
De verborgen waarde van de oudere werknemer

Rapport voor de Task force 'Ouderen en arbeid'

Harry van Dalen en Kène Henkens

September 2003

Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut (NIDI)
Postbus 11650
2502 AR Den Haag
email: dalen@nidi.nl en henkens@nidi.nl
Tel: 070-356 5237/235
Fax: 070-364 7187

1.1 | 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 door heen 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 anders tegen werk en pensioen aankijken? En is het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd 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 gepleegd wordt naar de oudere werknemer blijft het zaak om een ‘vinger aan de pols’ te houden omdat beleid en maatschappij constant in verandering zijn. Deze studie poogt nadrukkelijk een beeld te schetsen van de meningen en opvattingen van én over de oudere werknemer. Centrale vraag in dit rapport 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. Als niemand gelooft dat langer werken echt belangrijk is zullen weinigen zich daarop voorbereiden. En ouderen zullen onverminderd met een beeldvorming worden geconfronteerd dat je rond je zestigste toch echt moet gaan denken aan je pensioen (Joulain en Mullet, 2001; McCann en Giles, 2003). Over hoe er tegen ouderen binnen organisaties wordt aangekeken gaat het volgende deel van deze rapportage. 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 werden bevraagd.

In het laatste deel van dit onderzoek nemen we de de intergenerationele solidariteit op de arbeidsmarkt onder de loep en gaan we na hoe deze in de loop

van de jaren is veranderd. Het beeld dat daaruit ontstaat is dat van een arbeidsmarkt in transitie: voorheen werd van ouderen verwacht dat zij een stap opzij moesten 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 gebracht wordt. Het maakt deel uit van een bredere ontwikkeling waarin de verzorgingsstaat langzaam maar zeker verandert in een welvaartsstaat, waarin de verantwoordelijkheid steeds meer bij het individu komt te liggen en niet zozeer bij de gemeenschap.

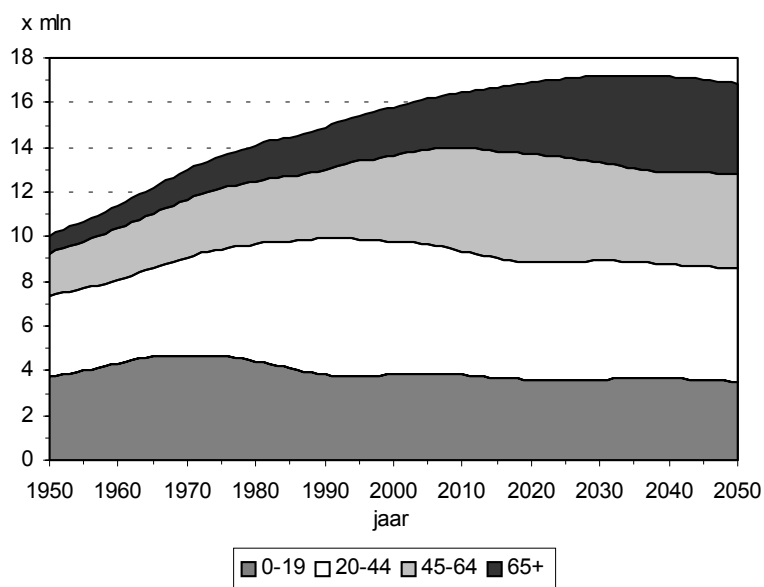
1.2 | De contouren van de vergrijzing

Het verhaal van de vergrijzing zal menigeen wel bekend zijn die een willekeurige krant openslaat of het regeringsbeleid op enige afstand volgt. 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 een onvermijdelijke veroudering van de bevolking. De eind jaren zestig ingezette vergrijzing, die vooral een gevolg is van het afnemend 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 beroepsbevolking (de leeftijdsgroep 20-64 jaar). De omvang van deze groep bedraagt thans 9,9 miljoen.

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



Bron: CBS Statline

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.

...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.

Voor alle leeftijdscategorieën is deze afgenomen; het sterkst echter bij de oudste en jongste leeftijdsgroepen (*figuur 2*). 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 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

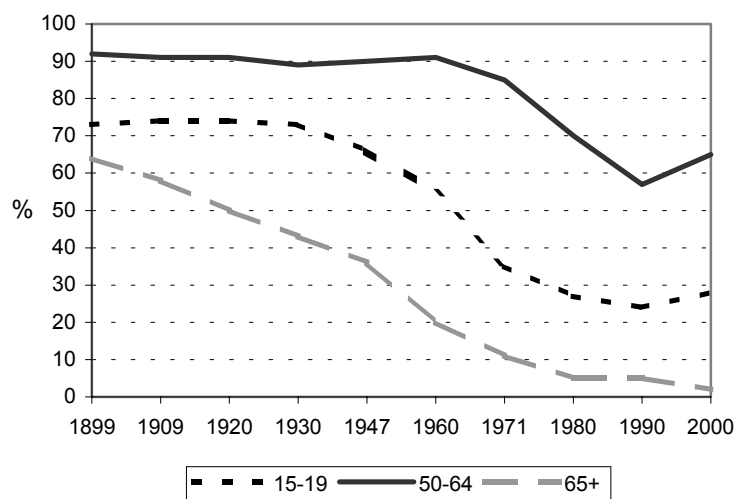
De arbeidsdeelname van vrouwen vertoont een heel ander beeld. Ook vrouwen traden de afgelopen 50 jaar steeds later toe tot de arbeidsmarkt. Deze jongere cohorten vrouwen bleven echter in toenemende mate ook nadat er kinderen werden geboren actief op de arbeidsmarkt (*figuur 3*). De arbeidsmarktdeelname 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 tot en met 54 jaar: van 21 procent in 1971 tot 49 procent in 2000 (zie tabel 1).

