

Herintegratie van oudere werklozen in het arbeidsproces

Kène Henkens, Maarten Sprengers, Frits Tazelaar¹

Sinds enkele jaren staat het ouderenbeleid op de arbeidsmarkt in de schijnwerpers. De overheid licht haar eigen beleid door op bepalingen die de afvloeiing van ouderen naar arbeidsongeschiktheid of werkloosheid stimuleren. Bedrijven worden aangemoedigd ouderen langer aan het werk te houden door scholing en demotie. Dit beleid is recent. Voorlopig is de leeftijdsdiscriminatie nog niet verdwenen. Dit artikel besteedt aandacht aan de reïntegratieproblematiek van oudere werklozen. (van de redactie)

Met verwijzingen naar de onbetaalbaarheid van de grote uitval uit het arbeidsproces voordat de pensioengerechtigde leeftijd is bereikt, wordt recentelijk herhaaldelijk een verhoging van het aandeel werkzame ouderen bepleit. Door de ontgroening en vergrijzing zal bovendien het aandeel ouderen in de potentiële beroepsbevolking zowel absoluut als relatief in omvang toenemen. Nu reeds is de arbeidsdeelname van ouderen in Nederland laag in een internationaal perspectief. Verhoging van het aandeel werkzamen wordt enerzijds gezocht in een beperking van de uitstroom uit het arbeidsproces, anderzijds wordt voortdurend op de herintegratie gehamerd; op terugkeer vooral van degenen die onvrijwillig het arbeidsproces hebben verlaten. De laatste jaren stond vooral de terugdringing van de arbeidsongeschiktheid in de aandacht en is een reeks beleidsinitiatieven in deze richting genomen, getuige onder meer de Wet Terugdringing Arbeidsongeschiktheidsvolume en de Wet Terugdringing Beroep Arbeidsongeschiktheidsregeling. Bij deze herziening werd kostenreductie gezocht in zowel een daling van het aantal uitkeringsgerechtigden (volumebeleid) als van de kosten per uitkeringsgerechtigde (prijnsbeleid). Naast de arbeidsongeschiktheid blijft ook de werkloosheid een bron van zorg. Voor

¹ Kène Henkens is werkzaam bij het Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut (NIDI), Den Haag. Maarten Sprengers is werkzaam bij de Interfacultaire vakgroep Milieukunde (ER), Universiteit van Amsterdam. Frits Tazelaar is werkzaam bij de vakgroep Sociologie van de Universiteit Utrecht.

beide uitredingskanalen gold dat met instroom van ouderen relatief flexibel werd omgesprongen. De zogenaamde ouderenrichtlijn maakte het mogelijk dat zij bij bedrijfsinkrimpingen veelal als eersten werden ontslagen. Hoewel sprake moest zijn van vrijwilligheid en dergelijke ontslagprocedures vaak plaatsvonden in het kader van een sociaal plan, heeft de ouderenrichtlijn mogelijk bijgedragen aan een negatieve beeldvorming rond ouderen. Per 1 januari 1994 is deze bijzondere behandeling van 55-plussers niet meer mogelijk; de leeftijd van ontslagen werknemers moet in overeenstemming zijn met de leeftijdsopbouw van het personeelsbestand. Met deze maatregel komt het kabinet tegemoet aan de wensen van ouderenorganisaties die leeftijdsdiscriminatie afwijzen. Werknemersorganisaties vrezen dat nu een jongere groep, de mensen in de leeftijd van 45-55 jaar, als gevolg van het nieuwe beleid eerder ontslagen zal worden. Ook voor die groep geldt dat herintegratie in het arbeidsproces niet eenvoudig zal zijn.

Het slagen van beleid dat gericht is op herintegratie zal mede afhankelijk zijn van de economische ontwikkeling. De voorspellingen van het Centraal Planbureau zijn wat dit betreft evenwel somber: aan de groei van de werkgelegenheid en de daling van de werkloosheid, die volgde op de recessie eind jaren zeventig/halverwege de jaren tachtig, is in de eerste helft van de jaren negentig een einde gekomen. De werkgelegenheid groeit nauwelijks meer, terwijl het aantal werklozen momenteel snel toeneemt. Het meest zorgelijk is daarbij de groei van het aantal langdurig werklozen en, mede in dat verband, de in toenemende mate uitzichtloze situatie voor specifieke categorieën, in het bijzonder ouderen, lager opgeleiden en allochtonen. Mede als gevolg van deze sombere toekomstverwachtingen is het niet denkbeeldig dat het door o.a. de WRR (1991) benadrukte belang van formele arbeid als maatschappelijk verdelings- en integratie-instrument nog meer zal toenemen. Tegen die achtergrond zal het een uitdaging zijn een succesvol reïntegratiebeleid van zowel (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten als werklozen te formuleren.

Medio 1988 zijn door de arbeidsbureaus met vele langdurig werklozen zogenaamde heroriënteringsgesprekken gevoerd die tot doel hadden in overleg met de langdurig werkloze een actieplan op te stellen bestaande uit activiteiten die de betrokkene beter geschikt maakt voor de vraag op de arbeidsmarkt met als uiteindelijk doel herintreding op de arbeidsmarkt. Scholing vormde veelal de belangrijkste invulling van het actieplan. Hoewel de heroriëntering zeker zijn vruchten heeft afgeworpen, kwamen deze relatief weinig ten goede aan de oudere werklozen. Zij werden minder vaak benaderd voor een gesprek, kregen minder vaak scholing aangeboden en indien dit al het geval was waren uitvalpercentages relatief hoog. Voor bijna 60% van de langdurig werklozen ouder dan 45 jaar had een heroriënteringsgesprek na één jaar niets aan hun situatie veranderd, d.w.z. ze hadden geen aanbod gehad, of het aanbod bleef zonder follow-up (Arbeidsvoorziening, 1992).

