



Advies

Ouderenparticipatie op de arbeidsmarkt

September 2023

De Sociaal Economische Raad

De Sociaal Economische Raad (SER) is een bij landsverordening ingesteld onafhankelijk overleg- en adviesorgaan dat de regering adviseert over allerlei belangrijke onderwerpen van sociaal-economische aard.

In de SER hebben vertegenwoordigers van werknemers- en werkgevers-organisaties en onafhankelijke deskundigen zitting. De leden van de SER bespreken allerhande aangelegenheden op sociaal-economisch gebied en brengen hierover gevraagd en ongevraagd adviezen, nota's en rapporten uit.

Met de instelling van de SER heeft de overheid het mogelijk gemaakt voor sociale partners om zich vrijelijk en ongebonden, gevraagd of ongevraagd uit te spreken over het sociaal economische beleid.

De adviezen, rapporten en nota's van de SER zijn, nadat zij door de regering openbaar zijn gemaakt, digitaal verkrijgbaar bij de SER.

Contactgegevens van de SER

Adres : L.G. Smith Boulevard 134
Oranjestad
Aruba
Telefoon : 00297-5832713
Fax: : 00297-5838956
E-mail : info@ser.aw
Website : www.ser.aw

Inhoudsopgave

Aanleiding	2
1. Huidige situatie op Aruba	3
2. Arbeidsparticipatie en pensioen in het kader van welzijn	4
3. Belemmeringen	7
3.1 Belemmeringen met betrekking tot arbeidsparticipatie van de ouderen....	7
3.1.1 Cessantia-regeling	7
3.1.2 Andere regelingen	9
3.2 Belemmeringen in de (semi)-publieke sector	10
3.3 Belemmeringen met betrekking tot het welzijn van de ouderen.....	11
4. De mogelijke invoering van een ouderen quota	13
5. Andere maatregelen	14
5.1 Andere maatregelen ter bevordering van de ouderen participatiegraad op de arbeidsmarkt en in het besluitvormingsproces	14
5.2 Alternatieven voor dagbesteding voor ouderen	17
6. Conclusies en aanbevelingen	18
Conclusies	18
Aanbevelingen	19
Slotoverwegingen.....	22

Bijlage: 1



Aanleiding

De Minister van Transport, Integriteit, Natuur en Ouderenzaken (hierna Minister TINO) heeft een verzoek gedaan aan de Sociaal Economische Raad (SER) om advies uit te brengen inzake ouderenparticipatie op de arbeidsmarkt (als bijlage 1 opgenomen).

Minister TINO heeft ouderen zaken in zijn portefeuille en houdt zich dus bezig met het welzijn van ouderen in de samenleving. Met ouderen doelt Minister TINO op de groep van 60-plussers. Deze 60-plussers zouden bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd aangespoord worden om de arbeidsmarkt te verlaten. Dit is naar zijn mening betreurenswaardig aangezien ze nog altijd een significante bijdrage kunnen leveren aan de samenleving gelet op hun ruime kennis, ervaring en expertise. Voornamelijk bij raden en besturen van overheidsentiteiten schijnt er statutair een maximale leeftijd te zijn geregeld. Voorts acht de minister dat er verdere belemmeringen/uitdagingen bestaan voor de arbeidsparticipatie dan wel het welzijn van de ouderen c.q. 60-plussers. De wens van Minister TINO is om een inclusieve omgeving te creëren waarbij de 60-plussers de opgedane kennis en ervaring kunnen blijven inzetten.

Gelet op het bovenstaande luidt het verzoek van Minister TINO aan de SER als volgt:

“Advies omtrent de belemmeringen met betrekking tot de huidige (cessantia-) regelingen, de mogelijke invoering van een ouderen quota en/of andere maatregelen ter bevordering van de ouderen participatiegraad op de arbeidsmarkt en in het besluitvormingsproces”.

Naar aanleiding van voornoemd adviesverzoek heeft de Raad bijgaand advies opgesteld. Dit SER-advies is als volgt opgebouwd. In hoofdstuk 1 wordt kort ingegaan op de huidige situatie op Aruba. Voorts wordt in hoofdstuk 2 de terminologie welzijn uiteengezet alsmede de arbeidsparticipatie en pensioen in het kader van welzijn. In hoofdstuk 3 worden de diverse belemmeringen inzake ouderenparticipatie op de arbeidsmarkt in kaart gebracht. Daarna komt in hoofdstuk 4 de mogelijke invoering van een ouderen quota aan bod alsmede andere maatregelen (ter bevordering van de ouderen participatiegraad op de arbeidsmarkt en in het besluitvormingsproces). Tenslotte wordt dit advies voorzien van conclusies en aanbevelingen.



1. Huidige situatie op Aruba

In dit hoofdstuk zal ten behoeve van de beeldvorming een korte weergave worden gegeven van de huidige (arbeid)situatie op Aruba ten aanzien van de 60-plussers. Dit is gebaseerd op data van de meest recentelijke volkstelling, hetgeen in 2020 heeft plaatsgevonden. Allereerst om een beeld te scheppen over de huidige situatie op Aruba inzake 60-plussers, kan worden opgemaakt dat de 60-plussers een percentage van 28%¹ vertegenwoordigt van de algehele beroepsbevolking (vanaf de leeftijd van 14 jaar).

Tabel 1: Situatie arbeid per leeftijdscategorie populatie 14 jaar en ouder

Leeftijdscategorie	Werkenden	%	Werklozen ²	%	Gepensioneerden	%	Totaalaantal mensen per leeftijdscategorieën
60-64	3.921	49%	214	3%	1.827	22%	7.969
65+	1.956	11%	123	1%	13.829	80%	17.288
Totaal	5.877	23%	337	1%	15.656	62%	25.257

Bron: CBS (Censo 2020)

Uit tabel 1 kan worden opgemaakt dat de groep van 60-plussers onderverdeeld is in 60-64 jaar en 65+. Bij de leeftijdsgroep 60-64 wordt 22% vertegenwoordigd door gepensioneerden, terwijl bij de leeftijdsgroep van 65+ dit een percentage 80% bedraagt³.

Daarnaast is er gefocust op de 60-plussers die nog werkzaam zijn. Uit bovenstaande tabel blijkt dat bij de leeftijdsgroep van 60-64, namelijk 49% werkzaam is. Voor de leeftijdsgroep van 65+ geldt daarbij een percentage van 11%. Dit betekent dat de focus van dit adviesverzoek dient te liggen op 89% bij de leeftijdscategorie van 65+ alsmede op 51% bij de leeftijdscategorie van 60-64, hetgeen als niet werkzaam wordt geacht. Er dient wel rekening te worden gehouden met het feit dat deze cijfers uit 2020 zijn en dat er geen recentere cijfers beschikbaar zijn.

¹ De groep van 60-plussers bedraagt 25.257 en de algehele beroepsbevolking boven 14 jaar bedraagt 91.083.

² Werklozen: personen die niet werkzaam zijn, op zoek zijn naar een baan. Voor de personen die wel op zoek zijn naar een baan, dienen binnen twee weken beschikbaar te zijn anders vallen deze personen niet onder deze groep (als niet actief beschouwd aangezien er geen sprake is van bereidheid om te beginnen met werken).

³ Slechts deze twee groepen zijn opgenomen in de tabel, aangezien de focus van het advies de groep van 60-plussers vertegenwoordigen.

