

VERSLAG SYMPOSIUM 'OUDEREN OP DE ARBEIDSMARKT'

Zaterdag 23 januari 2016, aanvang 10.00 uur
Academiegebouw Utrecht

Dagvoorzitter Kees Kraaijeveld trapt het symposium in de schitterende Senaatszaal af met een korte inleiding waarin hij de positie van ouderen op de arbeidsmarkt schetst. Die verslechtert snel. Het probleem begint volgens de directeur van De Argumentenfabriek Denkakademie al bij 45-plussers. Er zijn steeds meer vitale, werkende ouderen. Maar de andere kant van de medaille is dat ouderen die hun baan verliezen moeilijk weer aan de slag komen, mede door vooroordelen over ouderen onder werkgevers. De werkloosheid onder ouderen stijgt snel en is zeer hardnekkig. „De 'afschuifleeftijd' daalt, terwijl de uittreedleeftijd (pensioenleeftijd) stijgt. Dat leidt tot een heel naar probleem.”



De kloof die ontstaat door de dalende afschuifleeftijd en de stijgende uittreedleeftijd, noemt Kraaijeveld 'de 50plus-put'. „Hoe demp je die, of hoe kun je er voor zorgen dat de mensen die daarin verzeild raken toch nog een enigszins prettig leven kunnen leiden.”

Volgens cijfers van het UWV komen er jaarlijks zo'n 80.000 50-plussers in de werkloosheidsuitkering, (WW) terecht. Een derde daarvan komt waarschijnlijk niet meer aan de slag en voor hen dreigt op termijn de bijstand. Kraaijeveld: Dat zijn 30.000 mensen per jaar die we feitelijk afschrijven, ofwel meer dan 100 per werkdag. Daar moeten we over nadenken.” En het probleem van de ouderenwerkloosheid verdient volgens Kraaijeveld ruime aandacht in de verkiezingsprogramma's die alle partijen nu aan het schrijven zijn.

Na deze inleiding is het woord aan Arie Gelderblom. De senior onderzoeker van SEOR (Sociaal Economisch Onderzoek Rotterdam) presenteert het rapport 'De arbeidsmarktpositie van ouderen' dat hij samen met Jaap de Koning gemaakt heeft in opdracht van het Wetenschappelijk Bureau van 50PLUS.

MEER OUDEREN AAN HET WERK

Uit het rapport blijkt dat de arbeidsparticipatie van ouderen tussen 1969 en 2013 per saldo gestegen is. Er werken nu meer ouderen dan in 1969. De statistieken laten een soort U-curve zien. Na een daling in tachtiger en negentiger jaren van de vorige eeuw, stijgt het aantal werkende ouderen sinds eind vorige eeuw fors door een lange reeks beleidsmaatregelen,

zoals het vervangen van de WAO door de WIA, het verkorten van de duur van werkloosheidsuitkeringen, het versoberen en later afschaffen van de VUT en het invoeren van een sollicitatieplicht voor werklozen van 57,5 en ouder. En –niet de minste- de (versnelde) verhoging van de pensioenleeftijd en de versobering van pensioenen (van eind- naar middelloon).

Net als Kraaijeveld constateren de SEOR-onderzoekers dat de medaille ook een schaduwkant heeft. Het werkloosheidspercentage onder 55-plussers stijgt ook. Lange tijd was de werkloosheid onder ouderen het laagst, maar dat is niet meer het geval. En de stijgende werkloosheid onder ouderen heeft bovendien een zeer hardnekkig karakter. Ruim 40 procent van de 55-plussers die werkloos raakt, blijft dat 2 jaar of langer.



