



DE WERKGEVER AAN HET WOORD

NIET LANGER DOORWERKEN

DE WERKGEVER AAN HET WOORD

NIET LANGER DOORWERKEN

Bart van Kent, SP-Tweede Kamerlid
Ben van Gils, beleidsmedewerker SP-Tweede Kamerfractie
Maxim Burlini, stagiair SP-Tweede Kamerfractie

april 2019

www.sp.nl

INHOUD

WOORD VOORAF 7

SAMENVATTING 9

OPZET VAN HET ONDERZOEK 13

UITKOMSTEN VRAGENLIJST 17

1. De werkgever 17
2. Oudere werknemers 18
3. Mogelijkheden binnen het bedrijf 20
4. Stijging van de AOW-leeftijd 22

GESPREKKEN MET DE WERKGEVERS 25

1. Vroegpensioen 25
2. Mentale belasting 28
3. Pensioenen en verzekeringen voor zzp'ers 28

CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN 33

BIJLAGE 37

WOORD VOORAF

Begin november 2018 blokkeerde het kabinet een nieuw pensioenakkoord. Na zeven jaar onderhandelen konden werkgevers, vakbonden en de regering niet tot een fundamentele verandering van het pensioenstelsel komen. De woede in de samenleving was groot, want multinationals krijgen alle steun, maar gewone mensen moeten hopen op een goed pensioen. De SP vindt dat iedereen op tijd moet kunnen stoppen met werken en moet kunnen rekenen op een fatsoenlijke oude dag.

Sinds 2013 heeft de regering besloten om de AOW-leeftijd stapsgewijs te verhogen. In 2016 is vervolgens ingezet op het versneld verhogen van de AOW-leeftijd. De AOW-leeftijd is gestegen naar 66 jaar in 2018 en zal naar 67 jaar stijgen in 2021. Vanaf het begin is er enorm veel weerstand geweest om de AOW-leeftijd te verhogen. Met name de FNV heeft in de afgelopen jaren meerdere massale protesten georganiseerd. Dit heeft echter tot op heden niet geleid tot ingrijpende veranderingen aan de AOW-leeftijd.

In het pensioendebat lijken de vakbonden lijnrecht tegenover werkgevers en de regering te staan; alleen de vakbonden zouden volstrekt tegen het verhogen van de AOW-leeftijd zijn. Maar klopt dit wel? Met deze gedachte zijn wij gaan kijken naar hoe werkgevers tegenover de verhoging van de AOW-leeftijd staan en of zij, zoals gesuggereerd wordt, zo unaniem voor het verhogen van de AOW-leeftijd zijn.

De uitkomsten van het onderzoek hebben een schat aan informatie opgeleverd. De SP wil alle werkgevers bedanken die hebben meegewerkt aan het onderzoek door middel van het invullen van de enquête en voor het nemen van de tijd om met ons te spreken.



Bart van Kent
SP-Tweede Kamerlid

SAMENVATTING

Dit onderzoek naar de stijging van de AOW-leeftijd kijkt naar de werkgever en zijn mening en inzichten over dit onderwerp. Door de werkgever centraal te stellen in dit onderzoek zijn meerdere nieuwe inzichten opgedaan. In dit onderzoek is de werkgever gevraagd naar enkele belangrijke aspecten van de AOW-leeftijd en het werken tot aan de AOW-leeftijd. Enkele voorbeelden zijn: de haalbaarheid van de huidige AOW-leeftijd, mogelijkheden binnen het bedrijf om tot de AOW-leeftijd te kunnen doorwerken en eventuele alternatieven voor het huidige pensioenstelsel.

In dit onderzoek zijn de meningen van 69 werkgevers verzameld door middel van een vragenlijst. Er is vervolgens ook nog uitvoerig gesproken met 4 werkgevers. In deze interviews zijn onderwerpen naar voren gekomen die in eerste instantie niet deel uitmaakten van de vragenlijst.

DE OPVALLENDSTE UITKOMSTEN UIT DE VRAGENLIJST

Grote onzekerheid over de haalbaarheid van de AOW-leeftijd

Naar voren is gekomen dat er veel onzekerheid is bij werkgevers of hun personeel tot 66 jaar kan doorwerken. Nog geen 1 op de 4 werkgevers (23 procent) heeft aangegeven dat hun personeel tot de pensioengerechtigde leeftijd kan doorwerken. Hiertegenover staat dat ruim 1 op de 3 werkgevers (32 procent) niet weet of hun personeel tot deze leeftijd kan doorwerken; bijna de helft van de werkgevers (45 procent) geeft aan dat hun personeel niet tot de pensioengerechtigde leeftijd kan doorwerken. 26 procent geeft zelfs aan dat het voor het personeel al moeilijk is om tot 65 jaar te werken. In totaal heeft 77 procent van de werkgevers bedenkingen bij het verhogen van de AOW-leeftijd.

Weinig mogelijkheden voor een andere functie

Voor personeel dat kampt met fysieke klachten zijn er beperkte mogelijkheden om ontlast te worden in een andere (niet fysieke) functie. Maar een kleine 3 procent van de werkgevers geeft aan dat hun personeel bijna altijd een andere functie kan worden aangeboden. In totaal kan slechts 1 op de 4 werkgevers (23 procent) hun personeel soms een andere functie aanbieden. Hiertegenover staat dat bijna de helft van de werkgevers (45 procent) hun personeel vaak geen andere functie kan aanbieden en bij ruim 1 op de

3 werkgevers (32 procent) is dit helemaal niet mogelijk. Dit betekent dat voor een groot gedeelte van het personeel geen alternatieven zijn wanneer zij fysieke klachten hebben in hun huidige functie.

Vijftigplussers worden risicovoller om aan te nemen door de verhoogde AOW-leeftijd

Maar liefst 7 op de 10 werkgevers (70 procent) heeft aangegeven dat, met het verhogen van de AOW-leeftijd, het risicovoller is geworden om vijftigplussers aan te nemen. Dit komt doordat de kans groter is geworden dat de werknemer kortdurend uitvalt (16 procent) of omdat de kans groter is geworden dat de werknemer langdurig uitvalt (54 procent). Slechts 16 procent van alle werkgevers zegt dat de verhoging van de AOW-leeftijd geen effect heeft gehad op het risico om vijftigplussers aan te nemen. Eén werkgever heeft aangegeven nooit iemand ouder dan 55 jaar te zullen aannemen vanwege het risico.

Minder werken (geen) probleem

Bij 2 op de 3 werkgevers (67 procent) is er voor werknemers vanaf 57 jaar de mogelijkheid om minder te werken. Bij veel sectoren is het echter zo dat er geen regelingen zijn waarbij de werknemer zijn volledige pensioen blijft opbouwen bij minder werken. Dit betekent dat de mogelijkheid om minder te werken wel bestaat, maar vanwege de financiële gevolgen voor de werknemer geen reële optie is. Meerdere werkgevers hebben aangegeven dat hierdoor weinig gebruik wordt gemaakt van eventueel seniorenbeleid dat wordt aangeboden. Bij 1 op de 3 werkgevers (33 procent) is het niet mogelijk om minder te werken. Dit komt door onder andere internationale transporten in de transportsector, ploegendiensten en 24-uursroosters.

Behoeft aan een alternatief

Het meest opvallende dat uit dit onderzoek is voortgekomen is dat maar liefst 94 procent van de deelnemende werkgevers kenbaar heeft gemaakt dat zij een alternatief willen voor het huidige systeem. Slechts 6 procent van alle werkgevers geeft aan dat het huidige AOW-stelsel geen alternatief behoeft. Dit illustreert dat er een grote ontevredenheid is over het huidige beleid. Alternatieven die veel steun genieten zijn de AOW-leeftijd koppelen aan het aantal gewerkte jaren (34 procent) en een flexibele AOW (25 procent).

DE OPVALLENDSTE UITKOMSTEN UIT DE INTERVIEWS

Ongenoegen over RVU-heffing

Uit gesprekken met werkgevers komt naar voren dat er veel onvrede is over de huidige fiscale boete om eerder te stoppen met werken (RVU-heffing). Voorheen stelde de vervroegde uittreding (VUT) werknemers in staat met pensioen te gaan op 59- of 60-jarige leeftijd. Sinds deze VUT-regeling per 1 januari 2006 is afgeschaft en vervangen door de Regeling voor vervroegde uittreding (RVU) moet de werkgever een heffing van 52 procent betalen over het bedrag dat een werknemer die vroeger met pensioen gaat bij zijn vertrek meekrijgt. Deze heffing is bedoeld om vroegpensioen te ontmoedigen en werknemers te stimuleren om tot de AOW-leeftijd te blijven werken. Deze RVU-heffing wordt door werkgevers gezien als oneerlijk en het genereren van extra inkomsten over de rug van hardwerkende mensen.

Zorgen over zzp'ers

Meerdere werkgevers hebben hun zorgen geuit over de grote groep zelfstandigen zonder personeel (zzp) die onverzekerd zijn. Doordat zzp'ers niet verplicht zijn zich te verzekeren en de kosten voor een zzp'er om zich te verzekeren relatief hoog zijn, is er een grote groep zzp'ers die onverzekerd zijn. Het probleem van onverzekerde zzp'ers is groot; er is immers een grotere kans dat zij in deze sectoren het fysieke werk niet tot de pensioengerechtigde leeftijd kunnen uitvoeren en vroegtijdig uitvallen. Als zij uitvallen zijn er buiten de bijstand geen vangnetten voor deze groep. Doordat de bijstand een significante daling in het inkomen veroorzaakt, is er een groep die blijft doorwerken, terwijl zij in loondienst reeds zouden zijn afgekeurd. Ook het feit dat zzp'ers zelf verantwoordelijk zijn voor hun pensioen baart werkgevers zorgen. Groepen zzp'ers die aan het begin van hun arbeidsloopbaan niets voor hun pensioen geregeld hebben, zullen tijdens hun pensioen voornamelijk afhankelijk zijn van de AOW.

AANBEVELINGEN

Aanbeveling 1: Stop met het verhogen van de AOW-leeftijd

De belangrijkste conclusie in dit onderzoek is dat het verhogen van de AOW-leeftijd grote problemen voor werknemers en werkgevers met zich meebrengt. Werknemers kunnen het werk vaak fysiek dan wel mentaal niet meer aan en belanden hierdoor in de ziektewet of worden zelfs arbeidsongeschikt verklaard. Werkgevers geven zelfs aan dat ze minder snel vijftigplussers aannemen, wat het bestrijden van de werkloosheid onder vijftigplussers ook geen goed doet. Tot slot hebben meerdere werkgevers aangegeven dat, met het verhogen van de AOW-leeftijd, veel werknemers teleurgesteld en verbitterd zijn. Dit zou ten koste gaan van de motivatie van de werknemer, wat weer ten koste gaat van het behalen van resultaten voor de werkgever. De SP wil de AOW-leeftijd terugbrengen naar 65 jaar.