Dit artikel gaat in op de herintegratie van oudere werknemers (40 t/m 55 jaar) in het arbeidsproces. De centrale vraag is, wat herintegratie van ouderen in het arbeidsproces in het bijzonder bemoeilijkt: meer specifiek, welke factoren van invloed zijn op de herintredingskansen van oudere werklozen. Om deze vraag te beantwoorden zullen resultaten worden gepresenteerd van een uitgebreid longitudinaal onderzoek naar de positie van oudere werkloze mannen, dat is uitgevoerd aan de Universiteit Utrecht. De opzet van dit artikel is als volgt. In paragraaf 1 zal kort worden ingegaan op de achtergrond van de lage participatie van ouderen in Nederland en op de volumeontwikkeling van het aantal werklozen en arbeidsongeschikten. In paragraaf 2 staat herintegratie van ex-werknemers centraal. In paragraaf 3 worden veranderingen in het arbeidsaanbodgedrag van oudere werknemers aan de orde gesteld en wordt nagegaan in hoeverre de houding ten opzichte van werk en werkhervatting verandert bij voortdurende werkloosheid. Paragraaf 4 gaat in op determinanten van verschillende reacties op ontslag. Besloten wordt in paragraaf 5 met de conclusies en discussie.

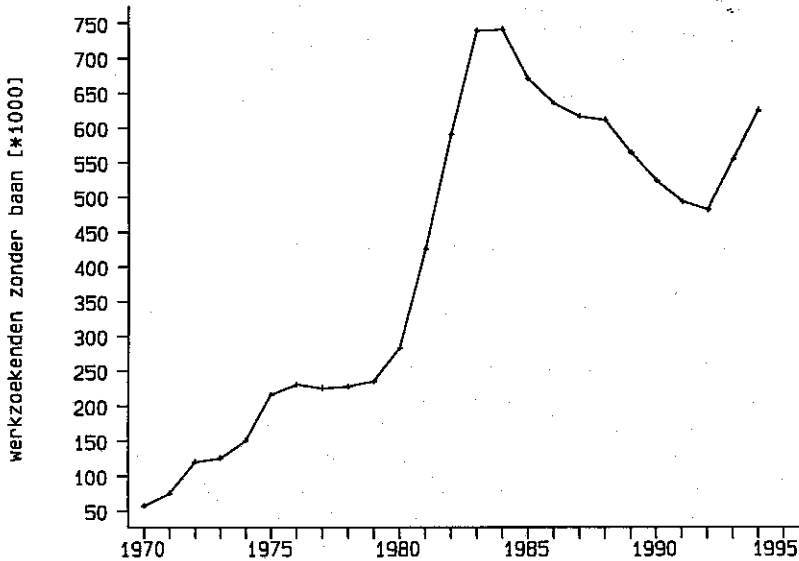
1. Achtergronden van de lage arbeidsdeelname van ouderen

Aan de daling van de participatiegraad van ouderen zoals deze zich de afgelopen decennia heeft voorgedaan, liggen vooral het massale gebruik van regelingen van arbeidsongeschiktheid en vrijwillig vervroegd uitreden ten grondslag. Het totaal aantal arbeidsongeschikte werknemers in Nederland is sinds 1970 sterk toegenomen tot circa 800.000 in 1990. Hoewel het aantal arbeidsongeschikten in de leeftijd van 50-64 jaar toenam van 141.000 in 1970 tot 477.000 in 1990, blijkt driekwart van het huidige aantal arbeidsongeschikten reeds voor het bereiken van de 50-jarige leeftijd uit het arbeidsproces te zijn gevallen. (De Kemp, 1992; Henkens & Siegers, 1991, 1992).

De huidige stabilisatie van het aantal arbeidsongeschikten wordt in het bijzonder toegeschreven aan de mogelijkheid om via de VUT het arbeidsproces te verlaten (De Kemp, 1992). Op basis van een analyse van gegevens van het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds (ABP) concluderen Ekamper & Henkens (1993) dat wanneer een vutregeling had ontbroken, ruim eenderde van degenen die met vut zijn gegaan, het arbeidsproces vanwege arbeidsongeschiktheid had verlaten. Van het totaal aantal arbeidsongeschikten kan weer een fors aandeel beschouwd worden als verborgen werkloos. Een analyse van de arbeidscapaciteit van WAO-toetreders leidt tot de conclusie dat de werkloosheidscomponent in de WAO geraamd kan worden op tussen de 33% en 51% (Aarts & De Jong, 1990). Door de heroverweging van de VUT en de herziening van de arbeidsongeschiktheidsregeling is het zeer waarschijnlijk dat ouderen meer dan nu het geval is het arbeidsproces via werkloosheidsregelingen zullen verlaten. Vooral

sinds 1992 wordt Nederland gekenmerkt door een verslechterde arbeidsmarkt-situatie; een daling van het aantal openstaande vacatures en een stagnatie in de groei van de werkgelegenheid. Het Centraal Planbureau verwacht dat het aantal werkloosheidsuitkeringen in 1994 zal stijgen tot zelfs boven het niveau van het recordjaar 1984 (CPB, 1993). Een en ander wordt geïllustreerd door de ontwikkeling van het aantal werkzoekenden zonder betaalde baan (figuur 1). Zoals blijkt uit de figuur daalde dit aantal vanaf 1985 aanvankelijk scherp.

