DE ARBEIDSMARKTPOSITIE VAN OUDEREN

Eindrapport

Arie Gelderblom
Jaap de koning

"VOOR VISIE OP HET SNIJVLAK VAN WETENSCHAP & PRAKTIJK"

SEOR
Erasmus School of Economics

COLOFON

VERANTWOORDING

In het voorjaar van 2015 heeft het Wetenschappelijk bureau van 50-Plus aan SEOR een opdracht verleend om een onderzoek uit te voeren naar de arbeidsmarktpositie van ouderen en beleidsmogelijkheden om deze positie te verbeteren. Het onderzoek is uitgevoerd door Arie Gelderblom en Jaap de Koning. Vanuit de opdrachtgever is het onderzoek begeleid door Mark van Overveld en een begeleidingscommissie die commentaar heeft geleverd op een concept-versie van dit rapport. Het rapport heeft als input gediend voor een symposium over dit thema op 23 januari te Utrecht[1]. Wij willen allen die commentaar en suggesties hebben geleverd voor dit rapport van harte danken.

© SEOR BV / 2016

Niets van deze uitgave mag op welke wijze dan ook worden verveelvoudigd zonder de voorafgaande toestemming van de uitgever en andere auteursrechthebbenden. SEOR is niet aansprakelijk voor gegevens die door derden werden verstrekt.

[1] http://www.wb50pluspartij.nl/agenda/ouderen-op-arbeidsmarkt-langer-doorwerken-zonder-banen/

INHOUDSOPGAVE

1 INLEIDING
- 1.1 Vraagstelling en opzet
- 1.2 Conceptueel kader

2 ONTWIKKELINGEN OP DE ARBEIDSMARKT VOOR OUDEREN
- 2.1 Arbeidsparticipatie
- 2.2 Werkloosheid
- 2.3 Baanmobiliteit
- 2.4 Onderwijs en Scholing
- 2.5 sectoren en beroepen
- 2.6 Conclusies

3 OUDEREN EN WERKEN ALS ZELFSTANDIGE
- 3.1 Het belang van status zzp-er en zelfstandige
- 3.2 Vrijwillig of gedwongen?
- 3.3 Conclusies

4 BELEID
- 4.1 Inleiding
- 4.2 Maatregelen in de tijd
- 4.3 Ander beleid
- 4.4 Conclusies

5 RELATIE TUSSEN DATA ARBEIDSPARTICIPATIE EN MAATREGELEN
- 5.1 Inleiding
- 5.2 participatie-indicator per jaar
- 5.3 Trends versus beleid

6 CONCLUSIES

I LITERATUURLIJST

CONTACTPERSOON

Naam	Arie Gelderblom
Adres	Marconistraat 16
	3029 AK Rotterdam
Telefoon	010-3020505
Email	gelderblom@seor.eur.nl

Arie Gelderblom
Senior Onderzoeker

1 INLEIDING

1 INLEIDING

1.1 VRAAGSTELLING EN OPZET

Het wetenschappelijk bureau van '50-Plus' heeft SEOR gevraagd een onderzoek te doen naar de arbeidsmarktpositie van ouderen. Daarbij staan de volgende vragen centraal:

1) Hoe heeft de arbeidsmarktpositie van de ouderen zich ontwikkeld en hoe staan ouderen er momenteel voor op de arbeidsmarkt?
2) Waardoor worden deze ontwikkelingen en de huidige positie verklaard en wat is in het bijzonder hierbij de rol van wetgeving en overheidsbeleid?
3) Hoe kan de positie van ouderen op de arbeidsmarkt worden verbeterd?

Het onderzoek is als volgt opgezet. In sectie 1.2 wordt een conceptueel kader geschetst van factoren die mogelijk de positie van ouderen op de arbeidsmarkt verklaren. In hoofdstuk 2 geven we een beschrijving van de huidige arbeidsmarktpositie van ouderen. Vervolgens gaan we in hoofdstuk 3 specifiek in op de mate waarin ouderen de status van zelfstandige en/of zzp-er bezitten en de ontwikkelingen hierin. In hoofdstuk 4 geven we een overzicht van relevante beleidsinitiatieven en –wijzigingen. Deze worden gepositioneerd in de tijd. Hierdoor kan een verkenning worden uitgevoerd van de relaties van het beleid met de ontwikkelingen in de arbeidsmarktpositie van ouderen die geschetst worden in hoofdstuk 2. In hoofdstuk 4 besteden we ook aandacht aan andere factoren die een rol spelen en beleid dat hiermee verbonden is. In hoofdstuk 5 volgen de conclusies.

1.2 CONCEPTUEEL KADER

Wat zijn mogelijke verklarende factoren?

Bij de verklaring van de arbeidsmarktpositie van ouderen kunnen tal van factoren een rol spelen, zoals:

- De economische situatie;
- Kenmerken van ouderen;
- Preferenties van ouderen;
- Werkgeversgedrag in relatie tot ouderen;
- Structurele veranderingen in de economie;
- Arbeidsmarktbeleid;
- Wetgeving.

Arbeidsmarktsituatie

Fluctuaties in economisch groei treffen ouderen anders dan jongeren. Jongeren zijn afhankelijk van baanopeningen en in een economische recessie of crisis loopt het aantal baanopeningen sterk terug. We zien dan een sterke groei van het jeugdwerkloosheidspercentage. Daarop ligt in de publiciteit vaak de nadruk. Maar de gemiddelde werkloosheidsduur van jongeren blijft dan over het algemeen vrij kort. Bij ouderen zien we over het algemeen dat de kans om werkloos te worden weliswaar lager ligt, maar als zij eenmaal werkloos zijn, dat de gemiddelde werkloosheidsduur lang is.

Kenmerken

Het opleidingsniveau van ouderen neemt gemiddeld toe. Hetzelfde geldt voor de gezondheid van ouderen. Beide factoren verklaren een deel van de structurele stijging van de arbeidsmarktparticipatie van ouderen.

Preferenties

Preferenties ten aanzien van de keuze tussen werken en vrije tijd zijn mogelijk leeftijdsafhankelijk. Na een werkzaam leven en zorg voor de kinderen komt er voor velen een fase waarin vrije tijd meer prioriteit krijgt. Het feit dat de participatie van ouderen stijgt, zou kunnen wijzen op een verandering in deze voorkeur ten gunste van werk maar kan ook te maken hebben met andere factoren (gewijzigde pensioenomstandigheden, een betere gezondheid, e.d.).

Werkgeversgedrag

Zeker in een ruime arbeidsmarkt kunnen werkgevers in hun aannamebeleid kiezen tussen verschillende groepen werkzoekenden. Ook leeftijd speelt daarbij een rol. In het keuzeproces zitten rationele elementen (kennis, flexibiliteit, motivatie, hoogte beloning in relatie tot productiviteit, termijn waarover investeringen in menselijk kapitaal kunnen worden terugverdiend), maar er zijn duidelijke aanwijzingen dat ook vooroordelen over oudere werknemers een rol spelen.

Verder is de tendens bij werkgevers tot flexibilisering van arbeidsrelaties een belangrijk punt. Mede gezien het feit dat ouderen weinig kansrijk zijn bij sollicitaties is het zzp-schap vaak nog de enige uitweg.

Structurele ontwikkelingen in de economie

Als er zich snelle ingrijpende veranderingen in de economie voordoen (veranderende internationale concurrentieverhoudingen, ingrijpende technische vernieuwingen) is dit vaak ongunstig voor ouderen. Voor iemand die al langere tijd een bepaald beroep uitoefent is het minder gemakkelijk om zich aan te passen aan een technologische ontwikkeling waardoor dit beroep verdwijnt of ingrijpend verandert, dan voor een jonger iemand waarvoor die meer tijd heeft om zich in een nieuw beroep te bekwamen en over een langere periode revenuen van deze investering in menselijk kapitaal heeft.

Arbeidsmarktbeleid en wetgeving

Een aantal ontwikkelingen in het beleid en de wetgeving zijn van belang voor de arbeidsmarktpositie van ouderen. De belangrijkste maatregelen zijn:

- in een eerder stadium de afschaffing van VUT-regelingen;
- het aanscherpen van de regels omtrent solliciteren voor oudere uitkeringsgerechtigden;
- de verkorting van de duur van een werkloosheidsuitkering;
- de stijging van de AOW-gerechtigde leeftijd;
- de problemen bij de pensioenfondsen, het niet-indexeren of zelfs korten van pensioenen en de onzekere vooruitzichten die ouderen kunnen aanzetten om langer te blijven werken;
- de versoepeling van de ontslagbepalingen;
- de afschaffing van het last-in-first-out principe bij ontslagen ten gunste van het afspiegelingsprincipe.

Een andere ontwikkeling die we zien is toenemende aandacht voor van-werk-naar-werk beleid. Het ministerie van SZW heeft hiervoor een subsidieprogramma voor het bedrijfsleven in het leven geroepen. De Rijksoverheid heeft op dit gebied zelf ook een programma. Dit type beleid kan helpen om werkloosheid te voorkomen. Ook dit type beleid lijkt van belang.

In deze studie gaan we nader in op het belang van diverse beleidsinitiatieven en ook andere factoren, zoals dat in de literatuur naar voren komt. Maar allereerst starten we in hoofdstuk 2 met een beschrijving van de arbeidsmarktpositie van ouderen. Daarbij kijken we onder meer naar langere tijdreeksen van de positie van ouderen. De veranderingen daarin worden in latere hoofdstukken tegenover veranderingen in het beleid geplaatst om indicaties te verkrijgen welke beleidsmaatregelen van invloed zijn geweest[2].

[2] Hierbij wordt bewust gesproken van "indicaties", omdat voor een meer robuuste toetsing van dergelijke verbanden ook rekening met andere factoren zou moeten worden gehouden, zoals de conjunctuur. Om een breder inzicht in de effecten van verschillende beleidsmaatregelen te krijgen besteden we daarom in deze studie uitgebreid aandacht aan de uitkomsten van bestaande studies die de effecten hiervan getoetst hebben. Veelal gaat het dan om studies die zich meer op micro-niveau richten.

2 ONTWIKKELINGEN OP DE ARBEIDMARKT VOOR OUDEREN

2 ONTWIKKELINGEN OP DE ARBEIDSMARKT VOOR OUDEREN

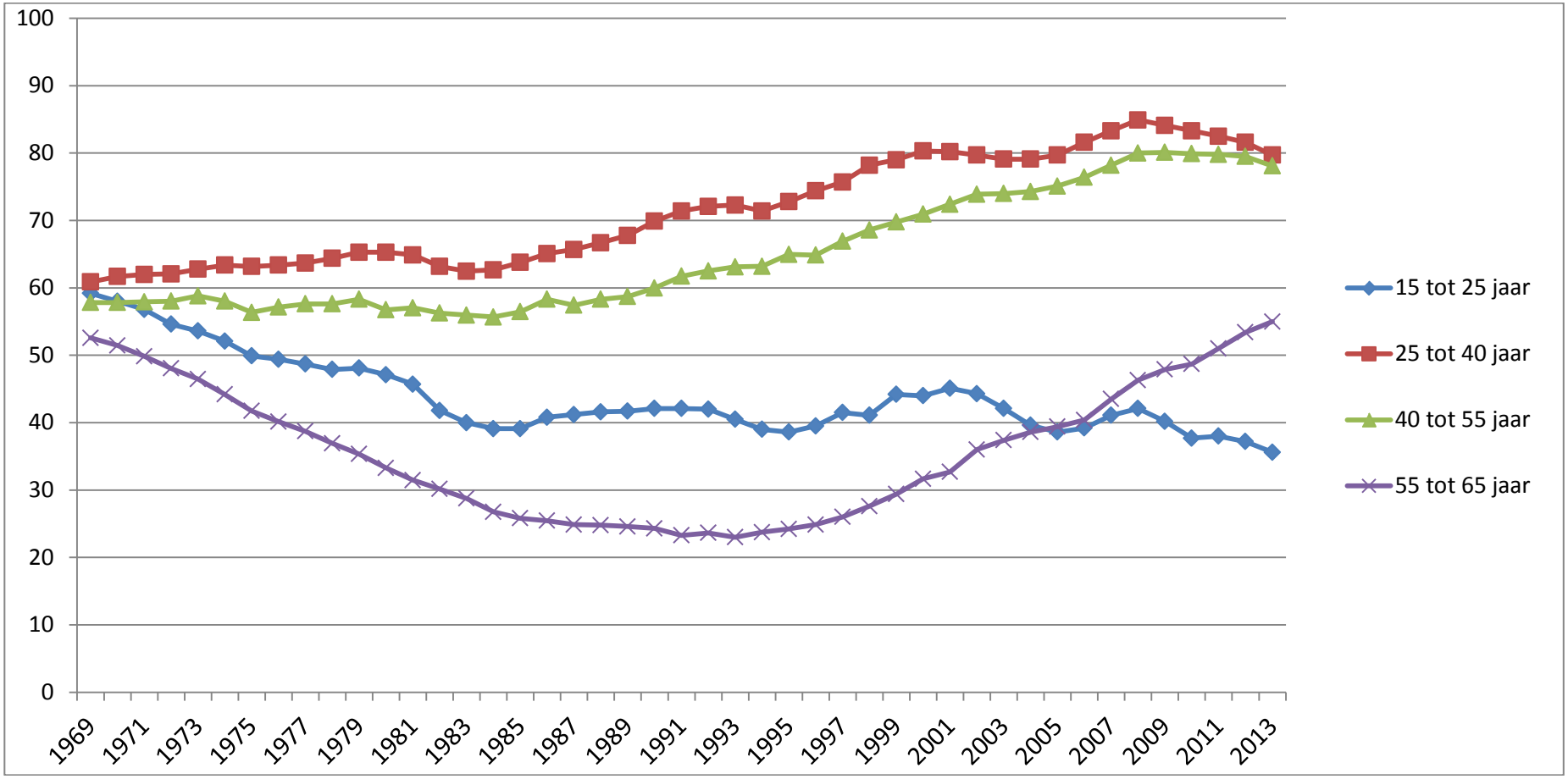
2.1 ARBEIDSPARTICIPATIE

In de onderstaande figuur 2.1 is voor de periode 1969-2013[3] de netto arbeidsparticipatiegraad[4] per leeftijdsgroep weergegeven. Figuren 2.2 en 2.3 geeft de ontwikkeling hiervan specifiek voor mannen en vrouwen. Iedere leeftijdsgroep kent een eigen ontwikkeling. Bij de jongste leeftijdsgroep (15-25) is sprake van een gestage daling die veroorzaakt wordt door een langere deelname aan het onderwijs. Voor de leeftijdsgroepen 25-35 en 45-55 geldt een beperkte daling bij mannen over deze periode waartegenover een sterke stijging bij vrouwen staat. Hierdoor stijgt de arbeidsparticipatie voor het totaal van deze leeftijdsgroepen.

De ontwikkeling voor de leeftijdsgroep 55-65 kent een afwijkend patroon. Aanvankelijk daalt de netto participatie tot in de jaren '90 van de vorige eeuw. Vanaf de tweede helft van de jaren 90 stijgt de participatie weer. In 2013 is de netto arbeidsparticipatie bij vrouwen uiteindelijk hoger dan in het beginpunt van de beschouwde periode. Bij mannen is dit niet het geval, al wordt het niveau van het beginpunt wel benaderd. Ook voor mannen geldt dat de stijging vanaf de tweede helft van de jaren '90 ingrijpend is.

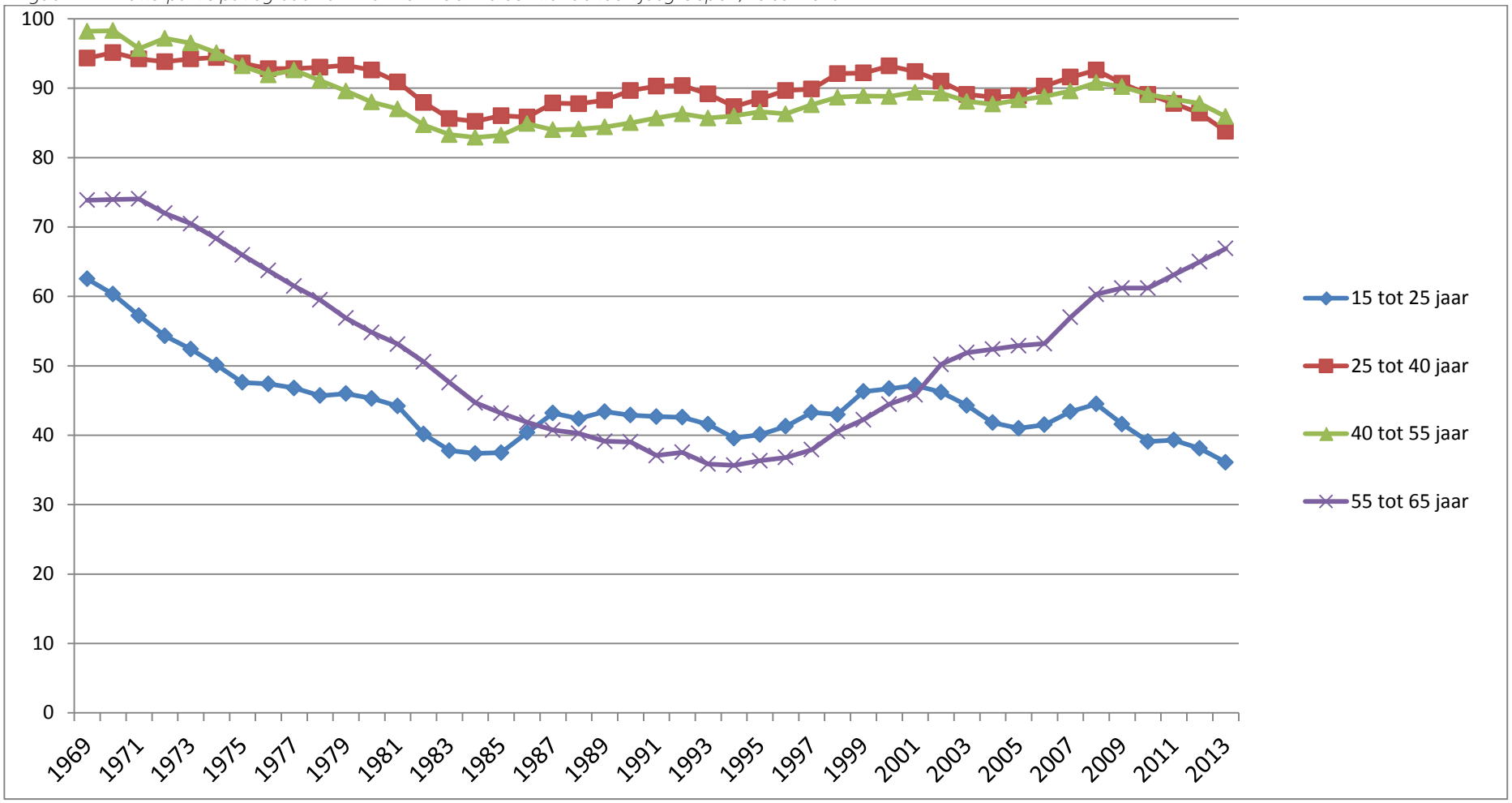
[3] Diverse reeksen in dit hoofdstuk lopen van 1969-2013 omdat het CBS hier aparte reeksen voor heeft geconstrueerd en (nog) niet verder heeft doorgetrokken naar meer recente jaren. Het CBS publiceert los van betreffende reeksen wel meer recente cijfers, maar deze kennen weer een andere (leeftijds)indeling en gaan aanzienlijk minder ver terug. Sommige van deze meer recente cijfers komen wel weer terug in dit hoofdstuk.
[4] Netto arbeidsparticipatiegraad=aandeel werkzame personen in totale bevolking van betreffende groep.

Figuur 2.1. Netto participatiegraad voor verschillende leeftijdsgroepen (totaal=mannen + vrouwen), 1969-2013



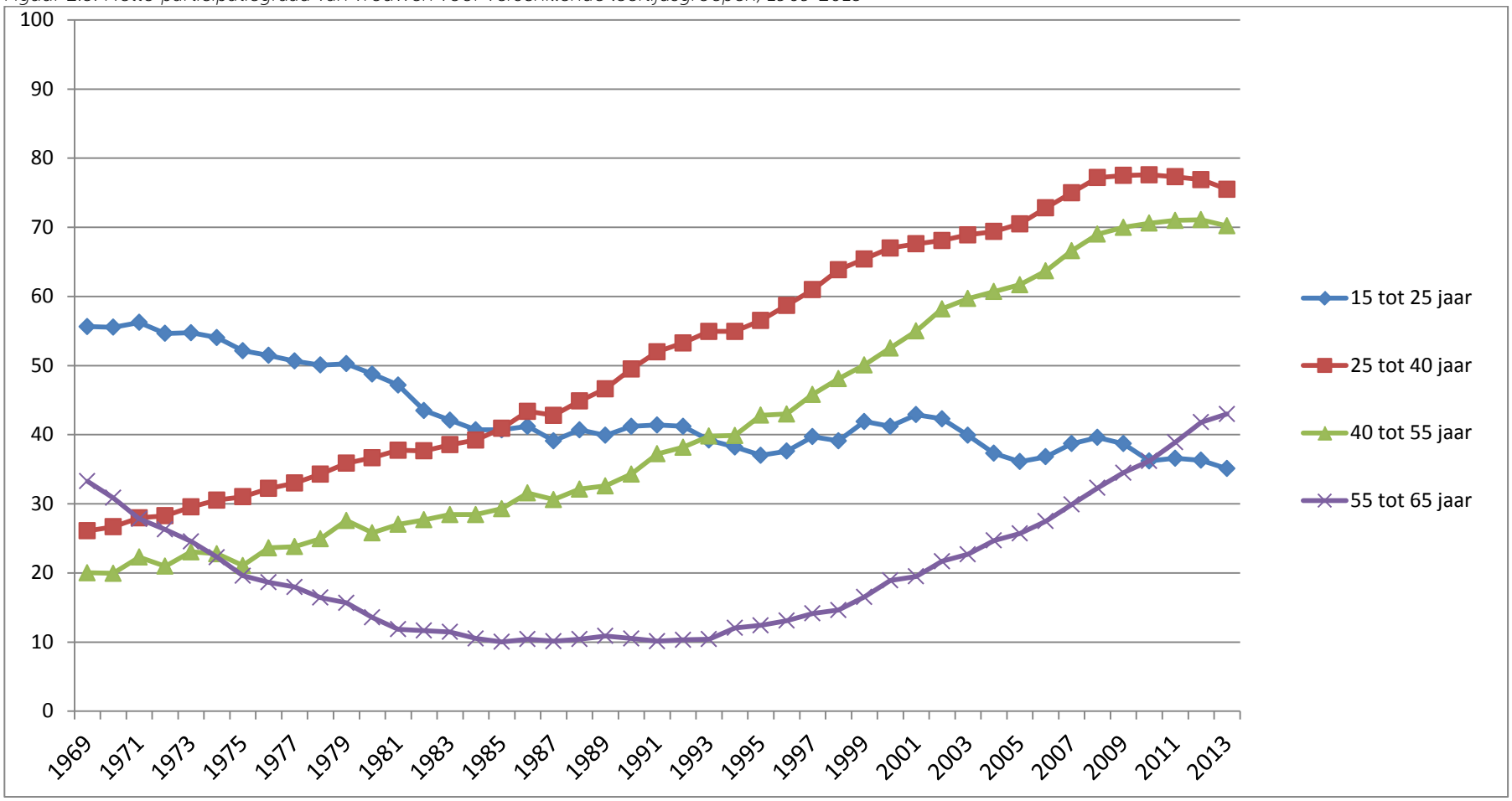
Bron: CBS statline met bewerkingen SEOR (onder meer voor revisie data in 2001)

Figuur 2.2. Netto participatiegraad van mannen voor verschillende leeftijdsgroepen, 1969-2013



Bron: CBS statline met bewerkingen SEOR (onder meer voor revisie data in 2001)

