

inleiding

Dit onderzoek van een aantal D66-leden uit de themagroepen **Senioren en Samenleving** en **Economie** gaat over de toenemende armoede onder ouderen. We beschrijven hoe groot het probleem is en wat we eraan kunnen doen.

In de publieke opinie bestaat het beeld – overigens gestaafd door cijfers – dat gepensioneerden het over het algemeen goed hebben. Dat geldt met name voor de naoorlogse generatie die AOW en een aanvullend pensioen ontvangen. Vanwege de grote aantallen kript deze groep het gemiddelde van alle gepensioneerden op. Dat neemt niet weg dat er ook gepensioneerden zijn die in armoede leven, met name mensen met alleen AOW. Volgens het CBS komt armoede vooral voor in de groep 55 – 66, de ouderen die nog niet gepensioneerd zijn, die werkloos zijn geworden en die van een uitkering moeten leven tot de pensioenleeftijd¹.

definities

In Nederland komt absolute armoede, in de zin van geen kans hebben om te overleven, nauwelijks voor. Wel is er relatieve armoede, het (aanzienlijk) minder hebben dan de mensen om je heen, de mensen met wie je je mag vergelijken. Uiteraard is relatieve armoede subjectief. Wij gebruiken de definitie van het CBS dat armoede omschrijft als het hebben van onvoldoende geld (inkomen) om een consumptieniveau te realiseren dat in Nederland als minimaal noodzakelijk wordt gezien. Het CBS heeft op basis van de koopkracht van een bijstandsgerechtigde in 1979 een bedrag berekend dat geldt als een grens – in koopkracht – voor de dag van vandaag. De bedragen verschillen per gezinssituatie. Wij nemen aan dat er in de groep 55-plus weinig gezinnen voorkomen met minderjarige kinderen. Daarom gebruiken we alleen de grensbedragen voor alleenstaanden (€ 1.030) en echtparen zonder minderjarige kinderen (€ 1.410)².

Ouderen zijn gedefinieerd als mannen en vrouwen ouder dan 55. In 1963 introduceerde psycholoog Erik Erikson zijn levensfasen-theorie. De laatste levensfase gaat in bij 55 (de overgang naar de laatste levensfase, de late volwassenheid, ligt tussen 55 en 65). Deze grens is algemeen aanvaard.

aantal 55-plussers dat arm is

De ruim 17 miljoen inwoners van Nederland vormen 7.2 miljoen huishoudens. Hiervan leven bijna 590.000 huishoudens (8%), ofwel 1.1 miljoen mensen (6.8% van de totale bevolking) beneden de lage inkomensgrens³. Met deze aantallen steekt Nederland gunstig af tegenover andere EU-lidstaten – alleen Tsjechië en Zweden doen het beter.

¹ Bron CBS, *Armoede en Sociale Uitsluiting 2018*, p.38. Deze cijfers zijn enigszins misleidend. Omdat de AOW (iets) boven de armoedegrens ligt vallen mensen met AOW per definitie uit de groep armen. Maar het is duidelijk dat mensen met alleen AOW geen vetpot hebben, laat staan mensen die slechts een deel van de AOW ontvangen.

² Bron CBS, *Armoede en Sociale Uitsluiting 2018*. Ter vergelijking de AOW bedragen: voor een alleenstaande € 1173 per maand en voor een tweepersoonshuishouden € 1615,76 per maand (€ 1590,83 als een partner nog niet AOW-gerechtigd is).

³ Idem, p 8-9

Het aantal ouderen in Nederland (55+) is 5.4 miljoen (31%)⁴. Van de landen in Europa – wereldwijd gezien het continent met de hoogste percentages ouderen, omdat de demografische transitie (het minder kinderen krijgen bij het toenemen van de welvaart) daar het eerst is ingezet – scoort Nederland 19^{de} op een lijst van 26 landen, dus betrekkelijk laag. Volgens schattingen van de UN (aantallen 60+)⁵ zal het percentage in andere Europese landen tot 2050 meer toenemen dan in Nederland, zodat ons land dan nog lager uitkomt (22/26). Hetzelfde UN-rapport laat overigens zien dat de veroudering een wereldwijd verschijnsel is, met percentages tussen de 30 en 23, met Afrika als grote uitzondering (9%)⁶.

