

Arbeidsmarktbeleid voor oudere werkzoekenden: Vlaanderen en Nederland

*Frank Cörvers
Bert van Landeghem*



The background of the cover features a series of thin, light-colored lines that curve and flow across the page, creating a sense of movement and depth. These lines are most prominent on the left side and bottom, where they form a complex, overlapping pattern.

Frank Cörvers en Bert van Landeghem

Arbeidsmarktbeleid voor oudere werkzoekenden: Vlaanderen en Nederland

OPINION PAPER 67

NETSPAR INDUSTRY PAPER SERIES

Opinion Papers, onderdeel van de Industry Paper Serie, beschrijven en motiveren de positie van de auteur op een beleidsrelevant onderwerp. Hoewel Netspar als zodanig onpartijdig is, hebben individuele Netspar-onderzoekers een persoonlijke mening die zij ook uiten, zowel binnen als buiten het Netspar-netwerk. Netspar biedt eenvoudig een forum voor diepgaande discussie. De auteurs presenteren de Opinion Papers op evenementen. Opinion Papers worden op de Netspar-website gepubliceerd, en verschijnen daarnaast ook gedrukt.

Colofon

Maart 2016

Editorial Board

Rob Alessie – Rijksuniversiteit Groningen
Roel Beetsma (Voorzitter) – Universiteit van Amsterdam
Iwan van den Berg – AEGON Nederland
Bart Boon – Achmea
Kees Goudswaard – Universiteit Leiden
Winfried Hallerbach – Robeco Nederland
Ingeborg Hoogendijk – Ministerie van Financiën
Arjen Hussem – PGGM
Melanie Meniar-Van Vuuren – Nationale Nederlanden
Alwin Oerlemans – APG
Maarten van Rooij – De Nederlandsche Bank
Martin van der Schans – Ortec Finance
Peter Schotman – Universiteit Maastricht
Hans Schumacher – Tilburg University
Peter Wijn – APG

Ontwerp

B-more Design

Vormgeving

Bladvulling, Tilburg

Drukwerk

Prisma Print, Tilburg University

Redactie

Sander Peters Tekst, Nijmegen
Netspar

Opinion Papers zijn een uitgave van Netspar. Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd, op welke wijze dan ook, zonder voorafgaande toestemming van de auteur(s).

INHOUD

<i>Abstract</i>	7
<i>1. Inleiding</i>	9
<i>2. Probleemschets oudere werkzoekenden</i>	12
<i>3. Comparatieve aspecten van het re-integratiebeleid voor oudere werkzoekenden</i>	35
<i>4. Overzicht, vergelijking en afwegingen bij het arbeidsmarktbeleid voor oudere werkzoekenden in Vlaanderen en Nederland</i>	46
<i>5. Slot</i>	55
<i>Referenties</i>	67
<i>Bijlage</i>	72

Affiliaties

Frank Cörvers – ROA, Maastricht University; ITEM, Maastricht University; NEIMED; Reflect, Tilburg University; CAOP

Bert van Landeghem – Department of Economics, Sheffield University; ROA, Maastricht University; IZA; InstEAD

Dankwoord

De auteurs willen de deelnemers aan twee werkgroepen georganiseerd door Netspar bedanken voor hun participatie en commentaar ('Ouderen en de arbeidsmarkt' in Amsterdam d.d. 3 december 2014, en 'Werkgelegenheid van ouderen' in Maastricht d.d. 29 mei 2015). Zij willen tevens VDAB en UWV bedanken voor hun medewerking en opmerkingen bij eerdere versies van dit paper, evenals de referenten namens Netspar. Alle conclusies en eventuele onvolkomenheden vallen uitsluitend onder verantwoordelijkheid van de auteurs.

ARBEIDSMARKTBELEID VOOR OUDERE WERKZOEKENDEN: VLAANDEREN EN NEDERLAND

Abstract

Nederland en Vlaanderen zijn vergelijkbare buurlanden. Ze hebben ook een vergelijkbare problematiek wat betreft de inzet van oudere werkzoekenden op de arbeidsmarkt. De vragen die in dit paper centraal staan, zijn: in welke mate verschilt het beleid van Vlaanderen en Nederland om ouderen aan het werk te krijgen? En: wat zouden beide landen kunnen leren van elkaar in het licht van de huidige literatuur? Aan de hand van een comparatieve verkenning van enkele instituties (organisaties, wet- en regelgeving) op het terrein van arbeidsmarkttoeleiding voor oudere werkzoekenden worden Nederland en Vlaanderen met elkaar vergeleken. Hierbij worden de consequenties van deze instituties gerelateerd aan ten eerste gegevens over het functioneren van de arbeidsmarkttoeleiding, in het bijzonder de baanvindkansen voor oudere werkzoekenden, en ten tweede de bevindingen in de arbeidseconomische literatuur. De volgende aanbevelingen komen naar voren voor het arbeidsmarktbeleid van ouderen in Vlaanderen en Nederland:

1. Kijk naar de gedeelde problematiek en probeer te leren van de initiatieven en maatregelen in beide landen.
2. Kijk vooral naar de beleidsterreinen waar de ander meer succes heeft geboekt.
3. Versobering van de vroegtijdige pensioenen is effectief.

4. Verscherp het regime van werkloosheidsuitkeringen voor ouderen.
5. Organiseer de arbeidstoeleiding van oudere werklozen effectief.
6. Zorg voor een effectieve begeleiding van oudere werkzoekenden door fine-tuning van maatregelen in de betreffende context.
7. Zorg voor meer onderzoek en kennisuitwisseling over loonkosten- en plaatsingssubsidies van oudere werklozen in Vlaanderen en Nederland.

1. Inleiding

Nederland vergrijst, en dat betekent dat niet alleen de gemiddelde leeftijd van het personeel in bedrijven en instellingen omhoog gaat, maar ook die van de niet-werkenden. Ouderen hebben een kleinere kans om werkloos te worden, omdat ze vaker dan jongeren een vaste in plaats van een tijdelijke baan hebben. Maar eenmaal werkloos is het vinden van een baan moeilijk voor degenen die 55 jaar of ouder zijn. Terwijl 12 procent van de ingestroomde werkzoekenden in 2013 55-plus is, krijgen zij slechts 3 procent van de vacatures die vervuld worden (UWV WERKbedrijf, 2014). Het UWV constateert voor het jaar 2013 een grote discrepantie tussen de instroom van het aantal werkzoekende 55-plussers (97.000) en de werkloze 55-plussers die worden aangenomen (8.000).

Dit geldt niet enkel in Nederland, want ook andere landen kampen met de problematiek van een moeizame tewerkstelling van ouderen die werkloos geworden zijn. Via actief arbeidsmarktbeleid proberen Europese lidstaten iets te doen aan de werkloosheidsval van oudere werkzoekenden, maar het beleid verschilt aanzienlijk van het ene tot het andere land. Om een relatief eenvoudige vergelijking mogelijk te maken tussen Nederland en een land dat qua arbeidsmarktinstuties veel lijkt op Nederland, hebben we België uitgekozen, in het bijzonder Vlaanderen. Dit is mede ingegeven door de achtergrond van de auteurs en hun eerder opgedane kennis van de publieke arbeidsbemiddeling in Nederland en Vlaanderen bij respectievelijk UWV WERKbedrijf en de VDAB.

De vragen in dit paper zijn:

In welke mate verschilt het beleid van Vlaanderen en Nederland om ouderen aan het werk te krijgen? En: wat zouden beide landen kunnen leren van elkaar in het licht van de huidige literatuur?

Aan de hand van een comparatieve verkenning van enkele instituties (organisaties, wet- en regelgeving) op het terrein van arbeidsmarkttoeleiding voor oudere werkzoekenden worden Nederland en Vlaanderen met elkaar vergeleken. Hierbij worden de consequenties van deze instituties gerelateerd aan:

1. gegevens over het functioneren van de arbeidsmarkttoeleiding, in het bijzonder de baanvindkansen voor oudere werkzoekenden;
2. de bevindingen in de arbeidseconomische literatuur.

Voor de inventarisatie van het functioneren van de arbeidstoeleiding wordt geput uit zowel internationale publicaties, bijvoorbeeld van de OECD en uit wetenschappelijke tijdschriften, als publicaties uit Nederland en Vlaanderen waarvoor vaak gegevens van UWV en VDAB zijn gebruikt, naast die van de nationale statistische bureaus. Voor de definitie van ouderen op de arbeidsmarkt nemen we meestal de 55-jaarsgrens. We gebruiken uitsluitend databestanden die op het internet beschikbaar zijn gemaakt. Helaas worden in de internationale statistieken de gegevens over de ouderen vaak niet apart voor Vlaanderen maar voor België als geheel weergegeven. We proberen de ontbrekende gegevens voor Vlaanderen zoveel mogelijk aan te vullen, waarvoor de website van de VDAB voor ons het meest geschikt bleek te zijn.

In hoofdstuk 2 schetsen we het probleem van de oudere werkzoekenden op de arbeidsmarkt. Dit gebeurt aan de hand van

tabellen en grafieken over de arbeidsmarktsituatie van ouderen. Ook geven we een opsomming van zoveel mogelijk verklaringen uit de economische literatuur voor de slechte arbeidsmarktvooruitzichten van oudere werkzoekenden. Ook gaan we in hoofdstuk 2 in op de tekortkomingen in het arbeidsmarktbeleid in België en Nederland volgens de OECD, en de aanbevelingen die de OECD op basis daarvan doet.

In hoofdstuk 3 bespreken we de arbeidsmarktinstellingen in Vlaanderen en Nederland, in het bijzonder wat betreft de publieke arbeidsbemiddeling door de Vlaamse VDAB en het Nederlandse UWV WERKbedrijf. Het betreft een comparatieve weergave van maatregelen, organisatie en prikkels in het re-integratiebeleid voor oudere werkzoekenden.

In hoofdstuk 4 plaatsen we de bevindingen van hoofdstuk 3 aan de hand van enkele thema's en beleidsaspecten in een samenvattend overzicht. Ook bekijken we ze in het licht van de literatuur.

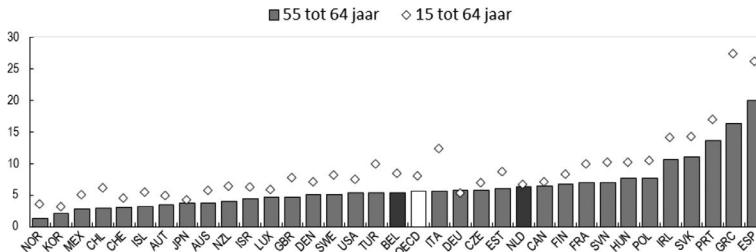
Hoofdstuk 5 sluit af met enkele bespiegelingen die relevant kunnen zijn voor nieuw beleid.

2. Probleemschets oudere werkzoekenden

2.1 Werkloosheid en werkhervatting onder ouderen

De arbeidsmarkt voor ouderen krijgt de laatste jaren veel aandacht, zowel internationaal als nationaal. Dit heeft waarschijnlijk te maken met de vergrijzing, de verbetering van de gezondheid van ouderen en hun stijgende levensverwachting, terwijl de arbeidsparticipatie onder ouderen aanvankelijk nauwelijks opliep. Dit werd algemeen gezien als een onhoudbare situatie, omdat er steeds minder jongere werkenden zijn die de pensioenen en zorgpremies van de toenemende groep ouderen moeten ophoesten. Oplossingen zijn gevonden in het versoberen en afschaffen van pre-pensioenregelingen en het verhogen van de pensioenleeftijd (OECD 2006; OECD 2013; OECD 2013a). Dit heeft in veel landen, waaronder vooral Nederland en in mindere mate België, zijn vruchten afgeworpen. Zo is in de meeste OECD-landen, ondanks de economische crisis en de oplopende werkloosheid, de werkgelegenheidsgraad (netto arbeidsparticipatie) van 55-plussers sterk gestegen tussen 2003 en 2013 (OECD 2014; Sonnet et al., 2014). De werkgelegenheidsgraad geeft het percentage werkenden van de totale bevolking in de betreffende leeftijdscategorie weer. De werkgelegenheidsgraad voor ouderen in België neemt weliswaar ook toe, toch blijft deze in 2013 ruim onder het OECD-gemiddelde, in tegenstelling tot Nederland (OECD, 2014a). Als de werkgelegenheidsgraad onder de 55-plussers in een land hoger ligt dan gemiddeld, is te verwachten dat het aandeel vroegpensioeners in dat land lager dan gemiddeld is, en de effectieve pensioenleeftijd hoger. Inderdaad zijn de werkgelegenheidsgraad en de effectieve pensioenleeftijd in België lager en in Nederland hoger dan het OECD-gemiddelde, waarop later in deze paragraaf wordt teruggekomen (bij tabel 2.2). Uiteraard spelen

Figuur 2.1 Werkloosheid in % van de beroepsbevolking in OECD-landen, 2013

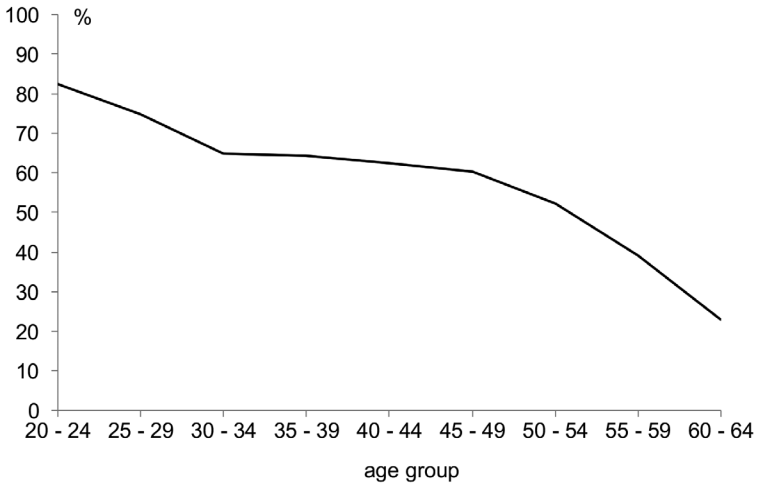


Bron: Labour Force Survey (LFS), bewerkt door OECD

bij de stijging van de arbeidsparticipatie van ouderen behalve institutionele veranderingen in onder meer het pensioenstelsel en de conjunctuur nog meer factoren een rol. Het betreft hier bijvoorbeeld samenstellings- en cohorteffecten (OECD 2014a), waaronder de stijging van het opleidingsniveau en veranderingen in sociale normen in relatie tot de emancipatie van vrouwen in Nederland (Cörvers en Vendrik 2005; Deelen en Van Vuuren 2009; Vendrik and Cörvers 2009).

Een van de belangrijkste indicatoren om de arbeidsmarktsituatie te beoordelen is de werkloosheid van de beroepsbevolking. In figuur 2.1 is de werkloosheid van de beroepsbevolking in 2013 voor twee leeftijdscategorieën weergegeven: voor 55 tot 64 jaar en voor 15 tot 64 jaar. Hoewel de werkloosheid van de gehele beroepsbevolking in Nederland lager ligt dan het OECD-gemiddelde, ligt deze hoger dan het gemiddelde in de OECD voor de groep van 55 tot 64 jaar. Voor België is dat juist omgekeerd. Een kritische kanttekening hierbij is de eerder vermelde lage werkgelegenheidsgraad onder ouderen in België. Er is mogelijk een sterkere (zelf-)selectie van ouderen die actief zoeken naar een

Figuur 2.2 Werkhervatting één jaar na instroom in WW-uitkering, 2008-2009



Bron: CPB (2013) en Euwals et al. (2013)

baan, waardoor deze groep relatief goed bemiddelbaar is en een lagere werkloosheid kent dan in Nederland.

Het belangrijkste probleem voor ouderen op de arbeidsmarkt in veel OECD-landen is niet de kans op het verliezen van werk, maar het vinden van werk als men toch onverhoopt werkloos wordt (OECD 2006). Dat komt onder andere doordat de meeste oudere werkenden met hun vaste arbeidscontract relatief goed beschermd zijn tegen werkloosheid. Voor Nederland wordt dit geïllustreerd door figuur 2.2 (afkomstig uit CPB 2013). De figuur geeft aan hoeveel procent van de instroom in werkloosheid, gemeten aan de hand van de werkloosheidsuitkering (WW), na een jaar werk heeft gevonden. Voor WW-gerechtigden vanaf ca. 50 jaar blijkt dit percentage sterk af te nemen. Van de 60-plussers vindt slechts 20 procent een baan na een jaar WW. Dit is ruim

60 procent voor personen jongeren dan 40 jaar. Hoewel ook de studie van De Jong et al. (2012) laat zien dat leeftijd een zeer belangrijke determinant is voor de werkhervatting binnen een jaar na het begin van de WW-uitkering, vinden zij dat ook andere factoren van belang zijn. Het beroepsniveau van de baan voor de instroom in de WW blijkt zelfs een nog groter effect dan leeftijd te hebben. WW'ers die voorheen in een hoger beroep werkzaam waren, hebben een veel grotere kans om aan het werk te komen dan zij die vanuit een elementair beroep in de WW zijn ingestroomd.

Ook in Vlaanderen is de baanvindkans voor ouderen aanzienlijk lager dan voor jongeren (Herremans et al., 2012). De kans van niet-werkende werkzoekenden van 50 jaar en ouder is zes en vier keer lager dan voor niet-werkende werkzoekenden jonger dan 25 jaar respectievelijk niet-werkende werkzoekende tussen 25 en 49 jaar. Dat leeftijd een belangrijke verklarende variabele is voor de kans dat men eenmaal werkloos lang zonder werk blijft, blijkt tevens uit tabel 2.1. In de tabel is een werkloosheidsduur van één jaar of langer als maatstaf voor langdurige werkloosheid genomen. In de tabel is de langdurige werkloosheid gedifferentieerd weergegeven naar een aantal achtergrondkenmerken in de werkloze beroepsbevolking. De vergelijking tussen Vlaanderen en Nederland gebeurt op basis van verschillende brondata. Voor Vlaanderen zijn dit gegevens over niet-werkende werkzoekenden die staan ingeschreven bij de VDAB. Voor Nederland zijn dit gegevens over de werklozen zoals verzameld met de Enquête Beroepsbevolking van het CBS.¹

Volgens tabel 2.1 was gemiddeld 44 procent van de Vlaamse niet-werkende werkzoekenden in 2014 een jaar of langer

1 Vergelijkbare cijfers zijn niet direct in deze vorm beschikbaar bij het Nederlandse UWV of bij het Belgische Nationaal Instituut voor de Statistiek.