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 |

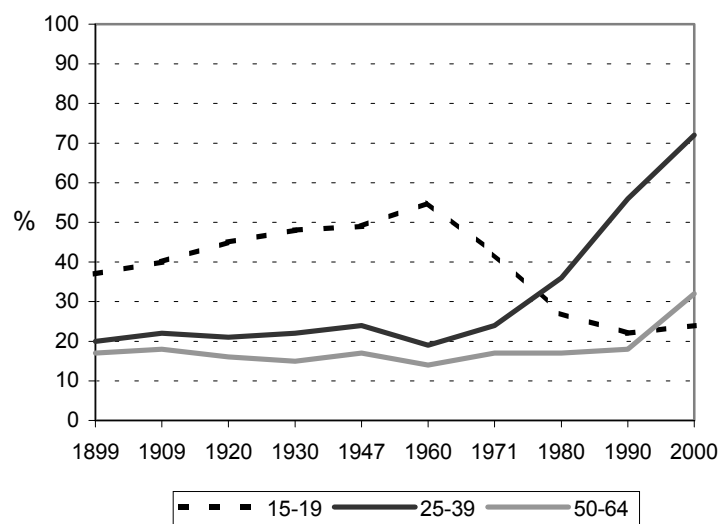
Bron: CBS, diverse jaren.

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



Bron: CBS

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



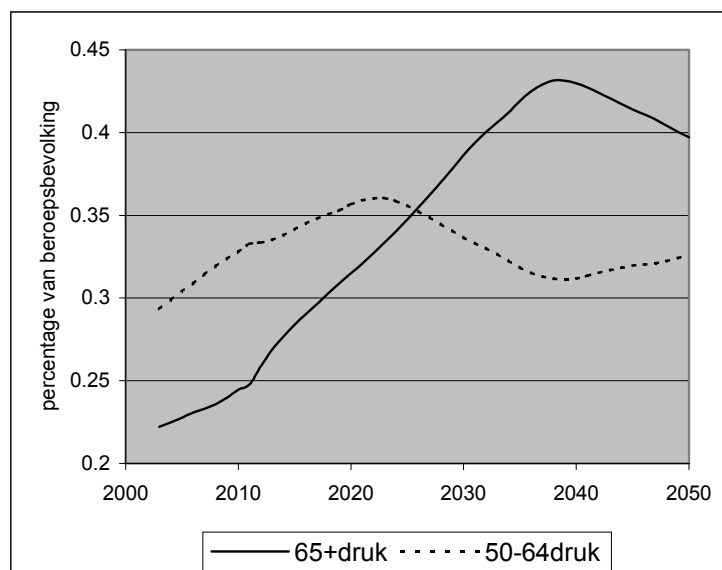
Bron: CBS

...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* waar twee verhoudingsgetallen zijn weergegeven voor de komende vijftig 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 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 werkgevers de nodige creativiteit aan de dag moeten leggen om én werknemers te binden en flexibel te houden zodat zij nieuwe taken aankunnen én werknemers te zoeken.

Figuur 4. Druk van vergrijzende arbeidsmarkt, 2003-2050



1.3 | Beseffen burgers de gevolgen van vergrijzing?

Het onderkennen van de macro-economische problemen die verbonden zijn aan de vergrijzing is voor beleidsmakers en adviseurs wellicht een makkelijker opgave dan voor de mensen om wie het gaat: werknemers, werkgevers en gepensioneerden.

Beleid wint aan kracht indien burgers begrijpen waarom het gaat, welke afwegingen worden genomen 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 percepties van vergrijzing te peilen onder de Nederlandse bevolking.

AOW-crisis?

Hoewel het moeilijk valt te achterhalen of mensen doorhebben welke ontwikkelingen als gevolg van de vergrijzing hun 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 gebaseerd is 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 leeftijdsamenstelling 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 doordrongen is 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 verlaagd wordt en 42 procent denkt dat dit niet gebeurt.

Dit soort gegevens winnen 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 te maken heeft met het feit dat het pensioenstelsel in Nederland fundamenteel verschilt van die in bijvoorbeeld Duitsland, Frankrijk en Italië, waar het lot van pensioenen veel sterker

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 komende 10 jaar | | | | | |
| Ja | 46 | 73 | 75 | 75 | 47 |
| Weet niet | 12 | 19 | 6 | 16 | 27 |

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

afhankelijk is van de bevolkingssamenstelling dan in Nederland. In ons land worden aanvullende pensioenen gefinancierd via het kapitaaldekkingsstelsel 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)aandacht 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, in de toekomst naar verwachting in 2050 de hoogste afhankelijkheidsgraad van ouderen binnen de OESO zal kennen (Carey, 2003: p. 9): de grijze druk (65-plussers als percentage van potentiële beroepsbevolking 20-64 jaar) bedraagt dan 0,7. Een dergelijke context 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 naar 0,4 in 2050 te zakken. Voorts is de aandacht voor pensioenzaken in de Nederlandse media tamelijk intensief dus onwetendheid rond pensioenzaken kan niet de reden zijn waarom Nederlanders nog redelijk positief zijn.

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 associëren 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.

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 beziet.

Tabel 3 laat 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 voor belasting- en premieverhogingen sterk is afgekald en dat er een groeiend besef is 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 wordt in eerste instantie 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 van verschillende kanten gepleit wordt om de pensioengerechtigde leeftijd te verhogen van 65 naar 67 jaar. In dat opzicht is opmerkelijk te noemen dat steeds meer mensen dit voorstel als een oplossing zien om de AOW betaalbaar te houden. Het is voorts opvallend dat wanneer we de uitkomsten uitsplitsen naar leeftijd, hoe sterk 65-plussers 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.

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 middenlange termijn gaan

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 uittreding | 23 | 35 |
| 3. Verhogen van de pensioenleeftijd | 12 | 17 |
| 4. Verlagen van de AOW-uitkering | 4 | 5 |
| 5. AOW-uitkering positief afhankelijk maken kinderen dat men heeft | 4 | 4 |
| 6. Kinderen verplichten hun bejaarde ouders financieel te ondersteunen | 2 | 1 |

Bron: NIDI.

krimpen. 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* is gevraagd naar hoe tekorten op de arbeidsmarkt het beste bestreden kunnen worden.