Bijna 5.5 miljoen ouderen dus. Gezien de constatering dat armoede onder ouderen vooral voorkomt in de leeftijdsgroep 55-66 lijkt het zinvol onderscheid te maken tussen ouderen die geacht worden nog te werken (55-65), ouderen na het bereiken van de AOW-leeftijd maar vitaal genoeg om nog te kunnen werken, betaald of onbetaald (66-75) en ouderen van wie die vitaliteit drastisch afneemt, uitzonderingen daargelaten (75+, mogelijk 80+).

Bij deze drie groepen horen de volgende aantallen:

- Werkende ouderen (55-66) 2.7 miljoen
- Vitale ouderen (67-75) 1.5 miljoen (2 miljoen als de groep wordt opgerekt tot 80)
- Hoogbejaard (75-100+) 1.2 miljoen (0.7 miljoen als de groep is berekend vanaf 81)

Van deze drie groepen leven de volgende aantallen mensen beneden de lage inkomensgrens (hier gedefinieerd als beneden de € 20.000 per jaar; hoewel de lage inkomensgrens op jaarbasis daaronder ligt, is de laagste klasse < 10.000 iets minder dan de lage inkomensgrens).

- Werkende ouderen 0.6 miljoen (echt laag inkomen < 10.000 = 0.2 miljoen)
- Vitale ouderen 0.9 miljoen (< 10.000 = 0.08 miljoen)
- Hoogbejaard 0.6 miljoen (< 10.000 = 0.04 miljoen)⁷.

In percentages van het aantal ouderen, respectievelijk van de totale bevolking gaat het dan om 11% (3.5%), 17% (5%) en 10% ((3%). De in de inleiding aangehaalde uitspraak van het CBS dat onder ouderen nijpende armoede het vaakst voorkomt in de groep van 55-66 is dus juist, als je uitgaat van een inkomen van minder dan € 10.000. Op jaarbasis is het bestaansminimum in Nederland € 12.300 voor een alleenstaande en € 16.920, dus € 8.460 per persoon, voor een tweepersoonshuishouden.

Vrouwen zijn in de meerderheid in de groep lagere inkomens. Voor een deel wordt dat verklaard door het gegeven dat vrouwen langer leven dan mannen, maar dat effect wordt pas goed zichtbaar boven 70; daarvoor gaat het aantal mannen en vrouwen min of meer gelijk op. Voor een ander deel zal het te maken hebben met de geringere deelname van vrouwen aan het arbeidsproces; daardoor bouwen ze minder pensioen op⁸. Het is hoe dan ook opvallend dat het gaat om 2/3 van de aantallen. In de leeftijdsklasse 55-65 gaat het om 429.000 (< 10.000, 162.800), in de leeftijdsklasse 67-75 om 652.500 (< 10.000, 57.900) en in de groep hoogbejaarden om 486.200 (<10.000, 32.700).

⁴ CBS-statline feb 2018

⁵ UN *World Population Ageing 2018* tabel A III 2

⁶ UN *WPA 2018*, p.30

⁷ CBS-statline inkomensklassen maart 2018. Respectievelijk 589.700 (208.600), 913.300 (78.300) en 570.300 (38.100) mensen.

⁸ En als zij gescheiden zijn voor 1981 delen zij evenmin mee in de pensioenopbouw van hun echtgenoot (pensioenverevening).