Aanbeveling 2: Schrap de fiscale boete om eerder te stoppen met werken

In de onderzochte sectoren komt naar voren dat een aanzienlijk percentage werknemers niet tot de pensioengerechtigde leeftijd kan doorwerken. Omdat er voor deze werknemers verder zeer beperkte mogelijkheden zijn om in een andere functie ontlast te worden, biedt het schrappen van de fiscale boete om eerder te stoppen met werken (RVU-heffing) een uitkomst voor een aantal werknemers. Momenteel is het voor deze werknemers vaak geen reële optie om eerder te stoppen met werken vanwege deze fiscale boete. Een groep werknemers komt zo tussen wal en schip; enerzijds kan de werknemer bijvoorbeeld fysiek niet verder in dezelfde functie en zijn er geen vervangende functies beschikbaar, terwijl anderzijds het eerder stoppen met werken financieel niet haalbaar is. Met het schrappen van de fiscale boete kan perspectief geboden worden aan deze groep werknemers en wordt er tegemoet gekomen aan een lange wens van zowel werkgever als werknemer om deze oneerlijke heffing af te schaffen.

Aanbeveling 3: Onderzoek verzekerings- en pensioenmogelijkheden voor zzp'ers

Omdat de kosten voor zzp'ers om zich te verzekeren momenteel relatief hoog zijn en veel zzp'ers onverzekerd zijn, kan het onderzoeken van collectieve verzekeringsmogelijkheden voor zzp'ers een uitkomst bieden. Geef iedereen, ook zzp'ers, het recht om een goed

pensioen op te bouwen. Ook collectieve verzekeringsmogelijkheden voor zzp'ers zouden een oplossing kunnen zijn voor de groep zzp'ers die niets voor hun pensioen hebben geregeld. Wanneer zzp'ers niet sparen voor een pensioen, zal in de toekomst deze groep alleen moeten rondkomen van een AOW-uitkering en wellicht genoodzaakt zijn om langer door te werken dan de AOW-leeftijd om dezelfde levensstandaard te kunnen behouden.

Aanbeveling 4: Maak meer afspraken over vroegpensioen in de cao's

De meeste cao's bevatten weinig regelingen voor vroegpensioen. Een voorbeeld van regelingen die vaak ontbreken zijn seniorendagen. Deze seniorendagen maken het mogelijk voor de oudere werknemer om minder te werken zonder dat er een aanzienlijke daling van het inkomen is. De implementatie van deze seniorendagen zou de werknemer langer gezond inzetbaar kunnen houden. Wanneer het mogelijk wordt gemaakt om deze seniorendagen op te sparen, zoals enkele werkgevers in de bouw betogen, zou dat ten goede komen van de persoonlijke situatie en fysieke gesteldheid. Ook dit zou het in theorie mogelijk moeten maken om als werknemer de opgespaarde dagen in te zetten en zo eerder met vroegpensioen te gaan. Het zou goed zijn als vakbonden en werkgeversorganisaties bij cao-afspraken vaker tot dergelijke afspraken komen.

OPZET VAN HET ONDERZOEK

Het doel van het onderzoek is om werkgevers te horen over de verhoging van de AOW-leeftijd. Dit is gedaan door middel van een vragenlijst en enkele interviews. Zowel de vragenlijst als de interviews zijn ontwikkeld en uitgevoerd door de Tweede Kamerfractie van de SP (Sociale Zaken en Werkgelegenheid).

De vragenlijst kon worden ingevuld via sp.nl/werkgever-aan-het-woord en is verstuurd naar 851 bedrijven die werkzaam zijn binnen de bouw, schoonmaak, metaal, transport, zorg en beveiliging. De link is bezocht door 105 unieke bezoekers, waarvan uiteindelijk 69 bezoekers de vragenlijst (vrijwel) volledig hebben ingevuld.

De vragenlijst bestaat uit 9 algemene vragen en bevat zowel open als gesloten antwoordmogelijkheden. Tot slot is aan het einde van de vragenlijst de mogelijkheid toegevoegd om antwoorden extra toe te lichten, aanvullingen te geven of een persoonlijke casus te delen. Ook wordt gevraagd of men deel wil nemen aan een interview.

Een aantal respondenten zijn geïnterviewd en hebben hun persoonlijk ervaringen gedeeld. Deze interviews zijn uiterst nuttig gebleken en hebben inzichten opgeleverd die aanvankelijk niet bekend waren. Uit privacyoverwegingen zijn deze interviews anoniem. De identiteit van elke geïnterviewde is bekend bij de onderzoekers. Tot slot zijn de ruwe data te vinden in de bijlagen.





UITKOMSTEN VRAGENLIJST

1. DE WERKGEVER

De vragenlijst is door 69¹ respondenten volledig ingevuld. Leeftijd en geslacht zijn buiten beschouwing gelaten. Het onderzoek maakt onderscheid naar grootte van de onderneming en het percentage van werknemers ouder dan 55 jaar.

Tabel 1: Wat is de grootte van uw onderneming?

Minder dan 10 werknemers in dienst	17	22.1%
Tussen de 11 en 25 werknemers in dienst	15	19.5%
Tussen de 26 en 100 werknemers in dienst	19	24.7%
Tussen de 101 en 250 werknemers in dienst	4	5.2%
Meer dan 250 werknemers in dienst	15	19.5%
Niet van toepassing	7	9.1%
Totaal	77	100%

De grootte van de onderneming van de respondenten is vrij gespreid. Met uitzondering van de antwoordmogelijkheid 'Tussen de 101 en 250 werknemers in dienst' zijn de verschillende grootten van ondernemingen vrijwel gelijk verdeeld. De relatie tussen grootte van de onderneming en de antwoorden is onderzocht. Er is echter geen significant verschil gevonden tussen de grootte van de onderneming en een eventuele antwoordbias.

Tabel 2: Tot welke sector behoort u?

Bouwsector	17	24.6%
Zorgsector	13	18.8%
Schoonmaaksector	12	17.4%
Transportsector	10	14.5%
Anders	17	24.6%

1 Er waren 8 respondenten die na vraag 1 geen verdere vragen hebben beantwoord. Deze respondenten zijn alleen voor deze vraag meegenomen.

Totaal	69	100%
---------------	----	------

De sectoren waartoe de werkgevers behoren zijn ook redelijk gelijk verdeeld. Met 24.6 procent zijn bouwbedrijven het meest vertegenwoordigd. De zorg- en schoonmaaksector volgen en zijn vrijwel in gelijke mate vertegenwoordigd in dit onderzoek. Werkgevers die tot de transportsector behoren zijn met 14.5 procent het laagst vertegenwoordigd. Het is aannemelijk dat veel beveiligingsbedrijven en metaalbedrijven onder de categorie 'Anders' zijn vertegenwoordigd. Hier zijn echter geen gegevens over. Dit komt omdat naast de algemene vragen er ook sectorspecifieke vragen waren voor alle sectoren op de metaal- en beveiligingssector na. Wegens het te geringe aantal respondenten zijn de sector-specifieke vragen niet in dit onderzoek meegenomen.

Belangrijkste conclusies

- De verschillende groottes van ondernemingen zijn binnen dit onderzoek vrij goed vertegenwoordigd.
- De verschillende sectoren die zijn onderzocht zijn redelijk gelijkmatig vertegenwoordigd.

2. OUDERE WERKNEMERS

Tabel 3: Hoeveel procent van uw werknemers is 55 jaar of ouder?

Minder dan 10 procent	16	23.2%
Tussen de 10 en 20 procent	19	27.5%
Tussen de 20 en 40 procent	19	27.5%
Tussen de 40 en 60 procent	12	17.4%
Tussen de 60 en 80 procent	2	2.9%
Meer dan 80 procent	1	1.5%
Totaal	69	100%

Zoals weergegeven in tabel 3 is bij meer dan de helft van alle werkgevers tussen de 10 en 40 procent van de werknemers 55 jaar of ouder. Bij slechts enkele werkgevers is meer dan de helft van het personeel 55 jaar of ouder. Tot slot is bij 1 op de 5 werkgevers personeel werkzaam waar minder dan 10 procent 55 jaar of ouder is. Ondanks dat bij de meeste werkgevers een minderheid van het personeel ouder dan 55 jaar is, kan een verhoging van de AOW-leeftijd ook bij deze werkgevers ingrijpende gevolgen hebben. Het is namelijk niet ondenkbaar dat, in de onderzochte sectoren, als gevolg van het verhogen van de AOW-leeftijd meer oudere werknemers zullen uitvallen. De financiële gevolgen van

het uitvallen van het personeel zal, met de huidige regelgeving, in eerste instantie voor de werkgever zijn.

Tabel 4: Is het risicovoller geworden om mensen ouder dan 50 jaar aan te nemen nu de AOW-leeftijd in rap tempo verhoogd wordt?

Nee, de verhoogde AOW-leeftijd maakt het niet risicovoller	11	15.9%
Nee, eventuele risico's kan ik prima opvangen	0	0.0%
Neutraal	10	14.5%
Ja, doordat de kans dat de werknemer kortdurend uitvalt groter is geworden	11	15.9%
Ja, doordat de kans dat de werknemer langdurig uitvalt groter is geworden	37	53.6%
Totaal	69	100%

Een enorme groep werkgevers (69.5 procent) heeft aangegeven dat het aannemen van mensen ouder dan 50 jaar risicovoller is geworden als direct gevolg van het stijgen van de AOW-leeftijd. Technisch gezien is dit leeftijdsdiscriminatie en bij wet verboden. Zoals een van de respondenten het formuleerde: *“Als hij boven de 55 is, dan ga ik hem nooit in dienst nemen.”* Niet alleen de leeftijd maar ook de ziektehistorie van potentiële werknemers wordt strenger afgewogen nu de AOW-leeftijd is verhoogd. Het is immers aanmerkelijk dat de kans dat een werknemer ziek wordt en uitvalt groter wordt wanneer hij tot een hogere leeftijd moet doorwerken. *“Het valt gewoon niet mee om mensen in dienst te durven nemen,”* aldus een andere respondent. Slechts 15.9 procent geeft aan dat het verhogen van de AOW-leeftijd het niet risicovoller maakt om mensen boven de 50 jaar aan te nemen. Dit percentage valt behoorlijk laag uit. Bij een (verdere) verhoging van de AOW-leeftijd is het mogelijk dat het huidige probleem van vijftigplussers om opnieuw een baan te vinden alleen maar groter wordt.

Belangrijkste conclusies

- Bij de meeste werkgevers ligt het percentage werknemers boven de 55 jaar tussen de 0 en de 40 procent.
- 69.5 procent van de werkgevers geeft aan dat, door de verhoging van de AOW-leeftijd, het risicovoller is geworden mensen ouder dan 50 jaar aan te nemen.
- Van deze 69.5 procent geeft 15.9 procent aan dat dit komt doordat de kans dat de werknemer kortdurend uitvalt groter wordt.
- Volgens 53.6 procent is het risicovoller geworden omdat de kans dat de werknemer

langdurig uitvalt groter is geworden.

