mogelijk worden gemaakt?

Antwoord:

Een wettelijke pensioenleeftijd van 65 jaar is een objectief signaal om duidelijk te maken dat mensen op of na die leeftijd en niet vervroegd – zouden moeten uittreden.

Indien mensen vervroegd willen uittreden, moeten ze daar zelf voor sparen. Vervroegde uittreding zal niet door de overheid worden gestimuleerd of bevorderd.

De kapitaalgedekte pensioenen in de tweede pijler in Nederland stellen werknemers overigens al in staat om op actuarieel faire wijze hun pensionering te verlaten of te vervroegen.

Hoe kunnen senioren in staat worden gesteld aan het economische en maatschappelijke leven deel te nemen, bijvoorbeeld door een salaris naast een pensioen, nieuwe arbeidsvormen (deeltijd, uitzendarbeid) of andere financiële prikkels?

Antwoord:

Om ouderen aan het werk te houden kan parttime pensionering een goed instrument zijn. De overgang tussen werken en pensioen kan dan soepeler verlopen, en mensen kunnen langer (parttime) werken. (Andere mogelijkheden zijn aangegeven in het antwoord op de vraag «Hoe kunnen we ouderen in de gelegenheid stellen meer te werken?» zie hiervoor 2.2) Hoe kunnen er activiteiten worden ontwikkeld waardoor senioren aan de vrijwilligerssector en de sociale economie deelnemen?

Antwoord:

De belangrijkste reden waarom mensen geen vrijwilligerswerk doen, is dat ze er niet voor worden gevraagd. Oproepen tot sociale participatie in de vorm van vrijwilligerswerk kunnen het beste op lokaal niveau worden gedaan, zo dicht mogelijk bij de burger. Gemeenten en provincies zijn het meest aangewezen om dat te bevorderen. De rijksoverheid heeft drie prioriteiten:

a. Verminderen van belemmeringen in wet- en regelgeving voor vrijwilligers(organisaties).

b. Verbeteren van de kwaliteit lokale infrastructuur voor vrijwilligers zoals steunpunten.

c. Stimuleren van vrijwillige inzet door nieuwe doelgroepen zoals ouderen.

Zo worden onder andere de administratieve lasten voor de betrokken organisaties verminderd en ondersteunende centra en specifiek beleid gericht op ouderen.

Wat zou de reactie moeten zijn op de mobiliteit van gepensioneerden tussen de lidstaten, met name op het vlak van sociale bescherming en gezondheidszorg?

Antwoord:

Op het vlak van pensioenen moeten er in principe geen obstakels zijn om het pensioen in een ander land te ontvangen. Wel dient goed nagedacht te worden over de grensoverschrijdende fiscale aspecten.

Hoe zouden we moeten investeren in gezondheidsbevordering en preventie, zodat de Europeanen kunnen blijven profiteren van een hogere gezonde levensverwachting?

Antwoord:

Gezonde eetgewoonten, beweging, roken en alcoholgebruik vragen om aandacht. Op de langere termijn kan het noodzakelijk zijn de discussie aan te gaan over de mogelijkheden om burgers, meer dan nu, te confronteren met de persoonlijke gevolgen van een ongezonde leefstijl. De hoogbejaarden vormen een kwetsbare groep die gemakkelijk het slachtoffer kan worden van een tekort aan bepaalde voedingsstoffen. Dit probleem dient specifiek aandacht te krijgen. Daarbij dienen ook de hygiënische bereiding en opslag van voedsel te worden betrokken. Voor de hoogbejaarden wordt valpreventie steeds belangrijker.

Daarnaast moet aandacht worden besteed aan de efficiency van de huidige maatregelen en aan de interventies die specifiek zijn gericht op oudere vrouwen uit etnische minderheidsgroepen.

Solidariteit met ouderen (2.4)

De coördinatie van het nationale beleid inzake sociale bescherming wordt in 2006 in principe uitgebreid tot langdurige ouderenzorg. Hoe kan dit bijdragen tot de aanpak van demografische veranderingen?

