

Toespraak minister Kamp van Sociale Zaken en Werkgelegenheid tijdens de nieuwjaarsreceptie van werkgeversvereniging Koninklijk Nederlands Vervoer op 19 januari 2012 in Den Haag.

Dames en heren,

Hartelijk dank voor uw uitnodiging om hier te komen spreken. Ik ben er met genoegen op ingegaan. U vertegenwoordigt een bedrijfstak die van vitaal belang is voor ons land. Zonder vervoer komen we niet ver, of het nu om mensen of om goederen gaat.

Daarnaast biedt u met een gezamenlijke jaaromzet van bijna vijf miljard euro ook nog eens werkgelegenheid aan een kleine honderdduizend mensen.

Het is goed dat u vandaag stilstaat bij de toekomst. Ook dan moeten we in Nederland kunnen rekenen op veilig, snel en professioneel transport. Daarvoor is het noodzakelijk dat u over voldoende en goed opgeleide werknemers kunt blijven beschikken. Dat wordt een hele uitdaging.

Door de economische tegenwind is het nu wat minder krap op de arbeidsmarkt. Maar in de toekomst krijgen we te maken met een krimpende beroepsbevolking. Dan hebben we echt iedereen nodig om te werken. Die toekomst is dichterbij dan we vaak denken.

Wat is er aan de hand? Sinds vorig jaar gaat de generatie die kort na de Tweede Wereldoorlog is geboren met pensioen. Er stoppen meer ouderen met werken dan er jongeren bijkomen om hun banen over te nemen.

Dat kunnen we nog een paar jaar opvangen. Bijvoorbeeld doordat mensen langer gaan werken. En door meer mensen aan de slag te helpen. Maar vanaf 2020 gaat de beroepsbevolking echt krimpen. Als we daar samen - sociale partners en overheid - niks aan doen dan krijgen we grote problemen op de arbeidsmarkt, ook bij u.

Ik begrijp dat uw werknemersbestand sterk vergrijsd is. Als er niks gebeurt dan komt uw sector wellicht al eerder mensen tekort. Er staan voor het totale beroepsgoederen- en personenvervoer nu al 4.000 vacatures open bij het UWV. Dergelijke tekorten leiden tot de inzet van Oost-Europese chauffeurs en verplaatsing van bedrijven naar Oost-Europa. Dat kan leiden tot misstanden zoals onderbetaling en inzet van illegale arbeidskrachten en uiteindelijk tot oneerlijke concurrentie met degenen die het wel goed doen.

De uitdaging is duidelijk. We moeten meer mensen aan het werk krijgen. Zij zullen ook meer, langer en productiever moeten werken. Zo kunnen we de effecten van de krimpende beroepsbevolking opvangen. Het is ook goed voor de economische bedrijvigheid in Nederland en voor uw bedrijf. Bovendien kunnen we onze sociale voorzieningen op die manier beter betaalbaar houden. Hoe meer mensen er immers werken, hoe meer mensen financieel bijdragen aan die sociale voorzieningen.

We hebben geen tijd te verliezen. We moeten ons nu voorbereiden op de arbeidsmarkt van de toekomst. Daarbij vervult de duurzame inzetbaarheid van werknemers een sleutelrol. We moeten er voor zorgen dat mensen vitaal en productief kunnen blijven werken tot aan hun AOW-leeftijd. Ook als die leeftijd omhoog gaat. Daarvoor is een goede aansluiting nodig tussen het werk aan de ene

kant en de motivatie, competentie en gezondheid van werknemers aan de andere kant. Aandacht hiervoor is nodig tijdens het hele werkzame leven.

Er wordt nu nog te vaak gedacht dat duurzame inzetbaarheid alleen een aandachtspunt is voor oudere werknemers. Maar juist als tijdig - op jongere leeftijd - actie wordt ondernomen, dan kunnen mensen langer en beter aan het werk blijven. Werkgevers en werknemers, maar ook managers en medewerkers moeten daarover het gesprek aangaan.

Ik noemde net al 'gezondheid'. Daar wil ik dieper op ingaan. Veertig procent van de mensen boven de 50 jaar die voortijdig stoppen met werken doet dat vanwege een minder goede gezondheid en een ongezonde leefstijl. Nog eens 16 procent houdt er eerder mee op door slechte arbeidsomstandigheden. Daarmee gaat, nog afgezien van de negatieve gevolgen voor de betrokkenen, kostbaar arbeidspotentieel verloren. We mogen ons daar niet bij neerleggen. Werkgevers, ook u, zullen blijvend aandacht moeten besteden aan gezonde arbeidsomstandigheden zodat werknemers voor hun bedrijf behouden blijven.

