

Wat maakt oudere werknemers aantrekkelijk?

seo economisch onderzoek

Amsterdam, september 2012
In opdracht van de ministeries van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en van Economische
Zaken, Landbouw en Innovatie

Wat maakt oudere werknemers aantrekkelijk?

Siemen van der Werff
Maikel Volkerink
Arjan Heyma
Paul Bisschop



seo economisch onderzoek

“De wetenschap dat het goed is”

SEO Economisch Onderzoek doet onafhankelijk toegepast onderzoek in opdracht van overheid en bedrijfsleven. Ons onderzoek helpt onze opdrachtgevers bij het nemen van beslissingen. SEO Economisch Onderzoek is gelieerd aan de Universiteit van Amsterdam. Dat geeft ons zicht op de nieuwste wetenschappelijke methoden. We hebben geen winstoogmerk en investeren continu in het intellectueel kapitaal van de medewerkers via promotietrajecten, het uitbrengen van wetenschappelijke publicaties, kennisnetwerken en congresbezoek.

SEO-rapport nr. 2012-63

ISBN 978-90-6733-660-4

Copyright © 2012 SEO Amsterdam. Alle rechten voorbehouden. Het is geoorloofd gegevens uit dit rapport te gebruiken in artikelen en dergelijke, mits daarbij de bron duidelijk en nauwkeurig wordt vermeld.

Samenvatting

Werkgevers hebben een grote voorkeur voor jongere sollicitanten, waardoor ouderen moeilijk aan het werk komen. Dat lijkt vooral te worden veroorzaakt door onzekerheid over de productiviteit van oudere sollicitanten. De mobiliteitsbonus voor oudere uitkeringsgerechtigden, een verlenging van de proeftijd voor oudere werknemers en een proefplaatsingsregeling voor oudere uitkeringsgerechtigden kunnen oudere sollicitanten dan ook aantrekkelijker maken. Ondertussen zorgt de vergrijzing voor steeds grotere kansen van ouderen op de arbeidsmarkt: organisaties met een groter aandeel oudere werknemers en oudere leidinggevendenden nemen oudere sollicitanten aanzienlijk vaker aan.

Oudere sollicitanten blijken aanmerkelijk minder kans te maken op het vervullen van een vacature dan jongere sollicitanten, ook bij gelijke geschiktheid. Tegelijkertijd geldt dat het juiste opleidingsniveau en de aanwezigheid van relevante werkervaring het effect van leeftijd grotendeels kunnen compenseren. Dit blijkt uit een conjunctanalyse op basis van een enquête onder ruim duizend werkgevers. Daarin hebben leidinggevendenden twaalf keer een keuze moeten maken uit hypothetische kandidaten voor een vacature. Daarbij zijn verschillende opties onderzocht om oudere werkzoekenden voor werkgevers aantrekkelijker te maken. Op de korte termijn gaan de voor ouderen succesvolle overheidsmaatregelen wel ten koste van de kansen van jonge sollicitanten. Op de langere termijn kunnen de hogere aannamekansen voor ouderen wel leiden tot extra banen, onder meer doordat het totale arbeidsaanbod stijgt.

Looneisen versus productiviteit

Volgens de ruim duizend ondervraagde leidinggevendenden zijn de looneisen en de productiviteit van ouderen de twee grootste belemmeringen om oudere sollicitanten aan te nemen. Daarom is in dit onderzoek gekeken naar het effect van twee vormen van overheidsbeleid die primair gericht zijn op de loonkosten van oudere werknemers. Dit zijn de mobiliteitsbonus en de werkbonus. Bij de mobiliteitsbonus krijgen werkgevers een premiekorting als ze een oudere werknemer *aannemen*. Bij de werkbonus krijgen werkgevers een premiekorting als zij oudere werknemers *in dienst houden*. Alleen van een mobiliteitsbonus die specifiek gericht is op uitkeringsgerechtigden wordt een positief effect gevonden op de aannamekans van oudere sollicitanten. Hierdoor worden per jaar 13 procent (zo'n vijfduizend) meer uitkeringsgerechtigden vanaf 50 jaar aangenomen dan zonder mobiliteitsbonus.

Ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid

Ouderen hebben een hoger verzuimrisico en een grotere kans om arbeidsongeschikt te raken. Deze zaken kunnen oudere werknemers minder aantrekkelijk maken. De overheid heeft verschillende beleidsopties die erop zijn gericht om dit verzuimrisico van ouderen te compenseren. Dit zijn de no-riskpolis WW, waarbij het financiële verzuimrisico van een nieuwe oudere werknemer die wordt aangenomen vanuit werkloosheid wordt gedragen door de overheid. Ook is er de mogelijkheid om de verplichte loondoorbetaling bij ziekte voor oudere werknemers te verkorten. Geen van deze twee maatregelen blijkt de aannamekans van oudere sollicitanten significant te vergroten. Daarnaast geldt dat de meeste werkgevers de kosten van

langdurig ziekteverzuim van werknemers hebben herverzekerd, zodat de mogelijke kosten van dit ziekteverzuim slechts beperkt van invloed zullen zijn op het aannamebeleid van werkgevers.

Ook de premiedifferentiatie voor de Werkhervattingsregeling Gedeeltelijke Arbeidsgeschikten (WGA) heeft geen invloed op de aannamekansen van oudere sollicitanten. Deze regeling maakt personen met een hoger arbeidsongeschiktheidsrisico in principe minder aantrekkelijk. Aangezien de ondervraagde werkgevers dit risico bij ouderen beperkt vinden en bovendien amper op de hoogte zijn van de regelingen ten aanzien van premiedifferentiatie WGA, is het niet verwonderlijk dat het aannamegedrag hier nauwelijks door wordt beïnvloed.

Proeftijd en proefplaatsing

Naast ouderenbeleid gericht op relatieve loonkosten en de financiële risico's van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid, zijn nog twee andere maatregelen onderzocht. Dit zijn een verlengde proeftijd voor oudere werknemers en de mogelijkheid tot proefplaatsing. Bij een proefplaatsing behoudt een werkzoekende gedurende een aantal maanden zijn of haar uitkering en betaalt de werkgever geen loon. Een verdubbeling van de proeftijd voor oudere werknemers leidt ertoe dat 20 procent (ruim vijfduizend) meer 55-plussers per jaar worden aangenomen. De proefplaatsingsregeling kan ervoor zorgen dat per jaar 20 procent (ruim drieduizend) meer uitkeringsgerechtigden van 55 jaar en ouder worden aangenomen. Beide resultaten suggereren dat een langere proefperiode de onzekerheid over het functioneren van oudere werknemers voor een belangrijk deel kan wegnemen, waardoor werkgevers het 'aandurven' om voor een oudere sollicitant te kiezen.

Natuurlijk verloop

Zowel werkgevers waar relatief veel oudere werknemers in dienst zijn als leidinggevendenden die zelf ouder zijn, nemen vaker oudere sollicitanten aan. Dit suggereert dat gewenning en ervaring met oudere werknemers belangrijke factoren zijn in de aannamebeslissing van werkgevers. Werkgevers zijn gemiddeld genomen positief over de inzet, loyaliteit, klantgerichtheid en betrokkenheid van ouderen. Leidinggevendenden die positief zijn over deze aspecten nemen oudere sollicitanten significant vaker aan. Als gevolg van de toenemende vergrijzing van het personeelsbestand van werkgevers kan daarom worden verwacht dat oudere sollicitanten steeds meer kans krijgen op de arbeidsmarkt. Op termijn zou dit ertoe kunnen leiden dat maar liefst 33 procent (bijna tienduizend) 55-plussers extra per jaar een nieuwe baan zullen krijgen.

Inhoud

Samenvatting	i
1 Inleiding	1
2 Wat maakt oudere werknemers aantrekkelijk?	5
2.1 Wie zijn de aantrekkelijke werknemers?	5
2.2 Welk overheidsbeleid maakt ouderen aantrekkelijker?	11
3 Percepties van werkgevers over oudere werknemers	25
3.1 Percepties van werkgevers en aannamekansen van ouderen	25
3.2 Ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid	28
3.3 Productiviteit en loon	32
3.4 Werkeigenschappen van ouderen	35
4 Kenmerken van werkgevers	41
4.1 Ouderenbeleid en ontsiemaatregelen.....	41
4.2 Beleid ter voorkoming langdurig ziekteverzuim	46
4.3 Economische situatie en contractvorm	50
4.4 Overige kenmerken van werkgevers	53
5 Economische effecten ouderenbeleid	61
5.1 Ouderenbeleid: onderzochte maatregelen.....	61
5.2 Economisch kader.....	63
5.3 Resultaten van de berekeningen.....	66
5.4 Slotbeschouwing effecten ouderenbeleid	71
Literatuur	73
Bijlage A Werkgeversenquête	77
Bijlage B Conjunctanalyse	81
Bijlage C Modelling economische effecten	85

1 Inleiding

Oudere werknemers lijken voor werkgevers onaantrekkelijk te zijn. Daarom heeft de overheid verschillende maatregelen ontworpen om de arbeidsmarktkansen van ouderen te verhogen. Dit rapport onderzoekt de redenen waarom oudere werknemers onaantrekkelijk zouden zijn voor werkgevers, evenals de effectiviteit van maatregelen om ze aantrekkelijker te maken.

Aanleiding

De arbeidsmarkt voor ouderen lijkt op slot te zitten. De kans dat een 55-jarige werkloze binnen twaalf maanden weer een baan vindt is 20 procent (De Jong et al., 2012). Hiermee zijn oudere werklozen in Nederland aanzienlijk langer werkloos dan gemiddeld in de OESO-landen. De komende tijd zal als gevolg van ontgroening en vergrijzing de krapte op de arbeidsmarkt toenemen. In dat licht is het belangrijk dat de arbeidsparticipatie van potentiële arbeidskrachten stijgt. Sinds 2005 is de participatie van 50-plussers al flink toegenomen van 56 naar 65 procent (OESO, 2012). Afschaffing van veel prepensioenregelingen heeft daar voor een belangrijk deel aan bijgedragen. Naast het in dienst houden van oudere werknemers is het ook van belang dat het voor werkgevers aantrekkelijker wordt om ouder personeel in dienst te nemen. Op dit moment is de werkloosheidsduur van ouderen nog aanzienlijk langer dan die van jongeren. De kans dat een Nederlandse oudere wordt aangenomen in een nieuwe functie is laag vergeleken met andere westerse landen (OESO, 2012).

Beleid

De overheid heeft verschillende maatregelen ontworpen om de arbeidsmarktkansen van ouderen te verhogen. Voorbeelden zijn premiekortingen voor het in dienst nemen van oudere uitkeringsgerechtigden, premiekortingen voor het in dienst houden van 62-plussers en een no-riskpolis waarbij de overheid het financiële risico van ziekteverzuim voor nieuwe werknemers die langdurig een uitkering ontvingen draagt. Daarnaast zijn ook in CAO's op sector- en bedrijfsniveau maatregelen opgenomen. Typische voorbeelden hiervan zijn preventieve programma's om langdurig ziekteverzuim te voorkomen. Aan de andere kant bestaat door de premiedifferentiatie voor Regeling werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten (WGA) juist een prikkel om geen nieuwe werknemers met een hoog arbeidsongeschiktheidsrisico aan te nemen.

Dat ouderen ondanks deze maatregelen minder kans maken op de arbeidsmarkt dan jongeren kan verschillende oorzaken hebben, onder meer de hogere ziekte- en arbeidsongeschiktheidsrisico's, de aanwezigheid van ontsiemaatregelen en al dan niet terechte percepties over de arbeidsproductiviteit van oudere werknemers. Ontsiemaatregelen als extra vakantiedagen en ontheffing van nachtdiensten zorgen ervoor dat oudere werknemers meer kosten en/of minder productief zijn dan jongere werknemers. Ook zijn ouderen langer ziek en worden ze vaker arbeidsongeschikt dan jongeren. Daarnaast kunnen percepties een rol spelen. Zo kunnen werkgevers het beeld hebben dat oudere werknemers minder flexibel zijn. Zo'n perceptie kan

werkgevers ervan weerhouden om ouderen aan te nemen, ook al hoeft dat beeld niet te stroken met de werkelijkheid.

Vraagstelling

Onderzoek dat in het verleden is uitgevoerd naar factoren die bepalend zijn voor de arbeidsparticipatie van oudere werknemers geeft onvoldoende inzicht in het relatieve belang van de verschillende factoren. Het is daardoor onbekend welke belemmeringen voor de werkgever er de oorzaak van zijn dat de arbeidsparticipatie van ouderen achterblijft. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) en het ministerie van Economische Zaken, Landbouw en Innovatie (EL&I) hebben SEO Economisch Onderzoek gevraagd om te onderzoeken wat deze belemmeringen zijn, hoe deze kunnen worden opgelost en wat de economische effecten hiervan zijn.

Conjunctanalyse

Om deze vragen te beantwoorden is een uitgebreide enquête onder ruim duizend leidinggevenden bij Nederlandse werkgevers uitgevoerd. Deze leidinggevenden zijn in april 2012 door Ipsos Synovate ondervraagd over hun voorkeuren bij het aannemen van werknemers. Naast deze enquête zijn ook tien interviews gehouden om de resultaten nader te duiden.

In de enquête hebben de leidinggevenden herhaaldelijk een keuze moeten maken uit twee verschillende hypothetische sollicitanten, waarna via conjunctanalyse het relatieve belang van verschillende persoonskenmerken van de kandidaten is bepaald. Zo wordt duidelijk wat de bepalende factoren zijn bij het aannemen van werknemers. Bij de keuzes tussen hypothetische sollicitanten is ook het achterliggende overheidsbeleid gevarieerd. Hiermee is bepaald of de keuze tussen bijvoorbeeld een 35- en een 58-jarige werknemer verandert als de overheid het aannemen van oudere werknemers (financieel) aantrekkelijker maakt. Door vervolgens ook te vragen naar percepties en ouderenbeleid van werkgevers, is gekeken naar het effect van deze percepties en het ouderenbeleid op de keuze voor sollicitanten.¹

Bij het te onderzoeken overheidsbeleid is specifiek gekeken naar maatregelen uit het vitaliteitspakket. Deze maatregelen zijn onder andere een premiekorting voor het in dienst houden van oudere werknemers (werkbonus) en een premiekorting voor het aannemen van oudere werknemers (mobiliteitsbonus). Andere vormen van overheidsbeleid die zijn onderzocht zijn beperking van de premiedifferentiatie WGA, de no-riskpolis WW, mogelijkheden voor proefplaatsing en de lengte van de proeftijd.

Economische effecten

Vervolgens is op basis van de enquêteresultaten bepaald wat de grootste belemmeringen zijn die de aannamekansen voor oudere werknemers beperken en de mogelijkheden voor overheidsbeleid om deze belemmeringen te verminderen. Hierna zijn voor enkele beleidsmaatregelen gericht op

¹ Vragen over percepties en ouderenbeleid zijn pas gesteld nadat alle keuzes tussen hypothetische sollicitanten waren afgerond om sociaal wenselijke keuzes zoveel mogelijk te voorkomen.

het verminderen van die belemmeringen de economische effecten doorgerekend. Op basis van de enquêteresultaten is vastgesteld wat de invloed is van beleidsmaatregelen op de aannamekansen. De onderzochte economische effecten zijn werkloosheid, arbeidsparticipatie, productiviteit, ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid.

2 Wat maakt oudere werknemers aantrekkelijk?

De kans dat een sollicitant wordt aangenomen, wordt sterk negatief beïnvloed door zijn of haar leeftijd en sterk positief door relevante werkervaring. Kansrijke vormen van overheidsbeleid om ouderen aantrekkelijker te maken zijn de mobiliteitsbonus voor uitkeringsgerechtigden, de verlengde proeftijd en de mogelijkheid tot proefplaatsing. Effecten van de algemene mobiliteitsbonus, werkbonus en no-riskpolis WW zijn zeer beperkt.

2.1 Wie zijn de aantrekkelijke werknemers?

Om inzicht te krijgen in de effectiviteit van overheidsbeleid om ouderen aantrekkelijker te maken voor werkgevers, is het eerst belangrijk om te weten welke kenmerken werknemers aantrekkelijk maken. In een werkgeversenquête hebben ruim 1000 ondervraagde leidinggevendenden daarom 12 maal een keuze moeten maken uit twee hypothetische werknemers. Deze hypothetische werknemers verschilden op een aantal kenmerken. De keuzes van de werkgevers vormen de basis voor de analyses waarin het belang van individuele kenmerken is bepaald. De in de enquête opgenomen kenmerken zijn leeftijd, geslacht, opleidingsniveau, het aantal jaren relevante werkervaring, of men recente heeft geparticipeerd in training of scholing, de huidige arbeidssituatie (werkend of de huidige werkloosheidsduur) en de duur van de laatst vervulde baan. De meeste van deze kenmerken zijn in eerder onderzoek belangrijk gebleken voor de verklaring van werkherlevingskansen van oudere werklozen.

Analysekader

Het onderzoek gaat ervan uit dat werkgevers om een vacature te vervullen keuzes maken uit verschillende sollicitanten. Dit doen zij primair op basis van informatie die zij in sollicitatiebrieven en cv's van deze sollicitanten ontvangen. Voorbeelden hiervan zijn leeftijd, relevante werkervaring en opleiding van de sollicitant. Daarnaast gelden er verschillende randvoorwaarden die keuzes kunnen beïnvloeden. Dit zijn onder meer overheidsregels en in cao's vastgestelde afspraken. Voorbeelden hiervan zijn regels over loondoorbetaling bij ziekte en afspraken over vrije dagen per leeftijd. Op basis van deze objectieve informatie maken werkgevers een keuze welke sollicitanten voor een vervolgesprek in aanmerking komen. Deze sollicitatiegesprekken worden vooral gebruikt om de niet uit cv's observeerbare kenmerken van sollicitanten te beoordelen. Een voorbeeld hiervan zijn de communicatieve vaardigheden van sollicitanten. Op basis van al deze informatie bepaalt een werkgever vervolgens welke kandidaat voor de vacature wordt aangenomen.

Dit onderzoek kijkt uitsluitend naar objectief waarneembare kenmerken van sollicitanten. Dit zijn de kenmerken die uit cv's naar voren komen. Op basis hiervan bepaalt een werkgever de aantrekkelijkheid van een sollicitant. Bij een vergelijkbare aantrekkelijkheid kunnen vervolgens overheidsbeleid of cao-afspraken een rol spelen. De aanwezigheid van ontsaatsregelingen voor ouderen kan er bijvoorbeeld voor zorgen dat een jongere sollicitant aantrekkelijker is dan een

oudere sollicitant. Aan de andere kant kan een vorm van een loonkostensubsidie voor ouderen de oudere sollicitanten aantrekkelijker maken.

