

## De verborgen waarde van de oudere werknemer

van Dalen, Harry; Henkens, K.

*Published in:*  
Bevolking en Gezin

*Publication date:*  
2004

[Link to publication](#)

*Citation for published version (APA):*  
van Dalen, H. P., & Henkens, K. (2004). De verborgen waarde van de oudere werknemer. *Bevolking en Gezin*, 33(1), 29-60.

### General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

### Take down policy

If you believe that this document breaches copyright, please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

## De verborgen waarde van de oudere werknemer

Harry VAN DALEN\* en Kène HENKENS\*\*

\* *Erasmus Universiteit Rotterdam en Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut (NIDI), Postbus 11650, 2502 AR Den Haag. Tel: 070-356 5237, Fax: 070-364 7187. E-mail: dalen@nidi.nl*

\*\* *Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut (NIDI), Postbus 11650, 2502 AR Den Haag. Tel: 070-356 5235, Fax: 070-364 7187. E-mail: henkens@nidi.nl*

**Abstract.** Het belang van de oudere werknemer op de Nederlandse arbeidsmarkt zal de komende decennia toenemen als gevolg van bevolkingsvergrijzing. Langer werken lijkt het tweesnijdende zwaard om te ontkomen aan ofwel een forse verhoging van pensioenpremies of een forse verlaging van uitkeringen. In hun opvattingen over langer werken gedragen werknemers zich echter dubbelhartig: de noodzaak van langer werken wordt wel gevoeld doch die eis van langer werken geldt niet voor de eigen situatie. De oudere werknemer bevat in dat opzicht nog een behoorlijk verborgen waarde. Twee structurele belemmeringen worden benoemd die aan de geringe participatie van ouderen ten grondslag liggen: (1) stereotype beelden over het functioneren van oudere werknemers zowel aan de zijde van werknemers als die van werkgevers; en (2) de gevoeligheid van solidariteitsprincipes voor conjuncturele ontwikkelingen: solidariteit met oudere werknemers lijkt een principe voor de goede tijden, in slechte tijden wordt dit principe over boord gezet en wordt gekozen voor de jeugd.

**Trefwoorden:** arbeidsmarkt; oudere werknemer; vervroegd uittreden; pensioen.

**The hidden value of older workers.** The importance of the older worker for the Dutch labour market will become apparent with the ageing of the population for decades to come. Extending working careers seems like a double dividend for welfare states like the Netherlands as it can prevent large cuts in benefits or large increases in pension premium. However, the average Dutch worker is ambivalent about working longer: they agree that working longer may well become necessary,

but they do not think it applies to their own situation. The older worker as such represents considerable hidden value. Two structural impediments may well explain this ambivalence and the reason why older workers hide their value for the labour market: (1) stereotype images of the functioning of older workers by employers as well as employees; and (2) the attitudes towards working longer is sensitive to business cycle conditions. Solidarity with older workers seems to be a principle that is suitable for the good times, whereas in recessions other rules apply.

**Keywords:** labour market; older worker; early retirement; pensions.

## 1. Inleiding

De Nederlandse arbeidsmarkt is volop in verandering. De vergrijzing van de bevolking zet zich onverminderd voort, huishoudens veranderen van karakter, levenslopen worden anders ingedeeld en daar doorheen spelen beleidshervormingen die weer inspelen op deze demografische trends. In dat licht is het moeilijk om een vastomlijnd beeld te krijgen van de oudere werknemer. Is bijvoorbeeld de recentelijk toegenomen arbeidsparticipatie een gevolg van de meevallende conjunctuur van de afgelopen jaren, van beleidshervormingen, of is het een gevolg van nieuwe cohorten 'ouderen' die een andere opvatting hebben over werk en pensioen? En is het doorwerken tot de pensioengerechtigde leeftijd van 65 jaar een onmogelijke opgave voor velen of is de enorme vervroegde uittreding op de arbeidsmarkt eerder een teken van ongekende rijkdom? En hoe staat het met het personeelsbeleid wanneer er slechte tijden aanbreken: vervallen werkgevers en werknemers weer in oude fouten of is er werkelijk wat veranderd op de arbeidsmarkt? Ondanks het vele onderzoek dat wordt verricht naar de oudere werknemer blijft het zaak om een 'vinger aan de pols' te houden omdat beleid en maatschappij constant in verandering zijn. Dit artikel poogt nadrukkelijk een beeld te schetsen van de meningen en opvattingen van én over de oudere werknemer. Centrale vraag in dit artikel luidt: wat is de verborgen waarde van de oudere werknemer en welke krachten staan (verdere) arbeidsmarktdeelname in de weg?

Om zicht te krijgen op de verborgen waarde van oudere werknemers en op ideeën in de samenleving die een betere benutting van ouderen in de weg staan, stellen we ons in de eerste plaats de vraag hoe het staat met de 'sense of urgency' binnen de Nederlandse bevolking dat langer werken in de toekomst ook echt nodig zal zijn. Om het juiste perspectief op vergrijzing te verkrijgen worden in paragraaf 2 de demografische effecten van vergrijzing doorgenomen. Daarna volgt in paragraaf 3 een aantal vragen over de gevolgen van vergrijzing die zijn gesteld aan een representatieve groep Nederlanders. De reden om hier

zoveel aandacht op te vestigen is eenvoudig: als niemand gelooft dat langer werken echt belangrijk is, zullen weinigen zich daarop voorbereiden. En als iedereen het idee heeft dat de bevolkingsvergreijzing werk en pensioen ongemoeid laat, zullen ouderen onverminderd met een beeldvorming worden geconfronteerd dat zij rond hun 60<sup>ste</sup> toch echt moeten gaan denken aan vervroegd uittreden (Joulain en Mullet, 2001; McCann en Giles, 2003).

Paragraaf 4 behandelt de eerder gestelde centrale vraag: wat is de verborgen waarde van de oudere werknemer? Uit deze analyse blijkt dat er onder werknemers een dubbele moraal heerst over langer werken: zij zien de noodzaak in van langer doorwerken, maar wanneer het om kiezen van de pensioendatum gaat moeten anderen blijkbaar maar langer doorwerken. Om vooral de geringe bereidheid om langer door te werken te kunnen doorgronden worden twee structurele belemmeringen in paragraaf 5 doorgenomen. Allereerst (in paragraaf 5.1) de rol die stereotypen spelen in het functioneren van oudere werknemers, met andere woorden: hoe wordt er tegen ouderen binnen organisaties aangekeken? We putten daarbij uit een groot onderzoek onder Nederlandse werkgevers (zie Visser *et al.*, 2003a) en zetten die cijfers naast de meningen van de Nederlandse bevolking, die in dezelfde periode (voorjaar 2002) hierover werd bevroegd.

In paragraaf 5.2 nemen we de intergenerationele solidariteit op de arbeidsmarkt onder de loep en gaan we na hoe gevoelig opvattingen en attitudes over solidariteit zijn voor economische ontwikkelingen. Het beeld dat daaruit ontstaat is dat van een arbeidsmarkt in transitie: voorheen werd van ouderen verwacht dat zij een stap opzij zouden doen om jongeren een kans te geven op de arbeidsmarkt en met de royale VUT-regelingen was een dergelijke stap allerminst een straf. Langzamerhand is er een arbeidsmarkt ontstaan waarin de rechten van ouderen met nieuwe plichten in balans worden gebracht. Het maakt deel uit van een bredere ontwikkeling waarbij de verzorgingsstaat langzaam maar zeker verandert in een welvaartsstaat, waar de verantwoordelijkheid voor een goed pensioen steeds meer bij het individu komt te liggen en niet zozeer bij de gemeenschap.

Tot slot sommen wij in paragraaf 6 de verworven inzichten op en worden enige beleidslessen getrokken uit het beeld dat opdoemt uit de verzamelde surveygegevens.

## **2. De contouren van de vergreijzing**

Het verhaal van de vergreijzing zal menigeeen die een willekeurige krant openslaat of het regeringsbeleid op enige afstand volgt wel bekend zijn. Doch voor

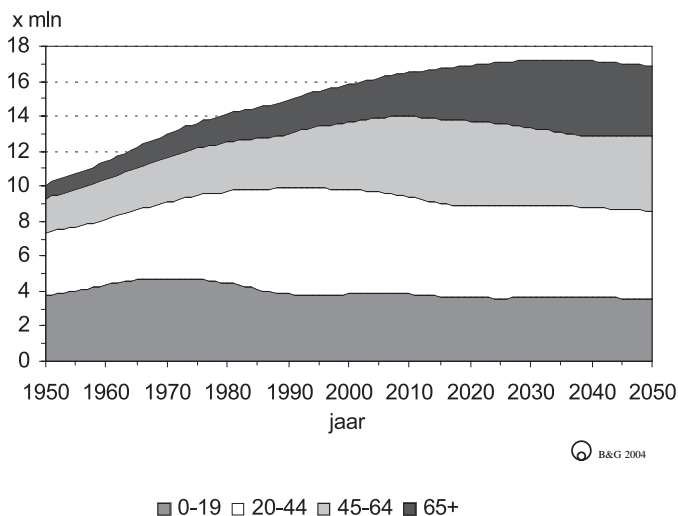
goed begrip van de enquêteresultaten en vooral het belang ervan schetsen wij in het kort de demografische context.

### *Dynamiek in vergrijzing*

De komende jaren zal Nederland, net als alle andere Europese landen, te maken krijgen met de onvermijdelijke veroudering van de bevolking. De eind jaren zestig ingezette vergrijzing, die vooral een gevolg is van een dalend kindertal, leidt tot een aanzienlijke wijziging in de samenstelling van de bevolking. Het aandeel jongeren (0-19 jaar), dat in 1970 nog 36 procent bedroeg, is gedaald tot 24 procent op dit moment. Er zal nog enige verdere daling plaatsvinden, tot rond 2030 het minimum (21 procent) wordt bereikt. De sterkste vergrijzingsgolf staat ons evenwel nog te wachten. Het aandeel 65-plussers, dat momenteel 14 procent bedraagt, zal de komende decennia toenemen tot een maximum van 25 procent rond 2040. *Figuur 1* geeft een beeld van de bevolkingsontwikkeling tot 2050. Terwijl de omvang van de totale bevolking de komende jaren nog verder zal toenemen, stabiliseert die van de beroepsgeschikte bevolking (de leeftijdsgroep 20-64 jaar). De omvang van deze groep bedraagt thans 9,9 miljoen.