Opvallend is daarbij dat economisch getinte beleidsvoorstellen de voorkeur genieten en voorstellen die veel weg hebben van ‘bevolkingspolitiek’ (kinderen krijgen, immigratie) afgewezen worden. 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 vergroten.

Tabel 4. Maatregelen om arbeidsaanbod te vergroten in vergrijzend Nederland

| Beleidsvoorstellen | Leeftijdsgroepen | | | Totaal |
|---|------------------|-------|-----|--------|
| | 30-44 | 45-64 | 65+ | |
| 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 |

| Beleidsvoorstellen | Leeftijdsgroepen | | | Totaal |
|---|------------------|-------|-----|--------|
| | 30-44 | 45-64 | 65+ | |
| 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.

De ene maatregel is ook controversiëler dan de andere. Zo is weliswaar 21 procent van de ondervraagden voor een verhoging van de pensioenleeftijd, het is ook een maatregel die 16 procent van de ondervraagden het minst aantrekkelijk acht. Een verhoging van de arbeidsdeelname van vrouwen en stimuleren dat deeltijders meer uren gaan werken zijn beduidend minder controversieel: het aantal voorstanders is er 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.

Anders dan een verhoging van de pensioenleeftijd is het de vraag of een verplicht pensioen bij 65 jaar niet kan worden afgeschaft. Werknemers die ook na hun 65 jaar willen blijven werken worden zo beschermd tegen ontslag wanneer ze 65 jaar worden. Ondanks het feit dat ouderen dus niet worden verplicht na hun 65^{ste} door te werken is er voor het loslaten van deze verplichte pensioenleeftijd nog geen meerderheid te vinden in Nederland. De NIDI-pensioen survey van juni 2003 wijst uit dat 30 procent meent dat de verplichte pensioenleeftijd moet worden afgeschaft en de meerderheid (57 procent) dat deze gehandhaafd moet worden (13 procent heeft geen mening). Alleen bij mensen met een universitaire graad 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 worden vooral gezocht in een combinatie van arbeidsmarktmaatregelen (langer 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 duidelijk is toegenomen in de laatste tien jaar 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 Zwitserleven gevoel zoals dat in alle lagen van de samenleving is ontdekt. Toch kan het ook niet los worden gezien van de eisen die het werk en de werkomgeving stelt. In dat licht wordt veelvuldig 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.

1.4 | De verborgen waarde van de oudere werknemer

Eigen inschattingen werknemers

Indien werknemers veel te vroeg uittreden dan gaat er veel menselijk kapitaal verloren. Het meten van dit kapitaalverlies is een exercitie die dit rapport overstijgt doch men kan op indirecte wijze wel een indicatie krijgen over dit verlies indien we de leeftijden bevragen waarop werknemers aangeven dat men nog goed kan functioneren in hun beroep, de leeftijd waarop men verwacht dat men de arbeidsmarkt verlaat en de leeftijd waarop men het liefst de arbeidsmarkt verlaat indien men deze vrijelijk mag 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 verwachting omtrent de leeftijd van uittreden enerzijds en de leeftijd waarop men nog goed kan functioneren is heel verschillend tussen de hogere en lagere echelons van de samenleving. Waar respondenten met een lagere sociaal-economische status aangeven eigenlijk langer door te werken dan in hun ogen iemand in hun functie eigenlijk kan, zien we bij de hoogste sociaal-economische categorie het omgekeerde. Mensen uit die categorie geven aan wel tot 65 mee te kunnen maar verwachten er ruim tweeënehalf jaar eerder met werken te stoppen. De laagste sociaal-economische statusgroep verwacht daarentegen bijna een jaar langer te moeten werken dan ze eigenlijk zouden kunnen.

Tabel 5. De gemiddelde leeftijd tot waarop werknemers aangeven nog goed te (a) 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, 2003

Algemene inschattingen

Een nadeel van zelfgerapporteerde waarden is dat mensen nooit het achterste van hun tong laten zien. Een andere manier om de verborgen waarde te achterhalen is om 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 hoe men denkt over de capaciteiten en mogelijkheden van ouderen.

Vanzelfsprekend kunnen de antwoorden op deze vragen niet precies zijn zoals in het geval van de eigen inschattingen van de verborgen waarde, doch de algemene conclusie is dat ouderen veel te vroeg met pensioen gaan en dat met het vertrek van ouderen er veel kennis en vaardigheden verloren gaan. Het verrassende van dit soort resultaten is dat men ook duidelijk het eigenbelang herkent in de antwoorden. De oudere werknemers van dit moment (45-64 jaar) kennen grote verdeeldheid over het verborgen verlies door vervroegde uittreding terwijl 65-plussers een grote meerderheid kent die de vervroegde uittreding duidelijk negatief beoordeelt. Het belang voor 65-plussers is om een groter draagvlak te bezitten voor de sociale zekerheid en in dat licht is het niet vreemd dat deze groep vervroegde (of steeds vroegere) uittreding als een niet wenselijk uitkomst zien. Maar het hoeft niet noodzakelijk eigenbelang te zijn omdat de kwalificatie 'veel te vroeg' kan duiden op uittreding voor het zestigste levensjaar en niet zozeer op vervroegde uittreding in het algemeen. Daarnaast zou het zo kunnen zijn dat het werkethos van de ondervraagde 65-plussers hoger is dan de huidige oudere werknemers en dat men met afgunst of afgrijzen kijkt naar de hoge uittredingspercentages voor het 60^{ste} levensjaar.

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.

