**POSITIONPAPER VNO-NCW / MKB-NEDERLAND**

Aan de leden van de Vaste Kamercommissie SZW van de Tweede Kamer ten behoeve van Rondetafelgesprek VC SZW TK d.d. 19 november 2015

Betreft: Langdurige werkloosheid onder ouderen

*Vooraf*

Positief is dat de arbeidsmarktpositie van ouderen in termen van arbeidsparticipatie de afgelopen periode sterk is verbeterd. De netto arbeidsparticipatie ligt rond de 60%. Ouderen werken meer, hun positie ten opzichte van andere leeftijdsgroepen is verbeterd en ouderen gaan steeds later met pensioen. De pensioenleeftijd is nu gemiddeld 64 jaar. Op het vlak van arbeidsparticipatie en langer doorwerken behoort Nederland tot de landen die op dat terrein de afgelopen jaren de meeste vooruitgang hebben geboekt.

Van de langdurig werklozen was bijna helft 50 jaar of ouder. Dit betekent niet op voorhand dat de arbeidsmarktpositie van ouderen over de volle breedte per se als slecht of zorgwekkend gekwalificeerd mag worden, immers van de werklozen van 55 jaar heeft circa 45% binnen een jaar weer een baan gevonden (voor 60 jaar is dit percentage bijna 20%).

*Oorzaken langdurige werkloosheid onder ouderen (niet limitatief)*

Uiteraard is een deel van de langdurige werkloosheid, waaronder die van ouderen, van conjuncturele aard. De effecten van de crisisperiode, voor zover we die daadwerkelijk en structureel te boven zijn, heeft zijn nawerking op de arbeidsmarkt

De werkloosheid onder ouderen is ook de consequentie van een hogere arbeidsparticipatie en het beschikbaar zijn en blijven voor de arbeidsmarkt, zij het soms in de inactiviteit. (Beleids)keuzes hebben consequenties en deze vallen niet per se –alleen– negatief te duiden.

Er is dus geen generiek beeld te geven van ‘de arbeidsmarktpositie van ouderen’ en ‘de langdurige werkloosheid onder ouderen’. Veel ouderen hebben, in weerwil van een nog opkrabbelende economie en arbeidsmarkt, een ‘normale’ arbeidsmarktpositie. De ‘oudere werknemer’ als zodanig bestaat niet mede gelet op de spreiding in termen van productiviteit waarvan binnen deze categorie sprake is.

De kans op langdurige werkloosheid lijkt zich toe te spitsen op de lager opgeleide oudere, met een langdurige en vaak eenzijdige ervaring in bedrijf en/of functie (er is dus niet of nauwelijks sprake geweest van mobiliteit en vaak ook niet van scholing breder dan strikt noodzakelijk voor het adequaat kunnen uitoefenen van de functie). Veel werkloosheid komt voort uit reorganisaties in sectoren/branches waar technologische ontwikkelingen hun impact hebben, waardoor huidige beroepen/functies zich transformeren of verdwijnen en er sprake is van krimp.

De combinatie van deze factoren is in hoge mate bepalend voor het werkloosheidsrisico, omdat laag initieel opleidingsniveau, geen of nauwelijks bijscholing, het achterwege gebleven zijn van omscholing, geen of geringe mobiliteit tijdens de loopbaan, langdurige eenzijdig/beperkte ervaring in de functie al de ingrediënten zijn waarvan we stellen dat die –naar de toekomst toe– vermeden moeten worden om de arbeidsmarktcompetenties op peil te houden.

Wat ouderen een relatief sterke positie geeft als zij nog werken (vanuit anciënniteit, duur ervaring, ontslagbescherming en arbeidsvoorwaardelijke arrangementen, waaronder pensioenopbouw) pakt dus contraproductief uit in geval van bedrijfseconomisch ontslag en als zij ‘met de tucht van de arbeidsmarkt’ te maken krijgen en de beschermde positie vanuit de oude werkkring wegvalt, omdat er onvoldoende gebracht kan worden, in termen van competenties, om een reële/serieuze arbeidsmarktpositie te verwerven. Dit nog los van de motivatie en capaciteiten om zich als sollicitant/kandidaat te presenteren voor een functie.

Er zijn te veel negatieve consequenties bij vrijwillige mobiliteit op oudere leeftijd (zoals pensioenbreuk, proeftijd/tijdelijk contract, ontslagvolgorde, transitievergoeding en sociaal plan faciliteit) wat mobiliteit –zeer– gering maakt voor deze categorie, waardoor ze kwetsbaar zijn als aanpassingsvermogen/-gedwongen- mobiliteit opportuun wordt.

Het risico op langdurige werkloosheid kan daarnaast –ook– samenhangen met hoe sociale zekerheid/inkomensvoorziening er uit ziet, vaak zijn er in geval van grootschalige(re) reorganisaties ruime arbeidsvoorwaardelijke arrangementen, al dan niet als suppletie op de WW. Met het in werking treden van de WWZ komt daar nog bij dat er sprake is van recht op transitievergoeding op basis van dienstjaren (voor 50 plus zelfs tot een maand per dienstjaar als overgangsmaatregel tot 2020).

