

AOW naar 67 jaar: werkscan is oplossing **Zware beroepen lastig te definiëren**

Visie NVvA aan Tweede Kamer ten behoeve van hoorzitting 20 januari

De verhoging van de AOW leeftijd naar 67 jaar is bedoeld om ook op langere termijn voldoende draagvlak voor onze sociale zekerheid te creëren. Langer werken zou moeten leiden tot hogere arbeidsparticipatie en daardoor hogere afdrachten voor volksverzekeringen zoals de AOW, zo is de gedachte. Mensen die dertig jaar een zwaar beroep hebben worden ontzien. Maar werkt het ook zo? Dat is maar zeer de vraag!

Als specialist op het vakgebied van mens, werk en inkomen, als sleutelspeler bij ziekte, ongeval en handicap en coach bij re-integratie heeft de beroepsvereniging NVvA een specifieke visie op de beoogde verhoging van de pensioenleeftijd naar 67 jaar. Deze visie komt hier op neer:

1. Er bestaan geen zware beroepen, er bestaan wel overbelaste mensen

Zware beroepen bestaan niet

Zware beroepen zijn bijna onmogelijk te definiëren. De eerste gedachte gaan uit naar fysiek zwaar werk zoals beroepen in de bouw en in de industrie. Maar wat te zeggen over beroepen die fysiek en psychisch zwaar zijn? Zoals verpleegkundigen in de zorg die moeten tillen en bukken en tegelijk te maken hebben met het lijden en verdriet van patiënten en familieleden. De termijn van 30 jaar is ook lastig vast te stellen. Wat te doen met de lasser die eerst 15 jaar in Joegoslavië zwaar werk heeft gedaan en nu volledig geïntegreerd zijn aanspraak op licht werk wil doen? De WIA-instroom hanteren om vast te stellen wat zware beroepen zijn is ook een heilloze weg. Een grote groep mensen met laagbetaalde banen – de groep die men nu juist probeert te ontzien - komt helemaal niet voor de WIA in aanmerking. Mensen met lage lonen komen bij gedeeltelijke uitval vaak niet boven de ondergrens van 35% arbeidsongeschiktheid. Tot slot het belangrijkste aspect van alles: wat voor de één zwaar is, hoeft voor dat voor de ander niet te zijn!

Overbelaste mensen

Of een beroep zwaar is, is sterk afhankelijk van de fysieke en mentale gesteldheid van de individuele werknemer, ondernemer of ZZP'er. Iedereen kent het verschil tussen de uitgebluste leraar van 38 en de vitale docent van 52 die ook na twintig jaar nog steeds lol in zijn vak heeft en wiens leerlingen aan zijn lippen hangen. Ook sociale omstandigheden zijn sterk bepalend voor de zwaarte die mensen ervaren in hun dagelijkse werk: zit iemand goed in zijn vel of wordt de belastbaarheid op het werk sterk aangetast door relatieproblemen, geldzorgen of draagt iemand verantwoordelijkheid voor bijv. palliatieve zorg of mantelzorg? Kortom: er bestaan geen zware beroepen, er bestaan alleen maar overbelaste mensen. Bekijk het dus individueel.

'Empower' mensen bij hun belastbaarheid en inzetbaarheid

In het huidige kabinetsvoornemen ligt de nadruk sterk op de inzet van sociale partners, zij moeten zorgen voor 'duurzaam inzetbaarheid beleid'. Als fan van het middenveld, mikt minister Donner op de verantwoordelijkheid van sociale partners. Dat is op zich prima, mits de sociale partners en hun inspanningen zich richten op het *empoweren* van mondige, individualistische werkende burgers. Omdat de belastbaarheid per individu verschilt (en omdat steeds meer mensen ZZP'er zijn of volgens flexibele contracten werken) is het zaak om juist individuele leden van de beroepsbevolking te ondersteunen bij het bewaken van hun belastbaarheid en inzetbaarheid. Als mensen de plicht hebben om te participeren, moeten ze ook de middelen hebben om dit voor zichzelf optimaal vorm te geven. In ruil voor een hogere pensioenleeftijd zou de overheid dit samen met sociale partners, fiscus en zorgverzekeraars moeten faciliteren.

Werkscan voor alle burgers

De NVvA pleit daarom voor een individuele 'Werk Scan' voor alle burgers van Nederland. Een periodiek advies – ten minste elke vijf jaar - waar iedere Nederlander die werkt of zou willen werken gebruik van kan maken. Een dergelijke check op arbeidsvitaliteit & gezondheid kan op individueel niveau inzichtelijk maken hoe het staat met iemands 'arbeidsgeschiktheid' en biedt handreikingen om gezond en vitaal te blijven werken of te gaan werken. De check zet aan tot nadenken over (verandering in) loopbaan, taken, arbeidsbelasting en leefpatronen en wordt uitgevoerd door

arbeidsdeskundigen. Zij kunnen preventief inschatten wanneer (groepen) werknemers en werkzoekenden een loopbaanwissel moeten nemen c.q. waar kansen op geschikt werk liggen. De kosten van deze werkscan moeten aftrekbaar zijn via de individuele inkomstenbelasting. Zorgverzekeraars zouden deze individuele check vanuit welbegrepen eigenbelang ook financieel kunnen ondersteunen.

