

**Demotie:
Niet kansloos!**



**Erasmus Universiteit
Faculteit der Sociale Wetenschappen
Sociologie
Master Arbeid, Organisatie en Management
Den Haag, augustus 2005**

Student: D.W. Heinrichs
Studentnummer: 283064dh
Begeleider: prof.dr. C.W.A.M. van Paridon

**Demotie:
Demotie niet kansloos!**

**Erasmus Universiteit
Faculteit der Sociale Wetenschappen
Sociologie
Master Arbeid, Organisatie en Management
Den Haag, augustus 2005**

Student: D.W. Heinrichs
Studentnummer: 283064dh
Begeleider: prof.dr. C.W.A.M. van Paridon

Voorwoord

Deze scriptie is als afsluiting van mijn studie Sociologie, met als specialisatie Arbeid, Organisatie en Management, geschreven. In dit sociologisch werkstuk wordt verslag gedaan van een wetenschappelijk onderzoek. De empirische component (deel 2) is voortgebouwd op relevante wetenschappelijke theorieën (deel 1).

Het afgelopen jaar heeft de vergrijzing van de bevolking volop in het nieuws gestaan. Deze vergrijzing en de lage arbeidsparticipatie van ouderen zullen in de toekomst leiden tot stijgende kosten van het collectieve stelsel van Nederland. De term demotie van 50-plussers wordt in dit verband steeds vaker in de mond genomen. Ouderen zouden namelijk veel te duur zijn in verhouding tot wat ze opbrengen voor organisaties. Door de beloning aan te passen aan de veronderstelde daling van de productiviteit, kan het voor organisaties aantrekkelijk worden om te investeren in oudere werknemers.

In de discussie omtrent het onderwerp demotie staan voorstanders en tegenstanders pal tegenover elkaar. Demotie werd vaak als een middel gezien om dure (oudere) werknemers terug te zetten in functie. Naar mijn mening wordt vaak vergeten dat oudere werknemers juist ook profijt kunnen hebben van een demotieregeling. Niet alleen geven ouderen vaak prioriteit aan andere zaken dan alleen aan hun werk, ook kunnen bijvoorbeeld gezondheidsproblemen een reden zijn om op zoek te gaan naar een minder belastende functie. Het hoeft hier niet zozeer te gaan om een lagere functie, het kan ook gaan om eenzelfde functie met gelijkwaardige verantwoordelijkheden. Aan de hand van verschillende wetenschappelijke theorieën, heb ik een onderzoek opgestart onder 50-plussers naar de behoefte aan demotie. Mijn voornaamste motivatie om voor dit onderwerp te kiezen, was het idee dat de mogelijkheden van demotie onderbelicht zijn gebleven en men zich teveel concentreert op de onmogelijkheden.

In het bijzonder dank ik mijn begeleider prof.dr. C.W.M. van Paridon voor zijn deskundige begeleiding. Van zijn expertise over oudere werknemers heb ik optimaal gebruik kunnen maken. Dankzij zijn kritische begeleiding ben ik in staat geweest om mijn studie met veel plezier af te ronden. Verder wil ik M. Deenik, E. van Wordragen en T.J. Heinrichs bedanken voor hun kritische aanvullingen en algemene ondersteuning.

Den Haag, augustus 2005
Dominique Heinrichs

Inhoudsopgave

| | | |
|-------------|-----------------------------------------------------------------|----|
| Hoofdstuk 1 | Inleiding..... | 1 |
| 1.1 | Vergrijzing..... | 1 |
| 1.2 | Arbeidsparticipatie van ouderen..... | 2 |
| 1.2.1 | Nederland en het buitenland..... | 3 |
| 1.2.2 | Participatie van vrouwen..... | 4 |
| 1.2.3 | Participatie naar sector..... | 5 |
| 1.3 | Conclusie..... | 7 |
| 1.4 | Probleemstelling..... | 7 |
| 1.5 | Wetenschappelijke relevantie..... | 8 |
| 1.6 | Maatschappelijke relevantie..... | 9 |
| 1.7 | Opbouw van de scriptie..... | 9 |
| Hoofdstuk 2 | Oorzaken lage arbeidsparticipatie in Nederland..... | 11 |
| 2.1 | Typen verzorgingsstaten..... | 11 |
| 2.1.1 | Nederland..... | 13 |
| 2.2 | Pensioensystemen..... | 14 |
| 2.3 | Conclusie..... | 16 |
| 2.4 | Oorzaken lage arbeidsparticipatie Nederland..... | 17 |
| 2.5 | Toegankelijke WW en WAO..... | 18 |
| 2.6 | Pensioensysteem in Nederland..... | 18 |
| 2.7 | Levensloopregeling..... | 19 |
| 2.8 | Conclusie..... | 21 |
| Hoofdstuk 3 | Tussen feiten en beelden over oudere werknemers..... | 22 |
| 3.1 | Samenhang tussen leeftijd, productiviteit en beloning..... | 22 |
| 3.2 | Scholing..... | 26 |
| 3.3 | Fysieke conditie..... | 28 |
| 3.4 | Motieven van werknemers om uit het arbeidsproces te treden..... | 29 |
| 3.5 | Behoeften vanuit werkgevers..... | 32 |
| 3.6 | Conclusie..... | 34 |
| Hoofdstuk 4 | Demotie..... | 35 |
| 4.1 | Demotie..... | 35 |
| 4.2 | Onderzoek..... | 39 |
| 4.3 | Demotiebeleid..... | 41 |
| 4.4 | Conclusie..... | 42 |
| Hoofdstuk 5 | Methoden, empirische afbakening en operationalisatie..... | 44 |
| 5.1 | Het domein..... | 44 |
| 5.2 | Methoden van onderzoek..... | 44 |
| 5.3 | Opbouw vragenlijst..... | 45 |
| 5.4 | Operationalisatie variabelen..... | 46 |
| 5.4.1 | Onafhankelijke variabelen:..... | 47 |
| 5.4.2 | Afhankelijke variabelen:..... | 51 |
| 5.5 | Kwalitatief onderzoek..... | 52 |
| 5.6 | Data-analyse..... | 53 |
| 5.7 | Controleerbaarheid en betrouwbaarheid..... | 53 |
| Hoofdstuk 6 | Resultaten..... | 55 |

| | | |
|----------------------------|-----------------------------------------------------------------|----|
| 6.1 | Resultaten kwantitatief onderzoek | 55 |
| 6.2 | Representativiteit populatie | 56 |
| 6.3 | Resultaten..... | 57 |
| 6.3.1 | Stoppen of doorwerken | 57 |
| 6.3.2 | Inzetbaarheid..... | 60 |
| 6.4 | Indicatoren voor het eerder stoppen met werken..... | 62 |
| 6.5 | Indicatoren voor het gebruik maken van een demotieregeling..... | 62 |
| 6.6 | Eventuele beleidsaanbevelingen | 63 |
| 6.7 | Resultaten kwalitatief onderzoek..... | 65 |
| 6.7.1 | Sociaal Economische Raad..... | 65 |
| 6.7.2 | Interview met mevrouw Benedictus | 66 |
| 6.8 | Conclusie..... | 68 |
| Hoofdstuk 7 Conclusie..... | | 69 |
| 7.1 | Deelvragen | 69 |
| 7.2 | Probleemstelling | 72 |
| 7.3 | Beleidsaanbevelingen | 72 |
| 7.4 | Implicaties voor verder onderzoek..... | 74 |
| Literatuurlijst..... | | 75 |
| Bijlagen..... | | 79 |
| Bijlage 1 | Vervangingsvraag en knelpunten binnen sectoren | 80 |
| Bijlage 2 | Tabellen functieverandering | 81 |
| Bijlage 3 | Vragenlijst..... | 83 |

Hoofdstuk 1 Inleiding

Het afgelopen jaar heeft de overheid diverse maatregelen genomen om ouderen te stimuleren langer te blijven werken. Door onder andere de vergrijzing en de lage arbeidsparticipatie van ouderen zullen in de toekomst de kosten voor collectieve voorzieningen stijgen; dit vraagt om herstructurering van de collectieve verzorgingsstaat. In dit hoofdstuk worden als eerste deze twee problemen toegelicht. Vervolgens zal ingegaan worden op de probleemstelling van het onderzoek. Tevens wordt aangegeven waarom het onderzoek zowel maatschappelijk als wetenschappelijk van belang is. Tot slot wordt de opbouw van deze scriptie behandeld.

1.1 Vergrijzing

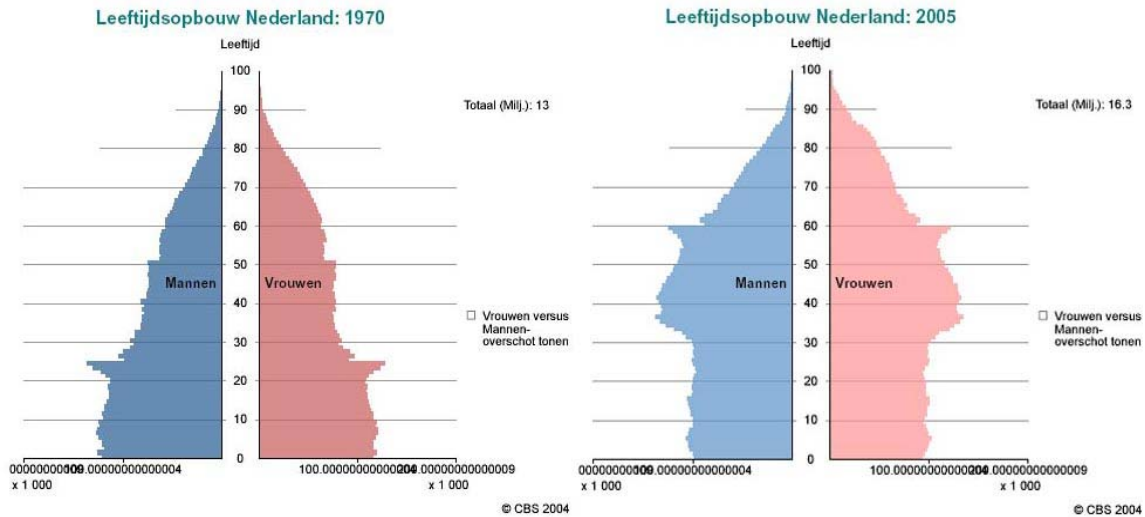
De Nederlandse arbeidsmarkt is aan het ontgroenen en aan het vergrijzen (Remery, Henkens, Schippers, Doorne-Huiskes, en Ekamper, 2001a). Aan de ene kant worden minder kinderen geboren en aan de andere kant blijven oudere mensen langer in leven. Niet alleen is de toename van de levensverwachting een oorzaak van de vergrijzing, tevens hebben we te maken met de ‘babyboomers’ die inmiddels de middelbare leeftijd bereiken. Onder babyboomers worden de kinderen verstaan die vlak na de Tweede Wereldoorlog tijdens de geboortegolf zijn geboren. Deze ontgroenings- en vergrijzingstrend heeft tot gevolg dat de kosten die gemaakt worden voor de zorg en voor de pensioenen zullen stijgen. Door de hogere levensverwachting van mensen zal het aantal jaren dat zij gebruik maken van pensioenen stijgen ten opzichte van het aantal jaren dat zij voor pensioenen zullen betalen. In Nederland is er sprake van kapitaalgedekte aanvullende pensioenen naast de Algemene Ouderdomswet (AOW). Dit houdt in dat gepensioneerden zelf geld opzij hebben gezet voor hun inkomen en zij daardoor minder afhankelijk zijn van de premies die afgedragen worden door de werkende generatie. Hierdoor lijkt het net alsof pensioenen minder kwetsbaar zijn voor demografische ontwikkelingen, echter is dit niet het geval. De hogere kosten van onder andere eventuele schommelingen van pensioenfondsen zullen opgevangen moeten worden door een kleinere groep premiebetalers. Dit heeft tot gevolg dat pensioenen uiteindelijk kwetsbaarder zullen worden.

Figuur 1.1 geeft de Nederlandse bevolkingsopbouw in 1970 en 2005 weer. In 1970 was er sprake van een relatief jonge bevolking, 36 procent van de bevolking was jonger dan 20 jaar (CBS¹, 2005a). In 2030 is de prognose dat dit nog maar 22 procent van de totale bevolking zal zijn.

In 1970 was sprake van een percentage van 10 procent van 65 jaar en ouder. Dit zal in 2030 hoogstwaarschijnlijk 22 procent van de totale bevolking zijn.

¹ Centraal Bureau voor de Statistiek

Figuur 1.1 Bevolkingspiramiden 1970/2005



Bron: CBS (2005a)

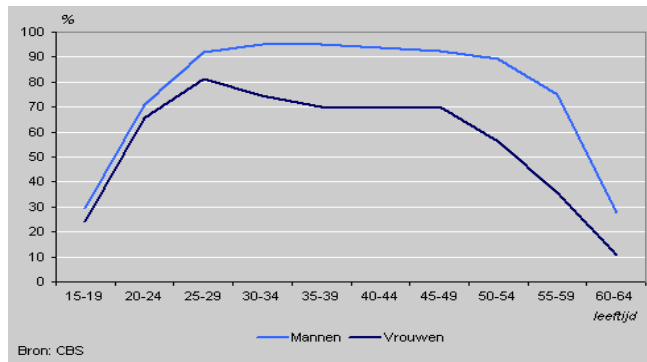
In de leeftijdsopbouw van 2005, zie figuur 1.1, is de doelgroep van dit onderzoek duidelijk te herkennen. De doelgroep van dit onderzoek betreft 50-plussers. In 2005 is er sprake van 34 procent van de groep 40-65 jaar, in vergelijking met 1970 toen er nog sprake was van 26 procent. Door de ontgroenings- en vergrijzingstrend zal de omvang van de potentiële beroepsbevolking gaan krimpen. Niet alleen Nederland vergrijst, ook diverse andere landen hebben met vergrijzing te maken. In Nederland is de vergrijzing ten opzichte van die andere landen vrij laat toegeslagen.

1.2 Arbeidsparticipatie van ouderen

Naast de ontgroenings- en vergrijzingstrend is er sprake van een lage arbeidsparticipatie van oudere werknemers. Aan de hand van het arbeidsparticipatiecijfer kan men het aantal werkenden (actieven) ten opzichte van de resterende beroepsbevolking (niet-actieven) onderscheiden. Er kan onderscheid gemaakt worden tussen netto en bruto arbeidsparticipatie. Onder netto arbeidsparticipatie wordt verstaan de werkzame beroepsbevolking in procenten van de bevolking (CBS, 2005b). De bruto arbeidsparticipatie is de beroepsbevolking in procenten ten opzichte van de totale bevolking.

Figuur 1.2 laat de bruto arbeidsparticipatie in 2003 naar leeftijd zien. De lage arbeidsparticipatie onder jongeren is te verklaren doordat ze over het algemeen eerst een opleiding volgen alvorens aan het werk te gaan. Duidelijk is uit de grafiek waar te nemen dat de arbeidsparticipatie bij mannen rond het 58^e levensjaar sterk begint te dalen. Bij vrouwen begint deze daling eerder doordat vrouwen na het krijgen van kinderen vaak stoppen met werken. De arbeidsparticipatie van vrouwen zal de aankomende jaren flink toenemen. Dit komt doordat de jonge generatie vrouwen ten opzichte van de oude generatie relatief vaker is gaan werken.

Figuur 1.2 Arbeidsdeelname naar leeftijd



Bron: CBS (2005c)

1.2.1 Nederland en het buitenland

Tussen 1981 en 1995 daalde de arbeidsdeelname van oudere mannen aanzienlijk doordat meer mannen gebruik maakten van een VUT-regeling. Uit cijfers van het CBS blijkt dat sinds 1995 de arbeidsparticipatie van het aantal werkzame personen met 16 procent is gestegen, de potentiële beroepsbevolking is daarentegen maar met 3 procent gestegen. Gebleken is dat door een hogere arbeidsparticipatie van onder andere vrouwen en oudere werknemers de arbeidsparticipatie van Nederland de afgelopen jaren is gestegen. Er moet wel gewezen worden op het feit dat Nederland de afgelopen jaren economische groei heeft doorgemaakt. De vraag is of deze groei van de arbeidsparticipatie er ook zou zijn geweest als er sprake was geweest van een recessie. De deelname van 55 tot 64-jarigen steeg in 2002 ten opzichte van 1996 met 1 procent tot 39 procent. Deze trend is in heel Europa, zij het op een aantal landen na, waar te nemen. Dit in tegenstelling tot de arbeidsdeelname van vrouwen, deze trend is wél in heel Europa waar te nemen.

Tabel 1.3 Arbeidsparticipatie van werknemers tussen 55-64 jaar

| | 1990 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 |
|----------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| België | 22,2% | 25,9% | 26,0% | 26,7% | 28,5% |
| Mannen | 35,4% | 36,3% | 36,6% | 36,3% | 39,4% |
| Vrouwen | 9,9% | 15,8% | 15,8% | 17,4% | 18,0% |
| Denemarken | 57,1% | 56,9% | 58,9% | 60,1% | 63,1% |
| Mannen | 69,1% | 64,5% | 65,6% | 67,6% | 70,8% |
| Vrouwen | 45,9% | 48,2% | 51,9% | 52,1% | 55,2% |
| Duitsland | 39,8% | 42,9% | 42,9% | 43,3% | 43,1% |
| Mannen | 55,9% | 52,4% | 52,2% | 52,6% | 52,0% |
| Vrouwen | 24,7% | 33,5% | 33,6% | 34,1% | 34,3% |
| Verenigd Koninkrijk | 53,0% | 52,8% | 54,0% | 55,2% | 57,5% |
| Mannen | 68,1% | 63,3% | 64,4% | 65,0% | 67,9% |
| Vrouwen | 38,7% | 42,6% | 44,0% | 45,7% | 47,3% |
| Italië | 33,4% | 29,0% | 29,2% | 30,1% | 31,5% |
| Mannen | 53,0% | 42,7% | 42,3% | 42,9% | 44,4% |
| Vrouwen | 15,5% | 16,1% | 16,9% | 18,1% | 19,3% |

| | | | | | |
|-------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Nederland | 30.9% | 38.6% | 39,9% | 42,9% | 45,9% |
| Mannen | 45.8% | 50.8% | 51,4% | 56,2% | 58,7% |
| Vrouwen | 16.8% | 26.4% | 28,3% | 29,4% | 32,9% |
| Verenigde Staten | 55.9% | 59.2% | 60,4% | 61,9% | 62,4% |
| Mannen | 67.8% | 67.3% | 68,3% | 69,2% | 68,7% |
| Vrouwen | 45.2% | 51.9% | 53,2% | 55,2% | 56,6% |
| Zweden | 70.5% | 69.4% | 70,4% | 71,7% | 72,5% |
| Mannen | 75.4% | 72.8% | 73,5% | 74,7% | 75,5% |
| Vrouwen | 65.8% | 65.9% | 67,3% | 68,6% | 69,5% |

Bron: Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD);
Employment Outlook van 2004 (2005)

Uit tabel 1.3 blijkt dat België, Duitsland en Nederland de laagste arbeidsparticipatie van oudere werknemers hebben. Dit in tegenstelling tot Zweden, waar de arbeidsparticipatie relatief hoog ligt. Doch is het opvallend dat de participatie onder ouderen in Nederland aanzienlijk is gestegen ten opzichte van andere landen. Zo blijkt dat de arbeidsparticipatie van de groep boven 55 jaar sneller is gestegen dan het gemiddelde van de totale bevolking in Nederland. In hoofdstuk 2 zal ingegaan worden op de oorzaken van de lage arbeidsparticipatie van oudere werknemers in Nederland.

1.2.2 Participatie van vrouwen

Zoals al eerder aangegeven is blijkt uit cijfers van het CBS dat de arbeidsparticipatie van Nederlandse vrouwen de afgelopen jaren aanzienlijk gestegen is. Dit cijfer is de afgelopen jaren gestegen door een veranderend intreding-, uittredings- en herintredingspatroon van vrouwen (de Feijter, Fokkema en van der Wijst, 2001). Door feminisering van de arbeidsmarkt is het aantal hoog opgeleide vrouwen sterk gestegen en tegenwoordig blijven vrouwen vaker en langer doorwerken nadat ze kinderen hebben gekregen. In tabel 1.3 is deze stijging ten opzichte van andere landen waar te nemen. Lange tijd heeft Nederland een lage arbeidsparticipatie van vrouwen gekend in vergelijking met andere landen. Inmiddels heeft Nederland deze achterstand gedeeltelijk ingehaald, hoewel in Scandinavië en de Verenigde Staten de arbeidsparticipatie van vrouwen relatief een stuk hoger ligt. De emancipatie van vrouwen is in Scandinavië en de Verenigde Staten eerder begonnen, maar hoe komt het dat de emancipatie van vrouwen op de arbeidsmarkt in Nederland later heeft toegeslagen? Op deze vraag zal antwoord worden gezocht in het volgende hoofdstuk.

Tabel 1.4 laat de groei van de netto arbeidsparticipatie naar leeftijd en geslacht in Nederland zien. De daling van de netto arbeidsparticipatie van vrouwen tussen de 15-24 jaar is te verklaren doordat jongeren (dit geldt zowel voor vrouwen als voor mannen) over het algemeen vaker en langer een opleiding volgen. Uit deze tabel komen verschillen naar leeftijdsgroepen naar voren. Het is opvallend dat de arbeidsdeelname van vrouwen in de groep 25-49 jaar aanzienlijk hoger ligt dan de arbeidsdeelname van de groep vrouwen tussen de 50-64 jaar. Hieruit kan worden opgemaakt dat de participatie van vrouwen de aankomende jaren alleen maar zal gaan stijgen door feminisering van de arbeidsmarkt. Als opmerking geldt wel dat de arbeidsdeelname van vrouwen nog steeds aanzienlijk verschilt met de arbeidsdeelname van mannen.

Tabel 1.4 Netto arbeidsparticipatie naar leeftijd en geslacht

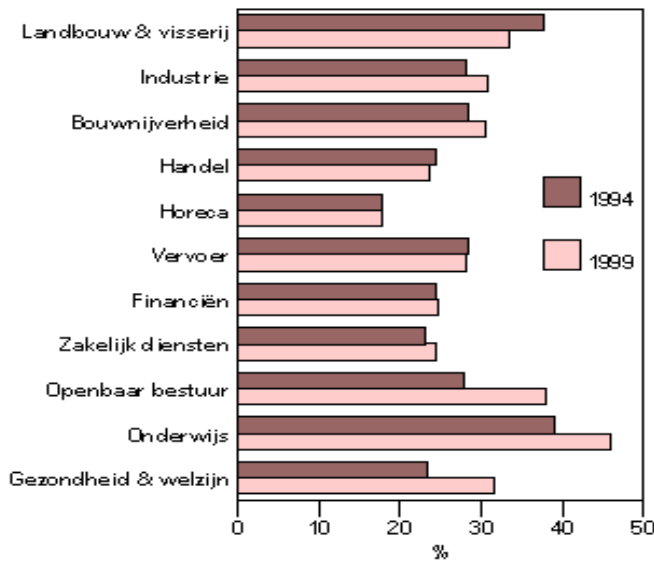
| | 1990 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 |
|------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Mannen | | | | | |
| 15-24 jaar | 42,5% | 46,6% | 47,4% | 45,8% | 44,8% |
| 25-49 jaar | 89,2% | 91,7% | 91,8% | 91,1% | 89,8% |
| 50-64 jaar | 54,8% | 63,4% | 64,7% | 66,2% | 65,6% |
| 65 jaar en ouder | 3,9% | 3,2% | 3,3% | 3,3% | 3,8% |
| Vrouwen | | | | | |
| 15-24 jaar | 41,4% | 41,4% | 43,3% | 42,9% | 40,3% |
| 25-49 jaar | 50,2% | 64,7% | 66,5% | 67,5% | 68,8% |
| 50-64 jaar | 17,9% | 31,2% | 32,2% | 34,0% | 35,3% |
| 65 jaar en ouder | 0,6% | 0,6% | 0,7% | 0,9% | 0,9% |

Bron: StatLine CBS (2005d)

1.2.3 Participatie naar sector

De veroudering van de bevolking heeft verschillende consequenties. Zo kan er gedacht worden aan hogere kosten van het collectieve stelsel voor wat betreft de ouderdagvoorzieningen en de gezondheidszorg. Tot 2010 zullen de consequenties vooral blijken uit de veroudering van de arbeidsmarkt (Remery, Henkens, Schippers, van Doorne-Huiskes en Ekamper, 2001b). Door de veroudering zal het aantal niet-actieven op de arbeidsmarkt toenemen. Dit vergt extra bereidheid van de jongeren om deze financiële druk te kunnen en willen dragen. Er is sprake van differentiatie in veroudering binnen sectoren en organisaties. Zoals in figuur 1.4 is te zien, werken in de landbouw en in het onderwijs relatief veel oudere werknemers. Zodra de groep babyboomers de pensioengerechtigde leeftijd bereikt, kan er binnen deze organisaties veel kennis verloren gaan. Niet alleen gaat er kennis verloren, ook zullen ze extra kosten kwijt zijn om nieuwe productieve werknemers aan zich te binden. In de horeca en handel zijn relatief weinig ouderen werkzaam. In de sectoren waar veel ouderen werkzaam zijn wordt de vergrijzing vaak versterkt doordat er weinig nieuwe jonge werknemers in dienst (willen) komen. Het permanente karakter van de veranderde samenstelling van de potentiële beroepsbevolking maakt herbezinning noodzakelijk.

Figuur 1.4 Percentage 45-64 jaar per bedrijfstak, 1994 en 1999



Bron: Remery, Henkens, Schippers van Doorne-Huiskes en Ekamper (2001b, p.5)

De arbeidsmarkt is de ontmoetingsplaats waar het aanbod van werk en de vraag naar werk bij elkaar komen. Gezien het permanente karakter van de veranderde samenstelling van de beroepsbevolking zou men kunnen verwachten dat de werkloosheid onder jongeren in de toekomst zal dalen. Door de vergrijzing zal tenslotte binnen diverse sectoren de vraag naar nieuw personeel toenemen.

De vraag naar nieuw personeel, ook wel vervangingsvraag genoemd, zal inderdaad de aankomende jaren gaan toenemen (Raad voor Werk en Inkomen, 2004). Volgens de klassieke theorie zou deze vervangingsvraag perfect zijn als er evenveel personen op de arbeidsmarkt toetreden als dat er weggaan. Tenslotte zou volgens deze klassieke theorie de arbeidsmarkt zelf zorgen voor een evenwichtige samenhang tussen het aanbod en de vraag naar werk. Helaas is dit vaak niet het geval. Deze vervangingsvraag is afhankelijk van verschillende factoren/knelpunten, bijvoorbeeld van kenmerken van de beroepsbevolking; sommige functies vereisen meer specialistische kennis dan andere functies. De vervangingsvraag zegt op zich niets over de problematiek die het met zich mee kan brengen. Er blijkt sprake te zijn van een discrepantie tussen het aanbod van werk en vraag naar werk. In bijlage 1 zijn deze vervangingsvraag en knelpunten naar sectoren weergegeven in een tabel. Uit deze tabel is op te maken dat de vervangingsvraag in de horeca relatief hoog is, maar de knelpunten daarentegen weer laag zijn. Dit houdt in dat het aanbod en de vraag naar werk binnen deze sector relatief goed op elkaar aansluiten. Dit geldt bijvoorbeeld niet voor de overheid en het onderwijs; binnen deze sectoren zijn de vervangingsvraag en de knelpunten relatief hoog.

Samenvattend is de conclusie dat de problematiek binnen sectoren voor wat betreft de vergrijzing niet hetzelfde is. Dit duidt volgens de Raad voor Werk en Inkomen op de behoefte aan maatwerk en niet op een algemene aanpak.

1.3 Conclusie

Door vergrijzing van de bevolking en de lage arbeidsparticipatie van ouderen zal het arbeidsaanbod in Nederland vergroot moeten worden. Generiek kan gesteld worden dat de oplossing om het arbeidsaanbod te vergroten driedelig is, namelijk:

1. groepen zoals vrouwen en allochtonen, die minder vertegenwoordigd zijn op de arbeidsmarkt, stimuleren om te gaan werken;
2. werknemers met gezondheidsproblemen laten herintreden;
3. oudere werknemers stimuleren om langer te blijven werken.

Tijdens het onderzoek zal er worden gekeken naar de laatst genoemde oplossing, namelijk oudere werknemers stimuleren om langer actief te blijven op de arbeidsmarkt.

1.4 Probleemstelling

De twee zojuist behandelde maatschappelijke problemen, vergrijzing en de lage arbeidsparticipatie in Nederland, hebben geleid tot deze scriptie. De doelstelling van deze scriptie is het achterhalen of demotiebeleid een relevant personeelsinstrument kan zijn om de arbeidsdeelname van oudere werknemers te verhogen.

Veel onderzoeken gaan over de lage arbeidsparticipatie/arbeitsdeelname van oudere werknemers, deze zijn voornamelijk beschreven vanuit werkgevers perspectief. Er is nog weinig bekend over de meningen van oudere werknemers over de verschillende beleidsmaatregelen om de arbeidsdeelname van oudere werknemers te vergroten. Tevens zijn het afgelopen jaar de VUT en het prepensioen afgeschaft. Door deze afschaffing is het mogelijk dat werknemers anders zijn gaan denken voor wat betreft het demotiebeleid. Het is relevant om de standpunten van werknemers in het onderzoek te betrekken.

Op basis van eerder beschreven informatie kan de volgende probleemstelling geformuleerd worden:

“In hoeverre biedt demotie een oplossing om de arbeidsdynamiek en daarmee het arbeidsaanbod van 50-plussers bij een vergrijzende bevolking te verhogen?”

Deelvragen

1. In hoeverre verschilt de arbeidsparticipatie van ouderen in Nederland ten opzichte van andere landen en hoe kan men dit verklaren?

Zoals in het afgelopen hoofdstuk is gebleken bestaan er verschillen in arbeidsparticipatie van oudere werknemers tussen verschillende landen. Hoe kan men dit verklaren? In hoofdstuk 2 wordt er gekeken naar de mate van invloed van het overheidsbeleid op de arbeidsparticipatie van oudere werknemers. Uit de literatuur kunnen aanwijzingen worden verkregen voor eventuele beleidsmaatregelen die genomen kunnen worden vanuit de overheid om de arbeidsdeelname van ouderen te verhogen. Deze deelvraag zal door middel van secundaire analyse van bestaande gegevens en een literatuuronderzoek worden beantwoord in de hoofdstukken 1 en 2.

2. Hoe is de samenhang tussen productiviteit, leeftijd en beloning?

Veelal wordt gesuggereerd dat 50-plussers duurder en minder productief zijn dan jongere werknemers. De vraag is of dit een mythe is of dat deze aanname gebaseerd is op feiten.

Deze beeldvorming zal getoetst worden aan de hand van wetenschappelijke theorieën en empirische gegevens van andere onderzoeken in hoofdstuk 3.

3. Wat zijn de redenen van 50-plussers om uit het arbeidsproces te stappen?

Om een idee te krijgen of demotie kan inspelen op de behoeften van werknemers is het van belang om te kijken naar de redenen waarom ouderen besluiten om eerder te stoppen met werken. Door middel van een literatuurstudie zal deze deelvraag worden beantwoord in hoofdstuk 3.

4. Wat kan demotiebeleid voor 50-plussers betekenen?

Om de collectieve welvaartstaat betaalbaar te houden is het belangrijk om 50-plussers langer te laten doorwerken. Demotie zou wat dat betreft een oplossing kunnen zijn. Oudere werknemers zijn volgens de algemene beelden (mythen) minder productief. Een logische stap zou dan ook zijn om ze in een lagere functie te plaatsen. Welke voordelen en nadelen heeft demotiebeleid en zou het een oplossing kunnen zijn voor de lage participatie van oudere werknemers? In hoofdstuk 4 zal als eerste ingegaan worden op de term demotie en zal vervolgens deze deelvraag door een literatuuronderzoek worden beantwoord.

5. Waarin onderscheiden 50-plussers die aangeven positief tegenover demotie te staan, zich ten opzichte van 50-plussers die hier negatief tegenover staan?

Deze deelvraag kan van belang zijn om de vraag te kunnen beantwoorden of demotiebeleid collectief of individueel ingevuld dient te worden. Tevens kan hieruit worden opgemaakt of bepaalde beroepsgroepen eerder in aanmerking willen komen voor demotie dan andere beroepsgroepen. Gedacht kan worden aan fysiek zware functies of mensen die last hebben van gezondheidsproblemen. De gegevens die nodig zijn om deze deelvraag te kunnen beantwoorden zullen door middel van kwantitatief onderzoek worden verkregen. De antwoorden van de voorgaande deelvragen zullen meegenomen worden in het onderzoek. Het gaat hierbij om variabelen die van invloed kunnen zijn op het demotiebeleid. Deze vraag zal beantwoord worden in hoofdstuk 6.

6. Hoe kan demotiebeleid het beste worden vormgegeven?

Door middel van de bevindingen van het literatuuronderzoek en survey onder 50-plussers kan deze vraag worden beantwoord. Het gaat hierbij om het demotiebeleid aan te laten sluiten op de wensen en behoeften van 50-plussers en werkgevers. Deze aanbevelingen omtrent het demotiebeleid zullen in hoofdstuk 7 worden behandeld.

7. Welke aanbevelingen zijn relevant voor werknemers, werkgevers en overheid?

Uit de resultaten van het kwantitatieve en kwalitatieve onderzoek vloeien beleidsaanbevelingen voort. Het gaat om aanbevelingen die kunnen leiden tot een hogere arbeidsdeelname van oudere werknemers. Het gaat hierbij niet alleen om het demotiebeleid, maar het gaat om algemene aanbevelingen die aan de hand van het onderzoek gegeven kunnen worden. Deze aanbevelingen zullen volgen in hoofdstuk 7.