Dit aantal zal nog licht toenemen tot circa 10,3 miljoen in 2011, waarna een geleidelijke daling zal optreden. Dit betekent dat bij gelijkblijvende arbeidsdeelname het totale arbeidsaanbod in Nederland zal gaan afnemen.

*Figuur 1. Bevolking van Nederland naar leeftijd, 1950-2050*



... en de verandering in arbeidsdeelname

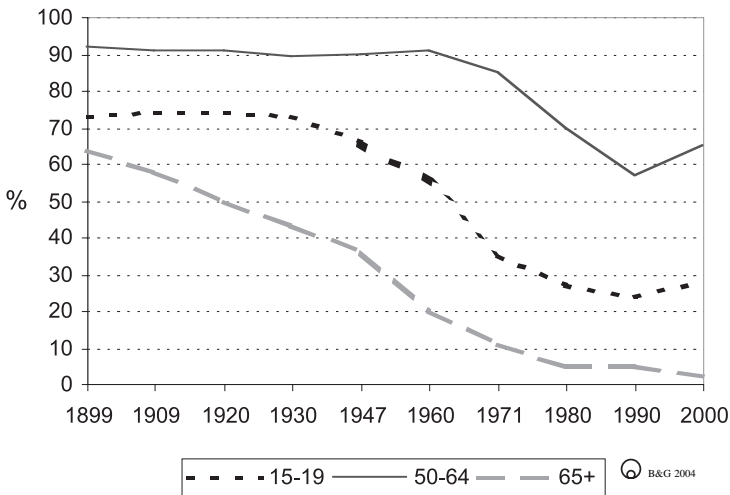
Op het terrein van arbeidsdeelname is de afgelopen decennia nogal wat veranderd. Jongeren zijn, door verlenging van de scholingsperiode, de arbeidsmarkt steeds later gaan betreden, terwijl de leeftijd waarop de arbeidsmarkt wordt verlaten —althans door mannen— juist is gedaald. De gemiddelde leeftijd waarop mannen de arbeidsmarkt verlaten is afgenomen van 66,4 in 1950 tot 58,8 in 1995 (Blöndal en Scarpetta, 1998). Mannen geboren tussen 1903 en 1908 brachten ongeveer driekwart van hun leven door op de arbeidsmarkt. Het overeenkomstige aandeel voor mannen geboren rond 1935 is 58 procent (Liefbroer en Henkens, 1999).

... onder mannen

Het resultaat van deze ontwikkelingen is duidelijk zichtbaar in de leeftijdsspecifieke arbeidsmarktdeelname van mannen in de afgelopen eeuw (zie *figuur 2*). Voor alle leeftijdscategorieën is deze afgenomen; het sterkst bij de oudste en jongste leeftijdsgroepen. Sinds het midden van de jaren negentig lijkt er echter sprake van een kentering (*tabel 1*).

Na een decennialange daling is de neerwaartse trend in de arbeidsparticipatie van ouderen de afgelopen jaren omgebogen in een lichte stijging. Het is verleidelijk om hieruit te concluderen dat de recente CAO-afspraken over wijzigingen in VUT-regelingen nu al effect beginnen te sorteren en dat de

*Figuur 2. Ontwikkelingen in de leeftijdsspecifieke arbeidsdeelname van mannen in de afgelopen eeuw*



Tabel 1. Bruto-arbeidsmarktparticipatie naar geslacht en leeftijdsgroep, 1971-2002

Leeftijd		1971	1975	1981	1985	1990	1995	2000	2001	2002
Mannen	50-54	93	89	85	84	85	85	87	89	89
	55-59	87	79	72	69	70	60	69	72	75
	60-64	74	60	43	33	27	18	25	23	27
Vrouwen	50-54	21	17	26	30	40	40	49	51	54
	55-59	18	14	18	19	28	22	32	32	36
	60-64	12	7	8	7	9	5	8	8	8

Bron: CBS, diverse jaren.

stijgende tendens zich de komende jaren zal voortzetten. De Beer (1999) laat zien dat het maar de vraag is of deze optimistische verwachting gerechtvaardigd is. De stijging in de arbeidsdeelname komt vooral op het conto van een verminderde uitstroom via werkloosheid van werknemers jonger dan 60 jaar. Bij een conjuncturomslag zou de deelname echter weer af kunnen nemen.

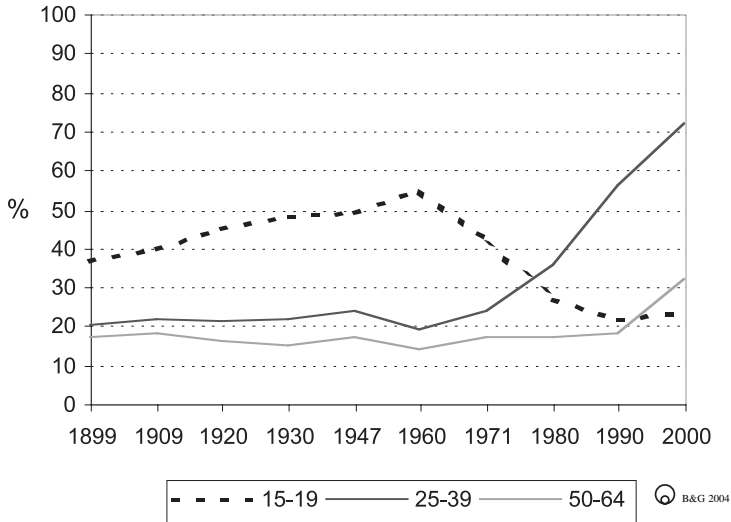
#### *...en onder vrouwen*

De arbeidsdeelname van vrouwen vertoont een heel ander beeld. Ook vrouwen traden de afgelopen 50 jaar steeds later toe tot de arbeidsmarkt. Deze jongere cohorten vrouwen bleven echter in toenemende mate ook nadat er kinderen werden geboren actief op de arbeidsmarkt (*figuur 3*). De arbeidsmarktdeelname van vrouwen met kleine kinderen steeg de afgelopen decennia sterk: van één op de vijf 30-34 jarige vrouwen in 1975 tot twee op de drie in 1995 (Steenhof en De Jong, 2001). Voor vrijwel alle leeftijdscategorieën vertoont de arbeidsdeelname van vrouwen een stijgende trend. Opmerkelijk is evenwel de ontwikkeling in de arbeidsdeelname van 50-plus vrouwen. Terwijl de mannen uit deze leeftijdsgroep zich in groten getale terugtrekken van de arbeidsmarkt, zien we bij de vrouwen in deze leeftijd juist een stijging. De grootste stijging van de arbeidsdeelname was waar te nemen bij vrouwen in de leeftijdsgroep 50-54 jaar: van 21 procent in 1971 tot 49 procent in 2000 (zie tabel 1).

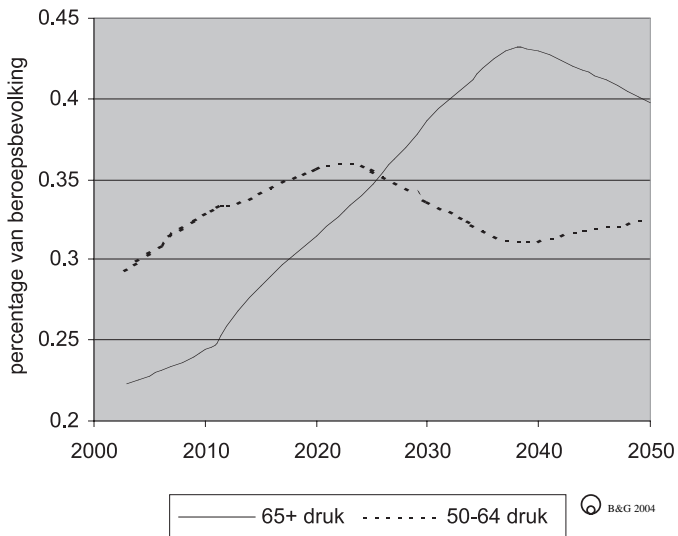
#### *...leiden tot vergrijzing arbeidsmarkt*

Vergrijzing en ontwikkelingen op de arbeidsdeelname vinden hun weerslag in de samenstelling van de werkzame beroepsbevolking. Door de daling van het aantal geboorten vanaf het einde van de jaren zestig is de omvang van de jonge generaties die beschikbaar komen voor de arbeidsmarkt kleiner geworden en vergrijst het werknemersbestand. De kracht waarmee de vergrijzing zijn weerslag vindt op de arbeidsmarkt in de toekomst blijkt ook duidelijk uit *figuur 4*

*Figuur 3. Ontwikkelingen in de leeftijdsspecifieke arbeidsdeelname van vrouwen in de afgelopen eeuw*



*Figuur 4. Druk van vergrijzende arbeidsmarkt, 2003-2050*





waar twee verhoudingsgetallen zijn weergegeven voor de komende 50 jaar: (1) het aantal ouderen van 50-64 jaar als percentage van de potentiële beroepsbevolking (van 19-64 jaar); en (2) het aantal 65-plussers als percentage van de potentiële beroepsbevolking.

Tegen deze achtergrond is het logisch dat tal van adviesorganen en maatschappelijke organisaties ervoor pleiten om de oudere werknemer productiever en actiever te maken omdat in een vergrijzende samenleving het mes van een hogere participatie van de oudere werknemer aan twee kanten snijdt: (1) de (inkomens)basis waarop sociale verzekeringsarrangementen drijven wordt vergroot en (2) het bestand van gepensioneerden wordt kleiner. Maar de noodzaak om werknemers langer door te laten werken heeft natuurlijk ook te maken met de situatie op een vergrijzende arbeidsmarkt. Wanneer de aanwas van jongeren terugloopt wordt de groep van werkenden waaruit werkgevers kunnen kiezen kleiner en moeten werkgevers de nodige creativiteit aan de dag leggen om én werknemers te binden en flexibel te houden zodat zij nieuwe taken aankunnen én werknemers te zoeken.

