

Vergaderjaar 2013–2014

29 544

Arbeidsmarktbeleid

Nr. 497

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 2 december 2013

In het AO arbeidsmarktbeleid van 31 oktober jl. (Kamerstuk 29 544, nr. 496) heb ik toegezegd een brief aan uw Kamer te sturen over de arbeidsmarktpositie van ouderen in het algemeen en meer in het bijzonder het actieplan 55pluswerkt van UWV. Met deze brief voldoe ik aan deze toezegging.

Arbeidsmarktpositie ouderen

De positie van ouderen op de arbeidsmarkt is het laatste decennium sterk verbeterd. De gemiddelde uittreedleeftijd van 55-plussers steeg van 61 in de periode 2000 tot 2007 naar 63,1 in 2011.¹ Onder andere door de sterk stijgende gemiddelde uittreedleeftijd stijgt de arbeidsparticipatie van 55-plussers gestaag. In 2012 bedroeg de netto arbeidsparticipatie van deze groep 53,4% (tegen 43,5% in 2007). In vergelijking: de totale netto arbeidsparticipatie is in dezelfde periode licht gestegen van 66,6% naar 67,2%.² Verder hebben negen van de tien werkende ouderen een vast dienstverband en lopen ouderen minder risico om werkloos te worden dan jongeren.³

De situatie is echter minder rooskleurig wanneer ouderen eenmaal werkloos zijn geworden. Van de werklozen van 55 jaar heeft gemiddeld genomen 45% binnen 12 maanden een baan gevonden. Bij werklozen van 60 jaar is dit percentage verder gedaald naar bijna 20%.⁴ Zichtbaar is ook dat de werkloosheid onder 55-plussers weliswaar onder het OESO-gemiddelde ligt, maar dat de langdurige werkloosheid onder

¹ <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/arbeid-sociale-zekerheid/publicaties/artikelen/archief/2012/2012-3557-wm.htm>.

² CBS, statline.

³ UWV, Kennisverslag 2012-3.

⁴ Voor werknemers van 45 jaar is dit gemiddeld 60%. Bron: CBS, Werkhervattingskansen na instroom in de WW, Leeftijd is niet het enige dat telt, 2012.

ouderen nog steeds boven het OESO-gemiddelde ligt.⁵ In het licht van de vergrijzing en de verhoging van de AOW-leeftijd is een verder toenevende participatie van ouderen nodig om daarmee de verzorgingsstaat betaalbaar te houden. Deze ontwikkelingen vragen om het verleggen van de focus van bescherming naar activering en ondersteuning bij het vinden van nieuw werk.

Het kabinet is dan ook verheugd dat sociale partners dit belang onderkennen. In het kader van de Beleidsagenda 2020 van de Stichting van de Arbeid hebben sociale partners afgesproken dat er rond 2020 geen verschil meer mag zijn tussen de arbeidsparticipatie van de 55-plusser en de 55-minner.

Het kabinet heeft een aantal specifieke maatregelen getroffen die erop gericht zijn de arbeidsmarktpositie van ouderen te verbeteren:

- Stimuleren van werkgevers om oudere werklozen in dienst te nemen.
- Sectorplannen: sectorale maatregelen gericht op werkgevers en werknemers in de sector.
- Actieplan UWV 55pluswerkt: extra middelen voor UWV om de arbeidsparticipatie van werkloze 55-plussers te stimuleren.

Stimuleren van werkgevers om oudere werklozen in dienst te nemen.

De volgende maatregelen zijn erop gericht werkgevers te stimuleren oudere werklozen in dienst te nemen.

Mobiliteitsbonus

Met de invoering van de mobiliteitsbonussen⁶ zijn gerichte maatregelen genomen om de arbeidsdeelname van uitkeringsgerechtigden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt (i.e. ouderen en arbeidsgehandicapten) te bevorderen. De mobiliteitsbonus probeert de discrepantie tussen de met leeftijd oplopende loonkosten van ouderen en de veronderstelde teruglopende arbeidsproductiviteit te verminderen.

