

# hebben ouderen de toekomst?

*Een literatuuroverzicht  
ouderen en arbeid*

**Pauline Dorhout, Henriëtte Maassen van den Brink\*, Wim Groot**  
*'SCHOLAR', Faculteit Economische Wetenschappen en Econometrie  
Universiteit van Amsterdam*

\* SCHOLAR, Henriëtte Maassen van den Brink,  
Economische Wetenschappen en Econometrie, Universiteit van Amsterdam,  
Roetersstraat 11, 1018 WB Amsterdam,  
tel. 020 - 525 4288/4311, fax: 020 - 525 4310;  
e-mail: hmvdb@fee.uva.nl

### **WOORD VOORAF**

Dit literatuuroverzicht is geschreven voor de Taskforce Ouderen en Arbeid in samenwerking met de Onderwijsraad. Voor de Onderwijsraad is een apart rapport verschenen over het behoud van het menselijk kapitaal in het onderwijs, waarin dit rapport is uitgebreid met enkele onderwijsparagrafen.

De literatuurstudie is beperkt tot de volgende onderwerpen: de positie van ouderen op de arbeidsmarkt, scholing en training, ziekte en gezondheid, uittreding en hrm-beleid. Het overzicht biedt inzicht in de bestaande onderzoeksresultaten en beleidslijnen. Op basis van het overzicht kan een onderzoeksagenda Ouderen en Arbeid worden vastgesteld en kunnen er nieuwe beleidsvoorstellen worden geformuleerd. Het concluderend hoofdstuk 'Hebben Ouderen de Toekomst' geeft hiervoor een eerste aanzet.

Amsterdam, 15 mei 2002

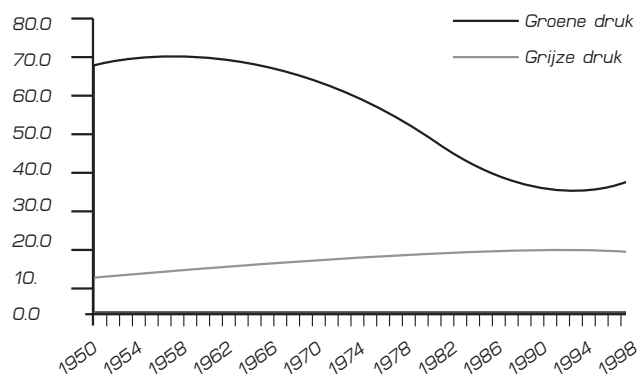
**INHOUDSOPGAVE**

	<i>Woord vooraf</i>	2
<b>Hoofdstuk 1</b>	<b>Arbeidsmarktpositie</b>	<b>4</b>
1.1	<i>De vergrijzende bevolking in Nederland</i>	4
1.2	<i>Participatie van ouderen</i>	5
1.3	<i>Productiviteit, beloning, leeftijd en scholing</i>	8
1.4	<i>Opvattingen van werkgevers over vergrijzing</i>	16
1.5	<i>Loopbanen van oudere werknemers</i>	18
1.6	<i>Conclusie</i>	19
<b>Hoofdstuk 2</b>	<b>Scholing en training</b>	<b>21</b>
2.1	<i>Ouderen en scholing</i>	21
2.2	<i>De determinanten van scholing van (oudere) werknemers</i>	23
2.3	<i>Leerstijlen</i>	26
2.4	<i>Opleidingskosten</i>	29
2.5	<i>De opbrengsten van scholing voor (oudere) werknemers</i>	30
2.6	<i>Scholing en baantevredenheid</i>	32
2.7	<i>Conclusie</i>	33
<b>Hoofdstuk 3</b>	<b>Ziekte en Gezondheid</b>	<b>34</b>
3.1	<i>Inleiding</i>	34
3.2	<i>Beoordeling van gezondheid en ziekte</i>	34
3.3	<i>Aanloop tot ziekte: werkdruk en baantevredenheid</i>	35
3.4	<i>Scholing, ziekteverzuim en werkdruk</i>	39
3.5	<i>Ziekteverzuim</i>	39
3.6	<i>Ziekte en arbeidsmarktpositie</i>	41
3.7	<i>Arbeidsongeschiktheid</i>	42
3.8	<i>Conclusie</i>	44
<b>Hoofdstuk 4</b>	<b>Uittreding van oudere werknemers</b>	<b>45</b>
4.1	<i>Inleiding</i>	45
4.2	<i>Persoonskenmerken en uittredingsgedrag</i>	46
4.3	<i>Baankenmerken en uittredingsgedrag</i>	48
4.4	<i>De invloed van sociale zekerheid en pensioenregelingen</i>	49
4.5	<i>Conclusie</i>	52
<b>Hoofdstuk 5</b>	<b>HRM- en overheidsbeleid</b>	<b>53</b>
5.1	<i>Inleiding</i>	53
5.2	<i>Uitgangspunten voor leeftijdsbewust beleid</i>	53
5.3	<i>Ouderenbeleid in bedrijven</i>	54
5.4	<i>Overheidsbeleid</i>	57
5.5	<i>Conclusie</i>	60
<b>Hoofdstuk 6</b>	<b>Conclusies en aanbevelingen</b>	<b>61</b>
	<i>Hebben ouderen de toekomst?</i>	61
	<i>Beleidsaanbevelingen en onderzoeksagenda</i>	65
	<i>Onderzoeksagenda 'Ouderen en arbeid' voor de toekomst</i>	67
	<i>Literatuur</i>	70
	<i>Lijst van tabellen</i>	104

## HOOFDSTUK 1 ARBEIDSMARKTPOSITIE

### 1.1 De vergrijzende bevolking in Nederland

De Nederlandse bevolking is de afgelopen decennia zowel vergrijsd als ontgroend. Tussen 1960 en nu is de groene druk, de verhouding tussen het aantal personen van 0-19 jaar ten opzichte van de personen in de zogenaamde productieve leeftijdsgroep van 20-64 jaar, gedaald van 71,4% naar 39,5%. Tegelijkertijd is de grijze druk, de verhouding tussen het aantal personen van 65 jaar of ouder ten opzichte van de personen in de leeftijdsgroep van 20-64 jaar, gestegen van 16,8% naar 22%. De verhouding ouderen / jongeren is daarmee gestegen van iets minder dan één op vier naar ruim één op twee.



Figuur 1.1 Vergrijzing en ontgroening in Nederland, 1950-2000

Het aandeel 55-plussers is nu ongeveer 23% en zal toenemen tot ongeveer 35% in 2030 (SCP, 2001). De vergrijzing en ontgroening heeft ook zijn weerslag op de omvang en samenstelling van de potentiële beroepsbevolking. De babyboomers van na de oorlog zijn inmiddels vijftigers geworden en zullen straks geen deel meer uitmaken van de potentiële beroepsbevolking. In combinatie met de ontgroening wordt een afname van het aandeel 15-64 jarigen in de bevolking verwacht van bijna 10%.

Alhoewel we nu te maken hebben met een extra vergrijzingsgolf ten gevolge van de naoorlogse babyboom heeft de veranderde leeftijdsopbouw een structureel karakter. Dit is te verklaren door de verbetering van de gezondheidszorg en de hogere mate van gezinsplanning sinds de introductie van de anticonceptiepillen in de zestiger jaren. De traditionele bevolkingspiramide verandert hierdoor in een omgekeerde u-vorm: de afname van het kindental leidt tot een smallere basis en de hogere levensverwachting tot een verbreding van de top.

Het percentage oudere vrouwen (ten opzichte van mannen) neemt toe met leeftijd: in de categorie 55-64 jaar is het nog ongeveer 50%, maar boven de 85 jaar is 74% vrouw. Naar verwachting zullen de man-vrouw verhoudingen op hogere leeftijd de komende jaren naar elkaar toe groeien doordat het verschil in levensverwachting van mannen en vrouwen afneemt.

Ook in andere Europese landen is er sprake van vergrijzing. Op zich is de samenstelling van de Nederlandse beroepsbevolking relatief gunstig. De Beneluxlanden en Frankrijk hebben relatief weinig ouderen van 50 jaar en ouder. De Jong en Eding (2000) laten echter zien dat dit aandeel in Nederland relatief sterk zal toenemen gedurende de komende twee decennia. In Nederland is de vergrijzing later ingezet dan in andere Europese landen en zal hierdoor voortduren wanneer in andere landen de piek al voorbij is. In de leeftijdscategorie 65 jaar en ouder heeft Nederland op dit moment zelfs het laagste aandeel van de Europese Unie (14% ten opzichte van het Europees gemiddelde van 16%), maar na 2010 zal dit aandeel sneller toenemen dan in de ons omringende landen.

Japan heeft een ouderenpercentage dat net iets hoger ligt dan in de EU, de vergrijzing in de Verenigde Staten is minder sterk dan in Europa; zij hebben een percentage 65-plussers dat nog lager ligt dan in Nederland. In 2030 zal bijna een kwart van de Europese bevolking 65 jaar of ouder zijn (Sociale Nota 2002).

## 1.2 Participatie van ouderen

De vergrijzing en ontgroening heeft een sterke invloed op de samenstelling van de potentiële beroepsbevolking. Dit heeft twee belangrijke gevolgen. Ten eerste zijn er de directe kosten van de vergrijzing: het hogere aantal ouderen betekent dat er een extra lastendruk ontstaat voor werkenden doordat zij de kosten van niet-werkenden moeten dragen. Voor werkgevers hebben de diverse pensioenregelingen gevolgen voor de bedrijfswinst.

Ten tweede is door de aanhoudende economische groei krapte op de arbeidsmarkt ontstaan. Dit en het structurele karakter van de veranderde samenstelling van de bevolking maken dat de inzet en het behoud van 50-plussers op de arbeidsmarkt steeds belangrijker worden.

Het belang van het onderzoek naar de participatie van oudere werknemers wordt duidelijk als we participatiecijfers bekijken. De arbeidsdeelname van ouderen in Nederland op dit moment is zeer laag. Slechts 37% van de potentiële beroepsbevolking in de leeftijd tussen 55 en 64 jaar neemt deel aan de arbeidsmarkt (Kuipers, 2001). Voor mannen tussen de 55 en 64 jaar ligt dit percentage op 51%. De werkloosheid onder ouderen is gedurende de afgelopen jaren gedaald tot ongeveer 3%. Uit het feit dat zowel de participatie als de werkloosheid onder ouderen laag is, kan worden afgeleid dat vergroting van de deelname van ouderen op de arbeidsmarkt voornamelijk gerealiseerd zal moeten worden door een toename van het arbeidsaanbod (Sociale Nota 2002).

### Nederland en het buitenland

In 1999 lag de participatiegraad van oudere mannen drie procentpunten onder het Europees gemiddelde. In de afgelopen jaren is wel een inhaalslag gemaakt. De verwachting voor de komende jaren is dat de participatie van oudere mannen zal toenemen tot 56% respectievelijk 57% in 2006 en 2010. Vrouwen tussen de 55 en 64 jaar nemen nog weinig deel aan het arbeidsproces (26%). De verwachtingen voor participatie van (oudere) vrouwen zijn 31% in 2006 en 35% in 2010. Overigens ligt de participatiegraad (uitgedrukt in personen) voor vrouwen tussen 20-64 jaar inmiddels vijf procentpunten boven het Europees gemiddelde.

Omdat in Nederland door vrouwen veel in deeltijd wordt gewerkt, is de participatie in arbeidsjaren nog steeds onder het Europees gemiddelde. De participatie van oudere werknemers

is vooral in de Scandinavische landen zeer hoog. Dit komt doordat de Zweedse overheid door de jaren heen vooral arbeidsmarktbeleid heeft gevoerd dat gericht was op het stimuleren van de arbeidsparticipatie van vrouwen en ouderen.

Tabel 1.1 Arbeidsparticipatie van werknemers tussen 55-64 jaar

	1990	1998	2000
<b>Nederland</b>	<b>30.8%</b>	<b>34.1%</b>	<b>38.6%</b>
Mannen	45.7%	46.9%	50.8%
Vrouwen	16.7%	21.5%	26.4%
<b>België</b>	<b>22.2%</b>	<b>23.8%</b>	<b>25.9%</b>
Mannen	35.4%	33.9%	36.3%
Vrouwen	9.9%	14.2%	15.8%
<b>Duitsland</b>	<b>42.4%</b>	<b>44.5%</b>	<b>44.7%</b>
Mannen	58.3%	55.6%	55.2%
Vrouwen	27.5%	33.4%	34.1%
<b>Zweden</b>	<b>70.5%</b>	<b>67.5%</b>	<b>69.4%</b>
Mannen	75.3%	71.4%	72.8%
Vrouwen	65.8%	63.6%	65.9%
<b>Groot-Brittannië</b>	<b>53.0%</b>	<b>51.0%</b>	<b>52.8%</b>
Mannen	68.1%	62.6%	63.3%
Vrouwen	38.7%	39.8%	42.6%
<b>Verenigde Staten</b>	<b>55.9%</b>	<b>59.3%</b>	<b>59.2%</b>
Mannen	67.8%	68.1%	67.3%
Vrouwen	45.2%	51.2%	51.8%

Bron: OECD Employment Outlook 2001

### Participatie van allochtonen

Tabel 1.2 geeft een overzicht van de netto arbeidsparticipatie in Nederland naar leeftijd en etniciteit. De participatie van allochtonen ligt beduidend lager dan die van autochtonen, terwijl de geregistreerde werkloosheid onder allochtonen ruim tien procentpunten hoger is.

Tabel 1.2 Netto arbeidsparticipatie, naar leeftijd en etniciteit, 1996/1998

	Totaal	15-24 jaar	25-44 jaar	45-64 jaar
<b>Autochtonen</b>	<b>62%</b>	<b>42%</b>	<b>78%</b>	<b>52%</b>
Mannen	76%	44%	93%	70%
Vrouwen	48%	40%	62%	33%
<b>Allochtonen</b>	<b>48%</b>	<b>28%</b>	<b>57%</b>	<b>43%</b>
Mannen	58%	29%	68%	54%
Vrouwen	38%	27%	45%	31%

Bron: Statline (CBS)

De arbeidsdeelname van allochtone ouderen (50-plussers) is vooral vrij laag onder Turken en Marokkanen. Een groot deel van hen is arbeidsongeschikt (meer dan 30%) of langdurig werkloos. De netto participatie ligt rond de 20% voor mannen. Hiermee samenhangend is het hoge percentage onder hen dat afhankelijk is van de sociale voorzieningen. Meer dan 60% van de Turkse en Marokkaanse mannen in de leeftijdscategorie 40-64 jaar ontvangt een uitkering; dit is bijna 3 keer zoveel als onder autochtone mannen in deze leeftijdsgroep. Turkse en Marokkaanse oudere vrouwen werken zelden: hun netto participatie bedraagt slechts enkele procenten.

Voor Surinaamse en Antilliaanse ouderen zijn de verschillen met hun autochtone leeftijdsgenoten klein. Het relatieve aandeel WW- of bijstandontvangers is onder inactieve autochtonen een stuk lager dan bij allochtonen. Doordat er veel alleenstaande Surinaamse en Antilliaanse vrouwen zijn, is het percentage dat een (bijstands)uitkering ontvangt vrij hoog: zo'n 37%. Marokkaanse vrouwen ontvangen ongeveer even vaak een uitkering als autochtone vrouwen. Ook onder Marokkaanse vrouwen is het aandeel bijstandsuitkeringen wat hoger: Dit is een indicatie voor langdurige werkloosheid, aangezien een werkloosheidsuitkering na verloop van tijd wordt omgezet in een bijstandsuitkering.

Voor alle allochtone groepen geldt dat de werkende ouderen gemiddeld lagere beroepsniveaus hebben dan autochtonen. Ongeveer 80% van de Turken en Marokkanen komen niet hoger dan een elementair of lager beroepsniveau. Turkse en Marokkaanse ouderen werken vaker dan autochtonen in de industrie en landbouw, Antillianen en Surinamers vaker bij de overheid en gezondheidszorg (SCP, 2001).

### **Participatie naar sector**

Participatiegraden op basis van sectoren verschillen sterk. In de horeca, handel, financiële instellingen en zakelijke dienstverlening werken relatief weinig ouderen. Computerservice en informatietechnologie scoren binnen de dienstverlening extra laag met slechts 5%. Energie- en waterleidingbedrijven hebben het grootste aandeel oudere werknemers: 35,4%.

Het onderwijs komt op de tweede plaats, hier is ruim 28% ouder dan 50 jaar. In het voortgezet onderwijs is dit percentage zelfs meer dan 36 (SCP, 2001). Bij het onderwijs is bovendien ook nog sprake van een laag aandeel jongeren. Zo gezien is onderwijs de meest vergrijsde sector van Nederland. Ook in de landbouw is het aantal ouderen groot: 39% is 45 jaar of ouder (Imhoff, Ekamper en Henkens, 1999).

### **Oorzaken van lage participatie**

Eén van de oorzaken voor de geringe arbeidsdeelname van ouderen is dat ze als duur en minder inzetbaar worden beschouwd. Oudere werknemers zouden meer verdienen dan ze presteren. Hierdoor zijn zij voor bedrijven relatief duur en bedrijven zien oudere werknemers dan ook graag (al dan niet gedwongen) vertrekken, richting VUT, vervroegde pensionering of de WAO. En als dat niet lukt, dan middels ontslag. De beroepsbevolking ontgroent en vergrijsd echter in hoog tempo. De 'modale werknemer' in de toekomst zal een stuk ouder zijn. Hierdoor zal het vraagstuk van de inzetbaarheid van oudere werknemers steeds belangrijker worden.

Vergrijzing in een specifieke branche is deels een gevolg van de 'algemene' vergrijzing, maar wordt ook beïnvloed door branchespecifieke processen. In sommige branches (gezondheidszorg, detailhandel) is de aanwezigheid van ouder personeel een relatief nieuw verschijnsel. In andere branches wordt vergrijzing versterkt doordat er weinig nieuwe werknemers in dienst komen of willen komen. Zoals bovengenoemd is dit bijvoorbeeld het geval in het onderwijs, waar zich in de jaren zeventig een sterke groei voordeed, gevolgd door een stagnerende werkgelegenheidsontwikkeling in de jaren tachtig en negentig. In het algemeen is de vergrijzing minder sterk in branches waar veel vrouwen werken, omdat de participatie van oudere vrouwen nog betrekkelijk laag is.

De vergrijzing binnen bedrijven is deels een gevolg van de 'ontgroening' van de beroeps-

bevolking, deels een gevolg van ontwikkelingen in de bedrijven zelf. Boerlijst e.a. (1993) spreken in dit verband over autonome vergrijzing. Achtergronden hiervan zijn onder andere dat als gevolg van reorganisaties, personeelsinkrimping en de slechte economische situatie de instroom in veel bedrijven laag is. In het recente verleden zijn de oudste groepen (55-60 jaar) vaak vervroegd uitgetreden, gebruikmakend van relatief gunstige regelingen (VUT, afvloeiingsregeling). Tegenwoordig stuit dit 'instrument' op aanzienlijk meer problemen.

Voortijdige afvloeiing van ouderen wordt moeilijker door maatschappelijke ontwikkelingen (veranderingen in de WAO), terwijl de consequenties van voortijdige uitstroom van ouderen in het bedrijf groter worden met de veranderingen in de Sociale Zekerheidswetgeving, (eigen risico, bonus-malusregeling etc). Tegelijkertijd wordt het moeilijker hen te vervangen door nieuwe, jonge werknemers.

Uit casestudies (Groot, Maassen van den Brink, Onstenk 1998) blijkt dat inkrimping of reorganisatie vaak leidt tot een relatieve oververtegenwoordiging van ouderen in het bedrijf. Weliswaar stroomt de oudste groep uit via bijvoorbeeld de VUT, maar de groep daaronder wordt vaak ontzien, doordat men een senioriteitsbeginsel hanteert of uit sociale overwegingen de groep boven 45 jaar ontziet, maar ook omdat men ervaren werknemers niet kwijt wil. Deze ontwikkelingen hebben geleid tot hernieuwde aandacht voor oudere werknemers.

Veel organisaties en bedrijven worden bovendien gekenmerkt door sterke veranderingen als gevolg van automatisering, het ontwikkelen van bredere en meer verantwoordelijke functies en het vergroten van de marktresponsiviteit. De omgeving van veel organisaties en bedrijven is daarnaast ook sterk aan veranderingen onderhevig. Daarbij gaat het zowel om vernieuwingen op technologisch, organisatorisch als op marktgebied. In termen van gevraagde kwalificaties kunnen deze ontwikkelingen verschillende gevolgen hebben. Er komt behoefte aan meer specialistische kennis, door een grotere aandacht voor kwaliteitszorg en flexibele reacties op de markt (meer varianten; kleinere series bij kortere levertijden) gestuurd door technologische ontwikkelingen en door verdergaande differentiatie. Tegelijk ontstaat er meer behoefte aan algemene kwalificaties als basisvaardigheden (Nederlands, rekenen) automatiserings- en informatiseringsvaardigheden, sociaal-communicatieve en organisatorische vaardigheden.

### **1.3 Productiviteit, beloning, leeftijd en scholing**

De productiviteit van oudere werknemers bepaalt mede de verdeling van het werk, het gedrag van werkgevers en de neveneffecten van overheidsmaatregelen op het gebied van de arbeidsmarkt. Zo zal, indien oudere werknemers een lagere productiviteit hebben, de maatschappij in hoge mate afhankelijk zijn van werknemers van jonge en middelbare leeftijd. Stimuleringsprogramma's om ouderen aan het werk te houden kunnen er dan toe leiden dat de totale gemiddelde productiviteit daalt. Werkgevers zullen bij een lagere productiviteit geneigd zijn oudere werknemers minder te betalen dan hun jongere collegae.

In deze paragraaf worden enkele theoretische noties beschreven over het verband tussen scholing, leeftijd, beloning en productiviteit.

#### **Human capital theorie**

Het begrip menselijk kapitaal verwijst naar het feit dat mensen in zichzelf investeren - door middel van onderwijs, training en andere scholingsactiviteiten - waardoor hun toekomstig inkomen stijgt<sup>1</sup>. Dit is de kern van de human capital theorie (HCT): om een zo hoog mogelijk verwacht levensduurinkomen te bereiken, investeren individuen in zichzelf door middel van scholing. Het lange termijn evenwicht bij volledige concurrentie van de HCT is zodanig dat: a) vraag en aanbod van arbeid op elk opleidingsniveau aan elkaar gelijk zijn, en b) geen enkele werknemer



zijn/haar opleidingsniveau wil veranderen. De HCT is primair een theorie van aanbod van arbeid; de vraag naar human capital door bedrijven wordt veelal genegeerd.

Onder human capital wordt verstaan de persoonsgebonden productieve vaardigheden van het individu. De hoeveelheid human capital bestaat uit twee componenten: aangeboren vaardigheden (aanleg en talent) en vaardigheden verkregen door scholing. De human capital productiefunctie beschrijft de relatie tussen de scholingsduur en de hoeveelheid human capital. Deze relatie wordt verondersteld positief te zijn: meer scholing leidt tot meer human capital. Ook wordt verondersteld dat er sprake is van dalende meeropbrengsten: hoe meer scholing men heeft, des te minder draagt een extra eenheid scholing bij tot het human capital. Tenslotte wordt verondersteld dat de relatie tussen scholing en human capital wordt bepaald door aangeboren vaardigheden: individuen met meer aangeboren talenten of vaardigheden leren sneller en vergaren meer human capital per eenheid scholing.

De voorspellingen van de HCT zijn gebaseerd op de veronderstelling dat het individu een optimale scholingsduur kiest. Een optimale scholingsduur in een situatie waarin aan onderwijs geen consumptieve eigenschappen verbonden zijn en er geen onzekerheid bestaat omtrent de opbrengst van de investering, wordt gevormd door de scholingsduur die het hoogste levensduurinkomen oplevert. De levenscyclus van het individu wordt daarbij in twee fasen verdeeld. In de eerste periode wordt geïnvesteerd in onderwijs. Aan deze investering zijn kosten verbonden. De opbrengsten van deze investering vallen in de tweede periode.

Bij de kosten kan een onderscheid worden gemaakt in de individuele kosten en de sociale of maatschappelijke kosten. De eerste kostensoort komt voor rekening van het individu, de tweede komen ten laste van de samenleving in z'n geheel. De individuele kosten kunnen op hun beurt weer worden onderscheiden in de directe kosten en de indirecte of opportunity kosten. De directe kosten bestaan uit school- en collegegeld, studiemateriaal etc. De opportunity kosten worden gevormd uit het gedeerde inkomen tijdens de opleiding; het inkomen dat men had kunnen verdienen als men de opleiding niet had gevolgd. De individuele kosten moeten worden vermindert met de door de student ontvangen inkomensoverdrachten, zoals studiebeurs en ouderlijke studietoelage.

De sociale kosten kunnen eveneens onderscheiden worden in directe en opportunity kosten. Onder de directe kosten vallen de kosten voor onderwijspersoneel en -gebouwen. Tot de opportunity kosten worden de gedeerde maatschappelijke productie van leerlingen en studenten gerekend.

Aangezien de opportunity kosten stijgen met de scholingsduur, omdat het inkomen dat men misloopt door onderwijs te volgen stijgt met de scholingsduur; nemen de totale marginale scholingskosten toe met de scholingsduur. Zo zijn de marginale opportunity kosten van een jaar in het MBO, het loon dat iemand met een MAVO/LBO opleiding (de vooropleiding voor een MBO studie) had kunnen verdienen. Als deze persoon na het MBO doorgaat naar het HBO, dan zijn de marginale opportunity kosten van een jaar HBO het loon dat met een MBO kan worden verdiend. Aangezien een MBO-er over het algemeen meer kan verdienen dan iemand met LBO/MAVO, nemen de marginale opportunity kosten toe met de scholingsduur.

De baten van onderwijs zijn voor het individu gelijk aan de extra netto inkomsten over de werkzame levensperiode als gevolg van de additionele hoeveelheid onderwijs. De maatschappelijke baten bestaan uit de extra maatschappelijke productie of bruto inkomsten.

Er wordt verondersteld dat de opbrengsten direct nadat men het onderwijs heeft verlaten, beginnen. Omdat bij het vergelijken van kosten en baten van onderwijsinvesteringen inkomens-

---

<sup>1</sup> Het begrip 'human capital' is ontwikkeld in het begin van de jaren zestig. De grondleggers van de HCT zijn Schultz (1961), waarin onderwijsuitgaven geanalyseerd worden als een vorm van investering, en Becker (1964, 2e druk 1975), waarin een theorie van menselijke kapitaalvorming wordt ontwikkeld en de opbrengstvoet van investeringen in scholing en training wordt geanalyseerd.

verschillen in de toekomst worden geëvalueerd, is een bepaling van de contante waarde nodig. Hiervoor wordt een constante disconteringsvoet gebruikt. In de disconteringsvoet komt de relatieve voorkeur van individuen tussen inkomen in de toekomst en inkomen in het heden tot uitdrukking. Bij een perfecte kapitaalmarkt is deze disconteringsvoet gelijk aan de rente op beleggingen met eenzelfde risicograad als investeringen human capital. Bij onvolkomen kapitaalmarkten is de disconteringsvoet gelijk aan de kosten van kapitaalverknijging.

Aangezien we hebben aangenomen dat er sprake is van dalende meeropbrengsten van human capital, nemen de marginale opbrengsten af met de scholingsduur. Maximalisatie van het levensduurvermogen houdt in dat die scholingsduur wordt gekozen waarbij de marginale scholingskosten gelijk zijn aan de marginale opbrengst van een extra eenheid scholing.

De human capital theorie voorspelt dat de kosten en baten van investeringen in algemene vaardigheden volledig aan het individu zelf toevallen, terwijl de kosten en baten van investeringen in specifiek human capital worden gedeeld tussen werknemer en werkgever. Als de werkgever een deel van de kosten van algemeen human capital betaalt en in ruil daarvoor een deel van de opbrengst inhoudt, dan is de kans groot dat de werknemer een andere werkgever zoekt die zijn/haar (algemeen) productieve vaardigheden wel volledig vergoedt.

Vanwege de kans op baanmobiliteit zal de werknemer de totale opbrengst van investeringen in algemeen human capital innen. Vanwege de kans dat een werknemer na een opleiding van baan verandert zal de werkgever niet bereid zijn aan de kosten van deze investering bij te dragen. Vanwege de kans op ontslag zal de werkgever ook niet bereid zijn de volledige kosten van specifiek human capital te betalen. Voor de werknemer geldt dat als hij/zij de investering in specifiek human capital volledig betaalt, hij/zij bij ontslag het risico loopt de investering niet volledig terug te verdienen. Derhalve is de werknemer ook niet bereid de volledige kosten van investeringen in specifiek human capital te betalen. De kosten en baten worden dus gedeeld tussen werkgever en werknemer. De verdeling hangt ondermeer af van de onderhandelingspositie van de werknemer en de werkgever, de kans dat de werknemer ontslag neemt, en de kans dat de werknemer ontslagen wordt.

### **Beloning naar senioriteit en efficiency wages**

Gegeven het opleidings- en functieniveau verdienen oudere werknemers over het algemeen meer dan jongere werknemers. De economische theorie geeft drie verklaringen voor het beloningsverschil tussen ouderen en jongeren (Groot & Maassen van den Brink, 1997).

De eerste verklaring is gebaseerd op verschillen in bedrijfsspecifiek menselijk kapitaal tussen jongeren en ouderen. Investeringen in bedrijfsspecifiek menselijk kapitaal vergroten de productiviteit van werknemers. Bij investeringen in specifiek menselijk kapitaal kan niet alleen worden gedacht aan de deelname aan on-the-job training en bedrijfsopleidingen, maar ook aan informele training en ervaring. De theorie voorspelt dat de kosten en baten van investeringen in specifiek menselijk kapitaal worden gedeeld door de werknemer en de werkgever. Werkgevers zijn niet bereid om de volledige kosten van bedrijfsopleidingen te betalen, vanwege het risico dat de werknemer na het volgen van de opleiding van baan verandert waardoor de investering voor de werkgever verloren gaat. De werknemer zal niet de volledige kosten willen dragen, vanwege het risico ontslagen te worden. Ontslag betekent voor de werknemer dat het bedrijfsspecifieke menselijk kapitaal waarin is geïnvesteerd, verloren gaat. Aangezien ook de baten worden gedeeld, leiden investeringen in bedrijfsspecifiek menselijk kapitaal voor werknemers tot een hoger loon. En aangezien oudere werknemers meer specifiek menselijk kapitaal hebben opgebouwd, verdienen ouderen meer dan jongeren.

De theorie van investeringen in menselijk kapitaal geeft ook een verklaring voor het feit dat er een omgekeerd U-vormig verband is tussen leeftijd en loon. Met het omgekeerde U-vormige verband tussen leeftijd en loon wordt bedoeld dat veelal wordt gevonden dat het loon stijgt

tot de werknemer ongeveer 55 jaar oud is om daarna enigszins af te nemen. De theorie van investeringen in menselijk kapitaal verklaart dit uit verschillen in de mate waarin jongeren en ouderen investeren in specifiek menselijk kapitaal. Gegeven de aard van de opleiding of training is de terugverdientijd van investeringen in bedrijfsspecifiek menselijk kapitaal - dat wil zeggen de periode waarover de opbrengsten van de investeringen kunnen worden terugverdiend - voor jongeren langer dan voor ouderen. Dit betekent dat jongeren meer investeren in bedrijfsspecifiek menselijk kapitaal dan ouderen. En naarmate meer wordt geïnvesteerd is de loongroei hoger. Ouderen investeren niet of investeren minder. Hierdoor is hun loongroei lager. Daar komt bij dat bestaande kennis verouderd of verloren gaat (depreciatie van menselijk kapitaal). Als de depreciatie groter is dan de nieuwe investeringen in menselijk kapitaal, neemt de totale hoeveelheid menselijk kapitaal af. En als het menselijk kapitaal minder is, is het loon ook lager.

De tweede verklaring voor het feit dat oudere werknemers meer verdienen dan jonge werknemers is gebaseerd op de aard van het arbeidscontract. In arbeidscontracten kunnen over sommige zaken - zoals werktijden en loon - wel afspraken worden gemaakt en over andere zaken niet. Men spreekt in dat geval van een onvolledig contract. In het bijzonder is het veelal niet mogelijk om contractueel vast te leggen wat de inzet ('effort') van de werknemers in het werk zal zijn. Ook is het niet mogelijk om vast te leggen hoelang de werknemer in dienst zal blijven bij het bedrijf. In een arbeidscontract valt wel vast te leggen hoelang het bedrijf de werknemer in dienst zal houden (bij een tijdelijk arbeidscontract), maar niet hoelang de werknemer bij het bedrijf in dienst zal blijven. Zeker als bedrijven kosten maken voor bedrijfsspecifieke scholing, hebben bedrijven er belang bij om werknemers een zekere periode bij het bedrijf te laten blijven. De vraag is nu hoe bedrijven werknemers kunnen stimuleren om zich volledig in te zetten voor het werk en niet voortijdig van baan te veranderen? Het antwoord op deze vraag is werknemers niet direct alle opbrengsten van hun productieve arbeid te geven, maar een deel achter te houden en pas later uit te keren. Op latere leeftijd ontvangen werknemers dan deze uitgestelde beloning. Werknemers hebben er dan belang bij om bij het bedrijf te blijven en om niet ontslagen te worden vanwege gebrek aan inzet, omdat ze bij ontslag deze uitgestelde beloning mislopen. Als werknemers minder snel ontslag nemen en zich meer inzetten, is hun productiviteit hoger. En een hogere productiviteit is zowel in het belang van de werknemer als van de werkgever (Groot & Maassen van den Brink, 1997).