Antwoord:

De open coördinatiemethode (OCM) op het terrein van de gezondheidszorg richt zich op kwaliteit, toegankelijkheid en (financieel) duurzame aspecten van gezondheid en langdurige zorg. Om een basis voor toekomstig werk aan gezondheid en langdurige zorg te creëren binnen de gestroomlijnde open coördinatiemethode voor sociale bescherming en sociale integratie, is binnen het SPC een nationaal rapport opgesteld. In deze verklaring zijn de uitdagingen op het gebied van de zorg en langdurige zorg voor de korte, middellange en lange termijn in kaart gebracht, waarbij rekening is gehouden met de sterke stijging van het aantal ouderen. Een Europese focus op de langetermijnzorg via de OCM zal helpen inzicht te verwerven in en de transparantie te bevorderen van de relatie tussen demografische veranderingen en bovengenoemde aspecten van langdurige zorg.

Moet er met name onderscheid worden gemaakt tussen ouderdomspensioenen en zorguitkeringen?

Antwoord:

Het ouderdomspensioen moet voorzien in een inkomen dat de kwaliteit van leven na pensionering op een redelijk niveau houdt. Uiteindelijk moet er geen onderscheid worden gemaakt tussen ouderdomspensioenen en zorguitkeringen. Zorguitkeringen zijn een vangnet voor mensen die, om verschillende redenen, financieel niet voor zichzelf kunnen zorgen. Ook voor ouderen die bijvoorbeeld geen volledig ouderdomspensioen hebben opgebouwd.

Hoe moet het benodigde personeel worden opgeleid en kunnen er kwaliteitsbanen worden aangeboden in een sector die vaak gekenmerkt wordt door lage lonen en dito kwalificaties?

De meeste sectoren beschikken over O&O-fondsen. In de CAO is dan bepaald dat werkgevers een deel van de loonsom (vaak tussen 0.4 en 0.6%) moeten afdragen aan het fonds. Werkgevers kunnen een beroep doen op het fonds voor de scholing van hun werknemers. Uit het fonds kunnen zowel opleidings- als verletkosten worden betaald.

Als het gaat om stimulering door de overheid kan worden gewezen op:

- de wet afdrachtsvermindering onderwijs gericht op startkwalificatie (extra afdracht voor werkgevers die hun laagopgeleide werknemers scholen tot aan startkwalificatie);
- het experiment met de Individuele Leerrekening dat het effect van een persoonlijk scholingsbudget op de scholingsdeelname van laagopgeleiden wil meten;
- de inzet van employability-adviseurs, thans omgezet in innovatie-adviseurs om met name MKB-ondernemers te stimuleren en bij te staan in het scholen van hun werknemers;
- het Investors in People (IIP)-keurmerk dat aan bedrijven wordt uitgereikt die een structureel opleidingsbeleid hebben uitgewerkt.

Hoe kunnen we ervoor zorgen dat de zorg voor hoogbejaarden evenredig verdeeld wordt over familieleden, sociale diensten en instellingen?

Antwoord:

De belangrijkste taak van de overheid is het garanderen van toegang tot een kwalitatief hoogwaardig basispakket curatieve zorg en het garanderen van zorg voor die senioren die niet in staat zijn adequate en passende voorzieningen voor zichzelf te treffen. Wanneer assertieve en onafhankelijke burgers zelf meer verantwoordelijkheid dragen voor hun dagelijkse zorgbehoeften, kan de door de overheid verleende zorg zich concentreren op diegenen die de bescherming van de staat echt nodig hebben. Er zal daarom meer ruimte worden gecreëerd voor burgers om de zorg die zij nodig hebben af te stemmen op hun eigen wensen door een beroep te doen op professionele of informele zorgverleners, en de zorgfaciliteiten zullen efficiënter worden ingezet. De positie van informele zorg moet versterkt worden.

Hoe kunnen gezinnen en families worden geholpen?

Antwoord:

Door voorzieningen voor kinderopvang te bieden en mogelijkheden om verlof op te nemen, en door een differentiatie in werktijden en -patronen mogelijk te maken en te zorgen voor de beschikbaarheid van respijtzorg, is het mogelijk de participatie in betaald werk van mensen en hun beschikbaarheid voor zorgverantwoordelijkheden te stimuleren. En dat is nog niet alles. De maatregelen kunnen ook bijdragen tot een toegenomen mate van vrijheid bij het maken van de keuze om al dan niet kinderen te krijgen. Hoe kunnen zorgnetwerken in de directe omgeving worden ondersteund?