1.5 Wetenschappelijke relevantie

De uiteindelijke beleidsaanbevelingen voor het demotiebeleid zijn het resultaat van een samenvatting van bestaande theorieën en empirische gegevens. De beleidsaanbevelingen zijn nog niet in de praktijk getoetst. Het onderzoek binnen deze scriptie kan worden beschouwd als een verkennend vooronderzoek, er is namelijk nog weinig bekend over demotiebeleid. Het onderzoek kan als vernieuwend worden beschouwd, doordat de

doelgroep (50-plussers) bij het onderzoek wordt betrokken. De behoefte van 50-plussers aan demotiebeleid staat hierbij centraal.

De nadruk van deze scriptie ligt bij de negatieve beelden die bestaan omtrent het functioneren van oudere werknemers. Veelal wordt er gesuggereerd dat oudere werknemers minder productief en vaker ziek zijn dan jongere werknemers. Aan de hand van de literatuur kunnen hypothesen worden opgesteld die de verklaring van de oorzaken van de lage arbeidsparticipatie van oudere werknemers in Nederland kunnen zijn. Gegeven de aard van de scriptie zal een empirisch onderzoek worden uitgevoerd onder 50-plussers. Door middel van dit onderzoek kunnen de bestaande theorieën worden getoetst. De literatuur en dit onderzoek zullen samengevoegd worden tot beleidsaanbevelingen. Tevens kan door deze samenvoeging antwoord worden gegeven op de probleemstelling.

De resultaten van dit onderzoek kunnen een belangrijke bijdrage leveren aan het toekomstige leeftijdsbewustpersoneelsbeleid. Gedacht wordt aan inzichten over de toevoeging van demotiebeleid, waarom dit wel of niet relevant zou kunnen zijn en hoe dit beleid eventueel eruit dient te zien om effectief in te kunnen spelen op de behoeften vanuit werknemers en werkgevers. Het betreft hier een eventuele win-win situatie.

1.6 Maatschappelijke relevantie

Behalve dat deze scriptie wetenschappelijk relevant is, is het onderzoek ook maatschappelijk relevant. Zoals reeds in dit hoofdstuk is behandeld speelt dit onderzoek in op twee actuele maatschappelijke problemen, namelijk vergrijzing en een lage arbeidsparticipatie van ouderen. Door middel van de resultaten van het onderzoek kan er meer kennis worden verkregen over de effectiviteit van demotiebeleid.

Het onderzoek is relevant voor de overheid, organisaties, werknemers en voor vakbonden. De laatst genoemde doelgroep heeft over het algemeen een negatief standpunt ingenomen ten opzichte van demotiebeleid. De resultaten van dit onderzoek zouden het standpunt kunnen doen veranderen of hun huidige standpunt zou onderbouwd kunnen worden met empirische gegevens.

1.7 Opbouw van de scriptie

De opbouw van de scriptie loopt gelijk met de deelvragen die in dit hoofdstuk zijn behandeld. In het volgende hoofdstuk wordt ingegaan op de oorzaken van de lage arbeidsparticipatie en arbeidsdeelname van 50-plussers. De eerste deelvraag zal in dit hoofdstuk worden behandeld; de vergrijzing van Nederland ten opzichte van andere landen. Vervolgens wordt in hoofdstuk 3 gekeken naar de eventuele samenhang tussen productiviteit, beloning en leeftijd en wat volgens de wetenschappelijke literatuur redenen van 50-plussers zijn om eerder te stoppen met werken. Dit derde hoofdstuk is gericht op bestaande theorieën bij elkaar te voegen en hieruit conclusies te trekken. Het theoretische kader wordt hierbij gezet.

Hoofdstuk 4 daarentegen zal ingaan op de theoretische veronderstellingen betreffende het demotiebeleid. Wat verstaat men onder demotie en hoe zou demotiebeleid eruit moeten zien? Het gaat hierbij om te kijken of volgens de wetenschappelijke literatuur demotiebeleid een goede oplossing zou kunnen zijn voor de lage arbeidsdeelname van

oudere werknemers. In hoofdstuk 5 wordt ingegaan op de methode van onderzoek en data-analyse. Het onderzoek is zowel kwantitatief als kwalitatief van aard. Door middel van een enquête onder 50-plussers zal het theoretische kader van de hoofdstukken 2 en 3 worden getoetst. Het onderzoek is gebaseerd op de hiaten tussen de verschillende theorieën en empirische gegevens. Aan de hand van de survey zullen gegevens geanalyseerd moeten worden. Hoofdstuk 6 zal ingaan op de resultaten van zowel het kwantitatieve als het kwalitatieve onderzoek. Ook zal er gekeken worden naar de respons en de betrouwbaarheid van het onderzoek. De betrouwbaarheid is van belang om te kijken naar de generaliseerbaarheid van uitspraken naar de populatie. De conclusies die getrokken kunnen worden uit de bestaande literatuur en het onderzoek zullen worden behandeld in hoofdstuk 7. Tevens zal de laatste deelvraag in dit hoofdstuk worden beantwoord. Op basis van de literatuur en empirische gegevens zullen beleidsaanbevelingen gedaan worden over mogelijkheden om de arbeidsdeelname van oudere werknemers te vergroten. Tot slot is er in het laatste hoofdstuk ruimte over voor reflecties en suggesties voor verder onderzoek.

Hoofdstuk 2 Oorzaken lage arbeidsparticipatie in Nederland

In hoofdstuk 1 is ingegaan op de vergrijzing en lage arbeidsdeelname van ouderen in Nederland. De vraag die hierbij gesteld kan worden is welke factoren van invloed zijn geweest op het arbeidsmarktgedrag van ouderen. De Nederlandse overheid heeft diverse maatregelen genomen om oudere werknemers te stimuleren om langer aan het werk te blijven. Er is de afgelopen jaren sprake geweest van een lichte groei van de arbeidsdeelname van oudere werknemers, echter blijft het de vraag of dit komt door de verschillende maatregelen die de overheid heeft genomen óf door de economische groei van de afgelopen periode. Om dit te onderzoeken is dit hoofdstuk als volgt opgebouwd: Als eerste wordt er ingegaan op het verband tussen de verschillende typen verzorgingsstaten en de arbeidsdeelname van ouderen. Vervolgens zullen de verschillen in pensioensystemen van verschillende landen worden behandeld. Het gaat er hierbij voornamelijk om of de financiële prikkel invloed heeft op de keuze van een werknemer om eerder te stoppen met werken. Tot slot wordt er concreet ingegaan op het overheidsbeleid van Nederland, gedacht kan worden aan de maatregelen die de overheid heeft genomen om oudere werknemers te stimuleren langer te blijven werken. Na deze toespitsing op Nederland zal er in hoofdstuk 3 een algemener deel volgen, namelijk over de verschillende mythen die er bestaan over oudere werknemers. Daarbij kan gedacht worden aan de samenhang tussen leeftijd en productiviteit, leeftijd en beloning, leeftijd en gezondheid en leeftijd en het menselijk kapitaal. Het gaat er hierbij voornamelijk om de beeldvorming te toetsen aan de feiten.

2.1 Typen verzorgingsstaten

Veelal wordt er vanuit gegaan dat het beleid van staten samengaat met de demografische ontwikkelingen van landen. Om dit te toetsen zal hieronder gekeken worden naar de samenhang tussen verschillende typen verzorgingsstaten en de hierbij behorende arbeidsdeelname van oudere werknemers.

Esping-Andersen (1999) onderscheidt drie ideaaltypen verzorgingsstaten. Deze typologie gaat ervan uit dat er verschillen bestaan tussen de relatie staat, markt en families. Deze drie typen verzorgingsstaten kunnen als volgt worden getypeerd.

Tabel 2.1 Typen verzorgingsstaten

| Summery of regime characteristics | Liberal | Social democratic | Conservative |
|----------------------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|-----------------------------------------|
| Role of: - Family - Market - State | - Marginal - Central - Marginal | - Marginal - Marginal - Central | - Central - Marginal - Subsidiary |
| Welfare state: - dominant mode of | Individual | Universal | Kinship Corporatism |

| | | | |
|-------------------------------------|--------------------|-----------------|------------------------|
| solidarity | | | Etatism |
| Dominant locus of solidarity | Market | State | Family |
| Degree of decommodification | Minimal | Maximum | High (for breadwinner) |
| Modal Examples | USA, Great Britain | Sweden, Denmark | Germany Italy |

Bron: Esping-Andersen (1999, p.85)

Liberaal regime

Het liberale regime is voor het minimaliseren van de rol van de overheid en voor privatisering. Er is een groot vertrouwen in de markt en het zelfregulerende karakter daarvan. De overheid functioneert als een laatste redding, hierdoor worden over het algemeen alleen grote risico's gedekt, waardoor de kosten van het collectieve stelsel relatief laag zijn. In Engeland en in de Verenigde Staten zijn door de lage lonen veel banen ontstaan op het gebied van maatschappelijke dienstverlening. De markt zorgt voor de maatschappelijke dienstverlening, niet de overheid. Kenmerken van het liberale regime zijn: individuele vrijheid, sturing door de markt en huivering voor staatsinterventies.

Er wordt geen onderscheid gemaakt tussen vrouwen en mannen. Het sociale beleid is nauwelijks gericht op de combinatie werk en familie. Dit houdt in dat bijvoorbeeld kinderopvang valt onder de individuele verantwoordelijkheid en niet wordt gezien als een taak van de overheid.

Sociaal democratisch regime

Zorgtaken bij de sociaal democratische landen zijn geïnstitutionaliseerd in de samenleving. Overheid speelt hierdoor een grote rol in deze landen. De kosten voor het collectieve stelsel lopen over het algemeen flink op. In tegenstelling tot het liberale regime zijn bij het sociaal democratische regime veel risico's gedekt. Kenmerken van het sociaal democratische regime zijn: sociale gelijkheid, bescherming van de zwakkeren als taak van de overheid en vertrouwen in staatsinterventies.

Het sociale beleid richt zich grotendeels op de combinatie werk en familie. Taken als kinderopvang en zwangerschapsverlof zijn in sociaal democratische regimes goed geregeld. Taken op het gebied van maatschappelijke dienstverlening liggen niet bij de markt maar bij de overheid.

Conservatief regime

De conservatieve staten zitten wat dat betreft tussen het liberale en democratische regime in; de familie speelt een belangrijke rol in plaats van de markt (liberale regime) of de verzorgingsstaat (sociaal democratische regime). In tegenstelling tot het sociaal democratische regime is het sociale beleid in conservatieve landen minder geïndividualiseerd. Daarmee wordt bedoeld dat vrouwen en mannen niet gelijkwaardig worden behandeld. Mannen worden daarbij voornamelijk als de kostwinner gezien en vrouwen als huisvrouwen. Het sociale beleid is dan ook ingesteld op de kostwinner. Tevens wordt er verwacht dat er eerst op de familie wordt teruggevallen voordat er steun

wordt gevraagd aan de overheid. In tegenstelling tot het liberale regime worden veel meer risico's gedekt, maar nog lang niet zoveel als bij het sociaal democratische regime.

2.1.1 Nederland

Esping-Andersen ziet het collectieve stelsel van Nederland als een combinatie van het sociaal democratische- en conservatieve stelsel. Nederland kent een vast pensioenstelsel waar iedereen recht op heeft (sociaal-democratisch), maar de verlofregelingen zijn daarentegen redelijk beperkt (conservatief). Tevens zijn de aanvullende pensioenen per branche geregeld.

Als men kijkt naar de typologie van Esping-Andersen en de cijfers uit tabel 1.3 (hoofdstuk 1) valt op dat sociaal democratische landen vrij hoog scoren qua arbeidsparticipatie. De reden hiervan ligt bij de verzorgingsstaat; de staat heeft namelijk altijd beleid gevoerd dat gericht was op het stimuleren van zowel de arbeidsparticipatie van oudere werknemers als van vrouwen. Tevens zijn de kosten voor het collectieve stelsel zo hoog dat het noodzakelijk is om te werken. Na het sociaal-democratische stelsel heeft het liberale stelsel de hoogste arbeidsdeelname van ouderen. Doordat alleen ernstige risico's verzekerd zijn worden mensen financieel geprikkeld om aan het werk te gaan (de Waard, 2004). Uitkeringen zijn vrij laag en er is geen sprake van voorzieningen voor uitvallers. Ouderen zonder werkervaring zijn afhankelijk van de bijstand. De financiële druk om te werken is redelijk groot. Bij de conservatieve landen is er sprake van een lagere arbeidsparticipatie van ouderen ten opzichte van het sociaal democratische- en het liberale stelsel. Volgens Esping-Andersen is dit te danken aan de hoge uitkeringen en het niet-activerende beleid. Ouderen zouden een wortel moeten worden voorgehouden, het gaat om investeren in het collectieve stelsel. Werklozen moeten niet alleen op hun rechten worden gewezen, maar ook op hun plichten.

De collectieve stelsels van Nederland en België worden beschouwd als een combinatie van het sociaal democratische- en het conservatieve stelsel. Nederland en België hebben net als Duitsland en Italië een lage arbeidsparticipatie van oudere werknemers. Hieruit zou kunnen worden geconcludeerd dat er een samenhang is tussen het type verzorgingsstaat en de arbeidsparticipatie van oudere werknemers. Tevens zou gezegd kunnen worden dat het conservatieve stelsel leidt tot een lagere arbeidsparticipatie.

Nederland bevindt zich in een overgangsfase. Het sociale beleid van Nederland is jarenlang gericht geweest op het kostwinners model (conservatief). De afgelopen jaren zijn er maatregelen genomen om het sociale beleid aan te passen naar het tweeverdienersmodel (sociaal-democratisch). Zoals al in hoofdstuk 1 is aangegeven is de arbeidsparticipatie van oudere werknemers in Nederland de afgelopen jaren toegenomen. Deze groei kan dus een gevolg zijn van de overgang van het conservatieve stelsel naar het sociaal-democratische stelsel.

Opvallend is dat het liberale stelsel het voornamelijk moet hebben van financiële prikkels. De uitkeringen zijn zo laag waardoor mensen wel genoodzaakt zijn om te werken. Blijkbaar werkt deze financiële prikkel, want de arbeidsparticipatie in landen met een liberaal stelsel is redelijk hoog. De vraag blijft of er geconcludeerd kan worden dat er een verband is tussen financiële prikkels en arbeidsdeelname van ouderen. In de volgende paragraaf zal daarom worden ingegaan op de financiële prikkels van het pensioenstelsel.

2.2 Pensioensystemen

Uit de vorige paragraaf is gebleken dat er een samenhang is tussen het overheidsbeleid en de arbeidsparticipatie. Naast verschillen in het sociale beleid van landen zijn er verschillen in pensioensystemen tussen landen. Van belang is om te kijken of een financiële prikkel kan leiden tot een hogere arbeidsparticipatie van ouderen. In tabel 2.2 is de gemiddelde leeftijd waarop men uit dienst treedt per land weergegeven. Daaruit blijkt dat in de landen met een lage arbeidsdeelname van ouderen, ouderen relatief vroeg stoppen met werken.

Tabel 2.2 Gemiddelde leeftijd waarop mannen en vrouwen stoppen met werken (1995-2000)

| | Mannen | Vrouwen |
|----------------------------|---------------|----------------|
| Verenigde Staten | 64,7 | 63,3 |
| Zweden | 63,8 | 62,3 |
| Denemarken | 64,3 | 60,6 |
| Verenigd Koninkrijk | 62,4 | 60,9 |
| Duitsland | 61,0 | 60,4 |
| Nederland | 60,7 | 59 |
| Italië | 59,9 | 58,1 |
| België | 58,3 | 56,9 |

Bron: Groot en Heyma (2004, p.38)

Uit onderzoek (Groot en Heyma, 2004) is gebleken dat er geen verband bestaat tussen de pensioengerechtigde leeftijd en arbeidsparticipatie. De arbeidsparticipatie van ouderen is dus niet te verklaren door de pensioengerechtigde leeftijd. De pensioengerechtigde leeftijd blijkt in alle landen praktisch hetzelfde te zijn, behalve in het Verenigd Koninkrijk en in België waar vrouwen eerder mogen stoppen met werken. Om de lage arbeidsparticipatie in de landen Duitsland, Nederland, Italië en België te verklaren kijken Groot en Heyma naar het spaarsysteem voor de pensioenopbouw. Er zijn twee verschillende spaarsystemen te onderscheiden, namelijk:

- Defined benefit: hoogte van de uitkering ligt vast;
- Defined contribution spaarsysteem: hoogte van de premie ligt vast.

De tabel op de volgende bladzijde geeft weer welk land welk spaarsysteem kent.

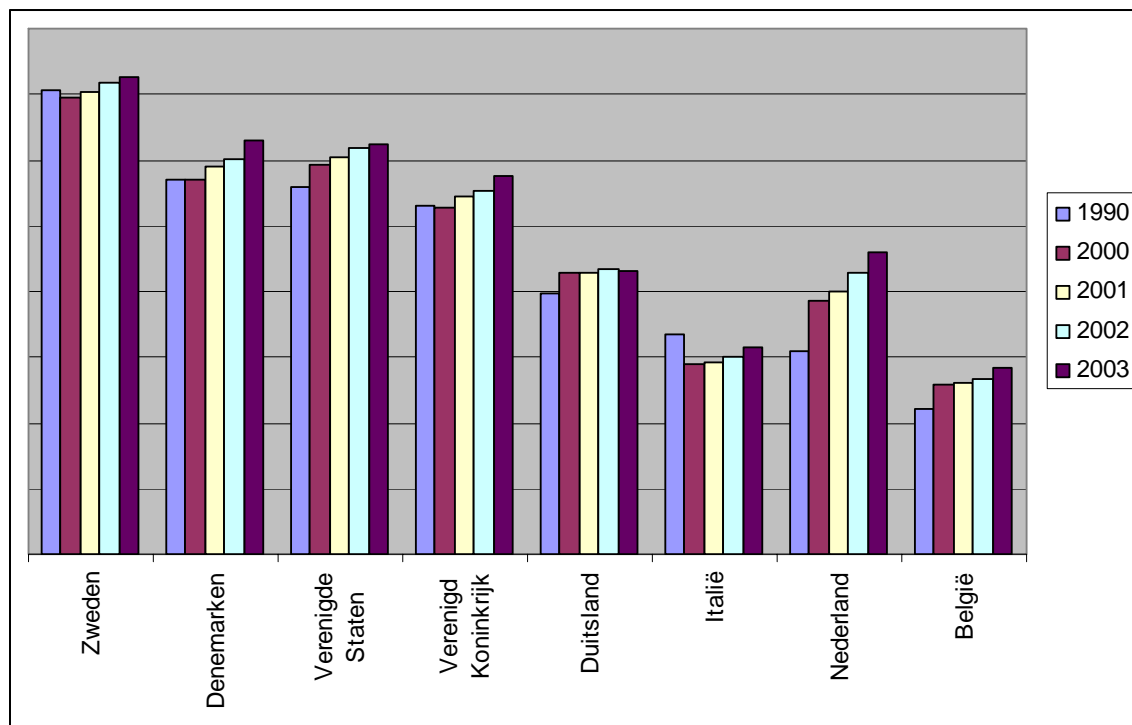
Tabel 2.3 Spaarsysteem voor de pensioenopbouw

| | |
|----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| Verenigde Staten | Privaatstelsel is overwogen defined contribution, publiek stelsel is defined benefit. |
| Zweden | Defined contribution. |
| Denemarken | Defined contribution. |
| Verenigd Koninkrijk | Mix van defined benefit en defined contribution. |
| Duitsland | Defined benefit. |
| Nederland | Voornamelijk defined benefit. |
| Italië | Overgang van defined benefit naar defined contribution. |
| België | Defined benefit. |

Bron: Groot en Heyma (2004, p.38)

In tabel 1.3 in hoofdstuk 1 is de arbeidsparticipatie van werknemers tussen 55-64 jaar weergegeven. Hieronder is in een grafiek de desbetreffende tabel weergegeven, echter zijn nu de landen geordend naar spaarsysteem voor de pensioenopbouw. Links staan de landen (Zweden, Denemarken, Verenigde Staten en Verenigd Koninkrijk) die voornamelijk werken met een defined contribution stelsel. En rechts in de tabel staan de landen (Duitsland, Italië, Nederland en België) die voornamelijk werken met een defined benefit stelsel.

Grafiek 2.4 Arbeidsparticipatie van werknemers tussen 55-64 jaar



Bron: OECD (2005)

Uit tabel 2.3 en grafiek 2.4 tezamen valt een verband waar te nemen tussen het type spaarsysteem voor het pensioenstelsel en de arbeidsparticipatie. Landen met een lage arbeidsparticipatie kennen een vaste uitkering (defined benefit). Zweden, Denemarken en de Verenigde Staten zijn landen waar een relatief hoge arbeidsparticipatie van ouderen geldt. Deze landen maken over het algemeen gebruik van een spaarsysteem waarbij de hoogte van de pensioenuitkeringen niet vast staat (defined contribution). Dit houdt in dat hoe langer men werkt, hoe hoger de uitkering is. Hieruit kan worden opgemaakt dat er een financiële prikkel bestaat om langer door te werken. Groot en Heyma (2004) geven aan dat er geen relatie bestaat tussen de arbeidsparticipatie en de prepensioengerechtigde leeftijd. Er bestaat wel een verband tussen de toegankelijkheid en de aantrekkelijkheid van diverse uittredingsmogelijkheden en arbeidsparticipatie. Zweden heeft bijvoorbeeld een aantrekkelijke arbeidsongeschiktheidsregeling, maar deze is slecht toegankelijk. Nederland heeft jarenlang een toegankelijke en aantrekkelijke Werkeloosheidswet (WW) en Wet op de Arbeidsongeschiktheid (WAO) gekend, waardoor deze gebruikt werden als alternatieve uittredingsmogelijkheden. Het aantal WAO'ers in Nederland is ten opzichte van andere landen hierdoor ook betrekkelijk groot. In paragraaf 2.3 wordt hier verder op ingegaan.

Uit het bovenstaande kan geconcludeerd worden dat financiële prikkels een belangrijke rol kunnen spelen bij de verhoging van de arbeidsparticipatie van oudere werknemers, van Oosterhout (2003, p.45) waarschuwt echter voor het volgende:

“Een gevolg is dat maatregelen uit sociaal-democratische landen niet zonder meer getransporteerd kunnen worden naar landen met een andere politieke achtergrond, aangezien aanvullende maatregelen of vangnetten dan vaak in gebreke blijven. Maatregelen uit liberale landen als private verzekeringen kunnen daarentegen in sociaal-democratische staten waarschijnlijk op minder deelnemers rekenen, aangezien meestal voldoende collectieve voorzieningen voorhanden zijn. Maatregelen uit conservatieve welvaartsstaten hoeven op hun beurt niet altijd even goed aan te sluiten bij de praktijk van alledag in landen waar veel vrouwen op de arbeidsmarkt actief zijn. Kortom, een aantrekkelijke regeling kan dus niet worden overgenomen zonder de context mee te nemen. Andersom kan een slecht functionerende regeling in het ene land toch een zinnige bijdrage leveren aan het andere land, indien daar een betere voedingsbodem aanwezig is (p.45)”.

Duidelijk is dat er een verband bestaat tussen financiële prikkels in het pensioensysteem en de arbeidsparticipatie. De vraag die daaruit voortkomt, is hoe het pensioensysteem dat in Nederland wordt gehanteerd eruit ziet. In de volgende paragraaf zullen we hier verder op ingaan.

2.3 Conclusie

Het is opvallend dat in landen met een gedeeltelijk conservatief stelsel (Italië, Duitsland en België) de arbeidsparticipatie van vrouwen tamelijk laag is in vergelijking met bijvoorbeeld Zweden en Denemarken. Dit geldt ook voor Nederland waar de arbeidsparticipatie redelijk laag is geweest. Inmiddels zit Nederland in een overgangsfase

van het conservatieve stelsel naar het sociaal-democratische stelsel. Deze overgangsfase zie je meteen terug aan de arbeidsparticipatie van vrouwen; deze is namelijk aanzienlijk gestegen. Men kan er dus van uitgaan dat het overheidsbeleid van invloed is op de arbeidsdeelname van oudere werknemers. Financiële prikkels (liberale stelsel) en het overheidsbeleid richten op ontwikkelingsmogelijkheden (sociaal-democratische stelsel) van werknemers zijn twee middelen om de arbeidsdeelname van de beroepsbevolking te verhogen. Uit het voorgaande komen verschillende vragen naar voren, zoals hoe zag het Nederlandse beleid eruit en waarom is de arbeidsparticipatie van vrouwen de afgelopen jaren aanzienlijk toegenomen? De feiten zijn geconstateerd, maar er moet nog gezocht worden naar eventuele verklaringen. Uit onderzoek van Groot en Heyma (2004) is gebleken dat er een verband bestaat tussen de financiële prikkels van pensioensystemen en de arbeidsparticipatie. Er kan niet meteen gezegd worden dat een financiële prikkel inbouwen in het pensioensysteem in Nederland de oplossing kan zijn voor de lage arbeidsparticipatie van oudere werknemers. Groot en Heyma geven aan dat er voornamelijk gekeken moet worden naar het prepensioenstelsel. Volgens hen is de impliciete belastingvoet die ouderen betalen als zij langer doorwerken te hoog. Langer doorwerken moet weer lucratief worden. Oosterhout (2003) is van mening dat er eerst gekeken moet worden naar de context van een land om te zien of een bepaalde maatregel kan helpen bij het oplossen van een probleem. In de volgende paragraaf zal de Nederlandse context worden behandeld. Daarbij zal er gekeken worden naar specifieke oorzaken in Nederland die een verklaring kunnen bieden voor de lage arbeidsparticipatie van oudere werknemers. Tevens kan deze context aangeven of financiële prikkels inbouwen in het pensioensysteem voldoende is om de arbeidsparticipatie van ouderen te verhogen.

2.4 Oorzaken lage arbeidsparticipatie Nederland

Er zijn verschillende oorzaken waardoor de arbeidsparticipatie van oudere werknemers sinds de jaren '80 enorm gedaald is. Veel ouderen hebben gebruik gemaakt van verschillende alternatieve uitdientstredingsregelingen. Door hoge werkloosheid onder jongeren in de jaren '70 kwam het herverdelingsvraagstuk in de belangstelling te staan. Jongere werknemers zouden een kans kunnen krijgen als oudere werknemers eerder uit het arbeidsproces zouden treden. In de jaren '80 nam het aantal verschillende VUT regelingen toe doordat de overheid deze regelingen grotendeels financierde. Het herverdelingsvraagstuk werd als een vorm van sociaal beleid gezien: ouderen die plaats maakten voor jongere werknemers. Dit laatste heeft tot gevolg gehad dat er sprake was en is van een verminderde participatie van ouderen bij arbeidsdeelname aan het arbeidsproces. Echter vanaf de jaren tachtig zijn ook de WW en WAO in Nederland belangrijke afvloeiingregelingen geweest. De WAO stond voornamelijk bekend om zijn ruime wettelijke kaders. Het begrip arbeidsongeschiktheid was moeilijk te definiëren en het verdisconteringsartikel was ruim toepasbaar. Nederland had ten opzichte van andere landen een enorme hoge WAO instroom door deze ruime wettelijke kaders. WW werd voornamelijk gebruikt vanwege haar ouderenrichtlijn bij ontslag, hetgeen inhield dat men na het 57,5^e levensjaar geen verplichtingen meer had om zich als werkloze te registreren. Naast de WAO en WW werden er op bedrijfstakniveau vaak aanvullende uitkeringen naast de wettelijke uitkeringen verstrekt. Volgens Putman, Stavenuiter en Smolenaars

(1999) waren de oudere werknemers die de arbeidsmarkt hebben verlaten via de WW of WAO over het algemeen laag opgeleid en werkzaam in lagere functies.

2.5 Toegankelijke WW en WAO

Nederland had in eerste instantie een toegankelijke WAO waardoor veel oudere werknemers gebruik maakten van deze regeling om eerder te stoppen met werken. De Wet Poortwachter heeft deze toegankelijkheid in Nederland beperkt. Tevens is de WW minder aantrekkelijk gemaakt voor oudere werknemers. Door afschaffing van de VUT en invoering van het prepensioen en later de levensloopregeling hoopt de overheid oudere werknemers langer aan het werk te houden. Enkele jaren geleden is de overheid overgegaan van de VUT naar een prepensioenregeling. Zittende werknemers betalen namelijk mee aan de VUT. Een toenemend aantal ouderen heeft hogere VUT-premies tot gevolg. Prepensioen is flexibeler en een werknemer bouwt individuele rechten op. Deze regeling is gebaseerd op het arbeidsverleden en de premiebetaling. Een prepensioen regeling bestaat uit 70 procent van het laatstverdiende loon. De toegankelijkheid en de aantrekkelijkheid van alternatieve uitredingsmogelijkheden zijn hiermee beperkt in Nederland. Dit is ook waar te nemen voor wat betreft de arbeidsparticipatie van oudere werknemers. Deze is namelijk sinds 1995 weer toegenomen. De vraag die in de toekomst beantwoord dient te worden is of deze groei is gekomen door de economische groei of door de maatregelen die zijn genomen door de overheid. De gemiddelde uitredingsleeftijd van de VUT was 60 jaar en bij de prepensioenregeling is dit 55 jaar. Dit houdt in dat financiële prikkels nog niet direct hebben gezorgd voor een verhoging van de arbeidsparticipatie van ouderen.

Al met al zagen werkgevers de VUT, WAO en WW als een effectief middel om van hun relatief dure en minder productieve (beeld) oudere werknemers af te komen. Tevens zagen oudere werknemers het als een individueel verworven recht om eerder te stoppen met werken. Een oplossing voor de vergrijzing lijkt voor de hand liggend, namelijk iedereen langer laten doorwerken. Gebleken is dat werkgevers oudere werknemers niet stimuleren om langer door te blijven werken. Een belangrijke rol voor de toename van het vervroegd uitreden uit het arbeidsproces is weggelegd voor de veranderde maatschappelijke opvatting over arbeid. Er is tegenwoordig sprake van een maatschappelijke acceptatie om eerder te stoppen met werken. Tevens is er sprake van een lange termijntrend naar een beperking van de arbeidsuren en een toenemende waardering voor vrije tijd (Putman, Stavenuiter en Smolenaars, 1999). Inmiddels is de overheid zich bewust van de culturomslag die nodig is om de arbeidsdeelname van oudere werknemers te doen stijgen. Men vreest namelijk voor het feit dat het draagvlak voor de collectieve voorzieningen slinkt, terwijl er juist een steeds groter beroep op wordt gedaan.

2.6 Pensioensysteem in Nederland

Het Nederlandse pensioenstelsel bestaat uit drie onderdelen, namelijk een deel waarin de overheid voorziet, een tweede deel is voor de rekening van de werkgever en het laatste deel is voor eigen verantwoordelijkheid van het individu (Duijnstee, 2005, p.7). Het eerste deel waarin de overheid voorziet, betreft de AOW. Voor de andere twee genoemde

delen zijn er vier verschillende pensioensystemen om deze delen op te bouwen. Deze vier verschillende pensioensystemen zien er volgens haar als volgt uit:

1. Eindloonregeling. Deze regeling was tot voor kort de meest gebruikte pensioenregeling. In een zuivere eindloonregeling is het laatst verdiende loon het uitgangspunt voor de vaststelling van het pensioen. Dit kan een redelijk dure regeling zijn. Als voorbeeld noemt Duijnstee iemand die pas op zijn 25^e is gaan werken en pas op zijn 60^e loonsverhoging kreeg. In dat geval krijgt deze werknemer 40 jaar pensioen gebaseerd op deze salarisverhoging.
2. Bij een middelloonregeling bouwt een deelnemer ieder jaar dat hij in dienst is een bepaald percentage van de pensioengrondslag aan pensioen op. Het gaat hierbij om het gemiddelde loon van het aantal dienstjaren dat gewerkt is. Als een werknemer op zijn 60^e een salarisverhoging krijgt, dan bouwt hij nog maar 5 jaar pensioen op, op basis van deze salarisverhoging.
3. Bij een beschikbare premieregeling gaat het om de beschikbare premie en de rendementen die met het beleggen hierop zijn behaald. Het risico ligt niet meer bij de werkgever, maar bij de werknemer zelf. Het gaat hierbij om een defined contribution. Terwijl de andere twee zojuist genoemde regelingen gebaseerd zijn op het defined benefit systeem.
4. Als laatste bestaat er ook nog een combinatie-regeling. Het is mogelijk door middel van een combinatie van de drie zojuist genoemde regelingen pensioen op te bouwen.

Volgens Duijnstee werd tot 2004 de eindloonregeling in Nederland het meest gehanteerd. Vanaf 2004 is dit omgeslagen tot de middelloonregeling. Nog 1 op de 10 werknemers bouwt een pensioen op dat is gebaseerd op basis van het eindloon. Deze omslag is te verklaren doordat enkele grote bedrijfstakpensioenen zijn overgestapt van het eindloonsysteem naar de middelloonregeling. Kostenbeheersing voor de werkgever speelt hierbij een belangrijke rol. Tevens is gebleken dat het aantal pensioenaanvragen op basis van beschikbare premieregelingen gestegen is. Het pensioenstelsel zelf heeft geen directe invloed geleverd op de lage arbeidsparticipatie in Nederland, dit in tegenstelling tot de vaste uitkering AOW die ouderen maandelijks krijgen. Het AOW kan gekenmerkt worden als een defined benefit en het bedrijfspensioen als defined contribution.