2. Arbeidsparticipatie en pensioen in het kader van welzijn

Minister TINO houdt zich bezig met het welzijn van 60-plussers in de samenleving. Hierbij acht Minister TINO dat er belemmeringen/uitdagingen bestaan voor de arbeidsparticipatie en dus in feite voor het welzijn van de 60-plussers. In dit kader zal voordat er wordt ingegaan op de belemmeringen (in hoofdstuk 3), eerst de begrippen arbeidsparticipatie en welzijn worden toegelicht. Aangezien ouderen op gegeven moment de arbeidsmarkt verlaten om met pensioen te gaan, zal in dit kader ook het begrip pensioen worden belicht.

Welzijn

Om de visie van Minister TINO beter te kunnen doorgronden, zal allereerst worden ingegaan op het begrip “welzijn”. Bij het verder nagaan van het begrip welzijn blijkt dat dit welvaren betekent⁴, zijnde de toestand waarbij het je aan niets ontbreekt en waarbij je je prettig voelt⁵. Welzijn is zodanig relevant dat het een onderdeel uitmaakt van de derde ‘Sustainable Development Goal’ (SDG) oftewel Duurzame Ontwikkelingsdoelstelling, hetgeen inhoudt:

‘Ensure healthy lives and promote well-being for all at all ages’⁶.

Een terugblik op de geschiedenis leert dat het bij de Griekse filosoof Aristoteles gaat om een deugdenethiek waarbij de focus ligt op welzijn/geluk oftewel eudaimonia⁷. Volgens Aristoteles is de mens een sociaal wezen en worden de bestemming en het optimaal welzijn in de staat gevonden. Het fundament van welzijn in een samenleving ligt in een positieve visie op de gezondheid waarbij fysiek, mentaal, spiritueel en sociaal welzijn zijn geïntegreerd. Het gaat niet enkel om het economisch aspect, maar er dient ook rekening te worden gehouden met de mens en het planeet, hetgeen dan weer leiden tot nieuwe prioriteiten voor overheidsuitgaven⁸.

Arbeidsparticipatie

Arbeidsparticipatie heeft veel voordelen voor de mens (en dus ook voor ouderen). Het levert verschillende voordelen op zoals financiële onafhankelijkheid, sociale interactie (collega’s, nieuwe mensen leren kennen), persoonlijke ontwikkeling (nieuwe vaardigheden en competenties aanleren), draagt bij aan een gezonde levensstijl (structuur en regelmaat) en levert een bijdrage aan de samenleving. Arbeidsparticipatie draagt in principe ook bij aan de verdere ontwikkeling van de samenleving en kan een verduurzaming van kennis inhouden.

⁴ [Etymologisch Woordenboek van het Nederlands \(etymologie.nl\)](#)

⁵ [Gratis woordenboek | Van Dale](#)

⁶ [Goal 3 | Department of Economic and Social Affairs \(un.org\)](#)

⁷ Omschreven als een activiteit van de ziel overeenkomstig haar voortreffelijkheid ([Digibron.nl](#), [Aristoteles: hoogste welzijn van mens ligt in de staat](#)).

⁸ [geneva-charter-4-march-2022.pdf \(who.int\)](#)



Pensioen

Het ontstaan van het pensioenstelsel is gestoeld op het idee dat een pensioengerechtigde na het volbrengen van zijn/haar dienstverband van een bepaalde oudedagsvoorziening kan gaan genieten⁹. Destijds is het fenomeen pensioen ingevoerd met het doel dat de pensioengerechtigde niet langer onderdeel uitmaakt van de beroepsbevolking. Deze persoon kan dan gaan genieten van een pensioen, hetgeen gezien wordt als een uitkering nadat de persoon door te werken jarenlang heeft bijgedragen aan de samenleving. Zoals op de website van de overheid van Aruba wordt gesteld: “vroeg of laat breekt de tijd aan dat u geconfronteerd wordt met het feit dat vanwege uw leeftijd u het rustig aan moet gaan doen. Bij het rustig aandoen, betekent het vaak dat u niet meer werkzaam wil of kan¹⁰ zijn. Om het weggefallen inkomen te kunnen compenseren, heeft de overheid een algemene pensioenuitkering geïntroduceerd”¹¹.

Op Aruba komt het voor dat de financiële noodzaak een (te) hoge drempel vormt voor een 60-plusser om te stoppen met werken en dus uit financiële noodzaak blijft werken. Dit is dus een probleem indien het welzijn van ouderen het uitgangspunt c.q. visie van de minister is. Bij welzijn – door middel van arbeidsparticipatie – dient niet slechts gekeken te worden naar de financiële kant, maar dienen ook de cognitieve, lichamelijke en de sociale kant in overweging te worden genomen. Arbeidsparticipatie van 60-plussers dient activiteiten in te houden die gunstig zijn voor het welzijn. Op het moment dat blijkt dat een 60-plusser uit financiële noodzaak op de arbeidsmarkt dient te blijven, voelt dit dus als een ‘must’ waardoor er geen sprake meer kan zijn van welzijn. Met andere woorden het welzijn van de 60-plusser wordt in dat geval niet gediend door te moeten blijven werken. Het betreft hier niet personen die conform een bepaalde levensstijl willen leven en dit financieel niet langer aankunnen. Het gaat om personen met een (laag) inkomen – om welke reden dan ook - en het financieel niet redden, zoals bedoeld in art. 25 lid 1 Universele Verklaring van de Rechten van de Mens¹².

Op grond van het bovenstaande is de Raad de mening toegedaan dat het welzijn van ouderen af hangt van diverse aspecten/factoren van het leven.

⁹ [Pensioenen zijn een 19e eeuwse uitvinding | IsGeschiedenis](#)

¹⁰ Vanwege onder andere van gezondheidsklachten en arbeidsongeschiktheid enzovoorts.

¹¹ [Algemeen ouderdomspensioen - Uitkeringen - Financiën \(sub thema's\) - Informatie Dienstverlening - Aruba Overheid](#)

¹² Eenieder heeft recht op een levensstandaard die hoog genoeg is voor de gezondheid en het welzijn van zichzelf en zijn gezin, waarbij inbegrepen voeding, kleding, huisvesting en geneeskundige verzorging en de noodzakelijke sociale diensten, alsmede het recht op voorziening in geval van werkloosheid, ziekte, invaliditeit, overlijden van de echtgenoot, ouderdom of ander gemis aan bestaansmiddelen, ontstaan ten gevolge van omstandigheden onafhankelijk van zijn wil [dut.pdf \(ohchr.org\)](#).

De Raad vindt dat participatie van ouderen op de arbeidsmarkt uiteraard als één van de positieve welzijnsfactoren voor ouderen kan worden beschouwd, maar dat het niet als doorslaggevend moet worden gezien. Dit is van belang om in overweging te nemen bij het opstellen en implementeren van beleid hieromtrent. De reden van vermelding hiervan is dat de Raad de mening is toegedaan dat arbeidsparticipatie van 60-plussers een keuze (“wil”) dient te zijn.



