

Vergaderjaar 2023–2024

36 067

Wijziging van de Pensioenwet, de Wet inkomstenbelasting 2001 en enige andere wetten in verband met herziening van het pensioenstelsel, standaardisering van het nabestaandenpensioen, aanpassing van de fiscale behandeling van pensioen en enige andere wijzigingen ten aanzien van pensioen (Wet toekomst pensioenen)

BK HERDRUK¹

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Eerste Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 18 januari 2024

Een inclusieve arbeidsmarkt is een arbeidsmarkt waarbij iedereen die kan en wil, meedoet. Dit geldt nadrukkelijk óók voor de 55-plusser. Veel 55-plussers die willen werken, vinden lastig nieuw of ander werk. De arbeidsparticipatie wordt lager naarmate we dichterbij de pensioenleeftijd komen². Maar 55-plussers zijn van grote meerwaarde op de arbeidsmarkt. Zij zorgen door opgedane levenservaring voor het overdragen van kennis aan jongere generaties. Het langer volwaardig meedoen heeft verschillende positieve effecten op iemands eigenwaarde, sociale netwerk, gezondheid en financiële zelfredzaamheid. De huidige arbeidsmarkt is al een aantal jaren krap en zal dat ook blijven. Iedereen is nodig. De 55-plusser die werk zoekt, die zich verder wil ontwikkelen of degene die een carrièreswitch wil en kan maken, moet kansen krijgen. Ik streef naar een inclusieve arbeidsmarkt, óók voor 55-plussers.

Een jaar geleden verstuurde ik de seniorenkansenvisie aan de Tweede Kamer³. Met de seniorenkansenvisie beoog ik een versnelling van de maatschappelijke herwaardering van senioren en het verder verbeteren van hun arbeidsmarktpositie. Dit doe ik samen met diverse partijen, zoals uitvoeringsorganisaties, belangenorganisaties, werkgevers en 55-plussers. Met elkaar werken we aan drie thema's; (1) beeldvorming, (2) intensieve begeleiding en matching en (3) scholing, duurzame inzetbaarheid en leven lang ontwikkelen.

In deze brief geef ik een update van de (beleids)-instrumenten zoals deze zijn beschreven in de seniorenkansenvisie.

¹ Herdruk i.v.m. foutieve datum.

² Kamerstukken II 2022/23, 29 544, nr. 1159

³ Kamerbrief Seniorenkansenvisie | Kamerstuk | Rijksoverheid.nl

1. Beeldvorming

Onder beeldvorming vallen de maatregelen die worden ingezet tegen de negatieve beeldvorming rondom 55-plussers.

Brede praktijkverkenning

De brede praktijkverkenning is het hart van de seniorenkansensie. Alleen door een gezamenlijke inzet van overheden, werkgevers- en werknemersorganisaties en 55-plussers zélf is verandering mogelijk. De expertise en ervaring van 55-plussers en partners is opgehaald langs twee sporen.

Het eerste spoor was in samenwerking met de Nationale Denktank en UWV. Het thema van de Nationale Denktank in 2023 was «Betekenisvol ouder worden».

In dit onderzoeksprogramma zijn studenten, jonge werkenden en promovendi op zoek gegaan naar concrete oplossingen om de arbeidsparticipatie van 55-plussers te verhogen. Op 12 december 2023 werd tijdens de slotbijeenkomst het oplossingsrapport met de uitkomsten en zeven concrete interventies gepresenteerd. Drie van de zeven interventies raken SZW-beleidsterrein. Dit zijn de digitale loopbaancoach, de (G)ouden stempel en het basispensioen.