Tabel 2.1 Percentage langdurig werklozen, i.e. 1 jaar of langer werkloos, naar achtergrondkenmerk in de werkloze beroepsbevolking, Nederland en Vlaanderen, 2014*

Achtergrondkenmerk	Langdurige werkloosheid in Vlaanderen	Langdurige werkloosheid in Nederland
	%	%
<i>Totaal</i>	44	39
<i>Geslacht</i>		
- man	46	41
- vrouw	42	37
<i>Herkomst**</i>		
- autochtoon	45	37
- westers allochtoon	41	46
- niet-westers allochtoon	41	44
<i>Leeftijd***</i>		
- 15 tot 25 jaar	26	16
- 25 tot 35 jaar	34	34
- 35 tot 45 jaar	41	40
- 45 tot 55 jaar	53	50
- 55 tot 65 jaar	78	63
- 65 tot 75 jaar	-	75
<i>Opleidingsniveau</i>		
- laag	51	38
- middelbaar	40	42
- hoog	33	37

Bron: VDAB (NWW; Arvastat) en CBS (EBB; Statline)

Opmerkingen:

* De gegevens van het CBS zijn gebaseerd op de voormalige nationale definitie van de werkloze beroepsbevolking (i.e. 12-uursgrens).

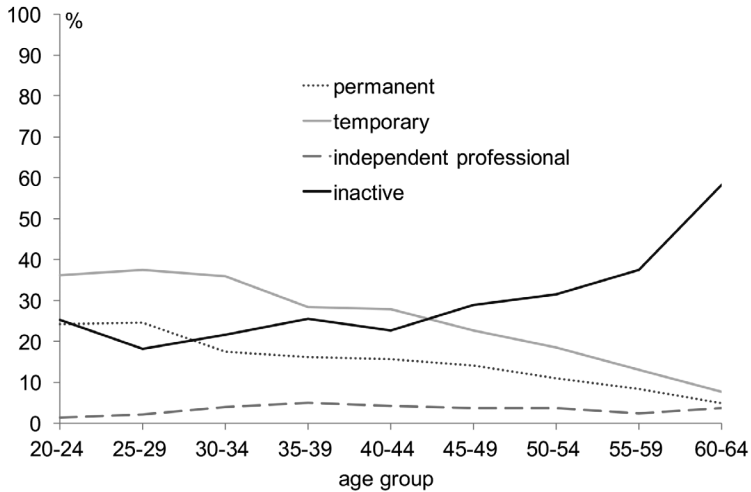
** Voor Nederland is hier de officiële definitie voor westerse en niet-westerse allochtonen gebruikt. Voor Vlaanderen slaat herkomst op nationaliteit, dat wil zeggen Belgisch voor autochtoon, Europees of Amerikaans voor westers allochtoon, en Afrikaans, Aziatisch of overig voor niet-westers allochtoon.

*** Officieel vermeldt de VDAB de leeftijdsklassen 18- en 60+. Deze leeftijdsklassen zijn gevoegd bij 15 tot 25 jaar, respectievelijk 55 tot 65 jaar.

werkloos. Van de personen in de Nederlandse werkloze beroepsbevolking was in 2014 gemiddeld 39 procent langdurig werkloos. In zowel Vlaanderen als Nederland is dat voor mannen iets hoger dan voor vrouwen, en voor hoger opgeleiden lager dan voor lager en middelbaar opgeleiden. In Nederland is het verschil tussen de opleidingsniveaus niet zo groot, voor Vlaanderen valt het hoge percentage langdurig werklozen onder de laag opgeleiden op. Wat betreft herkomst is er een duidelijk verschil in langdurige werkloosheid tussen Vlaanderen en Nederland. Deze blijkt in Vlaanderen voor de autochtonen groter te zijn dan voor de allochtonen, in tegenstelling tot in Nederland. De grootste verschillen treden echter op naar leeftijd. Van de 45-plussers is in Vlaanderen en Nederland de helft of meer langdurig werkloos. De werkloze jongeren zijn in Vlaanderen weliswaar wat vaker langdurig zonder werk dan in Nederland, toch zijn ook in Vlaanderen de verschillen naar leeftijd heel groot, vooral als naar de 55-plussers wordt gekeken. Bijna vier op de vijf werkloze 55-plussers in Vlaanderen was langdurig zonder werk. Werklozen van 45 tot 65 jaar oud zijn drie tot vier zo vaak langdurig werkloos dan jongeren. Voor de 55- tot 65 jarigen is de langdurige werkloosheid bijna het dubbele van die van de 25- tot 35 jarigen. De groep van 65-plussers is nog erg klein, maar vooralsnog laten de cijfers voor Nederland zien dat driekwart van hen langdurig werkloos is.

Figuur 2.3 laat zien dat vooral oudere WW'ers van wie de WW-situatie wordt beëindigd, vaak niet meer deelnemen aan de arbeidsmarkt. Het percentage werklozen dat na een jaar een vaste of flexibele baan heeft gevonden, neemt af met het vorderen van de leeftijd. De kans op een flexibele baan voor oudere werklozen neemt nog sterker af dan hun kans op een vaste baan. Behalve een lagere kans op een baan, worden oudere werklozen die wel

Figuur 2.3 Kans op uitstroom uit werkloosheid na één jaar naar leeftijd en bestemming, 2003-2009



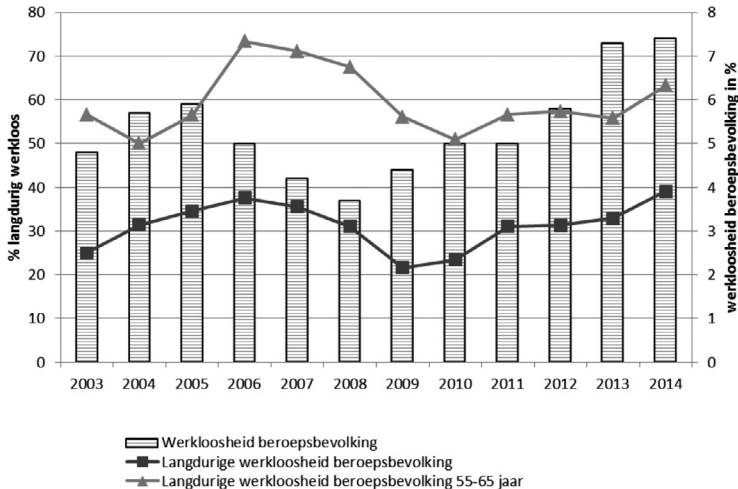
Bron: CPB (2013) en Euwals et al. (2013)

Opmerkingen: Gegevens afkomstig uit Enquête Beroepsbevolking op basis van (toenmalige) nationale definities (o.a. urengrens van 12 uur per week).

een baan bemachtigen geconfronteerd met een sterker loonverlies dan jongere werklozen (CPB 2013). Wel lijkt het aandeel werklozen dat na een jaar als zelfstandige uit de werkloosheid stroomt, iets hoger te zijn voor 60-plussers dan voor de jongere leeftijdsklassen.

Figuur 2.4 laat voor de Nederlandse arbeidsmarkt zien dat het percentage van de werklozen dat langdurig werkloos is met een kleine vertraging meebeweegt met het officiële werkloosheidspercentage van de beroepsbevolking. De vertraging komt doordat degenen die werk vinden bij een aantrekkelijke arbeidsmarkt juist ook degenen zijn die het kortst werkloos waren. Werkgevers hebben de neiging om de werkzoekenden in de arbeidsrij te sorteren naar onder andere werkloosheidsduur, waarbij een

Figuur 2.4 Werkloosheid beroepsbevolking, langdurige werkloosheid van de beroepsbevolking en langdurige werkloosheid voor leeftijdsklasse 55-65 jaar, Nederland, 2003-2014

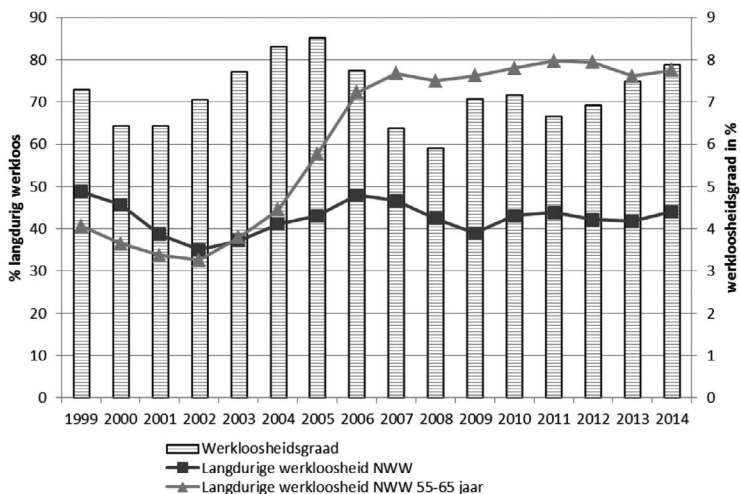


Bron: CBS (EBB; Statline)

Opmerking: de gegevens in de grafiek zijn gebaseerd op de voormalige definitie van de werkloze beroepsbevolking (12-uursgrens).

langere duur leidt tot een plaats verder naar achteren in de selectieprocedure. Dat leidt ertoe dat de gemiddelde werkloosheidsduur van de pool van werklozen bij het eerste herstel op de arbeidsmarkt (bijvoorbeeld stijgend aantal vacatures) aanvankelijk nog blijft toenemen, totdat er nieuwe kortdurig werklozen instromen (vanwege frictiewerkloosheid) die de gemiddelde werkloosheidsduur doen verminderen. Daarentegen neemt de gemiddelde werkloosheidsduur in eerste instantie af op het moment dat er bij een verruiming van de arbeidsmarkt (i.e. minder vacatures) en een stijgende werkloosheid veel nieuwe werklozen instromen.

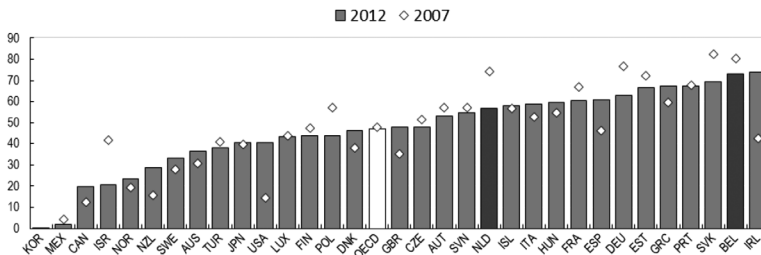
Figuur 2.5 Werkloosheidsgraad, langdurige werkloosheid niet-werkende werkzoekenden (NWW) totaal en voor leeftijds-klasse 55-65 jaar, Vlaanderen, 1999-2014



Bron: VDAB (NWW; Arvastat)

Voor Vlaanderen kan er een soortgelijke figuur voor de werkloosheid en werkloosheidsduur over de tijd worden gemaakt, maar dan met gegevens van de VDAB. Dat betekent dat de gegevens zijn gebaseerd op de niet-werkende werkzoekenden in plaats van op de werklozen in de Enquête naar de arbeidskrachten (EAK, i.e. Labour Force Survey) van België. Voor Vlaanderen zijn er gegevens beschikbaar voor de periode 1999 tot en met 2014, die zijn opgenomen in figuur 2.5. Voor Vlaanderen is er een gelijksoortige conjunctuurbeweging voor de werkloosheidsgraad en de langdurige werkloosheid te zien als voor Nederland. Ook wordt duidelijk dat voor het jaar 2004 de langdurige werkloosheid onder ouderen lager dan gemiddeld was. Daarna is de langdurige werkloosheid onder ouderen opgelopen naar het dubbele

Figuur 2.6 Percentage langdurige werkloosheid onder werklozen van 55 jaar en ouder in OECD-landen, 2007 en 2012



Bron: Labour Force Survey (LFS), bewerkt door OECD

van het gemiddelde. Dat lijkt erop te wijzen dat de arbeidsmarkt voor ouderen nooit meer is hersteld in de periode van herstel na de economische crisis van rond het jaar 2001. Mogelijkerwijs is dit een gevolg van de grotere arbeidsdeelname van ouderen. Van hen wordt nu immers meer dan vroeger verwacht dat ze beschikbaar blijven voor de arbeidsmarkt, waardoor de selectie van ouderen voor de arbeidsmarkt verandert en het potentiële aanbod verbreedt. Als dit tot gevolg heeft dat de pool van oudere werkzoekenden groter is maar gemiddeld genomen minder gekwalificeerd en gemotiveerd is, kan de toename van de werkloosheid onder ouderen structureel zijn.

In figuur 2.6 worden de landen van de OECD met elkaar vergeleken op de indicator voor langdurige werkloosheid. Het percentage betreft wederom het deel van de werklozen dat een jaar of langer naar werk zoekt. Duidelijk is dat Nederland en vooral België boven het OECD-gemiddelde scoren met het percentage langdurige werkloosheid onder werklozen van 55 jaar en ouder. In beide landen is het percentage tussen 2007 en 2012 wel gedaald, vooral in Nederland is de daling groot. De daling komt overeen met de eerdere gegevens van het CBS (met iets andere

definitities). De daling lijkt echter vooral (met enige vertraging) het conjunctuurverloop te weerspiegelen. In 2014 is het percentage langdurige werkloosheid in Nederland weer duidelijk hoger dan in 2012. In figuur 2.5 hierboven zagen we bovendien dat voor

Tabel 2.2 Scoreboard indicatoren van de OECD voor de arbeidsmarkt van ouderen

	Belgium			Netherlands			OECD ^b		
	2003	2007	2013	2003	2007	2013	2003	2007	2013
Employment									
- Employment rate, 55-64 (% of the age group)	28.1	34.4	41.7	42.5	48.8	60.1	47.2	51.1	54.9
<i>of which</i> 55-59	39.8	48.9	58.6	57.2	65.5	71.9	58.1	62.1	66.5
60-64	13.4	17.2	22.8	22.7	29.6	47.4	34.0	37.7	42.2
- Gender gap in employment, 55-64 (ratio men/women)	2.03	1.65	1.33	1.85	1.60	1.40	1.75	1.60	1.40
- Employment rate, 65-69 (% of the age group)	2.7	3.2	4.3	6.9	9.8	13.1	15.8	17.2	19.6
Job quality									
- Incidence of part-time work, 55-64 (% of total employment)	22.1	22.9	24.7	37.3	38.4	37.7	17.1	17.7	18.2
- Incidence of temporary work, 55-64 (% employees)	3.5	3.8	2.9	6.4	7.1	6.6	9.2	9.4	8.7
- Incidence of self-employment, 55-64 (% of total employment)	20.7	18.3	18.0	20.9	20.3	21.1	30.0	27.1	25.7
- Full-time ^c earnings, 55-64 relative to 25-54 (ratio)	1.22	1.23	1.22	-	-	-	1.08	1.10	1.08
Dynamics									
- Retention rate ^d , after 60 (% of employees t-5)	23.8	33.2	34.3	-	-	57.9	38.2	41.7	41.2
- Hiring rate ^e , 55-64 (% of employees t-1)	1.7	2.9	2.0	2.1	2.5	3.3	5.1	6.3	5.9
- Separation rate ^f , 55-64 (% of employees t-1)	17.1	9.8	11.6	8.2	7.6	11.5	15.4	16.0	15.3
- Effective labour force exit age ^g (years) Men	58.5	59.6	59.6	60.5	61.8	63.6	63.3	63.7	64.2
Women	56.8	58.7	58.7	58.5	60.9	62.3	61.3	62.3	63.1

	Belgium			Netherlands			OECD ^b		
	2003	2007	2013	2003	2007	2013	2003	2007	2013
Unemployment									
- Unemployment rate, 55-64 (% of the labour force)	2.8	4.2	5.4	3.0	4.0	6.3	4.7	4.0	6.3
- Incidence of long-term ^h unemployment, 55+ (% of total unemployment)	71.8	80.3	70.2	54.3	74.4	56.5	42.7	46.0	46.6
- Neither in employment nor completely in retirement ⁱ , 55-64 (% of the age group)	1.5	2.4	4.3	3.3	5.9	7.2	5.5	5.2	8.4
Employability									
- Share of 55-64 with tertiary education ^j (% of the age group)	26.3	26.8	29.9	28.4	29.6	30.0	22.9	23.8	27.1
- Participation in training ^k , 55-64 Absolute (% of all employed in the age group)	5.9	5.0	4.4	7.6	6.5	9.2	7.9	8.0	9.6
Relative to employed persons aged 25-54 (ratio)	0.58	0.76	0.84	0.56	0.58	0.80	0.67	0.72	0.77

- a) Unweighted averages for 21 European OECD countries.
b) Unweighted averages for 34 OECD countries.
c) Mean gross hourly earnings, 2002, 2010 and 2012
d) All employees currently aged 60-64 with tenure of five years or more as a percentage of all employees aged 55-59 five years previously.
e) Employees aged 55-64 with a job tenure of less than one year as a percentage of total employees aged 54-63 a year before.
f) Separation rate is defined as the difference between hiring rates and yearly net percentage employment change adjusted for cohort size.
g) Effective exit age over the five-year periods 1997-2002, 2002-07 and 2007-12. The effective exit age (also called the effective age of retirement) is calculated as a weighted average of the exit ages of each five-year age cohort, starting with the cohort aged 40-44 at the first date, using absolute changes in the labour force participation rate of each cohort as weights.
h) Unemployed for more than one year.
i) Percentage of 55-64 either unemployed or inactive but willing to work.
j) 2005, 2007, 2012.
k) Job-related training during the last month, 2004, 2007, 2012.

Source: OECD estimations from national labour force surveys, EU-LFS, from the *OECD Earnings Distribution database* and the *OECD Education database*.

Bron: OECD (2014)

Opmerking: De berekening van het OECD-gemiddelde kan verschillen van andere tabellen en grafieken door afwijkende landselectie

Vlaanderen, op basis van een andere gegevensbron dan die van de OECD, het percentage langdurige werkloosheid onder oudere werklozen tussen 2007 en 2012 zelfs licht is gestegen.