3. MOGELIJKHEDEN BINNEN HET BEDRIJF

Tabel 5: Bestaat er binnen uw onderneming de mogelijkheid om personeel met lichamelijke klachten een andere (niet fysiek zware) functie aan te bieden?

Ja, deze mogelijkheid is er in vrijwel alle gevallen	2	2.9%
Ja, in sommige gevallen is dit mogelijk	14	20.3%
Nee, vaak is dit niet mogelijk	31	44.9%
Nee, dit is niet mogelijk	22	31.9%
Totaal	69	100%

Bij slechts 2.9 procent van alle ondernemingen is het goed mogelijk om werknemers met lichamelijke klachten een andere functie aan te bieden. In totaal kunnen ongeveer 1 op de 4 werkgevers, in beperkte mate, mensen een andere functie aanbieden. Hiertegenover staat het gegeven dat dit bij 3 op de 4 werkgevers (vaak) niet mogelijk is. Bij 31.9 procent van de werkgevers is het helemaal niet mogelijk om werknemers met fysieke klachten te ontlasten in een andere (niet fysiek zware) functie.

Veel van het personeel in de onderzochte sectoren is laag- of ongeschoold. Hierdoor is het vaak niet mogelijk om van een fysiek zware functie naar een administratieve functie te gaan. Daarbij komt dat het bedrijf zelf slechts een beperkt aantal administratieve functies heeft. Zoals een van de respondenten opmerkte: *“Je kan het hele hok vol zetten met administratieve functies, maar dan wordt er niks gemaakt.”* Tot slot is naar voren gekomen dat veel werknemers in sectoren zoals de bouw en schoonmaak zelf aangeven het niet zien zitten om een kantoorbaan te hebben. Doordat er zeer beperkte mogelijkheden zijn om mensen met lichamelijke klachten te ontlasten in een andere functie komen eventuele gevolgen van het verhogen van de AOW-leeftijd in deze sectoren extra hard aan. *“Het is denk ik wel makkelijker als je een kantoorbaan hebt om dan een stapje terug te doen dan wanneer je timmerman bent,”* aldus een respondent.

Tabel 6: Bestaat er binnen uw onderneming de mogelijkheid dat werknemers boven de 57 jaar minder kunnen werken?

Ja, deze mogelijkheid is er	46	66.7%
Nee, deze mogelijkheid is er niet maar is zeer wenselijk	8	11.6%
Nee, deze mogelijkheid is er niet	15	21.7%
Totaal	69	100%

Bij de meeste werkgevers (66.7 procent) bestaat er de mogelijkheid om als oudere werknemer minder te gaan werken. Bij 1 op de 3 werkgevers is deze mogelijkheid er echter niet. Bij de toelichting die bij deze vraag kon worden gegeven kwamen verschillende redenen naar voren. Sommige werkgevers hebben nog geen specifiek ouderenbeleid, terwijl voor andere werkgevers een nijpend personeelstekort het niet mogelijk maakt voor het huidige personeel om structureel minder te gaan werken. Bij andere werkgevers kan er pas vanaf 60 jaar gebruik worden gemaakt van het generatiebeleid, waar mogelijkheden zijn voor oudere werknemers om minder te werken. Ploegendiensten en 24-uursroosters beperken ook de mogelijkheid om minder te werken, net als de specifieke aard van het werk. Chauffeurs in de transportsector kunnen niet kortere dagen maken. *“Het werk laat het niet toe,”* aldus een respondent. Ook maken internationale transporten het niet mogelijk om minder te werken als chauffeur.

Werkgevers die wel hebben aangegeven dat het mogelijk is voor oudere werknemers om minder te werken zien echter enkele problemen. Als een werknemer minder werkt, gaat zijn inkomen vaak fors achteruit, waardoor deze optie voor de werknemer financieel niet altijd haalbaar is. Dit is de hoofdreden dat er in praktijk alsnog weinig van dit soort regelingen gebruikt wordt gemaakt. Zoals een van de respondenten aangeeft: *“Natuurlijk kunnen zij aangeven dat ze minder willen werken, maar hier staan minder inkomsten tegenover. De meeste mensen kunnen zich dit niet permitteren en zullen toch meer moeten werken.”*

Van alle werkgevers die hebben aangegeven dat oudere werknemers minder kunnen werken, komt iets meer dan 35 procent uit de bouwsector. Zorgwekkend is dat uit de antwoorden blijkt dat van alle sectoren de bouw- en metaalsector als enige in de cao afspraken heeft gemaakt waarbij oudere werknemers minder kunnen werken. In de bouw- en metaalsector krijgen oudere werknemers zogenaamde ‘seniorendagen’. Dit zijn extra roostervrije dagen waardoor het voor oudere werknemers mogelijk is om minder te gaan werken, zonder er op inkomen hard op achteruit te gaan. Er is helaas geen mogelijkheid om deze dagen op te sparen, zodat werknemers deze mogelijkheid niet kunnen gebruiken om effectief hun pensioen naar voren te trekken indien zij pas op latere leeftijd lichamelijke klachten krijgen en minder willen werken. Uit meerdere interviews met bouwbedrijven komt naar voren dat de mogelijkheid om seniorendagen op te sparen zeer welkom is. Ook is uit interviews met bedrijven uit de schoonmaaksector gebleken dat deze specifieke regeling uit de bouw- en metaalsector ook zeer welkom is in andere sectoren.

Belangrijkste conclusies

- Bij slechts 2.9 procent van de werkgevers is het bijna altijd mogelijk om werknemers met lichamelijke klachten een andere functie aan te bieden. In totaal is slechts 23.2 procent van de werkgevers in staat om (in beperkte mate) werknemers met

lichamelijke klachten een andere functie aan te bieden.

- Bij 66.7 procent van de werkgevers is er de mogelijkheid voor werknemers boven de 57 jaar om minder te werken. Er zijn echter financiële beperkingen die het voor een gedeelte van het personeel onmogelijk maken om minder te werken.

4. STIJGING VAN DE AOW-LEEFTIJD

Tabel 7: Denkt u dat uw personeel tot 66 kan blijven doorwerken?

Ja, zij zouden in dezelfde functie tot 66 jaar kunnen doorwerken	12	17.4%
Ja, zij zouden in een andere functie tot 66 jaar kunnen doorwerken	4	5.8%
Ik weet niet zeker of zij tot 66 zouden kunnen doorwerken	22	31.9%
Nee, zij zouden niet tot 66 jaar kunnen doorwerken, ook niet in een andere functie	13	18.8%
Nee, zij zouden niet tot 66 jaar kunnen doorwerken, 65 jaar wordt al moeilijk gehaald	18	26.1%
Totaal	69	100%

Slechts 17.4 procent van de werkgevers geeft aan dat hun personeel tot 66 jaar in dezelfde functie kan blijven doorwerken. Dit betekent dat iets meer dan 1 op de 6 werknemers in hun huidige functie tot 66 jaar kan doorwerken. Ook hier wordt duidelijk dat er binnen de meeste ondernemingen weinig mogelijkheden zijn om in een andere functie ontlast te worden; slechts 5.8 procent zou in een andere functie tot 66 jaar kunnen doorwerken. Bij elkaar genomen zou iets meer dan 1 op de 5 werknemers tot 66 jaar kunnen doorwerken.

Het is duidelijk dat veel werkgevers onzeker of zelf sceptisch zijn over de mogelijkheid dat hun personeel tot 66 jaar kan doorwerken. Meer dan driekwart (76.8 procent) van de werkgevers heeft aangegeven dat het niet zeker of zelfs onmogelijk is dat hun personeel tot 66 jaar zou kunnen doorwerken. *“Ik zie mijn mensen niet op hun 66ste nog een groep jongeren met een licht verstandelijke beperking begeleiden. Ook heb ik geen vervangend werk voor hen,”* aldus een respondent. Meer dan 1 op de 4 werknemers (26.1 procent) heeft al moeite om tot 65 jaar door te werken en in totaal zou iets minder dan de helft van het personeel van de ondervraagde werkgevers (44.9 procent) niet tot 66 jaar kunnen doorwerken.

Wat de antwoorden op deze vraag illustreren is dat de ondervraagde sectoren in grote problemen zullen komen bij een (verdere) verhoging van de AOW-leeftijd. Bij slechts 1 op de 5 werkgevers valt een verhoging zonder problemen in te voeren, terwijl dit bij 45 procent van de werkgevers directe problemen creëert, waarbij het voor 1 op de 3 werkgevers nog onduidelijk is of hun personeel een verhoging van de AOW-leeftijd aankan.

Tabel 8: Tegenover welke van de onderstaande alternatieven voor de verhoging van de AOW-leeftijd staat u positief?

Flexibele AOW-leeftijd	28	24.8%
De AOW-leeftijd koppelen aan het aantal gewerkte jaren	38	33.6%
Een halvering van de stijging van de AOW-leeftijd	11	9.7%
De AOW-leeftijd koppelen aan opleidingsniveau, waarbij laagopgeleiden eerder de pensioenleeftijd bereiken	12	10.6%
De AOW afschaffen en vervangen door een basisinkomen voor zestigplussers	13	11.5%
Het huidige stelsel heeft geen alternatief	7	6.2%
Anders, namelijk	4	3.5%
Totaal	113	100%

Bij deze vraag kon men meerdere antwoorden aanvinken; dit is ook gedaan, zoals blijkt uit de in totaal 113 gegeven antwoorden. Het meest opvallende gegeven is dat slechts 6.2 procent van alle werkgevers vindt dat het huidige stelsel niet veranderd hoeft te worden. Dit is des te opvallender omdat meerdere antwoorden konden worden geselecteerd. 1 op de 3 werkgevers ziet als vervanging van het huidige AOW-stelsel graag een systeem waarin de AOW-leeftijd wordt bepaald aan de hand van het aantal gewerkte jaren. Daarnaast ziet 1 op de 4 werkgevers graag een flexibele AOW-leeftijd het huidige systeem vervangen.

De antwoorden die voortkwamen uit antwoordmogelijkheid "Anders, namelijk" hadden betrekking op het rekening houden met werknemers die fysiek en mentaal zwaar werk uitoefenen. Zo luidde een van de antwoorden hierbij: *"Mogelijkheid tot aanpassen van AOW indien een beroep fysiek of mentaal niet tot AOW-gerechtigde leeftijd uitgevoerd kan worden."* Verder was er een suggestie om het besteedbaar pensioen naar eigen inzicht op te kunnen nemen na het 63ste levensjaar.

