

ARBEIDSMARKT OUDEREN

EINDRAPPORT

Opdrachtgever *Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid*

Arie Gelderblom
Marion Collewet
Jaap de Koning

Datum Augustus 2011

ARBEIDSMARKT OUDEREN

EINDRAPPORT

<i>Contactpersoon</i>	Arie Gelderblom
<i>Adres</i>	SEOR, Erasmus Universiteit Rotterdam Postbus 1738 3000 DR ROTTERDAM
<i>Telefoon</i>	010-408 2175
<i>Fax</i>	010-408 9650
<i>E-mail</i>	gelderblom@ese.eur.nl

INHOUD

1	Inleiding	1
1.1	Achtergrond en doel van het onderzoek	1
1.2	Opzet en aanpak	1
1.3	Opzet rapportage	2
2	Conceptueel kader	3
2.1	Inleiding	3
2.2	Verklarende factoren	3
2.3	Beleid	6
2.4	Uitwerking theoretisch kader in relevante items	7
2.5	Typen studies	11
3	Beschrijving positie ouderen	13
3.1	Inleiding	13
3.2	Arbeidsparticipatie van ouderen ten opzichte van andere leeftijdsgroepen	13
3.3	Participatiescores van ouderen in verschillende landen	18
3.4	Werkloosheid	22
3.5	Arbeidsongeschiktheid	26
3.6	Leeftijdssamenstelling sectoren	27
3.7	Transities ouderen	28
3.8	Scholingsdeelname ouderen	35
4	Werknemerskant / aanbodkant	37
4.1	Financiële prikkels	37
4.1.1	Rol van pensioenleeftijd	37
4.1.2	Rol van impliciete belasting of beloning van doorwerken door het pensioensysteem	38
4.1.3	Rol van (pensioen)vermogen	39
4.1.4	Rol van fiscale prikkels	40
4.1.5	Alternatieve uittrederoutes	41
4.1.6	De rol van werkloosheidsuitkeringen bij herintreding	45
4.2	Kenmerken van het individu en zijn omgeving	49
4.2.1	Preferenties en attitudes van ouderen	49
4.2.2	Opleidingsniveau	50
4.2.3	Gezondheid	51
4.2.4	Kenmerken van het huishouden	52
4.2.5	Sociaal netwerk	53
4.2.6	Sociale normen	53
4.3	Inzetbaarheid van ouderen	54
4.3.1	Ontwikkeling van vaardigheden met leeftijd	54

4.3.2	Mobiliteit en ervaringsconcentratie	56
4.3.3	Scholing werkenden	58
5	Werkgeverskant / vraagkant	63
5.1	Arbeidsmarktsituatie	63
5.2	Baankenmerken	63
5.3	Lonen versus productiviteit met leeftijd	66
5.4	Percepties werkgevers	73
6	(Overig) beleid	83
6.1	Inleiding	83
6.2	Actief arbeidsmarktbeleid	84
6.3	Ontslagbescherming	87
6.4	Anti-discriminatiewetgeving	89
6.5	Ontziemaatregelen	90
6.6	Intersectorale mobiliteit	91
7	Conclusies	95
	Literatuur	103
	Bijlage 1 Achterliggende data van figuren uit hoofdstuk 3	119

VERANTWOORDING

Eind 2010 heeft het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan SEOR een opdracht verleend voor een literatuurstudie over de arbeidsmarktpositie van ouderen. Het onderzoek is binnen SEOR uitgevoerd door Arie Gelderblom, Marion Collewet en Jaap de Koning. Wendel Bergmans heeft als stagiair voor verschillende onderdelen van het onderzoek ondersteuning verleend.

Het onderzoek is begeleid door een commissie met als leden:

Renske Jongsma (voorzitter)	Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Mathilde Streefkerk	Ministerie van Financiën
Lyda den Hartog	Ministerie van Economische Zaken, Landbouw en Innovatie
Judith Roosblad	RWI
Katinka van Brakel	UWV
Anja Deelen	CPB
Ferdy Otten	CBS

Wij willen zowel de opdrachtgever als de begeleidingscommissie hartelijk danken voor de plezierige en constructieve samenwerking.

1 INLEIDING

1.1 ACHTERGROND EN DOEL VAN HET ONDERZOEK

Door de vergrijzing is er een noodzaak tot participatieverhoging. Alleen daardoor kan de verhouding tussen actieven en inactieven, en daarmee het draagvlak van de welvaart en de sociale zekerheid, op peil blijven. Eén van de groepen waar nog ruimte voor participatieverhoging is, zijn de ouderen. De arbeidsparticipatie van ouderen in Nederland is relatief laag. In de leeftijdsklasse van 55 tot 65 jaar werkt nog niet de helft. Slechts een klein percentage haalt werkend de huidige AOW-gerechtigde leeftijd. Internationaal gezien neemt Nederland een middenpositie in wat betreft de participatie van ouderen. Er zijn landen waar een aanmerkelijk hoger percentage van de ouderen werkt. Dit suggereert dat er mogelijkheden zijn om de participatie van ouderen in Nederland te verhogen.

De onderhavige rapportage betreft een literatuurstudie naar de arbeidsmarkt voor ouderen met de volgende vraagstelling:

- 1) Hoe staan ouderen ervoor op de arbeidsmarkt en hoe heeft hun positie zich ontwikkeld?
- 2) Wat verklaart deze positie?
- 3) Hoe kan deze positie worden verbeterd?
- 4) Wat zijn de witte vlekken in het onderzoek?

In het vervolg van dit inleidende hoofdstuk gaan we allereerst in op de opzet van de studie. Vervolgens komt de opzet van de rapportage aan de orde.

1.2 OPZET EN AANPAK

De eerste onderzoeksvraag wordt beantwoord aan de hand van een meer *beschrijvende analyse* (hoofdstuk 3). Kern hierbij is de arbeidsparticipatiegraad van ouderen. Deze wordt op verschillende manier belicht:

- scores van de participatiegraad voor verschillende groepen, zoals mannen en vrouwen en lager en hoger opgeleiden;
- transitie tussen werken en niet-werken;
- trends in de tijd;
- internationale vergelijkingen.

Vraag is welke leeftijdsgroep(en) nu precies behoren tot de ouderen. Bij de beschrijvende analyse hanteren we hiervoor zoveel mogelijk de ondergrens van 45 jaar. Niet al het datamateriaal maakt het echter mogelijk om een dergelijke grens te hanteren, zodat soms ook andere indelingen zijn terug te vinden.

Daarnaast geven we in de beschrijvende analyse aandacht aan enkele thema's die vanuit het theoretisch kader van groot belang worden geacht voor de verklaring van participatie van ouderen. Het gaat dan met name om gezondheid en scholing. Uiteraard spelen meer factoren een rol, maar omdat de literatuurstudie zelf toch meer de kern van het onderzoek vormt, is in het beschrijvende deel een begrenzing aangebracht. In de literatuurstudie zelf komt in een meer verklarend verband een veel breder arsenaal aan thema's terug.

De tweede onderzoeksvraag naar verklaringen is uitgevoerd via een *literatuurstudie*. De literatuurstudie is ingekaderd in een *conceptueel kader* (hoofdstuk 2), dat zowel richting

geeft aan de thema's waarop literatuur is gezocht als aan het structureren van de uitkomsten. Ook hier is centraal punt de arbeidsparticipatie van ouderen, waarbij verklarende factoren zijn gestructureerd aan de aanbodkant en vraagkant op de arbeidsmarkt en factoren die sterk te maken hebben met de wijze waarop vraag en aanbod samenkomen, zoals bepaalde instituties op de arbeidsmarkt.

Het domein van de literatuurstudie is breed. Het gaat bovendien om een internationale literatuurstudie. Binnen het onderzoeksdomein zijn eerder duizenden dan honderden studies beschikbaar. Onontkoombaar is dat in de literatuurstudie enkele keuzes moesten worden gemaakt. De belangrijkste is dat op diverse thema's is gewerkt met reeds bestaande literatuuroverzichten, waarbij in de meeste gevallen de onderliggende individuele studies niet nogmaals grondig zijn bestudeerd en geëvalueerd. Dit laat onverlet dat voor verschillende thema's wel meer de diepgang is gezocht. Voor verschillende thema's zijn bijvoorbeeld sterk uitgewerkte overzichten van individuele studies terug te vinden. Een andere keuze was bijvoorbeeld dat het meer voor de hand ligt om studies te selecteren uit landen met een meer economisch vergelijkbare structuur, zoals een aantal ons omringende Europese landen. Dat wil overigens niet zeggen dat geen aandacht is besteed aan literatuur uit bijvoorbeeld de Verenigde Staten, al was het maar omdat voor sommige thema's minder beschikbaar was en omdat voor een land als de VS nu eenmaal veel onderzoeksmateriaal beschikbaar is, met vaak ook diepgaande methoden. Voorts heeft het jaartal van de studies een rol gespeeld. Meer recente studies zijn relevanter. Ook hier is echter geen vaste grens gehanteerd. Voor sommige thema's zijn oudere studies dusdanig interessant, omdat recent hier minder voorbeelden van te vinden zijn. Een voorbeeld zijn metingen van de relatie leeftijd en productiviteit op basis van "fysieke" individuele productie. Ten slotte speelt de methode een rol. Zeker bij de weging van uitkomsten is aandacht besteed aan de gebruikte methodieken. Denkbaar is dat meer diepgaande methoden tot een meer zuivere effectmeting komen en daarmee mogelijk ook een verklaring zijn als verschillen in uitkomsten optreden. Gezien de breedte van het terrein is bij sommige thema's een dergelijke evaluatie van het materiaal meer toegepast dan bij andere.

Voor de derde vraag hoe de positie van ouderen kan worden verbeterd, is wederom gebruik gemaakt van de literatuurstudie. Sommige thema's uit de studie hebben direct betrekking op het beleid, zoals de effecten van re-integratiemaatregelen voor oudere werkzoekenden, of de effecten van ontslagbescherming op de positie van ouderen. Maar het beleid kan ook op meer indirecte wijze werken. Stel bijvoorbeeld dat scholing van oudere werkenden de kans vermindert dat men uittreedt, dan zijn maatregelen die deze scholingsdeelname bevorderen uiteraard ook van belang.

In het concluderende hoofdstuk besteden we aandacht aan de vierde onderzoeksvraag naar de lacunes in het beschikbare onderzoek.

1.3 OPZET RAPPORTAGE

In het volgende hoofdstuk 2 werken we een conceptueel kader van de studie uit die een structuur biedt voor de uitvoering en rapportage van de literatuurstudie. Vervolgens geven we allereerst een beschrijving van de arbeidspositie van ouderen (hoofdstuk 3). De literatuurstudie zelf volgt daarna, die is gestructureerd aan de hand van de aanbodkant (hoofdstuk 4), vraagkant (hoofdstuk 5) en beleid (hoofdstuk 6). Overigens komen bij zowel vraag als aanbod al allerlei aspecten aan de orde die beïnvloedbaar zijn via beleid. In het beleidshoofdstuk komen een aantal specifieke onderwerpen aan de orde waar de beleidscomponent heel sterk is, of die te maken hebben met afstemming van vraag en aanbod. Ten slotte volgen een aantal conclusies (hoofdstuk 7).

2 CONCEPTUEEL KADER

2.1 INLEIDING

Doel van dit hoofdstuk is om een kader te bieden voor de literatuuranalyse. We gaan systematisch na welke factoren van belang zijn voor de arbeidsmarkt van ouderen. Centraal aandachtspunt hierbij is de arbeidsmarktparticipatie van ouderen, inclusief transitie in en uit de arbeidsmarkt die hieraan onderliggend zijn. Mogelijke verklarende factoren worden in meer theoretische zin geïnventariseerd in paragraaf 2.2. Aparte aandacht wordt besteed aan de mogelijke rol van het beleid (2.3). Deze uitkomsten worden meer systematisch weergegeven in relevante items in paragraaf 2.4, wat daarmee eveneens een indruk van het domein van de studie geeft. In paragraaf 2.5 gaan we in op de vraag wat voor typen studies hiermee corresponderen.

2.2 VERKLARENDE FACTOREN

De uitkomsten van het arbeidsmarktproces worden bepaald door:

- het gedrag van aanbieders van arbeid;
- het gedrag van vragers naar arbeid;
- marktwerking en de imperfecties hierin;
- instituties.

Het gedrag van aanbieders

Of mensen zich op de arbeidsmarkt aanbieden en voor hoeveel uren wordt door tal van factoren bepaald. Belangrijke factoren zijn het uurloon dat je kunt verdienen en de hoogte van het niet-looninkomen dat kan bestaan uit inkomensoverdrachten (bijvoorbeeld van de partner) en inkomen uit vermogen. De theorie voorspelt dat minder arbeid wordt aangeboden naarmate het overig inkomen hoger ligt. Naarmate de leeftijd toeneemt, zal vaak ook het spaargeld en het opgebouwde pensioenvermogen hoger zijn, waardoor mensen er eerder voor zullen kiezen om minder te gaan werken of zelfs met werken te stoppen. Vervroegde uittreederegelingen en de AOW-gerechtigde leeftijd zullen hierop ook van invloed zijn. Ook kan een rol spelen dat de kinderen vaak de deur uit zijn en de hypotheek op het huis afgelost, waardoor men mogelijk met een lager inkomen toekan.

Het effect van het uurloon op het arbeidsaanbod is de resultante van twee effecten. Als het uurloon toeneemt, wordt vrije tijd duurder waardoor vrije tijd wordt gesubstitueerd voor inkomen/consumptie (substitutie-effect). Maar doordat een hoger uurloon bij een gelijkblijvende arbeidsduur tot een hoger inkomen leidt, is een individu op grond hiervan weer geneigd om voor meer vrije tijd te kiezen (inkomenseffect). Het totale effect is a priori onduidelijk. Dit hangt af van de relatieve voorkeur voor vrije tijd en inkomen. Blanchard (2004) stelt dat de daling in het aantal gewerkte uren per hoofd van de bevolking in Europa over de afgelopen decennia vooral te maken heeft met een relatief sterke voorkeur voor vrije tijd. Denkbaar is dat bij ouderen de relatieve voorkeur voor

vrije tijd anders (sterker?) is dan bij jongeren.¹ Ook is denkbaar dat deze preferenties afhankelijk zijn van het maatschappelijke klimaat (of anders gezegd dat mensen hun gedrag richten naar wat als maatschappelijk normaal of wenselijk wordt gezien). Volgens Glaeser e.a. (2003) kan hierbij ook sprake zijn van een multiplier effect: mensen zullen meer van hun vrije tijd genieten naarmate de mensen uit hun familie- en vriendenkring, of meer algemeen uit hun sociale groep, meer vrije tijd genieten. Vooral de partner speelt hierbij een belangrijke rol.

Het uurloon is geen constante, maar is mede afhankelijk van de gezondheid en de investeringen in menselijk kapitaal. Naarmate mensen ouder zijn zal de gezondheid gemiddeld genomen minder goed worden. De prikkel om te investeren in menselijk kapitaal wordt minder groot, omdat het verwachte rendement lager ligt doordat er minder jaren resteren om de investering goed te maken en er een verhoogd risico is op werkloosheid en arbeidsongeschiktheid. Het uurloon dat ouderen kunnen verdienen zal daardoor vanaf een bepaalde leeftijd niet meer toenemen en eerder dalen.

Los van indirecte effecten via het uurloon heeft gezondheid naar verwachting ook een direct effect op de participatie, bijvoorbeeld via de hierboven gememoreerde kans op arbeidsongeschiktheid en werkloosheid. Hierbij moet worden aangetekend dat de gezondheid van ouderen is toegenomen en dat men op grond hiervan een positief effect op de participatie van ouderen zou verwachten. Verandering in gezondheid vormt dus geen verklaring voor de structurele daling in de arbeidsparticipatie van ouderen die tot enkele jaren geleden optrad. Dit neemt niet weg dat verbetering van opleiding en gezondheid, twee factoren die onderling nauw samenhangen, een belangrijke bijdrage kan leveren aan de versterking van de arbeidsmarktpositie van ouderen.

De mobiliteit van ouderen is gering. Hierbij kan concentratie van ervaringsdeskundigheid een rol spelen (Thijssen, 1996). Mensen specialiseren zich vaak tijdens hun loopbaan en kunnen dan op oudere leeftijd moeilijk een andere kant op. Hierbij speelt mogelijk ook een rol dat men bij overgang naar een nieuw beroep op oudere leeftijd hierin vaak niet meer dezelfde deskundigheid zal ontwikkelen. Dit vertaalt zich dan niet alleen in een lagere beloning maar ook in een lagere status. De mogelijkheid om bij gedwongen ontslag een financiële vergoeding en langdurig een uitkering te krijgen, zal ook bijdragen aan een geringe neiging om van baan te veranderen. Denkbaar is dat scholing en mobiliteit op jongere leeftijd dit patroon in gunstige zin beïnvloeden, doordat dit tot een bredere inzetbaarheid op oudere leeftijd leidt.

Het gedrag van vragers

De verhouding tussen loon/arbeidskosten en productiviteit zal een belangrijke rol spelen in het gedrag van vragers. Omdat de beloning nog steeds mede door senioriteit wordt bepaald, is de beloning van ouderen relatief hoog. De vraag is dan of de productiviteit op oudere leeftijd voldoende hoog blijft om ouderen een goede concurrentiepositie te geven ten opzichte van jongeren.

Bij het aannemen van ouderen zal de werkgever niet alleen afgaan op de productiviteit op dat moment, maar ook op de verwachte ontwikkeling hierin. Hogere gezondheidsrisico's kunnen er daarom toe leiden dat ouderen niet aangenomen worden. Deze factor en ook de beperkte tijd die ouderen nog te gaan hebben in hun arbeidsleven verminderen het

¹ Het beschikbare onderzoek naar de rol van preferenties is voornamelijk enquêteonderzoek naar wensen op het gebied van de arbeidsduur. Het probleem hiermee is dat wensen (bijvoorbeeld de wens om korter te werken) niet alleen van preferenties afhangen maar ook van de randvoorwaarden zoals het fiscale regime.

verwachte rendement van scholing voor de werkgever en verminderen de kans dat deze scholing aanbiedt. Groot en Maassen van den Brink (1997) hebben er echter op gewezen dat de lagere mobiliteit van oudere werknemers in elk geval ten dele hiervoor compensatie biedt.

Bij veel van deze punten geldt dat beeldvorming een rol kan spelen. Productiviteit als zodanig is vaak moeilijk meetbaar en heeft meestal verschillende dimensies. Uit ouder onderzoek komt naar voren dat ouderen op sommige punten gemiddeld genomen slechter presteren (bijvoorbeeld “werken onder tijdsdruk”, “zwaar lichamelijk werk”) maar op andere punten (bijvoorbeeld “leidinggeven”, “onderhandelen”, “omgang met collega’s”) juist beter (Gelderblom en De Koning, 1992a). Dit maakt het bij veel functies lastig om te bepalen wat ‘de’ productiviteit is. Dit is nog lastiger bij het aannemen van nieuw personeel. Hoe moeilijker een objectieve bepaling is, des te groter de kans dat simpele beslissingsregels, navolging en discriminatie een rol gaan spelen. Soms wordt ook als overweging gegeven dat een oudere niet in een jonger team past (dat dit de werksfeer en de productiviteit negatief beïnvloedt) of dat er problemen kunnen ontstaan als een jonger iemand leiding geeft aan een ouder iemand. Het is de vraag of deze beeldvorming voor de bestaande groep al niet erg generaliserend is, maar dit geldt te meer voor nieuwe cohorten ouderen.

Marktwerking en marktimperfecties

Ook los van instituties werkt de arbeidsmarkt niet perfect. Beperkte concurrentie tussen insiders en outsiders en wage-efficiency² leiden tot een loonniveau dat boven het evenwichtsniveau ligt. Werklozen die voor minder willen werken vinden dan toch geen baan. Dit geldt in principe ook voor oudere werklozen. De concurrentiepositie is met name slecht van die oudere werklozen met specifiek menselijk kapitaal dat niet meer bruikbaar is, waardoor een nieuwe werkgever aanzienlijk moet investeren, waarbij bovendien het verwachte rendement onzeker is.

Senioriteit van lonen wordt vaak, en voor een belangrijk deel ook terecht, in verband gebracht met instituties. Er kan echter ook een rationaliteit achter zitten, doordat een perspectief van loongroei werknemers kan binden en hun productiviteit vergroten. Deze relatief hoge lonen op oudere leeftijd kunnen vervolgens wel de mobiliteit naar een andere werkgever belemmeren als de oudere het huidige loon min of meer als basisniveau beschouwt bij een mogelijke overstap.

Hierboven zijn informatiekorten al genoemd. Onzekerheid over de productiviteit van oudere werknemers, de ontwikkeling hierin en het rendement van scholing om de productiviteit te verbeteren, verzwakt de arbeidsmarktpositie van ouderen.

Instituties

In het voorgaande is de rol van instituties al aan de orde gekomen. Hierbij kunnen twee typen instituties worden genoemd. In de eerste plaats de instituties die een beschermend karakter hebben doordat zij een vervangend inkomen bieden bij werkloosheid of inactiviteit of bescherming bieden bij ontslag. Deze instituties kunnen onbedoelde negatieve neveneffecten hebben. Bijvoorbeeld relatieve hoge uitkeringen kunnen tot onnodig lange uitkeringsduren leiden. Behalve de hoogte is ook de lengte van de uitkeringsduur in dit verband van belang.

² In wage efficiency theorieën wordt de beloning door meer bepaald dan alleen een evenwicht tussen vraag en aanbod. Managers hebben de neiging om meer dan het evenwichtslon te betalen omdat hiermee een prikkel wordt gegeven om de productiviteit (efficiency) te verhogen (zie bijvoorbeeld Akerlof en Yellen, 1986 en Shapiro en Stiglitz, 1984).

Instituties die in eerste instantie gericht zijn op andere groepen kunnen ook de arbeidsmarktpositie van ouderen beïnvloeden. Hoge aanvangssalarissen van jongeren bijvoorbeeld, verlagen de relatieve arbeidskosten van ouderen en verbeteren daardoor de concurrentiepositie van ouderen. Zweden is een land waar jongeren relatief hoge aanvangssalarissen hebben³, wat mede een verklaring kan zijn voor de relatief hoge werkloosheid onder jongeren in dit land, en de relatief gunstige positie van oudere werknemers.

Andere instituties zijn juist in het leven geroepen om de arbeidsmarkt beter te laten werken door de effecten van marktimperfecties of de ongewenste neveneffecten van de hiervoor genoemde instituties tegen te gaan. Daarbij kan worden gedacht aan allerlei maatregelen van de overheid en voorzieningen en maatregelen op sectorniveau (bijvoorbeeld in het kader van CAO's). Voorbeelden zijn voorzieningen of subsidies voor scholing van ouderen.

Hieronder gaan we uitgebreider in op het beleid.

2.3 BELEID

Soort maatregelen

Er zijn beleidsmaatregelen gericht op:

- Het aanbod van ouderen. Bij de behandeling van het aanbod kwamen reeds verschillende elementen aan de orde die een sterke beleidsmatige component hebben. Voor de stimulering van het aanbod gaat het dan bijvoorbeeld om verhoging van de AOW-leeftijd, afschaffing van gunstige regelingen voor vervroegde uittreding en andere versoeringen van pensioenrechten en versoering van werkloosheidsuitkeringsrechten. Maar ook op de hoogte van het netto-uurloon is een zekere beleidsruimte mogelijk via bijvoorbeeld fiscale regimes. Dit geldt ook voor gezondheid. Zo bestaan allerlei ontsiemaatregelen voor ouderen, zoals extra vrije dagen, die bedoeld zijn om uitval te voorkomen, maar anderzijds veelal zo opgezet zijn dat zij de kosten voor werkgevers weer verhogen (ongunstige effecten voor vraagkant).
- De vraag naar ouderen. Hier wordt de kostencomponent gunstiger door bijvoorbeeld loonkostensubsidies of premiekorting voor ouderen. Voor het stimuleren van de instroom van oudere werkzoekenden bestaan ook maatregelen die meer gericht zijn op het verminderen van de risico's voor werkgevers, door bijvoorbeeld proefplaatsingen of een no-risk polis.
- De arbeidsmarkt van ouderen (bijvoorbeeld verbetering van de arbeidsbemiddeling voor ouderen en stimulering van scholing van ouderen).

Overigens zijn niet alle maatregelen zo eenduidig te rubriceren in een van deze categorieën. Een ander vorm van rubricering zou kunnen zijn die tussen hervorming van beschermende instituties (zoals ontslagrecht), en overige maatregelen. Met name de eerste groep (hervorming beschermende instituties) is niet makkelijk eenduidig toe te delen aan aanbod, vraag en arbeidsmarkt van ouderen.

³ Meer informatie over loonprofielen naar leeftijd in Zweden (ook vergeleken met andere landen) is opgenomen in OESO (2003).

Effecten

Het is niet gezegd dat al deze maatregelen per definitie positief uitpakken. Bijvoorbeeld versoepeling van het ontslagrecht vermindert de ontslagkosten voor werkgevers, waardoor waarschijnlijk meer ouderen hun baan zullen verliezen. Aan de andere kant wordt het voor werkgevers minder riskant om ouderen aan te nemen. Het insider-outsider probleem wordt dus minder. Verder is denkbaar dat bij ouderen zelf een gedragsverandering optreedt en dat zij meer in beweging komen (meer investeren in scholing, meer geneigd tot mobiliteit). Een grotere mobiliteit bij ouderen zou de bereidheid van werkgevers om scholing aan te bieden verder kunnen verminderen. Er treden dus in beginsel zowel positieve als negatieve effecten op. Empirisch onderzoek moet uitwijzen welke effecten overheersen. Hierbij is ook denkbaar dat de effecten op de korte termijn anders zijn dan op langere termijn. Toekomstige cohorten ouderen hebben meer tijd om zich aan te passen aan nieuwe omstandigheden.⁴ Voor hen zijn de effecten waarschijnlijk gunstiger dan voor de huidige ouderen. Maar als dit zo is, kunnen tijdelijke aanvullende maatregelen mogelijk compensatie bieden.

Dit is een voorbeeld van een maatregel die uiteenlopende effecten kan oproepen, waarvan a priori het totaaleffect onduidelijk is. Het uiteindelijk resulterende effect kan alleen op basis van empirische literatuur worden vastgesteld.

2.4 UITWERKING THEORETISCH KADER IN RELEVANTE ITEMS

Doel van deze paragraaf is het conceptuele kader uit de vorige paragrafen te concretiseren in een lijst van items die richtinggevend is voor het literatuuronderzoek. Daarbij gaat het om factoren die van invloed zijn op het al dan niet participeren op de arbeidsmarkt en, in geval van arbeidsparticipatie, op het aantal uren dat men werkt, en de achtergrondfactoren die daarbij een rol spelen. Arbeidsparticipatie kan daarbij zowel betrekking hebben op studies die de arbeidsmarktstatus op een bepaald moment als uitgangspunt nemen, als studies die uitgaan van overgangen (“transities”) tussen werken en niet-werken of binnen werken (baan-baan mobiliteit) Met dit alles wordt een meer concrete invulling gegeven aan het domein van de studie.

Aanbodkant

Aan de aanbodkant zijn de volgende aspecten van belang voor de arbeidsparticipatie (inclusief overgangen tussen en binnen werken en niet-werken):

- De hoogte van het netto-uurloon. Senioriteit van lonen betekent dat deze stijgen met de leeftijd. Bij ouderen neemt deze loongroei vaak af en kan zelfs een daling van het loon optreden. Voor zover zij alleen werkzaam kunnen blijven als zij een loondaling accepteren zou dit kunnen leiden tot een verminderd arbeidsaanbod (als het substitutie-effect het inkomenseffect overheerst).
- Preferenties ten aanzien van arbeid en inkomen. Bij het ouder worden neemt de voorkeur voor vrije tijd ten opzicht van inkomen mogelijk toe. Dit leidt tot vermindering van het aantal aan te bieden arbeidsuren of zelfs tot uittreding uit de arbeidsmarkt.

⁴ Gielen en Van Ours (2007) concluderen in hun artikel dat versoepeling van het ontslagrecht niet automatisch gunstig uitpakt voor ouderen werknemers en gepaard (of vooraf) zou moeten worden gegaan door andere maatregelen om de productiviteit van en de beeldvorming over ouderen te verbeteren.

- De gezinssituatie. Voor de arbeidsparticipatie zijn samenstelling en inkomen van het huishouden van belang (heeft men een partner, de leeftijd van de partner, heeft men thuiswonende kinderen). Is het percentage eenpersoonshuishoudens onder 50-plussers toegenomen, zijn er vergeleken met voorheen meer mensen die op die leeftijd een nieuw gezin beginnen met jongere kinderen, dat zijn allemaal zaken die van invloed kunnen zijn op de participatie van ouderen.
- Het privévermogen. Naarmate men meer gespaard heeft zal men eerder geneigd zijn met werken te stoppen. Dit gespaarde vermogen is waarschijnlijk sterk toegenomen.
- Het opgebouwde pensioen. Hiervoor geldt hetzelfde als voor individueel gespaard vermogen. Ook in de opgebouwde pensioenrechten is een sterke stijging opgetreden al lijkt hierin recentelijk een kentering te zijn gekomen. Als bij de pensioenrechten de AOW wordt meegenomen, wordt een dergelijke kentering versterkt als rechten hierop pas op latere leeftijd ingaan. Voor de hieraan voorafgaande jaren valt de AOW als basis weg, waardoor de totale pensioenrechten bij uittreding lager zullen zijn.
- De gezondheid. Bij een minder goede (ervaren) gezondheid kan arbeid een grote belasting zijn, waardoor mensen geneigd zijn te kiezen voor meer vrije tijd.
- Opleidings- en werkhistorie. Naarmate men een betere vooropleiding heeft, meer aan scholing⁵ heeft gedaan en een meer gevarieerde arbeidservaring heeft, zal men flexibeler zijn en op oudere leeftijd meer gericht blijven op arbeidsparticipatie. Dit hangt sterk samen met het loon dat men kan verdienen en mogelijk ook met preferenties (voor deze mensen blijft werken misschien leuker).
- Maatschappelijke opvattingen over participatie. Enige decennia geleden werd arbeidsparticipatie van ouderen ontmoedigd om jongeren meer baankansen te bieden. Op relatief jonge leeftijd stoppen met werken werd daarmee maatschappelijk normaal of zelfs gewenst geacht. Deze opvattingen zijn geleidelijk weer veranderd en arbeidsparticipatie van ouderen wordt nu weer wenselijk en zelfs noodzakelijk geacht. Deze veranderende opvattingen beïnvloeden mogelijk ook de preferenties van ouderen.
- Hoogte en duur werkloosheidsuitkering. Naarmate de uitkeringsvoorwaarden minder gunstig zijn, zal hiervan voor werkenden een prikkel uitgaan om werkloosheid te voorkomen en daarvoor bijvoorbeeld meer te investeren in scholing en mobiliteit. Voor werkzoekende ouderen zullen minder gunstige voorwaarden er toe leiden dat men een breder spectrum aan banen in beschouwing zal nemen. Zo zal het loon dat men minimaal wenst te verdienen (“reserveringsloon”) dalen. Omdat de prikkel groter is om op korte termijn een baan te vinden, kan de aansluiting uiteindelijk wel minder goed zijn, of de arbeidsrelatie slechts van tijdelijk aard, waardoor in een later stadium wederom werkloosheid optreedt. Een meer langdurige werkloosheid heeft echter ook een zelfversterkend effect, waarbij zowel aanbod- als vraagfactoren een rol spelen.
- Hoogte en duur van andere uitkeringen, zoals voor bijstand en arbeidsongeschiktheid. Hiervoor kunnen deels dezelfde prikkels opgaan als genoemd bij de werkloosheidsuitkering. Voor de arbeidsongeschiktheidsregelingen geldt dit vooral voor zover hierin ook verborgen werkloosheid een rol speelt. Denkbaar is dat ten minste een deel van de uittrekkers een zodanig proces volgt in verschillende typen uitkeringen dat deze de meest gunstige voorwaarden bieden.

⁵ Wanneer scholing sterk een bedrijfsspecifiek karakter heeft gehad, zal de bijdrage aan een bredere inzetbaarheid minder zijn.

Versobering in de ene vorm leidt dan tot instroom in een andere vorm. Voorwaarden voor hoogte en duur dienen overigens breed te worden opgevat. Zo zijn uiteraard ook de voorwaarden om in aanmerking voor een uitkering van groot belang. Denk bijvoorbeeld aan (her)keuringen met meer stringente eisen bij arbeidsongeschiktheidsregelingen.

- Bovenwettelijke regelingen. Werkgevers kunnen ervoor kiezen uitkeringen van ouderen (voor bijvoorbeeld arbeidsongeschiktheid of pensioen) aan te vullen. Dit kan het voor ouderen weer minder aantrekkelijk maken op zoek te gaan naar een andere baan.
- Ontslagbescherming. Naarmate de ontslagbescherming groter is, zal de bereidheid van de werknemer groter zijn om te investeren in bijvoorbeeld bedrijfsspecifieke scholing en interne mobiliteit. De kans om binnen het bedrijf te “oogsten” van dergelijke investeringen is immers groter. Voor investeringen die binnen het bedrijf minder opleveren, zoals sterk generieke scholing, is de prikkel bij een hoge ontslagbescherming echter juist lager. Dit kan de kwetsbaarheid in situaties van sterke veranderingen zoals die hierboven is aangestipt, vergroten.

Uiteraard zullen er studies zijn waar meerdere van deze aspecten tegelijk aan de orde komen.

Vraag naar arbeid

Werkgevers zullen kijken naar de kosten en baten van de inzet van oudere werknemers. Daarvoor is een aantal aspecten van belang:

- Leefijd en productiviteit. Op een gegeven moment dalen de fysieke en mentale capaciteiten van mensen. Ervaring kan dan tijdelijk nog compensatie bieden. Op welke leeftijd is het omslagpunt? Hangt dit af van kenmerken van mensen en banen? In hoeverre kan scholing een daling van productiviteit voorkomen? Dit geldt ook voor mobiliteit die er toe kan bijdragen dat de opgebouwde ervaring voldoende breed is.
- Leefijd en arbeidskosten. Werkgevers zullen een afweging tussen productiviteit en kosten maken. De relatie leeftijd-productiviteit moet dus worden afgezet tegen de relatie leeftijd-arbeidskosten. Wat de arbeidskosten betreft zijn dan verschillende posten van belang. Allereerst de loonkosten. Ontstaat een verschil tussen loonkosten en productiviteit, bijvoorbeeld doordat de productiviteit daalt, maar de loonhoogte stabiel blijft? Een andere kostenpost vormen kosten door ziekte en arbeidsongeschiktheid. In hoeverre zijn het ziekteverzuim en de kans op arbeidsongeschiktheid bij oudere werknemers hoger en wat betekent dit voor de (verwachte) kosten voor werkgevers? Een derde kostenpost vormen de scholingsuitgaven. Bij oudere werknemers is de periode waarover de baten van scholing genoten worden kleiner. Aan de andere kant is de vertrek kans bij ouderen ook kleiner. Verder zouden de opleidingsresultaten van ouderen kunnen verschillen van die van jongeren. De vraag is dan wat per saldo de relatie tussen leeftijd en rendement van scholing is. Een vierde kostenpost vormen ontslagmaatregelen zoals extra verlofdagen die ouderen duurder maken. Deze kunnen echter wel weer een gunstig effect hebben op de eerder genoemde kosten voor ziekte en arbeidsongeschiktheid.
- Bovenstaande factoren spelen zowel bij de opstelling van de werkgever ten opzichte van ouderen die men in dienst heeft, als bij de beslissing over aanname van ouderen. Bij ontslagbescherming lopen de effecten voor deze beide situaties echter naar verwachting uiteen. Een hoge mate van ontslagbescherming is voor de werkgever een prikkel om ouderen in dienst te houden, maar ook om in deze groep te investeren. Bij aanname zijn daarentegen de risico's groter. Als de verhouding

productiviteit–beloning inderdaad gemiddeld ongunstig is bij ouderen, dan betekent aannahme dat men voor langere tijd op dit vlak een risico neemt en er minder mogelijkheden bestaan om meer vrijblijvend te testen of deze verhouding in dit specifieke geval daadwerkelijk ongunstig is.

- Werkgeverspercepties en –gedrag. Maken werkgevers wel een rationele afweging bij hun personeelsbeleid ten aanzien van ouderen? In hoeverre spelen feitelijk onjuiste percepties van werkgevers en leeftijdsdiscriminatie een rol? Hierbij kan ook een rol spelen dat het voor werkgevers moeilijk in te schatten is hoe een nieuwe werknemer zal functioneren en of diens productiviteit opweegt tegen de kosten van zijn inzet. Daarom zal ook een werkgever die rationeel wil handelen in de praktijk vuistregels hanteren. Imitatiegedrag en impliciete vooroordelen liggen dan wel op de loer. Mogelijk spelen dergelijke vooroordelen vooral bij de aannahme van ouderen, omdat men – in tegenstelling tot de ouderen die men in dienst heeft – veel minder mogelijkheden heeft om een feitelijk beeld van betrokkenen te vormen.
- Type contract. Eventuele discrepanties tussen productiviteit en beloning zoals die hierboven beschreven zijn, zijn sterk gebonden aan een werkgever – werknemer relatie en in het laatste geval toch vooral aan vaste arbeidscontracten. Voor zelfstandigen gaat dit minder op, wat in sommige studies als gegeven wordt benut om het inkomen van zelfstandigen direct te benutten als een indicator om een relatie leeftijd-productiviteit vast te stellen (zie bijvoorbeeld Lazear en Moore, 1984). Ook op andere punten is de contractvorm van belang. Zo zijn zelfstandigen afhankelijker van een eigen keuze om een individueel arrangement op te bouwen. Als men hier niet voor kiest, of dit minder mogelijkheden biedt voor vervroegd uittreden, dan is de officiële pensioenleeftijd naar verwachting veel meer leidend dan bij werknemers.

Marktwerking

Hoewel het zinvol is om apart te kijken naar onderzoek dat zich richt op aanbodaspecten en onderzoek dat de vraag naar arbeid centraal staat, kan niet worden voorbijgegaan aan de interactie tussen vraag en aanbod zoals deze plaatsvindt op de arbeidsmarkt. Bijvoorbeeld of scholing plaatsvindt, zal zowel afhangen van de werkgever als de werknemer. Je kunt je studies op basis van gekoppelde data van werkgevers en werknemers voorstellen waarin scholingsdeelname (maar bijvoorbeeld ook loonhoogte) worden geanalyseerd als resultante van aanbod- en vraagfactoren.

Ook bij studies op een geaggregeerd niveau kunnen vraag- en aanbodfactoren beide worden meegenomen. Hierbij kan worden gedacht aan macro-economische modellen en internationaal vergelijkende studies.

Beleid

We onderscheiden twee typen beleid:

- hervorming van beschermende instituties die een ongunstig effect hebben op de arbeidsmarktpositie van ouderen;
- overige maatregelen die het aannemen of behouden van oudere werknemers bevorderen.

Hierbij kan aan de volgende maatregelen worden gedacht:

- hervormingen van het uitkeringssysteem;
- hervormingen van de ontslagwetgeving;
- hervorming van pensioensystemen en AOW;

- overige maatregelen. Hierbij kan aan de volgende maatregelen worden gedacht:
 - scholings- en/of loonkostensubsidies (inclusief premiekortingen) aan werkgevers die oudere werknemers of werkzoekenden in dienst nemen of hebben;
 - doorwerkbonus en de arbeidskorting 57-plus;
 - effectievere inzet van re-integratie (sollicitatieplicht, werkgeversbenadering, e.d.);
 - efficiëntere inzet van scholing door toepassing van Erkenning Verworven Competenties (EVC);
 - subsidies aan werkgevers om tegemoet te komen aan specifieke risico's als gezondheidsrisico's;
 - geleidelijke vermindering van arbeidsuren zonder behoud van loon;
 - (andere) vormen van ontziemaatregelen;
 - afspraken tussen werkgevers (bijvoorbeeld op CAO-niveau) om ouderen die geen perspectief meer hebben in hun oude beroep in te zetten in andere sectoren die moeilijk aan personeel kunnen komen;
 - subsidies aan oudere werknemers voor scholing of ter (tijdelijke) compensatie van het aanvaarden van een lager loon in een nieuwe baan;
 - preventief beleid gericht op jongeren of jongere ouderen om hun inzetbaarheid op oudere leeftijd op peil te houden (bijvoorbeeld gezondheidsprogramma's, bevordering van scholing, functieverandering, e.d.).

Reeds eerder is benadrukt dat de empirische literatuur meer duidelijkheid zal moeten geven hoe effectief dit soort maatregelen daadwerkelijk zijn. Bij sommige maatregelen is het op voorhand zelfs de vraag of de effecten positief zijn. In dit verband zijn hervormingen van ontslagmaatregelen genoemd, maar dit geldt bijvoorbeeld ook voor ontziemaatregelen, die uittreding mogelijk voorkomen, maar anderzijds weer een kostenverhogend effect voor ouderen hebben.

2.5 TYPEN STUDIES

De grote variëteit aan onderwerpen leidt automatisch tot een diversiteit aan typen studies die in beschouwing worden genomen. Hieronder staan de belangrijkste genoemd:

- Studies op basis van individuen naar de invloed van aanbodkenmerken en loonhoogte op het arbeidsaanbod van ouderen. Studies naar de effecten van beleidsmaatregelen op het arbeidsaanbod vormen hiervan een subklasse. Dit geldt bijvoorbeeld voor de invloed van uitkeringen, maar ook van scholing. De gebruikte analyses kunnen zowel een verklaring geven van een bepaalde toestand (bijvoorbeeld wel of niet participierend), als van transities. In het laatste geval gaat het dan bijvoorbeeld om verklarende analyses van uittrede van ouderen, of de herintredkansen van oudere werkzoekenden.
- Studies op basis van individuele data over werknemers naar de invloed van leeftijd op het loon.
- Studies op basis van individuele data van werkgevers over de invloed van werkgeverskenmerken en arbeidskosten op de vraag naar ouderen. Hierbij gaat het

om de relaties leeftijd-productiviteit en leeftijd-arbeidskosten, en hun invloed op de werkgelegenheid van ouderen. Uiteraard is van belang dat daarbij wordt gecorrigeerd voor allerlei factoren die hier doorheen spelen en deels door het beleid kunnen worden beïnvloed, zoals scholing. Arbeidskosten kunnen worden onderverdeeld naar loonkosten, kosten verbonden aan arbeidsongeschiktheid en ziekteverzuim en scholingskosten. Bij de relatie leeftijd-productiviteit gaat het niet alleen om “harde” metingen (bijvoorbeeld relatie toegevoegde waarde en leeftijdssamenstelling), maar ook om percepties van werkgevers op deze relatie, die af kunnen wijken van meer “harde” metingen, maar in de praktijk wel meer leidend kunnen zijn in hun beleid ten aanzien van ouderen.

- Studies naar de effecten van beleidsmaatregelen op de vraag naar ouderen op basis van bedrijfsgegevens.
- Studies op basis van gekoppelde data over werkgevers en werknemers waarin de relaties leeftijd-arbeidsproductiviteit en leeftijd-arbeidskosten worden onderzocht.
- Internationaal vergelijkende studies naar de arbeidsparticipatie van ouderen, waarin aanbod-, vraag- en beleidsfactoren zijn meegenomen. Bij arbeidsparticipatie gaat het dan zowel om studies die bijvoorbeeld verschillen in participatiegraden (in personen en uren) tussen landen verklaren, als studies die zich meer richten op transitie, zoals de gemiddelde uittredeleeftijd.

3 BESCHRIJVING POSITIE OUDEREN

3.1 INLEIDING

Een van de vragen van dit onderzoek is de volgende:

- Hoe staan ouderen ervoor op de arbeidsmarkt en hoe heeft hun positie zich ontwikkeld?

In dit hoofdstuk gaan we specifiek in op deze vraag via een meer beschrijvende analyse van de positie van ouderen. Centraal punt in deze beschrijving is de arbeidsmarktparticipatie van ouderen. In paragraaf 3.2 worden de feitelijke scores van netto participatiegraden van leeftijdsgroepen vergeleken en wordt tevens een verbinding met gezondheid gelegd. Vervolgens worden deze scores in internationaal perspectief geplaatst (paragraaf 3.3), waarbij ook rekening wordt gehouden met verschillen tussen participatie in personen en in fte's. Vervolgens gaan we achtereenvolgens in op de relatie van leeftijd met werkloosheid (3.4) en arbeidsongeschiktheid (3.5) die beide de (netto) participatie verkleinen. Als ouderen participeren zijn ze niet evenredig verdeeld over sectoren. Sommige sectoren zijn relatief "grijs" (paragraaf 3.6). Ten slotte besteden we aandacht aan de vraag in hoeverre ouderen daadwerkelijk ondervertegenwoordigd zijn bij mobiliteit (3.7) en scholing (3.8) omdat deze aspecten vaak als cruciaal naar voren worden geschoven voor de versterking van de "employability" van werkenden.

3.2 ARBEIDSPARTICIPATIE VAN OUDEREN TEN OPZICHTE VAN ANDERE LEEFTIJDGROEPEN

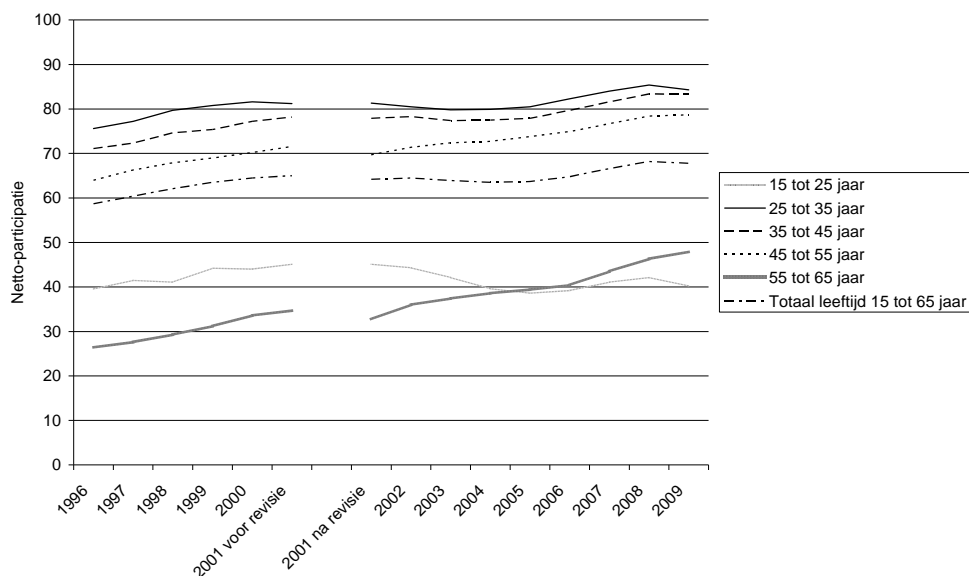
In deze paragraaf beschrijven we de positie van ouderen in termen van de *netto* participatiegraad. Deze indicator geeft de werkgelegenheidsgraad weer, dat wil zeggen het aandeel van een bepaalde (leeftijds)groep dat werkt. Bij *bruto* participatie wordt het aandeel genomen van iedereen die zich aanbiedt op de arbeidsmarkt. Werkenden en werkzoekenden worden dan samen genomen. Er zijn meerdere redenen om in de beschrijvende analyse het grootste accent op netto participatie te leggen. Ten eerste is de verhouding werkend – niet werkend cruciaal voor deze studie. Ten tweede heeft de indeling in werkzoekend altijd een zeker arbitrair karakter. Dit blijkt reeds uit het feit dat werkloosheid en bepaalde vormen van niet-activiteit communicerende vaten kunnen zijn. Dit laatste komt in het verklarende deel van de studie dieper aan de orde. Ten derde besteden we apart aandacht aan de werkloosheidsgraad van ouderen. In combinatie met de informatie over de netto participatiegraad geeft dit de bruto participatiegraad. Omdat zal blijken dat deze werkloosheidsgraad van ouderen dicht bij het gemiddelde zit voor alle leeftijdsgroepen, zijn de verschillen in bruto participatiegraad weinig afwijkend van die in netto participatie.