Een bekende vorm van uitgestelde beloning is senioriteitsbeloning. Onder senioriteitsloon wordt het verschijnsel verstaan dat werknemers er elk jaar in loon op vooruit gaan, ongeacht of hun productie en prestaties zijn verbeterd of niet (de vaste periodiek). Bij senioriteitsloon is er meestal sprake van salarisschalen met vaste jaarlijkse periodieken.

Bedrijven zullen senioriteitsloon willen betalen zolang het hun niet meer kost dan een systeem waarbij het loon gekoppeld is aan de prestaties van werknemers. Bij senioriteitsloon neemt het loon sneller toe dan de productiviteit van werknemers. Hierdoor verdienen oudere werknemers meer dan de waarde van hun productiviteit. Bedrijven zijn bereid werknemers op oudere leeftijd meer te betalen zolang ze deze werknemers op jongere leeftijd minder hebben kunnen betalen dan ze waard zijn. Op deze wijze weegt hetgeen bedrijven aan jonge werknemers overhouden op tegen wat ze aan oudere werknemers extra betalen.

Voor de werknemer geldt dat hij/zij een deel van wat ze waard zijn pas op oudere leeftijd ontvangt. Op jonge leeftijd hebben ze minder ontvangen dan ze waard zijn, op oudere leeftijd ontvangen ze meer dan ze waard zijn. Om deze uitgestelde beloning te ontvangen dienen werknemers wel hun baan te behouden. Dit kan door geen ontslag te nemen en door zich zodanig in te zetten dat ze ook niet ontslagen worden. Voor het bedrijf heeft dit weer het voordeel dat goede werknemers behouden worden voor het bedrijf, de opbrengsten van bedrijfsgerelateerde scholing hoger zijn doordat werknemers minder snel van baan veranderen, en werknemers zich meer inzetten voor het bedrijf om hun baan te behouden. Dit leidt er alle

drie toe dat de prestaties en productiviteit van werknemers omhoog gaat. Senioriteitsbeloning leidt dus tot hogere arbeidsproductiviteit (Groot & Maassen van den Brink, 1997).

De derde verklaring is niet gebaseerd op de notie van onvolledige contracten maar op die van impliciete contracten. Het verschil is dat onvolledige contracten betrekking hebben op aspecten waarover het niet mogelijk is om contractuele afspraken te maken, terwijl impliciete contracten betrekking hebben op zaken waarover wel afspraken zijn te maken maar die niet expliciet worden vastgelegd in een arbeidscontract en ook niet juridisch afdwingbaar zijn.

Als bedrijven nieuwe werknemers aannemen, dan weten ze vooraf niet met zekerheid hoe goed een werknemer zal functioneren in de baan. Soms doet de werknemer het beter dan verwacht, soms slechter. Als het loon is gebaseerd op de prestaties van een gemiddelde werknemer in een baan, dan zullen voor werknemers die minder dan gemiddeld presteren de arbeidskosten voor het bedrijf hoger zijn dan de arbeidsopbrengsten. Slechts als de prestaties uitzonderlijk laag zijn, gaan bedrijven over tot het ontslaan van werknemers. Werknemers die enigszins beneden gemiddeld presteren worden meestal niet ontslagen, ook als voor deze werknemers de arbeidskosten hoger zijn dan de opbrengsten. Het feit dat werknemers die beneden gemiddeld presteren niet ontslagen worden en dat ook hun loon niet wordt verlaagd, is onderdeel van een impliciet contract tussen de werknemer en de werkgever. Voor de werknemer biedt zo'n impliciet contract een hogere mate van baan- en inkomenszekerheid (Groot & Maassen van den Brink, 1997).

Bedrijven zullen alleen dan bereid zijn werknemers die beneden gemiddeld presteren in dienst te houden, als de gemiddelde totale arbeidskosten niet hoger zijn dan de gemiddelde totale arbeidsproductiviteit. Als het bedrijf dat niet zou doen, maakt het verlies en gaat het uiteindelijk failliet. Werknemers die beneden gemiddeld presteren kosten meer dan ze opbrengen. Bedrijven zullen deze werknemers alleen werk- en inkomenszekerheid willen geven als het (aanvangs)salaris voor alle werknemers iets wordt verlaagd. Het verschil tussen het loon dat werknemers zouden krijgen zonder baan- en inkomenszekerheid en hetgeen ze krijgen met deze zekerheden, dient voor het bedrijf om de kosten van werknemers die beneden gemiddeld presteren te dekken. Voor de werknemer kan dit verschil worden gezien als een verzekeringspremie tegen loonsverlaging en/of ontslag.

Aangezien de onzekerheid over verwachte prestaties in een baan groter is voor jonge en nieuwe werknemers, zal van het loon van jongeren en van werknemers die pas in dienst zijn meer worden ingehouden. Bedrijven hebben meer informatie over de prestaties van oudere werknemers. Hierdoor hoeft er minder van het loon van oudere werknemers te worden ingehouden om eventuele kosten te dekken in het geval de werknemer minder presteert dan verwacht. Verder geldt voor oudere werknemers dat als hij/zij hoger is ingeschaald dan zijn/haar prestaties, de periode waarover het bedrijf moet toeleggen op de werknemer korter is vanwege de pensioenleeftijd. Ook om deze reden hoeft van het loon van oudere werknemers minder te worden ingehouden en verdienen ouderen meer dan jongeren.

### **Signaal- of screeningtheorie**

De human capital theorie is in de jaren zeventig bekritiseerd door de 'filtering' (Arrow 1973), 'screening' (Stiglitz 1975), 'credentialist' (Berg 1970) en 'signaling' (Spence 1973, 1974a, 1974b en Riley 1976, 1979b) theorieën. Deze verzameling theorieën wordt veelal onder de noemer 'screening theorie' samengebracht. Dit is niet geheel terecht aangezien er tussen deze theorieën verschillen bestaan, ondermeer ten aanzien van de betekenis van onderwijs voor productiviteit.

Signaling en screening zijn twee kanten van dezelfde medaille. Of een activiteit omschreven wordt als signaling of als screening wordt bepaald door de vraag of de activiteit wordt uitgevoerd door de partij die over private informatie beschikt of door de partij die niet over informatie beschikt. Signaling is een situatie waarbij de partij met private informatie over zijn/haar

productiviteit deze informatie probeert over te dragen aan de andere partij. Screening verwijst naar activiteiten die ondernomen worden door de niet-geïnformeerde partij om informatie over productieve vaardigheden van individuen te verkrijgen. Signaling verwijst naar het investeren door werknemers in onderwijssignalen, screening naar het selecteren van werknemers door werkgevers op basis van onderwijssignalen.

In de sorteer/signaal variant van de screening theorie vormt onderwijs een informatiemiddel om individuen met een hoger verwachte marginale productiviteit te identificeren. De samenhang tussen onderwijs en inkomen komt in deze opvatting alleen tot stand doordat onderwijs dient ter identificatie van werknemers met een - gemiddeld - hogere productiviteit. Hierbij wordt veelal in het midden gelaten of onderwijs ook daadwerkelijk de productieve vaardigheden vergroot. Zowel in het ene als in het andere geval kunnen onderwijsprestaties als signalen dienen voor werkgevers voor het sorteren of alloceren van de juiste man/vrouw op de juiste plaats.

In de filtering en signaling theorieën van Arrow (1973) en Spence (1973) wordt sterk de nadruk gelegd op het belang van de kosten van onderwijs. Een belangrijke veronderstelling in beide modellen is dat er sprake is van toenemende marginale scholingskosten waardoor het voor het individu op een bepaald punt niet langer aantrekkelijk om is nog langer in onderwijssignalen te investeren. Werkgevers weten dat er een verband bestaat tussen productieve vaardigheden en scholingskosten. De aangeboden loonstructuur is dan ook zodanig dat individuen met meer scholing een hoger loon krijgen aangeboden. Deze veronderstelling leidt er toe dat individuen die over meer vaardigheden beschikken, waardoor zij efficiënter leren en hun scholingskosten lager liggen, meer in onderwijssignalen investeren. Een tweede belangrijke veronderstelling in deze modellen is dat er een positieve samenhang bestaat in onderwijsvaardigheden en productieve vaardigheden.

In het screening model van Stiglitz (1975) identificeert onderwijs productieve vaardigheden bij individuen. De scholingskosten variëren niet met vaardigheden en zijn voor alle individuen gelijk. De opbrengsten van scholing variëren wel met (aangeboren) vaardigheden. Indien de screeningskosten niet te hoog zijn, bereiken productievare individuen een hoger verwacht levensduurvermogen door te investeren in onderwijs.

Hoewel de veronderstellingen van het screening model enigszins afwijken van die van het signaling/filtering model, zijn de voorspellingen die beide theorieën doen omtrent scholingsduur en de relatie onderwijsproductiviteit nagenoeg gelijk.

Aan screening zijn sociale voordelen verbonden als er productiviteitsverbeteringen te behalen zijn uit het sorteren van werknemers met meer vaardigheden in banen waarin meer vaardigheden vereist zijn; het allocatieëffect van screening. Dit wil niet zeggen dat er geen sprake zou kunnen zijn van te veel screening in de zin dat opleidingen te lang zijn in verhouding tot de nauwkeurigheid waarmee het vaardigheden identificeert. Het gaat er om de optimale hoeveelheid screening te bepalen gegeven de marginale kosten en baten die aan screening verbonden zijn.

In het signalingmodel van Spence (1973) wordt van vier veronderstellingen uitgegaan:

- 1 Werknemers verschillen in de hoeveelheid vaardigheden die zij bezitten. Deze vaardigheden zijn volledig persoonsgebonden en niet afhankelijk van de baan;
- 2 Aan onderwijsdeelname zijn kosten verbonden. De extra kosten van een jaar onderwijs zijn hoger naarmate men al meer onderwijs heeft gevolgd. De scholingskosten zijn lager voor meer productieve werknemers;
- 3 Iedere werknemer weet hoeveel vaardigheden hij/zij bezit. Werkgevers bezitten deze informatie niet en de kosten die met het vergaren van deze informatie gemoeid zijn, zijn dermate hoog dat werkgevers hierin niet investeren. De productie is zodanig georganiseerd dat informatie omtrent individuele productiviteit slechts tegen hoge kosten te verkrijgen is. Dit is de asymmetrische informatie veronderstelling;

4 De onderwijskwalificaties (diploma's, resultaten, kwaliteit van de gevolgde opleiding, etc.) van werknemers zijn kosteloos waarneembaar voor werkgevers.

Voor bedrijven is de productiviteit van sollicitanten niet waarneembaar. In plaats daarvan gebruiken zij onderwijskwalificaties bij hun aannamebeslissingen en voor het bepalen van het aanvangssalaris. Bedrijven gaan ervan uit dat individuen met meer onderwijs productiever zijn. Aangezien de totale productie van alle werknemers in het bedrijf wel waarneembaar is, kunnen werkgevers dit als probabilistische informatie gebruiken om te toetsen of deze veronderstelling in zijn algemeenheid opgaat.

Individen investeren in onderwijs, zolang de baten hoger zijn dan de kosten. Met een juiste loonstructuur, is onderwijs lonend voor de meer productieve individuen maar niet voor de minder productieven: aanvangslonen zijn voor alle werknemers met een bepaald onderwijsniveau gelijk, maar de kosten om dit niveau te bereiken zijn hoger voor minder productieve individuen. Het beloningsverschil tussen hoger en lager opgeleiden moet voldoende zijn om productieve individuen in onderwijs te laten investeren en om minder productieven niet aan hoger onderwijs te laten deelnemen. Als, bijvoorbeeld, de kosten voor productieve individuen om een opleidingsniveau te behalen 100 bedragen en voor minder productieven 200 (omdat ze er langer over doen), dan sorteert het onderwijssysteem correct zolang het beloningsverschil tussen hoger en lager opgeleiden meer is dan 100 (om de productieven te bewegen een hogere opleiding te volgen), maar minder dan 200 (om de minder productieven er van af te houden dit ook te doen). Dus, zolang onderwijs een onderscheid aanbrengt tussen meer en minder productieve werknemers, worden de verwachtingen van werkgevers over de relatie tussen onderwijs en productiviteit bevestigd. En nemen mensen, net als in het human capital model, rationele onderwijskeuzebeslissingen.

De veronderstelling van persoonsgebonden en homogene verschillen in productieve vaardigheden van werknemers impliceert dat er absolute productiviteitsverschillen tussen werknemers bestaan: werknemers die over meer vaardigheden beschikken zijn productiever in alle beroepen. Stiglitz (1975) noemt dit 'hiërarchisch screenen': er is een eenduidige rangorde van vaardigheden en onderwijs brengt deze ordening aan het licht. Doordat werkgevers geen volledige informatie hebben over de productiviteit van nieuwe werknemers ontstaat er een moral hazard probleem: werknemers hebben een incentive om zich aan werkgevers productiever voor te doen dan ze zijn en daardoor een hoger loon te ontvangen. Werkgevers lossen dit moral hazard probleem op door het aanvangssalaris te baseren op de waarneembare kwaliteiten van werknemers. Aangezien de productieve vaardigheden zelf niet waarneembaar zijn, wordt het loon gebaseerd op de onderwijskwalificaties.

Doordat het loon niet is gebaseerd op productiviteit maar op onderwijssignalen is het van belang te onderzoeken wat de relatie tussen vaardigheden en de investering in onderwijssignalen is. Het antwoord op deze vraag luidt globaal dat conclusies omtrent productieve vaardigheden afgeleid kunnen worden uit onderwijskwalificaties als het onderwijssignaal optimaal wordt gekozen. Deze conclusie komt overeen met de human capital theorie: investeringen in onderwijs worden zowel in de human capital theorie als de signaling theorie bepaald door optimaliserend gedrag.

De signaling theorie wijkt af van de human capital theorie doordat in de signaling theorie niet alleen het gedrag van werknemers maar ook dat van werkgevers in de analyse wordt betrokken. Onder volkomen informatie en volkomen concurrentie zoals in de human capital theorie, is het loon van de werknemer gelijk aan de waarde van zijn/haar marginaal product of productiviteit. Als werkgevers onvolkomen informatie hebben omtrent vaardigheden van werknemers geldt deze gelijkheid niet meer.

Lofstrom (2000) gebruikt gegevens van zelfstandige ondernemers om te onderzoeken of verschijnselen die niet verklaard worden door het human capital model wel verklaard worden

door het signaling model. Zelfstandige ondernemers hebben geen werkgever aan wie ze signalen over hun productiviteit hoeven af te geven. Hij onderzocht de opbrengsten van scholing in de jaren tachtig. De toename in inkomen was voor zelfstandige ondernemers beduidend lager dan voor mensen in loondienst. Uit de resultaten blijkt dat het signaling model dit wel voorspelt, terwijl het human capital model hier tekort schiet.

### **Productiviteit en kapitaalgoederenvoorraad**

De jaargangenbenadering (zie Remery et al., 2001) gaat uit van een onderverdeling van de totale kapitaalgoederenvoorraad in klassen waarbij de oudste machines de laagste en de jongste de hoogste productiviteit kennen. De oudste machines worden het eerst buiten gebruik gesteld. De oudere jaargangen zijn veelal gekoppeld aan oudere werknemers, de nieuwe jaargangen juist vaak aan jonge werknemers. Oudere werknemers beschikken over de kennis om de oudere machines te bedienen, jongere werknemers die net hun opleiding hebben afgerond zullen meer affiniteit hebben met de nieuwere technieken. Aangezien de nieuwere jaargangen vaak met minder mensen toekunnen, zal een overschot aan arbeidskrachten ontstaan (tenzij er tegelijkertijd een productiviteitsuitbreiding plaatsvindt). De oudere werknemers staan dan vaak op de nominatie om met hun jaargang te verdwijnen. In bedrijven waar veel met machines wordt gewerkt zijn ouderen hierdoor gevoeliger dan andere werknemers voor een inkrimping van het personeelsbestand. Een plotselinge technologische ontwikkeling zorgt voor een daling in het menselijk kapitaal die vooral negatieve gevolgen heeft voor oudere werknemers. In paragraaf 4.3 wordt beschreven wat de invloed is van een schok in technologische ontwikkeling op het uittredegedrag van oudere werknemers.

### **Empirisch onderzoek naar de relatie tussen beloning en productiviteit**

Door velen wordt aangenomen dat de productiviteit van oudere werknemers lager is dan hun inkomen. Er is slechts weinig empirisch onderzoek gedaan naar de relatie tussen productiviteit en leeftijd. De beschikbare literatuur levert geen eenduidig beeld op.

Kotlikoff en Gokhale (1992) schatten de productiviteit van werknemers aan de hand van hun loon. Ze beredeneren dat wanneer de werkgever risiconeutraal is, de netto contante waarde van het geboden loon bij het in dienst nemen van een werknemer de netto contante waarde van de verwachte (ex ante) productiviteit van de werknemers vertegenwoordigt. Verschillen in geboden loon die optreden bij verschillen in leeftijd geven productiviteitsverschillen weer.

De uitkomsten geven aan dat de productiviteit daalt naarmate men ouder wordt en dat voor oudere werknemers het inkomen hoger is dan de waarde van de productiviteit, terwijl voor jongere werknemers het inkomen juist lager is dan hun productiviteit. De piek van de productiviteit ligt rond het 45e jaar; waarna de productiviteit gestaag afneemt tot eenderde van de hoogste waarde bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd van 65 jaar. Dit bevestigt de theorie van de senioriteitsbeloning en is in strijd met de Human Capital theorie. Deze conclusies gelden echter niet voor de managers: hun productiviteit neemt sneller af, waardoor rond het 60e jaar de productiviteit al tot eenderde van de hoogste waarde is gezakt en na het 62e jaar zelfs negatief wordt. De beloning van managers wijkt dan ook het meest af van hun productiviteit door de tijd heen. Oudere werknemers die op latere leeftijd in dienst zijn getreden, blijken ook een sterkere stijging in inkomsten te vertonen dan degenen die al vanaf jonge leeftijd bij het bedrijf werken.

Het patroon van lagere inkomsten dan de productiviteit op jongere leeftijd betekent een impliciete verplichting om dit op latere leeftijd te compenseren.

## 1.4 Opvattingen van werkgevers over vergrijzing

Remery et al. (2001) hebben onderzocht in welke mate arbeidsorganisaties zich bewust zijn van de vergrijzing in Nederland en de consequenties die dat voor de organisatie meebrengt. Hiertoe is een enquête gehouden onder 2766 bedrijfsleiders, directieleden, eigenaren en P&O medewerkers. Oudere werknemers zijn in dit onderzoek gedefinieerd als 50-plussers.

De helft of meer van de respondenten acht het waarschijnlijk dat vergrijzing van het personeelsbestand tot gevolg zal hebben dat:

1. de weerstand tegen veranderingen toeneemt;
2. er weinig enthousiasme voor nieuwe technologieën zal zijn;
3. de arbeidskosten zullen toenemen;
4. het ziekteverzuim zal stijgen;
5. reorganisatie van de werkwijzen nodig zijn;
6. de werkomstandigheden moeten worden verbeterd.

De toename van arbeidskosten wordt maar liefst door 73% van de respondenten aangegeven. Verder denkt 52% dat het onwaarschijnlijk is dat de productiviteit toeneemt, ook al verwacht 55% wel een stijging in kennis- en ervaringsniveau.

De associatie van oudere werknemers met weerstand tegen verandering en vernieuwing komt vooral voor bij overheidsorganisaties. Onder directeuren en bedrijfsleiders leeft dit beeld vaker dan bij P&O medewerkers.

Het associëren van vergrijzing met meer ervaring, productiviteit en vermindering van conflicten binnen het bedrijf, komt voornamelijk voor in sectoren die relatief weinig oudere werknemers in dienst hebben.

De derde factor, waarbij vergrijzing geassocieerd wordt met stijging van kosten en toename van ziekteverzuim, komt vaak voor bij bedrijven met werknemers met een laag gemiddeld opleidingsniveau.

De laatste factor geeft aan of men bij een verouderd werknemersbestand voornamelijk denkt aan de noodzaak tot aanpassing van de organisatie of omstandigheden van het werk. Dit is vooral bij overheidsorganisaties en organisaties met fysiek zwaar werk. Ook de bedrijfsomvang speelt een rol: grotere organisaties voorzien vaker dat er aanpassingen zullen moeten worden gedaan dan kleinere organisaties.

Uit antwoorden op verschillende vragen over kenmerken van oudere werknemers aan zowel werkgevers als werknemers (Lokhorst, 2000), blijkt dat werknemers een positiever beeld over zichzelf hebben dan hun werkgevers. De vragen betroffen onder meer motivatie, productiviteit, up-to-date zijn van kennis, flexibiliteit en ziekteverzuim. Er was weinig verschil van mening wat betreft het ervaringsniveau en de waarde voor het bedrijf. Zowel werkgevers als werknemers waren het niet eens met de stelling dat oudere werknemers door het hogere salaris te duur worden voor de organisatie en dat ouderen eerder dan jongeren zouden moeten afvloeien bij ontslag door reorganisatie of fusie.

Uit een enquête onder managers bij Unilever (Henkens, 1998) blijkt dat éénderde van alle ondervraagden vindt dat hun werknemers moeten stoppen met werken wanneer ze 60 jaar worden. 60% vindt dat sommigen moeten stoppen en anderen wel moeten blijven en 5% vindt dat ze moeten blijven. De voorkeur voor vervroegde uittrekking komt vooral voor bij afdelingen waar fysiek zwaarder werk wordt verricht.

De supervisors merken op dat onder hun oudere werknemers (50 of ouder) vaak problemen optreden als het gaat om: bijhouden van technologische veranderingen (34%), verouderde kennis (19%), hoeveelheid werk (25%), tempo (16%) en werkdruk (17%). Andere problemen, zoals omgaan met autoriteit, omgang met jongere collegae en ziekteverzuim, werden slechts door 6% à 7% van de supervisors genoemd. Desondanks gelooft een kwart van hen dat pensione-



ring goed zou zijn voor de gezondheid van hun oudere werknemers.

Ongeveer 40% gelooft dat er met het verlaten van het bedrijf door ouderen waardevolle kennis en ervaring verloren gaat. Hier is de waardering voor vervroegde pensionering lager dan bij degenen die dat verlies van menselijk kapitaal niet beaamden. De supervisors die geloofden dat pensionering de gezondheid van hun werknemers ten goede zouden komen, waren positiever dan gemiddeld over vroege pensionering.

Simoens, Denys en Omeij (1997) merken op dat er duidelijke verschillen bestaan tussen meningen die personeelsfunctionarissen geven over ouderen en het beleid dat werkelijk gevoerd wordt. Ze constateren dat bij werving leeftijd een belangrijke rol speelt, alsmede bij de toelating tot het volgen van een opleiding. Op basis van deze verschijnselen hebben ze 208 personeelsmanagers ondervraagd. Hieruit blijkt het volgende. Managers hebben beduidend meer moeite met het corrigeren van oudere werknemers. Daarnaast twifelen ze meer aan de oprechtheid van de motieven van oudere werknemers. Tenslotte vinden ze het minder vanzelfsprekend dat ouderen promotie maken naar een positie die creativiteit en vernieuwingsdrift vereist. Deze bevindingen staan haaks op de meningen die worden geuit wanneer direct gevraagd wordt naar een mening over oudere werknemers. De conclusie luidt dat er bij managementsbeslissingen een aanzienlijke rol is weggelegd voor onbewuste leeftijdsstereotypen die in het nadeel werken van ouderen.

Schippers (2001) beschrijft verschillende discriminatietheorieën, te beginnen met Gary Beckers "Economics of discrimination"<sup>2</sup>. Becker stelt dat naast winstmaximalisatie het motief voor het handelen van werkgevers soms 'a taste for discrimination' is. Ze zijn dan bereid een deel van hun winst op te geven om een groep mensen waar ze een antipathie tegen hebben te kunnen achterstellen, door geen personen uit deze groep in dienst te nemen. Bij een zekere mate van loondifferentiatie ontstaat vervolgens een situatie waarin de werkgever het aanvaardbaar vindt deze mensen toch aan te nemen. Deze verschillen in beloning zijn dus niet gebaseerd op productiviteit, maar op de mate van 'taste for discrimination'.

Phelps<sup>3</sup> heeft de term 'statistische discriminatie' gegeven aan het verschijnsel dat werkgevers op basis van eerdere ervaringen groepskenmerken aangrijpen om mensen te beoordelen in beslissingen omtrent het aannemen van personeel en hun beloning. Beslissingen genomen op basis van groepskenmerken vormen een goedkoop selectiemechanisme (zie ook Remery et al., 2001, Groot en Maassen van den Brink, 1994).

Schippers betoogt dat er bij oudere werknemers evenals bij vrouwen geen sprake is van een algemene ongewenstheid en dat Beckers discriminatie zich uitsluitend zal voordoen bij specifieke posities. Zo is er in veel Italiaanse multinationals sprake van een gerontocratie, terwijl in ICT-bedrijven vaak de voorkeur wordt gegeven aan een jonge uitstraling van het bedrijf. De positieve vorm van discriminatie (soort zoekt soort) wordt door Becker aangeduid met nepotisme. Wat statistische discriminatie betreft stelt Schippers dat de onzekerheid over productiviteit van oudere werknemers vooral de toekomst betreft. De mate van slijtage en spankracht om nieuwe ontwikkelingen te volgen leidt ertoe dat er minder in ouderen wordt geïnvesteerd. Het aannemen van ouderen is nog riskanter omdat dan gezondheidsrisico's en onzekerheid over de productiviteit cumuleren. Statistische discriminatie kan positief voor ouderen uitwerken wanneer een bedrijf veel waarde hecht aan continuïteit. Van jongeren wordt een grotere baanmobiliteit verwacht.

<sup>2</sup> Becker, G. S. (1957), *The economics of discrimination*, University of Chicago Press.

<sup>3</sup> Phelps, E. S. (1972), *The statistical theory of racism and sexism*, *American Economic Review*, 62, pp. 659-661.

## 1.5 Loopbanen van oudere werknemers

Er bestaat een spanning tussen efficiënte allocatie en efficiënte investeringen in menselijk kapitaal. Een beroepsbevolking met een hoge mobiliteit is beter in staat schokken in vraag en aanbod van arbeid op te vangen. Daarentegen zijn stabiele arbeidsmarktrelaties belangrijk voor efficiënte investeringen in menselijk kapitaal (Hebbink, Kerkhofs, Theeuwes en Woittiez, 1996). Het aantal baanzoekenden neemt af met de leeftijd. Zowel directe beloningsverschillen als de financiële gevolgen voor uittreding zijn van belang bij de afweging om van baan te veranderen. Aanvangssalarissen zijn voor ouderen bij een verandering van baan vaak lager dan het huidige loon, wat de mobiliteit negatief beïnvloedt. De baan-baanmobiliteit is lager wanneer een bedrijf pensioenregelingen heeft dan wanneer die er niet zijn; de uittredingsmobiliteit wordt hierdoor juist verhoogd. Baan-baanmobiliteit daalt vrijwel monotoon met de leeftijd. Een hogere opleiding verhoogt de baan-baanmobiliteit, evenals gunstige werkomstandigheden zoals extra voorzieningen en lagere prestatie-eisen.

Von Bergh (1997) beschrijft in haar onderzoek de loopbanen van werknemers die tussen de 45 en 60 jaar oud zijn. De theoretische achtergrond van loopbaanontwikkeling wordt verklaard aan de hand van: structuralistische theorieën, selectietheorieën en individualistische theorieën. De structuralistische theorieën gaan ervan uit dat loopbanen voornamelijk worden bepaald door organisatiekenmerken. In de selectietheorieën is de werkgever degene die de grootste invloed heeft op de loopbaan van werknemers. Bij individualistische theorieën staan de kenmerken van de werknemer centraal. Deze drie theorieën zijn vooral geschikt om promotie te verklaren, omdat ze uitgaan van competitie tussen werknemers als belangrijke drijfveer bij het nemen van loopbaanbeslissingen.

Andere loopbaanmogelijkheden, zoals horizontale mobiliteit, functieverlaging, taakverlichting en korter werken zijn in veel mindere mate door deze theorieën te verklaren. Daarnaast spelen de kenmerken en voorkeuren van werknemers alleen een rol bij de investering in menselijk kapitaal.

Op basis van empirische gegevens van 1028 werknemers wordt door Von Bergh (1997) onderzocht wat de kansen zijn op loopbaanverandering in de vorm van promotie, horizontale mobiliteit, functieverlaging, taakverlichting of korter werken.

Tabel 1.3 *Functieverandering, naar leeftijd*

Leeftijd	Kans op functieverandering	Meest voorkomende vormen
45-49 jaar	31%	Promotie, horizontale mobiliteit
50-54 jaar	31%	Horizontale mobiliteit, functieverlaging
55-plus	-	Korter werken

Bron: Von Bergh, 1997

Meer dan de helft van de 45-55-jarigen verandert niet van functie en driekwart van de werknemers wil niet meer veranderen tot aan het pensioen. Een kwart van de respondenten is van functie veranderd sinds het 45e jaar; 7% heeft meer dan één functieverandering. 70% zou minder uren willen werken. De helft van de werknemers geeft zelfs aan voor men 60 wordt, te willen stoppen met werken. Taakverlichting wordt bij alle groepen zelden genoemd, hoewel 14% aangeeft haar/zijn taken te zwaar te vinden. De kans op externe functieveranderingen neemt sterker af naarmate men ouder wordt dan de kans op interne veranderingen.

Kansen op promotie nemen toe naarmate werknemers zelf aangeven hun functie te licht te vinden, vakbladen te lezen en zichzelf beter vinden functioneren ten opzichte van een andere

arbeidsperiode in de laatste tien jaar. In de industrie en handel komt horizontale mobiliteit vaker voor dan in de bouw.

Groot & Verberne (1997) vinden dat de gemiddelde werknemer met het ouder worden vaak een steeds stabielere arbeidspositie heeft. Wisseling van banen komt vooral voor in het eerste deel van de loopbaan. Groot en Verberne (1997) hebben de invloed van leeftijd en duur van het dienstverband op deze vorm van arbeidsmobiliteit (baan tot baan) onderzocht. Ze hebben daarbij ook niet-financiële factoren meegenomen. Gangbare verklaringen voor geringere mobiliteit met het ouder worden zijn onder meer:

- Human capital verklaring: opgedane kennis wordt steeds bedrijfsspecifieker, zodat verandering van baan kan leiden tot productiviteitsverlies en een lager inkomen
- Job matching verklaring: een langer dienstverband impliceert een goede match tussen de huidige werkgever en werknemer. Bij het veranderen van baan zal de waarde van de werknemers opnieuw door ervaring moeten worden vastgesteld;
- (Impliciete) senioriteitsbeloning: een beloning naar duur van het dienstverband betekent dat eventueel de lonen de productiviteitsontwikkeling overstijgen. Naarmate men meer jaren bij dezelfde werkgever zit, wordt zo de kans steeds kleiner dat bij een nieuwe werkgever een vergelijkbaar loon kan worden verkregen.

De niet-financiële aspecten die in het onderzoek zijn meegenomen betreffen een tweedeling in werkomstandigheden. Het eerste type werk is fysiek zwaar of vies/lawaaiig, het tweede type werk heeft deze kenmerken niet. Een verbetering van werkomstandigheden kan betekenen dat de financiële vergoeding minder belangrijk wordt gevonden, terwijl een verslechtering van omstandigheden theoretisch tot extra looneisen zou moeten leiden. Er is dus sprake van een afweging tussen financiële en niet-financiële compensatie.

Doordat oudere werknemers een minder lange arbeidstijd resteert dan jongere werknemers, zal hun het belang dat ze aan tijd toekennen groter zijn. Daarnaast hebben ze minder tijd om eventuele kosten terug te verdienen. Beide factoren hebben tot gevolg dat de netto contante waarde van de opbrengsten van een verandering van baan lager is dan voor jongere werknemers.

Groot e.a. concluderen dat de kosten van een verandering van baan stijgen met de leeftijd. Dit wordt niet direct door de leeftijd bepaald maar door de duur van het dienstverband. Na een periode van 10 jaar zijn de kosten van baanverandering hoger dan de stijging van het inkomen. Bovendien wegen de ongemakken door slechte arbeidsomstandigheden zwaarder naarmate men ouder is. De netto contante waarde van een baanverandering is kleiner voor oudere werknemers dan voor jongere werknemers.

## 1.6 Conclusie

Het permanente karakter van de veranderde samenstelling van de potentiële beroepsbevolking maakt herbezinning noodzakelijk. Voorwaarde voor het behoud van verworven rechten op het gebied van de sociale zekerheid is dat er voldoende draagvlak bestaat om de kosten hiervan op te brengen. Dat wil zeggen: de werkende bevolking moet ook in de toekomst genoeg belastingopbrengsten opleveren om de uitgaven aan sociale zekerheid te dragen. In Nederland is de participatie van vrouwen en ouderen nog steeds laag. Vrouwen werken veelal in deeltijd, zodat er vooral sprake is van lage participatie in arbeidsjaren. Bij ouderen is de deelname aan betaalde arbeid ook in personen laag. Dat arbeidsmarktbeleid een duidelijk positief effect kan hebben op de participatie valt af te leiden uit resultaten die in Zweden geboekt zijn.

Zowel de houding van de werkgever als die van de werknemer zijn van invloed op de participatiegraad. Leeftijdstereotypen spelen een belangrijke rol bij managementbeslissingen zoals werving en de toelating tot bedrijfsopleidingen. Veel werkgevers associëren oudere werknemers

met stijgende arbeidskosten, hoger ziekteverzuim en weerstand tegen veranderingen. Meer dan de helft van de werkgevers denkt dat een toename van de productiviteit onwaarschijnlijk is. Voor oudere werknemers hebben deze stereotypen vaak een nadelig effect. Statistische discriminatie leidt ertoe dat er minder geïnvesteerd wordt in oudere werknemers. Wanneer een bedrijf veel belang hecht aan continuïteit, kan door statistische discriminatie echter ook een positief effect optreden, omdat men van ouderen een lagere mobiliteit verwacht.