In het rapport *Armoede en Sociale Uitsluiting 2018* stelt het CBS: “Tussen 2014 en 2016 daalde het aandeel huishoudens met een laag inkomen van 8.5 naar 8.2 procent. De daling deed zich echter niet voor in alle leeftijdsgroepen voor: bij huishoudens met een hoofdkostwinner tussen 55 en 65 jaar nam het aandeel juist toe. Deze groep lijkt zich het minst goed te kunnen herstellen van de gevolgen van de economische crisis en is vaker afhankelijk van een uitkering.”⁹ Zonder extra maatregelen zal deze groep behoren tot de hardnekkig armen.

waarom zijn deze mensen arm?

Deze mensen zijn arm omdat zij van huis uit geen vermogen hebben meegekregen of zelf hebben opgebouwd dat het verlies van inkomen kan opvangen, terwijl zij geen werk kunnen krijgen van voldoende niveau om hun een redelijk inkomen te verschaffen.

Iedereen heeft een zeker inkomen nodig om in zijn basisbehoeften te kunnen voorzien: eten en drinken, een dak boven je hoofd, kleding, veiligheid en gezondheid, en onderwijs. Wanneer je inkomen hieraan volledig opgaat, ben je niet vrij om jezelf te ontplooien en enige ontspanning te gunnen. De bovengenoemde lage-inkomensbedragen, eventueel aangevuld met gerichte subsidies zoals huursubsidie, zouden toereikend moeten zijn om in deze behoeften te voorzien. Het lijkt geen twijfel dat mensen met lage inkomens zich niet veel daarbuiten kunnen permitteren. Omdat zij zich vergelijken met buurtgenoten die het beter hebben, of omdat ze zo nu en dan het gevoel willen hebben niet gevangen te zijn in beperkingen, springen ze soms uit de band. Dat brengt ze in moeilijkheden, als er geen vangnet is (geen spaargeld, geen familie die tekorten kan aanzuiveren).

Mensen die zo leven kunnen hiertegen drie dingen doen. Ten eerste, het inkomen aanvullen. Wanneer je van de arbeidsmarkt bent uitgesloten omdat je te oud bent, niet fit of te laag geschoold zijn de mogelijkheden daartoe beperkt, maar ze zijn er wel. Bijvoorbeeld via een uitzendbureau voor 65+ers. Ten tweede, strak budgetteren. Het is een gegeven dat veel mensen met een laag inkomen niet goed weten welke kosten zij hebben en welk inkomen daartegenover staat. Dit komt mede omdat veel mensen met een laag inkomen niet geleerd hebben te plannen¹⁰. In verschillende steden bestaan projecten om dit te verhelpen (in den Haag bijvoorbeeld *de budgetkring*). Ten derde, inkomsten samenvoegen, bijvoorbeeld door gezamenlijk te koken. De mogelijkheden daartoe zijn klein als je inkomen bestaat uit een uitkering, omdat de uitkering wordt gekort zodra je samenwoont.

In de groep mensen die onder de armoedegrens leven zijn niet-westerse allochtonen ruim vertegenwoordigd. Wie op latere leeftijd in Nederland is gekomen wordt per niet in Nederland gewoond jaar 2% gekort op de AOW en moet het dus doen met een lagere AOW-uitkering. Voor veel allochtonen geldt dat. En omdat zij daarna nauwelijks in loondienst hebben gewerkt, hebben zij evenmin een voldoende aanvullend pensioen opgebouwd. Zij kunnen eventueel een beroep doen op de AIO regeling. Niet-EU-allochtonen die wel minstens 50 jaar in Nederland of elders in de EU hebben gewoond voor het bereiken van de AOW-leeftijd krijgen (50 x 2%) wel volledige AOW.

⁹ Op cit: p 38

¹⁰ Een apart probleem vormen de mensen die geen scholing gehad hebben en/of niet kunnen meedoen met de Nederlandse samenleving omdat zij de Nederlandse taal niet spreken, zoals nieuwkomers. De projecten in achterstandswijken richten zich met name op hen.

wat kunnen we hieraan doen?