Alhoewel er verdeeldheid lijkt te zijn over wat voor alternatief er voor het huidige AOW-stelsel moet komen, is uit de cijfers duidelijk geworden dat er een alternatief nodig is. De overweldigende cijfers illustreren dat er onder werkgevers een brede wens is om het huidige AOW-stelsel te herzien. De verhoging van de AOW-leeftijd stuit ook in dit onderzoek op veel weerstand. Zoals een werkgever het formuleert: *"Het is een schande dat deze mensen na 50 dienstjaren als ze geluk hebben nog een paar jaartjes misschien mogen genieten van hun pensioen."* Een andere werkgever schrijft het volgende: *"Ons*

personeel, dat voor het merendeel in de jaren 50/60 is geboren, heeft er op dit moment bijna 50 dienstjaren in een zwaar beroep opzitten! Het is te gek voor woorden, diep treurig en schandig dat de mensen nog tot de pensioengerechtigde leeftijd van 67 jaar en 3 maanden moeten doorwerken.”

Meerdere werkgevers hebben tijdens het interview en in de enquête aangegeven dat het verhogen van de pensioengerechtigde leeftijd voor het oudere personeel voelt alsof ze worden bestolen. Dit creëert veel ontevredenheid bij de werknemers, wat vervolgens weer effect heeft op het gehele bedrijf. Zo verklaart een werkgever tijdens een interview het volgende: *“De tevredenheid of de ontevredenheid van werknemers bepaalt ook vaak het succes van een bedrijf; motivatie. Ongemotiveerde werknemers, omdat ze weer aan je centen zitten of omdat je weer langer moet doorwerken. Het gaat toch ten koste van de werkgever, die moet er toch voor opdraaien. En daar wordt allemaal zo makkelijk over gedaan.”*

Belangrijkste conclusies

- Slechts 17.4 procent van de werkgevers zegt dat hun personeel tot 66 jaar in dezelfde functie kan blijven doorwerken.
- Slechts 6.2 procent van de ondervraagden vindt dat er geen alternatief hoeft te zijn voor het huidige AOW-stelsel.
- De meest gewilde alternatieven voor het huidige AOW-stelsel zijn de AOW-leeftijd koppelen aan het aantal gewerkte jaren (33.6 procent) en een flexibele AOW-leeftijd (24.8 procent).

GESPREKKEN MET DE WERKGEVERS

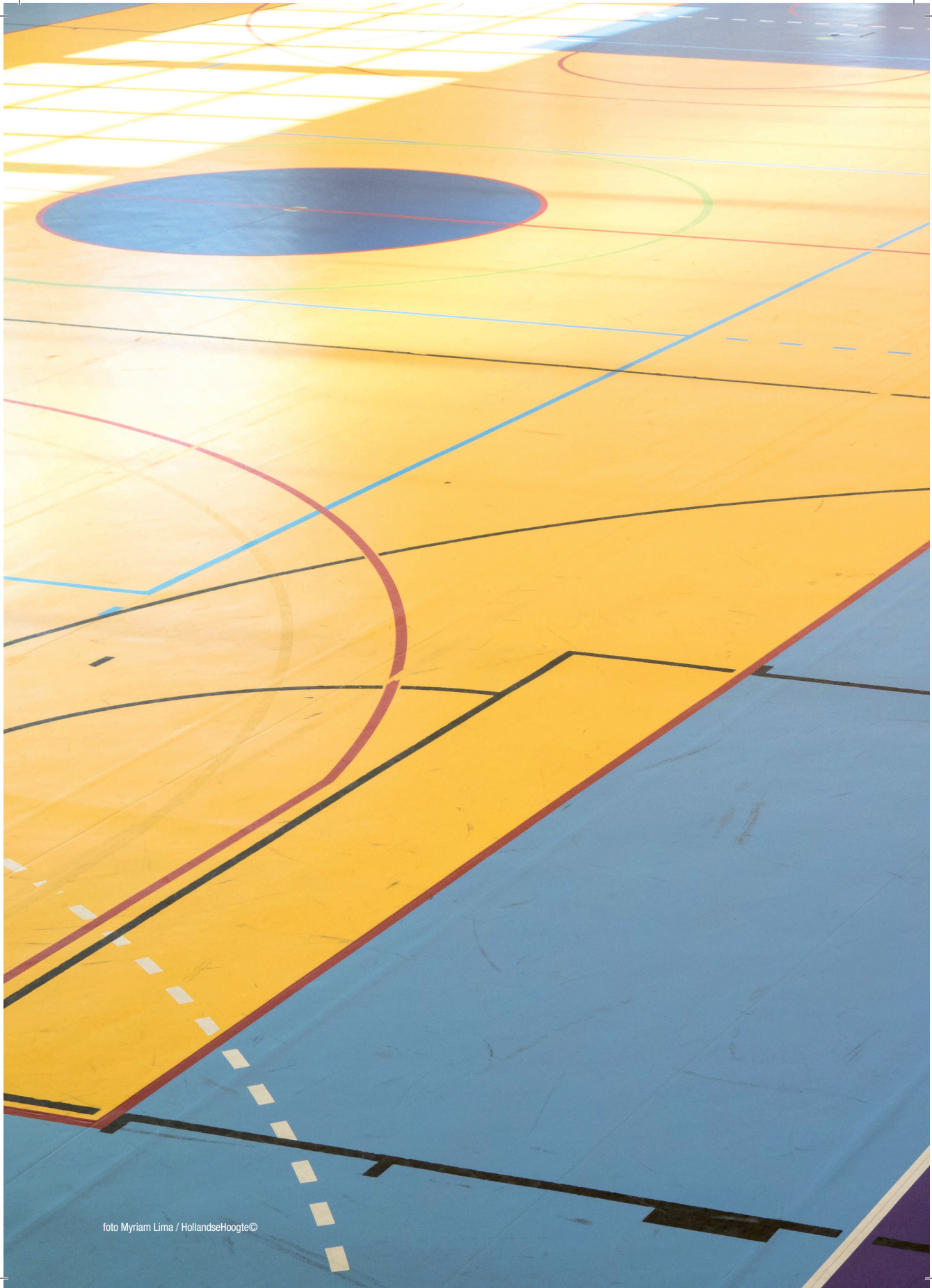
Naast de vragenlijst zijn er ook enkele interviews met werkgevers afgenomen. Het doel van deze interviews is om verduidelijking bij enkele antwoorden te krijgen en om context aan te brengen. Binnen deze interviews is er ook de ruimte geweest om onderwerpen te behandelen die niet in de enquête waren vermeld. Door deze interviews is duidelijk geworden dat er een aantal zaken zijn die niet in de enquête zijn opgenomen maar die wel raakvlakken met het AOW-stelsel hebben en waarbij veranderingen welkom zijn. Deze onderwerpen zijn: het vroegpensioen, de mentale belasting en pensioenen en verzekeringen voor zzp'ers.

1. VROEGPENSIOEN

Iets waar de geïnterviewde werkgevers het unaniem over eens zijn, is dat de boete op vroegpensioen moet worden geschrapt. Met de vervroegde uittreding (VUT) kon de werknemer al op 59- of 60-jarige leeftijd uittreden. Deze regeling is per 1 januari 2006 afgeschaft en vervangen door de Regeling voor vervroegde uittreding (RVU). Werkgevers moeten een heffing betalen over het bedrag dat een vroeg pensionerende werknemer bij zijn of haar vertrek meekrijgt. Deze RVU-heffing bedraagt 52 procent. Deze heffing is bedoeld om vroegpensioen te ontmoedigen en werknemers te stimuleren om tot de AOW-leeftijd te blijven werken.

Alle geïnterviewde werkgevers vinden deze boete op vroegpensioen oneerlijk. Het wordt gezien als werknemertje pesten en het genereren van extra inkomsten over de rug van hardwerkende mensen. Zoals een van de geïnterviewden zei: *“Iedereen moet zelf kunnen besluiten wanneer hij stopt met werken. En om dan nog even via de fiscus een strafmaatregel – zo zie ik het toch – op te leggen, ja dat vind ik schandalig.”* In de onderzochte sectoren komt naar voren dat een aanzienlijk percentage werknemers niet tot de pensioengerechtigde leeftijd kan doorwerken. Omdat er voor deze werknemers verder zeer beperkte mogelijkheden zijn om in een andere functie ontlast te worden (Tabel 5), biedt het schrappen van de RVU-heffing een uitkomst voor deze werknemers.

Momenteel is het voor deze werknemers vaak geen reële optie om eerder te stoppen met werken vanwege de RVU-heffing. Een groep werknemers komt zo tussen wal en schip; enerzijds kan de werknemer bijvoorbeeld fysiek niet verder in dezelfde functie en zijn er





geen vervangende functies beschikbaar, terwijl anderzijds het eerder stoppen met werken financieel niet haalbaar is. *“Je kan natuurlijk wel eerder stoppen met werken, maar dan ga je gewoon enorm achteruit qua inkomsten,”* aldus een van de geïnterviewde werkgevers. Daar komt bij dat het mogelijk is om deze heffing te omzeilen met bepaalde boekhoudkundige trucs, zoals een werkgever ons toevertrouwde.

De enorme onvrede over de vermeende onrechtvaardigheid van de RVU-heffing is enorm opvallend. De overheersende mening is dat men letterlijk wordt bestolen: *“Het is gewoon maffia. Ten eerste hebben die mensen ervoor gewerkt. Die hebben die regels niet verzonnen en dan pak je ze het af. En dan zeg je: we zetten er een boete bovenop als je niet meer kan.”*

2. MENTALE BELASTING

Behalve de wens om de boete op vroegpensioenen te schrappen, gaven enkele werkgevers in de bouw aan dat naast de fysieke belastbaarheid ook de mentale belastbaarheid belangrijk is en ten onrechte vaak wordt vergeten: *“Binnen mijn onderneming is het probleem van de fysieke belastbaarheid van vaklieden net zo groot als de mentale belastbaarheid van kantoor- en organiserend personeel.”* Ontwikkelingen in technieken en technologie zijn in korte tijd toegenomen. Ouder personeel heeft meer moeite om deze ontwikkelingen bij te houden. Bijkomend probleem is dat de mentale belastbaarheid achteruitgaat naarmate de leeftijd toeneemt. Wat een werknemer een aantal jaren geleden gemakkelijk kon uitvoeren, wordt in toenemende mate moeilijker. Voorbeelden die zijn gegeven zijn zaken als mailen, lezen, stressbestendigheid en de mate waarin men bestand is tegen veranderingen. Wanneer de pensioengerechtigde leeftijd toeneemt, zal naast de fysieke belastbaarheid ook de mentale belastbaarheid een groter probleem worden.

Dat de mentale belasting lijkt te worden vergeten heeft meerdere gevolgen. Allereerst kunnen de financiële gevolgen voor de werkgever aanzienlijk zijn. Een hoofduitvoerder in de bouw die, als gevolg van verminderde mentale belastbaarheid, niet goed meer kan functioneren creëert flinke kosten voor de werkgever, omdat dit een heel project kan ontwrichten. Daarnaast schaadt het de werknemer ook. Een werknemer die, als gevolg van verminderde mentale belastbaarheid, zijn werkzaamheden niet meer kan bijbenen is uiterst ongelukkig. Ook de kans dat de mentale belasting voor de werknemer te groot wordt wanneer de AOW-leeftijd wordt verhoogd neemt toe. Het is dan ook van belang dat de mentale belastbaarheid bespreekbaar wordt en wordt meegenomen in de discussie over de AOW-leeftijd.