Het onderzoek gaat uit van een gestileerde versie van het sollicitatieproces. Voor elke vacature zijn er twee kandidaten met een beperkt aantal kenmerken. Werkgevers moeten in de enquête verplicht een keuze maken uit één van deze twee kandidaten. Het is dus niet mogelijk dat een vacature wordt ingetrokken of door een andere persoon wordt ingevuld. Op basis van de verschillende keuzes die de ondervraagde werkgevers maken, wordt vervolgens bepaald wat het belang is van de verschillende factoren in hun keuze. Het effect van overheidsmaatregelen wordt vervolgens bepaald door te analyseren in hoeverre de leeftijdsvoorkeur van werkgevers verschilt als verschillende vormen van overheidsbeleid gelden. Hierbij wordt verondersteld dat het overheidsbeleid de relatieve voorkeuren van werkgevers kan beïnvloeden. Dit is berekend door voor hypothetische sollicitanten van elke onderzochte leeftijd de aannamekansen te bepalen. Deze verschillen per vorm van overheidsbeleid. Op basis van de verschillen in de aannamekansen per leeftijd wordt bepaald in hoeverre dit beleid effectief is op basis van deze enquête. Ook is de gemiddelde leeftijd van een aangenomen sollicitant bij elke vorm van beleid bepaald. Als laatste is voor elke beleidsoptie een test gedaan om de totale significantie te bepalen. Dit is gedaan door middel van een Likelihood Ratio-test. Hiermee wordt onderzocht of een model dat rekening houdt met de invloed van een beleidsmaatregel de keuzes van werkgevers beter kan verklaren dan een model zonder die beleidsmaatregel.

Op basis van deze analysemethode kan worden weergegeven welke factoren belangrijk zijn in het keuzeproces van werkgevers voor nieuw personeel. Ook kan worden geanalyseerd in hoeverre bepaalde maatregelen de voorkeuren van werkgevers kunnen beïnvloeden. Daarnaast is het mogelijk om te analyseren in hoeverre verschillende groepen werkgevers verschillende preferenties hebben. Wat niet mogelijk is, is om exact te bepalen wat de achterliggende redenen van de voorkeuren van werkgevers zijn. Alleen de gevolgen van de preferenties van werkgevers worden in beeld gebracht, niet de oorzaken. Een beeld van mogelijke oorzaken komt wel naar voren door een vergelijking te maken van aannamekansen van ouderen tussen groepen werkgevers en naar verschillende beleidsmaatregelen.

Optimaal zou zijn om in de praktijk de effecten van de verschillende kenmerken te onderzoeken. Het is echter praktisch zo goed als onmogelijk om dit op basis van *revealed preferences* uit te voeren. Vandaar dat dit onderzoek naar een gestileerde versie van het sollicitatieproces hypothetische sollicitanten en vacatures gebruikt. Daardoor wordt naar *stated preferences* gekeken. Indien werkgevers in een enquête bevraagd worden is het een risico dat ze sociaalwenselijke antwoorden geven. Een voorbeeld hiervan is dat ze zouden kunnen zeggen dat leeftijd niet uitmaakt, terwijl dat in de praktijk wel zo is. Vandaar dat vignetten gebruikt worden, waarin verschillende kenmerken van sollicitanten tegelijk worden opgenomen. Daardoor wordt het belang van de kenmerken indirect bepaald. Deze indirecte methode zorgt ervoor dat sociaalwenselijke antwoorden van respondenten zoveel mogelijk worden vermeden, omdat niet direct gevraagd wordt naar het belang van een kenmerk. Van Beek et al. (1997) laten zien dat deze methode sociaalwenselijk gedrag kan uitschakelen als naar de voorkeuren van werkgevers voor sollicitanten wordt gekeken. Het is echter nooit zeker dat de *stated preferences* en de *revealed preferences* overeenkomen. Mensen doen namelijk niet altijd wat ze zeggen en zeggen niet altijd wat ze doen. Ook kunnen er zaken een rol spelen die in het gestileerde proces niet opgenomen zijn. Aan de

andere kant is het ook mogelijk dat de gestileerde vignetten meer informatie bevatten dan in de dagelijkse praktijk beschikbaar is. Dit kan er allemaal voor zorgen dat de werkelijkheid en de hypothetische stilerings niet goed overeenkomen. Vandaar dat het belangrijk is om de beschikbare informatie op de vignetten zo goed mogelijk met de dagelijkse praktijk overeen te laten komen.

De basis voor de analyses is een enquête waarin een representatieve steekproef van 1003 leidinggevendenden gevraagd is om meerdere malen uit hypothetische sollicitanten te kiezen. De enquête is uitgezet door Ipsos Synovate. Alleen leidinggevendenden die weleens bij sollicitatieprocedures betrokken zijn, zijn ondervraagd. Daarnaast zijn zeven interviews onder de respondenten afgenomen om de resultaten nader te duiden. Bijlage A bevat de beschrijvende statistieken van de ondervraagde leidinggevendenden en de interviewverantwoording, terwijl Bijlage A de methodologische aspecten van de werkgeversenquête en de conjunctanalyse bespreekt.

Resultaten uit eerder onderzoek

Om te bepalen welke kenmerken van hypothetische kandidaten in de enquête moesten worden opgenomen, is eerst gekeken welke factoren mogelijk van invloed zijn op de aannamekansen van sollicitanten. Uit eerder onderzoek blijkt dat individuele kenmerken die de kans op een baan beïnvloeden onder meer het opleidingsniveau, de mate van eerdere arbeidsmarktflexibiliteit en de etnische achtergrond zijn. De Graaf-Zijl en Hop (2007) vinden dat ouderen met een lager opleidingsniveau een grotere kans op instroom in de sociale zekerheid hebben. Datzelfde geldt voor allochtone ouderen, al is het effect van etniciteit relatief beperkt. Ook oudere werknemers die een lange voorgaande baanduur hebben gehad en dus weinig flexibel zijn geweest, hebben een grotere instroomkans in de sociale zekerheid. Deze factoren zijn gebaseerd op een analyse naar de werkherovattingskansen van Nederlandse oudere werklozen in de periode 1999 tot en met 2005.

Ook uit het literatuuroverzicht van Gelderblom et al. (2011, p. 50) blijkt dat het opleidingsniveau een belangrijke rol speelt. Hierbij wordt verwezen naar studies van Van Vuuren en Deelen (2009) en van Blau en Goodstein (2010), waar in allebei de studies de stijgende arbeidsparticipatie van ouderen wordt verklaard door het stijgende opleidingsniveau.

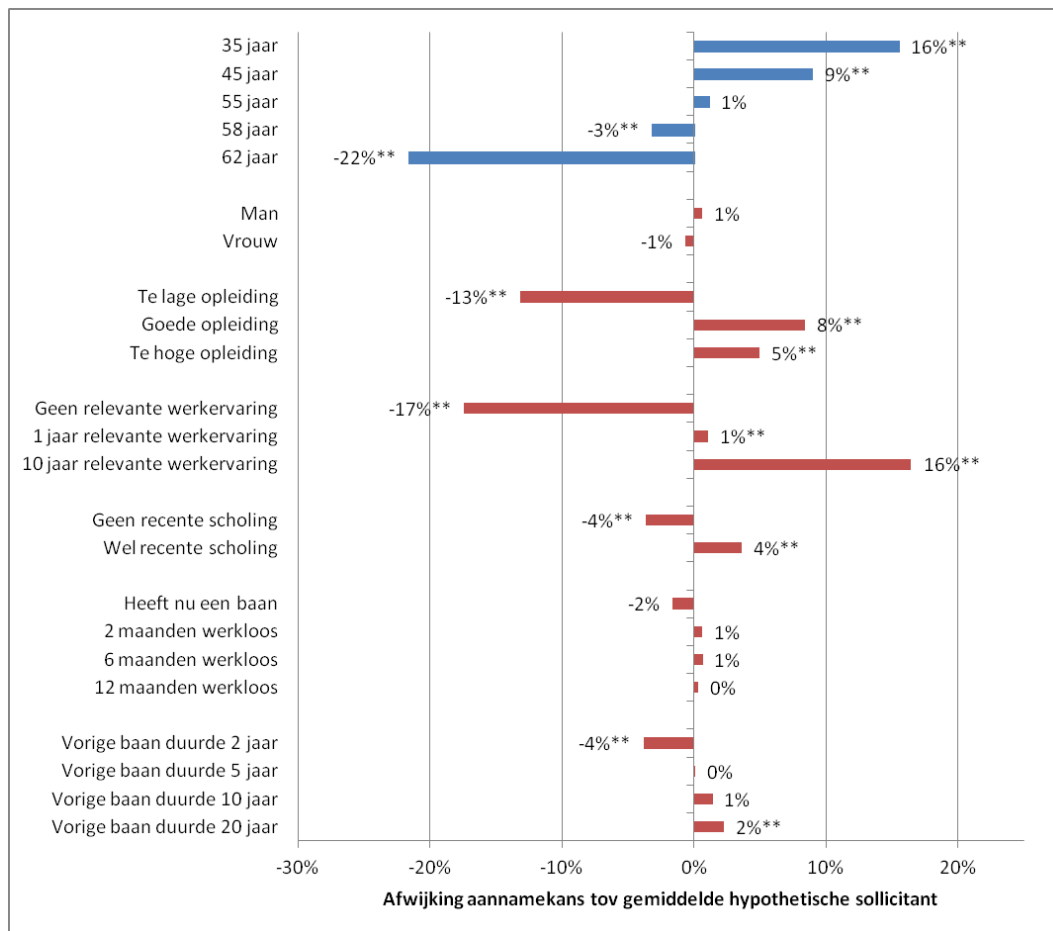
Op basis van deze eerdere onderzoeken lijkt het daarom belangrijk om het opleidingsniveau en de duur van de vorige baan mee te nemen als kenmerk in het onderzoek. Daarnaast zijn uiteraard ook de leeftijd, het geslacht en het bezit van relevante werkherovatting opgenomen. Als laatste is ervoor gekozen om het recent gevolgd hebben van scholing als kenmerk op te nemen. Hierbij is de verwachting dat sollicitanten die recent scholing hebben gehad productiever zouden kunnen zijn. Daarnaast laten ze hiermee zien dat ze ambitieus zijn. Om het aantal te onderzoeken kenmerken te beperken in de conjunctanalyse, is de etnische achtergrond van sollicitanten niet meegenomen in het onderzoek.

Resultaten werkgeversenquête

Figuur 2.1 laat effecten zien van de verschillende kenmerken van werknemers op de aannamekansen. Effecten zijn weergegeven als afwijking van de kans dat een sollicitant met een bepaald kenmerk wordt geprefereerd ten opzichte van een sollicitant met gemiddelde kenmerken

(in procentpunten). Deze gemiddelde kans geldt alleen voor een situatie met twee sollicitanten, maar de relatieve effecten zijn wel generaliseerbaar. De statistische significantie van de verschillen ten opzichte van gemiddelde kenmerken wordt weergegeven met sterren: twee sterren geven een significantie aan van 95 procent, één ster een significantie van 90 procent. De effecten van leeftijd zijn in Figuur 2.1 weergegeven in een andere kleur, aangezien het onderzoek specifiek gericht is op de aannamekansen van oudere werknemers.

Figuur 2.1 Werkervaring en leeftijd hebben het grootste effect op de aannamekans, de effecten van baanduur en de huidige arbeidssituatie zijn beperkt

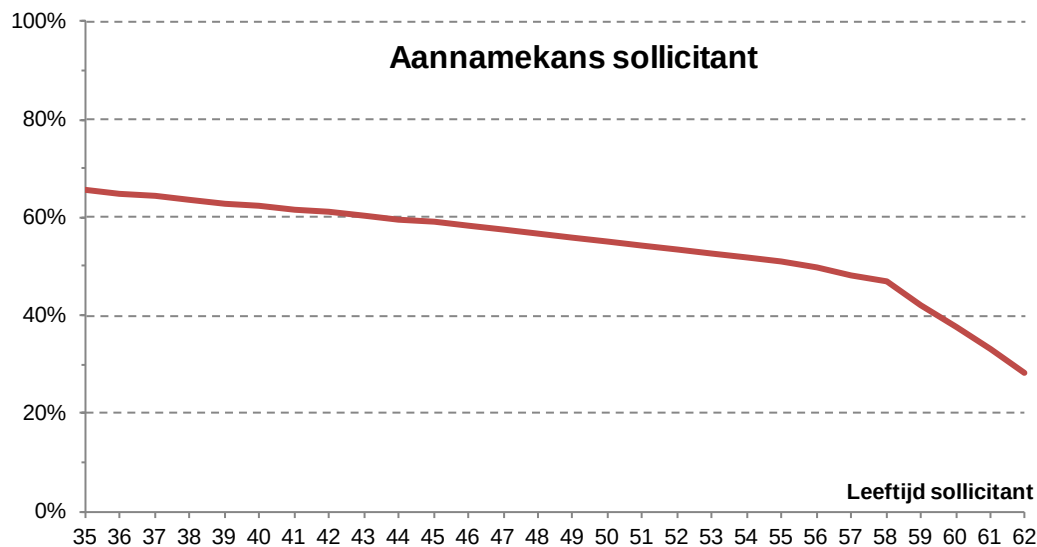


Bron: SEO Economisch Onderzoek, op basis van enquête Ipsos Synovate (2012)

Het effect van relevante werkervaring en leeftijd is het grootst op de kans dat een sollicitant wordt aangenomen. Ondanks het opnemen van verscheidene andere relevante factoren naast leeftijd, is het effect van leeftijd aanzienlijk. Dat blijkt nog eens uit de absolute aannamekansen naar leeftijd in Figuur 2.2. Sollicitanten van 62 jaar oud hebben een 31 procentpunt lagere kans om aangenomen te worden dan een 45-jarige sollicitant. Sollicitanten van 35 jaar oud hebben een 7 procent hogere kans dan een 45-jarige sollicitant. Deze kansen gelden louter voor een situatie met twee hypothetische sollicitanten (met dus een gemiddelde aannamekans van 50 procent). Dit laat zien dat een hogere leeftijd als een zeer zware belemmering op de arbeidsmarkt geldt. De

kansen van sollicitanten dalen ongeveer lineair tussen de leeftijd van 35 en 55 jaar. Voor sollicitanten ouder dan 55 jaar lijkt de kans zelfs exponentieel te dalen.

Figuur 2.2 Aannamekansen van sollicitanten dalen snel vanaf 55-jarige leeftijd



Bron: SEO Economisch Onderzoek, op basis van enquête Ipsos Synovate (2012)

Het effect van leeftijd kan echter ruimschoots worden gecorrigeerd door het effect van relevante werkervaring. Sollicitanten met tien jaar relevante werkervaring zijn namelijk veel aantrekkelijker dan sollicitanten zonder relevante werkervaring. De omvang van dit verschil is ongeveer gelijk aan die van het verschil tussen 35-jarige en 62-jarige sollicitanten. Aangezien oudere sollicitanten gemiddeld genomen meer relevante werkervaring hebben, compenseert de factor relevante werkervaring in de praktijk vaak het effect van leeftijd. Het enige andere persoonskenmerk dat van grote invloed is, is het opleidingsniveau. Sollicitanten met een te lage opleiding hebben een aanzienlijk lagere kans om aangenomen te worden. Het liefst zien werkgevers een sollicitant met precies het gevraagde opleidingsniveau. Naast leeftijd, relevante werkervaring en opleidingsniveau hebben ook het volgen van recente scholing en een lange voorgaande baanduur een beperkt positief effect op de aannamekans.

Uit interviews met leidinggevendenden blijkt dat werkervaring en opleiding volgens hen de belangrijkste aspecten van een sollicitant zijn. Voor bepaalde functies is de juiste opleiding of het juiste opleidingsniveau belangrijker dan relevante werkervaring. Dit geldt bijvoorbeeld voor functies in de klantcommunicatie bij een bank, of voor verpleegkundigen in een ziekenhuis. Andersom is voor functies in het openbaar bestuur of adviesfuncties in de zakelijke dienstverlening relevante werkervaring belangrijker dan de juiste opleiding.

De op basis van de werkgeversenquête geschatte effecten komen redelijk overeen met wat kan worden verwacht. Zo is het effect van geslacht niet significant. Als er een mannelijke en een vrouwelijke sollicitant met gelijke overige kenmerken op een vacature solliciteren, dan beoordelen de respondenten deze als gelijkwaardig. Werkgevers zien daarnaast het liefst een sollicitant met

het voor de functie gevraagde opleidingsniveau. Overgekwalficeerde sollicitanten hebben een iets lagere aannamekans, de aannamekansen van sollicitanten met een te lage opleiding zijn aanmerkelijk lager. Dit geeft het belang aan van een juiste opleiding voor sollicitanten. Hierbij is het een veel groter probleem als sollicitanten te laag zijn opgeleid, dan als ze te hoog zijn opgeleid. Het effect van relevante werkervaring en het gevolgd hebben van recente scholing is beide positief. Vooral sollicitanten met een langdurige relevante werkervaring in de functie waarnaar ze solliciteren hebben een hoge aannamekans. Het effect van recente scholing is beperkter, maar ook positief.

Verrassender is het effect van de huidige arbeidssituatie. Het maakt voor de aannamekans namelijk niet uit of een sollicitant nu een baan heeft of werkloos is. Geïnterviewde werkgevers geven ook aan niet te kijken naar de status (werkloos of werkend) van een sollicitant. Een leidinggevende van een woningcorporatie zegt zelfs vanuit een “sociaal hart” eerder te kiezen voor een werkloze sollicitant. De insignificantie van dit effect geeft aan dat de andere factoren veel belangrijker zijn voor werkgevers. Hierbij lijkt het bijvoorbeeld belangrijker te zijn wat de totale werkervaring van een sollicitant is, dan of deze op dit moment werkt. In de vignetten is deze informatie ook beschikbaar. De ondervraagde werkgevers lijken een situatie van (korte) werkloosheid dus niet te zien als een indicator van een sollicitant van mindere kwaliteit. In de dagelijkse praktijk waarbij niet alle relevante kenmerken van een sollicitant bekend zijn, kan dit anders zijn. Dan zou een werkloze sollicitant wel minder kansen kunnen krijgen. De werkgever zou de situatie van werkloosheid dan kunnen zien als een teken van mindere geschiktheid. Aangezien in 2011 ongeveer 45 procent van de baanvinders boven de 25 jaar uit een situatie van werkloosheid kwam (CBS, 2012b), lijken werkgevers inderdaad niet al te veel te kijken naar de huidige situatie.

Het effect van de duur van de vorige baan is niet zoals verwacht. Uit de enquêteresultaten blijkt dat een langere vorige baanduur een sollicitant aantrekkelijker maakt. Dit komt niet overeen met onderzoeken naar de uitstroomkansen van ouderen uit een uitkering (Van der Werff en Heyma, 2011 en De Jong et al., 2012). Hierin wordt gevonden dat een langere voorgaande baanduur tot een langere werkloosheidsduur leidt en dus tot een lagere kans op uitstroom uit werkloosheid. Ook is gebleken dat personen die relatief mobiel zijn op de arbeidsmarkt sneller een nieuwe baan vinden (Heyma, Van der Werff & Prins, 2009). De Sociaal Economische Raad (SER) heeft recent een advies uitgebracht waarin aangeraden wordt om tot een ‘mobiliteitscultuur’ te komen (SER, 2011). Het hier gevonden resultaat dat juist werknemers met een langere voorgaande baanduur aantrekkelijker zijn, zou kunnen te verklaren zijn als een vraageffect. Voor werkgevers zijn meer mobiele werknemers niet per definitie aantrekkelijker, omdat mobiele werknemers ook weer eerder de baan verlaten. Voor veel banen geldt dat werkgevers juist op zoek zijn naar langdurige arbeidsrelaties. Dat mobielere werknemers toch sneller een baan vinden is dan ook waarschijnlijk vooral een aanbodeffect. Deze groep mensen is mogelijk meer ervaren in het vinden van een juiste baan, of accepteren eerder een baan. Werknemers met een langere baanduur hebben bovendien langer recht op een werkloosheidsuitkering, waardoor de urgentie om actief naar een baan te zoeken lager ligt en het reserveringsloon hoger. Dus ook al zijn werkzoekenden met een langere baanduur relatief aantrekkelijk voor werkgevers, als ze zich minder vaak aanbieden op de arbeidsmarkt worden ze uiteindelijk ook minder snel aangenomen. Een andere verklaring is ook hier dat in de dagelijkse praktijk niet altijd de hoeveelheid informatie die in de vignetten gegeven is over de sollicitant beschikbaar is. Dan zou een lange voorgaande baanduur eerder gezien

kunnen worden als een teken dat een sollicitant niet flexibel is en vast zat in zijn laatste baan. In de vignetten zijn de looneisen van de hypothetische sollicitanten ook niet opgenomen. Voor iemand met een lange voorgaande baan zijn deze waarschijnlijk hoger, omdat deze waarschijnlijk in zijn huidige baan een (relatief) hoog salaris zal ontvangen. Indien deze sollicitant werkloos is, dan zal zijn uitkering ook hoger zijn en langer duren. Onderzoek van Deelen (2011) toont ook aan dat de lonen in Nederland zeer afhankelijk zijn van de baanduur. Door deze hogere looneisen zou een werkgever toch voor een sollicitant met een kortere voorgaande baanduur kunnen kiezen, ondanks dat werkgevers eigenlijk sollicitanten met een lange voorgaande baanduur prefereren.