Figuur 1: Aantal werkzoekenden zonder baan sinds 1970.



Bron: Centraal Planbureau.

De daling van de werkloosheid tussen 1985 en 1990 was het grootst voor jongeren (van 13% naar 9%), terwijl de werkloosheid voor ouderen vrijwel gelijk bleef. Voor 60-64-jarigen was er zelfs sprake van een verdere stijging (20% naar 23%). De werkloosheid onder ouderen is niet alleen onverminderd hoog, zij wordt ook steeds meer gekenmerkt door een lange duur: was in 1981 45% van degenen die langer dan een jaar werkloos waren ouder dan 50-jaar, in 1990 is dit percentage gegroeid tot 73%. Van het herstel van de werkgelegenheid in de tweede helft van de jaren tachtig hebben ouderen relatief het minst geprofiteerd (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 1993).

2. Herintegratie in het arbeidsproces

Dat de herintegratie van oudere werklozen niet eenvoudig is blijkt uit een Nederlands longitudinaal panelonderzoek onder 242 gehuwde mannen in de leeftijd 40-55 jaar die in het begin van de jaren tachtig werkloos werden. Voor deze oudere werklozen is in detail nagegaan wat er in de zeven op het ontslag volgende jaren gebeurt (Tazelaar & Sprengers, 1985). Om na te gaan wat de reacties op ontslag en voortdurende werkloosheid waren, zijn de betrokken werklozen in die zeven jaar durende onderzoeksperiode in totaal vier maal geïnterviewd.² Hoewel arbeidsmarktomstandigheden na de onderzochte periode aan diverse conjuncturele veranderingen onderhevig zijn geweest, bieden de gegevens uit het genoemde onderzoek belangrijke inzichten in de verschillende reacties op voortdurende werkloosheid en de ermee samenhangende herintegratiekansen. De resultaten van dit longitudinale onderzoek wijzen om te beginnen uit dat veruit de meeste oudere werklozen kort na het ontslag zo snel mogelijk weer aan het werk willen. Deze wens tot werken komt, tenminste ten dele, tot uitdrukking in het sollicitatie/zoekgedrag: in het eerste jaar na ontslag doet 88% van de ondervraagde werklozen serieuze pogingen tot terugkeer in het arbeidsproces. Intensiteit en diversiteit van het zoekgedrag variëren evenwel sterk: bij 41% van de ondervraagde werklozen (N=242) kan het zoekgedrag in het eerste jaar zonder meer intensief genoemd worden; bij 30% is sprake van 'tamelijk intensief' zoekgedrag. Opvallend is dat zoeken zonder succes bij ouderen overigens wel al snel een daling van de zoekintensiteit met zich mee blijkt te brengen: 42% van degenen die na een jaar nog werkloos zijn, is in de loop van het jaar opgehouden met zoeken. Kort gezegd komt het erop neer, dat feitelijk al na een jaar meer dan de helft (54%) van de dan inmiddels als 'langdurig' bestempelde werklozen (N=119) niet (meer) actief is op de arbeidsmarkt: sommigen hebben nooit een serieuze poging gedaan, anderen zijn dan inmiddels al met solliciteren gestopt. Werklozen die dan nog wel serieuze pogingen doen om in het arbeidsproces terug te keren, worden duidelijk minder kieskeurig; terwijl de intensiteit afneemt, neemt de diversiteit van het zoekgedrag na het eerste werkloosheidsjaar toe: zocht men eerst nog vooral naar een soortgelijke functie in dezelfde branche of sector, allengs komen ook heel andere banen in beeld.

Een jaar na ontslag zoekt 39% van de ondervraagde werklozen nog min of meer intensief naar werk (17% 'zeer intensief', 22% 'tamelijk intensief'), maar

² De eerste drie mondelinge interviews vonden in het eerste jaar na ontslag plaats: het eerste interview binnen drie weken na het ontslag; het tweede een half jaar daarna, en het derde een jaar na ontslag. Het vierde interview (deels mondeling, deels telefonisch) vond circa zeven jaar na ontslag plaats. Zowel herintreders als ondervraagden die niet meer terugkeerden in het arbeidsproces bleven tot de onderzoeksgroep behoren.

in de daarop volgende jaren neemt de intensiteit van het zoekgedrag verder gestaag af. Het onderzoek laat zien dat vijf jaar na ontslag geen enkele van de onderzochte oudere werklozen meer echt actief naar werk zoekt.