No-riskpolis WW-ers

De zogenoemde no-riskpolis WW-ers is een regeling die de werkgever bij het aannemen van een langdurig werkloze oudere compenseert voor de financiële risico's bij langdurige ziekte- en/of arbeidsongeschiktheid.⁷

Proefplaatsing

Ook maatregelen die niet specifiek gericht zijn op ouderen kunnen werkgevers stimuleren ouderen in dienst te nemen. Zo kan met het instrument proefplaatsing een werkloze (oudere) gedurende een bepaalde periode bij een werkgever met behoud van uitkering gaan werken. Proefplaatsing stelt werkgevers in staat om zonder kosten een reëel beeld van de potentiële werknemer te krijgen.

⁵ OECD, The Dutch labour market: preparing for the future, working papers no. 1012, 2013.

⁶ Wet van 12 juli 2012 tot wijziging van de Wet financiering sociale verzekeringen in verband met bonussen voor werkgevers voor het in dienst nemen van oudere uitkeringsgerechtigden en arbeidsgehandicapte werknemers (Stb. 2012, nr. 323).

⁷ De volledige en correcte benaming voor no-riskpolis WW is: compensatieregeling bij loonkosten bij ziekte van oudere en voormalig langdurig werklozen (art. 29d ZW).

Uit onderzoek in opdracht van mijn ministerie⁸ blijkt dat de mobiliteitsbonus voor oudere uitkeringsgerechtigden een positief effect heeft op de aannamekansen van oudere werklozen. Volgens berekeningen vinden dankzij deze maatregel circa 6 duizend extra uitkeringsgerechtigde 50-plussers een baan. Ook proefplaatsingen voor oudere uitkeringsgerechtigden verhogen de aannamekansen van deze groep significant.

Toelichting op de regelingen

- *Mobiliteitsbonus voor uitkeringsgerechtigden:* Gedurende maximaal drie jaar ontvangen werkgevers een premiekorting tot maximaal € 7.000 als zij een nieuwe werknemer vanaf 50 of met een arbeidsbeperking aannemen die nu een uitkering ontvangt.
- *No-riskpolis WW-ers:* Vanaf de 14^e ziekte week wordt het ziekengeld door UWV betaald (eerste 13 weken betaalt de werkgever) voor werknemers die op 8 juli 2009 (= inwerkingtredingsdatum van de regeling) 55 jaar of ouder zijn en voorafgaand aan dienstbetrekking tenminste 52 weken werkloos zijn geweest.
- *Proefplaatsing:* Als een werkgever overweegt een kandidaat met een grote afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te nemen dan is mogelijk om voorafgaand aan het dienstverband gedurende een bepaalde periode uit te proberen of deze kandidaat voldoende aansluit bij de verwachtingen. UWV betaalt de uitkering door. Voorwaarde bij proefplaatsing is dat de werkgever de intentie heeft om deze kandidaat een dienstverband aan te bieden van ten minste 6 maanden en met dezelfde omvang als tijdens de proefperiode.

Sectorplannen

In het Sociaal Akkoord hebben kabinet en sociale partners afspraken gemaakt over een structurele aanpak voor onze economie en onze arbeidsmarkt, met als doel om zoveel mogelijk mensen een kans te geven op werk en economische zelfstandigheid. Sociale partners hebben aangegeven hun verantwoordelijkheid op de arbeidsmarkt verder op te willen pakken. Het bieden van werkzekerheid en het voorkomen van werkloosheid staan daarbij centraal.