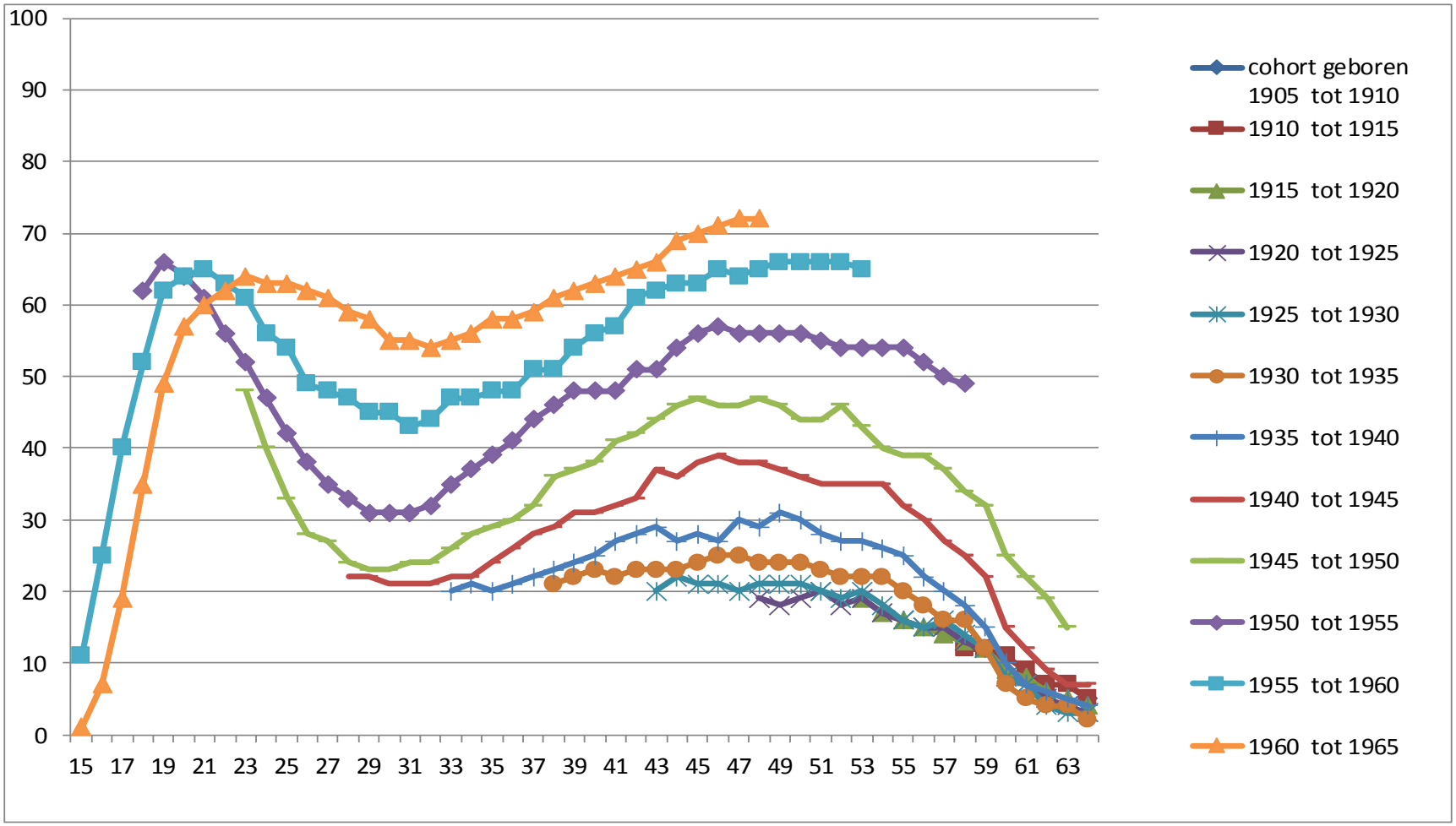
Figuur 2.3. Netto participatiegraad van vrouwen voor verschillende leeftijdsgroepen, 1969-2013



Bron: CBS statline met bewerkingen SEOR (onder meer voor revisie data in 2001)

Bij vrouwen is duidelijk sprake van een cohorteffect, dat wil zeggen dat jongere geboortecohorten over hun gehele loopbaan een grotere kans hebben dat ze participeren. Dit wordt geïllustreerd in onderstaande grafiek, waarin de participatiegraad per geboortecohort over hun loopbaan wordt weergegeven. De figuur laat tevens zien dat verwacht mag worden dat de jongere cohorten dit patroon zullen voortzetten naarmate ze ouder worden en dat dit ook naar de toekomst toe een opwaarts effect zal hebben op de participatiegraad van vrouwen.

Figuur 2.4. Netto participatieloopbanen van verschillende cohorten van vrouwen



Bron: CBS statline

Voor meer recente jaren is de arbeidsparticipatiegraad voor specifieke leeftijdsjaren bekend. In tabellen 2.1 – 2.3 zijn de participatiegraden voor aparte leeftijdsjaren weergegeven, waarbij tabel 2.2 en tabel 2.3 deze cijfers apart voor mannen en vrouwen weergeven. In de tabellen is onderaan de groei van de arbeidsparticipatie over de gegeven periode (2003-2015) weergegeven, zowel in termen van procentpunten, als in relatieve termen.

Voor de totale groep mannen en vrouwen neemt in 2015 de arbeidsparticipatiegraad af van 75% voor 55-jarigen naar 38% voor 64-jarigen. Voor alle leeftijdscategorieën geldt dat de netto arbeidsparticipatiegraad is gestegen tussen 2003 en 2015. Deze groei is zowel in relatieve termen als procentpunten hoog bij 59-64 jaar en in procentpunten het hoogste bij 61 en 62 jaar.

Tabel 2.1. Netto arbeidsparticipatiegraad per leeftijd, 2003-2015 (totaal=mannen + vrouwen)

Jaar	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65-70	70-75
2003	64,0	61,0	57,3	50,1	44,0	32,9	24,0	19,0	16	15,4	7,3	3,3
2004	64,7	63,2	58,6	52,7	46,5	34,5	25,9	19,3	15,2	14,1	7,8	3,4
2005	67,8	63,3	59,9	53,7	49,8	35,1	26,9	20,0	17,7	13,9	8,1	4,0
2006	70,8	66,3	59,7	56,1	50,8	38,9	28,8	20,5	16,8	14,8	8,3	4,3
2007	73,4	69,4	65,8	60,6	55,0	42,6	33,5	23,4	19,7	16,4	10,1	4,7
2008	75,0	71,4	68,2	63,2	58,1	49,2	39,6	29,3	21,9	19,5	10,4	4,3
2009	75,0	72,2	70,6	67,3	61,6	50,9	42,7	31,6	25,8	21,0	12,2	5,2
2010	74,7	73	69,8	67,5	61,6	56,3	43,9	36,0	26,9	21,7	12,1	5,4
2011	76,3	74,9	71,6	68,8	64,3	58,9	47,9	37,8	29,7	22,8	11,6	5,0
2012	77,5	75,3	71,3	69,0	65,3	61,7	54,2	42,1	31,4	25,5	12,7	6,3
2013	76,6	74,0	71,5	67,5	65,9	60,7	55,7	49,1	37,6	28,0	13,1	5,6
2014	74,2	74,0	70,9	68,4	66,2	60,4	56,1	47,8	43,0	31,1	14,7	5,7
2015, 3e kwartaal	74,9	72,3	71,8	69,8	68,5	62,4	58,4	51,8	44,3	38,0		
Groei procent-punten	10,9	11,3	14,5	19,7	24,5	29,5	34,4	32,8	28,3	22,6	7,4	2,4
Relatieve groei (2003=100)	117	119	125	139	156	190	243	273	277	247	201	173

Bron: CBS statline

Ook voor mannen geldt een groei voor alle leeftijden, met uitzondering van een beperkte daling bij 55-jarigen. Wel heeft de groei voor de leeftijden 55-58 vooral in de jaren 2003-2009 plaatsgevonden en is daarna sprake van een daling, waarbij de financiële crisis uiteraard een rol speelt. Voor de andere (oudere) leeftijdsjaren is de netto arbeidsparticipatie ook na 2009 blijven stijgen.

Tabel 2.2. Netto arbeidsparticipatiegraad per leeftijd, 2003-2015 (mannen)

Jaar	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65-70	70-75
2003	80,5	76,1	72,5	65,1	58,1	42,2	31,3	26,2	22,3	22,6	11,3	5,8
2004	79,6	78,7	73,0	66,9	60,2	43,8	32,6	23,9	21,2	19,4	11,9	5,7
2005	81,0	76,8	73,8	67,3	63,2	46,8	32,9	25,2	21,9	18,7	12,7	7,2
2006	82,3	78,2	72,7	69,9	63,0	49,3	36,3	25,1	22,1	19,2	12,8	7,6
2007	85,0	81,6	78,4	74,9	68,8	54,2	42,7	30,2	25,4	20,9	14,7	8,1
2008	85,7	83,1	81,1	77,3	72,2	63,1	49,6	36,9	28,9	24,9	15,3	6,6
2009	84,1	83,3	82,9	80,5	75,0	63,8	54,3	40,1	32,8	27,7	17,0	8,9
2010	85,1	83,3	80,3	79,4	73,6	68,6	55,8	44,7	35,1	29,1	16,8	9,1
2011	84,2	85,7	82,3	77,9	75,4	70,1	58,6	45,5	36,3	29,9	16,4	7,3
2012	86,4	84,0	81,3	79,3	75,3	73,1	65,9	51,3	37,5	32,0	18,8	9,3
2013	83,5	82,1	80,3	77,5	75,6	71,9	68,2	62,2	47,6	35,2	19,3	8,9
2014	81,6	81,8	79,6	77,6	75,3	72,6	67,9	60,0	53,5	37,8	21,6	9,4
2015, 3e kwartaal	80,0	79,1	81,8	82,0	77,4	68,0	68,3	61,7	56,4	48,6		
Groei procent-punten	-0,5	3,0	9,3	16,9	19,3	25,8	37,0	35,5	34,1	26,0	10,3	3,6
Relatieve groei (2003=100)	99	104	113	126	133	161	218	235	253	215	191	162

Bron: CBS statline

Voor vrouwen geldt dat de groei in procentpunten en relatieve termen hoger is dan bij mannen, maar het startpunt in 2003 was ook lager. De groei treedt over de hele linie van de opgenomen leeftijden op. Wel geldt evenals bij mannen dat de groei bij 55-59 vooral tussen 2003 en 2009 optreedt, maar bij de oudere leeftijdsgroepen ook daarna sterk doorstijgt.

Tabel 2.3. Netto arbeidsparticipatiegraad per leeftijd, 2003-2015 (vrouwen)

Jaar	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65-70	70-75
2003	47,1	45,5	41,7	34,8	29,6	23,5	16,5	11,7	9,7	8,5	3,5	1,3
2004	49,6	47,4	43,9	38,1	32,6	25,0	19,1	14,7	9,3	8,9	4,0	1,5
2005	54,2	49,5	45,7	39,9	36,0	23,3	20,8	14,8	13,4	9,1	3,9	1,3
2006	59,1	54,3	46,4	42,0	38,4	28,3	21,2	15,9	11,5	10,3	4,1	1,4
2007	61,7	57,0	53,0	46,1	41,0	31,0	24,3	16,5	14,1	12,0	5,6	1,8
2008	64,2	59,6	55,3	48,9	43,8	35,1	29,5	21,7	14,9	14,0	5,6	2,3
2009	65,8	60,9	58,1	54,0	48,0	37,8	31,1	23,2	18,7	14,3	7,6	1,9
2010	64,4	62,8	59,2	55,4	49,5	43,9	31,9	27,3	18,8	14,4	7,5	2,0
2011	68,4	64,1	60,9	59,5	53,1	47,6	37,1	30,0	23,1	15,7	6,9	2,9
2012	68,5	66,7	61,3	58,6	55,2	50,3	42,4	32,9	25,3	19,1	6,8	3,6
2013	69,6	66,0	62,8	57,6	56,2	49,5	43,2	36,0	27,6	20,9	7,1	2,5
2014	66,8	66,3	62,2	59,3	57,2	48,3	44,3	35,6	32,5	24,4	8,0	2,3
2015, 3e kwartaal	69,7	65,5	61,9	57,6	59,6	56,8	48,4	42,0	32,3	27,5		
Groei procent-punten	22,6	20	20,2	22,8	30,0	33,3	31,9	30,3	22,6	19,0	4,5	1
Relatieve groei (2003=100)	148	144	148	166	201	242	293	359	333	324	229	177

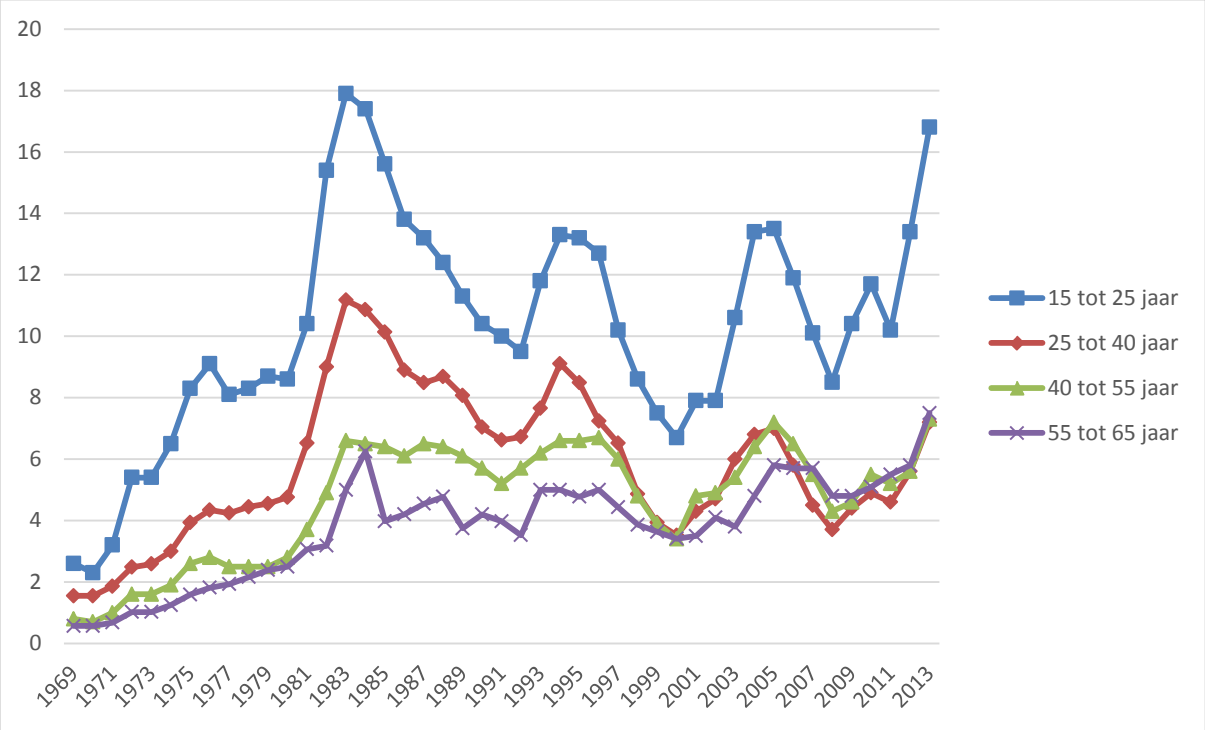
Bron: CBS statline

2.2 WERKLOOSHEID

In de onderstaande tabel is het werkloosheidspercentage per leeftijdsgroep opgenomen. Hieruit komt duidelijk naar voren dat hierin grote fluctuaties optreden die te maken hebben met de conjunctuur. Dit maakt het lastiger om de relatieve positie van leeftijdsgroepen te bepalen. Daarom is in figuur 2.5 het werkloosheidspercentage per leeftijdsgroep gerelateerd aan het gemiddelde van alle leeftijdsgroepen samen (=100). Als de score voor een leeftijdsgroep in deze figuur dus

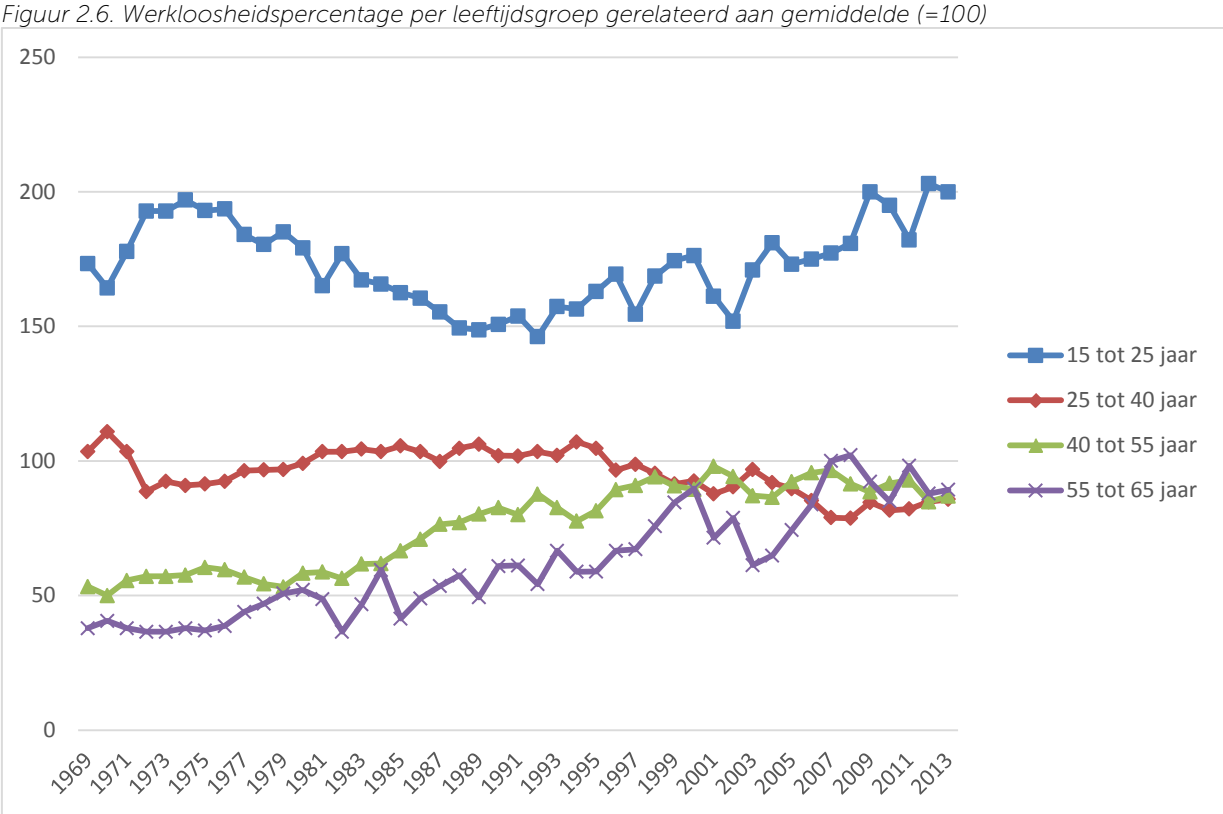
bijvoorbeeld 200 is, is het werkloosheidspercentage twee keer zo hoog als het gemiddelde voor alle leeftijdsgroepen samen.

Figuur 2.5. Werkloosheidspercentage per leeftijdsgroep, 1969-2013



Bron: CBS statline met bewerkingen SEOR (onder meer voor revisie data in 2001)

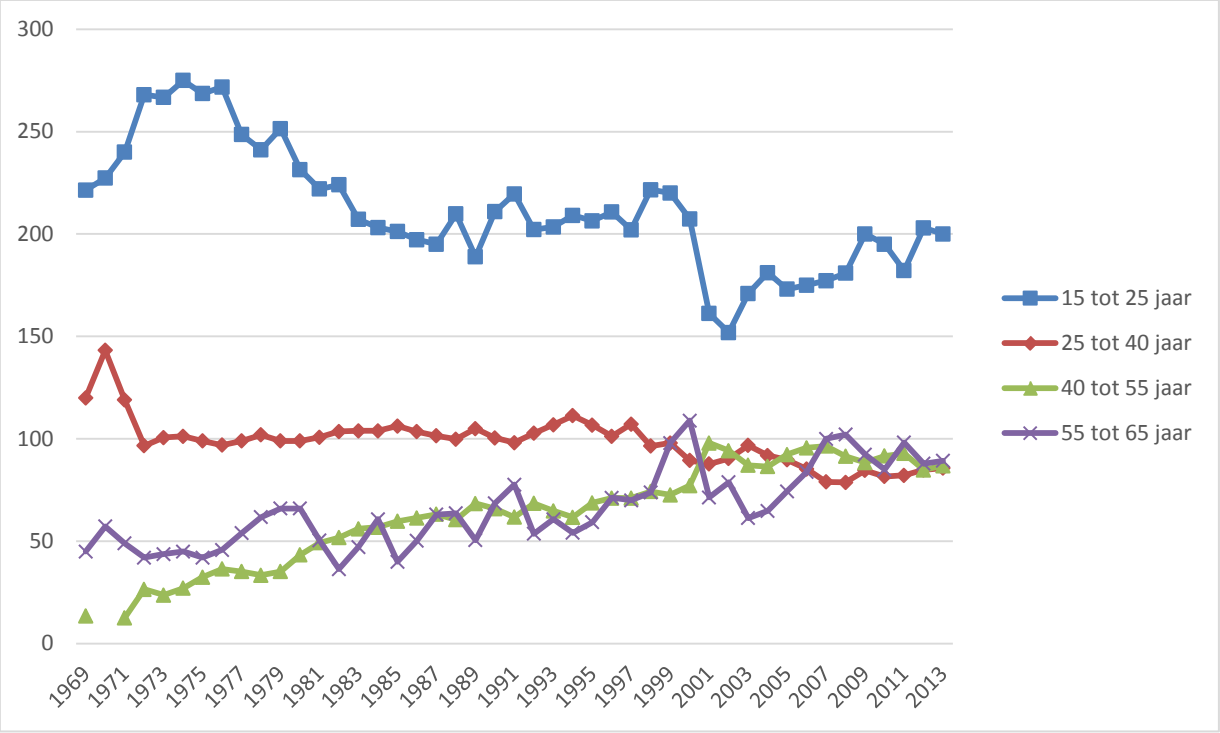
Figuur 2.6. Werkloosheidspercentage per leeftijdsgroep gerelateerd aan gemiddelde (=100)



Bron: CBS statline met bewerkingen SEOR (onder meer voor revisie data in 2001)

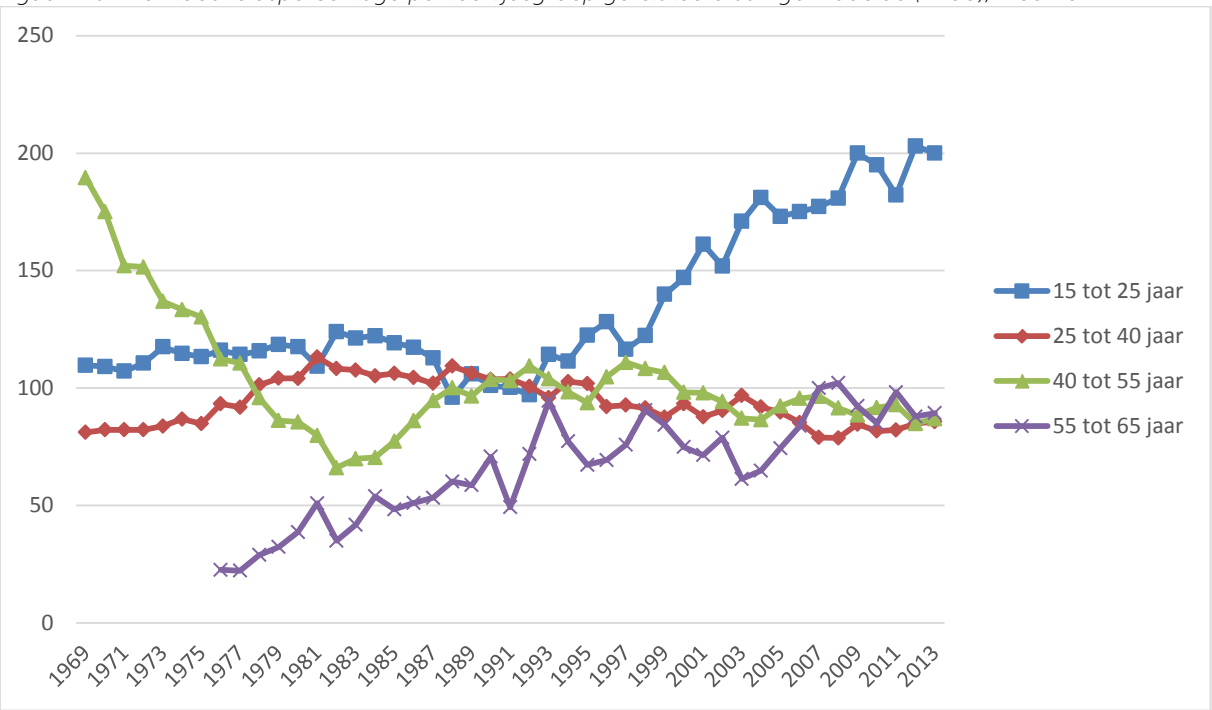
Uit figuur 2.6 komt naar voren dat de werkloosheid van de twee oudste groepen aanvankelijk duidelijk lager ligt dan van de twee jongere groepen, maar dat deze werkloosheidspercentages steeds meer vergelijkbaar geworden zijn met de groep 25-40 jarigen.