2.2 Welk overheidsbeleid maakt ouderen aantrekkelijker?

Nu duidelijk is welke individuele kenmerken werknemers aantrekkelijk maken, is de volgende vraag wat het effect is van overheidsregelingen op de keuze uit potentiële werknemers. Specifiek is het de vraag in hoeverre overheidsbeleid ouderen aantrekkelijker kan maken voor werkgevers. In dit rapport worden vijf vormen van overheidsbeleid onderzocht, gericht op het behouden of in dienst nemen van ouderen door werkgevers. Dit zijn de werkbonus, de mobiliteitsbonus, de no-riskpolis voor de WW, mogelijkheden tot proefplaatsing en een verlengde proeftijd. Daarnaast wordt onderzocht of de verplichte loondoorbetaling bij ziekte en de premiedifferentiatie voor de WGA van invloed zijn op de aannamekansen van ouderen. Bedrijven lopen bij oudere werknemers grotere financiële risico's bij ziekte en arbeidsongeschiktheid dan bij jongere werknemers. Verplichte loondoorbetaling en premiedifferentiatie kunnen ervoor zorgen dat het minder aantrekkelijk is om werknemers met een hoger verzuim- of arbeidsongeschiktheidsrisico aan te nemen. Uit een kleinschalig onderzoek van LangmanEconomen (2008) blijkt dat vooral kleine werkgevers de risico's van nieuw personeel als belemmering zien om ouderen aan te nemen. Voor kleine werkgevers zijn de kosten van een langdurig zieke werknemer een relatief groot deel van de totale bedrijfskosten.

Korte omschrijving vormen van beleid

Mobiliteitsbonus voor uitkeringsgerechtigden: Premiekorting voor werkgevers als zij een nieuwe werknemer vanaf 50 jaar aannemen die nu een uitkering ontvangt.

Mobiliteitsbonus voor ouderen: Premiekorting voor werkgevers als zij een nieuwe werknemer vanaf 55 jaar aannemen.

Werkbonus: Premiekorting voor werkgevers als zij een werknemer vanaf 61 jaar laten doorwerken.

Loondoorbetaling bij ziekte: Regeling waardoor werkgevers een langdurig zieke werknemer gedurende twee jaar door moeten betalen.

No-riskpolis WW: Regeling waarbij UWV loondoorbetaling overneemt als een nieuwe werknemer vanaf 55 jaar die langdurig werkloos was langdurig ziek wordt.

Premiedifferentiatie WGA: Regeling waardoor de werkgeverspremie voor de WGA afhankelijk is van recente arbeidsongeschiktheidslasten van de werkgever.

Proefplaatsing: Regeling waarbij werkgevers uitkeringsgerechtigden op proef kunnen nemen waarbij de werkgever de eerste maanden geen loon betaalt, maar de uitkering doorloopt.

Proeftijd: Periode waarin werkgevers zonder ontslagvergunning en opzegtermijn nieuwe werknemers kunnen ontslaan.

In Tabel 2.1 wordt telkens het effect weergegeven van een variant van een maatregel ten opzichte van een referentievariant. Hierbij is de referentievariant telkens de bovenste rij van de resultaten over een blok met maatregelen. Voor de andere varianten is telkens de afwijking van de aannamekans per leeftijd ten opzichte van deze referentievariant weergegeven. Hierbij zijn twee significantieniveaus gebruikt, een effect weergegeven met één ster is significant op het 90 procent betrouwbaarheidsniveau, voor een effect met twee sterren geldt dat deze significant is op het 95% procent betrouwbaarheidsniveau. De mobiliteitsbonus voor uitkeringsgerechtigden vanaf 50 jaar levert bijvoorbeeld een significante vier procentpunt hogere aannamekans voor 58-jarigen op dan in een situatie zonder mobiliteitsbonus. Deze kansen gelden uitsluitend voor de hypothetische situatie waarbij er twee sollicitanten zijn voor een vacature, maar de relatieve effecten zijn wel generaliseerbaar. De resultaten van de Likelihood Ratio-testen naar de totale significantie van een beleidsoptie worden vermeld in de gedetailleerde bespreking van de resultaten verderop in dit hoofdstuk.

Tabel 2.1 Mobiliteitsbonus voor uitkeringsgerechtigden, verlengde proeftijd en proefplaatsing hebben positief effect op aannamekansen ouderen

	Effect op aannamekans in situatie met twee sollicitanten					Gemiddelde leeftijd aangenomen sollicitant
	35-jarigen	45-jarigen	55-jarigen	58-jarigen	62-jarigen	
Geen mobiliteitsbonus	ref	ref	ref	ref	ref	48,6
Mobiliteitsbonus voor oudere uitkeringsgerechtigden	-2%	-5%**	+2%	+4%**	+1%	49,0
Mobiliteitsbonus voor alle ouderen	+1%	-1%	-1%	+2%	-1%	48,6
Combinatie regelingen mobiliteitsbonus	+1%	-4%**	+2%	+1%	+1%	48,8
Geen werkbonus	ref	ref	ref	ref	ref	48,7
Werkbonus voor doorwerkende ouderen	-2%*	+2%	0%	0%	0%	48,8
Standaard loondoorbetaling bij ziekte	ref	ref	ref	ref	ref	48,8
Verkorte loondoorbetaling bij ziekte ouderen	+2%	+1%	-2%	-1%	0%	48,6
No-riskpolis WW eerste vijf jaar voor minstens 12 maanden werkloze 55+'er	-2%	0%	+2%	-1%	+1%	49,0
No-riskpolis WW tot pensioen voor minstens 12 maanden werkloze 55+'er	-1%	+3%	+2%	-3%*	-1%	48,6
No-riskpolis WW tot pensioen voor minstens 6 maanden werkloze 55+'er	-2%	0%	+2%	+1%	0%	48,9
Wel premiedifferentiatie WGA	ref	ref	ref	ref	ref	48,8
Afschaffen premiedifferentiatie WGA	+3%*	-3%*	+1%	-1%	0%	48,7
Standaard maximale proeftijd	ref	ref	ref	ref	ref	48,5
Dubbele maximale proeftijd voor oudere werknemers	-4%**	-2%	-2%	+3%	+4%**	49,0
3 maanden proefplaatsing voor oudere werklozen	-3%**	-3%	+1%	+2%	+3%	48,9
6 maanden proefplaatsing voor oudere werklozen	-1%	-4%**	+2%	+2%	+1%	48,7

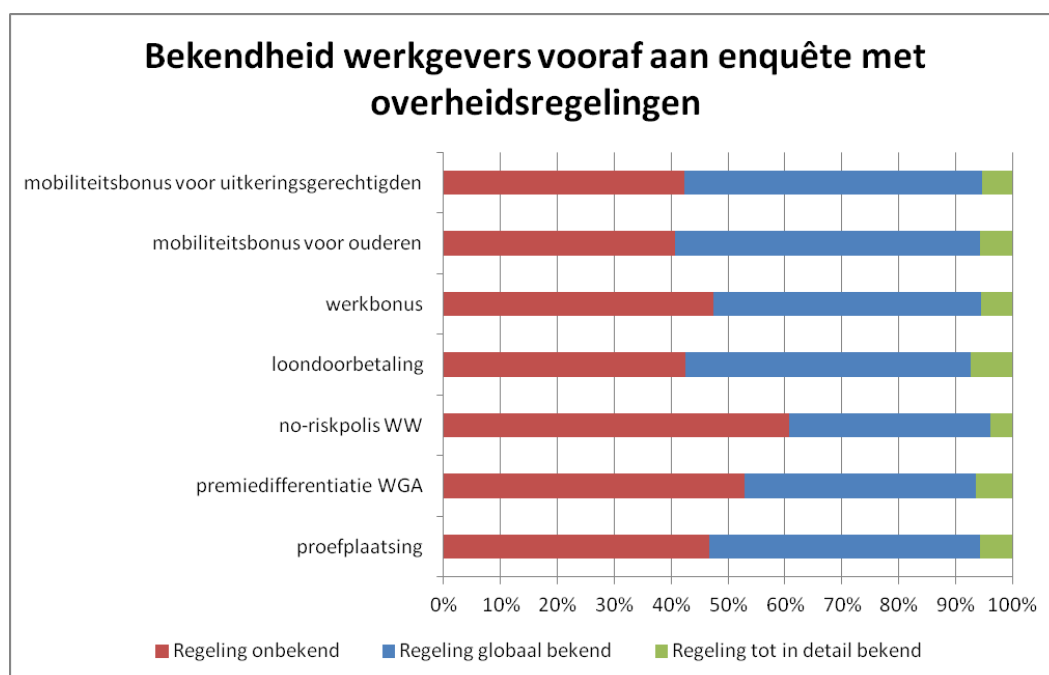
Bron: SEO Economisch Onderzoek, op basis van enquête Ipsos Synovate (2012)

Het overzicht van de effecten in Tabel 2.1 laat zien dat de mobiliteitsbonus voor uitkeringsgerechtigden, de verlengde proeftijd en de mogelijkheid tot proefplaatsing de grootste invloed hebben op de aannamekansen van ouderen. Dit volgt uit de analyses op basis van de werkgeversenquête. Als gevolg van de mobiliteitsbonus voor uitkeringsgerechtigden, een verlengde proeftijd of een proefplaatsing stijgt de gemiddelde leeftijd van een hypothetische sollicitant met ongeveer vier tot zes maanden. Voor de andere onderzochte vormen van beleid zijn de effecten nihil of zeer beperkt.

Geen enkele onderzochte overheidsmaatregel lijkt een significant averechts effect te hebben op de aannamekansen van oudere sollicitanten. Een mogelijke uitzondering lijkt de no-riskpolis WW, maar hiervoor geldt dat het effect van deze maatregel als geheel op basis van de Likelihood-Ratio test geen significante invloed heeft op het keuzegedrag van werkgevers. De voor ouderen

succesvolle overheidsmaatregelen gaan op de korte termijn wel ten koste van de kansen van jongere sollicitanten. Op de langere termijn kunnen de hogere aannamekansen voor ouderen wel leiden tot extra banen. Hun hogere productiviteit zorgt namelijk voor extra economische groei, wat weer extra consumptie en een hogere arbeidsvraag tot gevolg kan hebben. Bovendien stijgt het totale arbeidsaanbod, omdat jongere werkzoekenden langer naar een baan blijven zoeken dan oudere werkzoekenden. Via het loonmechanisme kan dat op langere termijn tot een grotere arbeidsvraag leiden.

Figuur 2.3 No-riskpolis WW minst bekende regeling bij werkgevers, mobiliteitsbonus en loondoorbetaling beter bekend



Bron: SEO Economisch Onderzoek, op basis van enquête Ipsos Synovate (2012)

De relatief beperkte effectiviteit van de onderzochte maatregelen kan mogelijk worden verklaard door de relatieve onbekendheid van de maatregelen. Dat blijkt uit Figuur 2.3. Voor alle regelingen geldt dat ongeveer vijf procent van de leidinggevendenden deze tot in detail kent. De no-riskpolis WW is de minst bekende regeling. 60 procent van de werkgevers geeft aan onbekend te zijn met deze regeling. De meest bekende regelingen zijn de mobiliteitsbonus en de loondoorbetaling bij ziekte. Deze zijn bij bijna 60 procent van de werkgevers globaal bekend. Voor alle onderzochte regelingen geldt echter dat een aanzienlijk deel van de leidinggevendenden er niet mee bekend is, wat wordt bevestigd in de vervolginterviews met leidinggevendenden. Een grotere bekendheid met relatief succesvolle regelingen zou er wellicht toe kunnen leiden dat er in de praktijk meer ouderen worden aangenomen. Maar aangezien de respondenten in de vragenlijst uitleg krijgen over de onderzochte regelingen, is op basis van de enquêteresultaten niet te zeggen in hoeverre de bekendheid met de maatregelen van invloed is op het aannamegedrag.

De effecten van overheidsbeleid gericht op de aanbodkant van de arbeidsmarkt op de kansen van ouderen worden in dit onderzoek geanalyseerd, maar deze effecten kunnen wel groot zijn. Voorbeelden hiervan zijn de afschaffing van het prepensioen, het verhogen van de AOW-leeftijd en hervormingen in de WW of de ontslagbescherming. Beleidsopties die op de aanbodkant gericht zijn, hebben meestal tot doel om op latere leeftijd doorwerken financieel aantrekkelijker te maken voor werknemers. Aangezien de arbeidsparticipatie van ouderen de laatste jaren aanzienlijk is gestegen (OECD, 2012), lijken de effecten van zulke stelselhervormingen gericht op de aanbodkant aanzienlijk groter dan de hier gevonden effecten van beleidsmaatregelen gericht op de vraagkant.

Er worden geen significante verschillen in effecten van beleidsmaatregelen gevonden als onderscheid wordt gemaakt naar verschillende contractvormen (vast versus tijdelijk). Leidinggevendenden lijken niet anders op overheidsbeleid te reageren als ze iemand voor een tijdelijke of juist een vaste functie zoeken. Daarbij moet de kanttekening worden gemaakt dat de keuzes die leidinggevendenden voorgelegd kregen zoveel informatie bevatte, dat informatie over de contractvorm niet goed naar voren is gekomen.

Gedetailleerde analyseresultaten vormen van overheidsbeleid

Mobiliteitsbonus

De *mobiliteitsbonus* is een premiekorting voor het in dienst nemen van oudere uitkeringsgerechtigden. Hiervoor geldt dat alle uitkeringsgerechtigden vanaf 50 jaar in de regeling vallen, dus zowel mensen met een bijstands-, arbeidsongeschiktheids- als werkloosheidsuitkering. Werkgevers krijgen gedurende maximaal drie jaar een korting van €7000 per jaar² op hun af te dragen werkgeverspremies. Deze korting vermindert naar rato als de werknemer minder dan 36 uur per week werkt.

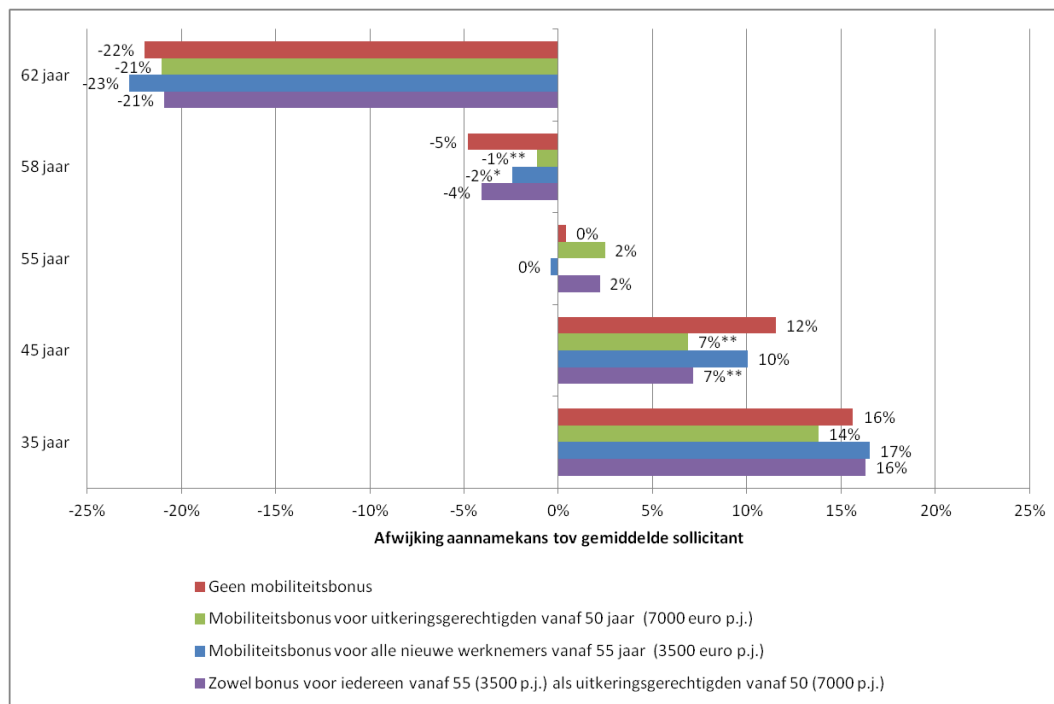
Dit onderzoek analyseert enkele verschillende varianten van de mobiliteitsbonus. Op dit moment bestaat de bonus voor het aannemen van uitkeringsgerechtigden vanaf 50 jaar, deze is uiteraard onderzocht. Deze bonus is een deel van het Vitaliteitspakket. Daarnaast is ook een bonus voor het aannemen van alle nieuwe werknemers vanaf 55 jaar onderzocht. Deze zou dan de helft van omvang zijn (€3500 per jaar) als de mobiliteitsbonus voor uitkeringsgerechtigden. Deze algemene mobiliteitsbonus zou oorspronkelijk in 2013 ingevoerd worden, maar de invoering hiervan is afgesteld. Daarnaast is een combinatie van beide varianten van de mobiliteitsbonus onderzocht.

Figuur 2.4 laat de resultaten zien van de analyse naar het effect van de mobiliteitsbonus op de aannamekansen van (oudere) sollicitanten. Hierbij geven de rode bovenste balken relatieve kansen per leeftijd in de situatie aan waarin geen mobiliteitsbonus bestaat. De andere drie balken geven telkens voor elke onderzochte variant van de mobiliteitsbonus de relatieve kansen per leeftijd weer. Percentages met sterren betekenen significante effecten ten opzichte van de basissituatie zonder mobiliteitsbonus. De mobiliteitsbonus voor uitkeringsgerechtigden vanaf 50 jaar levert bijvoorbeeld een significante vier procentpunt hogere aannamekans voor 58-jarigen op

² Vanaf 2013 is het bedrag €7000 per jaar per FTE. Hiervoor was het €6500 per jaar per FTE.

dan in de situatie zonder mobiliteitsbonus. De kansen gelden uitsluitend voor de hypothetische situatie waarbij er twee sollicitanten zijn voor een vacature.