De reden dat oudere werknemers minder baanmobiliteit vertonen hangt onder meer samen met de beloningsstructuur. Veel bedrijven passen een vorm van senioriteitsbeloning toe vanwege de onzekerheid over de productiviteit van hun werknemers. De eerste jaren ligt de beloning onder de productiviteit. Naarmate een werknemer langer bij het bedrijf in dienst is, wordt duidelijk wat zijn of haar capaciteiten zijn en stijgt het loon. Uiteindelijk komt de beloning boven de productiviteit te liggen. Bij ouderen is er voor nieuwe werkgevers zowel onzekerheid over de productiecapaciteit als over de toekomstige gezondheid. Dit kan leiden tot een lager loon bij een baanverandering.

Stabiele arbeidsmarktrelaties zijn belangrijk voor efficiënte investeringen in menselijk kapitaal, omdat het risico dat investeringen niet worden terugverdiend door het bedrijf hierdoor kleiner wordt. De lagere mobiliteit van oudere werknemers heeft dus een positieve uitwerking op dergelijke investeringen. De keerzijde is dat ouderen een kortere terugverdiëntijd hebben dan jongeren, wat juist leidt tot lagere investeringen in bedrijfsopleidingen voor ouderen.

Het menselijk kapitaal neemt toe door scholing en ervaring, maar is onderhevig aan slijtage. Onvoldoende investeringen in scholing leiden ertoe dat de productiviteit van een werknemer afneemt. De afname van de productiviteit zorgt voor een versterking van de statistische discriminatie, wat weer leidt tot minder investeringen. Zo ontstaat een negatieve spiraal. Voor het behoud van de productiviteit en daarmee het behoud van de oudere werknemer is het dus zeer belangrijk dat er voldoende mogelijkheden tot het volgen van opleidingen worden geboden. Het volgende hoofdstuk gaat in op verschillende facetten van scholing van oudere werknemers.

## HOOFDSTUK 2 SCHOLING EN TRAINING

### 2.1 Ouderen en scholing

Ook oudere werknemers moeten in de toekomst in staat zijn en in staat worden gesteld om hun kennis en vaardigheden op peil te houden. Bedrijfsgerelateerde scholing kan een middel zijn om oudere werknemers langer actief te houden in het arbeidsproces. Door scholing neemt de arbeidsproductiviteit en de inzetbaarheid van werknemers toe. Hierdoor wordt het voor het bedrijf aantrekkelijker om de werknemer te behouden.

Echter de deelname van scholing van oudere werknemers is bepaald nog niet vanzelfsprekend. Het volgen van bij-, om-, her-, op-, of nascholing vormt in toenemende mate een normaal onderdeel van een arbeidsloopbaan. Bedrijfsopleidingen nemen daarbij een steeds belangrijker plaats in. Zo vonden in 1993 ruim 1,2 miljoen deelnemers plaats aan een of andere vorm van bedrijfsopleiding, een stijging van bijna 20% ten opzichte van 1991 en van 40% ten opzichte van 1986 (CBS, 1996). Een kwart van alle werknemers (871.000) volgde in 1993 minstens één korte of langere opleiding. Inmiddels is dat percentage hoger, zie Tabel 2.1.

De overheid bepleit al jaren het belang van scholing, bijvoorbeeld begin 1998 in de startnotitie voor het Nationaal Actieprogramma Levenslang Leren. Een vergelijkbaar patroon zien we ook in het buitenland (Brandsma, Kessler en Münch, 1996). Overigens lijkt aan de sterke stijging in opleidingsdeelname een einde gekomen (Mulder en Grave, 1995), met name omdat bedrijven meer zijn gaan letten op kosten en tijdsinvestering, meer nadruk zijn gaan leggen op concrete bijdrage van een opleiding aan de performance en op vormen van in het werk geïntegreerd opleiden.

Voor grote groepen werknemers is dit maatschappelijk scholingsoffensief echter nog niet veel meer dan retoriek: alloctonen, oudere laagopgeleide en in deeltijd werkende werknemers nemen nog steeds relatief (veel) minder deel aan bedrijfsopleidingen. Dat geldt absoluut gesproken ook voor vrouwen.

Ouderen nemen, met name boven de 50 jaar, relatief aanzienlijk minder deel aan scholing. Dit gegeven wordt bevestigd in internationaal onderzoek. In 1992/1993 heeft van de werknemers die jonger zijn dan 45 jaar bijna 24% een bedrijfsgerelateerde opleiding gevolgd. Onder werknemers tussen 45 en 65 jaar is dit slechts ruim 12% (Groot en Maassen van den Brink, 1997). Voor analyse van een gecombineerd leeftijds-/opleidingseffect op jaarbasis zijn geen directe gegevens voorhanden, maar waarschijnlijk is deelname van oudere laagopgeleiden relatief nog aanzienlijk minder (Groot, Maassen van den Brink, Onstenk 1998). Overigens kan bij vergelijking met eerdere cijfers (Groot, Maassen van den Brink, Onstenk 1998) geconcludeerd worden dat de achterstand van ouderen niet groter wordt: met de toename van bedrijfsopleidingen in het algemeen groeit ook de deelname van oudere werknemers ongeveer evenredig.

Uit recente gegevens van de OECD (OECD, 1999) in Tabel 2.1 blijkt dat het aantal werknemers dat participeert in bedrijfsopleidingen in Nederland en België bijzonder laag is vergeleken met bijvoorbeeld de Verenigde Staten, Engeland en Zweden. Als we de verhouding training van werknemers tussen 25 en 29 jaar vergelijken met die van werknemers die tussen de 50 en 54 jaar, dan zien we dat er in Nederland voor elke 144 jongere werknemers 100 oudere werknemers getraind worden. Uit de tabel blijkt dat er in Zweden verhoudingsgewijs meer ouderen dan jongeren getraind worden (ratio: 100:93). Het kan zijn dat in deze cijfers het 'sabbatical leave' van ouderen wordt meegenomen. Bovendien staat Zweden bekend om haar

arbeidsmarktbeleid dat vooral gericht is op de participatie van vrouwen en ouderen.

Tabel 2.1 Participatie in on-the-job training

	Participatie graad werknemers 25-54 jaar in 1994-1995	Ratio's van participatie werknemers 25-29 jaar tov werknemers 50-54 jaar	Ratio's van participatie van vrouwen tov die voor mannen
<b>Nederland</b>	34.8%	1.44	0.75
<b>België</b>	19.8%	1.25	0.83
<b>Duitsland</b>	20.0%	1.79	1.15
<b>Zweden</b>	55.5%	0.93	1.09
<b>Groot-Brittannië</b>	58.0%	1.56	1.00
<b>Verenigde Staten</b>	48.8%	0.97	1.00

Bron: OECD Employment Outlook 1999, Data bron: IALS

Als we kijken naar de verhouding in participatie in training tussen vrouwen en mannen van 50 en 54 jaar dan is het opvallend dat in alle landen mannen meer getraind worden dan vrouwen.

Tabel 2.2 Participatie in on-the-job training van 25-64 jarige werknemers, naar geslacht

		Participatie- graad	Gemiddeld aantal uren per deelnemer	Gemiddeld aantal uren per volwassene
<b>België (FI.)</b>	<b>TOTAAL</b>	<b>20</b>	<b>97</b>	<b>19</b>
	IALS 95/96			
	Mannen	21	109	23
	Vrouwen	18	81	14
<b>Duitsland</b>	<b>TOTAAL</b>	<b>42</b>	<b>92</b>	<b>42</b>
	1997			
	Mannen	43	94	41
	Vrouwen	40	89	35
<b>Nederland</b>	<b>TOTAAL</b>	<b>33</b>	<b>120</b>	<b>39</b>
	IALS 94/95			
	Mannen	35	120	41
	Vrouwen	29	120	35
<b>Zweden<sup>3*</sup></b>	<b>TOTAAL</b>	<b>45</b>	<b>44</b>	<b>42</b>
	2e helft 1999			
	Mannen	43	47	41
	Vrouwen	48	41	44
<b>Groot Brittannië</b>	<b>TOTAAL</b>	<b>52</b>	<b>92</b>	<b>48</b>
	IALS 95/96			
	Mannen	51	105	53
	Vrouwen	53	78	42
<b>Verenigde Staten</b>	<b>TOTAAL</b>	<b>41</b>	<b>m</b>	<b>M</b>
	1999			
	Mannen	40	m	M
	Vrouwen	42	m	M

Bron: Education at a glance, 2001

## 2.2 De determinanten van scholing van (oudere) werknemers

Op basis van een overzicht van 19 (inter)nationale studies naar de determinanten van deelname aan bedrijfsopleidingen concluderen Groot en Maassen van den Brink (1997) dat de toegankelijkheid van bedrijfsopleidingen niet voor alle werknemers gelijk is<sup>4</sup>. Zij trekken de volgende conclusies:

- De kans op deelname aan bedrijfsopleidingen neemt af met leeftijd, aantal jaren werkervaring, en de duur van het dienstverband bij het bedrijf;
- De kans op deelname aan bedrijfsopleiding neemt toe met het opleidingsniveau;
- Mannen nemen vaker deel aan bedrijfsopleidingen dan vrouwen. Met name vrouwen met jonge kinderen hebben een geringere kans op deelname aan bedrijfsopleidingen;
- Allochtonen en werknemers uit etnische minderheden nemen minder vaak deel aan bedrijfsopleidingen dan autochtonen;
- Voltijdwerknemers investeren meer in bedrijfsopleidingen dan deeltijdwerkers;
- De kans op deelname aan bedrijfsopleidingen wordt voor een groot deel bepaald door bedrijfs- en beroepskenmerken. Werknemers op hogere functieniveaus (met name management-functies) nemen vaker deel aan bedrijfsopleidingen;
- Werknemers in grote bedrijven nemen vaker deel aan bedrijfsopleidingen;
- Deelname aan bedrijfsopleidingen neemt af naarmate de werkloosheid hoger is;
- Werknemers bij de overheid nemen vaker deel aan bedrijfsopleidingen dan werknemers in de marktsector;
- Leden van een vakbond nemen vaker deel aan bedrijfsopleidingen.

Sinds enkele jaren zijn er gegevensbestanden met directe informatie over bedrijfsopleidingen beschikbaar. Dit zijn voornamelijk gegevens over werknemers; bedrijfsgegevens over opleidingen en trainingen zijn nog altijd schaars. De beschikbaarheid van data heeft vanaf het einde van de jaren tachtig geleid tot een aantal onderzoeken. In deze onderzoeken stond vooral de vraag centraal wie aan bedrijfsopleidingen deelneemt.

De toegankelijkheid van bedrijfsopleidingen is niet voor alle werknemers gelijk. Met name oudere werknemers nemen minder vaak deel aan bedrijfsgerelateerde scholing dan jonge werknemers. Internationaal vergelijkbare cijfers illustreren dit. Met uitzondering van Zweden is de deelname aan training onder oudere werknemers lager dan onder jongere werknemers. De deelname aan scholing onder werknemers in de leeftijd tussen 45-64 jaar is slechts een kwart tot een derde van die onder werknemers in de leeftijd tussen 25 en 34 jaar.

Er kunnen twee verklaringen worden gegeven voor de afname van deelname aan bedrijfsopleidingen met leeftijd, ervaring en duur dienstverband. Ten eerste is de noodzaak om jonge, onervaren en nieuwe werknemers te scholen waarschijnlijk hoger dan om oudere, ervaren werknemers te scholen. Voordat een nieuwe werknemer productief inzetbaar is, is veelal enige bedrijfsgerichte scholing of inwerktime vereist.

Ten tweede is de verwachte opbrengst van scholing hoger voor nieuwe werknemers dan voor werknemers die al langer in dienst zijn bij het bedrijf. De terugverdientijd van de investering in bedrijfsgerichte scholing - de duur waarover de geleerde vaardigheden productief gemaakt kunnen worden voor het bedrijf - is immers het grootst voor nieuwe werknemers die pas in dienst zijn van het bedrijf.

---

<sup>4</sup> Deze studies zijn: OECD (1991), Booth (1991), Theodossiou & Williams (1995), Greenhalgh & Mavrotas (1994), Blundell, Dearden & Meghir (1994), Groot & Oosterbeek (1995), Arulampalam, Booth & Elias (1996), Teulings & Budil-Nadvornikova (1989), Onstenk, 1993, NEI (1991), Groot, Hartog & Oosterbeek (1994), Groot (1994), Oosterbeek (1996), Alba-Ramirez (1994), Mincer (1989), Altonji & Spletzer (1991), Lynch (1992), Bartel (1995), en Bartel & Sicherman (1995).

Als werknemers met meer algemeen human capital efficiënter nieuwe vaardigheden aanleren en minder kosten hoeven te maken bij investeringen in human capital, dan kunnen formeel onderwijs en bedrijfsopleiding complementen zijn. In dat geval zijn de kosten voor de investering in bedrijfsopleiding voor hoger geschoolde werknemers lager.

De verschillen in deelname aan bedrijfsopleidingen tussen mannen en vrouwen kunnen worden verklaard uit verschillen in arbeidsmarktgedrag tussen mannen en vrouwen. Nog altijd onderbreken vrouwen vaker dan mannen hun arbeidsloopbaan bij de geboorte van kinderen. Ook verruilen vrouwen vaker hun voltijdbaan voor een deeltijdbaan dan mannen als er kinderen in het huishouden aanwezig zijn. Zowel een onderbreking van de arbeidsdeelname als een vermindering van het aantal gewerkte uren leiden er toe dat de opbrengsten van investeringen in bedrijfsgerichte scholing verminderen. In beide gevallen is de terugverdiendtijd van de investering in scholing - het aantal productief aangewende arbeidsuren in een betaalde baan - korter. En naarmate de terugverdiendtijd korter is, is de opbrengst van de investering in bedrijfsopleiding lager. Ook vrouwen zullen, als zij verwachten in de toekomst minder te gaan werken of te stoppen met werken, minder snel bereid zijn kosten te maken voor investeringen in bedrijfsopleiding. Als de opbrengst van de investering - zowel voor de werkgever als voor de werknemer - lager is, zal er minder in bedrijfsopleiding worden geïnvesteerd. Zoals wordt betoogd in Maassen van den Brink & Groot (1994) leidt dit tot statistische discriminatie: vrouwen die hun arbeidsloopbaan niet onderbreken en een vergelijkbare arbeidsloopbaan als mannen zullen hebben, worden achtergesteld bij mannen omdat vrouwen gemiddeld een kortere arbeidsloopbaan hebben dan mannen.

Het is moeilijk te verklaren waarom allochtonen - gegeven hun opleiding, ervaring, functie, etc., minder deelnemen aan bedrijfsopleidingen dan autochtonen. Mogelijk dat hierbij discriminatie een rol speelt.

Hierboven is al aangeduid dat de tijd die nodig is om de investering in scholing terug te verdienen van groot belang is bij de beslissing van de werkgever wel of niet te scholen. Bij ouderen wordt bij investering in scholing vooral gekeken naar de resterende terugverdiendtijd tot aan pensioen en/of vut. Aangezien de terugverdiendtijd van de investering langer is voor voltijdwerkers is het rendement van bedrijfsopleiding voor voltijdwerkers hoger is dan voor deeltijdwerkers. Dit verklaart waarom voltijdwerkers meer deelnemen aan bedrijfsopleidingen dan deeltijdwerkers.

Voor de bevinding dat vakbondsleden vaker deelnemen dan niet-vakbondsleden kunnen twee verklaringen worden gegeven. Ten eerste is de onderhandelingsmacht van vakbonden groter naarmate de organisatiegraad hoger is. Hierdoor is het mogelijk dat vakbonden meer collectieve afspraken maken over bedrijfsgerelateerde scholing. Ten tweede zijn er vaak afzonderlijke afspraken over scholing voor kaderleden van vakbonden. Hierdoor ontvangen kaderleden van vakbonden vaker scholing dan niet-leden.

Bedrijfskenmerken en functiekenmerken spelen een belangrijke rol bij de verklaring van de deelname aan bedrijfsopleiding. Deelname aan bedrijfsopleidingen zijn een gezamenlijke beslissing van de werkgever en de werknemer. In veel gevallen biedt de werkgever opleidingen aan, en is deelname aan een opleiding door de werknemer conditioneel op het aanbod van de werkgever. In andere gevallen neemt de werknemer het initiatief, maar dient de werkgever toestemming te verlenen. De verschillen in deelname houden ook verband met verschillen in technologische ontwikkeling tussen bedrijfstakken. In bedrijven en bedrijfstakken met een snelle technologische ontwikkeling zal de opleidingsbehoefte groter zijn. Thijsen en Van der Heijden (2002) hebben onderzoek verricht bij banken van verschillende grootte en met verschillende profielen wat betreft de micro en macro bedrijfskenmerken<sup>5</sup>. Ze vinden geen duidelijke relatie tussen bedrijfsgrootte en opleidingsbudget enerzijds en deelname van oudere werknemers aan bedrijfsopleidingen anderzijds. Wel is er een verband tussen het de hoogte van het budget en de deelname



van ouderen: naarmate het budget hoger is, worden opleidingen minder selectief aangeboden waardoor ouderen meer kans hebben om een opleiding volgen. Verder is de houding van het management van belang en wordt meer opgeleid wanneer er sprake is van strategische benadering (de opleiding wordt gezien als onderdeel van het loopbaanbeleid). De micro omstandigheden blijken meer invloed te hebben op scholing van ouderen dan de macro omstandigheden.

Ook de industriële structuur kan van invloed zijn. In bedrijfstakken met een hoge concentratiegraad en enige mate van marktmacht in afzetmarkten - bijvoorbeeld in markten met een monopolistische of oligopolistische structuur - is de winstgevendheid van bedrijven groter. Bedrijven kunnen deze winsten delen met hun werknemers in de vorm van bedrijfsgerichte scholing. Monopoliemacht van bedrijven verkleint ook de kans dat werknemers die geschoold zijn voor functies die kenmerkend zijn voor de monopolist, het bedrijf verlaten voor een beter betalende concurrent (zo zijn bijvoorbeeld de specifieke vaardigheden van een treinmachinist alleen bij de Nederlandse Spoorwegen productief te maken).

Bij de relatie tussen scholing en industriële structuur kan niet alleen worden gewezen op marktmacht maar ook naar de dreiging van overname van het bedrijf. Als een bedrijf wil voorkomen dat het wordt overgenomen, dan is het (bij afwezigheid van beschermingsconstructies) gedwongen om een hoog dividend uit te betalen en veel reserves aan te houden. Dat kapitaal kan dan niet worden aangewend om door scholing de productiviteit van werknemers te vergroten. Bedrijven die relatief beschermd zijn tegen overname zullen dus naar verwachting meer aan bedrijfsgerichte scholing doen.

De relatie tussen industriële structuur en scholing kan ten eerste verklaren waarom werknemers bij grote bedrijven meer deelnemen aan bedrijfsopleidingen dan werknemers bij kleine bedrijven. Het kan ook verklaren waarom werknemers bij de overheid - monopolist op de markt van collectieve goederen en volledig beschermd tegen overname - relatief meer deelnemen aan bedrijfsopleidingen dan werknemers in de private sector.

Verder kan ook de aard van de opleiding van invloed zijn. Als opleidingen ook productief aanwendbaar zijn in andere bedrijven binnen dezelfde bedrijfstak of in andere bedrijfstakken, is de kans dat de geschoolde werknemer het bedrijf verruilt voor een andere, beter betalende concurrent groter. Bedrijven zullen dan minder snel bereid zijn te investeren in scholing voor hun werknemers. Stevens (1994) spreekt in dit geval over de 'transferability' van training.

Er kunnen twee verklaringen worden gegeven voor de bevinding dat werknemers op hogere functieniveaus vaker deelnemen aan bedrijfsopleidingen. Ten eerste is een opleiding vaak een voorwaarde voor promotie naar een hoger functieniveau. Dit zou ook het positieve verband tussen bedrijfsomvang en deelname aan bedrijfsopleiding kunnen verklaren. In grote bedrijven zijn er meer mogelijkheden voor interne promotie naar een hoger functieniveau en bedrijfsopleidingen kunnen werknemers voorbereiden voor zo'n promotie. Ten tweede is het mogelijk dat opleidingen een vorm van beloning voor geleverde prestaties vormen. Bij een progressief belastingstelsel, zullen werknemers in hogere functies met hogere inkomens een relatieve voorkeur hebben om extra beloning te ontvangen in de vorm van onbelaste deelname aan bedrijfsopleidingen.

Hierboven zijn al twee verklaringen gegeven voor de samenhang tussen bedrijfsgrootte en deelname aan bedrijfsopleiding: de grotere mogelijkheden voor interne functiemobiliteit bij grote bedrijven en de grotere marktmacht op afzetmarkten die grote bedrijven hebben. Een andere verklaring is dat kleine bedrijven bang zijn dat de werknemer na de opleiding het bedrijf zal verlaten. Ook is het mogelijk dat de kosten van opleiden bij kleine bedrijven relatief zwaarder wegen

---

5 Ze onderscheiden de volgende micro condities: competent management, werkklimaat en management-karakteristieken. De macro condities zijn de marktsituatie, financiële situatie technologische situatie en personele situatie.

dan bij grote bedrijven. Werknemers bij kleine bedrijven kunnen wellicht ook minder makkelijk gemist worden om een opleiding te volgen. Bovendien is het voor grote bedrijven eerder voordelig om zelf cursussen te organiseren die zijn toegesneden op de behoeften van het bedrijf en zijn werknemers, terwijl kleine bedrijven meer aangewezen zijn op extern georganiseerde cursussen. Deze externe cursussen zullen minder bedrijfsspecifiek zijn omdat ook met cursussen van andere bedrijven rekening moet worden gehouden. Extern gevolgde cursussen zullen ook eerder bij andere bedrijven productief gemaakt kunnen worden. Dit leidt er toe dat kleine bedrijven die zijn aangewezen op extern georganiseerde bedrijfsopleidingen minder bereid zullen zijn om in scholing voor hun werknemers te investeren.

Het statistische verband tussen werkloosheid en bedrijfsopleidingen geeft waarschijnlijk een relatie tussen economische omstandigheden en investeringen in opleidingen door bedrijven weer. Tijdens een recessie, als de werkloosheid hoog is, staan de bedrijfswinsten onder druk. Bedrijven zullen dan bezuinigen op hun productiekosten. Eén van de activiteiten waarop het eerst zal en kan worden bezuinigd zijn de opleidingsactiviteiten van het bedrijf.

Uit een onderzoek van Groot en Maassen van den Brink (2001) wordt duidelijk dat de beschikbaarheid van bedrijfsopleidingen verschilt per werknemer. De verschillen hangen samen met eigenschappen van de werknemer. Zo stijgt de kans op aanbod van een bedrijfsopleiding met het opleidingsniveau van de werknemer, daalt de kans met de leeftijd en ontvangen mannen vaker een opleiding dan vrouwen. Het verschil in beschikbaarheid leidt tot beperkte inkomensmobiliteit en grotere inkomensverschillen.

Uit Groot & Maassen van den Brink (2001) blijkt dat er in veel organisaties en bedrijven sprake is van 'training tracks'. Dat wil zeggen dat werknemers die hebben deelgenomen aan bedrijfsopleidingen in latere jaren ook een grotere kans hebben om aan bedrijfsopleidingen deel te nemen.

Groot & Maassen van den Brink concluderen dat er een relatie is tussen deelname aan cursussen in een bepaalde periode en deelname in de daaropvolgende periode: 62% van degenen die een cursus volgden deden dat het volgende jaar ook en 80% van degenen die geen cursus volgden in een bepaald jaar deed dit ook niet in het jaar erna.

De uitkomsten geven aan dat er inderdaad een duidelijke relatie is tussen deelname aan een bedrijfsopleiding in het huidige jaar en het jaar ervoor: voor mannen neemt de kans op deelname met 30% toe indien in het afgelopen jaar een bedrijfsopleiding is gevolgd en voor vrouwen met 26%. Dit impliceert dat sommige werknemers wel in een opleidingstraject zitten maar anderen niet.

De effecten van een bedrijfsopleiding op het inkomen van de werknemer zijn groter naarmate men vaker deelneemt. De combinatie van verschillen in kansen op deelname aan bedrijfsopleidingen gecombineerd met verschillen in inkomen naarmate men vaker een bedrijfsopleiding volgt, bevestigt het vermoeden dat dit een verklaring vormt voor toenemende, persistente inkomensverschillen. Overheidsbeleid dat bedrijfsopleidingen voor bepaalde groepen werknemers stimuleert zou zo dus een onbedoeld neveneffect van toenemende inkomensverschillen met zich mee kunnen brengen.

### **2.3 Leerstijlen**

Uit de literatuur komt naar voren dat leerstijlen en -voorkeuren van ouderen in een aantal opzichten verschillen van die van jongeren. Er zijn in binnen- en buitenlands onderzoek weinig aanwijzingen te vinden dat het ouder worden op zichzelf leidt tot moeilijker kunnen leren (Cramer en Van der Kamp, 1990; Thijssen, 1996). Wel verandert het leren van karakter: Uit medisch en psycho-gerontologisch onderzoek (Boer-lijst e.a., 1993) blijkt dat lichte en zware

vormen van lichamelijke en geestelijke aftakeling wel voorkomen, maar zeker geen regel zijn. "De reactiesnelheid loopt wat terug en er ontstaan bij veel veertigplussers wat geheugenproblemen, maar deze zijn goed te compenseren. De technologie levert daarvoor allerlei hulpmiddelen en ook de sociale omgeving kan daarbij tot steun zijn. Voor het overige blijven allerlei capaciteiten, vaardigheden, routines, maar ook mogelijkheden tot aanpassing in principe veel langer intact dan men gewoonlijk denkt. In principe, omdat al deze faciliteiten verloren gaan als ze onvoldoende worden gestimuleerd of in hun ontwikkeling geremd."

Er zijn veranderingen te onderkennen in wat en hoe mensen bij voorkeur leren. Zo heeft men meer moeite met het leren van abstracte, contextloze kennis of met het volgen van klassikaal onderwijs. Deels komt dit omdat men het niet meer gewend is, deels omdat men er niet meer gemotiveerd voor is en deels omdat de 'aansluiting' met wat men reeds weet en kan ontbreekt.

Schabracq (1998) wijst erop dat bepaalde voorwaarden, die in beginsel ook van toepassing zijn voor jongeren, voor ouderen een meer kritische rol spelen, omdat zij een beslissende rol kunnen spelen in het slagen of mislukken van de opleiding.

Maar al met al er moet op gewezen worden dat oudere werknemers slechts zeer ten dele een 'bijzondere' doelgroep lerenden vormen. De eisen aan een goede opleiding en een goed opleidingsbeleid voor verschillende types werknemers komen sterk overeen (vgl. Schabracq, 1998; Thijssen, 1996). Dat wil niet zeggen dat de huidige opleidingspraktijk ook aan deze eisen voldoet. Die is immers in veel gevallen gericht op een beperkte doelgroep en wordt gekarakteriseerd door een beperkt aantal didactische werkvormen, met een overmaat aan schriftelijk lesmateriaal en 'frontaal' onderwijs. Een adequaat opleidingsbeleid wordt echter eerder gekenmerkt door een meer praktijk- en ervaringsgerichte cursusopzet en is geïntegreerd in het bedrijfsbeleid (Groot, Maassen van den Brink, Onstenk & Heskes, 1998).

In recente literatuur en theorievorming (zie voor overzichten van binnen- en buitenlands onderzoek o.a. Cramer en Van de Kamp, 1990; Thijssen, 1988; 1992; 1996; Onstenk, 1992; 1997) komt duidelijk naar voren dat leren via praktische ervaringen (in het werk of in de cursus) een zeer belangrijke rol speelt bij oudere werknemers. Of eigenlijk moet men zeggen: leren via ervaring speelt een belangrijke rol voor alle werknemers, omdat het in het algemeen een belangrijk onderdeel is van de ontwikkeling van expertise die optimaal aansluit bij de specifieke bedrijfssituatie. Met name voor lager opgeleide werknemers in ongeschoolde functies is dit een belangrijk element bij het verwerven van de noodzakelijke kwalificaties (Den Boer, Frietman en Hövels, 1998).

Er wordt algemeen aangenomen dat oudere werknemers meer moeite hebben met leren dan jongeren. Het is echter de vraag of dat te maken heeft met leeftijd op zich, of meer met het feit dat men minder de gelegenheid heeft gehad om (recent) te leren. Een belangrijke rol daarbij speelt de afnemende mogelijkheid in veel functies om nieuwe ervaringen op te doen. Thijssen (1992; 1996) stelt in zijn 'ervaringsconcentratietheorie' (Thijssen, 1992; 1996) dat het voor oudere werknemers steeds lastiger wordt te leren buiten het eigen ervaringsdomein. Weliswaar doet men met de jaren meer ervaringen op, maar deze worden vaak gekenmerkt door een afnemende verscheidenheid. Deze concentratie van ervaring kan zich voordoen met betrekking tot werkervaring, tot scholings- en leerervaring en tot sociaal-culturele ervaringen. In veel functies is het inderdaad zo dat leervermogen en leerbereidheid niet worden gestimuleerd. Ervaringsconcentratie doet zich in sterke mate voor bij werknemers in lagere of eenzijdige functies. Zij hebben immers in de meeste gevallen een beperkt takenpakket. Dit wordt een probleem als er in het werk discontinue veranderingen optreden: een reorganisatie of technologische ingreep waardoor het werk dat men moet doen sterk van karakter gaat veranderen. Dan wordt er veel gevraagd van flexibiliteit, mobiliteit en opleidingsbereidheid.

Bij dergelijke veranderingen is er een grote afstand tussen de ervaringen die men heeft kunnen opdoen in de vroegere werksituatie en de vereiste kwalificaties voor de nieuwe situatie.

Het is verleidelijk om deze kloof door middel van een formele cursus of opleiding te overbruggen; dit lijkt de meest snelle en efficiënte methode. Maar dat is het voor werknemers lang niet altijd. Laag opgeleide werknemers hebben vaak negatieve ervaringen met formele scholing. Oudere werknemers hebben moeite met het abstracte karakter of met het klassikaal regime. Het valt te verwachten dat de bereidheid en het vermogen om aan formele scholing deel te nemen niet altijd groot zal zijn. Dit wil echter geenszins zeggen dat men niet wil leren in verband met (nieuwe) inhoud van het werk.

De uitdaging waar men voor staat als men deze oudere werknemers weer wil laten leren bestaat er uit dat men de belemmerende ervaringsconcentratie om moet zetten in processen die het leren bevorderen. Daarbij moet worden aangesloten bij de manier waarop mensen leren in hun dagelijkse werksituatie en bij de strategieën die ze daarbij hanteren. Leren en kennisverwerving kunnen niet beperkt blijven tot het volgen van een cursus, maar zijn onderdeel van verschillende activiteiten waar mensen bij betrokken zijn, zowel de op training gerichte (bijvoorbeeld een cursus of on-the-job training), als de productieve en organisatorische taken van de normale taakuitvoering. In die zin moet ook het dagelijks werk nadrukkelijk als leeractiviteit in ogenschouw genomen worden. Meer praktische, arbeidsgebonden en meer schoolse leerwegen kunnen immers leiden tot hetzelfde doel. Tegelijk moeten scholingsactiviteiten worden ontworpen die het werknemers mogelijk maken de grenzen van hun ervaringsconcentratie te doorbreken.

Ervaren werknemers gebruiken bij het (leren) oplossen van problemen in de arbeidspraktijk strategieën die vaak weinig verband houden met strategieën die op school, in formele (beroeps)opleidingen, geleerd worden. De strategieën die op de werkplek gebruikt worden zijn (in tegenstelling tot de 'schoolse' strategieën) sterk gebonden aan de specifieke werksituatie. Dergelijke strategieën worden gestuurd door het streven van werknemers om het werk te doen met minimale belasting en maximaal resultaat. Daarbij wordt intensief gebruik gemaakt van informatie en aanknopingspunten die de sociale (bijvoorbeeld de aanwezigheid van ervaren mensen) en fysieke context biedt. Werknemers blijken in specifieke, betekenisvolle situaties over de kennis en vaardigheden te beschikken om relatief complexe problemen op te lossen. Dat betekent omgekeerd dat ervaren werknemers, op het moment dat ze in een schoolsituatie komen, zich bedreigd kunnen voelen in hun expertise, zelfs als de opleiding aansluit bij de eigen werkplek. Van experts worden ze weer leerling, terwijl de cursussituatie als ongelijker wordt gezien dan de werksituatie, waar men geen moeite heeft zo nodig hulp te vragen aan een collega (in de context van de te klaren klus, en niet die van een lessituatie).

## 2.4 Opleidingskosten

Er zijn grote verschillen in opleidingskosten tussen branches en bedrijven. Mulder en Grave (1995) berekenen aan de hand van de opleidingskosten als percentage van de totale loonkosten van een onderneming of instelling de investering die bedrijven in scholing doen. Dit betreft zowel de kosten van de opleiding als de loonkosten. Tabel 2.3 geeft hiervan een overzicht.