2.7 Levensloopregeling

Het Kabinet Balkende II heeft het afgelopen jaar besloten om vanaf 1 januari 2006 fiscaal niet meer bij te dragen aan het eerder stoppen met werken voor het bereiken van de leeftijd van 65 jaar. Na acties van de vakbonden is er besloten om te komen met een overgangsregeling en een alternatief voor de VUT en het prepensioen. Het alternatief hierbij is dat mensen kunnen sparen voor een vervroegde uitdiensttreding. De levensloopregeling is voor een periode van betaald of gedeeltelijk onbetaald verlof. Het voordeel van deze regeling is dat iedereen zelf kan bepalen óf en wannéér iemand gebruikt maakt van deze regeling. Iemand kan er namelijk voor kiezen om de levensloopregeling te gebruiken voor zorgverlof in plaats van eerder uit het arbeidsproces te treden. Het nadeel van de levensloopregeling voor ouderen is dat deze regeling bij het eerder of later stoppen met werken leidt tot directe en blijvende inkomensgevolgen voor de werknemer. Bij de levensloopregeling wordt uit het brutoloon gespaard, de heffing

van de loonbelasting vindt plaats op het moment dat er van de uitkering wordt genoten. Jaarlijks mag maximaal 12 procent van het loon worden opgebouwd. Een werknemer kan maximaal sparen voor 2,1 jaar verlof tegen honderd procent van het bruto salaris of tegen drie jaar met inkomen gelijk aan 70 procent per maand. Er zijn drie financiële prikkels ingebouwd in de levensloopregeling (Nelissen, 2005). Ten eerste de omkeerregeling; dit houdt in dat de inleg aftrekbaar is van de belasting. Ten tweede een fiscaal voordeel dat bestaat uit een heffingskorting en het voordeel van een lager marginaal belastingtarief en tot slot zijn ingelegde gelden vrijgesteld van belastingheffing. Nadelen volgens Nelissen zijn dat bij gebruik van een levensloopregeling geen gebruik mag worden gemaakt van een spaarloonregeling. Inkomens tot een bedrag van 17.200 euro op jaarbasis, zouden beter gebruik kunnen maken van een spaarloonregeling dan van een levensloopregeling. Tenslotte hoeft er bij een spaarloonregeling geen belasting over betaald te worden. Bij een levensloopregeling moet dit bij tijden van opname van het verlof wel. Tevens geeft hij aan dat de ervaring heeft geleerd dat bij vergelijkbare regelingen de voordelen zo beperkt zijn dat werknemers niet snel geneigd zijn om gebruik te maken van een dergelijke regeling. Het inkomensverlies zou een hoofdrede kunnen zijn waarom werknemers met een lager inkomen geen gebruik zouden maken van de levensloopregeling. Mensen met een relatief laag inkomen zullen niet snel in de mogelijkheid zijn om 12 procent van het salaris te sparen. Tevens zullen werkgevers niet snel geneigd zijn om bijvoorbeeld drie jaar de functie tijdelijk in te laten vullen. Wat inhoudt dat het nadelig kan zijn voor je carrièreperspectief om gebruik te maken van een dergelijke regeling.

Nelissen geeft aan dat de levensloopregeling weinig toegevoegde waarde heeft voor werknemers met een lager inkomen. Echter voor oudere werknemers met een hoger inkomen zou de levensloopregeling een goed alternatief kunnen zijn voor het prepensioen. Het gaat hierbij wel om werknemers die meer dan 60.000 euro per jaar verdienen. Al met al kan gezegd worden dat de financiële prikkel van de levensloopregeling gering is, zeker als men kijkt naar de lagere inkomensgroep. Nu de werkgever geen voorwaarden kan stellen aan de levensloopregeling zal het gebruik geheel door de werknemer kunnen worden bepaald. Of een levenslooptegoed kan worden gebruikt als vertrekregeling zal dan ook afhankelijk zijn van de werknemer. Als gevolg daarvan zullen persoonlijke verschillen in levensverwachtingen, in inkomens- en vermogenspositie en in behoeften op afzienbare termijn tot een aanmerkelijk grotere en op individueel niveau moeilijk te voorspellen variatie in uittredingsleeftijd leiden (Henkens en Sollinge, 2003). Het is zeer de vraag volgens Henkens en Sollinge of deze 'uittredings-individualisering' tot een gemiddeld hogere uittredingsleeftijd van voldoende omvang zal leiden om tegemoet te komen aan de vooral op nationaal niveau bestaande lage arbeidsparticipatie van ouderen.

De vraag is of de levensloopregeling leidt tot een mentaliteitsverandering om ouderen langer aan het werk te houden. De levensloopregeling is net zoals de VUT en het prepensioen gericht op het eerder stoppen met werken. Er is geen sprake van een middel dat zorg draagt voor een mentaliteitsverandering terwijl deze wel nodig is. De overheid probeert de arbeidsparticipatie onder ouderen te verhogen door het eerder stoppen met werken te koppelen aan directe en blijvende inkomensgevolgen. Aan het begin van dit

hoofdstuk werd duidelijk dat er een samenhang is tussen financiële prikkels en de arbeidsparticipatie. In dat opzicht zou de levensloopregeling zijn doel kunnen bereiken. Maar gebleken is dat de overgang van de VUT naar een prepensioenregeling de gemiddelde leeftijd die men stopt met werken verlaagd heeft.

Tevens richt de levensloopregeling zich teveel op de calculerende burger en te weinig op de lager geschoolde werknemers. Terwijl juist de lager geschoolde werknemers gebruik hebben gemaakt van alternatieve uittredingsmogelijkheden zoals de WW en de WAO.

2.8 Conclusie

Groot en Heyma (2004) trekken de conclusie uit hun onderzoek naar de samenhang tussen financiële prikkels en de arbeidsparticipatie van oudere werknemers, dat de arbeidsparticipatie de afgelopen jaren sterker is gestegen dan alleen door financiële prikkels kan worden verklaard. Volgens hen zijn zowel werkgevers als werknemers anders gaan kijken naar vervroegde uittreding uit het arbeidsproces. Duidelijk is dat er een samenhang is tussen financiële prikkels en de arbeidsparticipatie van oudere werknemers. Ondanks de afschaffing van de VUT en het prepensioen is de overheid gekomen met een alternatief voor het prepensioenstelsel, namelijk de levensloopregeling. Deze regeling richt zich voor ouderen weer teveel op het eerder stoppen met werken, in plaats van mensen te stimuleren om actief te blijven op de arbeidsmarkt. Inmiddels zou het financieel minder aantrekkelijk zijn gemaakt door de overheid om als oudere werknemer eerder te stoppen met werken. Maar de vraag blijft of zowel werknemers als werkgevers wel zitten te wachten op oudere werknemers. Ten slotte blijft het een feit dat oudere werknemers bij ontslag een geringe kans hebben op een nieuwe baan. Hoe is dit te verklaren? Volgens Dorhout, Maassen van den Brink en Groot (2002) is één van de oorzaken van de lage arbeidsparticipatie van ouderen, dat ze als duur en minder inzetbaar worden beschouwd. Ouderen zouden meer verdienen dan ze werkelijk presteren. In het volgende hoofdstuk zal worden ingegaan op de verschillende mythen die er bestaan over ouderen. Deze beelden zullen getoetst worden aan de wetenschappelijke literatuur.

Hoofdstuk 3 Tussen feiten en beelden over oudere werknemers

Uit het voorgaande hoofdstuk is gebleken dat financiële prikkels van invloed zijn op de arbeidsparticipatie van oudere werknemers. Dit is dan ook de reden geweest dat de overheid is overgegaan van de VUT en het prepensioen naar een levensloopregeling. Het eerder stoppen met werken leidt per 1 januari 2006 tot directe inkomensgevolgen voor de oudere werknemer. De vraag blijft of werkgevers wel op ouderen zitten te wachten. Het blijft een feit dat bij een reorganisatie ouderen het eerste aan de kant worden gezet. Ten slotte zijn oudere werknemers het duurst en het minst productief. Kloppen deze beelden wel? In dit hoofdstuk wordt er gekeken naar de verschillende beelden die er zijn over oudere werknemers. Het gaat hierbij om hiaten tussen beelden, theorieën en empirische gegevens. Aan het eind van dit hoofdstuk zal gekeken worden naar de behoeften van oudere werknemers. Waarom kiezen deze ervoor om eerder te stoppen met werken? Door een duidelijk beeld te krijgen kan ingespeeld worden op de behoeften van werknemers en werkgevers.

3.1 Samenhang tussen leeftijd, productiviteit en beloning

“Ouderen zijn fysiek zwak en vaker ziek. Ze zijn minder flexibel en minder productief. Ze hebben een grote achterstand op het gebied van ICT en ze leren minder snel (Le Poole en Peters, 2005).”

Er zijn verschillende theorieën over het meten van productiviteit. Daarbij wordt aandacht besteed aan factoren waar productiviteit afhankelijk van zou zijn en hoe men productiviteit zou kunnen meten. Om een duidelijk beeld te krijgen van de samenhang tussen leeftijd en productiviteit, volgt hier een schets van de verschillende theorieën.

Neoklassieke theorie

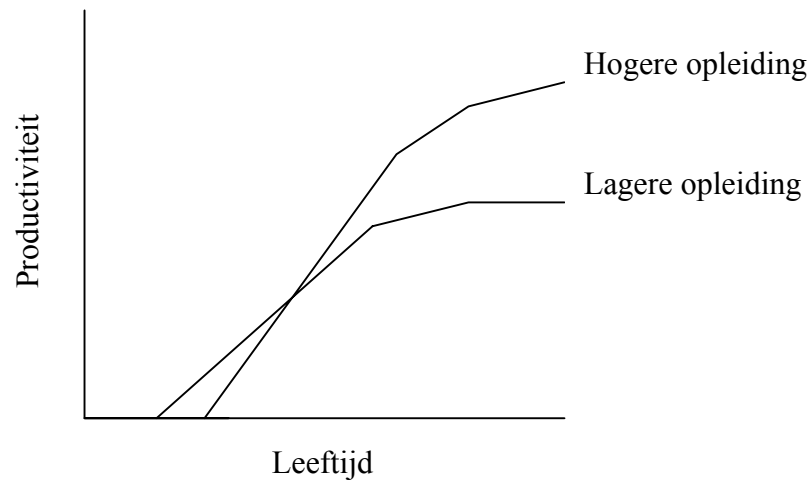
De winstmaximaliserende ondernemer staat bij deze theorie centraal (de Beer, 2001). Er wordt verondersteld dat de marginale productiviteit en beloning op ieder moment gelijk aan elkaar zijn. Op een volledige vrije arbeidsmarkt zal de loonverdeling identiek zijn aan de productiviteit. Beloningsverschillen zouden in dat geval verklaard kunnen worden door verschillen in productiviteit. Tevens zegt deze theorie dat een werknemer geen werk zal vinden als zijn productiviteit onder zijn of haar beloning ligt. Een verhoging van het minimumloon of van de minimumuitkering heeft tot gevolg dat de beloningsverschillen kleiner zullen worden, maar zal ook leiden tot een lager aanbod van arbeid. Ten slotte behaalt iemand met een lager productiviteitsniveau dan een minimumloon of een minimumuitkering geen enkel financieel voordeel meer als hij of zij zou gaan werken. Het loon is ten slotte identiek aan de productiviteit. In deze theorie wordt werken namelijk als een opoffering van vrije tijd gezien, waardoor de beloning een compensatie moet bieden om mensen ertoe te verleiden hun arbeidskracht ter beschikking te stellen. Inkomenshervreiding door de overheid vermindert volgens deze theorie financiële prikkels van de markt. Dit zou inhouden dat de lage arbeidsproductiviteit van ouderen te verklaren is door ingrepen in het verleden door de overheid, zoals de invoering van de VUT en het prepensioen. De Neoklassieke theorie gaat niet altijd op. Zo is er ook geen verklaring te geven vanuit deze theorie voor een stijging van het vrijwilligerswerk.

Human Capital

De Human Capital theorie vindt zijn oorsprong bij Becker en Schultz (Remery, Henkens, Schippers, van Doorne-Huiskes en Ekamer, 2001). Deze theorie gaat ervan uit dat het menselijk kapitaal dezelfde karakteristieken heeft als een kapitaal goed. Het rendement is afhankelijk van de output. Opbrengsten worden lager gewaardeerd indien ze verder in de toekomst liggen. Tevens wordt er rekening gehouden met een eventuele onzekerheidsmarge. Hoe hoger de onzekerheid, hoe lager de opbrengsten worden geschat. Het menselijk kapitaal wordt in dit geval geassocieerd met kennis. Werknemers kunnen hun productiviteit en daarmee indirect hun beloning verhogen door te investeren in hun menselijk kapitaal. Volgens Cövers (1999) wordt tegenwoordig het menselijk kapitaal erkent als een relevante productiefactor. Hoe hoger het menselijk kapitaal van een werknemer, hoe hoger de productiviteit van deze werknemer is en dus een hogere output voor de organisatie tot gevolg heeft.

Volgens de theorie van het menselijk kapitaal bestaat het leven van een werknemer uit twee hoofdfasen, namelijk een eerste fase waarin jonge mensen kapitaal verwerven in de vorm van kennis en vaardigheden en een tweede waarin via betaald werk inkomen gegenereerd wordt (Remery, Henkens, Schippers, Doorne-Huiskes en Ekamer, 2001, p.6). Mensen met een hogere opleiding beschikken volgens deze theorie over meer menselijk kapitaal dan mensen met een lagere opleiding. Uitgangspunt van deze theorie is volgens de Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek (Gelderblom en de Koning, 1992) dat onderwijs en training vormen van investering zijn. Over het algemeen wordt het grootste gedeelte van het menselijk kapitaal verworven in de eerste fase van iemands leven. In de tweede fase wordt er ervaringskennis opgedaan, echter na enkele jaren zal er niet veel meer aan worden toegevoegd. De hoeveelheid ervaringskennis die men kan opdoen is onder andere afhankelijk van de functie. Iemand achter de kassa zal hoogstwaarschijnlijk eerder uitgeleerd zijn dan de directeur van de sociale dienst. Het menselijk kapitaal is aan slijtage en veroudering onderhevig. Neem bijvoorbeeld de huidige technologische ontwikkelingen, wat vandaag nog geldt hoeft morgen niet meer zo te zijn. Het is in dat geval niet uit te sluiten dat de productiviteit van een dergelijke medewerker, kijkend naar het menselijk kapitaal, daalt. De Human Capital theorie gaat er vanuit dat de beloning aanvankelijk boven de productiviteit ligt, maar later ligt deze relatie omgekeerd. In figuur 3.1 is schematisch het verschil in productiviteitsontwikkeling weergegeven voor werknemers met een lagere opleiding en werknemers met een hogere opleiding.

Figuur 3.1 Leefijd-inkomensprofiel voor hoog en laag opgeleide werknemer



Bron: Remery, Henkens, Schippers, van Doorne-Huiskes en Ekamer (2001b, p.7)

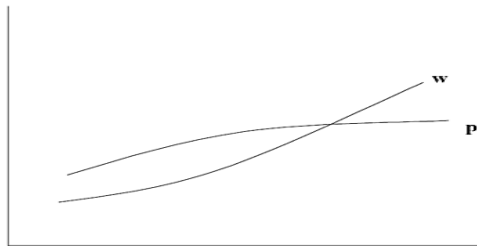
Er wordt verondersteld dat de productiviteit pas begint direct nadat men het onderwijs heeft verlaten. Werknemers met een hogere opleiding beginnen later op de arbeidsmarkt doordat ze langer gebruik maken van het onderwijs dan werknemers met een lagere opleiding. Tevens zijn mensen met een hogere opleiding weer op latere leeftijd productiever dan hun collega's met een lagere opleiding.

Volgens Remery, Henkens, Schippers, van Doorne-Huiskes en Ekamer (2001b) is als nadeel bij deze theorie te noemen dat oudere werknemers vaak niet meer geneigd zijn om additionele investeringen in hun eigen menselijk kapitaal te doen. Tevens zijn werkgevers over het algemeen minder bereid om in oudere werknemers te investeren. Volgens Putman, Stavenuiter en Smolenaars (1999) biedt deze theorie voor een aantal verschijnselen geen verklaring. Het is bijvoorbeeld niet logisch dat een op winstgerichte werkgever bij een reorganisatie oudere werknemers laat afvloeien. Ten slotte zou volgens deze theorie de productiviteit van oudere werknemers hoger zijn dan hun beloning.

Theorie van de uitgestelde beloning

In arbeidseconomische termen wordt de volgende relatie tussen loon (w) en productiviteit (p) verondersteld:

Figuur 3.2 Relatie productiviteit en beloning



Bron: de Unie (2004, p.1)

Bovenstaand figuur stelt de productiviteitsontwikkeling van een werknemer voor. In het begin van zijn of haar carrière ligt de productiviteit hoger dan het salaris. Later slaat dit om. Volgens de Amerikaanse econoom Thurow is er sprake van een impliciet contract (Remery, Henkens, Schippers, van Doorne-Huiskes en Ekamer, 2001, p.9). Deze overeenkomst houdt in dat het senioriteitsprincipe wordt gehanteerd en wel op zodanige wijze dat gedurende het eerste deel van de loopbaan de beloning onder en gedurende het tweede deel de beloning boven de productiviteit ligt. Deze theorie heeft een dubbel karakter. Het bovenstaande figuur geeft aan dat de productiviteit van een oudere werknemer lager is in verhouding met zijn of haar beloning. Dit houdt in dat oudere werknemers duurder zijn voor organisaties dan jongere werknemers. Als men het salaris zou aanpassen aan de productiviteit, zijn er niet alleen negatieve gevolgen voor oudere werknemers maar ook voor de organisatie. De oudere werknemer heeft ten slotte al in het eerste deel van zijn of haar carrière qua productiviteit betaald voor zijn productieverlies. Door een hogere beloning toe te passen voorkomt men dat ouderen eerder stoppen met werken of minder gemotiveerd raken.

Onderzoeken

Volgens Dorhout, Maassen-van den Brink en Groot (2002) is er nog weinig empirisch onderzoek gedaan naar de samenhang tussen leeftijd en productiviteit. Zij beschrijven het onderzoek van Kotlikoff en Gokhale. Kotlikoff en Gokhale hebben de productiviteit van werknemers geschat aan hun loon. Volgens hen is gebleken dat de productiviteit van oudere werknemers lager is dan hun loon en dat voor jongere werknemers het loon lager is dan hun productiviteit. Dit is tegenstrijdig met de Human Capital theorie en bevestigt de theorie van de uitgestelde beloning. Uit een onderzoek van Groot, Heskes en Maassen van den Brink (2004, p.5) is gebleken dat ouderen per saldo productiever zijn dan jongeren. Volgens de onderzoekers wordt in de meeste studies naar productiviteit het ervaringseffect genegeerd.

“Gegeven een gelijk aantal jaren ervaring kan de productiviteit afnemen met de leeftijd. Dit is het leeftijdseffect. Het leeftijdseffect treedt op als gevolg van fysieke veroudering. Fysieke veroudering kan gepaard gaan met verminderde gezondheid

en geringere belastbaarheid. Bij gelijke leeftijd mag worden verwacht dat de productiviteit hoger is voor werkenden die over meer ervaring beschikken. Dit is het ervaringseffect. Het ervaringseffect is het gevolg van de accumulatie van menselijk kapitaal (dat wil zeggen van productieve vaardigheden). Door ervaring leert men en dit vergroot de productiviteit”.

Als men niet de ervaring van een werknemer meeneemt in het onderzoek naar de samenhang van productiviteit en leeftijd, dan zijn volgens de onderzoekers jongeren productiever dan oudere werknemers. Echter zijn de onderzoekers van mening dat de ervaring van oudere werknemers hun fysieke gebreken compenseert. Dit houdt in dat er ook gekeken dient te worden naar het ervaringseffect. Volgens de onderzoekers zijn ouderen per saldo productiever dan jongeren; “*de ervaring compenseert de verminderde productiviteit als gevolg van fysieke gebreken (Groot, Heskes en Maassen van den Brink 2004, p.5)*”. Verder wordt er geconcludeerd dat de productiviteitsbeoordeling van oudere werknemers op subjectieve meningen van managers berust. Dit in tegenstelling tot de productiviteitsbeoordeling van hun jongere collega’s waar alleen gekeken wordt naar objectieve factoren, zoals opleiding en ervaring. Dit geeft aan dat de productiviteitsbeoordeling van ouderen gevoelig is voor de invloed van statistische discriminatie en ‘taste for discrimination’.

Volgens Putman, Stavenuiter en Somelaars (1999) is het moeilijk om aan te geven of oudere werknemers nu meer of minder productief zijn dan hun jongere collega’s. Er zou geen goede maatstaf bestaan om productiviteit vast te stellen, tevens is het de vraag of leeftijd wel een goede indicator is van productiviteit. Er zouden grotere verschillen in productiviteit binnen leeftijdsgroepen worden waargenomen dan tussen de verschillende leeftijdsgroepen. Tevens blijkt de vooropleiding van grotere invloed te zijn: lager opgeleiden zijn over het algemeen minder productief dan hoger opgeleiden. Gezegd kan worden dat andere variabelen meer van invloed kunnen zijn op de productiviteit dan de leeftijd. Daarentegen is de samenhang tussen beloning en leeftijd wel sterk. Over het algemeen stijgt het loon met toename van de leeftijd.

Er is dus geen sprake van een relatie tussen leeftijd en productiviteit. De afgenomen productiviteit wordt tenslotte vaak gecompenseerd door ervaring. Niet alleen is ervaring afhankelijk van de opleiding, ook is deze afhankelijk van het menselijk kapitaal van een werknemer. Het menselijk kapitaal is aan slijtage onderhevig. Er kan namelijk sprake zijn van een afgenomen productiviteit met de leeftijd doordat er te weinig is geïnvesteerd in het menselijk kapitaal van een werknemer. Dit geldt zeker voor werknemers met een lagere opleiding en een lager functieniveau. Concluderend kan gezegd worden dat de productiviteit afhankelijk is van verschillende factoren zoals het menselijk kapitaal, maar dat er géén sprake is van een directe samenhang tussen leeftijd en productiviteit.

3.2 Scholing

Volgens de Human Capital theorie blijft het van belang om te investeren in het menselijk kapitaal door middel van scholing. Uit onderzoek is gebleken dat 50-plussers aanzienlijk minder gebruik maken van scholing dan hun jongere collega’s (Dorhout, Maassen van den Brink en Groot, 2002). Oudere werknemers maken in bijna alle OECD landen, behalve Zweden, twee keer zo weinig gebruik van bedrijfsgerelateerde scholing. Jongere

werknemers volgens over het algemeen meer scholing doordat nieuwe werknemers vaak eerst bedrijfsgerelateerde scholing dienen te volgen om vervolgens ingezet te kunnen worden in het arbeidsproces. Tevens is de terugverdiensijd bij oudere werknemers kleiner. De verschillen in het volgen van scholing tussen jong en oud hangen zowel samen met kenmerken van de organisatie, zoals de grootte van de organisatie en de economische groei, als met kenmerken van de werknemer. Bij laatst genoemde kan gedacht worden aan het opleidingsniveau en het geslacht. De baten bij scholing van oudere werknemers blijken hoog te zijn doordat oudere werknemers minder baanmobiliteit vertonen door de huidige beloningsstructuur. Bedrijven passen over het algemeen het senioriteitsprincipe toe vanwege het onzekere karakter van de productiviteit en de gezondheid van een werknemer. Dit houdt in dat er sprake is van een impliciet karakter; naar mate men langer bij een bepaalde werkgever blijft stijgt de beloning. Over het algemeen verdienen oudere werknemers bij een nieuwe werkgever minder dan bij hun oude werkgever. Het investeren in het menselijk kapitaal vergt een stabiele relatie tussen werkgever en werknemer (Dorhout, Maassen van den Brink en Groot, 2002). Doordat een oudere werknemer over het algemeen een lagere baanmobiliteit heeft, wordt aan deze criteria voldaan. Alleen als nadeel is te noemen dat een oudere werknemer een kortere terugverdiensijd heeft dan een jongere werknemer; de investeringskosten moeten over een korte periode worden terugverdiend. Hierdoor komt het vaak voor dat een organisatie minder investeert in het menselijk kapitaal van een oudere werknemer dan in dat van een jongere werknemer.

De Human Capital theorie geeft aan dat het menselijk kapitaal aan slijtage onderhevig is. Door niet te investeren in het kapitaal daalt de productiviteit (als men het ervaringseffect niet meeneemt) van een oudere werknemer; hierdoor wordt de theorie van statistische discriminatie bevestigd. Werkgevers dienen in hun oudere werknemers te investeren, anders is het mogelijk dat ouderen minder productief raken ten opzichte van jongeren. Er kan dus gesproken worden over een negatieve spiraal.

De Demand-Control theorie van Karasek (Dorhout, Maassen van den Brink en Groot, 2002, p.36) geeft twee aspecten aan die van groot belang zijn bij het ontstaan van stress of werkdruk. Deze twee aspecten zijn de eisen van de baan en de manier waarop de werknemer met deze functie-eisen omgaat. Als de functie eisen stelt waarmee de werknemer niet kan omgaan dan zou er stress kunnen ontstaan. Werknemers zijn gebonden aan een bepaalde autonomie cq controle vanuit het werk om problemen op te kunnen lossen. Het gaat dus om de verwachte discipline van de werknemer en de mate van de autonomie om met deze eisen om te kunnen gaan. De mate van controle hangt nauw samen met de manier waarop men met de functie-eisen kan omgaan. Als men de Demand Control- en de Human Capital theorieën naast elkaar legt kan gezegd worden dat door slijtage van het menselijk kapitaal het risico van stress met de jaren stijgt. Door slijtage van het menselijk kapitaal en onvoldoende investering in scholing wordt het moeilijker om met de gestelde functie-eisen om te gaan. Toch moet erop worden gewezen dat de productiviteit (als men het ervaringselement meeneemt) van ouderen gelijk is aan die van jongeren. Naast de mythe die er bestaat over de samenhang tussen leeftijd en productiviteit, wordt er vaak gesproken over een slechtere fysieke conditie van ouderen. Ouderen zouden namelijk vaker ziek zijn en daardoor duurder voor de organisatie zijn. Is dit ook het geval?

3.3 Fysieke conditie

Het beeld bestaat dat werknemers vanaf hun 55^e, op een enkele uitzondering na, lichamelijk achteruit gaan (Nauta, de Bruin en Cremer, 2004). Toch is er maar een klein percentage dat voor hen 65^e te maken heeft met gezondheidsklachten en een nog kleiner percentage hiervan wordt door deze klachten belemmerd bij het uitoefenen van hun werk. Nauta, de Bruin en Cremer hebben een onderzoek gedaan naar de gezondheid en inzetbaarheid van oudere werknemers. Zij concluderen dat mensen over het algemeen negatief denken over de gezondheid van oudere werknemers en dan voornamelijk over hun fysieke gezondheid. Over de mentale conditie van ouderen zijn de beelden minder uitgesproken negatief. Deze beelden zouden de inzetbaarheid van oudere werknemers beïnvloeden, omdat bedrijven en werknemers zich naar deze beelden gaan gedragen. Oudere werknemers hechten over het algemeen veel waarde aan het eerder uit dienst kunnen treden. Werkgevers zijn geneigd om oudere werknemers eerder af te wijzen.

Uit cijfers is gebleken dat oudere werknemers zich over het algemeen minder snel ziek melden dan jongere werknemers, maar het verzuim van ouderen duurt over het algemeen wel langer. Om een duidelijk beeld hiervan te krijgen geven Nauta, de Bruin en Cremer cijfers van nulverzuimers in 2002. Nulverzuimers zijn werknemers die zich nooit ziek melden. De groep nulverzuimers onder jongere werknemers bestaat uit 26 procent van alle jongeren. De groep van 45 tot 55 jaar bestaat uit 33 procent nulverzuimers en 39 procent van alle 55 plussers meldt zich nooit ziek.

Uit diverse onderzoeken is naar voren gekomen dat ouderen inderdaad lichamelijk achteruitgaan en dat de kans op langdurig ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid toeneemt. Nauta, de Bruin en Cremer geven vijf redenen waarom ondanks deze lichamelijke achteruitgang, oudere werknemers niet uit het arbeidsproces moeten verdwijnen (2004, p.29):

1. Lichamelijke beperkingen worden over het algemeen goed gecompenseerd, daarbij kan aan werkstrategieën of ervaring gedacht worden. Gedurende het leven kiezen mensen voor activiteiten waar ze goed in zijn. Ze ontwikkelen deze activiteiten/kwaliteiten optimaal. Dus als werknemers last hebben van gezondheidsklachten, worden deze klachten op één of andere manier gecompenseerd. Dit is ook gebleken uit het onderzoek van Groot, Heskes en Maassen van den Brink (2004, p.5) naar de samenhang van leeftijd en productiviteit. Zoals in paragraaf 3.1 al werd aangegeven is gebleken dat de verminderde productiviteit wordt gecompenseerd met ervaring.
2. Iedereen verouderd niet even snel.
3. Lichamelijke gezondheid is van veel meer factoren afhankelijk dan alleen van leeftijd. Daarbij kan gedacht worden aan roken, drinken, weinig beweging, etc.
4. Bij de meeste beroepen blijkt een achteruitgang in lichamelijke gezondheid niet of nauwelijks invloed te hebben op de prestaties van oudere werknemers. Door technologische ontwikkelingen en automatisering zijn veel banen fysiek niet meer zwaar uit te voeren. Toch blijven er volgens Nauta, de Bruin en Cremer nog beroepen bestaan die na een bepaalde leeftijd moeilijk te vervullen zijn door achteruitgang van de fysieke conditie. Daarbij kan gedacht worden aan een stratenmaker of aan een brandweerman. Veel gezondheidsrisico's komen in deze fysiek zware banen samen. De kwaliteit van de arbeid is meestal vrij laag en de

- mensen zijn over het algemeen vrij laag opgeleid waardoor ze de fysieke gebreken in hun werk niet mentaal kunnen compenseren en er dikwijls sprake is van een ongezonde levensstijl.
5. Functies zijn relatief vrij eenvoudig aan te passen aan verminderde fysieke vermogens van oudere werknemers.

Feiten en beelden over oudere werknemers komen vaak niet overeen. Een grote groep oudere werknemers kan het werk goed aan. Volgens Nauta, de Bruin en Cremer is het verband tussen leeftijd en gezondheid zwak. Andere factoren spelen volgens hen een grotere rol. Zij adviseren een individuele benadering van oudere werknemers:

“Zo’n individuele benadering is met name bij ouderen des te belangrijker, omdat de feiten uitwijzen dat met name de spreiding in gezondheid en inzetbaarheid sterk toeneemt met leeftijd. Het geeft daarom geen pas om oudere werknemers als lid van de groep ouderen te benaderen, omdat dit lidmaatschap vrijwel niets zegt over hun gezondheid en inzetbaarheid (p.55)”

Er kan gesproken worden over een negatieve beeldvorming over de ouderdom. Door deze beeldvorming wordt verwacht dat ouderen vaker ziek zijn, terwijl de cijfers dit tegen spreken.

Zoals in hoofdstuk 2 is besproken is er sprake van een samenhang tussen verzorgingsstaten, pensioensystemen en de arbeidsproductiviteit van ouderen. Aan de andere kant is er geen samenhang tussen leeftijd en productiviteit en leeftijd en gezondheid. Maar wat zijn nu de redenen van ouderen om tot de beslissing te komen om eerder te stoppen met werken? Ten slotte is er over het algemeen sprake van een vrijwillige uitdiensttreding van ouderen.

3.4 Motieven van werknemers om uit het arbeidsproces te treden

Er bestaan drie verschillende theoretische benaderingen om de huidige geringe deelname van ouderen aan betaalde arbeid te verklaren (Wiggers, 2003, p.30). Zij geeft de volgende beschrijving van deze drie verschillende theoretische benaderingen:

Politiek-economische, institutionele benadering

Deze benadering gaat ervan uit dat ouderen in de loop der tijd in toenemende mate zijn uitgesloten van maatschappelijke structuren. Dit komt door gestelde leeftijdsgrenzen en de associatie van ouderdom met onvermogen. Theoretici van deze benadering gaan er niet vanuit dat ouderdom gepaard gaat met fysieke of mentale achteruitgang. Het gaat om de sociale grenzen die de maatschappij, de overheid en organisaties stellen. Volgens deze benadering nestelen stereotypen in de loop der tijd in het menselijke bewustzijn waardoor mensen zich ook gaan gedragen naar deze stereotypen. Dit houdt in dat de oorzaak van de lage arbeidsparticipatie van ouderen ligt bij het feit dat ouderen zijn gaan geloven in de mythen die er bestaan over de ouderdom en hierdoor hun ambities hebben aangepast. Deze theorie legt veel nadruk op uitsluitingmechanismen voor ouderen. Gezegd kan worden dat deze theorie ervan uitgaat dat het individu weinig invloed heeft.

Arbeidssociologische benadering

Bij deze benadering worden de accenten voornamelijk gelegd bij de kwaliteit van de arbeid en de mogelijkheden en belemmeringen om bepaald soort werk op een bepaalde leeftijd te verrichten. Volgens deze benadering vallen veel ouderen uit het arbeidsproces doordat zware en fysieke arbeid leidt tot gezondheidsproblemen. Dit zou dan ook de reden zijn dat veel mensen zijn uitgestroomd via de WAO. Binnen deze stroming wordt van de Human Capital theorie uitgegaan. Bedrijven zouden moeten investeren in het menselijk kapitaal. Toch gaat deze benadering ervan uit dat bedrijven eerder het vervangingsmodel hanteren dan investeren in het menselijk kapitaal. Voor organisaties zou het goedkoper zijn om ouderen te vervangen door jongeren dan te investeren in oudere werknemers. Het accent bij deze theorie ligt voornamelijk op belastende factoren in de arbeid en een afnemende belastbaarheid bij het ouder worden. Bij deze theorie wordt te weinig nadruk gelegd op het individu en teveel op het werk zelf. Dit houdt in dat het individu weinig invloed heeft op de keuzen om eerder te stoppen met werken.

