

Regelingen voor oudere werknemers

Checklist voor de Commissie Gelijke Behandeling

Najaar 2005

Inleiding

In tal van CAO's en andere arbeidsvoorwaardenregelingen zijn specifieke afspraken opgenomen met betrekking tot oudere werknemers. Het gaat hierbij om extra vrije dagen per jaar, aangepaste werktijden, vrijstelling van nachtdiensten en dergelijke. Deze afspraken impliceren dat onderscheid wordt gemaakt tussen categorieën medewerkers op grond van leeftijd. Dit roept de vraag op of dit niet in strijd is met de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd (WGB 1).

De Commissie Gelijke Behandeling (CGB) is een onafhankelijk landelijk college dat is ingesteld om toe te zien op de naleving van de wetgeving met betrekking tot gelijke behandeling. Zo worden aan de CGB onder meer regelingen voorgelegd met betrekking tot oudere werknemers ter toetsing of deze in strijd zijn met de WGB 1. Niet alle onderscheid op grond van leeftijd is verboden; het maken van onderscheid kan gerechtvaardigd zijn, maar dan moet daarvoor wel een goede reden bestaan; de zogenoemde objectieve rechtvaardiging.

Om de toetsing door de CGB (zoveel mogelijk) te objectiveren en coherent en consistent te doen plaatsvinden is een checklist ontworpen, op basis waarvan kan worden bepaald of een specifieke regeling voor bepaalde groepen werknemers gerechtvaardigd is. Deze checklist is opgebouwd uit stappen die moeten worden doorlopen om tot een uitspraak te komen. Daarbij kan gebruik worden gemaakt van wetenschappelijk onderzoek dat op de onderhavige gebieden is verricht. Gekeken wordt naar werkkenmerken en arbeidsomstandigheden die op enigerlei wijze een relatie (kunnen) hebben met leeftijd en de belastbaarheid van werknemers.

De methode is er niet op gericht om 'digitaal' tot een uitspraak te komen (zoals dat bijvoorbeeld wel mogelijk is om te bepalen in welke belastinggroep een belastingbetaler thuishoort). Het is dus geen schema met vragen die met ja / nee te beantwoorden zijn en vervolgens tot een eenduidige uitspraak leiden. Veelal zullen de vragen die moeten worden beantwoord een genuanceerd antwoord opleveren. Het gaat hier om het in een logische volgorde, stapsgewijze voeren door de vragen die de Commissie zich moet stellen, om tot een afgewogen oordeel te komen over een regeling die haar is voorgelegd.

De checklist is in samenwerking met de Commissie Gelijke Behandeling ontwikkeld door de OSA, de Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek te Tilburg. Het project stond onder leiding van prof. dr. Willem de Lange en is mede uitgevoerd door drs. Sonja Bekker.¹

Tilburg, najaar 2005

¹ De auteurs danken mr. R. Blijlevens (VNO-NCW), mevrouw J. van Stigt (FNV Bondgenoten) en ir. B. Lokhorst (Expertisecentrum LEEFtijd) voor hun commentaar op een eerdere versie van het instrument. Zij dragen geen enkele verantwoordelijkheid voor het resultaat.

De werking van de checklist

Om te kunnen beoordelen of een specifieke regeling voor oudere werknemers ‘objectief gerechtvaardigd’ is, dient te worden nagegaan of er voor het onderscheid naar leeftijd in een bepaalde regeling een goede reden is. Hiertoe moet het volgende worden beoordeeld.

- Is het doel van het onderscheid in een bepaalde regelingen *legitiem*, d.w.z. is het voldoende zwaarwegend, dan wel beantwoordt het aan de werkelijke behoefte van uw onderneming en heeft de regeling geen discriminerend oogmerk?
- Is het middel, de onderscheidmakende regeling, *passend*, d.w.z. kan het doel hiermee worden bereikt?
- Is het middel waarmee het doel wordt bereikt *noodzakelijk*, d.w.z. kan het doel ook met een ander middel worden bereikt dat niet discriminerend is of minder bezwaarlijk en of het onderscheid in de regeling in een evenredige verhouding tot het doel staat?

Deze vragen dienen stapsgewijs te worden nagelopen. Bij elke stap worden een of meer vragen gesteld die moet(en) worden beantwoord om uiteindelijk tot een afgewogen oordeel over de regeling te komen. In een aantal gevallen wordt verwezen naar tabellen of een bijlage die overwegingen geven die bij de afweging van belang zijn. Soms wordt er extra informatie gegeven over een onderwerp, of wordt verwezen naar de tabellen A t/m D waarin meer gedetailleerde informatie kan worden opgezocht.

Ook wordt verwezen naar de Bijlage waarin de bevindingen van wetenschappelijk onderzoek zijn vermeld, inclusief een literatuuroverzicht.

Stap 1: vaststelling onderscheid op grond van leeftijd

In deze stap dient te worden beoordeeld of er in de regeling direct of indirect onderscheid naar leeftijd wordt gemaakt.

Van direct onderscheid is sprake als bij de onderscheid makende handeling, regeling e.d. direct naar leeftijd wordt verwezen. Als de onderscheidmakende regeling, handeling e.d. op zich neutraal is geformuleerd, maar bepaalde leeftijdscategorieën in overwegende mate benadeelt, dan wordt gesproken van indirect onderscheid.

