

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

3464

Vragen van de leden **Den Haan** (Fractie Den Haan) en **Smals** (VVD) aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *het bericht «Werkloze ouderen komen nog altijd moeilijk aan een baan»* (ingezonden 28 juni 2023).

Antwoord van Minister **Van Gennip** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 29 augustus 2023).

Vraag 1

Bent u bekend met het bericht «Werkloze ouderen komen nog altijd moeilijk aan een baan»?¹

Antwoord 1

Ja, ik ben bekend met het bericht.

Vraag 2

Is het juist dat de kans van ouderen (65–75 jaar) en mensen met een aandoening of langdurige ziekte om binnen een kwartaal betaald werk te vinden kleiner dan 1 procent is? Zo ja, wat gaat u daaraan doen?

Antwoord 2

De genoemde baanvindkansen in het artikel behoeven enige context. De resultaten in dit onderzoek zijn gebaseerd op de enquête beroepsbevolking. Binnen dit onderzoek is gekeken naar het totale onbenutte arbeidspotentieel. Dit betekent dat onder een aantal onderzochte populaties niet-werkenden ook alle personen vallen die, om wat voor reden dan ook, niet binnen twee weken beschikbaar zijn voor werk en/of niet (recent) naar werk hebben gezocht. Voorbeelden hiervan zijn mensen die een opleiding volgen, zorgtaken hebben of met pensioen zijn.

In juli 2023 hadden 3,6 miljoen mensen van 15 tot 75 jaar om uiteenlopende redenen geen betaald werk. Omdat zoekgedrag en beschikbaarheid sterk samenhangen met de kans op werk wordt doorgaans de definitie van «werklozen» van de International Labour Organization gehanteerd waarbij personen zich wel actief op de arbeidsmarkt oriënteren (en dus zoeken en beschikbaar zijn).

¹ NU.nl, 19 juni 2023, «Werkloze ouderen komen nog altijd moeilijk aan een baan», (<https://www.nu.nl/economie/6268270/werkloze-ouderen-komen-nog-altijd-moeilijk-aan-een-baan.html>).

In juli 2023 waren hiervan 362 duizend mensen van 15 tot 75 jaar werkloos. Dat is 3,6 procent van de beroepsbevolking. De werkloosheid is volgens het CBS in de eerste helft van 2023 vrij stabiel gebleven. Van de groep 65–75 jarigen is de overgrote meerderheid met pensioen, niet op zoek naar werk en daarmee niet beschikbaar. Dit deel van de groep 65–75 jarigen behoort daarom niet tot de beroepsbevolking.

De arbeidsmarktgegevens van deze groep laten zien dat de netto arbeidsparticipatie van 65–70 jarigen de afgelopen jaren is toegenomen van 13,4% in 2013 tot 23,6% in het tweede kwartaal van 2022. Daarnaast lag onder 65–75 jarigen in het tweede kwartaal van 2023 de werkloosheid (ILO definitie) op 3,5%.² Hoewel de werkloosheid onder 65–75 jarigen weinig afwijkt van het werkloosheidspercentage onder de totale beroepsbevolking, is wel een afwijking waar te nemen ten opzichte van andere leeftijdscohorten. De werkloosheid ligt het laagst onder 45–55 jarigen (1,9%) en neemt toe naarmate men dichter komt bij de pensioengerechtigde leeftijd en ouder. Voor de netto arbeidsparticipatie is een vergelijkbare trend waar te nemen, de arbeidsparticipatie neemt af met de leeftijd.

Voor mensen met een arbeidsbeperking geldt dat eind 2021 ongeveer de helft van hen aan het werk was.³ Ten opzichte van een jaar eerder is het aandeel werkenden met een arbeidsbeperking gestegen. Specifiek voor mensen in de doelgroep banenafpraak geldt dat 134.871 mensen aan het werk waren eind 2022. Dat is 52,7% van de doelgroep en dit is een toename van 68.543 ten opzichte van eind 2012, toen 26,8 procent van de doelgroep een baan had.⁴ Ondanks de positieve ontwikkelingen zie ik aanleiding en noodzaak de arbeidsparticipatie van ouderen en mensen met een arbeidsbeperking verder te vergroten. Dit doe ik onder andere middels de Seniorenkansenvisie (skv) en de Banenafpraak zoals hieronder beschreven.

