

de mos

Jaargang 20
Juni/Juli 2004

ISSN 0169-1473

Een uitgave van het
Nederlands
Interdisciplinair
Demografisch
Instituut

Bulletin
over
Bevolking
en
Samenleving

6

N I D I

inhoud

- 41 **Wie wil nog een oudere werknemer?**
- 43 Demodata
- 44 **Gemengde huwelijken in Australië**
- 44 Demodata
- 45 Demodata
- 47 **Oudste president Verenigde Staten overleden**
- 47 Demodata



Foto: Wim de Jonge

Wie wil nog een oudere werknemer?

HARRY VAN DALEN EN KÈNE HENKENS

De oudere werknemer moet langer aan de slag volgens Europese regeringsleiders en het kabinet Balkenende in het bijzonder. Op de werkvloer blijken echter negatieve beelden over de oudere werknemer hardnekkiger dan gedacht. In de praktijk blijken werknemers en werkgevers vaak te vervallen in oude gewoontes wanneer er reorganisaties moeten worden uitgevoerd of nieuwe mensen worden aangenomen.

Terwijl het kabinet, vakbonden en werkgevers nog bijkomen van het vastgelopen overleg inzake de toekomst van het prepensioen heeft Minister De Geus van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een nieuw voorstel gelanceerd om de vergrijzende arbeidsmarkt wat op te schudden. Hij heeft de Tweede Kamer laten weten dat er een einde dient te komen aan het zogenoemde last-in-first-out (LIFO) principe. De Minister wil bedrijven meer mogelijkheden bieden om bij ontslag rekening te houden met de leeftijdsopbouw van het personeelsbestand. In de woorden van de Minister zou het 'afspiegelingsbeginsel' moeten gelden. Organisaties met veel ouderen wordt het zo eenvoudiger gemaakt om van hun oudere werknemers af te komen. Het is de vraag hoe deze voorstellen zich verhouden tot de ambitie om ouderen veel langer dan momenteel gebruikelijk is te laten meedraaien op de arbeidsmarkt. Want ondanks de herinvoering van een sollicitatieplicht voor oudere werklozen hebben zij het niet eenvoudig bij herintreding, zo blijkt uit onderzoek dat het NIDI in 2003 voor de taskforce 'Ouderen en arbeid' heeft verricht (zie Van Dalen en Henkens, 2004).

Aversie voor 'oud'

Herhaaldelijk wordt mensen gevraagd of ze vinden dat jong en oud op gelijke voet op de arbeidsmarkt moeten kunnen functioneren. Hun mening wordt echter snel verruild voor een andere zodra er echte belangen op het spel staan die de mensen in de portemonnee raken. Wanneer er een reorganisatie van een bedrijf of instelling op de rol staat zijn het vaak de oudere werknemers die als eersten moeten afvloeien.

Tabel 1. Wie moet vertrekken bij een reorganisatie

Degene	20-34	35-44	45-64	Totaal
...die 58 jaar of ouder zijn	63	69	76	70
...die het laatst gekomen zijn	37	31	24	30
	100	100	100	100

Bron: NIDI pensioen survey (2003).

Tabel 2. Stellingen over beelden van ouderen

		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
	Oneens	45	51	56	40	49	57
	Neutraal	41	36	34	38	37	35
Oudere werknemers zijn loyaler dan jongere werknemers	Mee eens	45	60	66	61	59	32
	Oneens	17	12	9	13	12	28
	Neutraal	38	28	25	26	29	40
Oudere werknemers kunnen zich moeilijker aanpassen aan nieuwe technologie dan jongere werknemers	Mee eens	68	60	47	62	57	37
	Oneens	6	14	24	15	16	27
	Neutraal	26	26	30	24	27	36

Bron: NIDI (2002).

Tabel 3. 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 pensioen survey (2003).

