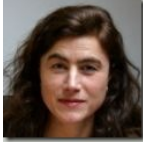


Arbeidsparticipatie van ouderen: een stresstest?



FD Selections
dinsdag 3 augustus 2010



Mariëtte Vis

Recent arbeidsmarktonderzoek toont aan dat de participatie van ouderen op de arbeidsmarkt is toegenomen, maar in de toekomst noodzakelijk verder verbeterd moet worden. Op de sociale partners rust een verantwoordelijke opgave in het licht van het huidige Pensioenakkoord.

Het UWV berichtte bij haar Kwartaal Verkenning 2010- III van 3 juni dat oudere werknemers (55-plussers) in 2009 minder snel door werkgevers werden aangenomen dan jongere werknemers. Slechts 2% van de aangenomen werknemers was 55 jaar of ouder. Overigens bestond 55% van alle aangenomen werknemers uit baanwisselaars.

Verrassend is dat het opleidingsniveau van ouderen niet allesbepalend is: 10% van de aangenomen 55-plussers was ongeschoold. Het UWV heeft in 2009 en begin 2010 voornamelijk geïnterveneerd ten aanzien van de re-integratie en bemiddeling van langdurig middelbaar en hoger opgeleide werkloze 45-plussers. Onderkend wordt dat de laagopgeleide oudere werkloze werknemers eigenlijk meer aandacht verdienen nu deze groep lastiger te re-integreren is. De totale groep 45-plussers maakt overigens 80% van het UWV-kliëntenbestand langdurig werklozen uit.

Enkel goed opgeleid maar niet te oud biedt kansen

Volgens het UWV willen werkgevers goed opgeleid maar niet te oud personeel. De arbeidsmarktpositie van oudere werkloze en niet-werkloze werknemers wordt dus voornamelijk bepaald door het selectiegedrag van de werkgevers. Echter, deze voorkeur van werkgevers knelt met de afspraken die sociale partners omtrent arbeidsparticipatie van ouderen voor nu en in de toekomst hebben gemaakt bij het Pensioenakkoord. Daarin wordt benadrukt dat parallel aan de voorgestelde wijzigingen in het pensioenstelsel nieuwe impulsen nodig zijn voor de duurzame inzetbaarheid en verbetering van de arbeidsmobiliteit van oudere werknemers.

Sociale partners hebben afgesproken om in het komende najaar een beleidsagenda te presenteren die werkgevers en werknemers daartoe moeten aanzetten. Hoewel ook 'werving en selectie' van ouderen een agendapunt is, lijkt het erop dat de nadruk van sociale partners primair ligt op het aan boord houden van de huidige groep ouder wordende werknemers tot pensioengerechtigde leeftijd.

Een nader uit te werken werving en selectiebeleid zal in eerste instantie kijken naar elders werkende ouderen die eigen personeel moet vervangen en dus niet zozeer naar werkloze ouderen. Dit lijkt ook te volgen uit de Arbeidsmarktprognose 2010-2011 van UWV Werkbedrijf. Het aantal vacatures zal in 2011 doorgroeien naar 987.000. Het gaat dan vooral vacatures ter vervanging van personeel dat terugtreedt van de arbeidsmarkt. Het gaat niet om vacatures voor uitbreiding van het aantal banen. Verder is de verwachting dat het werkloosheidspercentage toeneemt met de leeftijd.

Stresstest voor sociale partners

Het is dus onzeker of de arbeidsparticipatie van ouderen in de nabije toekomst daadwerkelijk substantieel en relatief toeneemt. Dit laatste is wel broodnodig om de AOW en de arbeidspensioenen betaalbaar te houden volgens de huidige plannen van sociale partners.

Wordt het een stresstest voor sociale partners om met een toekomstbestendige beleidsagenda te komen? Daar lijkt het wel op. Er moet het nodige gebeuren om de UWV-arbeidsmarktprognose vanaf 2011-2012 positiever uit te laten pakken voor het aantal van (niet) werkloze ouderen. Is daarvoor positieve leeftijdsdiscriminatie van ouderen bij werving en selectie nodig? Alleen de cijfers al lijken dit objectief te rechtvaardigen. Als de overheid dan ook nog een handje meehelpt dan heeft ook de uitvoerbaarheid van het Pensioenakkoord in al zijn facetten meer kans van slagen.

Mr. Mariëtte Vis, zelfstandig advocaat Arbeidsrecht & Pensioenrecht te Naarden-Vesting