De netto participatie van ouderen is aanzienlijk lager dan die van andere leeftijdsgroepen. Dat is de reden dat er in deze studie bijzondere aandacht wordt besteed aan deze groep. In 2009 werkte de helft van de mensen in de leeftijd van 55 tot 65 jaar, terwijl dit ongeveer viervijfde was van de groep tussen 25 en 55 jaar. Ook de groep tussen de 45 en 55 jaar heeft doorgaans een lagere werkgelegenheidsgraad dan de groep tussen 25 en 45 jaar.

Als men echter de ontwikkelingen in de tijd bekijkt, blijkt dat de positie van ouderen op de arbeidsmarkt in de afgelopen 15 jaar aanzienlijk is verbeterd. De netto-participatiegraad van de groep tussen 55 en 65 jaar is bijna verdubbeld, en ook de werkgelegenheidsgraad van mensen tussen 45 en 55 is aanzienlijk gestegen, in lijn met de

algemene toename in de werkgelegenheidsgraad⁶. Ook de verschillen in participatie tussen ouderen en andere leeftijdsgroepen zijn afgenomen. Het verschil tussen de groep van 45 tot 55 jaar en de groep van 35 tot 45 jaar is kleiner geworden. Ook het verschil tussen de netto-arbeidsparticipatie van de groep van 55 tot 65 jaar en de totale netto-arbeidsparticipatie of de netto-arbeidsparticipatie van de groep van 45 tot 55 jaar is aanzienlijk verkleind (rond min 10 procentpunten in beide gevallen).

Figuur 3.1 Ontwikkeling netto-arbeidsparticipatie naar leeftijd (1996-2009)



Bron: CBS, Statline

Desondanks blijft er een groot verschil bestaan tussen de arbeidsparticipatie van mensen van 55 tot 65 jaar en die van andere leeftijdsgroepen. Dit kan verband houden met een aantal achtergrondfactoren. Hieronder gaan we in op geslacht, opleidingsniveau en gezondheid.

Geslacht

Onderstaande tabel (tabel 3.1) laat niet alleen zien dat de netto-arbeidsparticipatie van vrouwen duidelijk lager is dan die van mannen, maar ook dat het verschil in werkgelegenheidsgraad tussen mannen en vrouwen verreweg het grootst is voor mensen tussen 55 en 65 jaar oud. Het is ook opvallend dat het verschil tussen de netto-arbeidsparticipatie van de leeftijdsgroep van 25 tot 55 en die van de groep van 55 tot 65 veel groter is bij vrouwen dan bij mannen: een vrouw tussen de 25 en 55 heeft ongeveer twee keer zoveel kans om te werken dan een vrouw tussen de 55 en 65. Bij vrouwen is het verschil tussen de groep van 45 tot 55 jaar en de groep van 25 tot 45 jaar ook groter dan bij mannen. Hierbij spelen cohorteffecten een rol. De oudere vrouwen van nu hebben

⁶ Deze stijging is zeker niet alleen toe te schrijven aan achterliggende meer autonome processen, zoals de stijging van het opleidingsniveau van ouderen en de algemene participatiegraad van vrouwen. Ook wanneer apart gekeken wordt naar groepen onderscheiden naar geslacht en opleidingsniveau is bij ouderen sprake van een relatief sterke groei van de arbeidsparticipatie.

in het verleden gemiddeld minder werkervaring opgebouwd en hebben daardoor een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. In de loop van de tijd zijn de verschillen tussen de participatiegraden van de verschillende leeftijdsgroepen van vrouwen afgenomen. Als generaties verder doorschuiven, mag verwacht worden dat dit proces doorgaat.

Opleidingsniveau

Ook het onderwijsniveau houdt sterk verband met de netto-arbeidsparticipatie van ouderen. Net als bij de man/vrouw verschillen geldt dat de verschillen in participatie tussen hoog en laag opleidingsniveau duidelijk het grootst zijn voor de groep van 55 tot 65 jaar (en trouwens ook voor jongeren tussen de 15 en 25 jaar). Het opleidingsniveau lijkt ook een grotere rol te spelen bij vrouwen dan bij mannen. Dit geldt voor alle leeftijdsgroepen, maar het verband is bijzonder sterk voor de groep tussen de 55 en 65 jaar: een laag opgeleide vrouw in deze leeftijdsgroep heeft 2,3 keer minder kans om te werken dan een hoog opgeleide leeftijdsgenoot.

De huidige ouderen zijn gemiddeld lager opgeleid dan jongere leeftijdscategorieën. Dit verschil in samenstelling draagt bij aan het verschil in participatie tussen leeftijdsgroepen. Dit zogenaamde cohorteffect is ook relevant voor de verwachte ontwikkeling van de participatie van ouderen. Ouderen worden steeds hoger opgeleid en dit heeft een opwaarts effect op de participatie. Toch is het feit dat ouderen gemiddeld lager opgeleid zijn maar een beperkt deel van de verklaring van hun lagere participatie. Tabel 3.1 laat namelijk zien dat binnen dezelfde opleidingsgroepen het verschil in participatie tussen leeftijdsgroepen nog altijd fors is. Relatief zijn deze verschillen binnen dezelfde opleidingsgroepen maar amper kleiner dan de verhoudingen in participatie tussen de leeftijdsgroepen als geheel.

Tabel 3.1 Beroepsbevolking: netto-arbeidsparticipatie naar onderwijsniveau (2009)

		15 tot 25	25 tot 35	35 tot 45	45 tot 55	55 tot 65	15 tot 65
Geslacht	Onderwijsniveau	%	%	%	%	%	%
Mannen	totaal	41.6	89.5	92.0	89.5	61.2	75.9
	laag	32.3	83.6	84.9	83.5	53.9	61.3
	middelbaar	52.1	89.5	93.3	90.5	60.9	79.0
	hoog	57.1	92.8	95.4	93.3	68.5	87.0
Vrouwen	Totaal	38.7	79.1	74.4	67.9	34.5	59.7
	laag	23.2	51.4	55.6	51.3	23.5	36.6
	middelbaar	50.0	79.6	76.0	71.5	38.8	65.4
	hoog	65.2	89.0	85.0	82.3	54.0	79.6
Totaal	Totaal	40.2	84,3	83.3	78.7	47.9	67.8
	laag	28.1	69.7	70.7	66.1	35.2	48.6
	middelbaar	51.0	84,6	84,4	80.8	51.0	72.2
	hoog	61.9	90.8	90.4	88.5	62.9	83.5

Bron: CBS, Statline

Gezondheid

Al met al blijkt dat de groep van 55 tot 65 jaar gevoeliger is dan andere leeftijdsgroepen voor de invloed op arbeidsparticipatie van achtergrondfactoren als geslacht en opleiding. Wat betreft de invloed van gezondheid is het beeld iets verschillend. De twee onderstaande tabellen gaan in op de rol van gezondheid. Ze zijn afkomstig van twee verschillende bronnen: de DNB Household Survey van CenterData in Tilburg, en het Permanent Onderzoek Leefsituatie (POLS) van het CBS. In beide databronnen wordt onder meer geregistreerd hoe respondenten hun eigen gezondheid waarden en of ze last hebben van een chronische ziekte of langdurige aandoening. Beide geven een vergelijkbaar beeld weer van het verband tussen leeftijd, gezondheid en participatie. Over het algemeen neemt de waardering van de eigen gezondheid af naarmate mensen ouder worden, en het aandeel mensen met een langdurige aandoening neemt toe. Toch blijft de waardering van de eigen gezondheid ook bij de groep 55-64 positief: 70 à 75 procent van de respondenten in deze leeftijdscategorie vinden hun gezondheid goed of zeer goed, en 20 à 25 procent geeft aan dat hun gezondheid ‘redelijk’ is of dat ‘het wel gaat’.

Bij de groep werkenden lijkt het gezondheidsniveau over het algemeen wat beter, en de gezondheid neemt minder snel af met de leeftijd⁷. Bij de groep niet-werkenden is het niveau van de gezondheid over het algemeen slechter. De waardering van de eigen gezondheid neemt af en het aandeel mensen met een langdurige aandoening neemt toe tot 55 jaar. Maar de groep niet-werkenden tussen de 55 en 65 jaar lijkt over het algemeen een iets betere gezondheid te hebben dan niet-werkenden tussen de 45 en 55. Een mogelijke verklaring zou zijn dat mensen die tussen de 45 en 54 stoppen met werken dit vanwege gezondheidsredenen doen, terwijl in de groep tussen de 55 en 65 jaar ook mensen die nog gezond zijn vanwege andere redenen uitstromen. Als dit klopt, zou het betekenen dat er vanuit het oogpunt van gezondheid meer potentieel is voor een verhoging van de arbeidsparticipatie in de groep tussen de 55 en 65 dan in de groep tussen de 45 en 55. De omvang van de groep niet-werkenden in deze oudste groep is groter en bovendien is hun gezondheid minstens even goed.

⁷ Dit kan zeker voor een deel verklaard worden door het feit dat gezondere mensen een grotere kans hebben om te werken. Mogelijk heeft het ook te maken met een positief effect van werken op de gezondheid. Het is moeilijk om beide effecten uit elkaar te halen.

Tabel 3.2 *Frequentietabel gezondheidsvariabelen per leeftijdsgroep obv DNB Household Survey*

	n	subjectieve gezondheid				objectieve gezondheid		
		% slecht	% niet zo best	% gaat wel	% goed	% uitstekend	N	% met langdurige aandoening
Allen								
15-24 jaar	3212	0	1	11	59	28	3267	15
25-34 jaar	5763	0	1	11	66	21	5918	16
35-44 jaar	7784	1	2	13	65	19	8019	19
45-54 jaar	7673	1	4	17	61	18	7908	25
55-65 jaar	5666	0	4	20	60	15	5842	32
Totaal	30098	1	3	15	63	19	30954	22
Werkenden								
15-24 jaar	627	0	1	10	62	26	637	14
25-34 jaar	4191	0	1	10	67	22	4301	13
35-44 jaar	5681	0	1	11	67	21	5854	16
45-54 jaar	5524	0	2	14	64	19	5694	20
55-65 jaar	2187	0	2	14	65	19	2251	24
Totaal	18210	0	1	12	66	21	18737	17
Niet-werkenden								
15-24 jaar	2402	0	1	11	58	29	2440	15
25-34 jaar	1151	1	4	16	62	17	1179	24
35-44 jaar	1823	2	4	20	58	15	1870	30
45-54 jaar	1885	3	9	25	51	13	1940	38
55-65 jaar	3311	0	6	24	58	12	3412	38
Totaal	10572	1	5	20	57	17	10841	30

Bron: De Koning et al. (2009).

Tabel 3.3 Frequentietabel gezondheidsvariabelen per leeftijdsgroep obv POLS

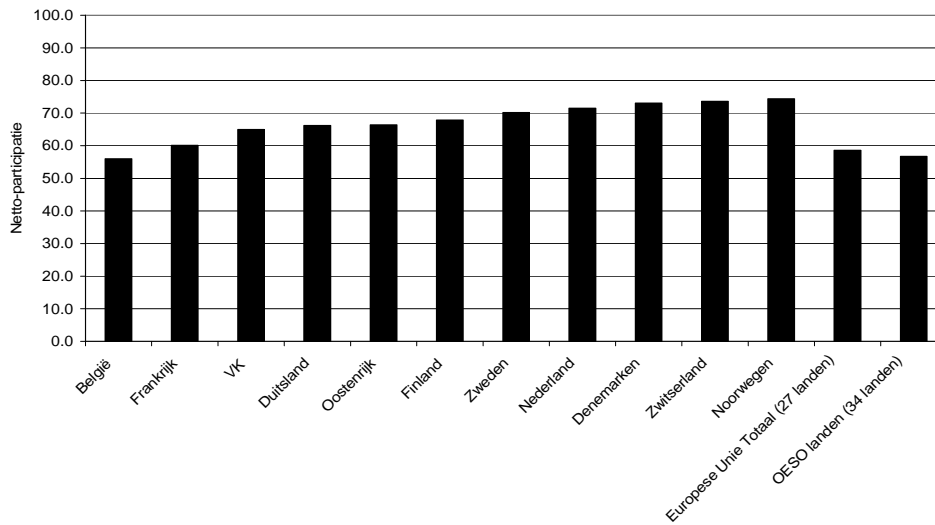
	subjectieve gezondheid					objectieve gezondheid		
	n	% zeer slecht	% slecht	% redelijk	% goed	% zeer goed	n	% met langdurige aandoening
Allen								
15-24 jaar	17 713	0	1	10	62	27	22 439	19
25-34 jaar	17 351	0	2	10	59	30	23 171	22
35-44 jaar	19 016	0	3	13	59	25	25 314	27
45-54 jaar	17 563	1	5	18	56	20	23 034	36
55-65 jaar	15 435	1	6	25	52	16	19 609	46
Totaal	87 078	0	3	15	58	24	113 567	30
Werkenden								
15-24 jaar	12 674	0	1	9	62	28	15 962	19
25-34 jaar	15 066	0	1	8	60	31	19 977	20
35-44 jaar	15 98	0	1	10	62	27	21 128	24
45-54 jaar	13 854	0	2	15	60	23	17 934	30
55-65 jaar	6 35	0	2	18	58	21	7 696	36
Totaal	63 924	0	1	11	61	26	82 697	24
Niet-werkenden								
15-24 jaar	5 023	0	2	12	60	26	6 461	21
25-34 jaar	2 277	1	7	21	51	20	3 186	37
35-44 jaar	3 016	2	12	25	46	15	4 166	46
45-54 jaar	3 691	3	16	31	40	10	5 082	58
55-65 jaar	9 06	1	8	30	48	13	11 888	52
Totaal	23 067	1	8	25	49	16	30 783	44

Bron: De Koning et al. (2009).

3.3 PARTICIPATIESCORES VAN OUDEREN IN VERSCHILLENDE LANDEN

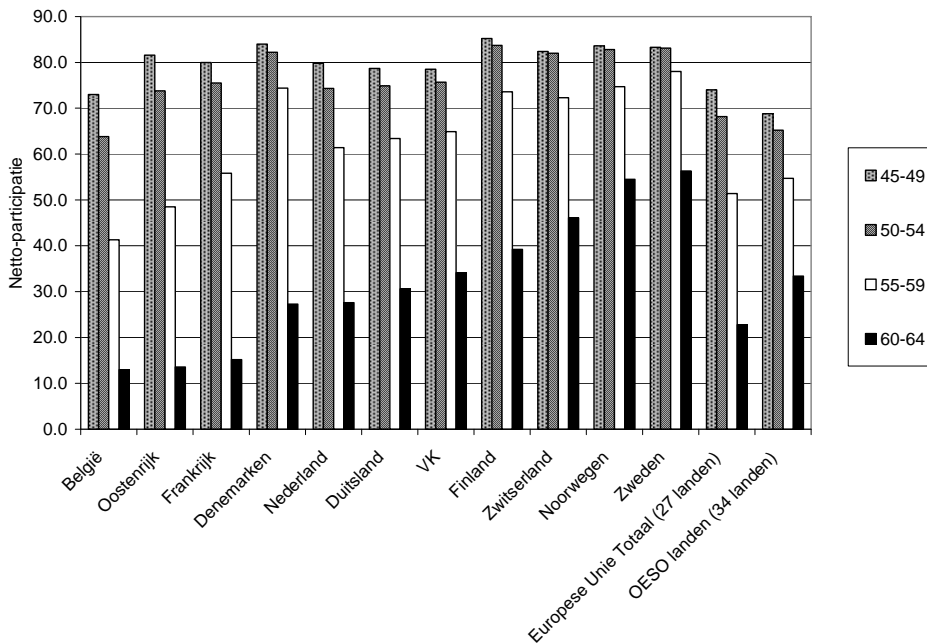
Om een beter beeld te krijgen van de mogelijkheden tot verhoging van de arbeidsparticipatie van ouderen, is het ook van belang om te kijken hoe Nederland zich verhoudt tot andere landen. In onderstaande grafieken en tabel zijn gegevens van de European Labour Force Survey over arbeidsparticipatie gepresenteerd voor elf landen die enigszins vergelijkbaar zijn met Nederland en het totaal van de EU en OECD. De netto-participatiegraad voor Nederland zoals door Eurostat berekend is hoger dan de arbeidsparticipatie volgens de nationale definitie (zie Statline gegevens hierboven). Dit heeft te maken met het feit dat in de nationale definitie mensen die minder dan 12 uur per week werken niet worden gerekend als werkenden, terwijl dat in de Eurostat definitie wel het geval is.

Figuur 3.2 Netto-participatie van vrouwen (15-64 jaar) in Nederland, en een selectie van andere Europese landen en het gemiddelde van de EU en OESO landen naar leeftijd (2009)



Bron Eurostat, LFS annual detailed series en OECD, labor market statistics.

Figuur 3.3 Netto-participatie in personen van oudere vrouwen in Nederland, en een selectie van andere Europese landen en het gemiddelde van de EU en OESO landen naar leeftijd (2009)



Bron: Eurostat, LFS annual detailed series en OECD, labor market statistics. De precieze cijfers zijn opgenomen in bijlage 1.

Arbeidsparticipatie vrouwen

Voor wat betreft de arbeidsparticipatie van vrouwen (figuur 3.2 en 3.3) scoort Nederland gemiddeld in termen van netto-participatie in personen (vierde van de elf opgenomen landen) als het gaat om de totale vrouwelijke beroepsbevolking, maar duidelijk slechter als het gaat om de leeftijdsgroep 45 t/m 64 (tussen de zevende en de negende plaats). Ten opzichte van de EU als geheel is het beeld voor Nederland gunstiger.

In termen van arbeidsparticipatie in fte's (tabel 3.4) blijft Nederland aan het einde van de ranking, zowel voor de totale beroepsbevolking (het neemt de laatste plaats in) als voor de leeftijdsgroepen 45 tot 64 (tussen de achtste en de elfde plaats). Dit wordt veroorzaakt door het feit dat vrouwen in Nederland relatief veel in deeltijd werken.

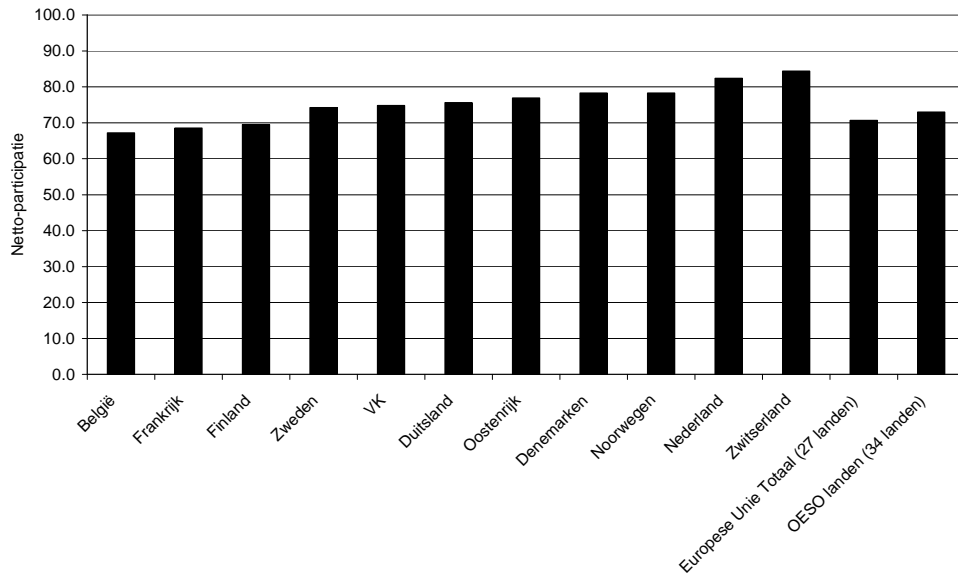
Bij vrouwen in Nederland is niet alleen de arbeidsparticipatie van de groep 60-64, maar ook die van de groep 55-59 lager dan die van de totale beroepsbevolking. Dit is het geval bij een meerderheid van de geselecteerde landen, en geldt zowel voor de netto-arbeidsparticipatie in personen als voor de arbeidsparticipatie in fte's. Voor alle opgenomen landen geldt dat de arbeidsparticipatie van vrouwen tussen de 45 en 54 hoger ligt dan die van de totale vrouwelijke beroepsbevolking. Dit suggereert dat het potentieel voor participatieverhoging van oudere vrouwen bij de groep 55-64 ligt. In dat opzicht onderscheiden de Scandinavische landen zich duidelijk van de anderen. Het beleid dat deze landen al decennia lang voeren om de deelname van vrouwen op de arbeidsmarkt te stimuleren, is dus ook bij de oudste groepen vrouwen merkbaar.

Arbeidsparticipatie mannen

Als men naar de arbeidsparticipatie van mannen kijkt (figuur 3.4 en 3.5), scoort Nederland zeer goed in termen van werkgelegenheidsgraad: het neemt bij de opgenomen landen de tweede plaats in, zowel voor de totale beroepsbevolking (van 15 t/m 64 jaar) als voor de leeftijdsgroep 45-59. Alleen voor de leeftijdsgroep 60-64 scoort Nederland duidelijk slechter. Hier heeft Nederland een score onder het gemiddelde van de OECD, maar nog wel boven het gemiddelde van de EU.

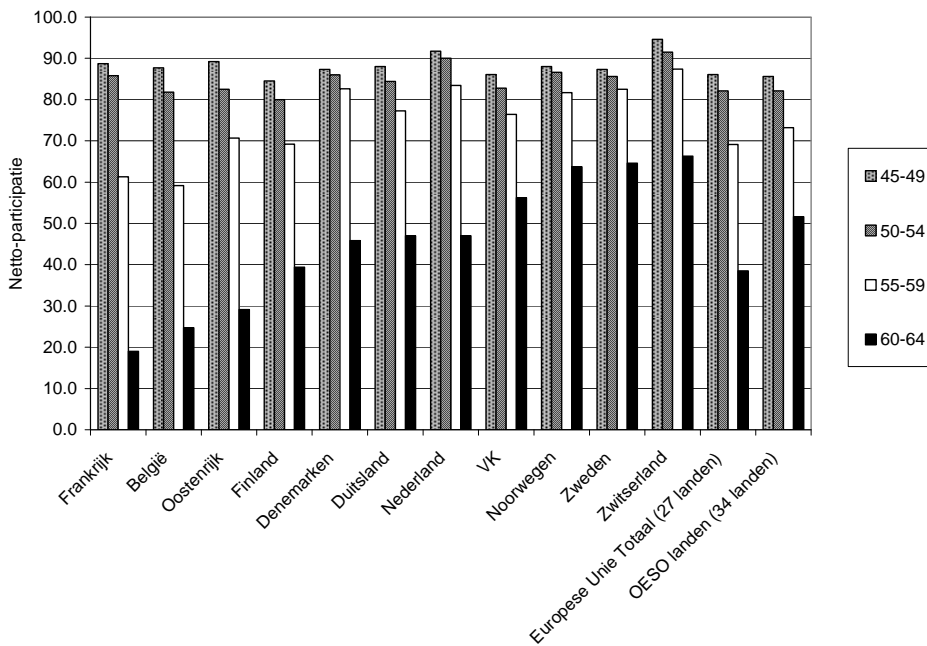
Voor wat betreft de participatiegraad van mannen in fte's (tabel 3.4) scoort Nederland bij de opgenomen landen over het algemeen gemiddeld, op de vijfde plaats. Voor de groep van 45 tot 64 scoort het iets slechter, tussen de vijfde en de zevende plaats. Voor alle geselecteerde landen is de netto-participatiegraad van mannen in de leeftijdsgroep 45-54 hoger dan die van de totale mannelijke beroepsbevolking. In Nederland is ook de netto-participatiegraad van de groep 55-59 hoger dan de totale netto-participatiegraad. Dit is het geval bij de meerderheid van de geselecteerde landen. Hetzelfde beeld komt naar voren als men naar participatie in fte's kijkt. Dit doet vermoeden dat het grootste potentieel voor verhoging van de arbeidsparticipatie bij de leeftijdsgroep 60-64 ligt. Bij alle landen is de arbeidsparticipatie van de groep 60-64 aanzienlijk lager dan die van de totale mannelijke beroepsbevolking en ook dan die van de groep 55-59. Dit suggereert dat vrijwel alle landen op dit punt met een min of meer vergelijkbare problematiek zitten als Nederland. Zweden, Noorwegen, Zwitserland scoren echter nog duidelijk hoger dan Nederland, wat een zekere potentie suggereert om winst op dit terrein te boeken.

Figuur 3.4 Netto-participatie van mannen (15-64 jaar) in Nederland, en een selectie van andere Europese landen en het gemiddelde van de OESO landen naar leeftijd (2009)



Bron: Eurostat, LFS annual detailed series en OECD, labor market statistics.

Figuur 3.5 Netto-participatie van oudere mannen in Nederland, andere Europese landen en het gemiddelde van de OESO landen naar leeftijd (2009)



Bron: Eurostat, LFS annual detailed series en OECD, labor market statistics. De precieze cijfers zijn opgenomen in bijlage 1.

Tabel 3.4 *Netto-participatie in fte's van ouderen in Nederland en andere Europese landen naar geslacht en leeftijd (2009)*

		45-49	50-54	55-59	60-64	15-64
Mannen	België	90.3	80.7	56.6	25.8	67.4
	Denemarken	92.9	90.6	84.5	44.1	77.1
	Duitsland	90.4	85.1	75.5	41.1	74.5
	Finland	89.1	82.7	69.1	35.6	70.8
	Frankrijk	93.0	89.3	61.8	20.1	70.1
	Nederland	91.2	87.1	76.0	36.7	74.9
	Noorwegen	94.5	92.8	84.2	58.6	78.8
	Oostenrijk	93.8	86.2	71.3	26.5	77.3
	VK	89.8	85.3	74.7	50.1	74.4
	Zweden	91.6	89.8	84.4	60.8	74.4
	Zwitserland	96.9	91.6	88.6	61.7	82.7
Vrouwen	België	57.6	48.4	28.9	9.6	44.2
	Denemarken	76.4	74.0	65.6	21.8	58.0
	Duitsland	57.9	55.7	45.1	18.8	48.1
	Finland	79.4	77.5	64.4	30.5	59.0
	Frankrijk	69.1	64.2	45.5	13.0	50.3
	Nederland	50.8	45.5	36.0	13.3	43.4
	Noorwegen	73.5	68.9	61.5	39.5	57.7
	Oostenrijk	65.0	59.1	35.7	8.0	49.4
	VK	59.8	57.0	46.5	19.7	47.0
	Zweden	74.8	74.4	67.6	45.5	57.7
	Zwitserland	55.1	54.3	48.2	25.6	49.1

Bron: Eurostat, Ad Hoc aanvraag in kader van studie Gelderblom e.a. (2010). Gegevens in termen van fte zijn niet standaard beschikbaar op publiek beschikbare databases van Eurostat. In de genoemde studie zijn alleen gegevens over genoemde landen opgevraagd. Vandaar dat in deze tabel geen EU- of OESO-gemiddelde is opgenomen.

3.4 WERKLOOSHEID

Dat de netto participatiegraad onder ouderen lager ligt, is niet toe te schrijven aan een hoge werkloosheid. Het werkloosheidspercentage voor de groep 45 tot 65 jarigen ligt relatief laag (tabel 3.5).

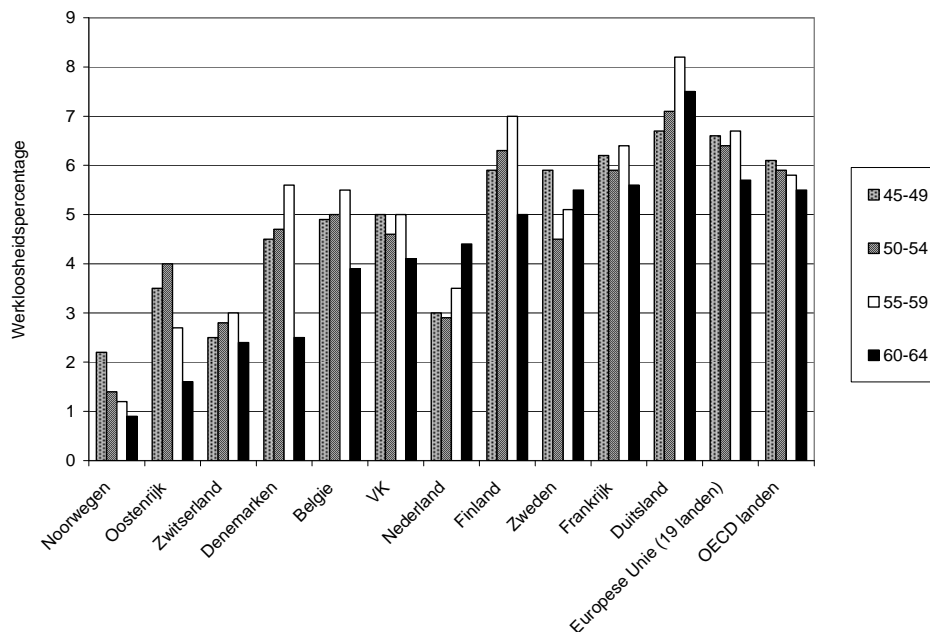
Tabel 3.5 Werkloosheidspercentage per geslacht en leeftijdsgroep (2010)

	Mannen	Vrouwen	Totaal
15-25 jaar	11.7	11.7	11.7
25-35 jaar	5.3	4.8	5
35-45 jaar	3.7	5.4	4.5
45-55 jaar	3.7	5.4	4.5
55-65 jaar	4.8	5.1	4.9
15-65 jaar	5	6	5.4

Bron: CBS, Statline

Ook in internationaal perspectief is de werkloosheid onder ouderen laag. Nederland scoort ruim onder het gemiddelde van de EU en OESO en scoort ook beter dan een groot aantal ons omringende landen. Hierbij past echter een belangrijke nuancering. De relatieve positie voor de alleroudste groepen is in Nederland namelijk iets minder gunstig. Zeker de 60-plussers scoren in Nederland hoger ten opzichte van andere leeftijdsgroepen, terwijl dit in andere landen minder het geval is. De lage score voor ouderen in Nederland past binnen het meer algemenere beeld dat de werkloosheid laag is. Dit alles is goed te zien in de achterliggende tabel in bijlage 1 waar ook de totale werkloosheidspercentages zijn opgenomen.

Figuur 3.6 Werkloosheidspercentage van ouderen in Nederland, andere Europese landen en het gemiddelde van de OESO landen naar leeftijd (2009)



Bron: OECD, Labour Market Statistics . De precieze cijfers zijn opgenomen in bijlage 1.

De gunstige werkloosheidscijfers voor ouderen in Nederland willen niet zeggen dat er zich op dit punt geen problemen voordoen. Als ouderen werkloos worden, is er namelijk wel een risico dat dit voor langere tijd is (tabel 3.6). Van de oudere werklozen in 2008 was 44% langer dan 24 maanden werkloos, terwijl dit voor de jongere werklozen een veel lager aandeel betreft.

Tabel 3.6 Verdeling werkloosheidsduur, in procenten (2008)

	0-6 maanden	6-12 maanden	12-24 maanden	Langer dan 24 maanden	Totaal
15 tot 25 jaar	73	12	9	6	100
25 tot 44 jaar	47	18	14	23	100
45 tot 65 jaar	26	15	16	44	100

Bron: Statline

In vergelijking met andere Europese landen, neemt Nederland hierin een middenpositie in. De langdurige werkloosheid onder ouderen is in enkele ons omringende landen als België, Duitsland en Frankrijk naar verhouding hoger. In Scandinavische landen is deze lager (tabel 3.7).

Tabel 3.7 Langdurige werkloosheid (langer dan 1 jaar) als percentage van totale werkloosheid binnen leeftijdscategorie in Nederland, een selectie van andere Europese landen en het gemiddelde van 24 EU landen (2010)

	15 tot 24	25 tot 49	50 tot 65	15 tot 65
België	30	50	74	49
Denemarken	6	21	33	19
Duitsland	27	46	61	47
Finland	8	26	41	24
Frankrijk	30	41	54	40
Nederland	12	29	47	28
Oostenrijk	17	24	45	25
VK	24	37	42	32
Zweden	7	21	32	18
Zwitserland	17	33	46	32
Europese Unie (24 landen)	28	41	52	40

Bron: Eurostat, Total unemployment, LFS Series (2010)

Dat leeftijd een rol speelt in de kans op werkherleving komt ook naar voren in tabel 3.8. Met name bij de oudste leeftijdsgroep is deze kans lager. Voorts valt in deze tabel op dat de verschillen naar leeftijdsgroep groter zijn naarmate het opleidingsniveau hoger is. Hoger opgeleiden hebben in het algemeen hogere werkherlevingskansen, maar bij de oudste leeftijdsgroep zijn de verschillen beperkt.

Tabel 3.8 Aandeel werkhervatting binnen een jaar van instromers in de WW in 2009
(in procenten)

	Tot 35 jaar	35 tot 45 jaar	45 tot 55 jaar	55 tot 65 jaar	Totaal
Geslacht					
Man	48	52	48	34	47
Vrouw	42	44	38	24	40
Opleidingsniveau					
Basis	27	32	29	22	28
Vmbo	36	42	40	28	38
Mbo/havo/vwo	47	50	43	28	45
Hbo/bachelor	55	51	43	25	48
Wo/master	51	50	42	24	46
(Nog) niet bekend	49	60	61	58	56
Totaal	45	49	44	31	45

Bron: UWV

Dat leeftijd op zich een grote belemmering vormt voor herintrede wordt bevestigd in een onderzoek naar belemmeringen voor werkhervatting (tabel 3.9). Het betreft een onderzoek onder WW-instromers in de regio Noord-Holland. Onder 45-plussers is leeftijd veruit de meest genoemde belemmering. Bij de 45-55 jarigen noemt meer dan 80% deze reden en bij de 55-plussers meer dan 90%. Maar ook bij de leeftijdsgroep daaronder is dit de meest genoemde reden.

Tabel 3.9 Aandeel (voormalig) werkzoekenden dat genoemde belemmeringen als een beetje tot zeer belemmerend ervaart (in procenten)

	totaal		55+		45-54		<45	
	geen werk	werk	geen werk	werk	geen werk	werk	geen werk	werk
Lichamelijke gezondheidsproblemen (bijv. ziekte, handicap)	28	15	34	25	33	16	22	13
Psychische gezondheidsproblemen (bijv. depressie, overspannenheid)	25	15	21	16	27	15	27	15
Beschikbaarheid voor afwijkende werktijden (ploegendienst, onregelmatige dienst)	49	37	52	41	49	36	49	37
Financiële problemen	29	17	25	21	30	17	31	18
Gebrek aan betaalbare kinderopvang	12	11	2	3	6	6	26	14
Zorg voor familieleden	17	12	14	12	19	12	19	12
Problemen met de Nederlandse taal	12	7	8	6	13	7	16	8
Buitenlandse afkomst	14	9	10	6	15	8	20	10
Leeftijd	81	60	94	91	89	83	64	46

Bron: Schellekens e.a. (nog te verschijnen)

3.5 ARBEIDSONGESCHIKTHEID

In tegenstelling tot werkloosheid zijn oudere leeftijdsgroepen sterk vertegenwoordigd bij de belangrijkste bestaande arbeidsongeschiktheidsregelingen. Er treden echter wel verschillen op naar regeling. Ouderen zijn het sterkst vertegenwoordigd in de WAO (tabel 3.10). Dit wordt deels veroorzaakt door het feit dat nauwelijks sprake is van nieuwe instroom, zodat het bestaande bestand “automatisch” in leeftijd doorschuift. Het beeld in de Wajong is weer tegengesteld hieraan. Hier zijn juist jongeren sterk vertegenwoordigd, wat inherent is aan de regeling. Omdat de WAO echter in aantallen duidelijk groter is, is het totaalbeeld dat ouderen sterk vertegenwoordigd zijn in dergelijke regelingen. Ook de WIA draagt bij aan dit beeld, hoewel dit sterker geldt voor het onderdeel IVA dan WGA.

Bij de instroom in dergelijke regelingen legt de Wajong een behoorlijk gewicht in de schaal, zodat daarvoor het beeld naar leeftijd genuanceerder is. Overigens is een van de doelen van de nieuwe Wajong die in 2010 is ingevoerd, om de instroom hiervan terug te brengen.

Tabel 3.10 Lopende arbeidsongeschiktheidsuitkeringen en instroom naar leeftijdsopbouw

	15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	55-64 jaar	Totaal
Lopende WAO-uitkeringen over 12 maanden 2009	0%	3%	13%	28%	55%	100% (n=521 duizend)
Lopende WGA-uitkeringen over 12 maanden 2009 (onderdeel WIA)	1%	15%	25%	33%	25%	100% (n=63 duizend)
Lopende IVA-uitkeringen over 12 maanden 2009 (onderdeel WIA)	0%	5%	12%	30%	53%	100% (n=20 duizend)
Lopende Wajong-uitkeringen	32%	24%	20%	16%	9%	100% (n=192 duizend)
Instroom WGA-uitkeringen 2009	3%	18%	26%	33%	21%	100% (n=24 duizend)
Instroom IVA-uitkeringen 2009	1%	4%	11%	33%	51%	100% (n=5,5 duizend)
Instroom Wajong-uitkeringen 2009	76%	15%	6%	3%	0%	100% (n=18 duizend)

Bron: UWV, Kwantitatieve informatie 2009

3.6 LEEFTIJDSSAMENSTELLING SECTOREN

Het aandeel ouderen is niet gelijk verdeeld over sectoren (tabel 3.11). Sommige sectoren hebben een relatief jong personeelsbestand (handel, horeca), terwijl andere te maken hebben met een sterker vergrijsd personeelsbestand (onderwijs, landbouw en in mindere mate openbaar bestuur, industrie en gezondheidszorg).

Tabel 3.11 Indicatoren leeftijdsamenstelling sectoren (2009)

	Gemiddelde leeftijd	Generatie-index (verhouding vijftigers tov dertigers)
Totaal	40.7	0.85
Landbouw en visserij	44.2	1.29
Industrie	42.1	0.90
Energie- en waterleidingbedrijven	41.6	0.99
Bouwnijverheid	40.0	0.78
Handel en reparatie	38.3	0.67
Horeca	34.4	0.73
Vervoer, opslag en communicatie	41.3	0.85
Financiële instellingen	40.6	0.58
Zakelijke dienstverlening	39.6	0.54
Openbaar bestuur en overheidsdiensten	42.5	1.06
Onderwijs	43.6	1.45
Gezondheids- en welzijnszorg	41.3	1.07
Milieu, cultuur, recreatie, overige dienstverlening.	40.7	0.83

Bron: CBS Statline. Zowel de generatie-index als gemiddelde leeftijd zijn berekend, inclusief zzp-ers.

3.7 TRANSITIES OUDEREN

Ouderen kunnen allerlei verschillende arbeidsmarkttransities maken: van werknemer naar zelfstandige, van WW-er naar pensioen, enzovoort. In een recent onderzoek voor de RWI (König e.a., 2011) zijn dit soort stromen voor verschillende leeftijdsgroepen in kaart gebracht op basis van SSB-data. Een van de tabellen in dit rapport is hieronder overgenomen. Het betreft de groep 60-64 jarigen. Deze cijfers illustreren dat als men vanuit de situatie van oudere werkende overgaat naar een uitkering⁸, dat dit dan grotendeels om een pensioen gaat. Instroom in de WW of bijstand is veel beperkter. Vanuit de WW stroomt nog maar een beperkt deel later de Bijstand in.

Als men op deze leeftijd echter in een uitkering zit, komt men nog heel moeilijk aan het werk. Van bijvoorbeeld de WW-ers is in een jaar later slechts 4% ingestroomd op de arbeidsmarkt. Voor de bijstand is dit slechts 1%. Deze cijfers zijn voor de leeftijdsgroep 55-59 wel iets hoger, maar nog altijd laag, namelijk respectievelijk 17% en 3%. Hierbij moet wel worden bedacht dat de hoogte van deze cijfers wel samenhangt met de methodiek. Bij de inkomstenbron aan het begin van de periode gaat het om standcijfers. Het gaat dus om alle WW-ers ultimo 2006. Daaronder vallen veel WW-ers die relatief lang werkloos zijn. Uitstroomcijfers waarbij de basis bestaat uit instromers in de WW –

⁸ Data van het UWV op basis van de polisadministratie over 55-plussers die vanuit loondienst een jaar later niet meer werken laten eveneens zien dat de instroom in pensioenen de belangrijkste overgang is. De instroom in WW en Bijstand is relatief kleiner dan bij degenen die jonger zijn dan 55. Dit geldt zeker voor de Bijstand (WWB en IAOW). Bron: UWV Kwartaal Verkenning 2010-III.

zoals in tabel 3.8 – geven aanzienlijk hogere uitstroomcijfers. Ook bij dergelijke cijfers zijn die kansen overigens aanzienlijk lager voor ouderen (tabel 3.8).

Tabel 3.12 Personen van 60-64 jaar naar belangrijkste inkomstenbron ultimo 2006 en naar belangrijkste inkomsten bron één jaar later (in %)

	Totaal	Belangrijkste inkomstenbron ultimo 2006								Personen met pensioen	Overige personen ¹⁾
		Werknemers	Zelfstandigen	Personen met een uitkering					Overige uitkeringen		
				Totaal	WW	Bijstand	AO	Overige uitkeringen			
Totaal	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	
<i>Belangrijkste inkomstenbron 2007</i>											
Werknemers	15	71	2	3	4	1	1	18	1	2	
Zelfstandigen	5	0	84	0	0	0	0	0	0	0	
Personen met een uitkering	19	3	2	73	68	79	77	49	1	1	
WW	2	1	0	7	62	0	0	2	0	0	
Bijstand	3	0	0	12	0	78	0	0	0	0	
AO	12	1	1	48	2	0	76	3	1	0	
Overige uitkeringen	2	1	1	5	4	0	0	44	0	1	
Personen met pensioen	45	23	9	21	24	16	21	26	96	21	
Overige personen ²⁾	17	3	3	3	3	4	2	7	2	75	

¹⁾ Personen met een andere sociaal-economische categorie of personen zonder inkomsten

²⁾ Personen met een andere sociaal-economische categorie, personen zonder inkomsten of personen die zijn overleden of geëmigreerd personen die zijn overleden of geëmigreerd

Bron: König e.a. (2011).

De herintredekans van oudere WW-ers varieert afhankelijk van de laatste sector waarin men werkte (tabel 3.13). De score is hoog bij uitzendbureaus. De scores zijn daarentegen met name laag bij de industrie, financiële instellingen en openbaar bestuur.

Tabel 3.13 Aandeel personen dat weer een baan vindt in 2009^{a)}, van leeftijdscategorie zonder baan met een WW-uitkering of inschrijving bij het UWV-WERKbedrijf op 31 december 2008. Naar sector laatste baan 1999-2008 (in procenten).

	45-55 jaar	55-60 jaar	60-65 jaar
Landbouw en visserij	32	27	14
Delfstoffenwinning	n.b.	n.b.	n.b.
Industrie	27	16	4
Energie- en waterleidingbedrijven	25	n.b.	n.b.
Bouwnijverheid	43	36	9
Handel	32	19	8
Horeca	30	19	11
Vervoer, opslag en communicatie	33	23	9
Financiële instellingen	25	14	5
Zakelijke dienstverlening exclusief uitzendbureaus	29	20	9
Uitzendbureaus	35	29	17
Openbaar bestuur	17	10	4
Gesubsidieerd onderwijs	30	17	7
Gezondheids- en welzijnzorg	31	21	9
Cultuur en overige dienstverlening	32	24	14
Onbekend of geen baan gehad	6	3	1

Bron: König e.a. (2011).

a) Hierbij gaat het zowel om lopende banen in 2009, als banen die weer beëindigd zijn.

Leesvoorbeeld: van de 45-55 jarigen met een WW-uitkering of inschrijving bij het UWV-werkbedrijf op 31 december 2008, en met een laatste baan in de industrie, heeft 27% in 2009 een baan gevonden (beëindigd of niet).

Dat uitzendbureaus een zekere rol spelen in de dynamiek van instroom in de werkloosheid, wordt nog duidelijker geïllustreerd in onderstaande tabel, waarin de contractvorm is weergegeven van personen die uit de WW weer een baan vinden. Bij de mannen varieert het aandeel uitzendkrachten bij ouderen ruwweg tussen de 20% en 25% en bij vrouwen tussen de 14% en 18%. Bij vrouwen is het aandeel oproepkrachten hoger. Contracten voor onbepaalde tijd vormen maar een minderheid van ongeveer een kwart.

Tabel 3.14 Verdeling typen contracten bij degenen die weer een baan vinden in 2009^{a)}, van leeftijdscategorie zonder baan met een WW-uitkering of inschrijving bij het UWV-WERKbedrijf op 31 december 2008 (in procenten).

		Contract bepaalde tijd (inclusief uitzendkrachten/ oproepkrachten)	Contract onbepaalde tijd	Uitzendkracht	Oproepkracht
Mannen	45 tot 55 jaar	76	23	25	5
	55 tot 60 jaar	76	23	22	5
	60 tot 65 jaar	71	27	19	9
Vrouwen	45 tot 55 jaar	77	23	18	9
	55 tot 60 jaar	74	26	18	11
	60 tot 65 jaar	66	33	14	14

Bron: König e.a. (2011).

a) Hierbij gaat het zowel om lopende banen in 2009, als banen die weer beëindigd zijn.