In het onderzoek van Sprengers en Tazelaar komt uiteindelijk tweederde van alle onderzochte oudere werklozen (N=242) binnen zeven jaar weer aan het werk. Opvallend is, dat de helft (N=123 van de 242) binnen een jaar na ontslag terugkeert in het arbeidsproces, en dat de kans op herintreding na dat eerste jaar gestaag afneemt. Na twee en een half jaar is de kans op herintreding minimaal geworden: van de 242 onderzochte oudere werkloze mannen komt nog slechts een tiental na die periode aan het werk. Dit wordt geïllustreerd aan de hand van de functie van de zogenaamde 'blijfkansen'³ (zie figuur 2), die gekenmerkt wordt door een lange 'staart' na circa anderhalf/twee jaar. De kans om op een gegeven tijdsmoment tenminste nog een jaar werkloos te blijven (aanvankelijk 48%) neemt binnen een jaar al toe tot 84%. De kans om nooit meer terug te keren in het arbeidsproces neemt in het eerste jaar na ontslag toe van 33% tot ca. 80%.⁴

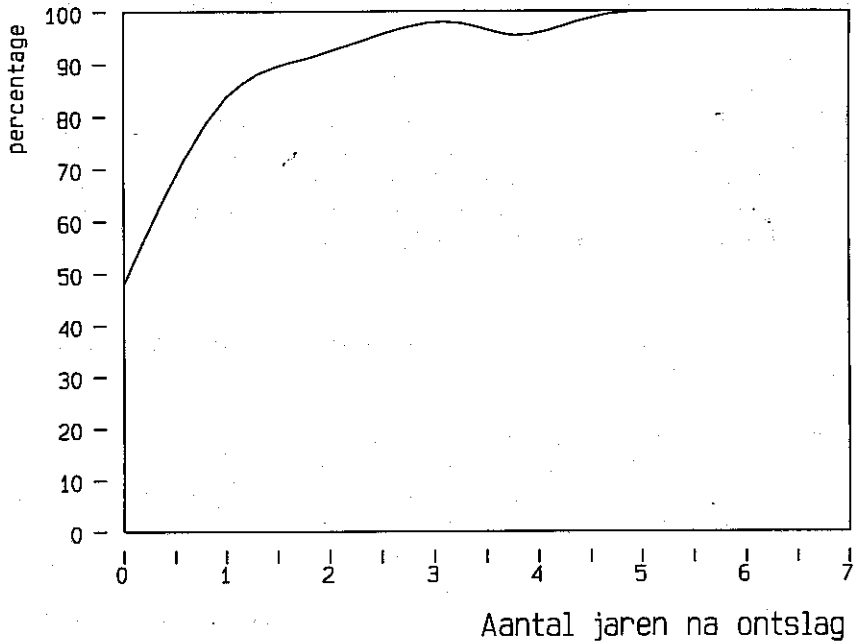
Als bij het voorgaande ook nog eens de wijze van zoeken en de wijze van waarop men aan een baan komt wordt betrokken, en men bovendien de kenmerken van de nieuwe baan in beschouwing betreft, lijkt het beeld van ontslag op latere leeftijd compleet. Als oudere werklozen al terugkeren in het arbeidsproces, gebeurt dat over het algemeen relatief snel; na een jaar werkloosheid zijn de kansen al grotendeels verkeken. Als alleen naar het nieuwe arbeidsinkomen wordt gekeken, zijn de verschillen tussen 'vroeg' en 'late' herintreders niet eens zo groot, maar als andere aspecten van het nieuwe werk in de beschouwing worden betrokken, zijn de verschillen dramatisch groot (zie hierna).

Het ziet er naar uit dat er kort na het ontslag sprake is van een zekere 'afroming': een kwart van de mensen komt vrijwel meteen, zonder zich erg druk te maken, aan het werk. Bij dit kwart wordt meestal het eerste initiatief op de arbeidsmarkt beloond, of komt men, zonder zelf ook maar een serieuze poging te doen, door een initiatief aan de vraagzijde van de markt, zonder veel oponthoud aan een nieuwe baan.

³ De kans dat iemand nog tenminste één jaar werkloos is.

⁴ De hierbij gehanteerde assumptie, dat van degenen die na zeven jaar nog werkloos zijn niemand meer in de daarop volgende jaren aan de slag komt, is niet gewaagd. Eerder werd al gememoreerd, dat vijf jaar na het ontslag serieuze zoekpogingen bij langdurige oudere werklozen niet of nauwelijks meer voorkomen; later zal ook blijken dat van degenen die na zeven jaar nog steeds niet zijn teruggekeerd in het arbeidsproces vrijwel iedereen er in berust nooit meer betaalde arbeid te zullen verrichten.

Figuur 2: De kans dat een oudere werkloze ten minste nog één jaar werkloos blijft naar het aantal jaren na ontslag.



Het gaat doorgaans om een langdurige verbintenis, in meer dan de helft van de gevallen in dezelfde arbeidssector als waar men eerst werkzaam was. Gevraagd naar tevredenheid met de nieuwe werkkring, slaat bij deze snelle herintreders de balans nog in positieve richting uit.

Ook daarna lijkt nog enige tijd van een redelijk 'normaal' functionerende arbeidsmarkt sprake; via doorgaans iets langduriger formele sollicitatieprocedures en/of officiële arbeidsbemiddeling komt nog eens een kwart van de oudere werklozen, in het tweede, derde, en vierde kwartaal, aan het werk. Hierbij gaat het nog slechts in 30% van de gevallen om werk in dezelfde arbeidssector. Ook is bij deze categorie herintreders de nieuwe baan, in vergelijking met de oude, al van iets mindere kwaliteit: naast een gemiddeld iets lager inkomen, worden er in ieder geval vooral meer belastende arbeidsomstandigheden en minder ontplooiingsmogelijkheden genoemd.