Tabel 2.3 Opleidingskosten in 1992 als % van de totale loonkosten van de onderneming of instelling naar bedrijfsklasse en bedrijfsgrootte<sup>6</sup>

Bedrijfsgrootte	5-99	100-499	500 en meer	Totaal
<i>Bedrijfsklasse</i>				
<b>Industrie</b>	3,6%	3,7%	3,8%	3,6%
<b>Openbare Nutsbedrijven</b>		2,6%	4,3%	3,0%
<b>Bouw/installatie</b>	1,6%	1,8%	1,3%	1,6%
<b>Handel/horeca</b>	1,2%	1,5%	2,2%	1,2%
<b>Transport/Communicatie</b>	0,8%	1,0%	2,6%	0,8%
<b>Zakelijke dienstverlening</b>	2,5%	5,3%	4,2%	2,5%
<b>Overige Dienstverlening</b>	2,8%	2,7%	3,7%	2,8%
<b>Totaal</b>	2,0%	2,4%	3,4%	2,1%

Bron: (Mulder en Grave, 1995).

Duidelijk is dat kleinere bedrijven minder investeren in opleidingen, hoewel dat verschil in de industrie (waaronder ook de metaalnijverheid), minder is dan in andere sectoren.

Mulder en Grave (1995) berekenen wat de totale investering is van bedrijven in opleidingsactiviteiten in 1992. Zij komen uit op een investering van het bedrijfsleven van 7,2 miljard. Er zijn echter ook lagere schattingen gemaakt, bijvoorbeeld door het CBS (1996). Die schatten voor het jaar 1993 de investeringen op 3,5 miljard. Uit internationale vergelijkingen blijkt dat het Nederlands bedrijfsleven redelijk vergelijkbaar is met het buitenland. Uit het Nationale Beloningsonderzoek 2001 (Kamerbeek, 2001) blijkt dat 3% van de loonsom zou worden besteed aan opleidingskosten in de profit en non profit sector. Dat betekent dat er jaarlijks een bedrag van ruim 20 miljard uitgegeven zou worden aan opleiding en scholing. Aangezien voor de schatting van de uitgaven aan scholing en opleidingen door verschillende onderzoekers verschillende bronnen zijn gebruikt moeten genoemde investeringsbedragen met enige voorzichtigheid worden geïnterpreteerd.

<sup>6</sup> De gegevens in deze tabel zijn gebaseerd op data uit een onderzoek onder bedrijven en instellingen. Bij de Openbare Nutsbedrijven in de grootteklasse van 5-99 werknemers was de respons te gering, daarom ontbreekt het percentage

## 2.5 De opbrengsten van scholing voor (oudere) werknemers

Uit een literatuuroverzicht (Groot & Maassen van den Brink, 1997) blijkt dat het rendement van bedrijfsopleidingen hoog is. Het onderzoek in de Verenigde Staten leidt tot de conclusie dat het beloningseffect voor werknemers van training en bedrijfsopleidingen tussen 4 en 16% ligt. Voor Nederland wordt gevonden dat het beloningseffect van deelname aan bedrijfsopleidingen 21% bedraagt (Groot, Hartog & Oosterbeek 1994). Voor oudere werknemers is dit gemiddeld 10% (zie ook Leuven & Oosterbeek, 2001, Groot & Maassen van den Brink 2001). Voor Nederland wordt gevonden dat het beloningseffect van deelname aan bedrijfsopleidingen 21% bedraagt (Groot, Hartog & Oosterbeek 1994). Verder blijkt uit een onderzoek onder bedrijven in Groot (1994a,c) dat de gemiddelde productiviteitstoename door bedrijfsopleidingen 16% bedraagt. Uit dit onderzoek komt verder naar voren dat werknemers minder dan een kwart van de opbrengsten van bedrijfsopleidingen ontvangen. De gemiddelde loongroei voor de werknemer door het volgen van een bedrijfsopleiding is 4%.

Een tweede conclusie die uit het literatuuroverzicht van rendementsonderzoek (Groot & Maassen van den Brink, 1997) kan worden getrokken is dat er een grote variatie in uitkomsten is. Hiervoor kunnen drie verklaringen worden gegeven. Ten eerste zijn er verschillen in statistische technieken op basis waarvan het rendement wordt berekend. Hierbij is vooral het probleem van zelfselectie van belang. Onder zelfselectie wordt verstaan dat de werknemers die bedrijfsopleidingen ontvangen een geselecteerde groep van werknemers zijn, waarvoor de opbrengsten van bedrijfsopleidingen hoog zijn. Met andere woorden: de opbrengsten van bedrijfsopleidingen voor deelnemers aan bedrijfsopleidingen zijn hoger dan het rendement dat niet-deelnemers zouden ontvangen als zij zouden investeren in bedrijfsopleidingen. Empirisch onderzoek toont aan dat: 1) correctie voor selectie-effecten noodzakelijk is om een goed inzicht te krijgen in de werkelijke opbrengsten van bedrijfsopleidingen en 2) de opbrengsten voor deelnemers aan bedrijfsopleidingen (na correctie voor selectie-effecten) veel hoger zijn dan gemiddeld.

De tweede verklaring voor de variatie in uitkomsten zijn de verschillen in definitie van training, de verschillen in onderzochte groepen en de verschillen in de periode waarover de effecten van bedrijfsopleidingen worden gemeten.

Ten derde kunnen de verschillen samenhangen met institutionele verschillen tussen bedrijven en met de aard van de training. Een belangrijke - maar nog weinig onderzochte - determinant van het rendement van bedrijfsopleidingen is de mate van mobiliteit van productiefactoren. Hierbij gaat het om de mobiliteit van werknemers (verandering van baan) en de mobiliteit van kapitaal (technologische veranderingen). Een hoge factormobiliteit kan leiden tot een laag rendement en tot geringe investeringen in bedrijfsopleidingen. De arbeidsmobiliteit in de Verenigde Staten is veel hoger dan in Nederland. Het rendement op bedrijfsopleidingen lijkt in Nederland ook hoger te liggen dan in de Verenigde Staten. Verder blijken er verschillen in rendement te bestaan naar type opleidingen. Technische bedrijfsopleidingen leveren een lager rendement op dan andere vormen van bedrijfsopleidingen (Groot 1994b, Groot, Maassen van den Brink & Plug, 1998). Mogelijk is dit het gevolg van verschillen in technologische veranderingen en is technische kennis eerder verouderd dan kennis uit andere opleidingen. Ook is het mogelijk dat technische opleidingen bedrijfspecifieker zijn en daarom tot een geringere loongroei voor de werknemer leiden.

Uit een overzichtsstudie van Bartel (2000) blijkt dat het rendement op de investering in bedrijfsopleidingen voor werkgevers varieert van 7 tot 200 procent. De belangrijkste conclusie van dit onderzoek is dat het rendement van opleidingen voor de werkgever vaak hoger zijn dan algemeen wordt gedacht.

In Groot & Oosterbeek (1995) worden vier mogelijke oorzaken genoemd voor het hoge rendement op bedrijfsopleidingen. Ten eerste is een deel van het hoge rendement een risico

premie voor de onzekerheid waarmee investeringen in bedrijfsopleiding omgeven zijn. De opbrengsten zijn onzeker omdat niet vaststaat hoe lang het dienstverband met de werknemer zal duren (de terugverdiëntijd is onzeker), omdat onbekend is hoe snel de aangeleerde kennis zal verouderen als gevolg van technologische veranderingen, en omdat de productiviteitswinst als gevolg van de opleiding niet met zekerheid te bepalen is (heeft de werknemer er echt iets aan of niet). Vanwege het risico is er onderinvestering en doordat het investeringsniveau (te) laag is, is het rendement (te) hoog.

Ten tweede is er - zoals al eerder is aangegeven - mogelijk een relatie met de marktmacht van bedrijven: monopoliemacht in productmarkten verhoogt het rendement op arbeid en kapitaal, en deze monopoliewinst wordt door bedrijven gedeeld met de werknemers die moeten worden getraind om inzetbaar te zijn in het productieproces.

Ten derde is veel training niet volledig bedrijfspecifiek. Dit zou betekenen dat werknemers een groter deel van de kosten voor hun rekening zouden moeten nemen. Werknemers worden geconfronteerd met liquiditeitsrestricties en bovendien zijn werknemers risico afkeriger dan bedrijven. Hierdoor worden bedrijven gedwongen de kosten van bedrijfsopleiding te betalen. Bedrijven zijn bang dat hun geschoolde werknemers het bedrijf zullen verruilen voor beter betalende concurrenten. Dit leidt tot onderinvestering in bedrijfsopleiding.

Tenslotte is het mogelijk dat een deel van het rendement een premie is om werknemers tot grotere inzet en prestaties te bewegen ('an effort inducing wage premium or efficiency wage'). Geschoolde werknemers hebben minder supervisie nodig. In het algemeen heeft een supervisor twee taken. Ten eerste assisteert een supervisor werknemers bij hun werk (bijvoorbeeld door problemen of vragen van werknemers op te lossen). Ten tweede inspecteert een supervisor de inzet en prestaties van werknemers in hun werk. Geschoolde werknemers hebben minder assistentie nodig. Hierdoor verdwijnt een van de taken van de supervisor. Door werknemers een bedrijfsgerichte opleiding te geven wordt supervisie dus een minder efficiënte activiteit. Als de efficiëntie van supervisie minder wordt zullen bedrijven minder kosten willen maken voor het aanstellen van supervisors. Als door werknemers te scholen bedrijven bezuinigen op de kosten van supervisie, zal het bedrijf moeten omzien naar andere middelen om werknemers te stimuleren tot voldoende inzet en prestaties (de tweede taak van een supervisor). Een manier om dit te doen is door werknemers financiële prikkels te geven. Dit kan in de vorm van prestatiebeloning. Ook is het mogelijk dat werkgevers hogere salarissen gaan betalen dan concurrerende bedrijven. Dit wordt in de literatuur 'efficiency wage' genoemd. Werknemers hebben in dat geval meer te verliezen als ze ontslagen worden. Als gevolg hiervan zullen werknemers hun inzet vergroten om hun baan en het bijbehorende relatief hogere loon te behouden. Als gevolg hiervan is er een positieve samenhang tussen investeringen in bedrijfsopleidingen en het loon dat werknemers ontvangen.

Over de verdeling van de kosten en baten van bedrijfsopleiding tussen werknemer en werkgever is relatief weinig bekend. Uit Groot, Hartog & Oosterbeek (1994) blijkt dat een aanzienlijk deel van de werknemers niets bijdraagt aan de kosten van bedrijfsopleidingen, maar wel deel in de opbrengsten. Een ander deel van de werknemers draagt wel bij aan de kosten, maar deelt niet in de baten. Beide zijn in tegenspraak met de voorspellingen van de human capital theorie. Mogelijk dat hier sprake is van een 'hold-up' probleem. Een 'hold-up problem' kan zich voordoen bij investeringen in specifiek human capital. Een 'hold-up problem' ontstaat doordat het niet mogelijk is om vóóraf, dat wil zeggen voordat een werknemer en een werkgever besluiten om in specifiek human capital voor de werknemer te investeren, alle mogelijke toekomstige omstandigheden exact vast te leggen. Afspraken over investeringen in human capital vormen in termen van de organisatie-economie een onvolledig contract. Het 'hold-up' probleem is dat partijen in een contract vrezen later, nadat de kosten voor de gemeenschappelijke investering zijn gemaakt, door de andere partij gedwongen worden

slechtere contractvoorwaarden te accepteren. Het 'hold-up problem' ontstaat doordat contracten of overeenkomsten onvolledig zijn en niet volledig gespecificeerd, waardoor een van beide partijen in het contract de uitwegen in het contract kan gebruiken om later voordeel te behalen over de andere partij. In het bijzonder is het mogelijk dat nadat de werknemer en de werkgever hebben geïnvesteerd in specifiek human capital de werkgever de werknemer niet of in mindere mate laat delen in de opbrengsten van deze investering. Aangezien investeringen in specifiek human capital alleen bij de huidige werkgever bruikbaar zijn, kan de werknemer geen kant op (hij is overvallen of 'held-up'). Het 'hold-up' probleem kan verklaren waarom werknemers (werkgevers) wel delen in de kosten van de investering in specifiek human capital, maar niet in de opbrengsten.

## **2.6 Scholing en baantevredenheid**

Over de relatie tussen bedrijfsopleiding en baantevredenheid is weinig bekend. Mekkelholt (1993) concludeert op basis van data ontleend aan het OSA-Arbeidsmarktsurvey 1985 dat werknemers die een bedrijfsopleiding volgen een hogere baantevredenheid hebben. Bedrijfsopleidingen die in het verleden bij de huidige werkgever zijn gevolgd hebben geen invloed op de baantevredenheid. Uit Mekkelholt & Hartog (1989) blijkt echter dat werknemers die in het recente verleden bedrijfsopleidingen volgden wel meer tevreden zijn met hun baan dan werknemers waarvoor dat niet het geval is. Mekkelholt (1993) concludeert hieruit dat het volgen van een bedrijfsopleiding wel de tevredenheid met de baan vergroot, maar dat het effect slechts tijdelijk is. Verder wordt in Mekkelholt (1993) gevonden dat werknemers in banen waarvoor meer inwerktijd (of on-the-job training) vereist is, tevredener zijn met hun baan. De conclusie die door Mekkelholt (1993) wordt getrokken is dat de aantrekkelijkheid van een baan in belangrijke mate wordt bepaald door de mogelijkheden die worden geboden voor investeringen in menselijk kapitaal.

In Groot & Maassen van den Brink (1996) worden verschillen gevonden in het effect van on-the-job training en off-the-job training op baantevredenheid. Groot & Maassen van den Brink (1996) vinden dat zowel onder mannelijke als vrouwelijke werknemers deelname aan bedrijfsopleidingen de tevredenheid met de baan vergroot. Opleidingen die buiten het bedrijf om zijn gevolgd geldt precies het omgekeerde: deze verlagen de baantevredenheid. Mogelijk is hier sprake van een omgekeerde causaliteit: ontevreden werknemers gaan een opleiding buiten het bedrijf volgen om hun kansen op een baan elders te vergroten. In Groot & Maassen van den Brink (1996) wordt gevonden dat oudere werknemers tevredener zijn met hun baan dan jonge werknemers. Mekkelholt (1993) daarentegen vindt geen leeftijdsverschillen in baantevredenheid. Wel vindt Mekkelholt dat de baantevredenheid afneemt met de duur van het dienstverband. Dit laatste wordt in Groot & Maassen van den Brink (1996) niet bevestigd: zij vinden dat baantevredenheid niet verandert met de duur van het dienstverband. In een onderzoek 'baantevredenheid, beloning en allocatie' (Groot & Maassen van den Brink 1997) wordt gevonden dat oudere werknemers enigszins tevredener over hun baan zijn dan jongere werknemers. Verder blijkt uit de vergelijking tussen jongere en oudere werknemers dat deelname aan bedrijfsopleidingen wel in geringe mate de arbeidstevredenheid van oudere werknemers verbetert, maar niet die van jongere werknemers. Een grotere tevredenheid met de baan zou er toe kunnen bijdragen dat oudere werknemers langer in het arbeidsproces actief blijven.



## 2.7 Conclusie

Ouderen nemen minder vaak deel aan bedrijfsgerelateerde scholing dan jongeren. De deelname aan bedrijfsopleidingen onder oudere werknemers is de helft van die van jongere werknemers. De beschikbaarheid van bedrijfsopleidingen verschilt per werknemer. De verschillen hangen samen met de eigenschappen van de werknemer. Zo stijgt de kans op het aanbod van een bedrijfsopleiding met het opleidingsniveau van de werknemer; daalt de kans met leeftijd en ontvangen mannen vaker een opleiding dan vrouwen. Er is een duidelijke relatie tussen deelname aan cursussen in een bepaalde periode en deelname in de daaropvolgende periode. Dit impliceert dat sommige werknemers in een opleidingstraject zitten maar andere niet.

De baten van bedrijfsgerelateerde opleidingen voor ouderen zijn hoog. Ondanks de grote variatie in uitkomsten, kan met enige zekerheid gesteld worden dat voor oudere deelnemers aan bedrijfsopleidingen het beloningseffect gemiddeld ruim 10% is. In studies naar het rendement van scholing voor de werkgever wordt geconcludeerd dat dit rendement vaak hoger is dan algemeen wordt gedacht. Belangrijk is wel dan bedrijfsspecifieke gegevens in studies naar rendement van opleiding voor de werkgever worden meegenomen in de evaluatie van bedrijfsopleidingen.

Bedrijfsopleidingen hebben een positieve invloed op de inzetbaarheid van ouderen. De potentiële terugverdientijd van de investering in scholing is voor ouderen korter dan voor jongeren, omdat ouderen minder werkzame jaren hebben tot hun pensioen. Oudere werknemers veranderen echter minder vaak van baan dan jongere werknemers. Die geringe arbeidsmobiliteit leidt tot een langere terugverdientijd van scholing onder ouderen ten opzichte van jongeren in het bedrijf.

In opleidingskosten zijn er grote verschillen tussen branches en bedrijven. In het algemeen gaat om behoorlijke uitgaven. Uit recent onderzoek blijkt dat 3% van de loonsom wordt besteed aan opleidingskosten in de profit en non-profit sector. Dat zou betekenen dat er jaarlijks een bedrag van ruim 20 miljard wordt uitgegeven aan bedrijfsopleidingen en trainingen.

Bedrijfsgerelateerde opleidingen vergroten de tevredenheid met de baan. Oudere werknemers lijken tevredener met hun baan te zijn dan jongere werknemers.

Scholing is van invloed op de uitstroom uit de arbeidsmarkt van oudere werknemers. Oudere werknemers die hebben deelgenomen aan scholing blijken minder arbeidsongeschikt te worden. Bedrijfsgerelateerde scholing verkleint de kans op voortijdige uitstroom en een lagere uitstroomkans maakt het aantrekkelijk om in scholing te investeren. Het gaat er dus om de vicieuze cirkel van lage deelname aan bedrijfsopleidingen en een grotere kans op voortijdige uitstroom van 'oudere' werknemers te doorbreken met behulp van goed en op maat gesneden personeelsbeleid.

## HOOFDSTUK 3 ZIEKTE EN GEZONDHEID

### 3.1 Inleiding

Bij oudere werknemers wordt met name een achteruitgang in fysieke vermogens waargenomen. Van afname van intellectuele vermogens is geen sprake (Kerkhofs, Megens, Schalk en Zijlstra, 2000). Kenmerkend voor ouderen is dat met het ouder worden het aantal chronische klachten toeneemt waardoor na verloop van tijd functiebeperkingen ontstaan (SCP, 2001). Daarnaast hebben vrouwen in alle leeftijdsklassen vaker chronische ziekten dan mannen. Chronische ziekten komen duidelijk meer voor met het vorderen van de leeftijd. Ongeveer de helft van de zelfstandig wonende 55-74-jarigen heeft één of meerdere chronische aandoeningen. Lichamelijke gebreken komen bij ongeveer 13% van de ouderen tussen 65 en 74 jaar voor. In deze leeftijdscategorie geeft 80% aan geen of slechts lichte beperkingen te ervaren. Tot 65 jaar is het beslag van ouderen op de gezondheidszorg evenredig met het aandeel in de bevolking.

Volgens het Sociaal Cultureel Planbureau (SCP, 2001) zijn psychische aandoeningen die onder mensen van 55 jaar en ouder het meest voorkomen: angststoornissen (10%), depressiestoornissen (15%) en cognitieve stoornissen (10%). Deze stoornissen gaan soms samen zodat er sprake is van enige overlapping. De laatste twee stoornissen komen meer voor naarmate men ouder wordt, de angststoornissen zijn meer een verschijnsel van 65-74-jarigen.

Behalve ouderdom zijn er vele oorzaken voor slechtere gezondheid aan te wijzen. Volgens het Sociaal Cultureel Planbureau (2001) is de ontwikkeling van de gezondheid onder meer afhankelijk van leeftijd, sociaal-economische status, erfelijke factoren, leeftijd en leefstijlkenmerken en externe factoren.

### 3.2 Beoordeling van gezondheid en ziekte

Het beoordelen van de gezondheid gebeurt vaak op basis van de (subjectieve) mening van de ondervraagde; de antwoorden zijn daardoor niet goed vergelijkbaar. Volgens de "Rapportage ouderen 2001" van het SCP (2001) zijn vooral ouderen geneigd hun gezondheid rooskleuriger voor te stellen dan die in werkelijkheid is. Boven de 85 jaar beoordeelde 75% van de ondervraagden in de Leiden-85+-studie hun gezondheid als goed of zeer goed. Tot het zestigste jaar is er een duidelijke afname waar te nemen in het percentage mensen dat aangeeft een goede tot zeer goede gezondheid te hebben, daarna stijgt het weer.

Heyma (2001) merkt op dat het positievere oordeel over de eigen gezondheid op latere leeftijd deels te verklaren is door het selectie-effect: na het zestigste jaar krijgen we te maken met een groep overlevenden die positiever over hun gezondheid zijn dan de gemiddelde werknemer.

Mensen met een lager opleidingsniveau oordelen vaker negatief over hun eigen gezondheid (Kerkhofs, Megens, Schalk en Zijlstra, 2000). Onder alloctonen is het oordeel over de eigen gezondheid vrij negatief. Meer dan 40% van de Turkse en Marokkaanse ouderen ervaart de eigen gezondheid als slecht of zeer slecht, terwijl autochtone ouderen dat in 10% van de gevallen vinden (SCP, 2001).

Naast onbedoelde subjectiviteit kunnen ook sociaal wenselijke antwoorden worden gegeven. Zo zal iemand die een arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangt zich niet snel al te positief uitlaten over zijn of haar eigen gezondheid.

De gezondheidstoestand kan ook beoordeeld worden aan de hand van meer objectieve

maatstaven. Hierbij kan gedacht worden aan het aantal bezoeken aan de huisarts, het drank- en sigarettengebruik, ziekteverzuim en medische gegevens.

Uit de CERRA data blijkt (Heyma, 2001) dat tussen het 44e en 64e jaar het aantal huisartsbezoeken met 50% toeneemt en het aantal bezoeken aan de specialist verdubbelt. Zelfstandige ondernemers maken het minst gebruik van medische voorzieningen, terwijl het percentage rokers onder hen twee keer zo hoog is als het gemiddelde (8,7%) van alle ondervraagden.

Aan de hand van de Hopkins Symptom Checklist kan een index voor de gezondheid worden samengesteld. De HSCL-score is een indicator van een verhoogde kans op gezondheidsproblemen. Vergelijkingen van de CERRA-respondenten op basis van deze maatstaf, geven aan dat de volgorde van gezondste tot minst gezonde ouderen te bepalen is naar arbeidsmarktstatus: werkenden, vroeggepensioneerden, werklozen en tenslotte arbeidsongeschikten (Heyma, 2001). Werkende ouderen zijn dus het meest gezond. Dit is deels te verklaren door het verschil in samenstelling van deze groepen (selectie) en deels door de in de werksituatie ondernomen acties om gezondheidsproblemen te voorkomen of te beperken (zelfregulering). Voorts wordt duidelijk dat de gezondheidsrisico's groter zijn voor mensen met een lagere opleiding. Dit betreft zowel algemene, psychische als fysieke aandoeningen. Vrouwen hebben een hoger risico dan mannen op algemene en lichamelijke klachten, hoewel dit verschil voor betaald werkenden met dezelfde opleiding verdwijnt (Kerkhofs, Megens, Schalk en Zijlstra, 2000).

### **3.3 Aanloop tot ziekte: werkdruk en baantevredenheid**

Werkdruk of werkstress heeft betrekking op spanning die te maken heeft met het werk. Veel werk of bijzonder moeilijk werk kan bijvoorbeeld ertoe bijdragen dat meer van iemand gevraagd wordt dan hij of zij aankan of wil. Maar ook conflicten tussen mensen of slechte fysieke arbeidsomstandigheden kunnen een dergelijk gevoel van spanning opwekken. De omgeving (werkomgeving) stelt in dergelijke situaties zodanige eisen aan de mens dat hij zich geestelijk en of lichamelijk extra moet inspannen om deze eisen het hoofd te kunnen bieden. Dat kost energie, en dat is voelbaar (stress). Een te grote en/of aanhoudende belasting door het werk kan gepaard gaan met gezondheids- en welzijnsrisico's en uiteindelijk leiden tot ziekte en uitval (Jansen & Houkes, 2000a).

De afgelopen eeuw is het karakter van de arbeid, en daarmee ook de aard van de werkbelasting, sterk veranderd. Er heeft een verschuiving plaatsgevonden van zware lichamelijke arbeid (fysieke en fysieke risico's) naar arbeid die fysiek minder zwaar is maar meer denkwerk (mentale en psychosociale belasting) vereist (Kompier, 1996). De groter wordende mentale belasting is onder meer het gevolg van de toename van werkdruk en werktempo, veranderingen in de aard van het werk, flexibilisering, individualisering van de arbeidsvoorwaarden en langere bedrijfstijden (Baart & Roerink, 1996; Kompier & Vink, 1994; Kompier, 1996).

Het is echter ook weer niet juist om te veronderstellen dat de fysieke belasting van het werk geen risico meer vormt. Wel is de aard van de fysieke belasting veranderd. Het is nu vooral de dynamische belasting, zoals het uitvoeren van repeterende handelingen in een verkeerde houding, die veel problemen veroorzaakt en minder de zware statische belasting. De aard van de werkstress heeft met andere woorden een ander gezicht gekregen en vraagt daarmee ook om een gewijzigde benadering.

In verhouding tot andere levenssferen blijkt de arbeid voor wat betreft gezondheidsbedreiging een grote rol te spelen. Het arbeidsgebonden risico lijkt uiteen te lopen van 14 tot 26 procent voor lichamelijke en psychische klachten. Uit verzuimonderzoek valt voorzichtig de conclusie te trekken dat werk en werkomstandigheden een vergelijkbaar grote rol spelen bij het ontstaan van verzuim als niet werkgebonden factoren. Het ziekteverzuim is in Nederland bovendien aan-

zienlijk. In 1998 bedroeg het verzuimpercentage ongeveer 5%. Daarnaast blijkt dat het verzuimpercentage na een periode van daling weer aan het stijgen is (Jansen & Houkes, 2000a)

Mede door de veranderde wet en regelgeving op dit gebied zoals WULBZ (Wet Uitbreiding Loondoor-Betalingsverplichting bij Ziekte) en PEMBA (Premie differentiatie en marktwerking bij arbeidsongeschiktheidsverzekeringen) worden de kosten van werkstress nadrukkelijker bij de werkgevers gelegd. Maar ook bijvoorbeeld de Arbeidsomstandighedenwet stimuleert bedrijven om aan werkstress en de gevolgen daarvan gericht aandacht te geven.

Uit het bovenstaande wordt duidelijk dat het werk(en) een positief effect kan hebben op het welbevinden van mensen, maar dat er ook velerlei gezondheids- en welzijnsrisico's aan het werk(en) verbonden kunnen zijn. Deze risico's kunnen leiden tot uiteenlopende reacties, lichamenlijk, geestelijk en gedragsmatig. Onderzoek heeft een groot aantal verbanden tussen werkkenmerken en stressgevolgen blootgelegd. Lang niet in alle gevallen is er (al) sprake van eenduidigheid ten aanzien van stress oorzaken en stressgevolgen. Er zijn echter sterke aanwijzingen dat een afnemende (intrinsieke) werkmotivatie vooral optreedt in situaties waarbij men de inhoud van het werk niet meer uitdagend vindt (monotoon, onbelangrijk, onsamenhangend werk met weinig zelfstandigheid en weinig feedback); Ongezondheid wordt vooral beïnvloed door de slechte arbeidsomstandigheden (fysiek, fysisch en mentaal) en knelpunten in de relaties tussen mensen; verloop wordt tenslotte sterk bepaald door een gebrek aan groeimogelijkheden in termen van loopbaanperspectieven. Andere verbanden zijn ook genoemd maar zijn nog wat minder eenduidig in de literatuur terug te vinden. Een geringe motivatie, verloop en ongezondheid hebben ieder op een eigen wijze een prijs: 'de prijs van stress'. De stressgevolgen brengen niet alleen kosten met zich mee voor het individu in termen van persoonlijk leed of in financieel opzicht. Organisaties worden in toenemende mate geconfronteerd met de kosten van stressgevolgen. De directe kosten van verzuim en uitval zullen door de veranderde wet en regelgeving nog een groter effect hebben op de bedrijfsvoering dan voorheen. Preventie van verzuim en uitval en een snelle reïntegratie zijn dan ook noodzakelijk voor een goede bedrijfsvoering: niet alleen vanuit een kostenperspectief maar ook vanuit het oogpunt van goed arbo- en personeelsbeleid en het imago van het bedrijf als aantrekkelijke werkgever. Toch lijken veel ondernemingen maar ten dele de bestaande inzichten over oorzaken en aanpak van werkstress te integreren in hun bedrijfsbeleid. Redenen hiervoor zijn onder meer gelegen in het feit dat een deel van kosten van werkstress pas na verloop van tijd zichtbaar wordt; dat deze kosten maar ten dele geëxpliciteerd worden en dat men niet zeker weet of de aanpak van werkstress ook dat oplevert wat men ervan verwacht. De bovenstaande inzichten zijn bedoeld om meer richting te kunnen geven aan inspanningen op het gebied van preventie en aanpak van werkstress en het reduceren van onnodige kosten die door werkstress kunnen ontstaan (Jansen & Houkes, 2000b).

In de sociaal-psychologische literatuur is de aandacht voor werkdruk aanzienlijk. Een van de meest prominente theorieën op dit gebied is de 'demand-control' theorie (Karasek, 1979, Karasek & Theorell, 1990). Volgens deze theorie zijn twee aspecten van groot belang bij het ontstaan van stress of werkdruk. Namelijk de eisen van de baan en de manier waarop mensen in staat zijn met deze functie-eisen om te gaan. De theorie voorspelt dat stress ontstaat als er hoge eisen door de baan worden gesteld en mensen niet goed in staat zijn met deze eisen om te gaan. Men heeft zelf weinig controle over de baan of autonomie in het inrichten van de werkzaamheden. Er ontstaat werkgerelateerde stress en het gevoel van een hoge werkdruk.

Deze psychologische theorie over het ontstaan van stress door geringe autonomie in het werk en hoge functie-eisen, kan vrij eenvoudig worden verklaard vanuit een economisch gezichtspunt. Eisen van de baan hebben te maken met de mate van inspanning of productiviteit van een werknemer. Deze eisen kunnen heel specifiek betrekking hebben op de aard van de functie maar ook op de eisen die de werkgever stelt. Bij controle over de baan kunnen er twee

economische dimensies worden onderscheiden. De mate van discipline die van de werknemer wordt verwacht en de mate van inspectie van werkgedrag bepaalt de mate van autonomie in het werk. Werknemers die zelf veel zaken kunnen beslissen en niet voortdurend onder supervisie van een leidinggevende staan of verantwoording moeten afleggen, hebben de mogelijkheid zelf te bepalen of ze in sommige periodes hard werken of iets minder hard. Het is niet zo vreemd om te stellen dat de mate van controle over de baan afhangt van de capaciteiten van de werknemer om met de baaneisen om te gaan. Autonomie in het werk heeft alles te maken met de vaardigheden en de hoeveelheid menselijk kapitaal waarover een werknemer beschikt.

In de economie wordt er al jarenlang onderzoek gedaan naar de afruil tussen gezondheidsrisico's en geld. De meest gangbare methode is om te kijken naar de lonen van werknemers in risicovolle banen. Op die manier wordt de afruil vastgesteld tussen de hoogte van het loon en de gezondheidsrisico's. Deze economische benadering staat bekend als de theorie van de compenserende beloningsverschillen. Het uitgangspunt van deze theorie vormt de opvatting dat werknemers moeten worden gecompenseerd voor een risicovolle baan. De hoogte van het loon dat de werknemer indifferënt maakt tussen een baan met risico's en een baan zonder risico's is het compenserende beloningsverschil.

Viscusi (1993) geeft een overzicht van alle studies die gedaan zijn naar de in geld uitgedrukte waarde van fatale en niet fatale gezondheidsrisico's. De studies gaan zowel over fatale baanrisico's, ongevallen op het werk die niet dodelijk zijn, als over risico's buiten de arbeidsmarkt, zoals auto ongelukken, chloorvergiftiging, pesticide, enzovoort. Helaas is in deze onderzoeken stress door een hoge werkdruk niet meegenomen. We mogen immers verwachten dat als stress wordt gezien als een risico van het werk of de baan, werknemers daarvoor gecompenseerd willen worden. Op dezelfde manier als ze compensatie vragen voor gezondheidsrisico's of andere risico's die met de baan te maken hebben. Er is wel een verschil tussen stress en andere baanrisico's. Stress komt voort uit een interactie tussen eisen die door de baan gesteld worden en individuele kenmerken om met stress te kunnen omgaan. Werknemers die beter in staat zijn om te gaan met stress zullen eerder banen met stress accepteren dan mensen die daartoe minder goed of in het geheel niet in staat zijn. Dit houdt in dat er sprake is van zelfselectie in banen met stress. Dit betekent dat degenen die kiezen voor een baan met stress, diegenen zijn die er relatief het meest daaraan overhouden. Dat wil zeggen: werknemers in banen met stress zijn waarschijnlijk een zichzelf selecterende groep werknemers die relatief meer verdienen in een baan met stress.

Uit het onderzoek van Groot & Maassen van den Brink (2000) blijkt dat stress voor mannen een hoger loon oplevert. Mannen in banen met stress verdienen 2,8 procent meer dan mannen in banen zonder stress. Voor vrouwen wordt er geen effect gevonden. Het kan zijn dat vrouwen in banen met stress gewoon stoppen met betaald werken. Het kan ook zijn dat vrouwen niet zo goed onderhandelen over salariseisen vergeleken met mannen.