Via de Regeling Cofinanciering Sectorplannen kunnen samenwerkende partijen plannen opnemen om specifieke knelpunten in hun sector aan te pakken. Het kabinet stimuleert de (inter)sectorale inspanningen, zodat partijen ook daadwerkelijk op een doeltreffende en doelmatige wijze aan de slag gaan met de doelstellingen uit het Sociaal Akkoord. In totaal is € 600 miljoen in 2014 en 2015 voor cofinanciering vanuit de overheid uitgetrokken. Kabinet en sociale partners hebben een zevental thema's benoemd die bijdragen aan een betere structurele werking van de arbeidsmarkt en ook op korte termijn een positief effect hebben.

Thema's sectorplannen

1. Arbeidsinstroom en begeleiding jongeren
2. Behoud oudere vakkrachten
3. Arbeidsinstroom van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt
4. Mobiliteit en duurzame inzetbaarheid
5. Scholing
6. Van-werk-naar-werk van met ontslag bedreigden (sectoraal en intersectoraal)
7. Goed werkgeverschap en goed werknemerschap

⁸ Werff, S. van der, M. Volkerink, A. Heyma en P. Bisschop (2012), Wat maakt oudere werknemers aantrekkelijk?, SEO-rapport 2012-61, SEO Economisch Onderzoek, Amsterdam.

In de sectorplannen heeft de positie van ouderen nadrukkelijk een plaats gekregen. Hierbij kan het onder meer gaan om scholing, van-werk-naar-werktrajecten voor oudere werknemers, bevorderen duurzame inzetbaarheid of coaching van jongeren door ouderen.

Actieplan UWV 55pluswerkt

Werkgevers hebben over het algemeen nog te vaak negatieve beelden over oudere werkzoekenden. Ouderen zouden onder meer te duur zijn, een hoog ziekteverzuim hebben, niet flexibel en productief genoeg zijn. Tegelijkertijd constateren we dat hun ervaringen na in dienst name van oudere werkzoekenden overwegend positief zijn⁹.

Naar aanleiding van de afspraken in het sociaal akkoord heb ik aan UWV voor een periode van twee jaar € 67 mln beschikbaar gesteld om daarmee de netwerkbijeenkomsten en inspiratiedagen te intensiveren en re-integratiemiddelen in te zetten om daarmee de arbeidsparticipatie van oudere werklozen te bevorderen. UWV heeft voor een effectieve inzet van de extra middelen een plan opgesteld: het actieplan 55pluswerkt.

Met de inzet van netwerktrainingen en inspiratiedagen kunnen de kansen voor oudere werkzoekenden bij werkgevers positief worden beïnvloed¹⁰. Verder is bekend dat het gericht inzetten van re-integratiemiddelen en scholing voor werkzoekenden met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt effectiever blijkt te zijn dan het inzetten van generieke re-integratiemiddelen of scholing¹¹.

Met de extra middelen worden de volgende activiteiten uitgevoerd:

- Intensiveren van de netwerkbijeenkomsten en inzet adviseurs werkgeversdienstverlening (€ 37 mln)
- Inspiratiedagen werkzoekenden en werkgevers (€ 2 mln);
- Inzet van scholingsvoucher en plaatsingsfee (€ 28 mln).

De intensivering van de netwerkbijeenkomsten en inspiratiedagen wordt sinds 1 juli 2013 uitgevoerd door UWV. Voor de scholingsvoucher en plaatsingsfee is een subsidieregeling¹² opgesteld, die per 1 oktober 2013 in werking is getreden.

Netwerktrainingen

De netwerktrainingen 55plus vormen de basis voor het actieplan. In de netwerktrainingen staat inzicht in competenties en presentatievaardigheden van werkzoekenden centraal, alsook het netwerken met werkgevers. Aan de netwerktrainingen worden structureel adviseurs werkgeversdienstverlening gekoppeld, gericht op de bemiddeling van 55-plussers naar banen. Hierbij worden tevens regionale samenwerkingspartners uitgenodigd om samen extra 55-plussers uit te plaatsen naar werk.