Levensloopleefsituatie benadering

De levensloopleefsituatie benadering gaat ervan uit dat het leven van mensen in fasen is opgedeeld. Het zou dan ook een heel natuurlijk proces zijn dat ouderen zich als eerste uit het arbeidsproces terugtrekken om zich vervolgens terug te trekken uit andere maatschappelijke verbanden. Tevens is er sprake van verschillen tussen generaties qua mogelijkheden. Daarbij zou de huidige generatie meer mogelijkheden hebben om langer aan het werk te blijven. Deze theorie kijkt voornamelijk naar individuele aspecten zoals de mogelijkheden die een bepaalde generatie heeft gekregen. De politiek-economische, institutionele benadering en de arbeidssociologische benadering leggen teveel nadruk op zaken buiten het individu, terwijl de levensloopbenadering juist weer teveel de accenten legt op het individu. Daarbij wordt er geen rekening gehouden met de maatschappelijke context.

Om de verschillende accenten van de vorige theorieën te combineren verklaart Wiggers (2003) de lage arbeidsparticipatie van ouderen aan de hand van de rationele keuzetheorie. Binnen deze theorie zetten de institutionele omgeving en de arbeidscontext de kaders, terwijl individuen binnen deze ruimte hun eigen keuzes kunnen maken. De keuze van handelingen van actoren hangt enerzijds af van de beperkingen die hen door de omgeving worden opgelegd en anderzijds hangt deze keuze af van de middelen waarover actoren beschikken. De rationele keuzetheorie gaat ervan uit dat actoren streven naar winstmaximalisatie; actoren zullen kiezen voor de keuze die hen het meeste rendement oplevert. Henkens en Sollinge (2003) gebruiken ook de rationele keuzetheorie om motieven van werknemers die uit het arbeidsproces treden te verklaren. Uit onderzoek van hen is gebleken dat werkgevers vaak langs de zijlijn staan bij het nemen van de beslissing om als oudere werknemer uit dienst te treden. Een werknemer kan na verloop van tijd meer prioriteit leggen bij zijn of haar persoonlijk leven. Binnen de economische wetenschap draait de rationele keuzetheorie primair om de verdeling van de schaarse goederen tijd en geld. In sociaal-wetenschappelijk onderzoek wordt deze theorie gehanteerd om verschillen in gedrag te verklaren. Volgens Henkens en Sollinge bestaan naast financiële factoren ook andere aspecten die een rol spelen bij de beslissing om uit dienst te treden, namelijk de gezondheid, de werksituatie, de thuissituatie, etc. Tevens

gaan ze ervan uit dat arbeidsmarktgedrag van individuen afhankelijk is van het gedrag en van de opinies van relevante actoren in het sociale netwerk. Dit laatste is toe te passen op de ontwikkelingen van de VUT. In de jaren '70 was er nauwelijks sprake van oudere werknemers die gebruik maakten van een regeling om eerder uit dienst te treden. Men moest zich verantwoorden wanneer er voor gekozen werd om eerder te stoppen met werken. Na de oliecrisis was er sprake van een hoge werkloosheid onder jongeren. Op dat moment vond er een cultuuromslag plaats, het werd als sociaal ervaren als je als oudere werknemer plaats maakte voor een jongere werknemer. Vanaf dat moment is de gemiddelde leeftijd om uit het arbeidsproces te treden enorm gedaald.

Concreet zijn er vijf motieven die een rol spelen bij de beslissing van een oudere werknemer om het arbeidsproces te verlaten (Henkens en Sollinge, 2003, p.22-23).

1. Men moet het zich financieel kunnen veroorloven;
2. Gezondheid;
3. Werkomstandigheden (bijvoorbeeld fysieke omstandigheden) en cultuur binnen een organisatie;
4. Mate waarin betekenis gehecht wordt aan verlies van geld, sociaal contact en prestige bij vervroegde uittreding. De handelingscontext varieert doordat individuen verschillen in de mate waarin zij hechten aan bepaalde dingen. Henkens en Sollinge hebben gekozen voor een bredere context dan de rationele keuzetheorie. Bij de rationele keuzetheorie draait het om verschillen tussen individuen in gedrag of intenties;
5. Sociale druk van bijvoorbeeld de werkgever of partner.

Punt vijf wordt ook bevestigd door Putman, Stavenuiter en Smolenaars (1999, p.79). Bij mannen zijn de huishoudsituatie en de opvattingen van directe naasten bepalend voor de uittredingsleeftijd. Zo werken gehuwde mannen vaker dan ongehuwde mannen. Voor vrouwen hebben de burgerlijke staat en de gezinssituatie een omgekeerd effect. Daarmee wordt bedoeld dat gehuwde vrouwen minder vaak werken dan ongehuwde vrouwen. Het beeld dat de sociale druk invloed heeft op de beslissing om uit het arbeidsproces te treden wordt hiermee bevestigd.

Naast deze vijf punten blijkt het opleidingsniveau een belangrijke rol te spelen. Zowel bij mannen als bij vrouwen blijken hoger opgeleiden langer door te werken dan lager opgeleiden. Gezegd kan worden dat het opleidingsniveau een beperkte invloed heeft doordat er al op jongere leeftijd aanzienlijke verschillen in arbeidsparticipatie bestaan tussen hoger en lager opgeleiden (Putman, Stavenuiter en Smolenaars, 1999).

Volgens Thijssen (2001) blijkt dat oudere werknemers die langer doorwerken, dit niet doen om het geld. De voornaamste redenen zijn de sociale contacten en het werk dat hen aanspreekt. Thijssen geeft aan dat er verband is tussen het menselijk kapitaal en het blijven doorwerken. Volgens hem is het van belang voor een organisatie om te investeren in opleidingen en trainingen voor oudere werknemers.

Uit onderzoek in het onderwijs van de Vries, Willemsen en Nauta (2002) is gebleken dat de belangrijkste reden om eerder te willen stoppen met werken de behoefte is aan meer rust en vrije tijd, ook speelt de financiële haalbaarheid een belangrijke rol. In het onderwijs blijken gezondheidsproblemen, onvoldoende motivatie en/of competenties

nauwelijks een rol te spelen. Een groot deel van de werknemers geeft aan bereid te zijn om onder bepaalde omstandigheden langer door te werken dan ze aanvankelijk van plan waren. De belangrijkste voorwaarden hiervoor zijn dat de werkdruk verminderd wordt en dat er meer regelmogelijkheden komen in het werk. Vries, Willemsen en Nauta geven aan dat er mogelijkheden zijn om de arbeidsparticipatie van oudere werknemers te vergroten. Dit kan door de werkdruk te verlagen en het financieel aantrekkelijk te maken om te blijven werken of het financieel onaantrekkelijk te maken om te stoppen met werken. Echter geven de Vries, Willemsen en Nauta aan dat een risico bij dergelijke financiële maatregelen is dat ze er toe kunnen leiden dat mensen langer doorwerken dan gezien hun gezondheid cq motivatie wenselijk is. Volgens hen is het eerder aan te raden om mensen te 'verleiden' om langer te blijven werken door het werk en de werkomstandigheden aantrekkelijker te maken.

Uit het voorgaande blijkt dat werkgevers en werknemers niet zitten te wachten op het langer doorwerken van oudere werknemers. Gebleken is dat financiële prikkels leiden tot een lichte stijging van de arbeidsparticipatie van ouderen; er is echter sprake van een uittrekingsindividualiseringstrend. Het stoppen met werken wordt in dat geval onder andere afhankelijk van het eigen vermogen. De groep met een hoog eigen vermogen is juist de groep hoger opgeleiden. Dit houdt in dat lager opgeleiden met een zwaardere fysieke functie over het algemeen zich niet financieel kunnen veroorloven om eerder te stoppen met werken. Doch loopt deze groep juist meer gevaar voor gezondheidsklachten. Investeren in het menselijk kapitaal kan de negatieve spiraal doorbreken. Uit cijfers is gebleken dat oudere werknemers in tegenstelling tot jongere werknemers minder bedrijfsgerelateerde scholing volgen. Afschaffing van de VUT en het prepensioen zal nauwelijks voor een hogere arbeidsparticipatie zorgen. Er is beleid binnen organisaties nodig om werknemers de mogelijkheid te bieden om langdurig aan het werk te blijven. Al met al blijft de vraag wat een mogelijkheid kan zijn om zowel werkgevers als werknemers tegemoet te komen.

3.5 Behoeften vanuit werkgevers

Uit een onderzoek in het onderwijs (de Vries, Willemsen en Nauta, 2002) blijkt dat nog geen kwart van de onderzochte werkgevers doorwerken van werknemers tot de gepensioneerde leeftijd wenselijk vindt. Werkgevers verwachten veel negatieve bijeffecten van een toename van de gemiddelde leeftijd in de organisatie. In het onderzoek wordt verder niet gesproken over aan welke negatieve bijeffecten kan worden gedacht. Ook volgens Dalen en Henkens (2004) blijkt dat werkgevers niet zitten te wachten op oudere werknemers. Niet alleen geven werkgevers aan dat oudere werknemers het eerste eruit moeten bij een reorganisatie, maar de werknemers zelf ook. In de leeftijdsgroep 20-34 jaar geeft 63 procent aan dat oudere werknemers als eerste ontslagen dienen te worden en in de leeftijdsgroep 35-44 jaar is dat 69 procent. Opvallend is dat 76 procent van de leeftijdsgroep 45-64 jaar vinden dat zij, oudere werknemers, als eerste uit het arbeidsproces moeten treden. Het eigenbelang van de laatste groep blijkt groot te zijn. Blijkbaar is er veel behoefte aan vrije tijd. Uit onderzoek van Remery, Henkens, Schippers, van Doorne-Huiskes en Ekamper (2001) is gebleken dat 73 procent van de ondervraagde respondenten een stijging van de gemiddelde leeftijd associëren met hogere personeelskosten en niet met een stijging van de productiviteit. 13 Procent van

ondervraagde werkgevers geven in dit onderzoek aan dat ze werknemers motiveren om tot hun 65^e te blijven werken. Echter zou 46 procent van de werkgevers bij aanhoudende krapte op de arbeidsmarkt deze maatregel overwegen. Het gaat dus om een aanzienlijk aantal werkgevers dat het stimuleren van werknemers om tot hun 65^e te blijven werken niet zullen overwegen.

Volgens Ester, Muffels en Schippers (2003) passen werkgevers hun beleid in zoverre aan voor oudere werknemers dat er sprake is van flexibilisering van de werktijden, verlichting van de taakbelasting en extra verlofmogelijkheden. Volgens hen zijn er nauwelijks organisaties die het beleid aanpassen aan de wensen en mogelijkheden van oudere werknemers. Er wordt alleen rekening gehouden met de wettelijke verplichtingen. Echter krijgen oudere werknemers hierdoor niet het gevoel dat hun bijdrage in de organisatie gewenst en zinvol is. Als een organisatie te weinig personeel heeft wordt langer doorwerken niet als een structurele oplossing gezien. Volgens Putman, Stavenuiter en Smolenaars (1999) blijkt dat de grootte van de organisatie geen invloed heeft op de houding ten opzichte van oudere werknemers. Bij organisaties met een negatief beeld van de verhouding leeftijd en productiviteit blijken oudere werknemers sneller vrijwillig de beslissing te nemen om eerder uit dienst te treden. 26 Procent van de 50-plussers geeft aan dat ze zich gedwongen voelen om gebruik te maken van de VUT.

Resultaten van onderzoeken naar de samenhang tussen leeftijd en productiviteit spreken elkaar vaak tegen. Toch heerst de opvatting dat oudere werknemers minder productief zijn dan jongere werknemer. Hoe komt dit?

Productiviteit wordt vaak op bedrijfsniveau gemeten, het gaat dan om de toegevoegde waarde per arbeidsjaar. Echter is deze toegevoegde waarde niet bij alle organisaties bekend. Individuele productiviteit is moeilijk te meten, dit kan praktisch alleen als er sprake is van stukarbeid. Vaak wordt er bij individuele metingen gebruik gemaakt van beoordelingen van leidinggevenden of HR-functionarissen.

Bij het werven van werknemers komt er altijd een stuk onzekerheid kijken. Een werkgever kan van te voren iemands productiviteit cq output niet meten. Men weet niet wat er in huis gehaald wordt. Hierdoor is er vaak sprake van statistische discriminatie. Een werkgever is geneigd om werknemers op basis van een gemiddeld groepskenmerk te beoordelen. Dit gebeurt zowel op basis van eigen ervaring als op basis van informatie cq kennis van anderen. Bijvoorbeeld meningen die gevormd worden op basis van resultaten van onderzoeken. Statistische discriminatie kan zowel positief als negatief uitpakken voor oudere werknemers, Als een bedrijf streeft naar continuïteit, zal er eerder gekeken worden naar oudere dan naar jongere werknemers. Deze laatst genoemde groep staat meer bekend om baanmobiliteit. Naast statistische discriminatie spreekt Becker (Remery, Henkens, Schippers, van Doorne-Huiskes en Ekamer, 2001) van 'taste for discrimination'. Het gaat hierbij om opvattingen van werkgevers of collega's. Dit wordt ook wel discriminatie op basis van voorkeuren genoemd. Bij statistische discriminatie zal een werkgever uiteindelijk wel naar oudere werknemers gaan kijken als er geen werknemers zijn die aan zijn verwachtingen voldoen. Bij discriminatie op basis van voorkeuren zal dit niet het geval zijn. Werkgevers of collega's zijn dan bereid om een stuk van de winst op te geven voor een groep mensen waar ze antipathie voor hebben of een groep waar ze juist de voorkeur aan geven. In het laatste geval wordt er gesproken van 'soort zoekt soort'.

3.6 Conclusie

In dit hoofdstuk zijn deelvraag 3 en 4 beantwoord:

- hoe is de samenhang tussen productiviteit, leeftijd en beloning?
- wat zijn de redenen van 50-plussers om uit het arbeidsproces te stappen?

Zowel de houding van werkgevers als werknemers zijn van invloed geweest op de hoge uitstroom van ouderen uit het arbeidsproces in Nederland. Werkgevers laten vaak leeftijdsstereotypen een rol spelen bij managementbeslissingen. Werkgevers zien ouderen vaak als te dure krachten, waarbij de beloning en de productiviteit niet op elkaar zouden aansluiten. Uit dit hoofdstuk is gebleken dat er geen samenhang is tussen leeftijd en productiviteit, maar wel tussen leeftijd en beloning. Het ervaringseffect wordt bij onderzoeken naar productiviteit vaak genoeg genegeerd, terwijl deze volgens de Human Capital theorie wel een rol speelt. Er bestaan grotere verschillen in productiviteit in de verschillende leeftijdscategorieën, dan tussen de verschillende leeftijdscategorieën. Andere factoren spelen een grotere rol op de mate van productiviteit dan leeftijd en productiviteit is praktisch gezien nauwelijks meetbaar als het niet om stukarbeid gaat.

De theorie van de uitgestelde beloning en ‘taste for discrimination’ hebben invloed op de baanmobiliteit van ouderen. Vanwege het senioriteitsprincipe is het voor ouderen financieel niet verstandig om op latere leeftijd over te stappen naar een andere werkgever. Tevens zorgt ‘taste for discrimination’ en statistische discriminatie ervoor dat ouderen niet meer worden aangenomen bij een andere (nieuwe) werkgever. Met als gevolg dat ouderen vaker en langer bij hun oude werkgever blijven hangen. Deze stabiele arbeidsrelatie is ideaal voor het investeren in menselijk kapitaal. Toch is uit onderzoek gebleken dat ouderen over het algemeen minder scholing volgen dan jongeren, met als gevolg (volgens de Human Capital theorie) dat de productiviteit van ouderen daalt. De negatieve spiraal rondom ouderen wordt hiermee in stand gehouden.

Uit de rationele keuzetheorie blijkt dat ouderen op micro niveau diverse redenen hebben om eerder uit het arbeidsproces te stappen, zoals de sociale druk of de werkomstandigheden. Om ouderen te kunnen behouden voor het arbeidsproces is het van belang om in te spelen op de vijf gegeven redenen van ouderen op de keuze om eerder te stoppen met werken. Gebleken is dat oudere werknemers op zoek zijn naar meer rust en vrije tijd. Er kan gesproken worden van een hiaat tussen de behoeften en wensen van werkgevers en werknemers. De vraag blijft hoe dit hiaat te overbruggen. In het volgende hoofdstuk wordt er ingegaan op een alternatief beleidsmiddel om dit hiaat te overbruggen.

Hoofdstuk 4 Demotie

Uit de voorgaande hoofdstukken is gebleken dat zowel de overheid als werkgevers en werknemers verantwoordelijk zijn geweest voor de hoge uitstroom van ouderen uit het arbeidsproces. De overheid heeft jarenlang ouderen gestimuleerd om eerder te stoppen met werken om op die manier ouderen plaats te laten maken voor jongere werknemers. Tevens heeft de overheid door het kostwinners model te hanteren, vrouwen nooit optimaal gestimuleerd om te blijven werken zodra ze kinderen kregen. Met als gevolg dat oudere vrouwen over het algemeen niet werken en de arbeidsparticipatie van deze groep ook erg laag is in vergelijking met bijvoorbeeld Zweden. Werkgevers hebben door leeftijdsstereotypen over ouderen managementbeslissingen genomen waardoor ouderen eerder uit dienst zijn getreden. Ouderen zijn daarbij vaak niet gestimuleerd om te blijven werken. Door niet te investeren in het menselijk kapitaal van ouderen zijn de negatieve beelden rondom de ouderdom in stand gebleven. Werknemers daarentegen hebben lang financieel voordeel gehad bij het eerder uit dienst treden. Ouderen zijn het vaak als een individueel verworven recht gaan zien om te stoppen met werken voor hun 65^e levensjaar.

Inmiddels zijn deze drie partijen (de overheid, werkgevers en werknemers) zich ervan bewust dat de arbeidsparticipatie van onder andere ouderen en vrouwen zal moeten stijgen, wil de collectieve verzorgingsstaat betaalbaar blijven.

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de mogelijkheid van demotie om de arbeidsdeelname en arbeidsdynamiek van oudere werknemers te doen toenemen. Als eerste zal het begrip demotie worden uitgelegd. Vervolgens zal er worden gekeken naar de bezwaren. En uiteindelijk zullen er beleidsaanbevelingen volgen die uit de verschillende behandelde theorieën voortvloeien.

4.1 Demotie

Volgens Schippers (1998, p.13) konden voor de jaren '70 loopbanen maar één richting op, namelijk alleen omhoog (promotie). In deze periode was de opwaartse beweging van iemands carrière afhankelijk van leeftijd en ervaring. Jongeren begonnen in lagere functies en oudere werknemers bezetten de functies aan de top. Na de jaren '70 werd de opwaartse beweging niet meer afhankelijk van de werkervaring en de leeftijd, maar van het opleidingsniveau. De arbeidsmarkt raakte hierbij gesegmenteerd naar opleiding. In de jaren tachtig was het bijna uitgesloten dat werknemers op basis van alleen ervaring en leeftijd konden doorstromen naar hogere functies; dit was afhankelijk geworden van het opleidingsniveau van een werknemer. Binnen de segmenten naar opleiding bleef ervaring nog wel een grote rol spelen. Volgens Schippers past de huidige leeftijdsopbouw van de bevolking niet bij deze selectiecriteria van de arbeidsmarkt. Er zijn volgens hem teveel mensen die op basis van opleiding, ervaring en leeftijd in aanmerking komen voor een hogere functie. Door het gebrek aan hogere functies gebeurt het steeds vaker dat mensen af moeten zien van een positie die zij eerder geambieerd hadden. En dit is precies het punt waarop het volgens Schippers mis gaat. Jonge enthousiaste werknemers willen graag hogere functies bekleden, maar deze functies worden veelal bezet door oudere werknemers. En volgens Schippers zijn dat nu juist de mensen waarvan de productiviteit

in ieder geval niet meer toeneemt, maar waarvan de beloning nog wel blijft stijgen. Vanuit dit perspectief kan gezegd worden dat ouderen bijtijds een stapje terug moeten doen.

Demotie is een betrekkelijk nieuw woord. Steeds vaker komt de term demotie in beleidsdiscussies aan de orde. Maar waar staat demotie nu voor? Demotie betekent letterlijk het tegenovergestelde van promotie. Demotie staat dan ook voor verlaging in rang, een stapje terug doen en 'verplaatsing uit een hogere functie naar een lagere' (van Dale, 1999). Volgens Groot en Maassen van den Brink (1997) ligt aan demotie de veronderstelling dat werknemers op oudere leeftijd niet meer kunnen voldoen aan de eisen die de functie aan hen stelt. Het zou hier gaan om het productiviteitsverlies van oudere werknemers. Toch wordt vaak vergeten dat demotie vaak in overleg plaatsvindt tussen werkgever en werknemer. Een eenzijdige wijziging in de arbeidsovereenkomst is namelijk juridisch gezien niet mogelijk. Het kan hierbij gaan om het eigen kunnen van een werknemer wat het werk belemmert, maar ook kan het willen een probleem zijn. Het gaat in ieder geval om een vrijwillige beslissing van de werknemer. Volgens Schreiner (1997) behoort demotie niet alleen gebonden te zijn aan leeftijd. Het woord demotie brengt een emotionele lading met zich mee doordat het letterlijk verlaging in rang betekent. De toenmalige Minister van Sociale Zaken, A.P.W. Melkert, gaf in een toespraak op 15 april 1997 aan:

“Na de commotie die in uw kring is ontstaan over het woord demotie, lijkt het me een goede suggestie van uw voorzitter dat woord te vervangen door bewust loopbaanbeleid. Bewust loopbaanbeleid of leeftijdsbewust personeelsbeleid kan breder en vooral positiever opgevat worden dan demotie. Ik denk in de eerste plaats aan levenslang leren. In de tweede plaats aan het geleidelijk verminderen van de werkdruk in het zicht van de pensionering. En pas in de laatste plaats, als het niet anders kan of een vrijwillige keuze is, een stapje terug. Goed ouderenbeleid kan inhouden dat de werknemer hetzelfde werk blijft doen, maar wel geleidelijk korter gaat werken. Of dat de werknemer in de laatste jaren voor zijn pensioen, op basis van vrijwilligheid en in overleg met de werkgever, ander werk gaat doen dat logisch aansluit op de kennis en ervaring van de man of vrouw. Het doel moet zijn te voorkomen dat mensen te vroeg afhaken, waardoor hun kennis en ervaring voor de organisatie verloren gaan.”

Net zoals Melkert ben ik van mening dat de term demotie breder gezien dient te worden. Het hoeft bij demotie niet alleen om een functieverlaging te gaan, het kan ook gaan om een gelijkwaardige functie. Het kan zijn dat bij een oudere werknemer zijn prioriteiten niet meer liggen bij het leidinggeven, maar bij het ondersteunen in een specialistische functie. Het gaat dan om een gelijkwaardige functie, maar wel met andere taken. Voor een nieuwe term in plaats van de term demotie kan men bijvoorbeeld denken aan relocatiebeleid. Men houdt dan toch vast aan een vergelijkbare term, alleen de nadruk komt meer te liggen op de verschuiving van taken in plaats van het terugplaatsen in functie. Door de gevoelige lading weg te halen van de term demotie kan het onderwerp weer bespreekbaar worden gemaakt.

Hoe langer een werknemer zich op een bepaalde functie richt, hoe beperkter de mobiliteit van die werknemer wordt. Door een verandering van taken doet een werknemer andere kennis en vaardigheden op. Men voorkomt hiermee dat iemand verstart in een bepaalde functie. Vroeger werden volgens Schreiner (1997) oudere werknemers “weggevut”. Dit kwam vaak doordat werknemers geen gesprekken met leidinggevendenden durfden aan te gaan over eventuele eigen tekortkomingen. En werkgevers komen volgens hem te vaak te laat met de constatering dat het niet meer gaat, waardoor alleen de wegen naar de VUT, WAO of WW nog open stonden. Nu de VUT is afgeschaft en de WW en WAO moeilijker toegankelijker zijn gemaakt, zullen werkgevers en werknemers eerder om de tafel moeten gaan zitten. Demotie zou daarbij een goed alternatief kunnen zijn in plaats van het afvloeien uit het arbeidsproces via de WW of de WAO.

Volgens Schreiner (1997) zijn er twee richtingen die demotie in kan slaan, namelijk verticale en diagonale demotie. Bij verticale demotie wordt een stap terug gedaan in het eigen circuit. Bijvoorbeeld een leidinggevende Human Resources (HR) die als HR-medewerker aan de slag gaat. Bij diagonale demotie neemt de chef ook een stap terug, maar ditmaal naar een andere afdeling.

Geconcludeerd kan worden dat demotie gepaard gaat met een vrijwillige overplaatsing naar een minder belastende functie, dit kan eventueel samen gaan met minder verantwoordelijkheden of met een lager salaris maar dit hoeft niet het geval te zijn.

De praktijk

Volgens Schreiner (1997) is demotie een nieuw thema, maar geen nieuw fenomeen. Als voorbeeld geeft hij aan dat er verschillende premiers aan te wijzen zijn die na het premierschap als minister aan de slag zijn gegaan. Zeker sinds de opheffing van het prepensioen wordt de term demotie vaker in de mond genomen, maar nu ook voor de ‘gewone’ werknemer. Schippers (1998, p.16) geeft aan dat er in het verleden in de praktijk al twee vormen van demotie zijn voorgekomen. Ten eerste kan de massale uitstoot van oudere werknemers naar de WW en WAO gezien worden als een vorm van demotie. De productiviteit van een werknemer liep terug waardoor oudere werknemers te duur voor organisaties werden. In zo’n geval kon de werkgever de WAO of de WW gebruiken om de werknemer uit het arbeidsproces te laten treden. Ten tweede zijn in de trend van de flexibilisering steeds meer mensen zelfstandig aan de slag gegaan, daarbij kan gedacht worden aan advocaten en interim-managers. In zo’n geval wordt vaak besloten om het wat rustiger aan te gaan doen en met een kritische blik opdrachten uit te zoeken. Schippers concludeert uit deze twee vormen van demotie, die volgens hem in de praktijk regelmatig voorkomen, dat er vraag is naar demotie.

Achteruitgang in salaris

Tegenstanders van demotie geven aan dat demotie demotiverend werkt. Het schrikbeeld ontstaat dat werkgevers bij reorganisaties hun kosten kunnen drukken door hun dure en oudere krachten via demotie terug te plaatsen in de organisatie. Doch moet erop gewezen worden dat in de wetenschappelijke literatuur naar voren komt dat naast financiële beloning diverse andere aspecten van het werk van invloed kunnen zijn op de motivatie van werknemers. Daarbij kan verwezen worden naar de behoeftepiramide van Maslow. Toch is het aannemelijk dat werknemers demotie als een afschrijving beschouwen. Er blijft sprake van een emotionele lading. Men vindt het onaanvaardbaar om aan het einde van zijn of haar loopbaan in salaris achteruit te gaan. Tenslotte hebben ouderen aan het begin van hun loopbaan al betaald voor de achteruitgang in productiviteit voor zoverre er sprake is van een achteruitgang. Volgens Aarendonk (2003) zou een beloningssysteem op basis van competenties, in plaats van op basis van leeftijd, een oplossing kunnen zijn voor dit probleem. De vraag blijft of oudere werknemers er in werkelijkheid in salaris op achteruit gaan als ze gebruik maken van een demotieregeling.

Demotie kan gepaard gaan met salarisverlaging of met behoud van salaris. Sinds 2003 is het mogelijk om met demotie binnen de periode van tien jaren direct voorafgaande aan de pensioendatum, pensioen op te bouwen op basis van het voorafgaande salaris. Dit betekent dat het pensioengevende loon voor de Wet op loonbelasting niet verlaagd wordt, hoewel het feitelijk ontvangen salaris wel lager wordt (Belastingdienst, 2003). Tevens is het ook mogelijk om bij demotie binnen de periode van tien jaar voorafgaande aan de pensioendatum het pensioen te verhogen op basis van de loonindex in de bedrijfstak. Al met al kan gezegd worden dat demotie in ieder geval niet leidt tot een vermindering in het pensioen voor 55-plussers. Het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds, ook wel bekend als het ABP (één van de grootste pensioenfonds in Nederland), biedt daarbij de mogelijkheid om de pensioenpremie, zoals het ook gebruikelijk was, te delen tussen de werkgever en de werknemer. Bij een middelloonregeling is deze regeling minder noodzakelijk dan bij een regeling op basis van het eindloon, doordat demotie geen invloed heeft bij de middelloonregeling op het reeds opgebouwde pensioen. De WAO en WW zijn gebaseerd op het dagloon van het laatst verdiende loon. Verwacht kan worden dat door demotie met een achteruitgang in salaris het dagloon daalt. Werknemers die kunnen aantonen dat ze pas na hun 55^e gebruik gemaakt hebben van een demotieregeling kunnen een hoger daginkomen krijgen. Het gaat dan om uiterlijk 90 procent van het dagloon van het salaris voorafgaande aan demotie. De verlaging van het dagloon met 10 procent is om een financiële prikkel in te bouwen, zodat werknemers eerder geneigd zijn om langer aan het werk te blijven. Gezegd kan worden dat er bij demotie met een salarisverlaging nauwelijks sprake is van een achteruitgang van opgebouwde rechten en een achteruitgang van het pensioen. Mensen jonger dan 55 jaar gaan met het middelloonsysteem nauwelijks achteruit op hun aankomend pensioen. Maar de dagwaarde van de WAO en WW zal wel aanzienlijk dalen. Bij demotie met behoud van salaris is er uiteraard geen financiële achteruitgang. Gezegd kan worden dat demotie voornamelijk financieel aantrekkelijk is voor 55-plussers.

Negatieve associatie wegnemen

Uit onderzoek van Remery, Henkens, Schippers, van Doorne-Huiskes en Ekamper (2001) is gebleken dat demotie steeds populairder wordt. 7 Procent van de onderzochte werkgevers maakt zo nu en dan gebruik van deze maatregel om werknemers in salaris en functie terug te plaatsen om de inzetbaarheid van de werknemers te vergroten. 38 Procent van de onderzochte werkgevers zal deze maatregel overwegen en 55 procent van de werkgevers vindt dit geen optie. Daarentegen wordt taakverlichting voor oudere werknemers bij 41 procent van de onderzochte werkgevers toegepast, 44 procent zal dit overwegen en 15 procent vindt dit geen optie. Hieruit kan geconcludeerd worden dat werkgevers mogelijkheden zien in demotiebeleid. Een kanttekening hierbij is dat gebleken is uit dit onderzoek dat een aanvullend opleidingsplan voor oudere werknemers toch als eerste zal worden overwogen. Maar hoe kan de negatieve associatie bij de term demotie worden weggenomen? Zoals uit het voorgaande is gebleken zijn er twee aanbevelingen die naar voren komen: ten eerste om de term demotie te vervangen door een andere term, ten tweede zou het beloningssysteem niet gebaseerd moeten zijn op leeftijd maar op competenties. Op de arbeidsmarkt wordt tegenwoordig meer gekeken naar ervaring en opleidingsniveau dan naar leeftijd. De beloningssystematiek zou hierop aangepast moeten worden. Het gevaar hiervan is dat ouderen eerder uit het arbeidsproces zullen vallen, daarentegen zou dit voorkomen kunnen worden met een goed leeftijdsbewust personeelsbeleid.

4.2 Onderzoek

Voorstanders van demotie gaan er over het algemeen vanuit dat door demotie mensen langer aan het werk kunnen en zullen blijven. Groot en Maassen van den Brink (1997) hebben een onderzoek gedaan naar de effecten van demotie op de tevredenheid van het werk. Uit de praktijk is gebleken dat over het algemeen nog weinig gebruik wordt gemaakt van demotie. Veelal werd er gebruik gemaakt van alternatieve uittredingsmogelijkheden om uit het arbeidsproces te treden. Om de kosten van de collectieve voorzieningen te beheersen zijn de diverse uittredingsmogelijkheden onaantrekkelijk en moeilijker toegankelijk gemaakt. Dit houdt in dat het voor ouderen moeilijker is gemaakt om eerder te stoppen met werken. Zoals eerder in dit hoofdstuk is aangegeven kan dit leiden tot ontevredenheid bij zowel oudere als jongere werknemers. Demotie kan een middel zijn om oudere werknemers langer aan het werk te houden en tegelijkertijd in te spelen op de behoeften van ouderen naar meer vrije tijd en minder verantwoordelijkheden. Om een idee te krijgen waarom mensen van functie veranderen zijn in tabel 4.1, welke terug te vinden is in bijlage 2, de redenen voor functieverandering van werknemers weergegeven (Groot en Maassen van den Brink, 1997). Uit deze tabel is waar te nemen dat de meeste mensen die in functieniveau achteruit gaan dit voornamelijk doen vanwege gezondheidsproblemen, door dreigend ontslag, door reorganisatie of omdat ze deels zijn afgekeurd. Voor mensen die in functieniveau gelijk zijn gebleven zijn de voornaamste redenen: er dreigde ontslag door reorganisatie, gewone positieverbetering of respondent wilde wat anders. Uit deze tabel kan geconcludeerd worden dat demotie kan inspelen op de behoeften van mensen met bijvoorbeeld gezondheidsklachten, mensen die te oud zijn voor een bepaalde functie en voor mensen die gewoon eens wat anders willen doen. Volgens Dorhout, Maassen van den Brink en Groot (2002) wordt demotie gezien als een middel om oudere werknemers langer actief te houden. Maar volgens hen

wordt demotie geassocieerd met het feit dat ouderen een stapje terug moeten doen vanwege de verminderende productiviteit. Aangegeven wordt dat demotie voornamelijk van toepassing is als oudere werknemers het werk niet meer aan zouden kunnen. De belangrijkste reden volgens hen voor demotie is vanwege persoonlijke omstandigheden zoals gezondheidsproblemen. Daarbij geven ze aan dat demotie leidt tot een mindere baantevredenheid. Het blijft de vraag of demotie gezien vanuit het werknemersperspectief een effectieve en gewenste maatregel is. Om na te gaan welke invloed functieverandering heeft op de tevredenheid van werknemers, wordt de baantevredenheid weergegeven in tabel 4.2, welke is terug te vinden in bijlage 2.