Figuur 2.7. Werkloosheidspercentage per leeftijdsgroep gerelateerd aan gemiddelde (=100), mannen



Bron: CBS statline met bewerkingen SEOR (onder meer voor revisie data in 2001)

Figuur 2.8. Werkloosheidspercentage per leeftijdsgroep gerelateerd aan gemiddelde (=100), vrouwen



Bron: CBS statline met bewerkingen SEOR (onder meer voor revisie data in 2001)

In de figuren 2.7 en 2.8 zijn deze indexcijfers voor de werkloosheid apart voor mannen en vrouwen weergegeven. Een verschil treedt met name op voor de leeftijdsgroep 40-55 jarigen. Bij mannen stijgt de score over deze periode, terwijl bij vrouwen de cijfers voor deze leeftijdsgroep veel hoger starten en aanvankelijk dalen tot 1982. De uiteindelijk positie in recente jaren is sterk vergelijkbaar.

Het voordeel van bovenstaande reeksen, is dat deze een lange periode bestrijken. De betreffende reeks stopt echter wel in 2013. Het CBS beschikt over maandelijkse werkloosheidscijfers die actueler zijn, maar deze reeks loopt minder ver terug. Bovendien wordt daarin weer een andere leeftijdsindeling gebruikt. In de onderstaande tabel worden enkele van deze maandgegevens weergegeven om ook een beeld te krijgen van de meest actuele trend. Het betreft werkloosheidscijfers van het CBS die zijn gecorrigeerd voor seizoensinvloeden. Opvallend is dat over deze recente periode de werkloosheid bij 45-65 jarigen als enige leeftijdsgroep groeit. Dit komt ook tot uitdrukking in de groei van het aantal 50-plussers in de WW: van 43,9% in juni 2014 naar 48,3% in juni 2015[5]. Dat de positie van ouderen ten opzichte van jongere groepen verslechtert spoort met de lange termijn trend die we hierboven constateerden.

Tabel 2.4. Recente ontwikkelingen werkloosheidspercentage per leeftijdsgroep

Maand	15 tot 25 jaar	25 tot 45 jaar	45 tot 65 jaar	Totaal
April 2013	18,9	7,7	7,6	8,9
Augustus 2013	18,8	8,2	8,0	9,2
December 2013	18,9	8,2	7,8	9,1
April 2014	18,5	8,4	8,4	9,4
Augustus 2014	17,3	7,5	8,1	8,7
December 2014	16,7	7,6	8,3	8,9
April 2015	16,9	7,8	8,3	9,0
Augustus 2015	16,0	7,2	8,1	8,5
Groei procent-punten april 2013 – augustus 2015	-2,9	-0,5	+0,5	-0,4

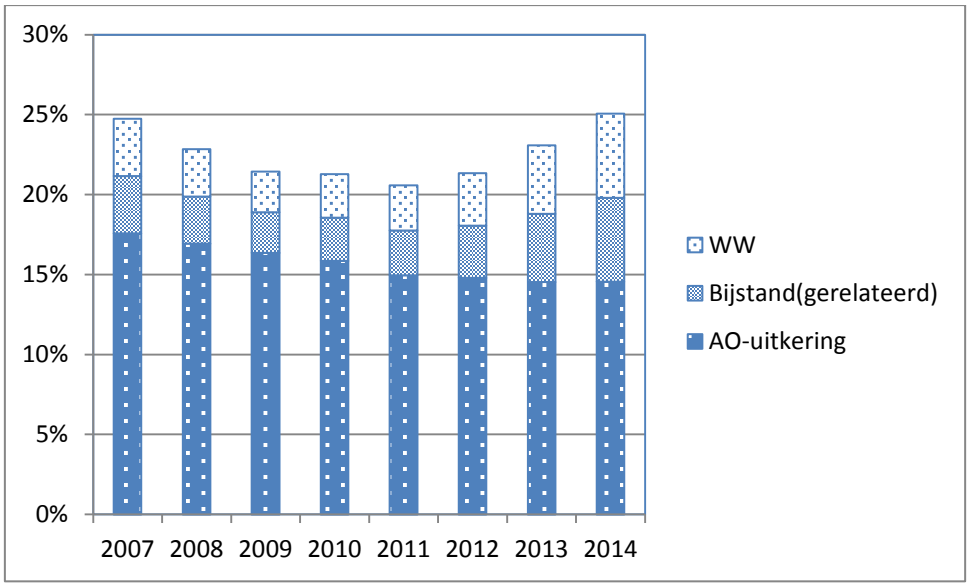
Bron: CBS statline. De cijfers zijn gecorrigeerd voor seizoensinvloeden.

Bij al deze cijfers over de ontwikkeling van de werkloosheid past een belangrijke kanttekening. De cijfers voor werkloosheid bij oudere leeftijdsgroepen hebben een stijgende trend. Daar staat echter tegenover dat juist andere vormen van uitkeringen

[5] Bron: UWV, *Rapportage (N)WW 50plus*, juni 2015. Het aandeel ouderen in de WW is hoger dan het aandeel in de werkloosheid zoals gemeten door het CBS, omdat ouderen relatief vaker en langer recht hebben op een WW-uitkering.

in de betreffende periode zijn gedaald. Allereerst betreft dit de diverse vormen van vervroegde uittreding. Maar dit geldt ook voor arbeidsongeschiktheidsregelingen. Het CBS heeft data over de aantallen uitkeringsgerechtigden voor 3 typen regelingen over 2007-2014 (figuur 2.9). Hieruit wordt duidelijk dat terwijl de omvang van de WW in deze periode – mede door de crisis – stijgt, het aandeel personen in een AO-uitkering daalt. De omvang van dit soort regelingen kunnen niet los van elkaar worden gezien. Naarmate het aandeel arbeidsongeschiktheidsuitkeringen daalt, zal ook een stuk verborgen werkloosheid hierin worden teruggebracht. Dit kan echter deels weer terugkomen in stijging van de WW. Ook het wegvallen van de VUT als uittrederoute bij bijvoorbeeld reorganisaties, zal een opwaarts effect op de deelname van ouderen in de WW hebben. Dit is een belangrijke verklaring dat ondanks een stijgende werkloosheid de netto participatie bij ouderen is gestegen.

Figuur 2.9. Aandeel van verschillende typen uitkeringsgerechtigden in leeftijdsgroep 55-64 jaar, 2007-2014



Bron: CBS statline)

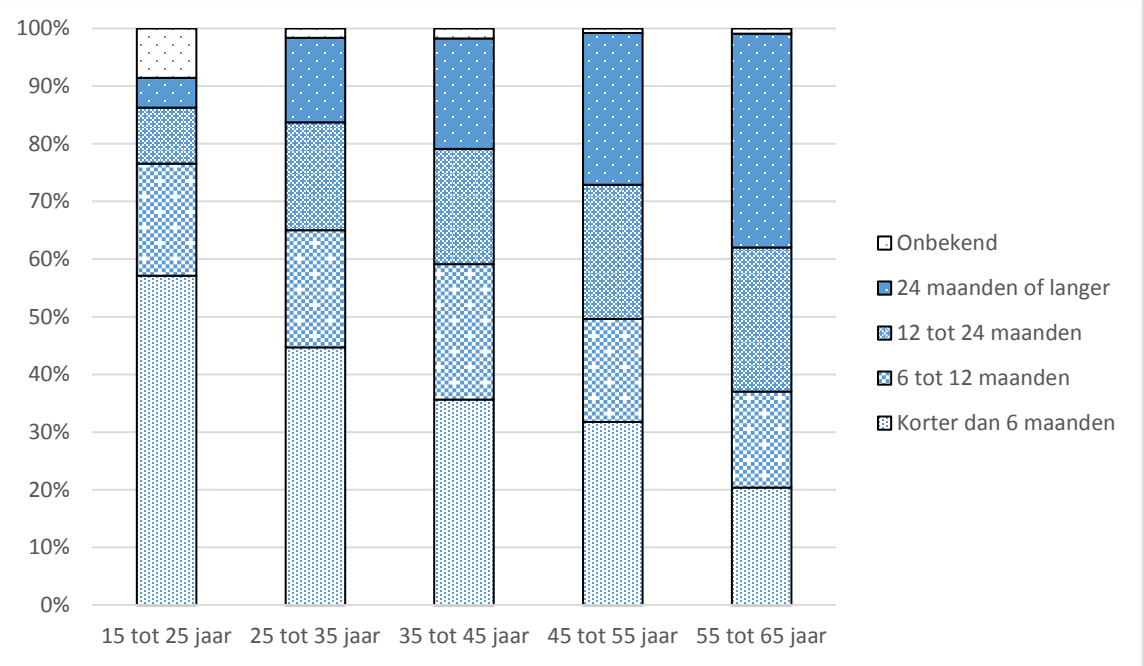
Werkloosheidsduur

De kansen om werk te vinden nemen af, naarmate een werkloze langer werkloos is. Hiervoor zijn verschillende oorzaken aan te wijzen (zie bijvoorbeeld de Graaf-Zijl e.a., 2015). Werkgevers zien een langere werkloosheidsduur als een minder gunstig signaal over de productiviteit van de betrokkene. Bij de werkloze zelf vindt een zekere slijtage van menselijk kapitaal plaats. Kennis en vaardigheden raken verouderd en zakken weg en ook het netwerk aan mensen die men kende toen men werkte is aan slijtage onderhevig. Tevens is er onderzoek dat bevestigt dat psychologisch een proces plaatsvindt waarbij op den duur een zekere gelatenheid optreedt over de nieuwe situatie (zie voor een literatuuroverzicht over dergelijke zogenaamde "zachte factoren" Gelderblom e.a., 2007). Zoekactiviteiten nemen af als een soort zelfbescherming naarmate men langer werkloos is, om te voorkomen dat men voortdurend wordt afgewezen (zie bijvoorbeeld de Witte, 1993 en een compact overzicht in Rosholm en

Toomet, 2005). Zelfvertrouwen en motivatie dalen naarmate men langer werkloos is, terwijl dit juist medebepalende factoren zijn voor herintrede zijn. Ook de gezondheid kan negatief worden beïnvloed door werkloosheid. Dit alles leidt er toe dat werkloosheid een zelfversterkend proces is, wat ook wel wordt aangeduid met "hysterese".

Juist op het punt van de werkloosheidsduur treden belangrijke verschillen op tussen leeftijdsgroepen (figuur 2.10). Jonge werklozen zijn in meerderheid korter dan 6 maanden werkloos. De oudste leeftijdsgroep (55 tot 65) is daarentegen voor ongeveer 80% langer dan 6 maanden werkloos en voor bijna 40% zelfs langer dan 2 jaar.

Figuur 2.10. verdeling werkloosheidsduur per leeftijdsgroep, 2014

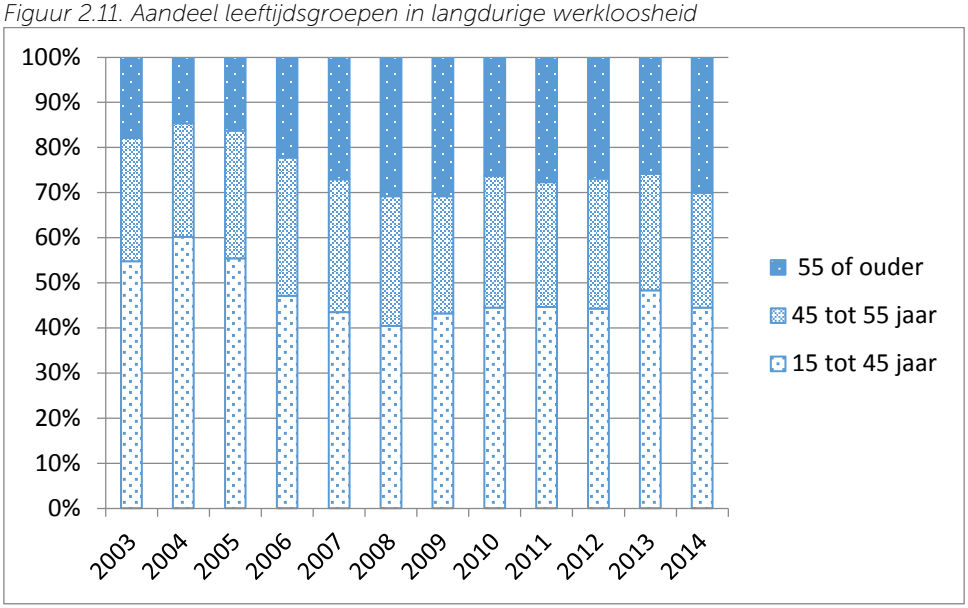


Bron: CBS statline

Dit alles betekent dat het aandeel ouderen in de langdurige werkloosheid substantieel is. Van degenen die in 2014 langer dan een jaar werkloos zijn, is 30% 55 jaar of ouder en ruim 55% 45 jaar of ouder. Deze aandelen zijn de laatste 10 jaar gegroeid (figuur 2.11)[6].

[6] Hierbij dient wel rekening te worden gehouden met het feit dat het aandeel ouderen in de beroepsbevolking is gestegen. Het aandeel 55-64 jarigen in de beroepsbevolking steeg tussen 2003 en 2014 van 9,7% naar 16,9%. De stijging van hun aandeel in de langdurige werkloosheid in figuur 2.11 houdt dus relatief ruwweg ongeveer gelijke tred hiermee.

Figuur 2.11. Aandeel leeftijdsgroepen in langdurige werkloosheid



Bron: CBS statline

2.3 BAANMOBILITEIT

Oudere werknemers werken vaak al lang bij hun huidige werkgever (tabel 2.10). Voor degenen boven de 50 is dit gemiddeld minstens 14 jaar en degenen boven de 60 minstens 20 jaar. Het voordeel hiervan is dat men in het huidige bedrijf veel ervaring heeft opgebouwd. In dit kader wordt ook wel de term *ervaringsconcentratie* gebruikt (Thijssen, 2001). Als de mobiliteit van werkgever, maar ook overgangen naar andere functies binnen het zelfde bedrijf afneemt, wordt men steeds meer specialist op een kleiner terrein. Het nadeel hiervan is dat men kwetsbaar is als het werk onder druk komt te staan. Een overgang naar een ander bedrijf en ander werk wordt moeilijker, omdat men moeilijk kan profiteren van de specifieke kennis en het specifieke netwerk dat men heeft. Een dergelijke overgang vraagt dan het vermogen en de bereidheid om bepaalde vormen van kennis en vaardigheden weer opnieuw op te bouwen. Deelen e.a. (2014), voeren een analyse uit onder middelbaar en oudere werknemers die te maken hebben gekregen krijgen met een gedwongen ontslag omdat het bedrijf is gesloten. Oudere werknemers hebben grote moeite om een nieuwe baan te vinden en deze problemen nemen toe naarmate men langer in het vorige bedrijf heeft gewerkt.

Uit tabel 2.5 komt naar voren dat de mobiliteit in de loop van de tijd is toegenomen. Door bij een zelfde leeftijd in deze tabel in de kolom van beneden naar boven te gaan is te zien hoe de gemiddelde ancienniteit was bij oudere cohorten toen zij een vergelijkbare leeftijd hadden. Zo lag de ancienniteit voor 63-jarigen 10 tot 15 jaar geleden (2 en 3 oudere cohorten in deze tabel) meer dan 7 jaar hoger.

Tabel 2.5. Gemiddeld aantal jaren dat men bij dezelfde werkgever werkt

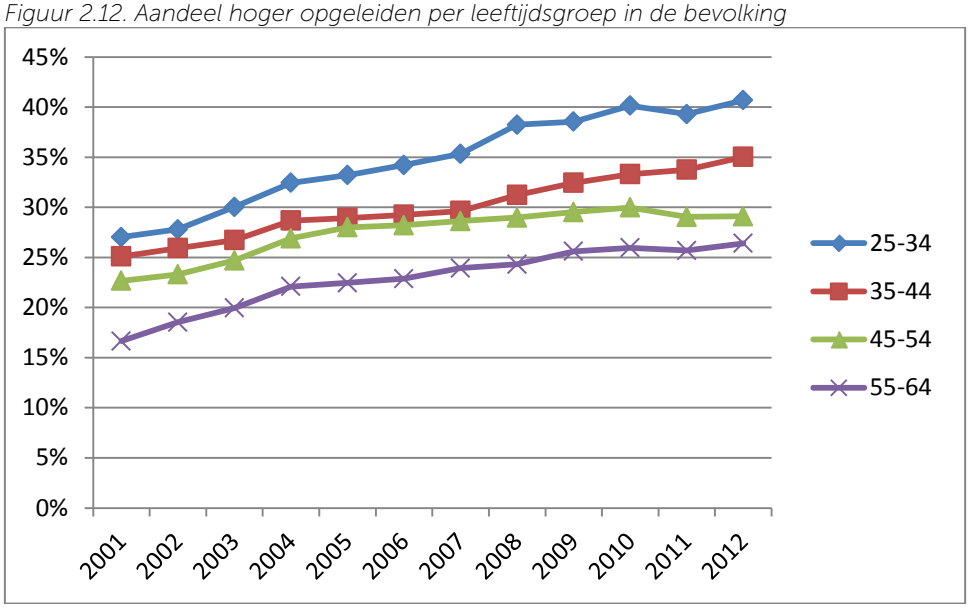
Geboortegeneratie	30 jaar	40 jaar	50 jaar	53 jaar	55 jaar	58 jaar	60 jaar	63 jaar
1930 tot 1935						21,8	23,4	27,4
1935 tot 1940				18,4	20,2	21,7	23,0	23,5
1940 tot 1945			16,5	18,6	19,7	21,4	22,1	21,3
1945 tot 1950			16,1	17,7	19,1	20,5	21,7	20,6
1950 tot 1955		10,2	15,0	16,8	17,8	20,1		
1955 tot 1960		10,2	14,3	16,0				
1960 tot 1965	5,4	9,1						
1965 tot 1970	5,1	8,9						
1970 tot 1975	4,6							
1975 tot 1980	4,6							

Bron: CBS statline

2.4 ONDERWIJS EN SCHOLING

Oudere leeftijdsgroepen hebben gemiddeld gesproken een lagere vooropleiding. Dit wordt geïllustreerd in onderstaande figuur van het aandeel hoger opgeleiden per leeftijdsgroep. Hieruit blijkt dat het opleidingsniveau toeneemt naarmate de leeftijd lager ligt. Voor alle leeftijdsgroepen is dit aandeel in de loop van de tijd gestegen. Wel is dit patroon enigszins grillig en is de stijging zeker vanaf 2004 het grootste voor de jongere leeftijdsgroepen.

Figuur 2.12. Aandeel hoger opgeleiden per leeftijdsgroep in de bevolking



Bron: CBS statline

Een van de manieren om de arbeidsmarktpositie van ouderen te versterken, is deelname aan scholing. Uit tabel 2.6 blijkt dat ouderen ondervertegenwoordigd zijn bij scholing. Bij het bovenste deel van de tabel gaat het om de gehele bevolkingsgroep, dus werkenden en niet-werkenden. Een voor de hand liggende verklaring voor de verschillen bij dit bovenste deel van de tabel is dat ouderen minder vaak participeren op de arbeidsmarkt en daardoor minder scholing volgen[7]. Maar ook als de scholingsdeelname alleen voor werkenden wordt vergeleken, zijn de verschillen weliswaar kleiner, maar geldt nog altijd dat dat deze relatief lager is bij ouderen (onderste deel tabel 2.6). Wel geldt dat de scholingsgraad bij de oudere leeftijdsgroepen zowel in relatieve als absolute zin is toegenomen. De verschillen met de jongere leeftijdsgroepen zijn afgenomen. Zeker bij werkenden zijn de relatieve verschillen tussen leeftijdsgroepen vergelijkbaar met de situatie in de EU als geheel.

Voor de lagere scholingsgraad onder ouderen worden verschillende redenen genoemd. Uit onderzoek komt naar voren dat de werkgever hierin een rol speelt. Fouarge (2014) concludeert op basis van onderzoek met gebruik van de vignettenmethode dat de kans dat een oudere werknemer een cursus aangeboden krijgt ruim 20 procentpunt lager is dan voor een jongere medewerker. Een voor de hand liggende reden is dat ouderen nog een kortere duur op arbeidsmarkt aanwezig zijn, waardoor de "terugverdientijd" korter is voor de werkgever (zie bijvoorbeeld Groot en Maassen van den Brink, 1997). Het is echter de vraag of het laatste in de praktijk klopt. Ouderen blijven gemiddeld langer bij hun werkgever dan jongere werknemers (zie De Koning en Gelderblom, 2003). Bovendien geldt voor diverse onderwerpen van scholing dat door allerlei veranderingen die voortdurend plaatsvinden, de terugverdientijd sowieso beperkt is (Greller en Simpson, 1999).

Maar ook oudere werknemers zelf kunnen minder geneigd zijn om een opleiding te volgen dan hun jongere collega's. Dit staat echter niet los van de wijze waarop een cursus is vormgegeven. Sommige onderwijskundige principes als een veilige leeromgeving en aansluiting op eerdere werkervaringen zijn voor deze doelgroep van groot belang (in Gelderblom e.a., 2011, wordt hier nader op ingegaan).

[7] Op basis van een andere bron (*Adult Education Survey van Eurostat*) kan worden vastgesteld dat bij de groep 55-64- jarigen 79% van de scholing werk-gerelateerd is. Dit geeft aan dat participatie op de arbeidsmarkt – of de wens om te participeren – een grote rol speelt voor deelname aan scholing. Als werkzoekenden scholing volgen met het oog op het vinden van een baan wordt dit meegeteld in deze 79%. Bij jongere leeftijdsgroepen is het aandeel werkgerelateerde scholing nog hoger (bijna 90%).

Tabel 2.6. Deelname aan scholing: relatieve deelname per leeftijdsgroep (gemiddeld=100)

Groep	2005	2010	2014	EU-28 (2014)
Totale bevolking				
25-34 jaar	158	166	153	159
35-44 jaar	107	104	99	102
45-54 jaar	84	87	91	84
55-64 jaar	46	49	62	55
Totaal (25-64 jaar): index	100	100	100	100
Totaal: percentage (deelname in afgelopen 4 weken)	15,9	16,6	17,8	10,7
Alleen werkende bevolking				
25-54 jaar	107	108	107	107
55-74 jaar	47	58	69	69
Totaal (25-74 jaar): index	100	100	100	100
Totaal: percentage (deelname in afgelopen 4 weken)	18,2	19,1	20,6	12,2

Bron: Eurostat. Noot: Bij de werkenden is bij 2005 de data voor 2004 genomen.

2.5 SECTOREN EN BEROEPEN

Onderstaande tabel geeft de leeftijdsverdeling van de werkzame personen per sector. De sectoren zijn geordend op relatieve groei van de werkgelegenheid tussen 2003 en 2013. Hieruit komt naar voren dat de oudere leeftijdsgroepen gemiddeld sterker vertegenwoordigd zijn in sectoren die minder snel groeien, zoals landbouw, industrie, transport en openbaar bestuur. Dit geldt sterker voor de leeftijdsgroep 45-54 (correlatiecoëfficiënt aandeel werkgelegenheid en groei van de sectoren: -0,48) dan voor de leeftijdsgroep 55-64 (correlatiecoëfficiënt -0,20). De correlatie met de groei is het meest positief bij het aandeel van de leeftijdsgroep 25-34 (+0,57).