Seniorenkansenvisie

Zoals aangekondigd in de skv⁵ zet ik mij in om de beeldvorming rond senioren te verbeteren en de netto-arbeidsparticipatie van senioren te verhogen. Specifiek voor de groep 65–75 jarigen geldt dat zij zich rondom de AOW-gerechtigde leeftijd begeven. Uit evaluerend onderzoek is gebleken dat niet alle werkgevers weten dat voor een AOW-gerechtigde werknemer een lichter arbeidsrechtelijk regime geldt. Zo is de werkgever bij ontslag bijvoorbeeld geen transitievergoeding verschuldigd en in geval van ziekte van de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, hoeft de werkgever het loon maar zes weken door te betalen.

Daarom is er binnen de skv specifiek beleid voor deze doelgroep opgenomen. Om werkgevers en werknemers bekend te maken met de mogelijkheden die er zijn om na de AOW-leeftijd (door) te werken, start ik een publiekscommunicatie met voorlichting over de mogelijkheden rondom doorwerken na AOW.⁶ Ook informeren we AOW'ers over werken na het pensioen door praktische informatie te verstrekken. Een voorbeeld hiervan is dat inkomen naast een AOW-uitkering geen gevolgen heeft voor de hoogte van de AOW-uitkering. Daarnaast worden werkgevers en werknemers opgeroepen om het gesprek met elkaar aan te gaan over de mogelijkheden om door te werken na de AOW-leeftijd.

Mensen met een aandoening of langdurige ziekte

Het kabinet heeft met sociale partners afgesproken om voor 2026 125.000 extra banen te realiseren voor mensen met een arbeidsbeperking. Deze ambitie is vastgelegd in de banenafpraak. Voor het aan het werk helpen en houden van mensen die tot de huidige doelgroep banenafpraak behoren zijn verschillende ondersteunende instrumenten en regelingen beschikbaar. Zo komt de no-riskpolis werkgevers tegemoet in de loonkosten als iemand uit de doelgroep banenafpraak ziek uitvalt. Met loonkostensubsidie en loondispensatie komen gemeenten en UWV werkgevers tegemoet in de loonkosten

² CBS (2023) werkloosheid naar leeftijd en geslacht, van Werkloosheid naar leeftijd en geslacht (cbs.nl).

³ UWV (2022), De arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking. De ontwikkeling in 2021, p. 3.

⁴ Kamerstuk 34 352 nr. 255 en dashboard Banenafpraak (Dashboard Banenafpraak (werk.nl)).

⁵ Kamerstuk 29 544, nr. 1159.

⁶ Kamerstuk 29 544, nr. 1159.

(vermeerderd met een vergoeding voor de werkgeverslasten) als zij mensen in dienst nemen die niet het wettelijk minimumloon kunnen verdienen. Met het loonkostenvoordeel banenafpraak is een financiële tegemoetkoming beschikbaar voor werkgevers die mensen uit de doelgroep banenafpraak in dienst nemen. Met de inzet van een jobcoach maken UWV en gemeenten persoonlijke begeleiding op de werkvloer mogelijk. Op 6 juli jl. heeft de Minister voor Armoedebeleid, Participatie en Pensioenen uw Kamer geïnformeerd over de resultaten van de banenafpraak in 2022⁷. In 2022 hebben werkgevers 81.117 extra banen gerealiseerd ten opzichte van de nulmeting. Net als de afgelopen jaren hebben marktwerkgevers de doelstelling gerealiseerd. Voor de overheid is dat niet het geval.

