

Vergaderjaar 2013–2014

29 544

Arbeidsmarktbeleid

Nr. 517

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 16 april 2014

Hierbij bied ik u het rapport van de OESO aan genaamd *Ageing and Employment Policies: Netherlands 2014*, gepubliceerd op 16 april 2014¹. Dit rapport bevat een analyse van de arbeidsmarkt voor ouderen in Nederland, met beleidsaanbevelingen voor het vergroten van het aanbod van en de vraag naar arbeid van ouderen. De OESO heeft hierbij onder andere gekeken naar recent genomen maatregelen en naar mogelijke aanvullende opties voor overheid en sociale partners om langer doorwerken te stimuleren, de drempels voor het aannemen van oudere werknemers te verkleinen en hun inzetbaarheid te vergroten.

In 2012 heb ik de OESO gevraagd dit onderzoek voor Nederland uit te voeren. De OESO bouwt met deze studie voort op haar eerdere publicaties over de arbeidsmarkt voor ouderen onder de titel *Live Longer, Work Longer* uit 2006. Naast deze studie voor Nederland zijn recent studies verschenen over Noorwegen en Frankrijk en er zullen nog verschillende landen volgen. Deze publicaties vormen de aanloop voor een nieuwe overkoepelende en internationaal vergelijkende studie naar de arbeidsmarkt voor ouderen die in 2015 zal verschijnen onder de titel *Working Better with Age*.

In deze aanbiedingsbrief vat ik de belangrijkste uitkomsten en aanbevelingen op hoofdlijnen samen en ga ik kort in op de huidige stand van de arbeidsmarkt van ouderen in Nederland. Daarna volgt een appreciatie van de studie.

Samenvatting

De OESO concludeert dat Nederland met de maatregelen om werk lonender te maken, vervroegde uittredingsroutes via de VUT af te sluiten, de uittreding via arbeidsongeschiktheid in te perken en de AOW-leeftijd te

¹ Ter inzage gelegd bij het Centraal Informatiepunt Tweede Kamer

verhogen, tot de landen behoort die de afgelopen jaren de meeste vooruitgang hebben geboekt ten aanzien van het vergroten van de arbeidsparticipatie van ouderen. De arbeidsparticipatie van 55–64 jarigen lag in 2012 in Nederland met 58,6% boven het OESO gemiddelde van 54%. De participatiegraad van 65–69 jarigen blijft met 12,7% wel achter bij het OESO gemiddelde van 19,3%. De effectieve uittreedleeftijd in 2012 lag in Nederland met 63,6 jaar voor mannen en 62,3 jaar voor vrouwen boven het Europese gemiddelde, maar nog (beperkt) onder het OESO gemiddelde.

De werkloosheid van ouderen in Nederland lag in 2012 met 4,7% onder het OESO gemiddelde van 6,0%, dus ook op dat terrein scoort Nederland relatief goed. De belangrijkste uitdagingen die de OESO voor Nederland ziet, zijn de relatief hoge langdurige werkloosheid (langer dan 1 jaar), lage arbeidsmobiliteit en hoge arbeidsongeschiktheid onder ouderen.

De OESO noemt de bescherming tegen armoede en sociale uitsluiting in Nederland zeer effectief. Ze constateert verder dat Nederland een lange traditie van sociaal overleg kent, wat mede ten grondslag heeft gelegen aan recente omvangrijke pakketten aan beleidsmaatregelen om langer doorwerken te stimuleren. Daarmee zijn de aanbevelingen uit het eerdere OESO rapport uit 2005 grotendeels verwezenlijkt. Er is nog winst te boeken door met name het vergroten van de inzetbaarheid van oudere werknemers, het wegnemen van de terughoudendheid van werkgevers om ouderen in dienst te nemen en het verder lonend maken van langer doorwerken.

De OESO schrijft dat het huidige Nederlandse pensioensysteem brede dekking biedt en met het verhogen van de pensioenleeftijd robuuster is gemaakt voor de demografische ontwikkelingen. De uitdagingen liggen volgens de OESO op het terrein van het beter faciliteren van mobiliteit en het stimuleren van langere pensioenopbouw door met name werknemers met tijdelijke contracten en zelfstandigen. Verder adviseert de OESO de mogelijkheden te vergroten om werk en pensioen te combineren, ook om ervoor te zorgen dat mensen hun maximale pensioenopbouw kunnen bereiken nu ze hier langer voor moeten werken. De OESO stelt tevens voor om het bereiken van de AOW-leeftijd uit te sluiten als reden voor verplichte pensionering in cao's.

