

Vergaderjaar 2012–2013

**29 544**

**Arbeidsmarktbeleid**

**Nr. 423**

## **BRIEF VAN DE MINISTER EN STAATSSECRETARIS VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 29 november 2012

### **1. Inleiding**

Duurzame inzetbaarheid is het vermogen deel te nemen aan het arbeidsproces tot aan de (stijgende) pensioengerechtigde leeftijd. Duurzame inzetbaarheid is niet alleen sociaal wenselijk, maar ook economisch noodzakelijk. Sociaal wenselijk, omdat momenteel nog te veel mensen de eindstreep niet halen en op te grote afstand van de arbeidsmarkt staan. Economisch noodzakelijk, omdat langer doorwerken – met name vanwege de vergrijzing – van belang is voor het behoud van onze concurrentiepositie en het betaalbaar houden van de pensioenen, de AOW en de sociale zekerheid. De veranderingen op de arbeidsmarkt vereisen meer investeringen in productiviteit en inzetbaarheid van werkenden. Dit is een leidend principe voor de komende periode.

Het vermogen moet worden vergroot nu en in de toekomst deel te (blijven) nemen aan het arbeidsproces door te investeren in «goed werk». Concreet betekent dit een (samenhangende) aanpak op het terrein van gezondheid, scholing en mobiliteit van werkenden. Het is evident dat het belang van scholing in de toekomst alleen maar zal toenemen. In Nederland is een leven lang leren minder vanzelfsprekend dan bijvoorbeeld in de Scandinavische landen. Het is belangrijk een leercultuur blijvend te stimuleren en breed te verankeren. Hierbij moet de achterblijvende scholingsdeelname van laagopgeleiden, oudere werknemers en flexwerkers bijzondere aandacht krijgen.

Het is een belang en verantwoordelijkheid van de werknemer aansluiting te houden bij de arbeidsmarkt. Tegelijkertijd heeft de werkgever een belang bij beschikbaarheid van voldoende goed opgeleide, fitte en gemotiveerde werknemers. Op het niveau van bedrijf of instelling kan met maatwerk het werknemers- en werkgeversbelang het beste worden gediend. Gelet op het brede belang van duurzame inzetbaarheid en de

bijzondere aandacht voor kwetsbare groepen hebben kabinet en sociale partners op centraal niveau een ondersteunende rol.

Sociale partners in de Stichting van de Arbeid hebben op 9 juni 2011 in de «Beleidsagenda 2020» afspraken gemaakt waarmee zij de duurzame inzetbaarheid van werknemers en werkzoekenden willen bevorderen en de arbeidsparticipatie van oudere werknemers willen verhogen. Destijds is afgesproken de ontwikkelingen in cao's te volgen en zo nodig nadere inspanningen door sociale partners en/of overheid te overwegen. In deze brief wordt ingegaan op de cao-afspraken over duurzame inzetbaarheid. Om een completer beeld te krijgen is daarnaast onderzocht wat er binnen bedrijven en instellingen daadwerkelijk gebeurt. Het betreft vooral een feitelijke brief, die houvast biedt bij de verdere aanpak van duurzame inzetbaarheid door kabinet en sociale partners. Hierover gaan kabinet, werkgevers en werknemers in gesprek. Ten behoeve van dit overleg zal het kabinet onder meer een nadere visie op een leven lang leren formuleren, zoals recent ook toegezegd aan uw Kamer.

In het vervolg van deze brief wordt eerst kort ingegaan op de Beleidsagenda 2020 van de Stichting van de Arbeid (par. 2) en het ondersteunend overheidsbeleid (par. 3). Vervolgens wordt gezien wat er ten aanzien van duurzame inzetbaarheid gebeurt in de cao's (par. 4) respectievelijk op de werkvloer (par. 5). Conclusies staan in paragraaf 6.

## **2. Beleidsagenda 2020: investeren in participatie en inzetbaarheid**

### *Doelstelling*

De op 9 juni 2011 in de Stichting van de Arbeid vastgestelde Beleidsagenda 2020 stelt dat demografische veranderingen, de veranderende arbeidsmarkt en de verhoging van de AOW- en pensioenleeftijd vragen om een beleid gericht op (langer) kunnen en willen blijven werken. De Stichting stelt zich ten doel dat de gemiddelde arbeidsparticipatie van 55-plussers in 2020 niet meer mag verschillen van de gemiddelde arbeidsparticipatie van 55-minners. Het moet normaal worden om door te werken tot aan het pensioen. Essentieel is dat de inzet op duurzame participatie niet begint bij 55 jaar, maar veel eerder in de loopbaan van elke werknemer. De nadruk moet dus liggen op het investeren in alle generaties in plaats van het in generieke zin ontzien van oudere werknemers, louter vanwege het bereiken van een bepaalde leeftijd.

