

Het einde van de loopbaan komt voor velen te vroeg

ARIE STOLK & FIETJE VAAS

Werknemers die nu 50 jaar of ouder zijn gaan met groeiende onzekerheid hun pensioengerechtigde leeftijd tegemoet. Daarbij spelen vooral twee vragen. Haal ik mijn pensioen zonder ontslagen te worden, en als ik ontslagen word, kom ik dan nog wel aan nieuw werk? Die onzekerheid is het gevolg van een arbeidsmarkt waar vrijwel geen oudere werknemer meer in vaste dienst komt en die nog werkende ouderen vaak tot een houding brengt van 'hou vast wat je hebt en blijf zitten waar je zit'.

Het rafelig begin van de pensioenfase

Hoe komt het dat de arbeidsmarktperspectieven voor ouderen zo verslechterd zijn? Tal van factoren spelen hierin mee en het is zeker niet alleen een Nederlandse situatie. Al geruime tijd, zeker een jaar of twintig, lijkt er sprake te zijn van een groeiende leeftijdsdiscriminatie op basis van de veronderstelling dat ouderen te duur, inflexibel, te traag en te vaak ziek zijn. Dat is uiteraard in zijn algemeenheid niet waar, maar toch speelt het nog steeds een belangrijke rol in het aannamebeleid van bedrijven en instellingen die mensen in loondienst hebben. De economische crisis van 2008 heeft een toename van de werkloosheid tot gevolg gehad waardoor de positie van de ouderen op de arbeidsmarkt nog verder verslechterde. De overheid heeft op deze ontwikkelingen geen goed antwoord gehad, en heeft dat zelfs nu nog niet. Het regeringsbeleid versterkte zelfs deze trend. De CDA ministers de Geus en later Donner van Sociale zaken en Werkgelegenheid hebben het als hun missie gezien om de AOW-leeftijd te verhogen, de VUT af te schaffen en het prepensioen te ont-

moedigen. De argumenten daarvoor waren dat de AOW wegens demografische ontwikkeling anders onbetaalbaar zou worden en dat de arbeidsmarkt de oudere werknemers vanwege de vergrijzing in de toekomst heel hard nodig zou hebben. Zij zijn in hun missie geslaagd, alleen blijkt nu dat die arbeidsmarkt de ouderen helemaal niet wil hebben. Dat hadden die ministers ook kunnen weten, want herhaaldelijk is uit onderzoek gebleken dat werkgevers helemaal niet enthousiast zijn om oudere werknemers in dienst te houden, laat staan oudere werklozen aan te nemen. Het huidige regeringsbeleid zit eigenlijk nog steeds op dezelfde lijn. Oudere werknemers moeten tot 67 jaar doorwerken of beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt. Het UWV heeft de ondankbare taak hier uitvoering aan te geven, hetgeen ze overigens vol overtuiging lijkt te doen.

Robotisering maakt het probleem nog groter

Inmiddels is er nog een arbeidsmarktprobleem voor ouderen bijgekomen. Oudere

werknemers bezetten vaak functies die als 'verdwijnende beroepen' kunnen worden aangewezen. We zien dat momenteel in de bankwereld waar ten gevolge van andere diensten en werkprocessen massaontslagen plaatsvinden. Robotisering zal vrijwel zeker nog een verdere verslechtering van de kansen voor ouderen op de arbeidsmarkt tot gevolg hebben.

Dat kan voorspeld worden op basis van recente studies van het Rathenau Instituut en de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid. In bedrijven wordt bovendien geen beleid gevoerd om oudere werknemers de technologische ontwikkelingen mee te laten maken. Men worden geen trainings-schollings- of opleidingstrajecten aangeboden en zij krijgen niet de gelegenheid om een functie mee te creëren waarin zij juist door de inzet van hun talenten, (sociale) vaardigheden en ervaring, meerwaarde kunnen scheppen. Hoe dan ook: de arbeidsmarktkansen voor oudere werknemers nemen zo rond het 50^e levensjaar gestaag af.

Na het genomen besluit tot verhoging van de AOW-leeftijd zien we steeds cijfers gepresenteerd worden waarmee een toenemende arbeidsparticipatie van oudere werknemers wordt aangetoond. Dat is minder opzienbarend dan wel eens wordt aangenomen omdat de babyboomgeneratie inmiddels tot de categorie oudere werknemers is toegetreden en voor velen van hen de vutregelingen en het prepensioen niet meer toegankelijk zijn. Voor hen als oudere werknemers zit er simpelweg niets anders op dan langer door te werken (als

zij daar tenminste toe in staat zijn). Nu is daar op zich ook niets op tegen, integendeel zelfs, bij een toenemende leeftijdsverwachting en toenemende vitaliteit van ouderen is een langere loopbaan juist een gewenste ontwikkeling. Het is eerder de zorg om het baanverlies, die oudere werknemers onzeker maakt. Die zorg kan leiden tot verstarring en inflexibiliteit en dat is niet bevorderlijk voor een goede arbeidsrelatie en inzetbaarheid.