### **3. Beseffen burgers de gevolgen van vergrijzing?**

Het onderkennen van de macro-economische problemen die zijn verbonden aan de vergrijzing is voor beleidsmakers en adviseurs wellicht een makkelijker opgave dan voor de mensen om wie het gaat: werknemers, werkgevers en gepensioneerden. Het ontwarren en voorspellen van de gevolgen van vergrijzing is welhaast een onmogelijke opgave. Beleid dat van bovenaf wordt opgelegd kan daarom snel worden uitgelegd als bevoogdend of als een overval. Beleid wint aan kracht indien burgers begrijpen waarom het gaat, welke afwegingen worden gemaakt en of de gemaakte keuzes ook geloofwaardig zijn. Indien de percepties van burgers gebaseerd zijn op verkeerde veronderstellingen dan ligt hier een wezenlijke taak voor regering en betrokken partijen. Het overbekende aforisme van de socioloog W.I. Thomas (zie Merton, 1995) is hier uitstekend op zijn plaats: “If men define situations as real, they are real in their consequences.” Het is dus van enig belang om het besef van urgentie en perceptie van vergrijzing te peilen onder de Nederlandse bevolking.

#### **3.1. Dreiging van een AOW-crisis**

Hoewel moeilijk valt te achterhalen of mensen doorhebben welke ontwikkelingen hun als gevolg van de vergrijzing te wachten staan, valt er op indirecte wijze wel enige informatie boven tafel te krijgen indien men de mening peilt rond de toekomst van de AOW. De AOW is immers een pensioenregeling die

is gebaseerd op het omslagstelsel, waarin de werkenden van nu betalen voor de ouderen van nu. Door deze financieringsconstructie is de AOW-premie en mogelijk ook de AOW-uitkering sterk afhankelijk van hoe de leeftijdssamenstelling van de bevolking zich ontwikkelt. Gevraagd naar de houdbaarheid van de AOW voor de komende 10-15 jaar komt het beeld naar voren dat de pessimisten (48 procent) de optimisten (35 procent) overtreffen, waarmee men redelijk is doordrongen van de ernst van de gevolgen van vergrijzing. Echter, niet iedereen schat de kans even hoog in dat een mogelijke AOW-crisis leidt tot een forse verlaging van de AOW-uitkering: 46 procent denkt dat de uitkering wordt verlaagd en 42 procent denkt dat dit niet gebeurt.

Dit soort gegevens wint aan reliëf indien we de antwoorden vergelijken met antwoorden van inwoners van andere Europese landen (zie *tabel 2*). Wat direct opvalt is dat de Nederlandse burger relatief optimistisch is ten aanzien van de houdbaarheid van de AOW, hetgeen ongetwijfeld heeft te maken met het feit dat het pensioenstelsel in Nederland fundamenteel verschilt van dat in bijvoorbeeld Duitsland, Frankrijk en Italië, waar het lot van pensioenen veel sterker afhankelijk is van de bevolkingssamenstelling dan in Nederland. In ons land worden aanvullende pensioenen gefinancierd via het kapitaaldeckingsstelsel en de overheid bouwt via een AOW-fonds een buffer om de groei aan AOW-uitgaven enigszins te dempen. De reden waarom Spaanse burgers nog relatief positief zijn heeft volgens Boeri *et al.* (2001) er mee te maken dat de kennis over en (media)aanacht voor pensioenen tamelijk beperkt is. Dit is een wonderlijk gegeven omdat ruim 90 procent van het pensioeninkomen in Spanje voortkomt uit het staatspensioen en Spanje, samen met Italië, naar verwachting in 2050 de hoogste afhankelijkheidsgraad van ouderen binnen de OESO zal kennen (Carey, 2003: p. 9): de grijze druk (aantal 65-plussers als percentage

*Tabel 2. Verwachtingen ten aanzien van een AOW-crisis en hervormingen*

	Nederland	Frankrijk	Duitsland	Italië	Spanje
Verwachting AOW-crisis de komende 10-15 jaar					
Ja	48	82	81	72	43
Weet niet	17	14	6	7	23
Verwachting verlaging AOW-uitkering De komende 10 jaar					
Ja	46	73	75	75	47
Weet niet	12	19	6	16	27

Bron: NIDI (2003) en Boeri *et al.* (2001).

van de potentiële beroepsbevolking van 20-64 jaar) bedraagt dan 70 procent. Een dergelijke situatie lijkt niet van toepassing op Nederland. Allereerst is de stijging van de grijze druk minder extreem dan die in Italië en Spanje (zie bijvoorbeeld figuur 4): rond 2040 is deze afhankelijkheidsratio 0,45 om in 2050 naar 0,4 te zakken. Voorts is in de Nederlandse media tamelijk veel aandacht voor pensioenzaken. Onwetendheid rond pensioenzaken kan dus niet de reden zijn waarom Nederlanders nog redelijk positief denken.

De antwoorden rond de forse verlaging van de AOW-uitkering houden verband met de antwoorden op de AOW-crisis, hoewel dit niet noodzakelijk voor de hand ligt. Immers een AOW-crisis kan tot uiting komen in het niveau van de uitkering maar ook in het niveau van de pensioenpremies. Van degenen die een AOW-crisis verwachten gelooft tweederde dat als gevolg hiervan de uitkeringen zullen worden verlaagd. Blijkbaar verwachten burgers dat de pijn die een AOW-crisis veroorzaakt niet geheel tot uitdrukking zal komen in een verlaging van de uitkering maar ook zal doorwerken in pensioenpremies en belastingtarieven.

### 3.2. Verschuiving van premieverhoging naar aanpassing uittredingsrechten

De bovenstaande peiling had betrekking op één moment in de tijd. Men kan natuurlijk ook het besef in de loop der jaren peilen door de rangschikking van beleidsalternatieven om de AOW betaalbaar te houden door de tijd heen te bezien. *Tabel 3* toont voor de periode 1990-2002 dat er toch aanzienlijke veranderingen zijn opgetreden, waarbij de uitweg voor het opvangen van de groeiende AOW-druk nog altijd eerst wordt gezocht bij het verhogen van belastingen of sociale premies. De meest opvallende wijziging is echter dat de steun

*Tabel 3. Beleidsalternatieven om AOW betaalbaar te houden (eerste keuze)*

Beleidsalternatieven	1990	2002
1. Verhogen van de inkomstenbelasting of sociale premies	54	38
2. Afschaffen van regelingen voor vervroegde uitkering	23	35
3. Verhogen van de pensioenleeftijd	12	17
4. Verlagen van de AOW-uitkering	4	5
5. AOW-uitkering positief afhankelijk maken van het aantal kinderen dat men heeft	4	4
6. Kinderen verplichten hun bejaarde ouders financieel te ondersteunen	2	1

Bron: NIDI.

voor belasting- en premieverhogingen sterk is afgekalfd en dat er een groeiend besef is van de noodzaak om de last via langer doorwerken te realiseren. Met andere woorden, de vergrijzingsdruk wordt gespreid door premies beperkt te verhogen en de rechten van oudere werknemers aan te passen. Het langer doorwerken kan in eerste instantie worden bereikt door de VUT en prepensioenregelingen af te schaffen en in tweede instantie door de pensioenleeftijd te verhogen. Deze laatste optie komt de laatste tijd steeds nadrukkelijker in beeld omdat er van verschillende kanten voor wordt gepleit om de pensioengerechtigde leeftijd te verhogen van 65 naar 67 jaar. Ook bij de bevolking zien steeds meer mensen dit voorstel als een oplossing om de AOW betaalbaar te houden. Het is voorts opvallend dat wanneer we de uitkomsten uitsplitsen naar leeftijd, 65-plussers sterk pleiten voor het verhogen van de pensioengerechtigde leeftijd en het afschaffen van VUT-regelingen. Het verhogen van de inkomstenbelasting of sociale premies vindt bij het jongere deel van Nederland meer steun.

### 3.3. De vergrijzende beroepsbevolking

Er is ook een andere reden waarom ouderen langer zouden moeten gaan werken. Niet om de kosten van de vergrijzing op te vangen, maar om het arbeidsaanbod op peil te houden. Als de arbeidsdeelname in Nederland niet omhoog gaat zal door de veroudering het aanbod aan arbeid op de middellange termijn gaan krimpen (zie Van Imhoff en Van Wissen, 2001). Vanzelfsprekend hangen de betaalbaarheid van pensioenen en het vergroten van het arbeidsaanbod sterk met elkaar samen en zullen die ook door respondenten niet los van elkaar worden gezien en beoordeeld. Toch krijgt men bij het vragen naar beleidsoplossingen een inzicht in de impliciete voorkeuren. In *tabel 4* staan de antwoorden op de vraag hoe tekorten op de arbeidsmarkt het best bestreden kunnen worden.

Opvallend is daarbij dat economisch getinte beleidsvoorstellen de voorkeur genieten en voorstellen die veel weg hebben van ‘bevolkingspolitiek’ (verhoging van het kindertal, immigratie) worden afgewezen. Verder is opvallend hoe de verschillende leeftijdsgroepen de optie om de pensioenleeftijd te verhogen evalueren en hun eigen belang mee laten wegen. De mensen die reeds met pensioen zijn, zijn ook de meest fervente aanhangers van deze optie, terwijl de oudere werknemers deze optie niet hogelijk waarderen en eerder hun instemming bewaren voor voorstellen waarin de bestaande werknemers meer uren maken en de participatie van vrouwen wordt verhoogd.

De ene maatregel is ook controversiëler dan de andere. Zo is 21 procent van de ondervraagden vóór een verhoging van de pensioenleeftijd maar acht

*Tabel 4. Maatregelen om arbeidsaanbod te vergroten in vergrijzend Nederland*

	Leeftijdsgroepen			
	30-44	45-64	65+	Totaal
Beleidsvoorstellen MEEST AANTREKKELIJK				
Verhoging van de pensioenleeftijd	23	13	28	21
Stimuleren dat deeltijdwerkers voltijds gaan werken	19	26	21	21
Verlenging van de werkweek met 4 uur	15	23	35	21
Meer vrouwen laten werken	31	28	9	26
Paren stimuleren om meer kinderen te krijgen	5	3	3	4
Aantrekken van werknemers uit het buitenland	7	7	4	6
<i>Totaal</i>	100	100	100	100

	Leeftijdsgroepen			
	30-44	45-64	65+	Totaal
Beleidsvoorstellen MINST AANTREKKELIJK				
Verhoging van de pensioenleeftijd	12	23	14	16
Stimuleren dat deeltijdwerkers voltijds gaan werken	6	5	4	6
Verlenging van de werkweek met 4 uur	12	10	7	10
Meer vrouwen laten werken	4	4	7	4
Paren stimuleren om meer kinderen te krijgen	39	23	36	37
Aantrekken van werknemers uit het buitenland	27	34	31	26
<i>Totaal</i>	100	100	100	100

Bron: NIDI.