De lage inkomensgrens ligt op 101% van het sociaal minimum, het minimaal benodigd bedrag om rond te komen. Maar dit is krap bemeten: velen komen daar niet mee uit. Het vereist discipline, zorgvuldig budgetteren, weten waar je iets goedkoop kunt krijgen en een netwerk aan helpers. Natuurlijk zijn er extra fondsen voor mensen die met onverwachte tegenvallers te maken hebben: gerichte bijstand. Maar meevallers zijn er zelden. Mensen kunnen geen reserves aanleggen. Zij hebben het moeilijk om aan de armoede te ontsnappen zodat ze er in blijven hangen.

Er zijn twee antwoorden mogelijk op de vraag wat we hieraan kunnen doen: het minimuminkomen verhogen en kansen bieden om, met werk, het inkomen te vergroten. Of natuurlijk een combinatie van beide.

Armoede slokt aandacht op. Mensen zijn dagelijks bezig met uitzoeken hoe ze rond kunnen komen en kunnen aan niets anders denken. Het zoeken naar werk zou bovenaan hun lijstje moeten staan, maar ze kunnen zich daarop niet volledig toeleggen. Volgens die redenering zou het verhogen van het minimuminkomen de oplossing zijn. Daar staat tegenover dat het verhogen van het minimuminkomen de prikkel om uit die armoede te geraken vermindert: de zogenaamde armoedeval. Je zou moeten bijverdienen, maar een simpele baan vraagt te veel extra organisatie en levert te weinig op echt aan de slag te gaan. Het huidig kabinet wil liever iets doen aan het vermijden van die armoedeval dan het verhogen van het minimuminkomen (zie brief aan de Tweede Kamer van 6 april 2018)¹¹. Daarom verlaagt het kabinet de lasten op werk waardoor werk meer loont, geeft het geld aan gemeenten om armen te helpen bij het vinden van werk en neemt het maatregelen tegen schijn zzp-constructies (de wet die dat moet regelen is nog in de maak).

Het profiel van de mensen met een laag inkomen verschilt nogal. De 26-jarige Almaz die uit Eritrea is gevlucht en na een helletocht door de Sinai woestijn in Nederland is beland zit om een andere reden in de bijstand dan de 50-jarige Izza met haar twee kinderen die tijdens haar huwelijk nauwelijks het huis uitkwam en nu door haar man in de steek is gelaten. Het gaat te ver om hier de verschillende profielen van mensen met een laag inkomen uit te tekenen. Wij richten ons alleen op ouderen met een laag inkomen. Het verlagen van het minimuminkomen zal hen niet motiveren om werk te zoeken. Er zijn andere dingen die hen prikkelen: er weer bij horen, contacten hebben. De meesten die nog kunnen werken willen graag weer aan het werk, maar de markt lust ze niet.

Ook het tweede antwoord, het vergroten van de kans op werk, behoeft nuancering. De kans op werk hangt van een groot aantal factoren af. Hoogopgeleide jongeren kunnen gemakkelijk aan het werk, zelfs als ze taalachterstand hebben, terwijl het voor oudere werknemers bijzonder moeilijk is een nieuwe baan te vinden. De breed levende gedachte dat oudere werknemers minder productief zijn dan jongere is een misvatting. Uit onderzoek blijkt dat oudere werknemers de afname van fysieke vaardigheden (kracht, snelheid) compenseren met inzicht en effectiviteit. Het zijn juist de jongeren die minder productief zijn (maar productiever worden door te leren van oudere werknemers). Vanaf ca 35 blijft de productiviteit voor alle leeftijdsgroepen gelijk¹².