Figuur 2.4 Mobiliteitsbonus voor uitkeringsgerechtigden zorgt voor hogere aannamekansen bij ouderen, algemene mobiliteitsbonus heeft geen significant effect



Bron: SEO Economisch Onderzoek, op basis van enquête Ipsos Synovate (2012)

Als geheel levert het opnemen van de mobiliteitsbonus voor uitkeringsgerechtigden in het analysemodel een significante verbetering van de verklaring van het keuzegedrag van werkgevers op. De gemiddelde leeftijd van een aangenomen nieuwe werknemer stijgt door de mobiliteitsbonus voor uitkeringsgerechtigden met ongeveer vijf maanden. Voor de bonus die geldt voor alle nieuwe werknemers geldt dit niet. Het effect van de gecombineerde mobiliteitsbonus ligt halverwege de effecten van de twee basisvarianten. Het lijkt waarschijnlijk dat het effect van de gecombineerde variant gedreven wordt door de bonus voor uitkeringsgerechtigden. Let wel, de twee basisvarianten verschillen in de hoogte van de premiekorting. Het is mogelijk dat dit een oorzaak is van de verschillen in de gevonden effecten, maar dat is op basis van de enquêteresultaten niet verder te bepalen. Voor alle onderzochte vormen van de mobiliteitsbonus blijft gelden dat ouderen relatief onaantrekkelijk blijven. De effecten ervan zijn ook voor de mobiliteitsbonus voor uitkeringsgerechtigden beperkt.

Vrijwel alle geïnterviewde leidinggevendenden geven overigens aan niet op de hoogte te zijn van de mobiliteitsbonus bij het aannemen van een uitkeringsgerechtigde 50-plusser. Dergelijke regelingen vindt men een zaak voor personeelszaken, die in de meeste gevallen hun kennis hierover niet lijken door te spelen naar collega's die daadwerkelijk nieuwe medewerkers aannemen. Zodoende spelen overheidsregelingen geen rol in de beslissing iemand aan te stellen en komen pas om de hoek kijken als de gekozen kandidaat voor de regeling in aanmerking komt.

In de enquête is de regeling wel kort uitgelegd, waardoor de inhoud van de regeling op het moment van het invullen van de vragenlijst wel bekend wordt verondersteld.

Bij de vraag of de mobiliteitsbonus van invloed zou kunnen zijn op het aannamebeleid als men over volledige informatie zou beschikken antwoorden de geïnterviewden verschillend. Een teamleider in de zorg reageert: “De organisatie waarvoor ik werk is zo groot, dat de financiën voor mij een ver-van-mijn-bed-show zijn. Bij volledige informatie van financiën en regelingen zou ik wel rekening houden met dergelijke premiekortingen.” Een manager werkzaam bij een grote wooncorporatie denkt dat de grootte van een bedrijf meespeelt: “Een bedrag van € 7000 premiekorting per jaar is voor een bedrijf van 550 werknemers niet interessant genoeg, al kan ik me voorstellen dat kleine ondernemingen hier anders over denken.”

Werkbonus

De *werkbonus* is een premiekorting voor het in dienst houden van oudere werknemers. Er geldt dat werkgevers een korting krijgen voor elke werknemer vanaf 62 jaar.³ Gedurende maximaal drie jaar ontvangen werkgevers een korting van €1750 per jaar op hun af te dragen werkgeverspremies. Deze korting vermindert naar rato als de werknemer minder dan 36 uur per week werkt. De werkbonus en mobiliteitsbonus zijn niet cumulatief. Indien een werkgever een uitkeringsgerechtigde van 62 jaar aanneemt geldt alleen de hoogste premiekorting, in dit geval dus voor het aannemen van de uitkeringsgerechtigde. Onderzocht is het effect van de werkbonus ten opzichte van een situatie zonder werkbonus. Hierbij geldt dat de werkbonus vooral gericht is op het langer laten doorwerken van zittende oudere werknemers, waardoor het verwachte effect op de *aannamekans* van oudere werknemers beperkt is. Hiervoor is de mobiliteitsbonus in theorie het meer geschikte instrument. De werkbonus was een deel van het originele Vitaliteitspakket, deze is in het Lenteakkoord echter afgeschaft.

Uit de analysesresultaten volgt dat de werkbonus geen invloed heeft op de aannamekans van oudere werknemers. Degenen die er aantrekkelijker van worden zijn de 45-jarigen ten opzichte van de 35-jarigen (licht significant). De betrouwbaarheid van dit resultaat is echter beperkt. In totaal levert het opnemen van de werkbonus geen significante verbetering op van de verklaring van het aannamegedrag van werkgevers. De werkbonus is ook vooral een beloning voor werkgevers voor het langer in dienst houden van hun oudere werknemers. In hoeverre de werkbonus dat doel bereikt, is in dit onderzoek niet geanalyseerd.

Loondoorbetaling bij ziekte en de no-riskpolis WW

Een vierde vorm van overheidsbeleid dat de aannamekans van oudere werknemers kan beïnvloeden is *loondoorbetaling bij ziekte*. Op dit moment geldt dat werkgevers een langdurig zieke werknemer gedurende twee jaar door moeten betalen. Aangezien oudere werknemers vaker langdurig ziek zijn dan jongere werknemers, kan dit werkgevers ervan weerhouden om ouderen aan te nemen. Volgens Langman/Economen (2008) zijn de risico's van oudere werknemers ook een belangrijke reden om geen ouderen aan te nemen.

³ Formeel gaat deze bonus in op 1 januari van het jaar waarin een werknemer 62 jaar wordt.

Vanwege deze mogelijke belemmering is de *no-riskpolis WW* ontwikkeld. Hierbij neemt het UWV de loonbetaling en de premiedifferentiatie WGA over als een oudere voormalig WW'er langdurig ziek wordt. Deze regeling geldt voor nieuwe werknemers vanaf 55 jaar die minstens een jaar in de WW gezeten hebben.⁴ De loonbetaling bij langdurige ziekte geldt gedurende de eerste vijf jaar van het nieuwe dienstverband.

In dit onderzoek zijn enkele varianten van de loondoorbetaling bij ziekte en de *no-riskpolis WW* onderzocht. Naast de reguliere loondoorbetaling bij ziekte is ook een verkorte loondoorbetaling voor ouderen in het onderzoek meegenomen. Hierbij hoeven werkgevers maar een jaar het loon door te betalen. Ook zijn drie varianten van de *no-riskpolis* onderzocht. Naast de eerder beschreven variant, is ook een variant meegenomen waarbij de *no-riskpolis* doorloopt tot het pensioen van een nieuwe werknemer. Ten slotte is een nog ruimere variant onderzocht, waarbij de *no-riskpolis* ook geldt voor nieuwe werknemers die korter dan een jaar werkloos zijn geweest. De eerste variant waarbij werkgevers voor nieuwe werknemers vanaf 55 jaar die minstens een jaar in de WW gezeten hebben geen financieel risico lopen bij langdurige ziekte is op het moment van schrijven bestaand beleid. Ziekteverzuim korter dan 14 weken moet wel door de werkgever doorbetaald worden. De andere twee varianten zijn mogelijke beleidsopties.

Het opnemen van maatregelen met betrekking tot loondoorbetaling bij ziekte leidt niet tot een significante verbetering van de verklaring van het aannamegedrag van werkgevers. Dit geldt voor zowel de verkorte loondoorbetaling bij ziekte als voor de verschillende vormen van de *no-riskpolis WW*. Deze maatregelen beïnvloeden met andere woorden de leeftijdsvoorkeuren van werkgevers niet. Dit resultaat is opvallend, aangezien verwacht werd dat het hogere ziekte- en arbeidsongeschiktheidsrisico mogelijke belemmering kan vormen voor het aannemen van oudere werknemers. Deze belemmering zou kunnen worden opgelost door dat risico te verlagen. Uit de enquêteresultaten blijkt echter niet dat deze verlaging van het risico tot hogere aannamekansen voor ouderen leiden. De onderzochte overheidsmaatregelen zijn wel puur gericht op het verlagen van het financiële risico voor werkgevers. Langdurig ziekteverzuim levert echter meer problemen op voor een werkgever dan alleen de kosten, zo moet bijvoorbeeld een zieke werknemer vervangen worden. Dit kan voor ongewenst extra werk voor ander personeel zorgen, of een werkgever zal extern vervanging moeten zoeken. Deze vorm van risico wordt niet door de onderzochte vormen van overheidsbeleid afgedekt, wat het gebrek van effecten van de verlengde loondoorbetaling en *no-riskpolis WW* kan verklaren.

Op grond van de gevoerde interviews is het niet verwonderlijk dat maatregelen die de werkgeverslasten bij ziekte van werknemers verminderen niet veel invloed hebben op de beslissing om oudere werknemers al dan niet aan te nemen. Geïnterviewden (met uitzondering van die in de sector zorg) gaven aan niet de indruk te hebben dat ouderen vaker en langduriger ziek zijn in vergelijking met werknemers van andere leeftijden. Dit blijkt overigens ook uit de percepties van werkgevers (zie Hoofdstuk 3). Een aantal geeft aan dat verkorte loondoorbetaling wel zou helpen als bij werkgevers de perceptie bestaat dat ouderen een hoger risico hebben op langdurige ziekte, maar benadrukt werd dat zij zelf niet die perceptie hebben.

⁴ Het formele criterium voor de *no-riskpolis WW* (ook compensatieregeling genoemd) is als volgt:

- Betreft personen die op 8 juli 2009 (= inwerkingtredingsdatum van de regeling) 55 jaar of ouder zijn;
- Ze moeten onmiddellijk voorafgaand aan de dienstbetrekking ten minste 52 weken werkloos zijn geweest.

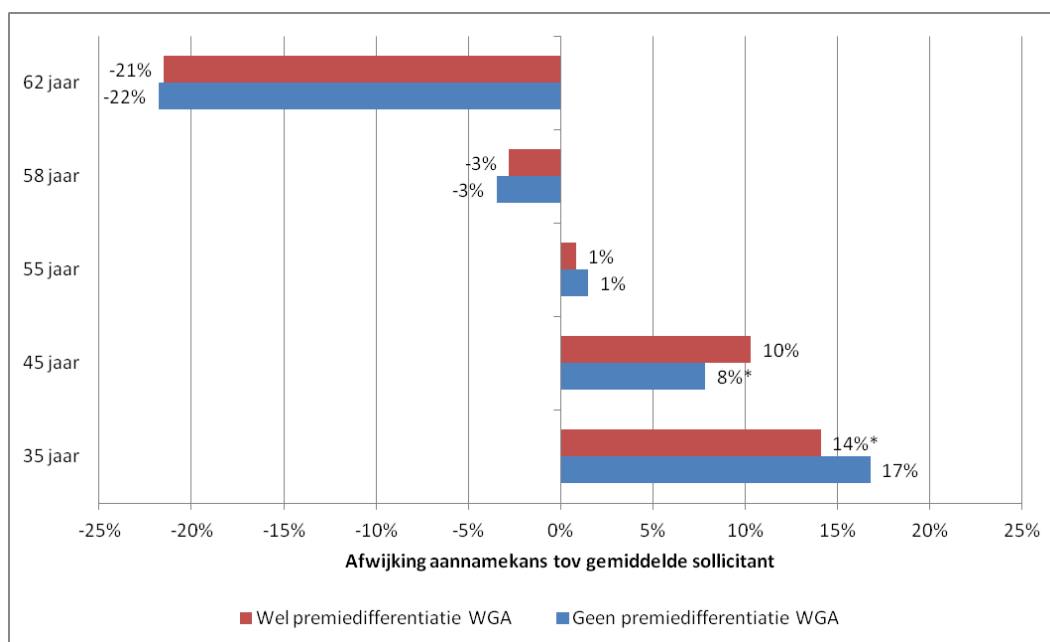
Daarnaast is het ook nog eens zo dat veel werkgevers⁵ zich verzekeren tegen langdurige ziekte van hun werknemers. Daardoor heeft een hoger ziekteverzuim niet direct effect op de lasten van een werkgever. Wel kan de premie op termijn hoger worden als een organisatie veel langdurig zieken heeft. Zolang het ziekteverzuim beperkt blijft, is het begrijpelijk dat werkgevers die zich hebben herverzekerd voor langdurige ziekte minder gevoelig zijn voor de duur van de loondoorbetaling of de no-riskpolis WW.

Premiedifferentiatie WGA

De *premiedifferentiatie WGA* is een regeling die de arbeidsmarktpositie van oudere werknemers mogelijk zou kunnen verslechteren. De premie die een werkgever voor de WGA moet afdragen wordt namelijk bepaald op basis van het risicoprofiel van het personeelsbestand. Als het personeelsbestand een hoger arbeidsongeschiktheidsrisico heeft, dan is de WGA-premie hoger. Zo zouden werkgevers moeten worden gestimuleerd om een actief verzuimbeleid en anti-arbeidsongeschiktheidsbeleid te voeren. In de praktijk komt deze regeling erop neer dat werkgevers meer WGA-premie betalen als voormalige werknemers die na twee jaar ziekte gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn verklaard twee jaar eerder een hoge WGA-uitkeringlast hadden. Aangezien oudere werknemers naar verwachting hogere arbeidsongeschiktheidsrisico's hebben, stijgt de verwachting van de te betalen WGA-premie ook als een bedrijf deze personen aanneemt.

Overigens kunnen werkgevers er ook voor kiezen om eigenrisicodragers voor de WGA te zijn. In dat geval moeten zij zelf de WGA-uitkeringen voor hun ex-personeel betalen en betalen ze geen WGA-premie. Ook dan geldt dat het aannemen van oudere werknemers tot extra verwachte WGA-lasten leidt. Alleen is het nu niet in de vorm van een premie, maar in de vorm van de uitkeringslasten.

⁵ Volgens de Evaluatie van de Wet Verlenging Loondoorbetaling (Veerman & Molenaar-Cox, 2006) had 68 procent van de bedrijven een private verzuimverzekering. Dit gold vooral voor kleinere bedrijven.

Figuur 2.5 Geen significant effect premiedifferentiatie WGA op de aannamekans van ouderen

Bron: SEO Economisch Onderzoek, op basis van enquête Ipsos Synovate (2012)

Figuur 2.5 laat zien dat premiedifferentiatie WGA geen invloed heeft op de aannamekans van oudere werknemers. Als er geen premiedifferentiatie WGA zou zijn, dan worden juist 35-jarigen aantrekkelijker ten koste van 45-jarigen. Dit effect is statistisch gezien niet robuust. Het opnemen van premiedifferentiatie in het analysemodel leidt niet tot een significant betere verklaring van het aannamegedrag van werkgevers. Daardoor is niet bewezen dat premiedifferentiatie WGA de leeftijdsvoorkeuren van werkgevers beïnvloedt. Op basis van de analyseresultaten op grond van de werkgeversenquête leidt afschaffing van de premiedifferentiatie WGA dus niet tot een verbetering van de arbeidsmarktpositie van oudere werknemers.

In de interviews wordt dit beeld bevestigd. Personen binnen een bedrijf die beslissen over het aannemen van nieuwe werknemers zijn matig op de hoogte van het eigenrisicodragerschap van hun bedrijf. Ook hier acht men dit een zaak voor de afdeling personeelszaken. Premiedifferentiatie zou volgens een geïnterviewde uit de landbouwsector de aannamekans van ouderen kunnen verlagen, maar alleen voor bedrijven die veel ervaring hebben met arbeidsongeschiktheid bij werknemers. Alle geïnterviewde organisaties gaven echter aan nauwelijks te maken hebben gehad met werknemers die arbeidsongeschikt zijn geraakt.

Koning (2009) laat zien dat premiedifferentiatie van invloed is op de kans dat bestaand personeel arbeidsongeschikt wordt. De instroom in arbeidsongeschiktheid kan volgens Koning door premiedifferentiatie met 15 procent dalen. Werkgevers lijken zich dus vooral door premiedifferentiatie te laten beïnvloeden als een personeelslid arbeidsongeschikt dreigt te worden. Bij het aannemen van nieuw personeel is niet bewezen dat de regeling van belang is. Alessie en Bloemen (2004) simuleren werkhervattingskansen van jongere en oudere werknemers als gevolg van de invoering van de premiedifferentiatie WW. Ze vinden dat er door deze premiedifferentiatie WW maximaal drie procent minder ouderen worden aangenomen. Een belangrijk verschil met het huidige onderzoek is dat Alessie en Bloemen zich richten op

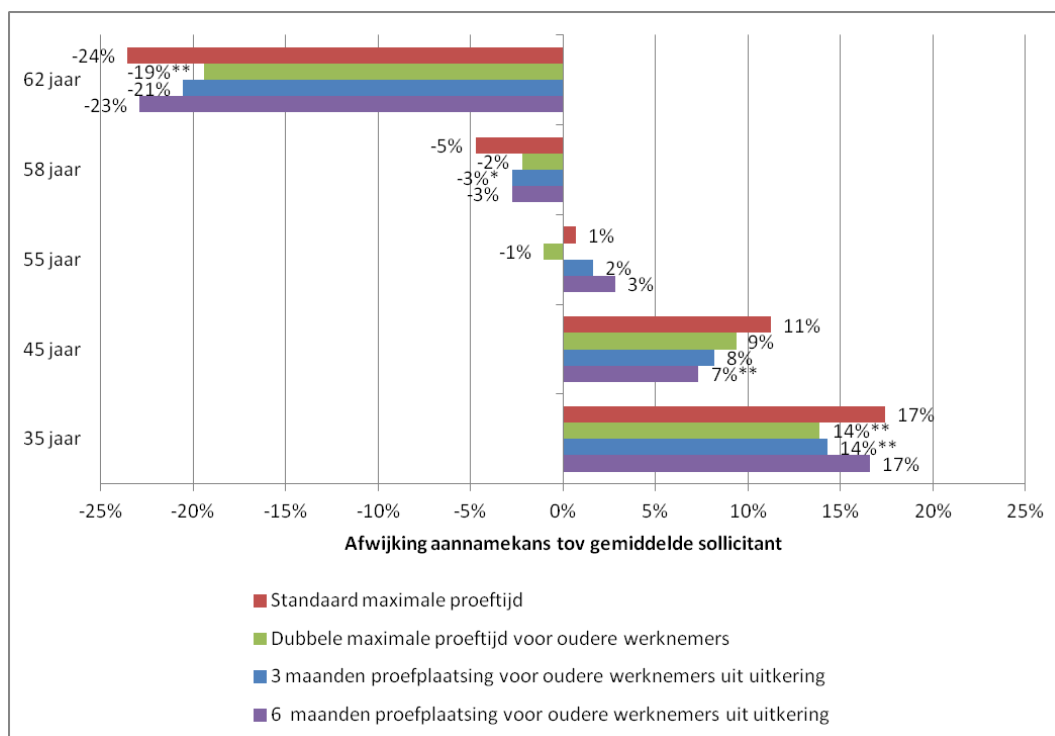
werkloosheid. Voor arbeidsongeschiktheid zijn de effecten waarschijnlijk kleiner, omdat werkgevers daar meer mogelijkheden hebben om dit door preventie en re-integratie te voorkomen.

