

Ouderen: tussen wal en schip

*Joop Schippers**

Het is nog geen vijf jaar geleden dat de Commissie Bevordering Arbeidsparticipatie ons een krappe arbeidsmarkt in het vooruitzicht stelde. Om tekorten op de arbeidsmarkt te voorkomen moesten met name ouderen langer doorwerken en later met pensioen en moesten vrouwen meer uren gaan werken. Om dat laatste te bevorderen werd de Taskforce DeeltijdPlus ingesteld. Met het oog op het langer doorwerken werd de AOW gewijzigd en stijgt de officiële pensioenleeftijd stapsgewijs tot 67 jaar in 2023. Zoals het er nu naar uitziet – maar geheel transparant is het beeld nog niet – stijgt de leeftijd waarop mensen recht hebben op hun volledige aanvullende pensioen in één klap naar 67 en wel in 2015. Genoeg prikkels dus voor oudere werknemers om inderdaad langer te willen doorwerken.

Maar er kwam een spaak in het wiel. Nadat de Nederlandse economie de financiële crisis aanvankelijk goed leek te verteren, heeft het gebrek aan (vooral binnenlandse) bestedingen de afgelopen jaren alsnog voor een explosieve groei van de werkloosheid gezorgd. Volgens de meest recente prognoses is het eind van die groei ook nog niet in zicht en zal het daarna nog jaren duren voor de werkloosheid weer een significante daling laat zien. Immers, zo er al sprake zal zijn van economische groei, dan blijft deze voorsnog zeer beperkt en vertaalt zich zeker niet onmiddellijk en – in het licht van de voortgaande ‘rationalisatie’ van productieprocessen – wellicht zelfs op termijn niet in groei van de werkgelegenheid.

Omdat ouderen vaker dan jongeren een vast contract hadden en zowel werkgevers als de vakbonden het adagium ‘Nooit meer VUT’ met hoofdletters in hun notitieboekjes hadden staan, bleven ouderen bij het oplopen van de werkloosheid aanvankelijk buiten schot en waren het vooral jongeren die niet aan de bak kwamen of na afloop van een tijdelijk contract weer in de pool van baanzoekers werden teruggeworpen. Naarmate meer reorganisaties en faillissementen volgden, was het ook de beurt aan werknemers met vaste contracten om hun gang naar het UWV te maken. Die instantie, zelf geplaagd door forse bezuinigingen (hoe kun je het in tijden van oplopende werkloosheid bedenken?), heeft veel oudere werknemers weinig meer te bieden dan een verwijzing naar hun ‘doe-het-zelf’-website. Maar als je het als oudere werkloze dan zelf probeert te doen, i.e. een baan zoeken, loop je op tegen het traditionele denken van werkgevers die, als zij nog wel eens een vacature te vergeven hebben, de voorkeur geven aan een witte, fitte dertiger (ook daarvan zijn er inmiddels voldoende in de aanbieding) boven een vijftigplusser. Het gevolg: wie als oudere werknemer zijn of haar baan verliest, loopt

* Joop Schippers is als hoogleraar Arbeidseconomie verbonden aan de Universiteit Utrecht en lid van de redactieraad van TvA, e-mailadres: j.j.schippers@uu.nl.

een fors risico permanent buitenspel te raken. Zo groeit het leger van ouderen die wel willen, maar niet kunnen en toch moeten.

Wanneer we kijken wat daar beleidsmatig tegenover wordt gesteld, moet de constatering helaas zijn dat de oogst mager is. Eerdere, specifiek op ouderen gerichte maatregelen als de doorwerkbonus (volgens velen overigens een weinig effectieve maatregel) worden afgeschaft en daar komt weinig voor in de plaats. Met een eigen ambassadeur lijkt de jeugdwerkloosheid prioriteit te krijgen en verschillende rapportages over de gunstige inkomens- en vermogenspositie van ouderen versterken het beeld dat zij vooral niet moeten zeuren.