Herintreders die pas na langere tijd, na een vol jaar werkloosheid, terugkeren in het arbeidsproces, vormen een duidelijke categorie apart. Slechts een

enkeling vindt via formele kanalen en procedures werk; niet zelden worden deze 'late' herintreders via-via 'aan het werk geholpen'. Ook al is de achteruitgang in inkomen niet eens zoveel groter dan bij snelle herintreders, voor late herintreding wordt in meerdere opzichten wel een prijs betaald: de nieuwe baan, nog maar zelden in dezelfde arbeidssector als de oude, is in tal van opzichten beduidend minder dan de voorgaande (maar liefst 92% van deze herintreders geeft aan 'minder tevreden' te zijn; 86% spreekt van 'meer belastende werkfactoren'), in maar liefst één op de drie gevallen blijkt het slechts een kortdurende, weinig perspectief biedende verbintenis te betreffen. Tenslotte moet bij late herintreders bedacht worden dat ze niet zelden bij degenen met wiens hulp of voorspraak men de baan heeft verkregen (vaak familieleden of goede vrienden), 'in het krijt' staan.

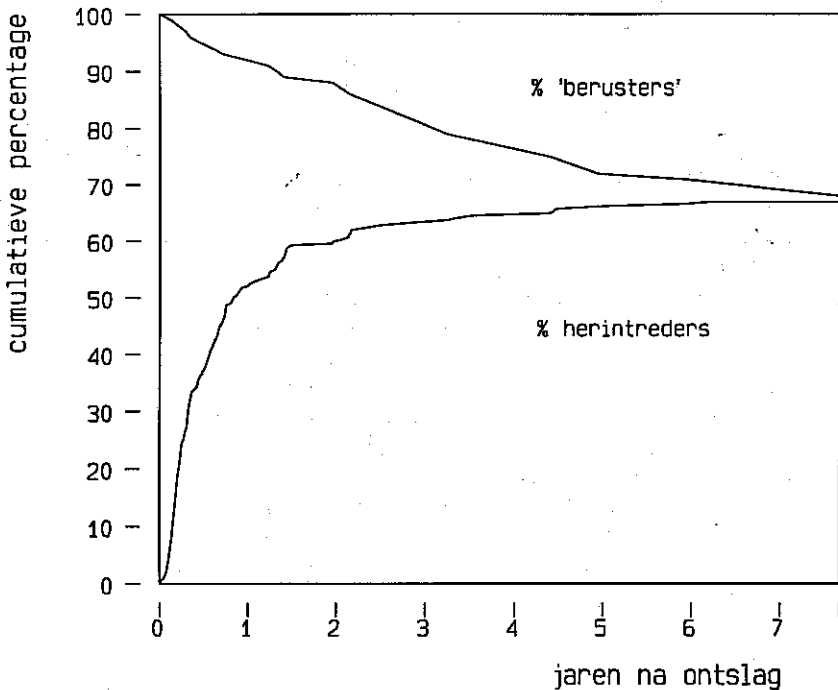
3. Veranderingen in de houding ten opzichte van werk en werkhervatting

Een veranderde houding ten opzichte van werk en herintreding is, zo blijkt uit het onderzoek, op den lange duur vrij algemeen. We zien dat bij veruit de meeste oudere werklozen die aanvankelijk nog te kennen gaven weer terug te willen keren in het arbeidsproces, bij voortdurende werkloosheid, na verloop van tijd, in één of andere vorm berusting optreedt (Henkens, 1989). Het blijkt, dat de kans dat oudere werklozen zich na zeven jaar nog niet hebben neergelegd bij het feit dat ze nooit meer aan het arbeidsproces zullen deelnemen miniem is. Figuur 3 laat zien, dat er na zeven jaar nog slechts twee categorieën over zijn: herintreders (67%) en berusters (32%). Oudere langdurige werklozen die na zoveel jaren nog op herintreding en het verrichten van arbeid gericht zijn, en daarbij ook nog min of meer serieuze pogingen ondernemen om in het arbeidsproces terug te keren, zijn met een lantaarntje te vinden.

Een veranderde houding ten opzichte van werk en herintreding komt bij de één wel beduidend eerder voor dan bij de ander. De meerderheid van degenen die nooit meer aan het werk zijn gekomen berust in het tweede en derde jaar na het ontslag, terwijl dit bij één op elke acht pas gebeurt in het vierde jaar, of nog later. Soms heeft het proces van berusting een geleidelijk karakter. Een voormalig magazijnchef die op 49-jarige leeftijd werd ontslagen zegt in een laatste gesprek:

"Het was niet zo dat ik niet meer wilde werken, maar het is toch moeilijk vol te houden als je langere tijd werkloos blijft. Je merkt gauw genoeg dat niemand je meer nodig heeft. Steeds weer kreeg ik te horen dat ik te oud was, of niet meer geschikt voor dat werk. Op een gegeven moment leg je je daarbij neer en ga je andere dingen belangrijk vinden."

Figuur 3: Cumulatief percentage berusters en cumulatief percentages herintreders, naar het aantal jaren na het ontslag.