16 procent van de ondervraagden deze maatregel het minst aantrekkelijk. Een verhoging van de arbeidsdeelname van vrouwen en stimuleren dat deeltijders meer uren gaan werken zijn beduidend minder controversieel: het aantal voorstanders is veel groter dan het aantal dat deze maatregelen afkeurt. Demografische maatregelen zijn ook weinig controversieel in die zin dat velen er tegen zijn gekant en er maar heel weinig voorstanders zijn.

Het is de vraag of in plaats van de pensioenleeftijd te verhogen het verplicht pensioen bij 65 jaar niet kan worden afgeschaft. Werknemers die na hun 65<sup>ste</sup> jaar willen blijven werken worden zo beschermd tegen ontslag. Ondanks het feit dat ouderen dus niet verplicht worden om na hun 65<sup>ste</sup> door te werken is er voor het loslaten van de verplichte pensioenleeftijd in Nederland nog geen meerderheid te vinden. Zoals blijkt uit de NIDI-pensioensurvey (zie de appendix voor een beschrijving) van juni 2003 meent 30 procent dat de verplichte pensioenleeftijd moet worden afgeschaft en vinden de meesten (57 procent) dat

deze gehandhaafd moet worden (13 procent heeft geen mening). Alleen bij mensen met een universitaire opleiding houdt het aantal voor- en tegenstanders elkaar met ruim 40 procent in evenwicht.

Samengevat, het antwoord op de macro-economische gevolgen van vergrijzing voor pensioen en arbeidsmarkt wordt vooral gezocht in een combinatie van arbeidsmarktmaatregelen (langer en meer werken, hogere participatie) en kapitaalmarktmaatregelen (meer sparen, hogere premies). Opvallend is dat een demografische politiek —bijvoorbeeld het stimuleren van een hoger kindertal of het aantrekken van immigranten— op weinig steun kan rekenen. De resultaten roepen een gemengd beeld op waar het gaat om het langer gaan werken van ouderen. Hoewel het inzicht dat een verlenging van de arbeidsloopbaan op de lange duur wel eens onvermijdelijk kan zijn de laatste tien jaar duidelijk is toegenomen is er nog geen sfeer in Nederland van “We gaan met z’n allen langer aan het werk”. Dit heeft ongetwijfeld voor een deel te maken met het Zwitserlevengevoel zoals dat in alle lagen van de samenleving wordt nagestreefd. Toch kan het ook niet los worden gezien van de eisen die het werk en de werkomgeving stellen. In dat licht wordt er veelvuldig op gewezen dat ouderen binnen organisaties worden geconfronteerd met negatieve beeldvorming, met als resultaat geleidelijke uitsluiting en oudere werknemers die zich overeenkomstig die negatieve beeldvorming gaan gedragen.

#### **4. Hoe lang kunnen werknemers mee?**

##### **4.1. Eigen inschattingen werknemers**

Indien werknemers te vroeg uittreden gaat er menselijk kapitaal verloren. Het meten van dit kapitaalverlies is een exercitie die dit artikel overstijgt doch men kan op indirecte wijze wel een indicatie krijgen door de leeftijden te bevragen waarop werknemers aangeven dat ze nog goed kunnen functioneren in hun beroep, de leeftijd waarop ze naar verwachting de arbeidsmarkt zullen verlaten en de leeftijd waarop ze het liefst de arbeidsmarkt zouden verlaten indien ze deze vrijelijk zouden mogen kiezen. *Tabel 5* geeft op beknopte wijze weer in welke mate de pensioenleeftijden verschillen naar de sociaal-economische categorie waartoe men behoort.

De discrepantie tussen wensen en verwachtingen omtrent de leeftijd van uittreden enerzijds en de leeftijd waarop men nog goed kan functioneren anderzijds is heel verschillend voor de hogere en lagere geledingen binnen de samenleving. Terwijl respondenten met een lagere sociaal-economische status aangeven dat

*Tabel 5. De gemiddelde leeftijd tot waarop werknemers aangeven (a) nog goed te kunnen functioneren, (b) verwachten te stoppen met werken bij een stelsel voor prepensioen en (c) te willen stoppen met werken bij geheel vrije keuze, naar sociaal-economische status*

Sociaal-economische status	Pensioenleeftijd		
	Kunnen (a)	Verwachten (b)	Willen (c)
Laag	61,6	62,4	58,5
Midden	62,6	62,4	58,4
Hoog	65,0	62,3	59,4
Totaal gemiddeld	62,9	62,4	58,7

Bron: NIDI.

ze eigenlijk langer doorwerken dan de functie waarin ze zitten eigenlijk toelaat, zien we bij de hoogste sociaal-economische categorie het omgekeerde. Zij geven aan wel tot hun 65<sup>ste</sup> mee te kunnen maar verwachten ruim tweeëneenhalf jaar eerder met werken te stoppen. De laagste sociaal-economische statusgroep verwacht daarentegen bijna een jaar langer te moeten werken dan ze eigenlijk zou kunnen.

## 4.2. Algemene inschattingen

Een nadeel van zelfgerapporteerde waarden is dat mensen nooit het achterste van hun tong laten zien. De verborgen waarde kan ook worden achterhaald door te bezien hoe algemene tendensen op de arbeidsmarkt worden ingeschat. Hoe denkt de Nederlandse bevolking over de uittredebeslissingen *van anderen*? Gaan oudere werknemers gezien hun functioneren eigenlijk veel te vroeg met pensioen? *Tabel 6* geeft enig inzicht in hoe men denkt over de capaciteiten en mogelijkheden van ouderen.

Uit de tabel blijkt dat veel mensen menen dat ouderen veel te vroeg met pensioen gaan en dat organisaties met het vertrek van ouderen in feite veel kennis en vaardigheden verliezen. Het verrassende van dit soort resultaten is dat men in de antwoorden ook duidelijk het eigenbelang herkent. De oudere werknemers van dit moment (45-64 jaar) kennen grote verdeeldheid over het verlies door vervroegde uittreding terwijl verreweg de meeste 65-plussers de vervroegde uittreding duidelijk negatief beoordelen. Voor 65-plussers is het van belang dat ze een groter draagvlak bezitten voor de sociale zekerheid en in dat licht is het

Tabel 6. Stellingen over capaciteiten en mogelijkheden van ouderen, 2002

Stellingen		20-44	45-64	65+	Totaal
Er wordt veel te weinig gebruik gemaakt van de vaardigheden en kennis van ouderen	• Mee eens	69	82	83	80
	• Neutraal	17	15	14	16
	• Oneens	4	4	4	4
Gelet op hun vitaliteit gaan ouderen tegenwoordig veel te vroeg met pensioen	• Mee eens	38	34	59	41
	• Neutraal	34	31	23	31
	• Oneens	28	35	18	28

Bron: NIDI.

niet vreemd dat deze groep vervroegde (of steeds vroegere) uittreding als een niet wenselijke uitkomst ziet. Maar het hoeft niet noodzakelijk eigenbelang te zijn omdat de kwalificatie ‘veel te vroeg’ kan duiden op uittreding voor het 60<sup>ste</sup> levensjaar en niet zozeer op vervroegde uittreding in het algemeen. Daarnaast is het werketos van de ondervraagde 65-plussers mogelijk hoger dan dat van de huidige oudere werknemers en kijkt men misschien met afgunst of afgrijzen naar de hoge uittredingspercentages voor het 60<sup>ste</sup> levensjaar.

### 4.3. Verborgene capaciteit 65-plussers

Een andere bron van arbeid betreft de groep 65-plussers, mensen van wie praktisch iedereen verwacht dat zij op hun lauweren gaan rusten. Hoewel in Nederland slechts weinigen nog werken tot hun 65<sup>ste</sup>, markeert deze leeftijd nog altijd de overgang naar de oude dag. Doorwerken na 65 gebeurt wel in enkele sectoren van de arbeidsmarkt waar het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd niet zonder meer het beëindigen van arbeid impliceert (vrije beroepen, zelfstandigen). Maar zelfs in die sectoren is werken na het 65<sup>ste</sup> nog vaak een taboe wanneer het blijven doorwerken van ouderen als concurrerend wordt gezien voor de kansen van jongere beroepsgenoten. Gegevens van de Enquête Beroepsbevolking van het CBS laten zien dat werken na de officiële pensioenleeftijd nauwelijks voorkomt. In 2001 had circa 4,5 procent van de 65-74-jarigen een betaalde werkring voor een of meer uren per week. Dit percentage is al sinds het begin van de jaren negentig ongewijzigd. Bijna driekwart van degenen die na hun 65<sup>ste</sup> actief zijn op de arbeidsmarkt is werkzaam als zelfstandige. Onder het motto “kleurrijke mensen vergrijzen niet” lijken recent opgekomen uitzendbureau’s voor 65-plussers in een behoefte te voorzien. Steeds meer werkgevers zien de voordelen van een 65-plusser, mede omdat zij veel minder sociale premies voor gepensioneerden hoeven af te dragen.

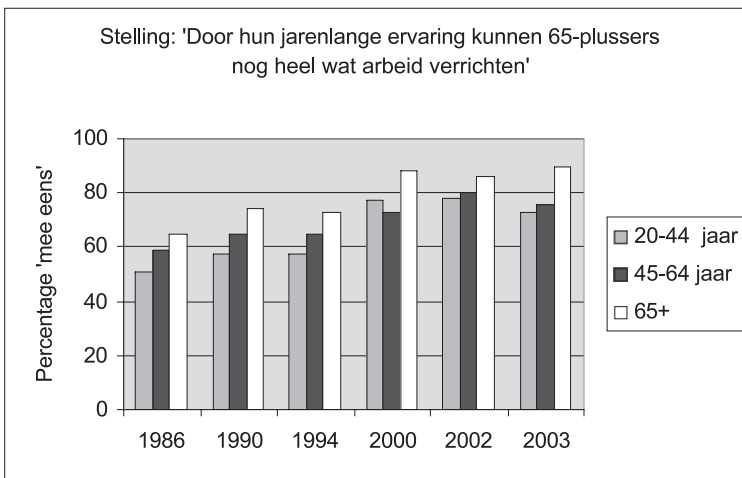


*Figuur 5* laat zien dat de Nederlandse bevolking van oordeel is dat de ervaring van ouderen nog zeer goed gebruikt kan worden. De mogelijkheden van 65-plussers worden in de afgelopen 17 jaar ook steeds positiever ingeschat: in 1986 was 56 procent van de bevolking het eens met de stelling dat 65-plussers nog heel wat arbeid kunnen verrichten, in 2003 77 procent. Opvallend is dat vooral de 65-plussers het idee hebben dat hun capaciteiten nog goed gebruikt kunnen worden: 90 procent van de 65-plussers ondersteunt namelijk de stelling in 2003, terwijl dat in 1986 nog 65 procent was.

