

Vergaderjaar 2010–2011

**29 544**

**Arbeidsmarktbeleid**

**Nr. 280**

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

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 8 maart 2011

Bij brief van 1 maart 2011 heeft u mij verzocht om te voldoen aan het verzoek van het lid Ulenbelt (SP). Gevraagd wordt om een toelichting op het interview dat ik heb gegeven in de Volkskrant van 19 februari 2011. In antwoord op een vraag heb ik tijdens dat interview gewezen op de demografische veranderingen die in ons land gaande zijn. Daarbij gaf ik aan dat we sociale wetten opnieuw moeten bekijken in het licht van die veranderingen. In deze brief licht ik dat nader toe.

### *De beroepsbevolking gaat krimpen*

Lange tijd is er in Nederland sprake geweest van een structurele groei van de beroepsbevolking. Terwijl de werkzame beroepsbevolking in 1985 nog uit 5,5 miljoen mensen bestond, is deze inmiddels gegroeid tot bijna acht miljoen<sup>1</sup>. Dit is een groei van bijna 2,5 miljoen mensen in 25 jaar, oftewel gemiddeld 100 000 personen per jaar. Binnenkort eindigt die groei echter; een geleidelijke overgang naar een lichte daling van de beroepsbevolking wordt voorzien.

Dit jaar worden de eerste mensen van de naoorlogse geboortegolf namelijk 65 jaar. Hierdoor krimpt de *potentiële* beroepsbevolking. Dit leidt de komende jaren nog niet meteen tot een krimp van de *feitelijke* beroepsbevolking (werkenden en werkzoekenden), omdat de arbeidsdeelname van vrouwen en ouderen nog steeds stijgt. Maar op termijn zal het effect van de vergrijzing domineren en de feitelijke beroepsbevolking echt gaan krimpen.

Gelijktijdig groeit het aantal ouderen sterk. In een periode van drie decennia (van 2000 tot 2030) is sprake van een verdubbeling tot 4,2 miljoen personen. Ik hou er rekening mee dat mede vanwege deze groei 600 duizend extra werknemers voor de zorg nodig zijn, bovenop de 1,2 miljoen die er nu al werken.

<sup>1</sup> Alle personen tussen 15 en 65 jaar die tenminste twaalf uur per week werken of op zoek zijn naar werk voor minstens twaalf uur per week.

Wanneer de beroepsbevolking krimpt, kan er een krappe arbeidsmarkt ontstaan. Het lijkt er op dat werkgevers hier al op anticiperen. Ondanks de grote klap die de Nederlandse economie heeft gehad, is de reactie op de arbeidsmarkt immers verrassend gematigd geweest. Hoewel dit nog niet volledig te verklaren is, is het aannemelijk dat de verwachtingen van werkgevers voor de toekomst daar mee samen hangen. Ondanks productiedalingen hebben veel werkgevers hun personeel immers vastgehouden.

Als gevolg van de krimp van de beroepsbevolking wordt het aantal niet werkenden (vooral gepensioneerden) steeds groter ten opzichte van het aantal werkenden. En de belastingen en premies moeten door een kleinere groep werkenden worden opgebracht. Dit zet de houdbaarheid van de verzorgingsstaat onder druk.

#### *Modernisering sociaal stelsel noodzakelijk*

Om ons stelsel van sociale zekerheid te kunnen behouden is modernisering naar mijn overtuiging gewenst. Deze modernisering moet erop gericht zijn de arbeidsdeelname te verhogen. In het bijzonder bij gedeeltelijk arbeidsgeschikten, ouderen, immigranten, en vrouwen is verdere verhoging van de arbeidsdeelname mogelijk.

Het kabinet heeft in het regeerakkoord daarom diverse hervormingen aangekondigd. Deze hervormingen zijn in hoge mate gericht op het activeren van groepen die nu nog niet voldoende meedoen op de arbeidsmarkt. Hierbij is altijd het uitgangspunt dat wie kan werken ook moet werken en dat werken moet lonen. Alleen mensen die echt niet kunnen werken, komen in aanmerking voor een uitkering. Krapte op de arbeidsmarkt is niet alleen een uitdaging voor de overheid, maar ook voor sociale partners. Werkgevers zullen in toenemende mate moeite moeten doen om goed personeel te werven. Het behouden van ouderen in het bedrijf en het aanboren van onbenut arbeidspotentieel wordt voor hen dus ook van groot belang. Daarover ben ik in overleg getreden met sociale partners.

#### *Maatregelen*

Hierna ga ik in op de belangrijkste maatregelen die het kabinet zal nemen om het stelsel van sociale zekerheid te moderniseren.

Hoewel de arbeidsparticipatie van ouderen de afgelopen jaren flink is toegenomen, blijft deze nog steeds sterk achter bij de arbeidsparticipatie van de totale bevolking. De uittreedleeftijd ligt dan ook nog steeds onder de 63 jaar. In het regeerakkoord is daarom afgesproken dat de pensioengerechtigde leeftijd zal worden gekoppeld aan de levensverwachting. Ik ben met sociale partners in overleg over de wijze waarop dit zal gebeuren. In deze gesprekken streef ik ook naar het maken van afspraken gericht op een verhoging van de arbeidsdeelname en een verbetering van de arbeidsmarktpositie van ouderen. Dit alles in het kader van het pensioenakkoord dat sociale partners in juni 2010 hebben gesloten. Ook zal het kabinet met een voorstel komen voor een vitaliteitsregeling. De huidige levensloopregeling wordt vooral gebruikt voor vervroegde uittreding. In het regeerakkoord is afgesproken dat de levensloopregeling en het spaarloon worden geïntegreerd tot een regeling die ondersteunt in zorgtaken, in het volgen van scholing, het opzetten van eigen bedrijf, demotie of deeltijdpensioen. De regeling kan niet worden gebruikt voor vervroegd uittreden.

