



## Position Paper FNV

### Ten behoeve van het ronde tafel gesprek langdurige werkloosheid ouderen van de Vaste Kamercommissie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid op 19 november 2015

#### Inleiding

In de Participatietop van 2007 en de Beleidsagenda 2020 van 2011 hebben sociale partners hun ambitie neergelegd: Arbeidsparticipatie van oudere werknemers moet in 2020 als een normaal gegeven worden beschouwd. Dat wil zeggen dat de gemiddelde arbeidsparticipatie van 55-plussers in 2020 niet fundamenteel verschilt van de gemiddelde arbeidsparticipatie van 55-minners. Een deel van dit verhaal is redelijk gelukt. De arbeidsparticipatie van ouderen is pijlsnel omhoog gegaan. Een deel is niet gelukt: de langdurige werkloosheid treft ouderen onevenredig. De afspraken die we in de Beleidsagenda 2020 gemaakt hebben staan wat de FNV betreft nog recht overeind. Daarnaast zijn aanvullende maatregelen nodig om de hardnekkige werkloosheid onder ouderen aan te pakken.

De beleidsagenda 2020 benoemt vijf gebieden waarop maatregelen genomen zouden moeten worden om de arbeidsmarktpositie van ouderen te verstevigen:

1. Cultuuromslag
2. Employability en scholing
3. Vitaliteit, gezondheid en arbeidsomstandigheden
4. Arbeidskosten en productiviteit
5. Re-integratie van en werkherstattingskansen voor oudere werklozen

Over het eerste en het laatste punt zullen we nader ingaan. Een punt dat we willen toevoegen is "herverdeling van werk".

#### 1 Cultuuromslag

*Arbeidsparticipatie van ouderen in Nederland is hoog.* In geen van de landen van de EU is de arbeidsdeelname van ouderen in de loop der jaren zo gestegen als in Nederland. De gemiddelde leeftijd waarop werknemers met pensioen gaan is voor mannen 64 jaar en voor vrouwen 63 jaar. Daarmee hoort Nederland binnen de EU inmiddels tot de landen met de hoogste uittredingsleeftijd! Wat dat aangaat is het langer doorwerken in Nederland al heel gewoon geworden.

*Ouderen oververtegenwoordigd in de groep langdurig werklozen.* Ouderen worden minder vaak werkloos, maar als zij werkloos worden dan lopen zij een grote kans dat deze werkloosheid langdurig is. In september 2015 telde Nederland 609.000 werklozen (=6,8% van de beroepsbevolking). Van deze groep waren 270.000 mensen langer dan 12 maanden werkloos (=44%). De leeftijdsverdeling binnen deze groep langdurig werklozen is volgens de cijfers van het CBS:

- 58% 45-75 jaar
- 34 25-45 jaar
- 8% 15-25 jaar

De arbeidsmarktpositie van ouderen die werkloos raken is dus allesbehalve rooskleurig te noemen. Oudere werkzoekenden worden maar zelden uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek. Dat is bijzonder frustrerend. Sommige werkzoekenden worden er letterlijk ziek van; anderen zoeken het in andere oplossingen, zoals als ZZP-er aan de slag gaan of zich terugtrekken van de arbeidsmarkt.

De FNV concludeert dat de gewenste cultuuromslag wat de aanname van ouderen betreft dus nog niet heeft plaatsgevonden en pleit in dit verband voor een set aan maatregelen:

- Campagne gericht op het bestrijden van leeftijdsdiscriminatie en vooroordelen over ouderen. Benadrukken van kennis, ervaring, betrouwbaarheid, nauwkeurigheid en loyaliteit bij ouderen.
- Bekendheid geven aan flankerende fiscale en sociale zekerheidsmogelijkheden die beschikbaar zijn voor het in dienst houden of aannemen van oudere werknemers en het wegnemen van misverstanden hierover.

Wat betreft de vooroordelen ten aanzien van ouderen zijn er twee zeer hardnekkig, namelijk dat ouderen te duur en minder productief zouden zijn.

*Ouderen zijn niet te duur....*

Een van de te bestrijden vooroordelen is dat ouderen niet aan het werk zouden komen omdat zij te duur zouden zijn. Deze veronderstelling is gebaseerd op de aanname dat werknemers er ieder jaar een periodiek bij krijgen. Deze aanname is onjuist. Periodieken gelden alleen binnen een bepaalde salarisschaal. Na een jaar of 10 à 12 zit de werknemer doorgaans op zijn maximale salaris als hij dezelfde baan houdt. Alleen promotie naar een andere baan kan hem dan nog naar een hogere loonschaal leiden.

Verder wordt op cao-niveau gewerkt aan het omzetten van extra vrije dagen (de zogeheten "ouwe lullendagen") in generiek beleid.

*..... Jongeren zijn te goedkoop*

Veel jongeren zijn werkzaam op flexibele contracten wat hen extra goedkoop maakt. Ook de jeugdlonen maken jongeren extra goedkoop. FNV pleit voor het verlagen van de leeftijdsgrens voor het volwassenenloon van 23 naar 18 jaar.