3. PENSIOENEN EN VERZEKERINGEN VOOR ZZP'ERS

Tot slot is naar voren gekomen dat er grote zorgen zijn om zzp'ers. De geïnterviewde bouwbedrijven gaven aan geen zzp'ers in dienst te willen nemen om verschillende redenen: *“Er staat hier de doodstraf op zzp'ers inhuren!”* De redenen hiervoor zijn dat zzp'ers niet bij een werkoverleg mogen zijn, geen projectleider mogen hebben die hen aanstuurt en met hun eigen materiaal moeten opdagen. Anders is er namelijk sprake van een verkapt dienstverband. Daarnaast is de werkgever (financieel) verantwoordelijk voor ongeval-

len, ook na de arbeidsrelatie en ongeacht de duur van deze arbeidsrelatie. De geïnterviewde werkgevers in de bouw hebben aangegeven de voorkeur te geven aan (duurdere) uitzendkrachten omdat deze niet de beperkingen hebben die er bij het inhuren van zzp'ers wel zijn. Tot slot geeft een werkgever in de schoonmaaksector aan niet met zzp'ers te willen werken omdat hij dit niet netjes vindt en alles onder één dak wil hebben.

Verder zijn er grote zorgen over de grote groep zzp'ers die zich niet verzekeren: *“Dat worden de uitkeringstrekkers van de komende jaren en dan per saldo betaalt BV Nederland.”* Veelal hebben zzp'ers in de bouw meer inkomsten dan hun collega's in loondienst. Echter, als zij niet meer in staat zijn om tot de pensioengerechtigde leeftijd te kunnen werken, dan hebben zij geen vangnet. Zeker in de geïnterviewde sectoren is het probleem van onverzekerde zzp'ers groot; er is immers een grotere kans dat zij in deze sectoren het fysieke werk niet tot de pensioengerechtigde leeftijd kunnen uitvoeren en vroegtijdig uitvallen. In dat geval zijn er buiten de bijstand geen vangnetten voor deze groep, wat resulteert in een significante daling van het inkomen. Om dit te voorkomen zal er een groep zijn die blijft doorwerken, terwijl zij in loondienst reeds zouden zijn afgekeurd: *“Als ik in loondienst was, zou ik 5 jaar geleden afgekeurd zijn, maar ik ben ondernemer en dus moet ik door.”* Ook het feit dat zzp'ers zelf verantwoordelijk zijn voor hun pensioen baart werkgevers zorgen. Zij zien groepen zzp'ers die aan het begin van hun arbeidsloopbaan niets voor hun pensioen geregeld hebben, waardoor zij tijdens hun pensioen voornamelijk afhankelijk zullen zijn van de AOW.

Voor beide problemen zijn enkele oplossingen genoemd. Allereerst maatregelen van verplichtende aard, zoals het bij wet zzp'ers laten verzekeren en aansluiten bij pensioenfondsen. Dit zou het probleem van de hoge kosten voor zzp'ers om zich te laten verzekeren direct oplossen. Toch kunnen deze maatregelen voor veel zzp'ers als te vergaand worden beschouwd. Een andere oplossing is een systeem waarin een zzp'er automatisch verzekerd is en aangesloten is bij een pensioenfonds tenzij hij of zij hier bezwaar tegen maakt. Ten slotte moet het minimumtarief van zzp'ers zodanig omhoog dat daar minimaal het minimumloon, het pensioen en een arbeidsongeschiktheidsverzekering van kan worden betaald.

Belangrijkste conclusies

- Er is een grote wens om de RVU-heffing te schrappen, zodat het voor personeel weer mogelijk wordt eerder te stoppen met werken. De heffing wordt momenteel door werkgever en werknemer als oneerlijk gezien.
- Naast de fysieke belastbaarheid is de mentale belastbaarheid ook van belang. Dit wordt momenteel niet genoeg erkent.
- Er zijn grote zorgen om zzp'ers die onverzekerd zijn en geen pensioen opbouwen. Tevens vallen de kosten voor zzp'ers om zich te verzekeren hoog uit. Zzp'ers die onverzekerd zijn en (fysiek) niet door kunnen werken eindigen niet in de WIA maar in de bijstand.
- Er moet een minimumtarief voor zzp'ers komen dat voldoende is om naast het loon een pensioen en een verzekering tegen arbeidsongeschiktheid van te kunnen betalen.





CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN

In dit onderzoek hebben werkgevers hun stem laten horen over de verhoging van de AOW-leeftijd. Het pensioendeбат heeft bepaalde aspecten aan zich voorbij laten gaan. Met dit onderzoek zet de SP een stap om het debat weer open te breken en de reikwijdte van het debat te verbreden.

CONCLUSIES UIT DE VRAGENLIJSTEN

Grote onzekerheid over de haalbaarheid van de AOW-leeftijd

Naar voren is gekomen dat er veel onzekerheid is bij werkgevers of hun personeel tot 66 jaar kan doorwerken. Nog geen 1 op de 4 werkgevers (23 procent) heeft aangegeven dat hun personeel tot de pensioengerechtigde leeftijd kan doorwerken. Hiertegenover staat dat ruim 1 op de 3 werkgevers (32 procent) niet weet of hun personeel tot deze leeftijd kan doorwerken en dat bijna de helft van de werkgevers (45 procent) aangeeft dat hun personeel niet tot de pensioengerechtigde leeftijd kan doorwerken. 26 procent geeft zelfs aan dat het voor het personeel al moeilijk is om tot 65 jaar te werken. In totaal heeft 77 procent van de werkgevers bedenkingen bij het verhogen van de AOW-leeftijd.

Weinig mogelijkheden voor een andere functie

Voor personeel dat kampt met fysieke klachten zijn er beperkte mogelijkheden om ontlast te worden in een andere (niet fysieke) functie. Maar een kleine 3 procent van de werkgevers geeft aan dat hun personeel bijna altijd een andere functie kan worden aangeboden. In totaal kan slechts 1 op de 4 werkgevers (23 procent) hun personeel soms een andere functie aanbieden. Hiertegenover staat dat bijna de helft van de werkgevers (45 procent) hun personeel vaak geen andere functie kan aanbieden en bij ruim 1 op de 3 werkgevers (32 procent) is dit helemaal niet mogelijk. Dit betekent dat er voor een groot gedeelte van het personeel geen alternatieven zijn wanneer zij met fysieke klachten kampen in hun huidige functie.

Vijftigplussers worden risicovoller om aan te nemen door de verhoogde AOW-leeftijd

Maar liefst 7 op de 10 werkgevers (70 procent) heeft aangegeven dat, met het verhogen van de AOW-leeftijd, het risicovoller is geworden om vijftigplussers aan te nemen. Dit komt doordat de kans groter is geworden dat de werknemer kortdurend uitvalt

(16 procent) of omdat de kans groter is geworden dat de werknemer langdurig uitvalt (54 procent). Slechts 16 procent van alle werkgevers zegt dat de verhoging van de AOW-leeftijd geen effect heeft gehad op het risico om vijftigplussers aan te nemen. Eén werkgever heeft aangegeven nooit iemand ouder dan 55 jaar te zullen aannemen vanwege het risico.

Minder werken (geen) probleem

Bij 2 op de 3 werkgevers (67 procent) is er voor werknemers vanaf 57 jaar de mogelijkheid om minder te werken. Bij veel sectoren is het echter zo dat er geen regelingen zijn waarbij de werknemer zijn volledige pensioen blijft opbouwen bij minder werken. Dit betekent dat de mogelijkheid om minder te werken wel bestaat, maar geen reële optie is vanwege de financiële gevolgen voor de werknemer. Meerdere werkgevers hebben aangegeven dat hierdoor weinig gebruik wordt gemaakt van eventueel seniorenbeleid dat wordt aangeboden. Bij 1 op de 3 werkgevers (33 procent) is het niet mogelijk om minder te werken. Dit komt door onder andere internationale transporten in de transportsector, ploegendiensten en 24-uursroosters.

Behoeft aan een alternatief

Het meest opvallende dat uit dit onderzoek is voortgekomen is dat maar liefst 94 procent van de deelnemende werkgevers kenbaar heeft gemaakt dat zij een alternatief willen voor het huidige systeem. Slechts 6 procent van alle werkgevers geeft aan dat het huidige AOW-stelsel geen alternatief behoeft. Dit illustreert dat er een grote ontevredenheid is over het huidige beleid. Alternatieven die veel steun genieten zijn de AOW-leeftijd koppelen aan het aantal gewerkte jaren (34 procent) en een flexibele AOW (25 procent).

CONCLUSIES UIT DE INTERVIEWS

Ongenoegen over RVU-heffing

Uit gesprekken met werkgevers komt naar voren dat er veel onvrede is over de huidige fiscale boete om eerder te stoppen met werken (RVU-heffing). Voorheen stelde de vervroegde uittreding (VUT) werknemers in staat met pensioen te gaan op 59- of 60-jarige leeftijd. Sinds deze VUT-regeling per 1 januari 2006 is afgeschaft en vervangen door de Regeling voor vervroegde uittreding (RVU) moet de werkgever een heffing van 52 procent betalen over het bedrag dat een werknemer die vroeger met pensioen gaat bij zijn vertrek meekrijgt. Deze heffing is bedoeld om vroegpensioen te ontmoedigen en werknemers te stimuleren om tot de AOW-leeftijd te blijven werken. Deze RVU-heffing wordt door werkgevers gezien als oneerlijk en als het genereren van extra inkomsten over de rug van hardwerkende mensen.

Zorgen over zzp'ers

Meerdere werkgevers hebben hun zorgen geuit over de grote groep zelfstandigen zonder personeel (zzp) die onverzekerd zijn. Doordat zzp'ers niet verplicht zijn zich te verzekeren en doordat de kosten voor een zzp'er om zich te verzekeren relatief hoog zijn, is er een grote groep van zzp'ers die onverzekerd zijn. Het probleem van onverzekerde zzp'ers is groot; er is immers een grotere kans dat zij in deze sectoren het fysieke werk niet tot

de pensioengerechtigde leeftijd kunnen uitvoeren en vroegtijdig uitvallen. Als zij uitvallen zijn er buiten de bijstand geen vangnetten voor deze groep. Doordat de bijstand een significante daling in het inkomen veroorzaakt, is er een groep die blijft doorwerken terwijl zij in loondienst reeds zouden zijn afgekeurd. Ook het feit dat zzp'ers zelf verantwoordelijk zijn voor hun pensioen baart werkgevers zorgen. Groepen zzp'ers die aan het begin van hun arbeidsloopbaan niets voor hun pensioen geregeld hebben, zullen tijdens hun pensioen voornamelijk afhankelijk zijn van de AOW.