Antwoord:

De lokale overheid is in staat diensten te coördineren en op maat te maken teneinde informele zorgverleners en vrijwilligers te steunen. Het tijdelijk overnemen van zorg, zogenaamde respijtzorg, kan bijvoorbeeld het overwerkte gevoel bij informele zorgverleners voor een groot deel wegnemen.

En hoe kunnen de ongelijkheden tussen mannen en vrouwen bij het bereiken van de pensioenleeftijd worden verkleind?

Antwoord:

Door beleid dat erop is gericht dat:

- de toegang tot en behandeling op de arbeidsmarkt moeten voor mannen en vrouwen gelijk zijn.
- de betaling gedurende het arbeidsleven gelijk is.
- de pensioenpremies voor de werknemers en pensioenuitkeringen gelijk zijn, ondanks het verschil in levensverwachting tussen mannen en vrouwen.

Hoe kunnen nieuwe technologieën ouderen ondersteunen?

Antwoord:

Er worden steeds meer (e-)gezondheidstechnologieën ontwikkeld en toegepast. Deze technologieën, zoals domotica, kunnen ouderen helpen gezond te blijven en mensen helpen langer zelfstandig te leven. Nieuwe technologieën kunnen ouderen helpen in de samenleving te participeren en goede contacten met anderen te onderhouden. ICT is bij uitstek een medium om contacten te leggen en te onderhouden. Maar ook de neven-effecten van ICT-ontwikkelingen blijven om aandacht vragen. Veel fysieke en sociale drempels in het omgaan met nieuwe ICT ontstaan pas op hogere leeftijd. Ouderen met slechte ogen bijvoorbeeld, kunnen moeite hebben met het lezen van kleine letters op een beeldscherm. Of zij blijven door het verlies van sociale contacten minder goed op de hoogte van de laatste ontwikkelingen. Volgens het Sociaal en Cultureel Planbureau bestaat bij ouderen die gebruikmaken van technologische toepassingen het gevaar van technologieafhankelijkheid (functieverlies in plaats van functiewinst) en vervreemding. Ook zullen vraagstukken met betrekking tot veiligheid en privacy opgelost moeten worden.

Conclusie

Moet de Europese Unie het uitwisselen en regelmatig analyseren (bijvoorbeeld eens per jaar) van de demografische veranderingen en de gevolgen daarvan voor de samenleving en het beleid ter zake bevorderen?

Hoe kan bij de Europese coördinatie van het beleid ten aanzien van werkgelegenheid en sociale bescherming beter rekening worden gehouden met de demografische veranderingen?

Hoe kan de Europese sociale dialoog bijdragen tot een beter beheer van de demografische veranderingen?

Hoe kunnen demografische veranderingen in al het interne en externe beleid van de Europese Unie worden geïntegreerd?

Antwoord:

Het groenboek laat zien dat er alle reden is om de demografische veranderingen in Europees verband beter te analyseren zodat zowel een beter zicht ontstaat op de gevolgen voor de samenleving als op de beleidsmogelijkheden om hierop invloed uit te oefenen. Om een optimale uitwis-

seling van standpunten mogelijk te maken dienen deze analyses bij voorkeur te worden geïntegreerd in de jaarlijks terugkerende werkzaamheden die in de diverse comités worden voorbereid en uiteindelijk tot uitdrukking komen in de Broad Economic Policy Guidelines en de Employment Guidelines. Het is dan ook niet wenselijk aparte structuren te creëren en nieuw Europees beleid op te zetten.

Door deze inbedding in bestaande procedures wordt ook de betrokkenheid van de Europese sociale dialoog bij de demografische veranderingen verzekerd. Tegelijkertijd zorgt deze inbedding ervoor dat de demografische veranderingen een integraal onderdeel worden van het interne en externe beleid van de Unie.