Verborgen capaciteit 65-plussers

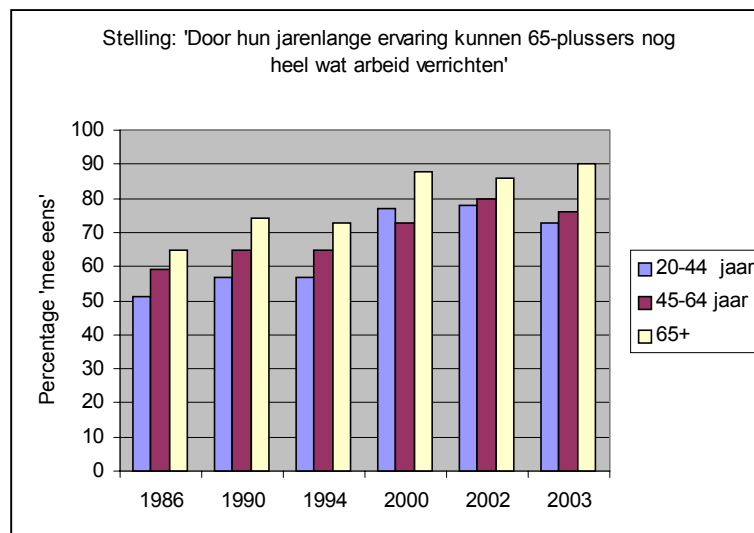
Een andere manier om tegen de capaciteiten van ouderen aan te kijken is door uitvoerig stil te staan bij de vermogens van 65-plussers. Hoewel slechts weinigen in Nederland nog werken tot hun 65^{ste}, markeert deze leeftijd nog immer de overgang naar de oude dag. Doorwerken na 65 gebeurt weliswaar in 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^{ste} 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 nog steeds nauwelijks voor komt. In 2001 had circa 4,5 procent van de 65 tot en met 74-jarigen een betaalde werkkring voor een of meer uur per week. Dit percentage is al sinds begin jaren negentig ongewijzigd. Bijna driekwart van degenen die na hun 65^{ste} actief is 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 een werkgever veel minder sociale premies voor de gepensioneerde hoeft 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 tot 77 procent in 2003. 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.

Tussen droom en daad

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 pensioendatum uitstellen, maar dan nog concentreren beslissingen zich rond de spilleeftijd van het pre-pensioensysteem (61-62 jaar) (van Dalen en Henkens, 2002). En die bewuste pensioenleeftijd zal de politieke en maatschappelijke druk tot langer doorwerken niet wegnemen. Het huidige regeerakkoord van Balkenende II stelt

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



Bron: NIDI

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: 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 5 à 10 jaar werknemers eerder of later zullen uittreden dan zij vandaag de dag doen. Binnen de EU 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 de landen waar mensen per saldo denken dat er langer zal worden doorgewerkt negatief samenhangt met de effectieve pensioenleeftijd (CEC, 2003). Voor landen waar mensen relatief laat uittreden (boven de 61 jaar) is het besef tot langer doorwerken zeer beperkt aanwezig, terwijl bij landen waar mensen relatief vroeg uittreden (beneden de 60 jaar) dat besef wel aanwezig is. De uitzonderingen op deze regel worden gevormd door België en Luxemburg waar men gezien de lage pensioenleeftijd zou verwachten dat langer doorwerken hier meer een trend zou zijn dan men uit de antwoorden van burgers kan opmaken.

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. Om te illustreren hoe weerbarstig de Nederlandse praktijk is kan gewezen worden op de geringe herintredingsintenties van ouderen en de (zelf ingeschatte) kansen op de arbeidsmarkt.

(Her)intreding

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 MOAB-survey biedt enige uitkomsten op dit terrein omdat ook de herintredingintenties zijn gepeild. De uitkomsten van dit onderzoek zijn even kort als krachtig: de overgrote meerderheid (84 procent) van *niet-werkende* ouderen in de leeftijdsgroep 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 leeftijdsgroep 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.

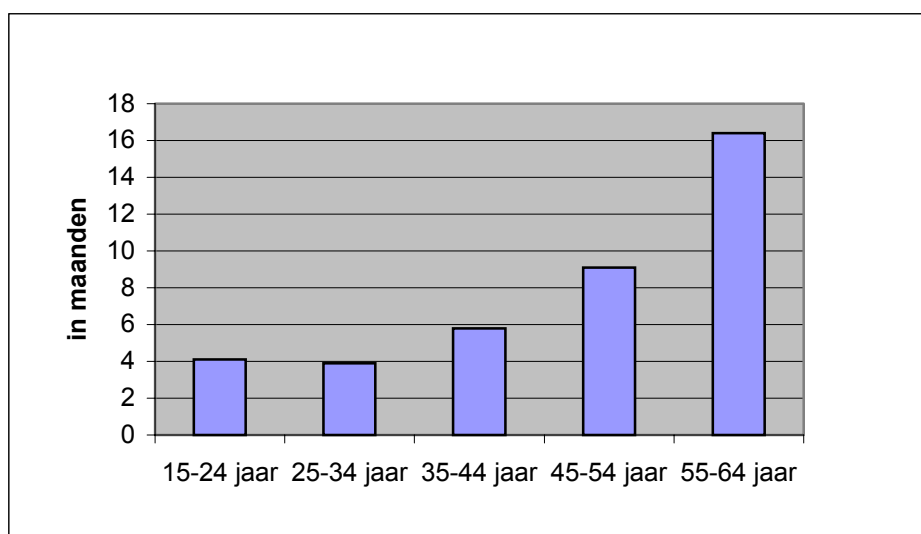
Zoekduur op de arbeidsmarkt

De geringe participatie op de arbeidsmarkt kan voor een deel terug te voeren zijn op de geringe kansen die ouderen zichzelf toedichten. Bekend is het verschijnsel van werkzoekenden die zo ontmoedigd raken dat zij alle zoekinspanningen staken en berusten in een leven zonder werk (Sprengers, 1992). En ook mensen die buiten de arbeidsmarkt staan (bijvoorbeeld herintredende vrouwen) kunnen, omdat ze zichzelf weinig kans geven niet eens de moeite nemen om op zoek te gaan naar werk. Hoeveel kans op werk geven de ouderen van nu zich 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 4 maanden een nieuwe baan op niveau hebben gevonden, terwijl ouderen verwachten dat zij gemiddeld genomen 16 maanden hiervoor moeten uittrekken (*figuur 6*).