3. Belemmeringen

3.1 Belemmeringen met betrekking tot arbeidsparticipatie van de ouderen

Onderstaand zullen de belemmeringen – waaronder de cessantia-regeling die door Minister TINO als een belemmering wordt beschouwd - omtrent de arbeidsparticipatie alsmede het welzijn van de ouderen aan bod komen. Er dient wederom benadrukt te worden dat de Raad de mening is toegedaan dat arbeidsparticipatie van 60-plussers een keuze (“wil”) dient te zijn. Dat is de reden dat belemmeringen met betrekking tot het welzijn ook in dit hoofdstuk zijn meegenomen.

3.1.1 Cessantia-regeling

De cessantia-uitkering is een éénmalige uitkering die de werkgever dient te betalen aan de werknemer aan het einde van het dienstverband, wanneer deze niet aan de werknemer te wijten is, dan wel niet voor zijn/haar risico komt, conform art. 3 lid 1 Cessantiaverordening (AB 1998 no. GT 18). In art. 3 lid 5 van de cessantia-regeling is voorts vermeld dat een cessantia-bedrag uitgekeerd dient te worden indien de pensioenuitkering of ouderdomsverzorging, na het dienstverband, minder bedraagt dan het geldende wettelijk ouderdomspensioen, namelijk de AOV¹³. Daarnaast zijn er bepaalde gevallen waarbij er geen recht op cessantia bestaat die - in dit kader - vooralsnog onbesproken blijven vanwege te weinig aansluiting met dit onderwerp.

In het kader van de pensioenregeling dient op Aruba een onderscheid te worden gemaakt tussen drie groepen, die namelijk als volgt luiden:

1. De groep 60-plussers met leeftijd tussen 60-65 jaar die nog werkende is en die geen contractueel pensioenbeding¹⁴ heeft;
2. De groep 60-plussers met leeftijd tussen 60-65 jaar die nog werkende is en waarop of conform de individuele arbeidsovereenkomst of conform de collectieve arbeidsovereenkomst, een pensioenbeding van toepassing is;
3. De groep van 60-plussers met een leeftijd ouder dan 65 jaar die nog onafgebroken in dienst zijn bij hun werkgever.

Ad. 1 Participatie 60-plussers zonder pensioenbeding

Er bestaat een kleine groep 60-plussers bij wie geen pensioenbeding is opgenomen in het arbeidscontract. Het kan zo wezen dat de werkgever het

¹³ AB 1998 no. GT 18

¹⁴ Beding/clausule: een bepaling die is in een overeenkomst is opgenomen ([Beding - 8 definities - Encyclo](#))



vergeten is op te nemen of niet op de hoogte is geweest dat deze mogelijkheid bestond.

Bij deze groep zal de arbeidsovereenkomst niet eindigen bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd, waardoor de cessantia-uitkering verder irrelevant is qua invloed op de (verdere) arbeidsparticipatie door de 60-plusser (cessantia is immers enkel verschuldigd bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst) anders dan door de schuld van betreffende werknemer.

Ad. 2 Participatie 60-plussers met pensioenbeding

Voor de groep 60-plussers met een pensioenbeding opgenomen in het arbeidscontract, die de pensioengerechtigde leeftijd nadert, kan bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd een stop-start regeling worden toegepast conform art. 7:614a lid 6 Burgerlijk Wetboek (hierna BW) ¹⁵. Hier wordt bedoeld op het aanbieden van een contract nadat gebruik is gemaakt van het pensioenbeding zoals opgenomen in het oorspronkelijke contract. In dit geval zal cessantia bij het eindigen van de arbeidsovereenkomst moeten worden uitgekeerd (vanwege de pensioenclausule). Indien deze groep besluit om op contractbasis te blijven werken na het bereiken van pensioengerechtigde leeftijd - zoals bedoeld in art. 7:614a lid 6 BW - dan zal de opbouw van de cessantia-uitkering opnieuw aanvangen en enkele jaren erna slechts een gering bedrag zijn conform art. 3 lid 1 Cessantiaverordening.

Ad. 3 Participatie 60-plussers die de pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt en nog onafgebroken in dienst zijn

Daarnaast bestaat een kleine en steeds kleiner wordende groep 60-plussers die de pensioengerechtigde leeftijd reeds heeft bereikt en die nog steeds in dienst is bij de werkgever. Dit aangezien de meeste werkgevers een pensioenclausule in het arbeidscontract hebben opgenomen. Voor deze groep geldt dat zij buiten de marges van het pensioenbeding vallen. Zij beschikken over een arbeidscontract voor onbepaalde tijd. Voor deze groep geldt dat zij mogelijkserwijs op de arbeidsmarkt blijven.

Zoals uit het voorgaande moge blijken, is de invloed van de cessantia-landsverordening op de arbeidsparticipatie van 60-plussers gering tot nihil. Enkel bij de groep 60-plussers met een pensioenbeding komt cessantia aan te pas, echter niet in de zin dat het een belemmering vormt voor hun (verdere) arbeidsparticipatie. Bij de andere gevallen lijkt cessantia voor de werkgevers juist een afschrikkend effect te hebben voor het beëindigen van

¹⁵ Art. 7:614a lid 6 BW: het eerste tot en met het vierde lid staat niet in de weg aan de geldigheid van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die wordt aangegaan nadat de werknemer een pensioenleeftijd heeft bereikt ([Geldende tekst burgerlijk wetboek aruba \(5\).pdf](#)).



arbeidsovereenkomsten met 60-plussers en in die zin werkt het juist in het voordeel van de (verdere) arbeidsparticipatie van deze groep.

Concluderend kan gesteld worden dat de Raad de cessantia-regeling niet als een belemmering beschouwt. Vervolgens zal worden ingegaan op aspecten die door de Raad weliswaar als belemmeringen worden gekwalificeerd.

3.1.2 Andere regelingen

Er zijn andere regelingen die wel een belemmering vormen voor de ouderenparticipatie op de arbeidsmarkt. De Raad is de mening toegedaan dat er sprake is van regelingen/premies die nadelig zijn voor een bepaalde groep 60-plussers die nog willen werken, terwijl al reeds van het pensioen wordt genoten. Immers, de 60-plussers in kwestie willen hun opgedane kennis en ervaring delen, hetgeen bijdraagt aan hun welzijn. Voor deze groep geldt, in sommige gevallen zoals werken als een zzp'er/consultant, dat er meer (inkomsten) belasting dient te worden afgedragen alsmede een hogere premie verschuldigd is aan de Algemene Ziektekosten Verzekering ((hierna AZV)¹⁶, hetgeen het niet aantrekkelijk maakt om te blijven werken bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd.

Om een beter beeld te scheppen, zullen er 3 scenario's hieromtrent worden geschetst.

Scenario 1	Scenario 2	Scenario 3
Gepensioneerd	Gepensioneerd en in loondienst (vast contract/op contractbasis)	Gepensioneerd en werkzaam als ZZP'er/consultant
10.5% AZV (over AOV)	10.5% AZV (over AOV) & 1.6% AZV (over loondienst)	10.5% AZV (over AOV) & 10.5% AZV (over inkomsten)

Scenario 1 betreft een gepensioneerde die enkel van het pensioen (AOV) geniet. De gepensioneerde draagt in dit geval 10.5% - over de AOV berekend - af aan de

¹⁶ The first income is the AZV premium. The AZV premium is 10,5% total. It is divided in a part being paid by the employee and a part being paid by the employer. People with a job, pay 1,6% of their gross salary as AZV premium, which is then transferred to the Tax department. The rest, referring to the 8,9% of your gross salary, your employer will pay for you. People with their own business (self-employed) have to pay the total of 10,5%. A pensioner pays 10,5% of his pension as AZV-premium' ([Premium - Algemene Ziektekosten Verzekering \(AZV\) Algemene Ziektekosten Verzekering \(AZV\)](#)).

