

Vergaderjaar 2018–2019

29 544

Arbeidsmarktbeleid

Nr. 851

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 27 november 2018

Uw Kamer heeft gevraagd om een reactie op het artikel van dr. J.D. Vlasblom en Prof. dr. J. Schippers. Met deze brief ga ik in op de arbeidsmarktpositie van vijftigplussers in het algemeen en de bevindingen van de onderzoekers in het bijzonder.

De arbeidsmarkt biedt kansen

De economie draait goed en ook de arbeidsmarkt profiteert daarvan. Steeds meer mensen hebben een baan. De werkloosheid verder gedaald tot 3,7 procent van de beroepsbevolking. De daling van de werkloosheid zien we onder alle leeftijdsgroepen. Hoewel minder snel dan onder andere leeftijdsgroepen, vinden ook de vijftigplussers weer werk op de huidige arbeidsmarkt. Ongeveer 35 procent van de 55-plussers vindt vanuit de WW binnen een jaar weer werk (bron: UWV). Ook de langdurig werkzoevende vijftigplussers komen vaker weer aan het werk (bron: CBS¹). Uit de nieuwste (voorlopige) cijfers lijkt het aantal 45-plussers in de bijstand langzaam af te nemen van 235.950 in maart 2018 tot 234.000 in augustus 2018.

Steeds meer bedrijven vinden het lastig om aan personeel te komen. Tegenover elke vacature stonden in het derde kwartaal gemiddeld 1,3 werklozen. Toch zijn er nog onevenwichtigheden op de arbeidsmarkt. Niet iedereen profiteert in gelijke mate van de kansen die de krappe arbeidsmarkt biedt. Zo heeft de langdurig werkzoevende vijftigplusser het nog steeds lastig om werk te vinden.

Het hebben van werk is niet alleen belangrijk voor het inkomen, maar ook voor de eigenwaarde en de sociale omgeving. Daarom zet het kabinet vol in op het benutten van de kansen die de huidige arbeidsmarkt biedt. En dan met name voor mensen die minder makkelijk de weg naar werk

¹ <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2018/07/werkloosheid-naar-leeftijd-en-geslacht>

vinden. Zo heeft de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) uw Kamer recent een brief gestuurd over het breed offensief om met een reeks van maatregelen meer mensen met een beperking aan werk te helpen.

In de brief over het breed offensief wordt ook ingegaan op het feit dat werkgevers en werkzoekenden elkaar nog lang niet altijd weten te vinden in de arbeidsmarktregio's. Het is belangrijk dat vraag en aanbod elkaar beter en sneller vinden. Uiteraard voor de mensen die langdurig op zoek zijn naar werk, maar ook voor de werkgevers die kampen met tekorten en waarbij soms de bedrijfsvoering in het geding komt. Het kabinet zet daarom samen met UWV, gemeenten, werkgevers en het onderwijsveld in op een extra, gezamenlijke impuls om de regionale werkgeversdienstverlening te verbeteren en de werkzoekendenbestanden inzichtelijker te maken. Met als doel om in de arbeidsmarktregio's meer mensen te laten participeren, waaronder ook langdurig werkloze vijftigplussers: «Perspectief op werk».

Ook de maatregelen uit het actieplan «Perspectief voor vijftigplussers» van kabinet en sociale partners zijn er op gericht om de arbeidsmarktpositie van vijftigplussers in de WW te verbeteren. Dit onder andere door ondersteuning voor werkzoekende vijftigplussers, het creëren van ontmoetingen tussen werkzoekenden en werkgevers, door te investeren in de inzetbaarheid en door middel van een campagne gericht op de beeldvorming onder werkgevers. De maatregelen uit het actieplan worden in 2019 voortgezet² en geëvalueerd, zodat we weten wat werkt en wat minder goed werkt. De evaluatie zal begin 2020 naar uw Kamer worden gestuurd.

Waar UWV verantwoordelijk is voor het aan het werk helpen van (oudere) werkzoekenden in de WW, zijn gemeenten verantwoordelijk voor het ondersteunen de (oudere) werkzoekenden bij het zoeken naar werk. In de praktijk zijn veel goede voorbeelden van hoe oudere werkzoekenden aan het werk geholpen worden, zoals in de gemeente Almere, Alkmaar en Den Haag waarover ik schreef in een eerdere brief aan uw Kamer.³

Zoekgedrag van de werkzoekende

Om vraag en aanbod op de arbeidsmarkt bij elkaar te laten komen, is belangrijk dat zowel werkgever als werkzoekende inspanningen doen om de match mogelijk te maken. In het werkdocument «De arbeidsmarktpositie van vijftigplussers in 2016»⁴ is geconcludeerd dat het zoekgedrag van werkzoekende niet goed aansluit bij de vraag van werkgevers. Recentelijk hebben dr. J.D. Vlasblom en prof. dr. J. Schippers onderzoek gedaan naar elementen van dit zoekgedrag, namelijk het reserveringsloon en de zoekintensiteit van werkzoekenden. Zij concluderen dat de oudere werkzoekende zijn eigen kansen op werk niet – of maar zeer beperkt – kan beïnvloeden door verhoging van zoekintensiteit en verlaging van salariseisen.

