

Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

> Retouradres Postbus 90801 2509 LV Den Haag

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



Postbus 90801
2509 LV Den Haag
Parnassusplein 5
T 070 333 44 44
www.rijksoverheid.nl

Contactpersoon

Onze referentie
2018-0000127201

Uw referentie
2018213953

Datum 3 oktober 2018
Betreft Kamervragen van het lid Wiersma (VVD)

Hierbij zend ik u de antwoorden op de Kamervragen van het lid Wiersma (VVD) over het bericht "Werkgevers: langer doorwerken ondergeschoven kind in cao-overleg".

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

W. Koolmees

2018Z13953

Vragen van het lid Wiersma (VVD) aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over het bericht 'Werkgevers: langer doorwerken ondergeschoven kind in cao-overleg'. (ingezonden 11 juli 2018)

Datum

3 oktober 2018

Onze referentie

2018-0000127201

1

Herkent u de kritiek van de Algemene Werkgeversvereniging Nederland (AWVN) dat, ondanks de uitzonderlijke personeelstekorten, werkgevers en werknemers bedroevend weinig afspraken maken om oudere werknemers langer, gezonder en met plezier aan het werk te laten blijven?¹

2

Deelt u de mening van de AAVN dat maatregelen om oudere werknemers langer en gezonder aan het werk te laten blijven onder meer nodig zullen zijn om de tekorten op de arbeidsmarkt te bestrijden?

Antwoord vraag 1 en 2

De economie trekt aan, de werkloosheid neemt af. Steeds meer mensen werken door tot de AOW-gerechtigde leeftijd. Het aantal werkenden in de leeftijdscategorie 65-74 jaar is tussen 2003 en 2016 bijna verdrievoudigd. De groep langdurig oudere werklozen is echter nog steeds te groot. Het kabinet zet daarom stevig in op het verbeteren van de arbeidsmarktpositie van vijftigplussers.

De overheid heeft een belangrijke rol bij het verbeteren van de werking van de arbeidsmarkt en het aanpakken van mismatches², maar het is de primaire verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers dat werknemers inzetbaar blijven en van de sociale partners om daarover concrete afspraken te maken. Al gebeurt er veel, er zijn nog steeds cao's en sectoren waarin te weinig gebeurt om mensen hun gehele loopbaan inzetbaar, gemotiveerd en uitgedaagd te houden. Ik zou zeker niet zeggen dat er bedroevend weinig gebeurt, maar wel dat we er allemaal nog een stap bij kunnen en moeten zetten.

3

Hoe kijkt u in dat licht, ook gezien uw eigen herhaaldelijke oproepen aan sociale partners om hier werk van te maken, de constatering van de AAVN dat in de bijna 200 nieuwe cao's van het afgelopen half jaar één op de drie geen concrete maatregelen rond duurzame inzetbaarheid bevat, maar enkel 'studieafspraken'?

Antwoord vraag 3

Het ministerie voert jaarlijks een cao-onderzoek uit en informeert de Kamer hierover middels een rapportage. Het cao-onderzoek over 2018 wordt momenteel uitgevoerd en de bevindingen zullen medio 2019 worden gepubliceerd.

Onlangs is de rapportage cao-afspraken 2017 gepubliceerd en naar uw Kamer verstuurd.³ Voor dit onderzoek zijn 99 cao's onderzocht op diverse onderwerpen,

¹ <https://fd.nl/economie-politiek/1260582/werkgevers-langer-doorwerken-ondergeschoven-kind-in-cao-overleg>

² Aanpak krapte op de arbeidsmarkt, Kamerstuk 29544, nr. 833.

³ Rapportage cao-afspraken 2017, bijlage bij Kamerstuk 29544, nr. 835.

waaronder duurzame inzetbaarheid. Dit onderwerp is opgesplitst in 3 thema's: scholing, gezondheid en mobiliteit. Uit het onderzoek blijkt dat in 96 van de 99 onderzochte cao's afspraken over scholing zijn gemaakt, in 91 cao's komen afspraken over gezondheid voor en 64 cao's kennen afspraken over mobiliteit. Hieronder vallen inderdaad studie-afspraken, maar ook afspraken gericht op het voorkomen van uitval en maatregelen om de interne en externe mobiliteit van werknemers te stimuleren. Al deze maatregelen kunnen bijdragen aan het duurzaam inzetbaar houden van werknemers.