Uit de figuren 2.4 tot en met 2.6 komt het beeld naar voren dat het percentage langdurige werkloosheid in de arbeidspool van werklozen in België en Vlaanderen hoger is dan in Nederland. Dit geldt in het bijzonder voor de werklozen van 55 jaar en ouder. Het verschil bedraagt wel 10 tot 15 procentpunt. De bronnen voor de Vlaamse en Nederlandse gegevens zijn zeer verschillend, maar ook uit de geharmoniseerde OECD-gegevens blijkt een dergelijk verschil. Volgens cijfers van de VDAB was het percentage langdurige werkloosheid onder 55-plussers in Vlaanderen bijna 80 procent in 2014, terwijl enigszins vergelijkbare cijfers van het CBS voor oudere werklozen in Nederland een percentage van ruim 60 procent laten zien.

De problemen op de arbeidsmarkt van ouderen in België en Nederland kunnen ook aan de hand van de zogenaamde scoreboard-indicatoren van de OECD worden bekeken. Deze zijn in tabel 2.2 weergegeven. We lichten er hier een paar indicatoren uit. Het overzicht bevestigt de sterke stijging van de werkgelegenheidsgraad onder ouderen. In België ligt deze echter nog steeds onder het OECD-gemiddelde, in Nederland is dat alleen nog het geval voor de 65-plussers. Een hoge retention rate in Nederland bevestigt dat ouderen lang doorwerken, in tegenstelling tot oudere werkenden in België. De werkloosheid onder ouderen in 2007 en 2013 is in Nederland gelijk aan het OECD-gemiddelde (van tabel 2.2, vgl. echter figuur 2.1 met iets andere OECD-gemiddeldes), terwijl het werkloosheidspercentage voor 2013 onder ouderen in België lager ligt. De lage hiring rate en separation rate in België en Nederland ondersteunen de eerdere bevinding dat ouderen niet snel hun baan verliezen, en eenmaal

werkloos moeite hebben om een nieuwe baan te bemachtigen. De dynamiek op de arbeidsmarkt voor ouderen is derhalve relatief laag in België en Nederland.

De kwaliteit van de banen is in beide landen echter relatief hoog, dat wil zeggen het aandeel flexwerkers (tijdelijke contracten en zelfstandigen) ligt onder het OECD-gemiddelde, en de beloning is relatief hoog voor oudere werkenden in Nederland en België.² De oudere werkenden zijn hoog opgeleid ten opzichte van het OECD-gemiddelde, en de trainingsparticipatie ten opzichte van de jongere leeftijdsklassen is in beide landen eveneens voldoende.

2.2 Oorzaken van lage werkherstattingskansen van oudere werkzoekenden

Hieronder wordt een samenvatting gegeven van de verklaringen voor de zwakke arbeidsmarktpositie van oudere werkzoekenden. Meer specifiek gaat het om de redenen die in de literatuur worden genoemd voor de dalende kans op werkherstating naarmate men op latere leeftijd werkloos wordt.

Persoonskenmerken van oudere werklozen zijn van invloed op de werkherstattingskansen. Gemiddeld hebben oudere werklozen een lager opleidingsniveau dan jongere werklozen, waardoor hun werkherstattingskansen kleiner is.³

Voor oudere werkzoekenden speelt bovendien de kans op een lagere productiviteit door een slechtere gezondheid of gezondheidsbeleving (UWV, 2011; TNO, 2012) een rol. Het CBS laat

- 2 In tabel 2.2 ontbreken de OECD-gegevens over de relatieve beloning voor Nederland. Uit andere publicaties (Deelen, 2012; Deelen et al., 2014) blijkt dat deze ook in Nederland relatief hoog is.
- 3 Ook andere persoonskenmerken hangen samen met de werkherstattingskansen, zoals geslacht, nationaliteit en het hebben van een partner (Geertjes, 2013; Vansteenkiste et al., 2013).

zien dat werkende 55-plussers zonder langdurige aandoening vrijwel hetzelfde aantal verzuimdagen hebben als de werkenden die jonger zijn (CBS, 2014). Het verschil in verzuimdagen tussen ouderen en jongeren wordt veroorzaakt door de kans op langdurige aandoeningen: de ziekteduur is langer als ze zich ziek melden vanwege langdurige aandoeningen als hart- en vaatziekten, en klachten aan rug, nek en gewrichten. De kans op chronische ziektes en arbeidsongeschiktheid is derhalve groter onder oudere werkenden. Dit kan werkgevers ervan weerhouden om oudere werkzoekenden aan te stellen.

In veel landen, Nederland voorop, is er sprake van steile loon-leeftijdsprofielen (Deelen, 2012; Deelen et al., 2014). De stijgende loonprofielen hangen samen met de theorie van de zogenoemde uitgestelde beloningen gedurende de loopbaan (Lazear, 1979) en met de theorie van investeringen in specifiek menselijk kapitaal aan het begin van de carrière (Becker, 1962). Het loon aan het begin van de carrière ligt in deze theorieën lager dan de productiviteit. Met het vorderen van de leeftijd en het oplopen van de anciënniteit stijgt de productiviteit minder snel dan het loon. Daardoor wordt het mogelijk dat het loon aan het einde van de carrière hoger ligt dan de productiviteit.⁴ De werkgever bindt en motiveert de werknemer door een toename van het loon in het vooruitzicht te stellen, waardoor ook de bedrijfsspecifieke investeringen (formeel en informeel)

4 De empirische literatuur laat echter geen eensluidend bewijs zien voor een negatief verschil (gap) tussen productiviteit en loon bij oudere werknemers (Dostie, 2011; De Hek en Van Vuuren, 2011; Van Ours en Stoeldraijer, 2011; Sonnet et al., 2014). Zo vinden Vandenberghen en Waltenberg (2010) hiervoor wel aanwijzingen in hun studie onder Belgische werknemers, maar kunnen Van Ours en Stoeldraijer (2011) dit niet hard maken voor werknemers in de Nederlandse industrie. Enkele studies laten zelfs positieve effecten zien van het aandeel oudere werkenden op de productiviteit in bedrijven (Malmberg et al., 2008; Börsch-Supan en Weiss, 2013).

die werkgever en werknemer hebben gedaan kunnen worden terugverdiend. Gevolg van de steile loon-leeftijdsprofielen is echter dat het reservatieloon van ouderen ten opzichte van jongeren die werkloos worden, hoog is als deze vergeleken wordt met de relatieve productiviteit van oud en jong.

Ouderen kunnen te maken krijgen met een achteruitgang van hun productiviteit door veroudering van kennis en vaardigheden (De Grip en Van Loo, 2002). Hierdoor wordt het verschil met het reservatieloon vergroot. Van economische veroudering is sprake als men werkzaam is in beroepen die inkrimpen door bijvoorbeeld technologische veranderingen of concurrentie uit het buitenland. Oudere werklozen kunnen bij een grote ervaringsconcentratie, dat wil zeggen veel specifiek menselijk kapitaal dat tevens samenhangt met een lage baanmobiliteit, moeilijk elders aan de slag komen. Zowel fysieke als cognitieve veroudering kunnen tot productiviteitsverlies leiden (De Grip et al., 2008). Wat betreft de cognitieve veroudering kunnen ouderen bijvoorbeeld moeilijker nieuwe kennis opnemen en nieuwe vaardigheden aanleren (Bonsang et al., 2012) dan jongeren. Dit is wellicht niet altijd zo, bijvoorbeeld in het geval van het aanleren van computervaardigheden (Borghans en Ter Weel, 2012).

De werkhervattingskans hangt ook af van de sector of het beroep waarin men heeft gewerkt (Geertjes, 2013). Ook hebben de duur van de laatste baan (gerelateerd aan de baanmobiliteit) en de regionale arbeidsmarktsituatie in de sector waar men ontslagen is, invloed op de baanvindkans en het loon. Bosch en Ter Weel (2013) laten zien dat ouderen oververtegenwoordigd zijn in krimpende beroepen. Het specifieke kapitaal dat ze hierin hebben opgebouwd is echter moeilijk in andere beroepen te gelde te maken, waardoor ze juist vaak zo lang mogelijk in de krimpbe-

roepen werkzaam blijven, en eenmaal toch werkloos geworden moeilijk aan de slag komen.

Het hiervoor genoemde wordt verergerd door arbeidsmarkt-instituties die een lage baanmobiliteit bevorderen. Oudere werkkenden in Nederland worden geremd om van werkgever of sector te wisselen vanwege het mogelijk verspelen van een vast dienstverband in ruil voor een dienstverband dat niet meteen vast is, vanwege de ongunstige ontslagvolgorde bij wisseling van werkgever door het LIFO-systeem dat nog deels van toepassing is, en vanwege het verspelen van WW-rechten en van pensioen-rechten (Deelen et al., 2014). Werkgevers nemen bovendien steeds vaker nieuw personeel aan op basis van een tijdelijk contract (UWV, 2011). Voor ouderen met een vaste baan wordt daarmee baanmobiliteit onaantrekkelijk gemaakt.

Kortzichtigheid bij werkgevers en werknemers en incomplete arbeidscontracten vergroten het risico op onderinvesteringen in training van bijvoorbeeld oudere werknemers. Als zij onverhoopt werkloos worden, is er onvoldoende geïnvesteerd in hun menselijk kapitaal om hun productiviteit op peil te houden. Dit terwijl er voldoende aanwijzingen zijn dat training een positief effect kan hebben op de productiviteit van oudere werknemers. In het geval dat de pensioenleeftijd wordt uitgesteld, lijkt scholing het productiviteitsverlies van ouderen te kunnen opvangen of afremmen (Fouarge en De Grip, 2014). Werknemers die meer generieke vaardigheden hebben opgedaan, lijken bovendien door een relatief gunstige productiviteitsontwikkeling langer in dienst te kunnen blijven dan degenen die meer specifiek geschoold zijn (Montizaan et al., 2013). Picchio en Van Ours (2013) laten voor Nederland zien dat on-the-job-training een positief effect heeft op de kans dat ouderen hun baan behouden.

Door een langer arbeidsverleden hebben oudere werklozen meer WW-rechten opgebouwd dan jongere werklozen, waardoor ze een langere uitkeringsduur hebben. Ze nemen derhalve meer tijd dan jongeren om een baan te zoeken die aansluit op hun opleiding, ervaring, eerder verdiende inkomen en gewenste werkregio. Dit draagt bij aan een hoger reserveringsloon (Van Ours and Vodopivec, 2006; De Graaf-Zijl et al., 2015) en een langere zoekduur voor ouderen als zij werkloos raken (Euwals et al., 2013).⁵

Vrijstellingen in de sollicitatieplicht of een lagere druk vanuit UWV of VDAB op oudere werkzoekenden kunnen eveneens de langere baanzoekduur verklaren ten opzichte van degenen die jonger zijn (Hullegie en Van Ours, 2014).

Oudere werkzoekenden hebben minder profijt van hun zoekinspanningen ten opzichte van jongere werkzoekenden door een kortere terugverdienperiode tot de pensioenleeftijd, en door een lagere kans op werkherhvatting.

Vakbonden met een grote aanhang onder oudere werknemers kunnen het loon van hun achterban opdrijven, waardoor het reservatieloon van oudere werknemers ten opzichte van hun productiviteit wordt vergroot (Van Vuuren en De Hek, 2009). Dit kan ook gelden voor andere speciale voorzieningen die in cao's worden vastgelegd om ouderen te ontzien, zoals extra verlofmogelijkheden. Deze kunnen echter tot hogere loonkosten voor werkgevers leiden als ze oudere werklozen willen aantrekken. Ook hoge ontslagvergoedingen, arbeidsongeschiktheidsrisico's en specifiek HRM-beleid voor ouderen drijven de arbeidskosten op, waardoor de aanname- en werkherhvattingkansen van oudere werklozen dalen (Heyma et al., 2014).

5 Het hogere reserveringsloon heeft overigens ook een positief effect, namelijk een hogere baankwaliteit voor degenen die wel een baan bemachtigen.

Werkgevers zijn beducht voor het aanbieden van lage lonen aan oudere werkzoekenden (die recht zou kunnen doen aan de als lager gepercipieerde productiviteit van ouderen) vanwege het risico op minder inzet, motivatie en commitment. Lagere lonen (en ook demotie) voor oudere werkzoekenden worden vanuit werknemerszijde al snel als niet rechtvaardig gezien. Dit leidt tot starheid in de neerwaartse aanpassing van de lonen (Euwals et al., 2013).

Oudere werkzoekenden die de pensioengerechtigde leeftijd naderen, krijgen te maken met het zogenoemde eindspeleffect (Euwals et al., 2013). Werkgevers hebben een kortere periode om transactiekosten en investeringen in formele en informele training terug te verdienen. Dit geldt in versterkte mate bij een slechte conjuncturele situatie.

Bij de werving door werkgevers speelt tevens de negatieve beeldvorming over oudere werkzoekenden een rol (Heyma et al., 2014). Ten eerste is er statistische discriminatie, gerelateerd aan bijvoorbeeld een grotere kans op langdurig ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid onder ouderen (zie hierboven). Ten tweede is er onzekerheid over de productiviteit en de leermogelijkheden van ouderen. Uit een studie van UWV (2011) blijkt bijvoorbeeld dat werkgevers de productiviteit van oudere werkzoekenden relatief laag inschatten, maar hun kundigheid en loyaliteit relatief hoog. Mede omdat ze meer gewicht toekennen aan de productiviteitsinschatting dan aan de overige kenmerken, hebben oudere werkzoekende minder kans op een uitnodiging voor een sollicitatiegesprek. Ten derde zijn er aanwijzingen voor discriminatie door werkgevers op basis van de leeftijd van sollicitanten. Dit kan worden afgeleid uit het gegeven dat oudere managers positiever lijken te staan tegenover oudere sollicitanten, en zij oudere werkzoekenden vaker aannemen dan dat jongere manager dat

doen bij een keuze tussen jongere en oudere werkzoekenden. De bijlage bij dit paper bevat een samenvattend overzicht van de positieve en negatieve overwegingen van werkgevers bij het aannemen van oudere werkzoekenden, aan de hand van de zogenoemde Argumentenkaart.

2.3 Arbeidsmarktbeleid

Het door Nederland en België gevoerde arbeidsmarktbeleid kan worden besproken aan de hand van de aanbevelingen door de OECD voor deze landen, en de wijze waarop deze zijn opgevolgd. De aanbevelingen voor België zijn opgesteld in 2003, die voor Nederland in 2005. Beide landen zijn wat betreft hun arbeidsmarktbeleid geëvalueerd in 2012 (OECD 2012a, b). In tabel 2.3 en tabel 2.4 zijn de bevindingen van de OECD samengevat voor respectievelijk België en Nederland. De aanbevelingen vallen deels onder dezelfde noemer voor België en Nederland, namelijk financiële prikkels voor latere pensionering en verbetering van de employability van ouderen. De aanbevolen maatregelen zijn echter grotendeels verschillend voor België en Nederland. Voor België ligt het accent van de aanbevelingen meer op het aan het werk houden van oudere werknemers (i.e. het voorkomen van vroegtijdige pensionering), en in Nederland op het voorkomen van leeftijdsdiscriminatie en de promotie van good practices en diversiteit.

Zoals uit de OECD-scoreboard van tabel 2.2 (hoofdstuk 2) is gebleken, is de arbeidsmarktsituatie van ouderen, gemeten door de werkgelegenheidsgraad, tussen 2003 en 2014 aanzienlijk verbeterd in de OECD-landen. Dit ondanks de grote economische crisis die in 2008 begon. Op basis van een evaluatie van de uitvoering van de aanbevelingen van de OECD concludeert Sonnet et al. (2014) dat Nederland over de afgelopen jaren veel

Tabel 2.3 Overzicht en evaluatie van aanbevelingen van de OECD aan België (Ageing and Employment Policies, situation mid-2012)

OECD's recommendations to Belgium in 2003	Action taken
A. Strengthening financial incentives to carry on working	
<i>Move away from an early retirement culture</i>	+
<i>Reform institutional arrangements for early retirement</i>	+
B. Removing barriers to continuing employment and recruitment after the age of 50	
<i>Encourage professional training in companies</i>	+
<i>Changing priorities in the event of collective redundancies</i>	+
<i>Avoid measures based solely on age</i>	+
<i>Review pay scales based on age or length of service</i>	/
C. Improving the employability of older workers	
<i>Improve working conditions</i>	+
<i>Make Public Employment Services more attentive to the needs of older workers</i>	+
<i>Develop ways of recognising, certifying and validating professional experience</i>	/
<i>Assess the potential effects of new measures to increase employability in dynamic terms</i>	+
<i>Find ways of recognising the work of persons on early retirement</i>	+
<i>Notes / = no (relevant) action taken; + = some action taken, but more could be done; ? = some action taken, but could have negative impact and requires further assessment; ++ = substantial action has been taken.</i>	

Bron: OECD (2012)

voortgang heeft geboekt met de pensioenhervormingen (uitstel pensioengerechtigde leeftijd en geleidelijke afschaffing van prepensioenregelingen), in combinatie met een actief arbeidsmarktbeleid voor ouderen en het aanscherpen van de verplichting om werk te zoeken. Vooral door de pensioenhervorming zijn ouderen langer gaan doorwerken, wat gegeven het overzicht

Tabel 2.4 Overzicht en evaluatie van aanbevelingen van de OECD aan Nederland (Ageing and Employment Policies, situation mid-2012)

OECD's recommendations to the Netherlands in 2005	Action taken
A. Strengthening financial incentives to carry on working	
<i>Adjust the age of retirement in accordance with demographic trends</i>	+
<i>Monitor the use of the new individual Life-Course Savings scheme and prevent it from becoming an alternative route to early retirement</i>	++
<i>Extend reassessment of disability status to people aged 50-55, and monitor the impact of the new disability scheme in order to ensure that it is closed off as a pathway to early retirement</i>	+
<i>Avoid measures based solely on age, such as the income tax deduction for older people in employment</i>	+
<i>Improve transparency with regard to future pensions</i>	+
B. Tackling employment barriers on the side of employers	
<i>Closely monitor the effects of the new legislation banning age discrimination</i>	+
<i>Promote and monitor age diversity programmes</i>	++
<i>Remove barriers to work after 65</i>	+
<i>Continue to promote an age-neutral approach to collective dismissals</i>	+
<i>Disseminate good practices more widely</i>	+
<i>Implement good practices in the public sector</i>	/
C. Improving the employability of older workers	
<i>Promote lifelong learning at all ages</i>	+
<i>Consider reintroducing corporate training deductions for low-skilled older workers</i>	/
<i>Develop instruments to validate skills acquired on the job</i>	+
<i>Improve working conditions for all</i>	+
<i>Introduce a separate scheme for work injuries</i>	/
<i>Step up and evaluate initiatives to help older jobseekers back into work</i>	+
<i>Notes / = no (relevant) action taken; + = some action taken, but more could be done; ? = some action taken, but could have negative impact and requires further assessment; ++ = substantial action has been taken.</i>	

Bron: OECD (2012a)

uit de vorige paragraaf, een positief effect kan hebben door de samenhang met de overige mechanismen die de baankansen van oudere werklozen bepalen (bijv. meer investeringen in training door de langere terugverdientijd, minder discriminatie omdat er meer oudere werkenden zijn, etc.).