De demand-control theorie voorspelt dat mensen die meer menselijk kapitaal bezitten minder stress zullen rapporteren. Deze voorspelling wordt in het onderzoek van Groot & Maassen van den Brink niet bevestigd. Het aantal jaren opleiding heeft een zeer insignificant effect op stress. Training bij een bedrijf heeft ook een zeer insignificant effect op stress voor vrouwen en een positief effect op stress voor mannen. Dit laatste kan worden veroorzaakt door het feit dat er een omgekeerde causaliteit bestaat tussen training en stress. Werknemers in stressvolle banen worden wellicht vaker naar trainingen gestuurd dan werknemers in stressloze banen. Dit kan tot doel hebben om werknemers te leren hoe met stress om te gaan of tot doel hebben een periode van sabbatical of rust in te voeren voor de betrokken werknemer zodat deze later in staat is beter met stress om te gaan.

De demand-control theorie voorspelt ook dat werknemers in complexere banen meer stress ervaren. Deze hypothese wordt in het onderzoek van Groot & Maassen van den Brink bevestigd.

Onder mannelijke werknemers wordt in eenvoudige functies, dat wil zeggen op elementair en op de lagere functieniveaus, minder stress gerapporteerd dan in de complexere banen. Er zijn echter geen verschillen tussen mannen die een functie hebben op middelbaar, hoger en universitair niveau. Voor vrouwen is er wel een verschil. Vrouwen in banen op elementair niveau hebben minder stress dan vrouwen in banen op een gemiddeld niveau. Vrouwen in hogere functieniveaus ervaren de meeste stress (Groot & Maassen van den Brink, 2000). De genderverschillen in de effecten van een hoog functieniveau op stress worden ook gevonden in andere onderzoeken (Roxburgh, 1996). Vrouwen zijn gevoeliger voor de eisen van de baan.

Variabelen die betrekking hebben op menselijk kapitaal kunnen gezien worden als indicatoren voor de mate van controle over de baan. Baan complexiteit zegt meer iets over de eisen van de baan. De door Groot & Maassen van den Brink gevonden insignificante effecten van 'human capital' en de positieve significante effecten van de effecten van de complexiteit van de baan suggereren dat eisen van de baan meer stress opleveren dan de mate van autonomie in het werk. Als er een onderscheid gemaakt wordt tussen baangerelateerde kenmerken en persoonsgerelateerde kenmerken dan is de conclusie van Groot & Maassen van den Brink dat stress voornamelijk veroorzaakt wordt door baankenmerken.

Als er gekeken wordt naar probleemoplossend vermogen, dan is het zo dat werknemers die kleine problemen zelf oplossen meer stress rapporteren dan werknemers die hulp van anderen vragen. Maar aan de andere kant blijkt uit de resultaten dat mensen die breder inzetbaar zijn in andere taken dan die van de eigen functie niet meer stress ervaren dan zij die minder breed inzetbaar zijn. Tenslotte vinden Groot & Maassen van den Brink dat mensen die anderen superviseren een hogere mate van stress ervaren dan zij die dat niet doen.

De demand-control theorie voorspelt dat de kwaliteit van de match tussen de eisen van de baan en de vaardigheden van de werknemer een effect heeft op de ervaren werkdruk. Groot & Maassen van den Brink vinden een wat gemengd resultaat. De door de werknemers gerapporteerde kwaliteit van de match heeft geen effect op stress. Overscholing echter (genomen als de andere indicator van de match) heeft een effect op stress. Werknemers die overschoold zijn, dat wil zeggen werknemers die meer opleiding hebben dan nodig is voor de functie die zij uitoefenen, rapporteren minder stress dan werknemers die de juiste opleiding hebben voor de functie. Onderschoolde werknemers ervaren niet meer stress dan hun collegae die de juiste opleiding hebben voor de functie.

Er zijn grote verschillen in werkdruk tussen bedrijfstakken. Mannen die werken in de voedsel- en kledingindustrie, in de chemische en metaalindustrie en in de bouw rapporteren minder stress dan werknemers die werken in de dienstensector. Aan de andere kant rapporteren werknemers die werken in de transport- en communicatiesector meer stress dan mensen in de dienstensector. Voor vrouwen geldt dat zij die werken in de voedsel- en kledingindustrie, in de handel en cateringindustrie en in de transport en communicatie minder stress ervaren dan vrouwen die werkzaam zijn in de dienstensector.

Voor mannelijke werknemers geldt dat de gemiddelde loonvoet in banen met stress 20% hoger is dan de gemiddelde loonvoet van werknemers in banen zonder stress. Voor vrouwen is dit verschil ongeveer 12%.

### **Baantevredenheid**

Tabel 3.1 geeft een overzicht van enkele elementen die medebepalend zijn voor de baantevredenheid. Zich kunnen ontplooiën in het werk, zelf over de uitvoering van het werk beslissen, volgorde van het werk en werktempo bepalen, bepalen in hoge mate de baantevredenheid. Voor werknemers tussen de 55 en 64 jaar wordt de baantevredenheid vooral bepaald door de mate waarin zij zelf over het werk kunnen beslissen, de mate waarin zij zich kunnen ontplooiën in het werk en de mate waarin zij zelf het werktempo kunnen regelen. Een goede

beloning komt voor de oudere werknemer op de vierde plaats.

Tabel 3.1 Baantevredenheid naar leeftijd, 2000

	45-54-jaar	55-64-jaar	Totaal 15-64 jaar
<b>Zelf over uitvoering werk beslissen</b>	75%	78%	71%
<b>Zelf werktempo kunnen regelen</b>	67%	72%	66%
<b>Zelf volgorde werk bepalen</b>	71%	72%	69%
<b>Zich kunnen ontplooiën in werk</b>	75%	77%	75%
<b>Lage controlemogelijkheden</b>	30%	26%	33%
<b>Hoge controlemogelijkheden</b>	38%	37%	33%
<b>Gemiddeld rapportcijfer werkdruk</b>	5,9%	5,0%	5,7%
<b>Goede promotiekansen</b>	26%	22%	34%
<b>Goede beloning</b>	66%	70%	65%
<b>Lage waardering beloning</b>	35%	30%	31%

Bron: Statline, CBS

### 3.4 Scholing, ziekteverzuim en werkdruk

In het onderzoek naar langdurig ziekteverzuim van oudere werknemers (Groot & Maassen van den Brink, 1997; Groot, 1997) wordt geconstateerd dat meer dan een derde deel van het langdurig ziekteverzuim door werknemers wordt toegeschreven aan de werksituatie. Hoewel het langdurig werkverzuim onder oudere werknemers hoger is dan onder jongere werknemers, schrijven oudere werknemers ziekteverzuim niet significant vaker toe aan de werksituatie dan jongere werknemers. Als oorzaken worden vooral het soort werk dat men doet en de hoge werkdruk genoemd. Vooral oudere vrouwen noemen het soort werk vaak als oorzaak van langdurig ziekteverzuim, terwijl oudere mannen vooral de hoge werkdruk als oorzaak zien.

In dit onderzoek kunnen drie determinanten van langdurig ziekteverzuim vanwege de werksituatie worden onderscheiden: 1) kwaliteit van de aansluiting tussen baan en de capaciteiten van de werknemer; 2) de lichamelijke belasting van het werk en 3) de geestelijke belasting van het werk. Afwisseling in het werk blijkt bij oudere werknemers bij te dragen aan een lager ziekteverzuim. Uit de resultaten blijkt dat een goede aansluiting tussen de eisen van de functie en de capaciteiten van werknemers het ziekteverzuim kan verminderen.

### 3.5 Ziekteverzuim

Uit cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek blijkt dat gedurende een periode van twee maanden het ziekteverzuim van alle 15-64-jarigen 22% bedroeg. Ouderen zijn gemiddeld iets minder vaak ziek. Voor mannen is het ziekteverzuim wat lager (21%) dan voor vrouwen (24%). De gemiddelde duur van het ziekteverzuim (onder degenen die ziek waren) week daarentegen nauwelijks af. De verzuimduur is bij ouderen wel wat langer dan bij jongeren: 41% in de leeftijdscategorie van 55-64-jarigen heeft een verzuimduur van 11 of meer dagen, 17% meer dan het gemiddelde percentage van 24%. Bij 45-54-jarigen lag het percentage slechts 4% boven dit gemiddelde. In Tabel 3.2 wordt een overzicht gegeven voor het ziekteverzuim gedurende twee maanden in het jaar 2000.

Tabel 3.2 ziekteverzuim, naar leeftijd, 2000

	<b>45-54-jaar</b>	<b>55-64-jaar</b>	<b>Totaal 15-64 jaar</b>
<b>Ziekteverzuim</b>	19%	20%	22%
<b>1-5 dagen</b>	57%	41%	62%
<b>6-10 dagen</b>	15%	18%	14%
<b>11 of meer dagen</b>	28%	41%	24%

Bron: CBS, Statline

De oorzaken van ziekteverzuim naar leeftijd wijken niet heel erg af van die van het gemiddelde van alle werknemers. De verschillen zijn wat duidelijker tussen de leeftijdsgroepen 44-54 jaar en 55-64 jaar. Zo hadden 55-plussers wat vaker spijsverteringsklachten (35%) dan gemiddeld (30%), maar 45-54-jarigen juist minder (23%). Psychische klachten werden vooral door 25-34-jarigen gemeld.

Opvallend is verder dat ademhalings- en rugklachten bij 45-54-jarigen vaker aanleiding geven tot ziekteverzuim dan bij 55-64-jarigen.

Tabel 3.3 Oorzaken ziekteverzuim, naar leeftijd, 2000

	<b>45-54-jaar</b>	<b>55-64-jaar</b>	<b>Totaal 15-64 jaar</b>
<b>Spijsvertering</b>	23%	35%	30%
<b>Infectieziekten</b>	18%	18%	18%
<b>Psychische klachten</b>	11%	10%	10%
<b>Ademhalingsklachten</b>	10%	2%	9%
<b>Rugklachten</b>	11%	4%	6%
<b>Klachten overige ledematen</b>	7%	11%	7%
<b>Migraine</b>	3%	5%	5%
<b>Overig</b>	16%	15%	15%

Bron: CBS, Statline

Siccama (1999) heeft in kaart gebracht waaruit het fysieke en mentale verouderingsproces van werknemers bestaat en wat de belangrijkste aspecten van het verzuim van oudere werknemers zijn. Hij komt tot de conclusies dat het meeste verzuim bij oudere werknemers wordt veroorzaakt door klachten van het bewegingsapparaat, met name in de leeftijdscategorie 45-54 jaar; gevolgd door psychische klachten. Ouderen voelen zich minder gezond in vergelijking met 10 jaar geleden en klagen vaker dan 10 jaar geleden over een slechte werksfeer en een slechte relatie met de chef.



### 3.6 Ziekte en arbeidsmarktpositie

Hoewel veel ouderen redelijk positief over hun eigen gezondheid oordelen, wordt dit gerelativeerd door vragen naar de mate waarin men in staat is betaalde arbeid te verrichten. De CERRA-enquête is een steekproef van oudere werknemers in Nederland. De gegevens zijn verzameld door het Centre for Economic Research on Retirement and Ageing (CERRA). Er zijn twee golven: de eerste stamt uit 1993 en de tweede uit 1995. Er is gevraagd naar persoonskenmerken, arbeidsmarktsituatie, gezondheid, woonsituatie en mobiliteit en de financiële situatie van de ondervraagden.

Uit deze CERRA-data komt naar voren dat terwijl 3% de eigen gezondheid slecht noemt en 8% van mening is dat die 'soms goed, soms slecht' is, tegelijkertijd ruim 10% aangeeft dat zij hun werk in het geheel niet meer kunnen doen. 12% lukt dit met moeite (Kerkhofs, Megens, Schalk en Zijlstra, 2000). Naarmate men ouder wordt, vormen gezondheidsproblemen een steeds grotere belemmering bij het uitoefenen van een baan. Bij 43-jarigen treedt het niet kunnen uitoefenen van een baan vanwege gezondheidsproblemen slechts bij 5% van de ondervraagden op. Bij 52-jarigen ligt dit rond de 10% en voor mensen van 63 jaar en ouder is het percentage opgelopen tot meer dan 20%. 6% van de respondenten die jonger dan 50 jaar zijn verricht met veel moeite arbeid, boven de 60 is dit het dubbele. Ook Europese cijfers duiden op een sterk verband tussen leeftijd en problemen met uitoefening van arbeid door gezondheidsproblemen: voor mensen tussen 15 en 25 jaar is dit percentage 5%, tussen 45 en 55 jaar stijgt dit tot 11% en boven de 55 jaar heeft 18% moeite met betaald werken.

Overigens is het mogelijk dat in deze cijfers ook een cohorteffect zit. Mensen van verschillende generaties hebben met verschillende leefwijzen en -omstandigheden te maken gehad. Zo geven mensen die tijdens de Tweede Wereld oorlog zijn geboren gemiddeld een slechtere gezondheid aan. Behalve leeftijd is ook de opleiding van belang: mensen met een lager opleidingsniveau zeggen vaker problemen te hebben met het uitoefenen van het werk door hun gezondheidstoestand (Kerkhofs, Megens, Schalk en Zijlstra, 2000).

Gezondheidsproblemen beïnvloeden de mogelijkheid om betaald werk te verrichten, maar omgekeerd heeft betaald werken op verschillende manieren invloed op iemands gezondheid. Er is dus sprake van een wederzijdse beïnvloeding. (Kerkhofs, Megens, Schalk en Zijlstra, 2000). Dit betreft zowel positieve als negatieve effecten. Iemand kan ten gevolge van werkomstandigheden gezondheidsproblemen ontwikkelen, maar werk betekent voor veel mensen ook een manier om het leven structuur te geven en het zinvoller te maken.

Wanneer een ziekte niet door het werk veroorzaakt wordt, kan de aard van het werk dat iemand doet effect hebben op de duur en de ernst van het ziekteverloop. Bij een goede allocatie op de arbeidsmarkt komen arbeidsplaatsen die fysiek of psychisch belastend zijn vaak terecht bij mensen die hiertegen bestand zijn. In een situatie van een krappe arbeidsmarkt zullen mensen sneller terecht komen op een plek die niet helemaal goed is afgestemd op eventuele individuele tekortkomingen. Het is dan mede afhankelijk van de inzet van de werkgever die beslissingen moet nemen omtrent investeringen in aangepaste arbeidsomstandigheden of fricties tussen werk en gezondheid optreden.

Uit de CERRA data komt naar voren dat van alle mensen die ooit van baan zijn veranderd, het vertrek uit de eerdere baan te maken had met gezondheidsproblemen. Werk dat geestelijk vermoeiend is, hangt vaak samen met belemmeringen die het verrichten van betaald werk belemmeren.

De verslechtering van de gezondheid vanaf de middelbare leeftijd leidt er soms toe dat in de werksituatie de aansluiting tussen vermogens en vereisten verstoord raakt. De gevolgen van deze verstoring zijn onder meer afhankelijk van het soort en de duur van de verslechtering van de gezondheid, de leeftijd van de werknemer, de productiviteit, de economische situatie en

de voorkeuren voor consumptie en vrije tijd (zie Bound, Schoenbaum, Stinebricker en Waidmann, 1998).

De werknemer zal proberen de teruggang in productiviteit op te vangen door langere werktijden, grotere inzet en verlaging van de prestatie maatstaven alvorens zijn toevlucht te nemen tot ingrijpendere opties zoals baanverandering of uittreding.

Wanneer een langdurige verslechtering ontstaat op late leeftijd, is het effect op het totale inkomen kleiner dan wanneer dit op jongere leeftijd gebeurt. Dit is een mogelijke verklaring voor de grotere kans op het verlaten van de arbeidsmarkt op latere leeftijd bij het optreden van een langdurige teruggang in gezondheid. Daarnaast loont het voor een oudere werknemer minder om zich om of bij te laten scholen teneinde de gevolgen van de verslechterde gezondheid te beperken. Hierdoor zal het loon sterker dalen dan wanneer een opleiding wordt gevolgd. Ook dit is een element dat het verlaten van de arbeidsmarkt aantrekkelijker maakt.

Bound, Schoenbaum, Stinebricker en Waidmann (1998) hebben de effecten van zowel kortdurende als langdurige aantasting van de gezondheid op arbeidsmarkttransities onderzocht. Zij gebruiken als dataset de eerste drie golven uit het Health and Retirement Survey, een tweejaarlijks onderzoek onder mensen geboren tussen 1931 en 1941, zodat bij de eerste golf in 1992 de leeftijden varieerden van 50 jaar tot en met 62 jaar. De survey bevat onder meer gegevens over eigen beoordeling van de gezondheid, als geheel en in deelvragen.

Er worden in het onderzoek drie perioden vergeleken, waarbij in de eerste periode de ondervraagde werk had. De mogelijke nieuwe situaties in de volgende periode zijn:

- De respondent heeft dezelfde baan behouden;
- De respondent heeft een andere baan aangenomen;
- De respondent is arbeidsongeschikt geworden met uitkering;
- De respondent heeft geen baan en geen uitkering.

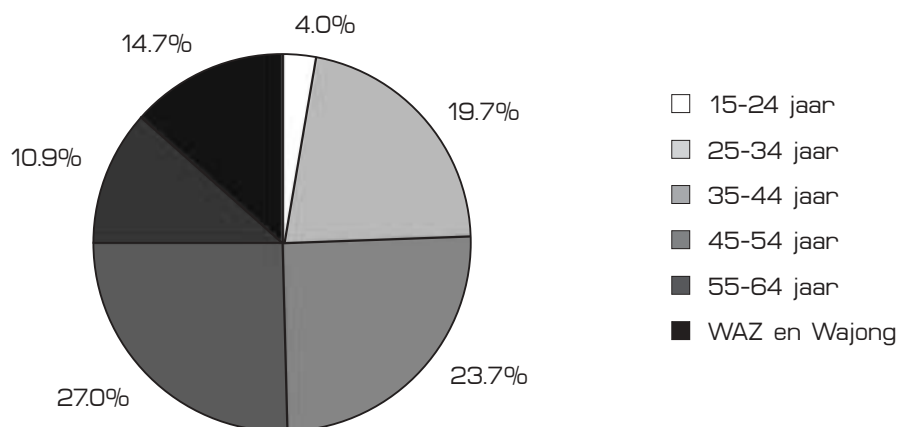
Tussen de tweede en derde golf heeft 78% dezelfde baan behouden, 7% is van baan veranderd en 15% is opgehouden met betaald werken. Van de niet-werkenden had 18% geen uitkering. Degenen die van baan veranderden zijn gemiddeld hoger opgeleid; mensen die de arbeidsongeschikt zijn geworden waren juist gemiddeld wat lager opgeleid. Het eigen oordeel over de gezondheid is aanmerkelijk positiever onder werkenden dan onder niet-werkenden met een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Dat geldt in het bijzonder voor mensen die pas in de derde golf zijn uitgetreden. Uittreders zonder uitkering zijn wat gematigder. De onderzoekers vinden een sterk verband tussen gezondheid en arbeidsmarktgedrag.

### **3.7 Arbeidsongeschiktheid**

Bij ernstige of lang aanhoudende problemen met de gezondheid zal een deel van de werkenden de arbeidsmarkt via een arbeidsongeschiktheidsregeling verlaten. Langdurig ziekteverzuim is daarom, zij het met enige vertraging, een indicatie voor de te verwachten instroom in de arbeidsongeschiktheidsregelingen. Kerkhofs, Megens, Schalk en Zijlstra (2000) noemen als belangrijkste oorzaken voor het ontstaan van langdurig verzuim beroepen met fysiek zware omstandigheden en werkdruk. Werkdruk is ook een van de belangrijkste verklarende factoren voor psychische klachten als burnout.

Vanaf 1995 is er, na een daling ten gevolge van veranderde WAO-wetgeving, weer een stijging waar te nemen in de instroom in arbeidsongeschiktheidsregelingen. Het aandeel gedeeltelijk arbeidsongeschikten is sterk toegenomen terwijl het aandeel volledig arbeidsongeschikten is gedaald. Tegelijkertijd is vanaf 1998 ook de uitstroom toegenomen. Psychische aandoeningen of gebreken aan het bewegingsstelsel vormen de twee belangrijkste redenen voor arbeidsongeschiktheidsverklaring (Kerkhofs, Megens, Schalk en Zijlstra, 2000).

De uitstroom heeft onder meer tot gevolg dat de leeftijdsgroep vanaf 60 jaar een dalend percentage vertoont van mensen die zeggen niet of met veel moeite arbeid te kunnen verrichten.



*Figuur 3.1 De instroom in de WAO naar leeftijdsgroep. Het restpercentage van 14.7% wordt gevormd door instromers in de andere arbeidsongeschiktheidsregelingen: WAZ en Wajong.*

Van alle instroom in arbeidsongeschiktheidsregelingen betreft 85,3% instroom in de WAO. Ongeveer tweederde van de instromers in de WAO is volledig arbeidsongeschikt (80% of meer) verklaard (CBS, Statline). Een kwart van degenen met een WAO-uitkering heeft ook inkomen uit arbeid. Onder allochtonen komt arbeidsongeschiktheid een stuk vaker voor dan onder autochtonen; bijna 40% van de Turkse en 32% van de Marokkaanse mannen in de leeftijd van 40 tot en met 64 jaar ontvangt een arbeidsongeschiktheidsuitkering (SCP, 2001).

De reden voor uitstroom uit arbeidsongeschiktheidregelingen is voor ruim 23% toe te schrijven aan herstel van de gezondheid. Bijna éénderde stroomt uit vanwege het bereiken van de 65-jarige leeftijd. Wanneer we onderscheid naar leeftijd maken zien we dat voor alle leeftijdsgroepen tussen 15 en 54 jaar tussen de 30% en 47% het optreden van herstel reden is voor uitstroom uit de situatie van een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Bij 55-plussers is dat percentage slechts 4%. 72% van hen wordt 65 jaar en 24% heeft een andere reden. Dit lijkt erop te wijzen dat na het 55e jaar de periode tot aan het pensioen in een arbeidsongeschiktheidsregeling wordt 'uitgezeten'.

Overigens stromen vrouwen in alle leeftijdscategorieën vaker uit de situatie van arbeidsongeschiktheid vanwege herstel dan mannen.

### 3.8 Conclusie

Werken en welbevinden beïnvloeden elkaar wederzijds, zowel positief als negatief. Een slechte gezondheid belemmert een goede uitvoering van het werk, anderzijds wordt de gezondheid negatief beïnvloed door slechte werkomstandigheden. Een gebrek aan motivatie ontstaat door te weinig uitdagend werk, verloop door een gebrek aan loopbaanperspectieven. Maar werk geeft ook structuur aan het leven. De gezondste ouderen zijn werkende ouderen, gevolgd door vroeggepensioneerden en werklozen. Onderaan staan, niet verwonderlijk, de arbeidsongeschikten.

Naast scholing is het voor het behouden van oudere werknemers op de arbeidsmarkt van belang dat uitval door ziekte wordt voorkomen. Op zich is het ziekteverzuim onder ouderen niet hoger dan gemiddeld. Oudere werknemers kennen echter een hoger percentage langdurig ziekteverzuim. Langdurig ziekteverzuim is een indicator voor de te verwachten instroom in de arbeidsongeschiktheidsregelingen en bijna driekwart van de arbeidsongeschikten die ouder zijn dan 55 jaar stroomt uit vanwege het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Een groot deel van de oudere werknemers die in een arbeidsongeschiktheidsregeling terecht komen, kan dus worden beschouwd als verloren gegaan voor de arbeidsmarkt.

Ruim een derde van alle langdurig zieke werknemers noemt als oorzaak van hun verzuim de werksituatie, met name het soort werk en de werkdruk. Een te hoge werkdruk kan leiden tot burnout, ziekte en uitval; arbeidsgebonden gezondheidsrisico's schommelen tussen de 14% en 26%. Preventieve maatregelen zijn echter zelden onderdeel van een integraal managementbeleid.

Werkgerelateerde stress wordt bepaald door de mate waarin werknemers in staat zijn met hun functie-eisen om te gaan. Een slechte aansluiting wordt met name veroorzaakt door baankenmerken en in mindere mate door persoonskenmerken.

Een goede aansluiting tussen eisen en capaciteiten kan het ziekteverzuim verminderen. Maar ook afwisseling in het werk draagt bij tot lager verzuim. Deze onderdelen zouden onderdeel moeten vormen van beleid ten aanzien van de oudere werknemer. Daarnaast kan een grotere mate van baantevredenheid worden verkregen door gelegenheid tot ontplooiing en een zekere vrijheid in de uitvoering van het werk te bieden.

## HOOFDSTUK 4

# UITTREDING VAN OUDERE WERKNEMERS

### 4.1 Inleiding

De participatie onder oudere werknemers neemt snel af na het 50e jaar. Werkt van de 40-49-jarigen nog 76%, in de leeftijdsgroep van 50 tot 64 jaar oud daalt dit tot 44%. Na het 65e jaar werkt vrijwel niemand: slechts 3% van deze groep neemt deel aan het arbeidsproces (CBS, Statline). De onderstaande tabel geeft een overzicht van deze groepen naar leeftijd en geslacht.

Tabel 4.1 Arbeidsdeelname naar leeftijdsgroep en geslacht, 1997

	14-19 jaar	20-24 jaar	25-39 jaar	40-49 jaar	50-64 jaar	65 jaar en ouder
<b>Totaal</b>	<b>23%</b>	<b>67%</b>	<b>81%</b>	<b>76%</b>	<b>44%</b>	<b>2%</b>
Mannen	25%	68%	94%	93%	61%	3%
Vrouwen	21%	65%	68%	59%	27%	1%

Bron: CBS, Statline

Vooraf bij mannen is het duidelijk dat de arbeidsdeelname tot het 50e jaar nauwelijks afneemt. Pas daarna gaat het snel. De uittredingspieken voor oudere mannen bevinden zich rond het 58e en 61e levensjaar. Enkele jaren geleden lagen deze pieken bij 57 en 60. De verschuiving is deels te wijten aan veranderingen in de VUT-regelingen. Het percentage mannen dat tussen de 57 en 60 jaar ophoudt met werken is sinds 1993 gedaald.

De participatie van oudere vrouwen is weliswaar sterk gestegen sinds de jaren zeventig, maar de uittredleeftijd is vroege. Het grootste deel van de vrouwen verlaat de arbeidsmarkt voor ze zestig worden. De kans op uittreding is voor vrouwen wel het grootst op hun 60e. Vroeger was de participatie lager; maar wie wel betaald werkte bleef vaak langer op de arbeidsmarkt, zodat participatiegraden rond de 60 jaar vrijwel samenvallen met die van 25 jaar geleden (SCP, 2001). Burtless en Quinn (2000) merken op dat er in de 20e eeuw in de Verenigde Staten een trend ontstond om steeds vroeger met pensioen te gaan maar dat deze ontwikkeling halverwege de jaren tachtig tot stilstand kwam. De belangrijkste reden voor de trend van vroege pensionering is volgens hen de lange termijn toename van de welvaart van Amerikanen.

Uit onderzoek onder personen tussen 43 en 65 jaar komt naar voren dat tweederde van de werkenden denkt voor de pensioengerechtigde leeftijd te zullen stoppen met werken. In een sommige gevallen is er sprake van een vorm van zelfregulering en stoppen ouderen met werken om gezondheidsrisico's te vermijden. (Kerkhofs, Megens, Schalk en Zijlstra, 2000).

De afgelopen jaren is veel onderzoek gedaan naar het uittredingsgedrag van oudere werknemers. Bij deze onderzoeken is vooral vaak gekeken naar de invloed van financiële aspecten op de beslissing om uit het arbeidsproces te treden. Hierbij valt te denken aan (pre)pensioenregelingen die de werkgever aan werknemers te bieden heeft, maar ook het stelsel van sociale zekerheid. Aan de invloed die de alternatieve uittredingsroutes (zoals bijvoorbeeld een ouder-

domsuitkering, arbeidsongeschiktheidsuitkering, werkloosheidsuitkering, VUT of prepensioenregelingen) op elkaar uitoefenen, valt af te leiden dat financiële prikkels duidelijk een rol spelen bij de uittredingsbeslissing. Naast financiële factoren zijn ook de persoonlijke omstandigheden en de werkomgeving van belang.

#### **4.2 Persoonskenmerken en uittredingsgedrag**

De beslissing om uit te treden is in veel gevallen een gezinsbeslissing. Wanneer partners beiden werken, kiezen ze er vaak voor tegelijk uit te treden, zodat de vrije tijd gezamenlijk kan worden doorgebracht. Johnson en Favreault (2001) hebben onderzocht wat de invloed is van de uittredingsbeslissing van de ene partner op die van de andere, en of de gezondheid van partners ertoe leidt dat eerder of juist later wordt gestopt met werken. Eerdere uittreding bij ziekte van de partner kan optreden om de zieke partner te verzorgen, voor latere uittreding kan worden gekozen om het verlies in inkomen te compenseren en de kosten van een medische behandeling te dragen.

Uit het onderzoek (Johnson & Favreault, 2001) komt naar voren dat meestal voor de laatste optie wordt gekozen, vooral wanneer de zieke partner (nog) geen recht heeft op een oudedomsuitkering. In gevallen waarbij in eerste instantie één van de twee partners werkte en deze persoon ziek werd, leidde die ziekte zelfs tot toetreding van de niet-werkende partner.

Ook Henkens (1998) heeft de invloed van partners op het uittredingsgedrag van oudere werknemers onderzocht. Hij vindt dat de aanwezigheid van afhankelijke kinderen, een sociaal netwerk met nog veel betaald werkenden, een goede gezondheid, en een baan met voldoende uitdagingen zorgen ervoor dat de werknemer minder geneigd is vervroegd uit te treden. Voorwaarde is wel dat de partner hem hierin steunt. Werknemers hebben minder de neiging tot vroege pensionering als de financiële gevolgen groter zijn, als ze niet goed weten hoe ze hun vrije tijd moeten doorbrengen, als ze verwachten dat het hun zelfrespect negatief beïnvloedt, als ze veel steun ondervinden van hun supervisor en als ze verwachten hun collegae te missen na het pensioneren. Als positieve gevolgen voor de gezondheid worden verwacht ten gevolge van het uittreden, hebben ze een sterkere neiging om dat ook te doen. De partner is ook gevoelig voor de financiële consequenties en daarnaast voor de gezondheid van de werknemer en de kwaliteit van het huwelijk.

De steun van vrouwen heeft meer effect op de uittreding van mannen dan de steun van mannen op de uittreding van vrouwen (de rol van mannelijke steun is zelfs niet significant in de uittredingsbeslissing van vrouwen), maar de uittredingsbeslissing van mannen heeft meer effect op de steun van vrouwen dan vice versa. Als veel belang wordt gehecht aan de steun van de partner overheerst dit effect de andere factoren om uit te treden.

Ouderen hebben een grotere voorkeur voor vrije tijd (Hebbink, Kerkhofs, Theeuwes en Woittiez, 1996), wat de uittredingskans vergroot. Ook een slechte gezondheid verhoogt de kans op uittreding (voornamelijk naar WAO).

Heyma en Theeuwes hebben onderzoek verricht (Heyma, 2001 en Theeuwes & Zijl, 2001) naar uittredingsbeslissing. Participatie wordt beschouwd als een keuze die gebaseerd is op voorkeuren tussen consumptie en vrije tijd. Eerder stoppen met werken betekent meer vrije tijd, maar ook dat er minder inkomen beschikbaar is voor consumptie. De uittredingsbeslissing heeft twee componenten: een leeftijdscomponent en de manier van uittreden. De manieren van uittreden zijn vervroegde pensionering, arbeidsongeschiktheid en werkloosheid, inclusief eventuele bovenwettelijke aanvullingen. De hoogte van de uitkering is gerelateerd aan het individuele loonniveau en het moment van uittreding.

Naast financiële prikkels zijn factoren opgenomen die de relatieve voorkeur voor vrije tijd

bepalen, zoals gezondheid, arbeidsomstandigheden en persoonlijke situatie. Uit beide studies komt naar voren dat de uittredingsbeslissing vooral beïnvloed wordt door deze niet-financiële factoren, waarbij vooral de gezondheid een grote rol speelt.

Mensen die in 1993 door gezondheidsproblemen thuisbleven van hun werk treden in grotere getale vervroegd uit (zowel via arbeidsongeschiktheidsregelingen als vroege pensionering) dan degenen die geen ziekteverzuim hadden (Heyma, 2001). 17% zegt voortijdig te willen stoppen met werken vanwege gezondheidsredenen (Kerkhofs, Megens, Schalk en Zijlstra, 2000).

Zoals in het vorige hoofdstuk is aangegeven, kan men bij het beoordelen van de gezondheid van werknemers uitgaan van iemands eigen inschatting of van meer objectieve maatstaven zoals gegevens uit medische dossiers of ziekteverzuim. Voor het onderzoeken van de invloed van de gezondheidstoestand op uittredingsgedrag op de arbeidsmarkt maakt het veel verschil van welke van deze manieren gebruik wordt gemaakt. Bij de eigen inschatting is sprake van subjectiviteit, al dan niet ingegeven door aanpassing van antwoorden aan wat wenselijk wordt geacht. Zo kunnen antwoorden afhangen van de ondervragende instantie, of veranderen aan de hand van wat als sociaal acceptabel wordt beschouwd. Doordat de antwoorden geen getrouw beeld geven van de werkelijke gezondheidstoestand vormen ze geen goede basis om effecten van de gezondheid mee te meten. De subjectiviteit leidt tot onzuiverheid bij de uitkomsten. Objectieve maatstaven hebben weer een heel ander bezwaar: wat is van belang bij uittredingsgedrag, de werkelijke gezondheidstoestand of de eigen mening over de gezondheidstoestand?