Vaak zijn er min of meer ingrijpende gebeurtenissen die een legitimering voor berusting lijken te vormen. Zo worden - in meer dan éénderde van de gevallen - ziekte, ziekenhuisopname en ongevallen in samenhang met het berustingsproces genoemd. Op voorhand is niet zonder meer duidelijk of die gezondheidsproblemen als gevolg van de werkloosheid aangemerkt kunnen worden, of gezien moeten worden als een selectie-effect in de zin dat ongezonde mensen nu eenmaal eerder ontslagen worden en/of langduriger werkloos blijven. Opvallend is wel, dat die gezondheidsproblemen door de meeste langdurig werklozen zelf wél als direct gevolg van de werkloosheid worden gezien. Zo zegt een ex-werknemer uit de tapijtindustrie:

"Ik kon het niet verkroppen dat ik nooit meer zou werken. Dat leidde na ongeveer twee jaar tot steeds ergere astmatische aanvallen. De dokter heeft me toen afgekeurd. Daarna heb ik me er langzaam bij neergelegd zonder werk te blijven, en sindsdien gaat het met mijn gezondheid ook weer stukken beter".

Een verzekeringsagent die bij het ontslag 40 jaar oud was heeft een vergelijkbaar verhaal:

"Door de voortdurende werkloosheid kreeg ik drie jaar na het ontslag hartklachten. Ik ben toen door een moeilijk jaar van aanpassingen gegaan, maar ik zag de noodzaak er van in om een andere levensinvulling te vinden. Nu heb ik er volledig in berust dat ik nooit meer zal werken. Ik vul mijn dagen met het huishouden, en met de kinderen naar school brengen, hobby's en verenigingsleven. Ik zie mezelf eigenlijk een beetje als pionier op het gebied van werkloosheid... Velen zullen mijn weg nog moeten volgen."

Niet alleen problemen met de gezondheid worden in samenhang met berusting genoemd. Soms zijn ook echtscheiding, overlijden van naaste familie of ziekte van de partner mede oorzaak voor een (versnelde) veranderende houding tot werk. Soms duurt het echter veel langer voordat de houding ten opzichte van werk en herintreding verandert en is het karakter van die verandering ook anders dan men zich bij de alledaagse betekenis van het woord 'berusting' voorstelt. De betrokkenen zeggen op een gegeven moment dan wel dat ze niet meer aan het werk hoeven, maar bij velen blijft er ergernis en boosheid bestaan. Eén afwijzing bij een sollicitatie kan dan de druppel zijn die de emmer doet overlopen. Zo zegt een voormalig werknemer bij een schoonmaakbedrijf zeven jaar na het ontslag:

"Ik heb eerst nog wel gesolliciteerd. Tot ze mij bij een bedrijf recht in mijn gezicht zeiden dat ik geen enkele kans maakte. Ik ben toen ontzettend boos geworden. Het was de eerste keer dat me zoiets gezegd werd en ik heb sindsdien nooit meer naar werk gezocht. Het hoeft van mij niet meer."

Een enkele keer maakt men zichzelf verwijten, maar veel vaker richt men zijn boosheid op de maatschappij als geheel: het is de samenleving die het onrecht veroorzaakt heeft. Toch kunnen we, met de nodige voorzichtigheid, stellen dat bij 19 van elke 20 ondervraagden die kort na het ontslag nog graag weer terug wilden keren in het arbeidsproces, maar die in de zeven op het ontslag volgende jaren niet meer in slagen aan het werk komen, uiteindelijk de houding ten opzichte van werk en herintreding verandert. Van degenen die na zeven jaar nog werkloos zijn geeft de overgrote meerderheid zelfs te kennen het ronduit vervelend te zouden vinden om ooit nog aan het werk te moeten.

4. Verklaring van werkloosheidsduur en berustingseffecten

Bij de verklaring van herintreding en berustingseffecten van oudere werklozen lijken een aantal aspecten een cruciale rol te spelen. Ten eerste dient verwezen te worden naar de geneigdheid, kort na het ontslagmoment, tot werk/herintreding. Belangrijk zijn daarbij vooral de wens tot spoedige herintreding en de daartoe aanwezig geachte mogelijkheden. Die wens tot snelle herintreding is, zoals we eerder hebben laten zien, bij veruit de meeste oudere werklozen rond