Maar er is meer nodig. Veel mensen leven gelukkig al gezond en hebben al goede arbeidsomstandigheden. Voor hen werken die maatregelen niet. Daarom gaan we langer doorwerken financieel stimuleren. Op 1 januari volgend jaar komt er een werkbonus voor werknemers vanaf 61 jaar. Voor ieder jaar dat zij doorwerken krijgen zij netto tussen de 2100 en 2350 euro. Deze prikkel werkt natuurlijk alleen als u uw oudere werknemers in dienst houdt. Daarom wordt de regeling om dat te bevorderen voortgezet. Dit betekent dat u voor iedere werknemer van 62 jaar en ouder jaarlijks 1750 euro bonus krijgt.

Een knelpunt op de arbeidsmarkt is dat oudere werknemers haast niet van baan veranderen. Wellicht heeft u die ervaring ook in uw bedrijf. We zijn in Nederland niet gewend dat iemand van zestig jaar komt solliciteren. Dat zit nog niet in onze cultuur. Maar dit is wel een probleem. Vooral oudere uitkeringsgerechtigden hebben daar veel hinder van. Zij komen moeilijk aan de slag en blijven daardoor vaak afhankelijk van een uitkering. We pakken dit aan met de mobiliteitsbonus. Ook die komt er met ingang van 1 januari 2013. De bonus is 3500 euro per jaar als u een werknemer van boven de 55 jaar aanneemt. We verdubbelen het bedrag als u een uitkeringsgerechtigde van 50 jaar of ouder aan het werk zet.

Op deze manier versterken we de mogelijkheden voor ouderen om van baan te wisselen of weer aan de slag te gaan. Om praktische redenen gaat de bonus naar de werkgever. Ik roep u op om samen met werknemersorganisaties afspraken te maken over de verdeling van de bonus tussen werkgever en werknemer. Als werknemers meedelen in de bonus dan bindt u ze extra aan uw bedrijf.

U ziet, het kabinet is druk doende langer doorwerken te stimuleren. De eerste verantwoordelijkheid voor duurzame inzetbaarheid van werkenden ligt echter bij werkgevers en werknemers in de onderneming.

Naast aandacht voor arbeidsomstandigheden en het stimuleren van de arbeidsmobiliteit is scholing van werknemers van groot belang. Ik roep u dan ook op hieraan een stevige bijdrage te leveren. Scholing op de werkvloer is nu vaak een ondergeschoven kindje.

Scholing mag tijdens de loopbaan echter geen vrijblijvende optie zijn. Scholing is nodig om je werk goed te blijven doen, om zo nodig een andere baan te kunnen vinden. Werknemers zijn verantwoordelijk voor hun eigen inzetbaarheid tijdens hun loopbaan.

Maar u - als werkgever - moet scholing als vanzelfsprekend onderdeel gaan zien van het arbeidsproces. Werken en leren moeten sterk verweven zijn. Nu is dat nog te weinig het geval. Maak hier werk van!

Tot nu toe heb ik het gehad over doorwerken tot aan de AOW-leeftijd. Er is echter een steeds groter wordende groep die ook daarna aan de slag wil blijven. Vorig jaar ging het al om 141duizend 65-plussers. Voor veel werkgevers is dat een uitkomst omdat het niet altijd makkelijk is een ervaren kracht te vervangen. Bovendien is het goed als we er vooruitlopend op de verhoging van de AOW-leeftijd al aan wennen dat op de werkvloer ook mensen van boven de 65 jaar rondlopen.

Er zitten echter allerlei haken en ogen aan doorwerken na de AOW-leeftijd. Ook u heeft een aantal van die problemen gesignaleerd. En ik ben blij dat u er meteen een oplossing voor heeft bedacht. Het is immers hoognodig dat we de belemmeringen om na de AOW-leeftijd door te werken wegnemen. Uw oplossingen zijn:

- Een kortere termijn voor loondoorbetaling bij ziekte.
- Beperking van de termijn waarin het opzegverbod bij ziekte geldt.
- Beperken van de re-integratieverplichtingen bij ziekte.
- Een kortere opzegtermijn bij ontslag.
- Versoepeling van de regel dat een tijdelijk contract, aangegaan na een vast contract, in bepaalde gevallen toch een vast contract is (de zogenoemde Ragetlieregel).

Nogmaals, ik ben blij dat u niet alleen knelpunten signaleert, maar dat u ook heeft nagedacht over hoe we die kunnen aanpakken. Ik kan u vertellen dat deze onderwerpen terugkomen in een wetsvoorstel dat doorwerken na de AOW-leeftijd makkelijker moet maken. Met dat wetsvoorstel gaan we het onder meer mogelijk maken 65-plussers vaker opeenvolgende tijdelijke contracten aan te bieden. En werkgevers hoeven een zieke AOW'er straks niet meer twee jaar door te betalen. Verder is de werkgever dan ook niet meer verplicht om een zieke 65-plusser een re-integratietraject aan te bieden. Ik verwacht dat het wetsvoorstel dit voorjaar bij de Tweede Kamer wordt ingediend.

Dank u wel.