

Vergaderjaar 2015–2016

29 544

Arbeidsmarktbeleid

Nr. 724

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 7 juni 2016

Nederland heeft vitale vijftigplussers. Het aantal werkende vijftigplussers is de afgelopen twintig jaar sterk gestegen en groeit gestaag door. Vijftigplussers worden niet vaker ziek of werkloos dan 50-minners. Maar als mensen boven de 50 jaar hun baan verliezen, dan komen ze vaak wel minder snel weer aan het werk. De langdurige werkloosheid onder vijftigplussers is daarom ongewenst hoog.

Kabinet en sociale partners slaan de handen ineen om de kansen van vijftigplussers te vergroten en hun positie op de arbeidsmarkt snel en structureel te versterken. We kunnen alleen een vuist maken als werkgevers, werknemers en de overheid samen werken aan de arbeidsmarktpositie van vijftigplussers. Het gaat immers om een combinatie van instituties, beeldvorming en (bedrijfs)cultuur. Daar zijn overheid en sociale partners samen voor verantwoordelijk.

Het actieplan »Perspectief voor vijftigplussers«¹ presenteert een gemeenschappelijke aanpak om het arbeidsmarktperspectief van vijftigplussers te verbeteren². Kern van de aanpak is om vijftigplussers te ondersteunen bij het vinden van een nieuwe baan, werknemers wendbaarder te maken op de arbeidsmarkt en werkgevers minder terughoudend te laten zijn bij het aannemen van vijftigplussers. Met intensivering van bestaand beleid en introductie van nieuwe maatregelen.

In 2017 en 2018 wordt uitvoering gegeven aan het actieplan. In totaal stelt het kabinet hiervoor € 68 miljoen beschikbaar. De voorgestelde aanpak moet de arbeidsmarkt voor 50 plussers verbeteren, met de volgende doelen:

¹ Raadpleegbaar via www.tweedekamer.nl

² Het actieplan is toegezegd in mijn brief van d.d. 30 november 2015 (Kamerstuk 29 544 nr. 677).

- De arbeidsparticipatie van de 50-plusser moet zoveel mogelijk gelijk zijn aan de gemiddelde arbeidsparticipatie van andere leeftijdsgroepen.
- De kans op langdurige werkloosheid onder vijftigplussers moet afnemen.
- De kennis van dit maatschappelijke probleem moet verder vergroot worden en de beeldvorming over vijftigplussers op de arbeidsmarkt moet verbeteren.
- De wendbaarheid van vijftigplussers moet beter worden, waarbij de scholingsinspanningen van vijftigplussers moeten toenemen in vergelijking met de voorgaande jaren.

Structurele verbetering werking arbeidsmarkt

Het actieplan is een aanvulling op de maatregelen die het kabinet de afgelopen jaren al heeft getroffen om structureel de werking van de arbeidsmarkt te verbeteren.

Zo is het door de invoering van inkomstenverrekening in de WW altijd lonend om werk te hervatten, ook tegen een lager loon. Verder zijn met de WWZ stappen gezet op het gebied van ontslagbescherming. Sinds 1 juli 2015 is de koppeling tussen de leeftijd en de hoogte van de vergoeding (transitievergoeding) bij ontslag los gelaten. Daarnaast is met het afspiegelingsbeginsel de bescherming tegen ontslag om bedrijfseconomische redenen aangepast waardoor de ontslagen evenredig worden verdeeld over de werknemers binnen 5 leeftijdscategorieën³. Deze maatregelen maken het voor werkgevers aantrekkelijker om oudere werknemers in dienst te nemen. Ook heeft het kabinet de afgelopen drie jaren met het «Actieplan 50PlusWerk» werkzoekende 50 plussers ondersteund bij het vinden van werk, onder andere door middel van netwerktrainingen, plaatsingsfees en scholingsvouchers. Het «Actieplan 50PlusWerk» loopt per 1 oktober 2016 af.