Het draagvlak daarvoor onder werknemers is groot. Als hen wordt gevraagd wie er bij een reorganisatie als eerste moet worden ontslagen: de werknemer die er het laatst bij is gekomen (volgens het LIFO-principe) of de oudgedienden binnen het bedrijf, dan kiest 70 procent van alle werknemers voor de oudere werknemer (zie tabel 1). Van de jongeren van 20-34 jaar is dat 63 procent, van de 35-44 jarigen 69 procent en van de 45-64 jarigen 76 procent. Eigenbelang speelt bij de meningsvorming van zowel jongeren als ouderen waarschijnlijk een rol. Voor de jongeren geldt dat als de ouderen vertrekken zij kunnen blijven en voor de ouderen geldt dat zij wellicht verlangen naar vrije tijd en het idee

hebben dat oudere werknemers het verdienen om eerder te kunnen stoppen met werken. Toch is het opmerkelijk te noemen in het huidige tijdsgewricht dat ook de 50-plussers massaal kiezen voor de afvloeiing van ouderen die bijna op de drempel van pensioen staan. Deze keuze wordt ongetwijfeld beïnvloed door het feit dat menige oudere werknemer aanspraak kan maken op een riante afvloeiingsregeling. Of de voorkeur verandert wanneer de exit-routes (prepensioen, WW, WAO) worden versoerd is nog maar de vraag.

Komt de oudere werknemer weer aan de slag?

Stel nu dat oudere werknemers geen aanspraak kunnen maken op een riant prepensioen. Dan is de volgende vraag of zij elders weer aan de slag kunnen komen. De uitkomsten van arbeidsmarktonderzoek op dit terrein geven niet veel hoop. Ondanks steeds strengere wetgeving om leeftijdsdiscriminatie tegen te gaan kunnen oudere – en ervaren – werknemers in de meeste organisaties niet rekenen op een al te warm onthaal, zeker wanneer de directe collega's in de selectieprocedure worden betrokken, hetgeen gebruikelijk is.

Werkgevers gematigder dan gemiddelde burger

In het debat over de positie van de oudere werknemer wordt vaak de vinger in de richting van de werkgever als de 'schuldige' gestoken. Nederlandse werkgevers denken echter veel gematigder over oudere werknemers dan de gemiddelde Nederlandse burger. In de praktijk vallen drie belangrijke dimensies te ontdekken in de meningsvorming over ouderen en arbeid, te weten: productiviteit, loyaliteit en aanpassingsvermogen. In tabel 2 staan de drie meest kenmerkende vragen gepresenteerd voor zowel de Nederlandse burger (waarbij vier leeftijdscategorieën worden onderscheiden) als de Nederlandse werkgever. Zoals men kan aflezen uit de eerste rij van de tabel is zeven procent van de werkgevers van mening dat ouderen minder productief zijn dan jongere werknemers. Bij de Nederlandse bevolking is dat percentage tweemaal zo hoog. Opvallend is dat 65-plussers nog het meest negatief over de productiviteit van oudere werknemers oordelen.

Een ander belangrijk element in de beeldvor-

Foto: Wim de Jonge



ming is de mate waarin oudere werknemers zich aanpassen aan nieuwe technologieën. Opvallend is dat de gemiddelde Nederlander uitermate negatief oordeelt (variërend van 47 tot 68 procent) over het aanpassingsvermogen van oudere werknemers, terwijl de leidinggevenden in organisaties aanzienlijk milder zijn: van hen is 37 procent het eens met de stelling dat ouderen zich moeilijker aanpassen aan nieuwe technologieën vergeleken met jongere werknemers.

Onbekend maakt onbemind

Uit verschillende recente onderzoeken naar de rol van stereotype denkbeelden op gedrag van *werkgevers* blijkt dat naarmate het oordeel over ouderen positiever is er meer werk wordt gemaakt van training, de kans op promotie groter en de neiging om ouderen te laten afvloeien geringer is. Bovendien blijken werkgevers die veel contact hebben met ouderen er ook positievere denkbeelden op na te houden over de productiviteit van ouderen en het behoud van ouderen voor de organisatie. Onbekend maakt onbemind doet dus ook waar het de omgang met oudere werknemers betreft opgeld.