In de bovenstaande tabellen van deze paragraaf is een bepaalde vorm van transitie niet opgenomen, namelijk overgangen van de ene werkgever/werkkring naar de andere (externe mobiliteit) en verandering van functie bij dezelfde werkgever. Een typerend kenmerk van oudere werkenden is dat deze vormen van arbeidsmarktmobiliteit bij hen lager zijn. Dit geldt zowel voor de interne (functiemobiliteit) als externe mobiliteit (andere werkgever/werkkring). Uit tabel 3.15 blijkt dat het om een structureel verschijnsel gaat. De mobiliteit voor ouderen beweegt mee met de conjunctuur, maar dit geldt ook voor andere leeftijdsgroepen, waardoor de score in vergelijking met deze andere groepen structureel relatief laag is.

Tabel 3.15 *Baanmobiliteit van werkenden (in procenten van degenen die over de gekozen periode een baan hadden)*

	16-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	55-64 jaar	Totaal
Functiemobiliteit (verandering baan binnen werkgever) over 2 jaar (OSA-aanbodpanel)						
2006-2008	27	24	21	15	8	19
2004-2006	29	26	18	13	10	18
2002-2004	26	24	18	12	7	17
2000-2002 ^{a)}	8	12	14	9	5	11
1998-2000	8	14	13	10	8	12
1996-1998	10	15	14	8	5	11
1994-1996						
Externe baanmobiliteit (wisseling werkgever) over 2 jaar (OSA-aanbodpanel)						
2006-2008	64	43	26	17	11	28
2004-2006	51	31	19	12	9	20
2002-2004	46	29	14	8	4	17
2000-2002	46	31	21	13	8	23
1998-2000	48	36	23	14	7	26
1996-1998	47	31	20	12	5	22
1994-1996						
Externe mobiliteit over 1 jaar (CBS)						
	15-24 jaar		25-44 jaar		45-64 jaar	
2008	25		11		4	
2007	26		12		5	
2006	29		11		4	
2005	22		9		3	
2004	21		7		3	
2003	20		8		3	

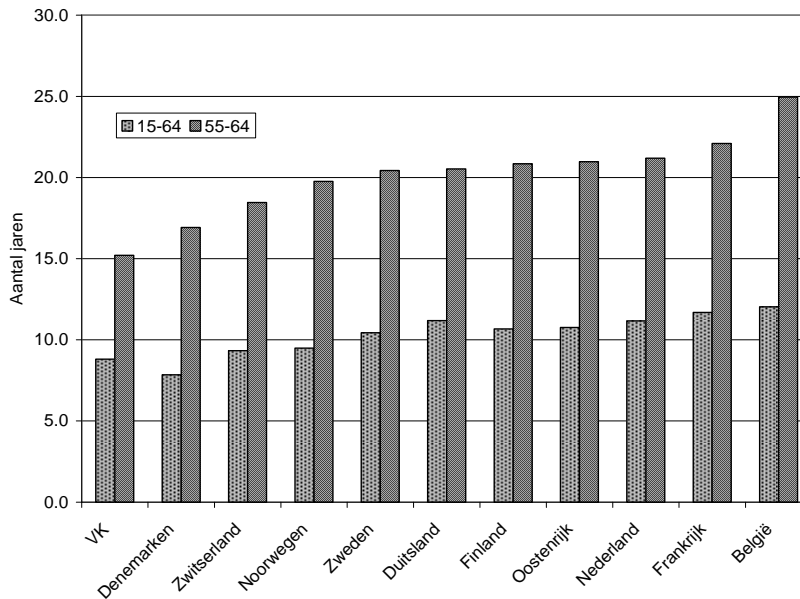
Bron: Diverse trendrapporten Aanbod van arbeid (OSA/SCP) en Statline (CBS)

a) De cijfers tot 2002 zijn niet geheel vergelijkbaar met de cijfers daarna, als gevolg van veranderingen in de wijze van dataverzameling. Echter, de veranderingen tussen 2000-2002 en 2002-2004 zijn volgens een voetnoot in een betreffend trendrapport van de OSA dermate groot, dat zij niet geheel aan deze veranderingen in de dataverzameling kunnen worden toegeschreven.

In figuur 3.7 is een indicator opgenomen (“job tenure”) om een internationale vergelijking te maken in externe baanmobiliteit. Voor de oudste leeftijdsgroep scoort Nederland relatief hoog ten opzichte van de andere opgenomen landen. Dit geeft aan dat de externe baanmobiliteit in Nederland relatief laag is, al zijn de verschillen bij deze indicator niet groot. Alleen het Verenigd Koninkrijk, Denemarken en Zwitserland scoren

relatief laag op de indicator en daarmee hoog op externe baanmobiliteit. Dit zijn alle drie landen met een relatief lage ontslagbescherming.

Figuur 3.7 Gemiddeld aantal jaren dat werkenden in de leeftijd 15-64 en 55-64 jaarwerkzaam zijn in hun huidige baan (2009)

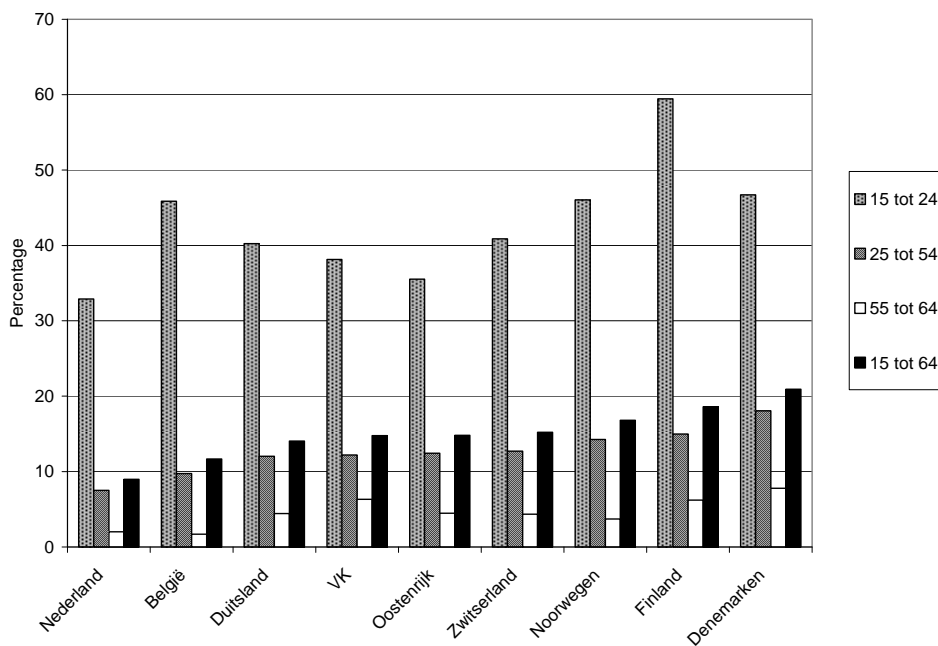


Bron: OECD, Labour Force Statistics. De precieze cijfers zijn opgenomen in bijlage 1.

Noot: In de oorspronkelijke bron gaat het om "job tenure". Deze is als volgt gedefinieerd: "Job tenure is measured by the length of time workers have been in their current or main job or with their current employer. This information is valuable for estimating the degree of fluidity in the labour market and in identifying the areas of economic activity where the turnover of labour is rapid or otherwise. Data are so far reported for a number of European countries and will be expanded to cover a greater number of countries".

De verschillen tussen landen in externe mobiliteit worden nog wat duidelijker wanneer een andere indicator wordt gekozen, namelijk het aandeel van een bepaalde leeftijdsgroep dat minder dan een jaar in de huidige baan werkt (figuur 3.8). De Scandinavische landen onderscheiden zich hier nog sterker met relatief veel personen die nog maar kort in hun huidige baan werken. Nederland scoort relatief laag op deze indicator voor externe baanmobiliteit.

Figuur 3.8 Percentage van het totaal aantal werkenden per leeftijdscategorie dat minder dan een jaar werkzaam is in hun huidige baan (2009)



Bron: OECD, Labour Force Statistics. De precieze cijfers zijn opgenomen in bijlage 1.

3.8 SCHOLINGSDEELNAME OUDEREN

Behalve mobiliteit is ook de scholingsdeelname bij ouderen lager. In onderstaande tabel 3.16 is voor verschillende leeftijdsgroepen de deelname aan cursussen of opleidingen weergegeven. Deze neemt duidelijk af met de leeftijd en is zeker onder de 55-plussers laag. Daarbij dienen twee kanttekeningen te worden geplaatst. Ten eerste zijn de scores bij de OSA cijfers voor de jongste groep (16-24) hoog, omdat zij een relatief grote kans hebben om deeltijdonderwijs te volgen (degenen in het voltijdsonderwijs zijn niet meegenomen). Ten tweede geldt met name voor de alleroudste groep dat de participatie hier lager is. Onder werkenden zijn de verschillen tussen leeftijdsgroepen kleiner. Dit laatste wordt duidelijk in oudere trendrapporten van de OSA, waar scores voor cursusdeelname onder werkenden zijn opgenomen. Ook in deze gevallen is de deelname echter nog altijd lager voor de oudere groepen.

De verschillen tussen leeftijdsgroepen komen in alle gebruikte bronnen terug. De twee bronnen van Eurostat geven de mogelijkheid om na te gaan of het patroon naar leeftijd vergelijkbaar is met andere landen. De onderlinge verhoudingen tussen leeftijdsgroepen zijn ruwweg vergelijkbaar met het gemiddelde voor de EU. Er zijn echter enkele landen waar de deelname aan scholing van ouderen sterker vergelijkbaar is met andere leeftijdsgroepen. Dit betreft Finland, Zweden, Noorwegen en het Verenigd Koninkrijk. Dit zijn sowieso de landen die relatief hoog scoren bij deelname aan scholing. Blijkbaar is

in deze landen een cultuur van leven lang leren sterker verankerd en geldt dit ook voor de ouderen⁹.

Tabel 3.16 *Deelname aan opleidingen of cursussen (percentage van leeftijdsgroepen)*

	16-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	55-64 jaar	Totaal
Deelname aan opleidingen of cursussen in periode 2 jaar (OSA)						
2006-2008	56	48	43	38	20	39
2004-2006	47	48	38	36	16	36
2002-2004	62	52	43	35	15	39
2000-2002	60	47	43	36	17	39
Deelname aan onderwijs en scholing in afgelopen 4 weken (Labour force survey, Eurostat)						
		25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	55-64 jaar	Totaal (25-64 jaar)
2009, Nederland		27	18	15	8	17
Deelname aan onderwijs en scholing (Adult Education Survey, Eurostat, 2007)						
		25-34 jaar	35-54 jaar	55-64 jaar	Totaal (25-64 jaar)	
Nederland		60	45	29	45	
EU 27		44	36	21	35	
Zweden		81	76	61	73	
Finland		66	59	38	55	
Verenigd Koninkrijk		59	50	37	49	

Bron: Diverse trendrapporten Aanbod van arbeid (OSA/SCP); Eurostat

Noot: de deelnamepercentages voor de Adult Education Survey corresponderen met "formal and non-formal education and training". De deelnamepercentages liggen hier hoger dan op basis van de cijfers van de labour force survey omdat de meetperiode een jaar betreft, terwijl in de labour force survey dit de afgelopen 4 weken betreft. De cijfers van de labour force survey zijn wel vergelijkbaar in de zin dat het hier ook om formele en niet-formele scholing gaat.

⁹ In een recent rapport van IVA en SEOR voor de projectdirectie leren en werken (*Internationale vergelijking groeitempo leven lang leren*) wordt dieper op de situatie in deze landen ingegaan.

4 WERKNEMERSKANT / AANBODKANT

4.1 FINANCIËLE PRIKKELS

Er is veel onderzoek naar het belang van financiële prikkels voor het uittreden van oudere werknemers. Hieronder gaan we achtereenvolgens in op: kenmerken van het pensioensysteem zelf (pensioenleeftijd, impliciete belasting of beloning van doorwerken door het pensioensysteem, pensioenvermogen)¹⁰; de rol van fiscale prikkels in het stimuleren van langer doorwerken; de rol van uitkeringen, die als alternatieve uitreedroutes kunnen fungeren voor werkenden en invloed uitoefenen op de herintreding van oudere werklozen.

4.1.1 ROL VAN PENSIOENLEEFTIJD

Er zijn twee soorten onderzoek naar de effecten van een verhoging van de officiële pensioenleeftijd. De eerste zijn ‘ex ante evaluaties’, die de effecten van zo’n maatregel voorspellen op basis van een model van het arbeidsaanbod gebaseerd op gegevens uit het verleden. Gustman en Steinmeier (1985, 2006) schatten in zo’n model de effecten van de hervorming van het pensioensysteem in de VS in 1983, waaronder de verhoging van de pensioenleeftijd (Normal Retirement Age) van 65 naar 67, voor blanke werknemers van boven de 60 in de VS. Ze komen tot de conclusie dat de piek in uittreden met 65 jaar kleiner zal worden en meer verspreid zal worden over latere jaren, en dat het aandeel deeltijders onder werkenden boven de 65 zal dalen en het aandeel voltijders zal stijgen. Euwals e.a. (2009) berekenen op basis van hun resultaten dat een toename van 2 jaar in de officiële pensioenleeftijd tot een toename van 2 maanden in de daadwerkelijke pensioenleeftijd zal leiden. Fields en Mitchell (1984) voorspelden dat een verhoging van de officiële pensioenleeftijd met 3 jaar tot een verhoging van de daadwerkelijke pensioenleeftijd met 1,5 maanden zou leiden, voor blanke getrouwde mannelijke werknemers van boven de 59 in de VS. Mitchell (1991) vindt voor oudere tweeverdienersstellen in de VS dat een toename in de officiële pensioenleeftijd van 65 naar 67 tot een verhoging in de effectieve pensioenleeftijd zou leiden van 2 maanden voor mannen en 0,5 maand voor vrouwen.

Deze onderzoeken zijn gebaseerd op modellen van het arbeidsaanbod, en houden dus alleen rekening met het effect van een verandering in pensioenleeftijd op het resulterende pensioenvermogen, en de impact hiervan op het arbeidsaanbod. Ex-post evaluaties bieden inzicht in de daadwerkelijke effecten van zo’n verandering. Blau en Goodstein (2007) vinden geen eenduidig bewijs dat de verhoging van de Normal Retirement Age in de VS (of beter gezegd de gevolgen hiervan voor het pensioenvermogen) heeft bijgedragen aan de toename in arbeidsparticipatie van oudere mannen: het effect hangt af van de specificatie van hun model. Mastrobuoni (2006) daarentegen vindt dat de verhoging van de Normal Retirement Age in de VS tot een toename in de effectieve pensioenleeftijd heeft geleid van 50 procent van de toename in de officiële pensioenleeftijd. Dit effect is veel hoger dan de effecten die Blau en Goodstein en de ex-ante studies vinden. Aan de ene kant kan dit te maken hebben met het feit dat Mastrobuoni de gehele hervorming als ‘treatment’ in zijn analyse opneemt, en niet alleen de verandering in pensioenvermogen

¹⁰ De informatie over de rol van het pensioensysteem (paragraaf 4.1.1 t/m 4.1.3) hebben we voor een groot deel gehaald uit de overzichtsstudie *Rethinking retirement. From participation towards allocation*, van Euwals, de Mooij en van Vuuren (2009), en in mindere mate uit de overzichtsstudies van Borland (2004) en De Coen e.a. (2007).

die als gevolg van de hervorming optreedt. Het is denkbaar dat een verandering in de officiële pensioenleeftijd een nieuwe sociale norm zet, en dat de effecten hiervan in de studie van Mastrobuoni zichtbaar worden. Het gevonden effect kan echter ook geïnterpreteerd worden als een specifiek groot effect voor de groepen die op korte termijn te maken hadden met de verandering in pensioenleeftijd, en geen kans hadden om lang van tevoren hun arbeidsaanbod en consumptie aan te passen (Euwals e.a. 2009). Blöndal en Scarpetta (1999) vinden op basis van een vergelijkende analyse van OESO-landen dat een hogere pensioenleeftijd een positief en significant effect heeft op de arbeidsparticipatie van ouderen.

Voor Nederland is ook geprobeerd om de effecten van een verhoging van de pensioenleeftijd te schatten. Euwals en van Vuuren (2009) argumenteren dat een verhoging van de pensioenleeftijd ook tot een afname in totaal pensioenvermogen leidt, zodat de uittredingsleeftijd ook omhoog gaat, met 2 of 3 maanden als de pensioenleeftijd van 65 naar 67 gaat. Dit betekent een toename in arbeidsparticipatie voor de groep 60-64 met 2 procentpunten. Van Erp en de Hek (2009) presenteren een ex-ante simulatie van het effect van een verhoging van de AOW-leeftijd van 65 naar 67 voor Nederland. Ze vinden een positief effect op het arbeidsaanbod. Dit effect komt echter niet door een hogere uittredeleeftijd en een hogere participatiegraad, maar alleen door een toename in het aantal uren dat men voor 65 werkt. De auteurs benadrukken dat het in Nederland niet genoeg is om de AOW-leeftijd te veranderen, maar dat de leeftijd waarop een werkgever zijn werknemer zonder kosten mag ontslaan (tegenwoordig 65) ook van groot belang is. Ze voorspellen dat het verschuiven van deze grens positieve effecten zou hebben op de effectieve pensioenleeftijd en de participatiegraad. Ze voorspellen ook een additioneel positief effect op de uittredeleeftijd en de participatiegraad in het geval dat de leeftijd voor het ontvangen van volledige uitkeringen van pensioenfondsden aangepast wordt aan de AOW-leeftijd. De auteurs benadrukken echter de beperkingen van hun model: het houdt geen rekening met de vraagkant van de arbeidsmarkt en met het effect van sociale normen en culturele aspecten, en is daarom niet geschikt als basis voor het maken van beleid. Ze verwijzen naar CPB (2008), waarin rekening wordt gehouden met socio-culturele effecten en een verschuiving van de leeftijd waarop ontslag voor de werkgever 'kosteloos' is. Hierin wordt voorspeld dat een toename in pensioenleeftijd van 65 naar 68 tot een toename in het arbeidsaanbod van de groep 20-64 leidt tussen 0,4 en 1,2 procent.

Er zijn dus in de literatuur aanwijzingen dat de officiële pensioenleeftijd effect heeft op de arbeidsparticipatie van ouderen. Het is echter de vraag hoe dit effect precies werkt. De financiële gevolgen van een verhoging van de pensioenleeftijd (in termen van een uiteindelijk lagere totale pensioen) lijken een relatief klein effect te hebben. Socio-culturele effecten, in de zin dat de officiële pensioenleeftijd een norm bepaalt, zijn mogelijk groter. Ze zijn echter erg moeilijk te bepalen.

4.1.2 ROL VAN IMPLICIETE BELASTING OF BELONING VAN DOORWERKEN DOOR HET PENSIOENSYSTEEM

Voor de uittredebeslissing is ook van belang of men door boven een bepaalde leeftijd te blijven werken nog pensioen opbouwt of dat men daar niets aan verdient of zelfs verliest doordat men verder pensioencontributies moet betalen zonder dat daar een hoger pensioen tegenover staat. In de literatuur wordt het laatste aangeduid als 'impliciete belasting' op het werk van ouderen. Dit effect kan belangrijk zijn, des te meer als Fenge e.a. (2006) op basis van Duitse panelgegevens vinden dat het arbeidsaanbod van mensen

boven de 50 veel elastischer is, dat wil zeggen veel meer reageert op de manier waarop werk wordt beloond¹¹.

Gruber & Wise (1999, 2004) vinden dat de impliciete belasting op doorwerken na pensioenleeftijd de verkeerde prikkels zet, zodat de arbeidsparticipatie van ouderen wordt ontmoedigd. Disney en Hawkes (2003) vinden ook dat systemen waarin men met elk jaar dat men meer werkt ook meer pensioen opbouwt tot het uitstellen van uittreden leiden, terwijl een systeem waarin dit niet zo is een prikkel creëert om uit te treden als het maximale pensioen is bereikt. In een landenvergelijkende analyse vinden ook Blöndal en Scarpetta (1999) dat een grotere invloed van hoe lang men doorwerkt op het uiteindelijke pensioen een positief en significant effect heeft op de participatie van ouderen. Dit is belangrijker dan de 'replacement rates' van specifieke regelingen voor vervroegde uittreding (van het type VUT), die zelf in hun schattingen geen significant effect hebben op de arbeidsparticipatie van ouderen. Duval (2003) heeft voor OESO-landen de impliciete belasting op arbeid berekend in termen van hoe veel of hoe weinig inkomen vijf additionele jaren werk na de pensioenleeftijd opleveren. Hij komt tot de conclusie dat de impliciete belasting van groot belang is om het pensioneringsgedrag van oudere werknemers te verklaren. De Vos & Kapteyn (2004) laten zien dat het effect op participatie in Nederland van deze impliciete belasting substantieel was. In de VS vinden Asch e.a. (2005) en Coile en Gruber (2000) dat impliciete beloning van doorwerken een substantieel effect heeft op de uittredebeslissing: een toename in de verwachte pensioenwaarde met een jaarsalaris als beloning voor doorwerken tot de optimale leeftijd¹² leidt er toe dat uittreden met 10 maanden wordt uitgesteld. Euwals, van Vuuren en Wolthoff (2006) vinden dat zo'n verandering in Nederland tot uitstellen van uittreden met gemiddeld 6 maanden leidt.

Euwals en van Vuuren (2009) concluderen, op basis van bovengenoemde effecten uit de empirische literatuur, dat de hervorming van het pensioenstelsel van 2006 in Nederland tot een toename in uittredingsleeftijd met 4 tot 5 maanden heeft geleid als gevolg van de afname in pensioenvermogen die met de hervorming gepaard ging. Bovendien heeft deze hervorming doorwerken lonender gemaakt, waardoor mensen naar verwachting gemiddeld meer dan 2 jaar langer zullen gaan werken. Het totale effect van deze hervorming schatten ze dus op 2,5 jaar langer doorwerken. Dit betreft echter alleen mensen die in volledig aanmerking komen voor VUT. Desondanks schatten ze het effect op de totale participatiegraad van de leeftijdsgroep 60-64 op 25 additionele procentpunten.

Een aantal studies wijst er dus op dat de impliciete beloning of belasting van werk op oudere leeftijd een belangrijke invloed heeft op de arbeidsparticipatie van ouderen.

4.1.3 ROL VAN (PENSIOEN)VERMOGEN

Het opgebouwde pensioenvermogen en het eigen vermogen van individuen kunnen ook een rol spelen in de beslissing om te stoppen met werken.

Lumsdaine en Mitchell (1999) concluderen uit een overzicht van de literatuur die het verband tussen opgebouwd pensioenvermogen en uittredebeslissing onderzoekt, dat het effect van pensioenvermogen op uittreden klein is. Krueger en Pischke (1992) vinden dat

¹¹ Op de elasticiteit van het arbeidsaanbod van ouderen en de afweging tussen inkomen en vrije tijd gaan we nader in in paragraaf 4.2.1.

¹² Dat is de leeftijd die de hoogste pensioenwaarde oplevert. Deze optimale leeftijd is afhankelijk van de situatie van elk individu. In Coile & Gruber (2000) is de mediaan van de verwachte pensioenwaarde het hoogst voor individuen van 65. Dit is ook de officiële pensioenleeftijd.

een hervorming van het pensioensysteem in de VS geen effect heeft gehad op het arbeidsaanbod. Dit duidt aan dat pensioenvermogen geen effect heeft. Andere studies vinden dat een hoger pensioenvermogen tot vroeger uittreden leidt (Leonisio 1993, Blundell e.a. 2002). Dit effect is echter meestal klein. Onderzoek in de VS en Canada heeft laten zien dat een toename met 1000 dollar in het opgebouwde pensioenvermogen tot een toename in de kans op uittreden met 0,2 tot 0,6 procent leidt (Coile & Gruber 2000, Neumark & Powers 2003, Baker e.a. 2003). Banks e.a. (2007) vinden een klein effect van pensioenvermogen in het Verenigd Koninkrijk, in de zin dat een daling van pensioenvermogen van de waarde van een jaarsalaris tot uitstellen van de uittreding met gemiddeld 2 maanden leidt. Voor Nederland vinden Euwals e.a. (2006) een vergelijkbaar effect: een toename in pensioenvermogen equivalent aan één jaarsalaris leidt ertoe dat mensen gemiddeld 2 maanden eerder uittreden.

Het effect van overig vermogen op de uittredebeslissing is weinig onderzocht. Joulfaian en Wilhelm (1994) vinden dat erfenissen een klein effect hebben op de uittredebeslissing voor oudere mannen. Imbens e.a. (2001) vinden dat winnaars bij de loterij 11 procent van het gewonnen bedrag uitgeven aan het reduceren van hun arbeidsaanbod. In Nederland vindt Bloemen (2007) een relatief klein effect van vermogen op het uittreden.

Dit spoort met de waarnemingen van oudere werknemers zelf: mensen met een hoger vermogen hebben een lagere verwachte pensioenleeftijd dan anderen. Een jaarsalaris meer aan vermogen correspondeert met een maand eerder gepland uittreden (Euwals e.a. 2009, o.b.v. DNB Household Survey).

Al met al lijkt de invloed van vermogen op de uittredebeslissing niet erg groot. Het effect van impliciete belasting of beloning van doorwerken lijkt groter dan het effect van het (opgebouwde) vermogen. Dit correspondeert met de conclusie die Lumsdaine en Mitchell (1999) in hun literatuuroverzicht trekken.

4.1.4 ROL VAN FISCALE PRIKKELS

Niet alleen het pensioensysteem bepaalt hoe aantrekkelijk het is voor ouderen om te werken. Ook het belastingssysteem kan invloed uitoefenen. In Nederland zijn in de afgelopen 10 jaar twee maatregelen ingevoerd die langer doorwerken voor ouderen aantrekkelijk moeten maken: de aanvullende arbeidskorting in 2002 en de doorwerkbonus in 2009.

Arbeidskorting

De aanvullende arbeidskorting houdt in dat werknemers van 57 jaar en ouder (en jonger dan 64) recht hebben op een verhoogde arbeidskorting. Euwals en van Vuuren (2009) berekenen het effect van de aanvullende arbeidskorting voor oudere werknemers. De toename in de beloning voor doorwerken leidt volgens hen tot 1 maand langer doorwerken, dat wil zeggen 1 procentpunt meer arbeidsparticipatie voor de groep van 60-64 jaar.

Het CPB heeft ook ten behoeve van de Commissie Arbeidsparticipatie in 2008 een tentatieve doorrekening gemaakt van een verhoging van de arbeidskorting. Uitgegaan is van een oplopende inkomensafhankelijke arbeidskorting van 60 tot en met 64 jaar, die neerkomt op een gemiddelde tariefsverlaging van 7 procentpunten. Op basis van de doorrekening leidt dit tot een verhoging van de arbeidsparticipatie van deze groep met 2,4%-punt, dat wordt betiteld als “bescheiden” (CPB 2008a).

Doorwerkbonus

De doorwerkbonus is een specifieke belastingkorting voor degenen die minstens 62 jaar zijn en werken. De bonus geldt ook voor degenen die doorwerken na hun 65^e jaar. De

doorwerkbonus is ingevoerd in 2009. De korte historie is de reden dat de Minister van Financiën in een brief aan de Eerste Kamer (30 augustus 2010) heeft aangegeven dat nog weinig over de effecten op de arbeidsparticipatie te zeggen valt. Wel is voorafgaande aan de regeling een inschatting van de mogelijke effecten gemaakt door het CPB op basis van bestaande modellen. Het CPB concludeert dat de invoering van de doorwerkbonus tot een verhoging van de arbeidsparticipatie van de leeftijdsgroep 60-64 met 0,6 procentpunt zou leiden (CPB 2008b).

In het voortraject is ook de mening van betrokkenen gevraagd over wat zij zouden doen als iets dergelijks is ingevoerd. Aan deelnemers van het DNB Huishoudenspanel zijn hypothetische situaties voorgelegd over gedragsreacties naar aanleiding van een korting op de loonbelasting (Bruinshoofd en Grob, 2005). Uitgaande van een korting op de marginale tarieven van de loonbelasting geeft ongeveer 23% aan dat men langer zou doorwerken. De overgrote meerderheid wil dit dan in deeltijd doen. Het zijn vooral de jongere, mannelijke en hoger opgeleide respondenten die vaker deze bereidheid tonen, evenals respondenten zonder partner.

Ervaringen uit het buitenland

In de internationale literatuur hebben we weinig evaluatiestudies van vergelijkbare maatregelen kunnen vinden. Er zijn veel studies over de gevoeligheid van het arbeidsaanbod voor financiële prikkels, maar dan veelal in een andere context, zoals de opzet van pensioenvoorzieningen. Hieraan is in het rapport reeds eerder aandacht besteed. Een studie die wel dichtbij het onderwerp komt, is een Zweedse studie waarin wisselingen in de belastingvoeten voor ouderen die in de loop van de tijd hebben plaatsgevonden, zijn benut om een inschatting te maken als een soortgelijke maatregel als de doorwerkbonus zou worden doorgevoerd (Pirtila en Selin, 2011). Zij stellen dusdanig positieve effecten vast, dat ze positief adviseren over de invoering van een dergelijke maatregel. Fougère e.a. (2010) beschrijven de Deense situatie, die sterke gelijkenis vertoont met de Nederlandse doorwerkbonus. Op grond van Deense studies geven ze aan dat de effecten van deze maatregel beperkt zijn. Deze oorspronkelijke studies zijn in het Deens en daarom voor ons moeilijk op hun methodologie te toetsen.

Alles overziend is een voorzichtige conclusie dat een doorwerkbonus positieve effecten heeft, maar dat de beschouwde studies nogal verschillen in de grootte van het effect.

4.1.5 ALTERNATIEVE UITTREDEROUTES

Niet alleen het pensioensysteem zelf beïnvloedt de uittredebeslissing van ouderen. Mogelijke alternatieve routes om de arbeidsmarkt te verlaten, zoals werkloosheids- of arbeidsongeschiktheidsuitkeringen kunnen ook een rol spelen.

Gebruik van uitkeringen als uittrederoutes

Gruber en Wise (1999) concluderen uit een overzicht van het pensioen- en sociale zekerheidsstelsel van 12 verschillende landen dat er veel prikkels bestaan die de arbeidsparticipatie van ouderen ontmoedigen. Ze vinden ook dat er op landenniveau een relatie is tussen deze prikkels en het daadwerkelijke aandeel van de ouderen dat niet werkt. In een publicatie uit 2004 gaan dezelfde auteurs na of deze relatie ook op individueel niveau kan worden bewezen, opnieuw op basis van onderzoek dat in verschillende landen is uitgevoerd. Ook daar vinden ze dat financiële prikkels vanuit het pensioensysteem en de sociale zekerheid een belangrijke invloed uitoefenen op de arbeidsparticipatie van ouderen. Kapteyn en de Vos (2004) hebben het Nederlandse deel van de analyses uitgevoerd en zijn ook voor Nederland tot deze conclusie gekomen. Een beperking van dit type onderzoek is dat het de financiële prikkels als één geheel

beschouwt, door de prikkels vanuit pensioensysteem, arbeidsongeschiktheidsuitkeringen en werkloosheidsuitkeringen bij elkaar op te tellen.

Als men naar de afzonderlijke regelingen kijkt, zijn er uit de literatuur veel aanwijzingen dat (vervroegd) pensioen, arbeidsongeschiktheid en werkloosheid door werknemers als gedeeltelijk uitwisselbaar worden gebruikt. In een vergelijkende analyse van OESO landen vinden Blöndal en Scarpetta (1999) dat de 'replacement rate' van werkloosheidsuitkeringen voor oudere werknemers (dat wil zeggen het aandeel van hun werkinkomen dat ze via een werkloosheidsuitkering nog ontvangen) een significant en negatief effect heeft op de participatiegraad van ouderen. Ze vinden ook geen significant effect van arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, maar geven zelf aan dat dit mogelijk te maken heeft met de manier waarop ze de data hebben geregistreerd. Bertola et al. (2007) schatten op basis van vergelijkbare data (voor de periode 1990-1996) het verband tussen 'replacement rates' van arbeidsongeschiktheids- en werkloosheidsuitkeringen voor ouderen en hun participatiegraad in 17 OECD-landen. Ze vinden alleen een significant negatief effect voor werkloosheidsuitkeringen voor mannen ouder dan 55. Groot & Heyma (2004) leggen in 8 landen de arbeidsparticipatie van ouderen en de werkloosheids- en arbeidsongeschiktheidsuitkeringen naast elkaar. Ze vinden wel dat arbeidsongeschiktheidsregelingen veel worden gebruikt om uit te treden, maar dat werkloosheidsuitkeringen een minder aantrekkelijke optie zijn. Ze vinden dat in Zweden en Denemarken, waar geen aantrekkelijke prepensioenregeling bestaat, meer gebruik wordt gemaakt van de arbeidsongeschiktheidsregeling: een groot deel van de niet-werkende ouderen is arbeidsongeschikt. Dit neemt echter niet weg dat de netto-arbeidsparticipatie van ouderen in deze landen hoog is. Verder zien ze geen verband tussen de arbeidsongeschiktheids- en werkloosheidsregelingen en de participatiegraad van ouderen.

Het effect van afzonderlijke regelingen is ook op individueel niveau bestudeerd. In de VS is veel onderzoek gedaan naar de rol van arbeidsongeschiktheidsuitkeringen als uittrederoute. Haveman et al. (1991) vinden dat de verhoging van de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen in de VS ongeveer 20 procent kan verklaren van de afname in arbeidsparticipatie van ouderen. Gruber en Kubik (1997) vinden dat een strengere beoordeling voor toekenning van arbeidsongeschiktheidsuitkeringen tot een toename leidt in de arbeidsparticipatie van mannen tussen de 45 en 64. Het nadeel van deze onderzoeken is dat ze gebaseerd zijn op relatief oude gegevens, uit de jaren 70 en 80. In een meer recent onderzoek laten Duggan e.a. (2007) ook een effect andersom zien: ze concluderen dat de pensioenhervorming van 1983 in de VS, waardoor de pensioenleeftijd verhoogd werd en vroeger uitreden financieel minder aantrekkelijk werd gemaakt, tot een toegenomen gebruik van arbeidsongeschiktheidsregelingen heeft geleid.

Ook Nederlands onderzoek heeft aangetoond dat arbeidsongeschiktheid en werkloosheid, in ieder geval voor de hervormingen die vanaf 2003 zijn doorgevoerd, als alternatieve uittrederoutes konden fungeren. Kerkhofs et al. (1999) vonden dat WAO, WW en VUT als 'communicerende vaten' optraden. Schils (2008) vond op basis van data over de periode 1990-2001 dat de kans om via WW of WAO uit te treden hoger was in Nederland dan in een land als het Verenigd Koninkrijk, waar de mogelijkheden daarvoor veel beperkter waren. Ook Heyma (2004) komt op basis van het schatten van nutsfuncties tot de conclusie dat mensen het grootste nut ontlenen aan uitreden via VUT, dan via WW, en als laatste via de WAO. Hij vindt ook op basis van simulaties dat deze uitredingsroutes gedeeltelijk uitwisselbaar zijn, zodat hervormingen in één van deze routes niet automatisch tot de verwachte effecten leiden.

De literatuur geeft dus overwegend aanwijzingen dat werkloosheids- en arbeidsongeschiktheidsuitkeringen ook door oudere werknemers kunnen worden gebruikt als alternatief om te stoppen met werken. Dit beeld komt met name voort uit studies op

individueel niveau, die over het algemeen betrouwbaarder zijn dan relaties op macro-niveau, omdat causale relaties beter kunnen worden vastgelegd door te controleren voor de mogelijke invloed van andere factoren op de individuele arbeidsparticipatie.

Effecten recente hervormingen

In Nederland zijn de alternatieve uitrederoutes hervormd. Het gebruik van arbeidsongeschiktheids- en werkloosheidsregelingen door ouderen is nu aan strengere voorwaarden onderhevig (zie box 6.1). Hieronder gaan we in op de consequenties van deze hervormingen voor de arbeidsparticipatie van ouderen.

Arbeidsongeschiktheid

Er is veel literatuur die de effecten van de hervormingen in de arbeidsongeschiktheidsregelingen onderzoekt. Koning & van Vuuren (2007) berekenen het aandeel verborgen werkloosheid in de instroom in de WAO tussen 1994 en 2003. Ze vinden dat een deel van de instroom over deze periode (11 procent) inderdaad verborgen werkloosheid voorstelde, maar dat dit deel vanaf 2000 sterk gedaald is. Dit duidt op gunstige effecten van premiedifferentiatie die in 1998 werd ingevoerd. Onderzoek van Koning (2009) bevestigt dat de PEMBA de instroom in arbeidsongeschiktheidsregelingen significant heeft gereduceerd. De Jong et al. (2005) concluderen dat de Wet Verbetering Poortwachter ook effectief is geweest in het reduceren van de instroom. Berendsen e.a. (2007) vinden ook dat de invoering van de Wet Verbetering Poortwachter en de Wet Verlenging Loondoorbetaling bij Ziekte een dergelijk gunstig effect hebben gehad. Volgens van Deursen en Mulders (2009) heeft ook het striktere schattingsbesluit tot een afname van de instroom geleid. Van Sonsbeek en Gradus (2010a) nemen het effect van al deze maatregelen in beschouwing, en concluderen dat ze effectief zijn geweest in het reduceren van de instroom in arbeidsongeschiktheid. Wat de uitstroom uit arbeidsongeschiktheid betreft, laten Van der Burg en Prins (2010) zien dat de herbeoordeling van WAO-ontvangers voor een groot aandeel van hen tot een stopzetten of verlagen van de uitkering heeft geleid. Deze studies besteden echter niet expliciet aandacht aan het effect van de hervormingen op de arbeidsparticipatie van ouderen als specifieke groep. Voor zover ze aandacht aan leeftijdsgroepen besteden, stellen ze vast dat het aandeel ouderen in de arbeidsongeschiktheidsregelingen hoger is na de hervormingen dan daarvoor, en dat de daling in kans op WAO het laagst is voor oudere leeftijdsgroepen. Dit kan mogelijk verklaard worden uit het feit dat de kans op gezondheidsproblemen toeneemt met leeftijd, zodat bij ouderen de verborgen werklozen een relatief kleiner aandeel van de arbeidsongeschikten voorstellen.

We hebben twee studies gevonden die specifiek aandacht besteden aan de effecten van deze hervormingen op de arbeidsparticipatie van ouderen. De eerste is een ongepubliceerd Working Paper van Van Sonsbeek en Gradus (2010), dat aandacht besteedt aan het effect van de hervormingen voor verschillende leeftijdsgroepen. Ze vinden dat de PEMBA, de Wet Verbetering Poortwachter, het strengere schattingsbesluit en de WIA allemaal een significant negatief effect hebben op de instroom van mannen en vrouwen boven de 45 in arbeidsongeschiktheidsregelingen. Ze vinden dat PEMBA, Poortwachter en het strengere schattingsbesluit een sterker effect hebben voor vrouwen, waarschijnlijk doordat vrouwen in de periode van het onderzoek sowieso een hogere instroom hadden, zodat grotere effecten geboekt konden worden, en mogelijk ook omdat voorwaarden strenger zijn geworden voor deeltijdwerkers. Het effect van de WIA was daarentegen hoger voor mannen. De hervormingen hebben echter weinig impact gehad op de uitstroom van oudere mannen en vrouwen, mede omdat ouderen werden ontzien van herbeoordeling. De tweede is een studie van De Vos e.a. (2011). Ze schatten het effect van verschillende hervormingen voor individuen van 50 tot 63 jaar oud, op basis van gegevens uit het Inkomens Panel Onderzoek (1989-2006). Ze concluderen dat de

invoering van de loondoorbetaling bij ziekte in 1996 en de WIA in 2006 een negatief en significant effect hebben gehad op de uitstroom van ouderen uit het arbeidsproces. Verder vinden ze dat de strengere toelatingscriteria voor arbeidsongeschiktheid die in 1993 zijn ingevoerd tot een afname in relatief gebruik van arbeidsongeschiktheid en VUT hebben geleid, en tot een toename in relatief gebruik van WW. Ook heeft volgens hen de Wet Verbetering Poortwachter geleid tot een lagere kans om uit te stromen via arbeidsongeschiktheid. Ze vinden echter per saldo geen effect van deze relatieve verschuivingen op de arbeidsparticipatie van ouderen.

Er zijn dus aanwijzingen dat de recente hervormingen van de arbeidsongeschiktheidsregelingen in Nederland effectief zijn geweest in het reduceren van instroom in arbeidsongeschiktheid, niet alleen voor de totale bevolking, maar ook specifiek voor de groep ouderen. Tegelijkertijd moet worden opgemerkt dat het aandeel ouderen in arbeidsongeschiktheidsregelingen groot blijft, omdat de kans op een beperking toeneemt met leeftijd. In deze zin blijft arbeidsongeschiktheid een belangrijke weg voor ouderen om de arbeidsmarkt te verlaten. De recente hervormingen bieden alleen meer garanties dat het dan niet om verborgen werkloosheid gaat.

Werkloosheid

In recente jaren is het moeilijker geworden voor ouderen om gebruik te maken van de WW als alternatief voor een vervroegd pensioen¹³. De maximale duur van de WW is verkort, de vervolgitkering afgeschaft, en de sollicitatieplicht voor mensen ouder dan 57,5 jaar heringevoerd. In een aantal studies worden deze hervormingen genoemd als factoren die de toename in arbeidsparticipatie van ouderen in recente jaren kunnen verklaren (De Boer 2006, Groot en Heyma 2004, Deelen en Van Vuuren 2009). Het gaat hier echter vooral om het opstellen van een hypothese, om logisch redeneren. In de volgende paragraaf gaan we nader in op empirisch onderzoek naar de invloed van werkloosheidsuitkeringen op de herintredingskans van oudere werklozen.

Men zou zich ook kunnen voorstellen dat de hervormingen van de arbeidsongeschiktheidsregelingen tot een toename in de instroom van ouderen in de WW leiden. De bovengenoemde studie van De Vos et al. (2011) vindt aanwijzingen dat werkloosheids- en arbeidsongeschiktheidsuitkeringen als alternatieven kunnen worden gebruikt: de invoering van strengere arbeidsongeschiktheidscriteria in 1993 heeft geleid tot een toename in de kans om uit te stromen via werkloosheid. Ze vinden echter ook meer onverwachte, negatieve effecten van hervormingen in de arbeidsongeschiktheidsregelingen op de kans om via werkloosheid uit te stromen. Al met al is dus op dit punt tot nu toe weinig bekend.

Bijstand

De bijstand wordt in de meeste studies die het effect van sociale zekerheid op de uitstroomkansen van ouderen bestuderen niet in beschouwing genomen. Dit heeft waarschijnlijk te maken met het feit dat oudere werknemers meestal niet direct via de bijstand uitstromen, maar eerst een werkloosheidsuitkering ontvangen, en pas daarna bijstand als ze langdurig werkloos blijven. WW en Bijstand worden ook in de *Rapportage ouderen* van het SCP (2006) als één categorie geteld als het gaat om de inkomensbronnen van ouderen.

¹³ Hierbij moet wel worden opgemerkt dat regelingen als de IOW, IOAW en IOAZ wel zijn blijven bestaan en ook een rol kunnen spelen als uittrederoutes.

Spontane uittreding

In 2006 had 15 procent van de mensen tussen 45 en 65 jaar in Nederland andere inkomsten dan inkomsten uit werk of uitkering, of helemaal geen inkomsten. Dit kunnen bijvoorbeeld mensen zijn die niet uitkeringsgerechtigd zijn, niet werken, en van het inkomen van hun partner leven. Het aandeel werknemers of zelfstandigen van 45 tot 65 jaar dat één of twee jaar later (in 2007 of 2008) tot deze groep behoort, is ongeveer even groot als het aandeel dat naar een uitkering is uitgestroomd (König et al. 2011). ‘Spontane’ uittreding is dus een niet te verwaarlozen fenomeen. Het is naast verschillende uitkeringen ook een belangrijke alternatieve uittrederoute. De factoren die aan spontane uittreding ten grondslag kunnen liggen, namelijk de preferenties van een individu en zijn omgeving, behandelen we verder in paragraaf 4.2.

4.1.6 DE ROL VAN WERKLOOSHEIDSUITKERINGEN BIJ HERINTREDING

Uitkeringen spelen naar verwachting een rol in het zoekproces van werklozen. Hogere uitkeringen verhogen wat economen noemen het “reserveringsloon”, dat wil zeggen het loon dat zij ten minste willen verdienen om te gaan werken. De werkzoekende wordt daarmee kieskeuriger. Daar staat tegenover dat langer zoeken mogelijk kan leiden tot een baan die beter aansluit, waardoor de productiviteit hoger is, maar ook de kans op duurzame inzetbaarheid. Aan de andere kant kunnen langere zoekduren een zelfversterkend proces worden. Werkgevers beschouwen langere werkloosheidsperiodes als een slecht signaal. Bovendien kunnen het zelfvertrouwen, vaardigheden en kennis van werkzoekenden afnemen naarmate men langer moet zoeken.

In verschillende landen gelden (of golden) voor oudere werkzoekenden afwijkende langere periodes waarop men recht heeft op een werkloosheidsuitkering. In onderstaande tabel (tabel 4.2) staan verschillende studies waarin onderzoek is verricht of deze langere periodes hebben geleid tot lagere herintredkansen in werk. Voor alle opgenomen studies bleek dit (duidelijk) het geval.

In de gevonden studies ligt het accent op de duur van de uitkering. Opvallend is dat dit in de internationale literatuur veel meer aandacht krijgt dan de effecten van de hoogte van de uitkering. Empirisch bewijs dat ook de hoogte van de uitkering van belang is voor de arbeidsparticipatie van ouderen wordt geleverd door studies die de ‘replacement rate’ van werkloosheidsuitkeringen in verband brengen met de arbeidsparticipatie van ouderen: Blöndal en Scarpetta (1999) en Bertola et al. (2007) vinden een negatief verband¹⁴.

