**Vaste Kamercommissie Sociale Zaken en werkgelegenheid**

Notitie ten behoeve van het Rondetafelgesprek over langdurige werkloosheid onder ouderen

d.d. 19 november 2015

Deze notitie bestaat uit de volgende onderdelen: inleiding, feiten, oorzaken, oplossingen en persoonlijke situatie.

Inleiding

De werkloosheid onder 50 plussers (eigenlijk vangt het fenomeen al vanaf 45 jaar aan) begint een steeds grotere wissel te trekken op Nederland . De werkloosheid onder ouderen is een bovengemiddelde. Maar ook als we naar de Europese Unie kijken zien we dat Nederland sterk afwijkt als het gaat om werkloosheid onder ouderen. De werkloosheid onder deze doelgroep is het sterkst in Nederland. De werkloosheid onder ouderen neemt in Nederland ook nog steeds toe. Dat dit grote gevolgen heeft in maatschappelijk en sociaal opzicht mag geen verbazing wekken. Het merkwaardige bij dit alles is wel dat de vraag naar 65 plussers wel toeneemt en dat deze groep wel steeds meer aan het werk raakt.

Feiten

De cijfers van het CPB laten geen misverstand bestaan over “dat het allemaal wel zou meevallen”. We zien het aantal oudere werklozen nog steeds stijgen. Werkgevers lijken massaal van hun oudere werknemers af te willen. Zodra zich een situatie voordoet – zoals een reorganisatie of een inkrimping van werkzaamheden – maken werkgevers gebruik van de ontstane situatie door onevenredig meer ouderen dan andere (lees jongere) cohorten te ontslaan. Werkgevers voelen zich dan kennelijk “bevrijdt”van deze doelgroep. Die naar hun mening onvoldoende productief is, te weinig flexibel, vaak ziek zouden zijn en waar je vooral als werkgever eigenlijk niet meer in moet investeren in zaken als bijscholing. Om maar niet te spreken over preventief beleid om deze doelgroep langer aan het werk te houden. Als oudere werklozen al weer aan een nieuwe baan komen is dat maar mondjesmaat en tegelijkertijd weer voor tijdelijk want er worden immers (maar dat is ook van toepassing op andere cohorten) vrijwel alleen tijdelijke contracten gegeven. Waarna alle ellende voor hen weer van voren af aan begint. Bovendien zijn ze na zo'n tijdelijk contract weer een jaar ouder en is de kans op een andere baan nog kleiner geworden. Bijscholing voor hen is een lastige zaak omdat de gelden van het UWV hier volstrekt onvoldoende toereikend voor zijn.

Oorzaken

Een belangrijk deel van de oorzaken zijn naar mijn mening te wijten aan de vooroordelen die werkgevers hebben ten aanzien van oudere werknemers. Zij gaan uit van een aantal stereotype veronderstellingen. De productiviteit zou afnemen, veel ziekteverzuim en weinig flexibel. In feite discrimineren veel werkgevers oudere werkzoekenden. Ik vraag mij wel eens af waarom wij artikel I van de Grondwet in het leven hebben geroepen. Een andere belangrijke oorzaak is naar mijn mening dat de wetgever de laatste jaren teveel de kosten van langdurig ziekteverzuim onder de werknemers neerlegt bij de werkgevers. Die laatsten worden hierdoor huiverig om hun oudere werknemersbestand te handhaven laat staan om nieuwe oudere werknemers aan te nemen. Weliswaar heeft uw Kamer eerder enige loonsubsidieregelingen in het leven geroepen om werkgevers te stimuleren om juist nieuwe oudere werkzoekenden aan te nemen maar dit heeft weinig effect gescoord. Inmiddels is een deel van deze subsidies weer ingetrokken.

Een ander oorzaak zou kunnen zijn dat de werkloosheid onder de doelgroep juist extra toeneemt doordat deze bestaat uit veel babyboomers tot voor kort het merendeel van het arbeidspotentieel

vormden. Al met al worden de problemen alleen maar groter.

Dat de 65 plussers wel veel meer emplooi vinden heeft alles te maken met het feit dat hier voor de werkgever veel minder risico's zijn op financieel gebied en zij dus makkelijker “van hen af kunnen”

Oplossingen

Duidelijk mag zijn dat er niet direct panklare oplossingen zijn te vinden. Immers regering en parlement kunnen direct geen nieuwe banen creëren. Men kan hooguit wat randvoorwaarden in het leven roepen om vervolgens te hopen dat deze effect zullen scoren. In een land als de V.S. is het heel normaal dat mensen lang doorwerken maar ook dat men oudere werknemers niet discrimineert. Het is natuurlijk erg moeilijk om de psychologische wissel om te zetten bij werkgevers. Je kunt wel per AMVB of wet wel regelen dat de werkgevers meer ouderen in dienst moeten nemen. Maar we zien bij andere doelgroepen zoals voormalige Wajongers, andere arbeidsgehandicapten en vrouwen dat het lastig is om deze maatschappelijke wensen ook daadwerkelijk tot succesvol beleid te promoveren dat reëel effect heeft.