Ook bij vrouwen is verhoging van de arbeidsdeelname mogelijk. De laatste drie decennia is de arbeidsparticipatie van vrouwen bijna verdubbeld. Desondanks blijft deze nog steeds achter bij die van mannen. Zoals toegezegd tijdens het wetgevingsoverleg kinderopvang op 22 november zal ik het stelsel van kindregelingen bezien op effectiviteit, transparantie en eenvoud. Hierin zullen ook de effecten van het stelsel op de arbeidsparticipatie een belangrijke rol spelen. Om de combinatie van arbeid en zorg – voor kinderen, maar ook anderen in de directe omgeving – te vergemakkelijken zal het kabinet op korte termijn de Kamer een wetsvoorstel aanbieden voor aanpassing van de arbeid-en-zorgregelingen. Deze wijzigingen hebben tot doel het gebruik van de bestaande regelingen beter te laten aansluiten op de behoeften van werknemers.

Sommige groepen ondervinden veel problemen om hun weg te vinden op de arbeidsmarkt. Dit geldt in het bijzonder voor personen met een arbeidsbeperking. De arbeidsparticipatie van deze groep is relatief laag. De arbeidsparticipatie van arbeidsgehandicapten van niet-westerse allochtone afkomst blijft bovendien achter bij die van autochtone en westerse allochtone arbeidsgehandicapten. Ik ben van mening dat dit beter kan. Mede om deze reden wil het kabinet de WWB, Wajong en WSW hervormen tot een regeling voor werken naar vermogen. Uitgangspunt hierbij is dat gemeenten meer mensen laten participeren en budgetten gericht en effectiever inzetten. Mensen met (beperkte) verdien capaciteit kunnen aan de slag worden geholpen via loondispensatie en persoonlijke voorzieningen zoals begeleiding en aanpassing van de werkplek. Zo wordt een baan ook haalbaar voor hen die (nog) niet in staat zijn het minimumloon te verdienen.

Maar uitstroom naar werk moet financieel ook aantrekkelijk zijn voor bijstandsgerechtigden. Op dit punt is sprake van een probleem. Voor mensen die werken wordt de overdraagbaarheid van de algemene heffingskorting in de fiscale regelgeving vanaf 2009 in 15 jaar afgebouwd. Indien de overdraagbaarheid bij niet-werkenden in stand zou blijven, wordt de minimumuitkering voor echtparen uiteindelijk hoger dan het minimumloon. Zij gaan er dan financieel op achteruit als zij gaan werken. Om dit te voorkomen, zal de dubbele heffingskorting in het referentieminimumloon geleidelijk worden afgebouwd naar een enkele heffingskorting (vanaf 2012 in 20 jaar). Door de koppeling van de uitkeringen met de lonen blijft de nominale uitkeringshoogte naar verwachting stijgen. Door deze maatregel gaat werken voor mensen in een minimumuitkering meer lonen.

Het kabinet zal ook maatregelen nemen om de activerende werking van de Ziektewet (ZW) te versterken. Daartoe werk ik momenteel een pakket met voorstellen uit. In de Ziektewet zitten vooral zieke uitzendkrachten, zieke werknemers met een tijdelijk contract en zieke werklozen. Doelstelling van het pakket aan maatregelen is om het hoge ziekteverzuim en de arbeidsongeschiktheid onder deze groepen terug te dringen, werkhervatting te stimuleren en daarmee de kosten die gemoeid zijn met ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid van deze groepen te beperken.

Door de krimp en de toenemende dynamiek op de arbeidsmarkt wordt het steeds belangrijker dat werknemers die bij het ene bedrijf afvloeien direct bij het andere in dienst kunnen treden. Om private initiatieven bij het begeleiden van werk naar werk te stimuleren heb ik aan negen verschillende projecten financiële ondersteuning toegekend op basis van het Tijdelijk besluit Van werk naar werk. De projecten moeten uitwijzen of samenwerkende werkgevers in een regio, naast de gewone activiteiten

van UWV Werkbedrijf, meer kunnen doen om met ontslag bedreigde werknemers aan ander werk te helpen.

Bovendien moet het sociale stelsel houdbaar blijven door handhaving van de regels om zo goede arbeidsomstandigheden en eerlijke concurrentie te borgen en misbruik van sociale voorzieningen tegen te gaan. In het Handhavingsprogramma 2011–2014 en daarop aanvullend in een binnenkort te verzenden brief over de fraude aanpak schets ik de maatregelen die naleving moeten bevorderen en misbruik bestraffen.

*Tot slot*

Deze brief maakt duidelijk dat het kabinet de komende periode diverse hervormingen door gaat voeren om het sociale stelsel te moderniseren. Dat betekent echter niet dat er na deze kabinetsperiode helemaal niets meer te doen is. Economie en arbeidsmarkt blijven zich ontwikkelen. Aan de hand daarvan zullen we moeten bezien welke hervormingen op termijn nog meer nodig zijn. We weten echter nu al zeker dat de beroepsbevolking binnen afzienbare termijn zal gaan krimpen. De consequenties daarvan heb ik hiervoor geschetst. We doen er verstandig aan om niet te wachten tot de krimp echt begint, maar daar nu in ons denken over het sociale stelsel en het uitwerken van de maatregelen uit het Regeerakkoord rekening mee te houden.

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
H. G. J. Kamp