Vraag 3

De krapte op de arbeidsmarkt is groot, deelt u de inschatting dat juist de groep jong-gepensioneerden nog een rol zou moeten vervullen in het arbeidsproces? Zo ja, hoe wilt u de kansen voor deze groep vergroten?

Antwoord 3

Ja, deze inschatting deel ik. Bij de beantwoording ga ik ervan uit dat wat betreft jong-gepensioneerden bedoeld wordt op de personen die net met pensioen zijn gegaan. De deelname van deze groep op de arbeidsmarkt is belangrijk omdat op deze manier langer gebruik gemaakt kan worden van de ervaring en kennis van de generaties die nu aan het werk zijn. Dit helpt het arbeidsaanbod te vergroten en de krapte op de arbeidsmarkt tegen te gaan. Zoals toegelicht bij het antwoord op vraag 2 zal voorlichting worden ingezet om werkgevers en werknemers bekend te maken met de (juridische) mogelijkheden die er zijn om na de AOW-leeftijd door te werken. Ook heeft de voorlichting tot doel om werkgevers en werknemers te stimuleren het gesprek met elkaar aan te gaan over de mogelijkheid om na het bereiken van de AOW-leeftijd door te werken.

Vraag 4

Is het aannemelijk dat er bij de groep ouderen meer dan bij andere leeftijdscohorten in hoge mate persoonsgebonden beletselen zouden zijn die een match met vacatures moeilijker maken? Zo ja, hoe kan dit voorkomen worden?

Antwoord 4

We zien dat de arbeidsmarktpositie van senioren wordt bepaald door meerdere (soms complexe) factoren die belemmerend kunnen werken. We zien bij senioren zelf bijvoorbeeld vaker een eenzijdig en langdurig arbeidsverleden, een lager gemiddeld opleidingsniveau, of minder goede digitale- of sollicitatievaardigheden. Daarnaast zien we dat er aan de werkgeverskant ook oorzaken liggen die belemmerend werken op de baankansen. Een deel van de werkgevers heeft helaas nog steeds een negatief beeld van senioren en neemt hen niet of nauwelijks aan, met als gevolg leeftijdsdiscriminatie van senioren op de arbeidsmarkt. Met de seniorenkansenvisie zet ik in op zowel het verbeteren van de beeldvorming, als op gerichte intensieve begeleiding, matching en het verhogen van de wendbaarheid van de doelgroep.

Vraag 5

Welke overige objectieve beletselen zijn er die leiden dat de genoemde groep ouderen moeilijk aan bod komt op de arbeidsmarkt?

Vraag 5

Welke overige objectieve beletselen zijn er die leiden dat de genoemde groep ouderen moeilijk aan bod komt op de arbeidsmarkt?

Antwoord 6.

Uit de jaarrapportage bedrijfsvoering van het Rijk 2022 volgt dat het percentage werknemers met een leeftijd van 50 jaar of ouder binnen het Rijk op 43,7% ligt. Dit is hoger dan binnen de totale beroepsbevolking van

⁷ Kamerstuk 34 352, nr. 299.

Nederland (33,1%).⁸ Voor 60-jarigen ligt het percentage binnen het Rijk op 16% ten opzichte van 11,3% van de totale beroepsbevolking van Nederland.

Vraag 7

Deelt u de opvatting dat het voor de krapte op de arbeidsmarkt cruciaal is om de in totaal 3.6 miljoen mensen die in het vierde kwartaal van vorig jaar niet aan het werk waren, waarvan drie miljoen mensen die ook niet op zoek zijn naar werk, te activeren? Zo ja, hoe bent u dit van plan?