Daarnaast zijn er in Nederland maatregelen getroffen om de zoekintensiteit van oudere werklozen te stimuleren, zoals afschaffing van speciale WW-uitkeringen voor ouderen en vrijstellingen van sollicitatie-inspanningen. Voorts zijn er maatregelen genomen om leeftijdsdiscriminatie in vacatures tegen te gaan. Ten slotte is een actieplan opgesteld om duurzame inzetbaarheid te bevorderen, met als oogmerk dat werknemers tot latere leeftijd productief kunnen zijn. De maatregelen hebben betrekking op het verbeteren van de gezondheid van werknemers, het stimuleren van de betrokkenheid, het werkplezier en de ontwikkeling van werknemers, en het voorkomen van een te grote fysieke belasting door te investeren in de arbeidsomstandigheden (zie www.duurzameinzetbaarheid.nl).

3. Comparatieve aspecten van het re-integratiebeleid voor oudere werkzoekenden

3.1 Vlaanderen

Voor het arbeidsmarktbeleid is traditioneel een gedeelte van de bevoegdheden regionaal (zoals het coachen en opleiden van de werkzoekenden), en zijn andere bevoegdheden federaal. Een belangrijk uitvoerend federaal orgaan is de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA), dat bevoegd is voor het verstrekken van uitkeringen, het beoordelen van de zoekinspanningen van de werkzoekenden en het opleggen van sancties. Ook de uitbetaling van het leefloon en de begeleiding van leefloners vallen onder de bevoegdheid van de federale overheid en worden uitgevoerd door de gemeentelijke Openbare Centra voor Maatschappelijk Welzijn (OCMWS). Er worden echter momenteel veel veranderingen geïmplementeerd, mogelijk gemaakt door de Zesde Staatshervorming overeengekomen tijdens de voorbije legislatuur.

De regionale Vlaamse arbeidsdienst is de VDAB, de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding. De VDAB begeleidt werkzoekenden, financiert opleidingen en biedt zelf ook een zeer ruim aanbod aan cursussen aan die veelal aansluiten bij knelpuntberoepen. Hun vacaturedatabank faciliteert werknemers en werkgevers om elkaar te vinden.

Gedurende de laatste jaren deelde de VDAB werkzoekenden op in drie grote leeftijdscategorieën: de -25-jarigen, de 25-49-jarigen en de 50+-jarigen. De -25-jarigen, de schoolverlaters, krijgen een hoge prioriteit en worden zo spoedig mogelijk na inschrijving gecontacteerd. Men tracht deze groep gedurende zes maanden intensief op te volgen. Daarna is er gedurende een drietal maanden geen vaste begeleiding gepland, hoewel men in de praktijk probeert die periode erg in te korten. Na die drie

maanden kunnen werkzoekenden weer opgeroepen worden voor een intensief programma. Voor de middengroep is de begeleiding het meest heterogeen: deze groep krijgt een lagere prioriteit en de tijd tussen inschrijving en een uitnodiging voor een eerste infosessie kan zeer sterk variëren tussen werkzoekenden en werkwinkels (lokale filialen van de VDAB). De regels schrijven voor dat iedere werkzoekende in die middengroep binnen tien maanden na inschrijving uitgenodigd moet worden.

De 50+-groep genoot historisch gezien een zachter regime, en werden minder gemonitord dan jongere werkzoekenden. Vrij recentelijk echter bestaan er voor de 50+-groep aangepaste begeleidingsprogramma's onder de koepel 'Systematische aanpak 50+'. Dit programma werd opgestart in 2009 voor niet-werkende werkzoekenden boven de 50 jaar, met een verplicht karakter voor werkzoekenden onder de 53 en een vrijblijvend karakter voor degenen daarboven. In april 2011 werd het verplicht karakter uitgebreid tot de groep onder de 56, en een verdere uitbreiding naar 58-jarigen gebeurde in juni 2012. Tegenwoordig is de leeftijdsgrens voor de vrijstelling van de inschrijvings- en beschikbaarheidsplicht van oudere werklozen 60 jaar.

Het programma heeft tot doel werkzoekenden drie maanden na inschrijving als niet-werkende werkzoekende op te roepen voor een algemene infosessie. Deze wordt gegeven door consulenten die gespecialiseerd zijn in de betreffende doelgroep. Na de infosessie wordt er dan een individueel begeleidingstraject uitgestippeld.

Verder zijn er vele subsidiemaatregelen die het aannemen van kansengroepen aantrekkelijk moeten maken. Een belangrijk instrument is de IBO, de Individuele Beroepsopleiding. Een IBO kan aangeboden worden aan nieuwe werknemers met geen of weinig ervaring voor de specifieke baan. De werknemer krijgt

tot maximum zes maanden zijn uitkering doorbetaald, en de werkgever betaalt daarbovenop een productiviteitspremie. Daarna krijgt men een contract van onbepaalde duur. Dit is te vergelijken met de proefplaatsing in Nederland.

Voor ouderen zijn er echter subsidieregelingen die vaak een stuk interessanter zijn. In 2006 werd de Vlaamse werkgeverspremie geïntroduceerd. Deze kan tot 50 procent van het brutoloon bedragen, maar de hoogte is begrensd en voor hoge lonen is dit procentueel dus veel minder. De subsidie wordt gedurende vier kwartalen uitbetaald en de werknemer moet een contract van onbepaalde duur krijgen. De premie moet worden terugbetaald als de werknemer binnen 15 maanden na de aanstelling wordt ontslagen. In april 2010 werd een gelijkaardige subsidie ingevoerd door de federale overheid, de RSZ-korting, en er was zelfs een cumulatie mogelijk tussen beide stelsels. Deze RSZ-korting is echter na enkele maanden terugschroefd, ook omdat zij strijdig was met de Europese regelgeving. Er bestonden en bestaan echter nog steeds kortingen op premies voor oudere werkzoekenden met een laag inkomen (OECD, 2012a). Er bestaat bovendien een tendens om zich meer en meer te focussen op de oudere groepen en de prille vijftigers tot de middengroep te rekenen. In het Vlaams regeerakkoord 2014–2019 heeft de Vlaamse regering aangekondigd dat de Vlaamse tewerkstellingspremie vanaf 2015 enkel nog van toepassing zal zijn voor niet-werkende werkzoekenden ouder dan 55 jaar.

Er zijn ook maatregelen die ouderen, getroffen door ontslag, moeten helpen vlot een nieuwe baan te vinden. Bij outplacement wordt een werknemer individueel begeleid om een nieuwe baan te vinden. Dit gebeurt door een gecertificeerd outplacementbureau voor rekening van de werkgever. Als een werknemer ouder is dan 45 jaar, als deze niet wordt ontslagen om dringende redenen

en als de werknemer op de dag van het ontslag minstens een jaar ononderbroken in dienst is bij de onderneming, is de werkgever verplicht om outplacement aan te bieden.

Verder waren (en zijn) er maatregelen die ouderen de mogelijkheid geven om vervroegd de arbeidsmarkt te verlaten: de lage tewerkstelling van ouderen is daarom wellicht niet enkel een gebrekkige vraag vanwege werkgevers, maar ook een aanbodprobleem. De wettelijke pensioenleeftijd (65 jaar en 2 maanden) is immers ver boven de feitelijke pensioenleeftijd. Cadle (2012) merkt op dat het verschil tussen wettelijke en feitelijke pensioenleeftijd een van de grootste is in Europa: de feitelijke leeftijd bedraagt ongeveer 58,5 jaar voor mannen en 56,8 jaar voor vrouwen. Vervroegd pensioen is mogelijk vanaf 60 of 62 jaar afhankelijk van het aantal gewerkte jaren, maar ook genieten bepaalde beroepsgroepen een lagere pensioenleeftijd (politieagenten, treinbestuurders, etc.). Deze privileges, die nu veelal atavismen zijn geworden – treinbestuurder is niet meer zo'n ongezond beroep als in de tijd van de stoomlocomotieven –, worden vaak als verworvenheden gezien en zijn moeilijk terug te draaien.

Tot voor kort was het brugpensioen een populair instrument om sociale conflicten te vermijden. Deze kon toegekend worden aan oudere werknemers die door herstructurering hun baan verloren, en behelst een uitkering die wordt aangevuld met een premie van de werkgever tot de pensioenleeftijd is bereikt. De regering Di Rupo I doopte het brugpensioen om tot het 'werkloosheidsstelsel met werkgeverstoetslag'. Het fundamentele verschil bestaat erin dat men beschikbaar moet blijven voor de arbeidsmarkt, en bij het vinden van werk wordt het loon aangevuld door de vroegere werkgever zodat men geen loonverlies hoeft te incasseren. De minimumleeftijd is in principe 58 jaar, en is inmiddels verhoogd naar 60 jaar (zie ook Sels, 2012). Maar:

uitzonderingen zijn mogelijk. Bij de sluiting van Ford Genk keurde Minister de Coninck in september 2013 het 'werkloosheidsstelsel met werkgeverstoelage' goed vanaf 52 jaar.

Bovendien is België het enige land in Europa waar de werkloosheidsuitkering – hoewel ze afneemt naarmate de duur vordert – oneindig is in de tijd. Dit wil zeggen dat men een uitkering kan blijven trekken zonder dat er een vermogenstoets plaats vindt (zoals het geval is bij een leefloon). Een andere factor waardoor een verhoging van de tewerkstelling van ouderen wordt belemmerd aan de aanbodzijde, is de kans dat men de arbeidsmarkt zal (moeten) verlaten om andere redenen, zoals ziekte of invaliditeit, bij pogingen om de feitelijke pensioenleeftijd te verhogen. OECD (2012a) meldt dat in 2011 8 procent van de 50-64 jarigen als gehandicapt waren geregistreerd, tegenover 6,5 procent in 2000. Deze stijging is vooral te merken bij vrouwen in de leeftijdscategorie van 60-64 jaar: de wettelijke pensioenleeftijd is ook voor vrouwen sterk gestegen, van 60 jaar in 1997 tot 65 jaar in 2009.

Tot slot zijn er ook maatregelen die het werken voor ouderen draaglijker moeten maken. Men maakt aanspraak op een pensioenbonus als men blijft doorwerken na de leeftijd waarop vervroegd pensioen mogelijk is. Per extra gewerkte dag wordt er tijdens pensionering jaarlijks € 2 extra pensioen uitgekeerd. In sommige cao's worden gunstige maatregelen voor ouderen opgenomen, zoals extra vakantie. Sinds 2010 is er ook een financiële tegemoetkoming voor 50-plussers die op eigen initiatief van een zwaar beroep (dat ze minstens vijf jaar uitoefenden) naar een minder zwaar beroep overstappen. Vele maatregelen zijn echter zeer slecht bekend en in een rapport van de OECD (2012a) wordt opgemerkt dat er in 2011 slechts negen mensen van deze optie gebruik maakten (!).

3.2 Nederland

In grote lijnen lijkt het erop dat er in Nederland de voorbije jaren veel drastischer is bespaard inzake actief arbeidsmarktbeleid dan in Vlaanderen. De vergrijzende beroepsbevolking maakt de noodzaak van beleid gericht op het stimuleren van de arbeidsparticipatie van ouderen steeds groter (ministerie van SZW, 2011). In Nederland besteedde het UWV WERKbedrijf voorheen veel aandacht aan persoonlijke dienstverlening en aan de re-integratie van werklozen. De mogelijkheden hiervoor zijn echter door de vergaande bezuinigingen op de inzet van werkcoaches drastisch beperkt. Hierdoor is face-to-face begeleiding voor werkzoekenden die korter dan 3 maanden werkloos zijn, grotendeels vervangen door zogenaamde e-coaching. De verantwoordelijkheid voor het zoeken van een baan ligt nu duidelijk bij de werkzoekende zelf, evenals de verantwoording in de zogenaamde digitale werkmappen. Na drie maanden vindt er een evaluatiegesprek plaats. Op basis daarvan ontvangt een deel van de werkzoekenden – in afgeslankte vorm – persoonlijke dienstverlening.

Ook in Nederland is er een batterij aan maatregelen, sommige specifiek voor oudere werknemers, om tewerkstelling te bevorderen (ministerie van SZW, 2013). Vooreerst is er een aantal financiële maatregelen die ertoe dienen om ouderen aan het werk te krijgen of te houden. De mobiliteitsbonus is een premie voor werkgevers die een niet-werkende werkzoekende boven de 50 jaar in dienst nemen. Evenals in België bestaat in Nederland de tendens om de focus te verleggen naar de oudsten. Immers, vanaf 2015 is de minimumleeftijd voor de mobiliteitsbonus fors opgetrokken, van 50 naar 56 jaar. Ook bestaat er een werkbonus (vanaf 1 januari 2015 alleen nog voor oude gevallen), dat is een extra loonheffingskorting die een werkgever mag hanteren voor werknemers ouder dan 62 jaar met een beperkt inkomen uit arbeid (in 2014

tussen € 17.327 en € 33.694). Het ministerie van SZW (2013) stelt dat uit onderzoek naar de mobiliteitsbonus voor oudere uitkeringsgerechtigden is gebleken dat er een positief effect is op de werkherleving. Er zouden door de mobiliteitsbonus circa 6.000 extra uitkeringsgerechtigde 50-plussers een baan hebben gevonden.

In Nederland kunnen er in het kader van 'Actieplan 50pluswerkt' (eerder '55pluswerkt', ingevoerd per 1 september 2013) twee instrumenten ingezet worden, namelijk een zogeheten plaatsingsfee van € 1.000 voor uitzendbureau of private intermediair bij plaatsing van een 50-plus WW'er, of een scholingsvouchertot maximaal € 1.000 voor werkgever of werkzoekende als er concreet uitzicht is op een baan. Het UWV organiseert in het kader van het Actieplan ook inspiratiedagen voor oudere werknemers en om werkgevers te stimuleren hen aan te nemen. Ook krijgt iedere 50-plus WW'er een training 'Succesvol naar werk' aangeboden. Het Actieplan behelst een hernieuwde intensivering van de dienstverlening van UWV voor 50-plussers. Het bestaat uit een combinatie van competentietests, workshops in groepen inclusief netwerktrainingen, en individuele gesprekken met werkcoaches (Van der Heul, 2015).

Werkgevers kunnen terughoudend zijn om een oudere aan te nemen uit vrees voor ziekte of arbeidsongeschiktheid. Daarom werd de no-riskpolis ingevoerd: bij ziekte kan de werkgever dan een ziekte-uitkering aanvragen bij UWV, wat een groot deel van de loonkosten dekt. De no-riskpolis geldt voor vijf jaar en is van toepassing op verschillende doelgroepen. Een niet-werkende werkzoekende van ongeveer 50 jaar of ouder, die 52 weken lang een werkloosheidsuitkering kreeg en vanuit de werkloosheid meteen in dienst werd genomen, valt onder deze doelgroep: na 13 weken ziekte kan een Ziektewet-uitkering worden aangevraagd.

Verder is er ook de proefplaatsing, die gelijkenissen vertoont met de IBO in Vlaanderen. Bij een proefplaatsing kan een werkgever iemand voor 2 maanden in dienst nemen waarbij deze werknemer zijn uitkering behoudt: de werkgever hoeft geen loon te betalen. Na de proefplaatsing moet de werkgever een contract aanbieden van minimaal zes maanden en voor minstens hetzelfde aantal uren per week dat gold voor de proefplaatsing. Er zijn een aantal criteria rondom de aangenomen werknemer vooraleer UWV een proefplaatsing zal toestaan: deze moet minimaal drie maanden een WW-uitkering krijgen, en er moet de verwachting zijn dat de werknemer moeilijk aan een baan zou geraken zonder interventie.

Ook in Nederland bestaan er initiatieven om het langer werken draaglijker te maken voor ouderen. In cao's worden vaak clausules opgenomen die oudere werknemers ontzien van bepaalde taken (nachtwerk) of die voor ouderen extra vakantiedagen bedingen. Hoewel deze regelingen kunnen helpen ouderen langer op de arbeidsmarkt te houden, kunnen ze ook ertoe leiden dat werkgevers minder geneigd zijn hen aan te nemen. Ook bestaan er gedifferentieerde premies (premies werkhervattingskans en premie werkhervattingskans gedeeltelijk arbeidsongeschikten), die verschillen per sector. Werkgevers kunnen ervoor kiezen zich te verzekeren door een premie te betalen dan wel zelf het risico te dragen. Deze differentiatie is bedoeld om sectoren aan te zetten iets te doen aan ziekteverzuim of te ontmoedigen dat personeel (zonder verdere begeleiding) afgedankt wordt. Bedrijven kunnen echter met een dergelijke regeling minder geneigd zijn ouderen aan te nemen als ze de perceptie hebben dat deze ouderen minder gemakkelijk terug aan een baan zullen komen of langdurig ziek zullen zijn.

3.3 Taakverdeling en prikkels

In tegenstelling tot Nederland kent België een werkloosheidsuitkering die oneindig is in de tijd. Uiteraard heeft men in Nederland de bijstand voor diegenen die na deze periode geen werk hebben gevonden, maar er vindt dan wel een vermogens-toets plaats (die er in België niet is bij een werkloosheidsuitkering). Voor alleenstaanden is het maximumbedrag aan eigen vermogen € 5.795, voor meerpersoonshuishoudens het dubbele. Wat men boven deze grens bezit moet eerst opgemaakt worden vooraleer men in aanmerking komt voor de bijstand.