Bij veel regelingen die zijn gebaseerd op anciënniteit, zal bijvoorbeeld indirect onderscheid naar leeftijd gemaakt worden, omdat ouder worden vaak gepaard gaat met een langer dienstverband of een groter vakmanschap.

Indien er geen direct of indirect onderscheid naar leeftijd wordt gemaakt, dan is de regeling niet in strijd met de WGB 1.

Wordt er wel (in)direct onderscheid gemaakt naar leeftijd, dan volgt stap 2.

Stap 2: beoordeling of het doel van het onderscheid legitiem is

In deze stap wordt nagegaan of het doel van de regeling wel past bij de functie(s). Deze stap bestaat uit twee substappen a en b.

(a) beoordeling van het doel van de regeling

Hierbij dient allereerst de vraag te worden beantwoord of de regeling is gericht op

- het verlagen van de belasting van de functie(s);
- het vergroten van de belastbaarheid van de oudere werknemer(s);
- of op het vergroten van de (blijvende) inzetbaarheid van oudere werknemers.

In tabel A van deze checklist zijn ter informatie voorbeelden gegeven van regelingen die voldoen aan bovengenoemde aspecten.

Is de regeling niet gericht op een van deze aspecten, dan is deze toets niet van toepassing.

Is deze regeling wel op een van deze aspecten gericht, ga dan verder met de volgende stap (b).

(b) beoordeling van de zwaarwegendheid van het doel dan wel of het bedrijf/de organisatie hieraan werkelijk behoefte heeft.

In deze stap dient te worden nagegaan voor welke functiecategorieën de regeling van toepassing is. Hierbij wordt ervan uitgegaan dat alleen voor zwaardere functies er een zwaarwegend belang is, dan wel dat het bedrijf / de organisatie aan deze regeling werkelijk behoefte heeft.

Hierbij moet de vraag worden gesteld of er sprake is van:

- fysiek zware arbeid of,
- perceptief-mentale belasting of,
- psychisch zware arbeid of,
- onregelmatige werk- en rusttijden (c.q. ploegenarbeid) of
- fysiek zware arbeidsomstandigheden.

In tabel B van deze checklist worden voorbeelden gegeven van dergelijke belastende werkkenmerken of arbeidsomstandigheden. Het gaat hier om structurele, langdurige kenmerken van het werk. Ook de Bijlage biedt nadere informatie.

Indien het doel van het onderscheid vanwege de zwaarte van de functie(s) voldoende zwaarwegend wordt bevonden, en hieraan werkelijk behoefte is (vraag 2b is dan bevestigend beantwoord), dan is sprake van een legitiem doel en volgt stap 3.

Indien dit niet het geval is, dan is de regeling niet legitiem en daarmee niet objectief gerechtvaardigd en in strijd met de WGBL.

Stap 3: beoordeling van de passendheid van de regeling

In deze stap wordt nagegaan of met de regeling het doel kan worden bereikt, met andere woorden of hiermee de belasting van de functie te verlagen is, of de belastbaarheid en/of de inzetbaarheid van de werknemer te vergroten is.

In tabel C van deze checklist worden voorbeelden gegeven van passende regelingen.

Indien met de regeling een of meer van de doelen kan worden bereikt, dan volgt stap 4. Is dit niet het geval dan is de regeling niet passend en daarmee niet objectief gerechtvaardigd en in strijd met de WGBL.

Stap 4: vaststelling van de noodzakelijkheid van de regeling

In deze stap worden de noodzakelijkheid van de (onderscheidmakende) regeling op twee aspecten beoordeeld: is er een alternatief en staat de regeling in een redelijke verhouding tot het doel?

(a) beoordeling van mogelijke alternatieven

Allereerst dient te worden bekeken of er een alternatieve regeling/maatregel is waarbij geen onderscheid naar leeftijd wordt gemaakt of in ieder geval een minder bezwaarlijk onderscheid.

Er moet wel sprake zijn van een realistische regeling. Het is - zeker voor de CGB - moeilijk om alle alternatieven te beoordelen. De 'bewijslast' ligt bij de werkgever en werknemersorganisatie/-vertegenwoordiging om dit te beoordelen.

Tabellen A en D geven diverse voorbeelden van regelingen/maatregelen die mogelijk zijn.

Is er een alternatief dat geen onderscheid naar leeftijd maakt of minder bezwaarlijk is, dan is de regeling niet objectief gerechtvaardigd en daarmee in strijd met de WGBL.

Als er geen (beter) alternatief is dan volgt stap b.

(b) beoordeling of de regeling in een redelijke verhouding tot het doel

Bij de noodzakelijkheidbeoordeling van de regeling dient ook te worden beoordeeld of het onderscheid van de regeling in een redelijke verhouding staat tot het doel dat met de regeling wordt beoogd.

Tabel D kan ook hierbij worden gehanteerd.

Indien de regeling op beide aspecten noodzakelijk is om het doel te bereiken, dan is deze objectief gerechtvaardigd.

Is dit niet het geval, dan ontbreekt de objectieve rechtvaardiging en is de regeling in strijd met de WGBL.