AZV-premie. Scenario 2 gaat over een gepensioneerde die nog in staat, bereid en competent is om te werken en in loondienst is van een werkgever. In dit geval maakt het niet uit of de persoon een vast contract heeft of op contractbasis werkzaam is bij de werkgever in kwestie.

De gepensioneerde draagt 1.6% af aan de AZV-premie en de werkgever het overige 8.9%. Bij scenario 3 is de gepensioneerde werkzaam als zzp'er¹⁷ of consultant, hetgeen betekent dat de gepensioneerde zelfstandig werkzaamheden verricht. In dit geval dient de gepensioneerde 10.5% aan de AZV-premie af te dragen – berekend over de AOV – zoals alle gepensioneerden reeds afdragen. Aangezien een zzp'er/consultant als 'self-employed' oftewel zelfstandige wordt gekwalificeerd, dient de gepensioneerde daarnaast 10.5% aan de AZV-premie af te dragen, berekend over de verrichte werkzaamheden c.q. inkomsten uit arbeid. Het verschil zit in het feit dat de gepensioneerde die in loondienst is slechts 1.6% aan de AZV-premie dient te voldoen naast de 10.5% aan de AZV-premie die alle gepensioneerden dienen te betalen over hun AOV. Niet alle gepensioneerden die nog in staat, bereid en competent zijn, hebben wellicht de wens om in loondienst te gaan. Wellicht participeren de gepensioneerden met genoegen nog op de arbeidsmarkt, maar liever als een zelfstandige. In bepaalde gevallen zullen de werkzaamheden worden aangeboden in de vorm van projecten waarbij de gepensioneerden makkelijker als zelfstandige werken dan in loondienst (zelf de gewerkte uren bepalen). In bepaalde gevallen zullen de gepensioneerden niet op de hoogte zijn van hetgeen ze moeten afdragen aan belasting/premies (met name inkomstenbelasting en de AZV-premie) en komt het rauw op hun dak vallen (wordt het dan ook onaantrekkelijk om te blijven participeren op de arbeidsmarkt) en zullen mogelijkerwijs stoppen met werken.

Het bovenstaande heeft betrekking op personen die zowel in de privésector werkzaam zijn geweest als personen die in (semi)publieke functies hebben gewerkt.

3.2 Belemmeringen in de (semi-)publieke sector

Personen werkzaam in de (semi-)publieke sector ervaren naast de mogelijke belemmering omtrent de belastingen/premies die ze dienen af te dragen een andere belemmering. Voor personen werkzaam in de publieke sector ofwel ambtenaren gelden namelijk andere regels, dit aangezien art. 7:614a BW voor deze groep niet geldend is. Op 1 mei 2015 is de Algemene Pensioen Fonds Aruba (hierna APFA) een zelfstandige stichting geworden en heeft dit een nieuw pensioenreglement met zich teweeggebracht. De ambtenaar wordt bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd automatisch ontslag verleend. Er

¹⁷ Een persoon die arbeid verricht voor eigen rekening of risico c.q. een zelfstandige zonder personeel ([Wat zijn zzp'ers? \(cbs.nl\)](http://Wat-zijn-zzp'ers?cbs.nl))



kan uitsluitend bij cruciale functies een uitzondering worden gemaakt. In dit geval wordt een contract voor maximaal één jaar aangegaan teneinde kennis, ervaring en opgebouwde netwerken over te dragen.

Op het salaris van de contractant wordt de pensioenuitkering in mindering gebracht (een toelage tot maximum 25% wordt toegekend om het laatstgenoten salaris te bereiken)¹⁸. Slechts ambtenaren met cruciale functies kunnen dan ook op de arbeidsmarkt blijven participeren binnen de overheid. Dit geldt overigens voor maximaal 1 jaar, hetgeen in bepaalde gevallen niet (voldoende) toereikend is. Dit zal voor de bevordering van ouderenparticipatie op de arbeidsmarkt met name een negatieve werking hebben.

3.3 Belemmeringen met betrekking tot het welzijn van de ouderen

Voor wat betreft de belemmeringen met betrekking tot het welzijn van de ouderen wordt in figuur 1 geïllustreerd hoe groot de problematiek inzake het bestaansminimum ten opzichte van het pensioen (AOV) op Aruba is. Wel dient hierbij vermeld te worden dat in dit figuur niet wordt meegenomen het algemeen pensioen. Immers, het is ingewikkeld om vergelijkingen te trekken, gelet op het feit dat er sprake is van zeer uitlopende inkomens en periode van opbouw enzovoorts.

Figuur 1: Bestaansminimum en pensioen op Aruba (in AWG) voor twee volwassenen



Bron: CBS en SVb

Voor de periode van 2018 tot en met 2023 is bij het bestaansminimum voor twee volwassenen sprake van een stijging van 17.3%. Bij het pensioen (AOV) is er sprake van een stijging van 9.8%. Dit betekent dat er een verschil (kloof) is van

¹⁸ DRH no.: 470/16 d.d. 17 juni 2016

AWG 1.793. Deze kloof is in de laatste 5 jaren met 27.2% gestegen. Deze kloof vertegenwoordigt dan ook een nauwelijks toenemend pensioen/AOV ten opzichte van een aanzienlijk toenemend bestaansminimum, hetgeen onoverbrugbaar wordt voor de 60-plussers. De 60-plussers worden niet voor de keus gesteld om te blijven werken of niet.

De keuze wordt vanwege financiële redenen voor hen gemaakt. Dat druist - volgens de Raad - in tegen de definitie van welzijn (aangezien er geen sprake is van "wil"). Er dienen oplossingen te worden bedacht om dit financieel stelsel te verbeteren (kloof verminderen) zodat de 60-plussers de keus hebben om te genieten van het pensioen, zoals het is bedoeld. Indien er geen wijzigingen worden gedaan op gebied van het huidige pensioenstelsel, dan betekent er ten behoeve van de bevordering van ouderenparticipatie op de arbeidsmarkt de pensioengerechtigde leeftijd zal moeten worden verhoogd. Indien de AOV-leeftijd omhooggaat, kan dit mogelijkwijs een drempel vormen voor het welzijn van die 60-plussers die enkel van hun pensioen willen genieten en niet (financieel) gedwongen willen worden om door te werken.



4. De mogelijke invoering van een ouderen quota

Conform de visie van Minister TINO dienen er bij de raden en besturen van overheidsentiteiten geen statutaire maximale leeftijd te mogen bestaan en dienen er geen regelingen te bestaan bij de (semi-)publieke sector waarbij gepensioneerden verplicht zijn om hun functies te verlaten. De minister acht deze regelingen niet bevorderlijk voor een verbeterde participatie van 60-plussers binnen onze samenleving en is de mening toegedaan dat hiermee hun opgedane kennis en ervaring tenietgaan.