2. Gezonder werken leidt tot langer doorwerken

Meer mensen aan het werk tussen 55 en 65 jaar

Als langer doorwerken op termijn het doel is, moeten wij daar nu nog slagen in maken. Focus op betere arbeidsparticipatie van de huidige 55+plussers, waarvan maar een heel beperkt deel werkt, is dan een belangrijke eerste stap. Het lukt de BV Nederland nu niet om mensen tot 65 jaar aan het werk te houden. De helft van de huidige 55-plussers participeert niet in betaalde arbeid. De focus moet veel meer dan nu komen te liggen op gezond werk. Reden: de levensverwachting is weliswaar fors gestegen, maar gezond werken is nog lang niet overal gemeengoed. In bepaalde beroepsgroepen zoals transport, industrie, bouw, zorg en onderwijs is er grote uitval voordat men de 65 jaar bereikt, als gevolg van fysieke of mentale arbeidsbelasting. Dus: langer werken? Ja, maar eerst en vooral gezonder werken! Als latere instroom in de AOW gelijk op gaat met grotere instroom in de WIA, verplaatsen we alleen maar problemen en verschuiven we alleen maar gelden in de sociale zekerheid.

Onze ambitie is: creëer gezond werken en gezond werk dat leidt tot een betere balans per mens tussen belasting en belastbaarheid. De leeftijd is daarbij minder belangrijk; als iemand gezond en met plezier werkt kan de pensioenleeftijd in individuele gevallen ook prima 70 zijn.

3. De uitdaging voor bedrijven en branches: maak arbeid geschikt, houd werk gezond

Gericht loopbaanbeleid

Uiteraard zijn bedrijven en branches ook aan zet om uitval te voorkomen en om mensen meer en beter te laten participeren. Dat geldt niet alleen voor ouderen, het gaat het er primair om al het beschikbare talent optimaal te benutten. Grootste uitdaging voor bedrijven en branches is het geschikt maken van arbeid en het gezond houden van werk; ouderenbeleid maakt hier deel van uit. Dit kan op verschillende manieren gestalte krijgen. Te beginnen met gericht loopbaanbeleid dat werknemers mogelijkheden biedt voor om- en bijscholing en dat ondersteuning biedt bij tijdige loopbaanwissels. Ook moeten beroepsopleidingen deelnemers meer bewust van maken van de eindigheid van bepaalde vormen van arbeidsbelasting en de noodzaak van loopbaanwissels. Zoals topsporters dat nu ook al doen omdat ze weten dat er ook een leven is na hun 30^e/35^e.

Analyseer functies, zorg voor variatie

Op het niveau van functies kunnen bedrijven veel winst boeken door te zorgen voor een maximale doorlooptijd in bepaalde functies en door meer variatie in het werk aan te brengen. Arbeidsdeskundigen kunnen hier via functieanalyse en taakdifferentiatie in ondersteunen. Door lichte en zware taken meer te 'mischen' is een nieuwe arbeidsdeling mogelijk die recht doet aan de belastbaarheid van individuele mensen en groepen mensen. Effect: minder uitval, meer mensen aan het werk.

Fiscale maatregelen

Er moeten fiscale prikkels komen voor bedrijven die werk maken van goed werkgeverschap en loopbaanbestendig personeelsbeleid. Ook het overwegen waard: werknemers kunnen de extra gelden die ze in hun jonge jaren verdienen in ploegendiensten in bijvoorbeeld zorg of procesindustrie reserveren voor later. De nachtzuster kan dan na haar 45^e qua diensten een stapje terugdoen, met behoud van salaris.

4. Eerste reactie Tweede Kamer

'Als we van mensen verlangen dat ze langer gaan werken en beter participeren, moeten we iedereen ook écht ondersteunen om dit voor zichzelf vorm te geven. Een periodieke, Werk Scan, zoals NVvA, die voorstelt kan hierbij een uitstekend hulpmiddel zijn.' Dat heeft Tweede Kamerlid Eddy van Hijum gezegd bij de officiële presentatie van het boek *Een typisch Nederlands beroep. Kroniek van honderd jaar arbeidsdeskundigheid*.

Zware beroepen, als uitzondering voor verhoging, zijn lastig te definiëren hebben wij gesteld op de hoorzitting van de Tweede Kamer. Een visie die breed gedeeld werd die dag. “Waar het ons arbeidsdeskundigen om gaat is dat ieder mens vitaal en gelukkig zijn pensioenleeftijd haalt. Daarvoor is een individuele aanpak nodig. Elke vijf jaar een werkscan voor iedereen die werkt of kan werken.” Kamerleden vonden dit een interessante visie en willen daar verder mee gaan.

Monique Klompé, voorzitter, Nederlandse Vereniging van Arbeidsdeskundigen

Voor meer informatie: www.arbeidsdeskundigen.nl

‘Een typisch Nederlands beroep, Kroniek van honderd jaar arbeidsdeskundigheid’. [VOC Uitgevers](#), december 2009, ISBN-13 9789079812035.