⁹ Zandvliet, K., Gelderblom, A. & Gravesteijn, J. (2011). Werkgeversbenaderingen van UWV gericht op het aannemen van ouderen. Rotterdam: SEOR, Werff, S. van der, Volkerink, M., Heyma, A. & Bisschop, P. (2012). Wat maakt oudere werknemers aantrekkelijk? Amsterdam: SEO economisch onderzoek.

¹⁰ Ravensteijn, J., Graafland, H. & Wesdorp, P. (2010). Methodisch concept Gilde vervolgprojecten UWV WERKbedrijf, Oudere werkzoekenden (45+). Gilddenetwerk Raad voor Werk en Inkomen. (G)oud! Kansen creëren voor werkloze ouderen. Den Haag: RWI, Analyse oktober 2011.

¹¹ Card, D., J. Kluve en A. Weber (2010), Active labour market policy evaluations: a meta-analysis, *Economic Journal*, vol. 120(548), blz. F452-F477.

¹² Regeling scholing en plaatsing oudere werklozen (Stcrt. 2013, nr. 27343).

Inspiratiedagen werkzoekenden en werkgevers

Het UWV organiseert aanvullend op de netwerktrainingen regionale bijeenkomsten om 55-plussers te helpen bij hun zoektocht naar werk en werkgevers te stimuleren oudere werkzoekenden aan te nemen.

Tijdens de inspiratiedagen worden werkzoekende geïnspireerd en geïnformeerd over relevante thema's, ze worden gestimuleerd onderdeel uit te maken van een actief landelijk netwerk en in het vinden van een baan en concreet in contact gebracht met werkgevers die ervoor open staan om oudere werkzoekenden een baan aan te bieden. Werkgevers worden geïnformeerd over de voordelen van 55-plussers, gestimuleerd in het aannemen van 55-plussers en concreet in contact gebracht met oudere werkzoekenden.

Samen met sociale partners en meer specifiek het MKB gaat UWV onderzoeken hoe inspiratiedagen voor werkgevers kunnen worden ingezet als instrument om het imago en daarmee baanopeningen voor 55-plussers te bevorderen.

Regeling scholing en plaatsing oudere werklozen

Naast de netwerktrainingen en inspiratiedagen zijn voor de noodzakelijke aansluiting van vraag en aanbod aanvullende middelen beschikbaar. Daarmee worden ondersteunende diensten zoals scholing en plaatsingen door uitzendbureaus en private intermediairs ingezet. Veel werkzoekenden die uitstromen, vinden namelijk werk via uitzendbureaus. Ouderen maken hier nog niet optimaal gebruik van.

In april 2013 heeft UWV een werkconferentie gehouden met o.a. sociale partners, private intermediairs en de UWV cliëntenraad over de inzet van private bemiddelingsdiensten. Er is gekozen voor de inzet van een plaatsingssubsidie en een scholingsvoucher. Deze instrumenten worden ingezet in het kader van of aanvullend op de netwerktrainingen en moeten bevorderen dat de deelnemers aan deze activiteiten aan het werk komen.

Scholingsvoucher

Er wordt een scholingsvoucher van maximaal € 750,- beschikbaar gesteld voor werkgevers en werkzoekenden mits er concreet uitzicht is op een baan. De scholingsvoucher wordt ingezet bij verzoeken van werkgevers en werkzoekenden voor korte om- en bijscholing (maximaal één jaar). Voor werkzoekende geldt als voorwaarde dat de opleiding gericht is op een beroep dat door UWV als kansberoep wordt aangemerkt, of dat er sprake is van een intentieverklaring van een werkgever om de werkzoekende in dienst te nemen na afronding van de opleiding. In geval een werkgever een verzoek om scholing doet geldt dat de werkgever de oudere werkzoekende in dienst moet nemen na afronding van de opleiding (baangarantie).