#### 4.4. Tussen droom en daad van langer werken

Er is dus ruimte om langer te werken —er is met andere woorden een verborgen waarde van de oudere werknemer— maar die ruimte wordt niet ten volle benut. Het prepensioensysteem maakt weliswaar dat mensen hun pensioen-datum uitstellen, maar dan nog concentreren beslissingen zich rond de spilleeftijd van het prepensioensysteem (61-62 jaar) (Van Dalen en Henkens, 2002). En die pensioenleeftijd zal de politieke en maatschappelijke druk om langer door te werken niet wegnemen. Het huidige regeerakkoord van Balkenende II stelt nadrukkelijk dat de arbeidsparticipatie tussen 55 en 65 jaar fors moet worden verhoogd. Het voornemen is natuurlijk in overeenstemming met hetgeen de Europese regeringen hebben afgesproken op de eurotop van Barcelona in 2002:

*Figuur 5. '65-plussers kunnen nog heel wat arbeid verrichten'*



Bron: NIDI.

de effectieve pensioenleeftijd dient de komende tien jaar met vijf jaar te worden verhoogd tot 65 jaar. Een dergelijk initiatief zal echter nog veel voeten in de aarde hebben. In een peiling onder de Europese bevolking over het vraagstuk van vervroegde of verlate uittreding (EORG, 2001) werd aan mensen de vraag voorgelegd of zij denken dat in de komende vijf à tien jaar werknemers eerder of later zullen uittreden dan zij vandaag de dag doen. Binnen de Europese Unie bestaat enige verdeeldheid over dit vraagstuk: 44 procent verwacht dat latere uittreding de regel zal zijn en 33 procent vermoedt dat vroegere uittreding zich zal doorzetten. Veel van de antwoorden hebben natuurlijk van doen met het beginniveau van participatie en wat uit de cijfers blijkt is dat in landen waar mensen relatief laat uittreden (boven de 61 jaar) het besef tot langer doorwerken zeer beperkt aanwezig is, terwijl in landen waar mensen relatief vroeg uittreden (beneden de 60 jaar) dat besef wel aanwezig is (Commission for the EC, 2003). De uitzonderingen op deze regel worden gevormd door België en Luxemburg waar men ondanks de lage pensioenleeftijd niet verwacht dat men langer gaat werken. Nederland bevindt zich in een middengroep met een gemiddelde pensioenleeftijd van 60,9 jaar en een arbeidsmarktcultuur die langzaam maar zeker begint om te slaan. De droom over langer werken van Europese regeringsleiders staat voorsnog in schril contrast met de (voorgenomen) daad van werknemers.

Een open vraag bij de hoge non-activiteit van ouderen is of deze geringe participatie vrijwillig is of gedwongen door omstandigheden. Moeten we alle niet-werkende 50-plussers beschouwen als vervroegd gepensioneerd? En hoe graag willen ze nog werken? De gegevens uit het MOAB-onderzoek (Meningen en Opvattingen over Aspecten van het Bevolkingsvraagstuk, zie Esveldt *et al.*, 2001) bieden enige uitkomsten op dit terrein omdat ook de herintredingsintenties zijn gepeild. De uitkomsten van dit onderzoek zijn even kort als krachtig: de overgrote meerderheid (84 procent) van de *niet-werkende* ouderen in de leeftijdsgroep van 55 tot 64 jaar heeft geen intenties om weer aan de slag te gaan. Een verschil in intenties tussen mannen en vrouwen is volledig afwezig. De geringe intenties staan in sterk contrast met bijvoorbeeld de 45-54 jarigen die momenteel niet werken: 53 procent van hen wil weer aan de slag. De ouderen die weer graag aan de slag gaan zijn in meerderheid mensen die onvrijwillig, via werkloosheid of arbeidsongeschiktheid, het arbeidsproces hebben verlaten. Van de vervroegd gepensioneerden wil slechts een enkeling weer aan het werk. Opvallend is wel dat ook van de 65-plussers toch nog zeven procent aangeeft werk —doorgaans in deeltijd— te ambiëren.

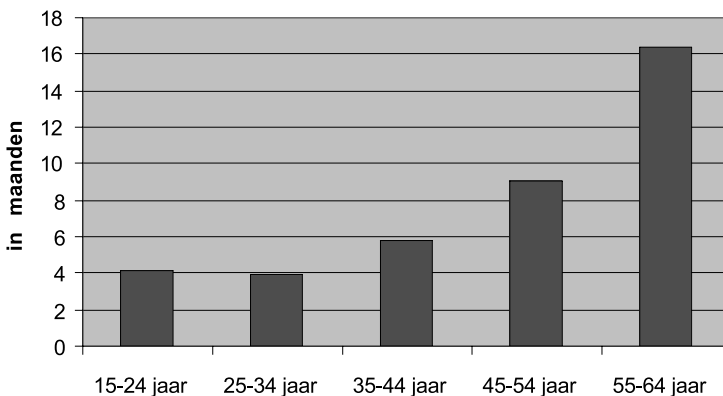
De geringe participatie op de arbeidsmarkt is mogelijk voor een deel terug te voeren op de geringe kansen die ouderen zichzelf toedichten. Bekend is het

verschijnsel van werkzoekenden die zo ontmoedigd raken dat ze alle zoekinspanningen staken en berusten in een leven zonder werk (Sprengers, 1992). Ook mensen die buiten de arbeidsmarkt staan (bijvoorbeeld herintredende vrouwen) kunnen, omdat ze zichzelf weinig kans geven, moedeloos raken en het zoeken naar werk staken. Hoeveel kans op werk geven de ouderen van nu zichzelf? Gevraagd naar het aantal maanden dat werknemers nodig denken te hebben om een geschikte baan te vinden na een ontslag blijkt al gauw dat de oudere werknemers zichzelf weinig kansen toedichten. Jongere werknemers schatten dat zij in ongeveer vier maanden een nieuwe baan op niveau hebben gevonden, terwijl ouderen verwachten dat zij gemiddeld genomen 16 maanden hiervoor moeten uittrekken (figuur 6).

## 5. Op zoek naar structurele belemmeringen

Geringe herintredingsintenties, een zucht naar vervroegde uittreding (terwijl men wel de nadelen inziet van de algemene tendens tot vervroegde uittreding) en geringe kansen op de arbeidsmarkt maken het beeld compleet, maar wat zit er achter de cijfers? Waarom treden ouderen niet meer toe tot de arbeidsmarkt, waarom kost het veel tijd voordat men weer een baan heeft gevonden als men ouder wordt? De vraag dringt zich dus op: wat zijn de grootste belemmeringen bij het verhogen van de arbeidsparticipatie van ouderen? Vaak worden de loonkosten van oudere werknemers naar voren geschoven. Bij collectieve ontslagen vallen inderdaad vaak de hardste klappen onder de oudere werknemers

Figuur 6. Verwachte zoekduur op de arbeidsmarkt, 2003



om de loonkosten te drukken. Maar achter het ontslaan van ouderen of de voorkeur voor jongere werknemers bij het vervullen van vacatures gaan vaak beelden schuil die niet altijd in overeenstemming zijn met de werkelijkheid. Deze beelden vormen het onderwerp van onderzoek in paragraaf 5.1. In de daaropvolgende paragraaf 5.2 komt de vraag aan de orde hoe gevoelig attitudes zijn voor conjuncturele schommelingen. Wanneer werkgevers en werknemers principes over solidariteit opzij schuiven zodra de economische tijden veranderen dan maakt deze wispelturigheid het uiterst moeilijk om een beleid te ontwikkelen voor oudere werknemers (van Dalen en Henkens, 2003).

### **5.1. Belemmering 1: stereotype beelden over oudere werknemers**

In het debat over de positie van de oudere werknemer wordt vaak de vinger in de richting van de werkgever als de ‘schuldige’ gestoken. Om de arbeidsdeelname van ouderen een impuls te geven wordt in verschillende landen werk gemaakt van het bestrijden van leeftijdsdiscriminatie en negatieve beeldvorming (Taylor, 2001). De vraag is echter of werkgevers oudere werknemers inderdaad negatief of negatiever beoordelen dan de werknemers zelf. Om dit in kaart te brengen hebben wij in *tabel 7* de meningen van werkgevers over oudere werknemers naast de mening van de Nederlandse bevolking gezet. In de tabel is van elke uitspraak aangegeven welk percentage van de ondervraagden het er (helemaal) mee eens en welk deel het er (helemaal) mee oneens is.

Het meest opvallende van deze spiegel van meningen is dat Nederlandse werkgevers veel gematigder over oudere werknemers denken dan de gemiddelde Nederlandse burger. Zo blijkt uit de eerste regel van de tabel dat maar zeven procent van de ondervraagde werkgevers ouderen minder productief vinden dan jongere werknemers. Van de Nederlandse bevolking zijn relatief tweemaal zoveel mensen deze mening toegedaan. Grote verschillen vinden we ook in de mate waarin ouderen worden geassocieerd met positieve kenmerken. Acht bij voorbeeld 13 procent van de werkgevers ouderen betrouwbaarder dan jongere werknemers, het overeenkomstige percentage voor de Nederlandse bevolking is met 45 procent meer dan driemaal zo hoog.