Zoals ik in mijn eerdere reactie op de CPB policy brief «Langdurige werkloosheid: Afwachten en hervormen» heb aangegeven⁴ zijn verdere stappen om de uitkeringen te verlagen en verkorten mijn inziens niet opportuun. Dergelijke stappen worden door het CPB aanbevolen omdat ze actief zoekgedrag van ouderen zouden bevorderen. De WW zorgt echter ook voor inkomstzekerheid en met de afspraken uit het sociaal akkoord en de WWZ is de juiste balans gevonden tussen deze inkomstzekerheid en stimuleren van actief zoekgedrag. In plaats van het beperken van de inkomstzekerheid wil ik de positie van oudere werklozen verbeteren door hen aantrekkelijker te maken voor werkgevers, door beeldvorming te corrigeren en door werkloze vijftigplussers beter te equiperen voor de arbeidsmarkt van nu.

Het CPB beschrijft in de policy brief en later in het hoofdstuk over actief arbeidsmarktbeleid in de publicatie Kansrijk Arbeidsmarktbeleid 2 ook instrumenten die meer op de korte termijn te implementeren zijn, zoals bijvoorbeeld gerichte dienstverlening, scholing of tijdelijke loonkosten-subsidies voor werklozen met een hoge kans op langdurige werkloosheid. Deze instrumenten zijn onderdeel van het voorliggende actieplan.

³ Tijdens het AO arbeidsmarktbeleid van 10 maart (Kamerstuk 29 544, nr. 714) heb ik uw Kamer toegezegd bij het aanbieden van het actieplan in te gaan op het verloop van de looncurve en de invloed van lifo op de arbeidsmobiliteit van vijftigplussers. In de bijlage vindt u een analyse van de looncurve. Lifo is in 2006 afgeschaft en kennen we alleen nog binnen de leeftijdscategorieën van afspiegeling. Door het vervangen van lifo door afspiegeling hebben werknemers met een langdurig dienstverband hun bevoorrechte positie goeddeels verloren.

⁴ Kamerstuk 29 544, nr. 650.

Het is daarnaast belangrijk dat we nog verder blijven nadenken over structurele oplossingen voor de arbeidsmarkt van vijftigplussers, daarom heb ik de SER gevraagd om voor de zomer met een advies te komen over de langdurige werkloosheid.

Oorzaken slechtere arbeidsmarktpositie vijftigplussers

Bij de totstandkoming van dit actieplan is gekeken naar de oorzaken van het probleem⁵. Het is een combinatie van factoren die zorgen voor slechtere uitgangspositie voor vijftigplussers op de arbeidsmarkt. We zien dat de wendbaarheid van de 50-plusser soms beperkt is, ook omdat kennis en vaardigheden niet voldoende «bijgewerkt» zijn.

Ook is de beeldvorming over vijftigplussers onder werkgevers minder positief. Hoewel de beeldvorming vaak anders is, zijn werknemers van 50 jaar en ouder over het algemeen vitaal en productief en niet vaker ziek dan andere leeftijdsgroepen. Veel vijftigplussers zijn ook (zeer) gemotiveerd om werk te zoeken en vaak bereid loon in te leveren voor werk. Tenslotte hebben we geconstateerd dat de zoekinspanningen van de vijftigplussers niet goed aansluiten bij de verwachtingen van de werkgevers.

Acties om de positie van vijftigplussers te verbeteren

Met de maatregelen in het actieplan »Perspectief voor vijftigplussers« worden de hierboven genoemde knelpunten aangepakt. De instrumenten zijn gebaseerd op beschikbaar (internationaal) onderzoek⁶ en op basis van de kennis van werkgevers, werkzoekenden en experts. De selectie van de maatregelen in het actieplan zijn niet alleen gebaseerd op netto-effectiviteit, maar ook op de «expert opinion» van professionals in het werkveld, de ervaringen van de sociale partners en de te verwachten bredere welvaartseffecten⁷.