In het tweede spoor zijn zes bijeenkomsten georganiseerd over het thema «55-plussers op de arbeidsmarkt». In oktober en november hebben 400 deelnemers dit thema vanuit design thinking (creatief problemen oplossen door middel van een online tool) uitgediept. Deze bijeenkomsten zijn bezocht door experts, werkgevers en ervaringsdeskundigen die via deze weg hun betrokkenheid lieten blijken. Het is belangrijk om te ervaren dat er zoveel mensen mee denken en doen op dit thema. Ik waardeer het zeer dat zij zich inzetten. Er werden bestaande initiatieven gedeeld en er is met elkaar gesproken over wat anders kan. Uit de verkenning komen verder te onderzoeken ideeën zoals behoefte aan ondersteuning bij nieuwe baan, oriëntatie arbeidsmarkt andere sector(en) en blijven ontwikkelen vanuit coaching. Ook leeftijdsdiscriminatie en vooroordelen bij werkgevers blijven belangrijke thema's.

De opbrengst van beide sporen wordt samengevoegd en in Q1/Q2 van 2024 volgt er een analyse met te nemen vervolgstappen.

Project werving assessment

Na een pilotperiode is het project werving assessment opgeschaald om zo de effecten op de beeldvorming bij werkgevers en baankansen van senioren wetenschappelijk te meten. Binnen dit project vragen werkzoekende 55-plussers voordat zij gaan solliciteren zelf een objectief assessment-onderzoek aan. Het rapport stuurt de werkzoekende vervolgens met de sollicitatie mee zodat de werkgever meer inzicht krijgt in de kwaliteiten van de werkzoekende en zo de kans op een gesprek en een match wordt vergroot. De eerste deelnemers hebben inmiddels een assessment-onderzoek ondergaan. In Q3 van 2024 worden de uitkomsten van de evaluatie bekend gemaakt.

Pilot zij-instroom Rijksoverheid

In de pilot zij-instroom 55-plussers verkent het Ministerie van SZW zelf wat er nodig is vanuit de werkgever om langdurig werkloze 55-plussers duurzaam aan het werk te krijgen op een reguliere arbeidsplaats. SZW stelt in 2024 vijf reguliere vacatures open voor verschillende functies. Per vacature selecteert SZW geschikte kandidaten die worden voorgedragen vanuit UWV. Elke kandidaat doorloopt daarna de reguliere sollicitatiepro-

cedure en krijgt een arbeidsovereenkomst van één jaar. In dit jaar krijgen zij begeleiding op maat (zij-instroomprogramma). Bij goed en volledig functioneren krijgen de kandidaten, zoals gebruikelijk, een vast contract. De uiteindelijke leeropbrengst kan andere werkgevers inspireren om eenzelfde pilot te starten. Een evaluatieonderzoek van de pilot zij-instroom zet de geleerde lessen op een rij voor gebruik in breder verband.

Publiekscommunicatie doorwerken na AOW

Op 7 september jl. is gestart met de publiekscommunicatie «Sommige werknemers zijn niet te stoppen». Het doel van deze publiekscommunicatie is primair het kennisniveau te verhogen van werkgevers over de mogelijkheden en de voordelen van het werken met AOW'ers. Ook heeft het tot doel werknemers die binnenkort de AOW-gerechtigde leeftijd bereiken te informeren over de mogelijkheid om door te werken en de voordelen daarvan. Werkgevers en werknemers worden aangemoedigd om tijdig de mogelijkheden met betrekking tot doorwerken na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd te bespreken. Om eventuele drempels weg te nemen die werkgevers ervaren om met AOW'ers te werken en die werknemers ervaren om na de AOW-leeftijd door te werken, vormen zowel feitelijke informatie als inspirerende verhalen, onderdeel van de communicatie. Wat betreft feitelijke informatie wordt er onder meer verwezen naar het verlichte arbeidsrechtelijke regime dat geldt in geval dat de werknemer de AOW-leeftijd heeft bereikt. Voorbeelden hiervan zijn dat de werkgever in geval van ziekte een loondoorbetalingverplichting heeft van 6 weken en dat de werkgever bij ontslag geen transitievergoeding verschuldigd is.