Op grond van het bovenstaande vraagt Minister TINO naar de mogelijkheid van het instellen van een ouderen quota in raden en besturen van overheidsentiteiten. De Raad is de mening toegedaan dat het invoeren van een dergelijk quota niet raadzaam is en dan wel om de volgende reden. Dit soort quota (bijvoorbeeld een vrouwen quota, zie advies van SER-Nederland¹⁹ of een minderheden quota) worden in de regel ingesteld, omdat er een grote groep bestaat die in staat, bereid en competent is en die desalniettemin structureel over het hoofd wordt gezien, achtergesteld wordt en (zonder een soortgelijk quota) anders vrijwel niet aan de bak komt. Dergelijk quota dat als een meritocratisch²⁰ instrument beschouwd wordt, is in zo'n geval noodzakelijk.

Indien er daadwerkelijk sprake is van een grote groep 60-plussers die in staat, bereid en competent (lees: de noodzakelijke deskundigheid heeft) is om deel te nemen in de raden en besturen van overheidsentiteiten dat structureel over het hoofd gezien wordt, dan acht de Raad dat het instellen van een ouderen quota hier gerechtigd is, maar in alle andere gevallen niet. Wel vindt de Raad dat er geen sprake moet zijn van een maximale leeftijdsgrens indien dit het geval is. Een quota dient niet als basis te dienen voor de oplossing van 60-plussers die in raden en besturen van overheidsentiteiten hun opgedane kennis en ervaring delen. Kwaliteit en kennis dienen de doorslag te geven in plaats van geslacht en leeftijd. De leidraad moet zijn dat een representatieve vertegenwoordiging van een samenleving te vinden is in de raden en besturen van de overheidsentiteiten. Voorts is de Raad de mening toegedaan dat ten behoeve van de continuïteit er een maximale termijn zou moeten zijn aan het lidmaatschap (zodat de mogelijkheid gecreëerd wordt voor diverse denkwijzen), ongeacht de leeftijd, van raden en besturen van overheidsentiteiten. Te denken valt aan de regel dat men zich niet langer dan tweemaal herkiesbaar mag stellen.

¹⁹ [Vrouwenquota en de wet ingroeiquota en streefcijfers | SER](#)

²⁰ Meritocratie: een systeem, organisatie of samenleving waarin mensen worden gekozen en geplaatst in posities van succes, macht en invloed op basis van hun aangetoonde capaciteiten en verdiensten ([Meritocracy Definition & Meaning - Merriam-Webster](#))



5. Andere maatregelen

5.1 Andere maatregelen ter bevordering van de ouderen participatiegraad op de arbeidsmarkt en in het besluitvormingsproces

Minister TINO is de mening toegedaan dat arbeid een belangrijke factor is voor het algehele welzijn van 60-plussers. Maar na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd kan het blijven werken anders worden ervaren/beleefd aangezien bepaalde groepen 60-plussers wel de wens of de behoefte hebben om met pensioen te gaan en dus te stoppen met werken. Derhalve wil de Raad hierbij benadrukken dat het een weloverwogen keus van elk pensioengerechtigde dient te zijn om wel of niet te blijven werken na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. De (andere) maatregelen ter bevordering van de ouderen participatiegraad op de arbeidsmarkt en in het besluitvormingsproces zullen nader worden gespecificeerd. Wat hierbij aandacht verdient, is dat de leeftijdsgroep van 60-64, namelijk 51% van gepensioneerden die niet werkzaam is, alsmede die van de leeftijdscategorie van 65+, namelijk 89% van gepensioneerden die niet werkzaam is, dienen elk qua aanpak (implementatie van beleid) verschillend te worden behandeld.

Wetgeving

In de privésector biedt de wet de mogelijkheid voor de gevallen waarbij de 60-plussers wel de behoefte hebben om op de arbeidsmarkt te blijven participeren. Immers, art. 7:614a BW biedt de 60-plusser de mogelijkheid om na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd naar eigen behoefte bij een werkgever de arbeid voort te zetten. Dit betekent dan ook dat de mogelijkheid reeds is verschaft om te blijven werken indien dat gewenst is. De 60-plusser kan naar eigen behoefte (van welzijn) samen met de werkgever bepalen dat hij/zij voor een maximumaantal uren, bijv. 20 uren, per week blijft werken. Op deze wijze gaat de opgedane kennis en ervaring niet verloren. Voor de (semi)-publieke sector bestaat in bepaalde gevallen geen mogelijkheid daartoe. Desalniettemin bestaan er cruciale functies binnen het ambtelijk apparaat waar de opgedane kennis en ervaring langer dan 1 jaar gewenst is. De mogelijkheden dienen te worden onderzocht om deskundige ambtenaren een contract aan te kunnen bieden voor een periode van langer dan 1 jaar. Wellicht dat samen met 'Departamento di Recurso Humano' de mogelijkheden hiertoe onderzocht kunnen worden. Bij de onderwijzers en leraren is weliswaar recentelijk via de ministerraad wijzigingen aangebracht waarbij onderwijzers/leraren die nog een enkele jaren wensen te werken, de mogelijkheid hiertoe hebben waarbij er sprake is van een gerechtvaardigd salaris²¹.

²¹ [NoticiaCla - Croes: A kita 'Bermudez norm' pa haya mas docente](#)



Dit is gerealiseerd aangezien er een enorm tekort is aan onderwijzers en leraren die in bepaalde gevallen de druk voelen om te blijven werken. Deze druk ontstaat aangezien zij de kinderen/jeugd van de samenleving niet in de steek willen laten, hetgeen dan ook als een soort van 'must' wordt beschouwd.

Noodzakelijk onderzoek van de doelgroep

Het is raadzaam om na te gaan of en hoeveel gepensioneerden er zijn die nog in staat, bereid en competent zijn en nog de wens hebben om te participeren in de samenleving en in welke vorm dan ook. Het is van belang om na te gaan om wat voor type ouderen het gaat, namelijk ouderen die deskundig c.q. competent zijn en een hoog salaris hebben of ouderen met een laag inkomen enzovoorts. Hierbij dient in overweging genomen te worden wat de omvang is van hoger geschoold personeel voordat beleid wordt geïmplementeerd (ter voorkoming van generalisatie). Identificeren van de doelgroep is hierbij gewenst²². Uiteindelijk gaat het erom dat bij de groep die de wens heeft om te participeren op de arbeidsmarkt de mogelijkheid wordt aangeboden die aansluit op de behoeftes.

Vormen van dagbesteding in de samenleving en afbouwtraject

De groep van 60-64 jaar kan worden aangespoord om nog door te werken middels een afbouwtraject. Een afbouwtraject zal voor een bepaalde periode (de periode dient nader te worden onderzocht) worden aangeboden, beginnend vanaf de leeftijd van 60 jaar. Gedurende een afbouwtraject wordt de 60-plusser voorbereid op het idee van het verlaten van de arbeidsmarkt. Voor veel personen is dit de enige volle dagbesteding geweest. Om niet in een gat te vallen, zal dit traject een goede voorbereiding zijn. Het gaat om de voorbereiding op het eventueel verlaten van de arbeidsmarkt en/of participatie in de samenleving conform de behoeftes. Dit traject zal de mogelijkheid verschaffen om de pensioengerechtigde te koppelen aan een budgetteringscoach, die de nodige tools zal meegeven hoe om te gaan c.q. rondkomen met (veel) minder geld. Het is raadzaam om gedurende het afbouwtraject de 60-plussers die na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd – met name als zzp'er/consultant - werkzaamheden verrichten, te informeren en bewust te maken over de belastingen/premies – met name AZV – die dienen te worden afgedragen.