Tabel 2.7. Leeftijdsverdeling werkzame personen per sector en groei werkgelegenheid

Sector	15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	Ouder dan 55	Groei werkgelegenheid 2003-2013
Landbouw, bosbouw en visserij	19%	13%	18%	28%	23%	-28%
Industrie	8%	18%	26%	31%	18%	-19%
Bouwnijverheid	9%	22%	27%	26%	17%	-13%
Waterbedrijven en afvalbeheer	6%	14%	28%	33%	19%	-8%
Informatie en communicatie	9%	28%	31%	22%	10%	-5%
Vervoer en opslag	11%	19%	22%	27%	22%	-3%
Openbaar bestuur en overheidsdiensten	4%	19%	25%	30%	21%	-1%
Verhuur en handel van onroerend goed	5%	20%	22%	28%	23%	0%
Handel	29%	18%	21%	20%	12%	1%
Financiële dienstverlening	4%	20%	32%	29%	15%	3%
Onderwijs	7%	23%	21%	24%	25%	9%
Overige dienstverlening	12%	20%	23%	25%	20%	10%
Cultuur, sport en recreatie	18%	22%	19%	22%	20%	14%
Energievoorziening	3%	25%	28%	25%	19%	14%
Horeca	47%	18%	12%	14%	9%	14%
Specialistische zakelijke diensten	7%	24%	26%	25%	19%	17%
Gezondheids- en welzijnszorg	10%	22%	22%	27%	19%	19%
Verhuur en overige zakelijke diensten	22%	24%	22%	20%	12%	19%
Alle economische activiteiten	15%	20%	23%	25%	17%	6%

Bron: CBS Statline

Bosch en Ter Weel (2013) komen tot vergelijkbare conclusies als naar de beroepenstructuur wordt gekeken. Ouderen zijn relatief sterk vertegenwoordigd in beroepen die minder sterk groeien, evenals in beroepen die relatief veel te maken hebben met offshoring. Deze verbanden worden niet alleen voor de oudste leeftijdsgroep gevonden, maar ook voor degenen vanaf 40 jaar.

Voor deze patronen zijn verschillende verklaringen te geven. Omdat de mobiliteit van ouderen lager is, vertrekt deze groep minder snel naar andere sectoren die betere groeiperspectieven hebben. Voorts ligt het voor de hand dat jongeren relatief vaker intreden in groeiende sectoren, omdat deze meer baanopeningen bieden als zij zich aanbieden op de arbeidsmarkt. Tevens is van belang dat ouderen relatief minder hoog opgeleid zijn, terwijl de werkgelegenheidsgroei relatief sterker in hogere functies optreedt. Ouderen zijn relatief sterk vertegenwoordigd in krimpende beroepen op lager en middelbaar niveau, zoals middelbare administratieve functies als boekhouders.

2.6 CONCLUSIES

Tot halverwege jaren '90 was sprake van een sterke daling van de netto arbeidsparticipatie van ouderen. Sindsdien is de participatie weer duidelijk gegroeid. Deze trend is zowel bij mannen als vrouwen waar te nemen. Bij vrouwen is de recente participatie van oudere vrouwen nu duidelijk hoger dan begin jaren '70, terwijl bij mannen deze weer ongeveer vergelijkbaar is. Omdat jongere cohorten meer gewoon zijn om betaalde arbeid te verrichten, en dit patroon naar verwachting ook zullen voortzetten als zij ouder worden, zal de stijging van de arbeidsparticipatie van oudere vrouwen ook naar de toekomst toe verder doorgaan.

Opvallend is dat tegelijkertijd ook de relatieve omvang van de werkloosheid bij ouderen is gestegen. Tegelijkertijd zien we een verminderd gebruik van arbeidsongeschiktheidsuitkeringen. Een sterk verschil met jongere werklozen is, dat als ouderen eenmaal werkloos raken, de kansen op herintrede kleiner zijn, waardoor een groot deel langdurig werkloos raakt. Deze langdurige werkloosheid is vaak een zelfversterkend proces omdat werkgevers dit een slecht signaal vinden en bij de langdurig werklozen zelf het zelfvertrouwen achteruit gaat en op den duur een zekere gelatenheid optreedt.

Oudere werknemers zijn relatief lager opgeleid dan jongere groepen, nemen relatief minder vaak deel aan scholing en veranderen minder vaak van baan. Voor een deel hangt hiermee samen dat zij ook vaker werkzaam zijn in sectoren en beroepen die minder groeien. Scholingsdeelname en mobiliteit zijn in de loop van de tijd wel toegenomen.

3

OUDEREN EN WERKEN ALS ZELFSTANDIGE

3 OUDEREN EN WERKEN ALS ZELFSTANDIGE

3.1 HET BELANG VAN STATUS ZZP-ER EN ZELFSTANDIGE

ZZP-ers vormen een steeds belangrijkere component op de arbeidsmarkt. Het aandeel zzp-ers en zelfstandigen in meer algemene zin, is hoger naarmate de leeftijd toeneemt. In het vervolg van deze paragraaf gaan we na hoe deze relaties precies liggen. In paragraaf 3.2 gaan we nader in op onderzoek op de vraag of de keuze voor zelfstandige nu meer gedwongen of vrijwillig is, waarbij we in het bijzonder stilstaan bij de relatie met leeftijd.

Allereerst een begripsbepaling. In navolging van het CBS valt onder het begrip zelfstandige een persoon die voor eigen rekening of risico arbeid verricht:

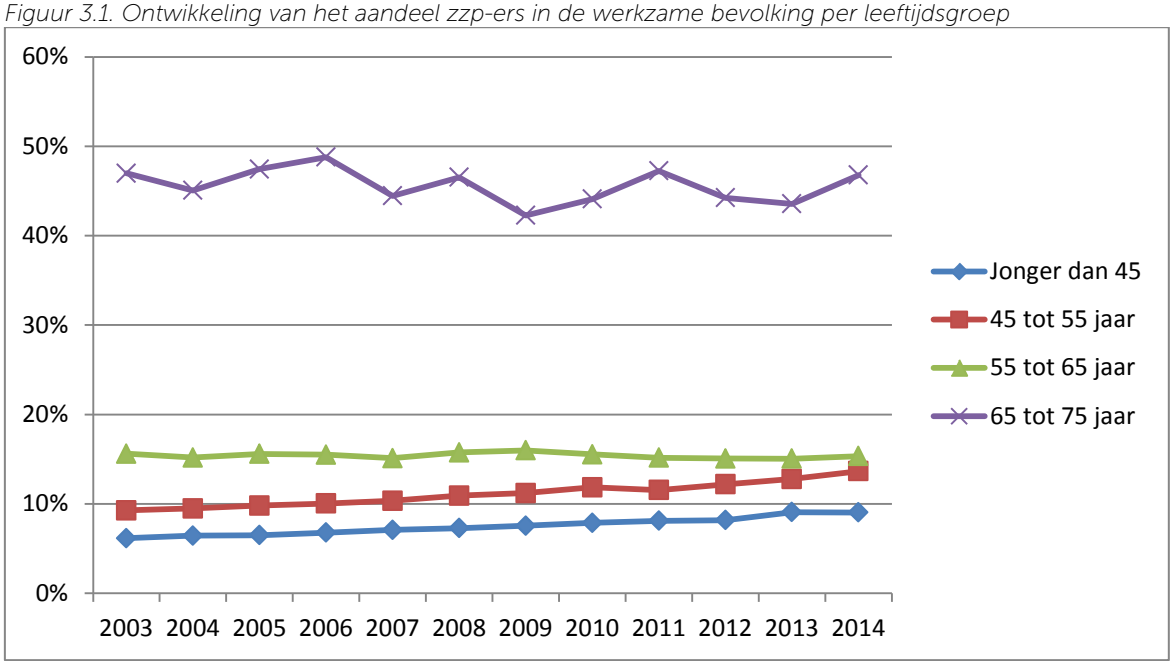
- in een eigen bedrijf of praktijk (zelfstandig ondernemer),
- als directeur-grootaandeelhouder (dga),
- in het bedrijf of de praktijk van een gezinslid (meewerkend gezinslid), of
- als overige zelfstandige.

Een zzp-er is hiervan een deelcategorie. Dit betreft een persoon die voor eigen rekening of risico arbeid verricht in een eigen bedrijf of praktijk (zelfstandig ondernemer) of als directeur-grootaandeelhouder (dga) en die geen personeel in dienst heeft. Overige zelfstandigen worden ook tot de zelfstandigen zonder personeel gerekend.

Wanneer we de werkzame bevolking van 15 tot 75 jaar nemen, dan is het aandeel zzp-ers hierin tussen 2002 en 2014 gegroeid van 8% naar 12%. Het aandeel zzp-ers binnen de groep zelfstandigen is gegroeid van 63% naar 73%. Dat er een duidelijke relatie is met leeftijd, wordt geïllustreerd in onderstaande figuur. Naarmate de leeftijd hoger ligt, is het aandeel zzp-ers hoger. Voor zover 65-plussers werken, betreft het tussen de 40% en 50% zzp-ers. Voor 55-65 jarigen ligt dit rond de 15%. Het aandeel zzp-ers bij deze twee leeftijdsgroepen is ruwweg stabiel[8]. Bij de jongere leeftijdsgroepen ligt dit lager, maar hier is wel sprake van een stijging. Het aandeel zzp-ers in de leeftijdsgroep 45-55 jaar is in 2014 vrijwel gelijk aan dit aandeel van 55-65 jarigen (14% vs. 15%), maar lag in 2003 nog onder de 10%.

[8] Het aandeel van de oudere leeftijdsgroepen in de totale werkzame bevolking neemt wel toe. Omdat deze leeftijdsgroepen een hoger aandeel zzp-ers kennen, heeft deze wijziging in samenstelling een positief effect op het aandeel zzp-ers op de totale arbeidsmarkt.

Figuur 3.1. Ontwikkeling van het aandeel zzp-ers in de werkzame bevolking per leeftijdsgroep

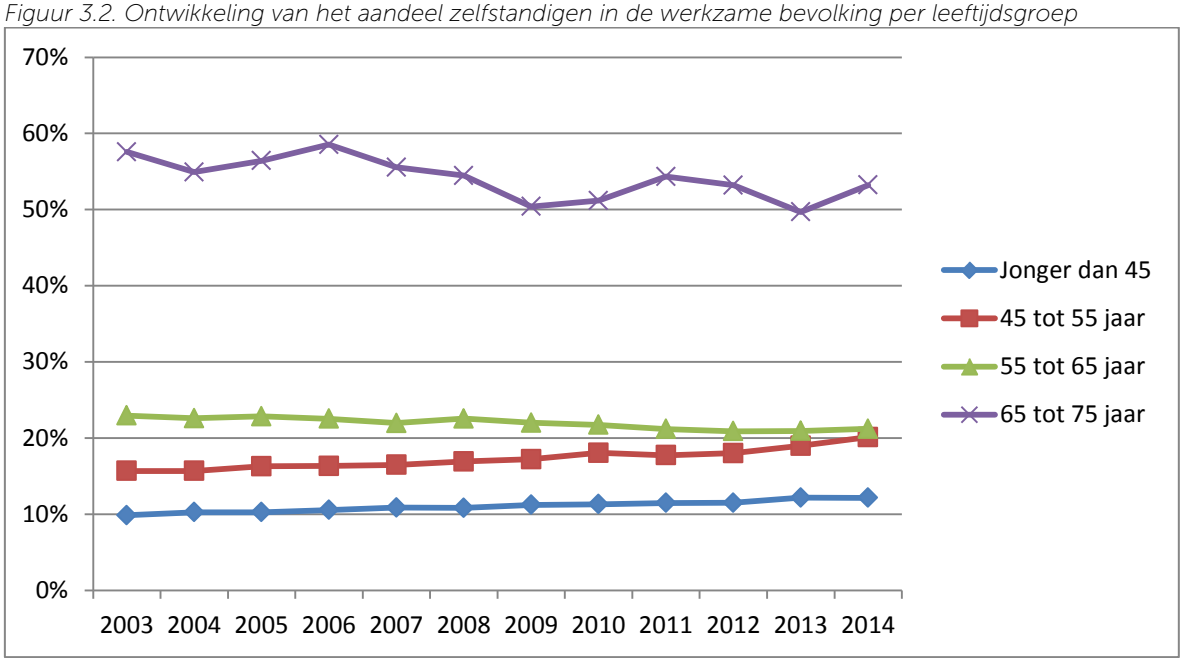


Bron: CBS-statline, bewerking SEOR

De onderstaande figuur 3.2 geeft het aandeel zelfstandigen per leeftijdsgroep. Dit aandeel is minder snel gestegen op de arbeidsmarkt dan het aandeel zzp-ers. Dit komt doordat binnen de groep zelfstandigen zzp-ers de snelst stijgende groep is en daarmee een steeds groter aandeel binnen de groep zelfstandigen is gaan vormen. Dit betekent dat voor de oudste leeftijdsgroepen een beperkte daling heeft plaatsvonden van het aandeel zelfstandigen[9]. Ondanks deze daling is het aandeel zelfstandigen voor werkzame 65-plussers nog altijd meer dan 50%. Voor de groepen onder de 55 jaar is het aandeel gestegen.

[9] Cijfers van OECD in het zogenaamde *older workers scoreboard* laten zien dat het aandeel zelfstandigen in de leeftijdsgroep 55-64 jaar in andere landen veel meer is gedaald dan in Nederland. Voor zowel de EU als geheel als de OECD als geheel bedroeg over de periode 2003-2013 de daling 4 procentpunten, terwijl in Nederland in de door de OECD gepresenteerde data dit aandeel vrij stabiel blijft.

Figuur 3.2. Ontwikkeling van het aandeel zelfstandigen in de werkzame bevolking per leeftijdsgroep



Bron: CBS-statline, bewerking SEOR

Tabel 3.1 geeft een illustratie van deze samenhangen voor een specifieke leeftijdsgroep (55-64 jarigen). In absolute aantallen is zowel het aantal zzp-ers als andere zelfstandigen tussen 2003 en 2014 gestegen. Door de vergrijzing en de toegenomen arbeidsparticipatie is het totaal aantal werkzame personen in deze leeftijdsgroep sterk gestegen. Dit betekent in relatieve termen dat het aandeel zelfstandigen is gedaald, waarbij deze daling het sterkste was bij de groep andere zelfstandigen. Het aandeel zzp-ers is vrij stabiel gebleven.

Tabel 3.1. Zzp-ers, overige zelfstandigen en totale zelfstandigen binnen groep werkzame personen van 55-64 jaar

	Aantal in werkzame bevolking 55-64 jaar (in duizenden)		Aandeel in werkzame bevolking 55-64 jaar	
	2003	2014	2003	2014
zzp-ers	119	199	15,6%	15,3%
Andere zelfstandigen (met personeel in dienst, meewerkende gezinsleden etc.)	56	76	7,3%	5,9%
Totale zelfstandigen (inclusief zzp-ers)	175	275	23,0%	21,2%
Totale werkzame bevolking 55-64	762	1297	100%	100%

Bron: CBS Statline, bewerkingen SEOR

CBS publiceert ook een ander type data die meer de trend op langere termijn laat zien. Hierin wordt per cohort aangegeven welk aandeel van de werkzame bevolking zelfstandige is op een bepaalde leeftijd. In de onderstaande tabel wordt een deel van deze data weergegeven. Door een kolom omlaag te volgen, laat zien welk aandeel van steeds jongere cohorten op een bepaalde leeftijd zelfstandige is. Dat ongeveer 8 of 9 5-jaarscohorten per leeftijd beschikbaar zijn, geeft aan dat zo'n 40 tot 45 jaar wordt teruggekeken. De tabel laat zien dat aanvankelijk het aandeel zelfstandigen op oudere leeftijd duidelijk stijgt, maar dat het aandeel daarna weer daalt. Een voor de hand liggende verklaring is dat zelfstandigen minder snel uittreden, waardoor hun aandeel met name hoog is in de periode waarin de uittreding onder de (complementaire) groep werknemers hoog was. De piek in het aandeel zelfstandigen bij de oudste leeftijdsjaren ligt bij de geboortecohorten 1930-1940.

Tabel 3.1. Aandeel zelfstandigen in werkzame bevolking per cohort en leeftijd

Geboortegeneratie	30 jaar oud	40 jaar oud	50 jaar oud	60 jaar oud	63 jaar oud
1905 tot 1910					26%
1910 tot 1915				26%	25%
1920 tot 1925				22%	30%
1925 tot 1930			19%	22%	49%
1930 tot 1935			18%	36%	56%
1935 tot 1940		18%	18%	37%	64%
1940 tot 1945		16%	18%	29%	52%
1945 tot 1950	14%	15%	16%	28%	46%
1950 tot 1955	10%	14%	16%	23%	34%
1955 tot 1960	9%	13%	16%		
1960 tot 1965	8%	13%	16%		
1965 tot 1970	8%	14%			
1970 tot 1975	8%	17%			
1975 tot 1980	9%				
1980 tot 1985	9%				

3.2 VRIJWILLIG OF GEDWONGEN?

Het aandeel zelfstandigen en zzp-ers is dus hoger naarmate de leeftijd toeneemt. Vraag is of deze keuze min of meer vrijwillig is, bijvoorbeeld vanwege de vrijheid die dit biedt, of min of meer gedwongen, bijvoorbeeld omdat men geen kans meer ziet als werknemer te blijven werken of in te stromen.

Vanwege de groei van zzp-ers op de arbeidsmarkt is hier meer in algemene zin onderzoek naar gedaan wat precies de motieven zijn. Hieruit komt naar voren dat voor een duidelijke meerderheid positieve motieven een rol spelen, zoals de mogelijkheid om niet langer met een baas boven zich te werken (zie Zandvliet e.a., 2013). Meer negatieve motieven als " ik had geen baan en kon geen baan in loondienst vinden" (tussen 10 en 15%) en "de werkgever wilde mij liever als zzp'er laten werken en heeft mij om die reden ontslagen" (2%) spelen bij een minderheid. In het betreffende onderzoek zijn geen uitsplitsingen naar leeftijd, om daarmee te bepalen of de genoemde negatieve motieven mogelijk vaker (of minder vaak) bij oudere leeftijdsgroepen spelen. Wel is in dit onderzoek een aantal indicatoren van "schijnzelfstandigheid" (zoals vaak voor dezelfde werkgever werken) in verband gebracht met leeftijd, waarbij geen verband werd gevonden.

TNO houdt periodiek een enquête onder zzp-ers (zie bijvoorbeeld Ybema e.a., 2013). Hierin wordt onder meer gevraagd naar baantevredenheid, waarbij de uitkomsten hiervan worden onderscheiden naar leeftijd. (zie tabel 3.2). In zijn algemeenheid geldt dat de baantevredenheid bij zzp-ers hoger is dan bij werknemers. Deze regel gaat zeker ook op bij de oudere leeftijdsgroepen. Deze uitkomsten ondersteunen de eerder besproken uitkomst dat een meerderheid niet noodgedwongen voor de status van zzp-er kiest en dat dit niet anders ligt bij ouderen.

Tabel 3.2. Baantevredenheid werknemers vs. zzp-ers naar leeftijd

Groep	Gemiddelde score op tevredenheid arbeidsomstandigheden (schaal van 1=zeer ontevreden tot 5= zeer tevreden)	Gemiddelde score op algemene baantevredenheid (schaal van 1=zeer ontevreden tot 5= zeer tevreden)
Jonger dan 44: werknemer	3,79	3,84
Jonger dan 44: zzp-er	3,80	3,98
45-54: werknemer	3,79	3,89
45-54: zzp-er	3,79	3,96
55 en ouder: werknemer	3,78	3,90
55 en ouder: zzp-er	3,95	4,07

Bron: Ybema e.a. (2013)

Dit alles wil niet zeggen dat er toch een bepaalde groep is die meer uit noodzaak op latere leeftijd voor zzp-schap kiest. Been en Knoef (2012) laten zien dat verscherpte zoekeisen voor oudere werklozen hebben geleid tot een vergrote instroom van werkloze ouderen als zelfstandige. Dit geeft aan dat in ieder geval een deel van de werkloze ouderen niet zozeer zzp-schap vanuit de aantrekkelijkheid hiervan kiest, maar meer omdat alternatieven minder aantrekkelijk worden. Dit ligt anders voor de

groep die reeds met pensioen is gegaan. Onderzoek onder deze groep (Van Solinge, 2014) laat zien dat degenen die doorgaan met werken, maar dan als zelfstandige, relatief gunstig scoren op financieel en menselijk kapitaal en gezondheid. Dit wijst erop dat hier vaak weinig noodzaak aanwezig is, maar juist gekozen wordt vanwege kansen die men ziet.

3.3 CONCLUSIES

Binnen de werkzame bevolking is het aandeel zzp-ers en de bredere groep zelfstandigen hoger bij oudere leeftijdsgroepen. In absolute zin zijn deze aantallen de laatste 10 jaar ook gestegen. Voor zzp-ers geldt dit in sterkere mate dan voor andere zelfstandigen. Omdat de totale werkzame bevolking bij oudere leeftijdsgroepen ook sterk is gestegen, is het aandeel zelfstandigen echter gedaald. Het aandeel zzp-ers is de laatste 10 jaar ongeveer gelijk gebleven. Over langere termijn bezien is sprake van een duidelijke golfbeweging in het aandeel zelfstandigen in oudere leeftijdsgroepen. Aanvankelijk nam dit aandeel toe, omdat het complement – het aandeel werknemers – steeds kleiner werd doordat werknemers steeds eerder de arbeidsmarkt verlieten. Zelfstandigen bleven daarentegen lang doorwerken. Doordat bij werknemers de uittredeleeftijd weer omhoog is gegaan (en door de toename van werkende vrouwen), is het aandeel zelfstandigen later weer gedaald, ook al is in absolute aantallen nog altijd sprake van een stijging.

Indicatoren als bijvoorbeeld baantevredenheid geven geen aanwijzingen dat zzp-ers op grote schaal min of meer gedwongen in deze positie terecht zijn gekomen. Wat niet wil zeggen dat dit voor iedereen geldt. Zo hebben verscherpte zoekeisen aan oudere werklozen wel geleid tot een grotere instroom als zelfstandige.

4 BELEID

4 BELEID

4.1 INLEIDING

In dit hoofdstuk gaan we in op het beleid. Allereerst geven we in paragraaf 4.2 een overzicht van maatregelen. Deze zijn zoveel mogelijk chronologisch geordend op basis van de start van invoering. Veranderingen in het pensioensysteem zijn zoveel mogelijk apart geordend.

De positie van ouderen wordt ook beïnvloed door een versterking van hun productiviteit en inzetbaarheid. Hier spelen werkgevers en branches een grote rol, maar deze kunnen ook weer (indirect) beïnvloed worden door overheidsbeleid. In paragraaf 4.3 gaan we apart in op dit type factoren.

4.2 MAATREGELEN IN DE TIJD

In het onderstaande schema worden beleidsmaatregelen sinds begin jaren '90 op een rij gezet[10]. Voor zover specifiek onderzoek is uitgevoerd naar de effecten van de betreffende maatregel zijn deze in de laatste twee kolommen bijgevoegd.

[10] Belangrijke bronnen zijn hierbij onder meer geweest: Grundemann (2009); Ministerie van SZW, *Kamerbrief Arbeidsmarkt ouderen*, 2 december 2013; Ministerie van SZW (2004), *Overzicht van maatregelen die arbeidsparticipatie van ouderen bevorderen*; Bijlage A bij nadere memorie van antwoord inzake wetsvoorstel 30 370 (Wet wijziging WW-stelsel), vergaderjaar 2005-2006 Eerste Kamer der Staten Generaal; Stichting van de Arbeid (2011), De huidige overheidsmaatregelen om langer doorwerken door oudere werknemers te bevorderen. Bijlage 3 bij *Beleidsagenda 2020: investeren in participatie en inzetbaarheid*.