Daarbij spelen meerdere factoren een rol. Werkgevers steken minder geld in scholing van oudere werknemers, werkgevers hebben vaak een negatief beeld van oudere werkzoekenden en noemen ook vaak de hogere loonkosten als probleem. Oudere werknemers zijn in Nederland relatief duur vergeleken met andere EU-landen. Dat hangt samen met de opbouw van loonschalen, maar ook met 'ontzie-beleid', zoals extra vrije dagen voor ouderen. Tenslotte zijn werkgevers beducht voor het risico lang loon te moeten doorbetalen als een oudere langdurig ziek wordt. In Nederland moet een werkgever maximaal twee jaar lang loon doorbetalen bij langdurige uitval door ziekte; in België is dat slechts enkele weken.

LEEFTIJDSDISCRIMINATIE

Leeftijdscriminatie speelt mogelijk ook een grote rol. Maar liefst 90 procent van alle 55 tot 65-plussers geeft volgens onderzoek aan dat leeftijdscriminatie een groot probleem is. En meer dan 40 procent van deze groep zegt ook leeftijdscriminatie te ervaren bij sollicitaties.

De SEOR-onderzoekers adviseren aan het slot van hun onderzoek dat nieuwe, grote ingrepen in de hoogte of duur van uitkeringen zoals de WW vermeden moeten worden. „Er moet eerst onderzocht worden wat het effect is van eerdere ingrepen”, stelt Gelderblom. Instrumenten als de mobiliteitsbonus, proefplaatsing van werkzoekenden en scholingsvouchers kunnen beter benut worden. Daarnaast moet er meer gedaan worden om het negatieve imago over ouderen te verbeteren en moet demotie (een stapje terug doen op de carrière ladder) bespreekbaar worden. „Wie vrijwillig een stapje terug wil zetten, moet dat kunnen doen”, zegt Gelderblom. Tenslotte pleit hij voor meer preventie. Door meer te investeren in scholing en mobiliteit van werknemers, lopen die minder risico om op latere leeftijd vrijwel kansloos op de arbeidsmarkt te worden na het verliezen van hun baan.

De slotconclusie: Voor een deel van de langdurig werkloze ouderen, met name als het gaat om lager opgeleiden, is het perspectief heel slecht. Voor hen rest waarschijnlijk slechts beschut werk (in de sociale werkvoorziening) of vrijwilligerswerk.

'ZELSTANDIGE ZONDER POEN'

Journalist Sjors van Beek geeft vervolgens een presentatie als ervaringsdeskundige. Hij beschreef in september 2015 in De Volkskrant hoe werkzoekenden vermalen worden in de digitale molen van uitkeringsinstantie UWV. Het verhaal maakte enorm veel reacties los. Zelf



solliciteerde hij meer dan 150 keer vergeefs voordat hij koos voor een onzeker bestaan als ZZP'er ('Zelfstandige Zonder Poen'). Volgens Van Beek heeft solliciteren als vijftigplusser eigenlijk geen zin omdat werkgevers kennelijk denken dat ouderen vaak ziek zijn. Of lastig. Of niet meer flexibel. Dat ze veel meer ervaring, kennis en deskundigheid in huis hebben, wordt vergeten. Maar de hoofdoorzaak voor het feit dat steeds meer ouderen buiten de boot vallen heeft volgens Van Beek met geld te

maken. Het idee dat ouderen te duur zijn. Deels klopt dat ook. Met name de loondoorbetaling bij ziekte is voor werkgevers een probleem. In België, waar het loon bij ziekte al na korte tijd wordt betaald door de overheid, hebben werkgevers veel minder aarzelingen om oudere werkzoekenden aan te nemen.

De ouderenwerkloosheid is volgens Van Beek alleen op te lossen met overheidsingrijpen. De overheid moet leeftijdsdiscriminatie tegengaan, bijvoorbeeld door het invoeren van quota. Werkgevers zouden verplicht kunnen worden om ervoor te zorgen dat een op de drie nieuwe werknemers 50 of ouder is. Als dat niet haalbaar is, dan moeten banen voor ouderen fors gesubsidieerd worden. „Geen Melkert-banen maar Grijsaard-banen. Of kom met een substantiële bonus/malus-regeling, verzin een fiscaal voordeel. Maak het, kortom, financieel supra aantrekkelijk voor werkgevers om de oudjes weer in te huren. En geef als overheid zelf het goede voorbeeld”.