Uitzendbureau Randstad heeft zowel werkgevers als werklozen ondervraagd over de kansen op werk van oudere werknemers. Randstad waarschuwt dat in de ogen van werkgevers de ideale werknemer

¹¹ Zie kamerbrief-cbs-rapport-armoede-en-sociale-uitsluiting.pdf

¹² Dirk Ameel heeft in een artikel in Recruiting&HR de uitkomsten van verschillende studies hierover op een rijtje gezet. Zie http://www.langer-werken.be/evidence_based/productiviteit_en_motivatie/index.php

tussen de 25 en 39 jaar oud is, vooral vanwege het up to date zijn van hun kennis, en dat straks misschien ook de 40-plusser voor zijn baan moet gaan vrezen¹³.

In eerste instantie is het van belang de uitstoot van oudere werknemers te verhinderen. Diverse studies tonen aan dat op behoud gerichte maatregelen (taakverlichting bijvoorbeeld), maar ook ontwikkelingsgerichte maatregelen de positie van oudere werknemers kunnen versterken¹⁴.

Is men eenmaal 'uitgestoten', dan is de kans op een nieuwe baan voor een 55-plusser gering. Randstad ziet weinig kans om de inzetbaarheid van oudere werklozen te vergroten, omdat de vooroordelen over hun mogelijkheden groot zijn¹⁵. Uiteraard zijn er dingen die de oudere werkzoekende beter kan doen, vooral zichzelf beter presenteren. Ideaal middel daartoe is het lopen van stage. Daarom pleit Randstad voor het vergroten van stagemogelijkheden voor oudere werknemers. Randstad heeft twijfels of investeren in nieuwe kennis en bijscholing – vaak genoemd als middel - het gewenste resultaat heeft. Zowel werkgevers als de werklozen zelf geven aan niet te verwachten dat 55-plussers veel aan vernieuwing zullen doen en bevestigen daarmee het bestaande vooroordeel¹⁶.

Randstad ziet dat beide groepen, werkgevers en werklozen ingrijpen van de overheid noodzakelijk vinden. Het instellen van een quotum voor ouderen vinden werkgevers een stap te ver. Dé oplossing is het goedkoper maken van de oudere werknemer.

voorgestelde oplossingen

in het algemeen

In het algemeen moet er meer gedaan worden aan loopbaanplanning, door zowel werkgevers als werknemers. Jongeren zijn vaardig met de nieuwste technieken en formats, ouderen zijn beter in het herkennen en doorgronden van problemen op de werkvloer. Jongeren kijken vooruit en omhoog, ouderen kijken om zich heen. Ouderen kunnen beter omgaan met tegenslagen en hoeven niet zo nodig te scoren; jongeren zijn ambitieus en hebben drive. Het is van belang met die kwaliteiten rekening te houden. Je hebt op verschillende plekken en op verschillende momenten ouderen en jongeren nodig. Een goed team is in balans!

¹³ De studie is voor Randstad uitgevoerd in mei 2016 door het marktonderzoeksbureau MWM2 (Michiel van Rossum en Michelle Melchers) en is beschikbaar als PowerPointpresentatie op het net. Zie https://www.randstad.nl/binaries/content/assets/randstadnl/werknemers/onderzoeken/def-pm15632_pr-50plusser-rapport.pptx

¹⁴ Klaske Veth schreef hierover in het Tijdschrift voor HRM (2018/1) "de drijvende kracht van ontwikkeling" dat aansluit op haar proefschrift. In de eerdergenoemde studie van Dirk Ameel worden ontwikkelingsgerichte maatregelen die zich richten op *crystallized skills* (door ervaring ontwikkelde vaardigheden, bijvoorbeeld communicatie, leidinggeven) effectiever genoemd dan trainingen die zich richten op *fluid skills* (vaardigheden die je snel even aanleert, in IT bijvoorbeeld; de termen zijn van Raymond Cattell). In een recent artikel in het FD bepleit AWWN-directeur Gerard Groten het invoeren van een loopbaan-APK, met scholing gericht op de volle inzetbaarheid van ouderen op voor hen meer geschikte functies, in plaats van het verminderen van de inzetbaarheid (VUT-achtige maatregelen).

¹⁵ Zie plaatje 18 van genoemde PowerPointpresentatie.