Volgens de OESO is de huidige maximale WW-duur in Nederland een van de langste van de OESO landen. Ze noemt de geplande verkorting van de maximale duur van 38 naar 24 maanden belangrijk voor een snellere werkhervatting van werklozen. Daarbij roept ze ertoe op de IOW vergezeld te laten gaan van activerende maatregelen om ook onder deze groep de werkhervatting te stimuleren.

De OESO stelt vast dat met de introductie van de WIA de instroom in arbeidsongeschiktheid ook onder oudere werknemers substantieel is gedaald, maar dat de uitstroom onder ouderen nog beperkt is. Ze doen een oproep aan de sociale partners om er bij de invulling van de cao's rekening mee te houden dat werkhervatting vanuit ziekte of arbeidsongeschiktheid lonend moet blijven. Om dezelfde reden pleit ze er ook voor aanspraak op een loonaanvulling eerder mogelijk te maken.

Nederlandse werkgevers blijken toenemend bereid ouderen langer in dienst te houden, maar de aanname van ouderen blijft relatief laag. De OESO ziet de steile loonprofielen als een barrière voor het in dienst nemen van ouderen, omdat deze mogelijk niet volledig in lijn zijn met de productiviteitsontwikkeling. Ze beveelt aan om loonprofielen meer vorm te geven op basis van prestaties en minder op basis van senioriteit. In het

afgelopen decennium is in Nederland het aantal gevallen van leeftijdsdiscriminatie sterk gedaald, maar er is nog altijd ruimte voor verdere verbetering.

De maatregelen in cao's ten behoeve van de duurzame inzetbaarheid zouden volgens de OESO meer gericht moeten worden op het behouden en vergroten van de productiviteit van oudere werknemers en minder op ontsiemaatregelen die kostenverhogend werken. De OESO moedigt verder de aangekondigde modernisering van het ontslagrecht aan, omdat dit de mobiliteit van ouderen kan verbeteren.

Om de inzetbaarheid van ouderen te verbeteren beveelt de OESO ook aan om zoveel mogelijk in te zetten op baanspecifieke training voor ouderen. Het is doelmatiger werkzoekenden eerst te koppelen aan een specifieke vacature en hun vervolgens de benodigde training aan te bieden om in die nieuwe baan volledig productief te kunnen zijn. Verder is intensieve samenwerking tussen het UWV en gemeenten van belang om de uitstroom van oudere werkzoekenden te verhogen.

Appreciatie

Ik deel op hoofdlijnen de analyse van de OESO en waardeer de aanbevelingen die zij geeft. Het OESO rapport geeft blijk van de sterke positie van ouderen op de arbeidsmarkt en het belang van hun bijdrage aan de Nederlandse economie. De arbeidsparticipatie stijgt gestaag door, ook in een situatie met voor Nederlandse begrippen hoge werkloosheid. De werkloosheid onder ouderen is in Nederland overigens lager dan onder andere leeftijdsgroepen. Met de OESO constateer ik dat in het arbeidsmarktbeleid van de afgelopen jaren forse slagen zijn gemaakt om de participatie, duurzame inzetbaarheid en scholing van ouderen sterk te verbeteren. Het is goed om te lezen dat de OESO Nederland roemt om de effectieve bescherming tegen armoede en sociale uitsluiting en om de recente activerende arbeidsmarkthervormingen.

Met de OESO hecht ik sterk aan het blijven investeren in scholing voor oudere werknemers. De arbeidsmarkt is dynamisch en over 20 jaar hebben de huidige beginnende werknemers al weer andere kennis en vaardigheden nodig dan nu. Dat vraagt om een arbeidsmarkt die de persoonlijke ontwikkeling van mensen veel serieuzer neemt. Levenlang leren is daarbij cruciaal. Het Wetsvoorstel Werk en Zekerheid biedt hiervoor een belangrijke stimulans, bijvoorbeeld door de kosten van scholing aftrekbaar te maken van de transitievergoeding.