In de Nederlandse context is de WW niet de enige uitkering die relevant is voor oudere werkzoekenden. Twee andere regelingen zijn de IOW (Wet Inkomensvoorziening Oudere Werklozen) en de IOAW (Inkomensvoorziening Oudere en gedeeltelijk Arbeidsongeschikte werkloze Werknemers (IOAW)). Het betreft specifieke vervolgregelingen voor oudere werkzoekenden na afloop van de WW. De IOAW is met name bedoeld voor degenen die 50 jaar of ouder zijn als ze werkloos worden en die langer dan 3 maanden recht hebben op een WW-uitkering. De IOW is bedoeld voor werklozen die 60 jaar of ouder zijn als ze WW aanvragen en die langer dan 3 maanden recht hebben op een WW-uitkering. Beide regelingen komen aan de orde in Rienstra e.a. (2010). Hoewel deze studie zich presenteert als evaluatie is het materiaal toch vooral beschrijvend van aard. In het document worden uitstroomcijfers gepresenteerd van de doelgroepen en de mate waarin men een baan wil en zoekt naar een baan. Opvallend is

¹⁴ Hierbij is het van belang om op te merken dat sommige studies in hun berekening van de ‘replacement rate’ ook een indicator voor de duur van de uitkering meenemen, zodat feitelijk het gecombineerde effect van hoogte en duur wordt gemeten.

dat van de onderzochte groep IOAW-ers minder dan 5% binnen 1 jaar uitstroomt naar werk (gemeten in periode 2006-2008). In de studie wordt echter niet ingegaan op de vraag of deze lage uitstroom nu veroorzaakt wordt door de (hoogte en beschikbaarheid van) deze specifieke uitkering. Uit de studie wordt wel duidelijk dat een dergelijke conclusie niet te snel getrokken moet worden. In het onderzoek wordt namelijk helder geïllustreerd dat zowel de wens om te werken, het feitelijk zoeken van werk en de baanvinkans bij ouderen sterk afnemen naarmate men langer werkloos is (zie tabel 4.1). Juist omdat de IOAW (en de IOW) een vervolgvoorziening is op de WW, zal in veel gevallen de werkloosheidsperiode reeds lang zijn bij aanvang van de uitkering.

Tabel 4.1 Personen van 50-64 jaar zonder baan met een WW-uitkering naar binding met de arbeidsmarkt en werkhervatting

Uitkeringsduur	Wil werk	Zoekt werk	Vindt baan binnen 1 jaar	Totaal
Korter dan 6 maanden	80	65	30	100
6-12 maanden	76	65	22	100
1-3 jaar	66	55	14	100
Langer dan 3 jaar	39	30	7	100

Bron: Rienstra e.a. (2010)

Tabel 4.2 Enkele empirische studies over effecten duur werkloosheidsuitkering voor ouderen

Studie	Land	Type maatregel	Doelgroep	Methode	Doelvariabele in studie	Effecten
Heyma en van Ours (2005)	Nederland	Verlengde uitkering voor degenen die instromen als ze ouder zijn dan 57,5	Werkzoekenden die instromen in de leeftijdsgroep 55,5-59,5 jaar (degenen die instromen voor 57,5 zijn controlegroep)	Duurmodellen van baanvinden voor verschillende leeftijdscategorieën van instroom werkloosheid binnen ouderen	Baanvindkans	De baanvindkans van degenen die ingestroomd zijn boven 57,5 (en dus recht hebben op langere uitkering) is duidelijk lager dan controlegroep.
Hunt (1995)	(West) Duitsland	Invoering verlenging werkloosheidsuitkering voor oudere leeftijdsgroepen	Drie verschillende oudere werkzoekende leeftijdsgroepen krijgen op verschillende momenten verlenging van uitkeringsduur (49+, 44-48 en 42-43). Jongeren dienen als controlegroep	Duurmodellen voor baanvinden (difference in differences benadering)	Uitstroom naar werk en uitstroom uit arbeidsaanbod	Duidelijke dalingen uitstroomkansen: 44-48 jarigen (maximale uitkeringsduur gestegen van 12 naar 22 maanden) uitstroomkansen naar werk gedaald met bijna de helft. Voor 49-56 jarigen (uitkering verlengd van 12 naar 32 maanden) uitstroom uit arbeidsaanbod met meer dan helft gedaald. Uitstroomkansen naar werk voor groep 49-56 minder beïnvloed.

Studie	Land	Type maatregel	Doelgroep	Methode	Doelvariabele in studie	Effecten
Lalive en Zweimuller (2003)	Oostenrijk	Invoering verlenging duur werkloosheidsuitkering in sommige regio's van Oostenrijk van 30 weken naar een maximum van 209 weken (maar in andere regio's niet) voor degenen boven 50 jaar	Groep 45-49 en 50-54 jaar. Controlegroepen niet alleen gevormd door deze "jongere" groep, maar ook dezelfde leeftijdsgroepen in aangrenzende regio's waar duurverlenging niet van toepassing is. Voorts extra controlegroep doordat maatregel alleen van toepassing als men al langere tijd in betreffende regio woont	Duurmodellen voor baanvinden ("difference in differences" benadering)	Uitstroom naar werk	Uitstroomkansen naar werk verlaagd met 17%
Lalive (2006)	Oostenrijk	Invoering verlenging duur werkloosheidsuitkering in sommige regio's van Oostenrijk van 30 weken naar een maximum van 209 weken (maar in andere regio's niet) voor degenen boven 50 jaar	Groep 46-49 en 50-53 jaar. Controlegroepen niet alleen gevormd door deze "jongere" groep, maar ook dezelfde leeftijdsgroepen in aangrenzende regio's waar duurverlenging niet van toepassing is. Voorts extra controlegroep doordat maatregel alleen van toepassing als men al langere tijd in betreffende regio woont	Regression discontinuity approach (gebruik makend van "difference in differences")	Gemiddelde werkloosheidsduur	Werkloosheidsduur neemt bij mannen met ongeveer 0,1 week toe bij elke week extra uitkering en 0,3 week bij elke week extra uitkering bij vrouwen

4.2 KENMERKEN VAN HET INDIVIDU EN ZIJN OMGEVING

In het bovenstaande hebben we aandacht besteed aan financiële prikkels. Dit zijn echter niet de enige factoren die invloed uitoefenen op de arbeidsparticipatie van ouderen. Ook de preferenties van ouderen zelf spelen een rol. Verder zijn kenmerken van het individu zoals opleidingsniveau en gezondheid van belang, en ook kenmerken van zijn omgeving, bijvoorbeeld het type huishouden waarin hij of zij leeft, zijn of haar sociaal netwerk, en de sociale normen die in zijn of haar omgeving gelden.

4.2.1 PREFERENTIES EN ATTITUDES VAN OUDEREN

Een van de stereotypes over oudere werknemers is dat deze geen zin meer in werken zouden hebben, minder gemotiveerd zouden zijn en een sterkere preferentie voor vrije tijd zouden hebben.

Preferentie voor vrije tijd

Werknemers blijken inderdaad al vanaf 50 jaar te denken aan stoppen met werken (Henkens & Van Solinge 2003). Groot en Breedveld (2004) rapporteren dat de meerderheid (ongeveer 60 procent) van de respondenten van de Eurobarometer 2003 het liefst tussen 55 en 60 met pensioen zou willen. Uit gegevens uit het OSA-aanbodpanel blijkt dat het aandeel werknemers dat het aandeel werknemers dat voltijd wil werken daalt naarmate men in hogere leeftijdsgroepen komt, en het aandeel dat korte uren wil werken toeneemt (Van der Stelt & de Voogd-Hamelink 2010).

Heyma (2004) schat op basis van de CERRA-panel (1993, 1995) dat ouderen een sterke voorkeur voor vrije tijd hebben, en dat lagere uitkeringen bij uitstroom mensen niet echt weerhouden van stoppen met werken. Hij onderstreept echter zelf dat dit resultaat mogelijk komt doordat het eigen opgebouwde vermogen van individuen niet is meegenomen in de analyse.

Er zijn ook aanwijzingen uit de literatuur dat het arbeidsaanbod van ouderen elastischer zou zijn dan dat van andere leeftijdsgroepen. Fenge e.a. (2006) vinden dat het arbeidsaanbod van individuen boven de 50 in Duitsland veel elastischer is. French (2005) schat de loonelasticiteit van het arbeidsaanbod op verschillende leeftijden op basis van de Amerikaanse Panel Study of Income Dynamics (PSID) en vindt dat deze elasticiteit veel hoger is voor 60-jarigen dan voor 40-jarigen. Evers e.a. (2008) vinden in een meta-analyse van studies die de loonelasticiteit van het arbeidsaanbod schatten dat studies die voor leeftijd controleren gemiddeld genomen een lagere elasticiteit vinden. Dit zou kunnen komen doordat de elasticiteit toeneemt met leeftijd, en daardoor wordt overschat als daar niet voor gecorrigeerd wordt. De suggestie die van deze bevindingen uitgaat, is dat ouderen gevoeliger zijn voor veranderingen in de financiële opbrengsten van werk, omdat ze eerder indifferent zijn tussen werken en niet werken.

Er zijn theorieën die voorspellen dat oudere werknemers, die aan het einde van hun loopbaan zijn, minder investeren in hun loopbaan en in hun werk: ze zouden in de fases van ‘handhaving’, en later van ‘terugtrekking’ zijn (Super 1957). Er zijn aanwijzingen dat werknemers inderdaad anders gaan denken over hun werk naarmate ze ouder worden: ze hechten meer waarde aan zekerheid (fysieke zekerheid en baanzekerheid), salaris en de mogelijkheid om vaardigheden aan te wenden, en zijn minder loopbaangeoriënteerd (Warr e.a. 2001).

Hierbij kunnen echter een aantal kanttekeningen worden geplaatst. Het aandeel werknemers in Nederland dat bereid is om tot 65 jaar te werken neemt toe: van 21 procent in 2005 tot 42,5 procent in 2009 volgens de NEA. Ook het percentage dat denkt

dat ze in staat zouden zijn om tot hun 65^{ste} hun huidige werk te blijven doen is gestegen, van 40 procent in 2005 tot 45 procent in 2009 (CBS Statline). Dit suggereert dat het moment vanaf wanneer een werknemer het einde van zijn carrière ‘verwacht’ naar een latere leeftijd verschuift.

Bovendien is het ook de vraag of de schijnbare preferentie voor vrije tijd van ouderen niet soms ook samenhangt met een ontmoedigingseffect. Tabel 4.1 hierboven laat zien dat oudere werklozen steeds minder werk willen en werk zoeken naarmate ze langer werkloos zijn. Dit kan echter te maken hebben met negatieve ervaringen bij sollicitaties, omdat de baanvinkans voor ouderen objectief laag is, zodat hun motivatie afneemt.

Arbeidsethos

Bovendien zijn er ook aanwijzingen dat het arbeidsethos van oudere werknemers sterk is. Oudere werknemers hebben een groter ziekteverzuim, maar ze zijn minder vaak afwezig zonder goede redenen. Ze zijn ook loyaler en blijven langer bij dezelfde werkgever dan jongere werknemers (Hansson et al. 1997, Warr 1993). Psychologische betrokkenheid bij het werk en afkeer van pensioen zijn factoren die mensen langer aan het werk houden (Parnes & Sommers 1994).

Verder is het traditionele loopbaanmodel in de praktijk steeds minder van toepassing. Hall & Mirvis (1995) pleiten ervoor om het werkzame leven meer te zien als een opeenvolging van verschillende loopbaancycli, waarin de ‘loopbaanleeftijd’, dat wil zeggen de tijd die men in een bepaalde functie heeft doorgebracht, belangrijker wordt dan de leeftijd van het individu. Volgens hen versterken deze nieuwe ontwikkelingen de vaardigheid tot zelfreflectie en het aanpassingsvermogen bij ouderen. Het is echter de vraag, op hoeveel oudere werknemers dit nieuwe loopbaanmodel in werkelijkheid al van toepassing is en of de ontwikkeling van de nieuwe vaardigheden hen daadwerkelijk op de arbeidsmarkt zal helpen (De Coen et al. 2007).

Al met al kan geconcludeerd worden dat naarmate werknemers ouder worden, zij zich met de leeftijd op andere aspecten van de baan gaat concentreren: de eigen carrière wordt minder belangrijk, terwijl zekerheid en loyaliteit de overhand nemen. Er zijn echter redenen om aan te nemen dat het keerpunt steeds later zal optreden, en ook dat het denken in één traditionele carrière mogelijk zal afnemen. Het is ook van groot belang om op te merken dat de werkcontext een belangrijke rol speelt in de relatie tussen werkhouding en leeftijd (Sullivan 1999). Blöndal & Scarpetta (1999) vinden dat hoger opgeleiden en mensen in ‘professional occupations’ langer werken. Ze interpreteren dit als een indicatie dat de preferentie voor vrije tijd vs. werken sterk afhankelijk kan zijn van het type werk dat men doet. Een factor als opleidingsniveau speelt hierbij een belangrijke rol.

4.2.2 OPLEIDINGSNIVEAU

Opleidingsniveau is een belangrijke determinant van uittreding. Cohorten die later zijn geboren hebben gemiddeld genomen een beter opleidingsniveau. Dit heeft een gunstig effect op de arbeidsparticipatie van de ‘nieuwe’ ouderen. Van Vuuren en Deelen (2009) schatten dat 29 procent van de toename in arbeidsparticipatie van mannen van 50-69 tussen 1995 en 2006 te danken was aan hun opleidingsniveau. Blau en Goodstein (2007) vinden zelfs dat de veranderingen in opleidingsniveau het totaal van de toename in arbeidsparticipatie van oudere werknemers in recente jaren in de VS kunnen verklaren. Er zijn verschillende manieren waarop opleidingsniveau aan langer doorwerken kan bijdragen. Het kan zijn dat een hogere opleiding gepaard gaat met een hoger werkinkomen. Hoger opgeleide mensen kunnen in functies waar de intrinsieke motivatie een grotere rol speelt. Zij kunnen vaak onder betere omstandigheden werken, die ook beter passen bij de vaardigheden die met leeftijd niet afnemen (kennis, geen fysiek zwaar

werk, etc.) (zie hieronder in hoofdstuk 5 de invloed van baankenmerken op uittreden). Een andere mogelijkheid is dat hoger opgeleiden gezonder leven, en daardoor langer in staat zijn om te werken.

4.2.3 GEZONDHEID

Er is veel literatuur die het verband tussen gezondheid en arbeidsparticipatie van ouderen in het algemeen onderzoekt. Al deze studies vinden dat gezondheid een van de belangrijkste determinanten is van het arbeidsaanbod van oudere mensen (Sickles en Taubman 1986, Woodland 1987, Bound 1991, Kreider 1996, Bound e.a. 1999, Blau en Gilleskie 2001, Lindeboom en Kerhofs (2002), Wilkins 2002, Wing Han Au e.a. 2005, Dysney e.a. 2006, Cavaco e.a. 2007).

Ook het verband tussen gezondheid en de uittredebeslissing van oudere werknemers is uitvoerig onderzocht. Volgens Gustman & Steinmeier (1994), Blau (1994), Shultz e.a. (1998), Beehr e.a. (2000), en Mc Garry (2002) is de gezondheidsstatus een van de belangrijkste determinanten van de uittredebeslissing. Volgens Parries & Sommers (1994) is een goede gezondheid een van de factoren die mensen langer, ook na de officiële pensioneringsleeftijd, aan het werk houdt.

Als men werkloos wordt, heeft dit op zichzelf een negatief effect op de gezondheid (zie bijvoorbeeld McKee-Ryan e.a. (2005)). Dit betekent een afname van het menselijk kapitaal, en belemmert daarmee ook de herintredingskansen. Oudere werklozen bevinden zich dan in een vicieuze cirkel.

Hierbij is het echter van belang om het verschil te maken tussen uitstroom via ‘reguliere’ wegen, dat wil zeggen (vervroegde) pensionering en uitstroom via arbeidsongeschiktheid. Kerkhofs e.a. (1999) vinden weliswaar dat financiële prikkels belangrijker zijn dan gezondheid bij uitstroom via VUT-soortige regelingen, maar dat gezondheid de belangrijkste determinant is van uitstroom via arbeidsongeschiktheid en werkloosheid. Ook Bound e.a. (1991) komen tot soortgelijke conclusies. Ook Blöndal & Scarpetta (1999) vinden dat gezondheid een belangrijke factor is voor vervroegd uittreden, in het bijzonder als het gaat om uitstroom naar arbeidsongeschiktheid. Het geschatte effect van gezondheid op pensionering kan dus vertekend zijn als mensen voor pensioenleeftijd via de arbeidsongeschiktheidsregelingen uitstromen en daar in de analyses geen rekening mee wordt gehouden (Euwals e.a. 2009).

Verder is de manier waarop gezondheid wordt gemeten ook relevant. Het is namelijk denkbaar dat de subjectieve waardering door mensen van hun eigen gezondheid een vertekend beeld geeft, omdat mensen die gestopt zijn met werken dit gegeven achteraf proberen te rechtvaardigen door te zeggen dat hun gezondheid slecht is. Bazzoli (1985) vindt inderdaad dat de variabele die gezondheid na uittreden meet sterker en signifikanter gerelateerd is aan de kans om uit te treden dan de variabele die de gezondheid vóór uittreden meet. Dit suggereert dat er inderdaad sprake is van rechtvaardigingsbias. Kalwij en Vermeulen (2008) vergelijken de rol van subjectieve en objectieve gezondheidsindicatoren in de verklaring van de participatiekansen van oudere werknemers in verschillende landen. Ze vinden dat in een aantal landen, waaronder Nederland, beide indicatoren een significante rol spelen, ook als ze samen worden opgenomen in de analyse. Dit suggereert dat het beter is om beide soorten indicatoren in de analyse mee te nemen, wil men een precieze schatting van het effect van gezondheid hebben. McGarry (2002) vindt ook dat zowel subjectieve als objectieve gezondheidsindicatoren een significante invloed hebben op de kans dat een individu denkt dat hij met 62 nog steeds aan het werk zal zijn. De meeste bovengenoemde studies gebruiken subjectieve gezondheidsindicatoren. Er zijn echter ook studies die de subjectieve gezondheidsvariabele corrigeren door deze in verband te brengen met een aantal

objectieve gezondheidsindicatoren: Bound e.a. (1999), Lindeboom en Kerhofs (2002), Wing Han Au e.a. (2005), Dysney e.a. (2006), Cavaco e.a. (2007). Ook deze studies vinden een positief en significant effect van een betere gezondheid op de arbeidsparticipatie van ouderen.

Al met al zijn er dus aanwijzingen dat gezondheid een belangrijke rol speelt bij de deelname van ouderen in de arbeidsmarkt. Wel hangt de grootte van het effect ervan af, hoe gezondheid en uittreden zelf worden gemeten.

4.2.4 KENMERKEN VAN HET HUISHOUDEN

De directe omgeving van een individu, dat wil zeggen het huishouden waarin hij leeft, heeft invloed op de kans dat iemand stopt met werken en op de kans dat hij of zij een nieuwe baan vindt als hij of zij is gestopt.

Individen die niet alleen leven, nemen meestal ook niet alleen de beslissing om te stoppen met werken. Dat blijkt uit de literatuur. Gustman & Steinmeier (1994, 2002) vinden dat de beslissing van de partner om met pensioen te gaan een van de belangrijkste determinanten van de uittredebeslissing is. Volgens hen speelt de wil om tijd samen door te brengen een belangrijke rol in gezamenlijke uittredebeslissingen. Blöndal en Scarpetta (1999) vinden dat de kans om met pensioen te gaan hoger is als de partner niet actief is dan als de partner werkt. Voor Australië vinden Evans & Kelley (2002a, 2002b) dat oudere vrouwen meer kans hebben om te blijven doorwerken als hun man ook werkt en als ze geloven dat hun man het op prijs stelt dat ze werken; oudere mannen hebben ook meer kans om te blijven werken als hun vrouw werkt. Hierbij moet wel worden opgemerkt dat Blöndal & Scarpetta (1999) ook vinden dat in de VS de kans om uit te treden ook positief gerelateerd is aan het inkomen van de partner. Dit kan dus op een tegengesteld effect wijzen voor zover een hoger inkomen samen gaat met arbeidsparticipatie.

Onderzoek voor de VS en het Verenigd Koninkrijk laat zien dat de toename in participatie van oudere mannen voor een deel te verklaren valt uit de toename in participatie van vrouwen (Schirle 2008). Van Vuuren en Deelen (2009) gebruiken het opleidingsniveau van de partner als proxy voor haar arbeidsparticipatie en vinden dat deze variabele de toename in arbeidsparticipatie bij oudere mannen (50-69) in Nederland tussen 1995 en 2006 voor 21 procent verklaart.

De uittredebeslissing hangt niet alleen af van de partner, maar van wie er nog meer in het huishouden leeft. Blöndal & Scarpetta (1999) vinden dat in sommige landen kostwinners van grote huishoudens langer blijven werken. Dit heeft waarschijnlijk met een inkomenseffect te maken.

Verder spelen zorgtaken van ouderen waarschijnlijk een belangrijke rol. Een groot deel van de ouderen die niet werken heeft namelijk zorgtaken. Het is aannemelijk dat deze zorgtaken een rol hebben gespeeld bij het uittreden (Delpachitra & Beal 2002), of dat ze een belemmering vormen bij herintreden. Dit is ook de conclusie uit het literatuuroverzicht van Lumsdane & Mitchell 1999: ze vinden dat mensen met zorgtaken ook minder kans hebben om op oudere leeftijd te blijven doorwerken.

Uit de literatuur blijkt dus dat kenmerken van het huishouden waarin ouderen leven van invloed zijn op hun arbeidsparticipatie. We vinden meer aanwijzingen dat ouderen het arbeidsaanbodgedrag van hun partner imiteren, dan dat ze dankzij het inkomen van een werkende partner zouden kiezen om te stoppen met werken. De literatuur wijst er ook op dat zorgtaken een negatieve invloed hebben op het arbeidsaanbod van ouderen.

4.2.5 SOCIAAL NETWERK

Ook de sociale contacten van ouderen hebben invloed op hun arbeidsparticipatie¹⁵. Ilmarinen (2006) toont aan dat sociale activiteit een gunstig effect heeft op de gezondheid, de functionele vaardigheden en het welzijn van oudere werknemers. Ook volgens Mor-Barak e.a. (1992) blijven oudere werknemers met een groter sociaal netwerk (buiten familieverbanden) langer werken.

Daar tegenover staat dat sociale activiteiten over het algemeen dalen met de leeftijd (Carstensen 1998). Kanfer & Ackermann (2004) argumenteren dat jongeren voornamelijk 'instrumentele contacten' zoeken, met mensen die hen informatie en perspectieven voor de toekomst kunnen geven, terwijl ouderen meer 'emotionele contacten' zoeken, die emotionele voldoening brengen, maar van minder direct belang zijn voor de positie op de arbeidsmarkt. Vandaar dat ouderen een minder goede positie op de arbeidsmarkt hebben dan mensen met veel 'instrumentele contacten' (Greller & Simpson 1999). Anderzijds kunnen volgens Flap & Völker (2001) alle soorten sociale contacten bijdragen aan de arbeidssatisfactie, en dus aan de motivatie om langer te blijven werken: wie meer 'instrumentele contacten' heeft is eerder tevreden met zijn loon, loopbaanmogelijkheden, baan zekerheid, terwijl wie meer 'emotionele contacten' heeft de sociale aspecten van zijn baan meer waardeert.

Al met al kan dus worden geconcludeerd dat een uitgebreid sociaal netwerk zowel de kans op arbeidsparticipatie als de arbeidsmotivatie verhoogt.

4.2.6 SOCIALE NORMEN

Niet alleen het directe sociale netwerk kan de arbeidsparticipatie van ouderen beïnvloeden, maar ook de meer algemene sociale context, en de normen die impliciet of expliciet in de maatschappij aanwezig zijn over wie hoort te werken en wanneer men moet stoppen met werken. Oudere werknemers voelen de druk van sociale normen in de zin dat ze vanaf een bepaalde leeftijd het gevoel hebben dat hun baas en collega's van hen verwachten dat ze plaats maken voor jongere werknemers. Dit blijkt in ieder geval voor België uit een enquête onder oudere werknemers door Elchardus et al. (2003). Daar tegenover staat dat een direct verzoek van de baas om langer te blijven werken volgens oudere werknemers zelf een belangrijke rol kan spelen in de beslissing om later uit te treden. De werkgevers zelf lijken vervroegde uittreding echter geen probleem te vinden. Dit blijkt uit een onderzoek van Henkens & Van Solinge (2003) in Nederland. Ook Adams e.a. (2005) concluderen uit een onderzoek onder werkgevers, werknemers, niet-werkenden en gepensioneerden dat geen van deze groepen de arbeidsparticipatie van ouderen als zeer belangrijk ervaart.

Op meer algemeen niveau kan het beleid omtrent pensioenen en het pensioensysteem zelf ook sociale normen creëren. In de meeste systemen is er een standaard-leeftijd voor uittreden. Onderzoek in de VS heeft laten zien dat er een piek in uittreden optreedt op de leeftijd waarop mensen recht hebben op pensioen (Blau 1994, Hurd 1996, Ellwood 2001, Lumsdane & Mitchell 1999). De financiële prikkels om bij deze bepaalde leeftijd uit te treden kunnen de piek in uittreden bij deze leeftijd niet geheel verklaren (Lumsdane en Mitchell 1999). Dit kan op twee verschillende manieren verklaard worden. Het kan zijn dat de preferenties van individuen interdependent zijn: men wil liever stoppen met werken als de mensen die men kent ook stoppen. Maar het kan ook zijn dat deze standaard-leeftijden een bepaalde norm definiëren voor wanneer het goed is om te stoppen met werken (Euwals e.a. 2009; Gruber & Wise 2002, Anders e.a. 1997). Voor

¹⁵ In deze paragraaf maken we veel gebruik van de overzichtstudie van De Coen e.a. (2007).

Nederland blijkt uit de DNB Household Survey dat een behoorlijk aandeel van de werknemers (40 procent) hun verwachte pensioenleeftijd baseert op de officiële pensioenleeftijd (Euwals e.a. 2009). Beleid op het gebied van sociale zekerheid en re-integratie verspreidt ook een bepaalde voorstelling van wat men op een bepaalde leeftijd hoort te doen. Guillemard (2003) beschrijft op basis van studies van 7 verschillende landen hoe het beleid van de overheid omtrent vervroegd uittreden en re-integratie van oudere werkzoekenden de 'leeftijdscultuur' in een land beïnvloedt: als het beleid meer gericht is op het actief houden en activeren van ouderen, hebben ook bedrijven de neiging om meer te doen om hun oudere werknemers in dienst te houden, en ouderen zelf zien meer redenen om aan het werk te blijven. Ze noemt Japan als een goed voorbeeld in dat opzicht. Dit heeft een invloed op de sociale druk die ouderen ondervinden en zo ook op hun loopbaankeuzes.

Dit betekent dus ook dat beleid mogelijk invloed kan uitoefenen op sociale normen, zodat deze uiteindelijk verschuiven. Sociale normen zullen echter waarschijnlijk niet op slag veranderen met een verandering in de officiële pensioenleeftijd. Dit blijkt in ieder geval uit een onderzoek van Brown (2006). Hij vindt dat de daadwerkelijke pensioenleeftijd in de VS dicht bij de 'conventionele pensioenleeftijd' ligt, dat wil zeggen de pensioenleeftijd die mensen als gebruikelijk beschouwen. Hij vindt echter geen aanwijzingen dat deze 'conventionele pensioenleeftijd' is veranderd als gevolg van de verandering in de Normal Retirement Age.

De conclusie is dus dat sociale normen wel degelijk invloed uitoefenen op de arbeidsparticipatie van ouderen. Ze blijken gevoelig voor de signalen uit hun werkomgeving over hun arbeidsparticipatie. Deze zijn vaak negatief, wat naar verwachting oudere werknemers ertoe motiveert om eerder uit te treden. Ook de signalen die van de officiële pensioenleeftijd uitgaan zijn van belang. Hier is mogelijk ruimte voor beleid om sociale normen en attitudes te beïnvloeden. Dit soort veranderingen heeft echter tijd nodig.

4.3 INZETBAARHEID VAN OUDEREN

Een ander stereotype dat heerst over ouderen is dat ze minder fit en minder inzetbaar zouden zijn. Hieronder gaan we in op de factoren die de inzetbaarheid van ouderen beïnvloeden.

4.3.1 ONTWIKKELING VAN VAARDIGHEDEN MET LEEFTIJD

Allereerst gaan we in op de ontwikkeling van bepaalde vaardigheden met de leeftijd¹⁶. Deze vaardigheden kunnen worden beschouwd als kenmerken van een individu, die in combinatie met bepaalde baankenmerken en taakeisen zijn productiviteit op het werk bepalen. Op de relatie tussen leeftijd en productiviteit gaan we hieronder, in paragraaf 5.3, nader in.

Een van de achtergronden van het idee dat ouderen minder inzetbaar zijn is het natuurlijke afnemen van sommige vaardigheden met de leeftijd. De lichamelijke gezondheid neemt inderdaad af met de leeftijd (Nauta e.a. 2004). In het bijzonder fysiologische vaardigheden worden minder (gezondheid, behendigheid, kracht, zicht, gehoor, evenwicht) (Hendrikse e.a. 1995, Ilmarinen 2006, OECD 2006). Dit is ook te zien in het ziekteverzuim van ouderen. De verzuimfrequentie daalt met de leeftijd, maar de

¹⁶ In deze paragraaf maken we veel gebruik van de literatuuroverzichten van De Coen e.a. (2007) en Peeters e.a. (2005).

verzuimduur neemt toe (Smulders 2005, Quispel 2000), omdat ouderen met ernstigere gezondheidsproblemen te maken hebben, en dus meer tijd nodig hebben om te herstellen (Gellatly 1995, Hayflick 1994). Anderzijds geldt zeker voor lichamelijke problemen dat deze vaak gecompenseerd kunnen worden met hulpmiddelen en aanpassingstrategieën (Nauta e.a. 2004), voor zover ze niet cruciaal zijn voor de functie.

Sommige cognitieve capaciteiten nemen ook af met leeftijd. Het gaat met name om het actieve geheugen, het abstracte redeneervermogen, de aandacht, de snelheid van verwerking van informatie (Greller & Simpson 1999, Kanfer & Ackerman 2004, Skirbekk 2003, Jelicic & Houx 2001), waarbij moet worden opgemerkt dat de piek bij deze vaardigheden al bij 20 jaar wordt bereikt. Het gaat dan meer om zogenaamde “fluïde” intellectuele vermogens die vooral een beroep doen op het korte termijn geheugen. Een concreet voorbeeld van een test waarbij een afname van dit soort cognitieve vermogens naar voren komt, is weergegeven in Fouarge en De Grip (2011). Tussen de leeftijd van 50 en 70 jaar neemt de gemiddelde score van een aantal woorden dat men zich herinnert in een geheugentest met ongeveer 20% af. Voorts citeren zij onderzoek van Bonsang e.a. (2010) waaruit blijkt dat niet werkenden duidelijk slechter scoren dan werkenden. Bonsang e.a. corrigeren in hun studie voor endogene zelf-selectie en laten zien dat er een causaal effect is van arbeidsmarktuittrede en verlies aan cognitief vermogen. “In de running blijven” is dus van belang: in geval van werkloosheid wordt een zekere afschrijving van menselijk kapitaal op dit gebied dus versterkt.

Maar er zijn ook cognitieve vaardigheden die met de leeftijd verbeteren, of waar de afname vanaf een bepaalde leeftijd maar beperkt is. Het zijn de “gekristalliseerde intellectuele vermogens” (Horn 1982): beroepsspecifieke en algemene kennis, woordenschat, verbale vermogens, communicatieve vaardigheden (Kanfer & Ackerman 2004, Skirbekk 2003). Deze vermogens gaan volgens Horn (1982) alleen maar vooruit, tot 65 in ieder geval.

In een recente Nederlandse studie (Fouarge en De Grip 2011) is het beeld wat genuanceerder¹⁷ en komt veelal neer op een parabolisch verband, al verschilt het moment van teruggang, afhankelijk van het aspect waarnaar wordt gekeken. Bij het meest brede begrip (kennis en vaardigheden) vindt de afbuiging pas op een vrij laat moment plaats. Bij inactieven is dit wel iets eerder, wat wederom een aanwijzing is dat afschrijving van menselijk kapitaal buiten het arbeidsproces sneller verloopt.

¹⁷ Fouarge en de Grip (2011) besteden in hun rapport aandacht aan de vraag of de gebruikte testen nu vooral een beroep doen op fluïde of gekristalliseerde intellectuele vermogens. Di is niet geheel duidelijk, maar testen wijzen er op dat het soort vragen een groter beroep doen op ‘fluïde’ dan op ‘gekristalliseerde’ intelligentie”. Een zekere mix zou goed passen bij het meer genuanceerde gevonden verband.

Tabel 4.3 *Uitkomsten van toetsen voor ontwikkeling enkele vaardigheden met de leeftijd in onderzoek Fouarge en De Grip (2011)*

Vaardigheid	Ontwikkeling	Verschillen naar groep
Functionele geletterdheid (proza; informatie lezen en begrijpen)	Tussen de 20 en 40 vrij stabiel; daarna afname; deze afname is vanaf 50 jaar significant	Afname bij lageropgeleiden is relatief beperkter
Functionele geletterdheid (documenten, zoals begrijpen formulieren en grafieken)	Tussen 20 en 40 vrij stabiel; daarna afname	Afname bij lageropgeleiden is relatief beperkter
Functionele geletterdheid (numeriek)	Vanaf 50 jaar significante afname	
Eigen inschatting kennis- en vaardigheden niveau	Sterke groei tot 30 jaar en daarna vrij stabiel tot ongeveer 58 jaar. Daarna afname	
Eigen inschatting verandering kennisniveau in afgelopen 2 jaar	Afnemende groei tot ongeveer 58 jaar en daarna afname	Bij werkenden blijft kennisontwikkeling tot 65 jaar positief; bij inactieven eerder afname, namelijk rond 50 jaar

Bron: Fouarge en De Grip (2011)

Ouderen blijken psychisch gezonder te zijn dan jongeren (cf. CBS-cijfers over psychische klachten). Dit lijkt ook te gelden voor oudere werknemers vs. jongere werknemers: oudere werknemers geven in enquêtes minder vaak aan uitgeput te zijn en rapporteren minder (psychosomatische) gezondheidsklachten (Meulemann 2005, Martinot & Sengers 2004). Dit kan natuurlijk te maken hebben met een selectie-effect, in de zin dat de psychisch meest kwetsbare werknemers gestopt zijn met werken voordat ze ouder worden.

Uit het bovenstaande komt naar voren dat de verbanden tussen leeftijd en vaardigheden variëren naar verschillende aspecten. De inzetbaarheid van ouderen hangt daardoor sterk af van de taakvereisten. Warr (1993) maakt een classificatie van 4 typen activiteiten die verschillend door leeftijd beïnvloed worden, afhankelijk van (1) of de taakvereisten de basiscapaciteiten overschrijden bij toenemende leeftijd en (2) of de prestaties toenemen bij een langere ervaring. Het is afhankelijk van deze factoren of werknemers meer of minder inzetbaar worden naarmate zij ouder worden. Dit betekent dat de positie van oudere werknemers op de arbeidsmarkt afhankelijk is van het soort taken dat veel gevraagd wordt. Skirbekk (2003) laat zien dat door technologische ontwikkelingen ‘gekristalliseerde intellectuele vermogens’ belangrijker worden, wat gunstig zou moeten zijn voor oudere werknemers. Veel is echter afhankelijk van hoe goed oudere werknemers zich de nieuwe technologieën eigen kunnen maken (cf. bijv. studie van Autor et al. (2003) over toenemend gebruik van computers).

4.3.2 MOBILITEIT EN ERVARINGSCONCENTRATIE

Met de leeftijd kan de productiviteit toenemen door de ervaring die is opgebouwd in een bepaalde functie. Het probleem is dat men tegelijkertijd minder inzetbaar wordt op andere / nieuwe functies¹⁸. Oudere werknemers zijn minder mobiel dan anderen op de arbeidsmarkt, en mobiliteit neemt ook binnen deze groep af met de leeftijd (Bruggink &

¹⁸ In deze paragraaf maken we veel gebruik van informatie uit de overzichtstudie van De Coen e.a. (2007).

Siermann 2008). Daardoor specialiseren ze zich op bepaalde taken en worden niet vaak gestimuleerd om nieuwe vaardigheden te leren. Dit fenomeen wordt ervaringsconcentratie genoemd. Hetzelfde fenomeen kan ook bij de contacten optreden die men heeft. Oudere werknemers hebben soms te maken met een verouderd sociaal netwerk (Leisink & Thijssen 2006). Ervaringsconcentratie en netwerkconcentratie kunnen een negatief effect hebben op de arbeidsparticipatie van ouderen, doordat het de kansen van ouderen op de arbeidsmarkt vermindert. Ervaringsconcentratie verkleint de 'employability-radius' van oudere werknemers, dat wil zeggen het spectrum aan banen waarbinnen zij goed kunnen functioneren (Thijssen 2001). Auer e.a. (2005) vinden inderdaad dat landen met een hogere gemiddelde anciënniteit van werknemers gemiddeld genomen ook een lagere participatiegraad hebben.

Het belang van mobiliteit wordt bevestigd in empirisch onderzoek naar de herintredkansen van werkzoekenden. De Graaf-Zijl en Hop (2007) voeren verklarende analyses uit voor de herintredkansen in werk van oudere WW-ers. Een van de verklarende factoren is de baanduur van de laatste baan die men heeft gehad. Deze variabele is overduidelijk significant: naarmate de baanduur langer is, wordt de kans op uitstroom naar werk kleiner. Dit komt zowel bij een aparte analyse voor de groep 45-54 jaar, als de groep 55-64 jaar naar voren. Het effect van een verschillende score op deze variabele weegt sterker door dan verschillen bij bijvoorbeeld geslacht, etniciteit of opleidingsniveau.

Oudere werknemers zijn over het algemeen bang om hun baan te verliezen en geloven er niet echt in dat ze zouden slagen om een nieuwe baan te vinden (Vanweddingen 2006). De baanvindkansen van oudere werklozen zijn inderdaad erg laag (zie hoofdstuk 3). Een verandering van werkgever gaat ook voor oudere werknemers vaak gepaard met loon- en statusverlies, en is dus vaak ook onvrijwillig (Greller & Simpson 1999). Dit komt door ervaringsconcentratie, en draagt ook verder bij aan ervaringsconcentratie. Ervaringsconcentratie is dus een zelfversterkend proces. Het systeem van ontslagbescherming in Nederland ontmoedigt ook externe mobiliteit, in de zin dat men de opgebouwde rechten op ontslagvergoeding verliest als men bij een nieuwe werkgever begint (Deelen en Jongen 2009).

Er is dus sprake van een vicieuze cirkel: omdat ouderen productiever zijn in hun huidige functie dan in een andere, zijn ze minder mobiel, waardoor ze zich steeds verder specialiseren en hun kansen op de arbeidsmarkt steeds kleiner worden¹⁹. Studies over ervaringsconcentratie laten echter zien dat er grote verschillen zijn tussen individuen en dat ervaringsconcentratie een beïnvloedbaar fenomeen is (Pazy 2004, Thijssen 2005). Het recente SER-advies 'Werk maken van baan-baanmobiliteit' maakt voorstellen om mobiliteit in Nederland te bevorderen (SER 2011). Bovendien benadrukt Thijssen (1997) dat het voorkomen van ervaringsconcentratie niet mag leiden tot ervaringfragmentatie. Dat wil zeggen dat het ook niet bijdraagt aan de arbeidsmarktkansen van een individu als hij of zij heel veel verschillende banen heeft gehad maar nergens echt goed in is. Er zijn ook aanwijzingen dat te veel flexibiliteit en mobiliteit van werknemers schadelijke gevolgen kan hebben voor de productiviteit en het innovatievermogen van bedrijven (Dekker & Kleinknecht 2008; Zhou, Dekker & Kleinknecht 2011). Ook Auer e.a. (2005) benadrukken dat stabiele arbeidsrelaties ten goede komen aan de productiviteit. Dit betekent dat mobiliteit alleen ook geen panacee is.

¹⁹ Dit kunnen kansen zijn in termen van überhaupt een baan vinden, maar ook in termen van een baan vinden die qua salaris en functieniveau aansluit op de vorige baan.

4.3.3 SCHOLING WERKENDE

Een van de manieren om weinig mobiele ouderen inzetbaar te houden is scholing. Overzichtstudies geven aan dat veel onderzoek bevestigt dat bedrijfsopleidingen een positief effect op de beloning hebben (zie bijvoorbeeld Groot en Maassen van den Brink, 2009 en Leuven, 2004). Sommige studies laten ook specifiek voor ouderen zien dat dergelijke effecten opgaan (Leuven & Oosterbeek 2001, Groot & Maassen van den Brink 2001). De omvang van effecten van scholing op de beloning varieert echter sterk in de literatuur. In beide genoemde overzichtstudies wordt deze variatie onder meer in verband gebracht met de gebruikte methoden. Een van de problemen in dit type onderzoek is namelijk het zogenaamde selectie-probleem. Het is denkbaar dat degenen die scholing volgen, afwijken van de groep die geen scholing volgt, bijvoorbeeld omdat ze meer gemotiveerd zijn. Een tweede mogelijke oorzaak voor een selectie-probleem is dat geschoolde werknemers vooral degenen zijn voor wie de verwachte opbrengsten het hoogst zijn. In essentie is dit laatste een causaliteitsprobleem. De effecten van scholing kunnen door dit soort selectie-problemen dan overschat worden. In veel studies wordt hier wel rekening mee gehouden. Leuven (2004) laat zien dat het gebruik van sommige methoden om hiervoor te corrigeren tot kleinere effecten leidt.

De genoemde effecten op de beloning zijn een belangrijke aanwijzing dat scholing de productiviteit van (oudere) werknemers verhoogt. Effecten van scholing op productiviteit zijn ook direct onderzocht. Diverse overzichtstudies laten zien dat in dit type onderzoek wordt bevestigd dat scholing de productiviteit vergroot (zie bijvoorbeeld Groot en Maassen van den Brink, 2009 en 1997, en Hansson e.a. (2004). Uitsplitsing naar leeftijd komt dan echter minder voor omdat veel van deze studies de productiviteitseffecten van scholing op bedrijfsniveau vaststellen en niet ook nog eens kijken naar kruistermen van scholingsdeelname met leeftijd. Voorts geldt ook voor dit type studies dat het selectie-probleem een rol speelt. Groot en Maassen van Brink (2009) zien hierin een oorzaak voor de variatie in gevonden effecten. De conclusie is dan ook dat scholing positieve effecten op productiviteit heeft, maar dat over de omvang van dit effect nog de nodige onzekerheid bestaat.

Uitgaande van deze productiviteitseffecten zou verwacht mogen worden dat scholing een positief effect heeft op de arbeidsparticipatie van ouderen. Op dit vlak zijn eveneens studies verricht. In de onderstaande tabel 4.4 zijn een aantal van dergelijke studies opgenomen. Het merendeel van deze studies bevestigt de positieve effecten van scholing, bijvoorbeeld in de zin dat de uittrede voor pensionering hierdoor later plaatsvindt. Niet alle studies opgenomen studies vinden dergelijke positieve effecten. In de studie van Montizaan e.a. (2007) is het effect van scholing juist omgekeerd, al betreft dit negatieve effect met name bedrijfsspecifieke scholing. Zij koppelen dit aan de theorie van de impliciete contracten, dat wil zeggen dat discrepanties tussen beloning en productiviteit (op jonge leeftijd een relatief lage beloning en op oudere leeftijd een hoge) veel meer op deze groep van toepassing zijn, dan op degenen die algemeen geschoold zijn. Op deze theorie van de impliciete contracten komen we in het volgende hoofdstuk bij de verhouding leeftijd-productiviteit nog uitgebreid terug.

In alle andere opgenomen studies worden positieve effecten gevonden, al verschilt de omvang van deze effecten. Voorts gaan deze positieve effecten ook op in enkele van deze studies die een aantal methodische problemen zo goed mogelijk proberen te ondervangen. Dit geldt bijvoorbeeld voor de studie van Fouarge en Schils (2008). Zij vinden in een studie met Europese data significant positieve effecten, maar vinden overigens tegelijkertijd dat juist de effecten voor Nederland niet significant zijn. Picchio en Van Ours (2011) vinden in een studie met correctie voor wederzijdse beïnvloeding en met Nederlandse data wel positief significante effecten. Al met al kan geconcludeerd worden dat er de nodige aanwijzingen zijn dat scholing een positief effect heeft op de

arbeidsparticipatie van ouderen, maar dat het materiaal niet geheel eenduidig is. Voorts zijn er op dit terrein vooralsnog aanzienlijk minder studies beschikbaar dan bij de effecten van scholing op lonen en productiviteit.

Eén van methodische problemen die in dit type onderzoek een rol speelt, en waar dus sommige studies voor corrigeren, is het probleem van de wederzijdse beïnvloeding. De causaliteitsrichting kan namelijk ook andersom lopen: degenen die verwachten langer te blijven werken, zullen meer geneigd zijn om te investeren in scholing. Dat dit omgekeerde causale verband een reëel punt is, blijkt uit de laatste twee studies die opgenomen zijn in tabel 4.5. Deze richten zich op toetsing van het effect van de verwachte uittredeleeftijd op scholing en niet op het effect van scholing op deze uittredeleeftijd. Beide studies bevestigen dat een latere verwachte uittredingsleeftijd tot meer scholingsdeelname leidt.

Ondanks de baten van scholing voor oudere werknemers, wordt dit minder ingezet voor oudere werknemers dan voor anderen. De kans om deel te nemen aan scholing neemt af met leeftijd, aantal jaren werkervaring en de duur van het dienstverband bij het bedrijf, concluderen Groot en Maassen van den Brink (1997) in een literatuuroverzicht. Dit kan natuurlijk voor een deel verklaard worden uit het feit dat jongere werknemers of werknemers die nieuw zijn in een bedrijf simpelweg meer behoefte hebben aan scholing. Maar het is ook zo dat de terugverdiensperiode voor het bedrijf naar verwachting langer is voor werknemers die minder lang in dienst zijn, zodat de verwachte opbrengsten van scholing van jongere of nieuwere werknemers hoger zijn (Groot en Maassen van den Brink 1997, Muffels 2000). Het is echter de vraag of het laatste in de praktijk klopt. Er zijn aanwijzingen dat oudere werknemers gemiddeld langer blijven bij hun werkgever dan jongere werknemers (zie De Koning & Gelderblom 2003), waardoor juist de kosten van scholing van oudere werknemers terugverdiend kunnen worden. Bovendien is in sectoren met veel technologische veranderingen en innovaties de terugverdiensperiode net zo kort voor jongeren als voor ouderen (Greller & Simpson 1999).

