



Ministerie van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid

De Voorzitter van de Tweede Kamer
der Staten-Generaal
Binnenhof 1 A
2513 AA S GRAVENHAGE



Postbus 90801
2509 LV Den Haag
Anna van Hannoverstraat 4
Telefoon (070) 333 44 44
Fax (070) 333 40 33
www.szw.nl

Contactpersoon
Doorkiesnummer

Uw brief 2050614050
Ons kenmerk AM/SAM/2006/47220
Datum 13 juni 2006

Onderwerp Kamervragen van het lid Bussemaker

Hierbij zend ik u de antwoorden op de Kamervragen van het lid Bussemaker (PvdA) over 'het verbeteren van de positie van ouderen op de arbeidsmarkt'.

De Staatssecretaris van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

(H.A.L. van Hoof)

Bijlage(n): TK Vragen en Antwoorden 2050614050

2050614050

Vragen van het lid Bussemaker (PvdA) aan de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over het verbeteren van de positie van ouderen op de arbeidsmarkt. (Ingezonden 29 mei 2006)

1

Bent u op de hoogte van het artikel waarin wordt gepleit voor het aan het werk houden dan wel helpen van ouderen om zo de vergrijzing op te vangen? 1)

Ja.

2

Deelt u de opvatting dat, naast de aandacht die er moet blijven voor het bestrijden van de jeugdwerkloosheid, ondernemers, gezien de huidige economische ontwikkelingen, geen andere keus hebben dan de blik op oudere werklozen te richten?

Van belang is dat vergrijzing en ook ontgroening gevolgen zullen hebben voor de arbeidsmarkt. Om de kosten van de vergrijzing op te vangen en het tekort aan arbeidskrachten in de toekomst tegen te gaan ligt de uitdaging om de arbeidsparticipatie van de beroepsbevolking verder te verhogen. Voor een verdere groei van de arbeidsparticipatie kan worden gedacht aan het stimuleren van groepen tot deelname aan het arbeidsproces waar nu nog ruimte voor hogere deelname is: dit geldt voor ouderen, vrouwen, etnische minderheden en arbeidsongeschikten. Werkzoekende ouderen maken ook deel uit van het totale arbeidspotentieel. Werkgevers zullen in het licht van de aantrekkende economie bij een tekort aan geschikt personeel op de arbeidsmarkt in toenemende mate gebruik maken van deze arbeidsreserve c.q. doelgroepen.

3

Waaruit blijkt dat ouderen (45+) een slechtere positie op de arbeidsmarkt hebben? Welke ontwikkelingen hebben zich daar de afgelopen jaren voorgedaan?

De sterke toename van de arbeidsparticipatie van ouderen in de afgelopen jaren impliceert dat een groter deel van de ouderen op de arbeidsmarkt blijft.

Voorheen konden juist de ouderen met een zwakkere positie via allerlei financieel gunstige uittreedroutes en afvloeiingsregelingen eerder uit de arbeidsmarkt treden. Nu dat niet meer kan neemt de instroom in de WW toe. Mede daardoor is de werkloosheid van ouderen (45+) inmiddels genaderd tot het gemiddelde werkloosheidsniveau, maar ligt met 5,1% nog steeds onder het gemiddelde, zie tabel.

	arbeidsdeelname			Werkloosheid		
	15 t/m 44 jr	45 t/m 64 jr	totaal	15 t/m 44 jr	45 t/m 64 jr	totaal
2001	70,1	56,2	65,0	3,8	2,7	3,5
2002	69,2	57,3	64,8	4,6	3,1	4,1
2003	68,2	57,6	64,2	6,1	4,0	5,4
2004	66,9	57,5	63,3	7,3	5,0	6,5
2005	66,7	57,8	63,2	7,2	5,3	6,5
1 ^e kw. 2006	67,5	58,8	64,0	6,3	5,1	5,8

De werkloosheidsontwikkeling zoals hiervoor weergegeven is gebaseerd op CBS-cijfers over de (werkloze) beroepsbevolking. Dit houdt in dat werkzoekenden alleen werkloos zijn wanneer zij een baan zoeken van tenminste 12 uur per week en ook daadwerkelijk actief zoeken. Veel oudere werkzoekenden geven bij enquêtering door het CBS op dat ze niet meer actief zoeken terwijl ze wel een uitkering hebben en ingeschreven staan bij het CWI als niet-werkend werkzoekend (NWW).