Toch ligt er een fors dilemma op tafel. Als 'we' (als samenleving) geen specifieke actie ondernemen, groeit de groep ouderen die waarschijnlijk nooit meer op de reguliere arbeidsmarkt aan de slag komt. Zij vinden ongetwijfeld hun weg richting vrijwilligerswerk, mantelzorg of de zorg voor kleinkinderen. Maar hun menselijk kapitaal moet definitief worden afgeschreven en terugkeer naar de arbeidsmarkt, zelfs als daar na ommekomst van dit decennium toch weer wat dynamiek ontstaat, moet als een gepasseerd station worden beschouwd. Bovendien is er een flinke groep oudere werklozen die het na hun terugval in de bijstand langdurig met een beperkt inkomen zal moeten rooien. De periode dat zij eigenlijk hadden moeten doorwerken, zitten zij nu langer in de bijstand.

Deze vorm van 'ongewijzigd beleid' spoort niet met het adagium van 'actief oud worden' dat hoort bij een samenleving waarin over een tiental jaren een op de vijf medeburgers 65 jaar of ouder is, de levensduur steeds verder toeneemt en de daaraan gekoppelde pensioenleeftijd in de toekomst nog een aantal jaren verder omhoog zal moeten om – ook al zijn het dan nog slechts de restanten van – de verzorgingsstaat betaalbaar te houden. Het draagt al evenmin bij aan het doorbreken van de cultuur onder managers dat je bij de vervulling van een vacature 'automatisch' de voorkeur geeft aan een jongere, ook al vul je in enquêtes braaf in dat ouderen – meer dan jongeren – betrouwbaar, toegewijd en punctueel zijn. En het draagt al helemaal niet bij aan de gedachte dat het menselijk kapitaal van ouderen waardevol is en je je gedurende je levensloop zou moeten bijvereen om dat menselijk kapitaal op peil te houden. Daarmee is het dus ook een slecht voorbeeld voor toekomstige generaties.

Hoe zou het dan wel moeten? In de eerste plaats is het van belang dat de discussie eerlijk en transparant wordt gevoerd en dat ook door beleidsmakers openlijk wordt erkend dat voor veel ouderen van nu het op lange termijn wenselijke en structureel noodzakelijke idee van langer doorwerken, gelet op de huidige werkloosheid, een fictie is. Dat is geen kwestie van het hoofd in de schoot leggen, maar volwassen burgers in een volwassen democratie informeren hoe de vlag erbij hangt, ook al is dat niet in top. Als er dan voor de oudere generaties – en misschien geldt dat ook wel voor de jongere – in elk geval voorlopig een tekort aan werk is, is de vraag of dat tekort (en het daaraan gekoppelde inkomensstekort) op een – los van het onmiskenbare individuele leed dat iedereen treft die zijn/haar baan verliest en/of zijn/haar bedrijf over de kop ziet gaan – qua omvang nog altijd

beperkte minderheid moet worden afgewenteld of dat hier iets aan het delen van de smart gedaan kan worden. Neen, collectieve vervroegde uittreding willen we niet meer! Maar zou het zo gek zijn om, als ergens één van vijf banen moet worden geschrapt, te kijken of je er wellicht ook uitkomt door alle vijf arbeidskrachten een dag minder te laten werken? Of zou het zo gek zijn om nu echt eens werk te gaan maken van 'leren van je collega'. In het sectorplan van de transportsector krijgen oudere werknemers uitdrukkelijk de rol van coach voor jongeren toebedeeld. Als het bedrijfsleven (ondersteund door de overheid) nu massaal investeert in training hebben jong en oud daar baat bij en staat Nederland als de economie weer aantrekt met een uitstekend toegeruste beroepsbevolking paraat. Toegegeven, het klinkt simpel (en misschien wel te simpel). Maar de denkrichting is duidelijk: benut alle mogelijkheden die er zijn om ook ouderen binnen boord te houden. Het voorkomt dat hun menselijk kapitaal met één pennenstreek wordt afgeschreven, het voorkomt dat de last van de werkloosheid op een specifieke groep wordt afgewenteld en het zet een beeld neer van het type samenleving waar we naartoe willen. Een samenleving waar actief oud worden het parool is en ouderen niet langer tussen wal en schip vallen.