In onderzoeken waar de subjectieve beoordeling van gezondheid als uitgangspunt werd genomen, is de invloed op uittreding van oudere werknemers vrijwel zonder uitzondering groot. Deze uitkomst is echter in tegenspraak met de ontwikkelingen in de maatschappij: ondanks dat de gezondheidstoestand en de levensverwachting zijn verbeterd, verlaten mensen op steeds jongere leeftijd de arbeidsmarkt. De subjectieve beoordeling van de eigen gezondheid zorgt voor een overschatting van het effect op de uittredingsbeslissing, vooral als de gezondheid wordt aangegrepen als sociaal acceptabel excuus voor een vroege pensionering (Kerkhofs, Lindeboom en Theeuwes, 1999).

Zelfs wanneer objectieve metingen worden gebruikt, is het nog niet zeker dat het gaat om omstandigheden die de uitoefening van het werk dusdanig beïnvloeden dat ze tot uittreding leiden (Heyma, 2001). Naast de manier waarop gezondheid of ziekte wordt gemeten speelt nog een ander probleem: de gezondheidstoestand is geen exogene grootheid. Dat wil zeggen dat iemands gezondheid niet alleen een verklarende factor is voor zijn of haar uittredingsgedrag, maar dat er sprake is van wederzijdse beïnvloeding.

Bij slechtere gezondheid neemt ook de kans op ontslag toe. Naarmate de participatie hoger wordt neemt de kans op ontslag verder toe doordat er meer ongezonde, minder productieve mensen aan het werk zijn (volume-effect) en doordat deze groep werknemers een verhoogde kans op ontslag heeft (selectie-effect). Dit is vooral het geval voor lager opgeleiden met weinig werkervaring.

Als grootste voordeel van het stoppen met werken ziet men het zelf kunnen beslissen wat je doet en meer tijd voor hobby's en sport. (Kerkhofs, Megens, Schalk en Zijlstra, 2000).

### 4.3 Baankenmerken en uittredingsgedrag

Hurd en McGarry (1993) onderzoeken in hoeverre baanspecifieke elementen van invloed zijn op het verlaten van de arbeidsmarkt door ouderen. De kenmerken kunnen in drie groepen worden ingedeeld: lichamelijke en geestelijke vereisten, baanflexibiliteit (o. m. kortere werktijden) en financiële aspecten van een baan.

De resultaten geven aan dat het eerste onderdeel slechts een zeer klein effect heeft op de beslissing om uit te treden. Ze veronderstellen dat dit te maken heeft met het feit dat mensen zelf kiezen voor het type arbeid dat ze verrichten, zodat deze kenmerken alleen van invloed zijn voorzover de vermogens veranderen met de leeftijd. Zelfs als dat het geval is, hoeft het uittredingspatroon niet te veranderen. Als alle capaciteiten in gelijke mate achteruitgaan, verandert alleen de basiswaarde voor de uittredingskans. Wanneer capaciteiten in verschillende mate veranderen met het ouder worden ontstaat een "mismatch" met de werkvereisten en wordt wel een effect waargenomen. Sommige baankenmerken die als negatief kunnen worden bestempeld, lijken met mate juist een positieve invloed te hebben. Een voorbeeld hiervan is stress: een beetje stress is beter dan helemaal geen stress. Wanneer het aantal gewerkte uren kan worden teruggebracht of als men een minder zware functie binnen het eigen bedrijf kan vervullen, treedt men later uit. Pensioenen en ziektekostenverzekeringen hebben een sterk effect op de uittredleeftijd.

Henkens (1998) merkt op dat supervisors de uittredingsbeslissing indirect beïnvloeden door een gebrek aan ondersteuning en waardering, de bepaling van de arbeidsomstandigheden en de mogelijkheden die worden geboden om deel te nemen aan bedrijfsopleidingen. Veel werklozen, VUT-ers en WAO-ers hebben het gevoel dat ze gedwongen ontslagen zijn en van de werkenden geeft een kwart aan dat ontslagdreiging reden is op zoek te gaan naar een andere baan (Hebbink, Kerkhofs, Theeuwes en Woittiez, 1996).

Thijssen (2002) onderscheidt naast de gebruikelijke technische obsolescentie (competentievermindering door gebrek aan oefening) en economische obsolescentie (verminderde behoefte aan bepaalde competenties door arbeidseconomische verschuivingen)<sup>7</sup> ook de perspectivische obsolescentie: ouderen hebben vaak een afwijkend beroepsbeeld, dat door de heersende elite als ouderwets wordt beschouwd. Hierdoor ontstaan beroepsidentiteitsproblemen die, vooral wanneer onvoldoende coaching plaatsvindt, ertoe kunnen leiden dat men stopt met werken. De ontwikkeling van de rol leraren van vakdeskundige naar procesbegeleider is hier een voorbeeld van.

De hierboven genoemde niet-financiële prikkels uit het onderzoek van Heyma (Heyma, 2001) en Theeuwes (Theeuwes en Zijl, 2001) omvatten ook arbeidsomstandigheden. Zoals gezegd hebben deze niet-financiële aspecten volgens hen een groter effect op de uittredingsbeslissing dan de financiële aspecten. Kerkhofs, Megens, Schalk en Zijlstra (2000) vinden dat oudere werknemers 17% vervoegd wil uittreden omdat het werk te zwaar wordt. Meer dan de helft van de geënquêteerden noemt (beëindigen van) werkdruk als een van de belangrijkste voordelen van stoppen met werken. 44% van degenen die vervoegd willen stoppen met werken zou nog wel in deeltijd willen doorwerken. Deze resultaten geven aan dat het verminderen van de werkdruk en aanpassen van de werkomgeving aan eventuele gezondheidsproblemen bij kunnen dragen aan het verminderen van de vervoegde uitstroom uit de arbeidsmarkt.

Stinebrickner (2001) vindt een positief verband tussen participatie en financiële prikkels in de vorm van loonsverhoging. Hij suggereert dat loondifferentiatie een goed instrument zou kunnen zijn om participatie te verhogen, zowel om uittreding te voorkomen als om nieuwe krachten aan te trekken.

<sup>7</sup> Zie bijvoorbeeld Sanders en de Grip (2001).



Alders (1999) heeft het effect van een schok in technologische ontwikkeling op de uittredingsleeftijd onderzocht. De schok leidt tot een plotselinge vermindering in menselijk kapitaal, die tot gevolg heeft dat een werkgever minder bereid is hetzelfde loon te betalen als ervoor. Hij komt tot de conclusie dat bij ouderen een schok leidt tot vervroegde uittreding. De oudere werknemer heeft al gedurende zijn leven inkomen vergaard en is minder bereid om voor een lager loon te werken. Daarnaast zijn de kosten van vervroegde uittreding (gederfde inkomsten) door de daling van het menselijk kapitaal lager. Het substitutie-effect is dus groter dan het inkomenseffect. Bij jongere werknemers leidt een schok in technologische ontwikkeling juist tot een verhoging van de leeftijd waarop men wil uittreden, doordat het inkomen aangetast wordt terwijl men nog onvoldoende tijd heeft gehad om de teruggang in consumptie te kunnen opvangen. Voor terugval in het menselijk kapitaal heeft weinig invloed op het peil dat een jongere zal hebben tegen de tijd dat hij met pensioen gaat; in de tussentijd bouwt hij zijn menselijk kapitaal door investeringen weer op.

Hebbink, Kerkhofs, Theeuwes en Woittiez (1996) vinden op basis van CERRA data dat uittreding relatief groot is in de bouw (alle uittredingsroutes), commerciële beroepen (werkloosheid), leidinggevend personeel en beroepen waarin sprake is van een hogere werkdruk (WAO en VUT/pensioen). Vakspecialisten, administratief personeel en mensen met een wetenschappelijke opleiding hebben een relatief lage uittredingsintensiteit.

#### **4.4 De invloed van sociale zekerheid en pensioenregelingen**

Diverse regelingen op het gebied van sociale zekerheid en pensioenvoorziening hebben het mogelijk gemaakt dat ouderen in een eerder stadium de arbeidsmarkt verlaten dan in het verleden het geval was. Bij deze regelingen kunnen we denken aan werkloosheidsuitkeringen (AOW), de wet op de arbeidsongeschiktheid (WAO) en vervroegde uittredingsregelingen als de VUT. Van deze mogelijkheden is op grote schaal gebruik gemaakt, zowel op initiatief van de oudere werknemers zelf als op initiatief van de werkgevers. Zoals in Hoofdstuk 1 is geconstateerd is daardoor de participatie van ouderen tussen de 60 en 65 jaar gedurende de afgelopen decennia sterk verlaagd.

Sinds 1957 voorziet de Algemene ouderdomswet (AOW) in een basis voor levensonderhoud voor mensen van 65 jaar en ouder. Deze uitkering is onafhankelijk van het werkverleden van de ontvanger. Vanaf 1980 zijn de uitkeringen gekoppeld aan het netto minimumloon. Deze koppeling maakt dat voor mensen met een laagbetaalde baan de replacement rate (de verhouding tussen loon en uitkering) soms een waarde van 100% bereikt. Het kan zelfs voorkomen dat men door verlies van inkomensafhankelijke subsidies of kwijtscheldingen er op achter uit gaat wanneer men gaat werken vanuit een uitkeringspositie. Dit verschijnsel, de armoedeval. Het merendeel van de gepensioneerden heeft één of andere vorm van aanvullend pensioen.

De WAO stamt uit 1967 en verzekert langdurig arbeidsongeschikten van een inkomen dat afhankelijk is van leeftijd, het tot dan toe verdiende salaris, de mate van arbeidsongeschiktheid en de duur van de arbeidsongeschiktheid, tot een bepaald maximumbedrag. Vele werknemers hebben zich aanvullend verzekerd om een al te grote neergang in inkomen te beletten.

Vooraf in de jaren tachtig is de WAO vaak door werkgevers gebruikt om van in hun ogen minder productieve werknemers af te komen zonder in problemen verwickeld te raken vanwege bestaande ontslagregelingen. De werknemers waren op hun beurt beter af met een WAO-uitkering dan met een werkloosheidsuitkering, omdat de WAO-uitkering hoger was en de pensioenopbouw tijdens de WAO-periode bleef doorgaan, terwijl dat bij werkloosheidsuitkeringen niet of nauwelijks gebeurde. Deze combinatie zorgde ervoor dat de uitstroom van ouderen onder de 65 jaar in de WAO sterk toenam. Sommige WAO-gerechtigden vertegenwoordigen

dus in feite een deel van de verborgen werkloosheid.

Naast deze wettelijke uitkeringen hebben veel mensen vóór het 65e jaar de mogelijkheid tot vervroegde pensionering (pre-VUT, pre-pensioen en flexibele pensionering) en na het 65e jaar een vorm van aanvullend pensioen. De leeftijd waarop men vervroegd kan uittreden verschilt per werkgever. Tijdens de vervroegd pensioenperiode gaat de opbouw van pensioen nog door tot het 65e jaar.

Kapteyn en De Vos (1997) hebben onderzocht welke invloed het stelsel van sociale zekerheid heeft op het uitredegedrag van ouderen in Nederland. Hierbij is vooral gekeken naar de verhouding tussen het inkomen na pensionering en het inkomen vóór het pensioen. Deze verhouding wordt de bruto replacement rate bij pensionering genoemd en geeft aan in hoeverre ouderen en door pensionering in inkomen op achteruit gaan. De verdeling van de replacement rate is als volgt: voor 34% is inkomen na pensioen 60% van het inkomen voordien, voor 27% ligt het tussen de 60% en 69%, voor 20% tussen de 70% en 79% en voor 19% van de ouderen bedraagt de replacement rate 80% of meer. De netto replacement rates liggen hoger dan de genoemde bruto percentages.

Voor vier groepen werknemers is berekend wat de replacement rates waren, de netto contante waarde van sociale zekerheidsuitkeringen en pensioen en de afname van dit bedrag door een extra jaar te werken, de zogeheten accrual rate. De conclusies zijn als volgt:

- Werknemers met partner die in aanmerking komen voor vervroegd pensioen en die vanaf hun 65e jaar aanvullend pensioen ontvangen hebben een netto replacement rate van meer dan 90%, zodat stoppen met werken in elk geval financieel zeer aantrekkelijk wordt;
- Werknemers die vóór hun 65e in de WAO belanden en vanaf hun 65e jaar aanvullend pensioen ontvangen hebben een replacement ratio tussen de 75% en 80%. De uitkomsten impliceren dat het het voordeligst is zo snel mogelijk in de WAO-situatie terecht te komen;
- Werknemers die alleen een ouderdomsuitkering ontvangen op hun 65e en hiervoor vrijwillig met pensioen gaan, worden verondersteld geen uitkering te ontvangen tot hun 65e, zodat hun replacement rate 0% bedraagt. Stoppen met werken zonder enige uitkering te ontvangen is voor weinigen weggelegd;
- Werknemers die vóór hun 65e in de WAO belanden en na hun 65e alleen een ouderdomsuitkering ontvangen hebben een wat lagere replacement rate dan degenen die in de tweede groep vallen, maar ook hier is de uitkomst dat het zo snel mogelijk in de WAO terechtkomen het meest aantrekkelijk is.

Hierbij moet de kanttekening worden gemaakt dat gevallen 3 en 4, zonder aanvullend pensioen, betrekkelijk weinig voorkomen. Zonder partner liggen de replacement rates op ongeveer gelijke waarden, maar de netto contante waarde komt wat lager uit. Hierdoor is de accrual rate hoger. De conclusies blijven echter dezelfde.

Hoger betaalde werknemers hebben lagere replacement rates wanneer ze voor het WAO-traject kiezen, door de bovengrens die deze uitkering kent. Voor degenen met hogere inkomen die geen aanvullend pensioen hebben, is de replacement rate na het 65e jaar slechts 36,5%. Lager betaalden hebben wat lagere replacement rates dan modale werknemers wanneer ze voortijdig met pensioen kunnen, terwijl de replacement rates wat hoger zijn in het geval van uitstroom via de WAO. Deze uitkomsten komen overeen met de bevinding dat bijna niemand in Nederland tot zijn 65e werkt.

Hebbink, Kerkhofs, Theeuwes en Woittiez (1996) vinden op basis van de CERRA data dat uitstroom van ouderen naar werkloosheid licht stijgt tot het 59e jaar en daarna daalt. Uitstroom richting arbeidsongeschiktheid neemt toe met de leeftijd, uitstroom naar pensioen of VUT stijgt tot het 60e jaar en daalt dan weer.

Heyma (2001a, 2001b) komt op basis van een hoge autonome waardering voor vrije tijd tot de conclusie dat de voorkeur voor uittrekking groot is, maar dat men de beslissing uitstelt tot

de gekozen uittredingsregeling een vergelijkbaar netto inkomen oplevert. De uittreding van oudere werknemers wordt aantrekkelijk door meerdere aspecten: Aantrekkelijke mogelijkheden om vervroegd met pensioen te gaan, hoge replacement rates en extra vrije tijd; de mogelijkheid om al op betrekkelijk jonge leeftijd gebruik te maken van deze regelingen; grote voorkeur voor vervroegde pensionering; verhoogde kans op ontslag met het ouder worden en gezondheidsproblemen.

De eerste drie onderdelen vergroten de kans op vrijwillige pensionering, terwijl de laatste twee punten leiden tot onvrijwillige uittreding. Voor een effectieve aanpak van de participatie moeten de verschillende onderdelen gecombineerd worden aangepast. Veel uittredemogelijkheden zijn namelijk substituten van elkaar: als de mogelijkheden tot gebruik van de ene uittrederoute wordt beperkt, stijgt het gebruik van andere routes. . Dezelfde conclusie werd eerder door Bolweg en Dijkstra (1993) en Hebbink, Kerkhofs, Theeuwes en Woittiez (1996) getrokken.

Theeuwes gaat uit van een toenemende voorkeur voor vrije tijd met het stijgen der leeftijd, zodat de waardering voor vrije tijd het verlies in inkomen compenseert bij uittreding. In beide studies wordt waargenomen dat de mogelijkheid tot vervroegde pensionering zeer gewild is, maar dat persoonlijke omstandigheden er soms toe leiden dat naar andere mogelijkheden wordt gezocht, zoals uittreding via een werkloosheids- of arbeidsongeschiktheidsuitkering.

Ook Lindeboom (2000) heeft de effecten van het Nederlandse stelsel van sociale zekerheid op uittreding onderzocht. Hij komt evenals Heyma tot de conclusie dat de verschillende wegen om uit te treden als substituten worden gezien en dat een verandering in één van de mogelijke routes het gebruik van de andere regelingen ook beïnvloedt.

In een enquête (Henkens, 1998) onder werknemers bij een aantal grote ondernemingen werden de volgende twee vragen gesteld: Op welke leeftijd zou u willen uittreden en op welke leeftijd zou u willen uittreden indien het uitkeringspercentage varieert van 60% van het netto-loon (bij 58 jaar oud) tot 90% (bij 64 jaar oud)? Eénderde van de respondenten gaf aan met 60 jaar te willen stoppen, wanneer het inkomensverlies 30% bedraagt. Men is dus bereid tot een flinke financiële teruggang om vroeger te kunnen uittreden. Aan de andere kant zegt 35% van de oudere werknemers dat de financiële achteruitgang het grootste nadeel van stoppen met werken is (Kerkhofs, Megens, Schalk en Zijlstra, 2000).

Burtless en Quinn (2000) vinden ook een verklaring voor de trend om vroeger met pensioen te gaan in het stelsel van sociale zekerheid en de pensioenregelingen die bedrijven aan hun werknemers bieden, hoewel zij de toename van de welvaart, die vervroegde uittreding financieel mogelijk maakt, als belangrijkste factor zien. In de Verenigde Staten was tot een paar jaar geleden sprake van verplichte pensionering. Deze is intussen in de meeste bedrijven afgeschaft. Ook zijn de sociale voorzieningen en pensioenregelingen niet verder uitgebreid. Ze noemen verschillende punten op het gebied van sociale zekerheid die vervroegd uittreden minder aantrekkelijk hebben gemaakt en geven richtlijnen voor verdere ontmoediging van vroege uittreding. Ze plaatsen daarbij evenwel de kanttekening bij dat het de vraag is of extra maatregelen nodig/wenselijk zijn. Uit opiniepeilingen komt namelijk naar voren dat werknemers graag de regelingen voor vervroegde uittreding behouden, ook al betekent het dat ze hiervoor een grotere financiële bijdrage moeten leveren tijdens de werkzame jaren.

## 4.5 Conclusie

De participatie van werknemers daalt snel vanaf het 50e jaar. De belangrijkste verklarende factoren voor vrijwillige uittreding zijn: de mate van welvaart, voorkomen van gezondheidsproblemen, uittreding van de partner. Managers beïnvloeden de uittreding van ouderen door bepaling van de arbeidsomstandigheden, het al dan niet aanbieden van bedrijfsopleidingen en de mate van waardering en ondersteuning. Niet-financiële aspecten hebben meer invloed op uittredegedrag dan financiële prikkels, hoewel financiële regelingen veelal het moment en de vorm van uittreding bepalen. Zo daalt de instroom naar werkloosheid na het 60e jaar, maar stijgt de instroom in arbeidsongeschiktheidsregelingen. Oudere arbeidsongeschikten vertegenwoordigen voor een deel verborgen werklozen. Gezondheidsproblemen kunnen tot onvrijwillige uittreding leiden, hoewel de subjectieve beoordeling een overschatting veroorzaakt van de invloed van de gezondheid op de uittredebeslissing. Ontslag kan volgen op een schok in technologische ontwikkeling, die tot een directe vermindering van menselijk kapitaal leidt. Dit kan worden opgevangen door scholing, maar zoals eerder werd aangegeven gebeurt dit niet altijd vanwege de kortere terugverdiëntijd van ouderen.

Ter vermindering van de uitstroom van ouderen kunnen de volgende adviezen worden gegeven. Vermindering van werkdruk en aanpassing van de werkomgeving kunnen bijdragen aan een lagere uitstroom van oudere werknemers. Een vrij groot deel van de oudere werknemers zou in plaats van vervroegd stoppen met werken in deeltijd willen doorwerken. Scholing voorkomt de noodzaak tot ontslag bij technologische ontwikkelingen.

Bij aanpassing van een uittredingsregeling moet altijd rekening worden gehouden met het feit dat de verschillende regelingen als substituten van elkaar worden gezien. Beter is dus een gelijktijdige aanpak van diverse uittrederoutes.

## **HOOFDSTUK 5**

# **HRM- EN OVERHEIDSBELEID**

### **5.1 Inleiding**

In het verleden zijn in tijden van werkloosheid verschillende maatregelen genomen om de vroegtijdige pensionering van ouderen te stimuleren, om jongeren een kans te geven aan de slag te komen. De veroudering van kennis en inzicht (obsoletie) werd lange tijd door arbeidsorganisaties aangevoerd als reden om zo'n verversingsbeleid te voeren (Thijssen, 2002).

Zo is onder meer de sollicitatieplicht voor oudere werknemers afgeschaft, de toetreding tot arbeidsongeschiktheidsregelingen vergemakkelijkt, de mogelijkheid tot vervroegde uittreding via VUT geïntroduceerd en het met voorrang laten afvloeien van oudere werknemers mogelijk gemaakt. Het terugdraaien van dergelijke regelingen, die na verloop van tijd als verworven rechten worden beschouwd, stuit in de regel op veel verzet. Daarnaast vergt beperking van uitstroom van werkgevers veel tijd en aanpassing. Hierdoor is bij zowel werkgevers als werknemers weinig draagvlak voor grootschalig ouderenbeleid (Bolweg en Dijkstra, 1993).

Er zijn veel redenen te noemen om de arbeidsparticipatie van ouderen te stimuleren. Heyma (2001b) en Groot & Maassen van den Brink (1997) noemen onder meer:

- de kwaliteit van arbeid; te veel oudere werknemers met waardevolle kennis en ervaring verlaten de arbeidsmarkt te vroeg;
- de betaalbaarheid van de sociale zekerheid, ziektekosten en pensioen; de kosten van deze regelingen moeten door werkenden worden opgebracht;
- behoud van economische zelfstandigheid en menselijk kapitaal;
- sociale uitsluiting en isolatie;
- de internationale concurrentiepositie van Nederland (dit hangt samen met het eerste punt);
- kosten van lage participatie; het bruto nationaal product komt hierdoor veel lager uit dan bij arbeidsdeelname op het niveau van het Europees of OESO gemiddelde.

### **5.2 Uitgangspunten voor leeftijdsbewust beleid**

Functioneringsgesprekken vormen de basis van leeftijdsbewust personeelsbeleid (Thunnissen, 2001). Ze geven de leidinggevende inzicht in de gewenste en gerealiseerde ontwikkeling van de werknemer. Daarnaast bieden ze de mogelijkheid signalen van verminderd functioneren en verminderde satisfactie in een vroeg stadium op te vangen, en arbeidsbelasting versus belastbaarheid bespreekbaar te maken.

Voor een succesvolle toepassing van leeftijdsbewust loopbaanbeleid is het van belang dat men op verschillende niveaus binnen een organisatie doordrongen is van de noodzaak ervan en dat er waardering is voor de oudere werknemer. Topmanagers en direct leidinggevenden zijn sleutelfiguren bij de vormgeving aan en uitvoering van het leeftijdsbewust loopbaanbeleid (Thunnissen, 2001). Obsoletie en vastloopgedrag is niet onontkoombaar horend bij de leeftijd en evenmin onomkeerbaar. Ouderenbeleid moet mede op ontwikkelingsperspectieven zijn gericht. Het tijdig benutten van ontwikkelingsmogelijkheden kan de belastbaarheid in veranderende arbeidssituaties sterk verbeteren. Naast ontwikkelinggerichte activiteiten zullen echter ook op discontinuïteit gerichte maatregelen, zowel van financiële aard (vertrekpremie) als van arbeidsinhoudelijke aard (demotie), nodig blijven (Thijssen, 2002).

Door het levenslooperspectief als uitgangspunt te nemen verandert het beleidsdenken van momentopnamen (leeftijd) in veranderingen gedurende de levensloop (cohorten en generaties). De scheiding van school, werk en vrije tijd wordt vervangen door een integrale visie waarin levenslang leren, levenslang werken en levenslang genieten onlosmakelijk met elkaar verbonden zijn (zie Muffels, 2001). In deze benadering die gericht is op bevordering van employability en flexibiliteit staat het afstemmen van arbeidsprocessen op de levensloop centraal.

Omschakeling naar langer doorwerken met functieroulatie en het op peil houden van kennis en vaardigheden vergt een mentaliteitsverandering. Hiervoor is het nodig dat mogelijkheden worden geschapen om van functie te veranderen op een manier die aansluit bij de capaciteiten van de werknemer (Von Bergh, 1997). Functieveranderingen waarmee dit kan worden bereikt zijn horizontale mobiliteit, functieverlaging en taakverlichting. Daarnaast kan door scholing de aansluiting van de werknemer bij zijn functie worden verbeterd.

Kerkhofs, Megens, Schalk en Zijlstra (2000) stellen dat bij ouderenbeleid rekening moet worden gehouden met het zelfregulerend effect. Ouderen treden vaak uit om aantasting van de gezondheid te voorkomen en zullen niet snel ingaan op het verzoek om langer te blijven werken, tenzij er voorwaarden worden geschapen om te zorgen dat het werktempo wat minder hoog wordt.

Hebbink, Kerkhofs, Theeuwes en Woittiez (1996) stellen dat een vergroting baan-baanmobiliteit noodzakelijk is omdat de internationalisering en toenemende technologische ontwikkeling een groter aanpassingsvermogen van de arbeidsmarkt vergt. De mobiliteit van ouderen kan worden verhoogd door het optrekken van VUT- en pensioenleeftijd. De prijs hiervoor moet door individuele werknemers met een grote voorkeur voor vervroegde uittrekking worden betaald.

### 5.3 Ouderenbeleid in bedrijven

Leeftijdsbewust personeelsbeleid heeft bij veel organisaties geen structureel karakter (Thunnissen, 2001, Thunnissen, Thijssen en DeLange, 2000). Thunnissen (2001) spreekt in dit verband over de LbP-paradox: als gevolg van een direct gevoelde noodzaak om iets te doen worden korte termijn maatregelen genomen, terwijl maatregelen gericht zijn op attitude- en gedragsverandering, die duurzame effecten sorteren, het minst voorkomen. Op basis van verschillende uitgangspunten van arbeidsorganisaties onderscheidt Thijssen (2002) vier beleidsstrategische varianten:

Tabel 5.1 Strategische accenten in ouderenbeleid

	<b>Accepteren</b>	<b>Flexibiliseren</b>
<b>Korte termijn</b>	<i>Verversingsstrategie</i>	<i>Blokkeringsstrategie</i>
<b>Lange termijn</b>	<i>Verzorgingsstrategie</i>	<i>Ontwikkelingsstrategie</i>

Bron: Thijssen (1997)

Lange termijn maatregelen zijn begeleidingsmaatregelen, korte termijn maatregelen financiële regelingen. Het accepteren van de beperkte inzetbaarheid betekent dat er niet meer wordt geïnvesteerd in het menselijk kapitaal van de werknemer; in tegenstelling tot flexibiliseren. De verversingsstrategie behelst het vervangen van afgeschreven menselijk kapitaal. Bij de verzorgingsstrategie wordt het leed van de afgenomen loopbaankans verzacht. Bij de blokkeringsstrategie gaat men ervan uit dat het stoppen van uitstroombelastingen vanzelf tot grotere inzet-

baarheid leidt. De ontwikkelingsstrategie, tenslotte, heeft als uitgangspunt dat het bevorderen van inzetbaarheid moet worden geleerd. Meestal komt een combinatie van strategieën voor, waarbij de ontwikkelingsstrategie meestal niet de boventoon voert.

Thunnissen (2001) geeft een overzicht van de effecten van verschillende onderdelen van leeftijdsbewust personeelsbeleid:

Tabel 5.2 *Maatregelen en effecten van leeftijdsbewust personeelsbeleid*

<i>Maatregelen</i>	<i>Effecten</i>				
	<b>Arbeids-satisfactie</b>	<b>Functionele inzetbaarheid</b>	<b>Belastbaarheidsbalans</b>	<b>Differentiatie in arbeidsvoorwaarden</b>	<b>Competent management</b>
<b>Scholing en training</b>	X	X	X		
<b>Arbeidsadaptie</b>	X	X	X		
<b>Mobiliteit/ loopbaanbeleid</b>	X	X	X		
<b>Contractbijstelling</b>	X	X	X		
<b>Financiële condities</b>				X	
<b>Management beïnvloeding</b>					X

*Bron: Thunnissen (2001)*

Contractbijstelling, arbeidsadaptie en financiële condities hebben een faciliterend karakter en effect op redelijk korte termijn. De overige maatregelen zijn gericht op verandering van attitudes en gedrag van werkgever en werknemer en hebben meer tijd nodig om effect te sorteren.

Uit onderzoek van Remery et al. (2001) onder 1019 organisaties komt naar voren dat maatregelen die werkgevers het vaakst toepassen vooral een accommoderend vermogen hebben, zoals ergonomische maatregelen, extra verlof en deeltijd-VUT. Juist deze accommoderende maatregelen zullen als eerste worden afgeschaft bij het verruimen van de arbeidsmarkt (Thunnissen, 2001). Onderstaande tabel geeft weer wat de reacties waren op een lijst met mogelijke vormen van ouderenbeleid<sup>8</sup>:

<sup>8</sup> Deze mogelijkheden zijn gebaseerd op eerdere publicaties (zoals geciteerd in Remery, 2001) van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (1991) en Schaeps en Klaassen (1999).

Tabel 5.3 Maatregelen om oudere werknemers te behouden

<i>Maatregel</i>	<b>Wordt toegepast</b>	<b>Wordt overwogen</b>	<b>Wordt niet overwogen</b>
<b>Deeltijd-VUT/deeltijd-prepensioen</b>	51%	27%	22%
<b>Extra verlof/vakantiemogelijkheden</b>	62%	21%	17%
<b>Langdurige loopbaanonderbreking</b>	12%	34%	54%
<b>Leeftijdsgrens voor onregelmatig werk</b>	35%	22%	43%
<b>Geen overwerk ouderen</b>	34%	32%	34%
<b>Aanpassing werktijden</b>	47%	32%	21%
<b>Opleidingsplan oudere werknemers</b>	21%	46%	33%
<b>Taakverlichting</b>	41%	44%	15%
<b>Teruggang in functie en salaris (demotie)</b>	7%	38%	55%
<b>Ergonomische maatregelen</b>	65%	22%	13%

Bron: Remery et al. (2001)

Gemiddeld passen bedrijven vier van deze maatregelen toe. In het algemeen kan worden geconcludeerd dat grotere bedrijven vaker maatregelen nemen dan kleinere bedrijven. Acht procent past geen enkele maatregel toe. Overigens zijn sommige van deze opties vastgelegd in een CAO en geen onderdeel van bewust ouderenbeleid. Dit geldt met name voor deeltijd-VUT en aanpassing van werktijden of onregelmatig werk. De helft van de respondenten geeft aan dat maatregelen gericht op het behouden van oudere werknemers binnen het bedrijf weinig prioriteit heeft.

Eén van de maatregelen die inzetbaarheid en productiviteit mogelijk maken, namelijk opleidingsplan voor de oudere werknemer, wordt wel vaak overwogen (46%) maar minder vaak toegepast (21%). Langdurige loopbaanonderbreking en demotie wordt door ruim de helft van de organisaties niet als optie gezien. Maatregelen die de combinatie van zorg en werk mogelijk maken, zoals loopbaanonderbreking en aanpassing van werktijden, worden vaker aangetroffen bij bedrijven die relatief veel vrouwen in dienst hebben.

Grotere bedrijven hebben vaker leeftijdsbewust beleid dan kleinere. Ook per sector is er een verschil. In de zorgsector wordt het minst aan leeftijdsbewust personeelsbeleid gedaan (Lokhorst, 2000). De meest voorkomende vorm van beleid is werktijdenbeleid. Daarna volgen respectievelijk arbeidsomstandighedenbeleid, ontslagbeleid en dan scholing en opleiding. Dergelijk beleid wordt vaak in CAO's opgenomen. Over het wervings- en selectiebeleid zijn werkgevers een stuk positiever dan oudere werknemers. Werkgevers zeggen dat de mogelijkheid tot scholing wel wordt geboden, maar door ouderen minder vaak gebruikt dan door jongeren. Oudere werknemers vinden dat scholing actiever gestimuleerd moet worden en meer op ouderen moet worden toegespitst. Ook willen ze een betere loopbaanbegeleiding waarbij meer aandacht wordt besteed aan werkdruk, uittreding en taakaanpassing.

Een voorbeeld van een groter bedrijf met leeftijdsbewust personeelsbeleid is Siemens. Uitgangspunt hierbij is dat iedere werknemer, ongeacht leeftijd en loopbaanfase, deel uitmaakt van het menselijk kapitaal van de onderneming. Managers en medewerkers moeten beseffen dat ambities, verwachtingen, functionele en fysieke belastbaarheid en sterke punten verschillen per loopbaanfase (wat niet persé overeenkomt met een bepaalde leeftijd fase). In de eerste loopbaanfase hebben werknemers in het algemeen meer behoefte aan kennisvergroting en mentorschap, in een latere loopbaanfase hebben aan consolidering van loopbaan en positie, bijscholing en aanpassing van de taakinhoud aan de belastbaarheid van de werknemer. De instrumenten die ter beschikking staan voor de uitvoering van leeftijdsbewust beleid zijn onder



meer functioneringsgesprekken, opleiding en training. Het accent moet hierbij liggen op instroom en doorstroom in plaats van uitstroom.

