

## LANGDURIGE WERKLOOSHEID ONDER OUDEREN

### BAS VAN DER KLAUW (VRIJE UNIVERSITEIT)

De **dynamiek** van werkloosheid onder ouderen wordt gekenmerkt door een lagere instroom in en lagere uitstroom uit werkloosheid dan onder jongeren. Toch weet jaarlijks een redelijk aantal oudere werklozen werk te vinden (25 à 30% van 50+-ers vindt binnen één jaar na instroom in de WW werk). De situatie van oudere werklozen is niet gunstig, maar ook niet volkomen kansloos.

De **instituties** op de Nederlandse arbeidsmarkt beperken dynamiek onder ouderen op de arbeidsmarkt. Het gaat dan niet alleen om het ontslagrecht, maar ook over pensioenen en de relatief lange duur van redelijk genereuze WW-uitkeringen.

**Activerend arbeidsmarktbeleid** kan oudere werklozen stimuleren sneller werk te vinden. Maar de positieve effecten van activerend arbeidsmarktbeleid zijn maar een fractie van de belemmerende effecten van instituties. Er kan dus niet teveel verwacht worden van activerend arbeidsmarktbeleid. Maar toch is het actief houden van oudere werklozen belangrijk. Er zijn vaak veel sollicitaties nodig om succesvol te zijn. Dat werkt ontmoedigend, maar stoppen met solliciteren is desastreus.

De situatie van ouderen is anders. Waar bij jongeren de eerste baan (na werkloosheid) een opstap kan zijn voor een verdere carrière, geldt dat voor ouderen de periode tot pensioen te kort is om nog ver door te groeien. Dit verschil in perspectief is van invloed op het **baanzoekgedrag**. Ouderen zullen minder snel bereid zijn een baan met een loon onder de uitkering te accepteren om vanuit daar door te groeien. Vanwege deze meer kritische houding solliciteren ouderen ook minder frequent dan jongeren.

In de huidige arbeidsmarkt ontvangen werkgevers vaak veel sollicitaties op één enkele vacature. Werkgever zijn daarom kritisch en zij volgen de **norm** om de gebruikelijk kandidaten te selecteren. Dan vallen oudere sollicitanten al snel buiten de boot.

De huidige situatie van de oudere werkloze is niet rooskleurig. En als de conjunctuur (hopelijk snel) aantrekt en arbeidsmarkt beter wordt, dan zullen ouderen ook niet de eerste zijn die profiteren. Bij **herstel op de arbeidsmarkt** zijn het traditioneel de jongeren die als eerste weer aangenomen worden, leidend tot snel dalende jeugdwerkloosheid.

Door allerlei maatregelen die **langer doorwerken** stimuleren zijn de afgelopen jaren mensen veel langer actief op de arbeidsmarkt. Ondertussen is de arbeidsmarkt ook veel dynamischer geworden, maar instituties ontmoedigen werknemers om op latere leeftijd te switchen van baan. Dit is wel cruciaal om algemene vaardigheden op te bouwen en daarmee aantrekkelijk te blijven op de arbeidsmarkt.

De huidige instituties zijn nog te veel gericht op een carrière bij één werkgever. Dat geldt voor het ontslagrecht en het pensioenstelsel. Deze moeten aangepast worden aan de huidige veel dynamischere arbeidsmarkt. In het huidige ontslagrecht raken werknemers veel rechten kwijt raken als zij overstappen van baan. In praktijk zal dat er op neer komen dat de rechten van degene die lang bij dezelfde werkgever zitten minder worden. Op latere leeftijd wordt de pensioenopbouw steeds belangrijker. Het pensioenstelsel

moet er voor zorgen dat werknemers geen lager pensioen krijgen als zij van baan wisselen. Ten slotte, zullen WW-uitkeringen meer prikkels moeten hebben om sneller aan het werk te gaan. Als ouderen op de arbeidsmarkt dynamischer worden, dan zullen werkgevers er aan wennen ze sneller aan te nemen, wat de positie van ouderen verbetert. Maar dit is een proces van jaren.

Een aantal suggesties van beleidsaanpassingen zijn:

- Ontslagrechten/vergoeding op een veel lager niveau maximeren. Bijvoorbeeld één maand per gewerkt jaar met een maximum van 4 maanden. Afstappen van LIFO-achtige regelingen.
- Ontslagvergoeding wordt verrekend met de WW-uitkering. Dus iemand die 2 maanden ontslagvergoeding mee krijgt, krijgt pas twee maanden na het begin van werkloosheid de eerste WW-uitkering.
- Pensioenstelsel individueler maken en niet meer organiseren in sectoren.
- WW-uitkering begint op een hoog niveau en de hoogte loopt stapsgewijs af. Bijvoorbeeld begin op 80% van het laatstverdiende loon en elke twee maanden gaat er 5%-punt vanaf.
- Bij het bepalen van de maximale WW-duur wordt ook gekeken naar recente werkloosheid. Dus werknemers die recent werkloos geweest zijn, krijgen minder lang WW.
- Met activerend arbeidsmarktbeleid worden oudere werklozen gestimuleerd en geholpen om actief te solliciteren.
- Werkgevers die oudere werklozen in dienst nemen, mogen gebruik maken van een budget voor bijscholing.