Werknemers: ambivalente houding tegenover ervaring

Er is nauwelijks iets bekend over de gevolgen van stereotype beelden voor het gedrag van *werknemers* met betrekking tot de selectie van nieuwe collega's. Om enig inzicht te krijgen in de kansen van oudere kandidaten is aan werknemers gevraagd hoe ze mensen met 25 jaar ervaring, doorgaans personeel dat de 45 jaar zal zijn gepasseerd, waarden. Hoewel ouderen over het algemeen een schat aan ervaring met zich meebrengen is het de vraag in welke mate dat hen een voorsprong geeft ingeval ze op zoek zijn naar werk. De werknemers kregen 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 resultaten staan weergegeven in tabel 3. Duidelijk blijkt er onder werknemers een ambivalente houding te bestaan ten aanzien van 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. Dit tekent de dubbele houding ten opzichte van kennis en ervaring. Aan de ene kant doet gebrek aan ervaring een te groot beroep op zittend personeel om kennis op de nieuwkomer over te dragen. Aan de andere kant wordt veel ervaring 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,



Foto: Wim de Jonge

zij het iets minder onder oudere werknemers zelf.

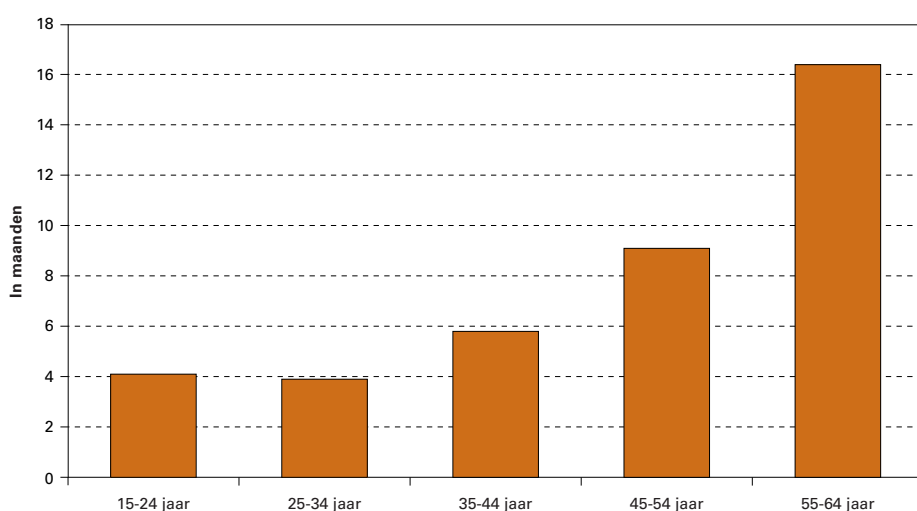
Zoekduur op de arbeidsmarkt

De geringe kans die ouderen hebben om bij een bedrijf door de selectieprocedure te komen heeft zijn weerslag op hun gedrag. Verreweg de meeste (84 procent) *niet-werkende* ouderen van 55-64 jaar hebben geen intenties meer om weer aan de slag te gaan. Zij dichten zichzelf ook maar weinig kansen toe. Hoeveel kans op werk de ouderen van nu zichzelf geven na een ontslag blijkt uit het feit dat ze verwachten dat ze gemiddeld genomen 16 maanden moeten uittrekken voor het vinden van een nieuwe baan die vergelijkbaar is met de oude baan. Jongere werknemers schatten dat het ongeveer vier maanden zal duren voordat ze een nieuwe baan op niveau hebben gevonden (zie de figuur). Voor een deel is dat verschil in zoekduur begrijpelijk omdat jongeren aan het begin van een loopbaan staan en nog alle kanten op kunnen wat loon en carrière betreft. Oudere werknemers bevinden zich vaak hoger in de hiërarchie dan jongere werknemers met dezelfde achtergrond. Verder zijn ouderen vaak gewend aan een inkomensniveau en een bijbehorend behoeftepatroon dat bepaalde banen of carrièrebewegingen uitsluit.