Niet-werkende werkzoekenden, 2004-2005 (x 1.000)

	Stand per ultimo			Jaargemiddelden		
	dec'03	dec'04	dec'05	2004	2005	mutatie
Totaal	679	692	671	685	682	-0,5%

Bron: CWI

Vooraf is het aantal NWW'ers van 50 jaar en ouder gestegen, waar gemiddeld sprake was van een lichte daling. De werkloze beroepsbevolking van 50-plussers volgens de CBS-cijfers steeg van gemiddeld 77 duizend in 2004 naar 92 duizend in 2005. In procenten van de beroepsbevolking van 50-64 jaar een stijging van 4,9% naar 5,6%. Ook dit cijfer ligt nog steeds onder de totale werkloosheid.

4

Welke extra maatregelen bent u van plan te nemen om meer ouderen aan de slag te houden dan wel te helpen?

De inspanningen van de regering om de arbeidsparticipatie van ouderen (55-64) verder te verhogen bestaan uit een breed palet van samenhangende maatregelen (zie kabinetsstandpunt 'Stimuleren langer werken van ouderen, Tweede Kamer, 2004-2005, 27 046). Hierover ontvangt de TK eind juni weer een voortgangsrapportage. Het betreffen maatregelen die zowel gericht zijn op het voorkomen van vervroegd uittreden als op het stimuleren van langer werken. Deze maatregelen werpen hun vruchten af: de arbeidsparticipatie is gestegen, zelfs ten tijde van een laagconjunctuur. Met de aantrekkende conjunctuur mag worden verwacht dat de vraag naar arbeid en dus ook naar oudere werkzoekenden zal toenemen.

Uitvoeringsinstanties hebben de verantwoordelijkheid en middelen om ook werkloze ouderen te ondersteunen om aan werk te komen. Het UWV koopt specifieke trajecten in voor oudere werkzoekenden. Daarnaast heb ik de CWI gevraagd om meer aandacht te gaan besteden aan ouderen en er op toe te zien dat ook zij profiteren van de omslag op de arbeidsmarkt.

Eerder al heb ik ter verbetering van de positie van ouderen op de arbeidsmarkt, de premievrijstelling WAO-basispremie voor werkgevers ingevoerd bij het in dienst nemen (vanaf 50 jaar) en in dienst houden (vanaf 55 jaar) van oudere werknemers en de fiscale arbeidskorting voor oudere werknemers,

Verder loopt momenteel een onderzoek naar geslaagde initiatieven om oudere werkzoekenden aan een baan te helpen. Met dit onderzoek wordt beoogd succesvolle reïntegratiemethoden onder de aandacht te brengen van vooral opdrachtgevers en uitvoerders van reïntegratie. Op verzoek van de TK wordt het onderzoeksrapport in september dit jaar nog aangeboden.

5

Bent u bereid om, gelijk aan de reeds bestaande taskforce jeugdwerkloosheid, ook een taskforce Ouderen op te richten, of denkt u dat bijvoorbeeld de huidige regiegroep ‘grijswerkt’ dit op zich kan nemen?

Het oprichten van een nieuwe Taskforce Ouderen à la Taskforce Jeugdwerkloosheid om werkloos geworden ouderen weer aan werk te helpen acht ik niet nodig. Onder meer via het instellen van de ‘Regiegroep GrijsWerk’ is immers al een offensief in gang gezet voor ouderen op de arbeidsmarkt. .

