

Vergaderjaar 2015–2016

**29 544**

**Arbeidsmarktbeleid**

**Nr. 677**

**BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 30 november 2015

De langdurige werkloosheid onder ouderen is een serieus probleem. Het kabinet heeft zich de afgelopen jaren ingespannen om de werkloosheid onder 50-plussers aan te pakken. Nu de arbeidsmarkt aantrekt en de werkloosheid daalt, zien we dat de langdurige werkloosheid van ouderen terugloopt maar minder snel dan van werkzoekenden in andere leeftijdscategorieën. Dat vraagt om extra maatregelen.

In het VAO arbeidsmarktbeleid van 4 november jl. heb ik toegezegd een brief aan uw Kamer over de arbeidsmarktkansen van oudere werkzoekenden te sturen met een voorstel met aanvullende acties. Met deze brief voldoe ik aan de motie van de leden Van Weyenberg en Krol (Kamerstuk 29 554, nr. 661) die daarover is ingediend. Tevens ga ik in deze brief in op hoe ik wil omgaan met de motie van de leden Vermeij en Krol (Kamerstuk 29 554, nr. 657) over een extern boegbeeld tegen ouderenwerkloosheid. In deze brief schets ik achtereenvolgens de situatie op de arbeidsmarkt van ouderen. Daarna wil ik ingaan op de inspanningen die al gepleegd worden om ouderen weer aan het werk te helpen. Vervolgens ga ik in op de richtingen voor aanvullend beleid om de arbeidsmarktpositie van ouderen te versterken.

In de komende periode ga ik deze oplossingsrichtingen met sociale partners verkennen. Mijn inzet is om daarbij te komen tot een breed gedragen concreet actieplan, waarin alle partijen aan de slag gaan om de langdurige werkloosheid van ouderen aan te pakken.

**Ouderen komen moeilijk weer aan het werk**

Het afgelopen decennium is de arbeidsmarktpositie van ouderen sterk verbeterd. De arbeidsparticipatie is gestegen, en ouderen gaan steeds

later met pensioen<sup>1</sup>. Tegelijkertijd is de langdurige werkloosheid van ouderen het hoogste van alle leeftijdscategorieën.

Oudere werknemers verliezen niet vaker hun baan, maar als zij werkloos raken, is de kans op langdurige werkloosheid bijna twee keer zo groot als gemiddeld. Ongeveer 3% van de beroepsbevolking is langdurig werkloos (langer dan een jaar op zoek naar werk). Onder ouderen is dit 5%.

Nu de economie herstelt daalt de kortdurende werkloosheid. De langdurige werkloosheid daalt minder snel. Als het economisch beter gaat kiezen werkgevers er vaak voor om vooral mensen aan te nemen die pas kort werkloos zijn. Op basis van het verleden verwacht het CPB dat ook de langdurige werkloosheid op lange(re) termijn zal dalen, ook voor ouderen<sup>2</sup>. Het derde kwartaal van 2015 laat met 127.000 langdurig werklozen 55-plussers, al een verbetering zien ten opzichte van het vorige kwartaal waar nog 131.000 55-plussers langdurig werkloos waren.

De verbetering van de langdurige werkloosheid onder ouderen is nog beperkt. Er staat nog een te grote groep ouderen langs de kant. Voor de groep ouderen die getroffen wordt is langdurige werkloosheid een serieus probleem. Het heeft een grote financiële en sociale impact en verlaagt de kans op werk. Het is daarom een prioriteit van dit kabinet om deze groep zo goed mogelijk aan het werk te helpen.

De redenen waarom oudere werklozen moeilijk een nieuwe baan kunnen vinden verschillen van persoon tot persoon. Uit diverse onderzoeken komen wel een aantal factoren naar boven die het vinden van werk voor 50-plussers bemoeilijken. Zo vindt één op de vier werkgevers de loonkosten voor ouderen bijvoorbeeld te hoog in vergelijking met hun productiviteit<sup>3</sup>. Het CPB concludeert dat een verlaging van de loonkosten het aantrekkelijker maakt om een oudere werkloze weer in dienst te nemen. Veel beleid, zoals de mobiliteitsbonus is hier al op gericht<sup>4</sup>.

De sociale partners verenigd in de Stichting van de Arbeid (StvdA) stellen vast dat de arbeidsmobiliteit van oudere werkenden lager ligt door de met ontsiemaatregelen gepaard gaande extra arbeidskosten. In de Beleidsagenda 2020 stelt de StvdA als doel dat de arbeidsparticipatie van 55-plussers in 2020 niet fundamenteel moet verschillen van de arbeidsparticipatie van 55-minners. De StvdA beveelt cao-partijen daarom aan bestaande generieke ontsiemaatregelen om te vormen indien blijkt dat deze feitelijk geen bijdrage leveren aan de duurzame inzetbaarheid van oudere werknemers<sup>5</sup>. In steeds meer CAO's worden ontsiemaatregelen dan ook omgezet naar generieke maatregelen<sup>6</sup>.