### *Kernthema's*

In het kader van het bevorderen van duurzame inzetbaarheid kunnen drie kernthema's worden onderscheiden: scholing, gezondheid en mobiliteit. Deze thema's scholing, gezondheid en mobiliteit vormen – in samenhang – de kern van het inzetbaarheidsbeleid.

Binnen deze kernthema's doet de Stichting van de Arbeid tal van aanbevelingen voor de uitwerking op decentraal niveau. De Stichting raadt cao-partijen en ondernemingen aan een concreet stappenplan te maken; op basis van een analyse worden doelstellingen geformuleerd en wordt gezien welke instrumenten(mix) ingezet moeten worden. Aldus is er sprake van een op maat gesneden duurzaam inzetbaarheidsbeleid.

De Beleidsagenda 2020 gaat uit van vijf pijlers: scholing, gezondheid, mobiliteit, arbeidskosten en arbeidsproductiviteit en re-integratie van en werkhervattingskansen voor oudere werknemers. De Stichting van de Arbeid benadrukt, naast het bevorderen van duurzame inzetbaarheid, in

de Beleidsagenda 2020 het belang van re-integratie van de huidige werkloze ouderen. De aanpak hiervan – waarbij ook UWV en de gemeenten een belangrijke rol spelen – valt buiten het bestek van deze brief over het bevorderen van duurzame inzetbaarheid.

#### *Monitoring en evaluatie*

De Stichting van de Arbeid geeft aan dat er jaarlijks – vanaf 2012 – een monitoring en evaluatie zal plaatsvinden; dit is ook aan de Tweede Kamer toegezegd. Indien de afgesproken Beleidsagenda onvoldoende blijkt om de doelstelling te realiseren, zal de Stichting tussentijds afspraken maken over aanpassing of intensivering van de Beleidsagenda 2020.

### **3. Ondersteuning door de overheid**

#### *Bevordering langer doorwerken oudere werknemers*

De overheid heeft het afgelopen decennium veel gedaan om langer doorwerken door oudere werknemers te bevorderen. Gedacht kan worden aan de verschillende premiekortingen voor werkgevers bij het in dienst nemen of houden van oudere werknemers. Een andere prikkel voor werkgevers is de compensatieregeling voor loonkosten bij langdurige ziekte van oudere werknemers. Ook richting werknemers zijn er verschillende prikkels geweest. Zo is enkele malen de arbeidskorting voor ouderen verhoogd. Verder kan onder meer worden gedacht aan invoering van het verbod op leeftijdsdiscriminatie bij de arbeid, opheffing van de vrijstelling van de sollicitatieplicht voor ouderen en afschaffing van de fiscale facilitering van de VUT.

#### *Bevordering duurzame inzetbaarheid alle werknemers*

Een effectief duurzaam inzetbaarheidsbeleid wordt gedurende de gehele loopbaan ingezet. Tijdige maatregelen kunnen latere uitval door ziekte of werkloosheid helpen voorkomen. Het doel van een dergelijk beleid is immers dat werknemers gezond en werkend de AOW-gerechtigde leeftijd kunnen bereiken. De verantwoordelijkheid ligt hier primair bij werknemers en werkgevers. Dit spreekt ook duidelijk uit de aanpak van de Stichting van de Arbeid in de Beleidsagenda 2020. Dat neemt niet weg dat de overheid een ondersteunende rol heeft. Zo is de afgelopen periode onder meer de subsidieregeling leeftijdsbewust personeelsbeleid ingevoerd. Ook (om)scholing is sterk gestimuleerd; denk aan de aftrek van scholingsuitgaven, de omscholingsbonus en de afdrachtsverminderingen voor startkwalificaties, leerwerktrajecten en EVC. Verder zijn er ESF-middelen beschikbaar voor werkenden, werklozen met een achterstand op de arbeidsmarkt en bedrijven die investeren in sociale innovatie en duurzame inzetbaarheid.