Er is een toolkit verspreid via zowel de (SZW) mediakanalen als branche- en beroepsorganisaties, werkgevers- en ondernemersorganisaties en werkgeversservicepunten. De toolkit bevat materialen die stakeholders zoals branche- en beroepsorganisaties en werkgevers- en werknemersorganisaties in staat stellen de achterban te informeren en de werkgevers te inspireren om het gesprek aan te gaan met hun werknemers. In de toolkit zitten onder andere een factsheet met praktische informatie en inspirerende ervaringsverhalen. Ook heeft het Ministerie van SZW haar social media kanalen (LinkedIn en Facebook) ingezet om de inspirerende praktijkverhalen te delen. Daarbij wordt verwezen naar feitelijke en praktische informatie voor zowel werkgevers (Ondernemersplein.nl) en werknemers (Rijksoverheid.nl).

Om zo gericht mogelijk werkgevers en werknemers te bereiken, heeft ook VNO-NCW het onderwerp onder de aandacht gebracht van de leden. VNO-NCW heeft de toolkit onder de leden verspreid⁴.

Tegengaan arbeidsmarktdiscriminatie

Het Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie zet in op het objectiveren van het wervings- en selectieproces. Hiervoor is het wetsvoorstel Wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie voorbereid. Het wetsvoorstel ligt nu in de Eerste Kamer. Hierin worden werkgevers en intermediairs verplicht een werkwijze te hebben die gelijke kansen bij werving en selectie bevordert. Het uitgangspunt is dat werkgevers sollicitanten beoordelen middels objectieve criteria en niet op basis van niet ter zake doende achtergrondkenmerken.

⁴ Hiermee is uitvoering gegeven aan de motie van het lid Moonen C.S. die verzoekt de regering in overleg met sociale partners te stimuleren dat deelnemers bij het naderen van de pensioenleeftijd gewezen worden op de mogelijkheden om langer door te werken en welke financiële voordelen dit kan hebben voor betrokkenen. Kamerstukken I 2022/23, 36 067, AA

Conform de motie van de leden Den Haan en Van Baarle⁵, wordt er in de communicatie en hulpmiddelen voor werkgevers, nadrukkelijk aandacht besteed aan het tegengaan van leeftijdsdiscriminatie.

Vanuit de Werkagenda Voor een Inclusieve Arbeidsmarkt (VIA) werk ik actief aan de ondersteuning van werkgevers bij de invoering van objectief werven en selecteren. Dit helpt ook 55-plussers die mogelijk te maken krijgen met vooroordelen en negatieve beeldvorming wanneer zij solliciteren. Communities of practice (netwerken van branche-, en regionale werkgeversorganisaties) en de ontwikkeling van ondersteunende tools zoals handreikingen, een e-learning en een menukaart voor werkgevers helpen mee bij het objectief werven en selecteren. Ik werk hierbij nauw samen met AWWN, VNO-NCW en MKB-Nederland en Diversiteit in Bedrijf.

2. Intensieve begeleiding en matching

Hieronder vallen de maatregelen die vraag naar en aanbod van en naar werk voor 55-plussers beter bij elkaar brengen.

Actieplan Dichterbij dan je denkt

Voor het zomerreces heeft Regioplan de monitoring van het actieplan «Dichterbij dan je denkt» afgerond. Dit rapport is aan uw Kamer aangeboden op 8 juni jl⁶. Doel van het actieplan was om met extra inzet en met specifieke aandacht voor een viertal wervingsroutes meer matches te realiseren tussen werkgevers en werkzoekenden en/of op zoek zijn naar (parttime) werk, of een leerwerktraject.

Conform de toezeggingen aan zowel het lid Den Haan als aan de leden Van Rooijen en Otten⁷, was er in de communicatiematerialen expliciet aandacht voor 55-plussers. Via de werkgeversorganisaties zijn bijeenkomsten aan werkgevers aangeboden over het anders kijken naar potentieel talent, waaronder ook de doelgroep 55-plus.

Dienstverlening UWV, RMT en gemeenten

UWV heeft verschillende initiatieven ontwikkeld om de dienstverlening aan 55-plussers te intensiveren. Momenteel wordt iedere werkzoekende bij de start van de WW uitgenodigd voor een gesprek. In dit gesprek kijkt UWV naar de persoonlijke situatie van de uitkeringsgerechtigde en wordt er passende dienstverlening afgesproken. Dit omvat ook instrumenten waarmee uitkeringsgerechtigden zelf aan de slag gaan, bijvoorbeeld via webinars specifiek voor 55-plussers.