Van Beek beseft dat er vast haken en ogen aan zijn ideeën zitten. „Maar laten we de discussie erover in ieder geval eens aangaan. De tijd is er rijp voor. Het lijkt me voorwaar een mooie taak voor een 50PLUS-partij”.

‘OUDERENWERKLOOSHEID ONDERSCHAT’

Gast spreker Prof. Dr. Sweder van Wijnbergen, hoogleraar economie aan de Universiteit van Amsterdam, laat er geen gras over groeien. Het is volgens hem de hoogste tijd om iets te doen aan de hoge ouderenwerkloosheid. Dat is niet alleen een enorm drama voor de mensen die ermee te maken krijgen, maar ook een groot maatschappelijk drama.

„Het accepteren van hoge werkloosheid zou niet op de politieke agenda moeten staan”.

De (ouderen)werkloosheid is volgens de Amsterdamse econoom 'veel erger dan we lange tijd in de gaten hadden' door de diepte en de duur van de crisis die in 2008 begon. Aanvankelijk liep de werkloosheid minder snel op dan gevreesd, maar vanaf 2010 steeg de werkloosheid wel fors. Nu daalt de werkloosheid weer door het aantrekken van de economie, maar vooral oudere werkzoekenden komen in de problemen.



Volgens Van Wijnbergen hebben politici ten onrechte lange tijd meer aandacht gehad voor het bestrijden van de jeugdwerkloosheid. „Dat werd gezien als het grote probleem. Maar jongeren vinden over het algemeen snel weer een baan als de economie aantrekt, ouderen niet.

Nederland telt op dit moment zo'n 700.000 werklozen. Van Wijnbergen vreest dat het werkelijke aantal nog aanzienlijk hoger ligt. Een deel van de werklozen verdwijnt na afloop van de WW-uitkering uit de statistieken, de zogeheten 'discouraged workers'. En ook onder het explosief groeiende leger ZZP'ers bevindt zich veel verborgen werkloosheid. Veel ZZP'ers verdienen minder dan het minimumloon, dat te boek staat als het sociaal minimum.



Het huidige kabinet is volgens Sweder van Wijnbergen mede verantwoordelijk voor de hoge werkloosheid. Terwijl diverse kabinetten onder premier Balkenende vrij agressief beleid voerden om de werkloosheid in toom te houden (via onder andere deeltijd-WW), is van zulk beleid onder premier Rutte geen sprake. Weliswaar heeft minister Asscher van Sociale Zaken en Werkgelegenheid 600 miljoen uitgetrokken voor het bestrijden van de werkloosheid, „maar dat heeft

vooral positieve effecten gehad voor degenen die het beleid uitvoeren, zoals re-integratiebureaus en ambtenaren”.

Het bestrijden van de hoge en stijgende werkloosheid onder ouderen zou volgens Sweder van Wijnbergen prioriteit van het beleid moeten zijn, omdat de maatschappelijke kosten van ouderenwerkloosheid zeer hoog zijn.

'PENSIOENLEEF TIJD MOEST HOGER'

Sweder van Wijnbergen is het niet eens met Sjors van Beek die stelde dat het verhogen van de pensioenleeftijd 'knettergek' is gezien de werkloosheid onder ouderen. „De pensioenleeftijd moest omhoog om het pensioenstelsel betaalbaar te houden gezien de enorm gestegen levensverwachting”.

Maatregelen om oudere werknemers goedkoper te maken zijn goed, maar niet de volledige oplossing. „We kunnen niet terug naar de jaren zestig en alle kosten afwentelen op de publieke sector”. De politiek moet wel iets doen aan de 2 jaar loondoorbetaling voor bij ziekte

waar werkgevers nu tegenaan hikken. „Ergens tussen wat hier en wat er in België gebeurt zul je uit moeten komen”.