Daarnaast lijken (met name kleine) werkgevers de kans op (langdurige) ziekte van oudere werknemers te zien als onbeïnvloedbaar risico. Oudere werknemers zijn niet vaker ziek, maar als ze ziek worden zijn ze doorgaans wel langer ziek dan jongere werknemers. Dit kan werkgevers ervan weerhouden om ouderen aan te nemen. Op dit moment werk ik, de door het kabinet haalbare geachte variant voor loondoorbetaling bij ziekte, uit. Voor de voortgang hiervan verwijs ik u naar de voortgangsbrief, die u zoals toegezegd voor de begrotingsbehandeling zal ontvangen.

<sup>1</sup> CBS <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/arbeid-sociale-zekerheid/publicaties/artikelen/archief/2013/2013-3795-wm.htm>

<sup>2</sup> CPB Policy Brief «Langdurige werkloosheid: Afwachten en hervormen»

<sup>3</sup> SCP – Vraag naar arbeid 2015.

<sup>4</sup> CPB Policy Brief «Langdurige werkloosheid: Afwachten en hervormen»

<sup>5</sup> <http://www.stvda.nl/nl/publicaties/nota/2010-2019/2011/20110609.aspx>

<sup>6</sup> SCP – Vraag naar arbeid 2015.

Werklozen verliezen hun vaardigheden naarmate ze langer werkloos zijn. Hierdoor wordt het alleen maar moeilijker voor de oudere werkzoekende om een baan te vinden nadat ze werkloos zijn geworden<sup>7</sup>. Voor ouderen op de arbeidsmarkt zelf is het van belang dat zij hun vaardigheden op peil krijgen en houden, zodat zij goed inzetbaar zijn op de arbeidsmarkt<sup>8</sup>. Zelf nadenken over de eigen inzetbaarheid is dus belangrijk.

Hierbij hoort ook een constructief en continu gesprek tussen werkgever en werknemer over goed en passend werk, eventueel in een andere functie, gedurende de gehele loopbaan. Dit is belangrijk voor werkgever en werknemer. Maatwerk is hierin essentieel, er is geen «one-size-fits-all».

De StvdA onderschrijft het belang van duurzame inzetbaarheid in de Beleidsagenda 2020, en benadrukt dat de inzet op duurzame participatie niet op de 55ste verjaardag van de werknemer beginnen maar al veel eerder in de loopbaan van elke werknemer<sup>9</sup>. Werknemers van alle leeftijden moeten zelf aan de slag met het versterken van hun eigen inzetbaarheid op de arbeidsmarkt. Door tijdig bij te scholen, van baan te wisselen, of te investeren in gezondheid, kan de weerbaarheid van werkenden op deze dynamische en snel veranderende arbeidsmarkt worden vergroot. Via het programma duurzame inzetbaarheid bevordert het kabinet het vergroten van de bewustwording, door thema's – zoals werkstress – te agenderen via communicatiecampagnes. Daarnaast worden werkgevers en werknemers gestimuleerd en gefaciliteerd om praktisch en tijdig aan de slag te gaan met het toepassen van de juiste maatregelen.

### **Bestaande inspanningen om ouderen aan het werk te helpen**

Het kabinet zet vol in op het terugdringen van de werkloosheid. Ook ouderen profiteren van deze maatregelen. Zo wenst het kabinet volgend jaar de lasten op arbeid met 5 miljard euro te verlichten, wat moet leiden tot een extra impuls aan de economie en werkgelegenheid. Ook heeft het kabinet in de afgelopen periode structurele verbeteringen op de arbeidsmarkt doorgevoerd met de Wwz, de transitievergoeding bij ontslag op initiatief van de werkgever en het terugbrengen van de (publieke bekostigde) WW-uitkering. Dit met het oog om mensen zo snel mogelijk aan het werk te krijgen.

Daarnaast heeft het kabinet bijzondere aandacht voor de positie van 50-plussers op de arbeidsmarkt en neemt het concrete maatregelen om de arbeidsmarktpositie van ouderen te versterken en ouderen te ondersteunen bij het vinden van werk. Dit gebeurt onder meer door:

- Het Actieplan 50PlusWerkt. De kracht van het Actieplan 50pluswerkt zit in de «empowerment» van de werkzoekenden zelf en het actief benaderen van de werkgevers voor deze doelgroep. Uw Kamer wordt regelmatig geïnformeerd over de vorderingen.
- De sectorplannen moeten op korte termijn werkloosheid voorkomen en op lange termijn bijdragen aan een betere structurele werking van de arbeidsmarkt. In de toegekende sectorplannen zetten sociale partners ook in op maatregelen die de duurzame inzetbaarheid van alle werknemers vergroten door mensen gezond, geschoold en indien nodig mobiel te krijgen en houden. Ook worden maatregelen getroffen