het ontslagmoment nog zeer sterk. Anders is het met de door de oudere werklozen waargenomen mogelijkheden om terug te keren in het arbeidsproces. Die varieert veel meer, maar opvallend is dat er veel oudere werklozen zijn die kort na het ontslag vrijwel geen mogelijkheden tot herintreding zien; ook waar die -bij een zorgvuldige beschouwing van hun objectieve arbeidsmarktpositie - misschien feitelijk nog wel zijn. Opmerkelijk is dat het in dit geval vaak ouderen betreft die noch zelf, noch in hun sociale netwerk, veel ervaring met werkloosheid hebben; vaak degenen die voor het eerst in hun leven werkloos worden. Kenmerkend voor deze werklozen is dat hun werk/herintredingsvoorkeuren zeer instabiel zijn: ze worden in onzekerheid als het ware heen en weer geslingerd en het kan heel wel zijn dat ze vandaag aangeven niets liever te willen dan onmiddellijk weer aan het werk te gaan, terwijl ze morgen veel meer bij de pakken neerzitten en aangeven eigenlijk indifferenter te zijn. Ervaring en informatie blijken daarbij een cruciale rol te spelen en lijken de rol van de feitelijke mogelijkheden op de arbeidsmarkt haast te overschaduwen. Ook al zijn die feitelijke mogelijkheden nog relatief gunstig, betrekkelijk veel van deze oudere werklozen die het van het begin af aan eigenlijk 'niet zien zitten' zoeken ook niet effectief naar nieuw werk (Sprengers, 1992). Daarin schuilt een serieus gevaar: na een flink aantal maanden onzekerheid en ineffectief sollicitatie- en zoekgedrag is hun positie *daadwerkelijk* slecht geworden en is er van werkgeverszijde voor deze, dan inmiddels al haast 'langdurige' oudere werklozen, geen belangstelling meer. Zelfs als gecontroleerd wordt op de voorkeuren en het selectiegedrag van werkgevers, en als gecontroleerd wordt op de zoekintensiteit van werklozen en op de hoeveelheid en kwaliteit van de arbeidsmarktinformatie die ze tot hun beschikking hebben of kunnen mobiliseren, blijkt uit het onderzoek dat er na enkele maanden sprake is van een duidelijke negatieve duurzaamheidskarakteristiek: na enkele maanden werkloosheid neemt de kans op terugkeer in het arbeidsproces onevenredig snel af (Siegiers et al., 1992). Met die afnemende kansen op herintreding nemen de kansen op berusting snel toe: het aantal oudere werklozen dat rond het ontslagmoment nog aangeeft "niets liever te willen dan zo snel mogelijk terug te keren in het arbeidsproces" en enkele jaren later zegt "zichzelf nu als vervroegd gepensioneerd te beschouwen"⁵ is opmerkelijk groot. Met die veranderende houding ten opzichte van werk en herintreding komt bovendien een belangrijke sociale verandering in het leven van oudere werklozen: het sociaal netwerk verandert. Niet zozeer treedt er, wat vaak gedacht is, feitelijk sociale isolatie op, in de zin dat het sociaal netwerk snel kleiner wordt, maar er treedt na verloop van tijd wel een duidelijke homogenisering van het netwerk op. Had men eerst nog veel contacten met mensen die

⁵ Nota bene: Het gaat hier niet alleen om mannen die feitelijk kort voor hun pensioengerechtigde leeftijd zitten, maar ook om veertigers en begin-vijftigers!

actief waren in het arbeidsproces, na enige tijd bestaat het netwerk voor een veel groter deel uit inactieven. Die verandering kan men vanuit twee samenhangende perspectieven bezien: vanuit de langdurig werkloze, die meer en meer de 'mentaal bedreigende' contacten met werkenden uit de weg gaat (Tazelaar & Sprengers, 1984) en vanuit de nog wel actieve contactpersonen in zijn netwerk, die de werkloze met het voortduren van zijn werkloosheid steeds minder te bieden heeft. Het laatste laat zien, dat de asymmetrie in de relatie na verloop van tijd een grens bereikt: teleurstelling aan de kant van de werkloze, "dat wat hij dacht dat goede vrienden waren, ze toch niet blijken te zijn", en van de kant van de contactpersoon die meent "dat de werkloze hem niks meer te melden heeft" en "dat het allemaal éénrichtingsverkeer is geworden". De betekenis van die verandering van sociale omgeving mag niet onderschat worden; beschikte men aanvankelijk nog over sociale hulpbronnen die terugkeer in het arbeidsproces, althans in principe, mogelijk konden maken; met de verandering in het sociale netwerk droogt die bron van potentiële informatie, voorspraak en daadwerkelijke hulp snel op. De kansen op terugkeer in het arbeidsproces nemen daardoor nog sneller af. Behalve verlies van dit 'sociale kapitaal' is er nog het verlies van 'humaan kapitaal': de kennis en vaardigheden waarover men tijdens het werk nog beschikte verouderen heden ten dage snel, zeker bij ouderen die tijdens hun arbeidzaam leven al moeite hadden de nieuwste technologische ontwikkelingen en kennis bij te houden. Voeg daarbij tenslotte nog het verlies aan wat hier wel 'fysiek kapitaal' genoemd zou kunnen worden en het beeld is compleet. In het onderzoek is weliswaar moeilijk vast te stellen hoeveel groter precies de gezondheidsachteruitgang bij langdurige werklozen is, vergeleken met hun heringetrede leeftijdsgenoten, maar één van de opmerkelijkste bevindingen is wel dat meer dan de helft van alle oudere zeer langdurig werklozen in het onderzoek uiteindelijk een uitkering op grond van een later afgegeven arbeidsongeschiktheidsverklaring blijkt te ontvangen.

5. Conclusies en discussie

Bij haar beleid om de werkloosheid terug te dringen richten de Regionale Bureaus voor de Arbeidsvoorziening (RBA's) hun inspanningen in het bijzonder op speciale doelgroepen; veelal jongeren, allochtonen, gedeeltelijk arbeidsongeschikten en (her)intredende vrouwen. Ouderen die met ontslag worden geconfronteerd vormen vrijwel zonder uitzondering geen doelgroep en hebben van de diensten van de RBA's dan ook relatief weinig profijt. Omscholing, sollicitatieclubs die vaak toch al slechts open staan voor mensen die al geruime tijd (variërend van één half tot ongeveer twee jaar) werkloos zijn, zijn voor ouderen (vaak al vanaf 40 jaar) helemaal moeilijk toegankelijk. Overduidelijk is dat bij ongewijzigd beleid de kansen op herintegratie van oudere langdurige