Daarnaast pleit Sweder van Wijnbergen voor het afschaffen van allerlei dure ‘ontzie-maatregelen’, zoals extra vrije dagen voor ouderen. Volgens hem hebben de vakbonden deels schuld aan de hoge werkloosheid onder ouderen omdat ze oudere werknemers ‘uit solide economisch onbegrip’ te duur hebben gemaakt. Verder onderzoek naar de mogelijkheden om de kosten van oudere werknemers te verlagen is nodig.



Sweder van Wijnbergen pleit tenslotte voor meer scholing, maar wel een ander soort scholing dan nu gebruikelijk is. Herscholing en het scholen van werklozen kost veel geld en heeft weinig effect. Het is veel zinvoller om meer te doen aan ‘on-the-job-trainingen’. Het voorkomen van werkloosheid is veel beter dan pas in actie komen als iemand al werkloos is. Werkgevers moeten daarbij de regie krijgen en meer subsidiemogelijkheden.

Remco Valkman, eigenaar van NestrX, uitzendbureau voor actieve 50- en 65-plussers, betoogt dat ouderen andere, aanvullende kwaliteiten hebben. Ze zijn misschien iets minder snel dan jongeren, maar ze kunnen daarentegen doorgaans veel beter organiseren. Dankzij hun ervaring kunnen ze een hoger rendement hebben. Volgens Valkman moeten de ‘ontzie-maatregelen’ voor ouderen in cao’s onmiddellijk worden afgeschaft omdat ze oudere werknemers duurder maken en werkgevers daardoor afschrikken. Mede daardoor heeft iemand die op zijn 60e werkloos wordt amper 1 procent kans om een baan te vinden.



Na de pauze en de koffie houdt Riet Duykers, voorzitter van 50+ Power als derde ervaringsdeskundige een korte presentatie. 50+ Power is een platform voor werkzoekenden die het heft in eigen hand willen nemen. Die zichzelf organiseren en elkaar leren netwerken en hoe je jezelf beter kunt presenteren. Dat werkt veel beter dan de verplichte netwerktrainingen van het UWV. 50+ Power wil als platform van zelforganisaties van werkzoekende 50-plussers gesprekspartner worden van de politiek. „We

wachten op een uitnodiging van Asscher”, aldus Duykers.

PANELDISCUSSIE

Na al deze interessante inbreng wordt het symposium afgesloten met een paneldiscussie. Michäel van Straalen (voorzitter MKB-Nederland) Ruud Kuin (vicevoorzitter dagelijks bestuur FNV), Prof. dr. Jaap de Koning (directeur SEOR en hoogleraar arbeidsmarktbeleid aan de Erasmus Universiteit) en Prof. dr. Sweder van Wijnbergen praten over de opvallendste thema's uit de ochtendssessie en reageren op vragen uit de zaal. Kees Kraaijeveld is gespreksleider.

Een deelnemer aan het symposium uit zijn bezorgdheid over de ontwikkelingen in de (thuis)zorg. Daar dreigen tienduizenden banen verloren te gaan door het overhevelen van taken naar de gemeenten. Sweder van Wijnbergen deelt die zorg. De hervormingen van de gezondheidsmarkt zijn begonnen met een duidelijk idee. Maar het is nu een ideologie geworden. Men heeft geen enkel idee over of aandacht voor de enorme overgangsproblemen.



Een deelneemster spreekt haar zorgen uit over de 5 miljoen banen die wereldwijd gaan verdwijnen door de toenemende robotisering.

Volgens Ruud Kuin (FNV) zit er niets anders op dan het beschikbare werk eerlijker te verdelen als er minder werk is.

Michäel van Straalen (MKB Nederland) relateert de zorgen. „Het bedrijfsleven en de Nederlandse economie hebben behoefte aan productiviteitsstijging. Alle sectoren zullen geconfronteerd worden met de ontwikkelingen in de ICT. Enerzijds verdwijnen er banen, maar er komt ook veel nieuw werk bij”.