Proefplaatsing en verlengde proeftijd

De *proefplaatsing* is een regeling waarbij werkgevers uitkeringsgerechtigden drie maanden op proef in dienst kunnen nemen. Hierbij behoudt de werknemer zijn uitkering en betaalt de werkgever gedurende de proefplaatsing geen loon. Wel moet het de intentie van de werkgever zijn om de werknemer een dienstverband van minstens een half jaar te geven. In het wetsvoorstel modernisering Ziektewet is al het voorstel opgenomen om de proefplaatsing voor verschillende groepen uitkeringsgerechtigden te verlengen tot maximaal zes maanden. Dit wetsvoorstel is momenteel (september 2012) in behandeling bij de Eerste Kamer. Onderzocht is of het invoeren van een verlengde proefplaatsingsregeling voor werklozen vanaf 55 jaar effect zou kunnen hebben.

Ook zou de *proeftijd* voor ouderen verlengd kunnen worden. Bij een verlengde proeftijd kunnen werkgevers de tijd waarin ze een nieuwe werknemer zonder ontslagvergunning en opzegtermijn kunnen ontslaan verlengen. De standaard proeftijd is drie maanden, onderzocht is wat het gevolg is van een verlengde proeftijd van 6 maanden voor werknemers vanaf 55 jaar. Aangezien werkgevers de optie hebben om nieuw personeel eerst een jaarcontract aan te bieden, lijkt deze optie beleidsmatig minder interessant. Het is immers al mogelijk nieuw personeel voor een redelijk korte periode te screenen via een tijdelijk contract. Een verlengde proeftijd in combinatie met een vast contract kan in bepaalde gevallen voor zowel werkgevers als werknemers aantrekkelijker zijn dan een tijdelijk contract. In dat geval kan een verlengde proeftijd meerwaarde hebben boven tijdelijke contracten.

Figuur 2.6 Verlenging maximale proeftijd en mogelijkheid tot proefplaatsing maakt 58- en 62-jarigen aantrekkelijker



Bron: SEO Economisch Onderzoek, op basis van enquête Ipsos Synovate (2012)

Zowel een verlenging van de proeftijd als de proefplaatsingsregeling blijkt een grotere kans op te leveren dat een oudere sollicitant wordt aangenomen, zie Figuur 2.6. Dit gaat wel ten koste van de positie van jongere sollicitanten, hun aannamekans daalt door deze regelingen. Het lijkt erop dat werkgevers een langere proefperiode voor oudere werknemers kunnen waarderen. Hierdoor zijn ze langer in staat om te kijken of de nieuwe werkgever een goede match is, voordat ze definitief bepalen of een werknemer in dienst komt. Dat is belangrijker bij oudere dan bij jongere werknemers, omdat de kosten van een mismatch bij oudere werknemers hoger ligt dan bij jongere werknemers. Bovendien is de variatie in kwaliteit van de match bij oudere werknemers waarschijnlijk groter dan bij jongere werknemers, hetgeen meer onzekerheid voor de werkgever geeft. Een verlengde proeftijd biedt een oplossing voor die onzekerheid. Het opnemen van de varianten van proefplaatsing en verlengde proeftijd leiden tot een significante verbetering van de verklaring van het aannamebeleid van werkgevers. Dat geeft aan dat deze maatregelen de leeftijdsvoorkeuren van werkgevers significant beïnvloeden.

Opvallend is het iets grotere effect van een korte proefplaatsing van drie maanden in vergelijking met een proefplaatsing van zes maanden. Het verschil in de gemiddelde leeftijd van een aangenomen sollicitant is tussen deze twee varianten van proefplaatsing slechts twee maanden. Dit geeft aan dat de gevonden verschillen tussen de verschillende varianten van de proefplaatsingsregeling zeer beperkt zijn en mogelijk door toeval verklaard kunnen worden.

De meningen onder werkgevers over proefplaatsing van oudere werklozen in de interviews zijn dan ook verdeeld. Een deel van de geïnterviewden geeft aan geen heil te zien in deze maatregel, terwijl andere werkgevers positief tegenover de regeling staan. Men blijkt in de praktijk nauwelijks

ervaring te hebben met proefplaatsing. Een geïnterviewde uit een klein bedrijf in de bouw wijst erop dat er ook misbruik van de regeling gemaakt wordt: toen hij de juiste man voor een vacature gevonden had en hem een contract wilde voorleggen, wees personeelszaken hem op de mogelijkheid de werknemer de eerste drie maanden onder het mom ‘proefplaatsing’ te laten werken en het loon aan te vullen. Op die manier ontving de werknemer nog drie maanden een uitkering, terwijl men toch al de intentie had deze persoon een contract aan te bieden.

Gevraagd naar het nut van verlenging van de proeftijd laten geïnterviewden ook verschillende geluiden horen. Zo geven werkgevers uit de zorg en de landbouw aan dat de huidige lengte van de proeftijd voldoende is om te bepalen of iemand bevalt of niet. Een werkgever in de zakelijke dienstverlening is een andere mening toegedaan: “De eerste twee maanden zijn nodig om iemand in te werken, in het verleden bleek vaak dat je pas na deze periode zag of iemand echt functioneerde in de organisatie.” Geen enkele werkgever gaf in de interviews aan dat ouderen significant meer kansen op de arbeidsmarkt zouden hebben door verlenging van de proefperiode.

3 Percepties van werkgevers over oudere werknemers

Werkgevers met positieve percepties over het ziekteverzuimrisico en de persoonlijke eigenschappen van oudere werknemers nemen vaker ouderen aan. In tegenstelling tot wat leidinggevend denken, spelen percepties over looneisen amper een rol bij het aannemen van oudere sollicitanten.

3.1 Percepties van werkgevers en aannamekansen van ouderen

Percepties die werkgevers van oudere werknemers hebben, zouden hun aannamebeleid kunnen beïnvloeden. Onder anderen Van Dalen et al. (2007) en Gelderblom et al. (2011) hebben onderzoek gedaan naar deze percepties. Daarbij zijn percepties nog niet gerelateerd aan de positie van oudere sollicitanten. In het verleden is gevonden dat werkgevers ouderen minder productief vinden, minder creatief, dat ze vaker ziek zijn en dat ze vernieuwing in de weg staan. Wel denken werkgevers dat oudere werknemers loyaler, betrouwbaarder en klantgerichter zijn (Van Dalen et al., 2007).

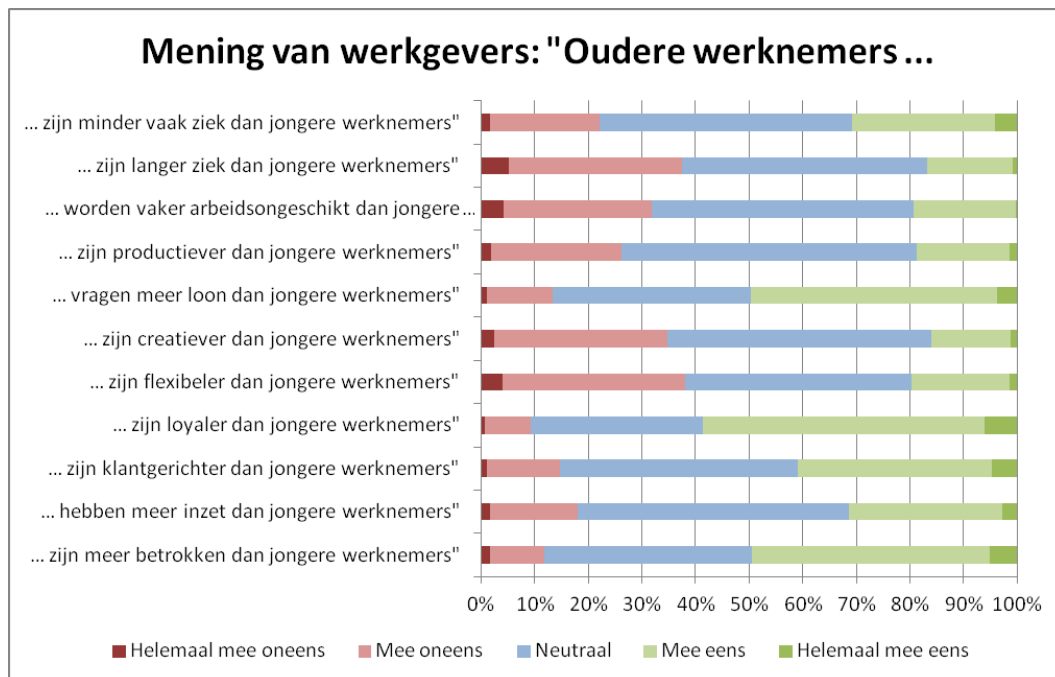
Ook in het huidige onderzoek is gevraagd naar percepties van werkgevers over oudere werknemers. Uit de antwoorden komt naar voren dat werkgevers positief zijn over de 'zachtere' vaardigheden van ouderen, zoals inzet en klantgerichtheid. Negatiever zijn ze over de creativiteit en flexibiliteit van oudere werknemers. Ook zeggen werkgevers de looneisen van ouderen (te) hoog te vinden, terwijl hun productiviteit niet hoger is. Over het ziekte- en arbeidsongeschiktheidsrisico zijn de werkgevers relatief positief.

De gehouden interviews met werkgevers wijzen uit dat de grootste belemmering niet in de eigenschappen van de werknemer zit, maar in de potentiële terugverdienperiode. Men legt uit dat er feitelijk een investering in een werknemer wordt gedaan en dat de werkgever de investering terugverdient in de periode dat de werknemer volledig is ingewerkt. De potentiële terugverdienperiode bij een oudere werknemer is korter, waardoor de verwachte baten kleiner zijn dan bij een jongere werknemer. Deze belemmering speelt volgens de meeste geïnterviewden vanaf 58 à 59 jaar. Daarnaast wordt het omgaan met (nieuwe) technologie in interviews genoemd als belemmering voor oudere werknemers. Jongeren kunnen gemiddeld beter en sneller omgaan met automatisering, waardoor werkgevers hen productiever vinden.

Figuur 3.1 geeft een overzicht van de percepties van de leidinggevendenden. Het is niet uitgesloten dat het hier deels om sociaal wenselijke antwoorden gaat. Daadwerkelijke percepties zouden zowel positiever als negatiever kunnen zijn. Een belangrijke vraag is wat de invloed is van deze percepties op de aannamekansen van oudere sollicitanten. Om deze vraag te beantwoorden is in de conjunctanalyse op basis van de hypothetische sollicitanten het effect van leeftijd gerelateerd aan de percepties van de leidinggevendenden. Hierdoor komt naar voren of de aannamekans van ouderen wordt beïnvloed door de percepties van werkgevers. Belangrijk hierbij te vermelden is

dat niet gecorrigeerd kan worden voor eventuele sociaalwenselijkheid van de gerapporteerde percepties. De resultaten kunnen hierdoor gekleurd zijn. Om sociaalwenselijkheid bij de keuze van kandidaten zoveel mogelijk te voorkomen, zijn in de enquête de vragen over percepties pas na die keuzes gesteld.

Figuur 3.1 Ouderen zijn loyaler en meer betrokken, maar vragen wel meer loon aldus werkgevers



Bron: SEO Economisch Onderzoek, op basis van enquête Ipsos Synovate (2012)

In Tabel 3.1 wordt telkens het effect op de aannamekans van oudere sollicitanten weergegeven van positieve en negatieve percepties van leidinggevendenden ten opzichte van neutrale percepties. De effecten zijn gelijk aan de afwijking van de aannamekans per leeftijd ten opzichte van de referentie met neutrale percepties. Hierbij zijn twee significantieniveaus gebruikt, een effect weergegeven met één ster is significant op het 90 procent-betrouwbaarheidsniveau, voor een effect met twee sterren geldt dat deze significant is op het 95 procent-betrouwbaarheidsniveau. Deze significantie betreft dus steeds de afwijking in aannamekansen ten opzichte van neutrale percepties. Bijvoorbeeld, een leidinggevende met een positieve perceptie over het ziekteverzuim van ouderen neemt een 58-jarige sollicitant drie procentpunt vaker aan dan een leidinggevende met een neutrale perceptie over het ziekteverzuim van ouderen. Het verschil in de aannamekans van een 58-jarige sollicitant tussen een leidinggevende met een positieve en een negatieve perceptie is zo dus zes procentpunt. De aannamekansen gelden uitsluitend voor de hypothetische situatie waarbij er twee sollicitanten zijn voor een vacature.

Tabel 3.1 Percepties over ziekteverzuim en karaktereigenschappen hebben aanzienlijke invloed op aannamekansen oudere sollicitanten, invloed van percepties over productiviteit en looneisen is beperkt

	Soort perceptie	Effect op aannamekans					Gemiddelde leeftijd aangenomen sollicitant
		35-jarigen	45-jarigen	55-jarigen	58-jarigen	62-jarigen	
Frequentie ziekteverzuim	Negatief	-1%	+2%	+3%**	-3%**	-1%	48,5
	Neutraal	Ref	ref	ref	ref	ref	48,5
	Positief	-9%**	+1%	+2%	+3%**	+3%**	49,4
Duur ziekteverzuim	Negatief	+1%	+3%	+3%	-1%	-4%**	48,3
	Neutraal	ref	ref	ref	ref	ref	48,6
	Positief	-8%**	+1%	+2%	+4%**	+2%	49,3
Frequentie arbeidsongeschiktheid	Negatief	+1%	+1%	+3%*	-1%	-4%*	48,3
	Neutraal	ref	ref	ref	ref	ref	48,5
	Positief	-10%**	-1%	+1%	+4%**	+5%**	49,5
Productiviteit	Negatief	+5%**	+2%	0%	-5%**	-2%	48,3
	Neutraal	ref	ref	ref	ref	ref	48,8
	Positief	-5%**	0%	+2%	+2%	+1%	49,3
Looneisen	Negatief	+2%	-2%	-1%	0%	0%	48,7
	Neutraal	ref	ref	ref	ref	ref	48,8
	Positief	-3%	+1%	+2%	0%	0%	49,0
Flexibiliteit	Negatief	+5%**	-1%	+1%	-3%**	-2%	48,4
	Neutraal	ref	ref	ref	ref	ref	48,9
	Positief	-3%*	-4%*	+3%*	+3%**	0%	49,3
Creativiteit	Negatief	+3%	0%	0%	-2%	-1%	48,6
	Neutraal	ref	ref	ref	ref	ref	48,9
	Positief	0%	+1%	+3%	0%	-3%	48,8
Loyaliteit	Negatief	+8%**	+2%	-1%	-4%*	-5%*	47,8
	Neutraal	ref	ref	ref	ref	ref	48,7
	Positief	-2%	-1%	0%	+1%	+2%	49,0
Klantgerichtheid	Negatief	+4%*	-1%	-3%	-1%	0%	48,2
	Neutraal	ref	ref	ref	ref	ref	48,6
	Positief	-6%**	-2%	+3%**	+2%*	+2%	49,2
Inzet	Negatief	+6%**	0%	-1%	-3%**	-3%	48,0
	Neutraal	ref	ref	ref	ref	ref	48,6
	Positief	-7%**	-2%	+3%**	+3%**	+3%**	49,4
Betrokkenheid	Negatief	+2%	+4%*	-2%	-2%	-2%	48,1
	Neutraal	ref	ref	ref	ref	ref	48,5
	Positief	-6%**	0%	+1%	+2%*	+3%**	49,1

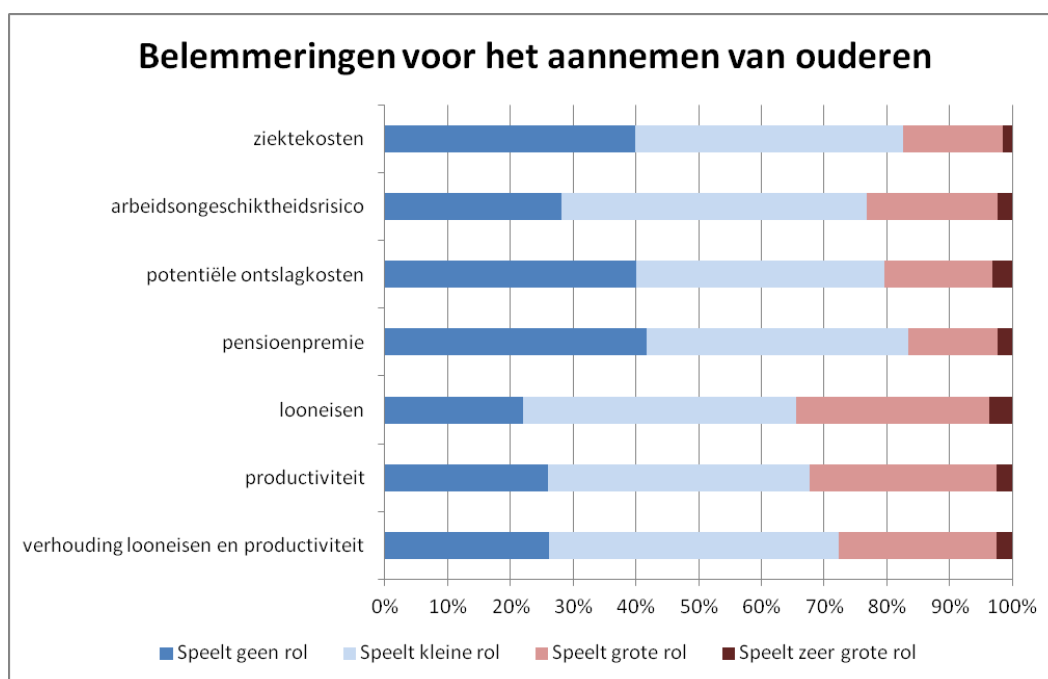
Bron: SEO Economisch Onderzoek, op basis van enquête Ipsos Synovate (2012)

Leidinggevend met positieve percepties over het arbeidsongeschiktheidsrisico, het ziekteverzuim, de productiviteit, loyaliteit, de klantgerichtheid, de inzet en de betrokkenheid van ouderen nemen significant vaker oudere werknemers aan. Dit is in lijn met het resultaat dat LangmanEconomen (2008) vindt, namelijk dat de risico's (van ziekte en arbeidsongeschiktheid) van nieuw personeel een belangrijke reden zijn om geen nieuw personeel aan te nemen. De percepties over de looneisen en de creativiteit spelen amper een rol. De positieve invloed van

percepties over klantgerichtheid, inzet en de betrokkenheid zijn opmerkelijk, aangezien Van Dalen et al. (2009) vonden dat werkgevers vooral de ‘harde’ kenmerken bepalend voor de productiviteit zien. De resultaten uit Tabel 3.1 laten zien dat percepties met betrekking tot ‘zachte’ kenmerken zoals flexibiliteit, loyaliteit, klantgerichtheid, inzet en betrokkenheid, toch ook een behoorlijke invloed kunnen hebben.

Tussen werkgevers met verschillende percepties over de looneisen van ouderen bestaan amper verschillen in de leeftijdsvoorkeur voor nieuw personeel. Zowel leidinggevendenden die aangeven meer positief als meer negatief te zijn over de looneisen van ouderen nemen deze ouderen aanzienlijk minder aan. Leidinggevendenden die positiever zijn over de productiviteit van ouderen nemen wel eerder een oudere aan. Uit Figuur 3.2 blijkt dat de leidinggevendenden zelf aangeven dat de productiviteit en looneisen van ouderen de grootste rol spelen om ouderen al dan niet aan te nemen. Dit is op basis van hun antwoord op een directe vraag hierover. De resultaten uit Figuur 3.2 komen niet helemaal overeen met resultaten van een vergelijkbare bevraging door LangmanEconomen (2008) in een onderzoek onder kleine werkgevers. Daarin wordt aangegeven dat de risico's van nieuw personeel als belangrijkste belemmering gelden, terwijl loonkosten minder een rol spelen.