Bij de groep van 65+ kan er sprake zijn van participatie op de arbeidsmarkt waarbij er hoog waarschijnlijk sprake is geweest van een afbouwtraject. In deze groep van 65+ zullen er personen zijn die niet langer willen participeren op de arbeidsmarkt, maar wel in de samenleving. Dat zou eventueel middels andere vormen van dagbesteding kunnen worden bewerkstelligd.

²² Vooral bij raden en besturen van overheidsentiteiten is dit van belang.



Uitzendbureau/ 'talent hub' voor 60-plussers

Er kan echter ook gedacht worden aan het inschrijven bij een uitzendbureau/ 'talent hub' voor 60-plussers. Alle 60-plussers die de wens hebben om op de arbeidsmarkt te blijven, kunnen zich inschrijven. Zo wordt de toegankelijkheid tot een 60-plusser die de pensioengerechtigde leeftijd reeds heeft bereikt, vergroot. Immers, de mogelijkheid wordt verschaft om de ervaren 60-plusser in kwestie met kennis op een bepaald terrein een contract aan te bieden voor een bepaald aantal uren in de week conform art. 7:614a BW. Door dit bureau kan de werkgever in contact worden gebracht met deze persoon (matchen). Dit uitzendbureau is van belang aangezien op deze wijze rekening wordt gehouden met personen die in staat, bereid en competent zijn. Bij bepaalde personen zullen bijvoorbeeld gezondheidsklachten een rol spelen en kunnen niet alle werkzaamheden worden uitgeoefend. Het uitzendbureau kan dan passend werk vinden voor deze personen.

Bevordering van intergenerationele samenwerking

Als een ander maatregel ter bevordering van de ouderen participatiegraad op de arbeidsmarkt kunnen er bewustwordingscampagnes worden gevoerd waarbij intergenerationele samenwerking wordt bevorderd. Het gaat met name om de samenwerking tussen diverse leeftijdsgroepen op de werkvloer en in de besluitvormingsprocessen. Het aanmoedigen van mentoren programma's waar oudere personen hun opgedane kennis en ervaring kunnen delen met de jongere collega's, wordt aanbevolen. Dit gaat gepaard met het profiteren van nieuwe perspectieven en technologische expertise van jongere generaties. Op deze wijze wordt een inclusieve en dynamische werkomgeving gecreëerd.

Trainingsprogramma's en bijscholingsmogelijkheden voor 60-plussers

Tenslotte kunnen mogelijkheden van levenslang leren zoals trainingsprogramma's en bijscholingsmogelijkheden die afgestemd zijn op de behoeften van oudere personen, worden aangeboden. Dit kan participatie (op de arbeidsmarkt) vergroten, de vaardigheden up-to-date houden en het vertrouwen op de arbeidsmarkt versterken. Wellicht kan middels samenwerkingsconvenanten met lokale onderwijsinstellingen, opleidingscentra en/of online leerplatforms dit worden gerealiseerd. Op deze wijze wordt de transitie van de derde naar de vierde levensfase²³ versoepeld. Andere vormen van participatie van ouderen kunnen zijn 60-plussers die andere 60-plussers (op hogere leeftijd) helpen bijvoorbeeld een 65-jarige die een 85-jarige helpt. Te denken valt aan de administratie van bepaalde huishoudelijke aangelegenheden zoals de betalingen van water- en stroomrekeningen enzovoorts.

²³ Deze nog steeds langer wordende periode tussen het werkende leven en de periode van gevorderde ouderdom en kwetsbaarheid vormt de derde levensfase. Deze fase begint na pensionering en gaat uiteindelijk geleidelijk over in de vierde levensfase, wanneer kwetsbaarheid groter wordt en de behoefte aan hulp en zorg toeneemt ([Samenvatting advies De derde levensfase | Publicatie | Raad voor Volksgezondheid en Samenleving \(raadrvs.nl\)](#)).



5.2 Alternatieven voor dagbesteding voor ouderen

Naast maatregelen ter bevordering van de ouderen participatiegraad op de arbeidsmarkt en in het besluitvormingsproces is de Raad de mening toegedaan dat er voldoende andere vormen van activiteiten c.q. dagbesteding zijn die ook aan het welzijn van de 60-plusser kunnen bijdragen en welke dan ook onder participatie vallen. Zo kan vrijwilligerswerk²⁴ de mogelijkheid bieden om een zinvolle dagbesteding te hebben na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Wellicht kan de overheid denken aan burgerinitiatieven waar de 60-plussers ook een bijdrage kunnen leveren. Ten behoeve van het nodige budget om deze initiatieven te ondersteunen, kan er een fonds worden opgericht.

Het is van belang om na te gaan om wat voor soort ouderen het gaat. Zo kan er een onderscheid worden gemaakt tussen deskundigen, ouderen met een laag inkomen en ouderen die nog cognitief goed kunnen functioneren enzovoorts. In de meeste gevallen zullen de 60-plussers functies uitoefenen die niet als een cruciale functie worden beschouwd. Zeer waarschijnlijk oefenen ze functies uit die nota bene als zwaar voor het lichaam worden beschouwd. In dat geval is het met pensioen gaan zeer gewenst of een andere vorm van participeren in de samenleving, dan op de arbeidsmarkt blijven.

In wezen kunnen bij de realisering van alle bovengenoemde maatregelen – inclusief de vermelde alternatieven – een bijdrage worden geleverd op de ouderen participatiegraad op de arbeidsmarkt. Dit zal vanzelfsprekend een effect (verhoogd) hebben op het besluitvormingsproces van de 60-plussers.

²⁴ Zie ook advies van de SER hieromtrent ([Stimulering-vrijwilligerswerk.pdf \(ser.aw\)](#))



6. Conclusie en aanbevelingen

In dit hoofdstuk worden er conclusies getrokken en doet de Raad enkele aanbevelingen.

Conclusies

Data op Aruba (tabel 1) wijst uit dat een groep van 51% bij de leeftijdscategorie van 60-64 jaar en 89% bij de leeftijdscategorie van 65+ niet werkzaam is. Dit betekent dat zowel bij de groep van 51% als die van 89%, 60-plussers zullen zijn die in staat, bereid en competent zijn om te participeren in de samenleving in welke vorm dan ook en welke in kaart dienen te worden gebracht.

Participatie in de samenleving is gefundeerd op het begrip welzijn, hetgeen onder de loep is genomen. Het is belangrijk bij 60-plussers om na te gaan of er wel of niet over welzijn gesproken kan worden bij ouderenparticipatie op de arbeidsmarkt en pensioen. Er is hierbij naar diverse mogelijke belemmeringen gekeken. Allereerst naar de huidige cessantia-regeling. De huidige cessantia-regeling vormt naar de mening van de Raad in elk geval geen belemmering voor de participatie van de 60-plussers op de arbeidsmarkt. Andere regelingen zoals belastingen en/of AZV-premies kunnen voor 60-plussers die de pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt en nog werkzaamheden verrichten met name als zzp'er/consultant wel een belemmering vormen. Dit ligt aan het feit dat het percentage dat afgedragen dient te worden en de AZV-premie ten dele is gestoeld op de AOV (10.5%) en, sterker nog, ook op de inkomsten (ook 10.5%) zoals uit de 3 scenario's zijn gebleken. Personen werkzaam in de (semi)-publieke sector c.q. ambtenaren ervaren een andere belemmering. Uitsluitend ambtenaren met cruciale functies kunnen voor een termijn van maximaal 1 jaar na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd kunnen blijven werken met als doel kennis, ervaring en opgebouwde netwerken over te dragen. 1 jaar is ongetwijfeld in bepaalde gevallen onvoldoende en niet toereikend. Art. 7:614a BW biedt in tegenstelling tot de (semi)-publieke sector voor de privésector overigens wel de mogelijkheid om te blijven werken na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd.