Maar ook de oudere werknemers zelf kunnen minder geneigd zijn om een opleiding te gaan volgen dan hun jongere collega's. Oudere werknemers leren vaak alleen nog maar op intuïtieve en incidentele manier. Ze maken minder gebruik van formele scholing dan andere groepen werknemers, en blijven dan ook vaak op bekende terreinen (Leisink & Thijssen 2006). Ze ervaren twee soorten drempels: dispositionele drempels en institutionele drempels (Van Damme & Legiest 1997). Wat de dispositionele drempel betreft, stelt Maurer (2001) dat oudere werknemers minder geloven dat een opleiding voor hen zinvol zou zijn omdat ze (1) al lang geen succesvolle ervaring met opleiding / scholing hebben gehad, (2) weinig kans hebben om zo'n succesvolle ervaring te zien bij een van hun oudere collega's, (3) hun sociale omgeving hen weinig stimuleert om zich verder te ontwikkelen, en (4) ze een grotere kans hebben op faalangst en gezondheidsproblemen, die in de weg zitten. Wat de institutionele drempel aangaat, vinden Wognum e.a. (2006) dat oudere werknemers een andere leerstijl en andere voorkeuren hebben dan jongere werknemers, waardoor ze zich mogelijk weinig aangesproken voelen door het leeraanbod. Charness en Czaja (2006) geven in een overzichtstudie aan dat ouderen vaker een voorkeur hebben voor een meer "hands-on" aanpak die aansluit bij hun ervaring. Voorts geven zij aan dat ouderen gemiddeld gesproken wel minder snel nieuwe kennis opdoen via scholing, maar dat dit deels voortvloeit uit hun voorkeur voor accuratesse boven snelheid (in tegenstelling tot jongeren).

Tabel 4.4 Enkele studies rond verbanden tussen scholing oudere werkenden en arbeidsparticipatie ouderen

Studie	Land	Wijze waarop scholing is gemeten	Onderzoeksgroep	Methode	Doelvariabele in studie	Effecten
Bassanini (2005)	Diverse Europese landen	"Have you been engaged in vocational education and training, including part-time or short courses"	Deelnemers Europees huishoudenspanel, data voor 1994-2000. Leeftijd 25-54 jaar	Panel data (schattingen in veranderingen via OLS). Geen correctie endogeniteit	Veranderingen in subjectieve maatstaf baanzekerheid	Scholing vergroot baanzekerheid, vooral bij oudste groep (45-54) en lager opgeleiden
Picchio en Van Ours (2011)	Nederland	"Vocational training courses paid or organized by the firm"	Nederlandse deelnemers aan Europees huishoudenspanel, 25-64 jaar	Panel-data waarin rekening gehouden wordt met wederzijdse beïnvloeding via "discrete response unobserved effects model"	Wel of niet werkend	Scholingsdeelname verkleint kans om later niet te werken. Kruistermen met oudere leeftijdsgroepen bevestigt dat dit effect in nog sterke mate opgaat voor oudere werknemers
Fouarge en Schils (2008)	Diverse Europese landen	"Have you been engaged in vocational education and training, including part-time or short courses"	Deelnemers Europese householdpanel tussen 1994 en 2001. Speciaal gekeken naar effecten op oudere werknemers (50-plus)	Kansmodellen dat deelnemers arbeidsmarkt hebben verlaten (scholing in eerdere golf een van de verklarende factoren). Correctie voor endogeniteit uitgevoerd.	Wel of niet werkend	Uittredekans bij degenen met scholing is 10 procentpunten lager. Voor Nederland wordt overigens geen significant effect gevonden. Training is meest effectief voor lager opgeleide werknemers
Schleife (2008)	Duitsland	Scholing op IT-gebied	Paneldata bedrijven uit	Effect scholingsgraad ouderen (gemeten in eerdere golf van panel) op aandeel ouderen later Geen correctie voor endogeniteitsproblemen	Aandeel ouderen in het bedrijf	IT-scholing heeft positief effect op aandeel ouderen (vooral voor IT-intensieve bedrijven)

Montizaan e.a. (2007)	Verenigde Staten	Scholing (exclusief informeel). Daarbij is onderscheid aangebracht tussen algemene en specifieke scholing). Gekeken is naar deelname wat langer terug om endogeniteit (wederzijdse beïnvloeding) in model zoveel mogelijk te voorkomen	Oudere werknemers VS in <i>National Longitudinal Survey of Older Men</i>	Duurmodellen	Kans op uitstroom (pensioenering)	Kans op pensioenering hoger bij degenen met bedrijfsspecifieke scholing. Voor algemene scholing resultaten onduidelijker.
Boockman e.a. (2011)	Duitsland	(Bedrijfsniveau) Actief scholingsbeleid dat ook openstaat voor oudere werknemers	Gekoppelde paneldata van bedrijven en werknemers van IAB	Kansmodellen voor overgang naar niet-werken, gecorrigeerd voor zowel kenmerken individu als bedrijf. Hier bovenop niet nog eens correctie voor mogelijke wederzijdse beïnvloeding	Uitstroomkansen uit werk naar leeftijdsgroep	Werknemers in bedrijven met actief scholingsbeleid hebben iets kleinere kans om uit te stromen uit werk
Fouarge en Schils (2009)	Diverse Europese landen	"Have you been engaged in vocational education and training, including part-time or short courses"	Deelnemers Europese householdpanel tussen 1994 en 2001. Speciaal gekeken naar effecten op 45-64 jarigen	Gepoolde data met correctie voor selectiviteit scholingsdeelname (methode Heckman). Daarnaast paneldata methoden (random effects)	Deelname aan scholing	Scholingsdeelname is lager naarmate uitstroomregelingen meer genereus zijn
Montizaan e.a. (2009)	Nederland	Deelname aan scholing, met daarbij een Onderscheid in deelname aan korte en lange cursussen (langer dan 48 uur)	ABP-deelnemers die of in 1949 of 1950 zijn geboren (1949 is controlegroep; vanaf 1950 versoering pensioen)	Natuurlijk experiment doordat vanaf 1950 in een keer versoering van pensioenrechten plaatsvindt die leidt tot verwachting later met pensioen te gaan	Deelname aan scholing	Deelname aan scholing is hoger bij groep uit 1950 (versoerde rechten), met name in grotere organisaties. Effect is duidelijker voor langere trainingen

Concluderend kan men stellen dat scholing een goede manier is om ouderen inzetbaar te houden, al is in de literatuur bepaald niet eenduidig hoe substantieel het effect op bijvoorbeeld productiviteit en participatiekansen is. Toch zijn ouderen duidelijk ondervertegenwoordigd, onder meer doordat oudere werknemers zelf met drempels te maken hebben. Hierbij is het belangrijk om op te merken dat niet alleen leeftijd, maar ook opleidingsniveau een belangrijke determinant is van deelname aan scholing. Hoog opgeleide ouderen krijgen significant meer scholing dan hun laagopgeleide leeftijdgenoten.

Scholing heeft mogelijk ook een aantal externe effecten. Wanneer iemand beter presteert, kan dit ook invloed hebben op het presteren van anderen. In de literatuur wordt scholing bijvoorbeeld ook wel in verband gebracht met innovaties, die vervolgens weer een brede verspreidingsgraad in de economie kunnen krijgen. Bij ouderen is ook relevant dat ze kennis kunnen overdragen aan jongere werknemers als ze langer blijven doorwerken. Een andere vorm van externe effecten die specifiek bij ouderen geldt, is een verminderde kans op uittreding van de arbeidsmarkt, waar hierboven wel de nodige aanwijzingen voor zijn geleverd, al is het materiaal niet eenduidig. Zo'n effect heeft diverse gunstige macro-economische doorwerkingseffecten die verder gaan dan de baten voor de direct betrokkenen (werknemer, werkgever) zelf. Dit laatste kan een reden zijn voor de overheid om scholing van oudere werkenden (extra) te stimuleren. Een voorbeeld hiervan was de voormalige scholingsaftrek die extra hoog was voor scholingsdeelnemers boven de 40 jaar. Uit een evaluatie bleek echter dat deze maatregel weinig succesvol was (Leuven en Oosterbeek, 2004), wat heeft bijgedragen aan het afschaffen hiervan. Uit een overzicht van maatregelen om scholing te stimuleren blijkt sowieso dat ook internationaal het nog altijd een zekere zoektocht is om geschikte en effectieve maatregelen te vinden om scholing te stimuleren (zie bijvoorbeeld Gelderblom e.a., 2009).

Ook op CAO-niveau worden afspraken gemaakt om scholing van ouderen te stimuleren. Sommige sectoren kennen bijvoorbeeld een specifiek individueel scholingsrecht voor 45-plussers. Uit eerder onderzoek (De Koning e.a., 2003) blijkt echter dat men in bedrijven in dergelijke sectoren vaak niet bekend is met dergelijke CAO-afspraken.

Ten slotte is van belang om op te merken dat het bovenstaande met name betrekking heeft op formele scholing. Naar verwachting is informele verwerving van kennis die "al doende" wordt geleerd, nog van veel groter belang. Hierover is echter veel minder bekend, waarbij het probleem dat dit zeer moeilijk te meten is, een grote rol speelt. Een poging hiertoe is gedaan door Borghans e.a. (2007). Zij meten informeel leren aan de hand van de tijd die aan activiteiten wordt besteed waarbij men nieuwe dingen leert en een subjectieve inschatting of de eigen kennis toeneemt. Uit het onderzoek komt naar voren dat formele scholing en informele scholing eerder complementair zijn dan substituten²⁰. Niet verwonderlijk is dan ook dat ouderen ook op de mate van informele scholing lager scoren.

²⁰ Zij brengen deze complementariteit in verband met de hoge rendementen van formele scholing die vaak worden gemeten. De "onzichtbare" informele scholing versterkt het effect.

5 WERKGEVERSKANT / VRAAGKANT

Een aantal van de factoren die de arbeidsparticipatie van ouderen beïnvloeden hebben dus te maken met kenmerken of preferenties van de ouderen zelf. Er zijn echter ook andere factoren die een rol spelen. Elchardus e.a. (2003) vinden bijvoorbeeld dat 40 procent van de Belgische mannen en 30 procent van de Belgische vrouwen niet vrijwillig is gestopt voor hun 65^{ste}, maar door hun werkgevers daartoe werden aangezet. In dit hoofdstuk gaan we op factoren in die vanuit de vraagkant van de arbeidsmarkt een rol spelen. Dit zijn: de situatie op de arbeidsmarkt in het algemeen (paragraaf 5.1); de kenmerken van de baan waarin men werkzaam is (5.2); de verhouding tussen leeftijd en productiviteit als belangrijke factor in de beslissing van werkgevers om ouderen in dienst te hebben of niet (5.3) en meer in het algemeen de percepties van werkgevers ten opzichte van ouderen (5.4). Financiële prikkels voor werkgevers in termen van een verlaging van de loonkosten bij het aannemen van ouderen worden in paragraaf 6.2 als een vorm van actief arbeidsmarktbeleid behandeld.

5.1 ARBEIDSMARKTSITUATIE

Ten eerste is de algemene arbeidsmarktsituatie van invloed op de positie van ouderen. Blöndal en Scarpetta (1999) vinden in een vergelijkende landenanalyse een significant negatief effect van de algemene werkloosheidsgraad op de arbeidsparticipatie van ouderen. Dit hoeft trouwens niet te betekenen dat ouderen relatief meer getroffen worden door laagconjunctuur dan andere groepen.

Ze vinden ook dat de arbeidsparticipatie van ouderen gevoelig is voor demografische druk: er ontstaat een druk voor ouderen om vroeg met pensioen te gaan als de jongere generatie op de arbeidsmarkt komt. Dit is niet echt een relevant probleem in de huidige Nederlandse context. Een dergelijk argument kan echter een rol spelen in tijden van hoge jeugdwerkloosheid.

5.2 BAANKENMERKEN

Het ligt voor de hand dat de capaciteit om tot oude leeftijd te werken sterk afhangt van de kenmerken van de baan. Het is moeilijk voorstelbaar dat iemand tot zijn 65^{ste} zware lasten sjuwt of 60 uur per week blijft werken. Hieronder gaan we dus in op het verband tussen baankenmerken en arbeidsparticipatie van ouderen.

Sector / Functie

Veel studies vinden dat mensen werkzaam in laag gekwalificeerde banen vroeger uittreden dan mensen met hogere kwalificaties en hoger gekwalificeerde banen. Blöndal en Scarpetta (1999) concluderen uit een studie van analyses op basis van microgegevens in verschillende landen dat diegenen die vroeger uittreden voornamelijk laag geschoold zijn en in de maakindustrie ('goods-producing sectors') werkten. Ze vinden in het algemeen dat ambtenaren en werknemers van de maakindustrie eerder met pensioen gaan dan werknemers in de dienstverlening en zelfstandigen.

Arbeidsomstandigheden

Arbeidsomstandigheden zijn een belangrijke achterliggende factor die het verband tussen sector / functie en arbeidsparticipatie van ouderen verklaren.

Volgens Gustman & Steinmeier (1994) is de kwaliteit van de arbeid een van de belangrijkste determinanten van de uittredebeslissing. Verdere studies die op de rol van arbeidsomstandigheden ingaan zijn: Johnson e.a. (2007); Quinn e.a. (1998), Antolin & Scarpetta (1998). Arbeidsomstandigheden kunnen de arbeidsparticipatie van ouderen via verschillende kanalen beïnvloeden: een belangrijk kanaal is hun invloed op de gezondheid (OECD, 2006). Maar ze kunnen ook van invloed zijn op de intrinsieke motivatie om te blijven werken.

De fysieke arbeidsomstandigheden zijn natuurlijk van belang, ook gezien het feit dat de fysieke gezondheid verslechtert met de leeftijd. Mensen met een fysiek zware baan hebben een hogere kans op vervroegd uit te treden vanwege een arbeidshandicap (Filer & Petri 1988, Krause et al. 1997). Maar ook psychologische aspecten van werk beïnvloeden de inzetbaarheid over de levensloop. Bourdeaud'hui et al. (2004) vinden dat mensen die psychisch vermoeid zijn en weinig leerrijk werk hebben 2 tot 2,5 keer zo veel kans hebben als anderen om te denken dat het onhaalbaar is om te werken tot 65 jaar. Beehr et al. (2000) vinden ook dat mensen in banen met weinig autonomie, weinig taakvariatie, weinig taakbelangrijkheid en slechtere sociale relaties sneller geneigd zijn om uit te treden. Filer & Petri 1988 concluderen uit onderzoek in de VS dat mensen met banen met veel stress eerder uittreden. Fysiek of psychisch zware arbeidsomstandigheden vormen dus een belemmering voor de inzetbaarheid en arbeidsparticipatie van ouderen.

Uit het feit dat ouderen bepaalde soorten werk niet langer kunnen blijven doen, kan men afleiden dat een aanpassing in arbeidsomstandigheden mogelijk een bijdrage kan leveren aan het verhogen van de arbeidsparticipatie van ouderen. Uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden blijkt inderdaad dat 40 procent van de werknemers lichter werk (lichamelijk of geestelijk) ziet als een mogelijkheid om langer te blijven werken (Koppes et al. 2009).

Contractvorm

Uit de literatuur blijkt dat zelfstandigen een lagere kans hebben om vroeg met pensioen te gaan dan werknemers (Blöndal & Scarpetta 1999, Hochguertel 2010; Quinn et al. 1990). Het zou door een inkomenseffect kunnen komen, als zelfstandigen minder goed voor hun pensioen zijn verzekerd. Maar het zou ook kunnen komen doordat zelfstandigen meer controle over hun eigen taken hebben en hun werk meer vanuit een intrinsieke motivatie doen.

Technologische ontwikkelingen

Technologische ontwikkelingen kunnen twee soorten effecten hebben voor oudere werknemers: werknemers met specifieke vaardigheden die goed ingezet kunnen worden in verband met bepaalde technologieën hebben kans om later uit te treden; aan de andere kant kunnen technologische veranderingen een prikkel zijn voor sommige oudere werknemers om eerder uit te treden als ze hun vaardigheden niet meer kunnen aanpassen aan deze technologieën. In de literatuur zijn er aanwijzingen dat beide effecten naast elkaar bestaan.

Bartel en Sichermann (1993) vinden dat werknemers in sectoren met snelle technologische veranderingen later uittreden als technologische verandering samengaat met scholing. Friedberg (2003) bestudeert het effect van het introduceren van computers in bedrijven op de arbeidsparticipatie van ouderen. Ze concludeert dat computergebruikers later uittreden. Ze vindt aanwijzingen dat mensen die sowieso van plan waren om later te stoppen met werken eerder hebben geleerd om met computers om te gaan, maar ook dat het gebruik van de computers zelf de beslissing om langer te blijven werken heeft beïnvloed. Ahituv en Zeira (2010) vinden ook dat technologische

voortgang gepaard gaat met hogere lonen, die zelf een prikkel zijn om later uit te treden.

Aan de andere kant zijn er ook aanwijzingen voor negatieve effecten van technologische veranderingen. Volgens Bartel en Sichermann (1993) leidt een onverwachte versnelling van de technologische veranderingen in een sector tot vervroegd uittreden van werknemers, omdat de investering in scholing die nodig is om de ontwikkelingen bij te benen te zwaar is. Ahituv en Zeira (2010) vinden naast een positief effect van technologische ontwikkelingen ook een negatief effect op de arbeidsparticipatie van ouderen. Oudere werknemers hebben minder kans om scholing te volgen dat op de nieuwe technologieën aansluit. Dit leidt er vervolgens toe dat ze ook vroeger uittreden.

Het effect van technologische ontwikkelingen op de arbeidsparticipatie van ouderen staat dus niet los van de context. Het hangt sterk af van de vraag of oudere werknemers scholing volgen, zodat ze met de nieuwe technologieën om kunnen gaan en daardoor hogere lonen kunnen krijgen.

Arbeidsduur

Zoals hierboven genoemd is het voor veel functies moeilijk voorstelbaar dat iemand tot aan zijn 65^{ste} levensjaar zeer lange uren zou kunnen blijven werken. De arbeidsduur en de mogelijkheden om deze aan te passen kunnen ook een rol spelen in de beslissing om te stoppen met werken.

Groot & Breedveld (2004) rapporteren dat een meerderheid (54 procent) van respondenten van de Eurobarometer 2003 bereid zouden zijn om later te stoppen met werken als ze nu minder uren zouden mogen werken voor hetzelfde salaris. Gustman & Steinmeier (2004) vinden dat het vergemakkelijken van deeltijdwerk zou kunnen leiden tot een toename in effectieve uittredeleeftijd. Het effect op het totale arbeidsaanbod zou echter kleiner zijn, omdat sommige oudere werknemers die nu voltijd werken dan in deeltijd zouden kunnen gaan werken. Penner et al. (2002) vinden dat een deel van de werknemers die met pensioen zijn gegaan in de VS tussen 1992 en 2000 langer waren blijven werken als ze hun arbeidsduur hadden kunnen aanpassen. Er is geen significante correlatie in OESO-landen tussen de deeltijdgraad van oudere werknemers en hun netto-participatie, maar wel een positieve en significante correlatie met de effectieve uittredeleeftijd van diegenen die werken (OECD 2006). In Nederland geeft de Wet Aanpassing Arbeidsduur sinds 2000 werknemers het recht om hun arbeidsduur aan te passen zoals ze wensen (onder bepaalde voorwaarden). De evaluatie van deze wet door MuConsult (2003) gaat niet in op de consequenties voor verschillende leeftijdsgroepen.

Er wordt soms beargumenteerd dat onderbrekingen in de loopbaan / flexibel loopbaanbeleid het makkelijker maken voor werknemers om langer aan het werk te blijven. Elchardus e.a. (2003) vinden inderdaad dat mensen met loopbaanonderbrekingen en deeltijdwerkers langer aan het werk blijven. Ook Szinovacz (2000) vindt een positief effect van loopbaanonderbrekingen op de duur van de loopbaan. Het is hierbij echter de vraag of de langere loopbaan niet nodig is vanwege pensioenrechten. Aan de andere kant vinden Devisscher & van Pelt (2006) dat de mogelijkheid tot loopbaanonderbreking / tijdskrediet in België eerder hebben geleid tot een vervroegd uittreden van deelnemers.

De indruk die uit de literatuur ontstaat, is dat aanpassingen van de arbeidsduur (via deeltijdwerk of loopbaanregelingen) tot een verlenging van het werkzame leven kunnen leiden. Het is echter de vraag of dit ook gepaard gaat met een hoger arbeidsaanbod. Een aantal resultaten wekken de indruk dat het arbeidsaanbod niet toeneemt, maar meer verspreid wordt over het leven.

Een andere vraag is in hoeverre progressief uittreden via een aanpassing van de arbeidsduur realiseerbaar is. Flexibel uittreden is namelijk niet voor iedereen mogelijk, en

niet alle bedrijven willen flexibel pensioen invoeren (Greller & Simpson 2009, Hutchens & Grace-Martin 2006). Bovendien wordt in OECD (2006) benadrukt dat het moeilijker wordt om progressief uit te treden als het niet toegestaan is om pensioen te combineren met inkomsten uit werk, of als het aanpassen van de arbeidsduur grote gevolgen heeft voor het uiteindelijke niveau van het pensioen (bijvoorbeeld als dit gebaseerd is op het laatste verdiende salaris).

5.3 LONEN VERSUS PRODUCTIVITEIT MET LEEFTIJD

Achtergrond

Een mogelijke verklaring voor de zwakke arbeidsmarktpositie van oudere werknemers is dat op oudere leeftijd de beloning hoger ligt dan de productiviteit, waardoor het voor werkgevers minder aantrekkelijk zou zijn om ouderen in dienst te houden of aan te nemen. Dit roept de volgende vragen op: 1) is dit inderdaad het geval; 2) zo ja, waarom is dit zo?

De beloning neemt over het algemeen toe met de leeftijd, waarbij de groei ervan afneemt. Pas op oudere leeftijd stabiliseert de beloning zich of neemt deze iets af. Volgens de traditionele neoklassieke theorie is de beloning gelijk aan de marginale productiviteit. Dit zou dan ook voor afzonderlijke leeftijdsgroepen gelden. Je zou dan verwachten dat de leeftijd-productiviteit curve een vergelijkbaar verloop heeft als de leeftijd-loon curve.

Dat de productiviteit op jongere leeftijd toeneemt, geleidelijk een afnemende groei vertoont met het ouder worden en op een gegeven moment zelfs gaat dalen, kan worden verklaard uit de theorie van het menselijk kapitaal (Becker, 1964; Mincer, 1970). Investerings in menselijk kapitaal geven het meeste rendement als deze op jongere leeftijd worden gedaan. De theorie voorspelt daarom dat ouderen minder in menselijk kapitaal investeren dan jongeren en dat bedrijven minder in hun oudere werknemers zullen investeren dan in hun jongere medewerkers. Verder zal menselijk kapitaal onderhevig zijn aan een zekere slijtage. Kennis veroudert en de fysieke gesteldheid vermindert (zie bijvoorbeeld paragraaf 4.3.1). Hiermee kan het eerder genoemde patroon van de leeftijd-productiviteitscurve worden verklaard.

De theorie van het menselijk kapitaal kan niet verklaren waarom oudere werknemers hoger worden betaald dan hun productiviteit. Volgens deze theorie worden bij bedrijfsspecifiek menselijk kapitaal de kosten en baten van de investeringen in het menselijk kapitaal gedeeld.²¹ Bedrijven investeren in specifiek menselijk kapitaal door in eerste instantie werknemers meer te betalen dan hun marginale productiviteit en verkrijgen een rendement op de investering door later een loon te betalen dat lager ligt dan de marginale productiviteit.²² Dit zou betekenen dat bij oudere werknemers het loon lager ligt dan de productiviteit in plaats van hoger.

²¹ Marktimperfecties die bijvoorbeeld te maken hebben met mobiliteitskosten kunnen overigens ook bij ‘algemeen’ menselijk kapitaal ertoe leiden dat kosten en baten worden gedeeld (zie bijvoorbeeld De Hek en Van Vuuren, 2010).

²² Zie voor een verdere theoretische onderbouwing Hashimoto (1981). Hierin verklaart onzekerheid over de ontwikkeling van de productiviteit van werknemers waarom de lonen later lager liggen dan de marginale productiviteit.

Hoe kan dan wel verklaard worden waarom op oudere leeftijd de beloning hoger ligt dan de productiviteit? Een mogelijke verklaring hiervoor vormt de contracttheorie.²³ Volgens deze theorie is het in belang van werkgever en werknemers om een duurzame arbeidsrelatie aan te gaan, maar is het voor de werkgever dan de vraag of werknemers zich voldoende blijven inspannen. Een middel hiervoor is een perspectief van stijgende lonen. Dit leidt dan tot een situatie waarbij de lonen op jongere leeftijd *onder* de productiviteit liggen en op oudere leeftijd *boven* de productiviteit. Voor dit laatste zijn overigens ook andere verklaringen zoals de rol van vakbonden.

De theorie van het menselijk kapitaal voorspelt dus dat jongeren meer verdienen dan hun marginale productiviteit en ouderen minder, terwijl andere theorieën zoals de contracttheorie juist het omgekeerde voorspellen. Maar het is ook denkbaar dat beide in zekere mate opgaan, in de zin dat jongeren in hun eerste leerfase, als zij een lage productiviteit hebben, meer verdienen dan hun marginale productiviteit (mogelijk mede onder invloed van het minimumloon), terwijl ook ouderen vanaf een bepaalde leeftijd met hun marginale productiviteit onder hun loonniveau uitkomen. Alleen in de tussenliggende (middelbare) levensfase ligt het loon dan boven de productiviteit. In dit overzicht is echter niet gekeken naar de verhouding tussen productiviteit en beloning bij jongeren.

Wat is uit empirisch onderzoek bekend over de relatie van leeftijd met productiviteit en beloning? Een probleem hierbij is dat de productiviteit van individuele werknemers moeilijk meetbaar is. Het zijn vaak groepen die iets produceren. Individuele prestaties moeten dan bijvoorbeeld gemeten worden op basis van beoordelingen door chefs of door middel van zelfpercepties, wat uiteraard een subjectief element heeft. Een andere mogelijkheid is de gemiddelde productiviteit van een bedrijf te relateren aan de leeftijdssamenstelling van het personeel van het bedrijf, rekening houdend met andere factoren als de kapitaalintensiteit en het opleidingsniveau. Lonen zijn uiteraard op individueel niveau even goed meetbaar als op bedrijfsniveau.

Voor alle beschikbare studies geldt dat voor zover zij werknemers in de tijd volgen het om een periode van beperkte lengte gaat. Dit betekent dat cohorteffecten de schattingen kunnen vertekenen (zie De Hek en Van Vuuren, 2010).

Wat zegt de empirische literatuur over de relatie leeftijd-productiviteit?

Onderstaande tabel 5.1 geeft een overzicht van 34 studies naar de relatie leeftijd-productiviteit. We geven eerst een globaal overzicht van de uitkomsten van deze studies. Daarna gaan we in op enkele karakteristieken van deze studies en hun mogelijke samenhang met de uitkomsten. Een vrij recente ontwikkeling is bijvoorbeeld het gebruik van gekoppelde werkgevers-werknemersgegevens. Daarbij worden gegevens over de productiviteit en andere bedrijfskenmerken als kapitaalintensiteit ontleend aan bedrijfsstatistieken, terwijl gegevens over de kenmerken van werknemers worden verkregen uit werknemersstatistieken. Het belang van zo'n koppeling is dat bedrijfsstatistieken, die nodig zijn om grootheden als productiviteit te meten, maar een beperkt aantal kenmerken van de werknemers bevatten. Bijvoorbeeld de Nederlandse productiestatistieken bevatten geen gegevens over kenmerken van werknemers. Maar de gegevens uit een integraal bestand van Nederlandse werknemers (het Sociaal Statistisch Bestand) kunnen aan deze productiestatistieken worden gekoppeld waardoor op bedrijfsniveau bijvoorbeeld de leeftijdssamenstelling van het personeel kan worden berekend voor een aantal opeenvolgende jaren. Dit maakt dus panelanalyses mogelijk van de relatie productiviteit-leeftijd op basis van gegevens van een groot aantal individuele

²³ Hiervan bestaat een aantal varianten. Een overzicht is te vinden in De Hek en Van Vuuren (2010).

bedrijven (voor grotere bedrijven is de dekking zelfs bijna 100 procent). Dergelijke analyse worden in de wetenschap als aanzienlijk betrouwbaarder gezien dan analyses op basis van enquêtes van beperkte omvang of analyses op basis van sectorgegevens.

Van de 34 studies vinden er 20 dat de productiviteit van ouderen lager ligt dan die van andere leeftijdsgroepen. Meestal is er dan sprake van een patroon waarbij de productiviteit stijgt tot een bepaalde leeftijd en daarna daalt. Van de overige 14 studies bieden er enkele wel enige aanwijzingen voor een dergelijk patroon, maar zijn de resultaten niet robuust of verschillend voor verschillende groepen. Een voorbeeld van laatstgenoemde studies is een studie waarin aparte resultaten worden gegeven voor verschillende opleidingsniveaus (Anderson e.a., 2002). Dit is tegelijkertijd de enige studie waarbij dit onderscheid wordt gemaakt. Deze studie vindt dat een teruglopende productiviteit bij ouderen wel optreedt bij lager en middelbaar opgeleiden maar niet bij hoger opgeleiden. Dit zou dan een verklaring kunnen vormen waarom de arbeidsmarktpositie van hoger opgeleide ouderen relatief beter is dan van lager en middelbaar opgeleide ouderen (zie paragraaf 3.2). Uiteraard is één studie te weinig voor het trekken van een harde conclusie hierover.

Bij de 14 studies die geen duidelijk effect geven zijn ook twee metastudies waarvan de onderliggende studies geen eenduidig beeld geven. (Er zijn geen studies die een doorgaande stijging van de productiviteit met de leeftijd te zien geven.) Dit geeft temeer aan dat de evidentie voor een leeftijdseffect op de productiviteit niet heel hard is. Zowel bij studies op basis van individuele output van werknemers als bij studies die de productiviteit op bedrijfsniveau meten zien we wisselende resultaten. Wel lijken studies op basis van bedrijfsgegevens overwegend te wijzen op een leeftijdseffect, terwijl studies op basis van de individuele output van werknemers (en vooral de studies op basis van zelfpercepties of oordelen van chefs) meer lijken te wijzen op geen effect. Het is aannemelijk dat het patroon afhankelijk is van het type werkzaamheden. Bij zwaar lichamelijk werk treedt mogelijk al op relatief jonge leeftijd een maximum in de productiviteit op, maar bijvoorbeeld ook bij wetenschappelijk onderzoek is dit waarschijnlijk het geval. Deze laatste conclusie is gebaseerd op enkele studies over het leveren van publicaties in exacte wetenschappen en economie.

Tabel 5.1 Overzicht studies naar de relatie leeftijd-productiviteit

Studie	Geanalyseerde groep	Type productiviteitsindicator	Gekoppelde werkgevers-werknemers-data	Leeftijd-productiviteitsprofiel
Bureau of Labour Statistics (1957)	Werknemers in de schoenindustrie en de meubelindustrie	Individuele output	Nee	Output per uur daalt na de leeftijd van 45 jaar
Kutscher en Walker (1960)	Kantoorpersoneel	Individuele output	Nee	Weinig verschil in output per werknemer tussen leeftijdsgroepen
Walker (1964)	Postsorteerders	Individuele output	Nee	Weinig verschil in output per werknemer tussen leeftijdsgroepen
Medoff en Abraham (1980 en 1981)	Kantoorpersoneel in een aantal grote bedrijven	Beoordeling prestatie door chef	Nee	Beoordeling is soms niet en soms negatief gecorreleerd met senioriteit
Lazear en Moore (1984)	Vergelijking tussen zelfstandigen en werknemers	Individueel inkomen (zelfstandigen) en beloning (werknemers)	Nee	Bij zelfstandigen wordt beloning als indicator van de productiviteit gezien. Het leeftijd-inkomensprofiel van werknemers verloopt aanvankelijk steiler dan die van zelfstandigen, wat erop wijst dat beloning als incentive wordt gebruikt
Waldman en Aviolo (1986)	Meta-analyse van 40 studies	Individuele output, beoordeling door chefs en peer ratings	Nee	Geen duidelijke verband tussen leeftijd en productiviteit
Stephan en Levin (1988)	Onderzoekers in de fysica, geologie, fysiologie en biochemie	Individuele output (publicaties)	Nee	Productiviteit daalt met leeftijd
McAvoy en Cascio (1989)	Meta-analyse van 96 studies	Vooraf individuele output en beoordeling door chefs	Nee	Geen duidelijk verband tussen productiviteit en leeftijd
Oliviera, Cohn en Kiker (1989)	Vergelijking tussen zelfstandigen en werknemers	Individueel inkomen (zelfstandigen) en beloning (werknemers)	Nee	Bij zelfstandigen wordt beloning als indicator van de productiviteit gezien. Uitgaande hiervan neemt de productiviteit sterk toe op jonge leeftijd, maar neemt deze af op oudere leeftijd. De beloning van oudere werknemers stabiliseert echter op oudere leeftijd
Gelderblom en De Koning (1996)	Ambtenaren	Zelf-perceptie van de productiviteit	Nee	Oudere werknemers hebben vergeleken met jongeren meer problemen met werkdruk, maar hebben betere sociale vaardigheden
Simoens en Denys (1997)	Werknemers	Zelf-perceptie van de productiviteit	Nee	Oudere werknemers hebben vergeleken met jongeren meer problemen met werkdruk, maar hebben betere sociale vaardigheden
Oster en Hamermesh (1998)	Economisch onderzoekers	Individuele output (publicaties)	Nee	Negatief verband tussen leeftijd en productiviteit

Studie	Geanalyseerde groep	Type productiviteitsindicator	Gekoppelde werkgevers-werknemers-data	Leeftijd-productiviteitsprofiel
Haegeland en Klette (1999)	Bedrijven uit de industrie	Productiviteit op bedrijfsniveau	Ja	Vermindering van de productiviteit na meer dan 15 jaren werkervaring
Haltiwanger e.a. (1999)	Bedrijven	Omzet per werknemer	Ja	Productiviteit bij ouder dan 55 jaar lager
Ilmakunnas (1999)	Werknemers	Toegevoegde waarde op bedrijfsniveau	Ja	Piek in productiviteit wordt bereikt bij de leeftijd van 40 jaar
Miller (1999)	Kunstenaars	Individuele output	Nee	Piek wordt bereikt als men dertiger en veertiger is
Galenson en Weinberg (2000)	Kunstenaars	Individuele output (gewogen met prijs)	Nee	Piek wordt bereikt bij 51 jaar voor degenen die voor 1920 zijn geboren en 29 jaar voor degenen die na 1920 zijn geboren
Fiabbi en Ichino (2001)	Werknemers in een groot bedrijf	Beoordeling door chef	Nee	Geen relatie tussen leeftijd en productiviteit
Anderson e.a. (2002)	Bedrijven	Toegevoegde waarde individuele bedrijven	Ja	Ouder dan 50 jaar geeft lagere productiviteit bij lager en middelbaar opgeleiden, maar hogere productiviteit bij hoger opgeleiden
Crépon e.a. (2002)	Bedrijven	Productiviteit op bedrijfsniveau	Ja	Piek in productiviteit tussen 25 en 34 jaar. Productiviteit het laagst bij ouderen
Gelderblom en De Koning (2002)	Bedrijven	Productiviteit op bedrijfsniveau	Nee	Piek in productiviteit wordt bereikt tussen 40 en 50 jaar
Van der Heijden (2003)	Werknemers in middelbare en hogere functies in het MKB	Beoordeling door chefs en zelfperceptie van werknemers	Nee	Geen relatie met leeftijd bij zelfpercepties, maar chefs zijn wat negatiever over de oudste leeftijdsgroep
Gelderblom, De Koning en Kroes (2003)	Bedrijven en publieke organisaties	Oordelen van managers over ouderen vergeleken met jongeren	Nee	Weinig verschillen in productiviteit naar leeftijd
Gelderblom, De Koning en Kroes (2003)	Bedrijven	Productiviteit op bedrijfsniveau	Nee	De productiviteit stijgt tot ongeveer 50 jaar en daalt daarna
Grund en Westergard-Nielsen (2005)	Panel van bedrijven meer dan 20 werknemers	Productiviteit op bedrijfsniveau	Ja	De productiviteit stijgt tot ongeveer 40 jaar en daalt daarna
Aubert en Crépon (2007)	Panel van bedrijven (exclusief landbouw en financiële sector)	Productiviteit op bedrijfsniveau	Ja	Geen significant lagere productiviteit ouderen
Börsch-Supan en Weiss (2008)	Werkteams binnen een autobedrijf	Aantal en ernst van de gemaakte fouten per team of individuele werknemer	Nee	De productiviteit is het hoogste voor werknemers onder de 30 jaar. Tussen oudere leeftijdsklassen onderling is er weinig verschil
Göbel en Zwick (2009)	Panel van bedrijven (non-profit sector en financiële sector en bedrijven met vijf of minder werknemers niet meegenomen)	Productiviteit op bedrijfsniveau	Ja	De piek in productiviteit wordt bereikt tussen 50 en 55 jaar. Daarna daalt deze licht

Studie	Geanalyseerde groep	Type productiviteitsindicator	Gekoppelde werkgevers-werknemers-data	Leeftijd-productiviteitsprofiel
Ilmakunnas en Ilmakunnas (2009)	Panel van bedrijven in de nijverheid	Productiviteit op bedrijfsniveau	Ja	Het effect van leeftijd op de productiviteit is beperkt. De piek in de productiviteit ligt rond de leeftijd van 60 jaar
Lallemand en Ryck (2009)	Twee sets van bedrijven in de meeste sectoren met ten minste 10 werknemers (1995 en 2003)	Productiviteit op bedrijfsniveau	Ja	De productiviteit van werknemers van 50 jaar en ouder ligt lager, maar dit effect lijkt in de tijd af te nemen
Cardoso e.a. (2010)	Panel van bedrijven uit de meeste sectoren	Productiviteit op bedrijfsniveau	Ja	De piek in productiviteit wordt bereikt tussen 50 en 55 jaar
Göbel en Zwick (2010)	Panel van bedrijven (non-profit sector en financiële sector en bedrijven met vijf of minder werknemers niet meegenomen)	Productiviteit op bedrijfsniveau	Ja	De daling in de productiviteit na de leeftijd van 55 jaar treedt vooral op bij bedrijven die geen specifiek beleid hebben voor oudere werknemers
Van Ours en Stoeldraijer (2010)	Panel van bedrijven in de industrie	Productiviteit op bedrijfsniveau	Ja	Enige aanwijzingen voor een daling van de productiviteit na de leeftijd van 50 jaar, maar resultaten zijn niet meer significant als rekening wordt gehouden met endogeniteit van de leeftijdssamenstelling van het personeel
Vandenberghie (2011)	Panel van bedrijven met meer dan 20 werknemers	Productiviteit op bedrijfsniveau	Ja	Werknemers ouder dan 50 jaar hebben een lagere productiviteit. Dit effect treedt vooral op bij vrouwen

Zoals aangegeven wijzen studies die de productiviteit op bedrijfsniveau meten en, naast controlevariabelen, relateren aan de leeftijdssamenstelling van het personeel, veelal op een leeftijdseffect. Maar hierbij moet een kanttekening worden gemaakt. Dat er een negatief verband wordt gevonden met het aandeel ouderen hoeft niet te betekenen dat ouderen minder productief zijn. Stel bijvoorbeeld dat de werkgelegenheidsgroei stagneert. Dan zullen minder jongeren worden aangenomen en zullen relatief veel jongeren, die relatief vaak een tijdelijk contract hebben, hun baan verliezen. Dan kan het aandeel ouderen in de werkgelegenheid toenemen. In zo'n situatie van stagnatie neemt de productiviteitsgroei af. Dan lijkt het alsof het stijgende aandeel ouderen een negatief effect heeft op de productiviteit van bedrijven, terwijl er geen sprake is van een causaal verband. De studies houden hiermee over het algemeen geen rekening mee. Een uitzondering is een artikel van Van Ours en Stoeldraijer (2010). Zij vinden bijvoorbeeld dat het leeftijdseffect grotendeels verdwijnt als zij de leeftijdssamenstelling endogeniseren. Een beperking van die studie is overigens dat niet beschikt wordt over gegevens over het opleidingsniveau van werknemers. Oudere werknemers zijn gemiddeld genomen lager opgeleid dan jongere werknemers en aan te nemen valt dat dit hun relatieve productiviteit beïnvloedt.

Het feit dat een recente methodologisch geavanceerde studie als die van Van Ours en Stoeldraijer geen significant effect van leeftijd op de productiviteit te zien geeft is mede aanleiding voor een genuanceerde conclusie. De meeste studies geven weliswaar aan dat

de productiviteit daalt na een bepaalde leeftijd, maar harde conclusies kunnen niet getrokken worden.

De geschatte relatie leeftijd-productiviteit kan ook vertekend worden door selectiviteit. Stel dat door instituties de laag-productieve ouderen in hoge mate uit het arbeidsproces verdwijnen. Als we dan vinden dat er weinig verband is tussen productiviteit en leeftijd, dan wordt dit veroorzaakt door deze uitstoot. Zouden bij andere institutionele verhoudingen meer ouderen blijven werken, dan zouden we wel een verband tussen leeftijd en productiviteit vinden. Dus dat analyses voor het ene land wel zo'n verband opleveren en voor het andere land niet, kan verklaarbaar zijn.

Eén studie (Lallemand en Ryck, 2009) analyseert de relatie leeftijd-productiviteit op twee tijdstippen en vindt dat de leeftijd waarop de piek in de productiviteit wordt bereikt toeneemt. Gelderblom en De Koning (2003 en 2004) trekken een vergelijkbare conclusie. Een dergelijke verschuiving in de piek zou te maken kunnen hebben met een toename van het gemiddelde opleidingsniveau van werknemers en met beleidsveranderingen die de inzetbaarheid van oudere werknemers hebben vergroot. Uiteraard kunnen op basis van zo'n klein aantal studies geen harde conclusies worden getrokken.

Een ander belangrijk punt dat in sommige studies wordt behandeld is het effect van leeftijdsdiversiteit van het personeel van bedrijven. Je kunt je voorstellen dat ouderen in hetzelfde werk minder productief zijn dan jongeren, maar dat zij een positief effect op de productiviteit van jongeren hebben doordat zij hun kennis en ervaring overbrengen. In feite bestaat er dan een zekere mate van complementariteit tussen leeftijdsgroepen. Een voorbeeld hiervan is de studie van Ilmakunnas en Ilmakunnas (2009). Zij vinden een significant positief effect van de spreiding in leeftijd binnen het personeelsbestand op de productiviteit.

Worden ouderen overbetaald in vergelijking tot hun productiviteit?

Een deel van de hierboven genoemde studies schatten niet alleen productiviteitsfuncties, maar ook loonfuncties. Op basis hiervan bekijken ze dan of oudere werknemers overbetaald worden in vergelijking tot hun productiviteit. Skirbekk (2003) trekt in een overzichtsstudie de conclusie dat er inderdaad sprake is van overbetaling vergeleken met de productiviteit. Ook Gelderblom (2005), die een groter aantal studies bekijkt, waaronder ook studies die productiviteit op werknemersniveau meten, komt tot deze conclusie. Een recente overzichtstudie van De Hek en Van Vuuren (2010) beschrijft eveneens diverse studies die een dergelijk patroon vinden. Tegelijkertijd concluderen zij dat een "substantiële minderheid" van studies die gekoppelde data van werkgevers en werknemers gebruiken, geen discrepantie tussen productiviteit en beloning vinden. In ons eigen overzicht geldt voor drie recente studies dat er twee (Van Ours en Stoeldraijer (2010) en Aubert en Crépon (2009) geen duidelijke discrepantie tussen productiviteit en beloning bij ouderen vaststellen; alleen Vandenberghe (2011) vindt zo'n discrepantie en dan vooral bij vrouwen.

Conclusie

Hoewel de beschikbare studies niet eensluidend zijn, duiden de meeste studies op een vermindering van de productiviteit op oudere leeftijd. Het is aannemelijk dat de leeftijd-productiviteitscurve mede wordt bepaald door de aard van het werk, maar hiermee wordt maar in een beperkt deel van de studies rekening gehouden. De terugbuiging in de curve bij ouderen is waarschijnlijk sterker bij degenen die zwaar werk doen en bij lager opgeleiden dan bij degenen die bijvoorbeeld kantoorwerk doen en bij hoger opgeleiden. Maar ook binnen die categorieën kunnen verschillen optreden. Lijkt bij hoger opgeleiden het over het algemeen minder aannemelijk dat de productiviteit al voor de leeftijd van 65

jaar afneemt. Onder wetenschappelijke onderzoekers in ten minste bepaalde disciplines is dit laatste waarschijnlijk wel het geval.

Hoewel in de oudere literatuur het beeld overwegend is dat de beloning van ouderen boven hun productiviteit ligt, is de recentere literatuur hier minder duidelijk in. Een aantal meer recente studies vinden geen duidelijke discrepantie. Hierbij moet aangetekend worden dat slechts een beperkt deel van de ouderen werkt en dat dit naar verwachting degenen met een relatief hoge productiviteit zijn. De gevonden resultaten sluiten niet uit dat bij de ouderen die niet meer werken wel sprake is van zo'n discrepantie en dat dit mede een oorzaak is voor het feit dat zij niet meer werken.

5.4 PERCEPTIES WERKGEVERS

De relatie tussen leeftijd en productiviteit die gebaseerd is op empirisch onderzoek hiernaar hoeft niet gelijk te lopen aan percepties die werkgevers hier zelf over hebben. Vooroordelen kunnen hierbij een rol spelen. Als dergelijke stereotypen daadwerkelijk een ander beeld opleveren dan het meer "objectieve" onderzoek, bijvoorbeeld meer negatief ten opzichte van ouderen, dan zal dit naar verwachting ook doorwerken in het beleid naar ouderen toe, bijvoorbeeld ten aanzien van aanname. Een andere reden om apart aandacht te besteden aan percepties van werkgevers is dat in dit type onderzoek ook aandacht wordt besteed aan allerlei nuances naar functie-aspecten. Denkbaar is immers dat ouderen voor bepaalde functie-aspecten veel beter functioneren en in andere functieaspecten juist weer minder goed. In deze paragraaf komen percepties van werkgevers naar voren. De literatuur over werkgeverspercepties op werknemers kan ingedeeld worden in twee delen: (1) functioneren van ouderen, (2) functioneren van ouderen in relatie tot kosten. Tabel 5.2 geeft een overzicht van een aantal studies op deze terreinen. Daarnaast besteden we apart aandacht aan percepties op oudere werkzoekenden.

Leeftijd en functioneren

Van Dalen e.a. (2007), Henkens (2005), Chiu e.a. (2001), Taylor en Walker (1998) en Gelderblom e.a. (2003) leggen in hun onderzoeken stellingen of vragen voor aan werkgevers met betrekking tot het functioneren van oudere werknemers. De meeste van deze onderzoeken komen tot de conclusie dat de percepties van werkgevers op het functioneren van ouderen niet negatief zijn en soms zelfs positiever dan percepties op het functioneren van jongeren.