Figuur 3.2 Werkgevers zien productiviteit en looneisen als grootste belemmering voor het aannemen van oudere sollicitanten



Bron: SEO Economisch Onderzoek, op basis van enquête Ipsos Synovate (2012)

3.2 Ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid

Een verondersteld hogere ziekteverzuim en hoger risico op een daaropvolgende arbeidsongeschiktheidsperiode kan in theorie een belangrijke belemmering zijn om oudere werknemers aan te nemen. Het arbeidsongeschiktheidsrisico is voor 55-plussers in werkelijkheid

ook vier maal zo groot als dat van werknemers tussen de 25 en 35 jaar (UWV, 2011). De verzuimfrequentie daalt wel met leeftijd, maar de duur van het ziekteverzuim neemt juist toe (Smulders, 2005 en Quispel, 2000). Ouderen hebben namelijk eerder met ernstige gezondheidsproblemen te maken. Ook hebben zij vaker chronische aandoeningen. Hierdoor hebben zij meer hersteltijd nodig (Gellatly, 1995 en Hayflick, 1994).

Ziekteverzuim is afhankelijk van vele factoren, die zowel binnen als buiten de organisatie te vinden zijn. Daarnaast bestaan determinanten van ziekteverzuim op verschillende niveaus, van individu tot maatschappij (Geurts & Smulders, 2006). Ondanks de afwijkende wetgeving en verzuimcultuur, is er veel overeenkomst tussen de determinanten van ziekteverzuim die in de Verenigde Staten vastgesteld zijn en die in Nederland beschreven worden.

De belangrijkste determinant is de gezondheid van de werknemer zelf. Resultaten uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden wijzen uit dat de meest voorkomende gezondheidsklacht bij verzuim griep of verkoudheid is (38 procent van alle gezondheidsklachten). Rugklachten (12 procent) en psychische klachten (12 procent) volgen op ruime afstand. Het moge duidelijk zijn dat bij langdurig verzuim de verhoudingen enigszins anders liggen. Burdorf et al. (2008) geven aan dat stressvolle gebeurtenissen alleen kunnen worden geassocieerd met ziekteverzuim korter dan drie dagen, terwijl vermoeidheid alleen kan worden geassocieerd met ziekteverzuim van langer dan drie dagen. Geurts en Smulders (2006) geven aan dat de diagnose bij 34 procent van alle uitkeringsontvangers een psychisch probleem is, 28 procent heeft bewegingsapparaatklachten en bij 5 procent is er sprake van hart- of vaatziekten. In de verklaring voor meer langdurig ziekteverzuim bij ouderen speelt de achteruitgang van de gezondheid en de toename van chronische ziekten een prominente rol.

Individuele determinanten of factoren in de privésfeer kunnen ook bijdragen aan een hoger ziekteverzuim. Zo vinden Burdorf et al. (2008) dat alleenstaanden significant meer langdurig ziek zijn dan partners. Persoonlijkheidsfactoren blijken eveneens een invloed te hebben op het ziekteverzuim van een werknemer. Een studie van Stormer en Fahr (2010) wijst uit dat mensen met de eigenschappen 'neurotisch' en 'meegaand' vaker langdurig verzuimen. De leefstijl van een werknemer is belangrijk voor zijn gezondheid en beïnvloedt daarmee de kans op ziekteverzuim. Zo zijn mensen die regelmatig sporten minder vaak langdurig ziek (Geurts & Smulders, 2006) en hebben alcoholgebruikers een grotere kans op langdurig verzuim (Burdorf et al., 2008).

Zeventig procent van alle verzuimgevallen wordt veroorzaakt door een reden die buiten het werk ligt. Voor de overige gevallen is werkdruk en werkstress de meest voorkomende determinant. In bepaalde gevallen wordt dit veroorzaakt doordat de werknemer een te groot takenpakket heeft of in een te hoog tempo werkt. Een gebrek aan autonomie en regelmogelijkheden leidt evenzeer tot een hoger risico op een ziekteverzuim langer dan drie dagen (Geurts & Smulders, 2006, Burdorf et al., 2008). Ten slotte is bewezen dat werknemers in fysiek zware banen vaker langdurig verzuimen.

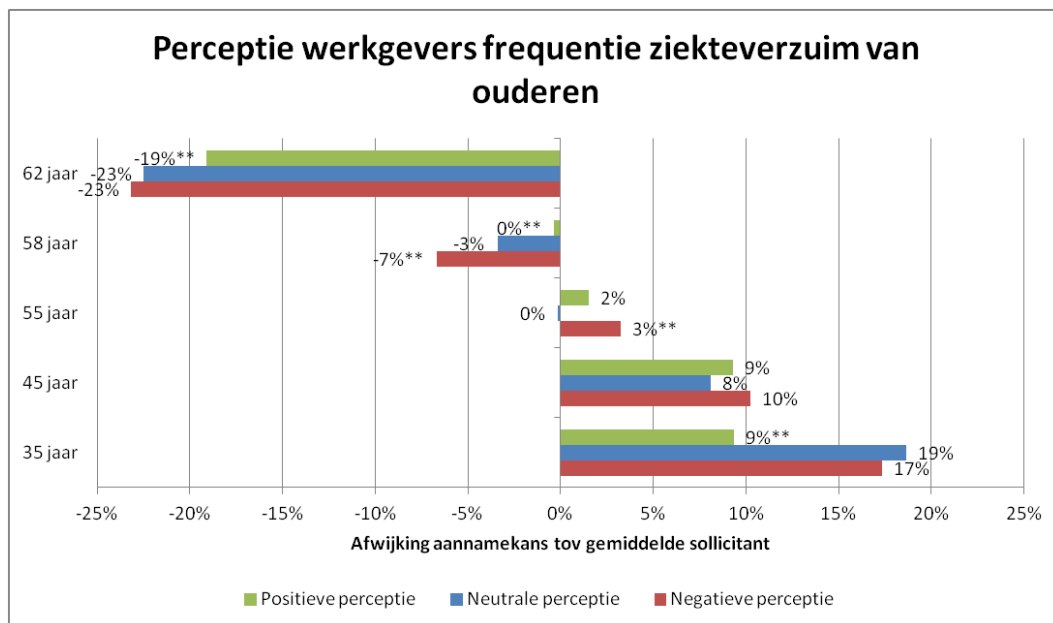
Economische ontwikkelingen kunnen de hoogte van het langdurig ziekteverzuim sterk beïnvloeden. Zo is bekend dat in een laagconjunctuur het aantal langdurig zieken afneemt. Dit is deels te verklaren door het door Geurts & Smulders (2006) genoemde angsteffect. Werknemers zijn in economisch slechte tijden eerder bang om hun baan te verliezen en werken daardoor

langer en vaker door. Het sociale verzekeringsstelsel en de gezondheidszorg in een land bepalen daarnaast mede de hoogte van de landelijke verzuimcijfers.

Aangezien werkgevers het loon van langdurig zieke werknemers twee jaar moeten doorbetalen, is het aannemen van een oudere werknemer een relatief groot risico. Wel zijn de meeste werkgevers verzekerd voor dit risico. Ook moeten door de premiedifferentiatieregeling de kosten van een arbeidsongeschiktheidsuitkering maximaal tien jaar worden doorbetaald door de werkgever. Vanwege de belemmering die dit verzuimrisico kan zijn voor de aannamekansen van oudere werknemers, is de no-riskpolis WW bedacht. Het effect hiervan is in het vorige hoofdstuk behandeld.

Uit Figuur 3.2 blijkt dat voor ruim 70 procent van de werkgevers het arbeidsongeschiktheidsrisico op zijn minst een kleine belemmering vormt voor het aannemen van oudere werknemers. De potentiële ziektekosten zijn een belemmering voor 60 procent van de leidinggevendenden. Volgens relatief weinig werkgevers spelen deze risico's echter een grote rol, het lijkt dus slechts één van de mogelijke belemmerende factoren te zijn. Het feit dat de meeste werkgevers zich hiervoor verzekerd hebben, kan daarbij een rol spelen.

Het effect van percepties over het ziekteverzuim en het arbeidsongeschiktheidsrisico van oudere werknemers op de aannamekansen volgt uit Figuur 3.3. Hierbij is een onderverdeling gemaakt in respondenten met een negatieve, een neutrale en een positieve perceptie op basis van antwoorden op de stellingen in Figuur 3.1. De middelste blauwe balken geven de relatieve aannamekansen weer bij leidinggevendenden met een neutrale perceptie. De bovenste groene balken geven de relatieve aannamekansen voor leidinggevendenden met een positieve perceptie weer, terwijl de onderste rode balken de relatieve aannamekansen voor leidinggevendenden met een negatieve perceptie weergeven. Hierbij wordt de significantie van de verschillen tussen de balken weer met sterren weergegeven. Een leidinggevende met een positieve perceptie over de frequentie van het ziekteverzuim van ouderen neemt bijvoorbeeld een 58-jarige 3 procentpunt vaker aan dan een leidinggevende met een neutrale perceptie. Het verschil in de aannamekansen van een 58-jarige sollicitant tussen een leidinggevende met een positieve en negatieve perceptie is 7 procentpunten. De kansen gelden uitsluitend voor de hypothetische situatie waarbij er twee sollicitanten zijn voor een vacature, de (significante) effecten zijn echter wel generaliseerbaar.

Figuur 3.3 Positieve inschatting ziekteverzuimfrequentie leidt tot hogere aannamekans ouderen

Bron: SEO Economisch Onderzoek, op basis van enquête Ipsos Synovate (2012)

Uit Figuur 3.3 blijkt dat leidinggevendenden die positiever zijn over de ziekteverzuimfrequentie van oudere werknemers deze ook vaker aannemen. Vooral de kansen van 58-jarigen stijgen aanzienlijk als een werkgever een positieve perceptie heeft van de verzuimfrequentie van ouderen. Ook de aannamekansen van 62-jarigen stijgen licht. Leidinggevendenden die positief zijn over de verzuimfrequentie van ouderen nemen 35-jarigen aanzienlijk minder vaak aan dan leidinggevendenden die daarover een negatieve perceptie hebben. Aangezien oudere werknemers minder frequent ziek zijn dan hun jongere collega's, klopt een positieve perceptie met de werkelijkheid. Dertig procent van de werkgevers is het met deze stelling eens, terwijl 22 procent juist denkt dat oudere werknemers frequenter verzuimen dan jongere werknemers.

Ook werkgevers die positiever zijn over de verzuimduur en het arbeidsongeschiktheidsrisico van ouderen nemen vaker oudere sollicitanten aan. Dit gaat ten koste van de aannamekansen van 35-jarigen, zij worden aanzienlijk minder vaak aangenomen door werkgevers met positieve verzuimpercepties over ouderen. In het geval van de verzuimduur en het arbeidsongeschiktheidsrisico liggen juist de negatieve percepties dicht bij de realiteit. Deze resultaten onderschrijven het resultaat van LangmanEconomen (2008) dat het ziekte- en arbeidsongeschiktheidsrisico een belangrijke belemmering is om ouderen aan te nemen.

De geïnterviewde werkgevers blijken allemaal een positieve perceptie te hebben (of in ieder geval te geven) van het ziekteverzuim bij ouderen. Bovendien hebben ze zelf weinig te maken gehad met arbeidsongeschiktheid van oudere werknemers. Werkgevers zijn zich ervan bewust dat ouderen in het algemeen vaker langdurig ziek zijn, maar geven aan dat die regel voor hun bedrijf niet opgaat. Men denkt bij een selectieprocedure dan ook niet direct aan mogelijke gezondheidsproblemen van een sollicitant.

3.3 Productiviteit en loon

Bij de vervulling van vacatures maken werkgevers een afweging tussen de verwachte opbrengsten van potentiële kandidaten en de potentiële kosten van deze kandidaten. Wanneer kan worden gekozen tussen verschillende kandidaten dan wordt gekozen voor de kandidaat waarvan de verwachte opbrengsten ten opzichte van de verwachte kosten het hoogst liggen, als deze opbrengsten per saldo ten minste positief zijn. Als de verwachte kosten hoger liggen dan de verwachte opbrengsten voor alle kandidaten, dan wordt een vacature niet vervuld.

De verwachte opbrengsten van een kandidaat bestaan uit de te verwachten arbeidsproductiviteit gedurende het dienstverband van de potentiële werknemer. Arbeidsproductiviteit hangt voornamelijk af van het menselijk kapitaal van werknemers. Dat menselijk kapitaal neemt toe naarmate iemand hoger is opgeleid en meer werkervaring heeft. Maar naarmate menselijk kapitaal veroudert en niet goed wordt onderhouden (bijvoorbeeld door perioden van werkloosheid), kan de waarde ervan ook afnemen naarmate men ouder wordt. Naast het menselijk kapitaal zijn factoren als flexibiliteit, motivatie en inzet van belang voor de uiteindelijk gerealiseerde arbeidsproductiviteit. Verder wordt de arbeidsproductiviteit bepaald door de duur van het dienstverband en perioden van ziekte(verzuim).

Los van de *feitelijke* arbeidsproductiviteit, die moeilijk door een werkgever op voorhand is vast te stellen, hangt de *verwachte* arbeidsproductiviteit af van verwachtingen van de opdrachtgever over de feitelijke arbeidsproductiviteit. Percepties van de werkgever kunnen ervoor zorgen dat die feitelijke arbeidsproductiviteit wordt onderschat, bijvoorbeeld omdat werkgevers het risico op ziekteverzuim te hoog inschatten. Bovendien kunnen werkgevers een grote waarde hechten aan zekerheid over de te verwachten arbeidsproductiviteit, zodat een lagere maar zekere arbeidsproductiviteit hoger wordt gewaardeerd dan een hogere maar onzekere arbeidsproductiviteit.

De verwachte opbrengsten worden door de werkgever afgezet tegen de verwachte kosten van een kandidaat. Een kandidaat met een hoge arbeidsproductiviteit wil daarvoor ook worden gecompenseerd en kent daardoor ook hogere kosten in de vorm van een hoger loon. Een belangrijke afweging voor de werkgever is of de toename van de arbeidsproductiviteit door onder meer werkervaring bij een kandidaat voldoende opweegt tegen de stijging van het loonprofiel over leeftijd.

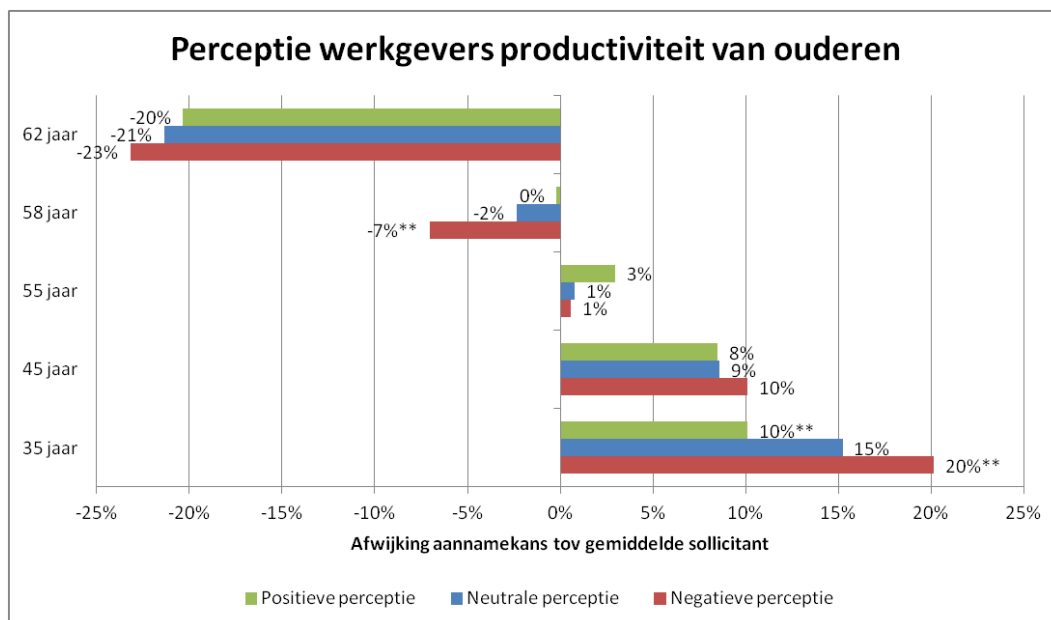
De belangrijkste theorie over de verhouding tussen loon en productiviteit naar leeftijd is beschreven door Lazear (1981). Hij stelt dat jongere werknemers onder hun productiviteit betaald worden, terwijl ouderen juist boven hun productiviteit worden betaald. Daarmee worden werknemers geprikkeld om voldoende te blijven presteren, zodat ze langer in dienst kunnen blijven. Werkgevers die investeren in hun werknemers hebben ook belang bij een lange termijn relatie met hun werknemers. Andere verklaringen voor een relatief hoog loon in verhouding tot de productiviteit van ouderen zijn de rol van vakbonden in centrale loononderhandelingen, het ontslagrecht en preferenties van werknemers voor een hoger loon op een latere leeftijd (De Hek & Van Vuuren, 2010). Vakbondsleden zijn in Nederland oververtegenwoordigd onder oudere werknemers, waardoor de belangen van ouderen in collectieve loononderhandelingen relatief goed worden behartigd. Daardoor kan de verhouding tussen het loon en de productiviteit

gunstiger uitpakken voor oudere werknemers. Voor ontslag via de kantonrechter geldt dat voor ouderen een hogere ontslagvergoeding moet worden betaald.

Figuur 3.2 liet zien dat voor 30 tot 35 procent van de werkgevers de productiviteit en looneisen een grote rol spelen als belemmering om oudere werknemers aan te nemen. De vraag in hoeverre deze percepties van invloed zijn op daadwerkelijke aannamekansen van ouderen op basis van de hypothetische sollicitanten in de gehouden enquête wordt in Figuur 3.4 beantwoord.

Uit Figuur 3.4 blijkt dat vooral 58-jarige sollicitanten een kleinere kans hebben om aangenomen te worden als een werkgever een negatievere perceptie heeft van de productiviteit van ouderen. Dit geldt voor ruim een kwart van de werkgevers. Indien werkgevers die productiviteit onderschatten, zouden de aannamekansen van ouderen kunnen worden verhoogd als werkgevers hiervan een realistischer beeld krijgen.