Toelichting bij de tabellen

Tabel A

Deze tabel biedt hulp bij de beantwoording van de vraag wat het doel is van de onderscheidmakende regeling en met name of de regeling is gericht op het verlagen van de belasting van de functie, het vergroten van de belastbaarheid en/of het vergroten van de (blijvende) inzetbaarheid van oudere werknemers. Deze doelstellingen kunnen op veel verschillende manieren worden bereikt. Zo kan de belasting van werknemers worden verminderd en hun belastbaarheid worden vergroot, door bijvoorbeeld extra pauzes in te lassen of de werkdag in te korten. Een ander voorbeeld betreft het vergroten van de regelcapaciteit van werknemers. Uit onderzoek is gebleken dat werknemers minder belasting en stress ervaren, indien zij zelf (meer) kunnen beslissen over de manier waarop zij hun werk verrichten.

De tabel geeft een (niet limitatief) overzicht van mogelijke maatregelen die een bedrijf kan nemen om de genoemde doelstellingen te realiseren. Onderbouwing kan worden gevonden in onderzoek, waarvan een overzicht wordt gegeven in bijlage 1. Verder wordt verwezen naar een recente studie in opdracht van de Commissie Gelijke Behandeling:

Bogaard, M. van den, Lange, W. de, Poppel, J. van (2005),

De wenselijkheid van het maken van onderscheid naar leeftijd, Tilburg: IVA.

Tabel B

Belasting van de functie en de belastbaarheid van oudere werknemers vormen belangrijke aspecten in de objectieve rechtvaardigingstoets. Uit veel onderzoek is gebleken dat de belastbaarheid van werknemers afneemt als zij ouder worden (zie bijlage 1 en bovenstaande CGB studie). Het is dan wel van belang te weten, of de betrokken werknemers een functie hebben die al dan niet belastend is, want het gaat om de *balans* tussen belasting en belastbaarheid. Een afnemende belastbaarheid is immers geen probleem indien de functie weinig belasting met zich meebrengt. In tabel B wordt een overzicht gegeven van belastende werkkenmerken (kolom 1). Ook deze opsomming is niet limitatief. In de tweede en derde kolom wordt voor een aantal aspecten een relatie gelegd met leeftijd (en belastbaarheid).

Tabel C

Bij de beoordeling of met de regeling het doel waarop deze is gericht ook kan worden bereikt, is het essentieel om te bekijken of er een goede 'fit' tussen de maatregel en het doel dat men wil bereiken met de regeling. Leidt de regeling (zie tabel A) er ook daadwerkelijk toe, dat de problematiek (zie tabel B) op een adequate wijze wordt benaderd? Hierbij wordt een tweedeling gemaakt tussen onregelmatige werktijden / ploegenarbeid enerzijds en kenmerken van het werk en arbeidsomstandigheden anderzijds.

Tabel D

In tabel D wordt een nadere uitwerking gegeven om mogelijke alternatieve regelingen te beoordelen. Er wordt een aantal overwegingen gegeven die in de oordeelsvorming kunnen worden betrokken.

Bijlage

In de bijlage worden bevindingen beschreven van (wetenschappelijk) onderzoek, waarin het accent ligt op de relatie tussen leeftijd enerzijds en belasting van functies, belastbaarheid en inzetbaarheid van ouder werknemers anderzijds. In een aantal van de verwijzingen worden mogelijke maatregelen genoemd. Hiermee wordt de argumentatie aangereikt voor de oordeelsvorming.

Tabel A. regelingen gericht op verlagen belasting, verhogen van belastbaarheid en vergroten (blijvende) inzetbaarheid

Voorbeeld/toelichting	Bronnen	Aandachtspunten
<p>1: Extra hersteltijd:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Extra pauzes - Meer hersteltijd na het werk - Extra vrije dagen - Kortere werkdagen - Herstelmomenten tijdens het werk 	Zie bijlage I voor bronnen.	- In principe zijn al deze regelingen gunstig of gewenst voor het gehele personeel. Sommigen zijn zelfs verplicht op grond van de Arbowet.
<p>2: Zeggenschap over werktijden:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Keuze werktijden en werkuren - Keuzemogelijkheid in het rooster - Nachtwerk op basis van vrijwilligheid 		- Oudere vrouwen hebben doorgaans een lagere belastbaarheid in fysiek zwaar werk dan oudere mannen (Finnish Institute of Occupational Health, website 2005).
<p>3: Aanpassing werktijden:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Variabele werktijden - Aanpassing ploegendienst aan dag-nachtritme - Afschaffen nachtwerk 		- Indien in CAO wordt voorgeschreven seniorenverlof wekelijks op te nemen, sluit dat goed aan bij de beschermingsgedachte, indien het doel van de regeling het verminderen van de belasting is (Lokhorst, 2005: 30).
<p>4: Verlagen werklast:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Werklast aanpassen aan capaciteit werknemer - Kortere werktijden - Ergonomische aanpassing van werkplek 		
<p>5: Gezondheidsbeleid c.q. sociaal-medische begeleiding:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Regelmatige medische keuring en/of onderzoek - Richtlijnen voor werkhouding en werktechniek 		

Tabel A. regelingen gericht op verlagen belasting, verhogen van belastbaarheid en vergroten (blijvende) inzetbaarheid (vervolg)