#### *Project duurzame inzetbaarheid en vitaliteitspakket*

Mede ter ondersteuning van de Beleidsagenda 2020 heeft het kabinet het Project duurzame inzetbaarheid ingericht. Doel is het thema duurzame inzetbaarheid hoog op de agenda te zetten bij werkgevers en werknemers en te bevorderen dat zij er op de werkvloer mee aan de slag gaan. Op 10 oktober jl. is het manifest van 100 werkgevers over duurzame inzetbaarheid naar uw Kamer gestuurd. Hieruit blijkt duidelijk het economisch en maatschappelijk belang van investeren in duurzame inzetbaarheid. In de brief zijn ook de concrete vervolgvactiteiten aangegeven, met als doel werkgevers te faciliteren met kennis en

praktijkervaring rond de thema's gezondheid, scholing en mobiliteit. Daarbij wordt bijzondere aandacht gegeven aan het midden- en kleinbedrijf.

Het zogenoemde vitaliteitspakket bevat een meer op duurzame inzetbaarheid gerichte inzet van bestaande middelen. Oorspronkelijk betrof het een herschikking van ca. 2,3 miljard. De noodzaak tot bezuinigingen heeft echter ook het vitaliteitspakket niet ongemoeid gelaten. De beoogde mobiliteitsbonus voor 55-plussers en de vitaliteitspaarregeling zijn vervallen en de werkbonus geldt alleen nog voor werknemers. Deze is bovendien inkomensafhankelijk gemaakt, aflopend tot 175% WML. Dit levert een bezuiniging op van ca. 1 miljard. De resterende middelen zijn gericht ingezet op mensen die ondersteuning het hardst nodig hebben: lager betaalden, uitkeringsgerechtigden en arbeidsgehandicapten.

In lijn met de motie Pechtold/Krol (Kamerstukken II, 2012/13, 33 410, nr. 64) zal in overleg met sociale partners worden gezien hoe de middelen voor versterking van de sociale agenda ook ingezet kunnen worden voor verbetering van de arbeidsmarktpositie van 55-plussers.

#### **4. Duurzame inzetbaarheid in cao's**

Medio juni 2012 is onderzocht welke cao-afspraken zijn gemaakt op het terrein van de drie kernthema's van duurzame inzetbaarheid: scholing, gezondheid en mobiliteit. Er zijn 100 cao's onderzocht, van toepassing op circa 5,4 miljoen werknemers. In de 42 van de 100 cao's die ná juni 2011 (dus ná vaststelling van de Beleidsagenda 2020) zijn vernieuwd is tevens gekeken naar *nieuwe* afspraken over duurzame inzetbaarheid. De resultaten zijn opgenomen als hoofdstuk 3 in de bijgevoegde Jaarrapportage cao-afspraken 2011.

##### *Gezondheid*

Om gedurende de gehele loopbaan goed inzetbaar te zijn, is het belangrijk dat werknemers gezond en vitaal blijven. Uit het cao-onderzoek blijkt dat er in 88 cao's (met 93% van de werknemers) ten minste één afspraak is opgenomen op het terrein van gezondheid. In 49 cao's (60% van de werknemers) betreft het in ieder geval een algemene verwijzing naar de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E).

In 47 cao's (49% van de werknemers) staat ten minste één afspraak over preventief beleid, gericht op het voorkomen van uitval. Hier moet worden gedacht aan afspraken over gezondheidsmanagement (die verder gaan dan de wettelijke verplichtingen), vitaliteitsbeleid, bevorderen van een gezonde levensstijl en aandacht voor de balans tussen werk en privé. Verder is in 20 cao's de mogelijkheid van een periodiek medisch onderzoek opgenomen.

In de 42 cao's die het afgelopen jaar zijn vernieuwd, worden 11 *nieuwe* afspraken over gezondheid aangetroffen.

##### *Scholing*

Inzetbaarheid wordt voor een belangrijk deel bepaald door (voortdurende) scholing. Scholing voor de huidige functie – waarover in de meeste cao's afspraken voorkomen – is uiteraard van belang, maar vooral meer brede scholing vergroot de algemene inzetbaarheid van de werknemer en daarmee de kansen op de arbeidsmarkt.