Datum
3 oktober 2018

Onze referentie
2018-0000127201

Uit bovenstaande blijkt dat sociale partners de afgelopen jaren wel degelijk aandacht hebben gehad voor de materie en dat dit in uiteenlopende maatregelen tot uitdrukking is gekomen. Dit neemt niet weg dat er ruimte voor verbetering is. Het is goed om te merken dat werkgevers dit thema op de agenda hebben staan.

4

Kunt u een overzicht geven van de type ontzie-maatregelen voor zogenoemde ouderen, de ontwikkeling van deze maatregelen in de afgelopen jaren en de wenselijkheid ervan?

Antwoord vraag 4

Het ministerie rapporteert jaarlijks over de cao-afspraken die sociale partners maken. In het rapport over 2017 is in het hoofdstuk Duurzame Inzetbaarheid aandacht besteed aan afspraken specifiek voor oudere werknemers.⁴ Dergelijke afspraken komen in 85 van de 99 onderzochte cao's voor. Het gaat hier om vrijstelling van diensten, extra verlof, arbeidsduurverkorting en demotie, de zogenaamde ontziemaatregelen.

De rapportage bespreekt ook de ontwikkeling van deze maatregelen in de afgelopen jaren. 24 cao's kennen afspraken over demotie, deze afspraken gelden voor 27% van de werknemers onder een cao. Dit aantal is de afgelopen vijf jaar ongeveer gelijk gebleven, evenals het percentage werknemers dat onder een cao valt met afspraken over vrijstelling van diensten (65% in 2017).

In de afgelopen vijf jaar zijn in 18 principeakkoorden afspraken gemaakt over het aanpassen van extra verlof voor oudere werknemers. Dit betreft in 17 akkoorden het afbouwen of afschaffen van het extra verlof. Het percentage werknemers onder een cao met afspraken over extra verlof neemt af. In 2013 was dit percentage nog 51%. In 2017 is het percentage gedaald naar 38%. Ook het aantal dagen extra verlof dat oudere werknemers toegekend krijgen daalt.

In de afgelopen vijf jaar zijn in 18 principeakkoorden afspraken gemaakt over het aanpassen van extra arbeidsduurverkorting voor oudere werknemers. In 8 akkoorden gaat het om afschaffing of beperking van de arbeidsduurverkorting voor ouderen. In 1 akkoord wordt de regeling uitgebreid en in de overige 9 akkoorden betreft het een nieuwe afspraak.

Tot slot blijkt uit de cao-rapportage dat er 7 cao's zijn die een generatiepact bevatten. De oudere werknemers die deelnemen aan zo'n generatiepact moeten hiervoor hun rechten op arbeidsduurverkorting en extra verlof inbrengen als bron van medefinanciering.

Ontziemaatregelen kunnen bijdragen aan de duurzame inzetbaarheid van werknemers, mits deze gericht zijn op de groep die het werk zonder dergelijke maatregelen minder lang zou volhouden. Het is aan sociale partners om deze maatregelen al dan niet op te nemen in hun cao.

⁴ Ibidem, p. 97-105.

5

Hoe verhoudt wat u betreft de realiteit van de cao-tafel zich tot alle inspanningen die ondertussen de overheid doet om met de aanpak ouderenwerkloosheid, juist werkgevers te verleiden oudere werknemers aan te nemen in plaats van te ontsien of vroegtijdig te ontslaan?

Datum
3 oktober 2018

Antwoord vraag 5

Onze referentie
2018-0000127201

Met het aantrekken van de economie en de afname van de werkloosheid zien we dat inmiddels ook veel 50-plussers vanuit de WW weer werk hebben gevonden en dat het werkloosheidspercentage binnen deze categorie werknemers aan het dalen is. Dat neemt niet weg dat er nog relatief veel langdurig werkloze 50-plussers zijn.