Nog lang niet iedereen is ervan overtuigd dat het nodig is dat ouderen langer doorwerken. Dit blijkt uit onderzoek dat in opdracht van SZW in samenwerking met ‘Regiegroep GrijsWerk’ in oktober 2005 is uitgevoerd naar houding en gedrag onder de beroepsbevolking en werkgevers ten aanzien van de arbeidsdeelname van ouderen. Om een verdere mentaliteitsverandering bij werkgevers en werknemers te bevorderen is het nodig vooroordelen ten aanzien van oudere werknemers te bestrijden. In het licht van vergrijzing en ontgroening dient het inzicht dat leeftijdsbewust beleid - dat gericht is op het inzetbaar houden van (oudere) werknemers – van economisch en maatschappelijk belang is, toe te nemen. De ‘Regiegroep GrijsWerk’ richt zich hiervoor op sociale partners op centraal -, bedrijfstak- en ondernemingsniveau. De eerste tussenrapportage van de ‘Regiegroep GrijsWerk’ die ik eind juni aan de TK zal aanbieden, wijst op positieve voortekenen van de gewenste cultuuromslag. Die cultuuromslag is een belangrijke voorwaarde om er voor te kunnen zorgen dat meer werkloze ouderen aan een baan kunnen komen.

Voor het inzetbaar zijn en blijven op de arbeidsmarkt is scholing voor alle werknemers op alle leeftijden van belang. Bevorderen van employability is primair de verantwoordelijkheid van sociale partners. In het recente advies ‘Arbeid en Leeftijd’ van 20 januari 2006 van de Stichting van de Arbeid wordt dit door sociale partners ook bevestigd. Specifieke aandacht dient daarbij uit te gaan naar groepen die nu minder deelnemen aan scholing, zoals oudere werknemers. Door scholing kan worden voorkomen dat ouderen voortijdig uitvallen door verouderde vaardigheden en competenties. Voorkomen van uitval via onder meer scholing van werknemers is de primaire verantwoordelijkheid van bedrijven en sociale partners en van de werknemer zelf. Tijdens de werktop tussen werkgevers, vakbonden en kabinet eind vorig jaar zijn afspraken gemaakt over een ‘leven lang leren’.

6

Bent u bereid om initiatieven te ontplooiën om de bestrijding van jeugdwerkloosheid te koppelen aan het verbeteren van de positie van ouderen op de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld via coaching en mentorschappen voor oudere werknemers?

Dergelijke voorbeelden en initiatieven zijn er al. Met de tijdelijke subsidieregeling ‘Stimuleren leeftijdsbewust beleid’ worden bedrijven onder meer op deze mogelijkheden geattendeerd. Dit via een checklist met mogelijke activiteiten en/of instrumenten die kunnen helpen bij het op peil brengen en houden van de inzetbaarheid van medewerkers. Coaching en begeleiding van jongeren kunnen fungeren als manieren om de meerwaarde van ouderen te benutten, en daarmee een bijdrage leveren aan de inzetbaarheid van ouderen.

Het is één van de middelen die door bedrijven kunnen worden ingezet, niet het middel dat een antwoord biedt voor alles. Via monitoring en evaluatie door 'TNO Kwaliteit van Leven' worden projecten geëvalueerd en worden 'best practices' (aansprekende voorbeelden) opgespoord, en via onder meer 'Regiegroep GrijsWerkt' verspreid.

7

Hebt u signalen gekregen waaruit blijkt dat er sprake is van leeftijdsdiscriminatie van ouderen op de arbeidsmarkt? Zo ja, in welke sectoren en op welke wijze gebeurt dit?

Er zijn inderdaad signalen dat leeftijdsdiscriminatie van ouderen plaatsvindt op de arbeidsmarkt. Het is mij niet bekend of dit in de ene sector meer voorkomt dan in de andere sector. In 2005 ontving de Commissie Gelijke Behandeling 204 verzoeken om een oordeel over leeftijdsdiscriminatie. 83% van deze verzoeken betroffen het terrein arbeid. De specifieke sectoren en de leeftijd van de verzoeker worden niet bijgehouden door de Commissie.

8

Kunt u deze vragen beantwoorden vóór het algemeen overleg over het arbeidsmarktbeleid van 14 juni 2006?

Ja.

1) Trouw, 24 mei 2006