<sup>7</sup> CPB Policy Brief «Langdurige werkloosheid: Afwachten en hervormen»

<sup>8</sup> Netspar Brief: Goede inzetbaarheid oudere medewerkers vereist beter HR-beleid

<sup>9</sup> Het beschikbare budget voor maatregelen in het kader van de Beleidsagenda 2020 is de afgelopen jaren fors gedaald, als gevolg van verschillende akkoorden van de regering. Desondanks is het budget voor onder andere de mobiliteitsbonus voor oudere werknemers nog steeds substantieel.

- die specifiek de positie van ouderen versterken en werkloosheid voorkomen. Hierbij kan het onder meer gaan om maatregelen gericht op behoud van vakkrachten en coaching van jongeren door ouderen.
- Instrumenten die stimuleren dat werkgevers oudere werklozen aannemen, zoals proefplaatsing, no riskpolis ouderen, mobiliteitsbonus, plaatsingsfees en scholingsvouchers. Dit verkleint het risico voor werkgevers en maakt het mogelijk kennis te maken met ouderen werknemers.

### **Ouderen aan het werk krijgen en houden**

Ondanks de reeds gepleegde inspanningen, blijven nog relatief veel ouderen langdurig werkloos. Er is dus meer nodig om deze mensen aan het werk te krijgen en te houden. Daarom wil ik de komende periode samen met sociale partners verkennen welke mogelijkheden er zijn om de langdurige werkloosheid onder ouderen aan te pakken.

Percepties van werkgevers over ouderen op de arbeidsmarkt blijven een grote rol spelen voor hun arbeidsmarktpositie<sup>10</sup>. Om dit probleem structureel aan te pakken, zijn maatregelen nodig die voor een cultuur zorgen waarbij het «normaal» is om oudere medewerkers beter in te zetten en/of aan te nemen. De maatregelen moeten gericht zijn op het aan het voorkomen van werkloosheid en moeten ervoor zorgen dat de mensen zelf de regie over hun loopbaan kunnen pakken. Hiervoor is de inzet van zowel werkgevers als werknemers nodig.

In de brief over de hoofdlijnen vervolg sectorplannen aan uw Kamer (Kamerstuk 33 566, nr. 83) ben ik ingegaan op de maatregelen om mensen van werk naar werk te begeleiden en (langdurige) werkloosheid te voorkomen, ook ouderen. In eerste instantie moet ingezet worden op het naar een nieuwe baan begeleiden van werknemers die met ontslag worden bedreigd. Daarmee kan voorkomen worden dat mensen überhaupt werkloos raken.

Het is van belang dat oudere werknemers ook zelf aan de slag gaan met het versterken van hun eigen positie op de arbeidsmarkt. Zoals al aangegeven scholen oudere werknemers zich minder vaak bij, waardoor hun kennis en vaardigheden verouderen. Als werkgevers en werknemers meer aandacht hebben voor het bijhouden van (algemene) kennis en vaardigheden, kan de weerbaarheid van ouderen op deze dynamische en snel veranderende arbeidsmarkt worden vergroot.

Ook kan gekeken worden of belemmeringen bij vrijwillige mobiliteit op oudere leeftijd weggenomen kunnen worden. Er kunnen prikkels zijn om (lang) bij een werkgever te blijven, zoals de opbouw van het pensioen. Dit terwijl vrijwillige mobiliteit een oudere werknemer kan helpen om zijn kennis en vaardigheden beter in te zetten op een andere plek, waardoor deze oudere duurzaam inzetbaar blijft.

Als ouderen toch werkloos raken, is het van belang dat zij zo snel mogelijk worden begeleid om te voorkomen dat zij langdurig langs de kant staan. Relatief veel ouderen kennen een eenzijdig arbeidsverleden en weten de weg op de arbeidsmarkt slecht te vinden. Via vroegtijdige diagnose en selectie kan beoordeeld worden welke werkzoekenden een risico lopen op langdurige werkloosheid en wat zij ten minste nodig hebben om aan de slag te komen. Dit geeft de mogelijkheid om gerichte en persoonlijke dienstverlening in te zetten voor deze mensen. Deze dienstverlening moet maatwerk zijn die varieert in intensiteit, aangepast aan de persoonlijke

<sup>10</sup> Netspar Brief: Goede inzetbaarheid oudere medewerkers vereist beter HR-beleid.

behoefden en mogelijkheden voor deze werkzoekenden. Ook kunnen oudere werkzoekenden door middel van scholing, eventueel in combinatie met de Brug-WWW, naar een nieuwe baan worden begeleid.