Figuur 3.4 Negatieve inschatting van productiviteit van oudere werknemers leidt tot lagere aannamekansen voor ouderen



Bron: SEO Economisch Onderzoek, op basis van enquête Ipsos Synovate (2012)

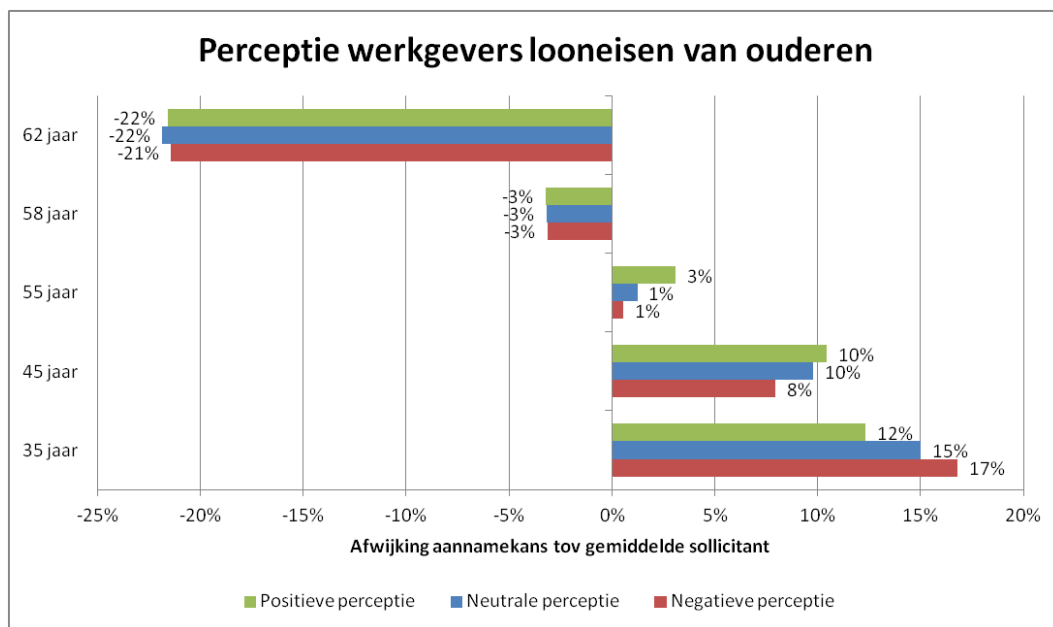
Uit de literatuur blijkt dat harde conclusies over het effect van leeftijd op productiviteit niet zijn te trekken. Zo concluderen De Hek en Van Vuuren (2010) in hun literatuuroverzicht dat de relevantie van verklarende theorieën per land, sector, bedrijf en individu kunnen verschillen. Zo vinden Göbel en Zwick (2009) dat de productiviteit van werknemers stijgt tot 50-55 jaar om daarna licht te dalen. Göbel en Zwick (2012) onderzoeken ook in hoeverre er sprake is van verschillen in het leeftijds-productiviteitsgat per sector. Hiervoor kunnen zij geen bewijs vinden. Van Ours en Stoeldraijer (2011) vinden voor de Nederlandse maakindustrie geen relatie tussen leeftijd en productiviteit. Een uitgebreid overzicht van de actuele literatuur hierover is te vinden in Gelderblom et al. (2011).

Tussen werkgevers met verschillende percepties over de looneisen van oudere werknemers bestaan amper verschillen in de leeftijdsvoorkeur voor nieuw personeel, zie Figuur 3.5. De effecten van percepties over looneisen zijn niet significant. Wat de mening over de looneisen van oudere werknemers ook is, werkgevers hebben altijd een voorkeur voor jongeren. Het is dus niet zo dat werkgevers met een positievere perceptie over de looneisen van oudere werknemers deze ouderen vaker aannemen. De helft van de werkgevers heeft een negatieve perceptie over de looneisen van ouderen, terwijl minder dan 15 procent hier positief over is.

De perceptie van productiviteit van oudere werknemers is onder de geïnterviewde werkgevers overwegend positief. Wel benadrukte men tijdens de interviews de samenhang met ervaring, opleiding en gezondheid. Deze volgens werkgevers meer tastbare begrippen van productiviteit zijn bij het aannemen van grotere invloed dan een bewuste, directe inschatting van de verwachte productiviteit.

Deelen (2011) laat zien dat de lonen in Nederland oplopen met leeftijd en vooral met ervaring. Dit geldt vooral voor werknemers die al in dienst zijn en jaarlijks een cao-loonsverhoging ontvangen. Voor nieuwe werknemers zijn werkgevers beter in staat om een loon uit te onderhandelen dat goed met de productiviteit overeenkomt. Wel is het zo dat werknemers die al een baan hebben over het algemeen geen inkomen willen verliezen als zij van baan wisselen. Daardoor kunnen de looneisen voor die groep hoger zijn. Dit zou ook kunnen verklaren waarom werkgevers liever personen aannemen die kort werkloos zijn dan personen die al een baan hebben. De looneisen van de eerste groep zullen waarschijnlijk lager liggen.

Figuur 3.5 Percepties van looneisen hebben amper invloed op aannamekansen ouderen



Bron: SEO Economisch Onderzoek, op basis van enquête Ipsos Synovate (2012)

Geïnterviewde werkgevers maken duidelijk dat de functie waarvoor men mensen zoekt grotendeels bepaalt of looneisen meespelen in de beslissing om iemand aan te nemen. Een werkgever in de bankensector onderstreept dit: “Voor veel vacatures kunnen we voldoende geschikt personeel vinden. Bij gelijke vaardigheden kijken we naar looneisen.” Bij dit bedrijf was 80 procent van de vacatures voor een functie in de klantcommunicatie. Tevens gaf deze werkgever aan dat voor functies in de top men minder geschikte kandidaten vindt, en dat in dat geval looneisen minder doorslaggevend zijn. Voor een manager van een goedlopend landbouwbedrijf zijn looneisen ook ondergeschikt aan de kwaliteit van een sollicitant. Hij geeft aan dat hij vaak mensen zoekt voor specifieke taken, en dat het aanbod van mensen die echt geschikt zijn om die taken uit te voeren beperkt is. Het goed kunnen uitvoeren van de gevraagde werkzaamheden is voor hem veruit het belangrijkste criterium bij een sollicitant.

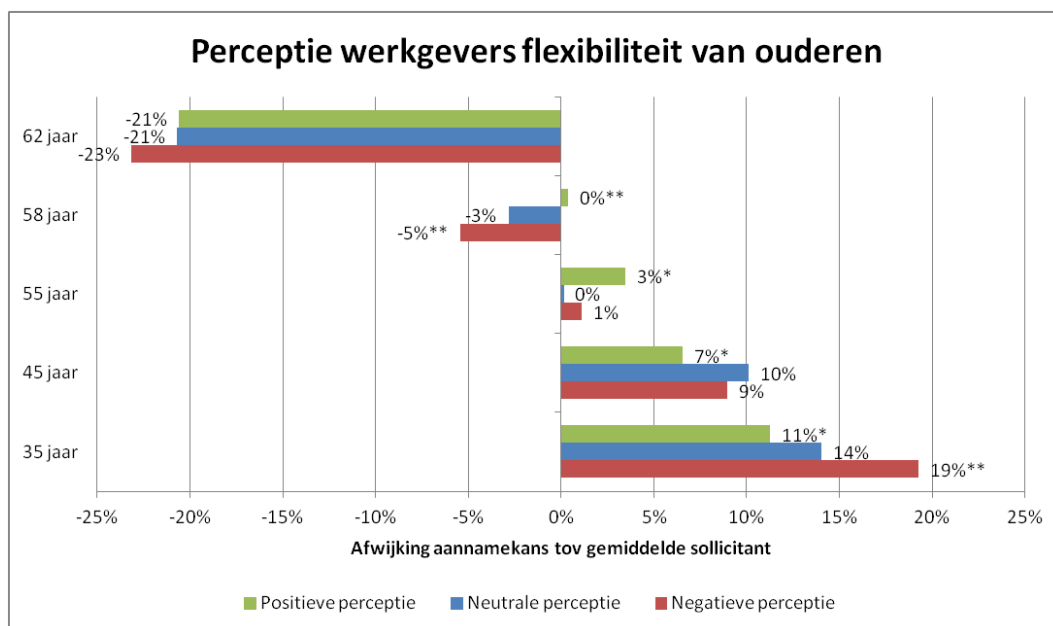
3.4 Werkeigenschappen van ouderen

Zoals eerder genoemd kunnen naast het menselijk kapitaal ook factoren als flexibiliteit, motivatie en inzet van belang zijn voor de uiteindelijk gerealiseerde arbeidsproductiviteit. Van Dalen et al. (2009) vinden dat werkgevers zulke ‘zachte’ kenmerken niet als bepalend voor de productiviteit zien. Werkgevers zouden vooral ‘harde’ kenmerken, zoals vaardigheden en de belastbaarheid als bepalend voor de productiviteit zien. Naar aanleiding hiervan is het de vraag in hoeverre percepties over ‘zachte’ eigenschappen van werknemers van invloed zijn op het aannamebeleid van werkgevers.

Tabel 3.1 liet eerder zien dat positieve percepties over verschillende persoonlijke eigenschappen van ouderen tot een hogere aannamekans leiden. Leidinggevend en met positievere percepties hechten minder belang aan leeftijd dan respondenten met negatievere percepties. Deze paragraaf gaat uitgebreid in op de in Tabel 3.1 weergegeven effecten.

Werkgevers die de flexibiliteit van oudere werknemers positief inschatten, nemen iets vaker sollicitanten van 55 en 58 jaar oud aan dan werkgevers met een neutrale of negatieve inschatting, zie Figuur 3.6. Deze verschillen zijn ook statistisch significant. Het in de analyse opnemen van de perceptie van werkgevers over de flexibiliteit van werknemers leidt tot een verbetering van de verklaring van het keuzegedrag van werkgevers. Daarmee is aangetoond dat de perceptie van werkgevers over de flexibiliteit van ouderen invloed heeft op de aannamekans van deze groep.

Figuur 3.6 Positieve inschatting van flexibiliteit van oudere werknemers heeft positieve invloed op de aannamekans van ouderen



Bron: SEO Economisch Onderzoek, op basis van enquête Ipsos Synovate (2012)

Van de ondervraagde leidinggevendenden is 40 procent negatief over de flexibiliteit van ouderen, slechts 20 procent is daarover positief. Deze verhouding komt min of meer terug in de interviews. Werkgevers uit het openbaar bestuur en de zorg hebben een duidelijk negatieve perceptie van de flexibiliteit bij ouderen. Men meent dat ouderen een eigen kijk hebben ontwikkeld en maar moeilijk open staan voor alternatieve ideeën of werkwijzen. Volgens de geïnterviewde uit de financiële sector is flexibiliteit op geen enkele manier afhankelijk van de leeftijd van een werknemer, maar is het persoonsgebonden. De ondervraagde werkgever uit de bouwsector wijst erop dat ouderen juist flexibeler zijn dan jongere werknemers. Dit zit volgens hem in het verantwoordelijkheidsbesef dat bij ouderen groter is. Hierdoor zijn ouderen eerder bereid een andere houding aan te nemen om het gewenste resultaat te behalen.

Ook een negatieve perceptie van de loyaliteit van oudere werknemers heeft tot gevolg dat werkgevers minder snel oudere sollicitanten aannemen. Dit geldt voor 58- en 62-jarigen, voor 55-jarigen wordt geen effect gevonden. De relatief lage aannamekansen zijn bij geen enkele andere onderzochte perceptie zo laag als voor loyaliteit. Er is geen significant verschil in aannamekansen tussen werkgevers met positieve en neutrale percepties over de loyaliteit van oudere werknemers.

Het aandeel leidinggevendenden met een negatieve perceptie van de loyaliteit van ouderen is met 10 procent wel beperkt, 60 procent van de werkgevers is daarentegen positief over de loyaliteit van ouderen. Aangezien de gemiddelde baanduur van ouderen langer is dan die van jongeren, is er reden om aan te nemen dat ouderen inderdaad loyaler zijn ten opzichte van hun werkgever dan jongeren.

De meeste geïnterviewde werkgevers zijn positief over de loyaliteit van oudere werknemers. Een ondervraagde uit de zakelijke dienstverlening is wel van mening dat de rol van een werkgever

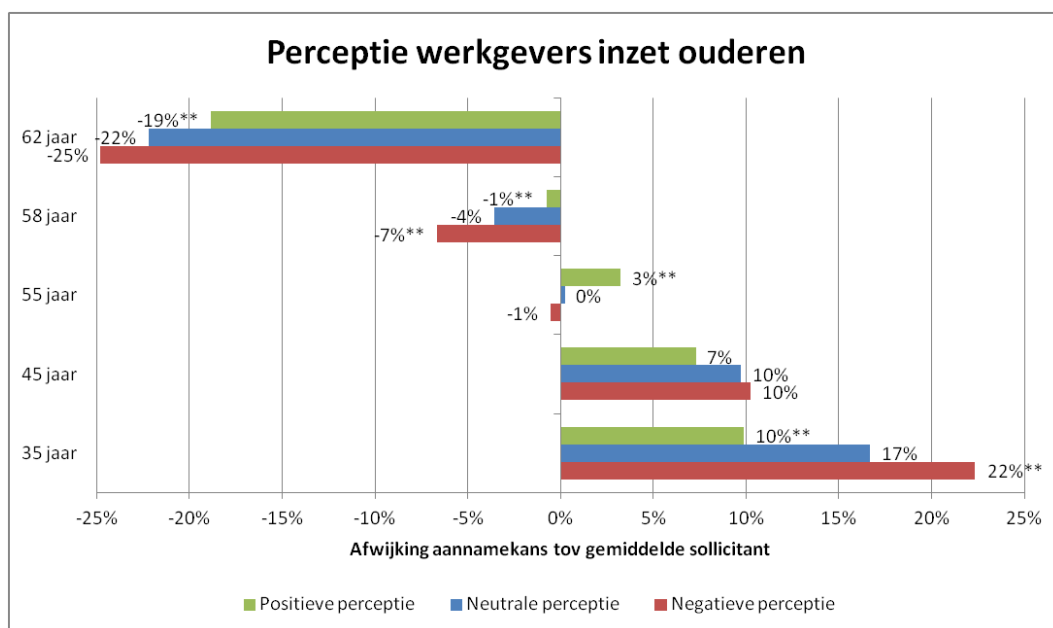
hierin essentieel is. Hij benadrukt dat werkgevers loyaliteit bij elke werknemer kunnen oproepen door een prettige werkomgeving te creëren.

Leidinggevend met een positieve perceptie over de klantgerichtheid van oudere werknemers nemen deze vaker aan. Dit effect is statistisch significant voor 55- en 58-jarigen, voor 62-jarigen is het effect afwezig. Er is geen significant verschil in aannamekansen tussen werkgevers met negatieve en neutrale percepties over de klantgerichtheid van oudere werknemers. Alleen voor 55-jarigen wordt een zeer beperkt verschil gevonden.

Veertig procent van de leidinggevend heeft een positieve perceptie van de klantgerichtheid van oudere werknemers. Deze werkgevers nemen ouderen ook vaker aan. De groep leidinggevend die negatief over de klantgerichtheid van ouderen denkt is met 15 procent aanzienlijk kleiner. Tot die 15 procent behoort ook een geïnterviewde uit de financiële sector. Hij ervaart dat jongere werknemers “frisser” en “gemotiveerder” zijn dan oudere werknemers en dat daarom de klantgerichtheid bij hen beter is. Een andere mening is een werkgever in de zakelijke dienstverlening toegedaan: “Ouderen zijn klantgerichter doordat zij meer werkervaring hebben. Door de jaren heen leren werknemers pas echt goed te luisteren naar klanten.”

Een positieve perceptie van de inzet van oudere werknemers leidt tot een aanzienlijk hogere aannamekans voor deze groep, zie Figuur 3.7. Dit effect is significant voor zowel 55-, 58- en 62-jarigen. De kansen van jongere werknemers zijn daardoor aanzienlijk kleiner bij werkgevers met een positieve perceptie van de inzet van ouderen. Leidinggevend met een negatieve perceptie van de inzet van ouderen nemen 58-jarige sollicitanten significant minder aan, voor de andere groepen is geen verschil gevonden ten opzichte van werkgevers met een neutrale perceptie. Hierdoor verschillen de kansen van vooral 58-jarigen aanzienlijk tussen werkgevers met een positieve en een negatieve perceptie van de inzet van ouderen.

Figuur 3.7 Positieve inschatting van inzet door oudere werknemers leidt tot hogere aannamekans van ouderen



Bron: SEO Economisch Onderzoek, op basis van enquête Ipsos Synovate (2012)

Werkgevers zijn vaker positief dan negatief over de inzet van oudere werknemers. Ongeveer 30 procent is hier positief over, terwijl minder dan 20 procent een negatieve perceptie hierover heeft. De meerderheid van de leidinggevendenden staat neutraal ten opzichte van de inzet van ouderen in vergelijking met die van jongeren.

Ook voor betrokkenheid geldt dat oudere werknemers hogere aannamekansen hebben bij een werkgever die hiervan een positievere perceptie heeft. Dit effect is statistisch significant voor 58- en 62-jarige sollicitanten. Voor 55-jarigen is dit effect niet significant. Aan de andere kant is het ook zo dat 35- en 45-jarigen meer kansen krijgen bij werkgevers met een negatieve perceptie van de betrokkenheid van ouderen. De aannamekans van 45-jarigen is nergens in dit onderzoek zo groot als bij werkgevers met een negatieve perceptie van de betrokkenheid van oudere werknemers. Bijna de helft van de ondervraagde leidinggevendenden is positief over de betrokkenheid van oudere werknemers, zij nemen deze groep ook vaker aan. Daarentegen is slechts 10 procent van de werkgevers negatief over de betrokkenheid van ouderen.

Inzet is volgens enkele geïnterviewde werkgevers sterk verbonden met het verantwoordelijkheidsbesef en de betrokkenheid van een werknemer. Aangezien dit besef door de jaren heen groeit volgens hen, groeien daarmee ook de inzet en de wil werkzaamheden op een goede manier uit te voeren.

Een negatieve perceptie van de creativiteit van oudere werknemers heeft een negatieve invloed op de aannamekansen van 55- en 58-jarige sollicitanten. De aannamekansen van 62-jarigen worden niet significant beïnvloed door de perceptie van creativiteit van oudere werknemers. Een positieve inschatting van de creativiteit van oudere werknemers door werkgevers heeft voor 55-jarigen ook een positieve invloed op de aannamekans in vergelijking met neutrale percepties van creativiteit. Voor de andere groepen ouderen is de invloed hiervan niet zichtbaar.

Van de ondervraagde leidinggevendenden heeft ongeveer 35 procent een negatieve perceptie van de creativiteit van ouderen. Een positieve perceptie van deze creativiteit heeft slechts 15 procent. Uit onderzoek blijkt dat bedrijven die veel innoveren gemiddeld jongere werknemers hebben (Aubert et al, 2006), maar het is de vraag in hoeverre de innovatie hierbij een gevolg is van de creativiteit van de (jongere) werknemers, of de aanwezigheid van jongere werknemers een gevolg is van de innovaties. Een andere interessante invalshoek is die van Galenson (2006). Hij analyseert de relatie tussen creativiteit en leeftijd door naar veilingprijzen van kunstwerken van verschillende beroemde artiesten te kijken. Deze prijzen zijn vervolgens gerelateerd aan de leeftijd van de kunstenaars op het moment dat het kunstwerk is gemaakt. Op basis hiervan onderscheidt hij twee groepen. Dit zijn enerzijds personen die gedurende hun leven blijven innoveren door te leren van hun fouten en hun meest waardevolle kunst op hoge leeftijd maakten (zoals Rembrandt en Michelangelo). Aan de andere kant is er een groep artiesten die juist op jonge leeftijd hun creatieve hoogtepunt bereikte (zoals Van Gogh en Picasso). Het lijkt er daarom op dat er op individueel niveau geen eenduidige relatie is tussen creativiteit en leeftijd, daardoor is ook niet duidelijk in hoeverre de gemiddeld negatieve perceptie over werknemers reëel is.