¹⁶ Opnieuw: dit geldt waarschijnlijk voor het leren van nieuwe *fluid* vaardigheden die de oudere werker maar een korte tijd kan gebruiken, maar misschien niet voor het verder ontwikkelen van *crystallized skills*.

Ook moet “zwaar werk” beter gepland worden. Het is niet redelijk iemand 40 jaar lang continu zwaar belastend werk te laten doen en dan met pensioen te sturen. Er zou per vakgebied een grens gesteld moeten worden aan de tijd dat iemand continu zulk zwaar werk mag doen. Per vakgebied, omdat het werk van een stratenmaker op een andere manier zwaar is dan dat van een leraar. Er zouden afspraken gemaakt moeten worden over een andere invulling van de loopbaan van deze mensen na afloop van de zwaar-werk-periode, binnen het bedrijf (een overgang naar toezichhoudend of coördinerend werk bijvoorbeeld) of daarbuiten (na enige omscholing). Het voor deze mensen vervroegen van de pensioenleeftijd is onmenselijk om twee redenen: zij worden té lang belast, tot ze volledig op zijn, en het wordt hen onmogelijk gemaakt na hun pensionering ander werk te verrichten, om bij te verdienen of omdat ze het leuk vinden actief te blijven, omdat ze inmiddels met klachten kampen.

Maar dit terzijde. Hier gaat het vooral om ouderen die in armoede leven. Daarbij zijn twee groepen te onderscheiden. De eerste groep zijn de 55+ werklozen die niet meer aan de slag komen en die van een uitkering leven totdat zij de pensioenleeftijd bereiken. De tweede groep bestaat uit 75+ ers die geen pensioen ontvangen ter aanvulling op hun AOW.

armoede bij 75+ers

Mensen van 75+ met alleen AOW hebben het zwaar. Op hun leeftijd hebben zij weinig kans hun inkomen aan te vullen door bijbaantjes. De mensen van 75 en ouder die nog wel iets brengen wat op de arbeidsmarkt gewild is, zijn waarschijnlijk hoogopgeleide ouderen die niet alleen van hun AOW moeten rondkomen. Het heeft daarom geen zin aan een oplossing te denken in de richting van mogelijkheden tot bijverdienen.

De oplossing moet gevonden worden in een extra heffingskorting voor 75+ of een inkomenstoeslag. Ouderen ontvangen thans een ouderenkorting van 1.578 euro per jaar, tenminste zolang zij niet meer inkomen hebben dan € 47.500 per jaar. Als zij alleenstaand zijn hebben zij daarboven een heffingskorting van € 423. Een alleenstaande 75+er heeft dus een heffingskorting van € 2001 per jaar. Om het inkomen van 75+ substantieel te verbeteren zou die korting opgetrokken moeten worden naar € 3000. Een andere oplossing is om 75+ers standaard een inkomenstoeslag te geven van € 250 per maand.

De financiering hiervan zou – althans ten dele - gezocht kunnen worden door het recht op AOW te beperken. Mensen die een pensioen hebben van meer dan € 100.000 of een vermogen van meer dan € 500.000 (de eigen woning niet meegerekend) zouden voortaan geen AOW meer moeten ontvangen. Zij hebben dat niet nodig. Dat zij tijdens hun werkzame leven AOW premie betaald hebben, betekent niet dat zij recht hebben op AOW.

