

50+ Carrière

Verhoging van de AOW? Het gaat om de verhoging van de participatie.

De discussie over verhoging van de AOW is gestreden. Belangrijker is het doorbreken van de zeer starre arbeidsmarkt voor ouderen en verbeteren van de participatie.

Aanbevelingen om de participatie te verhogen.

Werk aan klaarblijkelijk succesvol beleid. Andere landen kunnen tot voorbeeld strekken. Neem instrumenten en maatregelen over die helpen mensen met plezier en productief te laten werken tot hun pensioen. Het Zweedse stimuleringsmodel is meer geënt op goede sociale voorzieningen, een hoger pensioen bij langer doorwerken, laagdrempelige scholing en actief arbeidsmarktbeleid door de overheid, onder andere door bedrijven te subsidiëren werklozen aan te nemen. In Zweden is de participatie in de leeftijdscategorie 60 tot 64 jaar maar liefst 63%, in Nederland is dat 34%. Langer doorwerken zonder scholing is onmogelijk. In ons sociale stelsel zou een collectief 'scholingsfonds' opgebouwd moeten worden, zodat werknemers niet alleen een uitkering kunnen krijgen maar ook een bijdrage voor scholing. Werkgevers en werknemers dragen beide premies af. Gekeken kan worden naar de uitzendbranche, waarin scholingsfondsen ruim aanwezig zijn.

De leeftijdregels in CAO's en de kantonrechtersformule beschermen degene die werken, maar beperken vooral de ouderen een soepele terugkeer op de arbeidsmarkt. Maak een einde aan allerlei bepalingen die oudere werknemers ontzien of belonen: extra verlofdagen, ontheffing van overwerk of avonddiensten of de hogere ontslagvergoeding op basis van leeftijd. Deze regelingen zijn onrechtvaardig ten opzichte van de jongeren en vormen een extra reden voor de werkgever om niet te werven in deze doelgroep, waardoor de oudere werkloze nog langer buiten spel staat.

Voer een participatiecheck in: Werkgevers en werknemers bevorderen het noodzakelijke denken op lange termijn door iedere drie jaar een participatiecheck te houden. Het is een middel om uitval op termijn en langdurige werkloosheid te voorkomen. Met de participatiecheck wordt de vraag gesteld of iemand het werk kan en zal volhouden en zo niet aan welk alternatief gewerkt moet gaan worden. Mogelijkheden als roulatie, verhoging van taakvariatie en scholing worden in kaart gebracht en in gang gezet. Het gaat er dan vooral over om de inzetbaarheid te verbreden, over het op peil houden van competenties, kennis en vaardigheden en waar de mogelijkheden voor werk zijn. Hiermee wordt het risico van een periode van lange werkloosheid voorkomen. Want werknemers die niet anticiperen op de vraag 'wat doe ik als ik mijn baan niet meer heb of kan doen' zijn te laat als het moment daar is.

In de participatiecheck worden knelpunten zoals zwaar werk en hoge werkdruk, te lange functieduur en de 'tijd uitzitten' besproken. De discussie over zwaar werk is onvolledig als het ook niet gaat over de ogenschijnlijk constant toenemende werkdruk in relatie tot de toename van het aantal oudere werknemers.

De check moet ook te lange functieduur aan de kaak stellen. Lange functieduur is een groter risico voor uitval en productiviteitsverlies dan leeftijd. Switchen van werkgever, baan, afdeling of functie helpt de juiste man op de juiste plaats te krijgen. En door te rouleren, blijft de werknemer leren en zichzelf vernieuwen, worden veranderingen

vanzelfsprekender en past hij zichzelf weer sneller aan. De onlangs opgestelde mobiliteitscentra zouden moeten blijven om de roulatie te verbeteren. Participatie betekent ook echt meedoen. Het cliché dat iemand nog zoveel jaar 'moet' zal door het langer doorwerken vaker klinken. Daar spreekt geen enkele wens tot verandering uit. De werknemer die gaat uitdieselen en voorsorteren richting pensioen is bang voor verandering en verlies van opgebouwde rechten. De sleet komt er in en de werknemer krijgt vanzelf de bevestiging van zijn omgeving dat de fut eruit is. Deze vicieuze cirkel wordt doorbroken door de participatiecheck en kan leiden tot het opnieuw uitdagen en prikkelen van de werknemer. Het kan ook leiden tot demotie oftewel een stapje terug in functie of uren. Gelijktijdige vermindering van het salaris is onvermijdelijk voor de continuïteit van het bedrijf en de gelijkheid onder collega's.

Dit artikel is geschreven door Willem Peeters en Fried Le Poole, oprichters van 50+ Carrière.

Amsterdam 12 november 2009.