Zowel in Nederland als Vlaanderen zijn er verschillende actoren die het arbeidsmarktbeleid uitvoeren, en dit zorgt potentieel voor coördinatieproblemen en incentive-incompatibiliteiten. In Nederland worden de dossiers van werkzoekenden na het aflopen van de WW-rechten door UWV overgedragen aan betreffende gemeente. Sinds de invoering van de Wet Werk en Bijstand (WWB) in 2004 worden gemeentes lumpsum door het Rijk bekostigd voor de bijstandsuitkeringen. Hiermee hebben ze een sterke financiële prikkel gekregen om de individuele uitkeringsgerechtigden aan het werk te krijgen (ministerie van Sociale Zaken, 2013; Allers et al. 2014), want ze ze leggen erop toe als de uitkeringslasten hoger zijn dan de lumpsum bekostiging. Omgekeerd komen overschotten ten goede aan de gemeentelijke begroting.

In België beoordeelt de RVA het zoekgedrag van de werkzoekenden, waarbij de RVA ook sanctionerend kan optreden. De begeleiding en opvolging gebeuren echter op gewestelijk niveau (VDAB in Vlaanderen), en de RVA is dus afhankelijk van de accuraatheid van de informatie die door VDAB-consulenten wordt doorgegeven. Bij gewesten zijn er hiervoor echter geen financiële prikkels aanwezig. Strikte opvolging wordt financieel niet beloond daar de uitkeringen door de federale overheid worden bekostigd

en bovendien is communiceren met een andere dienst niet altijd eenvoudig. De Zesde Staatshervorming, die werd aangekondigd door de regering Di Rupo I (oktober 2012), brengt daar inderdaad enigszins verandering in. Uitkeringen blijven een federale materie, maar de gewesten krijgen meer bevoegdheden, en zullen in de toekomst ook werkzoekenden kunnen beoordelen en sanctioneren. In het Vlaamse regeerakkoord 2014–2019 werd reeds een apart sanctioneringsorgaan binnen de VDAB aangekondigd, en dit om het proces op een zo neutraal mogelijke manier te laten verlopen.

Terwijl VDAB met RVA dient te communiceren over werkzoekenden met een werkloosheidsuitkering, moet zij tevens met de OCMWs samenwerken voor de activering van mensen die recht hebben op een leefloon en die dus geen werkloosheidsuitkering ontvangen. De Zesde Staatshervorming voorziet ook dat de gewesten (VDAB in Vlaanderen) bevoegd zullen worden voor het begeleiden van leefloners. Van Mellaert et al. (2013) pleiten ervoor dat de consultants van VDAB en OCMW inspanningen leveren om samen te werken en te bepalen wie in aanmerking komt voor welk traject: op basis van deze afspraken kan een cliënt dan begeleid worden door VDAB of het OCMW, ongeacht wat voor uitkering deze krijgt. Immers, tot nog toe zijn stromen van cliënten tussen de verschillende instanties vooral een gevolg van een verandering van uitkering: geschorste werkzoekenden komen van VDAB naar de OCMWs, en cliënten die in gesubsidieerde banen voldoende arbeidsdagen hebben opgebouwd stromen van OCMW naar VDAB omdat ze in aanmerking komen voor een werkloosheidsuitkering. Dit is niet erg efficiënt. Vaak willen OCMW-consultanten graag hun cliënten blijven opvolgen, ook al trekken ze geen leefloon meer. De OCMW-consultanten zien binnen hun huidige werk nog mogelijkheden om het takenpakket

in deze richting uit te breiden, terwijl VDAB-consulenten hiervoor vaak geen ruimte lijken te hebben.

4. Overzicht, vergelijking en afwegingen bij het arbeidsmarktbeleid voor oudere werkzoekenden in Vlaanderen en Nederland

De Vlaamse en Nederlandse instituties en regelingen die in het vorige hoofdstuk zijn besproken worden hierna in drie tabellen samengevat en waar mogelijk in het licht van de literatuur bekeken. De tabellen 4.1, 4.2 en 4.3 slaan op achtereenvolgens de publieke organisaties betrokken bij het actieve en passieve arbeidsmarktbeleid, de verschillende generieke regelingen waar (oudere) werklozen gebruik van kunnen maken, en de meer specifieke instrumenten die kunnen worden ingezet voor werkzoekenden, in het bijzonder voor de oudere werkzoekenden. De verschillende regelingen en organisaties zijn echter voortdurend aan verandering onderhevig.

In tabel 4.1 is de organisatie van de publieke arbeidsmarktbemiddeling in Nederland en Vlaanderen samengevat. In Nederland lijken vooral de financiële prikkels in de uitvoering bij gemeentes goed te werken om bijstandsgerechtigden te activeren. Door de invoering van de lumpsum methodiek is het aantal bijstandsuitkeringen sterk gedaald. Gemeentes zijn zich efficiënter gaan gedragen, hoewel vooral tekorten op het lumpsum budget hen hiertoe lijken aan te zetten. Ook is het voor een goede prikkelwerking van belang dat alle medewerkers van hoog tot laag binnen gemeentes ervan overtuigd zijn dat hun aansturing en optreden doorslaggevend is voor het boeken van een goed resultaat in de reductie van de uitkeringslasten (Allers et al. 2014). Vooral een strategie om bijstandsgerechtigden te activeren lijkt effectief. Een dergelijke strategie kan bestaan uit een beschutte werkplek, het aanbieden trainingen om de vaardigheden voor een bepaalde baan te vergroten, of sollicitatietrainingen (Broersma et al. 2013). Ook oudere werkzoekenden die in

Tabel 4.1 Publieke organisaties voor actief en passief arbeidsmarktbeleid in Vlaanderen en Nederland

Vlaanderen	Nederland
Federaal: Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA) - Verstrekking van werkloosheidsuitkering - Beoordeling zoekinspanningen - Sancties	UWV - WW-verstrekking - Begeleiding door WERKbedrijf van UWV - Sancties
Federaal per gemeente: Openbare Centra voor Maatschappelijk Welzijn (OCMWs) - Verstrekking leefloon	Gemeentelijke sociale diensten - Bijstand-verstrekking - Begeleiding - Sancties
Gewest Vlaanderen: VDAB - Arbeidsbemiddeling - Beroepsopleiding: ruim aanbod aan cursussen - Coaching - Financiering opleidingen & begeleiding - Systematische aanpak 50+, verplichte deelname aan begeleidingsprogramma's - Voorziet RVA respectievelijk OCMW van informatie over de werklozen - Genereert arbeidsmarktinformatie voor beleid en bemiddeling	UWV WERKbedrijf - Faciliterend bij arbeidstoeleiding - Alleen actieve bemiddeling voor WW'ers - Nauwelijks nog scholings-instrumenten - Digitale werkmap en E-coaching - Sinds kort weer meer aandacht voor persoonlijk contact in de begeleiding - Bevordering van de transparantie van de arbeidsmarkt door het genereren en verspreiden van arbeidsmarktinformatie
Uitvoeringsinstanties hebben geen financiële prikkels, en uitvoering en sanctieering gebeurt door verschillende instanties	Gemeentes hebben financiële prikkels door lumpsum budgettering van uitkeringslast
Door 6e Staatshervorming meer bevoegdheden voor gewesten, waaronder de VDAB bij de begeleiding van werklozen	

de bijstand terecht zijn gekomen hebben naar verwachting baat bij de financiële prikkels in de uitvoering van het gemeentelijke arbeidsmarktbeleid.

In Vlaanderen gebeuren de begeleiding en de sanctieering van uitkeringsgerechtigde werklozen door verschillende instanties, wat niet erg efficiënt lijkt. Cockx et al. (2011) geven

daarom ook aan dat het efficiënter zou zijn om op zijn minst de beoordeling over de zoekinspanningen en beschikbaarheid, en de vergaring van de informatie daarvan, door dezelfde dienst te laten gebeuren, zodat de informatie beter zou doorstromen en de coördinatiekosten verminderen.

Bij UWV WERKbedrijf is getracht om de begeleiding van niet-werkende werkzoekenden efficiënter in te richten door het gebruik van digitale werkmappen en E-coaching. Daardoor werd het persoonlijk contact in de bemiddeling (face-to-face, f2f) tot een minimum teruggebracht. Uit onderzoek van Heyma en Van der Werff (2014) blijkt echter dat persoonlijk contact tussen UWV en de werkzoekende een positieve uitwerking heeft op de werkhervattingskans. Volgens UWV rechtvaardigen de onderzoeksresultaten de hernieuwde intensivering van face-to-face gesprekken met WW'ers (Van der Heul 2015). Niet alleen worden er daardoor weer korte gesprekken met circa een derde van de WW-instromers gevoerd gedurende de eerste drie maanden, ter activering en controle, ook worden deze gesprekken uitgebreid voor de gehele WW-populatie in de 4e, 7e en 10e maand WW. Voor oudere werkzoekenden worden er individuele gesprekken gevoerd in het kader van het Actieplan 55-pluswerkt.

In tabel 4.2 wordt een indruk gegeven van de regelgeving ten aanzien de werkloosheids- en pensioenuitkeringen voor ouderen. Nauwelijks ambigu op grond van de wetenschappelijke literatuur is het effect van onvoorwaardelijk stopzetten van een werkloosheidsuitkering, een sterke financiële prikkel dus, die impliceert dat de werkzoekende niet enkel wordt geacht zijn best te doen (aan te tonen dat hij solliciteert) maar ook wordt geacht tot een resultaat te komen (een baan te vinden). De literatuur is het er vrij eenduidig over eens dat er een positief causaal verband bestaat tussen het naderen van het einde van een uitkering,

Tabel 4.2 Karakterisering van werkloosheids- en pensioneringsregelingen voor ouderen

Vlaanderen	Nederland
Oneindige werkloosheidsuitkering	Werkloosheidsuitkering is maximaal 38 mnd. -> 24 mnd. (WWZ), daarna in bijstand
Volledige beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt en inschrijvings- en beschikbaarheidsplicht voor werklozen, met uitzondering van werklozen vanaf 60 jaar	Alleen oudere werklozen minder dan 1 jaar verwijderd van pensioenering zijn vrijgesteld van sollicitatieplicht
Nog veel regelingen voor vroegtijdig pensioen, maar leeftijdsgrens wordt geleidelijk aan opgetrokken	Regelingen vroegtijdig pensioen zijn steeds verder versoerd
Bij ontslag voor ouderen: vaak brugpensioen als aanvulling op werkloosheidsuitkering	Langer doorwerken levert meer pensioen op
Ook hier versoering bij ontslag, bijv. naar 'werkloosheidsstelsel met werkgeverstoelage' en leeftijdsverhoging	
Nog steeds uitzonderingen bij ontslag ten gunste van ontslagwerklozen, worden gemaakt met toestemming van minister	Sociale partners kunnen in sociaal plan regelingen voor ouderen treffen, met aanvulling op WW-uitkering tot aan pensioen
Pensioenbonus voor 62+ en regeling zware beroepen, maar regelingen zijn slecht bekend	

en de baanvindkans. Dit resultaat werd gevonden in studies met verschillende identificatiestrategieën en met verschillende data (Arni et al., 2013; Boone and van Ours, 2012; Lalive, 2007). Bovendien zijn er aanwijzingen (Van der Klaauw en Van Ours, 2013) dat van sancties (sticks) onder bijstandsgerechtigden een sterker effect uitgaat dan van het belonen van inspanningen (carrots).

In Vlaanderen zijn er voor oudere werklozen ruimere vrijstellingen van de sollicitatieplicht, en ruimhartigere regelingen

voor werkloosheid en vroegtijdig pensioen dan in Nederland. Dit is waarschijnlijk een belangrijke oorzaak voor de relatief lage werkgelegenheidsgraad in Vlaanderen. Toch probeert men ook in Vlaanderen langer doorwerken steeds aantrekkelijker te maken, en is de bovengrens van het leeftijdsinterval in het kader van de systematische aanpak voor oudere werklozen naar steeds latere leeftijd verschoven (van oorspronkelijk 53 naar nu 60 jaar). Uit een CPB-studie voor Nederland (CPB, 2004) komt duidelijk naar voren dat de overgang van vervroegde uittreding (VUT) naar prepensioen heeft geleid tot een sterke toename van de arbeidsparticipatie van ouderen. Zij zijn met name langer blijven doorwerken omdat met de afschaffing van de VUT de hoge impliciete belasting op langer doorwerken is verdwenen. Bovendien loont sindsdien uitstel van pensionering omdat langer doorwerken tot een hogere pensioenuitkering leidt. Andere regelingen voor ouderen, zoals die in sociale plannen bij ontslagrondes, kunnen echter een rem zetten op de groeiende arbeidsparticipatie van ouderen in Nederland.

In tabel 4.3 worden enkele instrumenten genoemd waarover men in Vlaanderen en Nederland kan beschikken om oudere werklozen aan het werk te krijgen. Voor werkgevers lijken er in Vlaanderen ten opzichte van Nederland wat zwaardere financiële prikkels te zijn in de subsidiëring van oudere werkzoekenden die in dienst worden genomen. Dat geldt bijvoorbeeld voor de IBO ten opzichte van de proefplaatsing, en de loonkostensubsidies in beide landen (in Nederland de plaatsingsfee en de mobiliteitsbonus). Bovendien is er de zogeheten 'systematisch aanpak' met een heel scala van instrumenten voor oudere werkzoekenden. Vergeleken daarmee bieden de scholingsvoucher en de plaatsingsfee in Nederland slechts kleine financiële prikkels om te stimuleren dat oudere werkzoekenden een baan krijgen.

Tabel 4.3 Specifieke instrumenten in actief arbeidsmarktbeleid voor oudere werkzoekenden

Vlaanderen	Nederland
Individuele Beroepsopleiding (IBO): max. 6 mnd uitkering doorbetaald bij weinig ervaring in baan	Proefplaatsing, max. 2 maanden geen loonbetaling, niet specifiek voor ouderen
	Scholingsvoucher voor 50+ WW'er à € 1.000
Verplichte outplacement door werkgevers voor 45+ ontslagwerklozen	Plaatsingsfee voor 50+ WW'er bij arbeidstoeleiding, max. € 1.500 na 1 jr.
Werkgeverspremie voor oudere werkzoekenden (loonkostensubsidie tot max. 50% van het bruto loon)	Mobiliteitsbonus: premie voor werkgevers bij aannemen oudere NWW'er, max. € 7.000, 50+ -> 56+ (via belastingdienst)
	Looncompensatie voor werkgever bij aanstelling van van oudere arbeidsgehandicapte werkzoekende na 13 weken ziekte (no-riskpolis)
Awareness: www.dejuistestoel.be	Awareness en instrumenten voor bemiddeling: www.openvoor50plus.nl en Actieplan50+werkt

Bovendien is er in Vlaanderen een verplichte outplacement voor werkgevers in geval van ontslag van 45-plussers, waarmee de werkgever feitelijk wordt afgeremd om de kosten van het ontslag van oudere werknemers uitsluitend op de maatschappij af te wentelen.

In een onderzoek door UWV (2011) onder bedrijfsadviseurs en werkcoaches komt de proefplaatsing als belangrijkste instrument van UWV naar voren. Dit wordt verklaard door de ervaring die de werkgever kan opdoen met de kwaliteit van de oudere werknemers. De proefplaatsing reduceert in deze gedachtegang de in de literatuur genoemde onzekerheid (Heyma et al., 2014) over de productiviteit van de oudere werkzoekende. Volgens het ministerie van SZW (2013) verhogen proefplaatsingen de werkher-

vattingskans voor oudere uitkeringsgerechtigden significant. Na de proefplaatsing worden de premiekorting voor ouderen en de loonkostensubsidie als meest succesvolle instrumenten genoemd.

Maar het effect van loonkostensubsidies staat niet a priori vast. Boockman et al. (2012), die in Duitsland het causale verband analyseren tussen loonkostensubsidies en de baanvindkans van oudere werkzoekenden, vinden slechts een zeer bescheiden effect en dit enkel voor een aantal specifieke subgroepen. Deze uitkomst wordt voor België bevestigd in een empirische studie van Albanese en Cockx (2015). De onderzochte loonkostensubsidie behelst een reductie van € 400 per kwartaal van de loonkosten van voltijds werkenden ouder dan 58 jaar, met een proportionele verlaging van de subsidie voor deeltijd werkenden. Zij vinden gemiddeld genomen slechts kleine significante effecten van deze loonkostensubsidie op de werkgelegenheid (en geen op het uurloon). Wel is er een groter effect op oudere werknemers met een groot risico om vervroegd met pensioen te gaan, maar de auteurs betogen dat een dergelijk effect tegen lagere kosten net zo goed bereikt kan worden door verhoging van de effectieve pensioenleeftijd. Evaluatiestudies over eerdere loonkostensubsidies van eind jaren negentig in Nederland zoals SPAK (Specifieke Afdrachtkorting of Afdrachtvermindering lage lonen) en VLW (Vermindering Langdurig Werklozen) waren eveneens niet positief (De Graaf-Zijl et al., 2015). De vraag is ook of relatief kleine loonkostensubsidies zoals tegenwoordig in Nederland een significant effect kunnen hebben op de baankansen van werkzoekenden.

Bij de VDAB in Vlaanderen is er meer aandacht en budget voor het volgen van een beroepsopleiding en de deelname aan scholing van werkzoekenden dan in Nederland, hoewel de scholingsinspanningen niet specifiek op oudere werklozen zijn

gericht. Wat leert ons de recente empirische literatuur nu over de effectiviteit van zachte maatregelen (begeleiding, subsidiëring)? Het effect van begeleiding, coaching en training is ambigu, en is erg afhankelijk van de specifieke maatregel en de context waarin deze wordt geïmplementeerd (Behncke et al., 2010a,b; Bell et al., 1999; Blundell et al., 2004; Card et al., 2010; Weber en Mahringer, 2008).