Sweder van Wijnbergen roept ouderen op om feller voor zichzelf op te komen. „Ik hoor te weinig: „We accepteren het niet, we gaan zelf aan de slag, we gaan onszelf organiseren. Dan slaan ze je niet over”.



Over de vraag of het beleid van minister Asscher succesvol is als het om de (ouderen)werkloosheid gaat, verschillen de meningen behoorlijk. Sweder van Wijnbergen is het meest kritisch. Volgens hem haalt het beleid van Asscher weinig tot niets uit. Volgens Jaap de Koning zijn er wel degelijk positieve effecten, al zijn die beperkt. Michäel van Straalen vat het zo samen: „Het beleid van Asscher is incidenteel succesvol, maar structureel niet”. Kees Kraaijeveld: „We hebben helaas wel met een structureel probleem te maken”.

Het thema leeftijdsdiscriminatie komt meerdere keren terug in de discussies. Volgens Sjors van Beek is er sprake van ‘flagrante leeftijdsdiscriminatie’ op de arbeidsmarkt. Michäel van Straalen ontkent dat. „In veel MKB-bedrijven bestaat de helft van het personeel uit 45- of 50-plussers. Dan zeg je als werkgever soms dat een jongere beter past als er een vacature is. Dat is selecteren, niet discrimineren”.

Sweder van Wijnbergen: „Het hang ook samen met het kostenplaatje. Ik kan het een ondernemer niet kwalijk nemen dat-ie op kosten let. Of er echt op zo’n grote schaal sprake is van leeftijdsdiscriminatie, dat moet goed worden onderzocht.

Kees Kraaijeveld legt Ruud Kuin de vraag voor of het klopt, zoals Sweder van Wijnbergen stelt, dat vakbonden een kwalijke rol spelen omdat ze oudere werkenden te duur hebben gemaakt, onder andere via 'ontzie-maatregelen'. Kuin is het daarmee volslagen oneens. „De meeste werknemers zitten in de top van hun schaal rond hun 30^e of 35^e. Daarna worden ze niet veel duurder. En ouderen zijn ook niet vaker ziek of minder productief. Dat is wel vaak de beeldvorming, maar die klopt niet. En de ontzie-maatregelen waar zoveel over geklaagd wordt, zijn voor ouderen geen luxe. Ik ken veel ouderen die best langer willen doorwerken, maar niet meer 'full speed'.



Michiel van Straalen stelt dat de sociale partners in 2011 al hebben afgesproken om zoveel mogelijk 'ontzie-maatregelen' om te zetten in maatregelen die de duurzame inzetbaarheid van werknemers bevorderen. „Decentraal zijn die afspraken nog niet voldoende vorm gegeven”.

Kuin waarschuwt ook tegen te vergaande flexibilisering van de arbeidsmarkt. „De flexibilisering moet aan banden gelegd worden. We proberen een sociaal land te zijn waar we de risico's verdelen. Maar iedereen heeft recht op enige zekerheid. Daar horen vaste contracten bij”.

Aan het eind van de discussie komt het thema leeftijdsdiscriminatie nog een keer terug. Jaap de Koning adviseert ouderen om een vuist te maken om leeftijdsdiscriminatie tegen te gaan zodra ze die ervaren. Ruud Kuin sluit zich daarbij aan. Het is een maatschappelijk probleem. Zonder dat mensen voor zichzelf opkomen, verandert er niets”.

Sweder van Wijnbergen eindigt de discussie met een uithaal naar het Centraal Plan Bureau (CPB). Dat pleitte onlangs voor een geleidelijke verlaging van de WW-uitkering naarmate de werkloosheid langer duurt. Dat zou werklozen prikkelen om harder te zoeken naar werk. „Dat is iemand die al in de modder ligt er nog verder intrappen”.



Het laatste woord is aan Henk Krol. Die roept om 'grijs' voortaan 'brutaal blond' te noemen. „Doe mee, wordt lid van deze partij die opkomt voor de ouderen. Als we elkaar versterken, kunnen we tot oplossingen komen”.