Op zoek naar structurele belemmeringen

Geringe herintredingsintenties, een zucht naar vervroegde uittreding (terwijl men wel het verlies 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 gevonden heeft als men ouder wordt. De vraag dringt zich dus op: wat zijn de grootste belemmeringen in 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 om de loonkosten te drukken. Maar achter het ontslaan van ouderen of de voorkeur voor jongere werknemers bij het vullen van vacatures gaan vaak beelden schuil die niet altijd in overeenstemming zijn met de werkelijkheid. Deze beelden vormen het onderwerp van onderzoek in de volgende paragraaf.

Figuur 6. Verwachte zoekduur op de arbeidsmarkt, 2003



Bron: NIDI

1.5 | Stereotype beelden over oudere werknemers

In het debat over de positie van de oudere werknemer wordt vaak de vinger in de richting 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 inderdaad oudere werknemers 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 *tabel 7* is van elke uitspraak aangegeven welk percentage van de ondervraagden het er (helemaal) mee eens en (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 is twee maal zo veel mensen deze mening toegedaan. Dergelijke verschillen vinden we ook bij de mate waarin ouderen geassocieerd worden met positieve kenmerken. Waar bijvoorbeeld 13 procent van de werkgevers ouderen betrouwbaarder acht dan jongere werknemers is het overeenkomstige percentage voor de Nederlandse bevolking met 45 procent meer dan drie maal zo hoog.

Nu is het wellicht ondoenlijk om in deze vijftien 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 een drietal belangrijke dimensies ontdekken in de antwoorden op de bovenstaande vragen, te weten: productiviteit, loyaliteit en het aanpassingsvermogen. Om deze drie dimensies nog eens nader uiteen te rafelen hebben we voor een ieder van deze dimensies de meest kenmerkende vraag in *tabel 8* opnieuw gepresenteerd, doch ditmaal om de antwoorden naar vier leeftijdscategorieën te bestuderen.

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

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

| | Mee oneens | | Eens nog 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 dan 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 lichamelijke arbeid te verrichten dan jongere werknemers. | 15 | 10 | 25 | 19 | 60 | 71 |

Tabel 8. Stellingen over beelden van ouderen, 2002

| Stellingen | | Nederlandse bevolking | | | | Totaal | Werkgever |
|--|----------|-----------------------|-------|-------|-----|--------|-----------|
| | | 16-29 | 30-44 | 45-64 | 65+ | | |
| 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.

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 is en de neiging ouderen te laten afvloeien geringer. 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 organisaties. Onbekend maakt onbemind doet dus ook waar het de omgang met oudere werknemers betreft opgeld.

Beslissingen worden binnen organisaties echter niet alleen door het management genomen. Het is heel gebruikelijk dat bij het zoeken en selecteren van personeel 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. Echter, is er nauwelijks iets bekend over de gevolgen van deze stereotypen voor hun gedrag. Om hier enig inzicht in te krijgen is aan alle werkende respondenten gevraagd naar de waardering van mensen met 25 jaar ervaring: doorgaans personeel dat de 45 jaar

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 (2003).

gepasseerd zal zijn. Hoewel ouderen doorgaans een schat aan ervaring met zich meedragen is het de vraag in welke mate het hen een voorsprong geeft op zoek 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.

Uit de tabel wordt in een oogopslag duidelijk dat er een ambivalente houding bestaat 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 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 kennelijk 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.

Stereotypen zijn vaak hardnekkig en moeilijk te veranderen, omdat het gaat om een proces dat reeds op vroege leeftijd is begonnen en veelal onbewust geschiedt. 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

overheidscampagnes gericht op doorbreking van het stereotype denken en verbetering van de beeldvorming over ouderen als werknemer.

1.6 | Markt voor oudere werknemers: in transitie?

De vergrijzing van de bevolking maakt dat de Nederlandse bevolking steeds vaker en nadrukkelijker met een oudere beroepsbevolking te maken krijgt. De vraag is hoe ver het transitieproces gevorderd is? Bij het beoordelen van dit soort ontwikkelingen is het zaak om de meningen en attitudes van de bevolking te peilen omdat beleidshervormingen niet effectief ingevoerd zullen kunnen worden wanneer perceptie en attitudes haaks staan op de impliciete principes waarop voorgestelde arbeidsmarkt- en pensioenhervormingen gebouwd zijn. Veel arbeidsmarktinstuties zijn impliciet dan wel expliciet gebouwd op principes van solidariteit. Solidariteit kent echter zijn prijs en in een vergrijzende samenleving zullen steeds meer mensen ervaren wat zij hiervoor overhebben. Solidariteit tussen generaties is een mooi principe doch wanneer de prijs van die solidariteit te hoog wordt zal de intergenerationele 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 potentiële bijdrage van 65-plussers. In paragraaf 4 zagen we reeds hoe positief de capaciteiten van 65-plussers worden beoordeeld door de Nederlandse bevolking. De vraag is natuurlijk of jongere en oudere werknemers deze groep ook echt de ruimte geeft 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 als de sterkste voorstanders voordoen in de laatste twee jaren.

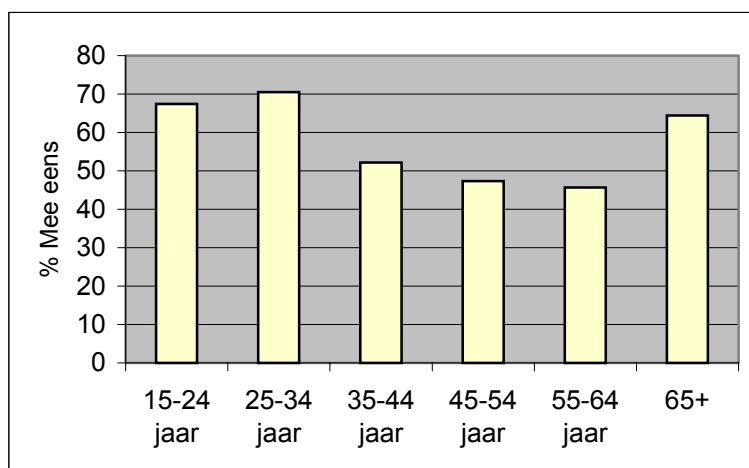
...en gelijke plichten?