Voorbeeld/toelichting	Bronnen	Aandachtspunten
6: Ontwikkeling van medewerkers, medezeggenschap, personeelsbeleid	Zie bijlage I voor bronnen.	
<ul style="list-style-type: none"> - Scholing die aansluit op leerwens werknemer - Scholing gericht op blijvende inzetbaarheid (employability) - Loopbaan/functioneringsgesprekken 		
7: Vergroten regelcapaciteit:		
<ul style="list-style-type: none"> - Zelf beslissen over uitvoering werk, werktempo en /of volgorde van werkzaamheden - Vergroten autonomie 		
8: Bevorderen taakvariatie:		
<ul style="list-style-type: none"> - Extra ontwikkelingsmogelijkheden - Minder routinematig werken - Langere cyclustijd - Job rotation - Taakverbreding - Taakverrijking - Functieroulatie 		

Tabel B. Beoordeling functiecategorieën met specifiek soort werkkenmerk

Voorbeeld/toelichting	Bronnen	Aandachtspunten
<p>1: Functies met fysiek zware arbeid:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tillen - Sjouwen - Reiken - Korte, hevige inspanning - Energetisch - Dragen - Duwen - Trekken - Statisch - Repeterend 	<p><u>Inzake fysiek zware functies:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Gezondheid in fysiek zware beroepen gaat sneller achteruit dan in fysiek minder zware beroepen (Nauta et al., 2004: 28, 35); - Na ongeveer het 45^{se} levensjaar nemen lichamelijke vermogens meestal merkbaar af (Nauta et al., 2004: 25, van den Boogaard et al., 2004: 4); - De zuurstofopname van vooral vrouwen van 55+ is zodanig afgenomen dat deze onvoldoende is om fysiek zware taken te verrichten. Overbelasting is anders onvermijdelijk (Finnish Institute of Occupational Health, website 2005); - Door verouderingsprocessen van het lichaam is er hogere vatbaarheid voor chronische aandoeningen en zijn er meer gezondheidsproblemen en ziektes (Nauta et al., 2004:26, 42; Finnish Institute of Occupational Health, website 2005); 	<ul style="list-style-type: none"> - De belasting wordt niet alleen bepaald door de kenmerken van de functie, maar ook door de mate van belasting (duurbelasting), de aanpassingsmogelijkheden en de frequentie van blootstelling (TNO, Functioneel Leefstijdsontslag-instrument).
<p>2: Perceptief-mentale belasting:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Langdurige concentratie - Hoge mate van aandacht (alertheid) - Oordeelsvorming - Waarneming - Reactiesnelheid 	<ul style="list-style-type: none"> - De lichamelijke belastbaarheid neemt over het algemeen af bij een oplopende leeftijd, wat o.m. als gevolg heeft dat ouderen eerder moe zijn bij het uitvoeren van werk (STECR, 2004); - Oudere werknemer met laaggeschoold en fysiek zware banen hebben vaker rugaandoeningen (Nauta et al., 2004: 42); - Gezondheidsklachten, chronische ziekten, arbeidshandicap en RSI-klachten nemen toe met het ouder worden (Smulders, 2005: 43); - Ouderen raken over het algemeen eerder fysiek of psychisch overbelast en hebben meer medische beperkingen (Bruel en Goodijk, 2003: 17). 	<ul style="list-style-type: none"> - Ouderen hebben een lagere frequentie van ziekteverzuim, maar als ze verzuimen, verzuimen ze langer dan jongeren (Nauta et al., 2004: 43, 51). - Lokhorst (2003: 11) noemt ook werknemers die langdurig in dezelfde functie zitten en werknemers zonder of met verouderde beroepskwalificaties als risicogroep voor voortijdige uitval uit het arbeidsproces en relatief geringe kansen op de arbeidsmarkt.
<p>3: Psychisch zware functies:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Agressie - Spanning - Menselijk leed - Tijdsdruk - Onvolledigheid - Kort-cyclisch - Autonomie - Contactmogelijkheden 	<p><u>Inzake psychisch zware functies:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Ouderen rapporteren door afgenomen belastbaarheid eerder moeheid bij langdurige concentratie dan jongeren, zowel direct na het werk als de volgende dag (STECR, 2004); - Sommige beroepen zijn gezien de specifieke cognitieve taakeisen (veel aandacht en concentratie) minder geschikt voor ouderen, bijvoorbeeld het controleren en bewaken van productieprocessen dmv beeldschermen (Nauta et al., 2004: 33); - Werktempo en emotionele werkbelasting worden groter naarmate men ouder wordt en blijven bij ouderen op constant hoog niveau (Smulders, 2005: 43). 	