Uit het onderzoek blijkt dat wanneer mensen werkloos worden, ze serieus op zoek naar een gaan nieuwe baan. De sollicitatie-intensiteit van ouderen en jongeren blijkt nauwelijks te verschillen. Een verschil in intensiteit van de sollicitaties is dus niet bepalend voor de verschillen in baanvinkansen. De onderzoekers geven daarbij aan dat ze niet hebben gecontroleerd voor de kwaliteit van de sollicitaties.

² Kamerstuk 33 566, nr. 102

³ Kamerstuk 34 775 XV, nr. 108.

⁴ Kamerstuk 29 544, nr. 724

Serieuze en gerichte sollicitaties geven de grootste kans op werkherleving. Op basis van de evaluatie van de training «Succesvol naar werk» van UWV weten we dat de kwaliteit van de sollicitaties een groot effect heeft op de baanvindkans⁵. De werkzoekende vijftigplussers die de training hebben gevolgd en aan de hand daarvan de kwaliteit van hun sollicitaties hebben verhoogd, blijken significant vaker werk te vinden dan werkzoekenden die dat niet hebben gedaan. De uitstroom uit de WW werd met 4,5 procentpunt vergroot. Deelnemers aan de training hebben, vergeleken met de groep die geen training heeft gevolgd, betere kennis van de verschillende sollicitatiemethoden, besteden meer tijd aan sollicitaties, hebben vaker een LinkedIn profiel en iets meer vertrouwen in hun vaardigheden om werk te zoeken.

Naast de intensiteit en kwaliteit van de sollicitaties, is het belangrijk dat langdurig werkzoekende vijftigplussers ook «breed» zoeken naar nieuw werk. Veel langdurig werkzoekende vijftigplussers komen uit krimpberoepen, waarin het aantal vacatures veel kleiner is dan het aantal werkzoekenden. Het gaat daarbij bijvoorbeeld om mensen die voorheen gewerkt hebben in administratieve functies. In de eerste helft van 2017 zochten gemiddeld 32.000 mensen naar een baan als administratief medewerker, terwijl hiervoor gemiddeld slechts 340 vacatures open stonden⁶. In de praktijk zien we echter dat veel mensen op zoek blijven naar een functie als administratief medewerker, terwijl er voor administratief medewerkers kansen liggen in bijvoorbeeld klantcontactberoepen. Dit heeft verschillende oorzaken, zoals onrealistisch optimisme over de kansen om nog werk te vinden in hetzelfde beroep. Op basis van deze inzichten uit de gedragswetenschappen is UWV bezig om langdurig werkzoekenden te overtuigen van het nut en de noodzaak om naar kansrijke beroepen te zoeken.

In het onderzoek wordt ook aangegeven dat hoe langer de duur van de werkloosheid is, hoe lager de hervattingskans. Het kantelpunt lijkt daarbij rond een jaar te liggen. Daarom is het van belang dat werkzoekende vijftigplussers tijdig ondersteuning krijgen bij het vinden van werk. Daarom is er de laatste jaren bij UWV en sociale partners veel aandacht geweest voor ondersteuning van met ontslag bedreigde werknemers en van werklozen in de eerste maanden van werkloosheid. Dit door meer en gerichte dienstverlening door UWV en via projecten in het kader van de subsidieregeling DWSRA.

De onderzoekers dr. J.D. Vlasblom en prof. dr. J. Schippers hebben eveneens gekeken naar het door de werkzoekende vijftigplussers verwachtte loon in de nieuwe baan, het zogeheten reserveringsloon. Het blijkt dat werklozen hun reserveringsloon laten afhangen van het laatstverdiende loon: hoe hoger dat loon, hoe hoger het reserveringsloon. Gemiddeld genomen lijkt het reserveringsloon niet zo veel te verschillen tussen werkzoekenden rond de 30 en rond de 55. Voor alle zoekenden lijkt het reserveringsloon bovendien onder het feitelijk loonprofiel in de markt te liggen. Werkzoekenden lijken dus realistisch te zijn in wat ze willen verdienen. Wanneer ze kijken naar de baanhervattingskans, dan blijkt dat er slechts een heel beperkt verband bestaat tussen reserveringsloon en de kans op baanhervatting. De werkzoekende vijftigplussers kan dus zijn werkherlevingskans weinig beïnvloeden door verlaging van de salariseisen.

⁵ <https://www.uwv.nl/overuwv/pers/nieuwsberichten/2017/training--succesvol-naar-werk--positief-effect-op-uitstroom-ww.aspx>

⁶ Van Uiter, K. (2017). Overstapberoepen voor administratief medewerkers secretariaat. *Arbeidsmarktinformatie- en advies*. Amsterdam: UWV.