Nu is het wellicht ondoenlijk om in deze 15 stellingen een verband te zien. Daarom hebben we op basis van factoranalyse de informatie die in deze tabel verborgen zit gecondenseerd tot een aantal kenmerkende dimensies (Henkens, 2003). Bij nadere bestudering kunnen wij drie belangrijke dimensies ontdekken in de antwoorden op de bovenstaande vragen, te weten: productiviteit, loyaliteit en aanpassingsvermogen. Om ze nog eens nader uiteen te rafelen hebben

*Tabel 7. De meningen van Nederlandse werkgevers en bevolking over kenmerken van oudere werknemers (percentages)*

	Mee oneens		Eens noch oneens		Mee eens	
	Werkgever	Bevolking	Werkgever	Bevolking	Werkgever	Bevolking
1. Oudere werknemers zijn minder productief dan jongere werknemers	57	49	36	37	7	14
2. Oudere werknemers zijn minder creatief dan jongere werknemers	54	60	37	28	9	12
3. Oudere werknemers kunnen net zo goed meekomen als jongeren	15	18	32	42	53	40
4. Oudere werknemers zijn vaker ziek dan jongere werknemers	67	50	25	39	8	11
5. Oudere werknemers nemen net zoveel initiatieven als jongere werknemers	13	14	36	40	51	46
6. Oudere werknemers nemen liever geen opdrachten aan van jongere medewerkers	41	33	41	42	19	25
7. Oudere werknemers zijn loyaler dan jongere werknemers	29	12	40	29	31	59
8. Oudere werknemers zijn betrouwbaarder dan jongere werknemers	42	20	45	40	13	39
9. Oudere werknemers werken nauwkeuriger dan jongere werknemers	38	18	43	37	19	45
10. Oudere werknemers hebben meer sociale vaardigheden dan jongere werknemers	25	11	40	29	35	60
11. Oudere werknemers zijn voorzichtiger dan jongere werknemers	23	11	33	22	44	67
12. Oudere werknemers zijn minder geïnteresseerd in technologische veranderingen dan jongere werknemers	29	26	36	30	35	44
13. Oudere werknemers kunnen zich moeilijker aanpassen aan nieuwe technologie dan jongere werknemers	28	16	36	27	37	57
14. Oudere werknemers hebben minder interesse om opleidingen te volgen dan jongere werknemers	36	27	18	26	46	48
15. Oudere werknemers zijn minder in staat zware lichamelijk arbeid te verrichten dan jongere werknemers	15	10	25	19	60	71

we voor elk van deze drie dimensies de meest kenmerkende vraag in *tabel 8* opnieuw gepresenteerd, doch ditmaal om de antwoorden naar vier leeftijds-categorieën te bestuderen.

In zekere zin zit er natuurlijk een asymmetrie in het beoordelen van dit soort vragen. De ouderen hebben hun leven immers achter zich. Zij hebben wellicht het voorstellingsvermogen om een vergelijking over hun eigen levensloop te maken. Het enige referentiekader dat jongeren daarentegen bezitten zijn de oudere werknemers die zij ontmoeten op hun eigen werk.

Er zijn recent verschillende onderzoeken uitgevoerd waarin de rol van stereotype denkbeelden op gedrag van werkgevers is onderzocht (zie bijvoorbeeld Chui *et al.*, 2001; Visser *et al.*, 2003b; Henkens, 2003). Hieruit blijkt dat wanneer het oordeel over ouderen positiever is meer werk wordt gemaakt van training, de kans op promotie groter en de neiging ouderen te laten afvloeien geringer is. Bovendien blijken werkgevers die veel contact met ouderen hebben er positievere denkbeelden op na te houden over de productiviteit van ouderen en het behoud van ouderen voor de organisaties. Onbekend maakt onbemind doet dus ook opgeld waar het de omgang met oudere werknemers betreft.

Beslissingen worden binnen organisaties echter niet alleen door het management genomen. Het is heel gebruikelijk dat bij het zoeken en selecteren van personeel

*Tabel 8. Stellingen over beelden van ouderen, 2002*

Stellingen		Nederlandse bevolking				Werkgever	
		16-29	30-44	45-64	65+	Totaal	
Oudere werknemers zijn minder productief dan jongere werknemers	•Mee eens	14	13	10	22	14	7
	•Neutraal	41	36	34	38	37	35
	•Oneens	45	51	56	40	49	57
Oudere werknemers zijn loyaler dan jongere werknemers	•Mee eens	45	60	66	61	59	32
	•Neutraal	38	28	25	26	29	40
	•Oneens	17	12	9	13	12	28
Oudere werknemers kunnen zich moeilijker aanpassen aan nieuwe technologie dan jongere werknemers	•Mee eens	68	60	47	62	57	37
	•Neutraal	26	26	30	24	27	36
	•Oneens	6	14	24	15	16	27

Bron: NIDI.

ook collega's worden betrokken (Visser *et al.*, 2003a). Zoals blijkt uit *tabel 9* hebben deze collega's vaak veel meer uitgesproken ideeën over het functioneren van ouderen in organisaties dan leidinggevenden. Er is echter nauwelijks iets bekend over de gevolgen van deze stereotypen voor hun gedrag. Om hierin enig inzicht te krijgen is alle werkende respondenten gevraagd een waardering te geven van mensen met 25 jaar ervaring, doorgaans personeel dat de 45 jaar gepasseerd zal zijn. Hoewel ouderen meestal een schat aan ervaring met zich meedragen is het de vraag in welke mate dat hun een voorsprong geeft bij het zoeken naar werk. Iedereen kreeg de volgende vraag voorgelegd:

*“Stel uw bedrijf breidt uit en u krijgt er een directe collega bij waarmee u intensief moet samenwerken. Er zijn drie goede kandidaten gevonden, maar ze verschillen in ervaring. De eerste kandidaat heeft net zijn opleiding afgerond, de tweede kandidaat heeft ongeveer zes jaar ervaring en de derde kandidaat heeft 25 jaar ervaring. Welke kandidaat zou uw voorkeur hebben?”*

De gegeven antwoorden staan voor verschillende leeftijden weergegeven in *tabel 9*.

In een oogopslag wordt duidelijk dat er een ambivalente houding bestaat ten aanzien van de kennis en de ervaring die de nieuwkomer meebrengt. Enige ervaring wordt gewaardeerd boven geen enkele ervaring, maar op een zeer ervaren collega zitten slechts weinigen te wachten. Aan de ene kant doet een gebrek aan ervaring kennelijk een te groot beroep op zittend personeel om kennis op de nieuwkomer over te dragen. Heeft iemand daarentegen veel ervaring, dan wordt dat klaarblijkelijk als bedreigend ervaren, wellicht voortkomend uit de angst dat de zeer ervaren kracht onvoldoende open zal staan voor nieuwe inzichten en juist wil worden aangesproken op de ervaring die hij reeds bezit en die hij waarschijnlijk graag bereid is over te dragen op jongeren. Opvallend is dat de geringe voorkeur voor de zeer ervaren kracht wordt teruggevonden in alle leeftijdscategorieën, zij het iets minder onder oudere werknemers zelf.

*Tabel 9. Wie neemt men aan indien er een vacature is?*

Degene..	20-34	35-44	45-64	Totaal
...die net z'n opleiding heeft afgerond	25	21	22	23
...met ongeveer zes jaar ervaring	66	74	56	64
...met 25 jaar ervaring	9	5	22	16
	100	100	100	100

Bron: NIDI.

Stereotypen zijn vaak hardnekkig en moeilijk te veranderen omdat het gaat om een proces dat reeds op vroege leeftijd is begonnen en dat zich veelal onbewust voltrekt. Het gebruik van stereotypen versluiert het zicht op de individuele verschillen tussen oudere werknemers. Deze verschillen worden onderschat, terwijl overeenkomsten die congruent zijn met heersende stereotype beelden worden overschat. Daar ligt tegelijkertijd een aangrijpingspunt voor overheids-campagnes die gericht dienen te zijn op het doorbreken van het stereotype denken en de verbetering van de beeldvorming over ouderen als werknemer.

## 5.2. Belemmering 2: wispelturige opvattingen en attitudes

Veel arbeidsmarktinstuties zijn impliciet dan wel expliciet gebouwd op principes van solidariteit. Solidariteit tussen generaties is een mooi principe doch wanneer de prijs van die solidariteit te hoog wordt —bijvoorbeeld als gevolg van de vergrijzing of van een recessie— zal de intergenerationale solidariteit onder druk komen te staan (Boeri *et al.*, 2001); dat geldt voor het stelsel van sociale zekerheid maar dat geldt ook voor beloningsconstructies, algemeen verbindend verklaren van cao's en aanname- en ontslagprocedures binnen bedrijven (Teulings *et al.*, 2003).

### *Gelijke rechten...*

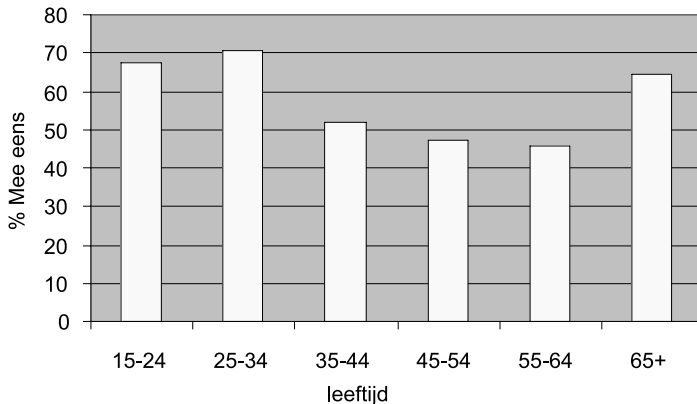
Om enigszins de heersende normen op de arbeidsmarkt te peilen hebben wij een aantal vragen gesteld over de potentiële bijdrage van 65-plussers. In paragraaf 4 zagen we reeds hoe positief de capaciteiten van 65-plussers door de Nederlandse bevolking worden beoordeeld. De vraag is natuurlijk of jongere en oudere werknemers deze groep ook echt de ruimte geven op de arbeidsmarkt. Op de vraag of 65-plussers evenveel recht hebben op betaalde arbeid als een jongere is de bevolking verdeeld —52 procent is het eens met deze stelling— doch het meest in het oog springende kenmerk is de ontwikkeling in de tijd. In de loop der jaren is de ondersteuning voor gelijke rechten op de arbeidsmarkt gegroeid van 37 procent in 1986 tot 56 in 2002 om in 2003 weer enigszins weg te zakken naar 52 procent. Voorts zij opgemerkt dat de jongere werknemers zich de laatste twee jaren als de sterkste voorstanders voordoen.