Nieuw beleid nodig

De rol van de overheid is belangrijk als het gaat om arbeidsmarktbeleid, zoals ook blijkt uit de effecten van de leeftijdsverhoging bij de AOW en de pensioenen. Als het gaat om arbeidsbemiddeling van oudere werknemers zit het huidige beleid van de centrale overheid met de participatiewet, het UWV en lokale overheden op een dood spoor. Zelfs het afgelopen jaar, bij een algemene toename van de werkgelegenheid, is de werkloosheid onder oudere werknemers toegenomen. En die tendens zet zich door zolang werkgevers niet substantieel oudere werknemers willen aanstellen.

Wij zien drie mogelijkheden om de positie van oudere werknemers te verbeteren.

1. Arbeidsorganisaties en werkprocessen moeten anders worden ingericht, namelijk zodanig dat er functies mogelijk zijn die flexibel meegroeien met de mensen die ze moeten uitvoeren. De arbeidsorganisatie moet ruimte bieden voor werknemers om de taken en verantwoordelijkheden zo te verdelen dat iedereen steeds kan doen waar hij of zij dan het beste in is. Zodat de senior zijn of haar ervaring kan benutten, bijvoorbeeld in mentorschap. En ook moet ouderen de gelegenheid worden geboden om door middel van bijscholing en training duurzaam inzetbaar te blijven. Uit onderzoek blijkt dat ouderen op dit moment vaak buiten opleidingsprogramma's worden gehouden.
2. Van oudere werknemers mag worden verwacht dat zij zichzelf blijven bekwamen in hun vak of in een andere beroepsrichting als ze hun loopbaan een andere richting

Het proces van een stagnerende vraag naar ouderen op de arbeidsmarkt nam al een aanvang in de jaren 90. En het heeft zich verscherpt met de kredietcrisis van 2008. Op 1-1-2014 waren er in Nederland in de leeftijdscategorie 45- tot 65-jarigen, 278.000 werklozen, op 1-1-2015 was dit aantal opgelopen naar 292.000 en in maart 2015 waren het er 296.000. Het aantal WW uitkeringen aan ouderen is vanaf 2010 verdubbeld van 62.000 naar 135.000 in 2015.

willen geven, om daarmee hun kansen op de arbeidsmarkt zo groot mogelijk te maken. Bijvoorbeeld een rol als ZZPer hoort daar zeker bij. Dat vereist overigens wel een daarop toegespitst aanbod van opleidingen, faciliteiten en financiële ondersteuning om leren en studeren op latere leeftijd en vaak in combinatie met werk, mogelijk te maken.

3. De sollicitatieplicht voor 55-plussers zou moeten worden afgeschaft. En hen zou moeten worden toegestaan om bijvoorbeeld 20% bij te verdienen naast hun bijstandsuitkering. In de huidige situatie is de sollicitatieplicht een bijna onmenselijke regel. Kijk maar naar de vele interviews met werkloze ouderen de afgelopen jaren. Aan de rechterkant van het politieke spectrum blijft men maatregelen voorstellen in de sfeer van vereenvoudiging van het ontslagrecht, demotie, verkorting van de duur van de WW, afschaffing van ziekteverplichting van werkgevers etcetera. Ook het Centraal planbureau heeft zich vrij recent nog weer eens aangesloten bij dit pleidooi. Maar maatregelen in die sfeer maken de rechtspositie en inkomenssituatie van oudere werknemers en werkloze ouderen alleen maar slechter en, zo mogelijk nog belangrijker, ze komen er niet door aan het werk. Af en toe gaan er aan de andere kant stemmen op om – in ieder geval tijdelijk – de pensioenleeftijd weer te verlagen of de VUT weer in te stellen (zie Paul de Beer in Geron 2, 2015 en Rik van der Ploeg & Willem Vermeend in De Financiële Telegraaf, 31 oktober 2015). Maar het is simpeler om voor 55-plussers na de WW periode, de sollicitatieplicht af te schaffen.

De schuivende scheidslijn naar een nieuwe levensfase

Een vroegtijdig en onvrijwillig einde van de loopbaan bemoeilijkt een goede doorstart naar een 'gelukkige pensioenfase'. Naast opgelopen frustratie spelen dan ook nog een belangrijk lager inkomensperspectief door WW, bijstand en een afgebroken pensioenopbouw een rol. Het risico is groot op een onaangena-

me mentale terugslag en inkomensverlies. De ene mens kan daar waarschijnlijk beter mee omgaan dan de andere, maar het betekent in ieder geval veel verwerking en acceptatie van teleurstellingen. Dat is het rafelige begin van een nieuwe levensfase die niet meer wordt gemarkeerd door duidelijke scheidslijnen. Deze scheidslijnen tussen loopbaan en pensioen zijn aan het vervagen.