AANBEVELINGEN

Aanbeveling 1: Stop met het verhogen van de AOW-leeftijd

De belangrijkste conclusie in dit onderzoek is dat het verhogen van de AOW-leeftijd grote problemen voor werknemers en werkgevers met zich meebrengt. Werknemers kunnen het werk vaak fysiek dan wel mentaal niet meer aan en belanden hierdoor in de ziektewet of worden zelfs arbeidsongeschikt verklaard. Werkgevers geven zelfs aan dat ze minder snel vijftigplussers aannemen, wat het bestrijden van de werkloosheid onder vijftigplussers ook geen goed doet. Tot slot hebben meerdere werkgevers aangegeven dat, met het verhogen van de AOW-leeftijd, veel werknemers teleurgesteld en verbitterd zijn. Dit zou ten koste gaan van de motivatie van de werknemer, wat weer ten koste gaat van het behalen van resultaten voor de werkgever. De SP wil de AOW-leeftijd terugbrengen naar 65 jaar.

Aanbeveling 2: Schrap de fiscale boete om eerder te stoppen met werken

In de onderzochte sectoren komt naar voren dat een aanzienlijk percentage werknemers niet tot de pensioengerechtigde leeftijd kan doorwerken. Omdat er voor deze werknemers verder zeer beperkte mogelijkheden zijn om in een andere functie ontlast te worden, biedt het schrappen van de fiscale boete om eerder te stoppen met werken (RVU-heffing) een uitkomst voor een aantal werknemers. Momenteel is het voor deze werknemers vaak geen reële optie om eerder te stoppen met werken vanwege deze fiscale boete. Een groep werknemers komt zo tussen wal en schip; enerzijds kan de werknemer bijvoorbeeld fysiek niet verder in dezelfde functie en zijn er geen vervangende functies beschikbaar, terwijl anderzijds het eerder stoppen met werken financieel niet haalbaar is. Met het schrappen van de fiscale boete kan perspectief geboden worden aan deze groep werknemers en wordt er tegemoet gekomen aan een lange wens van zowel werkgever als werknemer om deze oneerlijke heffing af te schaffen.

Aanbeveling 3: Onderzoek verzekerings- en pensioenmogelijkheden voor zzp'ers

Omdat de kosten voor zzp'ers om zich te verzekeren momenteel relatief hoog zijn en veel zzp'ers onverzekerd zijn, kan het onderzoeken van collectieve verzekeringsmogelijkheden voor zzp'ers een uitkomst bieden. Geef iedereen, ook zzp'ers, het recht om een goed pensioen op te bouwen. Ook collectieve verzekeringsmogelijkheden voor zzp'ers zouden een oplossing kunnen zijn voor de groep zzp'ers die niets voor hun pensioen hebben geregeld. Wanneer zzp'ers niet sparen voor een pensioen, zal in de toekomst deze groep alleen moeten rondkomen van een AOW-uitkering en wellicht genoodzaakt zijn om langer door te werken dan de AOW-leeftijd om dezelfde levensstandaard te kunnen behouden.

Aanbeveling 4: Maak meer afspraken over vroegpensioen in de cao's

De meeste cao's bevatten weinig regelingen voor vroegpensioen. Een voorbeeld van regelingen die vaak ontbreken zijn seniorendagen. Deze seniorendagen maken het mogelijk voor de oudere werknemer om minder te werken zonder dat er een aanzienlijke daling van het inkomen is. De implementatie van deze seniorendagen zou de werknemer langer gezond inzetbaar kunnen houden. Wanneer het mogelijk wordt gemaakt om deze seniorendagen op te sparen, zoals enkele werkgevers in de bouw betogen, zou dat ten goede komen van de persoonlijke situatie en fysieke gesteldheid. Ook dit zou het in theorie mogelijk moeten maken om als werknemer de opgespaarde dagen in te zetten en zo eerder met vroegpensioen te gaan. Het zou goed zijn als vakbonden en werkgeversorganisaties bij cao-afspraken vaker tot dergelijke afspraken komen.

BIJLAGE

Vraag 1: Wat is de grootte van uw onderneming?

Minder dan 10 werknemers in dienst (A1)		
Tussen de 11 en 25 werknemers in dienst (A2)	15	14,15%
Tussen de 26 en 100 werknemers in dienst (A3)	19	17,92%
Tussen de 101 en 250 werknemers in dienst (A4)	4	3,77%
Meer dan 250 werknemers in dienst (A5)	15	14,15%
Niet van toepassing	7	6,60%
Niet afgerond of Niet getoond	29	27,36%

Vraag 2: Hoeveel procent van uw werknemers is 55 jaar of ouder?

Minder dan 10 procent (A1)	16	15,09%
Tussen de 10 en 20 procent (A2)	19	17,92%
Tussen de 20 en 40 procent (A3)	19	17,92%
Tussen de 40 en 60 procent (A4)	12	11,32%
Tussen de 60 en 80 procent (A5)	2	1,89%
Meer dan 80 procent (A6)	1	0,94%
Niet van toepassing	8	7,55%
Niet afgerond of Niet getoond	29	27,36%

Vraag 3: Denkt u dat uw personeel tot 66 jaar kan blijven doorwerken?

Ja, zij zouden in dezelfde functie tot 66 jaar kunnen doorwerken (A1)	12	11,32%
Ja, zouden in een andere functie tot 66 jaar kunnen doorwerken (A2)	4	3,77%
Ik weet niet zeker of zij tot 66 jaar zouden kunnen doorwerken (A3)	22	20,75%
Nee, zij zouden niet tot 66 jaar kunnen doorwerken, ook niet in een andere functie (A4)	13	12,26%
Nee, zij zouden niet tot 66 jaar kunnen doorwerken, 65 jaar wordt al moeilijk gehaald (A5)	18	16,98%

Niet van toepassing	8	7,55%
Niet afgerond of Niet getoond	29	27,36%

Vraag 4: Is het risicovoller geworden om mensen ouder dan 50 jaar aan te nemen nu de AOW-leeftijd in rap tempo verhoogd wordt?

Nee, de verhoogde AOW-leeftijd maakt het niet risicovoller (A1)		
Nee, eventuele risico's kan ik prima opvangen (A2)	0	0,00%
Neutraal (A3)	10	9,43%
Ja, doordat de kans dat de werknemer kortdurend uitvalt groter is geworden (A4)	11	10,38%
Ja, doordat de kans dat de werknemer langdurend uitvalt groter is geworden (A5)	37	34,91%
Niet van toepassing	8	7,55%
Niet afgerond of Niet getoond	29	27,36%

Vraag 5: Bestaat binnen uw onderneming de mogelijkheid om personeel met lichamelijke klachten een andere (niet fysiek zware) functie aan te bieden?

Ja, deze mogelijkheid is er in vrijwel alle gevallen (A1)	2	1,89%
Ja, in sommige gevallen is dit mogelijk (A2)	14	13,21%
Nee, vaak is dit niet mogelijk (A3)	31	29,25%
Nee, dit is niet mogelijk (A4)	22	20,75%
Niet van toepassing	8	7,55%
Niet afgerond of Niet getoond	29	27,36%

Vraag 6: Bestaat binnen uw onderneming de mogelijkheid dat werknemers boven de 57 jaar minder kunnen werken?

Ja, deze mogelijkheid is er (A1)	46	43,40%
Nee, deze mogelijkheid is er niet maar is zeer wenselijk (A2)	8	7,55%
Nee, deze mogelijkheid is niet (A3)		
Niet van toepassing		
Niet afgerond of Niet getoond	29	27,36%

Toelichting bij vraag 6:

Wij zijn momenteel bezig met het formuleren van ouderenbeleid waarbij dit tot de mogelijkheden gaat behoren. Incidenteel is dit nu al mogelijk, maar er was nog geen beleid hiervoor vastgelegd.

Keuze van werknemer maar meestal lukt dat voor werknemer financieel niet

De werknemer kan minder gaan werken maar dat betekent ook minder inkomsten en dat wil men in het algemeen niet dus dan krijg je mensen die moeten blijven werken maar eigenlijk niet meer kunnen omdat het te zwaar wordt. Om in aanmerking te komen voor ander werk wordt hen ook bemoeilijkt vanwege hun leeftijd en uurloon maar ben het daar niet mee eens. Deze werknemers hebben in het algemeen meer normen en waarden.

iedereen kan minder uren gaan werken indien gewenst. moet je wel genoeg nemen met minder salaris. Je ziet het ook bij de jongere werknemers die erg kortzichtig zijn en niet aan hun toekomst denken. Geef je meer salaris dan komen ze minder werken. Denken niet aan iets opbouwen maar willen genieten van hun vrije tijd.

wij hebben alleen maar schoonmaak werk

minder werken kan wel, maar dat wordt dan flexibel

Dit is mogelijk, alleen werknemers willen dit vaak zelf niet omdat zij hun inkomen hard nodig hebben.

Medewerkers kunnen kiezen of ze fulltime of parttime willen werken

4 daagse werkweek, echter in de bouw levert dat niet veel op

Schoonmaak werkzaamheden is zwaar werk trap op en af

veel bukken wringen in uit gebouwen warm /koud

De mensen die met 15 jaar zijn begonnen met werken worden nog eens een paar jaar gepakt wat onverantwoord is eerst bestond er iets van 40 werk jaren met pensioen maar helaas telt dat niet harde werkers

Vaak kiezen medewerkers voor een kortere werkweek omdat ze de grootste kosten hebben gehad en in aanloop naar hun pensioen.

Aanvulling salaris uit staatskas noodzakelijk

Ons personeel dat voor het merendeel in de jaren 50/60 is geboren heeft er op dit moment bijna 50 dienstjaren in een zwaar beroep opzitten!

Het is te gek voor woorden, diep treurig en schandalig dat de meesten nog tot de pensioen gerechtigde leeftijd van 67 jaar en 3 maanden moeten door werken.

Dat zou op korte termijn een probleem kunnen geven, op de lange trouwens ook er is gewoon geen nieuwe aanwas .

geen

Mensen die veel lichamelijk werken krijgen meestal al bij de 50 -55 jaar .

Elke loonsverhoging van 3 of 5 procent kost de werknemer 15 procent vandaag 5 procent erbij, morgen 1000 artikelen ook 3 procent omhoog gezin 5 personen reken het maar uit .

als het kan gewoon op tijd stoppen en de jongere meer kansen geven

Het werk laat het niet toe

Kan alleen door minder te gaan werken en salaris in te leveren.

Door tekort aan chauffeurs, eisen van chauffeurs en internationaal werk is dit helaas niet mogelijk

Minder uren per dag is binnen de branche van beveiliging vaak wel mogelijk. Dit is erg afhankelijk van de discipline waarin men werkt. Minder dagen per week is meestal geen probleem.

vanaf 55 jaar kan een medewerker 4 ipv 5 dagen werken.

In overleg is het altijd mogelijk om minder te werken.