In ditzelfde wetsvoorstel wordt de ontslagvergoeding niet langer afhankelijk van leeftijd, maar van de duur van het dienstverband. Ik ben blij met de aanmoediging van de OESO op dit punt. Met hen denk ik dat dit een belangrijke verbetering kan betekenen in de mobiliteit en een vergroting van de werkhervattingskansen voor ouderen. Dat doen we, met oog voor de huidige stand van de economie, inclusief een extra stevig vangnet. De regering houdt rekening met de huidige arbeidsmarktpositie van ouderen door middel van een tijdelijke verlenging van de IOW en een aangepaste transitievergoeding voor oudere werknemers.

Terecht wijst de OESO ook op de punten die nog beter kunnen in Nederland. Zo is de langdurige werkloosheid onder ouderen nog te hoog en blijft er voortdurend inzet nodig om ouderen aan het werk te helpen en houden. Zeker langdurige werkloosheid kan voor mensen niet alleen een forse terugval in hun inkomen betekenen, maar ook een verlies aan een sociaal netwerk en zelfvertrouwen. Maatregelen om dit te doorbreken zijn dus hard nodig. Het kabinet werkt dan ook, samen met sociale partners,

via drie kanalen intensief aan het bestrijden van werkloosheid onder ouderen.

Ten eerste stimuleren we werkgevers met de mobiliteitsbonus, de mogelijkheid tot proefplaatsing vanuit de WW en de no-riskpolis om oudere werklozen in dienst te nemen. Ten tweede bieden de sectorplannen de sociale partners de mogelijkheid verder invulling te geven aan hun verantwoordelijkheid voor de arbeidsmarkt van ouderen. En ten derde heeft het kabinet aan het UWV, naar aanleiding van de afspraken in het sociaal akkoord, voor een periode van twee jaar € 67 miljoen beschikbaar gesteld om de arbeidsparticipatie van oudere werklozen te bevorderen. Dit zet het UWV via het actieplan 55pluswerkt in voor onder andere het organiseren van netwerktrainingen en inspiratiedagen en voor scholingsvouchers en plaatsingsfees. Zoals ik eerder in uw Kamer heb aangegeven, verwacht ik van alle betrokken partijen een maximale inzet om de beschikbare mogelijkheden ten volle te benutten.

De aanbevelingen op het gebied van het pensioenstelsel neemt het kabinet mee in de bredere discussie over de toekomstbestendigheid van het pensioenstelsel waaraan momenteel gewerkt wordt. Het aan uw Kamer toegezegde wetsvoorstel werken na de AOW-leeftijd zal maatregelen bevatten om ouderen de kans te geven in een fatsoenlijk arbeidsrechtelijk regime te werken na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, als zij dat willen, waarbij aandacht zal zijn voor het voorkomen van verdringing van nog niet AOW-gerechtigde werknemers.

De aanbevelingen rond duurzame inzetbaarheid worden meegenomen in het programma duurzame inzetbaarheid. Aanvullend op bestaande wet- en regelgeving vindt verspreiding van wetenschappelijke kennis en praktijkervaring plaats via bijeenkomsten en communicatiecampagnes. Ook komen er handreikingen beschikbaar ter ondersteuning van werkgevers en werknemers. Monitoring vindt plaats via de werkgeversenquête arbeid en de nationale enquête arbeidsomstandigheden.

Een belangrijk deel van de aanbeveling van de OESO zie ik als een oproep aan sociale partners om in cao's rekening te houden met de toenemende participatie van ouderen en deze te faciliteren, door flexibiliteit en maatwerk te bieden. Conform de motie Van Nieuwenhuizen² heb ik met sociale partners gesproken over hun inzet op het stimuleren van duurzame inzetbaarheid. Zoals ik heb toegezegd in het debat van 1 april j.l. (Handelingen II 2013/14, nr. 69, Helft 55-plussers lang zonder werk) zal ik sociale partners vragen bij een volgende rapportage over het sociaal akkoord specifiek in te gaan op het opnemen van duurzame inzetbaarheid in cao's. Aan deze rapportage wordt op dit moment de laatste hand gelegd en zal binnenkort aan u worden gestuurd.

Dankzij de gezamenlijke inzet van overheid en sociale partners voor het goed functioneren van de arbeidsmarkt van ouderen – mede blijkend uit de diverse maatregelen die de afgelopen jaren zijn doorgevoerd en die de komende tijd nog in werking zullen treden – heb ik er vertrouwen in dat de positieve ontwikkelingen die de OESO in haar rapportage heeft beschreven ook in de komende jaren kunnen worden doorgezet.

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

² Kamerstuk 33 750-XV, nr. 55