Tabel B. Beoordeling functiecategorieën met specifiek soort werkkenmerken (vervolg)

Voorbeeld/toelichting	Bronnen	Aandachtspunten
4: Onregelmatige werk- en rusttijden / ploegenarbeid:	<p><u>Inzake onregelmatige werk- en rusttijden:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Rusttijd tussen twee verschillende diensten in de ploegendienst moet minimaal 11 uur zijn (Finnish Institute of Occupational Health, website 2005); - Het aantal achtereenvolgende diensten in ploegendienst moet niet meer dan 5-7 zijn (Finnish Institute of Occupational Health, website 2005); - Na nachtdienst ten minste 2 vrije dagen (Finnish Institute of Occupational Health, website 2005) of het liefst 3 dagen, omdat 1 dag besteed wordt aan bijslapen (Meijman et al., 1989: 59); - Ouderen kunnen gevolgen van nachtwerk minder goed aan door ander dag-nachtritme dat slaapverstoringen veroorzaakt (Nauta et al., 2004: 26, 34); - Avonddiensten zijn ongunstig voor ouderen evenals de overgang van late naar vroege diensten (Nauta et al., 2004: 34); - Onregelmatige diensten zijn nadelig voor ouderen, m.n. als zij in snel roterende ploegdiensten werken (Meijman et al., 1989: 58); - Rooster van 4x9 uur is ongunstig voor ouderen (Nauta et al., 2004: 34) en diensten van meer dan 8 uur moeten alleen onder bepaalde condities toegestaan worden (Finnish Institute of Occupational Health, website 2005); - Ouderen hebben baat bij kortere of flexibelere werktijden (Finnish Institute of Occupational Health, website 2005); - Ploegendienst is extra belastend voor ouderen, doorgaans al na het 40^{ste} levensjaar (van den Boogaard et al., 2005; Nauta et al., 2004: 28; Härmä, 1996; Härmä en Kandolin, 2001; van Limborgh, 1996; Meijman et al., 1989: 61); - Na de 40-45 jaar werkt de copingstijl die verkregen is door het opbouwen van ervaring (m.n. bij lang dienstverband) onvoldoende om de negatieve gevolgen van ploegenwerk op te vangen (Meijman et al., 1989: 61); - Vroege begintijden ploegendienst gunstig voor ouderen (Härmä en Kandolin, 2001). - Snel voorwaarts roterende ploegensystemen gunstig voor ouderen (Hakola en Härmä, 2001; Härmä en Kandolin, 2001; Finnish Institute of Occupational Health, website 2005). Meijman et al., (1989: 58) beweren dat snel roterende roosters juist nadelig zijn voor ouderen, tenzij er voldoende hersteltijd is bij dienstovergangen en het snel roterende rooster een zekere regelmaat vertoont en voldoet aan de behoefte aan sociale contacten. 	<ul style="list-style-type: none"> - Ouderen verzuimen minder vaak om 'oneigenlijke' redenen, zoals het nemen van een baaldag omdat de motivatie het laat afweten (Thomson et al., 2000: 17, 28); - Gevolgen van belastende arbeid zijn niet altijd voldoende onderzocht. Auteurs raden vaak vervolgstudies aan. - In een onderzoek in de zuivelindustrie komt naar voren dat ongeschoolde en laag geschoolde oudere werknemers vaker en langduriger ziek zijn dan de hoger geschoolde ouderen (Bruel en Goodijk, 2003:15).
5: fysiek zware arbeidsomstandigheden:	<ul style="list-style-type: none"> - Lawaai - Trillingen - Geur, aard materiaal - Gevaarlijke stoffen - Temperatuur - Huid - Prikkeling - Fysieke veiligheid 	

Tabel C. Passendheid: voorbeelden van regelingen gericht op het reduceren van de nadelen verbonden aan de functiekenmerken

Problematiek	Maatregelen	Aandachtspunten
Fysiek zware arbeid, perceptief-mentale belasting, psychisch zware arbeid en fysiek zware arbeidsomstandigheden	<ul style="list-style-type: none"> • extra hersteltijd • zeggenschap over werktijden • aanpassing van werktijden • verlagen van de werklast • gezondheidsbeleid of sociaal-medische begeleiding • ontwikkeling van medewerkers, medezeggenschap, personeelsbeleid • vergroten regelcapaciteit • bevorderen taakvariatie 	<p>- Er zijn nauwelijks echte effectmetingen die direct meten of de maatregel daadwerkelijk het beoogde effect heeft. Diegene die bij de bronnenonderzoekers bekend zijn, staan in bijlage I vermeld. De rest van de maatregelen zijn op basis van plausibiliteit als een manier om nadelen van de functie te reduceren opgevoerd. Dergelijke plausibiliteitsveronderstellingen worden vaker in de literatuur gebruikt bij het benoemen van maatregelen in het kader van ouderenbeleid (zie bijvoorbeeld Lokhorst, 2003).</p>
Onregelmatige werk- en rusttijden / ploegenarbeid	<ul style="list-style-type: none"> • extra hersteltijd • zeggenschap over werktijden • aanpassing van werktijden • gezondheidsbeleid of sociaal-medische begeleiding • vergroten regelcapaciteit. 	