Het actieplan bevat nieuwe maatregelen en maatregelen die – al dan niet in gewijzigde vorm – worden voortgezet. De belangrijkste nieuwe maatregelen in dit actieplan zijn:

- Introductie van het advies voor de 2^e loopbaan in combinatie met een centraal aanspreekpunt voor werkgevers om de wendbaarheid van werkende 50 plussers op de arbeidsmarkt te vergroten;
- Intensieve ondersteuning aan werkzoekenden die het hoogste risico hebben op langdurige werkloosheid;
- Wegnemen belemmeringen bij de aansluiting tussen vraag en aanbod in combinatie met ondersteuning (mkb-) ondernemingen;
- Verlagen no-risk polis naar 56 jaar;
- Experimenten meer werk;
- Een campagne om de beeldvorming over vijftigplussers te verbeteren.

Voorkomen werkloosheid

Allereerst wordt ingezet op het voorkomen van werkloosheid, onder andere door de wendbaarheid van vijftigplussers te vergroten en mensen die met ontslag worden bedreigd naar ander werk te begeleiden. Ook moeten in lijn met de afspraken uit de Beleidsagenda 2020 generieke ontziemaatregelen die niet of nauwelijks een bijdrage leveren aan de

⁵ Voor een uitgebreide analyse zie het werkdocument «De arbeidsmarktpositie van oudere werknemers», raadpleegbaar via www.tweedekamer.nl

⁶ Waaronder de CPB policy brief «Langdurige werkloosheid: Afwachten en hervormen» en «Kansrijk Arbeidsmarktbeleid 2».

⁷ Zie bijlage 2 van het actieplan: «Effectiviteit re-integratie instrumenten»

duurzame inzetbaarheid van oudere werknemers kostenneutraal worden omgevormd. Daarnaast is het belangrijk dat werkgever en werknemer er samen voor zorgen dat kennis en vaardigheden niet verouderen. Ook moeten werkgever en de werknemer op tijd met elkaar in gesprek aangaan zodat de werkzaamheden goed (blijven) passen bij de capaciteiten van de werknemer.

Om de wendbaarheid te vergroten wordt een advies voor de 2^e loopbaan geïntroduceerd voor kwetsbare werkenden, die vanwege een zwaar beroep, slechte arbeidsmarktvooruitzichten en/of de toekomstige hogere eisen aan de kennis en vaardigheden een grote(re) kans hebben om op termijn (langdurig) werkloos te worden. Dit advies moet ervoor zorgen dat deze werknemers beter kunnen anticiperen op de veranderingen die op ze afkomen door te kijken wat hun perspectieven zijn, wat ze kunnen, waar de kansen liggen en hoe ze deze kansen kunnen benutten door bijvoorbeeld bijscholing of omscholing naar een ander beroep.

Werkzoekende vijftigplussers ondersteunen

Als iemand onverhoopt toch ontslagen wordt, kan gerichte ondersteuning helpen om snel weer nieuw werk te vinden. In de komende periode krijgen werkzoekenden met een hoge kans op langdurige werkloosheid gerichte ondersteuning geboden. Deze ondersteuning is gebaseerd op de ervaringen met de netwerktrainingen, die de kern vormen de aanpak van het huidige actieplan «50PlusWerk»⁸. De netto-effectiviteit van deze aanpak wordt onderzocht en eerste resultaten laten een positief netto effect zien op de uitstroomkans naar werk. Deze aanpak wordt voortgezet en er worden een aantal verbeteringen doorgevoerd, waaronder het bieden van meer maatwerk/differentiatie. Door meer maatwerk en daarmee een korte doorlooptijd kan ook het insluitingseffect («lock-in effect») – waarbij een persoon door deelname aan een programma tijdelijk minder hard zoekt naar een baan – worden beperkt. In haar studie «Kansrijk Arbeidsmarktbeleid 2» gaat het CPB in op meer en minder kansrijke vormen van actief arbeidsmarktbeleid en bij de vormgeving van het actieplan maken we gebruik van de vormgeving van gerichte dienstverlening die volgens het CPB effectief is.