De stellingen en vragen in dergelijke studies waren bijvoorbeeld: "Oudere werknemers zijn niet geïnteresseerd in het leren van nieuwe vaardigheden" (Chiu e.a., 2001), "Oudere werknemers zijn minder productief dan jongere werknemers" (Henkens, 2005), "Oudere werknemers zijn erg productieve werknemers" (Taylor en Walker, 1998) en "Ouderen functioneren beter/even goed/slechter als jongere werknemers" (Gelderblom e.a., 2003). Bij deze stellingen wordt het functioneren van oudere werknemers beoordeeld zonder te kijken naar de kostenkant, zoals eventuele beloningsverschillen met jongeren. Voorts wordt in verschillende van deze stellingen het functioneren van ouderen gerelateerd aan jongere werknemers, terwijl denkbaar is dat zowel jongeren als ouderen in de beleving van werkgevers minder productief zijn ten opzichte van de middelbare groep. Bovendien zijn sociaal wenselijke positieve antwoorden mogelijk. Van de genoemde studies is die van Van Dalen e.a. (2007) als enige minder positief. Hier was de vraag gericht op de verwachte gevolgen van een stijging van de gemiddelde leeftijd van het personeel. Een stijgende productiviteit wordt slechts door 7% waarschijnlijk geacht, terwijl meer dan de helft dit onwaarschijnlijk vindt.

In de praktijk kunnen verschillen optreden naar functieaspecten. Dit komt bijvoorbeeld terug in twee studies van Van Dalen, Henkens en Schippers (2007 & 2008) en in de studie van Adams e.a. (2005). In deze onderzoeken scoren ouderen in de perceptie van werkgevers hoog op zachte kwaliteiten, zoals betrouwbaarheid, betrokkenheid bij het werk, nauwkeurigheid, sociale vaardigheden en klantgerichtheid. De score is juist laag bij harde kwaliteiten, zoals creativiteit, flexibiliteit, opleidingsbereidheid, fysieke belastbaarheid en de toepassing van nieuwe technologieën. Werkgevers blijken juist het belang van deze laatste groep werkaspecten hoog aan te slaan, terwijl oudere werknemers juist het belang hoog achten van de eerste groep aspecten (Van Dalen, Henkens en Schippers, 2007 & 2008). Al met al is het beeld van werkgevers over de relatie leeftijd-functioneren dus vrij genuanceerd.

Functioneren versus kosten

Het is aannemelijk dat in de praktijk naast de batenkant (productiviteit) ook de kostenkant in overweging genomen wordt bij besluiten met betrekking tot oudere werknemers. Wanneer dergelijke kosten, en dan met name de loonkosten van oudere werknemers, worden meegewogen, blijkt het beeld minder gunstig (Van Dalen e.a. 2007; Van Dalen e.a. 2010; Loretto en White, 2006; en Maurer e.a. 2003). Uit Van Dalen e.a. (2008) en Van Dalen e.a. (2007) komt op basis van enquêtes onder werkgevers naar voren dat zij wel toenemende arbeidskosten verwachten door de stijging van de gemiddelde leeftijd van het personeel, maar geen stijging van de productiviteit. Ouderen zijn in de ogen van veel werkgevers bovendien meer ziek en staan de toepassing van nieuwe technologieën in de weg (Adams e.a., 2005).

Dat de perceptie van werkgevers op het totale kosten-batenplaatje minder gunstig is, wordt ondersteund door het feit dat zij terughoudend zijn bij het ondersteunen van een hogere pensioenleeftijd of uittredeleeftijd (Van Dalen e.a., 2007; Van Dalen e.a., 2010; Henkens e.a., 2009).

Verschillen naar type werkgevers

Er kunnen met enige terughoudendheid uitspraken gedaan worden over perceptieverschillen tussen werkgevers:

- Het blijkt dat de leeftijd van werkgevers van invloed is op het beeld dat zij hebben van oudere werknemers. Oudere werkgevers zijn positiever over het functioneren van oudere werknemers dan jongere werkgevers (Henkens, 2005 en Chiu e.a. 2001).
- Grote bedrijven hebben een minder positief beeld van het functioneren van oudere werknemers dan kleine bedrijven (Gelderblom e.a., 2003). Grotere bedrijven besteden meer aandacht aan ouderenbeleid, maar werknemers in kleinere bedrijven zijn meer tevreden over het personeelsbeleid (Adams e.a., 2005).
- Het gedrag van werkgevers ten opzichte van ouderen wordt beïnvloed door het economische klimaat. Krapte op de arbeidsmarkt verhoogt de kans dat werkgevers oudere werknemers aannemen en behouden (Conen e.a., 2011).
- Vooral de sectoren horeca, handel en vervoer worden gekenmerkt door werkgevers met een voorkeur voor jonge werknemers (Adams e.a., 2005).

Verschillen tussen landen

Een belangrijke opmerking die geplaatst moet worden, is dat het er op lijkt dat werkgevers uit verschillende landen, verschillende percepties hebben op het functioneren van oudere werknemers (Harper e.a., 2006; Chiu e.a. 2001 en van Dalen e.a. 2010). Het is van belang deze internationale verschillen in ogenschouw te nemen bij het generaliseren van buitenlands onderzoek naar de Nederlandse situatie. In Westerse landen bestaat er

over het algemeen een positiever beeld van oudere werknemers dan in landen uit het Midden-Oosten of Afrika (Harper e.a., 2006).

Britse werkgevers blijken het positiefst over oudere werknemers te denken (Harper e.a., 2006; Van Dalen e.a., 2007; Van Dalen e.a., 2010). Zij verwachten minder dan Nederlandse werkgevers dat door vergrijzing de loonkosten stijgen en zijn positiever over de productiviteitseffecten. De verschillende auteurs geven hiervoor diverse verklaringen. Nederland onderscheidt zich van andere landen door hoge loonkosten die verbonden zijn aan oudere werknemers en de relatief hoge bescherming van zittende werknemers. Insiders hebben een sterke positie, maar outsiders hebben een zwakke positie (Conen e.a., 2011). In het Verenigd Koninkrijk wordt minder onderscheid gemaakt tussen oudere en jongere werknemers in het personeelsbeleid en er is meer aandacht voor beleid dat de productiviteit en loonkosten met elkaar in evenwicht brengt (Van Dalen e.a., 2007).

Gevolgen van percepties

Diverse studies richten zich naast een beschrijvende analyse van percepties, ook op de gevolgen van deze percepties voor het gedrag van werkgevers. De conclusie die getrokken kan worden op basis van deze literatuur is dat stereotypen en percepties van invloed zijn op het gedrag van werkgevers (Harper e.a., 2006; Van Dalen e.a., 2007 & 2008; Henkens, 2005; Chiu et al, 2001; Maurer et al, 2003; Henkens et al, 2009; Taylor en Walker, 1998 en Loretto en White, 2006; van Dalen et al, 2007). Werkgevers met negatieve percepties of stereotypen nemen vaker negatieve besluiten ten opzichte van oudere werknemers. Deze besluiten kunnen betrekking hebben op de werving en selectie, training, promotie en uittreding van ouderen. Stereotypen blijken het gedrag van werkgevers ook te beïnvloeden in organisaties met beleid dat gericht is op “gelijke behandeling” (Taylor en Walker, 1998; Loretto en White, 2006).

Tabel 5.2 Studies met betrekking tot de percepties van werkgevers op oudere werknemers

Studie	Land	Thema	Onderzoeksgroep	Methode	Type analyse	Doelvariabele	Resultaten
Henkens (2005)	Nederland	Percepties werkgevers op oudere werknemers en invloed ervan op in dienst houden van oudere werknemers	796 managers uit publieke en private sector	Enquête (Likert vijfpunts-schaal bij stellingen) op basis van Taylor en Walker (1993)	Structural equation modellering	<ul style="list-style-type: none"> - Stereotypen over functioneren oudere werknemers (50+) in vergelijking met jongere werknemers m.b.t. productiviteit, betrouwbaarheid en aanpassingsvermogen. - Support van werkgevers voor vroege pensionering. 	<p>Werkgevers hebben geen afwijkend beeld van oudere werknemers t.o.v. jongere werknemers m.b.t. productiviteit en betrouwbaarheid maar wel m.b.t. aanpassingsvermogen.</p> <p>Significant verband tussen negatieve stereotypen en support voor vroege pensionering.</p> <p>Leeftijd van respondent en mate van interactie met ouderen heeft significant positief effect op beeld van oudere werknemers m.b.t. productiviteit en betrouwbaarheid.</p>
Chiu e.a. (2001)	Hong Kong, Verenigd Koninkrijk	Percepties (aankomende) werkgevers op oudere werknemers	567 parttime studenten Management aan Universiteit uit Hong Kong en VK	Enquête (Likert vijfpunts-schaal bij stellingen)	Multivariate regressie analyse	<ul style="list-style-type: none"> - Stereotypen over functioneren oudere werknemers m.b.t. arbeidseffectiviteit en aanpassingsvermogen. - Gedrag van werkgevers tegenover oudere werknemers m.b.t. promotie en training, retentie, bereidheid tot samenwerken met ouderen, selectie. 	<p>In VK <i>geen</i> negatieve leeftijdsstereotypen m.b.t. aanpassingsvermogen en arbeidseffectiviteit.</p> <p>In HK iets negatiever m.b.t. aanpassingsvermogen.</p> <p>Hoe ouder respondent, hoe positiever beeld van de oudere werknemer.</p> <p>Geen significante relatie tussen contactfrequentie en beeld van oudere werknemers.</p> <p>Verschillen tussen HK en VK na controle individuele karakteristieken en organisationele context.</p> <p>Significant verband stereotypen en gedrag.</p>

Studie	Land	Thema	Onderzoeksgroep	Methode	Type analyse	Doelvariabele	Resultaten
Maurer e.a. (2003)	Internationaal	Percepties van werkgevers (en werknemers) op het vermogen en wil van ouderen om te leren/ zich te ontwikkelen en de gevolgen van deze opvattingen	Internationale literatuurstudie	Literatuurstudie	Beschrijvende en statistische analyse	Onderzoeksbevinding en m.b.t. voorkomen van stereotypen over het vermogen en de motivatie van ouderen om te leren/ zich te ontwikkelen.	<p>Over algemeen negatieve stereotypen bevestigt m.b.t. vermogen en de wil van ouderen om te leren/ zich te ontwikkelen in een organisatie.</p> <p>Gevolgen van stereotypen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bestuurders en collega's met dergelijke stereotypen maken minder snel een positieve beslissing m.b.t. scholing ten behoeve van oudere werknemers; - Oudere werknemers zelf zullen eerder besluiten om met pensioen te gaan en hebben een lagere inschatting van hun bekwaamheid voor, de mogelijkheid om en de wenselijkheid van opleiding en ontwikkeling.
Van Dalen e.a. (2010)	Europese Unie	Visies en verwachtingen van werkgevers ten aanzien van plannen om pensioensleeftijd te verhogen	2306 werkgevers. (Griekenland 354, Hongarije 451, Nederland 597, Spanje 332 en Verenigd Koninkrijk 572)	Enquête (onderdeel van EU project Fair Play for Older Workers)	Landenvergelijking van percepties werkgevers. Geen diepgaande statistische analyse	Verwachte kosten en baten voor organisatie bij verhoogde gemiddelde leeftijd van personeel, door verhoging pensioensleeftijd in eigen land.	<p>Over algemeen zijn werkgevers terughoudend bij ondersteunen latere pensionering.</p> <p>Meer lasten dan baten.</p> <p>Britse werkgevers uitzondering.</p> <p>Nederlandse werkgevers meest negatief over kosten en minste voorstander van doorwerken na 65 jaar.</p> <p>Er is discrepantie tussen beleid dat Europese Unie en lidstaten willen voeren en de visies van individuele werkgevers.</p>

Studie	Land	Thema	Onderzoeksgroep	Methode	Type analyse	Doelvariabele	Resultaten
Henkens e.a. (2009)	Nederland	Percepties van managers en Business studenten op wenselijkheid langer in dienst houden dan vervroegde pensionering van oudere werknemers	26 "middle" managers van vier grote Nederlandse multinationals. 25 Business School studenten met ervaring in recruitment and selection	Experiment: Managers en studenten krijgen oudere personen met verschillende kenmerken voorgelegd met de vraag of ze langer zouden moeten blijven	Multivariate Regressie Analyse (OLS)	Mate waarin factoren bepalen of individuele oudere werknemer langer in dienst moeten blijven. De factoren: organisatie (zoeken nieuw personeel en groei/ krimp organisatie). Eigenschappen oudere (kennis, flexibiliteit, gezondheid en instelling).	Significant meewegende factoren bij overwegingen van managers en business studenten bij keuze langer laten doorwerken individuele oudere werknemer: - Organisatie context: krapte arbeidsmarkt, groei/krimp organisatie; - Performance van werknemer: waardevolle kennis en ervaring, gezondheidsniveau; - Attitude van werknemer (belangrijkste factor voor managers): instelling ten opzichte van pensionering. Factor flexibiliteit werknemer speelt geen significante rol bij overweging.
Taylor en Walker (1998)	Verenigd Koninkrijk	Het verband tussen percepties van managers op functioneren oudere werknemers en hun gedrag/ beleid van de organisatie	305 managers van random gekozen grote (500+ werknemers) ondernemingen	Data uit (eigen) schriftelijke enquête uitgevoerd in 1991/1992 (Taylor en Walker, 1994)	Stepwise discriminant function analyses	- Percepties op functioneren van oudere werknemers (50+) gemeten m.b.v. 14 stellingen (Likert-vijfpuntsschaal). - Gedrag tegenover en beleid voor oudere werknemers (werving en selectie, training, promotie).	Beeld dat managers van oudere werknemers hebben, is over het algemeen positief, met uitzondering van hun aanpassingsvermogen aan technologische veranderingen. Percepties kunnen invloed hebben op selectie, training en promotie van ouderen in organisatie.
Loretto en White (2006)	Schotland	Kwalitatieve analyse van percepties, gedrag en beleid van werkgevers ten opzichte van oudere werknemers	40 diverse werkgevers uit vier verschillende regio's in Schotland	Focusgroepen voorafgegaan door enquêtes om organisatie karakteristieken en beleid vast te stellen	Kwalitatief onderzoek, geen statistische analyses	Percepties en gedrag m.b.t. selectie, productiviteit, training en promotie, uittreding en pensionering van oudere werknemers.	Werkgevers verschillen onderling in percepties. Bij beoordeling betrekken werkgevers zelf nadrukkelijk kostenkant. Algemeen positieve percepties: ervaren, vaardig, betrokken, enthousiast.

Studie	Land	Thema	Onderzoeksgroep	Methode	Type analyse	Doelvariabele	Resultaten
						Beleid voor oudere werknemers m.b.t. werving en selectie, training, promotie.	Algemeen negatieve percepties: gezondheid, productiviteit. Alle werkgevers gaven aan: beleid is gericht op gelijke kansen voor alle leeftijden. Werkelijk gedrag vaak niet gestuurd door formeel beleid maar door percepties op oudere werknemers (voornamelijk bij werving en selectie).
Gelderblom e.a. (2003)	Nederland	Percepties van bedrijven betreffende functioneren van oudere werknemers	2402 werkgevers uit diverse sectoren	Enquête (OSA-vraagpanel)	Beschrijvende analyse en ordinale regressie-analyse om verschillen naar type bedrijven te bepalen	Percepties op functioneren van oudere werknemers (55+) in de organisatie ten opzichte van jongere werknemers (55-). Schaal: Beter, even goed, slechter.	Algemene perceptie op functioneren ouderen t.o.v. jongeren is redelijk positief: beter = 15%, even goed = 76%, slechter = 9%. Naarmate bedrijf groter is, wordt perceptie negatiever.
Van Dalen e.a. (2007)	Nederland	Percepties van werkgevers over werving en behoud van oudere werknemers en initiatieven om kansen te vergroten	600 werkgevers uit diverse sectoren, 898 werknemers	Enquête en focusgroepen	Factoranalyses en multinomiale logitanalyses	Percepties over vergrijzing arbeidsmarkt en functioneren van ouderen. Gedrag van werkgevers t.o.v. ouderen.	Meeste werkgevers zien vergrijzing als probleem voor arbeidsmarkt (arbeidstekort). Hogere arbeidsdeelname ouderen is geen oplossing. Perceptie over productiviteit/kostenverhouding is negatief en leidt tot negatief gedrag ten opzichte van ouderen bij werving. Leeftijdsbewust personeelsbeleid werkt averechts (kosten van ouderen stijgen door maatregelen).

Studie	Land	Thema	Onderzoeksgroep	Methode	Type analyse	Doelvariabele	Resultaten
Harper e.a. (2006)	21 landen (zonder Nederland)	Negatieve stereotypen van werkgevers over ouderen en de gevolgen op gedrag ten opzichte van ouderen	6320 werkgevers. Globaal niveau (21 landen)	Twee metingen via enquête (Future of Retirement Study)	Beschrijvend	Stereotypen van oudere werknemers (50+) ten opzichte van jongere werknemers. Gedrag van werkgevers ten opzichte van oudere werknemers.	Geen overweldigend bewijs voor negatieve stereotypen op globaal niveau. Landen met positievere percepties zijn landen waarin werkgevers meer mogelijkheden bieden aan oudere werknemers om langer door te werken.
Conen e.a. (2009)	Nederland	Verandering in gedrag en beleid van werkgevers m.b.t. aannemen en behouden van oudere werknemers tussen 2000 en 2009	Totaal enquêtes van werkgevers over 5 jaar: 2833	Enquêtes onder werkgevers in 2000, 2002, 2005, 2008 en 2009	Multivariate logistische regressie	Gedrag m.b.t. behouden van oudere werknemers (50+). Gedrag m.b.t. aannemen van oudere werknemers.	Gedrag m.b.t. behouden van oudere werknemers is positief veranderd. Gedrag m.b.t. aannemen van ouderen beïnvloed door economisch klimaat. Geen verschil met andere doelgroepen op arbeidsmarkt. Werkgevers zien leeftijdsbewust personeelsbeleid als beperking voor ouderen (kosten stijgen).
Adams e.a. (2005)	Nederland	Houding en gedrag van werkgevers ten aanzien van de arbeidsparticipatie van ouderen	738 werkgevers	Elektronische vragenlijsten (onderzoek is een nulmeting)	Beschrijvend	Houding en gedrag van werkgevers ten aanzien van oudere werknemers (45+).	Noodzaak van arbeidsparticipatie van ouderen niet heel sterk gevoeld. 63% van werkgevers heeft bij werving geen voorkeur voor bepaalde leeftijdscategorie. Positieve beeldvorming m.b.t. betrouwbaarheid, sociale vaardigheden en kennisoverdracht van ouderen. Negatieve beeldvorming m.b.t. arbeidskosten, ziekteverzuim, omgaan met veranderingen van ouderen.

Tabel 5.3 Studie met betrekking tot de percepties van werkgevers op werkzoekende werknemers

Studie	Land	Thema	Onderzoeks-groep	Methode	Type analyse	Doelvariabele	Resultaten
Gibson et al. (1993)	Canada	Percepties van werkgevers op de belangrijkste barrières die oudere <i>werkzoekenden</i> ondervinden	651 managers uit verschillende sectoren in Calgary (Canada)	Vraag: "Wat is de belangrijkste oorzaak waarom oudere werklozen moeilijk een baan vinden?"	Drie beoordelaars hebben de antwoorden ingedeeld naar zes categorieën (zie resultaten).	Percepties m.b.t. barrières voor oudere werkzoekenden (50+) bij vinden van een baan. Open vraag.	Werkgevers geven de volgende barrières voor oudere werkzoekenden: <ol style="list-style-type: none"> 1. Kwalificaties (onderwijs, persoonlijke ontwikkeling) - 30.6% 2. Kosten (loon, investering training, gezondheid) - 30.4% 3. Aanpassingsvermogen (nieuwe omgeving, omgaan met andere leeftijdsgroepen) - 17.8% 4. Vooroordelen (leeftijdscriminatie) - 9.5% 5. Vaardigheden werk zoeken - 4.3% 6. Anders (neutraal, geen mening, geen probleem) -7.4%

Percepties met betrekking tot oudere werkzoekenden

In tabel 5.3 heeft de besproken studie van Gibson e.a. (1993) geen betrekking op oudere werknemers, maar op oudere werkzoekenden. Het blijkt dat bijna 80% van de werkgevers de perceptie heeft dat oudere werkzoekenden moeilijk een baan vinden omdat ze onvoldoende gekwalificeerd zijn, ze veel kosten of omdat ze onvoldoende aanpassingsvermogen hebben. Deze resultaten sluiten aan bij de eerder besproken bevindingen met betrekking tot oudere werknemers.

Het onderzoek van Van Dalen e.a. (2007) laat zien dat werkgevers bij schaarste zich zelden richten op oudere werknemers. Uitbesteden van werk, inschakelen van uitzendbureaus en verbreden van inzetbaarheid van medewerkers worden regelmatig genoemd. Werving van ouderen, of stimuleren dat ouderen langer doorwerken wordt zelden genoemd. Werving van vrouwen, gedeeltelijk arbeidsongeschikten en allochtonen wordt vaker als maatregel genoemd.

6 (OVERIG) BELEID

6.1 INLEIDING

Onderstaande box geeft een overzicht van recente maatregelen die in Nederland zijn genomen om de arbeidsparticipatie van ouderen te bevorderen.

Box 6.1 Selectie van recente beleidsmaatregelen om arbeidsparticipatie van ouderen te bevorderen

1993: Wet Terugdringing Beroep op de Arbeidsongeschiktheidsregelingen (TBA)
1994: Invoering Schattingsbesluit (operationalisering TBA)
1997: begin van het aanpassen van VUT-regelingen door sociale partners om langer doorwerken lonend te maken
1998: premiedifferentiatie WAO
2002: premiekorting WAO voor werkgevers van oudere werknemers om het aannemen van oudere werknemers financieel aantrekkelijker te maken
2002: aanvullende arbeidskorting voor ouderen om langer doorwerken aantrekkelijker te maken voor oudere werknemers
2002: Wet Verbetering Poortwachter
2003: afschaffing vervolguitering WW
2004: premievrijstelling oudere werknemers
2004: herinvoering sollicitatieplicht uitkeringsgerechtigden van 57,5 jaar en ouder
2004: Wet Gelijke Behandeling op grond van leeftijd bij arbeid
2006: afschaffing belastingvoordeel voor VUT en prepensioen; pensioenfondsen zo geregeld dat hoe lang men werkt ook invloed heeft op de uiteindelijke hoogte van het pensioen.
2006: vervanging WAO door WIA
2004-2007: invoering Stimuleringsregeling Leeftijdswaard Beleid, die subsidies beschikbaar stelt voor projecten gericht op het inzetbaar houden van oudere werknemers
2009: doorwerkbonus voor werknemers van 62 jaar en ouder om langere participatie aantrekkelijker te maken
2009: nieuwe premiekorting oudere werknemers

Bron: Gründemann (2009), Euwals e.a. (2009), de Vos e.a. (2011), Kroniek van de sociale verzekeringen 2007.

Uit een dergelijk overzicht wordt duidelijk dat beleid zowel kan raken aan de aanbodbkant (bijvoorbeeld VUT-regelingen en belastingwetgeving daaromheen) als vraagkant (bijvoorbeeld premiekortingen, stimulering leeftijdswaard personeelsbeleid). Bepaalde effecten van beleid op dit soort terreinen zijn in de voorgaande hoofdstukken dan ook reeds aan de orde gekomen. Voorts zijn er beleidsvelden die direct te maken hebben met de interactie tussen vraag en aanbod, zoals bemiddeling en scholing in het kader van actief arbeidsmarktbeleid. Tevens zijn er instituties zoals ontslagbescherming die zowel met de aanbod- als vraagkant verbonden zijn.

In het vervolg van dit hoofdstuk besteden we aandacht aan het effect van een aantal beleidsinstrumenten die niet specifiek onder aanbod of vraag behandeld zijn en in veel gevallen ook met beide verbonden zijn: actief arbeidsmarktbeleid, ontslagbescherming, anti-discriminatiewetgeving, ontslagmaatregelen en intersectorale mobiliteit.

6.2 ACTIEF ARBEIDSMARKTBELEID

In de beschrijvende analyse is naar voren gekomen dat ouderen een belangrijk deel vormen van het bestand van werkzoekenden en arbeidsongeschikten. Bovendien zijn hun uitstroomkansen aanzienlijk lager dan van jongere leeftijdsgroepen. In deze paragraaf gaan we in op de mate waarin re-integratiebeleid de kansen voor ouderen beïnvloedt. Op dit terrein zijn diverse overzichtstudies beschikbaar die als belangrijkste bronnen voor dit onderdeel dienen. We besteden dan speciale aandacht aan de vraag of de uitkomsten voor ouderen een afwijkend patroon hebben dan voor andere doelgroepen. We behandelen deze uitkomsten naar type instrument: bemiddeling, scholing, loonkostensubsidies, monitoring en sancties. Onder dit laatste vallen ook de effecten van (veranderingen in) de sollicitatieplicht voor ouderen.

Bemiddeling

Een overzichtstudie van de effectiviteit voor re-integratie waarin apart aandacht wordt besteed aan bemiddeling is die van De Koning e.a. (2005). Per saldo is het beeld positief. Veel van de beschikbare studies hebben betrekking op de Verenigde Staten en richten zich vooral op kansarme vrouwen, waardoor deze minder relevant zijn voor onze doelgroep. Toch zijn er enkele studies die zich specifiek richten op ouderen, of aangeven dat ouderen een afwijkend resultaat hebben. Bij Vollaard en Koning (2000) zijn de effecten van bemiddeling voor werkzoekenden (beroepskeuzetesten en sollicitatietraining) sowieso niet groot, maar voor ouderen eerder negatief dan positief. Heyma e.a. (2005) maken eveneens onderscheid naar leeftijd en concluderen dat de effecten voor bemiddeling bij arbeidsgehandicapten positief zijn, maar voor jongeren wel groter dan voor ouderen. In deze studie is geen correctie voor niet waargenomen verschillen tussen deelnemers en controlegroep toegepast, wat wel het geval is voor de studie van Vollaard en Koning. Een toelichting op het belang van een dergelijke methodische aspecten is terug te vinden in box 6.2.

Box 6.2 Methodologische aspecten evaluatie re-integratie activiteiten

Als mensen na deelname aan een re-integratiemaatregel een baan vinden, dan zegt dit weinig over het effect van de maatregel. Het is immers denkbaar dat zij ook zonder deelname een baan hadden gevonden. De kansvergroting op een baan onder invloed van deelname aan een maatregel wordt vaak aangeduid met de term netto-effectiviteit; bruto-effectiviteit is dan het vinden van een baan sec. Dat gekeken moet worden naar netto-effectiviteit is inmiddels algemeen bekend en aanvaard. Daarom hanteren de meeste onderzoekers wel een of andere methode om een schatting te maken van de counterfactual door deelnemers te vergelijken met niet-deelnemers. Meestal wordt daarbij ook rekening gehouden met het feit dat de baankans mede zal afhangen van kenmerken als leeftijd, geslacht en opleiding. Zo gebruiken veel studies een matching methode waarbij bij elke deelnemer een niet-deelnemer wordt gezocht die zoveel mogelijk op de deelnemer lijkt. Andere studies gebruiken econometrische methoden om voor de verschillen tussen deelnemers en niet-deelnemers te corrigeren.

Een probleem is echter dat allerlei relevante kenmerken zelden worden gemeten. Eén zo'n variabele is motivatie. Deze variabele kan zowel van invloed zijn op de kans op deelname aan de maatregel als op de baankans. Daardoor kunnen uitkomsten volledig vertekend zijn. Als we vinden dat deelnemers na deelname een grotere baankans hebben dan niet-deelnemers dan zou dit wel eens te maken kunnen hebben dat de eersten gemotiveerder zijn dan de laatsten en dat het helemaal niets te maken heeft met de maatregel. Abbring en Van den Berg (2003) hebben een methode ontwikkeld om hiervoor te corrigeren.

De methode van Abbring en Van den Berg maakt gebruik van het feit dat het instroommoment van werklozen in re-integratie-instrumenten zal verschillen. De een stroomt na een maand werkloosheid al in en de ander pas na een jaar. Dus bijvoorbeeld iemand die na een maand instroomt in een maatregel kan altijd vergeleken worden met mensen die nog niet zijn ingestroomd in een maatregel. Stel dat deelname twee maanden duurt. Dan kan bijvoorbeeld nagegaan worden of na

afloop de herintredingskans van deelnemers in de vierde maand van de werkloosheid groter is dan van de mensen die na drie maanden nog werkloos waren en niet hadden deelgenomen aan een maatregel. Uiteraard moet hierbij gecorrigeerd worden voor de invloed van persoonskenmerken op de werkloosheidsduur. Abbring en Van den Berg hanteren hiertoe een duurmodel voor zowel de werkloosheidsduur als de duur tot het moment van instroom in een maatregel. Hierbij wordt rekening gehouden met een effect van de maatregel op de herintredingskans (na deelname kan de herintredingskans anders zijn dan ervoor). Verder wordt er in het model rekening mee gehouden dat dezelfde onbekende factoren zowel van invloed kunnen zijn op de herintredingskans als op de kans op instroom in een maatregel. De werkloosheidsduur en de duur tot instroom in een maatregel zijn dan niet onafhankelijk maar onderling gecorreleerd. Op deze wijze wordt er bijvoorbeeld rekening mee gehouden dat gemotiveerde werklozen zowel eerder zullen deelnemen aan een maatregel als eerder een baan zullen vinden (ook als zij niet zouden deelnemen aan een maatregel). Dit is het zogenoemde selectie-effect. De modellen die hierbij in de praktijk worden gehanteerd maken echter allerlei veronderstellingen (zoals vaak de veronderstelling dat het effect constant blijft) die aanvechtbaar zijn.

Al deze methoden zijn alleen betrouwbaar als onder de niet-deelnemers voldoende mensen voorkomen die ook qua niet-waargenomen kenmerken overeenkomen met de deelnemers (bij de matching methode zelfs één op één). Als beide groepen op enkele kenmerken geen of bijna geen overlap vertonen is ook de methode van Abbring en Van den Berg niet betrouwbaar. Of die overlap er al dan niet is, is natuurlijk per definitie niet bekend (het gaat immers om niet-waargenomen factoren).

Experimenten waarbij een willekeurige steekproef van personen uit de doelgroep ('te re-integreren arbeidsongeschikten) op willekeurige wijze wordt verdeeld over een deelnemersgroep (die deelneemt aan een re-integratiemaatregel) en een groep niet-deelnemers, en beide groepen worden gevolgd om te bezien welk percentage een baan vindt, zijn wel betrouwbaar. Door de willekeurige toewijzing hebben beide groepen per definitie dezelfde samenstelling als de steekproef maar groot genoeg is. Tot voor kort werden experimenten in Nederland vrijwel niet toegepast. Recentelijk is op het gebied van re-integratie wel een experiment gestart.

Een andere methode voor het oplossen van het selectieprobleem is het zogenoemde *difference in difference model*. Bij deze methode wordt gebruik gemaakt van veranderingen in maatregelen die in de loop van de tijd zijn opgetreden en die wel van toepassing zijn op een bepaalde groep (experimentele groep), maar niet op een controlegroep. Vervolgens wordt gekeken naar veranderingen in de doelvariabele die bij beide groepen hebben plaatsgevonden voor en na de verandering van de maatregel. Getoetst wordt vervolgens of de trend van de experimentele groep afwijkt van die voor de controlegroep. Een dergelijke methode kan bijvoorbeeld worden toegepast als een maatregel in de ene regio wel verandert, maar in de andere niet. Voorts wordt een dergelijke aanpak ook toegepast als veranderingen optreden vanaf een bepaalde leeftijdsgrens. De groep met een aangrenzende leeftijd (net niet van toepassing) fungeert dan veelal als controlegroep.

Een specifieke vorm van bemiddeling die door het UWV voor ouderen wordt toegepast zijn de zogenaamde netwerkbijeenkomsten. In de overzichtstudie Gelderblom e.a. (2007) worden twee experimenten behandeld van soortgelijke initiatieven in de Verenigde Staten: Gray en Braddy (1988) en Rife en Belcher (1994). Het betreft hier zogenaamde Job clubs. Hierbij worden oudere werkzoekenden in groepsverband geholpen hoe ze het beste kunnen zoeken, waarbij ze elkaar ondersteunen. Beide experimenten leiden tot significant hogere baankansen, maar zijn wel gebaseerd op een betrekkelijk klein aantal deelnemers (ongeveer 50 inclusief controlegroep).

Conclusie is dat bemiddeling vaak positieve effecten heeft, maar dat de literatuur weinig eenduidig is in hoeverre deze resultaten voor ouderen nu afwijkend zijn. Enkele studies geven aan dat deze effecten bij ouderen wel eens lager zouden kunnen liggen. Daar staat tegenover dat enkele experimenten met een specifieke aanpak voor ouderen tot goede resultaten leidde.

Scholing

Zowel uit de overzichtstudies De Koning e.a. (2004) en De Koning e.a. (2005) blijkt dat het aantal studies over de effecten van scholing voor werkzoekenden groot is. Uit het Nederlandse onderzoek komt samenvattend een klein positief effect. Ook buitenlands onderzoek wijst niet op grote effecten van scholing.

Hoe zit dit echter specifiek bij ouderen? Opvallend is dat voor zover de resultaten van ouderen afwijken, dit vrijwel altijd in positieve zin is. Zeker in Nederlandse studies komt deze groep nogal eens apart naar voren. De Koning e.a. (2004) presenteren 11 Nederlandse studies over scholing waarin effectiviteit wordt gemeten met behulp van een controlegroep en bij 7 daarvan scoren ouderen gunstiger en in geen enkele van deze studies scoren zij minder gunstig. Bij twee van deze studies wordt een correctie gemaakt voor niet-waargenomen verschillen tussen deelnemers en controlegroep. Ook in een van deze twee studies scoren ouderen beter (Vollaard en Koning, 2000). Voor de periode na genoemde overzichtstudies zijn in Nederland nog twee studies te noemen die ingaan op de effecten van reïntegratie-activiteiten waarin scholing naar verwachting een onderdeel vormt. Het betreft de effectiviteit van re-integratie die via re-integratiebedrijven verloopt. Voor beide studies (Hekelaar e.a. 2006; Groot e.a., 2006) geldt dat de effecten voor ouderen groter zijn. Bij Hekelaar e.a. is dit juist het geval voor meer intensieve trajecten (“reïntegratieplus”) waarin scholing een belangrijke rol speelt.

Deze uitkomsten zijn in ieder geval in lijn met een recente meta-analyse van allerlei evaluaties in Europa van actief arbeidsmarktbeleid. Hierin wordt geconstateerd dat scholing voor jongeren in ieder geval minder hoge effecten heeft dan scholing van andere groepen, waaronder dus ook ouderen (Kluve, 2010).

Instroomb subsidies

Zowel De Koning e.a. (2005) als De Vos (2004) geven een overzicht van evaluatiestudies van instroomb subsidies bij de aanname van werklozen of arbeidsongeschikten. De Koning e.a. geven aan dat de effecten van instroomb subsidies uit de literatuur over het algemeen positief zijn. De Vos e.a. geven daarbij wel de nuance aan dat de omvang van deze effecten vaak wel beperkt is en dat de zogenaamde “deadweight” hoog is. Dat wil zeggen dat subsidie wordt verstrekt in gevallen dat de werkgever de betreffende persoon toch wel had aangenomen.

In beide overzichtstudies komen geen evaluatiestudies terug die zich specifiek richten op resultaten voor ouderen. Dit zou zeker interessant zijn, aangezien in Nederland dit een van de instrumenten is die wordt gehanteerd om de herintrede van ouderen te vergemakkelijken. Het betreft dan een premiekorting. Voor iets soortgelijks heeft wel meer recent een evaluatie in Duitsland plaatsgevonden (Boockmann e.a., 2007). Zij maken gebruik van veranderingen in dergelijke regelgeving in de tijd. Ten eerste werd de regeling in 2002 verruimd tot alle werklozen boven de 50, terwijl daarvoor men minstens 6 maanden werkloos moest zijn. Ten tweede werd de regeling in 2004 weer afgeschaft. Effecten worden geschat via een zogenaamde “difference in difference” methode die wordt toegelicht in box 2. De groep 49-jarige werkzoekenden dient als controlegroep. De effecten blijken beperkt te zijn. Alleen voor oudere werkzoekende vrouwen in de voormalige DDR worden significante effecten gevonden. Deze studie bevestigt het meer algemene beeld dat van dergelijke maatregelen geen grote effecten verwacht mogen worden.

Monitoring, sancties en sollicitatieplicht

Zandvliet e.a. (2006) richten zich specifiek op effectiviteit en uitvoeringsaspecten van het instrument monitoring en sancties middels een literatuurstudie en een aantal landenbezoeken. Uit de literatuurstudie komen duidelijke positieve effecten naar voren.

Wel blijken er de nodige knelpunten in de uitvoering. In deze overzichtstudie wordt geen aandacht besteed aan het feit dat in Nederland een dergelijke “controle” tot 2004 niet gold voor ouderen vanaf 57,5 jaar en daarna wel. Een aantal studies over de effectiviteit van deze sollicitatieplicht voor ouderen is gepresenteerd in onderstaande tabel 6.1. In twee kwantitatieve studies worden positieve effecten gevonden van deze sollicitatieplicht, terwijl een meer kwalitatieve studie met interviews met vertegenwoordigers van uitvoeringsinstanties een vrij sceptisch beeld geeft. Een mogelijke verklaring is dat wel degelijk veranderingen optreden, maar dat deze minder voelbaar zijn voor uitvoerenden omdat de instroomkansen van deze groep ouderen klein blijven vergeleken met anderen groepen.

Conclusie is dat de literatuur ondersteuning aangeeft dat verschillende re-integratie instrumenten een positieve invloed hebben op de baanvindkans van ouderen. Dit betreft in ieder geval scholing, maar ook (invoering van) sollicitatieplicht. Uit verschillende studies komt naar voren dat scholing bij ouderen effectiever is dan bij jongeren.

6.3 ONTSLAGBESCHERMING

De Nederlandse ontslagbescherming is hoger dan het OECD-gemiddelde, en dit komt met name vanwege hoge ontslagvergoedingen voor werknemers met hoge anciënniteit (Deelen en Jongen 2009)²⁴. Het is dus bijzonder interessant om het effect van ontslagbescherming op de participatie van ouderen te onderzoeken. In theorie kan ontslagbescherming een positieve invloed hebben op de arbeidsparticipatie van ouderen doordat het werkgevers dwingt om oudere werknemers langer in dienst te houden, maar het kan ook een negatief effect hebben doordat het de kosten van het aannemen van een werknemer verhoogt²⁵.

Aan de ene kant zijn er aanwijzingen dat ontslagbescherming ‘werkt’, in de zin dat het ontslaan van oudere werknemers wordt voorkomen. Schnalzenberger e.a. (2008) concluderen dat een toename in de kosten van het ontslaan van oudere werknemers in Oostenrijk tot een substantiële reductie in ontslagen van de doelgroep (werknemers boven de 50) heeft geleid. Kugler e.a. (2003) vinden voor Spanje dat een afname in de ontslagkosten tot een toename heeft geleid in het ontslaan van oudere werknemers. Deelen en Jongen (2009) vinden voor OECD-landen een negatieve correlatie tussen ontslagbescherming met de instroom in de werkloosheid van mensen tussen de 55 en 64 jaar. Ze voeren ook een eigen analyse uit voor OECD-landen, waarbij ze een alternatieve index voor ontslagbescherming construeren, die beter rekening houdt met de specifieke situatie van ouderen. Hier vinden ze ook dat ontslagbescherming een zeer significant negatief effect heeft op de instroom in werkloosheid van ouderen.

²⁴ Nederland heeft in vergelijking met andere OECD-landen een hoge graad van bescherming voor werknemers met vaste contracten, en een lage graad van bescherming voor werknemers met tijdelijke en flexibele contracten.

²⁵ In deze paragraaf maken we veel gebruik van informatie uit het literatuuroverzicht door Deelen en Jongen (2009).

Tabel 6.1 Enkele Nederlandse evaluatiestudies rond sollicitatieplicht ouderen

Studie	Land	Type maatregel	Doelgroep	Methode	Doelvariabele in studie	Effecten
Heyma en van Ours (2005)	Nederland	Afwezigheid sollicitatieplicht boven 57,5	Werkzoekenden 55,5-59,5 (voor invoering sollicitatieplicht voor degenen boven 57,5)	Duurmodellen van baanvinden voor verschillende leeftijdscategorieën binnen ouderen	Baanvindkans	Er treedt een duidelijk (negatieve) breuk op in baanvindkans rond 57,5 (daalt met ongeveer een derde). Bij mannen gebeurt dit reeds iets eerder, omdat men waarschijnlijk hierop anticipeert
Verveen e.a. (2005)	Nederland	Invoering Sollicitatieplicht ouderen	Werkzoekenden ouder dan 57,5	Interviews met ruim 40 vertegenwoordigers CWI, UWV en gemeenten	Perceptie op effecten	Zeer beperkt
Bloemen e.a. (2011)	Nederland	Invoering sollicitatieplicht	Werkzoekenden 55,5-59,5 zowel voor als na invoering sollicitatieplicht (periode 1999-2005)	Duurmodellen met "difference in difference" schattingen	Kansen op uitstroom naar werk, arbeidsongeschiktheid en VUT	Baanvindkans neemt toe met 6 procentpunten over periode van 2 jaar. Tegelijkertijd neemt kans tot instroom in arbeidsongeschiktheid toe met 2,5 tot 4 procentpunten. Geen effect op instroom in VUT.

Het tegenovergestelde, averechtse effect, wordt echter ook in de literatuur bevestigd. Daniel & Siebert 2004 vinden een negatief effect van ontslagbescherming op het aannemen van oudere (en jongere) werknemers. Behaghel e.a. (2005) vinden dat een impliciete verhoging in de kosten van het ontslaan van oudere werknemers in Frankrijk tot een significante afname in het aannemen van oudere werknemers heeft geleid. Deelen en Bourmpoula (te verschijnen) concluderen uit een analyse van meerdere landen dat ontslagbescherming een averechts effect heeft op werkloosheidsduur, in het bijzonder voor oudere werknemers (geciteerd in Deelen en Jongen 2009). Kugler e.a. (2003) vinden voor Spanje dat een afname in de ontslagkosten tot een toename heeft geleid in het aannemen van oudere werknemers. Deelen en Jongen (2009) vinden voor OECD-landen een positieve correlatie tussen ontslagbescherming aan de ene kant en aan de andere kant werkloosheidsduur en het aandeel ontmoedigde werkzoekenden. Analyses met hun verbeterde indicator laten ook zien dat het effect van ontslagbescherming op langdurige werkloosheid en werkloosheidsduur van ouderen positief en significant is.

Het is dus de vraag, welke van deze twee effecten de overhand heeft. Is ontslagbescherming uiteindelijk gunstig voor de arbeidsparticipatie van ouderen of niet? In OECD (2006) wordt een negatieve en significante correlatie gevonden tussen ontslagbescherming en arbeidsparticipatie van mannen tussen 50 en 64 in OECD-landen. Deelen en Jongen (2009) vinden voor OECD-landen geen correlatie tussen de OECD ontslagbeschermingsindex en de netto-participatie van ouderen (55-64). In hun analyses gebaseerd op een verbeterde index vinden ze een negatief en significant effect van ontslagbescherming op de arbeidsparticipatie van vrouwen in de leeftijdsgroep 55-64, maar geen significant effect voor mannen in deze leeftijdsgroep. Voor de totale leeftijdsgroep 55-64 vinden ze een significant negatief effect. Dit geldt trouwens ook voor de totale potentiële beroepsbevolking. Ze vinden slechts een zwak significant negatief effect op de werkloosheidsgraad, voor zowel mannen als vrouwen. Hierbij moet wel worden opgemerkt dat een hogere ontslagbescherming significant gerelateerd is aan een langere werkloosheidsduur. Dit geldt voor alle groepen (totale beroepsbevolking, ouderen, oudere mannen, oudere vrouwen).

Op basis van deze resultaten voorspellen ze het effect op de arbeidsparticipatie van ouderen van een verlaging van de ontslagbescherming op het niveau van Denemarken. Ze komen tot de conclusie dat de bruto-arbeidsparticipatie zou toenemen, voor oudere mannen en vrouwen en ook voor de totale potentiële beroepsbevolking. De werkloosheidsgraad zou iets lager worden voor de totale potentiële beroepsbevolking, maar voor ouderen zou hij juist toenemen. De toename in ontslagen zou groter zijn dan de toename in aannames voor de leeftijdsgroep 55-64. Wel is het zo dat de werkloosheidsduur voor alle groepen verkort zou worden.

Ontslagbescherming leidt tot minder ontslagen, maar ook tot minder aannames van ouderen. Wat het uiteindelijke netto-effect op de arbeidsparticipatie van ouderen is, is niet duidelijk.

6.4 ANTI-DISCRIMINATIEWETGEVING

Anti-discriminatiewetgeving werkt een beetje zoals ontslagbescherming. Het kan ervoor zorgen dat oudere werknemers langer blijven werken omdat ze niet makkelijk ontslagen kunnen worden. Het kan er ook toe leiden dat minder ouderen worden aangenomen. Het is namelijk over het algemeen moeilijker om discriminatie bij aanname te bewijzen dan bij ontslag (OECD 2006). Voor de VS zijn er aanwijzingen dat het positieve effect op behoud van oudere werknemers sterker en signifikanter is dan het negatieve effect op de aanname (Adams 2004).

Het is ook de vraag in hoeverre ontslagbepalingen bij de officiële pensioenleeftijd moeten worden gehandhaafd, of dat het een vorm van discriminatie is. Het afschaffen van verplicht uittreden bij pensioenleeftijd heeft in de VS een positief effect gehad op het houden van oudere werknemers door werkgevers. In de VS is echter de ontslagbescherming niet heel sterk, het is dus de vraag of dit effect ook in andere (Europese) landen zou optreden (OECD 2006).

Wetgeving tegen discriminatie op basis van handicap is ook van toepassing op de situatie van ouderen, omdat de kans om een functiebeperking te hebben toeneemt met leeftijd (OECD 2006). De effecten zullen naar verwachting vergelijkbaar zijn met de effecten van wetgeving tegen discriminatie op grond van leeftijd. Dat wil zeggen dat het niet eenduidig is of het verbod op ontslag opweegt tegen de ontmoediging bij aanname.

6.5 ONTZIEMAATREGELLEN

In veel literatuur over personeelsbeleid ten aanzien van oudere werknemers wordt gepleit voor een omslag van ontsiemaatregelen naar meer preventief beleid, waarin reeds op jongere leeftijd wordt gewerkt aan een blijvende “employability” (zie bijvoorbeeld Henderikse, e.a., 2007). In zo’n preventief beleid zijn scholing en mobiliteit cruciale elementen. Hieraan is in hoofdstuk 3 en 4 reeds aandacht besteed.