*Ouderen zijn niet minder productief*

De aanname dat de productiviteit van werknemers met het klimmen van de leeftijd afneemt is een ander fabeltje. Dit geldt wellicht voor beroepen waarbij veel fysieke kracht vereist is, maar dit type beroepen is juist aan het afnemen. Afhankelijk van de functie die men vervult, leidt juist de kennis en ervaring van oudere werknemers tot een hogere productiviteit.

*Grotere inzet op Van Werk Naar Werk is nodig*

Voorkomen is beter dan genezen. Dit geldt zeker voor de arbeidsparticipatie van ouderen, zoals blijkt uit de cijfers over langdurige werkloosheid. Vandaar dat activiteiten die ervoor zorgen dat mensen Van Werk Naar Werk begeleid worden grote aandacht verdienen.

## **2 Re-integratie van en werkherlevingskansen voor oudere werklozen**

De FNV is blij met de aankondiging die de minister van SZW op 10 november deed over de extra middelen die hij wil uittrekken om het persoonlijk contact tussen werkzoekende en UWV weer mogelijk te maken. Er is de afgelopen jaren al te veel ingeleverd op gereserveerde budgetten. Was er ten behoeve van de Beleidsagenda 2020 in 2011 € 2.373 miljoen Euro uitgetrokken voor doorwerken, mobiliteitsbonussen en loopbaanfaciliteiten; in december 2013 was daar nog maar € 756 miljoen van over, ofwel 32% van het oorspronkelijke budget. De rest is eenvoudigweg wegbezuinigd.

Wat betreft verbetering van de werkherlevingskansen pleit de FNV voor een grotere rol voor sociale partners in de sociale zekerheid en de arbeidsvoorziening. We willen de komende jaren in pilots Regie WW graag werken aan de verbetering van de dienstverlening aan werkzoekenden. Evaluatie van de wet SUWI heeft opgeleverd dat er van de doelstelling "Werk boven inkomen" te

weinig terecht is gekomen. De FNV wijdt dit aan het feit dat met de invoering van de wet SUWI, nu 14 jaar geleden, de sociale partners geheel op afstand zijn gezet. Sociale partners op afstand zetten, betekent de arbeidsmarkt op afstand zetten.

### *Sollicitatieplicht*

Niet iedereen heeft nog volop kansen op de arbeidsmarkt. Ook dat moeten we ons realiseren. Bij een deel van onze werkloze achterban is de sollicitatieplicht een doorn in het oog. Het is frustrerend om iedere week een brief te moeten sturen of een activiteit te moeten ontplooiën terwijl je eigenlijk nooit uitgenodigd wordt voor een sollicitatiegesprek. De politiek realiseert zich onvoldoende wat het met mensen doet om iedere keer afgewezen te worden.

Bovendien is er sprake van een onrechtmatigheid. Degene die op 64 jarige leeftijd werkloos wordt, heeft geen sollicitatieplicht. Maar degene die tijdens zijn werkloosheid 64 jaar wordt moet door solliciteren tot zijn 67<sup>ste</sup>. De FNV pleit ervoor dat dit punt rechtgetrokken wordt in de richting van een algehele vrijstelling voor de 64-jarige. Overigens kan men dan ook denken aan een eerdere opheffing van deze zinloze bureaucratische verplichting.

### **3 Herverdeling van werk**

We zijn begonnen met de constatering dat de uittredingsleeftijd van werknemers in Nederland een van de hoogste is binnen Europa. Nederland is weer het braafste jongetje van de klas! De keerzijde van het langer doorwerken is echter dat de werkloosheid ook gestegen is.

Toen we in de Stichting van de Arbeid de Beleidsagenda 2020 opstelden, hadden we nog het vooruitzicht dat de arbeidsmarkt erg krap zou worden. Deze verwachting moeten we bijstellen. Als gevolg van technologische ontwikkelingen, waaronder robotisering, zal er ook werkgelegenheid verloren gaan. Als gevolg van toegenomen migratiestromen is het soms dringen op de arbeidsmarkt.

De FNV constateert dat het de hoogste tijd wordt om het onderwerp "herverdeling van werk" uit de mottenballen te halen. De FNV pleit voor maatregelen gericht op een eerlijke verdeling van werk waarbij ouderen geleidelijk aan plaats maken voor jongeren op de arbeidsmarkt. Voorbeelden hiervan zijn:

- De 80-90-100-regeling: als vier ouderen 80% gaan werken, tegen 90% salaris en met 100% pensioenopbouw, dan ontstaat er een baan voor een jongere van 4 dagen.
- Plaatsmakersregelingen: waardoor zowel ouderen als jongeren de arbeidsmarkt op kunnen in volwaardige echte banen.

Onder herverdeling van werk verstaat de FNV niet het stimuleren van doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd. De FNV pleit in dit verband voor onderzoek naar verdringingseffecten van de wet die dit faciliteert.



Gijs van Dijk  
Dagelijks bestuur FNV

#### Bijlagen:

- 1 Banenplan 2014 Werk op 1. FNV, CNV en VCP. Woerden juli 2014
- 2 Beleidsagenda 2020: investeren in participatie en inzetbaarheid. Den Haag juni 2011