Tabel 4.1. Overzicht van aantal relevante overheidsmaatregelen vanaf begin jaren '90

Maatregel	Aard maatregell	Periode van toepassing	Effectmeting: bron	Effectmeting: uitkomst
Versobering VUT-maatregelen	Latere leeftijd, lagere "replacement rate", overgang naar kapitaalfinanciering ipv omslagstelsel (pre-pensioen)	Vanaf ruwweg 1992, maar verschillende periode per sector. Sommige sectoren aanzienlijk later. In 2005 treedt een wijziging op in de fiscale behandeling die verderop in tabel apart wordt behandeld	Euwals, Van Vuuren en Wolthoff (2010)	Statistisch significante effecten op (latere) uittredeleeftijd. De studie laat zien dat in de periode 1997-2000 de omzetting van VUT naar het pre-pensioen ervoor heeft gezorgd dat oudere werknemers gemiddeld 4 maanden later met (vroeg)pensioen gingen. Bij volledige omzetting in prepensioen wordt verwacht dat het pensioen met ongeveer gemiddeld negen maanden wordt uitgesteld.
			Nelissen (2001)	Op basis van voorkeuren voor uittredeleeftijd bij verschillende voorgelegde systemen ("stated preferences") wordt ingeschat, dat omzetting van VUT naar pre-pensioenregelingen de uittrede minimaal 0,8 jaar uitstellen (afhankelijk van hoeveel jaren men heeft opgebouwd)
Wet Terugdringing Beroep op Arbeidsongeschiktheidsregelingen (TBA)	De wet TBA scherpte het arbeidsongeschiktheidscriterium aan en beperkte hoogte en duur van de WAO-uitkering.	Vanaf 1993		
Invoering schattingsbesluit	Operationalisering TBA	Vanaf 1994		
Scholingsaftrek	Deze maatregel betrof een fiscaal voordeel voor scholingsinspanningen door bedrijven. Dit voordeel was extra hoog voor 40-plussers die geschoold werden	1998 tot 2004	Leuven en Oosterbeek, 2004	Weinig effectieve maatregel om scholing ouderen extra te stimuleren
Premiedifferentiatie WAO (Wet	De Wet Pemba introduceerde	1998 tot 2007	Koning (2004)	De schattingsresultaten duiden er op dat

Pemba)	premiedifferentiatie en eigenrisicodragen in de WAO. Hierdoor hebben individuele werkgevers de keuze om het risico zelf te dragen, in handen te laten van de uitvoeringsorganen, dan wel onder te brengen bij een particuliere verzekeringsmaatschappij	(afschaffing 01-01-2008)		werkgevers na premieverhogingen als gevolg van premiedifferentiatie meer aan preventie zijn gaan doen en dat dit heeft geleid tot een vermindering van de WAO-instroom van 15% na één jaar.
Specifieke termijnen voor oudere werklozen in dagloongarantieregeling	De dagloongarantieregeling houdt in dat voor een werknemer die binnen 12 maanden na het ontslag het werk hervat in lager betaalde arbeid en binnen 36 maanden na het ontslag weer werkloos wordt, een nieuwe WW-uitkering wordt gebaseerd op het oude, hogere dagloon. Sinds 1999 is de tweede termijn (weer werkloos binnen 36 maanden) niet van toepassing bij werknemers die op de datum van ontslag 57,5 jaar of ouder zijn. Vanaf 1 januari 2005 is die leeftijd verlaagd naar 55 jaar. Werknemers die 55 jaar of ouder zijn op de datum van ontslag en binnen 12 maanden het werk hervatten, krijgen bij een eventuele latere WW-uitkering hun oude, hogere dagloon ongeacht de termijn die is verlopen sinds het ontslag.	Vanaf 1999		
Wet Verbetering Poortwachter	De werkgever en de zieke werknemer dienden zich samen in te spannen voor de terugkeer van laatstgenoemde in het arbeidsproces. Daartoe werden hun re-integratieverplichtingen expliciet in deze wet vastgelegd.	Vanaf 2002	Reijenga e.a. (Astri), 2006	Evaluatie vindt een verband met volume(daling) WAO

Hogere arbeidskorting voor 57+/61+/AOW-gerechtigden	Personen tussen 57 en 65 jaar krijgen verhoogde arbeidskorting die hoger is naarmate de leeftijd oploopt. Vanaf 2012 wordt alleen nog verschil gemaakt tussen mensen jonger en ouder dan de AOW leeftijd Vanaf 2009 extra *doorwerkbonus* voor werknemers vanaf 61 jaar naast bestaande arbeidskorting (inkomensafhankelijk). Vanaf 2012 is deze omgezet in de zogenaamde **werkbonus**. Vanaf 2015 vervalt de werkbonus voor de nieuwe de instroom van werknemers die 61 jaar worden, maar blijft bestaan voor bestaande gevallen. Vanaf 2018 is de werkbonus geheel verdwenen.	Vanaf 2002, met tussentijdse aanpassingen (2009, 2012, 2015)	Bruinshoofd en Grob (2005) meten iets soortgelijks op basis van percepties CPB heeft ex-ante een doorrekening gemaakt (zie OECD rapport 2005)	Bruinshoofd en Grob: Op basis van fictieve forse verlaging marginale tarieven werkt ongeveer een kwart van 61-plussers langer door
Wet premievrijstelling oudere werknemers	Sinds 2002 gold een premiekorting van 2% voor ouderen vanaf 58. sinds 1 januari 2004 gold een vrijstelling van de basispremie WAO voor ouderen vanaf 54,5 jaar, en voor nieuw in dienst tredende werknemers vanaf 50 jaar.	Sinds 2002 gold een premiekorting van 2% voor ouderen vanaf 58 Sinds 1 januari 2004 uitbreiding (zie hiernaast) Per 1 januari 2009 vervangen door Wet premiekorting oudere werknemers (zie hierna), maar er is wel overgangsregeling tot 1 juli 2015		
Wet premiekorting oudere werknemers (wordt ook wel gesproken over mobiliteitsbonus)	Per 1 januari 2009 is de Wet Premiekorting Oudere Werknemers in werking getreden. Deze wet heeft als doel om de arbeidsparticipatie van ouderen te bevorderen. Daarom krijgt een werkgever premiekorting voor aanname van mensen	Sinds 1 januari 2009 (opvolger wet premievrijstelling oudere werknemers)	Van der Werff e.a. (2012)	Hierdoor worden per jaar 13 procent meer uitkeringsgerechtigden vanaf 50 jaar aangenomen

	ouder dan 50 vanuit een uitkeringssituatie. Deze aannameleeftijd is verhoogd van 50 naar 56 jaar in 2015. Om premiekorting te krijgen, heeft de werkgever een doelgroepverklaring van het WERKbedrijf nodig. In deze verklaring staat dat de werknemer inderdaad een uitkering had op de dag vóór hij in dienst kwam. Aanvankelijk gold de premiekorting ook voor het in dienst houden van ouderen vanaf 62 jaar, maar dit onderdeel van de regeling is per 1 januari 2013 vervallen (de overgangsregeling voor de premievrijstelling oudere werknemers blijft dan nog wel bestaan)			
Afschaffing vervolguitkering WW	Per 1 januari 2004 is de vervolguitkering WW afgeschaft voor mensen die op of na 11 augustus 2003 werkloos zijn geworden. Na de loongerelateerde uitkeringsperiode konden werknemers, bij voortdurende werkloosheid, 2 jaar in aanmerking komen voor een vervolguitkering van maximaal 70% van het minimumloon. Oudere werknemers hadden recht op een vervolguitkering van maximaal 3,5 jaar.	Sinds 1 januari 2004		
Sollicitatieplicht voor degenen ouder dan 57,5 in de WW	Werknemers die werkloos worden en 57,5 jaar of ouder zijn, hebben dezelfde verplichtingen (waaronder de sollicitatieplicht) ter verkrijging en aanvaarding van arbeid als andere werklozen.	Sinds 1 januari 2004	Bloemen e.a. (2011)	Gevonden statistisch grotere instroom naar werk (maar ook naar alternatieve routes, zoals arbeidsongeschiktheidsregelingen)
			Hullegie en Van Ours (2013)	Sollicitatieplicht vergroot kans op instroom in werk, zelfs al iets voor betreffende leeftijd (anticipatie-effect)
			Koning en Raterink	Positief effect op kans vinden baan binnen 1 jaar

			(2013)	voor oudere mannen (55-plus) ongeveer 5 procentpunten
Sollicitatieplicht ouder dan 57,5 -jarigen in de WWB	Met de Wet Werk en Bijstand is de sollicitatieplicht voor bijstandsgerechtigden van 57,5 jaar en ouder heringevoerd.	Sinds 1 januari 2004	Bloemen e.a. (2011)	Gevonden statistisch grotere instroom naar werk (maar ook naar alternatieve routes, zoals arbeidsongeschiktheidsregelingen)
Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid	De Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd, bepaalt dat onderscheid op grond van leeftijd verboden is, tenzij er een objectieve rechtvaardiging voor het onderscheid is. De wet geldt onder meer bij werving en selectie, arbeidsvoorwaarden, scholing en ontslag.	Sinds 1 mei 2004	Van den Berge, e.a. (2008) (HSI)	Geen eenduidig effect: respondenten signaleren wel invloed van de Wet, maar tegelijkertijd blijven leeftijdscriteria in de praktijk gehandhaafd
Stimuleringsregeling leeftijdsbewust Beleid	Subsidie voor projecten die tot doel hebben om werknemers ook op oudere leeftijd in staat te stellen door te blijven werken	2004-2007	Bureau Bartels (2009)	In kwalitatieve zin worden de nodige veranderingen geconstateerd in betrokken organisaties. Hoewel in meerdere arbeidsorganisaties de belemmeringen voor langer doorwerken zijn weggehaald, is het feitelijke effect op de arbeidsparticipatie nog gering te noemen
Wet aanpassing fiscale behandeling VUT/prepensioen en introductie levensloopregeling), kortweg Wet VPL	Met ingang van 2005 (2006 voor op 31 december 2004 al bestaande regelingen) VUT fiscaal onaantrekkelijk gemaakt; ook is het niet meer mogelijk om fiscaal gefaciliteerd prepensioen op te bouwen	Sinds 24 februari 2005	Montizaan, 2011; Fouarge e.a., 2011	Gekeken wordt naar verschil in verwachte uittredeleeftijd tussen personen met klein leeftijdsverschil, maar wel met meer genereuze pre-pensioenrechten (FPU-regeling) en minder genereuze rechten op keuzepensioen. Het verschil in verwachte uittredeleeftijd varieert in de tijd, maar ligt in de meest recente meting op 5 maanden
Afspiegelingsbeginsel in plaats van lifo-principe	Het last-in-first out (lifo) beginsel wordt vervangen door het afspiegelingsbeginsel als hoofdregel bij bedrijfseconomisch ontslag	1 maart 2006		
Verlaging werkloosheidsduur in	Andere regels voor rechten duur	Oktober 2006	De Groot en van der	Als de maximale WW-duur wordt verkort van 12

WW	werkloosheidsuitkering die met name voor (oudere) werknemers met een lange arbeidshistorie leiden tot een kortere uitkeringsperiode		Klaauw (2014)	naar 9 maanden, dan vindt de werkloze gemiddeld 8 dagen eerder werk. Dit is ongeveer 2 procent van het gemiddelde aantal dagen dat nodig is om werk te vinden. Hoe groter de reductie van de maximale WW-duur, hoe groter het effect op de snelheid van werkhervatting is, zowel in absolute als relatieve termen. Hoe langer de oorspronkelijke maximale WW-duur is, hoe kleiner het effect is van een beperking hiervan.
			Koning en Raterink (2013)	Positief effect op kans vinden baan binnen 1 jaar voor oudere mannen (55-plus) ongeveer 3 procentpunten
Vervanging WAO door WIA		Sinds 2006	Cuelenaere e.a. (2011)	De analyse laat zien dat tussen 1999 en 2009 de instroomkans met 71% is afgenomen, waarvan twee derde samenhangt met maatregelen van voor de WIA en een derde met de WIA zelf. Werkgevers die zelf ervaring hebben met de WIA beschouwen de wet kennelijk ook als effectief. Een meerderheid (70%) onderschrijft namelijk de stelling "De WIA stimuleert werknemers om zoveel mogelijk te werken als ze kunnen".
Afbouw ontziemaatregelen		Ingezet na participatietop 2007	Van der Werff e.a. (2012)	Bedrijven met ontlastende maatregelen voor ouderen nemen vaker ouderen aan
No riskpolis WW-ers	Vanaf de 14e ziekteweek wordt het ziekengeld door UWV betaald voor nieuw aangenomen werknemers die op 8 juli 2009 55 jaar of ouder zijn en tenminste 52 weken werkloos zijn geweest	Sinds 8 juli 2009. Het gaat om een tijdelijk instrument, van kracht tot juli 2019	Van der Werff e.a. (2012)	Geen significante vergroting aannamekans. Wat hierbij een rol speelt is de onbekendheid met de regeling: 60% is onbekend met de no-risk-polis WW. Wat naar verwachting ook een rol speelt is dat werkgevers de kosten voor langdurig ziekteverzuim meestal privaat verzekerd hebben (volgens Veerman & Molenaar-Cox, 2006 ging

				het destijds om 68% van de bedrijven). Volgens Kamerstukken II 2013-2014, 29 544 nr. 540 gaat het om zeer beperkt gebruik van de regeling (enkele tientallen uitkeringen).
Proefplaatsing	Bij kandidaat met grote afstand tot arbeidsmarkt is "uitprobeerperiode" (veelal 2 maanden, maximaal 6) door werkgever mogelijk. UWV betaalt uitkering door.	Sinds 27 november 2012	Van der Werff e.a. (2012)	Per jaar wordt 20 procent (ruim drieduizend) meer uitkeringsgerechtigden van 55 jaar en ouder aangenomen. Wel is er een risico van misbruik (een werkgever die toch al iemand aan wilde nemen maakt gebruik van de proefplaatsing).
			Zandvliet e.a. (2011)	Proefplaatsing wordt door bemiddelaars van UWV die zich richten op het plaatsen van ouderen bij werkgevers gezien als een geschikt instrument omdat deze leidt tot direct (werk)contact tussen oudere en werkgever, wat vooroordelen kanwegnemen
Netwerktrainingen en inspiratiedagen (onderdeel UWV actieplan 55-plus werkt)		Sinds 1 juli 2013	Slotboom (2013)	Deze overzichtstudie geeft enkele voorbeelden van meer kwalitatief getint onderzoek waaruit blijkt dat netwerktrainingen ouderen helpen zich te profileren en daarmee vooroordelen bij werkgevers weg kunnen nemen. Dit middel werkt vooral voor meer zelfredzame ouderen die klaar zijn voor de arbeidsmarkt.
Plaatsingsfee (onderdeel UWV actieplan 55-plus werkt; Regeling scholing en plaatsing oudere werklozen)	De plaatsingsfee is een subsidie voor private intermediairs, zoals uitzendbureaus en re-integratiebureaus, die 55-plussers aan werk helpen. De hoogte van de fee loopt op naarmate de arbeidsovereenkomst met de 55-plus WW-er langer duurt en is maximaal 1.500 euro.	Sinds 1 oktober 2013		

Scholingsvoucher (onderdeel UWV actieplan 55-plus werkt; Regeling scholing en plaatsing oudere werklozen)	De scholingsvoucher is een subsidie voor werkzoekenden en werkgevers. Zij kunnen bij UWV een scholingsvoucher van maximaal € 750,- aanvragen als er uitzicht is op een baan, hetzij met een intentieverklaring van een werkgever, hetzij een opleiding gericht op een zogenaamd "kansberoep".	Sinds 1 oktober 2013	Evaluatie Actieplan UWV 55pluswerkt (Kamerbrief Ministerie SZW, 25-6-2014)	Uit de realisatie-gegevens van UWV blijkt dat een kleine 45% van de aanvragen niet gehonoreerd wordt. Voor een belangrijk deel komt dit doordat de aanvraag te laat is ingediend of omdat de aanvrager niet voldoet aan de definitie van de doelgroep. Verder blijkt dat de voorlichting over het gebruik van de scholingsvoucher als plaatsingsfee verbeterd kan worden.
Diverse veranderingen in ontslagrecht	Onder meer: omzetting ontslagvergoeding in transitievergoeding, scholingsplicht werkgever die aan de orde komt bij ontslag en per 1 januari 2016 versobering duur WW-uitkering	Sinds 1 juli 2015. Versobering WW-duur vanaf 1 januari 2016		

In het bovenstaande overzicht is de nodige aandacht gegeven aan veranderingen in het pre-pensioen en de VUT. Maar ook veranderingen in het pensioensysteem zelf hebben naar verwachting invloed op de keuze om wel of niet (langer) door te werken. Als de pensioenen versoberen, is dit een prikkel om (langer) door te werken. De laatste decennia hebben zich een reeks van veranderingen rondom het pensioenstelsel voorgedaan die in de onderstaande tabel apart worden weergegeven.

Tabel 4.2. Maatregelen rondom pensioenen

Verandering in pensioenstelsel	Toelichting	Periode
Overgang van eindloonregeling naar middelloonregeling	Pensioenuitkering is niet langer een percentage van laatstverdiende loon (eindloonregeling), maar van een gemiddelde van het verdiende loon over de loopbaan (middelloonregeling)	Overgang vindt plaats over brede periode (ruwweg tussen 1990 en 2008). De twee grootste pensioenfondsen (ABP en PGGM) gaan in 2004 over
Achterblijven van indexatie		Achterblijven van indexatie vond over een breed vlak plaats in 2004 en 2005 en na 2009
Verhoging pensioenleeftijd	Pensioenleeftijd gaat geleidelijk omhoog. Dit heeft zowel betrekking op AOW als op spilleeftijd van pensioenfondsen	Vanaf 2013 stapsgewijze verhoging AOW-leeftijd. In 2018 wordt 66 jaar bereikt en in 2021 67 jaar De verhoging diende zich al wel eerder aan. In 2010 is met sociale partners hier al een eerste accoord over gesloten. De beoogde uitwerking is sindsdien wel steeds veranderd
Verlaging van het maximale opbouwpercentage van 2,25%	Lagere opbouw van pensioen omdat de streefnorm wordt verlaagd (streefnorm wordt 75 procent van het bruto gemiddelde loon)	In 2014 verlaagd naar maximaal 2,15% en in 2015 verder verlaagd naar 1,875%
Aftopping pensioenopbouw	Boven een inkomensniveau van 100.000 euro (3x modaal) kan geen fiscaal gefaciliteerd pensioen meer worden opgebouwd.	Vanaf 2015

Veel van de veranderingen zijn recent ingevoerd. Een zeer ingrijpende verandering is de verhoging van de pensioenleeftijd. Omdat diverse van de genoemde veranderingen zeer recent zijn, is hier nog geen empirisch onderzoek mogelijk om effecten direct te meten. Wel is het mogelijk hier schattingen over te maken op basis van ervaringen in andere landen waar de pensioenleeftijd is teruggebracht. Tevens

zijn in Nederland studies verricht waarbij verschillende varianten van pensioensystemen aan verschillende mensen worden voorgelegd en vervolgens wordt nagegaan welke keuzes zij hierbinnen zouden maken ("stated preferences"; zie bijvoorbeeld Fouarge e.a., 2013 en Bruishoofd en Grob, 2006). Uit een overzicht van een aantal buitenlandse studies naar de effecten van verhoging van de pensioenleeftijd blijkt dat dit effect sterk varieert tussen de studies. Soms worden slechts kleine effecten gevonden (zie bijvoorbeeld Staubli en Zweimuller, 2011, voor Oostenrijk) en soms substantiëlere effecten, bijvoorbeeld Mastrobuoni, 2009, voor de VS, die een effect van ongeveer 50 procent vindt, dat wil zeggen dat de uittredeleeftijd stijgt met ongeveer de helft van de verhoging van de pensioenleeftijd. Verschillen hebben te maken met de precieze vormgeving, de aard van de groepen en de substitutiemogelijkheden met andere regelingen. De mogelijkheden om van andere regelingen gebruik te maken, wordt in Staubli en Zweimuller (2011) genoemd voor het beperkte effect. Fouarge e.a. (2013) benadrukken het belang van de wijze van uitvoering. Indien langer doorwerken alleen invloed heeft via een lagere opbouw ("inkomenseffect") heeft dit weinig effect op mannen, maar wel op vrouwen. Indien langer doorwerken ook leidt tot een hogere uitkering ("prijseffect") heeft dit zowel invloed op mannen als vrouwen.

Bovengenoemde studies richten zich op de effecten van veranderingen in pensioenvoorzieningen op het uittredingsgedrag. Er zijn echter ook studies die zich richten op de effecten op gezondheid. Een voorbeeld voor Nederland is een studie van De Grip e.a. (2009) (zie ook Montizaan, 2011). Deze studie maakt gebruik van het feit dat degenen die geboren zijn na 1 januari 1950 en onder het ABP vallen, van het ene op het ander moment geconfronteerd worden met minder gunstige pensioenvoorwaarden. In deze studie worden degenen die in 1950 zijn geboren vergeleken met degenen die in 1949 zijn geboren. Het gaat dus om een vergelijking van bijna even oude personen die wel en niet te maken hebben met een aanzienlijk verandering in hun pensioenvoorwaarden. Degenen die geboren zijn in 1950 (met minder gunstige voorwaarden) blijken een 40% hogere kans op depressie te hebben. Een enigszins vergelijkbaar effect wordt gevonden door Falba et al. (2009), namelijk dat de mentale gezondheid van oudere werknemers negatief wordt beïnvloed wanneer wordt afgeweken van een eerder of later verwachte pensioendatum.

De Grip e.a. (2009) geven ook een breder internationaal overzicht van studies naar de relatie tussen gezondheid enerzijds en werken versus pensionering anderzijds. Veel van deze studies laten zien dat degenen die eerder met pensioen zijn gegaan minder gezond zijn, maar het is zeer wel mogelijk dat de causaliteit andersom ligt, namelijk dat een mindere gezondheid leidt tot eerdere uittreding. In de studies die hiervoor trachten te corrigeren leidt pensionering niet langer tot mindere gezondheid, of heeft dit zelfs een positief effect op de gezondheid. Een voorbeeld van het laatste is een

studie van Charles (2004) die vond dat pensionering een direct exogeen positief effect heeft op de mentale gezondheid.

4.3 ANDER BELEID

Het bovenstaande overzicht van maatregelen is sterk gericht op prikkels. Dit is echter zeker niet het enige spectrum van instrumenten dat relevant kan zijn. Denkbaar is dat de arbeidsmarktpositie van ouderen verbetert door de toepassing van HR-instrumenten die hun productiviteit, aanpassingsmogelijkheden en uitwijkmogelijkheden ("employability") versterken. De toepassing van dergelijke instrumenten verloopt vaak via de werkgever of via middelen van branches, zoals uit O&O fondsen. Om deze route beleidsmatig te benutten zijn dus meer schijven van belang. Dit betekent vanuit overheidsperspectief ook dat beleid meer stations gepasseerd moeten worden voordat beleidsinitiatieven effectief zijn. Ten eerste moet een maatregel daadwerkelijk de mate van toepassing van het instrument vergroten (bijvoorbeeld meer scholing in bedrijven) en ten tweede moet het instrument ook daadwerkelijk iets toevoegen aan de "employability" van de (oudere) deelnemers. Bij sommige maatregelen, zoals scholing van werklozen is de toepassing directer, wat overigens geen garantie is voor succes.

Hieronder gaan we allereerst summier in op wat in de literatuur naar voren komt over het belang van een aantal instrumenten. Vervolgens geven nog enkele opmerkingen over de mogelijkheden om dit te beïnvloeden via bijvoorbeeld subsidies.

Scholing oudere werknemers

Er bestaat de nodige literatuur over de effecten van scholing op productiviteit, die per saldo op positieve effecten wijzen (zie bijvoorbeeld Hansson et. al. (2004) voor een internationaal overzicht van de literatuur). Er is minder onderzoek of dit ook voor ouderen het geval is. In Gelderblom en De Koning (1992) worden geen aanwijzingen gevonden dat het positieve effect van scholing anders ligt bij verschillende leeftijdsgroepen. Bij Gobel en Zwick (2010) ligt dit anders. Zij hebben specifiek onderzoek verricht naar het effect van scholing op de leeftijd – productiviteitscurve van oudere werknemers. Hierbij maken ze gebruiken van gekoppelde data van werknemers en bedrijven. Ze vinden geen significant verband tussen scholing en productiviteit bij oudere werknemers. Daarbij hebben ze wel een verklaring die in later onderzoek verder wordt uitgewerkt. Zwick (2011) komt namelijk tot de conclusie dat scholingsdeelname minder effectief bij ouderen is op basis van zelf-percepties bij scholingsdeelnemers. Zij geven hierbij aan dat dit effect hoger zou kunnen zijn als ouderen meer zouden participeren in bepaalde typen training die voor hen juist wel relatief effectief zijn (meer informele praktisch geöriënteerde trainingen en training op het terrein van communicatie en/of management vaardigheden). Dit laatste onderstreept wederom dat de aard van de scholing van belang is.

