

Vergaderjaar 2017–2018

29 544

Arbeidsmarktbeleid

Nr. 811

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 19 december 2017

Tijdens de regeling van werkzaamheden van 12 december jl. heeft de heer van Rooijen (50PLUS) gevraagd om een brief naar aanleiding van de CPB Policy Brief: «Langer doorwerken, keuze voor nu en later» (Handelingen II 2017/18, nr. 33, Regeling van werkzaamheden). Met deze brief ga ik in op dit verzoek. Bijgevoegd vindt u ook de beantwoording van de vragen van het lid De Jong (PVV)¹.

Kijk vooruit, school je op tijd bij of om en spaar voor later. We weten het wel maar doen het te weinig. Het CPB laat goed zien, «Weten is nog geen doen» zoals ook duidelijk uiteengezet in het gelijknamige WRR rapport van eerder dit jaar. Te veel mensen stellen belangrijke keuzen uit. Het is belangrijk dat mensen op tijd investeren in hun eigen inzetbaarheid. Het kabinet deelt de conclusie dat een dergelijke cultuurverandering noodzakelijk is.

Arbeidsmarkt ouderen

Het afgelopen decennium is de arbeidsmarktpositie van ouderen in termen van arbeidsparticipatie sterk verbeterd. Tien jaar geleden was de meerderheid van de 55-plussers inactief op de arbeidsmarkt. Nu is dat minder dan een derde. Het aantal 55-plussers met een baan is snel gestegen, in 2003 werkten er 837.000 55-plussers en in 2016 is dit opgelopen tot 1,16 miljoen. Deze groei heeft zich doorgezet ondanks de economische crisis (CBS, 2017).

De groei in arbeidsparticipatie van ouderen is grotendeels te danken aan beleid, zoals het CPB ook aangeeft, te weten de afbouw van vroegpensioenregelingen door de wet VPL in 2006 en de verhoging van de AOW-leeftijd. Dit heeft ervoor gezorgd dat het geen automatisme meer is om rond 60 jaar te stoppen met werken. Lag de feitelijke pensioenleeftijd

¹ Aanhangsel Handelingen II 2017/18, nr. 752

in 2006 nog op 61 jaar, tien jaar later was dat 64 jaar en 5 maanden. In 2019 is naar verwachting de helft van alle volwassenen 50-plusser. We kunnen als samenleving oudere werknemers dus niet missen op de arbeidsmarkt en gelukkig werken we met zijn allen meer en langer door.

Tegelijkertijd moet er aandacht blijven voor de groepen die moeite hebben met langer doorwerken. Dit betekent niet terug naar de tijd waarin iedereen op 60 jaar stopte met werken, maar gericht kijken waar – aanvullend op ons sterke sociale zekerheidsstelsel – mensen kunnen worden ondersteunt in lijn met hun behoeften. Hier ligt een grote rol voor werkgevers en werknemers, juist omdat het maatwerk betreft.

De CPB Policy Brief «Langer doorwerken, keuze voor nu en later»

Het CPB stelt dat het beleid om langer doorwerken te stimuleren generiek is, maar dat gevolgen van deze maatregelen verschillen tussen groepen. Hierbij legt het CPB vooral de nadruk op het verschil tussen hoog- en laagopgeleiden en tussen gezonde en ongezonde mensen. Gemiddeld hebben laagopgeleiden en mensen met een laag inkomen een slechtere gezondheid en een lagere (gezonde) levensverwachting dan hoogopgeleiden en mensen met hoge inkomens. De oorzaak hiervan ligt volgens het CPB onder andere in een slechtere gezondheid vroeg in het leven, een ongezonere leefstijl (zoals roken, overgewicht en minder gezonde voeding) en het vaker verrichten van fysiek zwaar werk. Daarnaast doen laagopgeleiden minder aan scholing en ontwikkeling tijdens hun werkzame leven in vergelijking met hoogopgeleiden. Ook geeft het CPB aan dat lage inkomens minder genoegen beleven aan hun werk.

Het CPB legt in haar Policy Brief veel nadruk op het feit dat vooruitkijken de beste uitkomsten biedt. Dat betekent dat mensen vooraf beter rekening kunnen houden met wat zij in de toekomst willen realiseren, en hier in hun vroege loopbaan ook beslissingen over nemen. Vooruitkijken, scholen en sparen met oog op de toekomst is voor iedereen belangrijk; voor werknemers, maar ook voor zelfstandigen die eigen verantwoordelijkheid dragen voor de risico's van ouderdom, werkloosheid en arbeidsongeschiktheid.