Uit deze tabel trekken Groot en Maassen van den Brink de conclusie dat functieverlaging leidt tot ontevredenheid. Dit gaat echter maar om een klein aantal, namelijk 11 procent, terwijl 72 procent van de mensen die in functieniveau achteruitgegaan zijn wél tevreden is. Opvallend is dat van de groep mensen die niet tevreden zijn, de ontevredenheid het hoogst is bij de groep werknemers die na de laatste functieverandering gelijk gebleven zijn in functieniveau en werknemers die bij de laatste functieverandering achteruit zijn gegaan in niveau. Uit deze tabel kan echter niet de conclusie worden getrokken dat demotie (gelijk blijven qua niveau en functieverlaging) leidt tot ontevredenheid bij de werknemer. Wél kan gezegd worden dat demotie over het algemeen tot een grotere ontevredenheid leidt bij werknemers dan bij iemand die nooit van functie veranderd is of gepromoveerd is. Opvallend is dat functieverlaging niet leidt tot ontevredenheid wat betreft het salaris. Hieruit kan men de conclusie trekken dat de meeste mensen gelijk blijven aan hun oude functie qua salaris. Demotie zou volgens Groot en Maassen van den Brink gebaseerd zijn op het principe dat ouderen meer verdienen dan ze werkelijk opleveren qua productiviteit. De theorie van de uitgestelde beloning bevestigt deze gedachten evenals de Human Capital theorie. Er moet echter op gewezen worden dat er geen verband is gevonden tussen leeftijd en productiviteit, maar dat er wel sprake is van samenhang tussen leeftijd en beloning. Men kan dus niet zeggen dat demotie een maatregel kan zijn om de beloning en de productiviteit op elkaar af te stemmen. Het senioriteitsprincipe laat dit ook niet toe. Tenslotte hebben oudere werknemers in de eerste fase al betaald voor de verminderde productiviteit. De vraag die hieruit voortvloeit, is de volgende: kan hieruit worden geconcludeerd dat het salaris nooit en te nimmer mag worden verlaagd bij demotie?

Deze vraag kan niet direct worden beantwoord. In ieder geval kan wel worden gesteld dat voor 55-plussers een verlaging in het salaris nooit directe gevolgen heeft voor het pensioen, de WAO of de WW uitkering. Bij demotie gaat het om een vrijwillige beslissing van een werknemer om naar een andere functie over te stappen. Als men kijkt naar het traject van het prepensioen dan ging men ook na een bepaalde tijd akkoord met een verlaging van zijn of haar salaris om eerder uit dienst te treden. Het antwoord op deze vraag luidt dan ook negatief: salaris mag worden verlaagd bij demotie. Juridisch gezien moet een werknemer wel akkoord gaan met deze salarisverlaging. Om productiviteit en beloning beter op elkaar te laten aansluiten is het verstandig om een andere beloningssystematiek te hanteren. Een systematiek die beloont op basis van competenties en niet op basis van leeftijd.

Uit het onderzoek van Groot en Maassen van den Brink (1997) blijkt dat demotie er niet toe leidt dat werknemers langer actief zullen blijven op de arbeidsmarkt. Werknemers

hebben het idee dat ze niet langer actief zouden zijn op de arbeidsmarkt als ze gebruik zouden kunnen maken van een demotieregeling. Er dient een mentaliteitsverandering plaats te vinden. Werknemers zijn zich bewust van het feit dat er langer doorgewerkt dient te worden om het collectieve stelsel betaalbaar te houden, maar veel werknemers zien het als een individueel verworven recht om eerder uit dienst te treden. De vraag of demotie kan leiden tot een hogere arbeidsparticipatie van oudere werknemers kan alleen in de toekomst worden beantwoord. Demotie kan wel een oplossing zijn voor bepaalde groepen werknemers, bijvoorbeeld werknemers die behoefte hebben aan wat anders of last hebben van gezondheidsklachten die hen hinderen bij het uitvoeren van hun werk. Samen met een goed werkend ouderenbeleid kan demotie de negatieve spiraal (mythe) doorbreken. Wél moet vermeld worden dat het onderzoek van Groot en Maassen van den Brink in 1997 heeft plaatsgevonden. In deze periode was het nog mogelijk om gebruik te maken van diverse uitredingsmogelijkheden. Hedendaags is het moeilijker voor oudere werknemers om eerder uit dienst te treden. De vraag is dan ook of werknemers gezien de actuele veranderingen eerder gebruik zullen maken van demotie. In hoofdstuk zes zal deze vraag worden beantwoord door middel van de resultaten van een kwantitatief onderzoek.

4.3 Demotiebeleid

Van Buul en Maas (2004) geven aan dat de mogelijkheid van demotie verpakt moet zitten in een goed leeftijdsbewustpersoneelsbeleid. Een goed leeftijdsbewustpersoneelsbeleid is volgens hen: aandacht besteden aan de verschillende levensfasen van een werknemer en het inzetten van de personeelsinstrumenten gedurende de hele loopbaan om een werknemer in beweging te houden. Het leveren van maatwerk staat hierbij voorop. Het gaat hierbij meer om een visie die de stereotypen los laat. De levensloopleefsituatie benadering staat hierbij centraal. Van Buul en Maas geven aan dat het voor organisaties van belang is om te investeren in de bedrijfscultuur en de acceptatie van demotie. Daarbij moet demotie niet gezien worden als een achteruitgang, maar als iets anders. Het nadeel van deze vorm van leeftijdsbewustpersoneelsbeleid is dat teveel nadruk wordt gelegd op de cultuur en het individu en te weinig op de maatschappelijke context. Toch is het van belang om als werkgever bij het beleid rekening te houden met de verschillende levensfasen die er zijn. Op dit moment wordt de keuze om te stoppen met werken vaak door de werknemer zelf genomen om te stoppen met werken en de werkgever staat hierbij aan de zijlijn. Functioneringsgesprekken dienen hierbij de basis te vormen. Tijdens deze gesprekken kunnen de signalen eerder worden opgevangen van een verminderd functioneren of een te hoge belasting van een werknemer. Gebleken is dat tijdens deze gesprekken werknemers eerder aangeven of ze gebruik willen maken van een vervroegde uitdiensttredingsmogelijkheid. Door dit in het functioneringsgesprek aan te kaarten wordt de keuze om eerder te stoppen met werken een beslissing van werknemer én werkgever. Volgens de Human Capital theorie dient het ouderenbeleid binnen organisaties zich voornamelijk te richten op ontwikkelingsmogelijkheden voor werknemers. Naast deze ontwikkelingsmogelijkheden zullen er ook op discontinuïteit gerichte maatregelen, zowel van financiële aard (vertrekpremie) als van arbeidsinhoudelijke aard (demotie), nodig blijven (Thijssen, 2001). Duidelijk is dat ambities en fysieke en mentale belastbaarheid in sterke mate kunnen verschillen per levensfase (Dorhout, Maassen van den Brink en Groot, 2002). In het algemeen hebben

werknemers in de eerste loopbaanfase behoefte aan kennisvergroting. Vervolgens in een latere levensfase is er meer behoefte aan consolidering van loopbaan en positie. Bijscholing en aanpassing van de taakhoud kunnen in deze loopbaanfase een effectieve en gewenste maatregel zijn.

Volgens Schippers (1998, p.18) is het duidelijk dat demotie niet geïsoleerd van de rest mag worden gezien.

“ Concluderend kan worden gesteld dat demotie of individuele loopbaanombuiging een zinvol onderdeel kan vormen van leeftijdsbewust personeelsbeleid. Een dergelijk beleid kan op zich weer bijdragen aan het vergroten van de participatie van ouderen op de arbeidsmarkt en daarmee aan een optimale inzet van het potentieel (beroeps)bevolking in het arbeidsproces. Individuele oudere werknemers kunnen baat hebben bij een herdefiniëring van taken tot een functie die beter aansluit bij hun mogelijkheden, ook als deze afnemen naarmate zij ouder worden. Duidelijk is echter wel dat demotie niet geïsoleerd gezien mag worden. Zo lang mogelijk moet er in werknemers geïnvesteerd blijven worden om op die manier hun productiviteit op peil te houden, terwijl een aantal condities in de sfeer van pensioenen en uitkeringsrechten moeten worden geschapen die het werknemers ook metterdaad mogelijk maken te zijner tijd een stapje terug te doen. Alleen op die wijze kan worden bewerkstelligd dat demotie als instrument van personeels- en arbeidsmarktbeleid zowel bijdraagt aan efficiëntie als aan sociale rechtvaardiging (p.18)”.

4.4 Conclusie

In dit hoofdstuk is ingegaan op de gevoeligheid van mensen voor de term demotie. Gebleken is dat door de letterlijke betekenis van demotie, achteruitgang in functie en salaris, het onderwerp nauwelijks bespreekbaar is. Om de discussie weer aan te wakkeren zal de term demotie vervangen moeten worden door een ander woord; daarbij kan gedacht worden aan remotie of relocatiebeleid. Demotie hoeft niet altijd gepaard te gaan met een achteruitgang in functie en/of salaris. In de praktijk is gebleken dat demotie vaak plaatsvindt met behoud van salaris en pensioen. Tevens is er een zodanig beleid door de overheid gecreëerd dat 55-plussers er qua pensioenrechten nooit op achteruit zullen gaan. Demotie kan veel breder worden gezien dan tot nu toe werd gedaan.

Uit de wetenschappelijke literatuur is gebleken dat het verstandig is om demotie niet collectief door te voeren, maar op individueel niveau maatwerk te leveren. Niet alle werknemers komen of willen in aanmerking komen voor demotie. Er zijn geen specifieke bevolkingsgroepen die collectief in aanmerking dienen te komen voor demotie. Een demotieregeling kan specifiek een uitkomst zijn bij een oudere werknemer die door zijn eigen kunnen of motivatie beter overgeplaatst kan worden naar een andere functie. Het functioneringsgesprek zal deze signalen van werkgevers en werknemers moeten kunnen signaleren. Door tijdig deze signalen op te vangen, kan men voorkomen dat ouderen voortijdig uitstromen via alternatieve afvloeiingsregelingen.

Om demotie in te laten spelen op de huidige maatschappelijke context is het verstandig om over te gaan naar een andere beloningsystematiek, niet de leeftijd, maar de competenties van een werknemer dienen hierbij centraal te staan. Demotie leidt over het algemeen niet tot een verlaging van het pensioen, maar kan wel gepaard gaan met een salarisverlaging. Ondanks deze eventuele salarisverlaging zal demotie goed kunnen inspelen op de behoeften van werknemers, zoals werknemers met gezondheidsklachten. Al met al kan gezegd worden dat demotie een goed instrument is om samen te hanteren met een goed leeftijdsbewust personeelsbeleid. Het draait hierbij om het leveren van maatwerk. De mogelijkheid om gebruik te maken van een demotieregeling moet collectief worden ingevoerd, maar men dient zich bewust te blijven van het feit dat demotie niet een goed alternatief is voor alle ouderen. Het gaat hierbij om een selectieve groep ouderen, waarbij door middel van demotie voorkomen kan worden dat zij eerder stoppen met werken of een verminderd functioneren laten zien.

Hoofdstuk 5 Methoden, empirische afbakening en operationalisatie

In de voorgaande vier hoofdstukken is getracht een antwoord te vinden op de eerste vier deelvragen. Als eerste is in zowel hoofdstuk 1 als 2 ingegaan op de verschillen in vergrijzing en arbeidsparticipatie van oudere werknemers tussen verschillende landen. Daarbij is gekeken naar de verschillende typen verzorgingsstaten en pensioensystemen die eventueel van invloed kunnen zijn op de arbeidsparticipatie van oudere werknemers. Verder is er stilgestaan bij de succesfactoren om de problemen die de vergrijzing met zich meebrengt te minimaliseren. In het derde hoofdstuk is gekeken naar de samenhang tussen leeftijd, productiviteit en beloning. Daarbij is wel een verband gevonden tussen leeftijd en beloning, maar is er geen samenhang tussen productiviteit en leeftijd vastgesteld. Vervolgens is in hetzelfde hoofdstuk ingegaan op de verschillende theoretische benaderingen die het eerder stoppen met werken van oudere werknemers verklaren. In hoofdstuk 4 is het begrip demotie uitgelegd. In dit hoofdstuk zal de opzet van het onderzoek worden toegelicht. Om deelvragen 5, 6 en 7 te kunnen beantwoorden is er voor gekozen om zowel een kwantitatief als een kwalitatief onderzoek te verrichten. In dit hoofdstuk zal de methode van onderzoek worden beschreven.

5.1 Het domein

Het domein beslaat de verzameling van eenheden waar een conclusie over getrokken gaat worden. In dit geval betreft het domein de werknemers in de leeftijdsgroep 50-65 jaar die werkzaam zijn in Nederland. De steekproef wordt getrokken onder werknemers in de leeftijdsgroep 50-65 jaar die aangesloten zijn bij de vakbond AbvaKabo FNV; dit betreft dan ook de waarnemingseenheid. De waarnemingseenheid wordt geobserveerd in het onderzoek. De onderzoekseenheid is de eenheid waar men uiteindelijk uitspraken over wil doen (Braster, 2000, p.84). De onderzoekseenheid van dit onderzoek is gelijk aan het domein: werknemers in de leeftijdsgroep 50-65 jaar die werkzaam zijn in Nederland. De gekozen variabelen zijn geselecteerd door middel van een theoretische selectie. Variabelen naar het aggregatieniveau van eenheden zijn hierbij de sekse, leeftijd, opleiding, sector waarin men werkzaam is, financiële situatie, behoefte aan vrijetijdsbesteding en opinie over een bepaalde beleids- en beloningsmaatregel. In paragraaf 5.3 is het conceptueel model terug te vinden. In dit conceptueel model wordt de relatie van de verschillende variabelen met elkaar weergegeven.

5.2 Methoden van onderzoek

Zoals hierboven al is aangegeven is gekozen voor zowel kwantitatief als kwalitatief onderzoek. In dit deel zal worden ingegaan op het kwantitatieve onderzoek. In paragraaf 5.6 zal het kwalitatieve deel worden toegelicht. Het kwalitatieve deel geldt als een aanvulling op het kwantitatieve deel.

Bij kwantitatief onderzoek wordt gebruik gemaakt van nieuw gecreëerde data (Swanborn, 2002). In de voorgaande vier hoofdstukken is het theoretisch kader neergezet door middel van bestudering van wetenschappelijke literatuur en empirische gegevens. Het kwantitatieve onderzoek wordt uitgevoerd om het theoretische kader te toetsen. Het betreft een vernieuwend en breed onderzoek. Daarbij dient gekeken te worden naar de

relatie tussen de afhankelijke en onafhankelijke variabelen: welke aspecten kunnen de keuze van een werknemer beïnvloeden voor wat betreft demotie. Daarbij staan enkele vragen centraal in dit onderzoek:

- Wat kan demotiebeleid voor 50-plussers betekenen?
- Waarin onderscheiden 50-plussers die aangeven positief tegenover demotie te staan zich ten opzichte van 50-plussers die hier negatief tegenover staan?
- Hoe kan demotiebeleid het beste worden vormgegeven?

Kwantitatief

Bij kwantitatief onderzoek gaat het vaak om veel onderzoekseenheden met een groot aantal eigenschappen die bestudeerd dienen te worden. Het voordeel van kwantitatief onderzoek is dat de metingen en analyses relatief gemakkelijk te repliceren zijn door andere onderzoekers. Het gaat hierbij om een hoge betrouwbaarheid van de resultaten. Tevens zijn er met behulp van statistische technieken verschillende controlemogelijkheden aanwezig. De validiteit van kwantitatief onderzoek is minder hoog dan bij kwalitatief onderzoek. Dit komt doordat de onderzoeker zich tijdens het onderzoeksproces bij het kwalitatief onderzoek voortdurend aan kan passen aan de situatie, met als gevolg dat de validiteit groter wordt maar de betrouwbaarheid kleiner.

Afbakening kwantitatief onderzoek

Het kwantitatieve onderzoek bestaat uit het afnemen van enquêtes, ook wel een survey genoemd. Bij enquêtes gaat het om grootschalige onderzoek. Dataverzameling via nieuwe media zoals internet biedt veelal meer mogelijkheden; zo is gebleken dat de respons via internet hoger is dan bij een toegezonden vragenlijst. De representativiteit van internet is echter minder doordat je alleen mensen selecteert die over internet beschikken. Gezien de tijdsduur van het onderzoek en de moeilijk te benaderen doelgroep is gekozen voor een dataverzameling via het internet.

Er is gekozen voor een niet-kanssteekproef en dan wel een doelgerichte steekproef. Bij een niet-kanssteekproef is geen steekproefkader voorhanden (Korzilius, 2000). Bij dit soort steekproeven mag je de resultaten niet generaliseren naar de totale populatie en moet je de uitspraken beperken tot de groep onderzochte mensen. Dit betreft althans een statistische generalisatie; het doel van een doelgerichte steekproef is om eerder tot theoretische generalisaties te komen. Een doelgerichte steekproef betreft het selecteren van informatierijke eenheden. Deze soort steekproef is uitermate geschikt voor een moeilijk te benaderen doelgroep (Braster, 2000). Het gaat om een oriënterend en breed onderzoek. Van belang hierbij is dat een zo breed mogelijk publiek benaderd wordt. Bij een verklarend onderzoek gaat het niet om gemiddelden van variabelen, maar om de samenhang tussen variabelen (Emans, 1989, p.103).

5.3 Opbouw vragenlijst

Bij internetenquêtes worden hoge eisen gesteld aan de manier waarop de vragen gesteld worden en aan de lay-out van de vragenlijst, er is namelijk niemand om toelichting te geven. Om toch een zo breed mogelijk beeld te geven aan de respondent is gekozen voor een startpagina met een algemene toelichting over het onderzoek en over de onderzoekster. Op de volgende pagina wordt de vragenlijst uitgelegd; onder andere

hoeveel open en gesloten vragen er zijn en dat er geen vragen overgeslagen kunnen worden. Op deze pagina kan men doorklikken naar de vragenlijst. Op elke pagina is steeds één vraag te zien, daarbij kan geklikt worden op de link: “naar vraag ..”. Er is gekozen voor een rustige lay-out, zodat mensen niet worden afgeleid tijdens het invullen van de vragenlijst. Elke vraag moet beantwoord worden voordat men verder kan gaan. Als laatste kan men ervoor kiezen om een e-mail adres achter te laten. Bij deze optie krijgt men via de mail kort de resultaten te zien van het onderzoek. Er is gekozen voor een breed en oriënterend onderzoek, hetgeen inhoudt dat verschillende variabelen aan bod komen tijdens de vragenlijst. Deze variabelen zullen in de volgende paragraaf worden behandeld.

Na de bouw van de website hebben tien respondenten de site en de vragenlijst getest. Na deze test zijn enkele vragen aangepast om onduidelijkheden te voorkomen. De resultaten van deze testpersonen zijn niet gebruikt bij het verdere onderzoek.

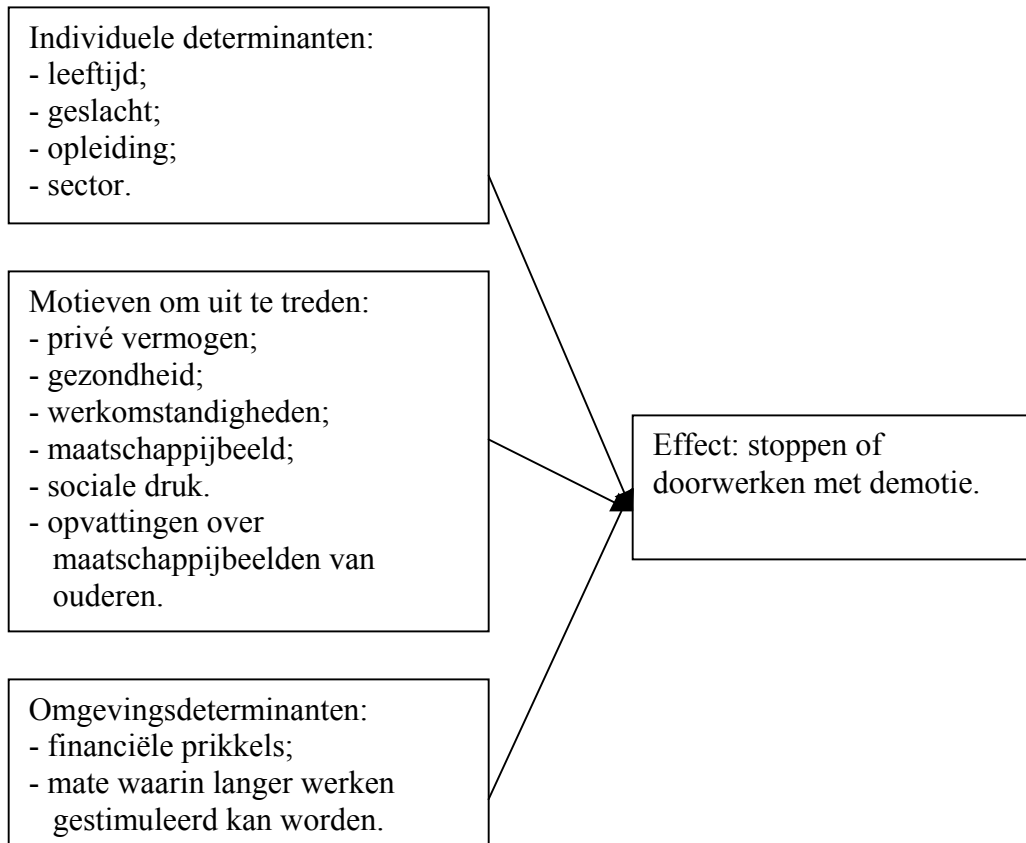
5.4 Operationalisatie variabelen

Onder variabelen wordt het volgende verstaan:

“Eigenschappen die bij de populatie-elementen kunnen worden vastgelegd worden variabelen genoemd. Een variabele is dus een eigenschap of kenmerk waarvan, althans in beginsel, bij iedere populatie-element de aard en/ of hoeveelheid kan worden bepaald of gemeten (Koster, 2003, p.2)”

Figuur 5.1 geeft het conceptueel model dat dit onderzoek centraal staat weer. Het gaat hierbij om de variabelen die van invloed kunnen zijn op de keuze van een werknemer om te stoppen met werken of gebruik te maken van een demotieregeling om langer actief te blijven op de arbeidsmarkt. Dit schema staat zowel centraal in het kwantitatieve als in het kwalitatieve onderzoek.

Figuur 5.1 Conceptueel model



Het keuzeproces van een werknemer is afhankelijk van zowel individuele- als omgevingsfactoren. Onder individuele factoren worden niet alleen persoonlijkheidskenmerken verstaan, maar ook iemands gezondheid, financiële situatie of motivatie. Zowel de keuze- als de individuele determinanten kunnen rechtstreeks worden beïnvloed door omgevingsfactoren zoals het overheidsbeleid, het pensioensysteem of het organisatiebeleid.

Zoals blijkt uit het theoretisch kader zijn er verschillende afhankelijke variabelen die van invloed zouden kunnen zijn op de keuze van 50-plussers om gebruik te maken van een demotieregeling. Om de begrippen in het onderzoek meetbaar te maken dienen deze geoperationaliseerd te worden. De begrippen zullen worden omgezet in theoretische dimensies, deze theoretische dimensies worden weer vertaald in indicatoren.

5.4.1 Onafhankelijke variabelen:

Variabele 1 Individuele determinanten

1. Leeftijd

Leeftijd is uiteraard van belang en staat centraal in het onderzoek. Leeftijd wordt gedefinieerd als de tijd dat iemand leeft: het totale aantal levensjaren (van Dale, 1999).

Volgens de wetenschappelijke literatuur heeft leeftijd veel invloed op verscheidende factoren zoals het eerder stoppen met werken, de mate van productiviteit, de gezondheid, etc.

De doelgroep van het onderzoek zijn werknemers in de leeftijdsgroep 50-64 jaar. Binnen deze groep zal er nog een onderscheid worden gemaakt tussen de verschillende leeftijden. Er is gekozen voor de volgende drie categorieën: 50-54, 55-59 en 60-64 jaar. Het gaat hierbij om een enkelvoudige variabele, één vraag volstaat (Brinkman, 2000).

- *Wat is uw leeftijd?*

2. Sekse

In hoofdstuk 1 is vastgesteld dat er een verschil is in arbeidsparticipatie tussen mannen en vrouwen. De arbeidsparticipatie van vrouwen is een stuk lager dan die van mannen. Naast het verschil in arbeidsparticipatie is gebleken dat er een verband bestaat tussen het eerder stoppen met werken en het geslacht. De vraag is of dit verschil ook geldt voor de opinie aangaande demotie. Het gaat hierbij om een enkelvoudige variabele waarbij één vraag volstaat. Men kan kiezen tussen man en vrouw.

- *Wat is uw geslacht?*

3. Opleiding

Het begrip opleiding valt uiteen in twee dimensies, namelijk de vooropleiding van de respondent en de bedrijfsopleidingen die gevolgd zijn. Deze twee theoretische dimensies samen geven een beeld van het menselijk kapitaal van de respondent (Human Capital theorie). Door een eventueel verschil tussen de opinie van mensen met minder menselijk kapitaal en mensen met meer menselijk kapitaal kan er een conclusie worden getrokken over de doelgroep van het demotiebeleid.

- *Wat is de hoogste opleiding die u hebt afgesloten met een diploma?*
- *Bent u in uw jeugd voor dit beroep opgeleid of bent u hiervoor later opgeleid?*

4. Sector

Eerder onderzoek heeft aangetoond dat er aanzienlijke verschillen in leeftijdsopbouw van werknemers naar sector bestaan (Remery, Henkens, Schippers en Ekamper, 2001). De onderzoekers hebben aangetoond dat er naast aanzienlijke verschillen in leeftijdsopbouw van het personeel ook aanzienlijke verschillen bestaan voor wat betreft het personeelsbeleid. Om rekening te houden met verschillen tussen sectoren is gekozen voor dezelfde indeling die Remery, Henkens, Schippers en Ekamper (2001) hanteren. De indeling is als volgt: landbouw & visserij, industrie, bouwnijverheid, handel, horeca, vervoer, financiën, zakelijke diensten, openbaar bestuur, onderwijs en gezondheid & welzijn.

- *In welke sector bent u nu werkzaam?*
- *In welke sector heeft u het langst gewerkt?*

Variabele 2 Motieven om uit te treden

In hoofdstuk 3 is ingegaan op motieven van ouderen die ten grondslag kunnen liggen aan de keuze om eerder te stoppen met werken. Om de arbeidsdynamiek en arbeidsdeelname van ouderen te doen toenemen zou demotie moeten inspelen op deze motieven. De vijf

motieven die Henkens en Sollinge (2003) onderscheiden worden ook in dit onderzoek gehanteerd.

1. Privé vermogen

De financiële situatie kan op verschillende manieren worden gemeten. Het gaat hierbij niet alleen om het feitelijk inkomen, maar ook om het ervaren inkomen. De financiële situatie kan de keuze om eerder te stoppen met werken of gebruik te maken van een demotieregeling beïnvloeden. Het moet tenslotte haalbaar zijn voor iemand om met een lager salaris rond te komen. Het gaat voornamelijk om het ervaren financiële inkomen, hiermee wordt bedoeld: de tevredenheid van iemand met het verdiende inkomen.

- *Wat vindt u van het inkomen van uw gezin, hoe kunt u met dat inkomen rondkomen?*
- *Indien u onderstaande indeling bekijkt, in welke categorie valt dan uw individueel netto maandelijks persoonlijk inkomen uit arbeid?*

2. Gezondheid

Vanuit de theorie is gebleken dat tot nu toe voornamelijk mensen met gezondheidsproblemen gekozen hebben voor een demotieregeling (zie hoofdstuk 4). Tevens wordt verondersteld dat ouderen vaker ziek zijn dan jongeren, maar ouderen kunnen deze gezondheidsproblemen compenseren met andere kwaliteiten zoals ervaring. De vraag blijft of ouderen het ook herkennen dat ze hun gezondheidsproblemen kunnen compenseren op hun werk. Extra opmerking hierbij is dat vragen naar iemands gezondheid subjectief is doordat het om een mening gaat en niet om cijfers.

- *Hoe zou u uw gezondheidstoestand kunnen omschrijven in vergelijking met leeftijdsgenoten?*
- *In welke mate bent u gehinderd in het dagelijkse leven door uw gezondheidstoestand?*
- *In welke mate bent u gehinderd in uw werksituatie door uw gezondheidstoestand?*

3. Werkomstandigheden

De term functie kan gedefinieerd worden als de rol die iemand heeft binnen het geheel: een ambt. Niet zozeer de functie is van belang, maar eerder de taken die uit naam van deze functie uitgevoerd dienen te worden. Vanuit de theorie is te verwachten dat mensen met een fysiek zware functie eerder geneigd zijn om te stoppen met werken. Verondersteld kan worden dat demotie juist voor deze mensen aantrekkelijk is om toch langer aan het werk te blijven. Naast deze veronderstelling wordt in de literatuur werkdruk en functie-eisen aan elkaar gekoppeld (Demand-Control theorie).

- *Wat is uw huidig hoofdberoep? Schrijf de titel van uw functie op en geeft een korte omschrijving van wat u doet in uw beroep.*
- *Kunt u zeggen in welke mate de volgende kenmerken zich in uw beroep voordoen? (lichamelijk inspanning, geestelijke inspanning, samenwerken met collega's, contact met klanten, werken met computers en zelfstandige beslissingen nemen)*
- *In hoeverre heeft u plezier in uw werk?*

4. Opvattingen over demotie

Maatschappijbeeld kan gedefinieerd worden als een voorstelling die men zich van de maatschappij vormt (van Dale, 1999). Demotie wordt vaak gezien als iets wat demotiverend zou kunnen werken voor werknemers. Dit is afhankelijk van de mate

waarin iemand betekenis hecht aan verlies, geld, sociaal contact en prestige bij het gebruik maken van een demotieregeling. Maatschappijbeeld is moeilijk meetbaar, doordat het om een suggestieve indicator gaat.

- *Wat vindt u beter: blijven werken en door middel van demotie een andere baan aanvaarden of via alternatieve uitredingsmogelijkheden (zoals de WW en WAO) eerder stoppen met werken?*
- *Als u kunt kiezen tussen demotie en een halfjarig opleidingstraject, wat kiest u dan?*
- *Hoe groot acht u de kans dat u gebruik zou maken van een demotieregeling?*
- *Wat zou voor u een reden kunnen zijn om geen gebruik te maken van een demotieregeling?*
- *Zou u een demotieregeling bij uw werkgever willen aanvragen of moet de werkgever met een voorstel komen?*
- *Wat zou voor u een reden kunnen zijn om gebruik te maken van een demotieregeling?*
- *In hoeverre denkt u bij de volgende elementen erop achteruit te gaan zodra u stopt met werken?*

5. Sociale druk

Naast de vier eerder genoemde factoren kan er sprake zijn van sociale druk van buitenaf. Gebleken is dat de sociale omgeving veel invloed kan uitoefenen op een 50-plusser bij de keuze om eerder te stoppen met werken. Bij dit onderzoek zal niet gekeken worden naar de sociale druk in het privé-leven, maar alleen naar de sociale druk binnen het werk. Door de onderstaande vragen/stellingen kan men ook een idee krijgen over de beeldvorming omtrent ouderen op het werk:

- *Hoe denkt u over het volgende?*
 - *Ik heb het gevoel dat ik benadeeld word op mijn werk omwille van mijn leeftijd*
 - *Ik heb de indruk dat men verwacht dat ik plaats zou maken voor jongere collega's*
 - *Mijn collega's en/of mijn baas geven mij het gevoel dat ik voor de leeftijd van 65 jaar met pensioen moet gaan.*
- *In mijn omgeving denken mensen positief/ negatief/ geen idee over demotie.*

6. Opvattingen over maatschappijbeelden van ouderen

Zoals aangegeven in het theoretische kader wordt er veelal vanuit gegaan dat ouderen minder productief, vaker ziek en vaak weerbarstiger zijn dan jongeren. Maar hoe denken ouderen over deze stellingen? Ten slotte geeft de wetenschappelijke literatuur aan dat ouderen zich ook gaan gedragen naar deze beelden: ze gaan zelf geloven in deze beelden. De volgende stellingen zijn hierbij aan respondenten voorgelegd:

- *Hoe denkt u over het volgende:*
 - *Oudere werknemers hebben meer weerstand tegen verandering;*
 - *Oudere werknemers zijn vaker ziek;*
 - *Oudere werknemers hebben meer kennis en ervaring dan jongere werknemer;*
 - *Oudere werknemers doen het imago van de organisatie geen goed;*
 - *Oudere werknemers zijn minder productief ten opzichte van jongere werknemers.*

Variabele 3 Omgevingsdeterminanten

1. Financiële prikkels

In het theoretische kader in dit onderzoek is vastgesteld dat er een verband bestaat tussen financiële prikkels in het pensioenbeleid en de arbeidsparticipatie. Inmiddels gebruikt de Nederlandse overheid financiële prikkels om de arbeidsparticipatie te stimuleren. Vanuit de wetenschappelijke theorie wordt verondersteld dat dit zal leiden tot een hogere arbeidsparticipatie. In de praktijk zal de toekomst dit nog moeten uitwijzen. Om na te gaan of ouderen beïnvloedbaar zijn in de keuze om eerder te stoppen met werken door middel van financiële prikkels is een veronderstelling terug te vinden in de vragenlijst. Als blijkt dat de gemiddelde gekozen pensioengerechtigde leeftijd hoger is dan het huidige cijfer, kan men ervan uitgaan dat er inderdaad sprake is van een samenhang tussen financiële prikkels en de arbeidsparticipatie van ouderen. Het gaat hierbij om een vertrekgerichte maatregel: op basis van financiële vertrekcondities wordt de vervroegde uitstroom bevorderd dan wel afgeremd (Leisink, Thijssen, de Vries, Walter en van der Velde, 2003, p.28).