- Voor wat betreft de mogelijke invoering van een quota is de Raad de mening toegedaan dat gesteld kan worden dat tenzij er daadwerkelijk cijfers bestaan over de omvang van deze problematiek, een quota niet noodzakelijk wordt geacht. In het kader van continuïteit van de raden en besturen van overheidsentiteiten is de Raad van mening dat er geen maximale leeftijdsgrens dient te bestaan maar dat er wel een maximale termijn aan een lidmaatschap worden gesteld.



Eén van de getroffen maatregelen voor de bevordering van de ouderenparticipatie op de arbeidsmarkt vormt de recentelijke aangebrachte wijziging waarbij onderwijzers/leraren die nog enkele jaren wensen te werken, de mogelijkheid hiertoe hebben. Andere maatregelen die kunnen fungeren als stimulans voor de ouderenparticipatie op de arbeidsmarkt bestaan uit het aanbieden van een afbouwtraject en het opstarten van een uitzendbureau.

Uiteindelijk is het van belang om na te gaan bij ouderen of er mogelijk sprake is van de wens om te participeren in de samenleving in een andere vorm c.q. alternatieven voor de dagbesteding dan het verrichten van arbeid. Hierbij zijn burgerinitiatieven als voorbeeld gegeven.

Tenslotte dient participatie op de arbeidsmarkt na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd een keus (“wil” of “kan”) te zijn om over welzijn te kunnen spreken. Over het algemeen is dit bevorderlijk voor het welzijn. Echter, er zijn ook mensen waarbij dit niet gewenst is. Dit ligt aan het feit dat elk persoon anders is alsmede het werk (functie) dat een persoon verricht. Dit is de reden dat het van belang is om een onderscheid te maken in de diverse type 60-plussers. Dit is relevant bij cruciale functies waar de opgedane kennis en ervaring anders tenietgaan. Indien de 60-plussers bereid, in staat en competent zijn, kunnen zij nog een bijdrage leveren.

Participatie van ouderen op de arbeidsmarkt is slechts een klein onderdeel van welzijnsbevordering en dient niet als leidraad te fungeren. Er is een scala aan voorbeelden van participatie in de samenleving zonder dat er sprake is van arbeid. De focus van ouderenparticipatie dient niet slechts te liggen op arbeidsparticipatie, maar ook op andere aspecten van het welzijn van de ouderen. Conform de deugdenethiek van Aristoteles waarbij het welzijn/geluk oftewel eudaimonia van belang is, dient het fysiek, mentaal, spiritueel en sociaal welzijn geïntegreerd te zijn. Het gaat niet enkel om het financiële aspect. Dit is voornamelijk van belang bij de implementatie omtrent beleid inzake de participatie op de arbeidsmarkt van 60-plussers.

Aanbevelingen

Ten behoeve van de participatie van ouderen (op de arbeidsmarkt), welke in de lijn liggen met de SDG #3, hetgeen focust op onder andere het welzijn, doet de Raad de volgende aanbevelingen namelijk:

- Het verrichten van onderzoek naar de mogelijkheden om de gepensioneerden die als zzp'ers/consultants werkzaam zijn, tegemoet te komen. Te denken valt



aan de mogelijkheid om op het inkomstenbelastingformulier een aftrekpost te creëren voor een bepaald percentage voor de gepensioneerden in kwestie. Immers, deze groep draagt conform het normale stelsel tweemaal het percentage van 10.5% af (voor de één berekend over de AOV en voor de ander berekend over de inkomsten). Alleen wordt een aftrekpost gecreëerd als tegemoetkoming om te voorkomen dat deze gepensioneerden niet langer de opgedane kennis en ervaring willen delen en deze teniet gaan. Voorts dient te worden vermeld dat alle gepensioneerden – met name die als zzp'er/consultants wensen te werken - beter ingelicht dienen te worden over hetgeen aan belastingen en/andere premies afgedragen dienen te worden.

- Het onderzoeken van de mogelijkheden om deskundige ambtenaren een contract aan te kunnen bieden voor een periode van langer dan 1 jaar. Wellicht dat samen met 'Departamento di Recurso Humano' de mogelijkheden hiertoe onderzocht kunnen worden.
- Het verrichten van ander onderzoek c.q. data vergaren inzake gepensioneerden zijn die nog bereid, in staat en competent zijn en nog de wens hebben om te participeren in de samenleving en in welke vorm dat zou zijn. Dit kan namelijk op de arbeidsmarkt of middels burgerinitiatieven (hierbij is het noodzakelijk om een fonds op te richten). Bij de groep 60-plussers die de wens heeft om te (blijven) participeren op de arbeidsmarkt dienen de mogelijkheden te worden aangeboden die aansluiten op de behoeftes van de 60-plussers in kwestie.
- Het voornoemde onderzoek tevens de omvang van ouderen die nog bereid, in staat en competent is om deel te nemen in raden en besturen van overheidsdiensten in kaart te laten brengen, hetgeen dan ook kan worden meegenomen bij de overweging omtrent het mogelijk invoeren van een ouderen quota.
- Het afschaffen van een maximale leeftijdsgrens en instellen van een maximale termijn aan een lidmaatschap, in het kader van continuïteit van de raden en besturen van overheidsentiteiten.
- De percentages van de leeftijdsgroep van 60-64, namelijk 51% dat niet werkzaam is, en die van de leeftijdscategorie van 65+, namelijk 89% dat niet werkzaam is, dienen qua aanpak (implementatie van beleid) verschillend te worden uitgevoerd. De groep van 60-64 jaar kan worden aangespoord om nog door te werken middels een afbouwtraject.

Het gaat om de voorbereiding op het eventueel verlaten van de arbeidsmarkt en/of participatie in de samenleving conform de behoeftes. Bij de groep van 65+ kan er sprake zijn van participatie op de arbeidsmarkt en/of participatie



in de samenleving (middels andere vormen van dagbesteding). Uitgangspunt blijft overigens wel dat het een keus moet zijn conform de behoeftes!

Een afbouwtraject dient voor een bepaalde periode (de periode dient nader te worden onderzocht) te zijn vanaf de leeftijd van 60 jaar. Gedurende een afbouwtraject wordt de 60-plusser voorbereid op het idee van het verlaten van de arbeidsmarkt. Voor veel personen is dit de enige volle dagbesteding geweest. Om niet in een gat te vallen, zal dit traject een goede voorbereiding zijn. Dit traject zal uiteraard de mogelijkheid verschaffen om zich in te schrijven bij een uitzendbureau (hieronder nader uitgelegd), hetgeen speciaal voor dit doelgroep is gerealiseerd. Er kan echter ook gedacht worden aan een budgetteringscoach, die de nodige tools zal meegeven hoe om te gaan c.q. rond te komen met (veel) minder geld. Gedurende dit traject kunnen de 60-plussers worden ingelicht over de belastingen/premies die dienen te worden afgedragen.