Elke arbeidsmarktregio heeft een regionaal mobiliteitsteam (RMT). De RMT's zijn een initiatief van gemeenten, UWV, SBB, MBO Raad, vakbonden, werkgeverorganisaties, het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en mijn ministerie. Op landelijk- en regionaal niveau zijn er afspraken tussen deze en andere (private) partijen gemaakt. De ontschotte dienstverlening van het RMT is een aanvulling op de reguliere dienstverlening. Via de RMT's geef ik invulling aan de motie van lid Den Haan C.S.⁸ om in te zetten op een convenant met gemeenten, werkgevers- en werknemersorganisaties, UWV en de uitzendbranche om 45-plussers volledig te laten participeren op de arbeidsmarkt. De samenwerking tussen deze partijen zorgt ervoor dat meer werkzoekenden, dus ook 45-

⁵ Kamerstukken II 2022/23, 35 673, nr. 22

⁶ Kamerstukken II 2022/23, 34 352, nr. 282

⁷ Kamerstukken I 2022/23, T03485

⁸ Kamerstukken II 2021/22, 35 925, nr. 69

55-plussers en ouder, geholpen worden door bijvoorbeeld de inzet van werkfittrajecten, scholing, vaardigheids- en sollicitatietrainingen. Uit een brede enquête onder werkzoekenden die dienstverlening kregen vanuit de RMT's, zien we dat de grootste groep respondenten tussen de 51 en de 60 jaar is.

Het aan werk helpen van 55-plus bijstandsgerechtigden doet de gemeente via persoonlijke dienstverlening en inzet van onder andere leer-werktrajecten, trainingen, matchingsactiviteiten en jobcoaching. De Minister voor APP heeft uw kamer eind 2022 geïnformeerd over de inzet op het begeleiden van langdurig bijstandsgerechtigden naar werk.⁹ In deze groep zijn 55-plussers oververtegenwoordigd. De Minister voor APP wil onder andere de inzet van praktijkleren in het MBO en jobcarving stimuleren. Daarnaast zijn er verschillende regionale initiatieven ontwikkeld of nog in ontwikkeling, zoals «meet en greets» en banenmarkten, met als doel de verbinding tussen werkgevers en 55-plussers te bevorderen.

De Ministeries van OCW en SZW ontwikkelen voor 8 kraptesectoren sectorale ontwikkelpaden (voorheen loopbaanpaden met leerlijnen). Deze ontwikkelpaden bevatten opeenvolgende (laagdrempelige) functies, met daaraan gekoppelde (delen van) mbo-opleidingen. Deze ontwikkelpaden vergroten de in- en doorstroomkansen van werkzoekenden, veelal met een afstand tot de arbeidsmarkt. SZW ondersteunt de arbeidsmarktregio's bij de implementatie van de ontwikkelpaden, startend met kinderopvang. De sectorale ontwikkelpaden zijn ook beschikbaar voor 55-plussers om zich stapsgewijs te ontwikkelen in de kraptesectoren.

Scholing, duurzame inzetbaarheid en LLO

Dit zijn maatregelen die gericht zijn op het wendbaarder maken en het (verder) ontwikkelen van nieuwe skills ofwel vaardigheden voor 55-plussers.