Bijvoorbeeld 4 dagen ipv 5

Arbeidsovereenkomst kan aangepast worden. Daardoor minder inkomsten voor werknemer.

Deze mogelijkheid is er vanuit het bedrijf wel, maar is voor de werknemer vaak niet mogelijk. Onze oudere werknemers zijn over het algemeen laag opgeleid en kennen nog een traditionele rolverdeling. De vrouw is thuis en zorgt (ook nu eventuele kinderen het huis uit zijn) voor het huishouden. Hierdoor zijn er te weinig financiële middelen om minder te kunnen werken.

Neen

pas vanaf 60 jaar kan er gebruik gemaakt worden van het generatiebeleid

Mensen kunnen in deeltijd gaan werken als men dat wenst

soms noodzakelijk daar de werkzaamheden vrij zwaar zijn

40 jaar gewerkt hebben in de industrie is mooi genoeg.

Men kan eventueel op verzoek (veel) minder gaan werken, maar ik denk dat men eerder voltijd blijft werken en zich eerder ziek zal melden als het even niet gaat ipv structureel minder werken.

De mogelijkheid om minder te werken is er wel, maar is zeer beperkt omdat er meestal met een vaste ploeg in een 24-uurs rooster wordt gewerkt.

Indien er dan één medewerker minder gaat werken, dan gaat dit ten kosten van de uren van de overige collega's op hetzelfde project, dit kan leiden tot zeer complexe (rooster)situaties.

Chauffeurs maken heel veel uren, je weet nooit hoe laat je terug bent ivm drukte op de weg. De wagen wordt optimaal ingepland en kan niet halverwege de dag terug naar huis komen.

Indien werknemers va 57 1 dag minder gaan werken, moet dat voor de werknemer wel financieel haalbaar zijn

Wij bieden mensen mogelijkheden om minder uren te gaan werken.

Onze ervaring leert dat ongeveer 10% daar gebruik van maakt.

CAO Bouwnijverheid al altijd zo geweest

nvt

gfgz\

als je ouder bent kan je minder uren werken

op dit moment hebben we geen werknemers ouder dan 55 jaar

De collega's kunnen hun contract aanpassen naar meer of minder uren.

Indien zij minder uren willen maken dan plannen we ze minder in.

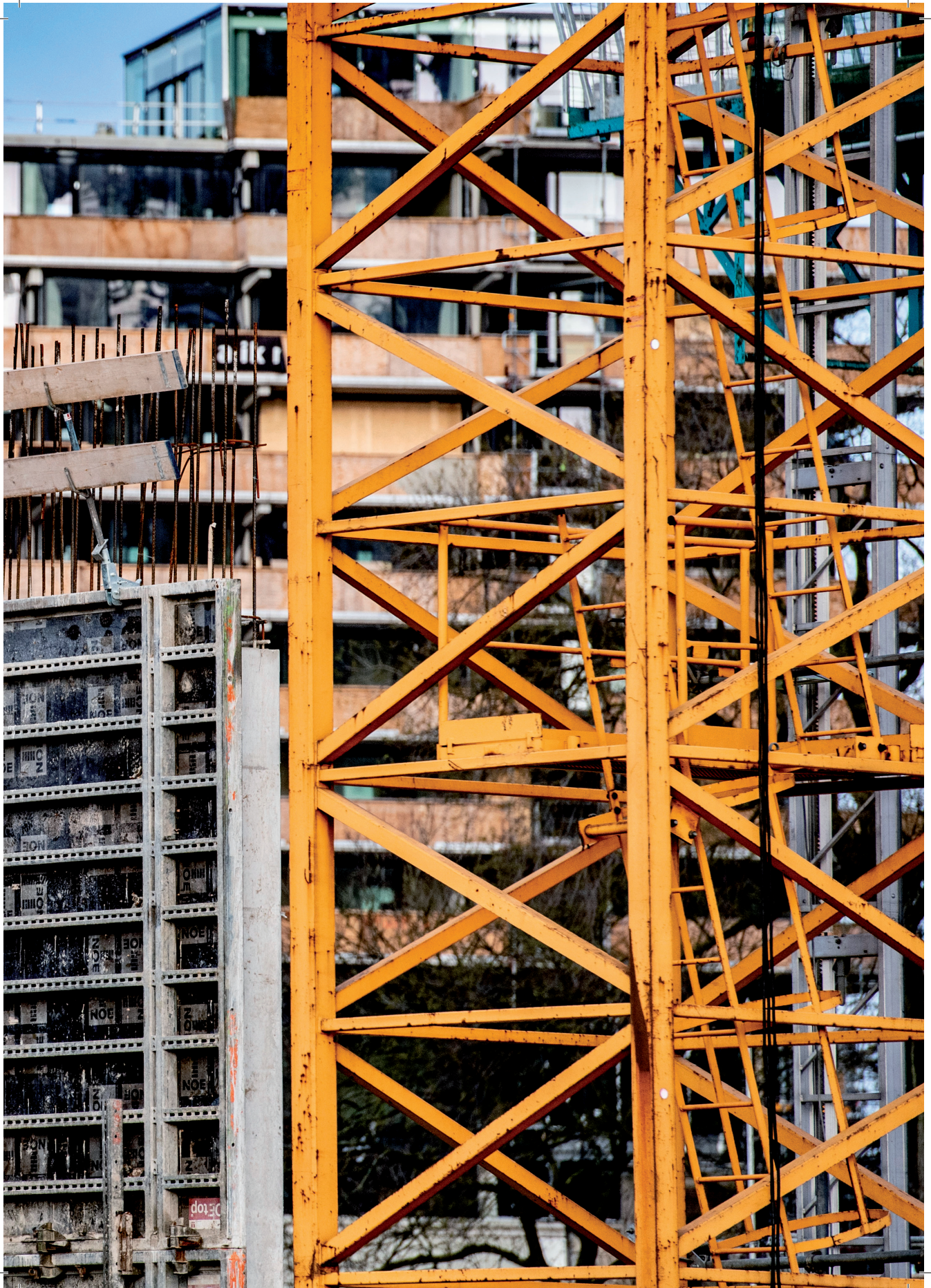
???

in overleg, gebeurd al, dit ook mede daar ze veel vrij dagen er bij krijgen gezien de leeftijd.

De werkzaamheden kunnen ook in deeltijd of parttime worden verricht. Veelal gebeurt dit op afroep.

men kan altijd minder werken als men zelf wil





Men kan inderdaad een kortere werkweek krijgen

Natuurlijk kunnen zij aangeven dat ze minder willen werken, maar hier staan minder inkomsten tegenover. De meeste mensen kunnen zich dit niet permitteren en zullen toch meer moeten werken.

We kunnen dan geen afspraken maken voor verbouwingen.

Werknemers kunnen wel minder dagen gaan werken maar niet minder uur per dag ivm de productiviteit van de vrachtwagen waar ze op rijden.

Het minder werken is ingegeven door onze Bouw CAO. Overigens merk ik dat er met name gesproken wordt over de fysieke belastbaarheid. Maar zeker ook de geestelijke belastbaarheid is een groot probleem. Ontwikkelingen gaan snel en mentale weerbaarheid neemt af. Binnen mijn onderneming (Bouw) is het probleem van de fysieke belastbaarheid (vaklieden) net zo groot als de mentale belastbaarheid (kantoor en organiserend personeel).

Demotie moet een volwaardig gespreksonderwerp worden en moet vanuit de CAO ook mogelijk gemaakt worden. Hiermee heb je tijdig het goede gesprek en wordt het uit de taboe sfeer gehaald.

55+ regeling bouw, wordt wel afgebouwd.

we kunnen flexibele werktijden hanteren

Zijn de chauffeurs teveel voor van huis

Op eigen verzoek kan de arbeidsomvang terug gebracht worden

Er bestaat nu nog een mogelijkheid, echter staat deze ter discussie.

Geen overwerk meer boven 55

Kopen extra vakantiedagen met overwerk.

Wij geven iedereen die boven de 50 jaar is de mogelijkheid om als die behoefte er is, 1 dag minder in de week te gaan werken.

Die behoefte is er overigens niet bij iedereen.

De politiek en met name de sociale partijen zoals pvda en sp maken meer problemen dan er zijn....

Behoeft geen toelichting.

Dit is een regeling conform de bouw cao.

ten eerste kan de werknemer zo langzaam wennen aan zijn overgang naar de AOW

bouw de werktijd met halve dag (4 uur) per week af

hij heeft dan 6 jaar nodig om 3 dagen af te bouwen om dan zo nog 2 dagen te kunnen werken

het voordeel is hij blijft langer vitaal

Hij blijft gezonder i.v.m. door minder fysiek bezig te zijn

hij valt niet in een gat als hij in 1 keer met AOW gaat

Inleveren atv dagen of minder loon

Dit is mogelijk (contracturen verlagen, gedeeltelijk vervroegd pensioen), maar dit heeft wel gevolgen voor het salaris van de betreffende medewerker.

als trainer of als assistent

geen toelichting

Vraag 7: Tegenover welke van de onderstaande alternatieven voor de verhoging van de AOW-leeftijd staat u positief?

Flexibele AOW-leeftijd (SQ001)	28	26,42%
De AOW-leeftijd koppelen aan het aantal gewerkte jaren (SQ002)	38	35,85%
Een halvering van de stijging van de AOW-leeftijd (SQ003)	11	10,38%
De AOW-leeftijd koppelen aan opleidingsniveau, waarbij laagopgeleiden eerder de pensioenleeftijd bereiken (SQ004)	12	11,32%
De AOW afschaffen en vervangen door een basisinkomen voor zestigplussers (SQ005)	13	12,26%
Het huidige stelsel behoeft geen alternatief (SQ006)	7	6,60%
Anders namelijk: (SQ007)	4	3,77%
Niet afgerond of Niet getoond	29	27,36%

Toelichting vraag 7:

Mogelijkheid tot aanpassen van AOW indien een beroep fysiek of mentaal niet tot AOW gerechtigde leeftijd uitgevoerd kan worden.

Het is van belang om rekening te houden met de fysieke en mentale belastbaarheid in bepaalde beroepsgroepen.

Voor mensen die fysiek zware functies beoefenen, de AOW-leeftijd verlagen. Of financieel tegemoet komen (overheid), zodat zij minder uren kunnen werken.

Besteedbaar pensioen naar eigen inzicht op te nemen na 63 jaar.

Vraag 8: Wat vindt u van de hoogte van het minimumloon?

Dat moet omhoog (met circa 10%) (A1)	16	15,09%
Dat moet fors omhoog (met circa 25%) (A2)	5	4,72%
Dat is in orde (A3)	45	42,45%
Dat moet omlaag (met circa 10%) (A4)	3	2,83%
Dat moet fors omlaag (met circa 25%) (A5)	0	0,00%
Niet van toepassing	8	7,55%
Niet afgerond of Niet getoond	29	27,36%

Vraag 9: Tot welke sector behoort u?