Echter, tegenover meer rechten moeten ook meer plichten staan. Indien 65-plussers dezelfde rechten genieten op de arbeidsmarkt als jongeren dan 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*). Op de stelling ‘Oudere werklozen behoren net als iedereen te solliciteren’ vindt een kleine 70 procent van de jongeren dat deze regel inderdaad toegepast moet worden, de respondenten in de leeftijdsgroep 45-64 jaar zijn echter minder geporteerd van deze regel en ongeveer 45 procent van deze leeftijdsgroep is het hiermee eens. Verbazingwekkend is echter 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.

...of is de arbeidsmarkt in verwarring?

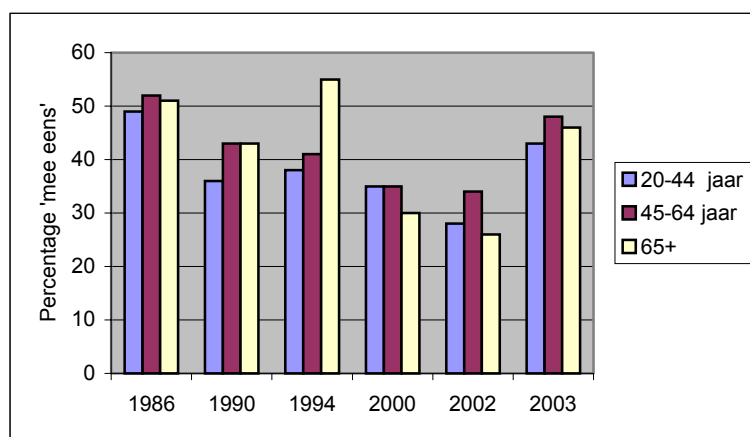
Toch moeten er enige kanttekeningen geplaatst worden bij het zogenaamde nieuwe ethos dat zou heersen op de arbeidsmarkt. Wie enigszins dieper graaft in de meningen en attitudes van de bevolking komt tot de ontdekking dat sommige gehuldigde principes niet bestand zijn tegen slechte tijden. We ontdekken 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-plusser broodroof voor de jongeren; in 2002 is nog

Figuur 7. Oudere werklozen behoren net als iedereen te solliciteren



slechts 30 procent van de Nederlanders die mening toegedaan (zie *figuur 8*). Echter, wanneer we naar de laatste waarneming kijken uit juni 2003 dan zien we dat de economische tegenspoed de meningen over broodroof danig hebben 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 over het algemeen hun principes en meningen geleidelijk bijstellen moet deze verschuiving van 15 procentpunten binnen een jaar als een aardverschuiving worden betiteld. De gevoeligheid voor economische tegenspoed is echter niet nieuw. In 1994 waren de vooruitzichten eveneens rampzalig en leek de werkloosheid weer snel te stijgen. Het CPB voorspelde in 1993 dat de werkloosheid voor 1994 zou stijgen tot negen procent en repte het CPB zelfs dat het aantal personen met een werkloosheidsuitkering 'een nieuw naoorlogs record' dreigt 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 viel ook de mening van ouderen weer terug in het oude dalende patroon. Het hoeft dan ook geen verbazing te wekken dat de omslag van het economisch klimaat in 2003 er toe leidt dat de meningen over de positie van ouderen op de arbeidsmarkt wordt herzien. Het bijzondere karakter van deze herziening is echter dat deze voor alle leeftijdsgroepen valt waar te nemen.

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



Oudere: een 'draaideur'-werknemer?

De positie van de oudere werknemer de arbeidsmarkt lijkt derhalve sterk afhankelijk van de stand van de conjunctuur en dat gegeven roept het beeld op dat de oudere in naam een draaideur-werknemer aan het worden is: in goede tijden wordt er geroepen dat de oudere werknemer noodzakelijk is om de economie draaiende te houden, in slechte tijden wordt de oudere werknemer vooral als een effectieve bezuinigingspost gezien. Dat blijkt nog eens duidelijk als gevraagd wordt naar de preferenties van respondenten over wie er als eerste ontslagen moet worden bij een bedrijf dat reorganiseert: degene die er het laatst is bijgekomen (volgens het Last-In-First-Out principe) of de oud-gedienden binnen het bedrijf? Zeventig procent van de respondenten kiest voor de oudere werknemer die bij een grootscheepse reorganisatie het veld moet ruimen. Kortom, de mening dat ouderen op gelijke voet op de arbeidsmarkt moeten opereren met jongeren lijkt eerder een politiek correcte mening die redelijk snel ingewisseld wordt voor een andere mening waarin het eigenbelang op de eerste plaats komt. Opmerkelijk is daarbij dat ook 50-plussers massaal kiezen voor het afvloeiing van ouderen die bijna op de drempel van pensioen staan.

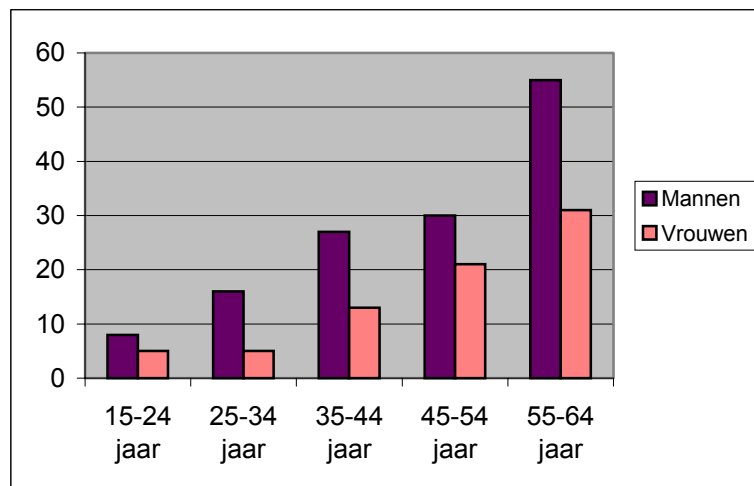
Wie zijn de risicogroepen?