- *De volgende situatie is een veronderstelling:*
“Vanaf 55 jaar kunt u vervroegd met pensioen gaan en krijgt u meteen uw wettelijke pensioenuitkering, maar deze uitkering is sterk afhankelijk van de leeftijd waarop u met pensioen gaat. Indien u doorwerkt tot de normleeftijd van 65 jaar, krijgt u 85% van uw gemiddeld loon. Per jaar dat u vroeger met pensioen gaat, krijgt u 5% minder. Dat kan op zijn vroegst vanaf 55 jaar.” Op welke leeftijd zou u dan met pensioen gaan?

2. Mate waarin doorwerken gestimuleerd zou kunnen worden.

Doel van het onderzoek is om na te gaan in hoeverre demotie kan voorkomen dat mensen besluiten om eerder te stoppen met werken. Om met demotiebeleid hierop in te kunnen spelen is het van belang om de redenen te achterhalen waarom mensen zouden kunnen besluiten om eerder te stoppen met werken. Het gaat hierbij om beleidselementen die er voor kunnen zorgen dat de arbeidsdeelname en de arbeidsdynamiek van ouderen gaat toenemen. Het gaat hierbij om behoudgerichte maatregelen die door verstrekking van arbeidskwalificaties en/of door aanpassing van arbeidstaken, arbeidskrachten en de arbeidssituatie beter op elkaar afstemmen (Leisink, Thijssen, de Vries, Walter en van der Velde, 2003, p.28).

- *Welke van de redenen zou voor u van toepassing kunnen zijn om eventueel eerder te stoppen met werken?*
- *Welke van de onderstaande omstandigheden kunnen u doen besluiten om langer door te werken dan u eigenlijk van plan was?*
- *Hoe denkt u over de aan u beschikbaar gestelde scholingsmogelijkheden?*
- *Wat vindt u dat de overheid, bedrijven en vakbonden kunnen doen om demotie populairder te maken?*

5.4.2 Afhankelijke variabelen:

Variabele 4 Demotie

In figuur 5.1 is te zien dat zowel individuele determinanten als omgevingsdeterminanten van invloed kunnen zijn op het effect. Daarbij kan het effect bestaan uit het werken tot de

pensioengerechtigde leeftijd, het eerder afvloeien uit het arbeidsproces door middel van een alternatieve uittredingsmogelijkheid of het gebruik maken van een demotieregeling.

Alle voorgaande vragen zijn gesteld om na te gaan welke variabelen van invloed kunnen zijn op de keuze van werknemers om gebruik te maken van een demotieregeling. Doordat er over het algemeen veel onduidelijkheid heerst over de term demotie is als eerste een definitie gegeven van de term demotie. Daarbij is ook aangegeven wat in dit onderzoek onder demotie wordt verstaan: namelijk de keuze van een werknemer om over te stappen naar een lagere of een gelijkwaardige functie. In de theorie wordt ervan uitgegaan dat demotie gepaard gaat met een lagere beloning. De vraag is of mensen akkoord zouden gaan met een lagere beloning bij demotie. Naast deze algemene zaken is naar omgevingsfactoren gevraagd, factoren uit de omgeving die van invloed zouden kunnen zijn op de keuze van een werknemer om wel of niet gebruik te maken van een demotieregeling. Deze vragen zijn terug te vinden bij de variabele maatschappijbeeld.

- *Zou u in aanmerking willen komen voor demotie met behoud van salaris en pensioen?*
- *Zou u in aanmerking willen komen voor demotie met behoud van salaris en achteruitgang in pensioen?*
- *Zou u in aanmerking willen komen voor demotie met achteruitgang in salaris en pensioen?*

Variabele 5 Eerder stoppen met werken

Men kan ervan uitgaan dat demotie over het algemeen aantrekkelijk is voor werknemers die eerder willen stoppen met werken. Tevens is het van belang om als achtergrondinformatie te hebben waarom werknemers de keuze maken om niet eerder te stoppen met werken.

- *Ziet u uzelf eerder stoppen met werken?*

5.5 Kwalitatief onderzoek

Volgens Braster (2000) gaat het bij een kwalitatieve aanpak om analyse van woorden, terwijl bij een kwantitatieve analyse cijfers centraal staan. Kwalitatief onderzoek bestudeert over het algemeen groepen en individuen in het dagelijkse leven waarin zij vorm geven aan hun individuele leefwijze en aan de sociale structuur waarin zij functioneren. Kwalitatief onderzoek wordt ook wel als tastend onderzoek beschreven en heeft nog niet een uitgekristalliseerde methode zoals bij het kwantitatief onderzoek. Kwalitatief onderzoek leidt tot een hogere validiteit, maar tot een lagere controleerbaarheid en betrouwbaarheid in vergelijking met kwantitatief onderzoek. Kwalitatief onderzoek is gericht op theoretische generalisatie. Bij kwalitatieve analyse staan over het algemeen weinig onderzoekseenheden centraal; het gaat voornamelijk om diepte analyses en levert het onderzoeksmateriaal een enorme hoeveelheid aan materiaal op.

In dit onderzoek geldt het kwalitatieve deel als aanvulling op het kwantitatieve deel. Zaken die nog onduidelijk zijn worden tijdens een interview met sleutelpersonen verduidelijkt. De sleutelpersonen zullen organisaties zijn die zich bezig houden met adviserende zaken voor wat betreft demotie. In het volgende hoofdstuk zal hier verder op worden ingegaan.

5.6 Data-analyse

De gegevens die verstrekt zijn door middel van een schriftelijke enquête zijn ingevoerd in een datafile. Met behulp van de hier eerder genoemde geoperationaliseerde begrippen kunnen deze gegevens geanalyseerd worden in SPSS. Zowel de onafhankelijke als de afhankelijke variabelen zijn van nominaal als ordinaal niveau en hierdoor goed te analyseren in SPSS met de normale data-analyse HOMALS.

Om relaties tussen variabelen van nominaal meetniveau te onderzoeken is gekozen voor een techniek die tegelijkertijd meerdere nominale variabelen kan analyseren, namelijk Homogeneity Analysis by Means of Alternating Least Squares (HOMALS). Deze techniek gaat na of er een relatie bestaat tussen variabelen op nominaal meetniveau. Het voordeel van HOMALS is dat er door middel van een grafische voorstelling verbanden tussen variabelen ontdekt kunnen worden (Braster, 2000). Het gaat hierbij niet om het toetsen van een theorie, maar om het creëren van een theorie. Door het gebruik van HOMALS kan de homogeniteit tussen variabelen worden ontdekt (van den Berg: 1987).

5.7 Controleerbaarheid en betrouwbaarheid

Tijdens het onderzoek is rekening gehouden met de gestelde wetenschappelijke criteria. Volgens Braster (2000, p.61-79) zijn er acht wetenschappelijke criteria waar een onderzoek aan moet voldoen.

1. Controleerbaarheid

Een wetenschappelijk onderzoek moet controleerbaar zijn zodat het mogelijk is om commentaar te leveren op het onderzoek. Dit onderzoek wordt openbaar gemaakt, wat inhoudt, dat bij een voldoende beoordeling de scriptie opvraagbaar is bij de Erasmus Universiteit. Tevens wordt het onderzoeksproces nauw beschreven in deze scriptie waardoor het mogelijk is om een beeld te krijgen van het onderzoeksproces. Daarbij wordt wel de anonimiteit van de respondenten gewaarborgd. Gegevens zijn dan ook niet te herleiden naar de respondenten.

2. Construct validiteit

Validiteit betekent simpel gezegd dat je gemeten hebt wat je hebt willen meten. Het gaat om de kwaliteit van metingen die een beschrijving moeten geven van de werkelijkheid. Door middel van data- en theoretische-triangulatie wordt aan deze criteria voldaan. Op deze manier is het mogelijk gemaakt om na te gaan of de gebruikte concepten op correcte wijze zijn vastgesteld.

3. Interne validiteit

Bij interne validiteit staan de relaties tussen variabelen centraal. Het gaat hierbij om het kunnen vaststellen van causale relaties tussen variabelen. Gezien het onderwerp is het moeilijk om aan deze criteria te voldoen. Door de nieuwigheid van het onderwerp is er verder nauwelijks onderzoek naar verricht. Bedrijven hebben over het algemeen nog geen demotiebeleid waardoor er niet vergeleken kan worden. Met behulp van het theoretische kader en empirie kan de samenhang tussen verschillende variabelen worden aangetoond waardoor de interne validiteit van het onderzoek gewaarborgd blijft.

4. Externe validiteit

Bij externe validiteit gaat het om de generaliseerbaarheid van de aangetoonde relaties tussen variabelen naar personen. Voor dit punt verwijs ik u naar het volgende hoofdstuk en dan wel naar paragraaf 6.2.

5. Betrouwbaarheid

De betrouwbaarheid geeft de herhaalbaarheid van het onderzoek weer. Het gaat er hierbij om of dezelfde resultaten gemeten zouden worden bij een ander onderzoek. Voor de betrouwbaarheid van dit onderzoek kan in het volgende hoofdstuk paragraaf 6.3 worden geraadpleegd. Opmerking hierbij is dat gekozen is voor items die allemaal andere dingen meten. Dit houdt in dat er geen vergelijkbare vragen in de vragenlijst zijn opgenomen. De betrouwbaarheid van het onderzoek is hierdoor moeilijk met een cijfer te beoordelen.

6. Valide argumentatie

Het gaat bij valide argumentatie om de kwaliteit van de logische relaties tussen uitspraken. De argumentatie van deze scriptie berust op wetenschappelijke literatuur en empirie. Aan dit criterium wordt dus voldaan.

7. Bruikbaarheid

Het bruikbaarheidscriterium is specifiek gericht op praktijkgericht onderzoek. Ondanks dat het in dit geval niet om een praktijk gericht onderzoek gaat, is het toch van belang om ook het bruikbaarheidscriterium op dit onderzoek toe te passen. Ten slotte gaat het in deze scriptie om de effectiviteit van een bepaald beleidsmiddel, namelijk demotie. Daarbij is er rekening gehouden met manipuleerbare variabelen (beïnvloedbare variabelen), het discriminerend effect van variabelen (variatie die veroorzaakt kan worden door de onafhankelijke variabelen) en de strategische haalbaarheid van variabelen (verwachte effecten). De bruikbaarheid van het onderzoek is samengevat in verschillende aanbevelingen voor de overheid, werkgevers en vakbonden, die in hoofdstuk 7 worden gegeven.

8. Efficiëntie

Efficiëntie heeft betrekking op de kosten van een onderzoek in verhouding met de verwachte opbrengsten. Het gaat er dus om dat de output minimaal gelijk moet zijn met de input die in het onderzoek gestopt is. In dit onderzoek staan de input en output in goede verhouding tot elkaar.

Hoofdstuk 6 Resultaten

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de resultaten van zowel het kwantitatieve als het kwalitatieve onderzoek. Er wordt aandacht besteed aan de laatste drie deelvragen namelijk:

- Waarin onderscheiden 50-plussers die aangeven positief tegenover demotie te staan, zich ten opzichte van 50-plussers die hier negatief tegenover staan?
- Hoe kan demotiebeleid het beste worden vormgegeven?
- Welke aanbevelingen zijn relevant voor werknemers, werkgevers en overheid?

Deze vragen zullen achtereenvolgens in dit hoofdstuk worden beantwoord. Als eerste zullen de resultaten van het empirisch onderzoek worden besproken. Onduidelijkheden die uit het empirisch onderzoek naar voren komen, zullen vervolgens als laatste worden weggenomen met de resultaten van de interviews. Dit alles bij elkaar leidt tot de antwoorden op de deelvragen die in de conclusie van dit hoofdstuk zullen worden beantwoord.

6.1 Resultaten kwantitatief onderzoek

Er is gekozen voor een survey via het ledenbestand van de vakbond AbvaKabo FNV. Door middel van een oproep op de internetsite van de AbvaKabo FNV en een oproep in hun vakblad worden op toevalsbasis eenheden geselecteerd binnen een van tevoren bepaalde groep. De totale groep wordt in deelpopulaties opgedeeld op basis van bepaalde persoonskenmerken, zoals leeftijd en sector waarin men werkzaam is. Het betreft een homogener groep dan de totale populatie; er is een selectieve keuze gemaakt voor een bepaalde groep.

De AbvaKabo FNV is breed vertegenwoordigd in voornamelijk het lagere- en middensegment van de arbeidsmarkt. De AbvaKabo FNV is voornamelijk actief in de publieke sector, zoals in de zorg, welzijn, onderwijs, overheid en sociale werkvoorzieningen. Op dit moment heeft de AbvaKabo FNV zo'n 369.000 leden, waarvan de gemiddelde leeftijd rond de 48 jaar ligt.

De totale werkzame beroepsbevolking in 2005 in de leeftijdsgroep 50-64 jaar bestaat uit 1.534.000 mensen. Namelijk 777.000 mensen in de leeftijdsgroep 50-54 jaar, 599.000 mensen in de leeftijdsgroep 55-59 jaar en de laatste groep, de 60-64 jarigen, bestaat uit 158.000 mensen.

De onderzoekseenheid bestaat uit de groep leden van de AbvaKabo FNV; dit houdt in dat niet alle oudere werknemers in het onderzoek worden betrokken. Het gaat hierbij alleen om 50-plussers die lid zijn van deze vakbond en nog actief zijn op de arbeidsmarkt. Feitelijk neemt hierdoor de betrouwbaarheid van het onderzoek af en zijn de resultaten van het onderzoek niet direct generaliseerbaar naar de totale populatie. Er is bewust gekozen voor een survey uit te zetten via de AbvaKabo FNV om een oriënterend en zo breed mogelijk beeld te krijgen. Gezien de tijdsduur van het onderzoek is het niet mogelijk om alle sectoren te benaderen. Op deze manier, door middel van een survey via de AbvaKabo FNV, worden 50-plussers uit verschillende sectoren en verschillende organisaties bij het onderzoek betrokken; de representativiteit van het onderzoek wordt hiermee vergroot.

6.2 Representativiteit populatie

Door een zo breed mogelijke benadering van de doelgroep is getracht de subgroepen binnen de populatie naar evenredigheid te onderzoeken. Het nadeel van de gekozen niet-kanssteekproef is dat bepaalde subgroepen in het onderzoek oververtegenwoordigd kunnen zijn. Ten slotte is er een breed publiek aangesproken, maar is men afhankelijk van diegene die de beslissing maakt om de enquête in te vullen. Tevens is de AbvaKabo FNV oververtegenwoordigd in bepaalde sectoren, hierdoor bestaat de mogelijkheid dat werknemers uit andere sectoren niet zullen reageren. In tabel 6.1 is de representativiteit van het onderzoek weergegeven.

Tabel 6.1 Representativiteit enquête versus populatie

| | Enquête | Populatie* |
|-----------------------------------------------------|---------|------------|
| Geslacht | | |
| Man | 58,3% | 60,4% |
| Vrouw | 41,7% | 39,6% |
| Leeftijd | | |
| 50-54 jaar | 48,6% | 45,9% |
| 55-59 jaar | 42,3% | 38,3% |
| 60-64 jaar | 9,1% | 15,8% |
| Opleidingsniveau | | |
| Lagere school / Lager beroepsonderwijs / mavo | 16,3% | 30,6% |
| Havo / vwo / Middelbaar beroepsonderwijs | 38,7% | 38,9% |
| Hoger beroepsonderwijs / Wetenschappelijk onderwijs | 45,0% | 30,5% |
| Werkzaam in sector | | |
| Landbouw & visserij | 1,8% | 2,9% |
| Industrie | 3,6% | 14,1% |
| Bouwnijverheid | 1,8% | 6,6% |
| Handel | 1,0% | 14,6% |
| Horeca | 0,9% | 3,2% |
| Vervoer | 1,8% | 5,8% |
| Financiën | 1,8% | 3,8% |
| Zakelijke dienstverlening | 10,8% | 12,5% |
| Openbaar bestuur | 24,3% | 15,5% |
| Onderwijs | 11,7% | 6,8% |
| Gezondheid & Welzijn | 40,5% | 14,3% |

* Percentage 50-64 jarigen van de werkende bevolking in 2004 volgens het CBS (2005).

In bovenstaande tabel is te zien dat de subgroepen goed worden vertegenwoordigd in het onderzoek. Het percentage mannen en vrouwen komt overeen met de totale populatie mannen en vrouwen tussen de 50-64 jaar. Dit geldt eveneens voor de verschillende leeftijdscategorieën. Wat betreft het opleidingsniveau is het hoger onderwijs

oververtegenwoordigd ten opzichte van het lager onderwijs. Dit is opvallend doordat de AbvaKabo juist het lager en midden kader vertegenwoordigt. In de representativiteit qua sectoren zitten redelijk wat verschillen. Zo zijn de sectoren Gezondheid & Welzijn en Openbaar Bestuur oververtegenwoordigd. Dit komt ook overeen met de leden van de AbvaKabo. Ouderen uit de sectoren Industrie en Handel zijn daarentegen ondervertegenwoordigd.

Gezegd kan worden dat de sectoren die in het onderzoek oververtegenwoordigd zijn, ook juist de sectoren zijn die meer aandacht eisen door een hogere vervangingswaarde en relatief veel knelpunten (zie hoofdstuk 1 en bijlage 1). De vervangingsvraag en knelpunten zijn hoog bij de overheid en bij het onderwijs; hierdoor is het van belang om juist binnen deze sectoren te kijken naar eventuele beleidsmaatregelen om deze knelpunten te doen opheffen. Bijvoorbeeld: als de overheid juist de lager opgeleiden gaat stimuleren en de vervangingsvraag binnen de handel laag is en binnen de gezondheidszorg juist hoog is, dan zal de werkeloosheid toch stijgen. Er is immers meer specialistische kennis vereist bij functies in de gezondheidszorg dan bij functies bijvoorbeeld in winkels. De knelpunten binnen de gezondheidszorg zijn groter dan binnen de handel.

Geconcludeerd kan worden dat het onderzoek representatief is voor de totale populatie. Als aanvulling geldt dat de onderzoeksresultaten niet gegeneraliseerd mogen worden naar de totale populatie. De uitspraken zullen alleen gelden voor de onderzochte groep. Gezien het aantal ingevulde enquêtes is het wel mogelijk om uitspraken te doen over de samenhang tussen onafhankelijke en afhankelijke variabelen.

6.3 Resultaten

De vragenlijst die tijdens het onderzoek is gehanteerd, is terug te vinden in de bijlagen. Om een idee te krijgen welke factoren de afhankelijke variabelen beïnvloeden, zijn diverse factoren naar items ingedeeld; daarbij is gekeken naar de verwachte relaties tussen variabelen. Deze verwachte relaties tussen variabelen zijn weergegeven in het conceptuele model die terug te vinden is in paragraaf 5.3.

Achtereenvolgens zal eerst gekeken worden naar de motieven van ouderen om eerder te stoppen met werken of door te blijven werken tot hun 65^e. Vervolgens zal de behoefte onder ouderen aan demotie worden geanalyseerd. De inzetbaarheid van ouderen speelt hierbij een belangrijke rol. Tot slot wordt er gekeken naar eventuele indicatoren om na te gaan wie wanneer zou willen stoppen met werken en naar indicatoren om de behoefte aan demotie te bepalen.

6.3.1 Stoppen of doorwerken

In de vragenlijst is de vraag gesteld of de respondenten eerder willen stoppen met werken. 63 Procent van de respondenten geeft aan dat ze graag eerder zouden willen stoppen met werken. De gemiddelde leeftijd waarop de respondenten willen stoppen met werken ligt rond de 60 jaar.

Aan de respondenten die aangaven dat ze eerder dan hun 65^e willen stoppen met werken is gevraagd naar de redenen waarom zij eerder willen stoppen met werken. In de

vragenlijst zijn zeventien redenen opgenomen waaruit de respondenten konden kiezen.

De vijf meest genoemde redenen zijn:

- Ik wil meer vrije tijd en/of rust hebben (65 procent);
- Er zijn teveel veranderingen in de organisatie waar ik werkzaam ben (32 procent);
- Het is financieel haalbaar voor mij (30 procent);
- Ik vind het werk te zwaar (27 procent);
- Ik krijg te weinig waardering voor mijn werkprestaties (26 procent).

De Vries, Willemsen en Nauta (2002) hebben onderzoek gedaan naar de redenen waarom mensen stoppen met werken in het onderwijs. Als men kijkt naar de redenen die de respondenten aangeven in het onderzoek van de Vries, Willemsen en Nauta en de redenen die de respondenten aangeven in dit onderzoek, is het opvallend dat de redenen praktisch met elkaar overeen komen. Onderstaand tabel komt uit hun onderzoek naar voren (p.12):

- Ik wil meer vrije tijd en/of rust hebben (88 procent);
- Het is financieel haalbaar voor mij (62 procent);
- Er zijn teveel veranderingen in het onderwijs en/of de organisatie (46 procent);
- Ik vind het werk te zwaar (31 procent);
- Er zijn te weinig verlofmogelijkheden (25 procent).

Er is een verschil tussen de laatst genoemde reden: maar 8 procent in dit onderzoek is van mening dat er te weinig verlofmogelijkheden zijn.

Op de vraag welke zaken men nog in de toekomst zou willen realiseren, geeft men het volgende aan:

- Rustiger gaan leven, minder stress en tijdsdruk (53 procent);
- Een job vinden met een hoger loon of meer status en prestige (30 procent);
- Een andere baan vinden waarin ik mijzelf kan ontplooien (18 procent);
- Minder of parttime gaan werken (14 procent);
- Meer tijd vrijmaken voor mijn partner (11 procent).

Hieruit kan worden opgemaakt dat er een groep is die veel waarde hecht aan een rustiger leven en een groep die veel waarde hecht aan bijvoorbeeld een hoger loon. Duidelijk is geworden dat ouderen qua behoeftes verschillen en er is dus behoefte aan maatwerk.

Doorwerken

37 Procent van alle respondenten geeft aan te willen blijven doorwerken tot hun 65^e.

Deze respondenten geven allemaal als reden aan dat ze niet eerder willen stoppen met werken omdat ze hun werk te leuk vinden. Aan de respondenten is gevraagd welke omstandigheden hen kunnen doen besluiten om langer door te werken dan ze eigenlijk van plan zijn. De vijf veranderingen die volgens hen het beste zouden werken zijn de volgende:

- Mijn functie beter afstemmen op wat ik kan/wil (49 procent);
- Verlaging van de werkdruk (35 procent);
- Meer verlofmogelijkheden (32 procent);
- Meer mogelijkheden voor vermindering van mijn weektaak (29 procent);
- Anders (28 procent).

Onder anders worden enkele suggesties aangegeven zoals: geen van de mogelijkheden kan ervoor zorgen dat ik langer blijf werken, ik wil als zelfstandige aan de slag en deeltijdpensioen. Als men kijkt naar de veranderingen die zouden moeten plaatsvinden om ouderen langer aan het werk te houden, is het opvallend dat 'mijn functie beter afstemmen op wat ik kan/wil' en 'verlaging van de werkdruk' het hoogste scoren. Hieruit zou kunnen worden opgemaakt dat er behoefte is aan een demotieregeling.

Zoals al eerder aangegeven ligt de gemiddelde leeftijd waarop respondenten willen stoppen met werken rond het 60^e levensjaar. Uit de theorie kan verwacht worden dat door middel van financiële prikkels in het pensioenstelsel in te bouwen, deze gemiddelde leeftijd zal stijgen. Dit wordt bevestigd in het onderzoek. Door middel van financiële prikkels in het pensioenstelsel zal de gemiddelde uitredingsleeftijd rond het 62^e levensjaar komen te liggen. Een verschuiving van twee jaar.

Demotie

Er zijn drie vragen voorgelegd over de verschillende demotieregelingen:

- Zou u in aanmerking willen komen voor demotie met behoud van salaris en pensioen?
- Zou u in aanmerking willen komen voor demotie met achteruitgang van salaris en behoud van pensioen?
- Zou u in aanmerking willen komen voor demotie met achteruitgang in salaris en pensioen?

91 Procent van alle respondenten wil in aanmerking komen voor een demotieregeling met behoud van het salaris en pensioen. 25 Procent wil in aanmerking komen voor een demotieregeling met achteruitgang in salaris, maar wel met behoud van pensioen. En maar 12 procent wil nog in aanmerking komen voor een demotieregeling als men zowel op het salaris als op het pensioen achteruit gaat. Hieruit kan worden geconcludeerd dat er behoefte is aan demotie.

Het meest waarschijnlijk is de tweede genoemde vorm van demotie (met behoud van pensioenrechten, maar achteruitgang in salaris) gezien de hedendaagse pensioenopbouw en de fiscale mogelijkheden, in de praktijk zal voorkomen. Dit in tegenstelling tot de laatst genoemde vorm (achteruitgang in zowel salaris als in pensioenrechten) die hoogstwaarschijnlijk in de praktijk nauwelijks voor zal komen.

De onderstaande vijf argumenten worden het meest aangegeven om gebruik te maken van een demotieregeling.

- Ik wil meer vrije tijd en/of rust hebben (50 procent);
- Het is financieel haalbaar voor mij (38 procent);
- Ik vind het werk te zwaar (31 procent);
- Ik krijg te weinig waardering voor mijn werkprestaties (25 procent);
- Ik heb problemen met mijn gezondheid (25 procent).

De onderstaande drie argumenten worden het meest aangegeven om geen gebruik te maken van een demotieregeling:

- Ik vind mijn werk gewoon te leuk (42 procent);

- Kan het financieel niet veroorloven (41 procent);
- Andere reden, namelijk (13 procent).

Als men de vragen ‘wat zou voor u een reden kunnen zijn om gebruik te maken van een demotieregeling?’ en ‘wat zou voor u een reden kunnen zijn om geen gebruik te maken van een demotieregeling?’ naast elkaar legt dan valt op dat de respondenten die aangeven dat demotie ervoor kan zorgen om gezond te blijven of ervoor kan zorgen om een goede werkprestatie te blijven leveren, zich financieel demotie niet kunnen veroorloven. Terwijl juist de mensen die aangeven dat demotie ervoor zorgt dat ze langer zouden blijven doorwerken of zal zorgen voor een verminderde motivatie, het werk gewoon te leuk vinden. Met andere woorden: werknemers die werkelijk gebruik willen maken van een demotieregeling kunnen het zich financieel niet veroorloven. Er is inderdaad ook een relatie te vinden tussen de tevredenheid over het inkomen en de reden om geen gebruik te maken van een demotieregeling. Toch is er geen relatie te vinden tussen het feitelijke inkomen en de redenen om geen gebruik te maken van een demotieregeling. Het gaat hierbij dus om de subjectieve mening dat ze het zich financieel niet zouden kunnen veroorloven.

Aan de respondenten is gevraagd wat demotie voor hen zou kunnen betekenen. Onderstaand tabel geeft weer waar demotie volgens de respondenten voor kan zorgen:

Tabel 6.2 Redenen om gebruik te maken van een demotieregeling

| | |
|-------------------------------------------------------------------------|------------|
| Kan mij helpen om mijn werk met plezier te blijven doen | 22 procent |
| Kan mij helpen om gezond te blijven | 22 procent |
| Zorgt ervoor dat ik langer blijf doorwerken | 14 procent |
| Zal zorgen voor een verminderde motivatie bij mij | 12 procent |
| Biedt geen oplossing voor mijn specifieke werkproblemen | 11 procent |
| Zorgt ervoor dat ik eerder stop met werken | 9 procent |
| Kan mij helpen om goede werkprestaties te leveren | 7 procent |
| Moet je niet gebruiken, anders ben je een dief van je eigen portemonnee | 3 procent |

6.3.2 Inzetbaarheid

Ouderen zijn over het algemeen erg positief over hun eigen inzetbaarheid. Zij geloven niet in de beelden die over ouderen bestaan, zoals dat ouderen minder productief en vaker ziek zijn. Alleen is 44 procent van de respondenten wel van mening dat ouderen over het algemeen meer weerstand hebben dan jongeren. De respondenten zijn zelf redelijk positief over de hoeveelheid kennis die ze in huis hebben: 91 procent is van mening dat ze meer kennis hebben dan jongeren. Ondanks dat ouderen het idee hebben dat ze even inzetbaar zijn als jongeren, heeft een kleine groep het idee dat hun werkgever niet overtuigd is van hun kennis en kunde. 24 Procent van de respondenten heeft het idee dat ze plaats moeten maken voor jongeren en dat er van hen wordt verwacht dat ze met vervroegd pensioen zullen gaan. 13 Procent heeft daarbij ook het idee benadeeld te worden.

Gezondheid

Niet voor niets geven ouderen aan dat ze niet vaker ziek zijn dan jongeren, slechts 7 procent van de respondenten omschrijft zijn gezondheid als slecht. Volgens het CBS (StatLine, 2005) geeft 20 procent van de 55-64 jarigen in 2004 aan over een minder goede gezondheid te beschikken, terwijl dit bij de groep 25-34 jarigen maar 8 procent is. De respondenten van dit onderzoek voelen zich in vergelijking met de totale populatie 55-64 jarigen tamelijk gezond. Toch geeft 40 procent van de respondenten aan door gezondheidsproblemen gehinderd te worden in de werksituatie. Dit is een redelijk verschil gezien het feit dat maar 7 procent van de respondenten zijn gezondheid als slecht omschrijft. Volgens het CBS worden gezondheidsproblemen van ouderen voornamelijk veroorzaakt door andere gezondheidsklachten dan emotioneel uitgeput zijn, uitgeput door het werk zijn en burn-out klachten. Uit cijfers blijkt dat ouderen over het algemeen langer verzuimen door ziekte dan jongeren, terwijl jongeren daarentegen vaker verzuimen.

Er is een sterke samenhang tussen mensen die zowel in hun privé-leven als in hun werksituatie last hebben van hun gezondheid. Daaruit zou men kunnen opmaken dat de respondenten niet in staat zijn om gezondheidsproblemen te compenseren met andere competenties, dit in tegenstelling tot wat er verondersteld wordt in de wetenschappelijke literatuur.

Er is sprake van een zwak verband tussen leeftijd en gezondheid. 61 Procent van de groep 50-54 jarigen geeft aan geen last te hebben van gezondheidsproblemen tijdens de dagelijkse werksituatie in tegenstelling met de groep 60-64 jarigen waar 70 procent geen hinder ondervindt. Dit kan het gevolg zijn van de vervroegde uitstroom die heeft plaats gevonden door de VUT, WW en WAO. Dit kan inhouden dat ouderen tussen de 60-64 jaar met gezondheidsproblemen al zijn uitgestroomd uit het arbeidsproces. Uit deze gegevens kan niet geconcludeerd worden dat er een samenhang is tussen leeftijd en gezondheid. Doch kan gezegd worden dat ouderen over het algemeen vaker worden gehinderd door zogenoemde gezondheidsklachten in het werk dan jongeren. Het CBS geeft daarbij aan dat 92 procent van het verzuim bij ouderen niet voortkomt uit ziekte, terwijl dit bij 15-24 jarigen 89 procent is.

Competenties

De respondenten zijn positief over hun eigen competenties binnen het werk. 85 Procent van de ondervraagden is tevreden over de benodigde vakkennis en 92 procent is tevreden over de eigen competenties. Toch heeft 40 procent van de respondenten behoefte aan scholing. Daarbij is de grote meerderheid van mening dat de scholing die ze mogen volgen voornamelijk gericht is op de huidige functie en het initiatief voor deze scholing voornamelijk bij de werknemer zelf ligt.

Opvallend is dat de groep 60-64 jarigen totaal geen behoefte meer heeft aan scholing. Toch heeft deze groep juist veel plezier in hun werk (90 procent).

Werknemers met een lager opleidingsniveau verdienen minder dan werknemers met een hogere opleiding. De Human Capital theorie wordt hiermee bevestigd. Werknemers worden betaald naar de hoeveelheid menselijk kapitaal waarover ze beschikken. De theorie veronderstelt dat oudere werknemers met een hogere opleiding een hogere productiviteit hebben dan werknemers met een lagere opleiding. De mate van

productiviteit wordt in dit onderzoek niet aangetoond, maar er blijkt wel een samenhang te zijn tussen de hoeveelheid menselijk kapitaal en de beloning.

Werkomstandigheden

De respondenten zijn positief over de eigen werkomstandigheden. Volgens de respondenten is er sprake van veel geestelijke inspanning tijdens het werk (84 procent), kunnen ze regelmatig samenwerken met collega's (71 procent) en beschikken ze over een grote hoeveelheid zelfstandige taken (71 procent). Er is geen sprake van een empirische samenhang tussen het opleidingsniveau en de werkomstandigheden. Werknemers die weinig met computers werken beschikken wel over een lager opleidingsniveau en verdienen minder.

Ouderen hebben over het algemeen veel plezier in hun werk (60 procent). Een sterke samenhang is gevonden tussen werkomstandigheden en plezier in het werk hebben. Klantcontact lijkt voor meer plezier in het werk te zorgen. Werknemers met heel weinig of geen klantcontact lijken ook eerder te willen stoppen met werken.

6.4 Indicatoren voor het eerder stoppen met werken

In tabel 6.4 is in het kort samengevat welke variabelen van invloed zijn op de keuze om eerder te stoppen met werken (of door te werken). Het gaat hierbij om variabelen die terugkomen in het conceptuele model en waar een statistische samenhang voor gevonden is.

De onafhankelijke variabelen hebben een gewone tot zwakke invloed op de afhankelijke variabele (eerder stoppen met werken). De indicatoren zijn hierdoor ook niet uiterst sterk. Wel blijken enkele eigenschappen kenmerkend te zijn voor werknemers die voor hun 65^e willen stoppen met werken. Werknemers die eerder willen stoppen met werken:

- zijn vaker van het mannelijk geslacht;
- hebben vaak minder plezier in het werk;
- hebben een slechtere gezondheid;
- zijn eerder geneigd om gebruik te maken van alternatieve uitvloeiingsregelingen, zoals de WAO en de WW;
- zijn tevredener over het salaris;
- zouden eerder met pensioen gaan tegen een lager percentage van hun salaris.