demodata

Het aantal autochtone emigranten van 55 jaar en ouder nam van 1995-2003 toe van 2.400 tot 4.000. Van 3.400 oudere emigranten in 2003 is het land van bestemming bekend. Bijna 2.400 van hen (70 procent) zijn naar België, Duitsland, Frankrijk en Spanje vertrokken. Vooral de toenemende trek naar Duitsland en België is opvallend. De groei van het aantal oudere emigranten wordt veroorzaakt door de vergrijzing, maar vooral ook door een gedragsverandering onder ouderen. Van 1995-2003 steeg het aantal 55-plussers met 13 procent en het aantal emigranten van 55 jaar en ouder met 64 procent (CBS).

Figuur 1. Verwachte zoekduur op de arbeidsmarkt, 2003



De afgelopen vier jaar vertoonde het aantal gevallen van seksueel overdraagbare aandoeningen (SOAs) een stijgende tendens. In 2003 lijkt de stijging echter gestagneerd te zijn. Het aantal gevallen van chlamydia (3.732) bleef in vergelijking met 2002 nagenoeg gelijk; syfilis (506 gevallen) nam verder toe met circa tien procent, gonorrhoe (1.396) en HIV (143) daalden met respectievelijk 16 en 25 procent. De daling van gonorrhoe is groter bij vrouwen (39 procent) dan bij mannen (14 procent). Bij vrouwen met gonorrhoe en chlamydia is meer dan 65 procent jonger dan 25 jaar; dit percentage is al jaren hoog en stabiel. Bij mannen is het aandeel van jongeren minder hoog, bij gonorrhoe 21 en bij chlamydia 30 procent (RIVM).

Geloofwaardig ouderenbeleid?

Het kabinet Balkenende heeft in het regeerakkoord hoge prioriteit toegekend aan het verhogen van de arbeidsparticipatie van de oudere werknemer. Europese regeringsleiders zetten zelfs in op het verhogen van de pensioenleeftijd tot 65 jaar (in 2010). Op papier is langer doorwerken 'het tweesnijdende zwaard' om pensioenen financieel houdbaar te maken en kan het de intergenerationele spanningen die met de vergrijzing samengaan dempen. De oudere werknemer kan op deze wijze nog veel betekenen voor economie en samenleving. De negatieve beeldvorming ten aanzien van de oudere werknemer is in de praktijk echter hardnekkiger dan gedacht. Op sommige punten lijkt de Nederlandse werknemer zijn eigen grootste vijand omdat werknemers vaak ook een belangrijke stem hebben in het aannemen van nieuwe medewerkers. Zolang de dominante mening in de samenleving is dat in tijden van economische tegenspoed ouderen plaats moeten maken voor jongeren, zal de volwaardige participatie van oudere werknemers op de arbeidsmarkt een moeizame strijd blijken te zijn die meer vergt dan mooie beleidsintenties.

LITERATUUR:

- Dalen, H.P. van en K. Henkens (2004), De verborgen waarde van de oudere werknemer, *Bevolking en Gezin, te verschijnen*.
- Henkens, K. (2003), Stereotyping older workers and retirement: the managers' point of view, manuscript, NIDI, Den Haag. <http://www.wane.ca/PDF/WP5.pdf>.
- Dalen, H.P. van en K. Henkens (2003), De dubbele moraal rond langer werken, *Economisch Statistische Berichten*, 88 (4418), pp. 514-516. <http://www.nidi.nl/research/prj50001.html>.

Dr. H.P. van Dalen, NIDI EN ERASMUS UNIVERSITEIT ROTTERDAM EN **dr. C.J.I.M. Henkens**, NIDI