Tot slot, een belangrijke additionele vraag is of burgers beseffen in welke mate de gevolgen van vergrijzing ingrijpen in de relatie tussen werk en pensioen. Dat besef kan men natuurlijk direct vragen aan burgers voor hun eigen situatie, maar men kan het ook aflezen aan de eisen die men aan medeburgers, oudere generaties of volgende generaties oplegt. Wanneer de bevolking de mening is toegedaan dat iedereen verantwoordelijk is voor zijn eigen pensioen en zijn eigen positie op de arbeidsmarkt dan lijken veel sociale zekerheidsarrangementen hun langste tijd gehad te hebben. 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 later leeftijd. Dit geldt natuurlijk voor investeringen die in de sfeer van opleiding, maar ook investeringen voor een goed pensioen. Er is een aantal groepen waar het beleid altijd rekening mee moet houden wanneer het beleidshervormingen doorvoert op dit terrein, in het bijzonder: allochtonen, alleenstaanden, gescheiden of verweduwde 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. Toegespitst op de zorg voor een financieel onbezorgde oude dag, blijkt dat dit thema voor veel mensen een tamelijk ver van hun bed show blijft. Zoals blijkt uit *figuur 9* neemt de betrokkenheid met pensioenperikelen 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. Vrouwen treffen minder vaak zelf aanvullende voorzieningen dan mannen (41 procent versus 54 procent). En zij geven vaker aan eigenlijk niet genoeg te sparen voor een goed pensioen (35 procent versus 24 procent). Dit kan te maken hebben met oude kostwinnersprincipes die stimuleren dat mannen bij het bieden van financiële zekerheid aan het huishouden ook nadrukkelijker in de toekomst kijken. Aan de andere kant is het opmerkelijk omdat juist vrouwen door onderbroken of aangepaste carrières ten gevolge van de komst van kinderen toch al kwetsbaar zijn voor versoberingen in pensioenland.

Figuur 9. Ik houd nauwlettend in de gaten wat ik later aan pensioen kan verwachten



1.7 | Samenvatting en conclusies

Welk beeld levert deze studie op over de status van de oudere werknemer? In algemene zin kan men concluderen dat er de afgelopen twintig, dertig jaar de arbeidsmarkt structureel van karakter is veranderd. In plaats van vervroegd uittreden is nu het adagium om langer door te werken en terugdringing van de ‘verborgen’ werkloosheid onder de oudere werknemers, die evenwel in de Nederlandse verzorgingsstaat in allerlei arrangementen is opgevangen. De arbeidsmarkt van de jaren zeventig kende een hoge mate van regulering die in de jaren negentig is afgenomen, de vakbondsorganisatiegraad is in de loop der tijd aanzienlijk lager geworden en het bestand van leden grijzer. De vergrijzing van de bevolking maakt dat de Nederlandse bevolking steeds vaker en nadrukkelijker met een oudere beroepsbevolking te maken krijgt. De vraag is hoe ver het transitieproces gevorderd is? Bij het beoordelen van dit soort ontwikkelingen is het zaak om de meningen en attitudes van de bevolking te peilen omdat beleidshervormingen niet effectief ingevoerd zullen kunnen worden wanneer perceptie en attitudes haaks staan op de impliciete principes waarop voorgestelde arbeidsmarkt- en pensioenhervormingen gebouwd zijn. Kortom, zo op het oog is de arbeidsmarkt volop in ontwikkeling. Een open vraag is of de perceptie, kennis en attitudes van betrokkenen in de Nederlandse samenleving ook veranderd is.

De grote vraag is het bestaande systeem en cultuur rond het uittredingsproces wel bij de tijd is en bestand is tegen de komende vergrijzing. De studie heeft zich vooral geconcentreerd op hoe de Nederlandse bevolking zelf aankijkt tegen dit soort vraagstukken en die invalshoek levert de volgende inzichten op:

- *Voorkeur voor hogere premie en afschaffing VUT, maar wel een vaste pensioenleeftijd van 65.* De urgentie van pensioenfinancieringsproblemen en schaarsteproblemen op de arbeidsmarkt zijn 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 door 30 procent van de bevolking ondersteund.
- *Verborgen waarde van oudere werknemers.* Gevraagd naar de eigen verborgen waarde is het beeld divers: de hogere opgeleiden in de samenleving 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

gevraagd wordt naar het uittredingsgedrag van ouderen en 65-plussers in het bijzonder dan is de boodschap onontkoombaar: de verborgen waarde van de oudere werknemer is groot. Driekwart van de bevolking schaart zich achter de stelling dat 65-plusser nog redelijk 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 uitgesprokener over de oudere werknemer dan de Nederlandse werkgevers: positiever over de positieve elementen (loyaliteit, nauwgezetheid en betrouwbaarheid) van de oudere werknemer en negatiever over de negatieve eigenschappen (productiviteit en 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 nemen over nieuw aan te nemen personeel.
- *Gelijkwaardigheid op de arbeidsmarkt in goede tijden, ongelijkheid in slechte tijden?* Het besef dat ouderen op gelijkwaardige voet moeten kunnen functioneren op de arbeidsmarkt is een breed gedragen norm, waarbij opvalt hoe sterk de steun voor die mening gegroeid is in de afgelopen vijftien jaar, maar ook hoe redelijk snel die steun kan verdwijnen bij economische tegenwind. Bij een economische neergang wordt van ouderen verwacht dat zij plaats maken voor jongere werknemers. Dit zien we ook terug in de antwoorden op de vraag wie de organisatie moet verlaten indien er een grote reorganisatie plaats vindt: 70 procent vindt 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 weliswaar ouderen op de arbeidsmarkt steeds meer rechten gunnen maar dat men ook meer inzet van die ouderen verlangt. Tegenover meer rechten moeten ook meer plichten staan voor ouderen. 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 ontslagen worden.