Lichte interventies als uitnodigingen voor een collectieve informatie kunnen al effect hebben op de versnelde tewerkstelling van werkzoekenden. Dit blijkt een onderzoek op basis van een veldexperiment met gerandomiseerde interventie- en controlegroepen van nieuw geregistreerde werklozen in de leeftijd van 25 tot 50 jaar (Van Landeghem et al., 2015). Het betreft hier een experiment bij een VDAB-vestiging van een Vlaamse kustregio. Degenen die een paar maanden eerder dan een controlegroep een uitnodigingsbrief kregen om te deel nemen aan de collectieve infosessie over mogelijkheden en rechten en plichten, kwamen sneller aan het werk. Het effect was alleen statistisch significant voor de laag opgeleide werklozen. Voor middelbaar en hoger opgeleide werklozen heeft een dergelijke interventie kennelijk minder zin.

Een ander voorbeeld is een begeleidingstraject waarbij men ook gaat controleren of de werkzoekende actief naar werk zoekt. Wanneer men een observeerbare zoekinspanning gaat koppelen aan financiële prikkels, bestaat de kans dat er crowding-out plaats vindt: formele zoekkanalen (interimkantoren, het arbeidsbureau) zullen de informele kanalen (kennissen en vrienden, het plaatsen van advertenties) verdringen (Van den Berg en Van der Klaauw, 2006). Op het gebruik van deze laatste zoekkanalen wordt men immers toch niet (of minder) afgerekend.

Zowel in Vlaanderen als in Nederland krijgt de zachte kant van de arbeidsbemiddeling aandacht door middel van het uitgebreide cursussen aanbod bij de VDAB en het bestaan van een schoolingsvoucher in Nederland. Daarnaast zijn er vele awareness-activiteiten, inclusief het uitzetten van promotiecampagnes en de organisatie van netwerkbijeenkomsten, zoals *www.dejuiststoel.be* voor Vlaanderen en *www.openvoor50plus.nl* voor Nederland. De vraag blijft hoe effectief al deze activiteiten zijn.

5. Slot

5.1 Aanleiding en vraagstelling

Een van de beleidsdiscussies in de OECD-landen spitst zich toe op de vraag hoe er meer ouderen kunnen worden ingezet in het arbeidsproces. De redenen daarvoor zijn gelegen in de voortgaande vergrijzing van de bevolking en in de noodzaak tot het creëren van een bredere grondslag voor belastings-inkomsten, sociale premies en pensioenafdrachten. De OECD volgt de voortgang van de verschillende landen wat betreft de verhoging van de arbeidsparticipatie van ouderen aan de hand van een scoreboard (OECD, 2014) en doet aanbevelingen voor het wegnemen van de belemmeringen die een hogere inzet van ouderen op de arbeidsmarkt verhinderen (OECD, 2014a). In dit paper wordt onder meer een impressie gegeven van de voortgang in Nederland en Vlaanderen wat betreft het stimuleren van de arbeidsparticipatie onder ouderen.

In het paper gaan we vooral in op één specifiek onderwerp over de arbeidsparticipatie van ouderen, namelijk het stimuleren van de tewerkstelling van ouderen die werkloos zijn geworden. Daarbij is aangegeven dat we ons vooral willen richten op een vergelijking tussen Nederland en België c.q. Vlaanderen. Beide landen scoren ten opzichte van het OECD-gemiddelde slecht op de tewerkstelling van werkloze ouderen. De kwaliteit van de baan van oudere werkenden is hoog. Dat wil zeggen: er is vaak sprake van een vaste baan met een relatief hoog salaris en de kwaliteit van het werk is vaak op het niveau van hoger opgeleiden. Ook is er sprake van een hoge trainingsparticipatie ten opzichte van jongere werkenden als we deze vergelijken met andere OECD-landen. De dynamiek op de arbeidsmarkt is er laag, waardoor oudere werkzoekenden, eenmaal werkloos geraakt,

moeilijk weer aan een baan komen. Gevolg van dit alles is dat in Nederland in 2014 ruim 60 procent van de oudere werkzoekenden minimaal een jaar werkloos was. In Vlaanderen was dat bijna 80 procent. In Nederland maar vooral in België, ligt deze langdurige werkloosheid (i.e. minimaal een jaar werkloos) onder oudere werkzoekenden fors hoger dan het OECD-gemiddelde.

Nederland en Vlaanderen zijn vergelijkbare buurlanden en hebben tevens een vergelijkbare problematiek wat betreft de inzet van oudere werkzoekenden op de arbeidsmarkt. De vragen die in dit paper centraal staan, zijn: *in welke mate verschilt het beleid van Vlaanderen en Nederland om ouderen aan het werk te krijgen? En: wat zouden beide landen kunnen leren van elkaar in het licht van de huidige literatuur?*

5.2 Oorzaken van werkloosheid onder ouderen

Nederland en België c.q. Vlaanderen verschillen op bepaalde punten van elkaar wat betreft de situatie van ouderen op de arbeidsmarkt en het beleid dat daarover wordt gevoerd. In België ligt de werkloosheid onder 55-plussers wat lager dan in Nederland, maar zijn er ook minder oudere werkzoekenden die tot de beroepsbevolking behoren. Nederland lijkt wat verder te zijn met de hervormingen van de vroegtijdige pensioenen en werkloosheidsuitkeringen, waardoor de werkgelegenheidsgraad onder ouderen hoger ligt dan in België. Sels (2012) wijst onder meer op het belang voor Vlaanderen van het verder versoberen van gunstige voortijdige pensioenregelingen (brugpensioen) en het verlengen van het arbeidsleven. België is inmiddels op weg om de voortijdige pensioenregelingen en de uitzonderingsposities van ouderen geleidelijk aan steeds verder af te bouwen.

Er zijn velerlei oorzaken te noemen van de moeilijkheden die oudere werkzoekenden op de arbeidsmarkt ondervinden bij

het bemachtigen van een baan. Sommige oorzaken, zoals een relatief laag opleidingsniveau van veel ouderen en hun oververtegenwoordiging in krimpberoepen, zijn vrijwel onomstreden. Andere oorzaken, zoals een hoog reserveringsloon ten opzichte van de productiviteit en de leeftijdsdiscriminatie door werkgevers, zijn controversiëler. Daarbij gaat het ook om het gewicht van één bepaalde oorzaak in de verklaring van de totale hoogte van de langdurige werkloosheid. Waarschijnlijk zijn er meerdere en zeer verschillende oorzaken aan te wijzen voor het feit dat het percentage langdurige werkloosheid onder oudere werkzoekenden in Nederland en Vlaanderen structureel (voor en na de grote recessie) boven het OECD-gemiddelde ligt.

De belangrijkste oorzaken waarom Vlaanderen nog wat slechter scoort dan Nederland wat betreft de langdurige werkloosheid van ouderen hebben wellicht te maken met de oneindige werkloosheidsuitkering en de ontheffing van de inschrijvings- en beschikbaarheidsplicht van veel oudere werklozen in Vlaanderen. Bovendien voelen Vlaamse instituties als de OCMWs en de VDAB bij de arbeidsmarkttoeleiding van oudere werklozen niet de relatief sterke prikkels van Nederlandse gemeentes en hebben zij minder goede sanctiemogelijkheden ten aanzien van werklozen dan UWV Werkbedrijf. In een analyse van de Vlaamse arbeidsmarkt door Sels (2012) komen andere ook voor Nederland herkenbare aandachtspunten naar voren ter verklaring van de slechte arbeidsmarktpositie van oudere werkzoekenden, zoals het negatieve loonproductiviteitsverschil van oudere werkenden, een te hoog reservatieloon voor oudere werkzoekenden vanwege de hoogte en de duur van de WW-uitkering, en een ontziebeleid in plaats van een ontwikkelbeleid in het personeelsbeleid van werkgevers voor oudere werkenden. In het *Nationaal hervormingsprogramma 2015* (Kanselarij van de Eerste Minister, 2015)

uitgebracht in het kader van de hernieuwde Lissabon-strategie, zet België in op verdere activering van oudere werkzoekenden door de leeftijdsgrens te verschuiven naar 65 jaar. Tevens wordt gestreefd naar één loonsubsidieregeling bij het aanstellen van 55-plussers. Daarbij krijgt de VDAB meer mogelijkheden om werklozen te activeren, en wordt de VDAB bevoegd om het zoekgedrag van werklozen te controleren en sancties op te leggen aan werklozen die zich onvoldoende inspannen in hun zoektocht naar werk.

Hoewel het UWV en de gemeentes in Nederland op het laatste punt al meer mogelijkheden hebben dan de VDAB, zijn er ook voor de UWV in Nederland nog voldoende aandachtspunten. Zo heeft de Nederlandse minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2014) op basis van een rapport van de Inspectie van de Arbeid erop gewezen dat de ver doorgevoerde elektronische dienstverlening van het UWV ten koste kan gaan van oudere werklozen die minder in staat zijn om van de beschikbare instrumenten van het UWV gebruik te maken. De minister oordeelt dat "een betere invulling en benutting van de dienstverlening noodzakelijk is" voor ouderen op de arbeidsmarkt. Het aanbod van speeddates, banenmarkten en sollicitatie-, computer- en netwerktrainingen is wel aanwezig maar zou dus meer gebruikt moeten worden door oudere werkzoekenden die achterblijven in zelfregie, inzicht in hun mogelijkheden of tekortkomingen of motivatie. Ook is het UWV het persoonlijke contact tussen werkcoaches en werkzoekenden de laatste tijd weer meer gaan waarderen als instrument in de begeleiding en activering van werkzoekenden (Financieele Dagblad, 2015; Van der Heul, 2015). Nederland zou dus meer kunnen inzetten op het intensief begeleiden en trainen van oudere werkzoekenden, maar een continue evaluatie en bijschaving van programma's is noodza-

kelijk opdat ze hun doel niet voorbij schieten. Een geheel andere verklaring voor de lage werkherstattingskans is een lage awareness onder Nederlandse werkgevers van de kwaliteiten van oudere werknemers, wat feitelijk een vorm van leeftijdsdiscriminatie is. Dit wordt ook door de OECD (2012a) als verbeterpunt in het arbeidsmarktbeleid van Nederland genoemd.

De oorzaken waarom ook Nederland minder goed scoort dan het OECD-gemiddelde wat betreft de langdurige werkloosheid van ouderen op de arbeidsmarkt zijn niet eenduidig aan te wijzen. Wellicht dat in Nederland de leeftijdsloonprofielen steiler zijn dan in veel andere andere landen. Hierdoor is het verschil tussen loon en productiviteit op latere leeftijd relatief groot, zoals in het onderzoek van het CPB vaak naar voren wordt gebracht (Deelen, 2012; Deelen et al., 2014). Ook spelen rigide instituties die de mobiliteit van werkende ouderen op de arbeidsmarkt beperken waarschijnlijk een rol: een hoge ontslagbescherming in hun doorgaans vaste contracten, met een mogelijk verlies aan ontslagbescherming, WW- en pensioenrechten bij een overstap naar een andere werkgever. Daardoor wordt de baanmobiliteit van ouderen verlaagd, wordt de kennis en ervaring van veel oudere werkenden wellicht niet optimaal benut in hun huidige baan, en wordt hun verdere ontwikkeling geremd (te veel ervaringsconcentratie en te lage employability). In combinatie met een mogelijk hoog loon ten opzichte van de productiviteit en het harde gegeven dat veel ouderen juist in krimpende beroepen overtegenwoordigd zijn, kan dat ertoe leiden dat ouderen, eenmaal toch werkloos geworden, juist in Nederland weer moeilijk aan de slag komen.

Om de baanmobiliteit onder oudere werknemers te stimuleren wordt in Cörvers (2013) gepleit voor de introductie van langjarige tijdelijke contracten die deels de vaste contracten zouden

moeten vervangen. Deze contracten kunnen er bovendien toe leiden dat er minder mensen op kortdurige tijdelijke contracten worden aangesteld. In de langdurige tijdelijke contracten zouden de voordelen van flexibiliteit voor de werkgever kunnen worden gecombineerd met investeringen in training, een ontwikkelingsperspectief en een redelijke zekerheid voor de werknemer. Het huidige beleid in Nederland is er echter juist op gericht om de kloof tussen vaste en flexibele contracten wat betreft ontslagbescherming en ontslagvergoedingen te verkleinen, zoals uit de invoering van de Wet Werk en Zekerheid (WWZ) blijkt.⁶

5.3 Arbeidsbemiddeling en beleidsmaatregelen

Uit een onderzoek van Knuth (2012) naar de rol van de publieke arbeidsbemiddeling (public employment services, PES) voor oudere werkzoekenden, komt echter naar voren dat specifiek re-integratiebeleid voor oudere werkzoekenden overbodig is. Generiek beleid zou wel succesvol zijn, als het gaat om soberdere regelingen voor ouderen zonder leeftijdsbevoordeling, en gericht op een latere pensioenering en op employability voor iedereen. Als we kijken naar de ervaringen gedurende de laatste jaren lijkt het genoemde generiek beleid inderdaad effectief te zijn, en kunnen er vraagtekens worden geplaatst bij bijvoorbeeld de effectiviteit van het re-integratiebeleid voor werklozen, waaronder trainingen en cursussen, arbeidsbemiddeling, loonkosten-subsidies en gesubsidieerde arbeid zoals beschutte werkplekken. De positieve effecten zijn vaak klein, en wegen vaak nauwelijks of niet op tegen de hoge kosten (De Graaf-Zijl et al., 2015). Dit komt doordat er sprake kan zijn van dead-weight losses (gesubsidieerde trainingen zouden ook zonder subsidies plaats

6 Over de effectiviteit van de WWZ leven echter grote twijfels. Zie bijvoorbeeld de FD-column van Bouman (2015) over de naar zijn oordeel geflopte WWZ.

hebben gevonden, of werkzoekenden zouden zonder trainingen of loonkostensubsidie ook werk hebben gevonden), locking-in effecten (door de deelname aan re-integratieprogramma's wordt het actief zoeken juist uitgesteld; de doorstroom van werkenden van een gesubsidieerde naar een reguliere baan, zie Van Ours, 2004) en crowding-out effecten (verdringing van lager door hoger geschoolden, of van werkzoekenden door oudere werkzoekenden, of van private banen door gesubsidieerde banen, etc.).

Het CPB noemt de differentiatie in de loonkosten voor werkgevers bij het aanstellen van werkzoekenden niettemin als een interessante optie (De Graaf-Zijl et al., 2015). Hoewel meestal aanzienlijke loonkostensubsidies zijn vereist om het aannamebeleid van werkgevers te beïnvloeden, ziet het CPB mogelijkheden om aannamesubsidies en ontslagbelasting (o.a. premiedifferentiatie in de WW) te introduceren om de hoge maatschappelijke kosten (WW-premie en productieverlies) van ouderen die niet deelnemen aan het arbeidsproces te reduceren. Het CPB verwijst naar onderzoek waar fine-tuning van tijdelijke subsidies in de loonkosten soelaas biedt voor werkzoekenden, en tot positieve netto baten leidt onder bepaalde voorwaarden, zoals het vroeg toepassen van het instrument op werklozen met een hoog risico op landurige werkloosheid, onder wie dus oudere werkzoekenden (Hendra et al., 2011). Er is echter weinig bekend over de (netto) effectiviteit van instrumenten die op dit moment in Nederland en Vlaanderen worden gebruikt voor ouderen werkzoekenden. Voor Nederland gaat het hier om de mobiliteitsbonus bij het in dienst nemen van werkloze ouderen, de no-riskpolis voor werkgevers die hen compenseert als een oudere WW'er die ze hebben aangenomen ziek of arbeidsongeschikt wordt, proefplaatsingen, scholingsvouchers, en plaatsingsfees voor ouderen.

Volgens het CPB (De Graaf-Zijl et al., 2015) hoeft het re-integratiebeleid voor (oudere) werkzoekenden niet te worden afgeschaft, maar moet het afgestemd worden op de situatie. In laagconjunctuur is er bijvoorbeeld voor (langdurig) werklozen weinig kans op een baan, zodat er daardoor bij het volgen van een training geen of nauwelijks risico is op een lagere effectiviteit ten opzichte van een controlegroep die geen training volgt (lage locking-in kans). Ook moet het re-integratiebeleid gedifferentieerd zijn naar de werkloosheidsduur van de werkzoekenden. Bij kortdurig werklozen kan men zich beperken tot de hulp in de arbeidstoeleiding, en bij langdurige werklozen liggen meer aandacht voor training en loonkostensubsidies voor de hand. Sels (2012) benadrukt in dit verband het verschil tussen welfare en workfare. Hij noemt als optie een WW-uitkering die bestaat uit twee componenten, namelijk een vervangingsinkomen dat bij aanvang hoog is maar afneemt met de duur, en een activeringspremie die gebruikt kan worden voor het volgen van trainingen of het opdoen van werkervaring en stijgt naarmate de werkloosheidsduur toeneemt. Over het algemeen geldt dat (arbeidsmarkt)hervormingen noodzakelijk zijn om de economie sterk te maken en competitief te houden, maar dat het ook een kwestie van geduld is bij het wachten op voldoende economische groei. Een opgaande conjunctuur dus als beste remedie om de (langdurige) werkloosheid te verminderen (Sels, 2012; De Graaf-Zijl et al., 2015).

5.4 Leerpunten Nederland-Vlaanderen

Op welke punten kunnen Nederland en Vlaanderen van elkaar kunnen leren als het gaat om het stimuleren van de arbeidsparticipatie van ouderen, in het bijzonder de effectieve inzet van werkloze ouderen? Hieronder worden de leerpunten samengevat die uit de analyse van dit paper gehaald kunnen worden.

Kijk naar de gedeelde problematiek en probeer te leren van de initiatieven en maatregelen in beide landen

De vraag is of en in elk mate dezelfde factoren ter verklaring van de slechte arbeidsmarktpositie van oudere werkzoekenden in beide landen opgeld doen, zoals een mogelijk negatief loonproductiviteitsverschil van oudere werkenden (weinig empirisch bewijs), een te hoog reservatieloon voor oudere werkzoekenden vanwege de hoogte en de duur van de WW-uitkering, en een ontziebeleid in plaats van een ontwikkelbeleid in het personeelsbeleid van werkgevers voor oudere werkenden.

Kijk vooral naar de beleidsterreinen waar de ander meer succes heeft geboekt

Uit de aanbevelingen van de OECD blijkt dat voor België de verbeterpunten liggen op het terrein van het aan het werk houden van oudere werknemers, en voor Nederland op het terrein van het voorkomen van leeftijdsdiscriminatie en de promotie van good practices en diversiteit. België en Nederland zouden wat betreft hun verbeterpunten kunnen kijken naar de praktijk in het buurland.