De financiering zou ook gezocht kunnen worden in fiscalisering van de AOW, zodat 65+ers net als 65-ers AOW premie gaan betalen over hun inkomen. Thans betalen werkenden 18% premie over maximaal € 34.000 van hun inkomen. Als we diezelfde premie heffen bij gepensioneerden zou dat veel meer geld opleveren voor het optrekken van het inkomen van een slinkende groep. We zouden daarom kunnen denken aan een lagere premie, of aan het heffen van die premie boven een zeker (aanvullend pensioen-)inkomen. Maar welke premie dan ook zou een aanslag zijn op het inkomen van de gepensioneerden (volgens het CBS tot zelfs 20%), van wie een groot deel al lange tijd te maken heeft met inkomensstagnatie of zelfs- achteruitgang. Bovendien zou het gaan om een structurele maatregel voor een verdwijnend probleem. We mogen immers aannemen dat het aantal hoogbejaarden dat alleen AOW krijgt (vooral omdat zij in hun tijd nog geen pensioenvoorzieningen kenden) geleidelijk vermindert. En tenslotte is het niet in te zien waarom de rekening voor het

oplossen van het probleem van verarmde 75+ers ten volle gelegd moet worden bij de gepensioneerden. Daarom heeft deze wijze van financiering niet de voorkeur.

armoede bij 55+ ers

Het aantal ouderen dat in armoede leeft is – we hebben dat hierboven gezien – 600.000. Als het gaat om mensen die met minder dan € 10.000 moeten rondkomen is dat aantal 200.000 (cijfers CBS). Het aantal 55+ers zonder werk is volgens hetzelfde CBS slechts 120.000. Dat komt doordat het CBS iedereen die meer dan een uur werkt inboekt als werkhebbend, en niet beschouwt als werkloos. De genoemde 120.000 zijn dus mensen die geen werk hebben en leven van een WW-uitkering of de bijstand. Het aantal mensen dat van een uitkering leeft zal in de praktijk groter zijn.

Mensen in de bijstand mogen gedurende zes maanden bijverdienen zonder dat op de bijstand wordt gekort tot een maximum van € 199 (voor alleenstaande ouders geldt een iets soepeler regime, mits de kinderen jonger zijn dan 12 jaar, wat over het geheel genomen bij weinig 55+ers het geval zal zijn; bijstand plus € 199 is trouwens nog steeds geen behoorlijk inkomen). Deze zogenaamde vrijlatingsregeling beoogt dat mensen een opstapje maken naar voldoende betaald werk, waardoor ze de bijstand kunnen verlaten. In het geval van 55+ers bestaat die opstap nauwelijks. Werkgevers schrikken terug voor het in dienst nemen van ouderen, vanwege het veronderstelde gebrek aan souplesse op de werkvloer en aan nieuwe kennis, vanwege de rompslomp en bijkomende verplichtingen, en met name vanwege de hoge kosten (hoog loon vanwege leeftijd en hoge pensioenpremie).

Sinds 1 januari 2018 is de wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl) van toepassing, die een loonkostenvoordeel biedt aan werkgevers die oudere werknemers met een uitkering in dienst willen nemen. De korting die de werkgever ontvangt is € 6000 per jaar gedurende hoogstens drie jaar¹⁷. Het loonkostenvoordeel komt in de plaats van de premiekortingen die daarvoor golden en beoogt simpeler te zijn en beter toegesneden op werkgevers met minder dan 5 werknemers (die daarom te weinig premie afdragen om van een premiekorting te kunnen profiteren). Deze wet verhelpt een deel van het probleem, door te bevorderen dat mensen die een uitkering ontvangen weer aan het werk komen. Kennelijk is de verwachting dat de werkgever de werknemer in dienst houdt na afloop van de drie jaar, mits hij voldoet, ongeacht de hogere kosten van oudere werknemers.

Of de wet Wtl effect sorteert valt te bezien. 55+ers maken nog steeds weinig kans op de arbeidsmarkt. Blijkbaar zijn de voorgestelde maatregelen onvoldoende om werkgevers over de streep te trekken. Zij houden aarzelingen vanwege de hoge kosten van oudere werknemers en de administratieve rompslomp. En de 55+ers zelf blijven onzeker over het accepteren van werk anders dan in een formele baan van goed niveau, vanwege de risico's gekort te worden op een uitkering.