Het kabinet heeft daarom diverse maatregelen getroffen om de ouderenwerkloosheid aan te pakken. Zo heeft UWV meer middelen gekregen om de persoonlijke dienstverlening aan ouderen en de matching op werk te verbeteren, is de leeftijd voor de no-risk polis verlaagd en zijn er verschillende tijdelijke subsidieregelingen ingevoerd, zoals 'experimenten meer werk' en de regeling 'Ontwikkeladvies'.

Met de 'Tijdelijke subsidieregeling Ontwikkeladvies vijfenveertigplussers' kunnen ongeveer 25.000 vijfenveertigplussers, in een negental geselecteerde sectoren, een gratis loopbaanadvies krijgen. Het gaat om werknemers in veranderende, dan wel fysiek of psychisch zware beroepen. Doelstelling is om bij deze werkenden voortijdige uitval te voorkomen en ze in staat te stellen aan het werk te blijven.

Om al deze maatregelen te doen slagen is een gezamenlijke inspanning van werkgevers, werknemers en overheid noodzakelijk. Er gebeurt al een hoop, dat is positief. Maar als kabinet zien we nog steeds structurele uitdagingen op de arbeidsmarkt en specifiek op het gebied van oudere werknemers. Het kabinet heeft hiervoor reeds de eerste stappen gezet, maar ik ben het met u eens dat ook sociale partners extra stappen moeten en kunnen zetten.

6

Hoe beoordeelt u de opvatting van enerzijds de FNV, die er op wijst dat er te weinig geld is voor scholing op de werkvloer, en anderzijds de AWWN die constateert dat de besteding van budgetten te eenzijdig op korter werken is gericht, wat tevens ten koste gaat van mogelijkheden voor scholing voor alle werkenden?

Antwoord vraag 6

Het kabinet streeft naar een cultuuromslag bij werkgevers, door bijvoorbeeld een leven lang ontwikkelen te stimuleren. Aandacht voor scholing, intersectorale mobiliteit en andere specifieke voorzieningen is hierbij nodig. Het is aan sociale partners om invulling te geven aan collectieve arbeidsvoorwaarden en hierover concrete afspraken te maken. Uiteindelijk moeten zij aan de onderhandelingstafel met elkaar bepalen voor welke maatregelen gekozen wordt. Dit zal per sector of bedrijf verschillen.

7

Bent u bereid, in navolging van de eerdere motie Wiersma-Diertens⁵, snel invulling te geven aan een periodieke werk-APK, zodat primair werkenden zelf aan

⁵ Kamerstuk 30 012, nr. 79

het stuur van hun ontwikkeling zitten, daarbij geholpen door middelen voor scholing, in de vorm van een persoonlijke leerrekening?

Antwoord vraag 7

Een periodieke werk-APK kan werkenden inzicht geven in wat zij nodig hebben om nu en in de toekomst aantrekkelijk te blijven op de arbeidsmarkt, en welke loopbaanstappen daar mogelijk aan kunnen bijdragen.

De "werk-APK" wordt reeds door verschillende sectoren, werkgeversorganisaties en bedrijven aangeboden aan werkenden.

Zoals ook benoemd in het antwoord op vraag 5 heb ik het initiatief genomen om (in het kader van het Actieplan Perspectief voor vijftigplussers) ontwikkeladviezen aan te bieden. Doelgroep zijn werkenden van 45 jaar en ouder in een aantal geselecteerde beroepen. Het gaat dan om beroepen die krimpen, sterk veranderen of waar het fysiek of mentaal zwaar is om in het huidige beroep werkend de aow gerechtigde leeftijd te halen. Het doel is (langdurige) werkloosheid onder ouderen zoveel mogelijk voorkomen, door o.a. te (blijven) investeren in de ontwikkeling van oudere medewerkers. De evaluatie van het ontwikkeladvies maakt deel uit van de totale evaluatie van het actieplan Perspectief voor vijftigplussers en zal eind 2019 worden afgerond.

De Kamer wordt in de reeds toegezegde brief over Leven Lang Ontwikkelen nader geïnformeerd over de uitwerking van de afspraken in het Regeerakkoord om eigen regie van werkenden te stimuleren, o.a. door scholing.

Datum

3 oktober 2018

Onze referentie

2018-0000127201