Er zijn zowel nationaal als internationaal de nodige studies die positieve verbanden vinden tussen scholing en latere uittreding. Fouarge en De Grip (2014) geven hiervan een overzicht. Zo laten Fouarge en Schils (2009) zien dat scholing negatief samenhangt met de kans dat ouderen vervroegd uittreden uit betaalde arbeid. Deze bevinding wordt ondersteund door een studie van Picchio en Van Ours (2013). In een studie van Montizaan, de Grip en Fouarge (2014) verwachten werknemers in organisaties met een intensief trainingsbeleid 2,2 maanden later met pensioen te gaan dan werknemers in organisaties zonder trainingsbeleid. Het feit dat werkgevers trainingsmogelijkheden aanbieden is ook meer bepalend voor de leeftijd waarop iemand met pensioen verwacht te gaan dan de feitelijke deelname aan training. De auteurs interpreteren dit als volgt. Het aanbieden van training heeft een sterk motiverende werking op werknemers en kan ook langs deze weg de productiviteit van oudere werknemers verhogen.

Daarnaast blijkt dat pensioenhervormingen een positieve invloed hebben op de scholingsdeelname van oudere werknemers. Zo laat het onderzoek van Montizaan et al. (2010) aan de hand van een veldexperiment zien dat de versoberingen van vroegpensioenregelingen voor werknemers in de publieke sector in Nederland de deelname aan scholing door oudere werknemers heeft gestimuleerd, vooral voor werknemers in grote organisaties.

Het type gevolgde training heeft een relatie met het uittredingsgedrag van oudere werknemers. Montizaan et al. (2013) gebruiken data uit de *US National Longitudinal Survey of Older Men* om het effect van bedrijfsspecifieke en algemene scholing op het uittredingsgedrag te analyseren. Werknemers die eerder in hun loopbaan scholing van algemene aard hebben gevolgd, stoppen over het algemeen later met werken dan werknemers die bedrijfsspecifieke scholing hebben gevolgd.

Uitgaande van de positieve effecten van scholing, rijst vervolgens de vraag in welke mate scholing direct kan worden gestimuleerd. Eerdere ervaringen met de voormalige scholingsaftrek – die een hogere aftrek kenden voor scholing van oudere werknemers – zijn niet gunstig (zie bijvoorbeeld Leuven en Oosterbeek, 2004). Instrumenten meer direct gericht op werknemers lijken qua effectiviteit meer perspectieven te bieden (voor een overzicht, zie Gelderblom e.a., 2009). Bij instrumenten gericht op werknemers doet zich echter al snel het probleem voor dat men moeite heeft om hieraan een goede invulling te geven. Goed advies is niet eenvoudig en vereist onder meer inzicht in ontwikkelingen op de arbeidsmarkt.

Scholing en bemiddeling werkzoekenden

Gelderblom e.a. (2011) geven overzichten van studies naar de effecten van actief arbeidsmarktbeleid voor (oudere) werkzoekenden. Voor bemiddeling en scholing worden positieve effecten op de kans van het vinden van een baan gevonden, waarbij zeker in het laatste geval deze effecten echter beperkt zijn. Wel geldt dat voor zover verschillende resultaten worden gevonden voor leeftijdsgroepen, de resultaten van scholing wel gunstiger zijn voor ouderen in vergelijking met jongeren.

Een belangrijk aandachtspunt bij bemiddeling en scholing van langdurig werkloze ouder werkloze zijn de "zachte factoren", zoals het versterken van zelfvertrouwen en motivatie dat aanzienlijk kan zijn aangetast. In dit verband kan ook gewezen worden op enkele recente initiatieven vanuit de doelgroep zelf[11]. Sinds 2000 is sterk bezuinigd op het re-integratiebeleid voor werklozen. Dit heeft ook gevolgen gehad voor het re-integratie-instrumentarium. Vakscholing wordt bijvoorbeeld nauwelijks toegepast.

EVC

Een specifiek instrument dat bij ouderen relatief vaak wordt toegepast is EVC (Erkenning van Verworven Competenties). Deze erkenning is ongeacht waar, wanneer en hoe deze competenties zijn verworven (Klarus, 2006). Dit betekent dat ook de feitelijke beroepspraktijk en de daar opgedane kennis en ervaring een leerweg kan zijn geweest. Voor ouderen betekent dit dat bepaalde kennis en ervaring die in de praktijk is opgedaan zichtbaar wordt gemaakt, ook al missen ze bepaalde formele kwalificaties. Tegelijkertijd betekent dit dat bij een eventuele overstap naar een andere baan beter zichtbaar wordt welke competenties men heeft en wat voor (andere) typen werk daar goed bij aansluiten. Specifieke ontbrekende competenties die worden gesignaleerd bij zo'n overstap kunnen via scholing aangevuld worden.

In tegenstelling tot scholing, zijn weinig effectstudies bekend over EVC. Een uitzondering in Nederland is Michon e.a. (2013). In deze studie is een experiment uitgevoerd onder mensen die vrijwilligerswerk doen en verder een grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben. Hierbij zijn via willekeurige toewijzing deelnemers aan EVC vergeleken met een controlegroep. De EVC deelnemers onderscheiden zich van de controlegroep op groei van ervaren zelfvertrouwen en toename van inzicht in eigen competenties. Na 2 jaar was dit effect echter wel weggeëbt. Bovendien is in deze studie niet getoetst of ook verschillen zijn opgetreden in arbeidsmarktpositie of afstand tot de arbeidsmarkt.

Dit instrument heeft in het beleid al enige tijd sterke belangstelling. De WVA (een subsidie voor bedrijven die duaal leren faciliteren) kent een speciale aftrek op de loonbelasting als sprake was van een EVC-procedure. Ook is sprake van een aftrek in de inkomstenbelasting als men zelf een (erkende) EVC-procedure financiert. De inmiddels opgeheven Projectdirectie Leren en werken had de ambitie om in 2007 zo'n 20 duizend toepassingen te realiseren. Uit een monitoringsrapport (Westerhuis en Huisman, 2008) blijkt echter dat daarvan slechts iets meer dan de helft zijn gerealiseerd. In Gelderblom e.a. (2009) worden een aantal knelpunten genoemd in de toepassing van EVC. Sinds die tijd is de belangstelling in branches voor dit instrument gegroeid[12]. Er is echter weinig recente informatie te vinden over het aantal toepassingen.

[11] Zie bijvoorbeeld http://www.50pluspower.nl/. Dergelijke zelforganisaties zijn sterk gericht op het versterken van netwerken, en vaardigheden om zich te presenteren. Daarbij wordt onder meer gebruik gemaakt persoonlijke begeleiding via mentoring.
[12] http://www.kenniscentrumevc.nl/images/downloads/EVC_in_de_CAO.pdf

Van Werk naar Werk beleid

Uit een schematisch literatuuroverzicht[13] komt naar voren dat de belangstelling voor van Werk naar Werk beleid is toegenomen. Zeker voor oudere werkloosheid die met werkloosheid worden bedreigd is dit een interessante optie. Herintredekansen voor oudere werklozen liggen immers lager en naarmate de werkloosheid langer duurt, worden deze kansen alleen maar kleiner. Een belangrijke doel van Van Werk naar Werk beleid is te voorkomen dat men in deze minder kansrijke positie terecht komt. Van Werk naar Werk beleid wordt vaak vorm gegeven op sectorniveau. Veel van het onderzoek richt zich op knelpunten en randvoorwaarden die van belang zijn. Het gaat dan bijvoorbeeld om het belang van voorlichting, welke aanpalende instrumenten worden ingezet (scholing, EVC), welke afspraken worden gemaakt over de arbeidsvoorwaarden in de nieuwe baan. De vraag in welke mate dit beleid daadwerkelijk effectief is (een toegevoegde waarde heeft in het voorkomen van werkloosheid en het vergroten van herintredekansen) komt minder aan de orde.

Bij dit beleid speelt de ontvangende werkgever uiteraard een cruciale rol. Deze dient voldoende vertrouwen te kunnen ontwikkelen dat deelnemers mogelijk bestaan uit "probleemgevallen". Dat dit beleid op sectorniveau wordt vorm gegeven leidt tot een extra uitdaging om plaatsing buiten de eigen sector vorm te geven ("intersectorale mobiliteit").

Zo lang werkgevers te maken hebben met ontslag en/of transitievergoedingen, of (gedeeltelijk) eigen risicodrager zijn wat betreft uitkeringen hebben deze een direct belang bij het initiëren en vorm geven van Van Werk naar Werk beleid, omdat dit kosten kan besparen. De komende tijd zal duidelijk moeten worden of Van werk naar Werk Beleid een impuls krijgt door de nieuwe transitievergoeding, omdat de bestemming van deze middelen hierbij past.

Gemengde teams

Gobel en Zwick (2013) vinden dat het bewust werken met gemengde teams in leeftijd een positief effect heeft de productiviteit van zowel jongeren als ouderen. Dit is een aanwijzing dat tussen beide groepen complementariteit bestaat die in gemengde samenstelling goed tot zijn recht komt.

"Ontzie-maatregelen"

Zogenaamde ontzie-maatregelen (zoals vrijstelling van ploegendiensten) hebben een negatief imago gekregen omdat ze gezien worden als een kostenverhoging van oudere werknemers die hun positie daarmee verslechtert. Duidelijk is dat werkgevers zich bewust zijn van de extra kosten. Het betreft dan name de kosten voor extra vrije dagen. Dit is de CAO-afspraak over ouderen die veruit de meeste bekendheid heeft onder werkgevers in het onderzoek van De Koning e.a. (2003). In dit licht is dan ook in de participatietop van 2007 afgesproken dat dergelijke maatregelen worden afgebouwd. Toch zijn er ook studies die sommige van dergelijke maatregelen in een

[13] https://www.pleio.nl/file/download/6696932

gunstiger perspectief plaatsen. Eén van de weinige studies is een recente Duitse studie (Boockman e.a., 2012). Zij vinden voor verschillende maatregelen een positief verband tussen bepaalde maatregelen, zoals verminderde werktijd en specifieke aanpassing van arbeidsplekken, en de blijfkans van oudere werknemers. Wel geven ze aan dat met het onderzoek nog geen definitief uitsluitsel is gegeven over de causaliteit van een dergelijk verband. Gobel en Zwick (2013) vinden positieve effecten op productiviteit van ouderen van specifieke taakaanpassingen en het gebruik van op deze doelgroep toegesneden hulpmiddelen. Zij vinden daarentegen weer geen effect van flexibele werktijden.

Bestrijding vooroordelen werkgevers

Gelderblom e.a. (2011) geven een overzicht van studies naar vooroordelen van werkgevers. De uitkomsten daarvan kennen zeker nuance. De mening over oudere leeftijdsgroepen varieert met het functie-aspect waarnaar gekeken wordt. Voorts is de kans op een meer negatieve perceptie groter als ook het kostenaspect expliciet wordt meegenomen in het oordeel. Uit Van Dalen e.a. (2008) en Van Dalen e.a. (2007) komt op basis van enquêtes onder werkgevers naar voren dat zij door de stijging van de gemiddelde leeftijd van het personeel wel toenemende kosten verwachten, maar geen stijging van de productiviteit.

Dat de percepties van werkgevers genuanceerd liggen aan de hand van functie-aspecten komt terug in Fouarge e.a. (2011). Hierin wordt een vergelijking gevraagd van 55-plussers ten opzichte van 35-44 jarigen (tabel 4.3).

Tabel 4.3. Percepties werkgevers over functioneren 55-plussers ten opzichte 35-44 jarigen voor diverse functie-aspecten

Positiever over	Neutraal	Negatiever over
Kennis	Stressbestendigheid	Flexibiliteit
Omgaan met verantwoordelijkheid	Communicatieve vaardigheden	Omgaan met organisatieveranderingen
Leidinggeven	Klantgerichtheid	Omgaan met technologische veranderingen
Planning van het werk	Probleemoplossend vermogen	Omgang/ samenwerking met collega's
Deskundigheid/professionaliteit		Commerciële vaardigheden
Zelfstandigheid		
Nauwkeurigheid		

Bron: Fouarge e.a. (2011)

Overigens leven verschillen in dergelijke percepties naar functie-aspect breder dan alleen onder werkgevers. Uit recent CBS-onderzoek (Van der Houwen en Moonen,

2014) onder de bevolking blijkt dat respondenten vrij positief over oudere werknemers zijn wat betreft nauwkeurigheid en loyaliteit en tot op zekere hoogte ook stressebestendigheid. Over productiviteitsverschillen wordt vrij neutraal geoordeeld, evenals ziekteverzuim. Negatief is men over de kosten ("duurder"), de omgang met nieuwe technologieën, de bereidheid tot het volgen van een opleiding en tot op zekere hoogte flexibiliteit. De mate waarin men een postiever oordeel heeft over ouderen hangt met leeftijd zelf samen: naarmate men zelf ouder is, is het oordeel ook positiever. Ditzelfde komt ook in onderzoek onder werkgevers naar voren: oudere werkgevers zijn positiever over het functioneren van oudere werknemers dan jonge werkgevers (Henkens, 2005 en Chiu e.a., 2001).

In Gelderblom e.a. (2011) worden een reeks van studies genoemd die aantonen dat percepties invloed hebben op het gedrag van werkgevers. Werkgevers met meer negatieve percepties of stereoptypen van oudere werkgevers nemen vaker negatieve besluiten ten opzichte van oudere werknemers. Deze besluiten kunnen betrekking hebben op werving en selectie, training, promotie en uittreding van ouderen.

De Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid is een bewuste tegenkracht tegen mogelijke stereotypen bij werkgevers. Deze Wet is in 2008 geëvalueerd (Van den Berge e.a., 2008). Gevraagd naar veranderingen in de opvattingen over het gebruik van leeftijdscriteria signaleren werkgevers noch respondenten een duidelijke eenduidige verandering. Tevens geldt dat ongeveer evenveel bedrijven aangeeft dat men vaker dan wel minder vaak leeftijdscriteria is gaan hanteren. Toch zijn in bijna de helft van de organisaties aanpassingen tot stand gekomen die volgens werkgevers verband houden met de Wet. De evaluatie geeft dus wel aanwijzingen van effecten, maar of deze in de praktijk daadwerkelijk substantieel zijn, blijft de vraag. Daarmee is nog niet duidelijk of dit inherent is aan dit type regelgeving, of dat de concrete invulling nog niet voldoende scherp is. In de VS bestaat reeds langer (sinds de jaren '60) een traditie van anti-leeftijdsdiscriminatiewetgeving. Een overzichtstudie (Neumark, 2003) laat zien dat deze wetgeving wel degelijk een positief effect heeft gehad op de arbeidsparticipatie, maar dat dit effect met name is opgetreden doordat minder vaak uittrede (ontslag) heeft plaatsgevonden, maar dat de wetgeving geen gunstige effecten heeft gehad op de aanname van ouderen.

Bedrijven kunnen ook zelf beleid formuleren met betrekking tot "gelijke behandeling". Uit internationaal onderzoek komt naar voren dat stereotypen het gedrag van werkgevers ook beïnvloeden in organisaties met dergelijk beleid (Taylor en Walker, 1998; Loretto en White, 2006).

De vraag is of dergelijke stereotypen van minder belang worden als de arbeidsmarktsituatie zou veranderen en meer knelpunten voelbaar zouden zijn. Onderzoek van Van Dalen e.a. (2007) laat zien dat werkgevers bij schaarste zich

zelden richten op het werven van oudere werknemers. Uitbesteden van werk, inschakelen van uitzendbureaus en verbreden van inzetbaarheid van medewerkers worden regelmatig genoemd om schaarste aan personeel op te lossen. Werving van ouderen, of stimuleren dat ouderen langer doorwerken worden zelden genoemd als instrument om schaarste op te lossen. Werving van vrouwen, gedeeltelijk arbeidsongeschikten en allochtonen wordt vaker als maatregel genoemd.

Dat leeftijd op zich een grote belemmering vormt voor herintrede wordt bevestigd in een onderzoek naar belemmeringen voor werkhervatting (Brouwer e.a., 2011). Het betreft een onderzoek onder WW-instromers in de regio Noord-Holland. Onder 45-plussers is leeftijd veruit de meest genoemde belemmering. Bij de 45-55 jarigen noemt meer dan 80% deze reden en bij de 55-plussers meer dan 90%. Recentelijk heeft het SCP onderzoek verricht naar ervaren discriminatie (Andriessen e.a., 2014). Opvallend is dat bij de leeftijdsgroepen vanaf 45 jaar het UWV het meest genoemd wordt als instantie waardoor men zich gediscrimineerd voelt[14]. Dit zijn ook de leeftijdscategorieën die de meeste discriminatie ervaren bij het zoeken naar werk. In de leeftijdsgroep 55-64 jaar gaat het om bijna vier op de tien werkzoekenden die bij het zoeken naar werk discriminatie heeft ervaren. Als degenen die twijfelen of er sprake was van discriminatie meegeteld worden, gaat het zelfs om de helft van de werkzoekenden in deze leeftijdscategorie. Dit alles spoort met overzichten van formeel ingediende klachten over discriminatie op de arbeidsmarkt bij antidiscriminatievoorzieningen (ADV's, 2014). Leeftijd is daarbij de meest genoemde discriminatiegrond (33% van de gevallen).

Productiviteit versus beloning

Hiervoor is naar voren gekomen dat bij percepties van werkgevers de meningen over productiviteit minder eenduidig zijn, omdat deze variëren over werkaspecten. Bij de beloning is de mening minder gunstig, wat ook doorwerkt in minder gunstige percepties over de combinatie van productiviteit en beloning. Kloppen deze beelden met de werkelijkheid? De Hek en van Vuuren (2010) en Gelderblom e.a. (2011) geven een overzicht van bestaande studies op dit terrein. De meeste studies geven voor wat het patroon tussen leeftijd en productiviteit een omgekeerde U-vorm. Waar de top daarvan precies ligt varieert daarbij tussen de studies. Opvallend is dat bij enkele meer recente studies die geavanceerde schattingsmethoden gebruiken de top relatief laat ligt (zie bijvoorbeeld Cardoso, 2011) of geen verband met leeftijd vinden (zie bijvoorbeeld Van Ours en Stoeldraaijer, 2010). Er is ook een studie die laat zien dat juist een mix (complementariteit) van leeftijdsgroepen het meest gunstig is voor de productiviteit (Ilmakkunnas en Ilmakunnas, 2009). Tenslotte is van belang bij dit alles op te merken dat de aard van de beroepen een rol zal spelen bij de gevonden verbanden. Een andere belangrijke nuancering is dat bij onderzoek naar de relatie

[14] Het gaat hierbij om selecties van personen die met betreffende instanties te maken hebben gehad.

tussen leeftijd en functioneren op individueel niveau de variatie binnen leeftijdsgroepen hoog is.
Deze variatie komt ook terug bij studies die naast de productiviteit ook de beloning in beschouwing nemen. De meeste studies concluderen dat productiviteit in verhouding tot de loonhoogte zich bij de oudste leeftijdsgroep(en) minder gunstig ontwikkelt. Lonen stijgen harder (of dalen minder) dan de productiviteit. Ook hier geldt voor een minderheid van studies dat deze geen discrepantie vaststellen (zie bijvoorbeeld Aubert en Crepon, 2009); Van Ours en Stoeldrager 2010; Cardoso, 2011).

Voor het feit dat lonen over de levenscyclus niet meebewegen met de productiviteit bestaan verschillende theorieën. Een voorbeeld hiervan is dat een beloningspatroon dat relatief laag start en lang doorstijgt een motiverende werking heeft. Ook kunnen werknemers een voorkeur hebben voor een bepaalde stabiliteit in de lonen.

Wat betreft de eerder genoemde percepties van werkgevers over de effecten van ouder wordend personeel op de arbeidskosten bleek dat Nederlandse werkgevers hier negatief over waren: 75% van de werkgevers verwacht een (sterke) toename van de arbeidskosten (Van Dalen, Henskens, Conen en Schippers, 2012). In de genoemde studies zijn deze percepties vergeleken met andere landen. Ook in Frankrijk verwachten de meeste werkgevers hogere arbeidskosten, al is het verschil met de groep die geen verandering verwacht beduidend kleiner dan bij Nederlandse wergevers. In Italië en Duitsland verwacht ongeveer de helft van de werkgevers een (sterke) toename van de arbeidskosten, maar een even grote groep verwacht dat de arbeidskosten ongeveer gelijk zullen blijven. In Polen, het Verenigd Koninkrijk, Denemarken en Zweden verwachten de meeste werkgevers dat de arbeidskosten gelijk zullen blijven. Deze verschillen in verwachtingspatronen sporen met verschillen in leeftijd-beloningsprofielen van deze landen, zoals Wang (2010) die heeft geconstrueerd. In de genoemde andere landen heeft de beloning dus minder de neiging te stijgen met de (oudere) leeftijd dan in Nederland. Wanneer beloningshoogte een belangrijk element is in percepties van werkgevers lijkt hier dus nog ruimte te liggen voor verandering. Hiertoe zou bijvoorbeeld demotie een meer gebruikelijke stap moeten kunnen zijn.

Preventief beleid op langere termijn

Op verschillende plaatsen in dit rapport is naar voren gekomen dat cohorten zich onderling onderscheiden wat betreft hun kenmerken over hun levensloop. Later geboren cohorten zijn hoger opgeleid. Later geboren vrouwelijke cohorten stoppen minder vaak met werken. De ancienniteit (hoe lang men bij dezelfde werkgever blijft) neemt in latere cohorten af, hoewel dit slechts een geleidelijk proces is. Hierdoor geldt dat de ouderen van nu anders zijn dan de ouderen van eerdere cohorten en dat toekomstige ouderen weer anders zullen zijn. Deze verschillen in het

ontwikkelingspad gedurende de loopbaan hebben ook invloed op de positie als men ouder wordt. Dat latere cohorten hoger opgeleid zijn, versterkt hun positie. Ditzelfde geldt voor de daling van de ancienniteit (wat correspondeert met een stijgende mobiliteit). Dit laatste vermindert het risico van verminderde uitwijkmogelijkheden door ervaringsconcentratie.

Gezondheid is ook een belangrijke aspect van preventief beleid op lange termijn. Uit onderzoek komt duidelijk naar voren dat gezondheid een belangrijke verklarende factor is voor de arbeidsparticipatie (zie voor een literatuuroverzicht bijvoorbeeld De Koning e.a., 2009). Gezondheid op oudere leeftijd wordt deels bepaald door leefstijl, levensomstandigheden en kwaliteit van de zorg op jongere leeftijd. Beleid van de overheid gericht op leefstijl (bijvoorbeeld ontmoedigen roken door voorlichting en accijnzen) en levensomstandigheden (zoals bijvoorbeeld arbobeleid) werkt daarmee op langere termijn door.

Vertaald naar beleid betekent dit dat de mogelijkheden voor beleid rondom ouderen juist al jong beginnen, zoals een goede vooropleiding die de basis legt voor "levenlang leren", regelmatige wisselingen in functies en aandacht voor gezonde leefstijl en goede zorg.