Versobering van de vroegtijdige pensioenen is effectief

Uit de aangehaalde literatuur blijkt dat versobering van vroegtijdige pensioenen inderdaad effectief is gegeven de beleidsdoelstelling van een hogere arbeidsparticipatie van ouderen. Dat betekent dat beide landen zouden moeten voortgaan met waar mogelijk een verdere aanscherping van dit beleid. Echter andere regelingen voor ouderen, zoals die in sociale plannen bij ontslagrondes, kunnen een rem zetten op de groeiende arbeidsparticipatie van ouderen.

Verscherp het regime van werkloosheidsuitkeringen voor ouderen
Vlaanderen scoort nog wat slechter dan Nederland wat betreft de langdurige werkloosheid van ouderen, wat wellicht te maken heeft met de oneindige werkloosheidsuitkering en de ontheffing van de inschrijvings- en beschikbaarheidsplicht van veel oudere werklozen in Vlaanderen. Uit de literatuur blijkt duidelijk het sterke effect van een financiële prikkel van het onvoorwaardelijk stopzetten van een werkloosheidsuitkering op de baanvindkans, doordat de werkzoekende dan niet enkel een inspanningsverplichting heeft (solliciteren) maar ook een resultaatverplichting (een baan vinden).

Organiseer de arbeidstoeleiding van oudere werklozen effectief
In Nederland lijken vooral de financiële prikkels in de uitvoering bij gemeentes goed te werken om bijstandsgerechtigden te activeren. In Vlaanderen gebeuren de begeleiding en de sanctionering van uitkeringsgerechtigde werklozen door verschillende instanties, wat niet erg efficiënt lijkt. Ook kan voor oudere werkzoekenden de uitvoering in de arbeidstoeleiding wellicht efficiënter en effectiever worden georganiseerd. Wel is er in Vlaanderen een verplichte outplacement voor werkgevers in geval van ontslag van 45-plussers, waarmee de werkgever feitelijk wordt afgeremd om de kosten van het ontslag van oudere werknemers uitsluitend op de maatschappij af te wentelen.

Zorg voor een effectieve begeleiding van oudere werkzoekenden door fine-tuning van maatregelen in de betreffende context
Uit onderzoek blijkt dat het effect van begeleiding, coaching en training ambigu is, en erg afhankelijk van de specifieke maatregel en de context waarin deze wordt geïmplementeerd. Dit vraagt om fine-tuning in plaats van eendimensionale bezuinigingen. In

Vlaanderen is er meer dan in Nederland aandacht en budget voor het volgen van een beroepsopleiding, en voor de persoonlijke begeleiding (f2f) en coaching van werkzoekenden. In Nederland is op de budgetten hiervoor flink bezuinigd. Bij UWV WERKbedrijf is getracht om de begeleiding van niet-werkende werkzoekenden efficiënter in te richten door het gebruik van digitale werkmappen en E-coaching. Daardoor werd het persoonlijk contact in de bemiddeling (f2f) tot een minimum teruggebracht. Uit onderzoek blijkt echter dat persoonlijk contact tussen UWV en de werkzoekende een positieve uitwerking heeft op de werkhervattingskans. Nederland zou dus meer kunnen inzetten op het intensief begeleiden en trainen van oudere werkzoekenden, en daarbij een voorbeeld kunnen nemen aan Vlaanderen. Daarbij is wel een continue evaluatie en bijschaving van programma's noodzakelijk opdat ze hun doel niet voorbij schieten.

Zorg voor meer onderzoek en kennisuitwisseling over loonkosten- en plaatsingssubsidies van oudere werklozen in Vlaanderen en Nederland

In Vlaanderen zijn er wat zwaardere financiële prikkels in de subsidiëring van oudere werkzoekenden die in dienst worden genomen dan in Nederland. Dat geldt bijvoorbeeld voor de individuele beroepsopleiding IBO in België ten opzichte van de proefplaatsing in Nederland, en de loonkostensubsidies in beide landen (in Nederland de plaatsingsfee en de mobiliteitsbonus). Bovendien is er in België de zogeheten 'systematisch aanpak' met een heel scala van instrumenten voor oudere werkzoekenden. Vergeleken daarmee bieden de scholingsvoucher en de plaatsingsfee in Nederland slechts kleine financiële prikkels om te stimuleren dat oudere werkzoekenden een baan krijgen. Over het algemeen lijkt het effect van proefplaatsingen veel positiever

dan loonkostensubsidies. Maar meer onderzoek is gewenst omdat verschillen in effectiviteit in de details kunnen zitten.

Referenties

- Albanese, A. en B. Cockx (2015), *Permanent Wage Cost Subsidies for Older Workers: An Effective Tool for Increasing Working Time and Postponing Early Retirement?*, IZA Discussion Paper No. 8988, April, Bonn.
- Allers, M., A. Edzes, B. de Ruijter en M. Engelen (2014), Lessen uit de bijstand voor decentralisatie, *Economisch Statistische Berichten*, Vol. 99, pp. 166–169.
- Arni, P., R. Lalive en J.C. Van Ours (2013), How Effective Are Unemployment Benefit Sanctions? Looking Beyond Unemployment Exit, *Journal of Applied Econometrics*, Vol. 28, pp. 1153–1178.
- Becker, G. (1962), Investment in human capital: A theoretical analysis, *Journal of Political Economy*, Vol. 70, pp. 9–49.
- Behncke, S., M. Frölich en M. Lechner (2010a) A Caseworker Like Me – Does the Similarity between the Unemployed and Their Caseworkers Increase Job Placements?, *Economic Journal*, Vol. 120, pp. 1430–1459.
- Behncke, S., M. Frölich en M. Lechner (2010b), Unemployed and Their Caseworkers: Should They Be Friends or Foes?, *Journal of the Royal Statistical Society Series A*, Vol. 173, pp. 67–92.
- Bell, B., R. Blundell en J. Van Reenen (1999), Getting the Unemployed Back to Work: The Role of Targeted Wage Subsidies, *International Tax and Public Finance*, Vol. 6, pp. 339–360.
- Blundell, R., M. Costa Dias, C. Meghir en J. Van Reenen (2004), Evaluating the Employment Impact of a Mandatory Job Search Program, *Journal of the European Economic Association*, Vol. 2, pp. 569–606.
- Boockmann, B., T. Zwick, A. Ammermüller en M. Maier (2012), Do Hiring Subsidies Reduce Unemployment Among Older Workers? Evidence From Natural Experiments, *Journal of the European Economic Association*, Vol. 10, pp. 735–764.
- Boone, J. en J.C. van Ours (2012), Why is There a Spike in the Job Finding Rate at Benefit Exhaustion?, *De Economist*, Vol. 160, pp. 413–438.
- Bonsang, E., T. Dohmen, A. Dupuy en A. de Grip (2014), *Cognitive Functioning over the Life Cycle*, Panel Paper 29, Netspar, Tilburg University.
- Borghans, L. en B. ter Weel (2012), Do older workers have more trouble using computers than younger workers?, *Research in Labor Economics*, Vol. 21, pp. 139–173.
- Bosch, N. en B. ter Weel (2013) *Labour–market outcomes of older workers in the Netherlands: Measuring job prospects using the occupational age structure*, CPB Discussion Paper 234, CPB Netherlands Bureau of Economic Policy Analysis, januari, Den Haag.
- Bouman, M. (2015), Wet Werk en Zekerheid doet precies wat iedereen van tevoren zag aankomen: floppen, *Financieele Dagblad*, 27 november.
- Broersma, L., A.J.E. Edzes en J. Van Dijk (2013) Have Dutch municipalities become more efficient in managing the costs of social assistance dependency?, *Journal of Regional Science*, Vol. 53, pp. 274–291.
- Cadle, A. (2012), All Change in Belgium, april, geraadpleegd op 16 november 2014 via <http://www.europeanpensions.net/ep/april-all-change-in-belgium.php>.

- Capéau, B., L. Eeman, S. Groeez en M. Lamberts (2012), *Wie Heeft Voorrang: Jonge Turken of Prille Grijsaards?*, HIVA – Research Institute for Work and Society – KU Leuven.
- Card, D., J. Kluve en A. Weber (2010), Active Labour Market Policy Evaluations: A Meta-Analysis, *Economic Journal*, Vol. 120, pp. F452–F477.
- CBS (2014), *Ziekteverzuim oudere werknemer zonder aandoening vrijwel even hoog als van jongere*, Webmagazine, maandag 30 juni 2014, <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/arbeid-sociale-zekerheid/publicaties/artikelen/archief/2014/2014-4084-wm.htm>
- Cockx, B., M. Dejemeppe en B. Van der Linden (2011), Sneller aan Werk Dankzij Activering van het Zoeken?, *Over.Werk*, Vol. 21, 142–152.
- Cörvers, F. (2013), *Langdurige tijdelijke arbeidsrelaties als stimulans voor een hogere participatie van ouderen op de arbeidsmarkt*, Netspar NEA Paper 50, Tilburg University.
- Cörvers, F. en M. Vendrik (2005), Conjunctuur en sociale normen: determinanten van arbeidsparticipatie, *Kwartaalschrift Economie*, Vol. 2, pp. 142–163.
- Deelen, A.P. (2012), Wage-Tenure Profiles and Mobility, *De Economist*, Vol. 160, pp. 141–155.
- Deelen, A. en D. van Vuuren (2009), De participatiegroei van ouderen verklaard, *Economisch Statistische Berichten*, Vol. 94, No. 4551, pp. 10–12.
- Deelen, A., M. de Graaf-Zijl en W. van den Berge (2014), *Labour market effects of job displacement for prime-age and older workers*, CPB Discussion Paper 285, CPB Netherlands Bureau of Economic Policy Analysis, september, Den Haag.
- De Graaf-Zijl, M., A. van der Horst en D. van Vuuren (2015), *Langdurige werkloosheid, Afwachten én hervormen*, CPB Policy Brief 2015/11, Centraal Planbureau, Den Haag.
- De Grip, A. en J. van Loo (2002). The economics of skills obsolescence: A review. In: A. de Grip, J. van Loo en K. Mayhew (Eds.), *The economics of skills obsolescence, Research in Labor Economics*, Vol. 21, Emerald Group Publishing Limited, pp. 1–26.
- De Grip, A., H. Bosma, D. Willems en M. van Boxtel (2008), Job-Worker Mismatch and Cognitive Decline, *Oxford Economic Papers*, Vol. 60, pp. 237–253.
- De Hek, P. en D. van Vuuren (2011), *Are older workers overpaid? A literature review*, *International Tax and Public Finance*, Vol. 18, pp. 436–460.
- De Jong, W., K. Geertjes, M. de Mooij-Schep, A. de Rijk en N. Sluiter (2012), *Werkhervattingskansen na instroom in de WW, Leeftijd is niet het enige dat telt*, Centraal Bureau voor de Statistiek, Den Haag/Heerlen.
- Euwals, R., D. van Vuuren en R. Wolthoff (2004), *Prepensioen en arbeidsparticipatie ouderen*, CPB Memorandum Nr. 101, Centraal Planbureau, Den Haag.
- Euwals, R., S. Boeters, N. Bosch, A. Deelen en B. ter Weel (2013), *Arbeidsmarkt Ouderen en Duurzame Inzetbaarheid*, Rapport over het conceptuele kader voor het onderzoeksprogramma 'Arbeidsmarkt Ouderen', CPB Achtergronddocument bij de CPB Policy Brief 2013/02 'Ouderen aan het werk', februari, Den Haag.
- Financieele Dagblad (2015), *'Digitale aanpak UWV werkt niet'*, 5 september.
- Fouarge, D. en A. de Grip (2014) *Gaan 50-plussers meer investeren in hun schooling?*, NEA Paper 54, Netspar Economische Adviezen, Netspar, Tilburg University.

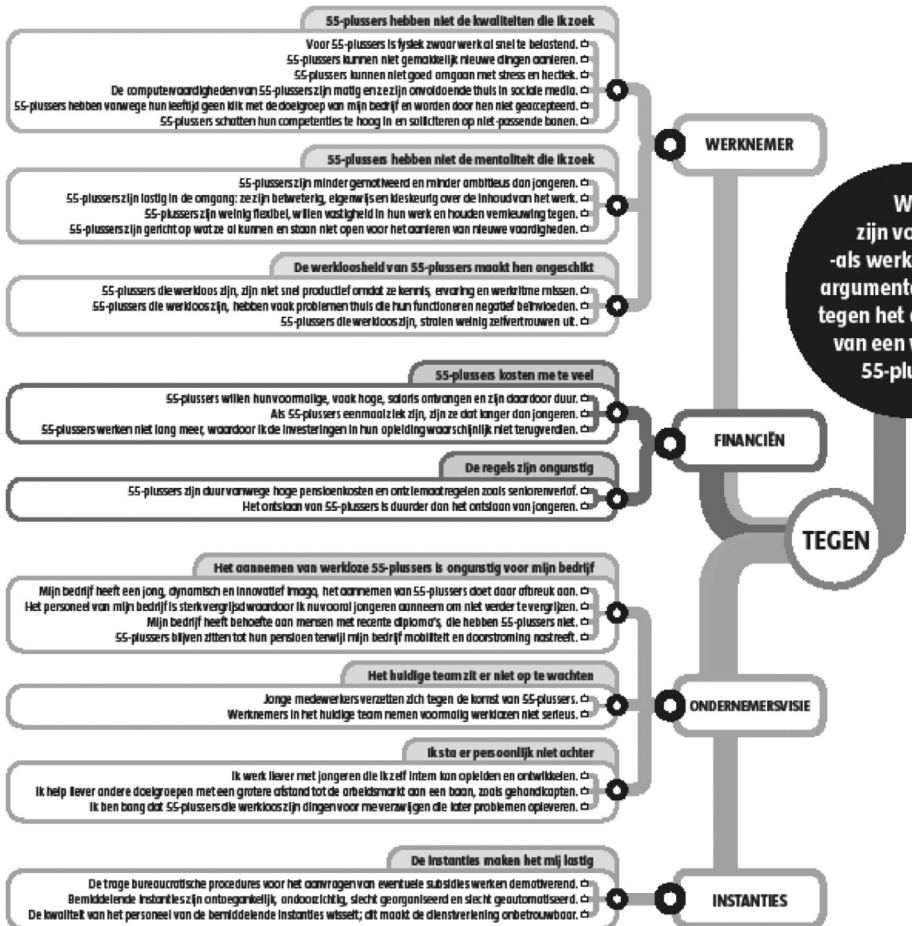
- Hendra, R., J. Riccio, R. Dorsett, D. Greenberg, G. Knight, J. Phillips, P. Robins, S. Vegeris en J. Walter (2011), *Breaking the low-pay, no-pay cycle: Final evidence from the UK Employment Retention and Advancement (ERA) demonstration*, Department for Work and Pensions, UK, Experiment on job search assistance and incentive for work programs: Low effectiveness on single parents, Effective on LTU, No. 765.
- Herremans, W., R. Boey, S. Vansteenkiste, G. Theunissen en L. Sels (2012), *Met aarzelende pas richting 50%. De boordtabel eindeloopbaan 2012*, WSE report, Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie, Brussel: Departement Werk en Sociale Economie.
- Heyma, A. en S. van der Werff (2014), *Een goed gesprek werkt, (Kosten)effectiviteit van re-integratiedienstverlening UWV voor de WW-instroompopulatie 2008-2010*, SEO-rapport, maart, in opdracht van Kenniscentrum UWV, Amsterdam.
- Heyma, A., S. van der Werff, A. Nauta en G. van Sloten (2014), What Makes Older Job-Seekers Attractive to Employers?, *De Economist*, Vol. 162, pp. 397-414.
- Hullegie, P. en J.C. van Ours (2014), Seek and Ye Shall Find: How Search Requirements Affect Job Finding Rates of Older Workers, *De Economist*, Vol. 162, pp. 377-395.
- Kanselarij van de Eerste Minister (2015), *Nationaal Hervormingsprogramma – België 2015*.
- Knuth, M. (2012), *Comparative paper Peer Review: 'PES and older workers'*, The European Commission Mutual Learning Programme for Public Employment Services DG Employment, Social Affairs and Inclusion, June, Institute for Work, Skills and Training (IAQ), University of Duisburg-Essen.
- Lalive, R. (2007), Unemployment Benefits, Unemployment Duration, and Post-Unemployment Jobs: A Regression Discontinuity Approach, *American Economic Review*, Vol. 97, pp. 108-112.
- Lazear, E. (1979), Why is there mandatory retirement?, *Journal of Political Economy*, Vol. 87, pp. 1261-1284.
- Malmberg, B., T. Lindh en M. Halvarsson (2008), Productivity Consequences of Workforce Aging: Stagnation or Horndal Effect?, *Population and Development Review*, Population Aging, Human Capital Accumulation, and Productivity Growth, Vol. 34, pp. 238-256.
- Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2014), *Arbeidsmarktbeleid*, Brief aan de Tweede Kamer, vergaderjaar 2013-2014, 29 544, nr. 516, 11 april, Den Haag.
- Montizaan, R., F. Cörvers en A. de Grip (2013), Training and Retirement Patterns, *Applied Economics*, Vol. 45, pp. 1991-1999.
- OECD (2006), *Live Longer, Work Longer*, Paris.
- OECD (2012), *OECD thematic follow-up review of policies to improve labour market for older workers, Belgium, (situation mid-2012)*, Paris.
- OECD (2012a), *OECD thematic follow-up review of policies to improve labour market for older workers, Netherlands, (situation mid-2012)*, Paris.
- OECD (2012b), Average effective age of retirement versus the official age, 2007-2012, Source: OECD estimates derived from the European national labour force surveys, *OECD Pensions at a Glance* (www.oecd.org/pensions/pensionsataglance.htm) – indicator 3.8.