Beleidsimplicaties

Het formuleren van beleidsconclusies op basis van opinie-onderzoeken blijft een gewisse affaire en dragen ook een ander karakter dan 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 problemen verbonden aan 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 tussen regering en burgers divergeren. De voorkeursordering van beleidsmaatregelen bij de bevolking maakt duidelijk dat economische maatregelen (afschaffing vut, verhoging pensioenpremies) veruit geprefereerd worden boven maatregelen op het terrein van de bevolkingspolitiek (stimulering kindertal, immigratie).
- De algehele intentie van het beleid zal 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 uitredingswensen 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. De realisatie van de wens tot vervroegd uitreden zal veel meer afhankelijk worden van de mate waarin werknemers daar zelf geld voor opzij hebben gelegd. Dit besef van eigen verantwoordelijkheid moet echter gekweekt worden wil voorgenomen beleid effectief worden.

De noodzaak van een vinger aan de pols

In het licht van deze conclusies ligt het voor de hand om ook op gezette tijden de vinger aan de pols te houden. Het regelmatig peilen van hoe de maatschappij tegen vergrijzing, arbeidsmarkt en instituties aankijkt is allereerst natuurlijk een goede graadmeter hoe het beleid 'landt' bij de betrokkenen, maar ook om te bezien of beleid niet contraproductief werkt. Een aantal indicatoren dienen continu gemeten te worden om een 'bird's eye view' van 'ouderen en arbeid' te verkrijgen:

- *Gevoel van urgentie.* Verandert deze bijvoorbeeld sterk als het economisch tij gezit en valt er een structurele trend in meningen te ontwaren?
- *Beleidsprioriteiten,* in het bijzonder hoe de beleidsoptie van langer doorwerken gewaardeerd wordt door jong en oud.

- *Diversiteit*. Diversiteit is wellicht het kernwoord dat opgeldt doet wanneer we over de bevolkingssamenstelling spreken en het is ook het centrale uitgangspunt om het sociale zekerheidsstelsel te hervormen. Typische dimensies vormen de leeftijd, geslacht, huishoudensvorm, levensloopfase, etniciteit, scholing, en gezondheid.
- *Convergentie van individuele en collectieve rationaliteit*. Eerder is al aangegeven dat dit probleem zich momenteel voordoet en de vraag is of beleid en maatschappij een unie gaan vormen of dat er een verwijdering optreedt. In het licht van 'ouderen en arbeid' ligt het in de rede om peilingen te houden ten aanzien van gewenste, verwachte en maximale pensioenleeftijden.
- *Beeldvorming*. Beeldvorming blijft een belangrijke variabele in het maken van beslissingen in organisaties en politiek en in dat licht is het wenselijk om te bezien in hoeverre in een vergrijzende samenleving de ervaring met ouderen de beeldvorming beïnvloedt.

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*, vol. 2, blz. 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, No. 202, Paris.
- 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.
- Boldrin M., J.J. Dolado, J.F. Jimeno en F. Peracchi (1999), The future of pensions in Europe, *Economic Policy*, 29: 289-320.
- Carey, D. (2003), Coping with population ageing in the Netherlands, Working Paper no. 325, OECD, 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*, Sdu, Den Haag.
- Commission of the European Communities (2003), The Stockholm and Barcelona targets: increasing employment of older workers and delaying exit from the labour market, Commission Staff working paper, Brussel.
- Dalen, H.P. van (1996), Pitfalls in the Economic Analysis of Aging, *Journal of Policy Modeling*, (18), pp. 157-184.
- Dalen, H.P. van en K. Henkens (2001), Ouderen en de dragelijkheid van ongelijkheid, *Economisch Statistische Berichten*, (26), November 2001, D22-D23.
- Dalen, H.P. en K. Henkens (2002), Early-retirement reform: can it and will it work?, *Ageing & Society* (22), pp. 209-231.
- 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, no. 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*, Van Gorcum, Assen.
- Henkens, K. (2003), Stereotyping older workers and retirement: the managers' point of view, manuscript.

- 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 (ed.). *Ageism, stereotyping and prejudice against older persons*. Cambridge, Massachusetts: MITPress, pp. 163-199.
- McKellar, F.L. (2000), The predicament of population aging: A review essay, *Population and Development Review*, (26), pp. 365-397.
- Merton, R.K. (1995), The Thomas theorem and the Matthew Effect, *Social Forces*, 74, blz. 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.
- Sinn, H.W. en S. Uebelmesser (2002), Pensions and the path to gerontocracy in Germany, *European Journal of Political Economy*, (19), pp. 153-158.
- 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 (eds.), *Samenleven. Nieuwe feiten over relaties en gezinnen* (pp. 123-133). Voorburg/Heerlen: CBS.
- Taylor, P. (2001), *Comparative Policy Approaches Towards Older Workers A Report for Scottish Enterprise*, <http://www.scottish-enterprise.com/about/what/research/oldprojects/>
- Teulings, C.N., A.L. Bovenberg en H.P. van Dalen (2003), *De calculus van het publieke belang*, Ministerie van Economische Zaken, Den Haag.
- Visser, P., K. Henkens en J. Schippers (2003b), 'Beeldenvorming en stereotypering van oudere werknemers in organisaties, *Gedrag en Organisatie*, 16(1), pp. 2-22.
- Visser, P., C. Remery, K. Henkens en J. Schippers (2003a), *Hoe werven werkgevers? Structurele aanpak knelpunten personeelsvoorziening in Nederland*, Publicatie A193, Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek, Tilburg

Verantwoording data

In het voorliggende rapport is gebruik gemaakt van verschillende gegevensbronnen. We maken gebruik van gegevens uit 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 Katholieke Universiteit Brabant. In totaal zijn bij circa 1800 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 het specifiek voor dit rapport in juni 2003 uitgevoerde NIDI-Pensioen survey uitgevoerd bij een representatieve groep Nederlanders.

De niet eerder geanalyseerde gegevens over de beelden zoals die bij werkgevers bestaan over oudere werknemers zijn ontleent aan een in 2002 uitgevoerd onderzoek bij werkgevers naar 'Een structurele aanpak personeelsvoorziening in Nederland' welke is uitgevoerd door het NIDI in samenwerking met de Universiteit Utrecht (zie Visser et al., 2003 voor details). Voor dit onderzoek zijn gegevens bij 1000 werkgevers verzameld in de publieke en private sector.