Duurzame inzetbaarheid

Het is belangrijk dat werkenden zoveel mogelijk gezond en met plezier kunnen doorwerken tot hun pensioen. Daarvoor is het nodig dat werkgever en werkende gedurende de hele loopbaan aandacht hebben voor duurzame inzetbaarheid. Juist ook voor 55-plussers is het belangrijk om regelmatig stil te staan bij wat er nodig is om gezond en gemotiveerd te kunnen doorwerken, en om hierover in gesprek te gaan met de werkgever. De Maatwerkregeling Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden stelt subsidie beschikbaar aan sectoren en bedrijven om te investeren in duurzame inzetbaarheid. In veel van deze subsidieprojecten is aandacht voor senioren. Zo wordt bijvoorbeeld ingezet op loopbaanontwikkeling specifiek gericht op 55-plussers. Deze medewerkers kunnen met een loopbaancoach in gesprek om te kijken wat nodig is om productief en met energie aan het werk te blijven, welke carrièremogelijkheden er zijn en om samen een ontwikkelplan op te stellen. Dit helpt medewerkers om eigen regie te nemen op de loopbaan. Ook gaat een aantal sectoren aan de slag met het bevorderen van goed samenwerken en leren tussen medewerkers van verschillende generaties. Bijvoorbeeld door te onderzoeken wat voor verschillende generaties of levensfasen belangrijk is in het werk en door praktische workshops te organiseren.

⁹ Kamerstukken II 2022/23, 35 394, nr. 69

Leven lang ontwikkelen

Vorig jaar deelde ik met uw Kamer dat ik, gezien het grote belang van een positieve leer- en ontwikkelcultuur, voornemens was een leercultuurprogramma te starten. Met als doel om organisaties en bedrijven actief te stimuleren en faciliteren om de leercultuur in hun bedrijf te verbeteren. Inmiddels is het programma gestart en wordt er samen met regio's en sectoren gewerkt om het mkb meer bewust te maken van de noodzaak en waarde van LLO voor hun organisatie en bieden we handvatten om leren en ontwikkelen in hun organisatie vanzelfsprekend te maken. In het programma is er meer aandacht voor specifieke thema's, zoals de ontwikkelmogelijkheden voor senioren.

STAP-budget

Bij de voorjaarsbesluitvorming is besloten tot het afschaffen van het STAP-budget. Het kabinet heeft besloten voor de periode 2024–2027 extra middelen voor individuele scholing van burgers toe te voegen aan de Stimuleringsregeling leren en ontwikkelen in mkb-ondernemingen (SLIM-regeling). Zodat burgers met scholing eigen regie kunnen nemen op hun loopbaan. Naar aanleiding van de afschaffing heeft de Tweede Kamer een motie van de leden Den Haan en Romke de Jong¹⁰ aangenomen om te verkennen of het vanuit arbeidsmarktperspectief wenselijk is om gepensioneerden ook toegang te geven tot om- en bijscholingsregelingen. De verkenning van deze motie wordt betrokken bij de uitwerking van een toekomstige LLO-regeling. Daarbij wordt rekening gehouden met lessen die zijn geleerd van de STAP-regeling.

Toekomst 55-plussers op de arbeidsmarkt

Er komt steeds meer aandacht voor 55-plussers op de arbeidsmarkt, voor AOW'ers die aan het werk zijn en voor positieve verhalen van henzelf, collega's, werkgevers en de samenleving. De seniorenkansenvisie loopt inmiddels een jaar. Ik zie dat er vanuit de brede praktijkverkenningen bruikbare ideeën zijn die de kansen van 55-plussers op de arbeidsmarkt vergroten. De Nationale Denktank gaat verder met de implementatie van de digitale loopbaancoach, de (G)ouden stempel en het basispensioen. Zelf ga ik aan de slag met het uitwerken van de opbrengsten uit de praktijkverkenning zoals de behoefte aan ondersteuning van 55-plussers bij een nieuwe baan, oriëntatie op de arbeidsmarkt in andere sector(en) en bijdragen aan positieve beeldvorming van de 55-plusser. Het kost tijd om de maatschappelijke herwaardering van 55-plussers in de samenleving voor elkaar te krijgen. Om écht tot een gelijkwaardige arbeidsmarktpositie te komen, is daarom blijvende gezamenlijke inzet van de overheid, van werkgevers, vakbonden, onderwijsinstellingen en van de 55-plussers zélf nodig.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
C.E.G. van Gennip

¹⁰ Kamerstukken II 2022/23, 29 544, nr. 1183