- OECD (2013), *Employment Outlook 2013*, Chapter 1 'All in it together? The experience of different labour market groups following the crisis', Paris.
- OECD (2013a), *Pensions at a Glance 2013: Retirement-Income Systems in OECD and G20 Countries*, Paris.
- OECD (2014), *Scoreboard on older workers, 2003, 2007 and 2013*, 34 OECD countries (in Excel), October.
- OECD (2014a), *Ageing and Employment Policies, Netherlands 2014, Working Better with Age*, Paris.
- Picchio, M., en J.C. van Ours (2013), Retaining through training: Even for older workers, *Economics of Education Review*, Vol. 32, pp. 29-48.
- Sels, L. (2012), Duurzame inzet(baarheid) van vijftigplussers. Epiloog, *OVER.WERK Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, Nr. 2, blz. 122-137.
- Sonnet, A., H. Olsen en Manfredi T. (2014), Towards More Inclusive Ageing and Employment Policies: The Lessons from France, The Netherlands, Norway and Switzerland, *De Economist*, Vol. 162, pp. 315-339.
- TNO (2012), *Ziekteverzuim in Nederland in 2009*, Brochure SZW.
- UWV (2011), *UWV Kennisverslag 2011-II*, Kenniscentrum UWV Directie SBK, juli.
- UWV Werkbedrijf (2014), *Vacatures in Nederland 2013 De vacaturemarkt en personeelswerfing in beeld*, afd. Arbeidsmarkt informatie en -advies, mei.
- Van den Berg, G. en B. van der Klaauw (2006), Counseling and Monitoring of Unemployed Workers: Theory and Evidence from a Controlled Social Experiment, *International Economic Review*, Vol. 47, pp. 895-936.
- Vandenbergh, V. en F. Waltenberg (2010), *Ageing workforce, productivity and labour costs of Belgian firms*, Discussion papers 2010-3, Institut de recherches économiques et sociales (IRES), Université catholique de Louvain.
- Van der Heul, H. (2015), Persoonlijk contact werkt, *UWV Kennisverslag 2014-2*, juli.
- Van der Klaauw, B. en J.C. van Ours (2013), Carrot and Stick: How Re-employment bonuses and benefit sanctions affect exit rates from welfare, *Journal of Applied Econometrics*, Vol. 28, pp. 275-296.
- Van Landeghem, B., F. Cörvers en A. de Grip (2015), *Is There a Rationale to Contact the Unemployed Right from the Start? Evidence from a Natural Field Experiment*, University of Sheffield, Maastricht University.
- Van Mellaert, L., J. Kuppens en L. Struyven (2013), *Samenwerking op (de) Proef*, Procevaluatie van Fase 2 van de Proeftuinen voor Samenwerking tussen de VDAB en de OCMW's in Vlaanderen, HIVA-KU Leuven, Leuven.
- Van Ours, J.C. en L. Stoeldraijer (2011), Age, Wage and Productivity in Dutch Manufacturing, *De Economist*, Vol. 159, pp. 113-137.
- Van Ours, J.C. (2004), The locking-in effect of subsidized jobs, *Journal of Comparative Economics*, Vol. 32, pp. 37-55.
- Van Ours, J.C. en M. Vodopivec (2006), How shortening the potential duration of unemployment benefits affects the duration of unemployment: Evidence from a natural experiment, *Journal of Labor Economics*, Vol. 24, pp. 351-378.
- Vansteenkiste, S., N. Deschacht en L. Sels (2013), De Herintredkansen van Werkloze 50-Plussers. Een Decompositie van de Doorstroom naar Werk, *Over.Werk*, Vol. 23, pp. 135-146.

- Van Vuuren, D. en P. de Hek (2009), Firms, workers, and life-cycle wage profiles. In: R. Eeuwals, R. de R. Mooij en D. van Vuuren (Eds.), *Rethinking retirement*, CPB Netherlands bureau for economic policy analysis, Den Haag.
- Vendrik, M., en F. Cörvers (2009), *Dynamics of Dutch labour force participation: empirical evidence and policy implications*, in: Contributions to the international scientific Conference 24orMore held in Amsterdam on 5 and 6 November 2009, International conference on increasing female labour participation. Conference proceedings, Task Force Part-Time Plus, The Hague, pp. 86-100.
- Weber, A. en H. Mahringer (2008), Choice and Success of Job Search Methods, *Empirical Economics*, Vol. 35, pp. 153-178.

Bijlage

Argumentenkaart



Wat voor werkgevers

Wat voor mij
gever- de
en voor en
aannemen
werkloze
55-plusser?

VOOR

WERKNEMER

55-plussers hebben de kwaliteiten die ik zoek

- 55-plussers hebben ruime werkervaring, specifieke vakkenis en een netwerk.
- 55-plussers hebben levenservaring, mensenkennis, inlevingsvermogen en kunnen goed relatieren.
- 55-plussers hebben ervaring met veranderingen in bedrijven, kunnen er goed mee omgaan en aan bijdragen.
- 55-plussers hebben natuurlijk gezag en komen betrouwbaar over.
- 55-plussers hanteren 'ouderwetse' normen en waarden, zoals elkaar aanspreken op gedrag.

55-plussers hebben de mentaliteit die ik zoek

- 55-plussers hebben een hoog arbeidsethos, groot verantwoordelijkheidsgevoel en werken accuraat.
- 55-plussers zijn gemotiveerd, loyaal en ze wisselen niet zomaar van baan.
- 55-plussers zijn vooral gericht op het bedrijfsbelang en minder op hun eigen belang en carrière.
- 55-plussers hebben zelfkennis en zijn daardoor realistisch over hun mogelijkheden en ambities.
- 55-plussers hebben een hoge drempel om zich ziek te melden of anderszins te verzuimen.

De werkloosheid van 55-plussers maakt hen geschikt

- 55-plussers die werkloos zijn, zijn direct beschikbaar.
- 55-plussers die werkloos zijn, zijn blij met een geboden kans en zetten zich daarom extra in.

55-plussers leveren me geld op

- 55-plussers zijn door hun ervaring en vakkenis snel ingewerkt en ze werken hard.
- Voor 55-plussers is minder vaak afwezig dan jongeren, hun ziekteverzuim is per saldo gelijk, maar beter te voorspellen.
- 55-plussers verlaten niet snel hun baan, wat mij kostenvoor het aannemen en scholen van nieuwe werknemers bespaart.

De regels zijn gunstig

- Bij het in dienst nemen van een 50-plusser krijg ik drie jaar korting op de premie voor arbeidsongeschiktheid.
- Voor 55-plussers die werkloos zijn biedt de overheid detachingscontracten om risico's en werkgeverslasten te verlagen.
- 55-plussers die werkloos zijn, kunnen een proefplaatsing krijgen met behoud van uitkering, dus zonder salarislasten.
- Voor 55-plussers die werkloos zijn kan de overheid (deels) de opleidingskosten vergoeden.
- Voor 55-plussers die langer dan een jaar werkloos zijn draagt de overheid het risico van loondoorbetaling bij ziekte.

Het aannemen van werkloze 55-plussers is gunstig voor mijn bedrijf

- Door het aannemen van 55-plussers krijg mijn bedrijf een evenwichtig team met jonge en oude medewerkers.
- Door het aannemen van 55-plussers houdt mijn bedrijf voeling met ouderen.
- Door het aannemen van werkloze 55-plussers laat ik zien dat ik een maatschappelijk verantwoord ondernemer ben.

Het huidige team heeft er baat bij

- 55-plussers versterken door hun ervaring, kennis en netwerk het zittende team en kunnen als mentor fungeren.
- Zittende werknemers waarderen hun baan en werken aan hun inzetbaarheid als ze ervaringen over werkloosheid horen.
- Doordat 55-plussers niet meer zonnig carrière hoeven te maken voelen zittende werknemers zich niet bedreigd.

Ik sta er persoonlijk achter

- Ik laat me bij het aannemen van personeel leiden door competenties en niet door iemands werkloosheid of leeftijd.
- Ik ben zelf werkloos geweest en wil anderen helpen uit hun werkloosheid te komen.
- Ik vind het belangrijk dat het normaal gevonden wordt dat 55-plussers werken en neem ze daarom zelf aan.

De instanties ondersteunen mij

- Instanties als UWV en gemeenten bieden mij kosteloze ondersteuning en begeleiding.
- Naad ik een 55-plusser heb aangenomen krijg ik een tijd lang begeleiding en ondersteuning van de instanties.
- Doordat ik (inmiddels) goed de weg ken binnen de instanties kan ik van alle voordelen en ondersteuning profiteren.

ijf of reden voor werkgevers om naar alle leeftijdsgroepen te
bleek aan overzicht van argumenten om wel of geen 55-plusser
kaart uit 2008 over het wel of niet aannemen van (langdurig)
onderzoek en een discussie met deskundigen.
voor hun dankwerk.

OVERZICHT UITGAVEN IN DE OPINION PAPER SERIE

- 1 Een 10 voor governance (2007)
Lans Bovenberg en René Maatman
- 2 Blinde vlekken van de denkers en doeners in de pensioensector (2007)
Kees Koedijk, Alfred Slager en Harry van Dalen
- 3 Efficiëntie en continuïteit in pensioenen: het FTK nader bezien (2007)
Casper van Ewijk en Coen Teulings
- 4 Jongeren met pensioen: Intergenerationele solidariteit anno 21e eeuw (2007)
Mei Li Vos en Martin Pikaart
- 5 Marktwerking in de pensioensector? (2007)
Jan Boone en Eric van Damme
- 6 Modernisering van het uitvoeringsmodel voor pensioenregelingen en marktwerking (2007)
Arnoud Boot
- 7 Differentiatie naar jong en oud in collectieve pensioenen: een verkenning (2008)
Roderick Molenaar en Eduard Ponds
- 8 Maatwerk in Nederlandse pensioenproducten (2008)
Theo Nijman en Alwin Oerlemans
- 9 Je huis of je leven? Eigen betalingen voor woon- en welzijnsvoorzieningen voor ouderen en optimalisatie van de pensioenportfolio (2008)
Lou Spoor
- 10 Individuele pensioenoplossingen: doel, vormgeving en een illustratie (2008)
Zvi Bodie, Henriëtte Prast en Jan Snippe
- 11 Hoe kunnen we onze risico's efficiënt delen? Principes voor optimale sociale zekerheid en pensioenvoorziening (2008)
Coen Teulings
- 12 Fiduciair management: panacee voor pensioenfondsen? (2008)
Jan Bertus Molenkamp
- 13 Naar een solide en solidair stelsel (2008)
Peter Gortzak
- 14 Het Nederlandse pensioenstelsel: weerbaar en wendbaar (2008)
Gerard Verheij
- 15 Het managen van lange- en korte termijn risico's (2009)
Guus Boender, Sacha van Hoogdalem, Jitske van Londen
- 16 Naar een reëel kader voor pensioenfondsen (2009)
Casper van Ewijk, Pascal Janssen, Niels Kortleve, Ed Westerhout), met medewerking van Arie ten Cate
- 17 Kredietcrisis en Pensioenen: Modellen (2009)
Guus Boender
- 18 Kredietcrisis en pensioenen: structurele lessen en korte termijn beleid (2009)
Lans Bovenberg en Theo Nijman
- 19 Naar een flexibele pensioenregeling voor ZZP'ers (2009)
Frank de Jong
- 20 Ringfencing van pensioenvermogens (2009)
René Maatman en Sander Steneker
- 21 Inflation Risk and the Inflation Risk Premium (2009)
Geert Bekaert
- 22 TIPS for Holland (2009)
Zvi Bodie

- 23 Langer doorwerken en flexibel pensioen (2009)
Jolande Sap, Joop Schippers en Jan Nijssen
- 24 Zelfstandigen zonder pensioen (2009) Fieke van der Lecq en Alwin Oerlemans
- 25 "De API is een no-brainer" (2009)
Jacqueline Lommen
- 26 De pensioenagenda 2009–2010 (2009)
Benne van Popta
- 27 Consumenten aan het roer. Strategische toekomstvisies voor de Nederlandse pensioensector (2010)
Niels Kortleve en Alfred Slager
- 28 Het pensioen van de zzp'er fiscaal-juridisch bezien: wie is er aan zet? (2010)
Gerry J.B. Dietvorst
- 29 Normen voor de pensioen-aansprakenstatistiek (2010)
Elisabeth Eenkhoorn en Gerrit Zijlmans
- 30 Over de wenselijkheid van de uitgifte van geïndexeerde schuld door de Nederlandse overheid (2010)
Casper van Ewijk en Roel Beetsma
- 31 Van arbeidsverhouding naar verhouding tot de arbeid? De doorgroei van de zzp'er (2010)
Ad Nagelkerke, Willem Plessen en Ton Wilthagen
- 32 Leidt uitvoering door concurrerende zorgverzekeraars tot een doelmatige en financieel houdbare AWBZ? (2010)
Erik Schut en Wynand van de Ven
- 33 Herziening Financieel Toetsingskader (2010)
Frank de Jong en Antoon Pelsser
- 34 Decumulatie van pensioenrechten (2010)
Gerry Dietvorst, Carel Hooghiemstra, Theo Nijman & Alwin Oerlemans
- 35 Van toezegging naar ambitie – Een betaalbaar reëel pensioen dat eerlijk is over de risico's en aanpasbaar voor exogene ontwikkelingen (2010)
Dick Boeijen, Niels Kortleve en Jan Tamerus
- 36 Now is the time. Overstap naar degressieve pensioenopbouw nu wenselijk en mogelijk (2010)
Lans Bovenberg en Bart Boon
- 37 Het Pensioenlabel als basis voor toezicht (2010)
Agnes Joseph en Dirk de Jong
- 38 De gouden standaard bij beleidsvoorbereiding (2011)
Peter Kooreman en Jan Potters
- 39 Risicoprofielmeting voor beleggingspensioenen (2011)
Benedict Dellaert en Marc Turlings
- 40 Naar een dynamische toekomstvoorziening. Integratie van werk, pensioen, zorg en wonen over de levensloop (2011)
Lans Bovenberg, Wouter Koelewijn en Niels Kortleve
- 41 Duurzame pensioenen from scratch (2011)
Gert Bos en Martin Pikaart
- 42 Marktoplossingen voor langlevensrisico (2011)
Sylvain de Crom, Anne de Kreuk, Ronald van Dijk, Michel Vellekoop en Niels Vermeijden
- 43 Het gebruik van ALM-modellen (2011)
Guus Boender, Bas Bosma en Lans Bovenberg
- 44 Het pensioenfonds van de toekomst: risicodeling en keuzevrijheid (2011)
Jan Bonenkamp, Lex Meijdam, Eduard Ponds en Ed Westerhout
- 45 Hoe reëel is reëel? (2012)
Ronald Mahieu en Alexander de Roode

- 46 Toezicht door DNB op de toepassing van de prudent person-regel in relatie tot het nieuwe pensioencontract (2012)
Jacqueline van Leeuwen
- 47 Naar een duurzaam financieringsmodel voor hypotheeken (2012)
Lans Bovenberg
- 48 Rationeel beleid voor irrationele mensen (2013)
Henriëtte Prast
- 49 Pensioenorganisaties en communicatiewetgeving (2013)
Louise Nell en Leo Lentz
- 50 Langdurige tijdelijke arbeidsrelaties als stimulans voor een hogere participatie van ouderen op de arbeidsmarkt (2013)
Frank Cörvers
- 51 Mijn pensioen staat als een huis (2013)
Marc de Graaf en Jan Rouwendal
- 52 Waarom mensen de pensioenvoorbereiding uitstellen en wat daar tegen te doen is (2014)
Job Krijnen, Seger Breugelmans en Marcel Zeelenberg
- 53 Sociale interacties van invloed op de arbeidsparticipatie van ouderen (2014)
Maarten van Rooij, Niels Vermeer en Daniel van Vuuren
- 54 Gaan 50-plussers meer investeren in hun scholing? (2014)
Didier Fouarge en Andries de Grip
- 55 Innovaties in wonen, arbeid, pensioen en de rol van pensioenfondsen (2014)
Kees Koedijk en Alfred Slager
- 56 Persoonlijke pensioenrekeningen met risicodeling (2014)
Lans Bovenberg en Theo Nijman
- 57 Een pensioenregeling voor zelfstandigen: de voor- en nadelen van een opt-in (2014)
Mauro Mastrogiacomo, Rik Dillingh en Klaas Bangma
- 58 De dubbelhartige pensioen-deelnemer. Over vertrouwen, keuzevrijheid en keuzes in pensioenopbouw (2015)
Harry van Dalen en Kène Henkens
- 59 Boekhoudkundige regelgeving voor bedrijfspensioenfondsen: van IAS 19 naar IAS 19R (2015)
Tim Boonen en Anja De Waegenare
- 60 Ringfencing binnen het algemeen pensioenfonds (APF) en andere pensioenuitvoerders (2015)
René Maatman en Sander Steneker
- 61 Generatie-effecten van onjuiste parameterinschattingen (2015)
Frank de Jong, Joeri Potters, Bas Werker en Robin Zeeman
- 62 De kloof overbruggen tussen werkloosheid en pensioen (2015)
Irmgard Borghouts - van de Pas
- 63 Is maatwerk wenselijk bij de verhoging van de pensioenleeftijd? (2015)
Niels Vermeer, Mauro Mastrogiacomo en Arthur van Soest
- 64 Kosten van langer leven en de evaluatie van medische technologie (2015)
Pieter van Baal, Job van Exel en Werner Brouwer
- 65 Werkgevers vitaliseren te weinig (2015)
Raymond Montizaan en Tinka van Vuuren
- 66 Willen we ons pensioen nog wel samen doen? (2016)
Harry van Dalen en Kène Henkens
- 67 Arbeidsmarktbeleid voor oudere werkzoekenden: Vlaanderen en Nederland (2016)
Frank Cörvers en Bert van Landeghem

Arbeidsmarktbeleid voor oudere werkzoekenden: Vlaanderen en Nederland

Europa vergrijst, en dat betekent dat ook de gemiddelde leeftijd van de niet-werkenden omhoog gaat. Nederland en Vlaanderen zijn vergelijkbare buurlanden en hebben tevens een vergelijkbare problematiek wat betreft de inzet van oudere werkzoekenden op de arbeidsmarkt. De vraag die in dit paper van Frank Cörvers (UM) en Bert van Landeghem (Sheffield) centraal staat, is: In welke mate verschilt het beleid van Vlaanderen en Nederland om ouderen aan het werk te krijgen, en wat zouden beide landen kunnen leren van elkaar in het licht van de huidige literatuur?

Dit is een uitgave van:

Netspar

Postbus 90153

5000 LE Tilburg

Telefoon 013 466 2109

E-mail info@netspar.nl

www.netspar.nl

Maart 2016