Bouwsector (A1)	17	16,04%
Zorgsector (A2)	13	12,26%
Schoonmaaksector (A3)	12	11,32%
Transportsector (A4)	10	9,43%
Anders (A5)	17	16,04%
Niet van toepassing	8	7,55%
Niet afgerond of Niet getoond	29	27,36%

Overige Toelichtingen:

De kosten en risico's van langdurige zieke medewerkers zijn ondragelijk voor het MKB.

Onze Kamerleden zouden eens hun ogen moeten (proberen) open te houden en alleen al eens de situatie eens in de wegebouw moeten bekijken. Diegenen waar wij trots op moeten zijn de (heel) vele wegebouwers die behoren tot de 50 en 60 plus generatie die nog elke dag tot hun pensioen zorgen dat ons wegnnet tot het beste van de wereld behoord.

Het is een schande dat deze mensen na 50 dienstjaren als ze geluk hebben nog een paar jaartjes misschien mogen genieten van hun pensioen!

Ik denk juist dat het prima zou zijn als de hoger opgeleiden langer zouden moeten doorwerken ook omdat ze pas veel later op de arbeidsmarkt zijn gestart zodat de lager opgeleiden na 40 dienstjaren kunnen stoppen.

niet te veel praten maar regelen

Ik zou graag willen dat mensen in de zorg eerder aow ontvangen, ik zie mijn mensen niet op hun 66ste nog een groep jongeren met licht verstandelijke beperking begeleiden. Ook heb ik geen vervangend werk voor hen. Ik weet nog niet hoe het dan komt, als ze zo oud zijn. De oudste is nu 62 zij is schoonmaakster, dat gaat nog.

Maar een groepsbegeleider van 66 of ouder? Ik hoop dat ze dan minder willen werken of ontslag nemen of nog mooier, al met pensioen kunnen.

Wat betreft het transport, het wordt steeds drukker op de weg, men moet aan steeds meer regels voldoen. Het is voor ouder personeel lastig om dit allemaal te volgen en het is zwaar want je moet de hele dag goed opletten.

Bouwsector vraag 1: Welk percentage van het aanwezige personeel op de werkplaats is de Nederlandse taal niet of onvoldoende machtig?

Het gehele personeel spreekt de Nederlandse taal (A1)	14	13,21%
20 tot 40 procent van het personeel is de Nederlandse taal niet machtig (A2)	3	2,83%
40 tot 60 procent van het personeel is de Nederlandse taal niet machtig (A3)	0	0,00%
60 tot 80 procent van het personeel is de Nederlandse taal niet machtig (A4)	0	0,00%
80 tot 100 procent van het personeel is de Nederlandse taal niet machtig (A5)	0	0,00%
Niet van toepassing	0	0,00%
Niet afgerond of Niet getoond	89	83,96%

Bouwsector vraag 2: Zijn er op de werkplaats onveilige situaties ontstaan doordat niet alle aanwezigen de Nederlandse taal machtig zijn?

Ja, regelmatig doen zich onveilige situaties voor doordat niet iedereen Nederlands spreekt (A1)	2	1,89%
Ja, er zijn incidenten voorgevallen doordat niet alle aanwezigen Nederlands spreken (A2)	2	1,89%
Nee, er doen zich geen onveilige situaties voor doordat niet alle aanwezigen Nederlands spreken (A3)	4	3,77%
Nee, op de werkplaats spreken alle aanwezigen Nederlands (A4)	9	8,49%
Niet van toepassing	0	0,00%
Niet afgerond of Niet getoond	89	83,96%

Bouwsector vraag 3: Wat zou er moeten gebeuren als niet iedereen de Nederlandse taal machtig is op de werkplaats?

Verplichten dat al het aanwezige personeel op de werkplaats Nederlands spreekt, zodat de veiligheid niet in het geding komt (A1)	7	6,60%
Verplichten dat al het aanwezige personeel dat risicovol werk verricht Nederlands spreekt, zodat de veiligheid niet in het geding komt (A2)	4	3,77%
Er hoeven geen maatregelen genomen te worden (A3)	5	4,72%
Anders namelijk: (A4)	1	0,94%
Niet van toepassing	0	0,00%
Niet afgerond of Niet getoond	89	83,96%

Antwoord antwoordmogelijkheid Anders namelijk: (A4)

Ernaar streven dat ze elkaar goed verstaan of in het Nederlands of in het Engels

Zorgsector vraag 1: Vinden er inspecties plaats waarbij erop wordt toegezien dat werknemers voldoende Nederlands spreken?

Ja, er vinden inspecties plaats en deze zien voldoende erop toe dat werknemers Nederlands kunnen spreken (A1)	3	2,83%
Ja, er vinden inspecties plaats maar deze zijn niet toereikend (A2)	0	0,00%
Nee, in praktijk is er te weinig capaciteit om inspecties plaats te laten vinden (A3)	0	0,00%
Nee, deze inspecties zouden echter wel welkom zijn (A4)	0	0,00%
Nee, er vinden geen inspecties plaats (A5)	5	4,72%
Niet van toepassing	1	0,94%
Niet afgerond of Niet getoond	97	91,51%

Schoonmaaksector vraag 1: Welk percentage, of hoeveel procent van het aanwezige personeel op de werkplaats is de Nederlandse taal niet of onvoldoende machtig?

Het gehele personeel spreekt de Nederlandse taal (A1)	9	8,49%
20 tot 40 procent van het personeel is de Nederlandse taal niet machtig (A2)	2	1,89%
40 tot 60 procent van het personeel is de Nederlandse taal niet machtig (A3)	0	0,00%
60 tot 80 procent van het personeel is de Nederlandse taal niet machtig (A4)	0	0,00%
80 tot 100 procent van het personeel is de Nederlandse taal niet machtig (A5)	0	0,00%
Niet van toepassing	0	0,00%
Niet afgerond of Niet getoond	95	89,62%

Schoonmaaksector vraag 2: Zijn er op de werkplaats onveilige situaties ontstaan doordat niet alle aanwezigen de Nederlandse taal machtig zijn?

Ja, regelmatig doen zich onveilige situaties voor doordat niet iedereen Nederlands spreekt (A1)	0	0,00%
Ja, er zijn incidenten voorgevallen doordat niet alle aanwezigen Nederlands spreken (A2)	0	0,00%
Nee, er doen zich geen onveilige situaties voor doordat niet alle aanwezigen Nederlands spreken (A3)	5	4,72%
Nee, op de werkplaats spreken alle aanwezigen Nederlands (A4)	5	4,72%
Niet van toepassing	1	0,94%
Niet afgerond of Niet getoond	95	89,62%

Schoonmaaksector vraag 3: Wat zou er moeten gebeuren als niet iedereen de Nederlandse taal machtig is op de werkplaats?

Verplichten dat al het aanwezige personeel op de werkplaats Nederlands spreekt, zodat de veiligheid niet in het geding komt (A1)	7	6,60%
Verplichten dat al het aanwezige personeel dat risicovol werk verricht Nederlands spreekt, zodat de veiligheid niet in het geding komt (A2)	2	1,89%
Er hoeven geen maatregelen genomen te worden (A3)	1	0,94%
Anders namelijk: (A4)	0	0,00%
Niet van toepassing	1	0,94%
Niet afgerond of Niet getoond	95	89,62%

Transportsector vraag 1: Welk percentage van het aanwezige personeel op de werkplaats is de Nederlandse taal niet of onvoldoende machtig?

Het gehele personeel spreekt de Nederlandse taal (A1)	8	7,55%
20 tot 40 procent van het personeel is de Nederlandse taal niet machtig (A2)	0	0,00%
40 tot 60 procent van het personeel is de Nederlandse taal niet machtig (A3)	1	0,94%
60 tot 80 procent van het personeel is de Nederlandse taal niet machtig (A4)	0	0,00%
80 tot 100 procent van het personeel is de Nederlandse taal niet machtig (A5)	0	0,00%
Niet van toepassing	0	0,00%
Niet afgerond of Niet getoond	97	91,51%

Transportsector vraag 2: Zijn er op de werkplaats onveilige situaties ontstaan doordat niet alle aanwezigen de Nederlandse taal machtig zijn?

Ja, regelmatig doen zich onveilige situaties voor doordat niet iedereen Nederlands spreekt. (A1)	1	0,94%
Ja, er zijn incidenten voorgevallen doordat niet alle aanwezigen Nederlands spreken (A2)	0	0,00%
Nee, er doen zich geen onveilige situaties voor doordat niet alle aanwezigen Nederlands spreken (A3)	1	0,94%
Nee, op de werkplaats spreken alle aanwezigen Nederlands (A4)	7	6,60%
Niet van toepassing	0	0,00%
Niet afgerond of Niet getoond	97	91,51%

Transportsector vraag 3: Wat zou er moeten gebeuren als niet iedereen de Nederlandse taal machtig is op de werkplaats?

Verplichten dat al het aanwezige personeel op de werkplaats Nederlands spreekt, zodat de veiligheid niet in het geding komt (A1)	5	4,72%
Verplichten dat al het aanwezige personeel dat risicovol werk verricht Nederlands spreekt, zodat de veiligheid niet in het geding komt (A2)	3	2,83%
Er hoeven geen maatregelen genomen te worden (A3)	1	0,94%
Anders namelijk: (A4)	0	0,00%
Niet van toepassing	0	0,00%
Niet afgerond of Niet getoond	97	91,51%

SP. ONDERZOEK

DE WERKGEVER AAN HET WOORD

Begin november 2018 blokkeerde het kabinet een nieuw pensioenakkoord. Na zeven jaar onderhandelen konden werkgevers, vakbonden en de regering niet tot een fundamentele verandering van het pensioenstelsel komen. In het pensioen-debat lijken de vakbonden lijnrecht tegenover werkgevers en de regering te staan; alleen de vakbonden zouden volstrekt tegen het verhogen van de AOW-leeftijd zijn. Maar klopt dit wel? Vanuit deze gedachte zijn wij gaan kijken hoe werkgevers tegenover de verhoging van de AOW-leeftijd staan en of zij wel zo unaniem voor die verhoging zijn als wordt gesuggereerd.

Door de werkgever centraal te stellen in dit onderzoek zijn meerdere nieuwe inzichten opgedaan. In dit onderzoek hebben we werkgevers gevraagd naar belangrijke aspecten van werken tot aan de AOW-leeftijd. Bijvoorbeeld de haalbaarheid van de huidige AOW-leeftijd, mogelijkheden binnen het bedrijf om tot de AOW-leeftijd te kunnen doorwerken en eventuele alternatieven voor het huidige pensioenstelsel. Op basis van de bevindingen uit het onderzoek doet de SP een aantal aanbevelingen om het debat weer open te breken en de reikwijdte van het debat te verbreden.

In de serie 'Aan het woord' wordt mensen op de werkvloer gevraagd naar hun werkomstandigheden. In deze serie hebben we onder anderen de leraar, de vrachtwagenchauffeur, de brandweer, de agent en de gehandicaptenzorg aan het woord gelaten.