In 74 cao's (84% van de werknemers) is ten minste één afspraak opgenomen die expliciet betrekking heeft op brede scholing. Het kan dan bijvoorbeeld gaan om afspraken over EVC (39 cao's met 50% van de werknemers), verlof voor algemene scholing (22 cao's), loopbaangesprek

(34 cao's) of een loopbaanscan (22 cao's). Een afspraak over sectoroverstijgende scholing komt voor in 2 cao's. Er staan ook afspraken in (83) cao's die zowel gelden voor functiegerichte als brede scholing. Het betreft hier ondermeer afspraken over een persoonlijk ontwikkelingsplan (48 cao's) en examenverlof (59 cao's). In de 42 cao's die het afgelopen jaar zijn vernieuwd staan 16 *nieuwe* afspraken over scholing.

### *Mobiliteit*

Mobiliteit vergroot de kansen op de arbeidsmarkt. Er is uiteraard samenhang met de vorige twee thema's; een fitte en breed geschoolde werknemer heeft immers grotere mobiliteitskansen.

Daarnaast kan mobiliteit nog op verschillende manieren extra worden gestimuleerd. Het kan gaan om algemene afspraken, zoals over doorstroom- en loopbaanmogelijkheden (12 cao's), stimulering (interne) mobiliteit (14 cao's) en een mobiliteitscentrum (17 cao's). In totaal komt in 43 cao's ten minste één algemene afspraak over mobiliteitsbevordering voor.

In 18 cao's staan één of meer concreet op de werknemer gerichte afspraken ter bevordering van de mobiliteit. Gedacht moet worden aan het volgen van stages (9 cao's), functiewisseling (6 cao's), functieverbreding (4 cao's) en taakrotatie (3 cao's).

In de 42 cao's die het afgelopen jaar zijn vernieuwd staan 2 *nieuwe* afspraken over mobiliteit.

### *Duurzaam inzetbaarheidsbeleid*

Binnen de drie kernthema's is in het onderzoek naar vele aspecten gekeken. Ieder aspect kan een bijdrage leveren aan het bevorderen van duurzame inzetbaarheid. Aangenomen kan worden dat de cao's die op alle drie de thema's over een meer dan gemiddeld aantal aspecten afspraken hebben gemaakt, het meest bewust bezig zijn met duurzame inzetbaarheid. Dit blijkt te gelden voor 14 cao's, met 19% van de werknemers. Een bewust en samenhangend beleid gericht op het structureel bevorderen van duurzame inzetbaarheid is noodzakelijk om de door de Stichting beoogde evenredige participatie van oudere werknemers te realiseren. De cao kan hier een raamwerk voor bieden, terwijl de concrete invulling in bedrijf of instelling moet plaatsvinden. Het belang van een strategische en samenhangende inzet komt ook duidelijk naar voren uit de praktijkervaringen van de 100 werkgevers uit het op 10 oktober jl. naar de Kamer gestuurde manifest over duurzame inzetbaarheid.

Tot het beleid hoort ook het (budgetneutraal) omvormen van bestaande generieke ontzietmaatregelen als uit toetsing blijkt dat deze feitelijk geen bijdrage leveren aan de participatie en inzetbaarheid van oudere werknemers. Het gaat dan om het omvormen van generieke maatregelen die oudere werknemers – louter vanwege hun leeftijd -ontzien naar meer individueel maatwerk en naar investeringsmaatregelen voor alle werknemers. Momenteel komen er in 89 cao's één of meer zogenoemde (generieke) ontzietmaatregelen voor. Het gaat dan om extra verlof, extra arbeidsduurverkortings of vrijstelling van diensten.

## **5. Duurzame inzetbaarheid op de werkvloer**

Cao's spelen een belangrijke rol bij het bevorderen van de duurzame inzetbaarheid, maar uiteindelijk moet het beleid vorm krijgen in de bedrijven en instellingen. Het bijgevoegde onderzoek van Ecorys<sup>1</sup> brengt in kaart welke activiteiten daadwerkelijk zijn ondernomen op het terrein van gezondheid, scholing en mobiliteit. Ecorys geeft door deskresearch,

<sup>1</sup> Ter inzage gelegd bij het Centraal Informatiepunt Tweede Kamer

een enquête onder 427 werkgevers en focusgroepen een goede indicatie van de activiteiten in de praktijk. In 2013 zal een nieuwe meting plaatsvinden.

### *Gezondheid*

Uit het onderzoek blijkt dat meer dan 80% van de werkgevers activiteiten ontplooiën die zijn gericht op het bevorderen van de arbeidsomstandigheden en de veiligheid. In de praktijk blijkt het inzetten van persoonlijke inzetbaarheidscans of periodiek medische onderzoeken meer voor te komen dan (alleen) op grond van cao-afspraken zou worden verwacht. Ruim 20% van de cao's kent hierover een afspraak, terwijl 41% van de werkgevers aangeeft het afgelopen jaar een dergelijk instrument te hebben ingezet.