Tegelijkertijd toont het CPB aan de hand van kennis uit de gedragswetenschappen aan en in lijn met het eerder dit jaar verschenen WRR rapport: «Weten is nog geen doen». Voor veel werkenden ligt de pensionering te ver in de toekomst. Mensen laten vaak kosten of baten in het nu disproportioneel zwaarder wegen dan kosten of baten in de toekomst. Het is belangrijk om te erkennen dat het lastig is om zo ver van te voren dit soort keuzen te maken. Daarnaast is het heel moeilijk in te schatten wat het juiste niveau van sparen is voor de toekomst en hoe de gezondheid van een individu zich gaat ontwikkelen.

Het CPB geeft verder aan dat er verschillende redenen zijn waarom er nog onvoldoende vooruit gekeken wordt. Zo draagt de maatschappij (een gedeelte) van de kosten, is er onzekerheid of werkgevers zelf kunnen profiteren van investeringen in werknemers en zijn werkgevers en werknemers nog onvoldoende gewend aan deze nieuwe fase in het werkende bestaan.

Beleidsopties

In de Policy Brief geeft het CPB aan dat Nederland een robuust socialezekerheidsstelsel heeft waarmee mensen goed worden beschermd tegen het voorspelbare gegeven van ouderdom en voor een groot deel collectief worden verzekerd tegen het risico van arbeidsongeschiktheid en

werkloosheid. Het kabinet onderstreept dit volledig. Voor mensen die werkloos raken, arbeidsongeschikt worden of onvoldoende hebben kunnen sparen voor pensioen gedurende de levensloop hebben wij een goed stelsel van sociale zekerheid en dat willen we ook graag behouden.

Ten aanzien van de institutionele aanpassingen voor de lange termijn heeft dit kabinet een duidelijke lijn. Door de stijgende levensverwachting en de vergrijzing is het noodzakelijk de AOW-leeftijd te verhogen om die ook in de toekomst beschikbaar en betaalbaar te houden. Voor jong en voor oud.

Tegelijkertijd is er altijd ruimte voor maatwerk. Hierbij deel ik de observatie van het CPB dat wij ook moeten wennen aan de nieuwe situatie. In een korte tijd zijn we in Nederland met zijn allen langer blijven werken en dat gaat in de meeste gevallen erg goed, maar kan in specifieke gevallen betekenen dat het lastig is in de huidige baan langer door te werken. Deze nieuwe situatie dwingt werkgevers en werknemers om goed na te denken over vragen als: «hoe zorg ik ervoor dat mijn medewerkers duurzaam inzetbaar blijven?», en als werknemer «hoe blijf ik in mezelf investeren?» *Best practices* zoals die van het brandweer en ambulancepersoneel zijn hierbij inspirerend. Het kabinet moedigt werkgevers en werknemers aan om goede voorbeelden en *best practices* met elkaar te delen. Meer aandacht en informatie over de bestaande mogelijkheden rond deeltijd-pensionering bijvoorbeeld door pensioenfondsen en bewustzijn bevorderen over de noodzaak van investeren in scholing, met hulp van de werkgever, zodat werknemers beter in staat zijn zich voor te bereiden zijn hierbij belangrijk.

Er is al veel gedaan, maar er moet meer gebeuren. Er zijn mooie voorbeelden van bedrijven waar al jarenlang met veel succes geïnvesteerd wordt in de duurzame inzetbaarheid van hun werknemers, door het aanbieden van zogenoemde APK's voor werknemers bijvoorbeeld. Het is de gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers dat werknemers goed en gezond aan het werk kunnen blijven. Door samen oplossingen op dit niveau te zoeken, kan ook recht gedaan worden aan de verschillen. Zoals de analyse van het CPB ook suggereert, ligt de oplossing niet in generieke maatregelen, maar juist in een gerichte aanpak die rekening houdt met specifieke omstandigheden. Zoals uitgesproken in het regeerakkoord verwacht het kabinet van sociale partners dat zij hier goede afspraken over maken. Hier ligt een gezamenlijke verantwoordelijkheid.

Tot slot

Het kabinet herkent het beeld dat veel werkenden weinig aan bijscholing doen tijdens hun loopbaan, in het bijzonder laagopgeleiden en oudere werknemers. Het is van belang dat werkgevers en werkenden vaker, sneller en beter investeren in scholing en duurzame inzetbaarheid. Het kabinet wil hierover afspraken maken met sociale partners en onderwijsinstellingen. De overheid zorgt voor de noodzakelijke randvoorwaarden, zoals de omvorming van de fiscale scholingsaftrek naar individuele leerrechten. Ook heeft het kabinet net de subsidieregeling voor midlife-loopbaanadvies open gesteld.

Voor oudere werknemers die ondanks inspanningen van werkgevers en werknemers toch werkloos of arbeidsongeschikt worden, wordt de Wet Inkomensvoorziening voor oudere werklozen (IOW) verlengd met vier jaar,

zodat deze werknemers na het aflopen van de WW- of WGA-uitkering niet hun eigen vermogen of dat van hun partner hoeven «op te eten» voordat zij in aanmerking komen voor inkomensondersteuning.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
W. Koolmees