Tegelijkertijd worden de drempels voor het leggen van contacten tussen werkgever en werkzoekende verlaagd, onder andere door middel van vacaturecafés en ondersteuning van werkgevers via speciale teams bij de werkgeversservicepunten. De ervaring leert dat als een werkgever een persoonlijke ontmoeting heeft gehad met een oudere werkzoekende, de leeftijd veel minder een rol speelt. Ook worden de instrumenten die het aannemen van vijftigplussers aantrekkelijker maken voortgezet, zoals de mobiliteitsbonus (vanaf 56 jaar). De no-risk polis wordt tijdelijk verlaagd naar 56 jaar. Daarnaast wordt een aantal experimenten uitgevoerd om de kansen die de arbeidsmarkt biedt beter te benutten. Eind 2018 wordt gekeken in hoeverre de ingezette instrumenten, zoals de mobiliteitsbonus en de no-risk polis, bijdragen aan de werkhervattingkansen.

Beeldvorming veranderen

Naast deze maatregelen wordt door middel van een campagne getracht de werkgevers een eerlijk beeld te laten zien van de vijftigplussers. Om de vooroordelen over 50 plussers te bestrijden heb ik eerder John de Wolf als

⁸ De trainingen helpen werkzoekende 50-plusser met het in kaart brengen van hun competenties, geven informatie over waar men banen kan vinden, ondersteunen bij het schrijven van een brief en het opstellen van een CV, werken aan de presentatie van de werkzoekende door middel van een «elevator pitch» en trainen mensen op het benutten van netwerken en sociale media.

boegbeeld ingesteld. De campagne en het boegbeeld moeten er samen voor zorgen dat de beeldvorming over vijftigplussers op de arbeidsmarkt verbetert en dat het gebruik en de effectiviteit van de beschreven maatregelen en activiteiten wordt vergroot.

Daarnaast loopt nog de campagne «Open voor 50-plus» van UWV, MKB Nederland, NBBU en ABU om werkgevers te stimuleren ten minste één 50-plusser uit te nodigen voor het sollicitatiegesprek. Met de start van de landelijke campagne Arbeidsmarktdiscriminatie zetten SZW en OCW in de komende periode in op de bewustwording van werkgevers van mogelijk vooroordelen die kunnen leiden tot discriminatie. Onderdeel van de campagne is een toolkit voor bedrijven met tips voor de werving en selectie.

Evaluatie

De maatregelen zullen de komende periode verder worden uitgewerkt en geïmplementeerd. In lijn met de aanbevelingen van de Algemene Rekenkamer worden de ingezette instrumenten geëvalueerd. Vooraf wordt een evaluatiekader opgesteld. Daardoor is gewaarborgd dat informatie over gebruik, de effecten en de effectiviteit beschikbaar komt.

Een onafhankelijk bureau zal kijken naar de effecten en effectiviteit van de maatregelen en de verbeterpunten. Op basis van het onderzoek en de arbeidsmarktsituatie van vijftigplussers wordt bezien welke verdere aanpak nodig is.

Tot slot

Het kabinet is zich er van bewust dat het te ambitieus is om te verwachten dat alle doelstellingen binnen twee jaar gehaald worden. Maar er kan met dit actieplan wel een belangrijke stap worden gezet. Om stappen vooruit te kunnen moet gekeken worden in hoeverre de ingezette instrumenten een bijdrage leveren aan de verbetering van de arbeidsmarktpositie van vijftigplussers.

Ik zal uw Kamer in het najaar informeren over hoe dit actieplan uitgevoerd wordt en op welke wijze de maatregelen worden geëvalueerd.

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