Afspraken over aanpassing van de functie of werkplek komen in ongeveer 10% van de cao's voor. In de praktijk blijkt dit in 40% van de ondernemingen soms (28%) dan wel vaak (12%) te gebeuren. Aanpassing van functie of werkplek komt meer voor naarmate de organisatie groter is. Eenzelfde beeld geldt voor maatregelen ter verbetering van een gezonde levensstijl. In de helft van de organisaties worden soms (20%), vaak (25%) of heel vaak (5%) dergelijke activiteiten – zoals het aanbieden van fitness of een cursus stoppen met roken – uitgevoerd, terwijl hierover in 10% van de cao's afspraken zijn gemaakt.

### *Scholing*

Een persoonlijk ontwikkelingsplan is veelal zowel op ontwikkeling in de huidige functie als op verdere / bredere ontwikkeling gericht. Het is dan ook een belangrijk instrument voor de (toekomstige) inzetbaarheid van de werknemers. In bijna de helft van de cao's zijn hierover afspraken gemaakt. In de praktijk – zo blijkt uit het Ecorys-onderzoek – worden in driekwart van de onderzochte organisaties persoonlijke ontwikkelingsplannen opgesteld. Het is niet bekend of dit voor alle werknemers binnen de betreffende organisaties gebeurt.

Twee belangrijke brede scholingsinstrumenten zijn loopbaanscans (eenvijfde van de cao's) en EVC (tweevijfde van de cao's). Het blijkt dat het afgelopen jaar in 43% van de organisaties loopbaanscans en in 33% EVC-trajecten zijn uitgevoerd.

Bezien is ook in hoeverre er het afgelopen jaar binnen de organisaties scholing is gevolgd gericht op een toekomstige functie, binnen dan wel buiten de organisatie. Deze bredere scholing is ook van groot belang voor de mobiliteit. Scholing gericht op interne doorstroming komt voor in ruim tweederde van de organisaties. In eenderde van de organisaties komt (af en toe) scholing gericht op externe doorstroming voor.

### *Mobiliteit*

In de praktijk blijken concrete mobiliteitsbevorderende maatregelen als functiewisseling, – verbreding en taakrotatie regelmatig voor te komen; elk van deze instrumenten is het afgelopen jaar in circa 60% van de ondernemingen (soms of vaak) ingezet. Op cao-niveau komen afspraken over de inzet van deze instrumenten minder vaak voor.

Ecorys is ook nagegaan in hoeverre het afgelopen jaar is ingezet op het van-werk-naar-werk helpen van werknemers bij dreigend ontslag. Het blijkt dat dit in eenderde van de ondernemingen (soms) gebeurt. In ondernemingen met meer dan 100 werknemers gebeurt dit relatief veel: in ruim de helft van deze grotere ondernemingen. Op de vraag of werkgevers het afgelopen jaar op regionaal of sectoraal hebben samengewerkt om werknemers van baan naar baan te helpen, geeft 30% aan dat dit (af en toe) gebeurt.

Bijna 30% van de werkgevers antwoordt in eerste instantie dat het bedrijf niets concreets onderneemt om de duurzame inzetbaarheid van werknemers te bevorderen. Vervolgens blijkt uit het voorleggen van concrete maatregelen dat bijna iedere werkgever wel enkele van deze maatregelen toepast. Hiermee wordt duidelijk dat werkgevers veel van de maatregelen vanuit een ander perspectief toepassen. De meeste werkgevers noemen «goed werkgeverschap» als voornaamste motief; de maatregelen maken in de ogen van veel werkgevers in feite deel uit van de normale bedrijfsvoering. Naarmate bedrijven groter zijn wordt er bewuster beleid gevoerd om mensen gezond, gemotiveerd en langer aan het werk te houden; in grotere bedrijven is dan ook vaker een personeelsmanager die fulltime bezig is met (het ontwikkelen van) personeelsbeleid. Ontziemaatregelen blijken in de praktijk minder vaak toegepast dan op grond van cao-afspraken zou worden verwacht. In 89% van de cao's werd één of meer (generieke) maatregel aangetroffen, terwijl ongeveer de helft van de bedrijven die ouderen in dienst hebben aangeeft het afgelopen jaar géén ontziemaatregel te hebben toegepast.