Een eerste mogelijke verbetering is het laten vervallen van de drie-jaarstermijn van het loonkostenvoordeel. Werkgevers die ouderen in dienst nemen zouden dan het loonkostenvoordeel krijgen voor de gehele looptijd van het dienstverband, in theorie totdat de werknemer de AOW leeftijd bereikt.

¹⁷ De korting bedraagt € 3,05 per verloond uur tot een maximum van € 6000 per jaar voor hoogstens drie jaar van een eerste dienstverband van de werknemer bij een werkgever. Als een andere werkgever dezelfde werknemer daarna in dienst neemt voor opnieuw een eerste dienstverband kan het voordeel opnieuw worden aangevraagd. De wet regelt vergelijkbare loonkostenvoordelen voor mensen die arbeidsongeschikt zijn en mensen die laaggeschoold zijn.

De kosten daarvan bedragen € xyz (wordt uitgerekend). De financiering daarvan

Een tweede mogelijkheid is het laten doorlopen van de WW-uitkering van 55+ers die hun baan verliezen totdat zij de AOW-leeftijd bereiken¹⁸. Andere werkgevers dan de laatste die deze mensen in dienst zouden willen nemen zouden het verschil moeten betalen tussen de WW-uitkering cq de bijstand en het voor de geboden baan geldende salaris. Zij zouden alleen sociale lasten moeten afdragen over de suppletie. Dit zou de kosten voor werkgevers die ouderen in dienst willen nemen aanzienlijk verlagen.

De kosten daarvan zijn....

Een derde mogelijkheid gaat een stapje verder dan de voorgaande. Werknemers van 55+ die hun baan verliezen zouden dan een standaarduitkering moeten krijgen op AOW-niveau, zeg € 1590 per maand. 55+ers met een minimumloon, ook ongeveer € 1590 per maand, zouden kunnen kiezen om op oude voorwaarden door te werken dan wel over te stappen. In feite ontstaat daardoor voor 55+ers een basisinkomen, zoals ook de AOW een basisinkomen is. De AOW wordt onvoorwaardelijk verstrekt en wordt niet gekort wanneer er wordt bijverdiend. De uitkering aan 55+ers op AOW hoogte zou wel onder voorwaarden verstrekt moeten worden, namelijk dat de verkrijger zich minstens 19 uur per week inzet voor de gemeenschap via vrijwilligerswerk, of werk verricht voor een suppletieloon. Mensen die niet aan die voorwaarde voldoen, zouden moeten terugvallen naar bijstandsniveau¹⁹.

In samenhang hiermee, maar ook in het algemeen zou de onbelaste vergoeding voor vrijwilligerswerk, die per 2019 € 170 per maand (maximaal € 1700 per jaar) bedraagt, opgetrokken kunnen worden tot € 300 per maand.

De ratio achter deze drie stappen is dat naarmate voor de werknemer de zekerheid van een vast inkomen toeneemt, en de hoogte daarvan, zijn bereidheid en mogelijkheden om flexwerk te accepteren zonder veel zekerheden groeit. Hij zal ook als zzp-er aan de slag kunnen. Tegelijkertijd kan hij omzien naar andere banen, die beter passen bij zijn leeftijd en gestel, wat vooral interessant is voor mensen die lang hebben gewerkt in zware beroepen. Voor de werkgevers worden de kosten van het inhuren van oudere werknemers lager en minder ingewikkeld. Zij kunnen nu zelfs banen aanbieden voor taken die lang zijn blijven liggen. De IND bijvoorbeeld kan ouderen aan het werk zetten bij het beoordelen van asielaanvragen, de politie in back office taken, de zorgsector in tijdrovende klantcontacten.

¹⁸ Dat zou betekenen dat zij 70% van het laatstgenoten loon behouden tot hun pensioen.

¹⁹ De bijstandsuitkering voor een gehuwde werkloze met kinderen is thans € 1336,42. De bijstandsuitkering van een werkloze zonder partner en kinderen bedraagt € 668,21.

