

2019Z09578

Vragen van het lid **Van Brenk** (50PLUS) aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *de berichten «Werkgevers investeren te weinig in ouderen» en «Oudere werkende genegeerd»* (ingezonden 15 mei 2019).

Vraag 1

Heeft u kennisgenomen van de berichten «Werkgevers investeren te weinig in ouderen» en «oudere werkende genegeerd»¹, en de daarin genoemde NETSPAR-studie «Investeren in menselijk kapitaal: een gecombineerd werknemers en werkgeversperspectief»?²

Vraag 2

Deelt u de mening dat een leven lang leren van het grootst mogelijke belang is om elke werknemer en elke zelfstandige tot de AOW-gerechtigde leeftijd (en erna) te laten participeren op arbeidsmarkt en in de maatschappij?

Vraag 3

Erkent u dat organisaties doorgaans veel minder investeren in werknemers vanaf 55 jaar, in het bijzonder mannen? Erkent u dat de trend, met stijgende leeftijd, juist vlakker is in organisaties met veel werknemers in vaste contracten, die tevens veel ontwikkelgesprekken voeren met hun werknemers? Welke cijfers kunt u daarover met de Kamer delen?

Vraag 4

In hoeverre is hier naar uw mening sprake van leeftijddiscriminatie (de overtuiging van werkgevers dat investeren in oudere werknemers zich door een relatief lager rendement minder snel terugverdient)?

Vraag 5

Deelt u de conclusie in genoemde NETSPAR-studie dat zowel werkgevers- als werknemersgedrag verantwoordelijk is voor de met de leeftijd dalende deelname aan opleidingen en cursussen, maar dat de aanwijzingen voor werkgeversdiscriminatie sterker zijn? Is het waar dat verschillen in trainingsparticipatie vooral gedreven worden door de bereidheid van de werkgevers?

¹ «Werkgevers investeren te weinig in ouderen», De Telegraaf, 8 mei 2019 en «Oudere werkende genegeerd», De Telegraaf, 8 mei 2019

² «Investeren in menselijk kapitaal: een gecombineerd werknemers- en werkgeversperspectief», NETSPAR Design Paper 121, mei 2019.

Vraag 6

Deelt u de conclusie dat er weinig bewijs voor is dat werknemers daadwerkelijk minder bereid zijn om te trainen, en dat als zij al minder bereid zijn om te trainen, dit deels wordt veroorzaakt door een trainingsbeleid dat niet aansluit bij hun mogelijkheden, behoeften en voorkeuren?

Vraag 7

Is het waar dat investeringen in omscholing voor oudere baanzoekende werknemers nauwelijks effectief zijn en dat vooral bijscholing het meest effectief is? Bent u bereid en ziet u mogelijkheden in het bijzonder bijscholing te stimuleren, door de bereidheid van werknemers en werkgevers te helpen verhogen? Ziet u mogelijkheden een optimale investeringsstrategie voor bijscholing van ouderen te ondersteunen en te begeleiden?

Vraag 8

Deelt u de mening van de onderzoekers van NETSPAR dat meer flexibiliteit op de arbeidsmarkt en het afbreken van de bescherming van de arbeidspositie van oudere werknemers weleens averechts kan werken voor een leven lang leren, en dat het in toenemende mate ontbreekt aan incentives voor werkgevers om te blijven investeren in het menselijk kapitaal van de oudere werknemers? Kunt u uw antwoord motiveren? Wat gaat u specifiek doen om het door de onderzoekers genoemde «afbreken van de bescherming van de arbeidspositie van oudere werknemers» tegen te gaan? Welke bescherming van overheidswege stelt u hier tegenover, om oudere werknemers niet (nog verder) op achterstand te zetten?

Vraag 9

Hoe verklaart u de met stijgende leeftijd, en vooral vanaf 45 jaar, afnemende bereidheid van werkgevers om te investeren in duurzame inzetbaarheid van ouderen, gegeven het feit dat niet ouderen, maar juist jongeren eerder geneigd zullen zijn te wisselen van werkgever, waardoor investering in duurzame inzetbaarheid verloren gaat voor de werkgever?

Vraag 10

Deelt u de mening van de onderzoekers dat de motivatie van werknemers om te investeren in hun menselijk kapitaal verder kan worden gestimuleerd als zij de vaardigheden die zij trainen ook kunnen gebruiken in hun privéleven? Bent u bereid te propageren en te stimuleren dat het scholings- en trainingsbeleid meer gericht wordt op de specifieke mogelijkheden, behoeften en omstandigheden van zowel jongeren als ouderen op de werkvloer?

Vraag 11

Deelt u de mening van de onderzoekers dat, wil men de bereidheid tot leven lang leren bij oudere werknemers stimuleren, loopbaanprofielen (in het bijzonder de mogelijkheid van progressie in de loopbaan) aangepast moeten worden, zodat oudere werknemers ook het gevoel hebben dat investeren in hun menselijk kapitaal «beloond» wordt? Hoe denkt u dit te kunnen bevorderen?

Vraag 12

Deelt u de mening van onderzoekers, dat het voor het stimuleren van een leven lang leren van belang is, dat voor oudere werknemers opleidingen en cursussen zo veel mogelijk onder werktijd worden aangeboden?

Vraag 13

Kunt u aangeven hoe u de fiscale regeling voor private individuele leerrekeningen, en de uitgavenregeling voor publieke individuele leer- en ontwikkelbudgetten, voor iedereen ongeacht leeftijd en startkwalificatie gelijkelijk toegankelijk gaat maken? Hoe ver bent u, en zijn de werkgevers, met de verwezenlijking van een individueel budget (leerrekening) voor algemene scholing en ontwikkeling?

Vraag 14

Deelt u de mening «(o)m het opleidingsbudget optimaal in te zetten, doen werkgevers er goed aan meer te differentiëren in het opleidingsbeleid tussen oudere en jongere werknemers»? Bent u hierover met werkgevers in gesprek?

Vraag 15

Wat vindt u van de concrete beleidsaanbevelingen in de NETSPAR-studie?

Wat gaat u daarmee doen? Bent u bereid hierover met werkgevers concreet in gesprek te gaan? Welke rol ziet u voor uzelf weggelegd? Kunt u een reactie geven per beleidsaanbeveling?