Tabel D. Noodzakelijkheid van de regeling

Alternatieve maatregelen:	Organisatorisch mogelijk?	Financieel haalbaar?	Eveneens effectief?	Evenredige verhouding tot doel?	Totaal	Minder of geen onderscheid naar leeftijd?
Extra hersteltijd	Welke van de alternatieve regelingen (zie kolom 1) is organisatorisch mogelijk?	Welke van de alternatieve regelingen is financieel haalbaar voor de organisatie?	Zijn er alternatieve regelingen die eveneens effectief zijn? - Er zijn nauwelijks effectmetingen die direct meten of een maatregel het beoogde effect heeft. Onderzoek dat bij de onderzoekers bekend is, staan in bijlage I vermeld. Andere maatregelen zijn op basis van plausibiliteit als een manier om nadelen van de functie te reduceren opgevoerd. Plausibiliteitsveronderstellingen worden vaker in de literatuur gebruikt bij het benoemen van maatregelen in het kader van ouderenbeleid (zie bijvoorbeeld Lokhorst, 2003).	Staat de alternatieve regeling in evenredige verhouding tot het doel?	Indien voor een regeling is bepaald dat deze in <i>alle</i> opzichten mogelijk, haalbaar en effectief is en in evenredige verhouding tot het doel staat, dan dient te worden getoetst op de mate van onderscheid op grond van leeftijd.	Wordt er in de alternatieve regeling geen of minder onderscheid gemaakt naar leeftijd dan in de regeling die is voorgelegd aan de CGB?
Zeggenschap over werktijden	- Sommige regelingen zijn niet uitvoerbaar binnen organisaties. In de gehandicaptenzorg zijn bijv. modaliteiten opgesteld voor arbeidstijdenbeleid, die minder belastend zijn voor de gezondheid. Veel instellingen hanteren om organisatorische redenen deze modaliteiten niet. Bovendien ruilen werknemers veelvuldig roosteruren (Lokorst, 2005: 26).					
Aanpassing van werktijden						
Verlagen van de werklast						
Gezondheidsbeleid of sociaal-medische begeleiding						
Ontwikkeling van werknemers, medezeggenschap, personeelsbeleid						
Vergroten regelcapaciteit	- Bij het bepalen van de noodzakelijkheid van een collectieve regeling, is het belangrijk om de vraag te stellen of een individuele regeling als alternatief kan dienen. Veldman (2005) wijst er op dat individuele regelingen niet altijd wenselijk zijn, wegens risico op onvoldoende transparantie en subjectiviteit.					
Bevorderen taakvariatie						
Andere regeling, zoals ingebracht door partijen						

Bijlage I

Bevindingen van wetenschappelijk onderzoek

Fysiek zware arbeid:

- Fysieke capaciteit neemt af met stijgen van leeftijd (Savinianen et al., 2004). Deze afname kan zo groot zijn, dat hier rekening mee gehouden dient te worden bij het bepalen van de eisen die het werk aan iemand stelt (Finnish Institute of Occupational Health, website 2005).
- Ziekteverzuim, ook in relatie met leeftijd, verschilt per beroepsgroep en werksituatie (Thomson et al., 2000: 19,28).
- Compensatie lichamelijke gebreken kan m.b.v. hulpmiddelen; werktechniek etc. (Nauta et al., 2004: 27);
- Achteruitgang in fysieke gezondheid beïnvloedt de prestaties in de meeste beroepen niet of nauwelijks (Nauta et al., 2004; van den Boogaard et al., 2004: 6). Dit heeft te maken met de copingstrategieën, of alternatieve werkvormen binnen de organisatie. Zo kunnen fitte collega's het werk overnemen van minder fitte collega's (Aminoff et al., 1999) of kunnen er hulpmiddelen bij het doen van het werk aangeboden worden (bijvoorbeeld tilmachines in de zorg).
- Koppelen van ouderen en jongeren in teams (bijvoorbeeld bij vloerbedekking leggen) om combinatie te maken van ervaring en de fysieke kracht om zwaar werk uit te voeren (Nauta et al., 204: 63).
- Voor sommige fysiek zware functies kunnen grenzen ingevoerd worden op grond van functionele leeftijd en op basis van vrijwilligheid (Nauta et al., 2004: 62).
- Aanpassingen aan meubilair of machines kan verminderde fysieke vermogens ondervangen (Nauta et al., 2004: 28).
- Taakroulatie kan gezondheid en inzetbaarheid ouderen bevorderen (Nauta et al., 2004: 62).
- Functieroulatie, bijvoorbeeld door voor sommige functies vast te leggen dat werknemers deze niet langer dan een bepaald aantal jaren mogen uitoefenen (Nauta et al., 2004: 62).
- Blootstelling aan negatieve gevolgen werk verschilt per individu, bijvoorbeeld door verschil in werkstijl (Savinainen et al., 2004).

- Mensen die op gezette tijden van functie wisselen hebben doorgaans minder gezondheidsproblemen en verzuimen minder dan mensen die jarenlang dezelfde functie uitoefenen (van den Boogaard et al., 2004: 5).
- Aanvaardbare werklast aanpassen aan leeftijd, sekse en piek zuurstofopname (Aminoff et al., 1999).
- Een goede conditie kan bijdragen aan de werkcapaciteit van ouderen (Aminoff, 1999; Finnish Institute of Occupational Health, website 2005) en kan bijdragen aan het ondervangen van negatieve gevolgen van ploegendienst (Härmä, 1996).
- Ouderen inzetten om bijvoorbeeld werkmethoden te optimaliseren geeft ouderen nieuwe uitdaging, minder fysiek zwaar werk terwijl er tegelijkertijd van hun expertise gebruik wordt gemaakt (Nauta et al., 2004: 64).
- Ergonomische aanpassing van werkplekken naar wens en beperking van (oudere) werknemers (Nauta et al., 2004: 62).
- Voorlichting over inrichting optimale werkplek of (zit)houding om gezondheidsklachten te voorkomen (Nauta et al., 2004: 66).
- Minder uren werken en/of ruimte voor herstel halverwege de werkweek voor ouderen die daar behoefte aan hebben (Nauta et al., 2004: 62).
- Inspanning bouwt zich op bij ouder wordende werknemers, waardoor vrije tijd mogelijk niet voldoende is om volledig van belastend werk te herstellen (Savivianen et al., 2004).
- Veel fysiek zware werkzaamheden zijn problematisch voor veel werknemers van 40-50 jaar. Daarom zijn kortere werktijden aanbevelingswaardig, vooral wanneer de werkbelasting niet op andere manieren verminderd kan worden. Dit geldt met name voor oudere vrouwen (Finnish Institute of Occupational Health, website 2005).