Het gaat hierbij om gevonden relaties tussen variabelen. Het gaat hier niet om een oorzakelijk verband (de Vries, Willemsen en Nauta, 2002, p.20). Er kan niet gezegd worden dat een slechte gezondheid leidt tot het eerder stoppen met werken. Het komt alleen vaker voor dat mensen met gezondheidsproblemen eerder dan mensen zonder gezondheidsproblemen zullen stoppen met werken.

6.5 Indicatoren voor het gebruik maken van een demotieregeling

Aan de hand van de resultaten van het kwantitatieve onderzoek kan gekeken worden naar variabelen die als indicatoren kunnen werken om te achterhalen wie wél en wie geen behoefte heeft aan demotie. Uit het onderzoek is gebleken dat verschillende variabelen een zwakke tot gewone samenhang hebben met de afhankelijke variabele. Dit houdt in dat

de behoefte aan demotie maar voor een bepaald gedeelte te voorspellen is. Dit geldt zeker voor demotie met behoud van salaris en pensioen. Alleen werknemers die aangeven dat ze het werk veel te leuk vinden willen geen gebruik maken van een dergelijke regeling. Demotie met achteruitgang in salaris en/of pensioen treft een bepaalde doelgroep. Over het algemeen kan gezegd worden dat werknemers die kiezen voor een demotieregeling:

- de leeftijd hebben tussen de 50-54 jaar;
- vaker van het vrouwelijke geslacht zijn;
- hoogopgeleid zijn;
- een hoger inkomen hebben;
- vaker een slechte gezondheid hebben, waardoor ze ook gehinderd worden in het dagelijks werk;
- vaak weinig geestelijke inspanning moeten leveren, weinig samenwerken en weinig klantcontact hebben;
- minder tevreden over het werk zijn.

Hierbij dient nogmaals de opmerking gemaakt te worden dat het niet gaat om een oorzakelijk verband. Er is alleen een samenhang gevonden tussen deze onafhankelijke variabelen en de afhankelijke variabele.

Opvallend is dat hoogopgeleiden en werknemers met weinig geestelijke inspanning vaker kiezen voor een demotieregeling. Kan hieruit worden opgemaakt dat hoogopgeleiden weinig geestelijke inspanning leveren? Het antwoord hierop luidt negatief.

6.6 Eventuele beleidsaanbevelingen

Naast vragen die er gesteld zijn om eventuele relaties te kunnen achterhalen tussen variabelen, zijn er vragen gesteld over de invulling van het demotiebeleid. Het gaat er hierbij om welke eisen 50-plussers stellen aan een demotieregeling. Door het stellen van verschillende vragen kan het volgende worden opgemaakt over het eventueel inrichten van demotiebeleid:

- Werkgever dient actief bezig te zijn met het opzetten van een demotiebeleid. Een werkgever moet dan ook actief met een voorstel komen (40 procent).
- Een opleidingstraject gaat voor demotie, tenzij het om 60-64 jarigen gaat. 44 Procent van alle respondenten kiest voor een halfjarig opleidingstraject, terwijl 31 procent voor een demotieregeling zou kiezen. Opvallend hierbij is dat 0 procent van de 60-64 jarigen zou kiezen voor een opleidingstraject.
- Demotie wordt geprefereerd boven een alternatief uitvaltraject, zoals de WW en WAO (54 procent).
- 72 Procent van de respondenten is het niet eens met de stelling dat demotie leidt tot een verminderde motivatie;
- Een meerderheid van de respondenten weet niet hoe de omgeving denkt over demotie (55 procent).
- 61 Procent van de respondenten denkt weinig tot geen kans te maken op een demotieregeling. Er is hier een verband met het opleidingsniveau: van de groep die denkt geen tot weinig kans te maken op een demotieregeling is 63 procent laag tot gemiddeld opgeleid.

Aan de respondenten is gevraagd wat de overheid, bedrijven en vakbonden kunnen doen om demotie populairder te maken. In onderstaand tabel zijn enkele suggesties van respondenten terug te vinden.

Tabel 6.3 Beleidsaanbevelingen volgens de respondenten

| Overheid | Bedrijven | Vakbonden |
|------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Goede voorlichting. | Financiële voorwaarden scheppen. | Bespreekbaar maken bij het CAO overleg. |
| Term demotie vervangen. | Draagvlak creëren. | Leden raadplegen en opinies verzamelen. |
| Demotie fiscaal aantrekkelijk maken. | Niks doen: demotie is onzinnig. | Bekendheid aangeven en zorgen voor juiste informatie. |
| Bekendheid: nog nooit van demotie gehoord! | Ouderen actief stimuleren. | Zorgen dat het niet collectief wordt ingevoerd, maar de mogelijkheid beperkt blijft tot individuele keuze. |
| Demotiebeleid creëren zonder financiële achteruitgang voor werknemers. | In overleg met werknemers afspraken maken over een eventuele demotieregeling. | Overheid stimuleren om demotie te introduceren en te stimuleren. |
| Kaders stellen omtrent de invulling van demotiebeleid. | De mogelijkheid van demotie in CAO opnemen. | Zorgen voor een goede regeling: zonder dat een werknemer er teveel financieel op achteruit gaat. |
| Niet knabbelen aan ouderenvoorzieningen. | Zorgen voor een goed levensloopbeleid. | Niet akkoord gaan met verslechtering van de financiële situatie van ouderen. |

Verscheidene respondenten gaven als beleidsaanbeveling voor de overheid aan dat deze meer aandacht moet besteden aan de publiciteit omtrent demotie. Ze gaven daarbij aan dat ze nauwelijks bekend waren, voor dit onderzoek, met de mogelijkheden voor een demotieregeling. Dat blijkt ook wel uit het feit dat zo'n 20 respondenten aangegeven hebben dat ze vinden dat demotie fiscaal aantrekkelijk gemaakt moet worden. Daarmee wordt bedoeld dat iemand die gebruikt maakt van een demotieregeling in ieder geval niet achteruit gaat qua salaris en pensioen. De respondenten zijn blijkbaar niet op de hoogte van de al gecreëerde fiscale voordelen. Dit houdt in dat er inderdaad meer publiciteit voor demotie zou moeten plaats vinden. Dit gegeven verklaart ook het feit dat 55 procent van de respondenten geen idee heeft hoe hun omgeving over demotie denkt.

Wat ook uit de tabel blijkt is dat ouderen bang zijn voor een verslechtering van hun oudedagvoorziening. Deze angst zou niet gegrond zijn als de respondenten op de hoogte waren van de mogelijkheden van een eventuele demotieregeling. Om demotie

bespreekbaar te maken zou de overheid positieve aandacht moeten schenken aan deze mogelijkheid. Op dit moment wordt demotie teveel gekoppeld aan het huidige overheidsbeleid, waarin centraal staat dat ouderen langer zullen moeten doorwerken óf eerder kunnen stoppen met werken met achteruitgang in salaris.

6.7 Resultaten kwalitatief onderzoek

Naar aanleiding van het kwantitatieve onderzoek is besloten om enkele gesprekken aan te gaan met sleutelfiguren. Het gaat hierbij om sleutelfiguren van de overheid, werkgevers en werknemers. In eerste instantie was het de bedoeling om drie gesprekken te voeren met achtereenvolgens de volgende organisaties: Sociaal Economische Raad (SER), een werkgeversorganisatie en een vakbond. Door deze drie gesprekken zou het mogelijk zijn om de verschillende standpunten van de drie partijen te verwoorden. Na een gesprek met de SER, de vakbond AbvaKabo FNV en na documentenanalyse is gebleken dat de SER deze drie verschillende standpunten het beste kan verwoorden. Er is besloten om alleen het gesprek met de SER mee te nemen in deze scriptie. Feitelijk is er namelijk niets nieuws gebleken uit het interview met de AbvaKabo FNV. De SER wordt onder andere vertegenwoordigd door vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers, dus een interview met een vakbond of werkgeversorganisatie zou dan ook niets nieuws opleveren.

6.7.1 Sociaal Economische Raad

De SER is in 1950 opgericht om het bedrijfsleven bij het overheidsbeleid te betrekken. Via de SER kreeg het bedrijfsleven een adviserende taak. De SER draagt zorg voor wederzijdse afstemming tussen de verschillende partijen.

“Overheid en sociale partners (ondernemers en werknemers) kunnen de doelstellingen van de SER alleen realiseren als ze hun beleid daarop richten én de eigen beleidsinstrumenten op elkaar afstemmen. Er is namelijk sprake van wederzijdse afhankelijkheid: zowel de overheid als de sociale partners beschikken over een deel van de beleidsinstrumenten. Zo zijn de onderhandelingen over de lonen tegenwoordig puur een zaak van de sociale partners. De hoogte van de lonen heeft echter wel gevolgen voor de overheidsuitgaven en collectieve lasten. En dus voor de mogelijkheid van de overheid om beleid te ontwikkelen en uit te voeren. En omgekeerd leiden veranderingen in belastingen en sociale zekerheid ertoe dat sociale partners in de CAO-onderhandelingen hierop reageren. Ook hier zijn overheid en sociale partners dus wederzijds afhankelijk van elkaar. Daarom is afstemming nuttig en nodig (SER, 2005a)”

De SER draagt zorg voor afstemming tussen de sociale partners en de overheid. In de SER zitten onafhankelijke leden. Ook financieel is de SER onafhankelijk doordat het bedrijfsleven via een verplichte heffing een bepaald bedrag aan de SER moet geven. De SER heeft verschillende taken die de SER op haar website als volgt omschrijft (2005b):

- adviseren aan kabinet en parlement;
- toezicht houden op product- en bedrijfschappen;
- uitvoeren van enkele wetten;
- bevorderen van het bedrijfsleven.

Uit naam van het eerste punt heeft de SER op 1 september 1999 een ontwerpadvies ingeleverd bij toenmalig minister de Vries en toenmalig staatssecretaris Hoogervorst van Sociale Zaken en Werkgelegenheid voor aanbevelingen van het bedrijfsleven en de overheid om de arbeidsdeelname van ouderen te bevorderen. Bij dit ontwerpadvies is gekeken naar de mogelijkheden omtrent demotie, daarbij is naar voren gekomen dat het geen zin heeft om demotie collectief door te voeren.

Op 25 mei 2005 heeft staatssecretaris Van Hoof van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan de SER gevraagd om te kijken naar de belemmeringen die er bestaan voor ouderen om tot en na hun 65^e te blijven doorwerken. Hierbij wordt er ook gevraagd naar de visie van de SER ten aanzien van demotie en leeftijdsafhankelijke beloning. De SER heeft bij deze vraag niet zozeer stilgestaan bij de effecten van demotie, maar meer naar de wenselijkheid hiervan. In de Commissie Toekomst Ouderenbeleid die gekeken heeft naar deze belemmeringen zaten zowel kroonleden als vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers.

6.7.2 Interview met mevrouw Benedictus

Op woensdag 12 juli 2005 heeft er een telefonisch interview plaats gevonden met de secretaris van de Commissie Toekomst Ouderenbeleid mevrouw Benedictus.

Mevrouw Benedictus geeft aan dat de standpunten van zowel de vertegenwoordigers van werknemers als werkgevers zijn samengevat in het advies 'Van alle leeftijden. Een toekomstgericht ouderenbeleid op het terrein van werk, inkomen, pensioenen en zorg (2005c)'. Het advies is geschreven over integraal ouderenbeleid; demotie is hier maar een klein onderdeel van. Het adviestraject heeft ongeveer een half jaar geduurd. Tijdens verschillende vergaderingen zijn diverse onderwerpen voorgelegd aan de vertegenwoordigers van zowel de werkgevers als werknemers en deze hebben gezamenlijk een standpunt ingenomen, welke is verwoord door de SER in een advies. De SER speelde hierbij een onafhankelijke rol en staat achter het compromis dat gesloten is tussen de vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers.

Werknemers

De vertegenwoordigers van werknemers zijn geen voorstanders van demotie. Er is geen financieel belang voor oudere werknemers bij een demotieregeling, immers zitten ouderen over het algemeen aan de top van hun salaris en/of functie. Doch willen ze de keuze voor demotie bij werknemers laten liggen. Dit houdt in dat het individueel mogelijk gemaakt moet worden, maar dat het niet collectief ingevoerd dient te worden. Collectief doorvoeren zou volgens hen teveel de nadruk kunnen leggen op dwang. Vanuit een bepaald kostenperspectief zouden werkgevers ouderen dwingen om genoeg te nemen met een lager salaris. Volgens de vertegenwoordigers van werknemers zou demotie voor sommige groepen werknemers wél kunnen werken, daarbij wordt gedacht aan werknemers met gezondheidsproblemen.

Werkgevers

Vertegenwoordigers van werkgevers willen juist wel demotie collectief doorvoeren. Voor hen is er een financieel belang bij om oudere werknemers terug te kunnen zetten in functie en salaris. Zij zien demotie als een alternatief om ouderen langer aan het werk te houden. Tevens kan demotie een middel zijn om de arbeidskosten binnen organisaties te beperken, echter zijn ze van mening dat het niet collectief ingevoerd dient te worden. Werkgeversorganisaties geven aan dat ze geen beperkingen voor demotie willen opnemen in collectieve arbeidsovereenkomsten (CAO); demotie moet in alle gevallen mogelijk gemaakt kunnen worden.

De SER, vertegenwoordigers van zowel werknemers als werkgevers zijn, volgens Mevrouw Benedictus, gezamenlijk tot het volgende compromis gekomen welke verwoord is in het advies van de SER:

“Zoals gezegd dient voorts periodiek te worden nagegaan of er nog sprake is van een optimale aansluiting tussen de capaciteiten en ambities van de werknemer en de functie-inhoud. Ook voor oudere werknemers kunnen functieaanpassingen en doorstroming naar andere functies behulpzaam zijn om te blijven deelnemen aan het arbeidsproces. Verandering van functie-inhoud kan aan de orde zijn in de vorm van onder meer horizontale functieaanpassing of een andere invulling van het takenpakket. Als voorbeeld wordt wel gewezen op meer coachende en begeleidende taken voor oudere werknemers, hoewel dit uiteraard niet overal en voor iedereen mogelijk is. Als een oudere werknemer een stap terug wil doen, moet dat uiteraard ook kunnen. Dat kan in de vorm van de vrijwillige aanvaarding van een minder zware of belastende functie op een lager niveau (vaak aangeduid als demotie) of door een vermindering van de wekelijkse arbeidsduur, al dan niet in combinatie met deeltijdpensioen (SER, 2005c, p.46).”

Wel heeft de raad aangegeven dat bij onvoldoende functioneren werkgevers arbeidsvoorwaardelijke maatregelen kunnen nemen. De raad is alleen van mening dat dit beleid bij een goed personeelsbeleid in een organisatie thuishoort. De signalen van onvoldoende functioneren zouden tijdens een functionerings- en beoordelingsgesprek kunnen worden opgevangen. De raad neemt hier geen duidelijk standpunt in, omdat men van mening is dat dit beleid op de werkvloer hoort te liggen. Tevens dient de raad rekening te houden met de Wet Gelijke Behandelingen op grond van leeftijd (WGB). De mening van de raad is dat er maatwerk geleverd dient te worden op wat oudere werknemers kunnen en willen (p.56). Maatwerk leveren zou meer rendement kunnen opleveren dan beleid dat gericht is op grote groepen werknemers.

Mevrouw Benedictus geeft hierbij aan dat het standpunt van de SER ten opzichte van 1999 hetzelfde is gebleven. Demotie moet individueel mogelijk zijn in een goed integraal ouderenbeleid, maar dient niet collectief doorgevoerd te worden.

Voor wat betreft de leeftijdsafhankelijke beloning stelt de raad dat de kennis en ervaring van oudere werknemers meer benadrukt dient te worden. Mocht er geen sprake zijn van een optimale aansluiting van capaciteiten van werknemers met de functie-inhoud, dan zijn er diverse aanpassingsregelingen die van toepassing kunnen zijn, zoals bijscholing of

eventueel deeltijdpensioen. De raad is van mening dat de leeftijdsafhankelijke beloning overeenkomt met de hoeveelheid kennis en ervaring van oudere werknemers. Er zou, vooralsnog, geen reden toe zijn om de beloningssystematiek aan te passen.

6.8 Conclusie

Zoals in paragraaf 6.6 is aangegeven zijn er diverse variabelen van invloed op de keuze om gebruik te maken van een demotieregeling. Er is alleen geen sterke samenhang gevonden tussen de verschillende variabelen. Verondersteld kan worden dat er diverse prikkels zijn die van invloed kunnen zijn. Opvallend is dat werknemers voornamelijk gebruik willen maken van een demotieregeling vanwege gezondheidsproblemen of om gezond te blijven. Juist werknemers die plezier in hun werk hebben geven aan geen behoefte te hebben aan een demotieregeling. Zowel uit het kwantitatieve als het kwalitatieve onderzoek komt naar voren dat er behoefte is aan maatwerk. Demotie moet binnen een goed integraal ouderenbeleid mogelijk worden gemaakt, maar dient niet collectief te worden ingevuld. De gevoeligheid van de term demotie en de huidige beloningssystematiek zorgen ervoor dat demotie niet volledig bespreekbaar is. Toch blijkt uit het onderzoek dat er behoefte is aan demotie, maar dat er te weinig informatie en aandacht aan besteed wordt. De overheid, vakbonden en organisaties zouden zich meer moeten richten op de mogelijkheden en niet op de onmogelijkheden rond demotie; een voorlichtingscampagne zou hier op zijn plaats kunnen zijn. Veel werknemers geven aan dat ze tot nu toe onbekend zijn met demotie, werknemers met een lagere opleiding gaan er zelfs vanuit dat zij niet in aanmerking komen voor een demotieregeling. Uit de literatuur is gebleken dat demotie interessant is voor de groep lager opgeleiden, en dat de levensloopregeling financieel aantrekkelijk is voor werknemers met een hoger salaris. Opvallend is dat dit gegeven niet terug te vinden is in de behoefte van werknemers aan een demotieregeling. Nog steeds ligt de nadruk teveel op de onmogelijkheden en niet op de mogelijkheden die demotie met zich meebrengt. Overheid, vakbonden en werkgevers kunnen nog een belangrijke rol spelen bij demotie.

Kort samengevat: er is interesse in een demotieregeling. De vraag blijft alleen hoe een goede route uitgestippeld kan worden voor een demotieregeling, daarbij kan gedacht worden aan het pensioenreglement dat aangepast zal moeten worden.

Hoofdstuk 7 Conclusie

In de vorige hoofdstukken zijn stap voor stap de deelvragen, behalve deelvraag 7, beantwoord die in hoofdstuk 1 zijn opgesteld. In dit hoofdstuk zullen achtereenvolgens in het kort de antwoorden van de deelvragen 1 t/m 6 de revue passeren. Deze antwoorden op de deelvragen zullen leiden tot beantwoording van de probleemstelling. Vervolgens zal ingegaan worden op deelvraag 7. Naast aanbevelingen voor werkgevers, werknemer en de overheid zullen nog implicaties worden gegeven voor verder onderzoek naar demotie.

7.1 Deelvragen

Er bestaan grote verschillen tussen landen onderling voor wat betreft de arbeidsparticipatie van oudere werknemers. In tabel 1.3 in hoofdstuk 1 zijn de verschillen in arbeidsparticipatie van ouderen van de afgelopen jaren goed waar te nemen. Voor het jaar 2003 zijn de cijfers voor de arbeidsparticipatie van 55-64 jarigen in tabel 7.1 kort weergegeven.

Tabel 7.1 Verschillen arbeidsparticipatie tussen landen over 2003

| | |
|-------------------------|-------|
| Nederland | 45,9% |
| België | 28,5% |
| Duitsland | 43,1% |
| Zweden | 72,5% |
| Groot-Brittannië | 57,5% |
| Verenigde Staten | 62,4% |

Bron: OECD Employment Outlook van 2004 (2005)

Ondanks de stijging van de afgelopen jaren in Nederland van de arbeidsdeelname van ouderen, is het opvallend dat de arbeidsparticipatie van ouderen in België en Nederland vrij laag is ten opzichte van de andere landen. Zeker de arbeidsdeelname van oudere vrouwen is aanzienlijk laag. Er zijn verschillende factoren die deze lage arbeidsdeelname kunnen verklaren. Hieronder volgen een paar factoren die gezorgd hebben voor de tamelijk lage arbeidsparticipatie van ouderen in Nederland:

- Nederland heeft jarenlang een aantrekkelijke vervroegde uitdienstregeling en pensioensysteem gekend. Veel ouderen hebben vroegtijdig gebruik gemaakt van een VUT of een prepensioenregeling.
- Gebleken is uit hoofdstuk 2 dat de alternatieve uittredingsmogelijkheden in Nederland vrij toegankelijk en aantrekkelijk waren. Dit houdt in dat veel ouderen via bijvoorbeeld de WW en WAO eerder gestopt zijn met werken, doordat de uitkeringen hoog en makkelijk toegankelijk waren. Uit cijfers is gebleken dat de WAO instroom in Nederland één van de grootste is.
- Er is sprake van een cultuuromslag die de afgelopen jaren heeft plaats gevonden. In de jaren '70 werd het sociaal geaccepteerd, gezien de hoge werkloosheid onder jongeren, als een oudere werknemer stopte met werken voor de pensioengerechtigde leeftijd. Inmiddels dreigen de kosten voor de collectieve voorzieningen van Nederland door vergrijzing te gaan stijgen. Het wordt niet

- meer als vanzelfsprekend gezien dat 50-plussers eerder mogen en kunnen stoppen met werken. Doch ervaren ouderen het vaak nog als een individueel verworven recht om eerder te stoppen met werken.
- Type verzorgingsstaat en pensioensysteem. Er is nauwelijks sprake van een financiële prikkel in Nederland voor ouderen om door te blijven werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.
 - Ook is gebleken uit diverse onderzoeken dat werkgevers vaak niet op oudere werknemers zitten te wachten. Werkgevers zien ouderen als duur en minder productief ten opzichte van jongeren. De vraag blijft of het hier om mythen gaat of dat deze beelden zijn gebaseerd op feiten.

Zoals hierboven aangegeven gaan werkgevers er in het algemeen vanuit dat ouderen minder productief zijn dan jongeren; er zou sprake zijn van een samenhang tussen leeftijd en productiviteit. Er bestaan verschillende theorieën die de productiviteit van individuen verklaren. In deze scriptie is ingegaan op de volgende drie theorieën:

- Neoklassieke theorie;
- De Human Capital theorie;
- De theorie van de uitgestelde beloning.

Al met al is in hoofdstuk 3 gebleken dat de productiviteit van individuen niet te meten is, tenzij het gaat om stukarbeid. Vaak is er sprake van statistische discriminatie en ‘*taste for discrimination*’. Ook wordt het ervaringseffect tijdens onderzoeken naar productiviteit vaak vergeten. Zo is in hoofdstuk 3 gesteld dat oudere werknemers gebreken kunnen compenseren met ervaring. Er kan gezegd worden dat er geen sprake is van een samenhang tussen productiviteit en leeftijd. Feitelijk kan men dus ook niet zeggen dat ouderen minder productief zijn dan jongeren. Er bestaan grotere verschillen in productiviteit in leeftijdsgroepen dan tussen verschillende leeftijdsgroepen. Uit het empirisch onderzoek is gebleken dat ouderen zich ook niet in dit beeld herkennen; zij hebben niet het idee dat ze minder productief zijn dan jongeren. Juist 95 procent van de ouderen is ervan overtuigd dat zij over meer kennis beschikken dan jongeren.

De samenhang tussen productiviteit en leeftijd kan niet worden aangetoond, dit in tegenstelling tot de samenhang tussen beloning en leeftijd. De beloning van werknemers stijgt met de jaren naarmate een werknemer ouder wordt. Dus hoe ouder men wordt, hoe meer men verdient. Uit het empirisch onderzoek wordt de Human Capital Theorie bevestigd. Ouderen met meer menselijk kapitaal verdienen over het algemeen meer dan ouderen die over minder menselijk kapitaal beschikken. Het verband tussen menselijk kapitaal en de productiviteit wordt in dit onderzoek niet aangetoond.

Om zorg te dragen voor een hogere arbeidsparticipatie van ouderen is het van belang om in te spelen op de behoeften van ouderen. Door beleid aan te passen op deze behoeften zou voorkomen kunnen worden dat ouderen eerder stoppen met werken. Er zijn drie theoretische benaderingen die verklaren waarom ouderen na verloop van tijd besluiten om uit het arbeidsproces te treden:

- De Politiek-economische, institutionele benadering;
- De Arbeidssociologische benadering;
- Levensloopleefsituatie benadering.

Deze drie benaderingen tezamen worden verwoord door de rationele keuzetheorie. Concreet stromen er vijf motieven uit de rationele keuzetheorie voort die aangeven waarom ouderen uiteindelijk besluiten om te stoppen met werken; deze motieven worden behandeld op bladzijde 28 van deze scriptie. In het kort zijn vijf factoren van invloed op de keuze van een werknemer om te stoppen met werken:

- financieel vermogen;
- gezondheid;
- werkomstandigheden;
- maatschappijbeeld;
- sociale druk.

In het kwantitatieve onderzoek worden al deze invloedsfactoren, behalve sociale druk, bevestigd. Dit houdt in dat in ieder geval de eerste vier genoemde factoren van invloed zijn op de keuze van een werknemer om te stoppen met werken. Sociale druk wordt niet bevestigd. Dit komt vanwege het feit dat er in het onderzoek is gekeken naar sociale druk op de werkvloer, terwijl de rationele keuzetheorie uitgaat van sociale druk van de partner of kinderen.

Gezien het feit dat tegenwoordig eerder stoppen met werken vóór iemands 65^e leidt tot directe inkomensgevolgen, kan demotie ervoor zorgen dat het draaglijker wordt voor ouderen om langer door te blijven werken. Dit geldt niet alleen voor iemands gezondheid, maar ook bijvoorbeeld voor de motivatie van werknemers. In tabel 7.2 worden de belangrijkste redenen gegeven waarom een 50-plusser zou kiezen voor een demotieregeling.

Tabel 7.2 Redenen voor demotie

| Kwantitatief onderzoek | Redenen voor functieverandering* |
|---------------------------------------------------------|--------------------------------------------|
| Kan mij helpen om mijn werk met plezier te blijven doen | Er dreigde ontslag door reorganisatie |
| Kan mij helpen om gezond te blijven | Vanwege gezondheid |
| Zorgt ervoor dat ik langer blijf doorwerken | Respondent wilde het wat rustiger aan doen |

* Bron: Groot en Maassen van den Brink (1997, p.115)

Er zijn enkele kenmerken naar voren gekomen in het kwantitatieve onderzoek waarin 50-plussers die aangeven positief tegenover demotie te staan zich onderscheiden van 50-plussers die hier negatief tegenover staan. 50-Plussers die positief tegenover demotie staan, hebben vaker de volgende kenmerken:

- hebben de leeftijd tussen de 50-54 jaar;
- vaker van het vrouwelijke geslacht;
- hoogopgeleid;
- hebben een hoger inkomen;
- vaker een slechte gezondheid;
- minder tevreden over het werk zijn.

7.2 Probleemstelling

De probleemstelling, welke in hoofdstuk 1 is opgesteld, luidt:

“In hoeverre biedt demotie een oplossing om de arbeidsdynamiek en daarmee het arbeidsaanbod van 50-plussers bij een vergrijzende bevolking te verhogen?”

Uit het onderzoek is gebleken dat zowel werkgevers als werknemers demotie zien als een aanvulling op een goed werkend leeftijdsbewustpersoneelsbeleid. De mogelijkheid tot demotie moet geboden kunnen worden binnen organisaties. Maatwerk leveren is hierbij het punt waar het om draait. Zoals blijkt uit de resultaten van het kwantitatieve onderzoek is er een specifieke groep werknemers die in aanmerking wenst te komen voor demotie. Er kan verondersteld worden dat demotie kan leiden tot een lichte verhoging van de arbeidsdynamiek en daarmee het arbeidsaanbod van 50-plussers. Het gaat hierbij slechts om een lichte verhoging omdat gebleken is dat demotie alleen kan inspelen op de behoefte van een bepaalde groep 50-plussers, zoals ouderen met gezondheidsproblemen.

Alvorens demotie een succes kan worden zijn er enkele punten die verbeterd dienen te worden. Deze punten zullen behandeld worden in de volgende paragraaf. In het kort gezegd komt het er op neer dat werkgeversorganisaties, vakbonden en de overheid nog enkele zaken dienen te regelen. Opvallend is bijvoorbeeld dat de respondenten van dit onderzoek nauwelijks bekend waren met de term demotie. De overheid, werkgeversorganisaties en vakbonden hebben een steek laten vallen voor wat betreft de communicatie over demotie naar de achterban. De drie eerder genoemde partijen hebben alle drie een stelling ingenomen in de beleidsdiscussie, maar degenen waarom het gaat (50-plussers) zijn niet betrokken in deze discussie. Deze drie partijen zullen eerst met concrete maatregelen moeten komen om demotie effectief te kunnen laten inspelen op de behoefte van oudere werknemers. Tot nu toe is de communicatie naar de achterban (50-plussers) minimaal geweest, waardoor ouderen niet bekend zijn met de term demotie of een negatieve associatie met deze term hebben.

Demotie is dus, zoals de titel aangeeft, niet kansloos. Doch zullen er nog verscheidende hobbels genomen moeten worden voordat demotie kan inspelen op de huidige maatschappelijke behoeften van ouderen en werkgevers. Daarbij zullen vakbonden moeten oppassen dat zij een niet al te beschermende rol gaan spelen in de huidige discussie omtrent demotie. Tenslotte is er behoefte onder werknemers naar een eventuele demotieregeling, toch blijft maatwerk leveren hierbij centraal staan. Een belangrijk gegeven hierbij is dat uit dit onderzoek is gebleken dat demotie geprefereerd wordt boven een alternatieve uitvloeingregeling.

7.3 Beleidsaanbevelingen

Op basis van de literatuur en het onderzoek kan het volgende over demotie worden gezegd:

Overheid

- Het is van belang om financiële prikkels in het pensioensysteem in te bouwen. Uit zowel de literatuur als de resultaten van het kwantitatieve onderzoek is gebleken

- dat financiële prikkels kunnen leiden tot een hoger gemiddelde van de uittredingsleeftijd van ouderen uit het arbeidsproces. Daarbij moet men zich richten op een middelloonregeling en niet op een eindloonregeling.
- De beloningssystematiek moet niet worden toegepast op basis van leeftijd, maar juist op basis van competenties. Daarmee wordt de samenhang tussen leeftijd en beloning verbroken, waardoor organisaties beter kunnen sturen op competenties van werknemers.
 - Wil men de negatieve associatie wegnemen van de term demotie dan zal de term vervangen moeten worden door een andere term. Door een “terugplaatsing” kunnen werknemers zich afgedankt voelen, waardoor demotie niet zal leiden tot een succes.
 - Naast de mogelijkheden die werkgevers en werknemers tot hun beschikking hebben, dient de overheid zorg te dragen voor de maatschappelijke context. De mythen over oudere werknemers dienen doorbroken en weggenomen te worden. Door bijvoorbeeld een voorlichtingscampagne gericht op de mogelijkheden van demotie op te zetten, zou de discussie weer open kunnen komen te liggen.

Werkgevers

- Investeren in het menselijk kapitaal blijft noodzakelijk. Werkgevers dienen alle werknemers tot het 60^e levensjaar te stimuleren in het volgen van scholing gedurende alle fasen van de loopbaan. Werknemers boven het 60^e levensjaar hebben geen behoefte meer aan scholing. Door scholing kan slijtage van het menselijk kapitaal worden voorkomen. Uit het onderzoek is gebleken dat bij organisaties met een goed loopbaanbeleid minder behoefte is aan demotie dan bij organisaties die weinig investeren in het menselijk kapitaal van oudere werknemers.
- Inbedding van het leeftijdsbewustpersoneelsbeleid is een belangrijke voorwaarde om de capaciteiten van werknemers te benutten. Gebleken is dat elke leeftijdsgroep zo zijn specifieke behoeften kent. Het gaat hierbij niet om beleid dat zich alleen richt op ouderen, maar juist op alle leeftijdscategorieën van de organisatie. Het gaat hierbij om beleid dat gericht is op een lange termijn oplossing.
- Het participatiebevorderende ouderenbeleid dient een win-win situatie op te leveren voor zowel werkgever als werknemer. Voorop staat dat kennis, ervaring, loyaliteit en toegevoegde waarde van iedere werknemer gewaardeerd dient te worden in plaats van te denken in stereotypen.
- Functioneringsgesprekken kunnen de basis zijn van demotie. Tijdens deze gesprekken kunnen signalen worden opgevangen. De werkgever dient tijdens deze gesprekken te voorkomen dat een werknemer uit het arbeidsproces stapt door middel van een alternatieve uittredingsmogelijkheid.

Vakbonden

- Om effectief in te kunnen spelen op de belasting van een individuele werknemer kan demotie een goede maatregel op individueel niveau zijn. In de CAO dient de mogelijkheid tot demotie te worden opgenomen, echter dient het niet collectief te worden ingevoerd. Vanuit de literatuur is gebleken dat oudere werknemers

- verschillen qua behoeften en belastbaarheid. Zo blijkt dat hoger opgeleide werknemers fysieke of mentale gebreken beter kunnen compenseren dan lager opgeleiden. Dit duidt weer op de behoefte aan maatwerk. Niet elke werknemer is geschikt voor demotie of zou er voor in aanmerking willen komen.
- Vakbonden zullen zich moeten richten op een voorlichtingscampagne omtrent demotie. Bij vakbonden is het van belang dat ze zich niet teveel richten op de onmogelijkheden, maar juist op de mogelijkheden van demotie. De vakbonden kunnen voor een cultuuromslag onder ouderen zorgen.

