

Vergaderjaar 2018–2019

29 544

Arbeidsmarktbeleid

Nr. 913

**BRIEF VAN DE MINISTER VAN BINNENLANDSE ZAKEN EN
KONINKRIJSRELATIES**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 26 april 2019

Mede namens de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bied ik u hierbij de antwoorden aan op de schriftelijke vragen van de leden Wiersma en Middendorp (beiden VVD) aan de Ministers van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en mij over het artikel «Rijksambtenaren met AOW mogen niet langer doorwerken» (Aanhangsel Handelingen II 2018/19, nr. 2549)

Tevens bied ik u de antwoorden aan op de aanvullende schriftelijke vragen van het lid Van Brenk (50PLUS) aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (Aanhangsel Handelingen II 2018/19, nr. 2550).

Daarnaast maak ik in deze brief graag gebruik van de gelegenheid om te reageren op de motie van lid Van Brenk (50Plus), die de regering oproept het goede voorbeeld te geven en ruimte voor (instroom van) vijftig-plussers bij de rijksoverheid maximaal te benutten¹.

De Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties,
K.H. Ollongren

¹ Kamerstuk 29 544, nr. 861.

Op 20 december 2018 is de motie aangenomen van het lid Van Brenk (50Plus), die de regering oproept het goede voorbeeld te geven en ruimte voor (instroom van) vijftigplussers bij de rijksoverheid maximaal te benutten². Hierbij informeer ik u over het kabinetsbeleid alsook de arbeidsmarkt binnen het Rijk voor kandidaten en medewerkers uit deze leeftijdsgroep.

Het kabinet zet vol in op het benutten van de kansen die de huidige arbeidsmarkt biedt aan werkzoekenden en staat ook uitgebreid stil bij de arbeidsmarktpositie van vijftigplussers.³ Zo heeft het kabinet in 2016 68 miljoen vrijgemaakt voor de uitvoering van het actieplan «Perspectief voor vijftigplussers». Op 7 juni 2016 bent u hierover geïnformeerd.⁴ Het actieplan betreft een gemeenschappelijke aanpak van het kabinet en sociale partners 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. De maatregelen uit betreffend actieplan worden in 2019 voortgezet en geëvalueerd.⁵

Ook zet het kabinet stevig in op de aanpak van arbeidsdiscriminatie. Op 22 november 2018 heeft de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid u geïnformeerd over het Implementatieplan Arbeidsdiscriminatie 2018–2021.⁶ Hierin worden concrete maatregelen benoemd om onder andere uitsluiting en ongelijke kansen, ook voor vijftigplussers, op de arbeidsmarkt te verminderen.

In het Strategisch Personeelsbeleid Rijk 2025, waarover ik uw Kamer op 13 juli 2018 heb geïnformeerd⁷, is opgenomen dat het Rijk een aantrekkelijke werkgever wil zijn voor jong en oud. Hierbij streef ik naar een evenwichtig personeelsbestand als afspiegeling van de samenleving en hecht ik veel waarde aan kwalitatief goed personeel ongeacht de levensfase.

In onderstaande grafiek is te zien is dat de instroom van het aantal vijftigplussers binnen het Rijk de afgelopen jaren is toegenomen. Tegelijkertijd is het aantal vacatures sterk gestegen, wat ook veel kansen oplevert voor kandidaten uit deze leeftijdsgroep. Het Rijk laat hiermee zien dat zij het goede voorbeeld geeft om de beschikbare ruimte te benutten en een aantrekkelijk werkgever te zijn voor zowel oudere als jongeren werknemers.

² Kamerstuk 29 544, nr. 861.

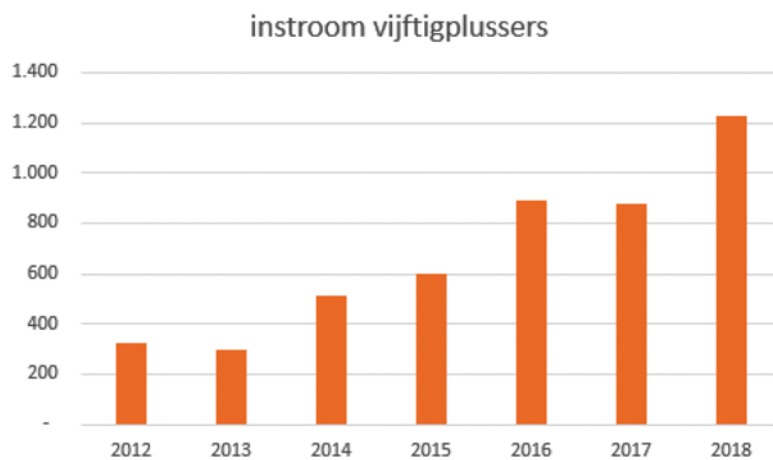
³ Kamerstuk 29 544, nr. 851.

⁴ Tweede Kamer, vergaderjaar 2015–2016, 29 544, nr. 724.

⁵ Tweede Kamer, vergaderjaar 2018–2019, 29 544, nr. 851.

⁶ Tweede Kamer, vergaderjaar 2018–2019, 29 544, nr. 849.

⁷ 31 490, nr. 243.



Bron: P-Direkt

Het kabinet investeert intensief in de versterking van de arbeidsmarktpositie van specifieke doelgroepen, waaronder de vijftigplussers. Deze aandacht gaat onverminderd door waarbij gelijke kansen voor iedereen worden nagestreefd.