Psychisch zware functies

- Cognitief stimulerend werk gaat mentale veroudering tegen (Nauta et al., 2004: 33).
- Ontwikkelingsmogelijkheden kunnen mentale vermogens ouderen verbeteren en gezondheid bevorderen (Nauta et al., 2004: 37).
- Gebrek aan ontwikkelingsmogelijkheden vergroot kans op psychische gezondheidsproblemen (Nauta et al., 2004: 37).

- Functies en taken kunnen zo ingericht worden dat continu leren bevordert wordt. Dit heeft als gevolg dat werknemers gewend raken aan verandering en dit ook op latere leeftijd als iets vanzelfsprekends zien (Nauta et al., 2004: 65).
- Rijke en brede taken bevorderen de motivatie en psychische gezondheid en voorkomt eenzijdige fysieke belasting (Nauta et al., 2004: 65).
- Uit het hoofd leren wordt minder makkelijk op latere leeftijd, contextueel leren door nieuwe dingen te koppelen aan oude kennis kan dit compenseren (Finnish Institute of Occupational Health, website 2005).
- Taakvariatie kan mentale vermogens ouderen verbeteren (Nauta et al., 2004: 37).
- Cognitieve achteruitgang kan gecompenseerd worden (Nauta et al., 2004: 32) bijvoorbeeld door ergonomische hulpmiddelen of een betere werkorganisatie (Finnish Institute of Occupational Health, website 2005).

Onregelmatige werk- en rusttijden / ploegenarbeid

- Rond de 50 jaar ontstaat een grotere herstelbehoefte. Men heeft langer rust nodig na een dag hard werken (Nauta et al., 2004: 25, 34; van den Boogaard et al., 2004: 4).
- Ouderen hebben meer tijd nodig om te herstellen bij ploegendienst (Härmä en Kandolin, 2001).
- Na ziekte hebben ouderen langere hersteltijd nodig (Nauta et al., 2004:26).
- Oudere werknemers hebben baat bij kortere of flexibelere werktijden, bijvoorbeeld op basis van hun gezondheid of opleiding (Finnish Institute of Occupational Health, website 2005).
- Meer tijd om te herstellen en meer pauzes onder werktijd voor ouderen (Savinainen et al., 2004; Härmä en Kandolin, 2001).
- Ploegendienst kan aangepast worden aan dag-nachtritme ouderen waardoor zij de ploegendiensten beter verdragen (Nauta et al., 2004: 28).
- Vrijstelling van ploegendienst of nachtdienst voor werknemers met slaapproblemen of op zijn minst meer keuzemogelijkheden in het rooster (Nauta et al., 2004: 62).
- Regelmatige medische keuring voor ploegenwerkers na 40^{ste} jaar (Härmä en Kandolin, 2001).
- Grotere invloed op keuzes werktijden en werkuren is beter voor oudere ploegenwerkers (Härmä en Kandolin, 2001).

- Weinig nachtwerk voor ouderen, liefst alleen op basis van vrijwilligheid (Finnish Institute of Occupational Health, website 2005; Härmä en Kandolin, 2001; Nauta et al., 2004: 29).
- Extra vrije dagen komen tegemoet aan de grotere herstelbehoefte van veel ouderen (Nauta et al., 2004: 28, Savinainen et al., 2004).
- Mogelijkheid (bijvoorbeeld in CAO) om werktijd aan te passen van werknemers die dat wensen, zoals korter werken met behoud van loon (Nauta et al., 2004: 57).
- Signaleringsysteem voor lichamelijke en mentale gezondheidsproblemen, bijvoorbeeld door regelmatig gesprek met leidinggevende vergroot kans dat er vroegtijdig rekening gehouden kan worden met klachten (Nauta et al., 2004: 63).
- Werkgever die continu voeling houdt met de verhouding belasting-belastbaarheid van medewerkers (Nauta et al., 2004: 64).
- Periodiek nagaan of werk en werknemer nog bij elkaar passen (Nauta et al., 2004: 64).
- Regelmatige loopbaan- en functioneringsgesprekken kan wens omtrent baan bij werknemer signaleren (Nauta et al., 2004: 66).