### *... en gelijke plichten*

Echter, tegenover meer rechten moeten ook meer plichten staan. Wanneer 65-plussers dezelfde rechten op de arbeidsmarkt genieten als jongeren kan men van de jongeren verwachten dat zij ook inzet van ouderen verlangen indien zij werkloos raken. Op dit punt zijn de verschillende leeftijdsgroepen enigszins verdeeld (zie *figuur 7*). Een kleine 70 procent van de jongeren vindt dat de regel 'Oudere werklozen behoren net als iedereen te solliciteren' inderdaad



Figuur 7. 'Oudere werklozen behoren net als iedereen te solliciteren'



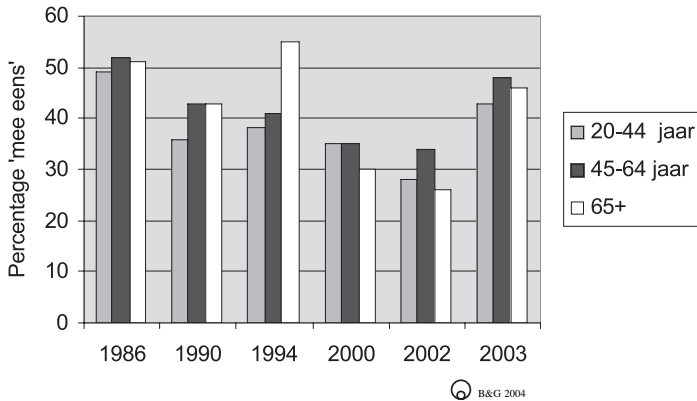
B&G 2004

moet worden toegepast, maar van de respondenten in de leeftijdsgroep 45-64 jaar is dat ongeveer 45 procent. Het is echter verbazingwekkend om te zien hoeveel overeenkomsten de antwoorden van gepensioneerde 65-plussers vertonen met die van de jongeren. Het (eigen)belang om de sociale zekerheidsbasis te verbreden zal hier wellicht niet vreemd aan zijn.

*... doch andere tijden, andere mores*

Toch moeten er enige kanttekeningen worden geplaatst bij het zogenaamde nieuwe ethos dat zou heersen op de arbeidsmarkt. Wie enigszins dieper graaft in de meningen en attitudes van de bevolking komt tot de ontdekking dat sommige gehuldigde principes niet bestand zijn tegen slechte tijden. We ontdekken bijvoorbeeld dat het principe van gelijke rechten niet geheel 'recessie-proof' is wanneer we kijken naar de antwoorden op vragen die de rechten van 65-plussers direct relateren aan de arbeidsdeelname van jongeren. Vond in 1986 de helft van de bevolking arbeid door 65-plussers broodroof voor de jongeren, in 2002 is nog slechts 30 procent van de Nederlanders die mening toegedaan (zie *figuur 8*). Wanneer we echter naar de laatste waarneming uit juni 2003 kijken, zien we dat de economische tegenspoed de meningen over broodroof danig heeft herzien: 45 procent van de bevolking is van mening dat 65-plus werknemers het brood uit de mond van jongeren stoten. Gezien het feit dat mensen hun principes en meningen over het algemeen geleidelijk bijstellen moet deze verschuiving van 15 procentpunten binnen een jaar als een aardverschuiving worden betiteld. De gevoeligheid voor economische tegenspoed is echter niet

*Figuur 8. 'Arbeid verricht door 65-plussers betekent broodroof voor jongeren'*



nieuw. In 1994 waren de vooruitzichten eveneens rampzalig en leek de werkloosheid snel te stijgen. Het CPB voorspelde in 1993 dat de werkloosheid zou stijgen tot negen procent in 1994 en zelfs dat het aantal personen met een werkloosheidsuitkering 'een nieuw naoorlogs record' dreigde te bereiken (CPB, 1993, p. 93). Vooral voor 65-plussers was dat een belangrijke aanleiding om hun mening snel bij te stellen: 55 procent vond het inschakelen van 65-plussers op de arbeidsmarkt toen broodroof voor jongeren. Na 1994 herstelde de economie zich krachtig en bijgevolg werd er ook weer positiever gedacht over arbeid door ouderen. Het hoeft dan ook geen verbazing te wekken dat de omslag van het economisch klimaat in 2003 ertoe leidt dat de meningen over de positie van ouderen op de arbeidsmarkt wederom worden bijgesteld. Het bijzondere is wel dat dat nu binnen alle leeftijdsgroepen valt waar te nemen.

De positie van de oudere werknemer op de arbeidsmarkt lijkt derhalve sterk afhankelijk van de stand van de conjunctuur en dat gegeven roept het beeld op dat de oudere een draaideur-werknemer aan het worden is: in goede tijden noodzakelijk om de economie draaiende te houden, in slechte tijden een effectieve bezuinigingspost. Dat blijkt nog eens duidelijk als gevraagd wordt naar de preferenties van respondenten over wie er als eerste moet worden ontslagen bij een bedrijf dat reorganiseert: degene die er het laatst is bijgekomen (volgens het Last-In-First-Out principe) of de oudgedienden binnen het bedrijf. Naar de mening van 70 procent van de respondenten moet de oudere werknemer bij een grootscheepse reorganisatie het veld ruimen. Kortom, de opvatting dat ouderen op gelijke voet met jongeren op de arbeidsmarkt moeten opereren lijkt eerder een politiek correcte mening die redelijk snel wordt ingewisseld voor een ander

standpunt waarin het eigenbelang op de eerste plaats komt. Opmerkelijk is daarbij dat ook 50-plussers massaal kiezen voor de afvloeiing van ouderen die bijna op de drempel van pensioen staan.

Toegespitst op de zorg voor een financieel onbezorgde oude dag blijkt dit thema veel mensen niet te raken. De betrokkenheid met pensioenperikelen neemt sterk toe met de leeftijd: voor jongeren speelt het pensioenvraagstuk vanzelfsprekend veel minder dan bij 50-plussers. Opvallender is dat vrouwen zich veel minder bezighouden met hun eigen pensioen dan mannen. Dit geldt voor jong en oud. Zij treffen minder vaak zelf aanvullende voorzieningen (41 versus 54 procent) en zij geven vaker aan eigenlijk niet genoeg te sparen voor een goed pensioen (35 versus 24 procent). Dit kan te maken hebben met oude kostwinnersprincipes die stimuleren dat mannen bij het bieden van financiële zekerheid aan het huishouden nadrukkelijker in de toekomst kijken. Dat vrouwen zich veel minder bezighouden met hun eigen pensioen dan mannen is opmerkelijk omdat juist vrouwen door onderbroken of aangepaste carrières ten gevolge van de komst van kinderen kwetsbaar zijn voor versoberingen in pensioenland.

## **6. Conclusies**

De afgelopen 20, 30 jaar is de Nederlandse arbeidsmarkt structureel van karakter veranderd. Na een lange periode van almaar vroeger uittreden is langer doorwerken nu het adagium. Samen met de vergrijzing van de potentiële beroepsbevolking maakt dit dat de Nederlandse bevolking steeds vaker en nadrukkelijker te maken krijgt met ouderen op de werkvloer. Bij het beoordelen van maatregelen om ouderen langer aan het werk te houden is het zaak om de meningen en attitudes van de bevolking te peilen. Immers, beleidshervormingen kunnen niet effectief worden ingevoerd wanneer perceptie en attitudes haaks staan op de principes waarop voorgestelde arbeidsmarkt- en pensioenhervormingen zijn gebouwd. Een open vraag op dit moment is of werknemers zelf de noodzaak inzien om langer door te werken en hoever zij denken dat hun arbeidscarrière opgerekt kan worden. Of, zoals een en ander is vervat in de titel van dit artikel, wat is de verborgen waarde van de oudere werknemer en welke krachten staan (verdere) arbeidsmarktdeelname in de weg?

### **6.1. Verworven inzichten**

In dit artikel is vooral gekeken naar de wijze waarop de Nederlandse bevolking zelf tegen deze problematiek aankijkt. Die invalshoek levert de volgende inzichten op:

- *Voorkeur voor hogere premies én langer werken, maar wel een vaste pensioenleeftijd van 65 jaar.* De urgentie van pensioenfinancierings- en schaars-teproblemen op de arbeidsmarkt is aanwezig waarbij het verhogen van de pensioenpremie en het afschaffen van VUT-regelingen in toenemende mate de voorkeur geniet. Het verhogen van de pensioengerechtigde leeftijd kan echter maar op zeer beperkte steun rekenen. Het afschaffen van de verplichte pensioenleeftijd van 65 jaar wordt door slechts 30 procent van de bevolking ondersteund.
- *Verborgene waarde van oudere werknemers.* Gevraagd naar de eigen verborgene waarde is het beeld divers: de hoger opgeleiden geven op indirecte wijze aan dat er veel te vroeg afscheid wordt genomen van de arbeidsmarkt terwijl laaggeschoolden aangeven dat zij bijna een jaar langer verwachten door te werken dan optimaal is. Indien wordt gevraagd naar het uitredingsgedrag van ouderen en 65-plussers in het bijzonder dan is de boodschap onontkoombaar: de verborgene waarde van de oudere werknemer is groot. Driekwart van de bevolking schaart zich achter de stelling dat 65-plussers nog heel wat arbeid kunnen verrichten. Opvallend is dat praktisch alle 65-plussers (90 procent) deze mening delen.
- *De Nederlandse werknemer is zijn eigen grootste vijand.* De Nederlandse werknemer is vele malen meer uitgesproken over de oudere werknemer dan de Nederlandse werkgever: positiever over de positieve elementen (loyaliteit, nauwgezetheid en betrouwbaarheid) en negatiever over de negatieve elementen (teruglopende productiviteit en gebrek aan aanpassingsvermogen). De Nederlandse werkgever is gematigder in zijn oordeel en gegeven het feit dat werkgevers dagelijks met personeelsproblemen te maken hebben lijkt dit oordeel ook realistischer. Het feit dat de werknemer extremer is dan de werkgever is van belang omdat deze vaak binnen organisaties ook beslissingen neemt over nieuw aan te nemen personeel.
- *Gelijkwaardigheid op de arbeidsmarkt in goede tijden, ongelijkheid in slechte tijden.* Het besef dat ouderen op gelijke voet moeten kunnen functioneren op de arbeidsmarkt is breed gedragen. Daarbij valt op hoe sterk de steun voor die mening in de afgelopen 15 jaar is gegroeid, maar ook hoe snel die steun bij economische tegenwind kan verdwijnen. Bij een economische neergang wordt van ouderen verwacht dat zij plaatsmaken voor jongere werknemers. Dit zien we ook terug in de antwoorden op de vraag wie de organisatie moet verlaten indien er een grote reorganisatie plaatsvindt: 70 procent is van mening dat de oudere werknemers in dat geval het veld moeten ruimen.
- *Rechten komen met plichten.* Het is op zich niet vreemd dat steeds meer mensen ouderen weliswaar meer rechten gunnen op de arbeidsmarkt maar

dat ook meer inzet van die ouderen wordt verlangd. Voor ouderen moeten tegenover meer rechten ook meer plichten staan. Een meerderheid steunt een sollicitatieplicht voor oudere werklozen. Werknemers van 55 jaar en ouder geven zichzelf echter maar weinig kansen op de arbeidsmarkt indien zij onverhoopt worden ontslagen.