Ouderen die zich niet neer leggen bij een uitgespeelde of uitgerangeerde rol gaan op zoek naar alternatieven, om bezig te kunnen zijn, of om inkomensverlies dat men heeft ondergaan (voor een deel) te compenseren. De grenzen van de AOW en pensioenleeftijd zijn daarbij geen strikte grenzen meer. Ouderen melden zich in toenemende mate voor 'kleine banen' als ze de pensioenleeftijd al zijn gepasseerd. Doorgaans gaat het dan om eenvoudig werk en vaak voor minder dan 10 uur per week. Volgens Luc Dorenbosch (zie zijn bijdrage verderop in dit nummer) sorteren sommigen daar zelfs op voor door aan het einde van hun loopbaan een tweede baantje te nemen. Over de honorering is weinig bekend, maar dat zal veelal laag zijn, onder de CAO norm en zelfs onder het wettelijk minimumloon. Er zijn verschillende termen voor in omloop zoals bijklussen, zwartwerk, grijswerk, stapelbanen en niet te vergeten ZZP-constructies. We zien dit onder andere bij de postbezorging, bij taxi- en busvervoer, het transport van e-commerce goederen en schoonmaakwerk. Niet zelden gaat het gepaard met verdringing van reguliere banen. Ook het hoge inkomenssegment laat zich hierin niet onbetuigd want daar wordt ook veelvuldig doorgewerkt na de pensionering, zij het met over het algemeen wel goed betaald werk. Het gaat hierbij dus om allerlei vormen van betaald werk. Het zijn eigenlijk logische ontwikkelingen, het gevolg van aan de ene kant een stijgende levensverwachting met meer vitale jaren voor senioren en aan de andere kant een toenemende onzekerheid over het einde van de loopbaan en de inkomensvoorziening voor de oude dag, alsmede een toename van het aanbod van flexibele banen op de arbeidsmarkt.

Het vervagen van de scheidslijnen tussen werken en niet werken is op zich zelf geen slechte ontwikkeling. Je zou ieder toewensen dat hij of zij die overgang zelf kan reguleren, afhankelijk van zijn of haar behoefte aan werken of gedeeltelijk werken en andere dingen doen. Maar veel keuzes van ouderen in deze fase zijn door negatieve omstandigheden ingegeven of noodgedwongen genomen.

We spreken hier dan ook over een 'voortijdig einde' aan de loopbaan en een 'rafelig begin' van een nieuwe levensfase omdat de werkelijkheid voor veel ouderen steeds verder afraakt van de ideale geleidelijke en zelf beheerste overgang.

Literatuur

Est, Rinie van & Kool, Linda (red.) (2015). *Werken aan de robotsamenleving. Visies en inzichten uit de wetenschap over de relatie technologie en werkgelegenheid*. Den Haag: Rathenau Instituut.

Went, Robert, Kremer, Monique & Knottnerus, André. (red.) (2015). *De robot de baas. De toekomst van werk in het tweede machinetijdperk*. WRR-verkenning 31.

Over de auteurs

Arie Stolk en Fietje Vaas zijn lid van de redactie van Geron.

GESIGNALEERD

Ouderenmishandeling in Nederland: Inzicht in kennis over omvang en achtergrond van ouderen die slachtoffer zijn van ouderenmishandeling

Inger Plaisier en Mirjam de Klerk (red). Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau, ISBN: 978-90-377-0748-9, 102 pagina's, € 15,75.

Twintig jaar geleden werd voor het laatst onderzoek gedaan naar het aantal ouderen in Nederland dat slachtoffer was van al dan niet opzettelijke mishandeling: verbaal, fysiek of seksueel geweld, financieel misbruik en/of verwaarlozing door bekenden van wie zij afhankelijk zijn, zoals partners, familieleden of zorgprofessionals. Ouderenmishandeling is niet eenvoudig te onderzoeken. Het onderwerp is moeilijk bespreekbaar en slachtoffers zijn soms lastig bij een onderzoek te betrekken. Het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) heeft de actuele kennis over de omvang en aard ervan in Nederland bijeengebracht. Het resultaat is deze bundel met bijdragen van diverse onderzoeksinstellingen. De verschillende onderzoeken belichten het fenomeen elk vanuit een ander perspectief. Hoewel we nog weinig kunnen zeggen over het huidige aantal slachtoffers van ouderenmishandeling in ons land, laat de bundel wel zien hoe de wijze van onderzoek invloed heeft op het aantal slachtoffers dat je vindt. Zo kan deze bundel een vertrekpunt worden voor vervolgonderzoek. Gelijktijdig met deze bundel verscheen een achtergrondstudie van Regioplan over de haalbaarheid van een informantenstudie naar ouderenmishandeling.