## 5.4 Overheidsbeleid

De rol van de overheid ten aanzien van het personeelsbeleid van bedrijven is voornamelijk voorwaardenscheppend en stimulerend. De mogelijkheden die de overheid ter beschikking heeft om de participatie van ouderen te beïnvloeden zijn het stelsel van sociale zekerheid, fiscale maatregelen en leeftijdsgerelateerde wetgeving zoals antidiscriminatiewetgeving. Zo is in 1994 de ouderenrichtlijn afgeschaft die werkgevers de mogelijkheid bood oudere werknemers met voorrang te laten afvloeien bij collectieve ontslagen. In het voorgaande hoofdstuk is al besproken op welke manier de uittreding wordt beïnvloed door het stelsel van sociale zekerheid. Hieronder wordt eerst een kort overzicht gegeven van bestaand overheidsbeleid ter bevordering van de participatie van ouderen. Vervolgens worden aanbevelingen uit het recente verleden besproken en de effecten van enkele maatregelen die de overheid in overweging neemt.

### Bestaand beleid

De doelstelling van de regering is het bevorderen van de arbeidsparticipatie van 55 tot 65 jarigen van 38% nu tot 50% in 2030. Hiertoe zijn diverse voorstellen gedaan, onder meer in de kabinetsnota "In goede banen" (2000). In 2001 zijn de volgende maatregelen ter bevordering van de participatie van ouderen ingevoerd:

- De leeftijdsgrens om na één jaar in aanmerking te komen voor de regeling afdrachtsvermindering langdurig werklozen is verlaagd van 55 naar 50 jaar;
- De wet werkgeversbijdrage verplicht werkgevers een deel van de kosten te dragen van een werkloosheidsuitkering van een oudere werknemer van 57,5 jaar of ouder;
- Een aanvullende arbeidskorting voor ouderen;
- Werkgevers kunnen hun oudere werknemers onbelast een bonus geven, variërend van maximaal 226,89 euro voor 58 tot 61-jarigen tot maximaal 680,67 euro voor 63-plussers.
- Een forfaitaire premiekorting op de WAO-premie voor werkgevers die ze afdragen voor werknemers van 59 jaar en ouder; zodat loonkosten voor oudere werknemers dalen.

Op het gebied van (al dan niet bedrijfsgerelateerde) opleidingen heeft het kabinet als doelstelling het percentage deelnemers te verhogen tot het niveau van de twee lidstaten met het hoogste percentage in Europa, Denemarken en Zweden. Hier wordt bijna anderhalf keer zoveel geschoold als in Nederland. Dit moet worden bereikt door een verruiming van de scholingsmogelijkheden voor bijstandsgerechtigden en scholingsaftrek/bijdrage voor laag- of ongeschoolden.

### Recente aanbevelingen voor overheidsbeleid

In 1999 heeft de Sociaal Economische Raad aanbevelingen gedaan die de arbeidsparticipatie van oudere werknemers moeten bevorderen (SER, 1999). Ze dragen diverse mogelijkheden aan om de participatie van ouderen te vergroten:

- Verandering van de beeldvorming bij zowel werkgevers als werknemers wat betreft de vroegde uittreding. Van een situatie waarin vroegde uittreding als normaal wordt beschouwd, moet een omslag worden gemaakt naar een situatie waarin dit juist een uitzondering is;
- Het moet aantrekkelijker worden om te (blijven) werken. Mogelijke instrumenten hiervoor zijn de verbetering van arbeidsomstandigheden, gedeeltelijke (gefaseerde?) pensionering en financiële prikkels zoals het verkleinen van de replacement rate en een grotere eigen bijdrage aan de kosten van het pensioen;
- Ontmoedigen van ontslag. Het behouden van oudere werknemers moet interessanter worden

door de productiviteit te verhogen/behouden. Dit kan worden bewerkstelligd door een beleid te voeren dat gericht is op levenslang leren;

- Bevorderen van toetreding of herintreding tot de arbeidsmarkt, vooral onder gedeeltelijk arbeidsongeschikten en vrouwen.

De verandering in denkbeelden over oudere werknemers moet vooral bevorderd worden door informatie en voorlichting.

Heyma en Theeuwes (2001) betogen dat overheidsbeleid dat gericht is op het bevorderen van de arbeidsparticipatie van ouderen hoofdzakelijk gebaseerd is op de mening van deskundigen in plaats van op waargenomen gedrag. Bovendien betreft het veelal uitsluitend financiële prikkels. Heyma en Theeuwes (Heyma, 2001b en Theeuwes en Zijl, 2001) hebben de effecten van verschillende mogelijkheden van overheidsingrijpen op het gebied van uittredingsregelingen geanalyseerd. De onderzochte varianten zijn:

1. Beperking van arbeidsongeschiktheidsregelingen
2. Beperking van VUT-regelingen
3. Omzetten van VUT in flexibele pensionering
4. De mogelijkheid van een overgangsaan (demotie)

De beperking van arbeidsongeschiktheidsregelingen heeft tot gevolg dat de instroom in arbeidsongeschiktheidsuitkeringen afneemt. In Heyma (2001b) leidt dat echter niet tot hogere participatie, maar tot substitutie; er wordt een andere vorm van uittreding gezocht.

Theeuwes en Zijl (2001) komen tot volledig participatiebehoud van degenen die anders waren ingestroomd in een arbeidsongeschiktheidsregeling wanneer de uitkering met 10% wordt verlaagd. De beperking van VUT-regelingen levert een participatiegroei op die niet teniet gedaan wordt door uitstroom via andere regelingen. Wanneer VUT-regelingen worden omgezet in flexibel pensioenregelingen, vindt volgens beide studies substitutie plaats. De flexibele pensioenregeling voorziet in de mogelijkheid om nog vroeger uit te treden dan bij VUT-regelingen, tegen een groter inkomensverlies. Theeuwes vindt een positief effect op de participatie met enige substitutie. Bij Heyma is het zelfs zo dat de participatie afneemt, omdat de waardering van vrije tijd opweegt tegen de daling in inkomen. Demotie, ten slotte, heeft heel weinig effect op de arbeidsparticipatie (zie ook Groot & Maassen van den Brink, 1997).

De conclusie luidt dat de onderzochte maatregelen niet noodzakelijkerwijs positief uitwerken door het optreden van substitutie-effecten naar alternatieve uittredmogelijkheden en in Heyma's studie leidt flexibel pensioen zelfs tot een afname van de participatie. Maar ze plaatsen de kanttekening dat uittreding niet permanent hoeft te zijn en dat enkele aspecten zoals spaargedrag niet zijn meegenomen in de analyses. In Heyma's onderzoek heeft het opleggen van strengere eisen ten aanzien van de toetredingsmogelijkheid tot diverse regelingen om vervroegd de arbeidsmarkt te verlaten het grootste effect. Het verlagen van uitkeringen heeft ook effect, maar dit is sociaal minder wenselijk. Alleen op het gebied van vervroegde pensioenregelingen is het aan te bevelen om uittreding te demotiveren door verlaging van de te ontvangen bedragen.

Van Dalen en Henkens (2000) werpen een kritische blik op de flexibele/ prepensioenregelingen. Bij prepensioenregelingen zijn, in tegenstelling tot bij VUT-regelingen, uittredingsmogelijkheden direct gerelateerd aan het eigen arbeidsverleden en de eigen premiebetalingen. Hoe korter het arbeidsverleden, hoe lager de uitkering. Daarnaast wordt geen pensioen meer opgebouwd tussen de prepensioenleeftijd en de normleeftijd. Van Dalen en Henkens noemen de VUT-regeling een "free lunch" omdat uittreders niet zelf worden geconfronteerd met de kosten van hun uittreding, maar de achterblijvende werknemers. De normleeftijd die de basis vormt voor de uitkering als men vroeger wil stoppen met werken verschilt per werkgever/ per cao. Bij de

prepensioenregeling is deze leeftijd gemiddeld hoger (61,3 jaar) dan bij de VUT-regeling (60,1 jaar). De gemiddelde bruto uitkeringen komen dan ook lager (71,9% van het laatstverdiende loon) uit dan bij de VUT (79,4%).

Nelissen (2001) doet naar aanleiding van zijn onderzoek naar vervroegde uittredingsregelingen de aanbeveling de leeftijd waarop men met vervroegd pensioen kan gaan te koppelen aan de verwachte levensduur. In Zweden wordt een dergelijke koppeling al toegepast.

Voor onvrijwillige uittreding door ontslag is voorwaardenscheppend beleid belangrijk. Levenslang leren zorgt ervoor dat degenen met de grootste kans op ontslag minder kwetsbaar worden. De overheid kan dit stimuleren door dit fiscaal aantrekkelijk te maken. Het is moeilijk om iets aan de gezondheidstoestand van ouderen of de grote voorkeur voor uittreding na het 40e jaar te veranderen. Het verminderen van de lichamelijke en geestelijke inspanning door demotie blijkt weinig effect te sorteren en een mentaliteitsverandering die het vroege uittreden van regel tot uitzondering moet maken, lijkt een moeilijke opgave door de lange traditie van vervroegd uittreden (Heyma, 2001).

### **De nieuwe WAO**

De commissie Donner II heeft enkele voorstellen gedaan die de instroom in de WAO moeten beperken (Donner, 2001). Het Centraal Planbureau heeft getracht een schatting te maken van de effecten van deze voorstellen wat betreft de participatie en het aantal uitkeringen (Besseling en Deelen, 2001).

In het voorstel van de commissie Donner II neemt de ziekmeldingsfase (WULBZ) een belangrijke plaats in. Het vervolg op deze fase kan de volgende vormen aannemen:

- Werkhervatting of reïntegratie: werkgevers mogen ter aansporing werknemers een loon onder het CAO-niveau uitbetalen of ze verplichten lichter werk te verrichten. Verder mogen ze medische dossiers inzien en kunnen ze in overleg met de bedrijfsarts herstel bevorderende behandeling voorschrijven. Als de terugkeer niet mogelijk is, moet de werkgever ander werk zoeken, dat de werknemer moet accepteren indien het een redelijk voorstel is;
- Uitstroom naar nieuwe WAO: dit kan alleen wanneer een werknemer permanent en volledig arbeidsongeschikt wordt verklaard. Op deze diagnose volgt geen herkeuring meer;
- WW-uitkering: wanneer ondanks inzet van werkgever en werknemer reïntegratie mislukt, is de werknemer na 2 jaar op een uitkering aangewezen die na verloop van tijd wordt omgezet in een uitkering op bijstandsniveau;
- Bijstand/geen inkomen: wanneer de werknemer onvoldoende inzet vertoont, volgt ontslag en moet de werknemer ander werk zoeken of genoegen nemen met een bijstandsuitkering of helemaal geen inkomen;
- Voortzetting WULBZ: wanneer de werkgever onvoldoende inzet toont duurt de WULBZ-periode voort.

Bij het beoordelen van de plannen van de commissie is het probleem dat de criteria die moeten worden gehanteerd door keuringsartsen niet geheel duidelijk zijn. Het CPB is uitgegaan van 25% tot 50% van de huidige instroom in de AOW, aangezien ongeveer 45% van de instroom voldoet aan de standaard "volledig arbeidsongeschikt op medische gronden" en er een wat strenger criterium wordt verwacht.

Vanwege het ontbreken van de herkeuring zal de gemiddelde duur omhoog gaan van 10 jaar naar 14 à 16 jaar. In personen is het volume-effect een daling van 30% tot 60%, in jaren 20% tot 50%. Het CPB verwacht geen grote participatie-effecten, maar eerder een verschuiving van WAO naar andere uitkeringen en een langer verblijf in de WULBZ-fase. De participatie van gedeeltelijk arbeidsongeschikten zou positief beïnvloed kunnen worden, doordat een WW-uitkering na verloop van tijd wordt teruggebracht naar een uitkering op bijstandsniveau.

Inmiddels zijn werkgevers en werknemers in de Sociaal-Economische Raad (SER) op basis van het plan Donner II tot een akkoord gekomen over de nieuwe WAO. Permanent is in het SER plan vervangen door "aantoonbaar langer dan vijf jaar" en volledig door "meer dan 80 procent arbeidsongeschikt". De hoogte van de WAO neemt enkele procenten toe. Mensen die tussen 80 en 35 procent arbeidsongeschikt zijn, krijgen deels loon uitbetaald en verzekeren zich samen met de werkgever bij voor een aanvullende uitkering. Werknemers die minder dan 35 procent arbeidsongeschikt worden verklaard, moeten in beginsel volledig blijven werken. Zij kunnen wel in samenspraak met hun werkgever een individuele regeling treffen om minder te werken.

## **5.5 Conclusie**

In het verleden werd uittreding van ouderen gestimuleerd. De huidige samenstelling van de bevolking noopt tot een mentaliteitsverandering op dit gebied, bij werknemers, werkgevers en overheid. Werknemers moeten accepteren dat de langere levensverwachting en het lagere kindertal tot gevolg heeft dat men langer moet doorwerken om het stelsel van sociale zekerheid betaalbaar te houden. Dit besef zal ook bij jongere werknemers moeten doordringen. De leeftijd waarop men met pensioen wil, ligt voor jongeren op dit moment nog lager dan voor ouderen. Het blijven werken kan bijdragen aan een betere gezondheid en het voorkomen van sociale uitsluiting. Werkgevers moeten bijdragen aan het behoud van waardevolle kennis en ervaring van ouderen door hen voldoende scholingsmogelijkheden en loopbaanbegeleiding te bieden en de arbeidseisen en -omstandigheden aan te passen zodat kans op uitval door ziekte wordt verkleind. De overheid moet bij aanpassing van onderdelen van de sociale zekerheid rekening houden met het feit dat terugdringen van toetreding in de ene uittredingsregeling kan leiden tot toename van uittreding via een andere regeling. Scholing kan worden bevorderd door verruiming van scholingsaftrek. De pensioengerechtigde leeftijd zou kunnen worden gekoppeld aan de verwachte levensduur.

## HOOFDSTUK 6

# CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN

### Hebben ouderen de toekomst?

Er is een opmerkelijke tegenstrijdigheid in de beeldvorming van ouderen in de samenleving. Aan de ene kant blijven ouderen langer jong. De gezondheidssituatie van personen boven de vijftig is beter dan vroeger. De gemiddelde levensverwachting is ook toegenomen. De fysieke en geestelijke capaciteiten van ouderen zijn ook groter dan in het verleden. Tegenover het beeld van de jongere oudere staat dat mensen op de arbeidsmarkt op steeds jongere leeftijd als oud aangemerkt worden. Soms al na hun veertigste worden werknemers als te oud, te weinig flexibel en als een probleemgroep gezien. Steeds eerder raken werknemers uitgerangeerd. De arbeidsdeelname van mannen tussen 55 en 64 jaar bedraagt 50%. Voor vrouwen in deze leeftijdsgroep is dit slechts 26%. Na een lange periode van dalende arbeidsparticipatie onder mensen ouder dan 50 jaar, neemt de participatie de laatste jaren weer enigszins toe. Ook in andere westerse landen is – over een langere termijn bezien – de participatie van ouderen gedaald. Wel is het zo dat de arbeidsdeelname van ouderen in Nederland lager is dan in de meeste andere landen.

De toename van de arbeidsparticipatie van oudere vrouwen is het gevolg van de algehele toename van de deelname van vrouwen aan het arbeidsproces. Voor de daling van de arbeidsdeelname van oudere mannen kunnen verschillende redenen worden aangegeven. Ten eerste is het bedrijven gemakkelijk gemaakt om van oudere werknemers af te komen. Tot enkele jaren geleden gebeurde dit door oneigenlijk gebruik van de WAO. Tegenwoordig vooral via de WW. Bij reorganisaties werd vaak eerst gekeken of het niet mogelijk was om oudere werknemers te laten afvloeien. Voor de betrokken werknemers zelf was dit niet onaantrekkelijk. De arbeidsongeschiktheidsuitkering betekende meestal slechts een geringe achteruitgang in inkomen. Verder zijn werklozen van 57 1/2 jaar en ouder vrijgesteld van sollicitatieplicht en leiden de speciale regelingen er toe dat oudere werklozen niet in de bijstand terecht komen.

Een tweede reden voor de daling van de arbeidsdeelname van oudere mannen is dat het voor oudere werknemers aantrekkelijk is om van de VUT of van prepensioenregelingen gebruik te maken. Bij de meeste pensioenregelingen ligt de optimale uittrede leeftijd tegenwoordig rond 62 of 63 jaar. Door de toegenomen welvaart zijn ook de pensioenregelingen uitgebreid. Een deel van de werkenden heeft daarnaast een aanvullend pensioen. Het is een algemeen economisch verschijnsel dat naarmate het inkomen toeneemt, mensen meer vrije tijd willen en minder uren aan betaalde arbeid willen besteden. In dit opzicht is de daling van de arbeidsdeelname van ouderen een logisch gevolg van de toegenomen welvaart. Dit betekent ook dat maatregelen gericht op bevordering van de arbeidsdeelname van ouderen ingaan tegen de algemene trend gericht op korter werken en vervroegde uittreding die het gevolg is van de toenemende welvaart. Zo blijkt uit onderzoek dat jongere cohorten aangeven op eerdere leeftijd te willen stoppen met werken dan oudere cohorten.

De gemiddelde leeftijd waarop werknemers aangeven te willen stoppen met werken is 58 jaar. Werknemers tussen 43 en 55 jaar willen gemiddeld eerder stoppen dan werknemers van 55 jaar en ouder. Werknemers ouder dan 55 jaar willen gemiddeld op hun 59ste stoppen. Zij die jonger dan 55 jaar zijn willen gemiddeld stoppen op hun 57-ste. Als de leeftijd waarop gestopt wordt met werken verder daalt, zal dit enerzijds leiden tot verdere stijging van de sociale zekerheidsuitgaven, en anderzijds ertoe leiden dat er minder werkenden zijn om de premies op te brengen voor de financiering van de sociale zekerheid.

Door de vergrijzing neemt het aantal 55-plussers toe. Op dit moment is van de potentiële

beroepsbevolking tussen 20 en 64 jaar 15% ouder dan 55 jaar. In 2020 zal dit opgelopen zijn tot bijna 25%. Door de vergrijzing zullen onder meer de uitgaven aan gezondheidszorg en AOW in de toekomst verder toenemen. Als we de kwaliteit van de gezondheidszorg en het niveau van de sociale zekerheidsuitkeringen op peil willen houden, dan is het van belang dat het aantal werkenden toeneemt. De huidige werkenden brengen immers de premies op waaruit de sociale zekerheidsuitgaven worden betaald. Dit betekent dat het belang toeneemt om de arbeidsdeelname van ouderen te vergroten. Het mes snijdt hierbij aan twee kanten: een hogere arbeidsdeelname van ouderen betekent minder (pre-)pensioenuitkeringen en meer werkenden die premies voor de sociale zekerheid opbrengen. De vraag is dan hoe de arbeidsdeelname van ouderen kan worden vergroot? Hiervoor moet zowel worden gekeken naar middelen die het voor ouderen aantrekkelijker maakt om te blijven werken, als naar maatregelen die er toe leiden dat bedrijven ouderen langer in dienst willen houden.

Ouderen zouden langer actief kunnen blijven als de mogelijkheden van partiel werken zouden worden vergroot. In plaats van volledig te stoppen, zouden werknemers deels een pensioen hebben en deels blijven werken. In Japan en de Verenigde Staten komt partiel werken relatief vaak voor. In Nederland zegt 42% van de werkenden ouder dan 45 jaar, als het mogelijk is, partiel te willen werken voordat volledig wordt gestopt. Echter, 49% zegt het liefst direct volledig te willen stoppen en van de VUT of pensioen gebruik te maken. Door het mogelijk te maken om partiel te werken kan voor een deel worden voorkomen dat ouderen meteen volledig stoppen met werken. Hierdoor zou kunnen worden bereikt dat de gemiddelde leeftijd van uittreding uit het arbeidsproces wordt verhoogd. Daarnaast zou het financieel aantrekkelijker moeten worden gemaakt langer door te werken, bijvoorbeeld door werknemers een hoger pensioen te geven naarmate men op latere leeftijd stopt met werken. Hierbij zou de VUT moeten worden vervangen door een prepensioenregeling.

Voor bedrijven zou het moeilijker gemaakt moeten worden om oudere werknemers in de WAO of WW te laten verdwijnen. De premiedifferentiatie in de WAO (PEMBA) - waarbij bedrijven die veel werknemers in de WAO laten verdwijnen meer premie moeten betalen - stimuleert oudere werknemers langer in dienst te houden. Overigens doen bedrijven tegenwoordig meer om te voorkomen dat oudere werknemers voortijdig het arbeidsproces verlaten. Naarmate de arbeidsmarkt krappere wordt en er minder jongeren op de arbeidsmarkt komen, wordt het voor bedrijven aantrekkelijker om ouderen te behouden. Als bedrijven ouderen langer willen behouden, zullen ze ook meer bereid zijn om in oudere werknemers te investeren door middel van scholing. Omgekeerd geldt dat als het bedrijf kosten heeft gemaakt voor scholing van oudere werknemers, het voor het bedrijf belangrijker wordt om te voorkomen dat de werknemer het bedrijf voortijdig verlaat. Het voordeel voor bedrijven is dat scholing oudere werknemers breder inzetbaar maakt. Door scholing neemt de inzetbaarheid ('employability') van oudere werknemers toe. De fiscale scholingsaftrek - waarbij bedrijven een deel van de scholingskosten kunnen aftrekken van de vennootschapsbelasting - zou kunnen worden gebruikt om de nu nog geringe scholingsdeelname van oudere werknemers te vergroten.

Over de positie van ouderen op de arbeidsmarkt bestaan een groot aantal mythen. Een ervan is dat ouderen minder productief zijn dan jongeren. Hiervoor is vrijwel geen enkel empirisch bewijs te vinden. De onderzoeksresultaten spreken elkaar in ieder geval tegen. Door hun ervaring zijn ouderen zelfs vaak productiever dan jongere werknemers. Zo blijkt dat oudere werknemers vaker zelfstandig kleine problemen in het werk kunnen oplossen en hierbij minder vaak hulp van anderen nodig hebben, dan jongere werknemers.

Een apart probleem vormen oudere werklozen. De kans om weer aan de slag te komen is voor ouderen nog altijd gering. Ouderen hebben een geringere kans om werkloos te worden dan jongeren. Maar als ouderen eenmaal werkloos zijn, is de kans dat zij weer werk vinden veel kleiner dan voor jongeren. Momenteel zijn werklozen van 57½ jaar en ouder vrijgesteld

van de sollicitatieplicht. Er zijn plannen om deze maatregel af te schaffen.

Scholing en training wordt vaak ingezet om werklozen weer aan de slag te helpen. Uit onderzoek blijkt dat de effectiviteit van trainingsprogramma's voor werklozen over het algemeen gering is: de scholing leidt veelal tot geen of slechts een geringe verbetering van de kansen op de arbeidsmarkt. De ervaringen met de Melkertbanen, waar soms ook scholing aan verbonden is, bevestigen dit.

De geringe effectiviteit van scholingsprogramma's voor werklozen is onder andere het gevolg van het feit dat veel werklozen hun opleiding niet voltooiën. In sommige gevallen bedraagt de voortijdige uitval meer dan 50%. Ook worden werklozen vaak geschoold voor functies waar geen vraag naar is. Een ander probleem bij scholingsprogramma's voor werklozen is dat deze programma's soms een stigmatiserende werking hebben. Dit is het geval als de scholingsprogramma's alleen bedoeld zijn voor werklozen met zeer geringe kansen op de arbeidsmarkt (zoals programma's voor zeer langdurig werklozen, of speciale scholingsprogramma's voor verslaafden of voor werklozen met sociale of psychische problemen). Negatieve selectie door werkgevers speelt is hiervan het gevolg: werkgevers hebben een negatieve perceptie van de kwaliteit van de opleidingen en van de personen die zo'n opleiding hebben gevolgd. Hierdoor leidt deelname aan een opleiding tot verlaging van de arbeidsmarktkansen. Dit verklaart waarom het vaak moeilijk is om werklozen te bewegen een opleiding te volgen.

De effectiviteit van scholingsprogramma's voor werklozen wordt vaak nog verder beperkt doordat deze programma's meerdere doelstellingen hebben die niet op elkaar aansluiten. De twee meest voorkomende doelstellingen zijn: 1) het helpen van werklozen waarvoor de overgang van werkloosheid naar werk moeilijk is door ze in contact te brengen met de arbeidsmarkt en ze werkervaring op te laten doen, en 2) het opdoen van nieuwe vaardigheden en het vergroten van vaardigheden van werklozen door her- en bijscholing. Het is niet altijd duidelijk welke doelstellingen het belangrijkste is. Ook is veelal onbekend welke doelstellingen het best bijdragen aan de reïntegratie van werklozen in het arbeidsproces.

Scholingsprogramma's voor werkenden kennen deze nadelen niet. Sterker nog: uit onderzoek blijkt dat de opbrengsten van scholing voor werkenden juist zeer hoog zijn. Een bedrijfsopleiding leidt tot een loonstijging van ongeveer 4%. Werknemers die een bedrijfsopleiding hebben gevolgd lopen veel minder kans om ontslagen te worden. Verder vergroot een bedrijfsopleiding de kans op promotie en doorstroming naar een hoger functieniveau.

Dit doet de vraag rijzen of het mogelijk is om werklozen te laten profiteren van de voordelen die scholing van werkenden biedt? Als werklozen zouden worden geschoold binnen bedrijven, dan zouden veel van de genoemde nadelen verdwijnen. Bedrijven scholen werknemers alleen voor functies waar behoefte aan is. Als scholing gekoppeld is aan een baan is de motivatie van de werkloze om de opleiding te voltooiën ook groter. Door een werkloze een opleiding binnen het bedrijf te geven komt de werkgever ook meer te weten over diens capaciteiten. Dit voorkomt stigmatisering. En ten slotte lost scholing van werklozen binnen bedrijven het probleem op dat de doelstelling om werklozen aan het werk te helpen in strijd kan zijn met de doelstelling om werklozen nieuwe vaardigheden aan te leren.

Het geldt dat nu door de overheid wordt besteed aan speciale trainingsprogramma's voor werklozen, zou beter besteed kunnen worden door bedrijven geld te geven om werklozen binnen hun bedrijf een opleiding te geven. Bedrijven zouden dan subsidie ontvangen als ze een werkloze in dienst nemen en hem/haar een opleiding binnen het bedrijf geven. Werklozen - en in het bijzonder de langdurig werklozen - zouden de mogelijkheid geboden moeten worden om een deel van hun werkloosheidsuitkering te gebruiken als voucher voor het bedrijf dat hen in dienst neemt. Vouchers zouden dan dienen als subsidie voor scholing binnen het bedrijf.

Als zo'n plan verder zou inhouden dat de overheid een deel van de opleidingskosten betaalt en het bedrijf het andere deel, dan zou dit er ook nog toe leiden dat de kans dat de werkloze

na afloop van de voucher subsidie weer wordt ontslagen, wordt verminderd. Als het bedrijf een deel van de kosten van de opleiding betaalt, heeft het er immers belang bij om de nieuwe werknemer in dienst te houden omdat anders het deel van de opleidingskosten voor het bedrijf verloren gaat.

Voor de overheid zijn er ook voordelen verbonden aan dit voucherplan. Het stelsel brengt geen extra kosten met zich mee voor de overheid, aangezien het voucher bedrag anders zou zijn besteed aan uitkeringen. De overheid kan zelfs besparen op uitkeringen als maar een deel van het uitkeringsbedrag als voucher kan worden besteed.

Naast voordelen zijn aan dit plan ook enkele mogelijke nadelen verbonden:

- 1 'Deadweight losses' doordat vouchers worden gegeven aan werklozen die ook zonder dat werk zouden hebben gevonden;
- 2 Verdringing van reguliere werknemers door gesubsidieerde werknemers.

Neerwaartse functieverandering of demotie wordt door sommigen gezien als een middel om oudere werknemers langer actief te houden. Als oudere werknemers minder productief zijn en niet meer mee kunnen komen, zouden ze een stapje terug moeten doen. Oudere werknemers moeten een lagere functie met een bijbehorend lager loon accepteren. Hierdoor zou het voor bedrijven aantrekkelijker worden ouderen in dienst te houden. Ook voor oudere werknemers zelf zou het goed zijn: een lagere functie past beter bij de verminderende capaciteiten op oudere leeftijd.

Het wordt soms voorgesteld of demotie met grote regelmaat voorkomt. Het tegendeel blijkt het geval. Demotie komt nauwelijks voor. Verder gaat maar een klein deel van de werknemers er na demotie ook in inkomen op achteruit. De belangrijkste reden voor demotie is dan ook niet dat werknemers het werk niet meer aankunnen, maar is gelegen in persoonlijke omstandigheden zoals gezondheidsproblemen. Het is dan ook begrijpelijk dat - in tegenstelling tot de indruk die wordt gewekt - bedrijven niet of nauwelijks geïnteresseerd zijn in demotie. Verder blijkt dat demotie vooral tot gevolg heeft dat werknemers gedemotiveerd raken. Gedemotiveerde werknemers zijn waarschijnlijk minder productief en voor bedrijven geen aantrekkelijke werknemers.

Een alternatief voor demotie is om de vaste periodieke loonsverhoging te schrappen. Een beloningssysteem met vaste periodieke verhogingen leidt ertoe dat jongeren onderbetaald worden, terwijl oudere werknemers juist meer krijgen dan ze waard zijn.

Voor een individuele werknemer zijn de vaste periodieken een vorm van uitgestelde beloning. Op jonge leeftijd wordt een deel van het loon ingehouden. Dit krijg je op latere leeftijd terug als het loon hoger is dan hetgeen je presteert. Het vooruitzicht deze uitgestelde beloning te ontvangen, leidt ertoe dat werknemers meer hun best gaan doen. De uitgestelde beloning ontvang je later namelijk alleen als je nog werkzaam bent bij het bedrijf. Werknemers krijgen hierdoor dus belang bij hun baan te behouden. Door meer te presteren, kan ontslag worden voorkomen. Een beloningssysteem met periodieke loonsverhogingen verhoogt dus de arbeidsproductiviteit.

Dit is niet het enige voordeel. Mensen streven ernaar hun positie in het leven te verbeteren. Een hoger inkomen hoort daarbij. Een systeem met vaste periodieken zorgt ervoor dat werknemers het elk jaar iets beter krijgen. Dit draagt bij aan de motivatie van werknemers om zich in te zetten voor het werk dat ze doen.

De meeste voorstellen beogen niet het hele systeem van periodieke loonsverhogingen afschaffen. Alleen het automatisme waarmee men jaarlijks een periodiek erbij krijgt, moet verdwijnen. De jaarlijkse loonstijging moet afhankelijk worden van het functioneren. De bedoeling is dat slecht presterende werknemers niet meer zoals nu ook een loonsverhoging krijgen. Dit is een beetje vreemde manier om aan werknemers duidelijk te maken dat ze beter kunnen vertrekken. Werknemers die overgeslagen worden bij het uitdelen van de periodieken zullen gedemotiveerd raken. Zij zullen nog minder bereid zijn zich in te zetten voor hun werk. In plaats van aan deze



werknemers geen loonsverhoging te geven, kan beter direct duidelijk worden gemaakt dat ze er goed aan doen een andere baan te gaan zoeken. Daar heb je de automatische periodiek niet voor nodig.

De jaarlijkse loonsverhoging afhankelijk maken van het functioneren klinkt mooi, maar is in de praktijk meestal niet uitvoerbaar. Het beoordelen van het functioneren van een werknemer is vaak kostbaar en tijdrovend. De beoordeling is meestal ook subjectief. Een zekere mate van willekeur is vrijwel niet uit te sluiten. Vervolgens moet de beoordeling dienen om de loonsverhoging te bepalen. Hierover moeten werknemer en werkgever onderhandelen. Ook dit kost tijd en geld. Het leidt ook tot ongelijkheid: sommige werknemers zijn betere onderhandelaar dan andere. Kortom, voor het bedrijf leidt het loslaten van de vaste periodiek tot veel extra kosten voor beoordeling van werknemers en onderhandelingen over loonsverhogingen. Veel bedrijven zullen deze kosten niet vinden opwegen tegen het voordeel dat minder goed presterende werknemers geen periodiek meer krijgen.

Voor de werknemer wordt de ene onrechtvaardigheid ingeruild tegen de andere. Bij vaste periodieken krijgen jongeren minder dan ze waard zijn en worden zij onderbetaald ten opzichte van ouderen. Als loonsverhogingen afhankelijk worden van het functioneren zijn werknemers die goed kunnen onderhandelen in het voordeel. Verder valt een element van willekeur bij beoordelingen nooit uit te sluiten.

### **Beleidsaanbevelingen en onderzoeksagenda**

Er zijn twee belangrijke beleidswegen om de arbeidsdeelname van ouderen te bevorderen. Beleid moet betrekking hebben op het creëren van middelen die het voor ouderen aantrekkelijker maken om te blijven werken en op het nemen van maatregelen die er toe leiden dat bedrijven ouderen langer in dienst houden. Daarnaast zijn een aantal maatregelen nodig om de kwaliteit van leven van ouderen in het algemeen te bevorderen. Naast concrete korte termijn aanbevelingen voor beleid worden suggesties gedaan voor verder onderzoek.

#### **1. Mogelijkheden vergroten voor partieel werken**

Aan werknemers moet de mogelijkheid geboden worden in plaats van volledig te stoppen, deels partieel te blijven werken en deels met pensioen te gaan. In de Verenigde Staten en Japan is dit een veel voorkomend verschijnsel. In Nederland komt partieel werken nog nauwelijks voor; terwijl 42% van de werknemers boven de 45 jaar aangeeft dit te willen.