## **6. Conclusies**

Investeren in duurzame inzetbaarheid is van groot belang voor zowel werkgever als werknemer. Dit spreekt ook uit de ambitie van de Stichting van de Arbeid, zoals verwoord in de Beleidsagenda 2020 en blijkt uit de bevindingen van het SZW-Project duurzame inzetbaarheid. Het dient ook een breder sociaal en economisch belang waardoor het kabinet en sociale partners op centraal niveau een belangrijke ondersteunende rol spelen. We kunnen ons niet permitteren dat grote groepen mensen de AOW-gerechtigde leeftijd niet halen of langs de kant staan.

Onderzocht is in welke mate afspraken over duurzame inzetbaarheid voorkomen in cao's. Dit geeft een indicatie over de agendering van het thema in de verschillende sectoren / branches. Uiteindelijk gaat het om wat er feitelijk gebeurt in de praktijk. Daarom is – om een compleet beeld te krijgen – door Ecorys onderzocht in welke mate duurzame inzetbaarheid wordt bevorderd in de praktijk.

Uit het cao-onderzoek blijkt dat er veel afspraken voorkomen over gezondheid en scholing. Dit is in mindere mate het geval over mobiliteit. Het afgelopen jaar – dus ná het tot stand komen van Beleidsagenda 2020 – zijn er niet veel *nieuwe* afspraken gemaakt op deze drie kernthema's. Hierbij moet worden aangetekend dat er vanwege de onzekere economische en politieke omstandigheden relatief weinig cao's zijn vernieuwd.

Het veel voorkomen van cao-afspraken over met name scholing en gezondheid is positief en kan bijdragen aan het bevorderen van duurzame inzetbaarheid. Bovendien blijkt uit het Ecorys-onderzoek dat veel onderzochte aspecten op de terreinen gezondheid, scholing en mobiliteit in de praktijk (veel) vaker voorkomen dan op grond van het aantal cao-afspraken zou worden verwacht. Hieruit blijkt dat het onvoldoende is uitsluitend te kijken naar cao-afspraken.

Afzonderlijke afspraken of activiteiten op inzetbaarheid zijn uiteraard waardevol, een bewust en samenhangend beleid gericht op het structureel bevorderen van duurzame inzetbaarheid lijkt een belangrijke voorwaarde te zijn om daadwerkelijk te kunnen realiseren dat de participatiegraad van oudere werknemers fors omhoog gaat. Dit blijkt ook uit het Ecorys-onderzoek.

Het belang van een strategische en samenhangende inzet komt duidelijk naar voren uit de praktijkervaringen van de 100 werkgevers uit het op 10 oktober jl. naar de Kamer gestuurde manifest over duurzame inzetbaarheid. De concrete inzet betreft maatwerk op de werkvloer. De cao kan hiervoor een kader bieden met een concreet stappenplan, zoals ook door de Beleidsagenda 2020 van de Stichting van de Arbeid is beoogd.

De Stichting van de Arbeid herkent de uitkomsten van de cao-monitor van SZW en het Ecorys-onderzoek, namelijk dat het merendeel van de sectoren/bedrijven afspraken hebben gemaakt c.q. concrete activiteiten ondernemen met betrekking tot duurzame inzetbaarheid. Zij is over deze uitkomst positief gestemd en verwacht dat deze lijn zich zal doorzetten. Daarnaast baart het de Stichting zorgen dat de omstandigheden nog niet zodanig zijn gewijzigd dat de kans op werkherovating voor werkzoekende 55-plussers is verbeterd.

Het streven van de Stichting van de Arbeid is dat de arbeidsparticipatie van oudere werknemers in 2020 als een normaal gegeven dient te worden beschouwd. Dat wil zeggen dat deze niet fundamenteel verschilt van de gemiddelde arbeidsparticipatie van 55-minners. Dit is een ambitieuze doelstelling die voor de toekomst nog de nodige inspanningen van (de)centrale partners zal vergen.

Naar aanleiding van het Regeerakkoord zullen kabinet en sociale partners in de komende periode met elkaar in gesprek gaan en trachten te komen tot een gezamenlijke visie. Duurzame inzetbaarheid, een leven lang leren, van-werk-naar-werk en de arbeidsmarktpositie van 55-plussers zijn belangrijke thema's die daarbij aan de orde zullen komen.

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

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
J. Klijnsma