Uit Smits e.a. (2010) blijkt dat ongeveer een derde van de onderzochte CAO’s de term leeftijdsbewust personeelsbeleid gebruikt. Nadere beschouwing leert echter dat bij een aanzienlijk deel hiervan het in feite alleen ontsiemaatregelen betreft. Sowieso constateert het genoemde onderzoek dat ontsiemaatregelen een veel bredere verspreidingsgraad kennen. Het gaat dan om CAO-afspraken over de vrijstelling van bepaalde diensten, het aanpassen van de arbeidsduur specifiek voor oudere werknemers, extra verlof, afspraken over demotie voor oudere werknemers en overige ontsiemaatregelen. Ongeveer 90% van alle CAO’s heeft wel enigerlei vorm van dergelijke afspraken opgenomen.

Aan ontsiemaatregelen zitten twee kanten. Ten eerste verhogen deze de kosten van ouderen voor werkgevers, waardoor deze minder aantrekkelijk worden. Daartegenover staat echter dat dergelijke maatregelen de uitstroom van ouderen kunnen helpen voorkomen, omdat het werk daardoor aantrekkelijker wordt, of hen helpen om gezondheidsproblemen te voorkomen of verminderen en daarmee het werk langer vol te houden. Opvallend is dat in diverse rapporten op dit terrein dergelijke mechanismen wel worden benoemd, maar dat geen empirisch materiaal wordt opgevoerd dat uitsluitend geeft in welke mate dergelijke mechanismen nu daadwerkelijk optreden (zie bijvoorbeeld Kotiso en Lokhorst, 2009). Ook in ons eigen literatuuronderzoek hebben we hier weinig over kunnen vinden. Duidelijk is wel dat werkgevers zich bewust zijn van de extra kosten. Het betreft dan name de kosten voor extra vrije dagen. Dit is de CAO-afpraak over ouderen die veruit de meeste bekendheid heeft onder werkgevers in het onderzoek van De Koning e.a. (2003). Sommige werkgevers in dit onderzoek suggereren ook dat CAO-partijen hieraan wat moeten doen, al vinden de meesten dat hun keuzes ten aanzien van ouderen hier niet door bepaald worden. Voor zover in dit onderzoek werkgevers maatregelen van de CAO-partijen en de overheid verwachten, is dit veel sterker op het punt van het wegnemen van risico’s bij het aannemen van ouderen en financiële (positieve) prikkels.

De andere kant was dat ontsiemaatregelen kunnen bijdragen aan een lagere uitstroom. Ook op dit punt hebben we weinig empirische literatuur kunnen vinden die direct op dit onderwerp ingaat. Een van de weinig studies is een recente Duitse studie (Boockman e.a., 2011). Zij gebruiken longitudinale gekoppelde werkgevers- en werknemersdata. Een

dergelijke aanpak is zeer geschikt om het verband van bedrijfsbeleid met participatie van individuele werknemers in de tijd te volgen. Zij vinden voor verschillende maatregelen een positief verband tussen bepaalde maatregelen, zoals verminderde werktijd en specifieke aanpassing van arbeidsplekken, en de blijfkans van oudere werknemers. Wel geven ze aan dat met het onderzoek nog geen definitief uitsluitsel is gegeven over de causaliteit van een dergelijk verband. Al met al zijn er dus aanwijzingen dat zowel de negatieve mechanismen (kosten) als de positieve (preventie uitstroom) een rol spelen, maar er is meer empirisch onderzoek nodig om meer definitieve uitspraken te kunnen doen. Een andere vraag is of en hoe je ontziamaatregelen meer selectief zou kunnen inzetten via maatwerk, zodat enerzijds de kosten worden beperkt, en anderzijds de effectiviteit wordt vergroot.

6.6 INTERSECTORALE MOBILITEIT

Slijtende beroepen

Sommige sectoren kennen werkzaamheden die voor veel werknemers zodanig fysiek belastend zijn dat die een probleem zijn om een arbeidsleven lang vol te houden. Op oudere leeftijd komt men dan nogal eens in de problemen. De kosten voor uitstroom van personeel naar arbeidsongeschiktheid zijn bedrijven en sectoren in toenemende mate zelf gaan dragen. In combinatie met het groeiend aandeel oudere werknemers betekent dit dat het belang van het zoeken naar mogelijkheden voor doorstroom naar andere typen functies toeneemt. In het verleden werden vaak ad hoc oplossingen binnen een bedrijf gevonden. Dit wordt echter steeds moeilijker en wel om twee redenen. Ten eerste is de financiële druk op bedrijven groter geworden, waardoor men het zich niet kan veroorloven om – oneerbiedig gezegd – parkeerfuncties in stand te houden. Juist allerlei meer indirecte functies zijn sterk gesaneerd. Ten tweede wordt de groep ouderen steeds groter, zodat interne oplossingen niet langer volstaan. Mobiliteit over bedrijfsgrenzen en sectorgrenzen heen wordt dan een belangrijke optie. Het doel is dan uitstroom naar nieuwe functies waar (sommige) vroegere competenties nog wel bruikbaar zijn, maar de fysieke belasting minder is. De praktijk is echter dat werknemers veelal werkzaam blijven binnen de eigen sector. De overstap naar een andere werkgever is in veel gevallen een overstap naar een verwant bedrijf.

De laatste jaren is in het beleid steeds meer belangstelling gekomen voor, wat men in dit verband noemt, intersectorale mobiliteit. Vanuit zowel de rijksoverheid als verschillende branches zijn initiatieven gestart om een dergelijke intersectorale mobiliteit op meer gestructureerde wijze vorm te geven. Een dergelijke stroomlijning is noodzakelijk omdat bij intersectorale mobiliteit zich een groot aantal knelpunten kunnen voordoen (zie o.a. IJsenbrant e.a., 2006):

- Een ouderonvriendelijke cultuur. Bij veel werkgevers leven vooroordelen dat ouderen minder flexibel en productief zijn.
- Wantrouwen tegenover mobiliteitsprojecten. Het hiervoor genoemde wantrouwen tegenover ouderen wordt nog groter naarmate zij reeds problemen hadden in hun “oude” sector.
- Ervaringsconcentratie. Het gevaar dreigt dat ouderen zich steeds meer specialiseren in hun loopbaan wat overstap naar een andere functie moeilijker kan maken. Het vooroordeel tegenover ouderen is dan een reëel punt. Dit hoeft echter niet inherent te zijn aan de ouder wordende werknemer. Wanneer in de loopbaan reeds de nodige mobiliteit en scholing heeft plaatsgevonden, is een brede set aan competenties beschikbaar. Wat betreft deze scholing speelt daarbij een rol hoe

specifiek deze is geweest. Als de scholing heel specifiek is gericht op het bedrijf en de bestaande functie, blijft het gevaar bestaan van specialisering zonder uitwijkmogelijkheden. Naarmate de scholing (ook) meer generieke elementen bevat, geldt dit juist niet.

- Financiële en juridische aspecten. Werknemers die overstappen kunnen zowel financieel als in termen van rechtspositie het nodige verliezen. Pensioen- en FPU-rechten is een van de aandachtspunten. Met name op dit laatste punt (FPU) bestaan vaak nog knelpunten. Andere vormen van rechtspositie die bij een overstap verloren gaan, zijn de opgebouwde omvang van een ontslagvergoeding en een verlies van positie als bij ontslag LIFO-principes worden gehanteerd.
- Gebrek aan faciliteiten. Diverse sectoren kennen op brancheniveau de nodige faciliteiten voor scholings- en personeelsbeleid. Intersectorale mobiliteit betekent echter dat men over branchegrenzen heen gaat, waarbij de vraag is of men hier faciliteiten voor wil inzetten. Niet altijd is men bereid om branchemiddelen in te zetten teneinde mensen te verliezen (oorspronkelijke sector), of mensen op te nemen waar met een zeker wantrouwen tegenaan gekeken wordt (ontvangende sector). Het knelpunt van gebrek aan faciliteiten voor sectoroverstijgende scholing wordt ook in het recente SER advies over baan-baan mobiliteit benoemd (SER, 2011).
- Conjunctuureffecten. Intersectorale mobiliteit betekent dat mensen van de ene sector overgaan naar de andere. In tijden van hoogconjunctuur zal de bereidheid tot “instroom” hoger zijn, maar tegelijkertijd de bereidheid tot “uitstroom” lager. In tijden van laagconjunctuur geldt precies het tegenovergestelde. Wanneer de bereidheid tot instroom uiteindelijk het grootste knelpunt is, betekent dit dat de kansen op succes het grootst zijn in hoogconjunctuur.

In IJsenbrant e.a. (2006) worden een twaalfstal experimentele projecten voor intersectorale mobiliteit genoemd die vanuit het Ministerie van SZW zijn gesteund. Deze 12 experimenten zijn geëvalueerd door Prins e.a. (2007). Deze evaluatie illustreert hoe complex het is om intersectorale mobiliteit daadwerkelijk te faciliteren. Tekenend is dat de – toch al niet heel hoge – kwantitatieve doelstellingen in de meeste pilots niet zijn behaald. Gesproken wordt over in totaal 85 geregistreerde afgeronde trajecten, waarbij in ongeveer tweederde van de gevallen daadwerkelijk een andere baan is gevonden.

Knelpunten doen zich zowel voor bij werkgevers als werknemers. De belangstelling van werkgevers is vrij eenzijdig gespikt op de mogelijkheden om werknemers met ernstige gezondheidsklachten ergens te plaatsen (“brengen”) en niet zozeer op het aantrekken van personeel uit andere sectoren (“halen”). Dit geldt zeker voor MKB-bedrijven. Personeelsafdelingen van sommige grotere bedrijven hebben soms een genuanceerdere benadering. Kenmerkend is dat in de meeste projecten de “breng”sectoren veel duidelijker en centraler staan dan de “haal”sectoren. Een uitzondering hierop is bijvoorbeeld een project in het personenvervoer. Maar ook bij werknemers leven weerstanden tegen dergelijke initiatieven, omdat vooral de oudere generaties zich sterk verbonden voelen met de eigen functie en de eigen sector.

Vanuit het onderzoek worden ook een aantal suggesties gedaan om het succes van dit type initiatieven te vergroten:

- Voor zowel werkgevers als werknemers is belangrijk dat er op dit terrein een eenduidig aanspreekpunt is.

- Bij de realisatie van een daadwerkelijke overstap naar een andere sector bleken met name regionale werkgeversnetwerken een cruciale rol te spelen.
- Zowel op bedrijfsniveau, maar zeker ook op sectorniveau is de verdere ontwikkeling van loopbaanbeleid onontbeerlijk. Wanneer bijvoorbeeld werknemers in meer brede zin zicht krijgen op hun ontwikkelingsmogelijkheden verbreedt dit hun horizon. Vanuit financiering van O&O-fondsen kunnen hiervoor instrumenten verder ontwikkeld worden (periodieke loopbaancheck, persoonlijke budgetten, e.d.).
- Een optie om intersectorale mobiliteit te vergemakkelijken is het gebruik van stages en detachering bij een andere werkgever. In een van de projecten zijn hier goede ervaringen mee opgedaan. Een van de voordelen is dat de betreffende werknemer hiermee in eerste instantie rechtszekerheid wordt geboden. Voorts kan de werknemer een goed beeld krijgen van een andere functie en de nieuwe werkgever een beeld van de betreffende werknemer.
- Zowel de omvang van het nieuwe salaris als de omvang van het contract bleken belemmeringen te kunnen vormen voor overplaatsing. In de pilots werd hier op ingespeeld door de oude werkgever enige tijd het nieuwe salaris aan te laten vullen.

Een regelmatig terugkerend element in deze projecten is een of andere vorm van competentiemeting of EVC. Dit heeft meerdere voordelen. Ten eerste maakt dit het eenvoudiger om functies te vinden die wat betreft gevraagde competenties zo goed mogelijk aansluiten op de bagage die men reeds heeft. Ten tweede vermindert dit de onzekerheid van de nieuwe werkgevers over de kwaliteiten van de nieuwe werknemer en de risico's die men loopt. Een voorbeeld van deze laatste functie komt duidelijk naar voren in De Koning e.a. (2003). Een groot schoonmaakbedrijf zoekt voor werknemers die in de WW of WAO dreigen te komen een oplossing door middel van een overgang naar de beveiliging. Hiervoor bestaat een gestructureerd traject, waarbij de werknemers eerst een assessment krijgen bij een derde bedrijf om te testen of men geschikt is voor een baan in de beveiliging. Als men dit positief afsluit kan men een BBL-opleiding volgen voor beveiliging. De filter van de assessment neemt een stuk wantrouwen weg bij de schoonmaakbedrijven over de kwaliteit van de instroom.

Prins e.a. (2007) geven aan dat de knelpunten vooral bij “halen” liggen. De verwachte krappe arbeidsmarktsituatie biedt daarom wellicht toenemende kansen. Diverse van de genoemde 12 pilot-projecten hebben dan ook een vervolg gekregen. Een voorbeeld is een project Intersectorale Mobiliteit zorg, recreatie en contractcatering, met als cruciale activiteit een netwerk van werkgevers die onderling werknemers uitwisselen (inclusief stages en detacheringen). Een van de deelnemers is de Stichting Waalborg, zorg, welzijn en wonen, die sinds 2002 voor herplaatsingen een apart mobiliteitsbureau heeft ingericht. Hier worden eventuele problemen in de huidige functies geanalyseerd en nagegaan wat de mogelijkheden zijn voor interne en externe herplaatsing, rekening houdend met de wensen van de werknemer. De komende tijd zal moeten blijken in hoeverre dergelijke initiatieven leiden tot substantiële stromen en een zekere continuïteit behouden.

Verdwijnende beroepen

De dynamiek van de arbeidsmarkt leidt er toe dat sommige beroepen verdwijnen of duidelijk minder belangrijk worden. Vaak zijn deze beroepen dan verbonden aan bepaalde bedrijfstakken die verdwijnen of inkrimpen. Dit proces gaat dan gepaard met reorganisaties en faillissementen. Ook in dit geval is uitplaatsing naar andere sectoren van belang, waarbij scholing een belangrijke faciliterende rol kan spelen. De achtergrond van reorganisaties en faillissementen maakt de kandidaten minder “verdacht” als zijnde probleemgevallen in vergelijking met projecten rondom slijtende beroepen en

intersectorale mobiliteit. Bovendien spelen fysieke problemen minder een rol, waardoor dit minder een knelpunt is bij plaatsing in een ander bedrijf waar sprake is van fysieke belasting. Het belang van de samenwerking en facilitering rondom dergelijke trajecten blijkt ook hier sterk. In het SEOR-onderzoek voor de maakindustrie worden een voorbeeld van een dergelijk initiatieven beschreven (zie box 6.3).

Box 6.3 Overgang van TNT naar procesindustrie

TNT, de organisatie die in Nederland het grootste deel van de postmarkt in handen heeft, verkeert al enige tijd in zware tijden. Op het moment van het onderzoek (zie bron) vallen er nog geen gedwongen ontslagen, maar het is wel duidelijk dat TNT mensen zal moeten laten gaan. Met het oog op deze ontwikkeling besteedt TNT aandacht aan mobiliteitsbeleid voor haar werknemers. In het kader hiervan heeft Werk & Vakmanschap (W&V), een coöperatie van technische en industriële bedrijven, een presentatie gegeven voor ongeveer dertig medewerkers van TNT in zuidwest Nederland. Met ongeveer twaalf van hen is W&V serieus het gesprek aangegaan over de mogelijkheden van de procesindustrie voor deze mensen. Na tests en een gesprek met een docent van het ROC West-Brabant zijn er uiteindelijk vier mensen overgebleven die momenteel in opleiding zitten in het kader van het project 'Proces regio zuid'. In dit project worden werklozen, zij-instromers en anderen opgeleid voor een baan in de procesindustrie. Deelnemers aan het project volgen een half jaar theoretische scholing om een VAPRO A of B diploma te behalen en lopen vervolgens anderhalf jaar stage bij een bedrijf in de procesindustrie dat bij W&V is aangesloten.

De voormalige medewerkers van TNT doen vrijwillig mee aan het project. Zij hebben voor deelname gekozen voordat ze wisten of zij bij de mensen die mogelijk ontslagen worden zouden zitten. TNT vergoedt hun opleiding en geeft tot een half jaar na het vinden van een baan in de procesindustrie een aanvulling op het salaris. De deelnemers zijn zeer gemotiveerd, en voor TNT is dit een mooie manier om overtollig personeel op een nette manier te laten gaan. Bovendien toont deze case aan dat intersectorale mobiliteit richting de industrie vanuit alle sectoren mogelijk is.

Bron: De Koning, Gelderblom, Den Hartog en Berretty (2008)

7 CONCLUSIES

In onderstaande tabel 7.1 is op schematische wijze een overzicht gegeven van verschillende factoren die de arbeidsparticipatie van ouderen beïnvloeden en in de rapportage zijn behandeld. In de tabel is zowel een overzicht gegeven van de effecten zoals die in de literatuur naar voren komen, als een indicatie van mogelijke ruimte voor beleid op dit punt. Aan deze beide punten besteden we in de tekst hieronder aandacht. Daarnaast gaan we in op witte vlekken in het bestaande onderzoek.

Effecten op de arbeidsparticipatie van ouderen

Tabel 7.1 illustreert dat bij de arbeidsparticipatie van ouderen sprake is van een samenspel van een groot aantal factoren die hierbij een rol spelen. Financiële prikkels, kenmerken van het individu en de baan, scholing en loopbaanpaden spelen alle een belangrijke rol. Er zijn overigens diverse factoren waarvan een effect verwacht kon worden, maar waarvoor de empirische literatuur per saldo weinig (eenduidige) ondersteuning biedt. Dit betreft bijvoorbeeld ontslagbescherming, maar ook anti-discriminatiewetgeving, en flexibiliteit in arbeidsduur. Bij zowel ontslagbescherming als anti-discriminatiewetgeving treden wel degelijk allerlei effecten op, maar deze werken in verschillende richtingen, waardoor het totale effect per saldo weinig eenduidig is. Een zeer beperkt effect lijkt ook te gelden voor instroomsubsidies/premiëkorting, maar hier is weinig specifiek onderzoek voor toepassing van dergelijke maatregelen voor ouderen.

Potentie voor beleid

In tabel 7.1 corresponderen de laatste twee kolommen met potentie voor het beleid. De invulling van deze kolommen is bepaald door meerdere factoren. Ten eerste de effectiviteit. Als deze beperkt is, ligt het weinig voor de hand om beleidsmatig hier sterk op in te zetten. Ten tweede de mate waarin het beleid op dit punt reeds ontwikkeld is. Soms is er eenvoudigweg al zoveel op een bepaald punt gedaan, dat er weinig nieuwe (extra) mogelijkheden liggen. Ten derde kunnen sommige factoren meer direct via het beleid worden beïnvloed dan andere. Beleid vatten we overigens breed op. Dit omvat bijvoorbeeld ook beleid dat sociale partners op sectorniveau ontwikkelen. In de tekst hieronder worden de uitkomsten voor deze beleidsruimte besproken, waarbij diverse factoren vaak samen worden gegroepeerd om wat meer een overkoepelend beeld te krijgen.

Omdat de overheid een sterke inbreng heeft bij allerlei factoren die bij de herintrede van werkzoekenden een rol spelen, ligt hier de nodige speelruimte. Dit geldt bijvoorbeeld voor de duur van de werkloosheidsuitkering, maar ook het actief arbeidsmarktbeleid, bijvoorbeeld in de vorm van scholing. Bekorting van de uitkeringsduur stimuleert de uitstroom naar werk en is daarom één van de maatregelen die in aanmerking komen. Maar deze maatregel voorkomt niet dat een groot deel van de oudere werklozen werkloos blijft en sneller in de bijstand komt (of op een bepaald moment geen uitkering meer heeft). Eventuele afgeleide effecten hiervan op de betrokkenen, hun gezinsleden en de maatschappij zijn niet onderzocht in deze studie, maar kunnen wel van belang zijn. Andere maatregelen om re-integratie te bevorderen blijven daarom zinvol. Daarbij kan onder meer worden gedacht aan scholing, een maatregel die juist voor oudere werklozen effectief blijkt te zijn. De houding van werkgevers is in dit verband ook een belangrijk aandachtspunt. Vooroordelen kunnen alleen maar overwonnen worden wanneer oudere werkzoekenden in ieder geval de kans krijgen om daadwerkelijk kennis te maken met een werkgever. Om zo iets te bereiken worden nu bijvoorbeeld proefplaatsingen en

“speeddates” gebruikt. Bewustwording bij werkgevers dat deze groep alleen maar groter wordt, en van groter belang wordt om tekorten te voorkomen, zal versterkt moeten worden. Mogelijkheden voor een zekere loonafbuiging bij ouderen (“demotie”) – bijvoorbeeld via CAO’s – zal dit proces wel vergemakkelijken.

Bij de financiële prikkels die betrekking hebben op werkenden zijn al veel mogelijkheden benut. Diverse factoren die te maken hebben met het individu en die zeker effect hebben op de participatie, zoals de partner, sociale normen en gezondheid, zijn minder direct te beïnvloeden via beleid. Toch is ook hier ruimte voor beïnvloeding. Emancipatiebeleid heeft bijvoorbeeld via de partner ook een doorwerking op de participatie van oudere mannen. Op diverse manieren hebben de overheid, sociale partners en bedrijven ook invloed op gezondheid, bijvoorbeeld via arbo-beleid, maar ook breder personeelsbeleid om (te) hoge psychische en fysieke druk waar mogelijk te vermijden. De sociale norm wat acceptabel is om (“nog”) te werken, zal ook mede beïnvloed worden door regelingen, zoals de formele pensioenleeftijd. De beïnvloeding van partner, gezondheid en sociale normen werken echter vooral op de wat meer lange termijn.

Voorts valt in de tabel op dat zowel scholing als loopbaanbeleid²⁶ op meerdere plekken terugkomen als beleids optie. Dit geldt bijvoorbeeld bij de invloed op arbeidsparticipatie van het opleidingsniveau, baankenmerken, technologische veranderingen en bij de verhouding leeftijd-productiviteit. Dit illustreert het belang van scholing en loopbaanbeleid. Tegelijkertijd is duidelijk dat het niet eenvoudig is om vanuit het beleid hier snel verandering in te brengen. Zowel scholing als mobiliteit zijn duidelijk lager bij ouderen en dit is reeds lange tijd het geval. Dit duidt erop dat hier sprake is van hardnekkige onderliggende mechanismen. Allerlei beleidsinitiatieven om dit te veranderen zijn weinig succesvol geweest. Voorbeelden hiervan zijn de scholingsaftrek (die hoger was voor 40-plussers), specifieke initiatieven in CAO’s voor (scholing en mobiliteit van) oudere werknemers, die weinig bekendheid genieten, EVC, dat vooralsnog weinig wordt gebruikt, en initiatieven voor intersectorale mobiliteit die nog weinig grootschalig navolging hebben gekregen. Ten slotte is van belang om op te merken dat scholing en loopbaanbeleid voor ouderen eigenlijk al heel jong begint. In wezen is dat al in het initiële onderwijs waar allerlei competenties voor “leren leren” worden ontwikkeld.

Witte vlekken

In het onderhavige onderzoek zijn veel studies de revue gepasseerd. Over sommige terreinen is veel meer bekend dan over andere. Wat zijn belangrijke witte vlekken? In tabel 7.1 staat bij sommige aspecten een vraagteken om aan te geven dat over de effecten op de arbeidsparticipatie van ouderen minder bekend is. Dit betreft in ieder geval de doorwerkbonus, instroomsubsidies voor ouderen (inclusief premiekorting), ontsiemaatregelen en intersectorale mobiliteit. Meer inzicht is hier van belang voor een effectieve benutting van middelen. Bij ontsiemaatregelen geldt bijvoorbeeld dat zowel negatieve als positieve effecten kunnen optreden, omdat deze verlichting kunnen geven voor ouderen, maar anderzijds kostenverhogend zijn. Met instroomsubsidies en een doorwerkbonus zijn ook de nodige (overheids)middelen gemoeid, waarbij de effectiviteitsvraag van belang is om een afweging te kunnen maken met andere vormen van beleid. Ook de vormgeving van dergelijke maatregelen kan invloed hebben op de

²⁶ Met loopbaanbeleid wordt bedoeld op gestructureerd beleid op bedrijfs- en/of sectorniveau dat loopbaanpaden mogelijk maakt waarbij de relatief sterke punten van leeftijdsgroepen optimaal worden benut en knelpunten zoveel mogelijk voorkomen.

effectiviteit. Wanneer bijvoorbeeld vormen worden gevonden om ontsiemaatregelen meer als maatwerk te benutten, wordt het nadeel van de hogere kosten verminderd. Dat vormgeving een belangrijke rol kan spelen, komt uit onderzoek naar andere instrumenten naar voren. Zo is bekend dat scholing van werkzoekenden effectiever is als bedrijven hierbij betrokken zijn.

Voor werkloosheidsuitkeringen geldt dat veel onderzoek beschikbaar is over de effecten van de duur van de uitkering, maar minder over de hoogte. Voor de Nederlandse context is ook minder bekend over de effecten van de specifieke regelingen IOW en IOAW voor ouderen. Vraag hier is bijvoorbeeld in welke mate deze als alternatieve uittrederoute fungeren. In de Nederlandse context is soms ook sprake van bovenwettelijke aanvullingen vanuit de werkgever op uitkeringen, zoals voor arbeidsongeschiktheid. Over zowel omvang als effecten hiervan hebben wij vooralsnog weinig informatie kunnen vinden.

Maar ook als er op bepaalde terreinen wel veel onderzoek beschikbaar is, hoeft dit niet te betekenen dat daarmee de achterliggende vragen voldoende beantwoord zijn. In deze literatuurstudie is bijvoorbeeld veel aandacht besteed aan de relatie leeftijd-productiviteit. In de uitkomsten van dit type onderzoek bestaat de nodige variatie. Ten dele hangen deze verschillen samen met gehanteerde methodieken, waarin de nodige nieuwe ontwikkelingen plaatsvinden. Dit geeft enige onzekerheid of ouderen nu daadwerkelijk minder presteren dan sommige andere groepen. Ook de vraag in hoeverre de patronen van leeftijd met productiviteit nu verschillen naar verschillende typen werkenden en functies, is nog maar ten dele beantwoord.

Hierboven is aangegeven dat scholing en mobiliteit op verschillende plekken terugkomen, omdat deze aangrijppingspunten bieden bij verschillende aspecten. Tegelijkertijd is het moeilijk gebleken om – ondanks de nodige initiatieven en geïnvesteerde middelen – scholing en mobiliteit beleidsmatig te beïnvloeden. Een logische vraag is wat nog de mogelijke ruimte is om met deze middelen meer te bereiken, bijvoorbeeld door een verschuiving naar meer effectieve manieren om scholing en mobiliteit te bevorderen. Een voorbeeld van een ander type instrument is het vaak geopperde idee om de ontslagvergoeding om te zetten in een (verplichte) scholingsinvestering door de werkgever.

Voor een gestructureerd loopbaanbeleid bestaan wel de nodige “good practices”, maar het is de vraag hoe dit soort voorbeelden een bredere toepassing kunnen krijgen. Het recente rapport van de SER (2011) geeft op het gebied van mobiliteit, maar ook scholing, de nodige concrete aanbevelingen die als basis kunnen dienen voor een verdere exploratie van beleid op dit terrein.

Tabel 7.1 Overzicht effect van verschillende factoren op de arbeidsparticipatie van ouderen

Factor	§	Schematische weergave effect op arbeidsparticipatie ouderen (zie voetnoot a)	Eventuele toelichting op score arbeidsparticipatie ouderen	Indicatie potentie voor beleid (zie voetnoot b)	Toelichting potentie voor beleid
Financiële prikkels					
Pensioenleeftijd	4.1.1	+	Klein positief effect via financieel aspect. Moeilijk te bepalen effect via cultureel aspect	+	Nog wel geplande ruimte, maar effecten niet heel groot. Wellicht meer op lange termijn als cultureel aspect doorwerkt
Impliciete belasting op doorwerken	4.1.2	--	Hoe hoger de impliciete belasting, hoe eerder men stopt (duidelijk effect)	0	Is al veel aan gedaan
Vermogen	4.1.3	-	Klein negatief effect (kleiner dan van impliciete belasting)	0	Klein effect en vermogen niet eenvoudig te beïnvloeden (vrij grote omweg om participatie te beïnvloeden)
Doorwerkbonus	4.1.4	+/?	Niet veel empirisch materiaal en dit is bovendien niet eenduidig	0	Al ingevoerd. Nog veel onduidelijkheid over effecten
Alternatieve uittreedroutes	4.1.5	-/?	In verleden duidelijke aanwijzingen dat alternatieve uittreedroutes (bijvoorbeeld via WAO) opgingen. Voor huidige WW en vervolguutkeringen IOW en IOAW is dit minder bekend	?	Arbeidsongeschiktheid geen "makkelijke" alternatieve uittreedroute meer. Voor WW en vervolguutkeringen minder duidelijk
Duur werkloosheidsuitkering	4.1.6	--	Langere uitkeringen betekenen lagere werkherlevingskansen	++	Flankerende maatregelen bij bekorting, zoals scholing, proefplaatsing en draagvlak werkgevers voor oudere werkzoekenden wel van belang
Hoogte werkloosheidsuitkering	4.1.6	-/?	Veel minder onderzoek dan naar effecten duur werkloosheidsuitkering. Maar wel te verwachten dat juist bij ouderen hoogte een probleem kan zijn (spanning met loonhoogte nieuwe baan)	+	Beleid kan zich zowel op hoogte uitkering als eventuele suppletierегeling bij nieuwe baan richten (vroeger was deze er wel). (Gebrek aan) onderzoek geeft weinig houvast over effecten

Kenmerken van het individu en van zijn omgeving

Preferenties voor vrije tijd	4.2.1	-	Hogere loonelasticiteit suggereert hogere preferentie voor vrije tijd bij ouderen	0	Voor zover sprake is van beïnvloeding, zal dit lopen via maatregelen die sociale normen beïnvloeden. Daarnaast zal de aard van het werk en (het voorkomen van) problemen hierin een rol spelen. Psychologische betrokkenheid bij werk is een factor die mensen langer aan het werk houdt
Opleidingsniveau	4.2.2	++	Belangrijk positief effect	+	Niveauperhogende scholing ouderen komt nog niet veel voor. Ervaringen met bijvoorbeeld WVA-startkwalificatie en EVC laten echter zien dat deelname niet makkelijk te beïnvloeden is
Gezondheid	4.2.3	++	Positief effect. Omvang van effect hangt af van de manier van meten van gezondheid en van uitreden	+	Arbeid heeft zelf ook weer invloed op gezondheid. Evenwichtig personeelsbeleid werkt dus ook via dit mechanisme door op toekomstige arbeidsparticipatie
Partner	4.2.4	+	Parallel gedrag aan partner belangrijker dan inkomenseffect	+	Participatiebeleid vrouwen werkt op deze manier ook door op mannen
Zorgtaken	4.2.4	-	Negatief effect (enkele aanwijzingen)	?	Weinig bekend over mogelijke effecten formele zorgfaciliteiten op arbeidsparticipatie ouderen
Sociale contacten	4.2.5	+	Positief effect op kansen en arbeidsmotivatie	0	Mogelijkheden beïnvloeding sociaal kapitaal beperkt
Sociale normen	4.2.6	-	Op de werkvloer: negatief effect. Door beleid: mogelijk positief effect op langere termijn	+	Door beleid mogelijk positief effect op langere termijn. Zo kunnen regelingen (zoals verschuiving pensioenleeftijd) op den duur een nieuwe norm stellen

Inzetbaarheid van ouderen

Natuurlijke ontwikkeling van vaardigheden met leeftijd	4.3.1	+/-	Sommige vaardigheden nemen af, andere toe. Inzetbaarheid hangt af van samenspel met taakvereisten	+	Logische consequentie zijn loopbaanpaden die relatief sterke punten van verschillende leeftijden (levensfasen) benutten. Echter nog weinig (kennis van) "best practices" die als voorbeeld voor de inrichting van dergelijke loopbaanpaden kunnen dienen
Ervaringsconcentratie	4.3.2	--	Naarmate men langer in een baan zit, en steeds meer specialist wordt op kleiner terrein, wordt men kwetsbaarder voor veranderingen. Dit bemoeilijkt bijvoorbeeld herintreding als werkloosheid optreedt	+	Moelijk om via bewust personeelsbeleid deze "val" te voorkomen omdat zowel werkgever als werknemer op korte termijn baat kunnen hebben bij specialisatie werknemers

Scholing	4.3.3	+	Scholing heeft positief effect op productiviteit. Onderzoek naar effecten op participatiegraad merendeels positief, maar schaarser dan onderzoek naar effecten op productiviteit	+	Ervaring leert dat diverse maatregelen van zowel overheid als sociale partners om scholing oudere werknemers te verhogen, weinig succesvol zijn geweest (vaak ook onbekend bij doelgroep)
----------	-------	---	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Baankenmerken

Sector / functie	5.2	+/-	Effect verschilt per sector / functie	+	Onderschrijft eerdere punt belang loopbaanpaden
Arbeidsomstandigheden	5.2	-	Fysiek en / of psychisch zwaar werk heeft negatief effect	+	Arbo-beleid
Contractvorm	5.2	+	Zelfstandigen blijven langer aan het werk	+	Instream ouderen als zzp-er niet heel groot. Vraag is of hier nog veel rek in zit
Technologische ontwikkelingen	5.2	+/-	Effect kan positief of negatief zijn. Positieve effecten met name in combinatie met scholing. Zonder flankerende scholing negatieve effecten	+	Scholing belangrijk voor positieve effecten
Arbeidsduur	5.2	0	Flexibiliteit leidt tot verlenging werkzame leven, maar niet noodzakelijk tot hoger arbeidsaanbod (meer spreiding)	0	Effect beperkt

Vraagkant

Relatieve positie ouderen productiviteit	5.3	0/-	Merendeel studies wijst erop dat productiviteit ouderen lager ligt dan bij sommige andere leeftijdsgroepen (vaak parabolisch verband met een top wel op vrij late leeftijd). Verschillen tussen leeftijdsgroepen gelden zeker niet voor alle studies en bovendien afhankelijk van type werk	+	Onderstreept belang loopbaanpaden en scholing
Relatieve positie ouderen productiviteit vs. loon	5.3	-	Bij merendeel studies is dit ongunstig voor ouderen, maar niet eenduidig voor alle studies	+	Demotie is nog weinig ontwikkeld. Hier is wellicht nog wel ruimte
Attitudes werkgevers	5.4	--	Vaak redelijk neutraal over productiviteitsverschillen ten opzichte van jongere werknemers, maar negatiever over totale kosten-baten verhouding (inclusief loonkosten). Werkt door in (aanname)beleid. Liever geen verhoging uittredeleeftijd	+	Beleid gericht op daadwerkelijke "kennismaking" werkgever met oudere sollicitant/werkzoekende. Mogelijke rol speeddates, proefplaatsingen en stages kunnen in dit verband verder worden verkend

(Overig) beleid

Scholing werkzoekenden	6.2	+	Resultaten voor scholingsinstrument in zijn algemeenheid wisselend, maar bij ouderen zijn effecten duidelijk positiever dan bij jongeren	+	Scholing werkzoekenden is sterk gereduceerd, daarom wel "ruimte" voor meer benutting van dit instrument. Wel van belang dat deze goed is afgestemd op vraagkant arbeidsmarkt
Bemiddeling	6.2	+	Literatuur vrij positief over dit instrument, maar niet eenduidig of dit bij ouderen ook opgaat	+	Aanwijzingen dat bepaalde vormen specifiek gericht op deze doelgroep wel werken ("job clubs")
Sollicitatieplicht	6.2	++	Invoering sollicitatieplicht ouderen heeft positieve effecten gehad	0	Is reeds van toepassing op ouderen (ook ouder dan 57,5)
Instroomsubsidies/ premiëkorting	6.2	0/?	Weinig onderzoek specifiek voor kortingen voor ouderen. Duits onderzoek wijst op beperkte effecten	0	Premiëkorting reeds van toepassing in Nederland (maar geen evaluatie)
Ontslagbescherming	6.3	0	Diverse effecten, maar werken in verschillende richtingen (versoepeling betekent meer ontslag ouderen, meer tegelijkertijd ook meer aanname ouderen); saldo niet eenduidig	0	Versoepeling heeft voor- en nadelen
Antidiscriminatie	6.4	0	Diverse effecten, maar werken in verschillende richtingen; saldo niet eenduidig	0	
Ontziemaatregelen	6.5	+/?	Weinig onderzoek effectiviteit. Een Duitse studie wijst op gunstige effecten	0	Is al vrij ver ontwikkeld. Literatuur benadrukt meer de ontwikkeling van "preventie"
Intersectorale mobiliteit	6.6	+/?	Weinig onderzoek naar effectiviteit; wel aantal "best practices"	+	Komt nog weinig voor, dus wel "ruimte", maar bestaande studies laten wel veel knelpunten zien bij beleidsinitiatieven

a) Een "+" duidt op een positief effect op de arbeidsparticipatie van ouderen en een "-" op een negatief effect. "++" en "--" geven aan dat deze positieve en negatieve effecten sterk zijn. Overigens is ook bij "-" zeker de mogelijkheid van beleidspotentie, alleen zou die zich dan moeten richten op verkleining of verlaging van dit verschijnsel, of het verbeteren van de positie van ouderen op dit punt (bijvoorbeeld bij productiviteit). Wanneer (ook) een "?" wordt vermeld geeft dit aan dat er weinig onderzoek beschikbaar is.

b) Een "0" duidt op weinig beleidspotentie, een "+" op enige potentie en een "++" op veel potentie. Hierbij spelen zowel effectiviteit van de factor op de arbeidsparticipatie, beleidsruimte (is er al veel gedaan of niet), als de beïnvloedbaarheid van de factor via beleid een rol.

Leesvoorbeeld: Naarmate de impliciete belasting hoger is, heeft dit een sterk negatief effect ("--") op de arbeidsparticipatie. De potentie voor beleid wordt echter als beperkt "0" ingeschat omdat hier al veel aan gedaan is. Bij de werkloosheidsduur geldt eveneens dat een langere duur een negatief effect heeft ("--"), maar hier wordt de beleidspotentie groter geacht "++", met als belangrijke kanttekening dat flankerend beleid van belang is.

LITERATUUR

- Abbring, J. H. & Van den Berg, G. J. (2003), The nonparametric identification
- Adams, F., Arents, M. Pat, M. & Versantvoort, M. (2005). *Werkt grijs door? Nulmetinghouding en gedrag onder de potentiële beroepsbevolking en werkgevers ten aanzien van de arbeidsparticipatie van ouderen*, Rotterdam: Ecorys Nederland BV.
- Adams, S. (2004), Age discrimination legislation and the Employment of Older workers, *Labour Economics*, 11, 2, 219-241.
- Ahituv, A. & Zeira, J. (2010), Technical progress and early retirement. *The Economic Journal*, 121, 171-193.
- Akerlof, G. & Yellen, J. (1986), *Efficiency Wage Models of the Labor Market*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Andersson, B., Holmlund, B. & Lindh, T. (2002), *Labor Productivity, Age and Education in Swedish Mining and Manufacturing 1985-96*, Mimeo, Uppsala, Sweden.
- Anderson, P., Gustman, A. & Steinmeier, T. (1997), *Trends in male labor force participation and retirement: Some evidence on the role of pensions and social security in the 1970s and 1980s*, Working paper no.6208, National Bureau of Economic Research.
- Antolin, P. & Scarpetta, S. (1998), *Microeconomic analysis of the retirement decision : Germany*. OECD Economic Department Working Papers, nr. 204.
- Asch, B., Haider, S. & Zissimopoulos, J. (2005). Financial incentives and retirement: evidence from federal civil service workers. *Journal of Public Economics*, 89(2-3), 427-440.
- Aubert, P. & Crépon, B. (2006). *Age, wage and productivity: firm-level evidence. Production*.
- Auer P. Berg J. & Coulibaly I. (2005), Is a stable workforce good for productivity?, *International Labour Review*, 144, 3, p. 319-343.
- Autor D., Levy F. & Murnane R. (2003), The skill content of recent technological change: an empirical exploration, *The Quarterly Journal of Economics*, 118, 4, p. 1279-1333.
- Baker, M., Gruber, J. & Milligan, K. (2003), The retirement incentive effects of Canada's Income Security programs, *Canadian Journal of Economics*, 36, 261-290.
- Banks, J., Emmerson, C. & Tetlow, G. (2007), *Healthy Retirement or Unhealthy Activity: How Important are Financial Incentives in Explaining Retirements?* IFS, mimeo.
- Bartel, A. P. & Sicherman, N. (1993). Technological Change and Retirement Decisions of Older Workers. *Journal of Labor Economics*, 11(1), 162-183
- Bassanini, A. (2005). *Training, wages and employment security: an empirical analysis on European data*. Document de recherche EPEE, Université d'Evry.
- Bazzoli, G.J. (1985), The early retirement decision: new empirical evidence on the influence of health. *The Journal of Human Resources*.

- Becker, G.S. (1964), *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, Chicago, University of Chicago Press.
- Beehr T., Glazer S., Nielson N. & Farmer S. (2000), Work and nonwork predictors of employees' retirement ages. *Journal of Vocational Behavior*, 57, p. 206-225.
- Behaghel, L. (2005), *The perverse effect of partial employment protection reform: experience rating and French older workers*. IZA Discussion Paper 1679.
- Bennington, L., & Tharenou, P. (1996). Older Workers: Myths, Evidence and Implications for Australian Managers. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 34(3), 63-76.
- Berendsen, E., Mulders, H. & Loo van, J. (2007) Het eerste jaar WIA. *ESB*, 92(4505), 132-135.
- Bertola, G., Blau, F.D. & Kahn, L.M. (2007), Labor market institutions and demographic employment patterns. *Journal of Population Economics*, 20, 833-867.
- Blau, D. & Goodstein, R. (2007), *What explains trends in labor force participation of older men in the United States?* IZA Discussion Paper 2991.
- Blau, D. (1994), Labor force dynamics of older men. *Econometrica*, 62, 117-156.
- Blau, D.M. & Gilleskie, D.B. (2001), The effect of health on employment transitions of older men. In: *Worker Wellbeing in a Changing Labour Market*, 20, 35 – 65.
- Bloemen H. (2006), *The Impact of Wealth on Job Exit Rates of Elderly Workers*, Netspar Discussion Paper 02/2006-007.
- Bloemen, H., Lammers, M. & Hochguertel, S. (2010). *The effects of job search requirements for older unemployed*.
- Bloemen, H., Lammers, M., & Hochguertel, S. (2011). *Job Search Requirements for Older Unemployed: Transitions to Employment, Early Retirement and Disability Benefits*. Tinbergen Institute Discussion Paper, 2011-008/3, Universiteit van Amsterdam.
- Blöndal, S., & Scarpetta, S. (1999). *The retirement decision in OECD countries*. OECD Economics Department Working Paper, (202).
- Blundell, R., Meghir, C. & Smith, S. (2002), Pension incentives and the pattern of early retirement, *Economic Journal*, 112, C153-C170.
- Boer, A. de (red.), (2006), *Rapportage ouderen 2006. Veranderingen in de levenssituatie en levensloop*. Den Haag: SCP (publicatie 2006/12).
- Bonsang, E., Adam, S. & Perelman, S., *Does retirement affect cognitive functioning*, ROA-RM-2010/1.
- Boockmann, B., Fries, J. & Göbel, C. (2011). *Specific measures for older employees and late career employment*.
- Boockmann, B., Zwick, T., Ammermüller, A., & Maier, M. (2007). *Do Hiring Subsidies Reduce Unemployment Among the Elderly?: Evidence From Two Natural Experiments*. Centre for European Economic Research, ZEW Discussion Paper No. 07-001.
- Borghans, L., Golsteyn, B. & De Grip, A. (2007). Wat leert onderzoek ons over informeel leren?. In: *Handboek effectief opleiden*.

- Borland, J. (2004). *Transitions to retirement – A review*. Working Paper, Department of Economics and Melbourne Institute of Applied Economic and Social Research.
- Börsch-Supan, A. & Weiss, M. (2008), *Productivity and the age composition of work teams: Evidence from the assembly line*.
- Bound, J, Schoenbaum, M. Stinebrickner, T.R. & Waidmann, T. (1999). The dynamic effects of health on the labour force transitions of older workers. In: *Labour Economics* 6, 179 – 202.
- Bound, J. (1991), Self-Reported Versus Objective Measures of Health in Retirement Models. *The Journal of Human Resources*, 26, 1 (Winter, 1991), pp. 106-138.
- Bourdeaud'hui R., Janssens F., Vanderhaeghe S., (2004), *Nulmeting Vlaamse werkbaarheidsmonitor. Indicatoren voor de kwaliteit van de arbeid op de Vlaamse arbeidsmarkt 2004*, SERV/STV-Innovatie & Arbeid: Brussel.
- Brown, C. (2006) *The role of conventional retirement age in retirement decisions*. Working Paper, WP 2006-120, Michigan Retirement Research Center.
- Bruggink, J.W. & Siermann, C.A. (2008). *Arbeidsmarktmobiliteit van ouderen*. Sociaaleconomische trends, 1e kwartaal 2008, p. 35-40.
- Bruinshoofd, W.A. & Grob, S.G. (2005), *Arbeidsparticipatie van ouderen: microfinanciële motivaties en beleidsaspecten*, De Nederlandsche Bank – Divisie Wetenschappelijk Onderzoek, Amsterdam.
- Bureau of Labor Statistics (1957), *Comparative Job Performance by Age: Large Plants in the Men's Footwear and Household Furniture Industries*, Bulletin 1223.
- Burg van der, C. & Prins, R. (2010), Employment instead of benefit receipt? Process and outcomes of reassessment of Dutch disability benefit recipients, *European Journal of Social Security*, 12, 2, pp. 144-155.
- Cardoso, A.R., Guimaraes, P. & Varejao, J. (2010), *Are Older Workers Worthy of Their Pay? An Empirical Investigation of Age-Productivity and Age-Wage Nexuses*, IZA Discussion Paper No. 5121.
- Carstensen L. (1998). A life-span approach to social motivation. In J. Heckhausen & C. Dweck (eds.), *Motivation and regulation across the life span*, Cambridge University Press, New York, p. 341-364.
- Cavaco, S., Etienne, J.M. & Skalli, A. (2007), *Identifying causal paths between health and socio-economic status: Evidence from European older workforce surveys*. Université Paris II, Department of Economics, Working Paper 07-8.
- Charness, N. & Czaja, S.J. (2006). *Older worker training: what we know and don't know*. AARP Public Policy Institute No. 2006-22, Washington.
- Chiu, C.K., Chan, W., Snape, E., & Redman, T. (2001). Age Stereotypes and Discriminatory Attitudes towards Older Workers: An East-West Comparison. *Human Relations*, 54(5), 629-661.
- Coen de, A., Forrier, A., Lamberts, M. & Sels, L. (2007), *Leef tijd en werk. Over inzet en inzetbaarheid van ouderen op de arbeidsmarkt*. HIVA Leuven, K.U. Leuven, Lessius Hogeschool.
- Coile, C. & Gruber, J. (2000). *Social Security and Retirement*, NBER Working Paper 7830, Cambridge, NBER.