Toch zal de knop om moeten, zoals de situatie nu is met een zodanige scheve verhouding aan werklozen is maatschappelijk meen ik onaanvaardbaar ! Een hele bevolkingsgroep wordt weggezet bij het groot huisvuil. En of dat voor hen al niet erg genoeg is worden ze iedere keer weer pijnlijk herinnert aan het feit dat ze al zo lang werkloos zijn. Men moet immers blijven solliciteren tot men erbij neervalt. Een martelgang voor bijna allen is hiervan het gevolg.

Om de positie van oudere werklozen te verbeteren kom ik tot een aantal – zoals ik ze zie – verbeteringen. Deze zijn:

* het opzetten van een taskforce voor ouderen;
* Het afschaffen van de verplichting voor werkgevers om na ziekte van een werknemer twee jaar verplicht loon te moeten blijven door te betalen;
* het afschaffen van de verplichting voor werkgevers om na twee jaar ziektewet eventueel nog maximaal tien jaar door te moeten betalen voor de WIA;
* het bieden van meer ondersteuning – geen digitale – aan oudere werklozen door het UWV;
* het op regionaal niveau opzetten van pools bestaande uit werkgevers, scholingsinstituten en oudere werklozen die gezamenlijk de plaatselijke arbeidsmarkt goed kennen en daar beter op kunnen inspelen;
* het blijven stimuleren van werkgevers door overheid en maatschappelijke organisaties om werkgevers hun vooroordelen vaarwel te laten zeggen;
* Het organiseren van een nationale dag voor de oudere werkloze waarin werkgevers, overheid, maatschappelijk middenveld en oudere werklozen het probleem telkens weer onder de aandacht kunnen brengen;
* Het op straffe van boetes werkgevers verplichten om een bepaald percentage oudere werknemers in dienst te hebben (dan wel nemen).

Persoonlijke situatie

Ik ben zestig jaar oud. Hoog opgeleid, met eerst een hbo opleiding, gevolgd door universiteit. Vanaf 2008 ben ik werkloos. Ik ben onder andere werkzaam geweest in het onderwijs (als docent en manager), als medewerker van de Tweede Kamer en als adviseur bij een adviesbureau. Wel is het zo dat ik af en toe nog wat klussen heb. Zo geef ik o.a. nog trainingen aan medezeggenschapsraden in het onderwijs. Schrijf zo nu en dan wat artikelen voor verschillende bladen. Al deze tijdelijke klussen leveren echter bij lange na onvoldoende inkomen op om in mijn levensonderhoud te kunnen voorzien. Daarnaast doe ik nog wat vrijwilligerswerk.

De enige mogelijkheden die er nog zijn voor mijn doelgroep is het uitzendbureau en de werving – en selectiebureaus. Wat de uitzendbureaus betreft deze matchen vaak erg slecht en ook daar tref ik vormen van discriminatie aan. Bovendien als er al klussen zijn hebben deze een tijdelijk tot zeer tijdelijk karakter. Voor dat je het weet sta je weer op straat. De werving – en selectiebureaus doen wat dat betreft beter. De klussen zijn vaak langduriger (half jaar tot een jaar) en met neemt tests af en zoekt veel gerichter naar welke baan bij de persoon en werkgever past.

Wat het solliciteren aangaat. Dit is een frustrerende bezigheid. Het gebeurd met grote regelmaat dat ik op maandag ochtend een sollicitatiebrief de deur uit stuur die ik dezelfde middag vervolgens met een afwijzing weer retour krijg. We spreken dan over vacatures die volledig bij mij passen en mij op het lijf geschreven zijn. Ik bezit daar dan alle benodigde opleiding(en) en ervaring voor. Voor mij het levende bewijs dat veel werkgevers selecteren op leeftijd. Vanuit mijn directe omgeving waar ik sowieso enkele oudere werklozen ken zie ik hetzelfde patroon. Zo heb ik met een aantal mensen uit de doelgroep een soort minipool opgericht met als doel onze ervaringen te delen, elkaar daar waar mogelijk te ondersteunen middels onze netwerken. En elkaar vooral emotioneel te ondersteunen.

Het langdurig werkloos zijn heeft namelijk een grote negatieve impact op je als mens. Wanneer je afwijzing op afwijzing krijgt gaan er zich in je hoofd processen afspelen die je leven steeds meer gaan beheersen. Je gaat je buitengesloten voelen, je gaat je een tweede rangs burger voelen, je voelt je niet meer serieus genomen. Financieel kun je je niet veel meer permitteren. Je hangt in feite aan een touwtje in de hoop ooit door iemand opgetrokken te worden. Gevolg: frustratie, woede, agressie, minderwaardigheidscomplex, sociale isolatie en moeilijk kunnen aanvaarden dat andere mensen wel een baan hebben en carrière maken. Dit had tot gevolg dat ik ruim twee jaar bij een psycholoog heb gelopen om mij tegen depressies te laten behandelen. Ik weet dat veel ouderen daar last van hebben. Dit kost de samenleven nog eens extra veel geld. Bovendien is het zo dat er op deze manier veel menselijk kapitaal wordt vernietigd.

Ik spreek dan ook de hoop uit – ook namens al die andere oudere werklozen – dat u zich als Kamer nog meer gaat bezighouden met de verbetering van de positie van de oudere werkloze.

Alfred L.H. van Kesteren.