Ook zijn er (aanvullende) maatregelen denkbaar, binnen en buiten het Actieplan 50plus werkt, die specifiek de werkloosheid onder 50-plussers terugdringen. Inmiddels bestaat er een goed beeld wat werkt en wat niet. De instrumenten moeten ervoor zorgen dat oudere werkzoekenden zelf de regie hebben en houden over hun loopbaan. Daarbij kan gedacht worden aan de netwerkbijeenkomsten, sollicitatietrainingen en scholingsvouchers. De netwerkbijeenkomsten en sollicitatietrainingen geven de oudere werkloze de mogelijkheid om hun weg op de arbeidsmarkt te kunnen vinden. De scholingsvouchers maken het mogelijk om hun kennis en vaardigheden up-to-date te krijgen. Omdat deze initiatieven ouderen op de arbeidsmarkt kunnen helpen, is het mogelijk effectief en snel werkloze ouderen weer naar een baan te helpen.

Naast de maatregelen om werkloosheid te voorkomen en om ouderen de middelen te geven om de regie over hun eigen loopbaan te kunnen pakken, is het van cruciaal belang dat er een verandering tot stand komt in het denken over ouderen op de arbeidsmarkt. Immers, de oudere werkzoekende moet aan tafel kunnen komen voor een sollicitatiegesprek om te laten zien wat hij kan betekenen. Het beeld over oudere werknemers kan verbeteren door bijvoorbeeld de uitwisseling van goede voorbeelden door werkgevers die laten zien dat juist de ervaring en kunde van 50-plussers erg waardevol kan zijn.

### **Boegbeeld**

De motie van de leden Vermeij en Krol (Kamerstuk 29 554, nr. 657) verzoekt de regering een extern boegbeeld in te stellen in de strijd tegen de langdurige werkloosheid onder ouderen. Zoals ik al eerder heb aangegeven sta ik positief tegenover het instellen van een boegbeeld dat bijdraagt aan de aanpak van dit probleem. Wel moet voorkomen worden dat het boegbeeld bestaande vooroordelen over ouderen bevestigt en zo stigmatiserend werkt.

In mijn ogen moet een boegbeeld bevlogen zijn en zich vooral richten op het bewerkstelligen van een cultuuromslag. Ook moet het actieplan onder de aandacht komen van alle verantwoordelijke partijen en moeten knelpunten in de uitvoering zoveel mogelijk worden weggenomen. Het moet een persoon zijn die alle betrokken partijen kan binden, maar ook het gezicht is van het «nieuwe denken» over ouderen op de arbeidsmarkt.

Met het bovenstaande profiel in gedachten zal ik de komende periode, in overleg met sociale partners, een boegbeeld instellen. Zodra duidelijk is wie dit boegbeeld zal worden, zal ik uw Kamer hierover informeren.

### **Toezegging plaatsingsfees**

Tijdens het Algemeen Overleg Arbeidsmarktbeleid van 7 oktober 2015, heb ik toegezegd om vóór de begrotingsbehandeling van SZW terug te komen op de cijfers van de werkgelegenheid onder 50-plussers die gebruik hebben gemaakt van de plaatsingsfee.

Vanaf de invoering van de Regeling scholing en plaatsing oudere werklozen in oktober 2013 tot en met september 2015 zijn er 7.145 plaatsingsfees afgegeven. Circa 42% van de 50-plussers waar de plaatsingsfee in 2014 voor is aangevraagd werkt op 1 april 2015 nog bij de betreffende intermediair. Iets minder dan de helft (circa 18%) van deze

mensen heeft daarnaast ook nog een WW-uitkering. 35% van de 50-plussers met een plaatsingsfee in 2014 heeft inmiddels een andere baan en 19% heeft op 1 april 2015 nog steeds of wederom een WW-uitkering.

50-plussers die in 2015 aan het werk zijn gegaan met een plaatsingsfee zijn ten opzichte van 50-plussers uit 2014 nog relatief kort aan het werk. Derhalve ligt het percentage werkzame 50-plussers hoger. Op 1 april 2015 heeft 55% van de 50-plussers nog een baan bij de werkgever die de plaatsingsfee in het eerste kwartaal van 2015 heeft aangevraagd. 27% heeft een andere baan en 15% heeft een WW-uitkering.

### **Tot slot**

Er is veel werk te doen om de hardnekkige werkloosheid onder ouderen aan te pakken. In de komende periode ga ik met sociale partners om tafel om concrete acties af te spreken die ertoe moeten leiden dat langdurige werkloosheid onder ouderen zoveel mogelijk wordt voorkomen en dat werklozen snel(ler) weer aan de slag gaan. In het voorjaar en waar mogelijk eerder zal ik uw Kamer informeren over de voortgang van het actieplan.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
L.F. Asscher