7.4 Implicaties voor verder onderzoek

Dit is, voor zover bekend, het eerste onderzoek onder 50-plussers naar de behoefte aan een demotieregeling. Dit onderzoek kan worden beschouwd als een vooronderzoek. Naast onderzoek op nationaal niveau is het wellicht interessant om ditzelfde onderzoek uit te voeren in een willekeurig ander land. De resultaten van deze onderzoeken kunnen naast elkaar worden gelegd. Zeker de invloed van de verzorgingsstaat kan een belangrijke rol spelen bij de effectiviteit van een eventueel demotiebeleid. De veronderstelling is dat in bijvoorbeeld Scandinavische landen weinig interesse is onder ouderen naar demotie, doordat deze landen zich juist richten op de ontwikkelingsmogelijkheden voor ouderen.

Geprobeerd is om zoveel mogelijk variabelen in dit onderzoek te betrekken. De eerder besproken mate van overlap van onderlinge variabelen leent zich voor verder onderzoek. Bij verder onderzoek is het verstandig om het conceptueel model te simplificeren en de relaties onderling uit te diepen.

Gezien de generaliseerbaarheid van dit onderzoek naar de totale populatie is het aantrekkelijk om het onderzoek breder te trekken, daarmee wordt bedoeld om de respons van het onderzoek te verhogen.

Naast deze algemene suggesties voor verder onderzoek is het wellicht interessant om de relatie tussen financiële prikkels en demotie uit te diepen. De vraag blijft of het mogelijk wordt geacht om de leeftijdsafhankelijke beloning te laten vervallen en zich te richten op beloningsmogelijkheden gericht op competenties. Als aanvulling daarop is het boeiend om te kijken naar het economische en juridische perspectief hiervan.

Literatuurlijst

- Aarendonk, S. (2003). 'Oudere werknemers: een overzicht van maatregelen om oudere werknemers langer voor het arbeidsproces te behouden'. Doctoraalscriptie: Universiteit van Amsterdam. URL: <http://www.ouderenenarbeid.nl/artman/uploads/literatuuronderzoek.pdf> (14 april 2005)
- Beer, P. de (2001). 'Over werken in de postindustriële samenleving'. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Berg, G.M. van den (1987). 'HOMALS voor beginners'. Leiden: Rijsuniversiteit Leiden.
- Belastingdienst (2003). 'Loonbelasting. Pensioengevend loon: demotie en deeltijd'. Besluit van 27 augustus 2003, nr. CPP2003/233M. URL: http://www.minfin.nl/default.asp?CMS_ITEM=MFCWD594017F0066D4F7AB321EC73B0E6E5C6X2X52188X98 (31 mei 2005)
- Braster, J.F.A. (2000). 'De kern van casestudy's'. Assen: van Gorcum.
- Brinkman, J. (2000). 'De vragenlijst'. Groningen: Wolters-Noorhoff BV.
- Buul, G.J.C.M. van, Maas, J.F.J. (2004). 'Praktische adviezen voor de ontwikkeling en implementatie van Levensfasegericht personeelsbeleid'. Fontys Hogeschool voor Personeel en Arbeid. URL: http://www.fondsenzw.nl/Images/levensfasegericht_personeelsbeleid_welzijn_notitie_tcm2-30711.pdf (16 juni 2005)
- CBS (2005a). 'Bevolkingspiramide'. URL: <http://www.cbs.nl/nl/cijfers/bevolkingspiramide/toelichting.htm> (10 februari 2005)
- CBS (2005b). 'Begrippen arbeidsmarkt'. URL: <http://www.cbs.nl/nl/standaarden/begrippen/arbeidsmarkt/begrippenlijst.htm#P> (10 februari 2005)
- CBS (2005c). 'Arbeid, inkomen en sociale zekerheid. Arbeidsmarkt in vogelvlucht'. URL: http://www.cbs.nl/nl/publicaties/artikelen/arbeid/arbeidsmarkt/vogelvlucht/structuur-arbeidsmarkt.htm#_Voorbeeldfiguur_arbeidspositie_naar (14 februari 2005)
- CBS (2005d). StatLine databank. URL: <http://www.cbs.nl/nl/cijfers/statline/index.htm> (16 juni 2005)
- Cövers, F. (1999) 'The impact of Human Capital on International Competitiveness and Trade Performance of Manufacturing Sectors'. Proefschrift: Universiteit Maastricht. P.2
- Dalen, H.P. van, Henkens, K. (2004). 'De verborgen waarde van de oudere werknemer'. Erasmus Universiteit te Rotterdam en Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut (NiDi) te Den Haag.
- Dorhout, P., Maassen van den Brink, H., Groot, W. (2002) 'Hebben ouderen de toekomst'. Amsterdam: Universiteit Amsterdam. URL: http://www.ouderenenarbeid.nl/artman/uploads/lit_onderzoek.pdf (11 februari 2005)

- Duijnstee, L. (2005). 'Pensioenbeleid en pensioenkosten'. Alphen aan den Rijn: Kluwer.
- Emans, B.J.M. (1989). 'Sociaal-wetenschappelijk onderzoek met vragenlijsten. Methoden, knelpunten en oplossingen'. Amsterdam: VU Uitgeverij. P.103.
- Esping-Andersen, G. (1999). 'Social Foundations of Postindustrial Economies'. New York: Oxford University Press.
- Ester, P., Muffels, R., Schippers, J. (2003). 'De organisatie en de oudere werknemer'. Bussem: Uitgeverij Coutinho.
- Feijter, H. de, Fokkema, T., Wijst, T. van der (2001). 'Donkere wolken boven sociaal Europa?'. Tijdschrift van het centrum voor Bevolkings- en Gezinsstudie (CBGS) en het NiDi, het tweede deel. Samenvatting van het congres op 3 juli 2001 over de nationale en Europese aanpak van vergrijzing.
- Gelderblom, A., Koning, J. de (1992). 'Meer-jarig, minder-waardig?'. Den Haag: OSA. P.25
- Groot, J., Heyma, A. (2004). 'Financiële prikkels voor werknemers bij uittreding'. Amsterdam: Raad voor Maatschappelijke Ontwikkelingen.
- Groot, W., Maassen van den Brink, H. (1997). 'Bedrijfsgerelateerde scholing en arbeidsmarktflexibiliteit van oudere werknemers'. Den Haag: Welboom.
- Groot, W., Heskes, S., Maassen van den Brink, H. (2004). 'Een onderzoek naar de relatie tussen leeftijd en productiviteit van werknemers in loondienst en zelfstandige ondernemers'. Amsterdam: Universiteit Amsterdam. P.5. URL: <http://www.ouderenenarbeid.nl/artman/uploads/scholardef.pdf> (11 februari 2005).
- Henkens, K., Solinge, H (2003). 'Het eindspel'. Assen: Koninklijke Van Gorcum.
- Keuning, D., Eppink D.J. (2000). 'Management & Organisatie'. Houten: EPN. P. 368
- Korzilius, H. (2000). 'De kern van survey-onderzoek'. Assen: van Gorcum.
- Kotlikoff, L., Gokhale, J. (1992). 'Estimating a firm's age-productivity profile using the present value of workers' earnings'. Quarterly Journal of Economics, vol. 107 (4), november 1992, P.1215-1242.
- Kruse, L. (2004). 'De Unie wijst voorstel demotie van de hand'. Artikel gepubliceerd op de internetsite van de Unie. URL: http://www.unie.nl/data/211_NEW_MISSIE_EN_STRATEGIE/downloads/OudMaarNietOut_BijlageI.pdf (2 februari 2005)
- Leisink, P., Thijssen, J.G.L., Vries, H. van, Walter, E., Velde, M. van der (2003). 'Ouderenbeleid in arbeidsorganisaties. Verslag van een verkennend onderzoek bij schildersbedrijven en Regionale OpleidingsCentra'. Utrecht: Universiteit Utrecht. P.24-35. URL: <http://www.ouderenenarbeid.nl/artman/uploads/ouderenbeleidinarborgs.pdf> (3 maart 2005)
- Lindeboom, M. (2000). 'De uittredingsroutes van oudere werknemers in internationaal perspectief'. Den Haag: OSA.
- McEvoy, G.M., Cascio, W.F. (1989). 'Cumulative evidence of the relationship between employee age and job performance'. In Journal of applied psychology 74 (1). P.11-17.

- Ministerie van Sociale Zaken en werkgelegenheid (1997). 'Toespraak door minister A.P.W. Melkert van Sociale Zaken en Werkgelegenheid op het congres van De Unie op 15 april 1997 in Utrecht'. URL: http://home.szw.nl/actueel/dsp_persbericht.cfm?jaar=1997&link_id=695 (10 januari 2005)
- Nauta, A., Bruin, M.R. de, Cremer, R. (2004). 'De mythe doorbroken, gezondheid en inzetbaarheid oudere werknemers'. TNO. Amsterdam: PlantijnCaparie.
- Nelissen, J.H.M. (2005). 'Levensloopregeling financieel gezien nauwelijksinteressant'. Arbeidsvoorwaarden (tijdschrift van Kluwer). Jaargang 9, maart 2005, nummer 3. P.4.
- OECD (2005). 'OECD Employment Outlook 2004'. URL: http://www.oecd.org/document/62/0,2340,en_2649_201185_31935102_1_1_1_1,00.html (3 maart 2005)
- Oosterhout, D. van (2003). 'Even pauze in de levensloop'. Utrecht: Hoonte Bosch & Keuning.
- Pelleriaux, K. (2001). 'Demotie en burgerschap'. Brussel: VUBPRESS. P.179-223.
- Poole, F. le, Peeters, W. (2005). 'We worden allemaal ouder. En uw personeel ook!'. HR Rendement 2005, 4 april.
- Putman, L.S., Stavenuiter, M.M.J., Smolenaars, E. (1999). 'Lang genoeg gewerkt?' Breukelen: NYFER.
- Raad voor Werk en Inkomen (2004). 'Vergrijzing en vervanging. Een analyse van de gevolgen van het uitstromen van de babyboomgeneratie voor de arbeidsmarkt'. URL: <http://www.rwi.nl/images/pdf/NotVervangVraag.pdf> (2 februari 2005).
- Remery, C., Henkens, K., Schippers, J., Doorne-Huiskes, A., Ekamper, P. (2001a). 'Organisaties, veroudering en management: een onderzoek onder werkgevers'. Den Haag: NiDi. P.6-7
- Remery, C., Henkens, K., Schippers, J., Doorne-Huiskes, A., Ekamper, P. (2001b). 'Veroudering arbeidsmarkt'. Demos (Bulletin over bevolking en samenleving van het NiDi). Jaargang 17, Augustus 2001.
- Schippers, J.J. (1998). 'Demotie, beloning en productiviteit'. In Sociaal Maanblad Arbeid 1 januari 1998 (p.13-18).
- Schreiner, N.A.F.M. (1997). 'Commotie over Demotie'. Dilemma (tijdschrift van het Netwerk Bedrijfsethiek Nederland). Voorjaarseditie 1997. P.8-11 URL: <http://www.few.eur.nl/few/people/schreiner/> (2 februari 2005)
- SER (2005a). 'Waarom bestaat de SER?'. URL: http://www.ser.nl/overdeser/default.asp?desc=overdeser_bestaan_ser (14 juli 2005)
- SER (2005b). 'Welke taken heeft de SER?' URL: http://www.ser.nl/overdeser/default.asp?desc=overdeser_taken_ser (14 juli 2005)
- SER (2005c). 'Van alle leeftijden. Een toekomstgericht ouderbeleid op het terrein van werk, inkomen, pensioenen en zorg'. Advies uitgebracht aan de voorzitter van de Tweede Kamer. Publicatienummer 2, 21 januari 2005. URL: http://www.ser.nl/publicaties/default.asp?desc=b23361_overzicht_citaten (20 juli 2005)
- Swanborn, P.G. (2002). 'Basisboek sociaal onderzoek'. Amsterdam: Boom.

- Tijssen, J.G.L. (2001) 'Inzetbaarheid in de tweede loopbaanhelft'. Paper OSA-congres te Tilburg. URL: <http://www.usg.uu.nl/index.cfm/site/USBO/pageid/91550DCA-3048-275E-6009A49418E5EC2B/index.cfm> (2 februari 2005)
- Van Dale (1999). 'Grote van Dale'. Groningen: van Dale.
- Vries, S. de, Willemsen, M., Nauta, A. (2002). 'Oud en wijs in het Onderwijs: resultaten van een kwantitatief onderzoek naar gezonde en langdurige arbeidsparticipatie van ouderen'. Hoofddorp: TNO.
- Waard, M. de (2004). 'Verhoog de arbeidsparticipatie'. Interview met Gøsta Esping-Andersen. Artikel verschenen in het NRC Handelsblad op 27 februari 2004.
- Wiggers, J.A. (2003). 'Een leven lang werken?'. Proefschrift. Rotterdam: Erasmus Universiteit.

Bijlagen

- Bijlage 1 Vervangingsvraag en knelpunten binnen sectoren;
- Bijlage 2 Tabellen functieverandering;
- Bijlage 3 Vragenlijst.

Bijlage 1 Vervangingsvraag en knelpunten binnen sectoren

Tabel 1. Knelpunten en vervangingsvraag

| | relatief veel knelpunten | relatief weinig knelpunten |
|----------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| relatief grote vervangingsvraag | <ul style="list-style-type: none"> • Overheid en onderwijs • Kwartaire diensten • Chemie | <ul style="list-style-type: none"> • Horeca en zakelijke dienstverlening • Transport en communicatie • Voedingsindustrie • Landbouw en visserij |
| relatief kleine vervangingsvraag | <ul style="list-style-type: none"> • Energie • Metalektro | <ul style="list-style-type: none"> • Bank- en verzekeringswezen • Handel en reparatie • Bouw en ontroerend goed • Overige industrie |

Bron: Raad voor Werk en Inkomen (2004, p.7)

Bijlage 2 Tabellen functieverandering

Tabel 4.1 Redenen voor functieverandering

| | Verbetering van positie | In functie niveau gelijk gebleven | In functie niveau achteruit gegaan |
|-------------------------------------------------------------|-------------------------|-----------------------------------|------------------------------------|
| Gewone positieverbetering / promotie | 79,8 | 15,3 | 1,0 |
| Vorige werkzaamheden bevielen niet | 3,0 | 5,2 | 4,1 |
| Afloop werkzaamheden / functie opgeheven | 3,7 | 14,4 | 14,4 |
| Niet meer geschikt bevonden door werkgever | 0,0 | 1,5 | 9,3 |
| Te oud voor vorige functie | 0,2 | 0,9 | 0,0 |
| Vanwege gezondheid | 1,9 | 10,7 | 30,9 |
| Deels afgekeurd | 0,6 | 1,5 | 15,5 |
| Het werk was te zwaar | 1,9 | 3,7 | 10,3 |
| Er dreigde ontslag door reorganisatie | 6,3 | 19,9 | 22,7 |
| Vanwege de sfeer op het werk | 0,7 | 0,6 | 5,2 |
| Respondent wilde wat ander | 10,0 | 14,7 | 3,1 |
| Respondent wilde het rustiger aandoen | 0,9 | 4,9 | 14,4 |
| Respondent wilde minder uren werken vanwege meer vrije tijd | 0,2 | 0,9 | 5,2 |
| Deels met de VUT | 0,0 | 0,0 | 1,0 |
| Vanwege gezondheid van familie | 0,2 | 0,6 | 2,1 |
| Vanwege veranderde gezinssituatie | 0,4 | 0,9 | 2,1 |
| Overige redenen | 11,3 | 22,5 | 13,4 |

Bron: Groot en Maassen van den Brink (1997, p.115)

Tabel 4.2 Baantevredenheid naar functieverandering

| | Tevreden | Niet tevreden | Ontevreden |
|----------------------------------------------------------------|----------|---------------|------------|
| Tevredenheid met baan in het algemeen | | | |
| Bij huidig bedrijf nooit van functie veranderd | 90,3 | 7,2 | 2,5 |
| Laatste functieverandering was verbetering van de positie | 94,4 | 5,4 | 0,2 |
| Na laatste functieverandering gelijk gebleven in functieniveau | 87,4 | 11,7 | 0,9 |
| Bij laatste functieverandering achteruitgegaan in niveau | 72,2 | 16,5 | 11,3 |
| Tevredenheid met de inhoud van het werk | | | |
| Bij huidig bedrijf nooit van functie veranderd | 89,3 | 8,1 | 2,6 |

| | | | |
|----------------------------------------------------------------|------|------|------|
| Laatste functieverandering was verbetering van de positie | 93,9 | 5,0 | 1,1 |
| Na laatste functieverandering gelijk gebleven in functieniveau | 84,0 | 11,7 | 4,3 |
| Bij laatste functieverandering achteruitgegaan in niveau | 70,1 | 16,5 | 13,4 |
| <u>Tevredenheid met de werkbelasting</u> | | | |
| Bij huidig bedrijf nooit van functie veranderd | 61,2 | 25,3 | 13,6 |
| Laatste functieverandering was verbetering van de positie | 62,5 | 26,2 | 11,3 |
| Na laatste functieverandering gelijk gebleven in functieniveau | 62,4 | 24,8 | 12,8 |
| Bij laatste functieverandering achteruitgegaan in niveau | 58,8 | 23,7 | 17,5 |
| <u>Tevredenheid met de werkomstandigheden</u> | | | |
| Bij huidig bedrijf nooit van functie veranderd | 75,7 | 16,9 | 7,4 |
| Laatste functieverandering was verbetering van de positie | 78,5 | 15,7 | 5,7 |
| Na laatste functieverandering gelijk gebleven in functieniveau | 73,9 | 19,6 | 6,4 |
| Bij laatste functieverandering achteruitgegaan in niveau | 67,0 | 16,5 | 16,5 |
| <u>Tevredenheid met het loon</u> | | | |
| Bij huidig bedrijf nooit van functie veranderd | 71,1 | 18,6 | 10,3 |
| Laatste functieverandering was verbetering van de positie | 76,7 | 15,0 | 8,3 |
| Na laatste functieverandering gelijk gebleven in functieniveau | 74,6 | 17,4 | 8,0 |
| Bij laatste functieverandering achteruitgegaan in niveau | 79,4 | 10,3 | 10,3 |

Bron: Groot en Maassen van den Brink (1997, p.116)

Bijlage 3 Vragenlijst**1. Wat is uw leeftijd?**

Kruis slechts één antwoord aan

- 50-54 jaar
- 55-59 jaar
- 60-64 jaar

2. Wat is uw geslacht?

Kruis slechts één antwoord aan

- Man
- Vrouw

3. Wat is de hoogste opleiding die u hebt afgesloten met een diploma?

Kruis slechts één antwoord aan

- Lagere school
- Lager beroepsonderwijs / mavo
- Havo / vwo
- Middelbaar beroepsonderwijs
- Hoger beroepsonderwijs / universiteit

4. In welke sector bent u nu werkzaam?

Kruis slechts één antwoord aan

- Landbouw en visserij
- Industrie
- Bouwnijverheid
- Handel
- Horeca
- Vervoer
- Financiën
- Zakelijke dienstverlening
- Openbaar bestuur
- Onderwijs
- Gezondheid en welzijn

5. In welke sector heeft u het langst gewerkt?*Kruis slechts één antwoord aan*

- Landbouw en visserij
- Industrie
- Bouwnijverheid
- Handel
- Horeca
- Vervoer
- Financiën
- Zakelijke dienstverlening
- Openbaar bestuur
- Onderwijs
- Gezondheid en welzijn

6. Wat is uw huidig hoofdberoep? Schrijf de titel van uw functie op en geef een korte omschrijving van wat u doet in uw beroep.

Titel:

Omschrijving:

7. Bent u in uw jeugd voor dit beroep opgeleid of bent u hiervoor later opgeleid?*Kruis slechts één antwoord aan*

- Ik ben in mijn jeugd voor dit beroep opgeleid
- Ik ben op latere leeftijd voor dit beroep opgeleid
- Ik ben in mijn jeugd voor dit beroep opgeleid en heb nog bijscholing gevolgd op latere leeftijd
- Geen van drieën

8. Kunt u zeggen in welke mate de volgende kenmerken zich in uw beroep voordoen?*Kruis slechts één antwoord aan bij elke zin*

Lichamelijke inspanningen zoals zware gewichten opheffen, knielen, bukken, hurken, buigen,

- Heel weinig of nooit
- Noch veel, noch weinig
- Veel

Geestelijke inspanning, intensieve aandacht en concentratie

- Heel weinig of nooit
- Noch veel, noch weinig
- Veel

Samenwerking met collega's

- Heel weinig of nooit
- Noch veel, noch weinig
- Veel

Contact met klanten, patiënten, studenten of leerlingen

- Heel weinig of nooit
- Noch veel, noch weinig
- Veel

Werken met computers

- Heel weinig of nooit
- Noch veel, noch weinig
- Veel

Zelfstandig beslissingen nemen

- Heel weinig of nooit
- Noch veel, noch weinig
- Veel

9. Hoe denkt u over de aan u beschikbare gestelde scholingsmogelijkheden?

U kunt op onderstaande stellingen antwoorden met helemaal mee eens tot helemaal oneens

1 = helemaal oneens

2 = oneens

3 = noch eens, nog oneens

4 = eens

5 = helemaal eens

| | |
|------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Ik heb voldoende vakkennis voor het werk dat ik nu doe | 1 2 3 4 5 |
| Ik beschik over voldoende vaardigheden voor het werk dat ik nu doe | 1 2 3 4 5 |
| Ik heb behoefte aan scholing | 1 2 3 4 5 |
| In mijn organisatie is de mogelijkheid tot scholing aanwezig | 1 2 3 4 5 |
| Ik voer gesprekken met mijn werkgever over scholingsmogelijkheden en -wensen | 1 2 3 4 5 |
| Het initiatief voor scholing ligt vooral bij medewerker | 1 2 3 4 5 |
| De scholing is hoofdzakelijk gericht op de huidige functie | 1 2 3 4 5 |

10. Hoe denkt u over het volgende

Kruis slechts één antwoord aan per zin

Oudere werknemers hebben meer weerstand tegen verandering

- Mee eens
- Oneens

Oudere werknemers zijn vaker ziek

- Mee eens
- Oneens

Oudere werknemers hebben meer kennis en ervaring dan jongere werknemers

- Mee eens
- Oneens

Oudere werknemers doen het imago van de organisatie geen goed

- Mee eens
- Oneens

Oudere werknemers zijn minder productief ten opzichte van jongere werknemers

- Mee eens
- Oneens

11. Hoe zou u uw gezondheidstoestand kunnen omschrijven in vergelijking met leeftijdsgenoten?

Kruis slechts één antwoord aan

- Zeer slecht
- Slecht
- Redelijk
- Goed
- Zeer goed, uitstekend

12. In welke mate bent u gehinderd in het dagelijkse leven door uw gezondheidstoestand?

Kruis slechts één antwoord aan

- Ik ondervind geen hinder
- Ik ondervind een beetje hinder
- Ik ben sterk gehinderd

13. In welke mate bent u gehinderd in uw werksituatie door uw gezondheidstoestand?

Kruis slechts één antwoord aan

- Ik ondervind geen hinder
- Ik ondervind een beetje hinder
- Ik ben sterk gehinderd

14. Ziet u uzelf eerder stoppen met werken?

Kruis slechts één antwoord aan

- Ja, namelijk als ik jaar ben
- Nee

15. Welke van de redenen zou voor u van toepassing kunnen zijn om eventueel eerder te stoppen met werken?

U kunt bij deze vraag meerdere antwoorden aankruisen

- Ik wil meer vrije tijd en/of rust hebben
- Er zijn te weinig verlofmogelijkheden
- Er zijn te weinig mogelijkheden om minder uren te werken
- Ik vind het werk te zwaar
- Ik heb te weinig mogelijkheden om zélf mijn takenpakket samen te stellen
- Er zijn voor mij onvoldoende loopbaanmogelijkheden
- Ik vind de inhoud van mijn werk niet leuk
- Ik krijg te weinig waardering voor mijn werkprestaties
- Ik heb genoeg van mijn werk en zou wel eens wat anders willen doen

- Er zijn teveel veranderingen in de organisatie waar ik werkzaam ben
- Ik ben ontevreden over de werksfeer
- Ik krijg onvoldoende mogelijkheden om mij te scholen
- Het is financieel haalbaar voor mij
- Mijn partner stopt (of is gestopt) met werken
- Ik heb problemen met mijn gezondheid
- Ik zou absoluut niet eerder willen stoppen met werken
- Mijn familie / partner / vrienden dringen erop aan dat ik moet stoppen met werken

16. De volgende situatie is een veronderstelling.

De volgende situatie is een veronderstelling.

“Vanaf 55 jaar kunt u vervroegd met pensioen gaan en krijgt u meteen uw wettelijke pensioenuitkering, maar deze uitkering is sterk afhankelijk van de leeftijd waarop u met pensioen gaat. Indien u doorwerkt tot de normleeftijd van 65 jaar, krijgt u 85% van uw gemiddeld loon. Per jaar dat u vroeger met pensioen gaat, krijgt u 5% minder. Dat kan op zijn vroegst vanaf 55 jaar.”

Op welke leeftijd zou u dan met pensioen gaan?

Op welke leeftijd zou u dan op pensioen gaan?

Kruis slechts één antwoord aan

- Op 55 jaar met 35% van uw gemiddeld loon
- Op 56 jaar met 40% van uw gemiddeld loon
- Op 57 jaar met 45% van uw gemiddeld loon
- Op 58 jaar met 50% van uw gemiddeld loon
- Op 59 jaar met 55% van uw gemiddeld loon
- Op 60 jaar met 60% van uw gemiddeld loon
- Op 61 jaar met 65% van uw gemiddeld loon
- Op 62 jaar met 70% van uw gemiddeld loon
- Op 63 jaar met 75% van uw gemiddeld loon
- Op 64 jaar met 80% van uw gemiddeld loon
- Op 65 jaar met 85% van uw gemiddeld loon

17. Welke van de onderstaande omstandigheden kunnen u doen besluiten om langer door te werken dan u eigenlijk van plan was?

U kunt bij deze vraag meerdere antwoorden aankruisen

- Verlaging van de werkdruk
- Meer mogelijkheden voor vermindering van mijn weektaak
- Meer verlofmogelijkheden
- Flexibeler vakantieregeling
- Betere arbeidsvoorwaarden
- Mijn functie beter afstemmen op wat ik kan/wil
- Meer rekening houden met mijn roosterwensen
- Meer waardering krijgen voor mijn werk
- Meer loopbaanmogelijkheden
- Meer scholingsmogelijkheden
- Anders:

18. In welke mate bent u het eens met volgende uitspraken over uw huidige werksituatie?

Kruis slechts één antwoord aan per uitspraak

Ik heb plezier in mijn werk

- Heel weinig of helemaal niet
 Noch veel, noch weinig
 Veel

Ik heb het gevoel dat ik benadeeld word op mijn werk omwille van mijn leeftijd

- Heel weinig of nooit
 Noch veel, noch weinig
 Veel

Ik heb de indruk dat men verwacht dat ik plaats zou maken voor jongere collega's

- Heel weinig of nooit
 Noch veel, noch weinig
 Veel

Mijn collega's en/ of mijn baas geven mij het gevoel dat ik voor de leeftijd van 65 jaar met pensioen moet gaan.

- Heel weinig of nooit
 Noch veel, noch weinig
 Veel

19. In hoeverre denkt u bij de volgende elementen erop achteruit te gaan zodra u stopt met werken?

U kunt op volgende stellingen antwoorden met helemaal niet tot heel veel

1 = helemaal niet

2 = heel weinig of niet

3 = noch veel, nog weinig

4 = veel

5 = heel veel

| | |
|--------------------------------------------|-----------|
| Uw financiële toestand/ uw levensstandaard | 1 2 3 4 5 |
| Uw sociale contacten | 1 2 3 4 5 |
| Uw gezondheid | 1 2 3 4 5 |
| Uw zelfachting, uw eigenwaarde | 1 2 3 4 5 |

20. Welke van de volgende zaken denkt u nog in de toekomst te willen realiseren?

U kunt op volgende stellingen antwoorden met helemaal niet tot heel veel

1 = helemaal niet

2 = heel weinig of niet

3 = noch veel, nog weinig

4 = veel

5 = heel veel

| | |
|--------------------------------------------------------------|-----------|
| Een andere baan vinden, waarin ik mijzelf kan ontplooiën | 1 2 3 4 5 |
| Een job vinden met een hoger loon of meer status en prestige | 1 2 3 4 5 |

| | |
|-------------------------------------------------|-----------|
| Minder of parttime gaan werken | 1 2 3 4 5 |
| Rustiger gaan leven, minder stress en tijdsdruk | 1 2 3 4 5 |
| Meer tijd vrijmaken voor mijn partner | 1 2 3 4 5 |

Demotie

Met de term demotie hebben mensen vaak een negatieve associatie. En waarom eigenlijk ook niet? Letterlijk betekent demotie het tegenovergestelde van promotie. Maar demotie kan veel breder worden gezien. Onder demotie wordt in dit onderzoek verstaan een vrijwillige keuze van een werknemer om over te gaan naar een lagere of gelijkwaardige functie. Dit kan zijn mét behoud van salaris òf een achteruitgang in salaris. Bepaalde taken kunnen bij het ouder worden te zwaar worden om uit te voeren, denk daarbij aan fysieke of mentale taken. In een dergelijk geval zou iemand de keuze kunnen maken om naar een minder belastende functie te gaan.

21. Wat zou voor u een reden kunnen zijn om gebruik te maken van een demotieregeling?

U kunt meerdere antwoorden aankruisen

- Ik wil meer vrije tijd en/of rust hebben
- Er zijn te weinig verlofmogelijkheden
- Er zijn te weinig mogelijkheden om minder uren te werken
- Ik vind het werk te zwaar
- Ik heb te weinig mogelijkheden om zélf mijn takenpakket samen te stellen
- Er zijn voor mij onvoldoende loopbaanmogelijkheden
- Ik vind de inhoud van mijn werk niet leuk
- Ik krijg te weinig waardering voor mijn werkprestaties
- Ik heb genoeg van mijn werk en zou wel eens wat anders willen doen
- Ik ben ontevreden over de werksfeer
- Het is financieel haalbaar voor mij
- Ik heb problemen met mijn gezondheid

22. Zou u in aanmerking willen komen voor demotie met behoud van salaris en pensioen?

Kruis slechts één antwoord aan

- Ja
- Nee

23. Zou u in aanmerking willen komen voor demotie met behoud van salaris en achteruitgang in pensioen?

Kruis slechts één antwoord aan

- Ja
- Nee

24. Zou u in aanmerking willen komen voor demotie met achteruitgang in salaris en pensioen?

Kruis slechts één antwoord aan

- Ja
- Nee

25. Hoe groot acht u de kans dat u gebruik zou maken van een demotieregeling?*Kruis slechts één antwoord aan*

- Geen enkele kans
- Kleine kans
- Redelijke kans
- Grote kans
- Zeer grote kans
- Weet niet

26. Demotie kan het volgende effect hebben op mij:*Kruis slechts één antwoord aan*

- Zorgt ervoor dat ik langer blijf doorwerken
- Zorgt ervoor dat ik eerder stop met werken
- Kan mij helpen om mijn werk met plezier te blijven doen
- Kan mij helpen om gezond te blijven
- Kan mij helpen om goede werkprestaties te leveren
- Biedt geen oplossing voor mijn specifieke werkproblemen
- Moet je niet gebruiken, anders ben je een dief van je eigen portemonnee
- Zal zorgen voor een verminderde motivatie bij mij

27. Wat zou voor u een reden kunnen zijn om geen gebruik te maken van een demotieregeling?*Kruis slechts één antwoord aan*

- Kan het financieel niet veroorloven
- Ik hecht veel waarde de status dat mijn huidige werk met zich meebrengt
- Ik ben bang dat andere mensen me niet meer als volwaardig zullen zien
- Ik vind mijn werk gewoon te leuk
- Andere reden, namelijk

28. In mijn omgeving denken mensen over demotie:*Kruis slechts één antwoord aan*

- Positief
- Negatief
- Weet niet

29. Bent u met onderstaande stelling eens:*Kruis slechts één antwoord aan*

Demotie leidt tot een verminderde motivatie

- Ja
- Nee

30. Zou u een demotieregeling bij uw werkgever willen aanvragen of moet de werkgever met een voorstel komen?

Kruis slechts één antwoord aan

- Ja, ik wil zelf om demotie vragen, werkgever hoeft niet met een voorstel te komen
- Nee, werkgever moet met een voorstel komen
- Maakt mij niet uit

31. Wat vindt u beter: blijven werken en door middel van demotie een andere baan aanvaarden of via alternatieve uitredingsmogelijkheden (zoals de WW en WAO) eerder stoppen met werken?

Kruis slechts één antwoord aan

- Demotie
- Stoppen met werken door middel van een uitvaltraject
- Geen van beiden

32. Als u kunt kiezen tussen demotie en een halfjarig opleidingstraject, wat kiest u dan?

Kruis slechts één antwoord aan

- Demotie
- Halfjarig opleidingstraject
- Geen van beiden

33. Wat vindt u dat de overheid, bedrijven en vakbonden kunnen doen om demotie populairder te maken?

Overheid:

Bedrijven

Vakbonden

34. Wat vindt u van het inkomen van uw gezin, hoe kunt u met dat inkomen rondkomen?

Kruis slechts één antwoord aan

- Heel moeilijk
- Moeilijk
- Redelijk, normaal
- Goed
- Heel goed

35. Indien u onderstaande indeling bekijkt, in welke categorie valt dan uw individueel netto maandelijks persoonlijk inkomen uit arbeid?

Kruis slechts één antwoord aan

- Minder dan € 600
- Tussen € 600 en € 1.000
- Tussen € 1.000 en € 1.500
- Tussen € 1.500 en € 2.000
- Tussen € 2.000 en € 2.500
- Tussen € 2.500 en € 3.500
- Tussen € 3.500 en € 5.000
- Tussen € 5.000 en € 6.250
- Meer dan € 6.250