Het vergroten van de (blijvende) inzetbaarheid

- Preventief en ontwikkelingsgericht HRM-beleid (Bruel en Goodijk, 2003), zoals:
 1. Ouderen langer en met plezier inzetbaar houden via geleidelijke aanpassing van de taakbelasting, de functie, werktijden en werkweek. Zo kan in producerend werk, ook elementen ingepast worden als administratieve taken, logistieke taken. Men kan ouderen een mentorfunctie geven of laten ondersteunen of adviseren.
 2. Het blijvend aanbieden van uitdagend en zinvol werk.
 3. Meer aandacht voor om-/her-/ en bijscholing. Ook aandacht voor loopbaanontwikkeling van ouderen. Voorkomen dat werknemers te lang in dezelfde functie blijven zitten. Bijvoorbeeld ter sprake brengen in functioneringsgesprekken; ontwikkeling en vaststelling persoonlijke ontwikkelingsplannen (POPs).
 4. Het bevorderen van employability, niet alleen binnen de eigen functie, maar ook daar buiten (binnen de unit of binnen de gehele organisatie).
- Ontwikkeling van stimulerend leiderschap (Bruel en Goodijk, 2003), zoals:

1. Wensen en mogelijkheden m.b.t. verdere loopbaan tijdig bespreken.
 2. Het vinden van creatieve oplossingen om inzetbaarheid te behouden.
- Naast collectieve ook individuele maatregelen: maatwerk afgestemd op wensen en situatie van werknemer (Bruel en Goodijk, 2003).

Referenties

Aminoff, T., Smolander, J., Korhonen, O. en V. Louhevaara (1999), Physiological strain during kitchen work in relation to maximal and task-specific peak values, In: *Ergonomics*, 42 (4), pp. 584-592.

Boogaard, M. van den, Lange, W. de en J. van Poppel (2005), *De wenselijkheid van het maken van onderscheid naar leeftijd*, Tilburg: IVA.

Bruel, M. en R. Goodijk (2003), *Afschrijven of (er)bij-blijven? Een onderzoek naar het ouderenbeleid in de zuivel*, Groningen: RUG.

Bunce, D. en L. Sisa (2001), Age differences in perceived workload across a short vigil, In: *Ergonomics*, 45 (13), pp. 949-960.

Cassou, B., Derriennic, F., Monfort, C, Norton, J. en A. Touranchet (2002), Chronic neck and shoulder pain, age, and working conditions: longitudinal results from a large random sample in France, In *Occupational Environmental Medicine*, 59, pp. 537-544

Finnish Institute of Occupational Health, website, geraadpleegd in april en mei 2005, <http://www.occuphealth.fi/internet/english/>

Fouarge, D., Schils, T. en B. Huynen (2004), *To retire or to continue working? An analyses of the early retirement behaviour of Dutch workers*, Tilburg: CBS/OSA.

Hakola, T. en M. Härmä (2001), Evaluation of a fast forward rotating shift schedule in the steel industry with a special focus on ageing and sleep, In: *J. Human Ergol.*, 30, pp. 315-319.

Härmä, M. (1996), Ageing, physical fitness and shiftwork tolerance, In: *Applied Ergonomics*, 27 (1), pp. 25-29.

Härmä, M. (2001), Shiftwork, age and well-being: recent developments and future perspectives, In: *Journal of Human Ergol*, 30, pp. 287-293.

Kiss, P., Walgraeve, M. en M. Vanhoorne (2002), Assessment of work ability in aging fire fighters by means of the Work Ability Index; Preliminary results, In: *Arch. Public Health*, 60, pp. 233-243.

- Lokhorst, B. (2003), *Naar een duurzame inzet van alle leeftijden; aanbevelingen voor CAO-partijen*, Utrecht: LBL
- Lokhorst, B. (2005), *Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid en de CAO Gehandicaptenzorg 2004*, Utrecht: LBL.
- Meijman, T.F., Kampman, R. en A.G.H. de Vries-Griever (1988), *Rock around the clock; chronopsychologische en chronobiologische aspecten van onregelmatige werktijden*, Amsterdam: NIA.
- Meijman, T.F., de Vries-Griever, A.H.G. en R. Kampman (1989), *Afwijkende werk- en rusttijden als arbeids- en leefomstandigheid*, Amsterdam: NIA.
- Nauta, A., Bruin, M. de en R. Cremer (2004), *De mythe doorbroken, gezondheid en inzetbaarheid van oudere werknemers*, Hoofddorp: TNO Arbeid.
- Savinianen, M., Nygard, C.H., en J. Ilmarinen (2004), A 16-year follow-up study of physical capacity in relation to perceived workload among ageing employees, *Ergonomics*, 47 (10), pp. 1087-1102.
- Smith, L. en Mason, C. (2001) Age and the subjective experience of shiftwork, In: *J. Human Ergol.*, 30, pp. 307-313.
- Smulders, P.G.W. (2005), *Jongere en oudere werknemers: hun werk, werktijden, ongevallen en verzuim*, Hoofddorp: TNO.
- Thomson, L., Griffiths, A. en S. Davison (2000), Employee absence, age tenure: a study of nonlinear effects and trivariate models, In: *Work & Stress* 14(1), pp. 16-34.
- Veldman, A.G. (2005), Voorbij het 'lifo-beginsel' bij reorganisatie, In: *Arbeid Integraal*, (1), pp. 43-59.