Het is dus niet zo dat ouderen geen baan vinden vanwege hun hoge(re) reserveringsloon. Daarbij moet opgemerkt worden dat er naast het reserveringsloon ook andere loonkosten zijn die de aantrekkelijkheid van de werkzoekende voor de werkgever bepalen. Generieke ontzietmaatregelen die niet bijdragen aan de inzetbaarheid maken een werkzoekende bijvoorbeeld minder aantrekkelijk. Aan de andere kant is er een loonkostenvoordeel ouderen die ervoor zorgt dat de werkgever een aanzienlijk financieel voordeel heeft van maximaal 6.000 euro per jaar (gedurende drie jaar) wanneer hij een werkzoekende van 56 jaar en ouder met een doelgroepverklaring⁷ in dienst neemt.

Naast het zoekgedrag wordt in het werkdocument «De arbeidsmarktpositie van vijftigplussers in 2016» geconcludeerd dat de kennis en vaardigheden niet voldoende «bijgewerkt» zijn. Als de kennis en vaardigheden niet voldoende bijgewerkt zijn, is het ook lastiger om weer aan het werk te komen. Het bijwerken van kennis en vaardigheden is een verantwoordelijkheid van de werknemer die bereid moet zijn hierin tijd (en geld) te investeren én van de werkgever die tijd en middelen beschikbaar kan stellen zodat de werknemer zijn kennis en vaardigheden up-to-date kan houden.

Beeldvorming bij werkgevers over vijftigplussers

De onderzoekers dr. J.D. Vlasblom en prof. dr. J. Schippers concluderen dat de uitkomsten uit hun onderzoek lijken te duiden op een selectiemechanisme aan de kant van werkgevers waarbij vooral de factor leeftijd – (al dan niet expliciete) rol speelt. Hoewel – zoals hierboven geschetst – ook andere elementen een rol spelen, zien we dat de beeldvorming over vijftigplussers onder werkgevers minder positief is.

In het actieplan «Perspectief voor vijftigplussers» is dan ook een campagne opgenomen om de vooroordelen bij werkgevers over vijftigplussers te bestrijden en ervoor te zorgen dat werkgevers en werknemers blijven investeren in de inzetbaarheid. Tot en met eind 2017 is John de Wolf het boegbeeld geweest voor de werkloze vijftigplussers. Met veel succes heeft hij in de media en bij werkgeversbijeenkomsten aandacht gevraagd voor dit onderwerp. De campagne gericht op de werkgevers gaat door (campagne Slim Werkgeven). In deze campagne worden via met name bij lokale ondernemersbijeenkomsten de werkgevers met goede voorbeelden overtuigd van het feit dat ze moeten (blijven) investeren in de inzetbaarheid van het personeel en dat ze bij de vervulling van vacatures ook moeten denken aan groepen als vijftigplussers en statushouders.

De ervaring leert dat als een werkgever een persoonlijke ontmoeting heeft gehad met een werkzoekende vijftigplusser, de leeftijd veel minder een obstakel is. Daarom faciliteert UWV ontmoetingen tussen werkzoekenden en werkgevers. Dit kan in de vorm van vacaturecafés, banenmarkten, inspiratiedagen, enz. Dergelijke ontmoetingen vergroten de kans op een baan voor (langdurige) werkzoekende vijftigplussers.

Ook zet het kabinet stevig en volhardend in op de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie. Daarom is in het regeerakkoord opgenomen dat het Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie (2014) een vervolg krijgt, waarbij onder andere aandacht wordt gegeven aan het bestrijden van discriminatie in sollicitatieprocedures en een stevige handhavende rol voor de

⁷ Een doelgroepverklaring is een verklaring die door UWV wordt afgegeven en dient als bewijsstuk. In de doelgroepverklaring ouderen staat dat de werknemer een uitkering had op de dag voordat hij in dienst kwam.

Inspectie SZW. De concrete uitwerking van deze afspraak in het implementatieplan arbeidsmarktdiscriminatie, heeft de Staatssecretaris van SZW op 22 november jl. naar de Tweede Kamer gestuurd.

Conclusie

Het kabinet zet stevig in op het benutten van de kansen die de arbeidsmarkt biedt. Dit kan alleen een succes worden als de werkgevers open staan voor alle werkzoekenden, zoals de vijftigplussers. Voor werkzoekenden is het belangrijk dat zij – ondanks de vele teleurstellingen – actief blijven zoeken naar werk. Zij kunnen daarbij hun kansen vergroten door te investeren in de kwaliteit van de sollicitaties en door breder te zoeken naar werk. Met het breed offensief, de maatregelen uit het actieplan «Perspectief voor vijftigplussers» (Kamerstuk 29 544, nr. 763) en actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie (Kamerstuk 29 544, nr. 834) moeten we in staat zijn daarin belangrijke stappen te zetten.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
W. Koolmees