#### **2. Afschaffen van de pensioengerechtigde leeftijd**

In de Verenigde Staten wordt een verplichte pensioenleeftijd gezien als een vorm van leeftijdsdiscriminatie. In ons land worden werknemers verplicht om te stoppen met werken als ze 65 worden. Werknemers moet de mogelijkheid worden geboden door te werken na het 65e levensjaar en zelf te besluiten wanneer zij stoppen met werken. Hoewel deze maatregel waarschijnlijk niet direct leidt tot een substantiële toename van de arbeidsdeelname van ouderen – slechts 11% van de werknemers werkt door tot het 65e jaar – kan deze maatregel wel leiden tot een verandering in de opvattingen over uittreding uit de arbeidsmarkt. De effecten van afschaffing van de verplichte pensioenleeftijd zouden op langere termijn wel groter kunnen zijn.

#### **3. Cash Bonus bij stoppen op 62, 65 en 70 jarige leeftijd**

Sommige pensioenfondsen keren op dit moment eenmalig een extra bonus uit als men stopt met werken na het 62e levensjaar. In Australië keert de overheid een cash bonus uit als mensen doorwerken tot het 70e levensjaar; onafhankelijk van de pensioenfondsen. Een algemene regeling waarbij werknemers een – in geldbedrag oplopende – bonus ontvangen als

zij tot hun 62e, 65e of 70e jaar doorwerken, kan een belangrijke bijdrage leveren aan de toename van de arbeidsdeelname van ouderen. Hierbij kan nog overwogen worden om de hoogte van de bonus niet alleen afhankelijk te maken van de leeftijd, maar ook van het arbeidsverleden.

#### **4. Flattax voor oudere werknemers 55+**

Om de arbeidsdeelname van werknemers boven de 55 jaar te bevorderen zou een flat tax maatregel genomen moeten worden. Dit betekent dat er één tarief (laagste tarief belastingschaal) wordt berekend voor werknemers tussen 55 en 65 jaar. De arbeidsaanbodeffecten en inkomenseffecten van deze maatregel worden nog doorgerekend. Met een flat tax op het niveau van de laagste belastingschaal zou kunnen worden bereikt dat: a) de arbeidskosten voor bedrijven voor het in dienst houden van oudere werknemers dalen en b) het netto loon voor oudere werknemers toenemen. Hierdoor zou het voor werkgevers aantrekkelijker worden oudere werknemers in dienst te houden en voor ouderen aantrekkelijker worden om actief te blijven op de arbeidsmarkt. De lagere belastingopbrengst vanwege een dergelijke flat tax zou gecompenseerd kunnen worden door lagere kosten voor WAO en werkloosheidsuitkeringen en inverdieneffecten door een hogere belastingafdracht van oudere werknemers.

#### **5. Scholing en training**

Bedrijfsgerelateerde scholing vergroot de 'employability' van oudere werknemers en verkleint de kans op werkloosheid, uitstroom naar WAO en voortijdige pensionering. De scholingsdeelname van ouderen binnen bedrijven kan worden gestimuleerd door fiscale scholingsaf trek voor bedrijven. Bedrijven kunnen een deel van de scholingskosten aftrekken van de vennootschapsbelasting. Uit onderzoek blijkt dat scholing zowel loont voor bedrijven als voor individuele werknemers. Voor werknemers leidt scholing veelal tot een hoger salaris.

#### **6. Oudere werklozen en/of inactieven scholen binnen bedrijven**

De effectiviteit van scholingsprogramma's voor werklozen en inactieven op de arbeidsmarkt is laag. Door werklozen te scholen binnen bedrijven wordt de effectiviteit van de programma's vergroot en neemt het stigmatiseringeffect af. Zowel de werknemer als werkgever kunnen geschiktheid binnen het bedrijf beoordelen. Bovendien worden mensen binnen bedrijven geschoold voor relevante taken.

Een budgetneutrale maatregel kan gerealiseerd worden door een deel van de werkloosheidsuitkering om te zetten in een scholingsvoucher. Deze voucher zou binnen bedrijven kunnen worden besteed. Hierdoor wordt het geld dat nu besteed wordt aan scholingsprogramma's voor werklozen ingezet voor scholing binnen bedrijven.

#### **7. Ouderen uit de WAO**

Reïntegratieprogramma's voor arbeidsongeschikten omvatten veelal om-, bij- en herscholing, aanpassingen van de werkplek en aangepast werk. Ook hier zou – evenals bij reactivering van oudere werklozen – (scholings)vouchers die kunnen worden besteed binnen bedrijven een belangrijke rol spelen. De effectiviteit van reïntegratieprogramma's voor arbeidsongeschikten is – evenals programma's om werklozen weer aan een baan te helpen – gering. Bij beide programma's spelen dezelfde problemen een rol: stigmatisering, suboptimale inzet van middelen en conflicterende doelstellingen. Een gezamenlijke aanpak van reïntegratie van werklozen en arbeidsongeschikten op basis van een op het bedrijfsleven toegespitste regeling door middel van vouchers die aan werklozen en arbeidsongeschikten worden verstrekt, zou de effectiviteit van de reïntegratie bevorderen.

## **8. Intersectorale verschuivingen in economische activiteit en werkgelegenheid**

De vergrijzing zal ingrijpende gevolgen hebben voor de economische structuur van Nederland. Zo zal door de vergrijzing het economisch belang van de zorgsector sterk toenemen. In de Verenigde Staten is de zorgsector inmiddels als de grootste economische bedrijfstak, gemeten naar het aantal werkenden in deze sector. Ook in Nederland neemt de werkgelegenheid in de zorgsector sneller toe dan die in de meeste andere bedrijfstakken. De zorg is in ons land de op twee na grootste bedrijfstak. Deze verschuiving in economische activiteit heeft onder andere gevolgen voor het onderwijs (meer behoefte aan zorgonderwijs) en de verhouding tussen vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt (de zorg is nog altijd een sector waar relatief veel vrouwen werkzaam zijn). Deze verandering in economische activiteit heeft ook gevolgen voor de verhouding tussen de collectieve en private sector en voor de verhoudingen binnen de publieke sector: Tenslotte leidt de ontgroening van de bevolking ook nog tot wervingsproblemen voor banen in de zorgsector.

## **9. Effecten van ontslagprocedures**

Ondanks dat een sociaal plan bij reorganisatie waarin is opgenomen dat oudere werknemers bij voorrang worden ontslagen niet langer wordt geaccepteerd, lopen oudere werknemers meer kans om bij reorganisatie te worden ontslagen. Meer controle achteraf op de leeftijdsverdeling van de ontslagen werknemers bij reorganisatie en sancties bij een relatieve oververtegenwoordiging van ouderen bij collectieve ontslagen, zou dit kunnen tegengaan.

## **Onderzoeksagenda 'Ouderen en arbeid' voor de toekomst**

### **1. Verloop van arbeidsproductiviteit over de levenscyclus**

Over de arbeidsproductiviteit van ouderewerknemers bestaan vele mythen. Er zijn in Nederland slechts enkele onderzoeken uitgevoerd. De onderzoeksresultaten over de productiviteit van oudere werknemers spreken elkaar tegen. Toekomstig onderzoek moet gericht worden op het verloop van de arbeidsproductiviteit over de levenscyclus.

### **2. De toekomst van de arbeidsmarkt**

De arbeidsmarkt is nu nog vooral afgestemd op jong en dynamisch talent. De toenemende vergrijzing heeft gevolgen voor de toekomst van de arbeidsmarkt. De toekomstige werknemer zal ouder zijn, meer ervaring hebben, beter in staat zijn een bezonken oordeel te vellen maar misschien ook cynischer zijn. De verschillen in eigenschappen tussen jongeren en ouderen hebben gevolgen voor het functioneren van bedrijven en organisaties die op dit moment op een mix van generaties afgestemd zijn. Hoe moet het HRM-beleid er uit gaan zien, hoe wordt ervaringskennis geëxploiteerd, hoe worden oudere werknemers gemotiveerd actief te blijven deelnemen en zich in te zetten voor de belangen van de organisatie en of onderneming?

### **3. Gezondheid**

Vooral onder ouderen neemt het aantal ongezonde levensjaren toe. Dit komt door een toename van ongezond gedrag (roken, drinken, overgewicht). Ook neemt het aantal ouderen met psychische klachten toe. De prevalentie van sommige aandoeningen (Alzheimer, diabetes, etc.) neemt toe door de vergrijzing, terwijl die van andere afneemt (hart- en vaatziekten). Sommige vormen van ongezond gedrag nemen af (roken), terwijl andere vormen sterk in opmars zijn (overgewicht). Een toename van het aantal ongezonde levensjaren van ouderen veroorzaakt voortijdige uitval uit het arbeidsproces en leidt tot een groter beroep op de sociale zekerheid (WAO). Onderzoek zou zich moeten richten op de vraag waarom het aantal

ouderen met (psychische) klachten toeneemt en wat er gedaan zou kunnen worden aan de toename van het aantal ongezonde levensjaren te stoppen.

#### **4. Levenslang leren**

Hoe moet levenslang leren worden vormgegeven voor ouderen? Ouderen nemen minder vaak deel aan educatie. Hoe moet educatie en leren worden ingericht zodat ook ouderen aan levenslang leren zullen deelnemen?

#### **5. Effecten van veranderende gezinssamenstelling**

Door gezinsverdunding (minder kinderen) en toename van het aantal echtscheidingen neemt het aantal ouderen met een sociaal netwerk af. Dit kan problemen veroorzaken ten aanzien van sociale uitsluiting en vereenzaming. Ook is er weinig bekend over de effecten van veranderende samenlevingsvormen (homoseksuele en lesbische paren etc) op het ouder worden. Op welke wijze kunnen sociale netwerken voor ouderen blijvend worden vormgegeven?

#### **6. Rol van betaald werken voor ouderen**

Het belang van betaalde arbeid neemt toe. Vooral het belang van betaalde arbeid als bron voor sociale contacten neemt toe. Is het mogelijk betaalde arbeid te ontwikkelen als nieuwe vorm van sociaal werk, ouderen blijven betaald werken om contacten te behouden.

#### **7. Leeftijdsbewust personeels beleid**

Hierover wordt binnen bedrijven en organisaties al een aantal jaren gesproken. Toch zijn er weinig concrete maatregelen binnen het personeelsbeleid die bijvoorbeeld de employability van oudere werknemers kunnen vergroten. Welke maatregelen voor leeftijdsbewust personeelsbeleid zijn mogelijk en welke maatregelen zijn effectief?

#### **8. ICT**

Door ICT zijn werknemers niet langer gebonden aan tijd en plaats. Specifieke arbeidstijden zijn door gebruik van ICT niet meer nodig. In hoeverre kunnen de mogelijkheden van ICT worden aangewend om de arbeidsomstandigheden van ouderen zodanig aan te passen dat zij langer actief kunnen blijven op de arbeidsmarkt?

#### **9. Financiële prikkels om arbeidsdeelname te vergroten**

Naast een flat tax voor oudere werknemers en een bonus als werknemers tot hun 62e, 65e of 70e doorwerken, kunnen ook andere financiële prikkels worden ingevoerd de arbeidsdeelname van ouderen worden vergroot. De sociale zekerheid voor ouderen is ingericht op een situatie van niet betaald werken. Is het mogelijk en wenselijk om de sociale zekerheid zodanig aan te passen dat dit positieve incentives geeft voor ouderen om actief te blijven op de arbeidsmarkt?

#### **10. Zorg en verzorging**

Demografische ontwikkelingen moeten zorgvuldig gemonitord worden. Door de toenemende vergrijzing ontstaat het gevaar dat in de toekomst vooral vrouwen veel informele zorg op zich moeten nemen (feminisering van de zorg). Door de toenemende participatie van vrouwen zal deze vorm van informele zorg afnemen of leiden tot problemen in de combinatie van zorg voor ouderen en arbeid. Onderzoek naar zorg en verzorging zou een link moeten leggen tussen de betekenis van ouder worden, arbeid en zorg over de levenscyclus.

### **11. Culturele diversiteit en levensstijlen**

Als gevolg van de (arbeids)migratie sinds de jaren zeventig zal er in de komende jaren een toenemende groep allochtone ouderen komen. Deze allochtone ouderen zijn vaak nog sterk verbonden met de cultuur en de gewoonten van het land van herkomst. Het is van belang om in het ouderenbeleid en de zorg rekening te houden met culturele diversiteit en de verschillen in levensstijlen tussen groepen allochtonen. Inzicht in de zorgbehoeften en cultuurgebonden aspecten van vergrijzing is hiervoor wenselijk.

### **12. Ontwikkelen van beleid om armoede onder ouderen te bestrijden**

Ondanks de verbetering van de pensioenvoorzieningen, is armoede in Nederland nog altijd voor een belangrijk deel geconcentreerd onder ouderen. Wel mag worden verwacht dat de aard van het armoedeprobleem verandert. Zo mag worden verwacht dat vooral allochtone en alleenstaande ouderen het risico lopen beneden de armoedegrens terecht te komen. Meer inzicht in de verschuivingen in de armoedeproblematiek is hierdoor wenselijk.

## LITERATUUR

Alba-Ramirez, A. (1994), 'Formal training, temporary contracts, productivity and wages in Spain', *Oxford Bulletin of Economics and Statistics* 56, pp. 151-170.

Alders, P. (1999), *Human capital and retirement*, Tinbergen Institute Discussion Papers 99-056/3, Rotterdam.

Altonji, J. en J. Spletzer (1991), 'Worker characteristics, job characteristics, and the receipt of on-the-job training', *Industrial and Labor Relations Review* 45, p. 58-79.

Arrow, K. J. (1973), 'Higher education as a filter', *Journal of Public Economics* 2, p. 193-216.

Arulampalam, W., A. Booth en P. Elias (1996), 'Modeling work-related training and training effects using count data techniques', *Economic Research Paper*, No. 448, University of Warwick, Warwick.

Baart, P., en G. Roerink (1996), 'Inleiding', in: P. Baart, G. Roerink en M. Selie (Red.), *Gezondheidsbevordering op de werkplek. Toekomstig element van bedrijfsvoering*, Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden, Amsterdam.

Bartel, A. (1995), 'Training, wage growth, and job performance: evidence from a company database', *Journal of Labor Economics* 13, p. 401-425.

Bartel, A. en N. Sicherman (1999), 'Technological change and the skill acquisition of young workers', *NBER Working Paper Series WP 5107*, augustus 1999.

Bartel, A. (2000), 'Measuring the Employer's Return on Investments in Training: Evidence from the Literature', *Industrial Relations* 39 (3), July 2000.

Becker, G. S. (1975), *Human capital: a theoretical and empirical analysis with special reference to education*, 2e druk, National Bureau of Economic and social Research, New York.

Berg, I. (1970), *Education and jobs: The great training robbery*, Beacon Press, Boston.

Bergh, M. von (1997), *Loopbanen van oudere werknemers*, Thesis publishers, Amsterdam.

Berkhout, P. H. G., M. Zijl en B. M. S. van Praag (1998), *De leraar op de drempel van het millennium*, SEO-rapport 479, Amsterdam.

Besseling, P. en A. Deelen (2001), 'Analyse van de voorstellen van de adviescommissie arbeidsongeschiktheid (Donner II)', CPB, juni 2001, *CPB document* 004, 's-Gravenhage.

Blundell, R., L. Dearden & C. Meghir (1994), *The determinants and effects of work related training in Britain*, University College, London.

Boer, P. den, J. Frietman en B. Hövels (1998), 'Vaardigheden met perspectief', *OSA Werkdocument* W158, Tilburg.

Boerlijst, J.G., B.I.J.M. van der Heijden & A. van Assen (1993), *Veertig-plussers in de onderneming*, Assen.

Bolweg, J. F. en J. H. Dijkstra (1993), 'Vervroegd uittreden of ouderenbeleid?: dilemma's van werkgevers en branche-organisaties inzake behoud of vertrek van oudere werknemers', *OSA publicatie W112*, Tilburg.

Booth, A. (1991), 'Job-related formal training: who receives it and what is it worth?', *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 53(3), augustus 1991, pp 281-94. Reprinted in O Ashenfelter and R. J. Lalonde (eds) *The Economics of Training*, 1996, Edward Elgar (1991).

Bound, J., M. Schoenbaum, T.R. Stinebrickner en T. Waidmann (1998), 'The dynamic effects of health on the labor force transitions of older workers', *NBER Working paper series*, november 1998, WP 6777, pp. 1-39.

Brandsma, J., F. Kessler en J. Muench (1996), *Continuing vocational training: Europe, Japan and the United States*, Utrecht.

Burtless, G. en J.F. Quinn (2000), *Retirement trends and policies to encourage work among older Americans*, Boston College Working Papers in Economics 436, januari 2000.

Centraal Bureau voor de Statistiek, *Statline*, [www.cbs.nl](http://www.cbs.nl).

Centraal Bureau voor de Statistiek, *Onderwijsstatistieken 1996*, 's-Gravenhage.

Centraal Planbureau, *Centraal Economisch Plan 2001, Macro Economische Verkenningen 2001/2002*, 's-Gravenhage.

Centraal Planbureau (2001), *Ageing in the Netherlands*, 's-Gravenhage.

Commissie Donner (2001), *Werk maken van arbeidsongeschiktheid*, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, mei 2001.

Cramer, G. M. en M. van der Kamp (1990), *Leren op latere leeftijd*, Lisse.

Dalen, H.P. van, en K. Henkens (2000), 'Hoe prikkelbaar is de oudere werknemer?', *Economisch Statistische Berichten*, 85 (2000), pp. 243-245.

Greenhalgh, C. en G. Mavrotas (1994), 'The Role of Career Aspirations and Financial Constraints' in Individual Access to Vocational Training, *Oxford Economic Papers* 46 (4), pp. 579-604.

Groot, W. (1994a), *Het rendement op bedrijfsopleidingen*, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, VUGA, 's-Gravenhage.

Groot, W. (1994b), 'Type specific returns to enterprise-related training', *Economics of Education Review* 14, p. 323-333.

Groot, W. (1994c), 'Bedrijfsopleidingen: goed voor produktiviteit en loon', *Economisch Statistisch Berichten* 3988, pp.1108-1111.

Groot, W., J. Hartog en H. Oosterbeek (1994), 'Returns to within-company schooling of employees: the case of the Netherlands', in: L. Lynch (ed.), *Training and the Private Sector: International Comparisons*, University of Chicago Press, Chicago, pp. 299-307.

Groot, W. en H. Maassen van den Brink (2001), *Firm-Related Training Tracks: A Random Effects Ordered Probit Model*, SCHOLAR working paper, Amsterdam, april 2001.

Groot, W. en H. Maassen van den Brink (2000a), 'De prijs van stress', in: Maassen van den Brink et al., *De prijs van stress*, 's-Gravenhage.

Groot, W. en H. Maassen van den Brink (2000), 'De verborgen kosten van de WAO', *Economisch Statistisch Berichten*, december 2000.

Groot, W. en H. Maassen van den Brink (1997), *Bedrijfsgerelateerde Scholing en Arbeidsmarkt-flexibiliteit van Oudere werknemers*, 's-Gravenhage.

Groot, W. en H. Oosterbeek (1995), *Determinants and wage effects of participation in on- and off-the-job training*, Tinbergen Institute Research Memorandum TI 95-122.

Groot, W. en M. Verberne (1997), 'Aging, job mobility and compensation', *Oxford Economic Papers* 49, p. 380-403.

Groot, W., H. Maassen van den Brink, J. Onstenk en S. Heskes (1998), *Een scholingsinstrument voor oudere werknemers in de metaalnijverheid*, Amsterdam University Press, Amsterdam, november 1998.

Hebbink, G., M. Kerkhofs, J. Theeuwes en I. Woittiez (1996), *Mobiliteit van oudere werknemers*, OSA publicatie W151, 1996, Tilburg.

Henkens, K. (1998), *Older workers in transition: Studies on the early retirement decision in the Netherlands*, NiDi Rapport no. 53, 's-Gravenhage.

Heyma, A. (2001a), 'Later stoppen, eerder ontslagen', *Economisch Statistisch Berichten*, december 2001, 86, 4339, 964-965.

Heyma, A. (2001b), *Dynamic models of labour force retirement*, Proefschrift, Tinbergen Instituut, september 2001, Amsterdam.

Heyma, A. en j.Theeuwes (2001), 'De invloed van beleid op de arbeidsparticipatie van ouderen', *PS Documenta*, november 2001, 15, 1823-1833.

Hurd, M. en K. McGarry (1993), *The relationship between job characteristics and retirement*, NBER Working paper series WP 4558, december 1993.

Imhoff, E. van, P. Ekamper en K. Henkens (1999), 'Forse kostenstijgingen door veroudering onderwijs-sector', *Demos*, september 1999.



Jansen, P. P. M. en I. Houkes (2000a), 'Determinanten en gevolgen van werkstress', in: Maassen van den Brink et al (2000), *De prijs van stress*, 's-Gravenhage.

Jansen, P. P. M. en I. Houkes (2000b), 'Drie belangrijke stressgevolgen en de relatie met kosten: motivatie, gezondheid en verloop', in: Maassen van den Brink et al (2000), *De prijs van stress*, 's-Gravenhage.

Johnson, R.W. en M.M. Favreault (2001), *Retiring together or working alone: the impact of spousal employment and disability on retirement decisions*, Center for Retirement Research at Boston College Working Paper, CRR WP 2001-01, maart 2001.

Jong, A.H. en H. Eding, (2000), 'Main trends in the labour force in the European Union', *Maandstatistiek van de bevolking 48* (2000), pp.9-16.

Kabinetsnota (2000), *In goede banen, een aanpak van de knelpunten op de arbeidsmarkt*, maart 2000, 's-Gravenhage.

Kamerbeek, P.P. (2001), *Rapport Nationaal Beloningsonderzoek*, Deloitte & Touche, Amsterdam.

Kapteyn, A. en K. de Vos (1997), *Social security and retirement in the Netherlands*, NBER Working paper series, WP 6135, 1-51, augustus 1997.

Karasek, R. A. (1979), 'Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign', *Administrative Science Quarterly* 24, pp. 285-308.

Karasek, R. en T. Theorell (1990), *Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life*, Basic Books, New York.

Kerkhofs, M.J.M., M. Lindeboom en J.J.M. Theeuwes (1999), 'Retirement, financial incentives and health', *Labour Economics* 6 (1999), pp. 203-227.

Kerkhofs, M. J. M., M. Megens, M. J. D. Schalk en F. R. H. Zijlstra (2000), 'Ontwikkelingen in arbeidsparticipatie en gezondheid', in: *Naar een vrijwel volledige arbeidsparticipatie*, WRR, 2000, 's-Gravenhage.

Kompier, M. A. J. (1996), *The best of both worlds*, *Arbeids- en organisatiepsychologie tussen theorie en praktijk*, inaugurele rede, Nijmegen.

Kompier, M. A. J. en P. Vink (1994), *Arbo. Een praktische aanpak*, Stichting Educatieve Omroep Teleac, Utrecht.

Kotlikoff, L. en J. Gokhale (1992), 'Estimating a firm's age-productivity profile using the present value of workers' earnings', *Quarterly Journal of Economics*, vol. 107 (4), november 1992, pp. 1215-1242.

Kuipers, B. (2001), *Arbeidsaanbod op de middellange termijn*, Centraal Planbureau Memorandum I/2001/04, maart 2001, 's-Gravenhage.

Leuven, E. en H. Oosterbeek (2001), *Vergelijkende analyse van scholing van werknemers 1994-1999*, Notitie voor Ministerie van Economische Zaken, Amsterdam.

Lindeboom, M. (2000), *De uitredingsroutes van oudere werknemers in internationaal perspectief*, OSA publicatie A172, Tilburg.

Lofstrom, M. (2000), *A comparison of human capital and signaling models: the case of the self-employed and the increase in the schooling premium in the 1980's*, Institute for the Study of Labor (IZA), DP 160, juni 2000, Bonn.

Lokhorst, H. A. (2000), *Ouderen in bedrijf: een onderzoek naar leeftijdsbewust personeelsbeleid en de beeldvorming ten aanzien van oudere werknemers in bedrijven*, Utrecht.

Loo, J.B. van, Grip, A. De & Steur, M. De (2001), *Skills obsolescence, causes and cures*, *International Journal of Manpower*, 22, (1/2), 121-137.

Lynch, L. (1992), 'Private sector training and the earnings of young workers', *American Economic Review* 82(1), maart 1992, pp. 299-312.

Maassen van den Brink, H. (1994), *Labor force participation*, Dissertation, Amsterdam University Press, Amsterdam.

Maassen van den Brink, H. en W. Groot (1994), *Obstakels: vrouwen tussen arbeidsmarkt en gezin*, Amsterdam University Press, Amsterdam.

Maassen van den Brink, H., W. Groot, P. Janssen, M. Schabracq en I. Houkes (2000), *De prijs van stress*, Serie wetenschappelijke publicaties, 's-Gravenhage.

Mekkelholt, E. (1993), *Een sequentiële analyse van de baanmobiliteit in Nederland*, PhD-thesis, Department of Economics, University of Amsterdam, Amsterdam.

Mekkelholt, E. en J. Hartog (1989), *Mobiliteit en Beloning*, OSA-Werkdocument 59, 's-Gravenhage.

Mincer, J. (1989), 'Human capital and the labor market: a review of current research', *Educational Researcher* 18, p. 27-34.

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2001), *Sociale Nota 2002*, 18 september 2001.

Muffels, R. (2001), 'Tussen mythe en werkelijkheid', In: Quispel, *Ouder worden: een kwestie van leeftijd?*, Landelijk Bureau Leeftijdscriminatie, Utrecht.

Mulder, M. en W. S. Grave (red.) (1995), *Ontwikkelingen in branche- en bedrijfsopleidingen*, Utrecht.

NEI (1991), Koning, J. de, A. Gelderblom, A. Hammink, en R. Olieman, *Bedrijfsopleidingen: omvang, aard, verdeling en effecten*, RVE Beleidsstudies 1, Ministerie van Onderwijs en Wetenschappen.

Nelissen, J. H. M. (2001), *Bevordering arbeidsparticipatie ouderen*, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, juli 2001.

OECD (1991), 'Enterprise-related training', *Employment Outlook 1991*, Organisation for Economic Co-operation and Development, Parijs, pp.135-176.

OECD (1999), *Employment Outlook 1999*, Organisation for Economic Co-operation and Development.

OECD (2001), *Employment Outlook 2001*, Organisation for Economic Co-operation and Development, Parijs.

Onstenk, J. H. A. M. (1992), *Scholing lager opgeleide werknemers*, Bunnik.

Onstenk, J. H. A. M. (1993) *On the job learning and on the job training. A survey of policies in six countries*, manuscript. [zie ook Groot & Maassen van den Brink & Onstenk, 1997]

Onstenk, J. H. A. M. (1997), *Lerend leren werken, Brede vakbekwaamheid en de integratie van leren, werken en innoveren*, Delft.

Onstenk, J. H. A. M. (2001), *Naar een leeftijdsbewust leerbeleid*, Concept voor de discussiebijeenkomst arbeidsdeelname ouderen, Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen, 8 november 2001.

Oosterbeek, H. (1996), 'A decomposition of training probabilities', *Applied Economics* 28, pp. 799-805.

Oranje, A. H. (2001), *Van ouderenbeleid tot lerarentekort*, proefschrift Universiteit van Amsterdam.

Quispel, Y. M. (2001), *Ouder worden: een kwestie van leeftijd?*, Landelijk Bureau Leeftijdscriminatie, Utrecht.

Remery, C., K. Henkens, J. Schippers, A. van Doorne-Huiskes en P. Ekamper (2001), *Organisaties, veroudering en management: een onderzoek onder werkgevers*, NiDi Rapport no. 61, 's-Gravenhage.

Riley, J. (1976), 'Information, screening and human capital', *American Economic Review* 66, p. 254-260.

Riley, J. (1979b), 'Informational equilibrium', *Econometrica* 47, p. 331-359.

Roxburgh, S. (1996), 'Gender differences in work and well-being: effects of exposure and vulnerability', *Journal of health and social behavior* 37, pp. 265-277.

Sanders, J. en A. de Grip (2001), 'Competentieveroudering', *BBV-Bulletin* (2), pp. 3-7.

Schaeps, M. J. M. en C. Klaassen (1999), *Ouderenbeleid: een onderzoek naar maatregelen in ondernemingen en afspraken tussen sociale partners met betrekking tot de arbeidsparticipatie van oudere werknemers*, Arbeidsinspectie, 's-Gravenhage.

Schabracq, M. J. (Red.) (1998), *Werken na je veertigste: de verborgen strategische factor*, Deventer.

Schippers, J. (2001), 'Geweld of tegenzin? Leeftijdscriminatie in economisch perspectief', in: Quispel, *Ouder worden: een kwestie van leeftijd?*, Landelijk Bureau Leeftijdscriminatie, Utrecht.

Schultz, T. W. (1961), 'Investment in human capital', *American Economic Review* 51, p. 1-17.

Siccama, J. C. (1999), *Ziekteverzuim en de oudere werknemer*, Coronel Instituut, Universiteit van Amsterdam, Amsterdam.

Simoens, P., J. Denys en E. Omey (1997), 'Onbewuste discriminatie van ouderen', *Tijdschrift voor Management en Organisatie* 51 (2), pp. 23-35.

Sociaal Cultureel Planbureau (2001), *Rapportage ouderen 2001*, Klerk, M.M.Y de (red.), mei 2001, 's-Gravenhage.

Sociaal Economische Raad (1999), *Bevordering arbeidsdeelname ouderen*, SER-advies, 99/18, 's-Gravenhage.

Spence, M. (1973), 'Job market signaling', *Quarterly Journal of Economics* 87, p. 355-374.

Spence, M. (1974a), 'Competitive and optimal responses to signals: an analysis of efficiency and distribution', *Journal of Economic Theory* 7, p. 296-332.

Spence, M. (1974b), *Market signaling: information transfer in hiring and related processes*, Harvard University Press, Cambridge.

Stevens, M. (1994), 'An investment model for the supply of training by employers', *Economic Journal* 104, p. 556-570.

Stiglitz, J. E. (1975), 'The theory of "screening", education, and the distribution of income', *American Economic Review* 65, p. 283-300.

Stinebrickner, T.R. R.(2001), 'A dynamic model of teacher labor supply', *Journal of labor economics* 19 (1), pp. 196-230, januari 2001.

Teulings, C. en H. Budil-Nadvornikova (1989), *De betekenis van bedrijfsopleidingen in Nederland*, Stichting voor Economisch Onderzoek, Amsterdam.

Theeuwes, J. J. M. en M. Zijl (2001), *Arbeidsparticipatie van ouderen*, OSA publicatie A181, juli 2001, Tilburg.

Theodossiou, I. en H. Williams (1995), 'Employer-provided training and tenure effects on earnings', University of Aberdeen, Aberdeen.

Thijssen, J. G. L. (1988), 'Het leren van de verouderende werknemer in veranderende organisaties', in: Pieters, J. M. (ed.), *Leren en instructie in arbeidsorganisaties*, Enschede.

Thijssen, J. G. L. (1992), 'Ervaringsconcentratie: drempel voor kwalificatievernieuwing in de tweede loopbaanhelft', in: *Gedrag en organisatie* 5(6), pp. 428-447.

Thijssen, J. G. L. (1996), *Leren, leeftijd en loopbaanperspectief*, proefschrift Universiteit Brabant, Deventer.

Thijssen, J. G. L. (1997), *Zicht op ouderenbeleid. Van afvloeiing naar inzetbaarheid*, Serie: HRM in de Praktijk, nr. 11, Deventer.

Thijssen, J. G. L. (2001), *To be employable... inzetbaarheid in de tweede loopbaanhelft*, paper OSA congres, Tilburg.

Thijssen, J. G. L. (2002), 'Betekenis van obsoletie-problemen voor Human Resource Management', in: S. Bergervoet, E. Damen en E. de Vries (Eds.), *Levensfasen en werk*, Utrecht, pp. 23-37.

Thijssen, J. G. L. (2002), *Loopbaanontwikkeling en arbeidscompetentie in post-industrieel perspectief*, Amsterdam.

Thijssen, J. G. L. en B. I. J. M. van der Heijden (2002), *The influence of contextual and managerial factors upon HRD activities of older employees in the banking sector in the Netherlands*, paper voor de AHRD-conference, maart 2002, Hawaii.

Thunnissen, M. A. G. (2001), 'Leeftijdsbewust personeelsbeleid', in: F. Kluitmans (Ed.), *Leerboek personeelsmanagement*, Groningen.

Thunnissen, M. A. G., J. G. L. Thijssen en W. A. M. DeLange (2000), *Beleid zonder management? De praktijk van leeftijdsbewust personeelsbeleid*, OSA-publicatie A174, OSA, Tilburg.

Viscusi, W. Kip (1993), 'The value of risks to life and health', *Journal of Economic Literature* 31, pp. 1912-1946.

## LIJST VAN TABELLEN

Tabel 1.1	Arbeidsparticipatie van werknemers tussen 55-64 jaar	6
Tabel 1.2	Netto arbeidsparticipatie, naar leeftijd en etniciteit, 1996/1998	6
Tabel 1.3	Functieverandering, naar leeftijd	18
Tabel 2.1	Participatie in on-the-job training	22
Tabel 2.2	Participatie in on-the-job training van 25-64 jarige werknemers, naar geslacht	22
Tabel 2.3	Opleidingskosten in 1992 als % van de totale loonkosten van de onderneming of instelling naar bedrijfsklasse en bedrijfsgrootte	29
Tabel 3.1	Baantevredenheid naar leeftijd, 2000	39
Tabel 3.2	Ziekteverzuim, naar leeftijd, 2000	40
Tabel 3.3	Oorzaken ziekteverzuim, naar leeftijd, 2000	40
Tabel 4.1	Arbeidsdeelname naar leeftijdsgroep en geslacht, 1997	45
Tabel 5.1	Strategische accenten in ouderenbeleid	54
Tabel 5.2	Maatregelen en effecten van leeftijdsbewust personeelsbeleid	55
Tabel 5.3	Maatregelen om oudere werknemers te behouden	56