Verder kunnen (ontzie)maatregelen voor ouderen die gangbaar zijn in de situatie van werk hebben een belemmering vormen in de afweging van een werkgever of een werkloze/sollicitant aan te nemen die eveneens op basis van leeftijd recht heeft (conform de geldende cao/arbeidsvoorwaarden) op dergelijke faciliteiten waardoor inzetbaarheid beperkt wordt en loonkosten onevenredig toenemen. Dit boven op het feit dat oudere werknemers op hun schaalmaximum zitten (of daarboven als anciënniteit extra beloond wordt) en dit vaak niet meer in overeenstemming is met de te leveren productiviteit. Pensioenpremies liggen hoog voor ouderen als er geen sprake is van een bedrijfstakpensioenfonds. Zo kunnen de arbeidskosten van bijvoorbeeld een 54 jarige werknemer –fors– hoger uitpakken dan voor een 28 jarige werknemer.

Bij de afweging om een oudere werkloze wel of niet aan te nemen, kan eveneens een rol spelen dat gepoogd zal worden werkgeversrisico’s (of ze nu gepercipieerd zijn of feitelijk) te beperken/vermijden. Zo zijn ouderen niet vaker ziek dan jongere, maar als zij ziek worden, is de duur van het verzuim vaak –aanzienlijk– langer.

*Oplossingen langdurige werkloosheid onder ouderen (niet limitatief)*

Conform de CPB-titel van de publicatie is ‘afwachten en hervormen’ het credo. Afwachten in de zin dat economisch herstel en groei van de werkgelegenheid ook voor (langdurig) oudere werklozen meer perspectief moet bieden en ook afwachten/accepteren in de zin dat een deel van de oudere werklozen, met name boven de 60, met de kenmerken zoals hierboven geschetst, waarschijnlijk vanuit WW, via bijstand in de AOW/pensionering terecht zal komen.

Oplossingen, wat hervorming betreft, zijn niet alleen institutioneel, een herijking van de verantwoordelijkheidsverdeling is noodzakelijk, zij het dat deze cultuurverandering wel meer tijd vergt. De focus moet op –blijvende– inzetbaarheid komen. Werknemers moeten regie over eigen loopbaan krijgen en nemen, zich verantwoordelijk voelen voor hun eigen competentie-ontwikkeling, waarbij van de werkgever waar ze voor een periode in dienst zijn, gevraagd kan worden dit te faciliteren. Niet de ‘bescherm(en)de’ organisatie moet, vanuit de werkgeversverantwoordelijkheid, de zekerheid bieden, maar de competenties en ervaring. Dan wordt baanwisseling ook makkelijker en kan breed/divers ervaring worden opgedaan wat voordelen heeft ook op latere leeftijd als het gaat om de positie op de arbeidsmarkt. Wat dat betreft, moeten leven lang leren en VWNW-transities eindelijk hun conceptuele fase gaan ontstijgen.

De mindset moet in die zin veranderen dat het individu zich realiseert dat de eerste verantwoordelijkheid bij hem/haar ligt wat competentie(niveau), inzetbaarheid en mobiliteit betreft en niet bij de werkgever, het UWV of de gemeente (in geval van werkloosheid).

Ten aanzien van de kenmerken van het huidige ‘systeem’ kunnen onderstaande aanpassingen bijdragen aan het verbeteren van de arbeidsmarktpositie van ouderen:

Wat de transitievergoeding betreft, moet gemonitord worden of deze arbeidsmarktrelevant wordt aangewend en niet consumptief. Zo niet, liggen aanpassingen voor de hand ten aanzien van bestemmingsmogelijkheden en/of WW recht.

Arbeidsvoorwaardelijk is en blijft de ombouw van ontziemaatregelen een issue (zoals onder meer vastgelegd in de Beleidsagenda 2020 van de Stichting van de Arbeid), maar breder speelt het ‘generatieproof’ maken van cao’s, waardoor arbeidsvoorwaardelijke arrangementen (waaronder de schaalsystematiek) niet aan anciënniteit/leeftijd maar aan inzetbaarheid/productiviteit zijn gekoppeld.

Ten aanzien van loondoorbetaling bij ziekte dient duur en verantwoordelijkheidsverdeling herijkt te worden (schrappen verplichte transitievergoeding vanwege ontslag bij arbeidsongeschiktheid.

Financiële incentives lijken nauwelijks een rol te spelen voor werknemers om (eerder) aan het werk te gaan gelet op sociale zekerheid breed (WW, transitievergoeding, sociaal plan faciliteit) en voor werkgevers om een langdurig werkloze oudere aan te nemen gelet op het feit dat de inschatting van de inzetbaarheid zwaarder weegt dan een daarop compenserende subsidie.

Lifo binnen afspiegeling werkt remmend op de mobiliteit van degenen met de hoogste anciënniteit, er dient meer ruimte te komen (ten opzichte van huidige voorwaarden in WWZ) voor afvloeiing op basis van ‘kwaliteit’.

Operationeel blijkt een project als 50 plus van UWV functioneel te zijn voor bepaalde categorieën oudere werklozen met name door netwerktraining, proefplaatsingsfaciliteiten, bemiddeling door uitzendbureaus en scholingsvouchers. Deze minder traditionele aanpak levert resultaten op en moet misschien beter/breder verankerd worden.