- Conen, W., Henkens, K., & Schippers, J. (2010). *Are Employers Changing Their Behavior Toward Older Workers?* Netspar, Discussion Paper.
- CPB (2008a). *Effecten van participatiebeleid*. CPB Notitie, June 6 2008.
- CPB (2008b), *Effecten doorwerkbonus*. CPB Notitie, 17 oktober 2008.
- Crépon, B., Deniau N. & Pérez-Duarte, S. (2002) “Wages, Productivity and Worker Characteristics: A French Perspective.” Mimeo, INSEE.
- Dalen van, H. & Schippers, J. (2007). *Oudere werknemers door de lens van de werkgever*, NIDI-rapport.
- Dalen van, H., Henkens, K., & Schippers, J. (2009). Beelden van de productiviteit van ouderen bij werkgevers en werknemers. *Tijdschrift voor arbeidsvraagstukken*, 25(1), 6–19.
- Dalen van, H., Henkens, K., Henderikse, W. & Schippers, J. (2010). Do European employers support later retirement? *International Journal of Manpower*, 31(3), 360-373.
- Dalen, H., Henkens, C., Lokhorst, B., & Schippers, J. (2009). *Herintreding van vroeggepensioneerden*. OSA Institute for Labour Studies.
- Damme van, D. & Legiest E. (1997), *Educatieve strategieën van primaire actoren in de volwasseneneducatie*. Onderzoeksrapport 1. Participatie van Vlaamse volwassenen aan volwasseneneducatie, Vakgroep onderwijskunde RUG, Gent.
- Daniel, K. & Siebert, W.S. (2004), *Does Employment Protection Reduce the Demand for Unskilled Labor?* IZA Discussion Paper 1290.
- Deelen, A. & Jongen, E. (2009), Employment Protection. In: Euwals, R., Mooij de, R., Vuuren van, A, *Rehtinking Retirement. From participation towards allocation*. CPB.
- Deelen, A.P. & Bourmpoula, E. (2009). *Employment Protection Legislation: A Cross-Country Analysis Focusing on the Elderly*. Discussion Paper, CPB, The Hague.
- Dekker, R. & Kleinknecht, A. (2008). *Flexibel werk schaadt groei arbeidsproductiviteit*. ESB, april 2008.
- Delpachitra, S. & Beal, D. (2002). *Factors influencing planning for retirement*, Economic Papers, vol.21, 1-13.
- Deursen van, C., & Mulders, H. (2009) *Schatting effect aangepaste Schattingsbesluit op aandeel afwijzingen WIA*. UWV Kennismemo, 09(13).
- Devisscher S. & Pelt van, A. (2006). *Impactanalyse van het systeem van loopbaanonderbreking/tijdskrediet in België*, IDEA Consult, Brussel.
- Disney, R. & Hawkes, D. (2003), Why has employment recently risen among older workers in Britain?. In: Dickens, R. Gregg, P. & Wadsworth, J. (eds.) *The Labour Market under New Labour: The State of Working Britain II*, (London, Palgrave).
- Disney, R., Emmerson, C. & Wakefield, M. (2006), Ill health and retirement in Britain : a panel-data based analysis. In: *Journal of Health Economics* 25, 621-649.
- Duggan, M., Singleton, P. & Song, J. (2007). Aching to retire? The rise in the full retirement age and its impact on the social security disability rolls. *Journal of Public Economics*, 91, 1327- 1350.

- Duval R. (2003), *The retirement effects of old-age pension and early retirement schemes in OECD countries*, OECD Economics Department Working Papers, OECD, Parijs.
- Elchardus M., Cohen J., Thielen van, L. & Mesdag, I. (2003), *Gedrag en verwachtingen in verband met het einde van de loopbaan (deelrapport 1 tot en met 5)*, Vakgroep Sociologie, onderzoeksgroep TOR, VUB.
- Ellwood, D. (2001), *The sputtering labor force of the 21st century: Can social policy help?*, Working Paper no.8321, National Bureau of Economic Research.
- Erp van, F. & Hek de, P. (2009), Pension-age reform in a life-cycle model. In: R. Euwals, R. de Mooij, A. van Vuuren, *Rethinking Retirement. From participation towards allocation*. CPB.
- Euwals, R. & Vuuren van, D. (2009), Financial incentives for retirement. In: Euwals, R., Mooij de, R. & Vuuren van, D. (2009), *Rethinking Retirement. From participation towards allocation*. CPB.
- Euwals, R., Mooij de, R. & Vuuren van, D. (2009), *Rethinking Retirement. From participation towards allocation*. CPB.
- Euwals, R., Vuuren van, D. & Wolthoff, R. (2006). *Early retirement in the Netherlands: Evidence from a Policy Reform*, IZA Discussion Paper 1992.
- Evans, M. & Kelley, J. (2002a). Which older Australian men work?. *Australian Social Monitor*, 5, 7-13.
- Evans, M. & Kelley, J. (2002b). *Women's employment in middle and old age*. Australian Social Monitor, 5, 39-51.
- Evers, M., Mooij de, R. & Vuuren van, D. (2008). The wage elasticity of labour supply: a synthesis of empirical estimates. *De Economist* 156, 1, 25-43.
- Fenge, R., Uebelmesser, S. & Werding, M. (2006). On the Optimal Timing of Implicit Social Security Taxes Over the Life Cycle. *FinanzArchiv*, 62, No. 1, pp. 68-107.
- Fields, G. & Mitchell, O. (1984). The effects of social security reforms on retirement ages and retirement incomes. *Journal of Public Economics*, 25 (1-2), pp. 143-159.
- Filer, R. & Petri, P. (1988), A job-characteristics theory of retirement. *Review of Economics and Statistics*, 70, 123-128.
- Flabbi, L. & Ichino, A. (2001), Productivity, seniority and wages: new evidence from personnel data. *Labour Economics*, vol. 8, no. 3, pp. 359-387.
- Flap H. & Völker, B. (2001) Goal specific social capital and job satisfaction. Effects of different types of networks on instrumental and social aspects of work. *Social Networks*, 23, p. 297-320.
- Fouarge, D. & Grip de, A. (2011). *Depreciatie van menselijk kapitaal*. Research Centre for Education and the Labour Market, rapport ROA-R-2011/1.
- Fouarge, D. & Schils, T. (2008). *Training older workers – Does it help make them work longer?* OSA publicatie A230.
- Fouarge, D., & Schils, T. (2009). The Effect of Early Retirement Incentives on the Training Participation of Older Workers. *Labour*, 23, 85-109.

- Fougère, M., Harvey, S. & Rainville, B. (2010). *What are the Economic and Welfare Effects of a Permanent versus a Temporary Tax Reduction Targeted at Older Workers?*
- French, E. (2005), The Effects of Health, Wealth and Wages on Labour Supply and Retirement Behaviour. *Review of Economic Studies*, 72, 395-427.
- Friedberg, L. (2003). The Impact of Technological Change on Older Workers: Evidence from Data on Computer Use. *Industrial and Labor Relations Review*, 56(3), 511-529.
- Galenson, D.W. & Weinberg, B.A. (2000). Age and the Quality of Work: The Case of Modern American Painters, in: *Journal of Political Economy*, 108(4), pp. 761-777.
- Gelderblom, A., Collewet M. & De Koning, J., (2009) *Instrumentarium om deelname aan postinitiële scholing te vergroten*, Voorbereidend onderzoek voor denktank Leren en werken, SEOR, Rotterdam.
- Gelderblom, A., De Koning, J. & Lachhab, K. (2007), *Effecten van "Zachte" kenmerken op de re-integratie van WWB, WW en AO populatie*, een literatuur studie in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, juli 2007.
- Gelderblom, A. (2005), *The relationship of Age with Productivity and Wages*, SEOR publicatie, Rotterdam.
- Gelderblom, A., De Koning, J. & Kroes, H. (2003), *Leeftijdssamenstelling en bedrijfsprestaties*, OSA-publicatie A201.
- Gelderblom, A., Koning de, J. (2002). Exclusion of Older Workers, Productivity and Training, in: Schömann, K. & O'Connell, J., *Education, Training and Employment Dynamics*, Cheltenham: Edward Elgar.
- Gelderblom, A., De Koning, J. (1996), Evaluating effects of training within a company, in: *Labour*, 10, 2.
- Gelderblom A. & De Koning, J. (1992), *Leeftijd en functioneren. Een aanzet voor een beleid bij de rijksoverheid*, uitgave Ministerie van Binnenlandse Zaken, Den Haag.
- Gellatly, I.R. (1995). Individual and group determinants of employee absenteeism: a test of a causal model. *Journal of Organizational Behavior*, 16, 457-468.
- Gibson, K. J., Zerbe, W. J. & Franken, R. E. (1993). Employers Perceptions of the Re-employment Barriers Faced by Older Job Hunters, *Relations Industrielles* 48(2), 321-335.
- Gielen, A., & Ours, J. (2007). Een soepel ontslagrecht en de arbeidsmarktpositie van oudere werknemers. *TPedigitaal*, 1(1), 19–29.
- Göbel, C. & Zwick, T. (2010), *Which Personnel Measures are Effective in Increasing Productivity of Older Workers?*
- Göbel, C., & Zwick, T. (2009). *Age and Productivity – Evidence from Linked Employer Employee Data*. Centre for European Economic Research, ZEW Discussion Paper No. 09-020.
- Graaf-Zijl, M., & Hop, J. P. (2007). *45-plus en 55-plus in de SUWI-keten: hoe vergaat het oudere werklozen op zoek naar werk?* SEO-rapport, SEO.

- Gray, D. & Braddy, B. (1988), Experimental social innovation and client-centered jobseeking programs, *American Journal of Community Psychology*, 16(3), pag. 325-343.
- Greller M. & Simpson P. (1999), In search of late career: A review of contemporary social science research applicable to the understanding of late career, *Human Resource Management Review*, 9(3), p. 309-347.
- Groot, I. & Heyma, A. (2004). *Financiële prikkels voor werknemers bij uittreding*. Position Paper, SEO, Universiteit Amsterdam.
- Groot, I., Hollanders, D. & Hop, J.P.(2006), *Werkt de reïntegratiemarkt? Onderzoek naar de marktwerking op de reïntegratiemarkt*. SEO-rapport, No. 946.
- Groot, L. & Breedveld, K. (2004), Time over the Life Course: Preferences, Options and Life Course Policy. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* 20(3).
- Groot, W. & Maassen van den Brink H. (2009), *Werkt de markt voor bedrijfsgerelateerde scholing? Een overzichtstudie*, TIER, uitgave CINOP.
- Groot, W. & Maassen van den Brink, H. (2001), *Firm-Related Training Tracks: A Random Effects Ordered Probit Model*, SCHOLAR working paper, Amsterdam, april 2001
- Groot, W. & Maassen van den Brink, H. (1997), *Bedrijfsgerelateerde scholing en arbeidsmarktflexibiliteit van oudere werknemers*. Welboom.
- Gruber, J. & Kubik, J. D. (1997). Disability insurance rejection rates and the labor supply of older workers. *Journal of Public Economics*, 64(1), 1-23.
- Gruber, J. & Kubik, J.D. (1997), Disability insurance rejection rates and the labor supply of older workers. *Journal of Public Economics*, 64, 1-23.
- Gruber, J. & Wise, D. (1999), *Social Security and Retirement around the World*, Chicago, University of Chicago Press.
- Gruber, J. & Wise, D. (2002), *Social security programs and retirement around the world: Micro estimation*, mimeo.
- Gruber, J. & Wise, D. (2004), *Social Security Programs and Retirement Around the World: Micro Estimation*, Chicago, University of Chicago Press.
- Grund, C. & Westergard-Nielsen, N. (2005), *Age Structure of the Workforce and Firm Performance*, IZA Discussion Paper No. 1816,
- Gründemann, R. (2009), Arbeidsparticipatie van ouderen in Nederland. *Tijdschrift voor HRM* 2.
- Guillemard A. M. (2003), Concluding remarks: company practices and public policies regarding age: lessons drawn from comparisons, *The Geneva Papers on Risk and Insurance*, 28(4), p. 673-676.
- Gustman A. & Steinmeier T. (1994), Retirement analysis, social security and pensions, *NBER reporter, Summer*, p. 14-18.
- Gustman, A. & Steinmeier, T. (2006), *Social security and retirement dynamics*, Working paper 2006 - 121, Michigan Retirement Research Center.

- Gustman, A. & Steinmeier, T. (1985), The 1983 social security reforms and labor supply adjustments of older individuals in the long run, *Journal of Labor Economics*, 3(2), pp. 237-253.
- Gustman, A. & Steinmeier, T. (2002), *Social security, pensions and retirement behavior within the family*, Working Paper no.8772, National Bureau of Economic Research.
- Hågeland, T. en T.J. Klette (1999), Do Higher Wages Reflect Higher Productivity? Education, Gender and Experience Premiums in a Matched Plant-Worker Data Set, in: Haltiwanger, J.L., Spletzer, J.R. Theeuwes, J. & Troske, K. (1999). *The Creation and Analysis of Employer-Employee Matched Data*, Elsevier Science, Holland.
- Hall D. & Mirvis P. (1995), The new career contract: Developing the whole person at midlife and beyond, *Journal of Vocational Behavior*, 51, p. 202-233.
- Haltivanger, J. C., Lane, J.I. & Spletzer, J.R. (1999). Productivity Differences Across Employers. The Roles of Employer Size, Age and Human Capital, in: *American Economic Review, Papers and Proceedings* 89, No.2 (May), pp. 94-98.
- Hansson, B., Johanson, U., & Leitner, K-H., (2004) The impact of human capital and human capital investments on company performance. Evidence from literature and European survey results. In: Descy, P. & Tessaring, M., *Impact of education and training*, CEDEFOP Reference series 54.
- Hansson R., DeKoekkoek P., Neece W. & Patterson D. (1997), Successful aging at work: annual review, 1992-1996: the older worker and transitions to retirement, *Journal of Vocational Behavior*, 51, p. 202-233.
- Harper, S., Khan, H.T.A., Saxena, A. & Leeson, G. (2006). Attitudes and Practices of Employers towards Ageing Workers: Evidence from a Global Survey on the Future of Retirement. *Ageing Horizons*, 5, 31-41.
- Hashimoto, M. (1981), Firm-specific human capital as a shared investment, *American Economic Review*, 71.
- Haveman, R., Jong de, P. & Wolfe, B. (1991), Disability Transfers and the Work Decision of Older Men. *The Quarterly Journal of Economics*, 106, 3, 939-949.
- Havinga, H. & Brakel van, K. (2008), *Zachte factoren en werkhervatting*, UWV-Kennismemo 08/17.
- Hayflick, L. (1994). *How and why we age*. New York: Ballantine Books.
- Hek, P. de en D. van Vuuren (2010), *Are older workers overpaid? A literature review*, CPB discussion paper 165, Den Haag, CPB.
- Hekelaar, A., Zwinkels, W. & Braat, A. (2006), '*De juiste klant op het juiste traject*', een onderzoek naar de netto-effectiviteit van het Rotterdamse reïntegratiebeleid voor het ontwikkelen van klantprofielen, Dienst Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Rotterdam.
- Henderikse, W., Henkens, K., & Schippers, J. (2007). Werkgevers worstelen met Abraham (en Sara): 50-plussers nog weinig in tel. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 23(3), 209-223.
- Hendrikse A., Schalk R. & Rijdt van de, S. (1995), Veroudering: een multidimensioneel, biologisch en sociaal fenomeen, In Schalk, R. (red.), *Oudere werknemers in een veranderende wereld*, Uitgeverij Lemma, Utrecht, p. 61-76.

- Henkens, K. (2005), Stereotyping older workers and retirement: the managers' point of view. *Canadian Journal on Aging / La Revue Canadienne du Vieillessement* 24 (4): 353-366.
- Henkens, K. & Solinge van, H. (2003). *Het eindspel: werknemers, hun partners en leidinggevenden over uittreden uit het arbeidsproces*. Stichting Management Studies (SMS), Den Haag.
- Heyma, A. & Ours van, J. C. (2005). *How eligibility criteria and entitlement characteristics of unemployment benefits affect job finding rates of elderly workers*.
- Heyma, A. (2004), A structural dynamic analysis of retirement behaviour in the Netherlands, *Journal of Applied Econometrics*, 19, 739-759.
- Hochguertel, S. (2010). *Self-Employment around Retirement Age*. Tinbergen Institute Discussion Paper, 201-067/3, Vrije Universiteit Amsterdam.
- Horn, J.L. (1982). The theory of fluid and crystallized intelligence in relation to concepts of cognitive psychology and aging in adulthood. In Craik, S.E. & Trehub, S. (eds.), *New directions in cognitive science*. New York: Ablex.
- Hunt, J. (1995), The Effect of Unemployment Compensation on Unemployment Duration in Germany, *Journal of Labor Economics*, 13(1), p. 880-120.
- Hurd, M. (1996), The effect of labor market rigidities on the labor force behavior of older workers, pages 11-58, in: Wise, D. (ed.) *Advances in the Economics of Aging* (Chicago, University of Chicago Press).
- Hutchens R. & Grace-Martin K. (2006), Employer willingness to permit phased retirement: why are some more willing than others, *Industrial and Labor Relations Review*, 59(4), p. 525-546.
- IJsenbrant, P. M., Groot de, M. & Dun van, Z. (2006). *Een brug te ver..? Intersectorale mobiliteit in de praktijk*. s³-Hertogenbosch: CINOP, centrum voor innovatie van opleidingen.
- Ilmakunnas, I., Maliranta, M. & Vainiomaki, J. (1999), *The roles of Employer and Employee Characteristics for Plant Productivity*, Helsinki School of Economics and Business Administration, Working Papers W-223.
- Ilmakunnas, P. & Ilmakunnas, S. (2009), *Diversity at the workplace: Whom does it benefit?* Helsinki, Finland.
- Ilmarinen J. (2006), *Towards a longer worklife. Ageing and the quality of worklife in the European Union*, Finnish Institute of Occupational Health, Helsinki.
- Imbens, G., Rubin, D. & Sacerdote, B. (2001), Estimating the Effect of Unearned Income on Labor Supply, Earnings, Savings and Consumption: Evidence from a Sample of Lottery Players, *American Economic Review* 91(4), pp. 778-794.
- Jelicic, M. & Houx, P.J. (2001). Cognitieve veroudering: patroon determinanten en de rol van leeftijd. In: Quispel, Y. & Christ, L. (red.), *Ouder worden: een kwestie van leeftijd? Theorieën over leeftijd in relatie tot veroudering, levensfasen en levensloop*. Utrecht: LBL.
- Johnson, R., Mermin, G., & Resseger, M. (2007). *Employment at older ages and the changing nature of work*. AARP, Washington.

- Jong de, P., Thio, V. & Bartelings, H. (2005) *UWV als poortwachter. Fase III: WVP en de instroom in de WAO*. Den Haag: APE.
- Joulfaian, D. & Wilhelm, M. (1994), Inheritance and Labor Supply, *Journal of Human Resources*, 29(4), pp. 1205-1234.
- Kalwij, A. & Vermeulen, F. (2008), Health and labour force participation of older people in Europe: what do objective health indicators add to the analysis? *Health Economics*, 17, 619-638.
- Kanfer R. & Ackerman P. (2004), Aging, adult development, and work motivation, *Academy of Management Review*, 29(3), p. 440-458.
- Kerkhofs, M., Lindeboom, M. & Theeuwes, J. (1999), Retirement, Financial Incentives and Health, *Labour Economics*, 6, 1999, 203-227.
- Kluve, J. (2010), The effectiveness of European active labor market programs, in: *Labour Economics*, 17, p. 904-918.
- König, T., Berg van den, P. & Haar ter, D. (2011), *Ouderen zonder baan, één jaar later. Arbeidsmarktkansen van werkloze ouderen van 45 to 65 jaar, 2008 en inkomstenbronnen van alle ouderen van 45 tot 65 jaar in 2006-2008*. Onderzoek uitgevoerd door het Centrum van Beleidsstatistiek van het CBS in opdracht van de Raad voor Werk en Inkomen.
- Koning J. de, Collewet, M. Tempelman, C. Berretty, T. & Gravesteijn-Ligthelm, J. (2009), *Gezondheid en arbeidsgerelateerde baten*. SEOR & SEO.
- Koning J. de., Gelderblom, A. Zandvliet, C.Th. & Blanken, R. (2004) *Werkt scholing voor werklozen? Literatuurstudie*, SEOR B.V., Rotterdam, RWI (Raad voor werk en inkomen), Den Haag, 2004.
- Koning J. de., Gelderblom, A. Zandvliet, C.Th. & Boom van den, L. (2005) *Effectiviteit van reïntegratie. De stand van zaken. Literatuuronderzoek*, uitgave SZW-werkdocument nr. 339, maart 2005.
- Koning J. de, Gelderblom, A., Gravesteijn, J. H. & Boon van den, L. (2003), *Meer vrouwen en ouderen aan het werk: wat zijn de randvoorwaarden voor werkgevers?*, Uitg. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Read Business Information BV, Den Haag.
- Koning J. de., Gelderblom, A., Hartog den, L. & Berretty, T. (2008), *Vermindering arbeidsmarktknelpunten in de industrie: de rol van onderwijs en scholing*, SEOR, Rotterdam.
- Koning, P. & Vuuren van, D. (2007), Hidden Unemployment in Disability Insurance, *Labour*, 21, 611-636.
- Koning, P.W.C. (2009), Experience Rating and the Inflow into Disability Insurance, *De Economist*, 157, 3, pp. 315-335.
- Koppes, L., Klein Hesselink, J., Mol, M. & Bossche van den, S. (2009). *NEA 2008: Vinger aan de pols van werkend Nederland*. Hoofddorp: TNO Kwaliteit van Leven.
- Kotiso, A. & Lokhorst, B. (2009). *Van ontzien naar duurzaam ontwikkelen, Alternatieven voor seniorenregelingen in CAO's*. Expertisecentrum LEEFtijd

- Krause N. Lynch J., Kaplan G., Cohen R., Goldberg D. & Salonen T. (1997), Predictors of disability retirement, *Scandinavian Journal of work, Environment & Health*, 23, p. 403-413.
- Kreider, B. (1996), *Latent Work Disability and Reporting Bias. The Journal of Human Resources*, 34, 4 (Autumn, 1999), pp. 734-769.
- Krueger, A. & Pischke, S. (1992), The Effect of Social Security on Labor Supply: A Cohort Analysis of the Notch Generation, *Journal of Labor Economics*, 10, pp. 412-437.
- Kugler, A., Jimeno J.F. & Hernanz, V. (2003), *Employment Consequences of Restrictive Permanent Contracts: Evidence from Spanish Labor Market Reforms*, IZA Discussion Paper 657.
- Kutscher, R.E. & Walker, J. F. (1960), Comparative Job Performance of Office Workers by Age, in : *Monthly Labor Review*, January 1960, pp. 39-43.
- Lalive, R. & Zweimuller, J. (2003) Benefit entitlement and unemployment duration. The role of policy endogeneity, *Journal of Public Economics*, 88, p. 2587-2616.
- Lalive, R. (2006), *How do Extended benefits Affect Unemployment Duration? A Regression Discontinuity Approach*, CESifo Working Paper No. 1765.
- Lallemand, T., & Rycx, F. (2009). Are Older Workers Harmful for Firm Productivity? *De Economist*, 157(3), 273-292.
- Lazear, E.P. en R.L. Moore (1984), Incentives productivity and labour contracts, in: *Quarterly Journal of Economics*, pp. 275-296.
- Leisink P. & Thijssen J. (2006), Ouderenbeleid in ontwikkeling, *Tijdschrift voor HRM*, 9(1), p. 21-41.
- Leonesio, M. (1993), Social security and older workers, p. 183-204, in: O. Mitchell (ed.) *As The Workforce Ages* (Ithaca: NY, ILR Press).
- Leuven, E. (2004), *A review of the wage returns to private sector training*, UVA en CREST-INSEE.
- Leuven, E. & Oosterbeek, H. (2004). Evaluating the Effect of Tax Deductions on Training. *Journal of Labor Economics*, 22(2), 461-488.
- Leuven, E. & Oosterbeek, H. (2001), *Vergelijkende analyse van scholing van werknemers 1994-1999*, Notitie voor Ministerie van Economische Zaken, Amsterdam.
- Lindeboom, M. & Kerkhofs, M. (2002), *Health and Work of the Elderly. Subjective health measures, reporting errors and the endogenous relationship between health and work*. IZA Discussion Paper 457.
- Loretto, W., & White, P. (2006). Employers' attitudes, practices and policies towards older workers. *Human Resource Management Journal*, 16(3), 313-330.
- Lumsdaine, R. & O. Mitchell (1999), New Developments in the Economic Analysis of Retirement. In: Ashenfelter, O. & Card, D. eds., *Handbook of Labor Economics*, 3, Amsterdam, North-Holland, pp. 3261-3307.
- Martinot, D. & Sengers, M. (2004). *Ouderen zijn de toekomst: Een onderzoek naar het welbevinden van de oudere werknemer*. Universiteit Utrecht: Doctoraalscriptie.

- Mastrobuoni, G. (2006), *Labor supply effects of the recent social security benefits cuts: empirical estimates using cohort discontinuities*, CEPS Working Paper 136.
- Maurer T. (2001), Career relevant learning and development, worker age, and beliefs about self-efficacy for development, *Journal of Management*, 27, p. 123-140.
- Maurer, T. J., Wrenn, K. A., & Weiss, E. M. (2003). Toward Understanding and Managing Stereotypical Beliefs About Older Workers' Ability and Desire for Learning and Development. *Research in personnel and human resources management*, 22(03), 253–286.
- McEvoy, G.M. & Cascio, W. F. (1989), Cumulative Evidence of the Relationship Between Employee Age and Job Performance, in: *Journal of Applied Psychology*, page 11-17.
- McGarry, K. (2002), *Health and retirement: Do changes in health affect retirement expectations?* Working Paper no.9317, National Bureau of Economic Research.
- McKee-Ryan, F.M., Song, Z., Wanberg, C.R., Kinicki, A.J. (2005), Psychological and Physical Well-Being During Unemployment: A Meta-Analytic Study, In: *Journal of Applied Psychology*, Vol. 90, No.1, 53-76.
- Medoff, J.L. & Abraham, K.G. (1980), Experience, Performance and Earning, in: *Quarterly Journal of Economics*, 95(4), pp. 703-736.
- Medoff, J.L. & Abraham, K.G. (1981), Are those paid more really more productive? The case of experience, in: *Journal of Human Resources*, 16(2), pp. 186-216.
- Meuleman, A.J. (2005). *Onderzoek naar de relatie tussen werkkenmerken en het welbevinden/de gezondheid van oudere werknemers*. Universiteit Utrecht: Doctoraalscriptie.
- Miller, G. F. 1999. "Sexual Selection for Cultural Displays.", in Robin Dunbar, Chris Knight and Camilla Power, eds., *The Evolution of Culture*, Edinburg University Press, pp. 71-91.
- Mincer, J. (1970), The distribution of labor incomes: a survey with special reference to the human capital approach, *Journal of Labor Economics*, vol. 15.
- Mitchell, O., (1991), Social security reforms and poverty among older dual-earner couples, *Journal of Population Economics*, 4, pp. 281-293.
- Montizaan, R., Cörvers, F. & Grip de, A. (2009). *The effects of pension rights and retirement age on training participation: Evidence from a natural experiment*. ROA Research Memorandum 2009/12, Maastricht University.
- Montizaan R., Coervers F. & Grip A. de, (2007). *Training and early retirement*, Research Memoranda 002, ROA.
- Mor-Barak M., Scharlach A., Birba E. & Sokolor J. (1992), Employment, social networks and health in the retirement years, *International Journal of Aging and Human Development*, 35, p. 145-159.
- MuConsult (2003), *Onderzoek ten behoeve van evaluatie Waa en Woa*.
- Muffels R. (2000), Moving ages and edges. A lifecycle perspective on ageing and flexibilisation, *Vocational Training*, 19, p. 16-28.
- Nauta, A, Bruijn de, M. & Cremer, R. (2004). *De mythe doorbroken. Gezondheid en inzetbaarheid oudere werknemers*. Hoofddorp: TNO Arbeid.

- Neumark D. & Powers, E.T. (2003). The effects of changes in State SSI Supplements on Pre-retirement Labor Supply, NBER Working Papers 9851, NBER.
- OESO (2003), *Ageing and Employment Policies*. Sweden, OESO, Parijs.
- OESO (2006), *Work longer, live longer*, OESO, Parijs.
- of treatment effects in duration models, *Econometrica*, 71, 5.
- Oliviera de, M.M., Cohn, E. & Kiker, B. F. (1989), Tenure, earnings and productivity, in: *Oxford bulletin of economics and statistics*, pp. 1-4.
- Oster, S.M. & Hamermesh, D.S. (1998). Ageing and Productivity Among Economists, in: *The Review of Economics and Statistics*, 80(1) (Feb), pp.154-156.
- Ours van, J.C. & Stoeldraijer, L. (2010), *Age, Wage and Productivity*, IZA Discussion Paper No. 4765.
- Ours van, J.C. (2009), Will you still need me: when I'm 64?, *De Economist*, 157, 4, pp. 441-460.
- Parnes H. & Sommers D. (1994), Shunning retirement: work experience of men in their seventies and early eighties, *Journal of Gerontology: Social Sciences*, 49, p. 117-124.
- Pazy (2004), Updating in the response of lacking knowledge, *Applied Psychology*, 53(3), p. 436-445.
- Peeters, M.C.W., Nauta, A., Jonge de, J. & Schalk, R. (2005), De toekomst van oudere werknemers: de revival van een 'oud' thema in de arbeids- en organisatiepsychologie. *Gedrag & Organisatie 2005*, 18(6).
- Penner, R. G., Perun, P., & Steuerle, E. (2002). *Legal and institutional impediments to partial retirement and part-time work by older workers*.
- Picchio, M. & Ours van, J.C. (2011). *Retaining through Training: Even for Older Workers*. Institute for the Study of Labor, No. 5591.
- Pirttilä, J. & Selin, H. (2011). *Tax Policy and Employment: how does the Swedish System Fare*. Labour Institute for Economic Research Discussion Papers.
- Powers, E.T. & Neumark, D. (2003), The Interaction of Public Retirement Income Programs in the United States. *The American Economic Review*, 93, 2, May, 2003.
- Prins, R., Zwart de, B.C.H., Veldhuis, V. & Vellekoop, N. (2007), *Loopbanen zonder grenzen, Eindevaluatie projecten intersectorale mobiliteit en toekomstverkenning*, Bureau Astri, Leiden.
- Quinn, J.F. (1998). *New Paths to Retirement*. Boston College Working Paper 406.
- Quispel, Y.M. (2000). *Leef tijd & Arbeid. Leef tijdsgrenzen op de arbeidsmarkt*. Utrecht: LBL, Expertisecentrum leef tijd en maatschappij.
- Rienstra, M., Oostrom, L., Muller, L. & Jong de, W. (2010). *Vijftigplussers aan het werk. Evaluatie IOW: Arbeidsparticipatie en vangnetvoorzieningen oudere werklozen*. CBS, Den Haag/ Heerlen.
- Rife, J. & Belcher, J. (1994), Assisting unemployed older workers to become reemployed: An experimental evaluation, *Research on Social Work Practice*, 4(1), pag. 3-13.

- Saint-Paul, G. (2009). *Does the Welfare State make Older Workers Unemployable?* Institute for the Study of Labor, Discussion Paper No. 4440.
- Schellekens, J.M.H., Brouwer, S., Brakel van, C.C.P & Havinga, H.C. (nog te verschijnen) *Eindrapportage Project voorspellers van Werkhervatting: een onderzoek onder werklozen in Noord-Holland*. Groningen/Amsterdam: Rijksuniversiteit Groningen UMCG/UWV Kenniscentrum
- Schils, T., (2008), Early Retirement in Germany, the Netherlands, and the United Kingdom: A Longitudinal Analysis of Individual Factors and Institutional Regimes, *European Sociological Review*, 24(3), 315-329.
- Schirle, T., 2008, Why Have the Labour Force Participation Rates of Older Men Increased Since the Mid-1990s?, *Journal of Labor Economics*, 26(4), pp. 549-594.
- Schleife, K. (2008) *IT Training and Employability of Older Workers*. Discussion Paper No. 08-021. Centre for European Economic Research.
- Schnalzenberger, M. & Winter-Ebmer, R. (2008), Layoff Tax and the Employment of the Elderly, Working Paper 0804, JKU, Linz.
- Ser (2011), *Werk maken van baan-baan mobiliteit*. Advies 11/05.
- Shapiro, C. & Stiglitz, J. (1984), Equilibrium unemployment as a worker discipline device, in; *American Economic Review*, June 1984.
- Shultz K., Morton K. & Weckerle J. (1998), The influence of push and pull factors on voluntary and involuntary early retirees' retirement decision and adjustment, *Journal of Vocational Behavior*, 53, p. 45-57.
- Sickles, R.C. & Taubman, P. (1986), An analysis of the health and retirement status of the elderly. *Econometrica* 54 (6), 1339–1356.
- Simoens, P. & Denys, J. (1997), *Wie werkt nog na vijftig?* Leuven: HIVA-series no.17.
- Skirbekk V. (2003), *Age and individual productivity: A literature review*, Working Paper 2003-028, Max Planck Institute for Demographic Research, Rostock.
- Skirbekk, V. (2003), *Age and individual Productivity: A literature Survey*, MPIDR Working paper WP 2003-028.
- Smits, J.M.P., Beeksma, M., Feenstra, P.W. & Junger-van Hoorn, E.C. (2010). *Perspectief op langer doorwerken (2010) – Een onderzoek naar cao-afspraken tussen sociale partners met betrekking tot langer doorwerken*. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Smulders, P.G.W. (2005). *Jongere en oudere werknemers: hun werk, werktijden, ongevallen en verzuim*. Deelresultaten Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2003. Hoofddorp: TNO Kwaliteit van Leven/Arbeid.
- Sonsbeek van, J.M. & Gradus, R. (2010), *Estimating the effects of recent disability reforms in the Netherlands*. Unpublished, preliminary version.
- Sonsbeek van, J.M. & Gradus, R. (2010a), De beleidsmaatregelen voor de WAO gekwantificeerd. *ESB* 95(4594) 1 oktober 2010.
- Stelt, H. van der & Voogd-Hamelink de, M. (2010), *Trendrapport aanbod van arbeid 2009*. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Stephan, P.E. & Levin, S.G. (1988), Measures of Scientific Output and the Age-Productivity Relationship, Ch.2, in: Anthony van Raan, ed., *Handbook of*

- Quantitative Studies of Science and Technology*, Elsevier Science Publishers, p. 31-80.
- Sullivan S. (1999), The changing nature of careers: a review and research agenda, *Journal of Management*, 25(3), p. 457-484.
- Super D. (1957), *Psychology and careers*, Harper and Row, New York.
- Szinovacz, M.E. & Viney de, S. (2000), Marital Characteristics and Retirement Decisions, *Research on Aging* 22, 5, 470-498.
- Taylor, P., & Walker, A. (1998). Employers and older workers: attitudes and employment practices. *Ageing and Society*, 18(6), 641-658.
- Thijssen J. (2005), *Veroudering van menselijk kapitaal. Opleiding en ontwikkeling*, Tijdschrift voor HRD, 18, 12, p. 15-18.
- Thijssen J.G.L. (2001), Loopbaanontwikkeling in verandering, *Opleiding en Ontwikkeling*, 14(11), p. 19-26.
- Thijssen J.G.L. (1997), *Zicht op ouderenbeleid. Van afvloeiing naar inzetbaarheid*, Kluwer, Deventer.
- Thijssen, J.G.L. (1996), *Leren, leeftijd en loopbaanperspectief. Opleidingsdeelname door oudere personeelsleden als component van Human Resource Development*. Kluwer bedrijfswetenschappen, Deventer, 1996.
- UWV (2010), *UWV Kwartaalverkenning 2010-II*. publicatie kenniscentrum UWV
- UWV (2007), *Kroniek van de sociale verzekeringen 2007*, Uitgave FEZ, Amsterdam.
- Vandenberghe, V. (2011), Boosting the employment rate of older men and women, IRES Discussion Paper 2011-10
- Vanweddigen, M. (2006). *Stativaria 38: Vlamingen en hun opvattingen over (betaalde) arbeid*. Brussel: Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap.
- Verveen, E., Zuidam, M. & Engelen, M. (2005), *Quick scan sollicitatieplicht ouderen*, Raad voor Werk en Inkomen, 2005.
- Vollaard, B. & Koning, P. (2000), *Arbeidsbemiddeling en -reïntegratie van werklozen. Welkerol heeft de overheid te spelen?* Den Haag, CPB, Werkdocument no. 118.
- Vos de, K., & Kapteyn, A. (2004), Incentives and Exit Routes to Retirement in the Netherlands. In: Gruber, J. & Wise, D. eds., *Social Security Programs and Retirement Around the World*.
- Vos de, K., Kapteyn, A. & Kalwij, A. (2011), *Disability insurance and labor market exit routes of older workers in the Netherlands*. NBER Working Paper Series, WP No 17053.
- Vuuren van, D. & Deelen, A. (2009), De participatiegroei van ouderen ontrafeld, *Economisch Statistische Berichten*, 94(4551), pp. 10-12.
- Waldman, D.A. & Avolio, B.J. (1986), A Meta-Analysis of Age Differences in Job Performance, in: *Journal of Applied Psychology*, 71, pp.33-38.
- Walker, J. F. (1964). The Job Performance of Federal Mail Sorters by Age, in: *Monthly Labour Review*, 87(3), pp. 296-300.
- Warr P. (1993), In what circumstances does job performance vary with age?, *European Work and Organizational Psychologist*, 3(3), p. 237-249.

- Warr P., Miles A. & Platts C. (2001), Age and personality in the British population between 16 and 64 years, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74, p. 165-199.
- Wilkins, R. (2004), The Effects of Disability on Labour Force Status in Australia. *Australian Economic Review*, 37, 4, pages 359–382.
- Wing Han Au, D., Crossley T.F. & Schellhorn, M. (2005), The effects of health changes and long-term health on the work activity of older Canadians. *Health Economics*, 14, 999 – 1018.
- Wognum I., Veldkamp B., Grip de, A. & Sieben I. (2006), Grotere arbeidsdeelname van ouderen door leeftijdsbewust personeelsbeleid?, *Tijdschrift voor HRM*, 9(1), p. 92-104.
- Woodland, A.D. (1987), Determinants of the Labour Force Status of the Aged. *Economic Record*, 63, 2, pages 97–114.
- Zandvliet, K, Gelderblom, A., Korolkova, K. & Koning de, J. (2006) *Effectiviteit van sancties bij arbeidsmarkt- en reïntegratiebeleid. Lessen uit het buitenland*, SEOR B.V. , mei 2006.
- Zhou, H., Dekker, R. & Kleinknecht, A. (2011), Flexible labor and innovation performance: evidence from longitudinal firm-level data. *Industrial and Corporate Change*, pp. 1-28.

BIJLAGE 1 ACHTERLIGGENDE DATA VAN FIGUREN UIT HOOFDSTUK 3

Tabel bij figuur 3.1 Netto-arbeidsparticipatie voor verschillende leeftijdsgroepen (1996-2009)

Leeftijd	15 tot 25 jaar	25 tot 35 jaar	35 tot 45 jaar	45 tot 55 jaar	55 tot 65 jaar	Totaal leeftijd 15 tot 65 jaar
Perioden	%	%	%	%	%	%
1996	39.5	75.6	71.1	64	26.4	58.7
1997	41.5	77.2	72.3	66.3	27.6	60.4
1998	41.1	79.7	74.6	67.9	29.3	62.1
1999	44.2	80.8	75.4	69	31.2	63.5
2000	44	81.6	77.2	70.2	33.6	64.5
2001 voor revisie	45.1	81.2	78.2	71.6	34.7	65
2001 na revisie	45.1	81.3	77.9	69.7	32.7	64.2
2002	44.3	80.5	78.3	71.4	36	64.5
2003	42.1	79.8	77.4	72.4	37.4	63.9
2004	39.6	79.9	77.5	72.7	38.6	63.5
2005	38.6	80.5	77.9	73.8	39.4	63.7
2006	39.2	82.3	79.7	74.9	40.4	64.8
2007	41.1	84	81.6	76.7	43.5	66.6
2008	42.1	85.4	83.4	78.4	46.3	68.2
2009	40.2	84.3	83.3	78.7	47.9	67.8

Bron: CBS, Statline

Tabel bij figuren 3.2, 3.3, 3.4 en 3.5. Netto-participatie van ouderen in Nederland en een selectie van andere Europese landen, EU-totaal en OESO-totaal naar geslacht en leeftijd (2009), in procenten

		15-64	45-49	50-54	55-59	60-64
Mannen	België	67.2	87.7	81.8	59.2	24.7
	Denemarken	78.3	87.3	86.0	82.6	45.8
	Duitsland	75.6	88.0	84.4	77.3	47.0
	Finland	69.5	84.5	80.0	69.2	39.4
	Frankrijk	68.5	88.7	85.8	61.3	19.0
	Nederland	82.4	91.7	90.0	83.4	47.0
	Noorwegen	78.3	88.0	86.6	81.7	63.7
	Oostenrijk	76.9	89.2	82.5	70.7	29.1
	VK	74.8	86.1	82.8	76.4	56.2
	Zweden	74.2	87.3	85.6	82.5	64.6
	Zwitserland	84.4	94.6	91.5	87.4	66.3
	Europese Unie Totaal (27 landen)	70.7	86.1	82.1	69.1	38.5
	OESO landen (34 landen)	73.0	85.6	82.1	73.2	51.6
	<hr/>					
		15-64	45-49	50-54	55-59	60-64
Vrouwen	België	56.0	73.0	63.8	41.3	13.0
	Denemarken	73.1	84.0	82.2	74.4	27.3
	Duitsland	66.2	78.7	74.9	63.4	30.6
	Finland	67.9	85.2	83.7	73.6	39.2
	Frankrijk	60.1	80.0	75.5	55.8	15.2
	Nederland	71.5	79.8	74.3	61.4	27.6
	Noorwegen	74.4	83.6	82.8	74.7	54.5
	Oostenrijk	66.4	81.6	73.8	48.5	13.6
	VK	65.0	78.5	75.7	64.9	34.1
	Zweden	70.2	83.3	83.1	78.0	56.3
	Zwitserland	73.6	82.4	82.0	72.3	46.1
	Europese Unie Totaal (27 landen)	58.6	74.0	68.2	51.4	22.8
	OESO landen (34 landen)	56.7	68.8	65.2	54.7	33.4

		15-64	45-49	50-54	55-59	60-64
Totaal	België	61.6	80.4	72.8	50.2	18.8
	Denemarken	75.7	85.7	84.1	78.5	36.6
	Duitsland	70.9	83.4	79.6	70.2	38.7
	Finland	68.7	84.8	81.9	71.4	39.3
	Frankrijk	64.1	84.2	80.4	58.3	17.0
	Nederland	77.0	85.8	82.2	72.4	37.3
	Noorwegen	76.4	85.9	84.7	78.2	59.1
	Oostenrijk	71.6	85.4	78.1	59.4	21.0
	VK	69.9	82.2	79.2	70.6	44.9
	Zweden	72.2	85.3	84.3	80.3	60.5
	Zwitserland	79.0	88.6	86.8	79.8	56.1
	Europese Unie Totaal (27 landen)	64.6	80.0	75.0	60.0	30.3
	OESO landen (34 landen)	64.8	77.1	73.5	63.7	42.2

Bron: Eurostat, LFS annual detailed series. De cijfers voor het OECD-totaal komen van de OECD, Labour market statistics. De scores voor de individuele landen wijken op deze bron van de OECD iets af van die van Eurostat. De afwijkingen zijn echter dermate beperkt dat opname van het OECD-totaal zeker gebruikt kan worden als een extra referentie.

Tabel bij figuur 3.6. Werkloosheidspercentage van ouderen in Nederland, andere Europese landen en het gemiddelde van de OESO landen naar leeftijd (2009)

		45-49	50-54	55-59	60-64	15-64
Totaal	Noorwegen	2.2	1.4	1.2	0.9	3.2
	Oostenrijk	3.5	4	2.7	1.6	4.8
	Zwitserland	2.5	2.8	3	2.4	4.2
	Denemarken	4.5	4.7	5.6	2.5	6.1
	België	4.9	5.0	5.5	3.9	8.0
	VK	5.0	4.6	5.0	4.1	7.8
	Nederland	3.0	2.9	3.5	4.4	3.9
	Finland	5.9	6.3	7.0	5.0	8.4
	Zweden	5.9	4.5	5.1	5.5	8.5
	Frankrijk	6.2	5.9	6.4	5.6	9.1
	Duitsland	6.7	7.1	8.2	7.5	7.8
	Europese Unie (19 landen)	6.6	6.4	6.7	5.7	9.1
	OESO landen	6.1	5.9	5.8	5.5	8.3

Bron: OECD, Labour Market Statistics

Tabel bij figuur 3.7. Gemiddeld aantal jaren dat werkenden in de leeftijd 15-64 en 55-64 jaar een aanstelling bij hun huidige werkgever hebben (2009)

		15-64	55-64
Totaal	VK	8.8	15.2
	Denemarken	7.8	16.9
	Zwitserland	9.3	18.5
	Noorwegen	9.5	19.8
	Zweden	10.4	20.4
	Duitsland	11.2	20.5
	Finland	10.7	20.8
	Oostenrijk	10.8	21.0
	Nederland	11.2	21.2
	Frankrijk	11.7	22.1
	België	12.0	25.0

Bron: OECD, Labour Force Statistics

Noot: In de oorspronkelijk bron gaat het om "job tenure". Deze is als volgt gedefinieerd: "Job tenure is measured by the length of time workers have been in their current or main job or with their current employer. This information is valuable for estimating the degree of fluidity in the labour market and in identifying the areas of economic activity where the turnover of labour is rapid or otherwise. Data are so far reported for a number of European countries and will be expanded to cover a greater number of countries".

Tabel bij figuur 3.8. Percentage van het totaal aantal werkenden per leeftijdscategorie dat minder dan een jaar werkzaam is in de huidige baan

	15 tot 24	25 tot 54	55 tot 64	15 tot 64
Nederland	32,9	7,5	2,0	9,0
België	45,9	9,8	1,7	11,7
Duitsland	40,3	12,0	4,5	14,1
VK	38,1	12,2	6,3	14,8
Oostenrijk	35,5	12,4	4,5	14,8
Zwitserland	40,9	12,7	4,3	15,2
Noorwegen	46,0	14,3	3,7	16,8
Finland	59,5	15,0	6,2	18,6
Denemarken	46,7	18,1	7,8	20,9

Bron: OECD, Labor Force Statistics (2009)