werklozen in het arbeidsproces buitengewoon klein zijn. Uit het onderzoek van Sprengers en Tazelaar kan een aantal belangrijke conclusies worden getrokken ten aanzien van de (her)integratie van werklozen en de positie van oudere werklozen in het bijzonder. Als we werklozen willen behoeden voor de fuik van de langdurige werkloosheid (en in veel gevallen zelfs volledige uitsluiting), dan moet sneller worden ingegrepen, en moeten heroriëntatie- en scholingsinspanningen in de tijd naar voren worden geschoven; voordat het "te laat" is. Het onderzoek van Sprengers en Tazelaar laat overduidelijk zien dat het voor ouderen al heel gauw "te laat" is. Dat ouderen die ontslagen zijn eerst maanden moeten wachten alvorens tot een sollicitatieclub te kunnen worden toegelaten werkt in dit verband contraproductief. Het lijkt essentieel dat juist kort na het ontslag ouderen 'erbij' worden gehouden. Aandacht zal dan vooral gegeven moeten worden aan degenen die voor het eerst in hun leven met ontslag en werkloosheid geconfronteerd worden en op dat gebied dus geen ervaring hebben, alsmede aan werklozen die over onvoldoende sociale hulpbronnen beschikken. Vooral deze werklozen ontberen vaak cruciale arbeidsmarkt-informatie en blijken -althans gedurende enige tijd- ongericht en niet effectief te zoeken naar een nieuwe baan.

Het onderzoek laat zien dat indien herintreding in het arbeidsproces niet plaatsvindt, berusting bij vrijwel alle oudere werklozen vroeg of laat optreedt. Het is waarschijnlijk ook de enige normale reactie op een volstrekt kansloze positie en laat zien dat veruit de meeste oudere mensen zich vroeg of laat mentaal aan nieuwe omstandigheden aanpassen. Dit neemt niet weg dat berusting bij vele ouderen een uitermate pijnlijk proces is; het vormt een breuk in wat voor veel mensen een leven lang centraal geeft gestaan. Komt men daar doorheen zonder de maatschappij verwijten te maken en is men in staat een nieuwe levensinvulling te vinden, dan is de weg terug eigenlijk al een gepasseerd station. Het na jaren zelf niet meer reageren op initiatieven die van overheidswege worden genomen om na te gaan of een heroriëntatie of eventueel zelfs herscholing met het oog op een terugkeer in het arbeidsproces nog tot de mogelijkheden behoort, zou eigenlijk dan ook als een 'normale' reactie kunnen worden beschouwd. Het idee dat dergelijke afwijzingen onder de categorie afwijkend gedrag moet worden bestempeld doet geen recht aan de logica van het proces zoals dat hier bij ouderen is beschreven.

Literatuur

- Aarts, L.J.M. & P.R. de Jong, 1990, *Economic Aspects of Disability Behavior*, dissertatie, Erasmus Universiteit, Rotterdam.
- Arbeidsvoorziening, 1992, *Opstap naar werk, Evaluatie heroriënteringsgesprekken*, Arbeidsvoorziening Centraal Bureau, Rijswijk.
- Centraal Planbureau, 1993, *Macro Economische Verkenningen*, Den Haag.

- Ekamper, P. en K. Henkens, 1993, Arbeidsongeschiktheid en VUT: Communiserende vaten?, *Economisch Statistische Berichten*, juni, nr.3913, 505-507.
- Henkens, K., 1989, *De veranderende houding ten opzichte van werk en werkhervatting bij oudere werkloze mannen*, Universiteit Utrecht, Vakgroep Empirisch Theoretische Sociologie, september.
- Henkens, K. en J. Siegers, 1991, The labour market status of older men and women in The Netherlands, in: G. Beets (red.), *Population and Family in the Low Countries*, Swets and Zeitlinger, NIDI/CBGS publications, nr. 22, Lisse/ Amsterdam, 77-94.
- Henkens, K. en J. Siegers, 1992, *Vrijwillige vervroegde uittreding*, OSA-werkdocument W-102, Den Haag, juni.
- Kemp, A.A.M. de, 1992, *Ouderen tussen pensioen en bijstand*, Sociaal en Cultureel Planbureau, cahier 95, 67 e.v.
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 1993, *Kwartaalbericht*, nr.3.
- Siegers, J., L. Smit, M. Sprengers, F. Tazelaar, 1992, De werkloosheidsduur van oudere mannen: een 'proportional hazard rate'-analyse, *Sociale Wetenschappen*, Vol. 35, Nr. 1, 32-51.
- Sprengers, M., 1992, *Explaining Unemployment Duration, An Integrative Approach*, Dissertatie, Universiteit Utrecht.
- Tazelaar, F. en M. Sprengers, 1985, *Een sociaal-structurele en een cognitief motivationele verklaring van de reacties van werklozen op ontslag*, Verslag van NWO-project "Mentale incongruentie en statusinconsistentie: een longitudinaal onderzoek naar de gevolgen van werkloosheid, Vakgroep Sociologie, Universiteit Utrecht.
- Tazelaar, F. & M. Sprengers, 1984, Werkloosheid en sociaal isolement, In: H. van Goor & F. Tazelaar (red.), *Werkloosheid, Themanummer Sociologische Gids*, 31 (1), 48-79.
- Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid, 1991, *Een werkend perspectief. Arbeidsparticipatie in de jaren '90*, Den Haag.