4.4 CONCLUSIES

Een overzicht van relevante beleidsmaatregelen sinds begin jaren '90 maakt duidelijk dat een groot aantal maatregelen zijn ingevoerd die er op gericht zijn om bij oudere leeftijdsgroepen (door)werken aantrekkelijker te maken en alternatieven juist onaantrekkelijker. Bij dit laatste gaat het dan om beperking van mogelijkheden voor VUT en prepensionering en reductie van uitkeringsduur en -hoogte bij werkloosheid en arbeidsongeschiktheid, evenals scherpere randvoorwaarden om voor zo'n uitkering in aanmerking te blijven komen (sollicitatieplicht, keuringen). Een concentratie van invoering van nieuwe maatregelen treedt op in 1992 en enkele daarop volgende jaren (met name beperking VUT en beroep op WAO) en de periode 2004-2006 (versobering werkloosheidsuitkeringen, niet langer uitzondering sollicitatieplicht voor oudere werkzoekenden, invoering WIA en aanpassing fiscale behandeling VUT/pre-pensioen). Voor diverse van deze maatregelen zijn micro-economische studies uitgevoerd waaruit naar voren komt dat deze maatregelen daadwerkelijk hebben bijgedragen aan de toegenomen arbeidsparticipatie bij ouderen. Dit geldt ook voor enkele maatregelen die zich meer richten op prikkels voor werkgevers, zoals premiereductie voor oudere werknemers, of premiedifferentiatie afhankelijk van de mate waarin het bedrijf bijdraagt aan uitstroom naar de WAO.

Voor wat betreft de rol van werkgevers geldt dat hun percepties ook een belangrijke rol spelen voor de positie van ouderen. Oudere werkzoekenden ervaren hun leeftijd

als de grootste belemmering en ervaren nogal eens discriminatie op grond van hun leeftijd, tot bij het UWV zelf toe. Wat betreft de productiviteitskant liggen de percepties bij werkgevers over oudere werknemers overigens nog vrij genuanceerd, al is men wel duidelijk negatiever over bijvoorbeeld werkaspecten als flexibiliteit en omgang met nieuwe technologieën. Wel is men duideijk negatief over de verwachte stijging van de arbeidskosten die men koppelt aan de stijging van de leeftijdsopbouw. Opvallend is dat deze laatste verwachting van stijging van de arbeidskosten in veel andere landen minder speelt. Dit spoort met profielen van de leeftijd met de loonshoogte van Nederland versus andere landen.

Uit onderzoek komt naar voren dat de arbeidsparticipatie en uitstroom van ouderen zeker niet alleen door prikkels wordt beïnvloed, maar ook door factoren als gezondheid, vooropleiding, scholing en de breedte van ervaringen die men gedurende de loopbaan heeft opgedaan. Vooropleiding en gezondheid zijn over een lange periode structureel belangrijke aandachtspunten geweest in het overheidsbeleid, wat een logische verklaring is dat latere cohorten hier beter op scoren.

Voor scholing en loopbaanbeleid is minder sprake geweest van allerlei nieuwe verregaande initiatieven door de overheid in vergelijking met wat is gebeurd op terreinen die meer met directe prikkels te maken hebben. Een aantal mogelijke oorzaken hiervoor zijn:

- Dit type maatregelen wordt meer als een verantwoordelijkheid gezien voor sociale partners en branches;
- Twijfel over de effectiviteit van sommige beleidsinterventies voortkomend uit eerdere ervaringen (bijvoorbeeld scholing van werkzoekenden, scholingsaftrek voor werkgevers, anti-discriminatiewetgeving).
- Gebrek aan evaluaties over effectiviteit (bijvoorbeeld Werk naar Werk Beleid, (stimulering van) EVC, recente scholingsvoucher).

De vraag is wat recente maatregelen als de invoering van de transitievergoeding en het grotere belang van de scholingsplicht bij ontslag in de praktijk zullen gaan betekenen.

5 RELATIE TUSSEN DATA ARBEIDS-PARTICIPATIE EN MAATREGELEN

5 RELATIE TUSSEN DATA ARBEIDSPARTICIPATIE EN MAATREGELEN

5.1 INLEIDING

In het voorgaande hoofdstuk zijn allerlei maatregelen besproken, waarvan een belangrijke deel van met name overheidsmaatregelen in een tijdslijn is geplaatst. In een eerder hoofdstuk 2 zijn allerlei gegevens gepresenteerd over de ontwikkeling van de arbeidsparticipatie van ouderen. In dit hoofdstuk gaan we in op de vraag of er nog bepaalde indicaties zijn dat (clusters van) maatregelen samenvallen met wijzigingen in de trends van de data. Allereerst worden in dit hoofdstuk de cijfers en tabellen uit hoofdstuk 2 nog meer verfijnd weergegeven voor de van jaar op jaar ontwikkeling. Daarna volgt een voorzichtige verkenning hoe dit samenhangt met de tijdslijn van maatregelen.

5.2 PARTICIPATIE-INDICATOR PER JAAR

In hoofdstuk 2 zijn figuren weergegeven van de arbeidsparticipatie per leeftijdsgroep over een langere periode. In de onderstaande tabel is meer precies de ontwikkeling van jaar op jaar in beeld gebracht van de arbeidsparticipatie van de groep 55-64 jarigen. De cijfers geven de groei in procentpunten weer van de arbeidsparticipatie van deze groep, gesplitst naar geslacht[15]. Wat betreft deze participatie-indicator valt op dat deze verslechtert tot 1993 en dat daarna een kentering optreedt. Aanvankelijk gaat het om een beperkt herstel van de relatieve positie, maar vanaf ongeveer 1999 gaat het jaarlijks om een aanzienlijke verbetering. Enkele jaren zijn hierop een uitzondering met een iets gematigdere groei (2001, 2004-2006, 2010).

In de onderstaande tabel staan ook cijfers voor de van jaar op jaar verandering van de werkloosheid. De werkloosheid is sterk conjunctuurgevoelig. Daarom is voor de van jaar op jaar verandering gekozen voor de ontwikkeling van een indicator van de relatieve werkloosheid ten opzichte van de gemiddelde werkloosheid van alle leeftijdsgroepen (gemiddelde = 100). Deze cijfers staan in de laatste kolom. Deze cijfers hebben een veel grilliger patroon. In zijn algemeenheid is wel sprake van een duidelijke verslechtering over de hele periode. Vanaf 2009 zijn er wel enkele gunstige jaren.

[15] Om te toetsen of deze participatiecijfers sterk gevoelig zijn voor de conjunctuur, is ook een indicator ontwikkeld voor de jaar op jaar verandering van de arbeidsparticipatie van ouderen ten opzichte van het gemiddelde. Deze indicator bleek een sterke samenhang te vertonen met de indicator die hierboven wordt gebruikt (correlatiecoëfficiënt 0,95 bij de groep mannen en vrouwen samen over de periode 1969-2013). De gevoeligheid voor de conjunctuur is dus beperkt.

Tabel 5.1. Groei in procentpunten van de arbeidsparticipatie, 1970-2013

Jaar	55-64 jaar (mannen en vrouwen). Procentpunt groei arbeids-participatie tov jaar er voor	55-64 jaar, mannen. Procentpunt groei arbeids-participatie tov jaar er voor	55-64 jaar, vrouwen. Procentpunt groei arbeids-participatie tov. jaar er voor	Relatieve ontwikkeling werkloosheid tov. gemiddelde van alle leeftijdsgroepen
1969				
1970	-1,1	0,1	-2,4	2,7
1971	-1,6	0,1	-3,1	-2,7
1972	-1,8	-2,1	-1,5	-1,4
1973	-1,6	-1,5	-1,7	0,0
1974	-2,3	-2,2	-2,3	1,4
1975	-2,5	-2,3	-2,7	-0,9
1976	-1,6	-2,3	-1,0	1,7
1977	-1,4	-2,3	-0,7	5,2
1978	-1,8	-2,0	-1,5	3,0
1979	-1,6	-2,6	-0,8	3,8
1980	-2,1	-2,1	-2,1	1,3
1981	-1,8	-1,7	-1,7	-3,4
1982	-1,3	-2,5	-0,2	-12,1
1983	-1,4	-3,0	-0,2	10,2
1984	-2,0	-2,9	-1,0	12,8
1985	-0,9	-1,5	-0,5	-18,1
1986	-0,4	-1,3	0,4	7,5
1987	-0,6	-1,1	-0,3	4,6
1988	-0,1	-0,5	0,3	4,0
1989	-0,2	-1,1	0,5	-8,2
1990	-0,3	-0,1	-0,4	11,6
1991	-1,0	-2,0	-0,4	0,3
1992	0,4	0,5	0,2	-7,0
1993	-0,7	-1,7	0,1	12,5
1994	0,8	-0,2	1,6	-7,8
1995	0,5	0,7	0,4	0,1
1996	0,7	0,5	0,7	7,7
1997	1,1	1,1	1,1	0,5
1998	1,6	2,6	0,5	8,6
1999	1,8	1,7	1,9	8,8
2000	2,3	2,3	2,4	5,1
2001	1,0	1,3	0,6	-18,3
2002	3,3	4,4	2,2	7,4
2003	1,4	1,7	1,0	-17,6
2004	1,2	0,5	2,0	3,6

2005	0,8	0,5	1,0	9,5
2006	1,0	0,3	1,8	9,5
2007	3,1	3,8	2,4	16,2
2008	2,8	3,3	2,4	2,1
2009	1,6	0,9	2,2	-9,8
2010	0,8	0,0	1,7	-7,3
2011	2,3	1,9	2,7	13,2
2012	2,4	1,9	2,9	-10,3
2013	1,6	1,9	1,2	1,4
Totaal 1969-2013	2,4	-7,0	9,7	51,4

Noot: Jaarlijkse stijging van de participatiegraad met meer dan 1,5 procentpunt is geel gemarkeerd. Bij de indicator voor werkloosheid is een daling van meer dan 5 geel gemarkeerd.

Een soortgelijke exercitie is uitgevoerd voor een meer recente periode waarvoor een meer verfijnde indeling in leeftijdsklassen kan worden gemaakt. Tevens geeft deze tabel ook aandacht aan de leeftijdsgroepen 65 tot 70 en 70 tot 75 jaar. Hierbij valt op dat de groei vooral bij de leeftijdsgroep 60 tot 65 het sterkst is en dat deze na 2011 ook langer doorgaat dan bij de leeftijdsgroep daaronder. Hierbij kunnen ook cohorteneffecten[16] een rol spelen, zoals deze bijvoorbeeld zichtbaar waren in figuur 2.4.

Tabel 5.2. Groei indicator participatiegraad, 2003-2014 (totaal=mannen en vrouwen)

Jaar	45 tot 50 jaar	50 tot 55 jaar	55 tot 60 jaar	60 tot 65 jaar	65 tot 70 jaar	70 tot 75 jaar
2004	-0,5	1,0	1,6	0,6	0,5	0,1
2005	0,9	1,7	1,2	0,9	0,3	0,6
2006	0,8	0,5	1,6	1,7	0,2	0,3
2007	1,6	1,9	4,2	3,6	1,8	0,4
2008	1,2	1,9	2,5	4,7	0,3	-0,4
2009	-0,2	0,5	2,2	1,9	1,8	0,9
2010	-0,5	0,1	0,0	1,8	-0,1	0,2
2011	0,9	-0,8	1,8	2,1	-0,5	-0,4
2012	-0,8	0,8	0,6	3,8	1,1	1,3
2013	-1,5	-0,9	-0,6	3,5	0,4	-0,7
2014	-0,5	-0,7	-0,4	1,6	1,6	0,1
Groei hele periode	1,4	6	14,7	26,2	7,4	2,4

Noot: Jaarlijkse stijging van de participatiegraad met meer dan 1,5 procentpunt is geel gemarkeerd.

[16] Met cohorteffect wordt gedoeld dat deze verbonden zijn met bepaalde generaties, dat wil zeggen bepaalde geboortejaren. In de loop van de tijd kan dit betekenen dat bepaalde effecten als het ware "opschuiven" naar hogere leeftijdsgroepen omdat dezelfde generatie ouder wordt en in een andere leeftijdsklasse valt.

Tabel 5.3. Groei indicator participatiegraad, 2003-2014 (mannen)

Jaar	45 tot 50 jaar	50 tot 55 jaar	55 tot 60 jaar	60 tot 65 jaar	65 tot 70 jaar	70 tot 75 jaar
2004	-0,5	-0,4	0,9	-0,5	0,6	-0,1
2005	0,7	1,4	0,1	0,9	0,8	1,5
2006	0,3	0,7	0,6	1,9	0,1	0,4
2007	0,8	0,4	4,6	4,8	1,9	0,5
2008	0,9	1,1	2,3	6.0	0,6	-1,5
2009	-0,3	0,3	1,3	2,2	1,7	2,3
2010	-0,8	-1,6	-0,8	2,0	-0,2	0,2
2011	0,5	-1	0,8	1	-0,4	-1,8
2012	-1,5	0,3	0,2	4,2	2,4	2,0
2013	-1,8	-1,2	-1,5	5,3	0,5	-0,4
2014	-0,2	-0,3	-0,7	1,5	2,3	0,5
Groei hele periode	-1,9	-0,3	7,8	29,3	10,3	3,6

Noot: Jaarlijkse stijging van de participatiegraad met meer dan 1,5 procentpunt is geeld gemarkeerd.

Tabel 5.4. Groei indicator participatiegraad, 2003-2014 (vrouwen)

Jaar	45 tot 50 jaar	50 tot 55 jaar	55 tot 60 jaar	60 tot 65 jaar	65 tot 70 jaar	70 tot 75 jaar
2004	-0,5	2,4	2,3	1,6	0,5	0,2
2005	1	2,1	2,3	0,8	-0,1	-0,2
2006	1,4	0,4	2,6	1,5	0,2	0,1
2007	2,4	3,4	3,9	2,5	1,5	0,4
2008	1,6	2,8	2,8	3,4	0,0	0,5
2009	-0,2	0,6	3,0	1,5	2,0	-0,4
2010	-0,1	1,8	1,0	1,7	-0,1	0,1
2011	1,2	-0,5	2,9	3,1	-0,6	0,9
2012	-0,1	1,2	0,9	3,5	-0,1	0,7
2013	-1,2	-0,5	0,4	1,7	0,3	-1,1
2014	-0,8	-1,2	-0,1	1,7	0,9	-0,2
Groei hele periode	4,7	12,5	22	23	4,5	1,0

Noot: Jaarlijkse stijging van de participatiegraad met meer dan 1,5 procentpunt is geeld gemarkeerd.

5.3 TRENDS VERSUS BELEID

Het is bijzonder lastig om een verband te leggen met de tijdslijn van beleidsmaatregelen in het vorige hoofdstuk. Ten eerste geldt voor deze tijdslijn dat sprake is van een groot aantal maatregelen die elkaar deels overlappen. Bovendien kunnen vertragingen optreden in de effecten, al was het maar omdat sommige regelingen voorzien in overgangsregimes.

Duidelijk is wel dat de trendwisseling die vanaf 1994 optreedt in de arbeidsparticipatie van ouderen (van daling naar groei), spoort met de versobering en afschaffing van VUT-regelingen die in deze jaren plaatsvindt. Specifiek onderzoek bevestigt het belang hiervan op de arbeidsparticipatie. Ook is dit een periode waarin aparte regelgeving voor terugdringing van arbeidsongeschiktheid wordt ingevoerd (vanaf 1994).

Een tweede opvallende uitkomst in de trends is dat een zekere tempering in de groei van de participatie optreedt tussen 2004 en 2006. Dit is nu juist een periode waarin relatief veel nieuwe maatregelen worden ingevoerd, waarvan ook een aantal studies positieve effecten laten zien. Denkbaar is dat deze set aan maatregelen met een zekere vertraging tot een nieuwe impuls heeft geleid[17]. Daar staat tegenover dat veel van deze maatregelen specifiek zijn gericht op (versobering van) werkloosheidsvoorzieningen, terwijl de werkloosheid van ouderen juist in de periode 2004-2008 relatief verslechtert (met enig herstel in 2009 en 2010). Hierbij dient wel de kanttekening te worden geplaatst dat ook andere regelingen zijn versoberd, zoals voor arbeidsongeschiktheid (bijvoorbeeld invoering WIA in 2006). Voor zover substitutie tussen dergelijke regelingen plaatsvindt, kan dit juist weer de instroom in de werkloosheid vergroot hebben.

[17] Dit geldt naar verwachting voor de verandering van de fiscale behandeling van de VUT die weliswaar in 2005 is ingevoerd, maar waarbij nog enige tijd rekening is gehouden met bestaande regelingen. De cijfers laten in 2007 en 2008 een opvallend sterke groei van de participatie zien van 60-65-jarigen in de jaren 2007 en 2008 (waarbij de conjunctuur overigens ook een rol speelt).

6 CONCLUSIES

6 CONCLUSIES

In de beschrijvende analyse van hoofdstuk 2 is naar voren gekomen dat halverwege jaren '90 een kentering heeft plaatsgevonden waarbij de dalende trend in de netto arbeidsparticipatie van zowel oudere mannen als vrouwen is omgebogen in een stijgende trend. Halverwege de jaren '90 lag de arbeidsparticipatie van de leeftijdscategorie 55-64 rond de 23%, terwijl deze recentelijk is gestegen tot boven de 55%. Tegelijkertijd heeft de werkloosheid zich voor ouderen minder gunstig ontwikkeld. Voorheen lag het werkloosheidspercentage van 40-55 jarigen en 55-64 jarigen duidelijk lager dan voor jongere groepen. Langzamerhand is de werkloosheidsgraad echter vergelijkbaar geworden met 25-40 jarigen. Een opvallend verschil met jongere werkloze groepen is bovendien dat als men eenmaal werkloos raakt, bij ouderen de kans veel groter is dat men langdurig werkloos wordt. De kans op herintreding neemt sterk af naarmate men langer werkloos is. Deze combinatie van een relatief stijgend werkloosheidspercentage gekoppeld aan een langere werkloosheidsduur is dan ook een zorgelijke trend.

Wanneer we terugkijken op het beleid dat sinds halverwege jaren '90 is gevoerd, valt op dat veel maatregelen zijn gericht op prikkels om alternatieven voor betaald werk, zoals een uitkering of (vroeg-)pensionering, minder aantrekkelijk te maken. Uitstroomroutes uit werk als de VUT en pre-pensionering, maar ook de WAO en vormen van werkloosheidsuitkeringen zijn ofwel opgeheven of minder aantrekkelijk gemaakt door duur en/of hoogte te beperken, of strengere voorwaarden hieraan te verbinden (bijvoorbeeld sollicitatieplicht). Diverse studies op micro-niveau laten zien dat deze afzonderlijke maatregelen duidelijke effecten hebben gehad op de arbeidsparticipatie.

Op macro niveau zijn deze verbanden niet altijd terug te vinden. Duidelijk is wel dat de trendwisseling in de arbeidsparticipatie die vanaf 1994 optreedt spoort met de versobering en afschaffing van VUT- en arbeidsongeschiktheidsregelingen die in deze jaren plaatsvindt. Voor de periode daarna blijkt het lastig om meer precies mogelijke verbanden terug te vinden: jaren waarin veel nieuw beleid is ingevoerd blijken niet precies de jaren waarin ook de grootste trendbreuken hebben plaatsgevonden. Ook is opvallend dat de werkloosheid bij ouderen is toegenomen, terwijl diverse maatregelen er toch juist op gericht zijn om dit minder aantrekkelijk te maken.

Deze nadruk op prikkels is ook via meer recente maatregelen voortgezet, zoals de versoepeling van het ontslagrecht, verdere inperking van de werkloosheids-uitkeringsduur en -hoogte. Het ligt voor de hand om eerst de resultaten van deze

recente veranderingen af te wachten, voordat verdere veranderingen van dit type maatregelen worden doorgevoerd.

Prikkels hoeven niet alleen gericht te zijn op werknemers. Sommige maatregelen zijn gericht op prikkels voor werkgevers. Specifieke studies naar premiedifferentiatie bij de WAO en premiekorting voor oudere werknemers laten zien dat ook van prikkels voor werkgevers effecten te verwachten zijn. Wat bij werkgevers eveneens een rol speelt is hun perceptie op oudere werknemers: naarmate dit beeld negatiever is, zijn zij minder geneigd om ouderen aan te nemen. Oudere werkzoekenden zien hun leeftijd als hun grootste belemmering om weer werk te vinden en ervaren regelmatig discriminatie vanwege hun leeftijd. Wetgeving gericht tegen leeftijdsdiscriminatie lijkt in een uitgevoerde evaluatie minder effectief, maar hierbij is de vraag of dit inherent is aan dit type instrument, of dat dit juist een indicatie is dat deze wetgeving onvoldoende scherp ontwikkeld is. Een instrument als proefplaatsingen kan helpen om beelden bij te stellen omdat een werkgever de kans krijgt voor een "uitprobeerperiode" met een oudere met een uitkering. De ervaringen daarmee zijn positief hoewel ook bij dit instrument nog verder onderzoek vereist is. Overigens kennen de beelden van werkgevers ten aanzien van oudere werknemers een bepaalde nuance. Men is juist positief ten aanzien van werkaspecten als bijvoorbeeld omgang met verantwoordelijkheid en deskundigheid, maar negatief ten aanzien van bijvoorbeeld flexibiliteit en omgang met nieuwe technologieën. Tevens is men negatief over de (hoge) arbeidskosten van deze groep. Dit laatste speelt in Nederland sterker dan in diverse andere landen, waar de profielen van leeftijd met beloning een minder stijgend verloop kennen.

Uit onderzoek komt naar voren dat behalve prikkels ook allerlei andere factoren van belang zijn voor de positie van ouderen op de arbeidsmarkt, zoals hun opleidingsachtergrond (inclusief gevolgde scholing), gezondheid en breedte van ervaringen die men eerder op de arbeidsmarkt heeft opgedaan, bijvoorbeeld doordat men van werkgever is gewisseld. Naarmate men ouder is, is de kans op deelname aan scholing kleiner, evenals de kans op overstap naar een andere baan. Dit laatste is des te meer een aandachtspunt omdat ouderen relatief vaker werkzaam zijn in krimpende sectoren. Door hun lagere mobiliteit zijn de kansen kleiner dat ze alsnog terecht komen in sectoren die meer perspectieven bieden.

Vooropleiding en gezondheid hebben reeds langere tijd aandacht in het overheidsbeleid, wat naar verwachting zeker heeft bijgedragen aan verbeteringen op deze terreinen bij vergelijkingen tussen geboortecohorten. Het belang van factoren als scholing en loopbaanbeleid wordt in het overheidsbeleid eveneens onderschreven, maar komt minder terug. Hier zijn redenen voor aan te voeren. Eerdere ervaringen met directe maatregelen om scholing te stimuleren lieten zien dat de effectiviteit hiervan sterk afhing van de wijze waarop deze werden vorm gegeven. De laatste jaren is er bewust voor gekozen om dit type beleid meer aan sectoren over te laten en daarbij soms ook faciliterend op te treden, zoals bij de sectorplannen. Vraag is dan wel of met deze facilitering op afstand voldoende eisen worden gesteld aan effectiviteitsmeting, zodat duidelijk wordt wat wel of niet werkt. In zijn

algemeenheid kan gezegd worden dat na alle aandacht en concrete maatregelen rondom prikkels deze terreinen als scholing en mobiliteit meer aandacht vereisen. Interessant in dit verband is hoe de omzetting van ontslagvergoeding in de transitievergoeding in de praktijk zal uitpakken, omdat in de uitvoering hiervan nog veel onduidelijk is. Tevens kan in dit verband gewezen worden op allerlei Van Werk naar Werk experimenten, waarvan over de toegevoegde waarde en de mogelijkheid tot opschaling nader onderzoek vereist is.

Speciale aandacht vraagt ook de groep langdurige oudere werklozen die wat betreft hun uitkeringen en verplichtingen sterker onder druk zijn komen te staan, maar daartegenover in vergelijking met het beleid vroeger weinig faciliteiten wordt geboden in de vorm van bijvoorbeeld scholing. Hierbij lijkt een gebrek aan voorlichting een rol te spelen, zoals bij de scholingsvoucher. Ook de "zachte factoren" als versterking van het zelfvertrouwen zijn in dit kader van belang.