De problematiek van de vergrijzing wordt sinds jaar en dag uitvoerig geanalyseerd en bediscussieerd in de Ageing Working Group van het Economic Policy Committee. Daarbij is recent ook expliciet aandacht besteed aan de divergerende ontwikkelingen in de levensverwachting. De invloed van de gedaalde vruchtbaarheid van vrouwen op de demografische ontwikkeling is tot dusverre minder in de beschouwing betrokken. In het Employment Committee staat het bevorderen van de arbeidsdeelname centraal, met speciale aandacht voor o.a. jongeren, ouderen en vrouwen. In zijn analyse van de mogelijkheden om te komen tot een betere balans tussen arbeid en zorg, zou dit comité meer aandacht kunnen besteden aan de vraag of en in hoeverre daarmee tevens belemmeringen worden weggenomen die het vervullen van de kindervens in de weg staan. Uitwisseling van «best practices» kan hierbij tevens helpen om meer algemeen inhoud te geven aan een modernisering van het sociale model, dieat is gericht op activeren en toerusten voor de arbeidsmarkt en waarbij nazorg meer en meer plaats maakt voor voorzorg.

Ook het Social Protection Committee kan hieraan een bijdrage leveren. In het bijzonder door aandacht te besteden aan de activerende mogelijkheden van pensioenstelsels. In dit comité zou bovendien meer aandacht besteed kunnen worden aan de mogelijkheden van preventief beleid dat mensen helpt om langer gezond te blijven leven. Een meer stelselmatige analyse van de factoren die van invloed zijn op ontwikkeling van de levensverwachting zal ook hier mogelijkheden bieden voor uitwisseling van «best practices».

Door een meer geïntegreerde benadering van de demografische uitdagingen wordt een kader verkregen waarbinnen de budgettaire consequenties van het beleid om deze uitdagingen aan te gaan beter tegen elkaar kunnen worden afgewogen. Daarmee kan ook een betere balans tussen de generaties worden geslagen en uitdrukking worden gegeven aan de intergenerationele solidariteit.

Moeten de financiële instrumenten van de Unie, in het bijzonder de structuurfondsen, meer rekening houden met deze veranderingen? Zo ja, hoe?

Antwoord:

Daar waar ESF middelen worden ingezet kunnen ze bijdragen aan nieuwe ontwikkelingen. Juist omdat Europese structuurfondsprogramma's in principe meerjarig worden vastgelegd, moet er in de toekomst voldoende ruimte blijven om snel in te kunnen spelen op nieuwe en veranderende situaties. Dat geldt ook voor de vastgelegde middelen naar de diverse prioriteiten. Zonder geweld te doen aan het begrip «sound financial management» moet het mogelijk zijn om snel en adequaat in te kunnen spelen op veranderingen.

Welke rol kunnen de burgermaatschappij en de dialoog met jongeren daarin spelen?

De tendens is nu om jongeren actiever te betrekken bij beleid gericht op het vergroten van hun participatie aan het sociaal/maatschappelijk leven. Zo wordt in het kader van Operatie Jong geacht aan het samenwerken met jongerenorganisaties. Zo kan worden bewerkstelligd dat bij acties gericht op het in kaart brengen van knelpunten bij uitvoering van jeugd-beleid ook de jongeren een stem krijgen. Nonparticipatie van jongeren schaadt hun kansen op een succesvolle loopbaan in de toekomst. Het voortijdig schoolverlaten en daarmee samenhangend de jeugdwerkloosheid blijven aandachtspunten voor het kabinet. Bij het aanpakken van de gevolgen daarvan verschuift de aandacht meer en meer naar de jongeren zelf als belangrijkste factor in een succesvolle aanpak van deze problematiek.

Jongeren motiveren om actief te werken aan hun loopbaanontwikkeling en arbeidsidentiteit moet een belangrijke plaats krijgen in de integrale aanpak. Ook daarvoor is maatwerk nodig. De door de ministeries van OCW en SZW ingestelde Taskforce Jeugdwerkloosheid zal bij de uitvoering van haar plannen stimuleren dat er meer wordt gedaan aan beroeporiëntatie en beroepsvoorlichting aan jongeren. Omdat ouders een belangrijke rol spelen in het keuzeproces van de jongeren moeten ook de ouders beter betrokken worden bij de studie- en beroepskeuze van hun kinderen.