## 6.2. Beleidsimplicaties

Het formuleren van beleidsconclusies op basis van opinieonderzoeken blijft een ongewisse affaire en draagt ook een ander karakter dan het maken van de beleidsaanbevelingen die voortvloeien uit modelmatige exercities zoals het CPB die bijvoorbeeld uitvoert. Niettemin kunnen beide van elkaars inzichten profiteren. De beleidsboodschap in het licht van gevoerd en aanstaand beleid is duidelijk:

- De uitleg van de urgentie van de problemen verbonden aan de vergrijzing verdient hoge en continue prioriteit. Het besef van urgentie is weliswaar aanwezig en neemt toe, maar er gaapt een gat tussen hetgeen beleidsmakers als urgent voelen en wat werknemers en werkgevers als urgent zien. De kracht van het argument zal echter ook variëren naar de mate waarin beleidspreferenties bij regering en burgers divergeren. De voorkeursordering van beleidsmaatregelen bij de bevolking maakt duidelijk dat economische maatregelen (afschaffing VUT, verhoging pensioenpremies) veruit worden geprefereerd boven maatregelen op het terrein van de bevolkingsspolitiek (stimulering kindertal, immigratie), waarmee burgers zich voldoende rekenschap geven van de geringe marges en ethische problemen verbonden aan bevolkingsspolitiek (zie Van Imhoff en Beets, 2002).
- De algehele intentie van het beleid zal erop gericht moeten zijn om de individuele en collectieve rationaliteit te laten convergeren in zowel woord als daad. De geloofwaardigheid van het beleid wordt bijvoorbeeld niet bevorderd door de samenleving te bestoken met tegenstrijdige signalen.
- Beleid inzake het terugdringen van leeftijdsdiscriminatie en negatieve beeldvorming over de arbeidsdeelname van oudere werknemers moet zich niet enkel richten op werkgevers, maar op de gehele bevolking.
- Diversiteit in levenslopen leidt tot grote verschillen in uittredingswensen en -mogelijkheden. Die wensen en mogelijkheden kunnen in toenemende mate op gespannen voet staan wanneer mensen de eigen verantwoordelijkheid die nodig is om de wensen ook te realiseren niet nemen (Van Dalen en Henkens, 2001). De realisatie van de wens tot vervroegd uittreden zal veel meer afhankelijk worden van de mate waarin werknemers daar zelf geld voor opzij hebben gelegd. Dit besef van eigen verantwoordelijkheid moet echter worden

gekweekt wil voorgenomen beleid effectief worden. Het is onmiskenbaar dat in toenemende mate de nadruk ligt op de individuele verantwoordelijkheid van burgers. Deze individualisering biedt mensen veel meer flexibiliteit bij het vormgeven van de eigen levensloop. Het vraagt ook een grote mate van bewustzijn over de gevolgen van eigen keuzes voor de korte en lange termijn. Gemiste kansen eerder in de levensloop kunnen ongewenste gevolgen hebben voor het welzijn en de welvaart op latere leeftijd.

- Gevoelig voor risicogroepen. Er is een aantal groepen waar het beleid altijd rekening mee moet houden wanneer het beleidshervormingen doorvoert op het terrein van pensioen: allochtonen, alleenstaanden, gescheiden of verweerde vrouwen, lager opgeleiden en oudere werknemers die per definitie weinig bewegingsruimte bezitten om veranderingen in beleid op te vangen. Voor al deze groepen is het van belang dat beleid tijdig doch geleidelijk wordt ingevoerd en dat risicogroepen goed worden geïnformeerd.

### Literatuur:

- Alesina, A., E. Glaeser en B. Sacerdote (2001), Why doesn't the United States have European style welfare state? *Brookings Papers on Economic Activity*, 2, pp. 187-277.
- Beer, P.T. de (1999), Stijging participatie ouderen fragiel. *Economisch Statistische Berichten*, 84, p. 236.
- Blöndal, S. en S. Scarpetta (1998), *The retirement decision in OECD countries*, OECD Working Paper, nr. 202, Parijs.
- Boeri, T., A. Börsch-Supan en G. Tabellini (2001), Would you like to shrink the welfare state? A Survey of European Citizens. *Economic Policy*, pp. 9-50.
- Carey, D. (2003), *Coping with population ageing in the Netherlands*, OECD Working Paper, nr. 325, Parijs.
- Chiu, W.C.K., A.W. Chan, E. Snape en T. Redman (2001), Age stereotypes and discriminatory attitudes towards older workers: An East-West comparison, *Human Relations*, 54(5), pp. 629-661.
- CPB (1993), *Macro Economische Verkenning 1994*. Den Haag: Sdu.
- Commission of the European Communities (2003), The Stockholm and Barcelona targets: Increasing employment of older workers and delaying exit from the labour market. Brussel: Commission Staff working paper.
- Dalen, H.P. van en K. Henkens (2001), Ouderen en de dragelijkheid van ongelijkheid. *Economisch Statistische Berichten*, 86, pp. D22-D23.
- Dalen, H.P. van en K. Henkens (2002), Early-retirement reform: can it and will it work? *Ageing & Society*, 22, pp. 209-231.
- Dalen, H.P. van en K. Henkens (2003), De dubbele moraal rond langer werken. *Economisch Statistische Berichten*, 88, pp. 514-516.
- Esveldt, I., G. Beets, K. Henkens, A.C. Liefbroer en H. Moors (2001), *Meningen en opvattingen van de bevolking over aspecten van het bevolkingsvraagstuk, 1983-2000*. NIDI Rapport, nr. 62, Den Haag.

- European Opinion Research Group (2001), *The Social Situation in the European Union*, Eurobarometer study, Brussel.
- Joulain, M. en E. Mullet (2001), Estimating the 'appropriate' age for retirement as a function of perceived occupational characteristics. *Work and Stress*, 15, pp. 357-365.
- Henkens, K. en H. van Solinge (2003), *Het eindspel — Werknemers, hun partners en leidinggevenden over uittreden uit het arbeidsproces*. Assen: Van Gorcum.
- Henkens, K. (2003), Stereotyping older workers and retirement: the managers' point of view. Workforce Aging in the New Economy, Working paper nr. 5, University of Western Ontario ([www.wane.ca](http://www.wane.ca)).
- Imhoff, E. van en G. Beets (2002). Demografische ontwikkelingen, knelpunten, en de (on)mogelijkheden van bevolkingsbeleid in Nederland. In: M. Keizer en K. Verhaar (red.), *Sociale verkenningen – Familiezaken*, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Den Haag, pp.17-31.
- Imhoff, E. van en L.J.G. van Wissen (2001), Bevolkingsveroudering en de arbeidsmarkt in Europa. *Bevolking en Gezin*, 30, pp. 5-34.
- Liefbroer, A.C. en K. Henkens (1999), Labour Market Careers of Successive Cohorts of Older men in the Netherlands: Changes in Age at Retirement and Length of Working Lives. *Genus*, 55, pp. 101-119.
- McCann, R. en H. Giles (2003), Ageism in the workplace: A communication perspective. In: T.D. Nelson (red.). *Ageism, stereotyping and prejudice against older persons*. Cambridge, Massachusetts: MIT Press, pp. 163-199.
- Merton, R.K. (1995), The Thomas theorem and the Matthew Effect. *Social Forces*, 74, pp. 379-424.
- Remery, C., K. Henkens, J. Schippers en P. Ekamper (2003), Managing an aging workforce and a tight labor market: Views held by Dutch employers. *Population Research and Policy Review*, 22, pp. 21-40.
- Sprengers, M. (1992), *Explaining unemployment duration: An integrative approach*. Utrecht: Dissertatie Rijksuniversiteit Utrecht.
- Steenhof, L. en A. de Jong (2001), Leefstijl en demografisch gedrag. In: J. Garssen, J. de Beer, P. Cuyvers en A. de Jong (red.), *Samenleven. Nieuwe feiten over relaties en gezinnen*. Voorburg/Heerlen: CBS, pp. 123-133.
- Taylor, P. (2001), *Comparative Policy Approaches Towards Older Workers - A Report for Scottish Enterprise*.
- Teulings, C.N., A.L. Bovenberg en H.P. van Dalen (2003), *De calculus van het publieke belang.*, <http://www.ez.nl/publicaties/pdfs/03ME18.pdf>, Den Haag: Ministerie van Economische Zaken.
- Visser, P., C. Remery, K. Henkens en J. Schippers (2003a), *Hoe werven werkgevers? Structurele aanpak knelpunten personeelsvoorziening in Nederland*, Publicatie A193, Tilburg: Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek.
- Visser, P., K. Henkens en J. Schippers (2003b), Beeldvorming en stereotypering van oudere werknemers in organisaties. *Gedrag en Organisatie*, 16(1), pp. 2-22.

## Appendix: verantwoording data

In het voorliggende rapport zijn verschillende gegevensbronnen gebruikt, zoals het onderzoek naar *Meningen en Opvattingen over Aspecten van het Bevolkingsvraagstuk* (MOAB) dat door het Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut (NIDI) sinds 1983 periodiek wordt verricht. Voor de eerste onderzoeken werden gegevens verzameld door middel van een schriftelijke vragenlijst die aan een representatieve steekproef van de Nederlandse bevolking werd toegestuurd. In 2000 en 2002 zijn gegevens verzameld via het CentERpanel dat wordt uitgevoerd door het instituut CentERdata van de Universiteit Tilburg. In totaal zijn bij circa 1.800 personen van 18 jaar en ouder gegevens verzameld via een personal computer die respondenten thuis hebben. Deze computer is verbonden met de centrale computer van CentERdata. De gegevens zijn representatief voor de Nederlandse bevolking (zie Esveldt *et al.*, 2001). Via dit panel is ook de specifiek voor dit rapport in juni 2003 uitgevoerde *NIDI-Pensioen survey* uitgevoerd bij een representatieve groep Nederlanders.

De niet eerder geanalyseerde gegevens betreffende de beelden zoals die bij werkgevers over oudere werknemers bestaan zijn ontleend aan een in 2002 uitgevoerd onderzoek onder werkgevers naar 'Een structurele aanpak personeelsvoorziening in Nederland' dat is uitgevoerd door het NIDI in samenwerking met de Universiteit Utrecht (zie Visser *et al.*, 2003 voor details). Voor dit onderzoek zijn gegevens verzameld bij 1.000 werkgevers in de publieke en private sector.