Antwoord 7

Om te streven naar een minder krappe en meer inclusieve arbeidsmarkt is vorig jaar de kabinetsbrede aanpak arbeidsmarktkrapte aan de Kamer gestuurd.⁹ Daarnaast zijn er aanvullende maatregelen beschreven in de Kamerbrief «Aanvullende aanpak arbeidsmarktkrapte» van februari jl.¹⁰ Met de aanpak wordt – naast het verbeteren van de matching en verminderen van de arbeidsvraag – er inderdaad naar gestreefd om meer mensen aan een baan te helpen, zo ook senioren, statushouders en mensen met een aandoening. Met de publiekcommunicatie doorwerken na AOW-leeftijd worden werkgevers en werknemers gestimuleerd om het gesprek met elkaar aan te gaan over de mogelijkheden om door te werken na de AOW-leeftijd. Daarnaast heb ik een Plan van Aanpak rond statushouders aan het werk opgesteld waarbij¹¹ ik onder andere middelen beschikbaar heb gesteld voor een subsidieregeling voor werkgevers en voor (centrum)gemeenten om regionale verbinders aan te stellen en proeven te starten met startbanen.¹² Bij de aanpak van de arbeidsmarktkrapte is ook een belangrijke rol weggelegd voor werkgevers om mensen te benaderen die nu nog langs de kant van de arbeidsmarkt staan, bijvoorbeeld door *open hiring*. Ook voldoende mogelijkheden voor *learning-on-the-job* helpen bij het aantrekken van mensen die voorheen aan de kant stonden of de overstap naar een andere sector willen maken.

Vraag 8

Deelt u de opvatting dat in de concrete invulling van de maatregelen die zijn aangekondigd in het arbeidsmarktpakket specifieke aandacht dient te zijn voor de arbeidsmarktpositie van ouderen?

Antwoord 8

Het doel van het arbeidsmarktpakket is om de arbeidsmarkt als geheel beter te laten functioneren, door wendbaarheid van bedrijven te vergroten en werkenden meer zekerheid te bieden. Dit draagt ook bij aan de arbeidsmarktpositie van ouderen. Dat neemt niet weg dat dit een groep is die speciale aandacht verdient. Het versterken van de arbeidsmarktpositie van ouderen vind ik belangrijk. Zoals u weet vanuit mijn seniorenkansenvisie, ben ik er sterk van overtuigd dat ouderen meer kunnen bijdragen op de arbeidsmarkt, mits zij daar de kans toe krijgen.

In mijn seniorenkansenvisie ben ik ook concreet ingegaan op de wijze waarop ik wil bijdragen aan de verbeterde arbeidsmarktpositie van deze groep. Ik heb daarbij aangegeven dat het tijd kost voordat de arbeidsmarktpositie van deze groep structureel verbeterd is. Mede om die reden is de tijdelijke verlenging van de IOW onderdeel van het arbeidsmarktpakket.

Vraag 9

Zo ja, op welke wijze wordt hierbij de uitvoering van de aangenomen motie van de leden Smals en Den Haan¹³ betrokken? Op welke termijn verwacht u de Kamer te kunnen informeren over de in kaart gebrachte effecten op de arbeidsparticipatie van ouderen?

⁸ Jaarrapportage bedrijfsvoering Rijk 2022, pg 8. van jaarrapportage-bedrijfsvoering-rijk-2022 (3).pdf.

⁹ Kamerstuk 29 544, nr. 1115.

¹⁰ Kamerstuk 29 544, nr. 1174.

¹¹ Kamerstuk 32 824, nr. 381.

¹² Kamerstuk 32 824, nr. 389.

¹³ Kamerstuk 29 544, nr. 1193.

Antwoord 9

Tijdens het plenair debat arbeidsmarktpakket 1 juni 2023 heb ik u toegezegd dat ik de motie zo interpreteer dat ik binnen de toetsing van het wetsvoorstel de komende maanden de effecten van de afschaffing van nulurencontracten op de arbeidsparticipatie van gepensioneerden zal meenemen. Het wetsvoorstel Meer zekerheid voor flexwerkers is op 10 juli jl. in internetconsultatie gegaan, en de verschillende toetsen hierop zijn aangevraagd. Dit traject is dus reeds in werking gezet. U wordt hierover geïnformeerd nadat deze toetsen zijn afgerond.