Aandachtspunten

Hoe nu verder? In het verlengde van het voorgaande formuleren we enkele aandachtspunten:

- Op korte termijn geen verdere grote veranderingen in ontslagrecht en lengte en duur van werkloosheidsuitkeringen. Op dit terrein is al veel gebeurd en belangrijk is om eerst zicht te krijgen op de effecten van recente veranderingen. Belangrijk aandachtspunt is ook de daadwerkelijk uitvoering en vormgeving van de transitievergoeding, zodat deze daadwerkelijk een faciliterende rol kan spelen voor een overgang naar een andere baan.
- Instrumenten als de mobiliteitsbonus, proefplaatsingen, en netwerkbijeenkomsten dienen verder benut te worden. Verder moeten er in het re-integratiebeleid weer meer mogelijkheden voor vakscholing komen. Dergelijke instrumenten leveren een bijdrage aan de positie van oudere werkzoekenden. Tegelijkertijd dient beseft te worden dat deze bijdrage in het licht van de omvang van deze groep beperkingen kent. Tegelijkertijd is er zeker nog rek, al is het alleen maar door de beperkte bekendheid van deze maatregelen.
- Actief werken aan de bijstelling van negatieve beelden over ouderen. Hierbij gaat het bijvoorbeeld om het bevorderen van daadwerkelijke contacten en kansen voor bijvoorbeeld oudere werkzoekenden om te netwerken en zich daadwerkelijk te presenteren. Tevens dient onder de aandacht te worden gebracht dat met het opschuiven van cohorten de karakteristieken en achtergrond van ouderen van nu en in de toekomst anders zijn dan in het verleden. Daarnaast dient nagegaan te worden of de huidige wetgeving wel voldoende scherp is om tenminste de meest scherpe vormen van leeftijdsdiscriminatie tegen te gaan. Oudere werkzoekenden ervaren hun leeftijd als een grote belemmering en op de arbeidsmarkt is leeftijd de meest genoemde achtergrond van discriminatie. Ook vanuit het UWV ervaart men leeftijdsdiscriminatie.

- Demotie dient zowel naar werkgevers als werknemers minder een taboe te zijn. Nederland kent relatief hoge arbeidskosten voor oudere werknemers in vergelijking met veel andere landen. Nagegaan dient te worden wat Nederland kan leren van ervaringen met andere loonsystematieken en demotie in andere landen.
- Scholing en mobiliteit, ook reeds op jongere leeftijd, dient bevordert te worden. Onderzoek leert dat de arbeidsmarktpositie op latere leeftijd sterk bepaald worden door de breedte van ervaringen (mobiliteit) en scholing die men eerder heeft opgedaan. Vraag hierbij is wel wat de meest effectieve manier is om mobiliteit en scholing te bevorderen. Uiteraard is dit in eerste instantie een belangrijke verantwoordelijkheid van sociale partners zelf. Vanwege het sectoroverstijgende belang blijft hier echter een belangrijke rol van de overheid. De sectorgelden passen hierbij. Vraag daarbij is wel of de daadwerkelijke effectiviteit hiervan voldoende duidelijk wordt en wat binnen de brede toepassing van deze middelen als meest geschikte instrumenten kunnen worden gezien. Het gaat immers om een veelheid van mogelijke instrumenten zoals een loopbaanscan, loopbaanadviezen, EVC, enzovoorts. Vraag is tevens of er voor wat betreft scholing voldoende aandacht is voor instrumenten die bevorderen dat de scholing functie-overstijgend, of zelfs sectoroverstijgend is. Een manier om dit bevorderen kan zijn om scholingsinstrumenten meer direct te koppelen aan de werknemer, zoals via leerrechten of een persoonlijk opleidingsbudget.
- Specifieke aandacht vragen experimenten van Van Werk naar Werk Beleid. Het aantrekkelijke hiervan is dat wordt voorkomen dat men werkloos wordt en daarmee de kansen sterk slinken om alsnog een andere baan te verwerven. Vraag is hoe dit type beleid verder gefaciliteerd kan worden en welke rol daarbij bijvoorbeeld de transitievergoeding kan spelen.Ook de inzet van re-integratiemiddelen dient mogelijk te zijn, waarbij dan wel de noodzaak van de monitoring van de effectiviteit van nog groter belang wordt.

Belangrijk is om te benadrukken dat bovenstaande punten in combinatie bezien moeten worden. Geen van de bovenstaande punten is afzonderlijk hét antwoord op de kwetsbare positie waarin met name oudere werkzoekenden zich bevinden. Tevens wordt uit dit rapport en het bovenstaande duidelijk dat de effectiviteitsvraag in veel gevallen maar zeer ten dele beantwoord is, wat meer gerichte keuzes in het beleid bemoeilijkt.

Slot

De participatie van oudere leeftijdsgroepen is de laatste tientallen jaren fors gestegen. Dit is met name veroorzaakt door een combinatie van beleid waarin een aantal alternatieven (vervroegde uittreding, arbeidsongeschiktheidsregelingen) minder aantrekkelijk zijn geworden en nieuwe cohorten ouderen met andere kenmerken (hoger opgeleid, betere gezondheid, toegenomen mobiliteit, toegenomen

preferenties voor en ervaring met betaalde arbeid bij vrouwen). Langs de lijnen van beleid die hierboven puntsgewijs geschetst zijn, is een verdere ontwikkeling van deze trend zeker mogelijk, mede gezien het feit dat de kenmerken van nieuwe cohorten zich verder ontwikkelen. Tegelijkertijd mag verwacht worden dat er een groep oudere werkzoekenden blijft die bijzonder kwetsbaar blijft, zeker als veranderingen langs de hierboven geschetste (beleids)lijnen zich maar in een langzaam tempo voltrekken.

De verhoging van de AOW-gerechtigde leeftijd zal ook bijdragen tot een verdere stijging van de participatie onder ouderen. Tegelijkertijd mag verwacht worden dat de werkloosheid onder ouderen verder zal toenemen en dat meer ouderen in de bijstand zullen komen. Vooral voor de lager opgeleiden onder hen zal het bijzonder moeilijk worden om aan een betaalde baan te komen. De Participatiewet is bedoeld om mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt aan betaald werk te krijgen, maar dit blijkt voor jongere leeftijdsgroepen al heel lastig te zijn. Sommige economen stellen een aanzienlijke vermindering van de belasting- en premiedruk op laagbetaalde arbeid voor om extra werkgelegenheid voor lager opgeleiden te scheppen, maar het is de vraag of ouderen hier (evenredig) van zullen profiteren. Voor een deel van de ouderen die langdurig werkloos worden zullen beschutte werkgelegenheid en vrijwilligerswerk de enige mogelijkheid zijn om hen actief te houden.

Tot voor kort werd aangenomen dat ontgroening en vergrijzing op langere termijn zouden leiden tot grote tekorten op de arbeidsmarkt. Dit perspectief is echter volledig veranderd. Dit komt niet alleen door de hoge werkloosheid waarmee we nu te maken te hebben en die nog wel enige jaren zal voortduren. Door ontwikkeling op technologisch gebied is nu de verwachting dat in de komende decennia heel veel banen gaan verdwijnen. Dit betreft juist ook sectoren zoals de financiële sectoren, de handel en de zorg, waarin tot voor kort juist nog een aanzienlijke werkgelegenheidsgroei is opgetreden. Of er voldoende nieuwe banen zullen ontstaan om dit verlies op te vangen is onzeker. We moeten er rekening mee houden dat dit maar voor een deel het geval zal zijn. We pleiten er niet voor om, als dit zo blijkt te zijn, opnieuw vervroegde uittreding in het leven te roepen. Wij denken eerder aan verbetering van de faciliteiten voor onderbrekingen tijdens het arbeidsleven, bijvoorbeeld voor onderwijs en scholing.

LITERATUURLIJST

I LITERATUURLIJST

- ADV's (2014), *Discriminatie op de arbeidsmarkt. Rapport over klachten gemeld bij Antidiscriminatievoorzieningen in Nederland*.
- Andriessen, I., Fernee H, Wittebrood, K. (2014), *Ervaren discriminatie in Nederland*. Uitgave: SCP.
- Aubert, P. & Crépon, B. (2006). Age, wage and productivity: firm-level evidence. Production.
- Battistin, E., Brunello, G., Comi, S. & Sonedda, D. (2012), *Train more, work longer. The effects of pension reforms and training incentives on the retirement and training decisions of older workers*, University of Padova: Mimeo, Dep. of Economics and Management.
- Been, J. & Knoef, M. (2012), *The nature of self-employment towards retirement: necessity or opportunity? Revealed preference evidence from an unemployment insurance reform in the Netherlands.*
- Been, J. & Knoef, M. (2013), *Self-employment towards retirement: necessity or opportunity? Revealed preference evidence from search requirements in unemployment insurance*.
- Berge, T. van den, Knegt, R., Tros, F.H. (2008), *Evaluatie van de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid*, Hugo Sinzheimer Instituut, UVA.
- Bisschop, P., Heyma, A., Volkerink, M., Werff, S. van der (2012), *Wat maakt oudere werknemers aantrekkelijk?*, SEO.
- Bloemen, H.G. (2006), *The Impact of wealth on job exit rates of elderly workers in the Netherlands*, Free University Amsterdam.
- Bloemen, H., Hochguertel, S., Lammers, M. (2011), *Job search requirements for older unemployed: transitions to employment, early retirement and disability benefits*, Netspar discussion papers.
- Boockmann, B., Fries, J., Göbel, C. (2012), *Specific Measures for Older Employees and Late Career Employment*, Centre for European Economic Research, ZEW Discussion Paper No. 12-059.
- Boockmann, B., Zwick, T., Ammermüller, A., Maier, M. (2007), *Do Hiring Subsidies Reduce Unemployment Among the Elderly?: Evidence From Two Natural Experiments,* Centre for European Economic Research, ZEW Discussion Paper No. 07-001.
- Bosch, N. & Weel, B. ter (2013), *Labour-market outcomes of older workers in the Netherlands: measuring job prospects using the occupational age structure*, CPB discussion paper, (234).
- Brouwer, S, J.M.H., Schellekens, R.H., Bakker, N.J., Verheij, D., Steegen, H., Havinga, Brakel, K. van (2011), *Voorspellers van werkhervatting. Een onderzoek onder werklozen in Noord Holland*, UMCG/UWV.

- Bruinshoofd, W.A. & Grob, S.G. (2005), *Arbeidsparticipatie van ouderen: Microfinanciële motivaties en beleidsaspecten*.
- Caplan, R.D., Vinokur, A.D., Price, A.H., Ryn, M. van (1989), Job seeking,reemployment, and mental health: a randomized field experiment in coping with job loss, *Journal of Applied Psychology*, vol. 74, no. 5, pag. 759-769.
- Cardoso, A. R., Guimaraes, P., Varejao, P., Are Older Workers Worthy of Their Pay? An Empirical Investigation of Age-Productivity and Age-Wage Nexuses. In: *De economist*, 159, pag. 95-111.
- Charles, K. (2004), Is retirement depressing?: Labor force inactivity and psychological well-being in later life, *Research in Labor Economics*, vol. 23: 269-299.
- Chiu, C.K., Chan, W., Snape, E., & Redman, T. (2001). Age Stereotypes and Discriminatory Attitudes towards Older Workers: An East-West Comparison. *Human Relations*, 54(5), pag. 629-661.
- CPB (2008), *Notitie: Effecten doorwerkbonus*, Centraal Planbureau.
- Cuelenaere, B. & Veerman, T.J. (2011), *Onderzoek evaluatie WIA*, Ecorys, AStri.
- Dalen, H. van, Henkens, K., Schippers, J. (2012), Dealing with older workers in Europe: a comparative survey of employers' attitudes and actions, in: *Journal of European Social Policy*, 19, pag. 47-60.
- Dalen van, H. & Schippers, J. (2007), *Oudere werknemers door de lens van de werkgever*, NIDI-rapport.
- Deelen, A., Euwals, R., Trevisan, E. *Vervroegd uittreden of doorwerken? De rol van financiële prikkels*, CPB.
- Dekker, R. & Kösters, L. (2011), De mythologisering van de zzp-trend, in: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, pag. 248-263.
- Erken, H. Klokkenburg, L., Werff, S. van der (2014), Kan arbeidsmarktbeleid de positie van ouderen veranderen?, in: *TPEdigitaal*, 8, pag. 45-64.
- Es, van F., Vuuren, van D. (2010), *A decomposition of the growth in self-employment*, CPB discussion paper.
- Euwals. R., Mooij, R. de, Vuuren, D. van (2009), *Rethinking Retirement: From participation towards allocation*, CPB.
- Euwals. R., Vuuren, D. van, Wolthoff, R. (2010), Early retirement behaviour in the Netherlands: evidence from a policy reform, *De Economist* 158, No. 3.
- Euwals. R., Boeters, S., Bosch, N., Deelen, A., Weel, B. ter (2013), *Arbeidsmarkt ouderen en duurzame inzetbaarheid*, CPB.
- Falba, T., W. Gallo en J. Sindelar (2009), Work expectations, realizations and depression in older workers, *The Journal of Mental Health Policy and Economics*, vol. 12(4): 175-186.
- Fouarge, D. & Schils, T. (2009), The effect of early retirement incentives on the training participation of older workers, *LABOUR*, 23, 85–109.
- Fouarge, D. en de Grip, A. (2011), Ontwikkeling menselijk kapitaal over de levensloop, in *ESB*, pag. 452-454.
- Fouarge, D., Grip, A. de, Montizaan, R. (2012), *Hoe gevoelig is de uittredeleeftijd voor veranderingen in het pensioenstelsel?*, Netspar Design Papers.

- Fouarge, D. en A. de Grip (2014), *Gaan 50-plussers meer investeren in hun scholing?* NEA paper 54, Netspar economische adviezen.
- Fouarge, D. (2014), *Aanbod van cursussen naar leeftijd, ESB*, 99(4677), 49.
- Gelderblom, A., Collewet M., Koning, J. de (2011), *Arbeidsmarkt ouderen,* SEOR.
- Gelderblom, A. & Koning, J. de (1992), *Meer-jarig, minder-waardig? een onderzoek naar de invloed van leeftijd op produktiviteit en beloning*, uitgave OSA Voorstudie V39.
- Gelderblom, A., Collewet, M., Koning, J. de (2009), *Instrumentarium om deelname aan postinitiele scholing te vergroten*, SEOR in opdracht van de denktank leren en werken.
- Gelderblom, A., Koning, J. de, Lachab, K. (2007), *Effecten van zachte kenmerken op de reïntegratie van de WWB, WW en AO populatie*, Werkdocument nr. 392, Ministerie van SZW.
- Gielen, A. & Ours, J. van (2007), Een soepel ontslagrecht en de arbeidsmarktpositie van oudere werknemers in*: TPEdigitaal,* jaargang 1(1), pag. 19-29.
- Göbel, C. & Zwick, T. (2010), *Which Personnel Measures are Effective in Increasing Productivity of Older Workers?*
- Göbel, C., & Zwick, T. (2009). *Age and Productivity – Evidence from Linked Employer Employee Data.* Centre for European Economic Research, ZEW Discussion Paper No. 09-020.
- Graaf-Zijl, M. de, Horst, A. van der, Vuuren, D. van, (2015), *Wacht op economisch herstel. Hervorm arbeidsmarkt ouderen*, CPB Policy Brief 11.
- Greller M. & Simpson P. (1999), In search of late career: A review of contemporary social science research applicable to the understanding of late career, *Human Resource Management Review*, 9(3), pag. 309-347.
- Grip, A. de, Lindeboom, M., Montizaan, R. (2009), *Shattered dreams: The effects of changing the pension system late in the game*, IZA.
- Groot, W. & Maassen van den Brink, H. (1997), *Bedrijfsgerelateerde scholing en arbeidsmarktflexibiliteit van oudere werknemers*, Welboom.
- Groot, I. & Heyma, A. (2004), *Financiële prikkels voor werknemers bij uittreding*, SEO.
- Groot, N. de & Klaauw, B. van der (2014), *The effects of reducing the entitlement period to unemployment insurance benefits*, IZA.
- Gründemann, R. (2009), Arbeidsparticipatie van ouderen in Nederland*, Tijdschrift voor HRM* 2.
- Hansson, B., U. Johanson, en K.-H. Leitner (2004), *The impact of humand captial and human captital investments on company performance. Evidence for literature and European survey results. In: P. Descy en M. Tessaring (eds.) Impact of education and training. Third report on vocational education research in Europe: background report*, CEDEFOP.
- Hek, P. de en D. van Vuuren (2010), *Are older workers overpaid?* CPB Discussion paper no. 165.
- Henkens, K. (2005), Stereotyping older workers and retirement: the managers' point of view. In: *Canadian Journal on Aging / La Revue Canadienne du Viellissement* 24 (4): 353-366.

- Henkens, K. & Solinge, H. van (2003), *Het Eindspel*, Stichting Management Studies, Koninklijke van Gorcum.
- Heuvel, S. van den, Wind, A. de, Beudeker, D. (2015), *National report: Netherlands: Understanding employment participation of older workers, TNO*, University of Utrecht, in: Hasselhorn HM, Apt W (2015) *Understanding employment participation of older workers: Creating a knowledge base for future labour market challenges*. Research Report. Federal Ministry of Labour and Social Affairs (BMAS) and Federal Institute for Occupational Safety and Health (BAuA). BMAS/BAuA, Berlin.
- Houwen, K. van der, Moonen, L. (2014), *Oordelen over jongere en oudere werknemers*, Sociaal Economische trends 2014, CBS.
- Hullegie, P.G.J. & van Ours, J.C., (2013). *Seek and Ye shall Find : How Search Requirements Affect Job Finding Rates of Older Workers*, Discussion Paper 2013-028, Tilburg University, Center for Economic Research.
- Ilmakunnas, P. & Ilmakunnas, S. (2009), Diversity at the workplace: Whom does it benefit? Helsinki, Finland.
- Klarus, R. (2008), *EVC, competentiegericht beoordelen en flexibiliseren van onderwijs*, in opdracht van de Vlaamse onderwijsraad.
- Koning, J. de, M. Collewet, C. Tempelman, T. Berretty en J.H. Gravesteijn (2009), Gezondheid en arbeidsgerelateerde baten, SEOR en SEO, Onderzoek voor het Ministerie van VWS, Rotterdam.
- Koning, J. de, Gelderblom, A., Gravesteijn, J. H., Boon, L. van den (2003), *Meer vrouwen en ouderen aan het werk: wat zijn de randvoorwaarden voor werkgevers?,* Uitg. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Read Business Information BV, Den Haag.
- Koning, P (2009), Experience rating and the inflow into disability insurance, *De Economist* 157, No. 3.
- Koning, P. (2004), *Estimating the impact of experience rating on the inflow into disability insurance in the Netherlands*, CPB discussion paper.
- Koning, P. & Raterink, M. (2013), *Re-employment rates of older unemployed workers: decomposing the effect of birth cohorts and policy changes*, Springer Science + Business Media New York.
- Leuven, E. & Oosterbeek, H. (2004), Evaluating the Effect of Tax Deductions on Training, *Journal of Labor Economics*, 22 (2), 461-488.
- Loretto, W., & White, P. (2006), Employers' attitudes, practices and policies towards older workers*, Human Resource Management Journal*, *16*(3), 313-330.
- Mastrobuoni, G. (2006), *Labor supply effects of the recent social security benefits cuts: empirical estimates using cohort discontinuities*, CEPS Working Paper 136.
- Michon, H., M. van Wezep, A.-M. Rijkaart, K. Overweg, L. Vink, H. Kroon (2013), *Bewijs gevonden. Kwetsbare vrijwilligers sterker met Erkenning Verworven Competenties – Algemene vrijwilligerscompetenties*, Trimbos Instituut/Movisie.
- Montizaan, R., Cörvers, F. & De Grip, A. (2013), Training and retirement patterns*, Applied Economics*, 45(15), 1991–1999.
- Montizaan, R., De Grip, A. & Fouarge, D. (2014), *Training policies and retirement expectations*. Mimeo.

- Montizaan, R., Cörvers, F. & De Grip, A. (2010), The effects of pension rights and retirement age on training participation: Evidence from a natural experiment, *Labour Economics*, 17(1), 240-247.
- Montizaan, R. (2011), De effecten van pensioenversoberingen op productiviteit en arbeidsmarktparticipatie, *TPEdigitaal*, 5(2), p. 20-35.
- Nelissen, J.H.M. (2001), *Het effect van wijzigingen in vervroegde uittredingsregelingen op de arbeidsparticipatie van oudere werknemers*, CentER Applied Research.
- Neumark, D. (2003), Age discrimination legislation in the United States, in*: Contempory Economic Policy*, vol. 21, no. 3, p. 297-317.
- OECD (2005), *Ageing and Employment Policies: Netherlands*, OECD Publishing.
- OECD (2014), *Ageing and Employment Policies: Netherlands 2014: Working better with age*, OECD Publishing.
- Oude Mulders, J. & Wadensjö, E., *Understanding Employment Participation of Older Workers*.
- Oude Mulders, J., Henkens, K., Schippers, J. (2014), *Met pensioen en toch aan het werk – et werkgeversperspectief*, M&O, 3.
- Ours van, J.C. & Stoeldraijer, L. (2010), Age, Wage and Productivity, IZA Discussion Paper No. 4765.
- Picchio, M. & van Ours, J. (2013), Retaining through training even for older workers, *Economics of Education Review*, 32, 29-48.
- Reijenga, F.A., Veerman, T.J., Van den Berg, N., (2006), *Onderzoek evaluatie Wet verbetering poortwachter*, Astri.
- Rosholm, M. & Toomet, O. (2005), *A search model of discouragement*, IZA.
- Slotboom, S.T. (2013), *Re-integratie van oudere werklozen*, Regioplan.
- Solinge, van H. (2012), *Explaining transitions into self-employment after (early) retirement*, Netspar.
- Solinge, van H. (2013), *Who opts fors elf-employment after retirement? A longitudinal study in the Netherlands*, Springer-Verlag Berlin.
- Staubli, S. & Zweimüller, J., (2011). *Does Raising the Retirement Age Increase Employment of Older Workers?*, IZA Discussion Papers 5863, Institute for the Study of Labor (IZA).
- Taylor, P., & Walker, A. (1998), Employers and older workers: attitudes and employment practices, *Ageing and Society*, *18*(6), 641-658.
- Thijssen, J.L.G. (2001), Loopbaanontwikkeling in verandering*, Opleiding en Ontwikkeling*, 14(11), p. 19-26.
- Vos, K. de (2004), *Financiële prikkels voor het in dienst houden of nemen van werknemers: een literatuuronderzoek*, CentER Applied Research Faculteit der Economische Wetenshappen, Universiteit van Tilburg.
- Witte, H. de (1993), Gevolgen van langdurige werkloosheid voor het psychisch welzijn: Overzicht van de onderzoeksliteratuur, *Psychologica Belgica*, vol. 33, pag. 1-35.
- Wanberg, C., T.M. Glomb, Z. Song en S. Sorenson (2005), Job-search persistence during unemployment: a 10-wave longitudinal study, *Journal of Applied Psychology*, vol. 90, no. 3, pag. 411-430.

- Wang, Y. (2010), *Variations in Steepness of Age-Earnings Profiles. A cross-country Analysis focussing on two Age Groups.* Netspar Thesis.
- Werff, S. van der, Volkerink, M., Heyma, A., Bisschop, P. (2012), *Wat maakt oudere werknemers aantrekkelijk?* Amsterdam: SEO.
- Westerhuis A. en T. Huisman (2008), *Kwalitatieve monitoring duale en EVC-trajecten projectdirectie leren en werken*, Den Bosch: CINOP.
- Ybema, J.F., Preenen, P., Koppes, L., Vroome, de E., Leijten, F. (2013), *Vergelijking van de arbeidsomstandigheden en inzetbaarheid van zzp'ers en werknemers 2012*, TNO.
- Zandvliet, K., Gravesteijn, J., Tanis, O., Dekker, R., Skugor, D.,Meij, M. (2013), *ZZP tussen werknemer en ondernemer*, SEOR, ReflecT, Mediad.
- Zandvliet, K., Gelderblom. A., Gravesteijn, J. (2011), *Werkgeversbenaderingen van UWV gericht op het aannemen van ouderen*. Rotterdam: SEOR.
- Zwick, T. (2011), *Why training older employees is less effective*, Mannheim: ZEW Discussion Papers, No. 11-046.

DE ARBEIDSMARKTPOSITIE VOOR OUDEREN

Het wetenschappelijk bureau van '50-Plus' heeft SEOR gevraagd een onderzoek te doen naar de arbeidsmarktpositie van ouderen.

In opdracht van:

ERASMUS UNIVERSITEIT ROTTERDAM
ERASMUS SCHOOL OF ECONOMICS

SEOR
Erasmus School of Economics