Plaatsingsfee

UWV stimuleert uitzendbureaus en private intermediairs meer 55-plussers te plaatsen door een fee te verbinden aan de plaatsingsresultaten. De hoogte van de fee loopt op naarmate de WW-er langer geplaatst wordt door de intermediair. De subsidie bedraagt:

- € 300,- bij een plaatsing voor de duur van minimaal drie maanden,
- Een aanvullend bedrag ter hoogte van € 700,- (totale subsidie € 1.000,-) bij een plaatsing voor de duur van minimaal 6 maanden en

- Een extra aanvullend bedrag ad € 500,- (totale subsidie € 1.500,-) bij een plaatsing voor minimaal twaalf maanden.

Als voorwaarde geldt dat gedurende de plaatsingsperiode gemiddeld minstens 50% van het aantal uren waarvoor men een uitkering ontvangt, gewerkt wordt met een minimum van gemiddeld 12 uur per week.

Beoogd resultaat

Op basis van ervaringscijfers en een uitvraag onder de intermediairs is een inschatting gemaakt van het verwachte aantal toe te kennen plaatsingsfees en scholingsvouchers. In onderstaande tabel zijn de verwachte aantallen per instrument vermeld.

Tabel: Verwacht aantal toe te kennen plaatsingsfees en scholingsvouchers

Aantallen per instrument	2013	2014	2015
Aantallen plaatsingsfees	— ¹	12.000	10.000
Aantallen scholingsvouchers	1.650	5.500	3.850

¹ Plaatsingsfees kunnen in 2013 nog niet worden toegekend omdat de regeling per 1 oktober 2013 in werking is getreden en de plaatsingsfee pas wordt toegekend na een plaatsing van 3 maanden.

De inzet van plaatsingsfees en scholingsvouchers zal voor een deel tot uitstroom leiden. De verwachting is dat 20% van de inzet van plaatsingsfees en 25% van de inzet van de scholingsvouchers tot volledige uitstroom uit de uitkering zal leiden. UWV is hiertoe ondermeer met de uitzendbranche een intentieverklaring overeengekomen waarin de uitzendbranche zich bereid verklaard om gedurende de looptijd van de subsidieregeling circa 22.000 plaatsingen voor oudere werklozen te realiseren.

UWV verwacht dat als gevolg van de inzet van de € 67 miljoen het aantal ouderen dat de WW uitstroomt in de tweede helft van 2013 toeneemt van 9000 tot circa 10.250, in 2014 van 18.000 tot circa 26.300 en in 2015 van 18.000 tot circa 24.400. Daarnaast zal nog een deel van de ouderen dat werk vindt, niet volledig aan de slag gaan en daardoor niet volledig de WW uitstromen.

Draagvlak voor actieplan

UWV trekt gezamenlijk op met sociale partners bij de activiteiten 55pluswerkt.

Er is een begeleidingscommissie gevormd, bestaande uit sociale partners, VNG en private intermediairs (uitzendbranche, re-integratiebranche) en SZW. Partijen worden via deze weg betrokken bij de uitvoering van het actieplan 55pluswerkt. De begeleidingscommissie komt elke 6 weken bij elkaar om de voortgang te bespreken en tussentijdse evaluaties vast te stellen.

Daarnaast worden regionale samenwerkingsafspraken gemaakt rond de inzet van de private bemiddelingsdiensten en acties gericht op de uitstroom naar werk van 55plussers. Vanaf juli 2013 zijn regionale kick-off bijeenkomsten georganiseerd. Uitgangspunt is de samenwerking rondom de netwerktrainingen.

Conclusie

Zoals aangegeven is de positie van ouderen op de arbeidsmarkt het laatste decennium sterk verbeterd. Het blijft echter van belang dat oudere

werkzoekenden in staat worden gesteld snel ander werk te vinden. Naast bestaande maatregelen gericht op werkgevers heeft dit kabinet aanvullende maatregelen getroffen met de co-financiering van de sectorplannen en de extra middelen voor het actieplan 55pluswerkt.

Ik heb er vertrouwen in dat met deze maatregelen de arbeidsmarktpositie van ouderen verder zal verbeteren.

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