- Het opstarten van een uitzendbureau/'talent hub' voor 60-plussers. Alle 60-plussers die de wens hebben om op de arbeidsmarkt te blijven, kunnen zich inschrijven waarbij de toegankelijkheid tot een 60-plusser vergroot wordt. Immers, de mogelijkheid wordt verschaft om een ervaren 60-plusser met kennis op een bepaald terrein een contract aan te bieden voor een bepaald aantal uren in de week conform art. 7:614a BW. Door dit bureau/'hub' kan de werkgever in contact worden gebracht met deze persoon. Dit uitzendbureau/'talent hub' is van belang aangezien op deze wijze rekening wordt gehouden met personen die in staat, bereid en competent zijn. Bij bepaalde personen zal bijvoorbeeld gezondheidsklachten een rol spelen en zullen niet alle taken kunnen worden uitgeoefend. Het uitzendbureau/'talent hub' kan dan passend werk vinden voor deze personen.
- Het voeren van bewustwordingscampagnes waarbij intergenerationele samenwerking wordt bevorderd (inclusieve en dynamische werkomgeving gecreëerd). Het gaat met name om de samenwerking tussen diverse leeftijdsgroepen op de werkvloer en in de besluitvormingsprocessen waarbij kennis/ervaring alsmede nieuwe perspectieven en technologische expertise worden gedeeld.
- Het aanbieden van mogelijkheden van levenslang leren zoals trainingsprogramma's en bijscholingsmogelijkheden die zijn afgestemd op de behoeften van oudere personen. Dit kan participatie (op de arbeidsmarkt) vergroten, de vaardigheden up-to-date houden en het vertrouwen op de arbeidsmarkt versterken.

Wellicht kan middels samenwerkingsconvenanten met lokale onderwijsinstellingen, opleidingscentra en/of online leerplatforms dit worden



gerealiseerd. Te denken valt aan het reeds vermelde voorbeeld waarbij een 65-jarige die een 85-jarige helpt. Op deze wijze wordt de transitie van de derde naar de vierde levensfase versoepeld.

- Het niet uitsluitend focussen op arbeidsparticipatie van 60-plussers maar ook op andere segmenten van welzijnsbevordering aangezien arbeidsparticipatie slechts een onderdeel hiervan vormt. Er dient middels een holistische benadering gefocust te worden op ouderenparticipatie in de samenleving.
- Het regelmatig monitoren van de effectiviteit van de geïmplementeerde maatregelen en de beleidsmaatregelen om ervoor te zorgen dat de gewenste resultaten worden behaald. Hierbij is het gewenst om diverse gegevens over de participatie van 60-plussers op de arbeidsmarkt en met name het algehele welzijn van deze 60-plussers te verzamelen en te analyseren teneinde de transitie van de derde op de vierde levensfase te versoepelen.

Slotoverwegingen

Tot slot is de Raad van mening dat de overheid na dient te denken over additionele vragen die verder rijzen bij dit onderwerp. Hoe kan de samenleving beter aansluiten op de wensen en behoeften van mensen in de derde levensfase, zodat zij meer mogelijkheden hebben om met hun kennis, ervaring en talenten bij te dragen aan de samenleving? En hoe helpt dit hen om prettig ouder te worden en zich voor te bereiden op hun vierde levensfase, waarin zij meer hulpbehoevend zullen zijn²⁵?

Deze prangende vragen vormen de essentie bij de vraag op welke wijze de 60-plusser na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd eventueel een bijdrage wenst te leveren aan de samenleving. Dit is waar “welzijn” van de 60-plussers op gestoeld dient te zijn.

²⁵ [De derde levensfase: het geschenk van de eeuw | Advies | Raad voor Volksgezondheid en Samenleving \(raadrvs.nl\)](#)



Oranjestad, 28 september 2023



Dhr. Tristan Every
Voorzitter
Sociaal Economische Raad



Dhr. drs. Felix R.E. Bijlhout
Algemeen Secretaris
Sociaal Economische Raad



Aan de Algemeen Secretaris van de Sociaal Economische Raad
De heer drs. Felix Bijlhout
t.a.v. voorzitter Tristan Every
L.G. Smith Blvd. 134
Oranjestad, Aruba

Ons nummer: MTINO/SER-001

Oranjestad, 7 juni 2023

Onderwerp: Advies Ouderenparticipatie

Geachte heer Bijlhout,

Ongekend bent u ervan op de hoogte dat de vergijzing op Aruba verschillende sociale en economische uitdagingen met zich brengt. De doelgroep 60-plussers wordt binnen onze samenleving als een zeer kwetsbare groep beschouwd. Armoede, isolatie, eenzaamheid en een hoge zorgbehoefte vormen verontrustende kenmerken onder een aanzienlijke grote groep ouderen. Als Minister belast met Ouderenzaken heb ik als visie *“Een **ouderenvriendelijke** samenleving waarin 60-plussers in staat zijn een **gezonde, participatieve** en **waardig** leven te leiden waarin de mate van autonomie, mobiliteit en adequate zorg als belangrijke **welzijnsfactoren** worden beschouwd.”*.

Het is in het bijzonder in het kader van participatie van ouderen dat ik de Sociaal-Economische Raad benader om advies.

Bij het bereiken van de leeftijd word je als burger zowel in het particuliere- als in de (semi) publieke sector aangespoord de arbeidsmarkt te verlaten. Dit heeft gevolgen voor de continuïteit van kennisoverdracht van 60-plussers, hun actieve participatie in de samenleving en ook op de persoonlijke zingeving. Dit terwijl deze doelgroep door hun ruime ervaring nog altijd in staat zijn om een significante bijdrage te kunnen leveren. U heeft in uw advies “Ouderenbeleid zorg en welzijn, de omslag” van december 2019 aangegeven, dat de huidige cessantia-regeling herzien dient te worden.

Naast de arbeidsmarkt zien we een dezelfde verschijnsel binnen de raden en besturen van de overheidsentiteiten waarin per statuut de maximale leeftijd geregeld is. Binnen de raden van de (semi) publieke sector bestaan er regelingen waarbij gepensioneerden verplicht zijn om hun functies te verlaten. In mijn zienswijze zijn deze regelingen niet bevorderlijk voor een verbeterde participatie van senioren binnen onze samenleving.

Er zijn dus diverse uitdagingen in de samenleving die de mogelijkheden voor oudere burgers beperken om actief en volwaardig deel te nemen aan het maatschappelijke leven.

Het is van groot belang om deze belemmeringen nader te onderzoeken en aan te pakken, zodat er een inclusieve omgeving wordt gecreëerd waarin senioren hun waardevolle kennis, ervaring en expertise kunnen blijven inzetten.

Om de bovengenoemde redenen, willen ik graag advies ontvangen van de Sociaal Economische Raad omtrent de belemmeringen met betrekking tot de huidige (cessantia-) regelingen, de mogelijke invoering van een ouderenquota en/of andere maatregelen ter bevordering van de ouderenparticipatiegraad op de arbeidsmarkt en in het besluitvormingsproces.

Ik zie graag uw advies tegemoet.

Met vriendelijke groet,



Dhr. Ursell Arends
Minister van Transport,
Integriteit, Natuur en Ouderenzaken



L.G. Smith Boulevard 134, Oranjestad, Aruba
Telefoon: (297) 583-2713
Fax: (297) 5838956