In de interviews is men niet eenduidig in de mening over de creativiteit bij oudere werknemers. De leidinggevendenden in de zorg en de leidinggevendende in de zakelijke dienstverlening menen dat ervaring creativiteit in de weg kan staan, en denken dat jongeren in hun vakgebied creatiever zijn.

De ervaring van oudere werknemers leidt volgens de geïnterviewde uit de bouwsector juist tot creativiteit. Hij geeft aan dat oudere werknemers door ervaring situaties beter inschatten, en daardoor sneller zoeken naar alternatieven. De andere geïnterviewden gaven aan geen verschil in creativiteit te ervaren tussen jongere en oudere werknemers. Ze gaven aan indirect rekening te houden met creativiteit in de beslissing iemand aan te nemen, men kijkt namelijk eerder naar ervaring en benadrukt de sterke samenhang daarvan met creativiteit.

4 Kenmerken van werkgevers

Bij werkgevers met beleid waarbij ouderen minder kunnen werken tegen een lager salaris, maken oudere sollicitanten meer kans. Daarnaast maken oudere sollicitanten ook meer kans bij krimpende organisaties. Oudere leidinggevend en werkgevers met een gemiddeld ouder werknemersbestand nemen ook vaker oudere sollicitanten aan.

4.1 Ouderenbeleid en ontziemaatregelen

Ouderenbeleid kan oudere werknemers faciliteren en motiveren om langer door te blijven werken, maar kan ook een belemmering vormen voor het aannemen van nieuwe oudere werknemers. Zo kan specifiek ouderenbeleid de loonkosten voor ouderen opdrijven, of oudere werknemers minder productief maken door ontziemaatregelen. Door bijvoorbeeld oudere werknemers te ontlasten van zware werkzaamheden kan het risico op langdurig ziekteverzuim en vroegtijdige uittreding worden verlaagd. Maar als gevolg daarvan werken oudere werknemers minder intensief dan jongere werknemers, waardoor de productie vermindert zonder dat er sprake is van een verlaging van de loonkosten. Het doel van deze maatregelen is over het algemeen om de motivatie en werkomstandigheden van ouderen te verbeteren, maar in collectieve afspraken kunnen deze maatregelen hun doel voorbij schieten. Zo krijgen bij het Rijk alle werknemers vanaf 40 jaar een extra vrije dag. Zulke maatregelen kunnen ervoor zorgen dat oudere sollicitanten minder aantrekkelijk worden. Los daarvan zouden bij werkgevers met bepaalde vormen van ouderenbeleid ook bepaalde percepties van ouderen kunnen ontstaan.

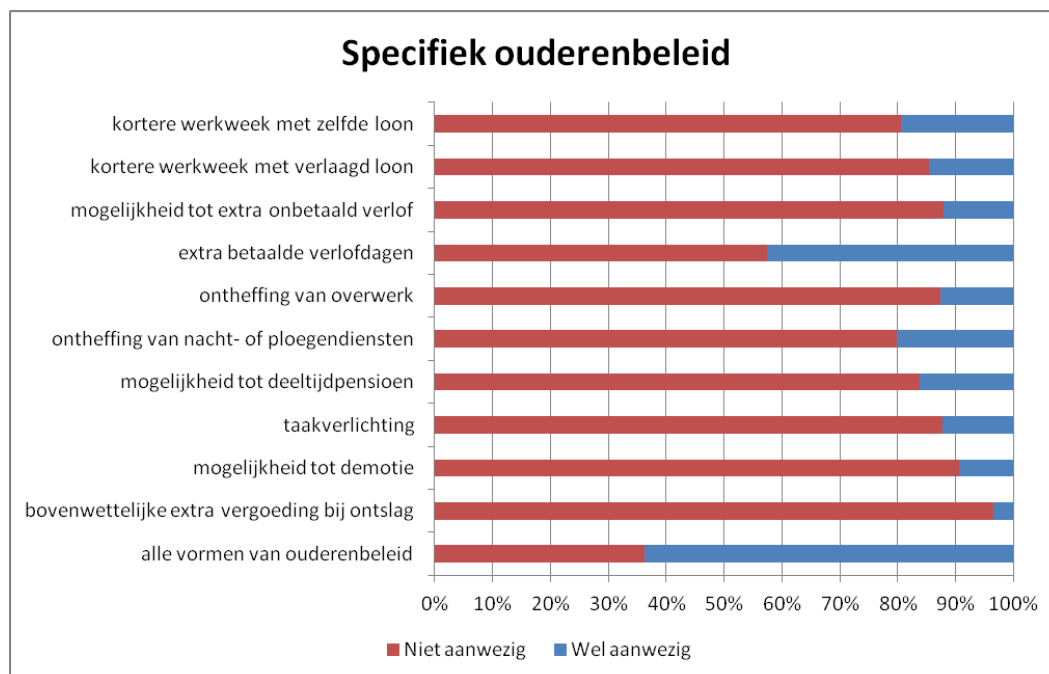
Ontziemaatregelen komen veelvuldig voor in cao's. Zo zijn in 58 procent van de cao's afspraken gemaakt over extra verlof voor oudere werknemers (Monitor Sociaal Akkoord, 2011). In 43 procent van de cao's komen afspraken voor over extra arbeidsduurverkortung voor ouderen, waarbij geen of minder evenredig loon hoeft te worden ingeleverd. Van deze groep wordt slechts in 12 procent van de gevallen evenredig loon ingeleverd. In 26 procent van de cao's komen afspraken voor over demotie voor ouderen, waarvoor in de helft van de gevallen geen loon hoeft te worden ingeleverd en in de andere helft van de gevallen niet altijd naar rato. In 70 procent van de cao's komen afspraken voor over vrijstelling van bepaalde diensten voor ouderen, zoals vrijstelling van overwerk en vrijstelling van onregelmatige diensten.

Algemeen geldt dat ontziemaatregelen in cao's ervoor zorgen dat ouderen langer in dienst blijven (Boockman et al, 2011). Of deze maatregelen een belemmering vormen voor het aannemen van oudere werknemers is vooralsnog niet empirisch onderzocht (Gelderblom et al, 2011). Volgens Göbel & Zwick (2010) leidt werktijdverkortung niet tot een hogere productiviteit van ouderen. Indien de loonkosten bij werktijdverkortung hetzelfde blijven, is dit een kostbare maatregel voor werkgevers.

In de werkgeversenquête is gevraagd welke ontziemaatregelen in de organisatie van de leidinggevende voorkomen en of er andere vormen van specifiek ouderenbeleid in de organisatie gevoerd worden. Bijvoorbeeld de mogelijkheid tot demotie, waarbij ouderen aan het eind van

hun carrière tegen een lager salaris werk op een lager niveau gaan uitvoeren. Figuur 4.1 laat zien in hoeverre specifiek ouderenbeleid bij de ondervraagde werkgevers voorkomt.

Figuur 4.1 Meerderheid werkgevers heeft specifiek ouderenbeleid, extra betaalde verlofdagen komen het meest voor



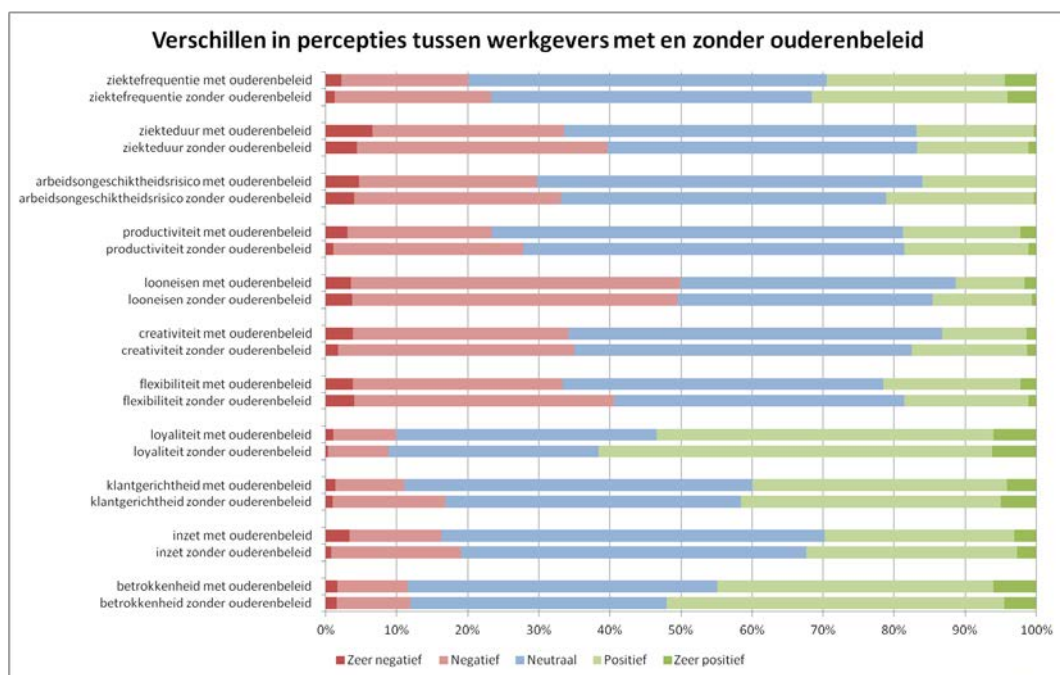
Bron: SEO Economisch Onderzoek, op basis van enquête Ipsos Synovate (2012)

De meeste ondervraagde leidinggevendenden geven aan dat er in hun organisatie speciale regelingen zijn voor oudere werknemers. Bij werkgevers waar specifiek ouderenbeleid wordt gevoerd, krijgen ouderen meestal extra betaalde verlofdagen. Ook is er bij 20 procent van de werkgevers sprake van een werkweekverkorting tegen hetzelfde loon. Dit zijn maatregelen die ouderen relatief duur maken.

Daarnaast worden oudere werknemers ook regelmatig ontheven van nacht- of ploegendiensten en overwerk. Uit interviews blijkt dat weinig werkgevers specifiek ouderenbeleid op papier hebben. Bij veel bedrijven worden individuele afspraken gemaakt, waarin gesproken wordt over taakverlichting en werktijden. Nu is het de vraag in hoeverre de percepties van werkgevers afhangen van de aanwezigheid van ouderenbeleid. In Figuur 4.2 is te zien in hoeverre percepties van werkgevers verschillen bij de aanwezigheid van specifiek ouderenbeleid. De figuur laat zien dat percepties van werkgevers slechts beperkt verschillen tussen werkgevers met en zonder specifiek ouderenbeleid. Voor werkgevers met ouderenbeleid geldt dat zij een negatiever beeld hebben van de looneisen van oudere werknemers. Aangezien oudere werknemers door ouderenbeleid vaak relatief duur worden in vergelijking met jongeren, is dat goed te verklaren. Hierbij is niet onderzocht of zij zelf de initiator zijn van het ouderenbeleid, of dat dit vanuit de cao is opgelegd. Percepties zouden namelijk kunnen verschillen afhankelijk van hoe het beleid tot stand is gekomen.

Werkgevers met een specifiek ouderenbeleid zijn wel positiever over de loyaliteit en betrokkenheid van oudere werknemers. Ouderenbeleid zou er voor kunnen zorgen dat oudere werknemers inderdaad meer loyaal en betrokken worden met betrekking tot hun werkgever en baan, maar het zou ook vooral de percepties daarvan bij werkgevers kunnen beïnvloeden. Eerder is al laten zien dat werkgevers met positieve percepties over deze loyaliteit en betrokkenheid eerder oudere sollicitanten aannemen. Het is dus mogelijk dat de aanwezigheid van ouderenbeleid via deze percepties tot betere baankansen voor oudere sollicitanten kan leiden.

Figuur 4.2 Werkgevers zonder specifiek ouderenbeleid zijn minder positief over loyaliteit en betrokkenheid van oudere werknemers



Bron: SEO Economisch Onderzoek, op basis van enquête Ipsos Synovate (2012)

Om vast te stellen of de aanwezigheid van ouderenbeleid tot hogere aannamekansen voor oudere sollicitanten leidt, is een vergelijking gemaakt van aannamekansen tussen werkgevers met en zonder specifiek ouderenbeleid. Daarbij zijn drie verschillende vormen van ouderenbeleid onderscheiden. Dit zijn ouderenbeleid waarbij ouderen minder kunnen werken tegen hetzelfde loon (kortere werkweek met hetzelfde loon of extra betaald verlof), beleid waarbij ouderen minder kunnen werken tegen een lager loon (kortere werkweek met lager loon, mogelijkheid tot onbetaald verlof of deeltijdpensioen), en beleid gericht op ontlasting van de oudere werknemer (onthefving van overwerk, ontheffing van nacht- of ploegendienst, taakverlichting).

Tabel 4.1 geeft de resultaten van deze analyse. Deze tabel bevat ook een analyse met betrekking tot de hoeveelheid scholing die werkgevers aan ouder personeel aanbieden. Er wordt telkens weergegeven in hoeverre werkgevers met een bepaalde vorm van ouderenbeleid significant vaker oudere werknemers aannemen. Hierbij is de referentie de werkgevers die geen specifiek ouderenbeleid hebben. Hierbij zijn twee significantieniveaus gebruikt, een effect weergegeven met één ster is significant op het 90 procent-betrouwbaarheidsniveau, voor een effect met twee

sterren geldt dat deze significant is op het 95 procent-betrouwbaarheidsniveau. Een werkgever met (een vorm van) ontlastende maatregelen neemt bijvoorbeeld een 58-jarige vier procentpunt vaker aan dan een werkgever zonder ontlastende maatregelen. Deze aannamekansen gelden uitsluitend voor de hypothetische situatie waarbij er twee sollicitanten zijn voor een vacature.

Tabel 4.1 Werktijdverkorting voor oudere werknemers tegen een lager loon en ontlastende maatregelen maken oudere sollicitanten aantrekkelijker om in dienst te nemen

Soort ouderenbeleid	Effect op aannamekans					Gemiddelde leeftijd aangenomen sollicitant
	35-jarigen	45-jarigen	55-jarigen	58-jarigen	62-jarigen	
Geen vorm van ouderenbeleid	ref	ref	Ref	ref	ref	48,7
Wel vorm van ouderenbeleid	-1%	-1%	-1%	+1%	+2%	48,8
Geen werktijdverkorting voor ouderen tegen gelijk loon	ref	ref	Ref	ref	ref	48,8
Wel werktijdverkorting voor ouderen tegen gelijk loon	0%	+1%	-1%	+1%	0%	48,8
Geen werktijdverkorting voor ouderen tegen lager loon	ref	ref	Ref	ref	ref	48,6
Wel werktijdverkorting voor ouderen tegen lager loon	-4%**	-2%	0%	+2%	+4%**	49,1
Geen beleid waarbij ouderen ontlast worden	ref	ref	Ref	ref	ref	48,6
Wel beleid waarbij ouderen ontlast worden	-4%**	-1%	0%	+4%**	+1%	49,1
Minder scholing voor oudere werknemers	ref	ref	Ref	ref	ref	48,4
Evenveel (of meer) scholing voor oudere werknemers	-3%	-3%	+3%	+1%	+2%	48,8

Bron: SEO Economisch Onderzoek, op basis van enquête Ipsos Synovate (2012)

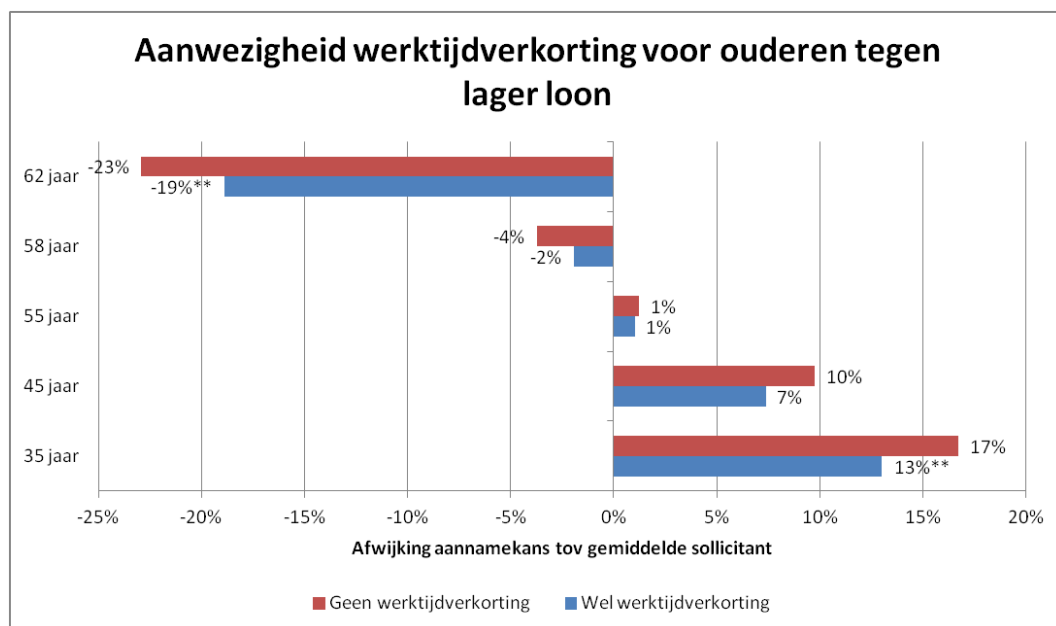
De resultaten in Tabel 4.1 laten zien dat werkgevers met beleid waarbij ouderen minder werken tegen een lager loon of waar sprake is van ontlastende maatregelen sneller oudere sollicitanten aannemen. Werkgevers met beleid waarbij ouderen minder kunnen werken tegen een hetzelfde loon nemen noch vaker, noch minder vaak ouderen aan. Figuur 4.3 en Figuur 4.4 gaan uitgebreid in op de significante resultaten van de analyses. Hierbij geven de bovenste rode balken de kansen weer van sollicitanten in een bepaalde leeftijdscategorie weer als er geen sprake is van ouderenbeleid. De onderste blauwe balken geven de aannamekansen weer als er wel specifiek ouderenbeleid zou zijn. Sterren bij de blauwe balken geven weer in hoeverre deze significant verschillen van de rode balken.

Werkgevers met vormen van beleid waarbij ouderen minder kunnen werken tegen een lager loon nemen vaker sollicitanten vanaf 58 jaar aan dan werkgevers waarbij dat beleid niet voorkomt. Voorbeelden van zulk beleid zijn een kortere werkweek tegen een lager loon, de mogelijkheid tot onbetaald verlof en de mogelijkheid tot deeltijdpensioen. Bij deze vormen van beleid zijn de kosten voor de werkgever beperkt, terwijl oudere werknemers het indien gewenst rustiger aan kunnen doen.

Vormen van ouderenbeleid waarbij ouderen minder werken, maar wel evenveel loon krijgen, hebben geen effect op de aannamekansen van oudere sollicitanten. Dit is opvallend, omdat deze

vormen van beleid de productiviteit ten opzichte van de loonkosten verlagen. Tegelijkertijd heeft ouderenbeleid waarbij geldt dat er wel loon moet worden ingeleverd een positieve invloed op de aannamekansen van oudere sollicitanten. Dat laat zien dat niet het lagere aantal uren dat ouderen in organisaties werken een belemmering voor werkgevers vormt om ouderen aan te nemen, maar het feit dat ze hiervoor moeten worden doorbetaald.

Figuur 4.3 Oudere sollicitanten worden eerder aangenomen bij werkgevers met werktijdverkorting tegen een lager loon



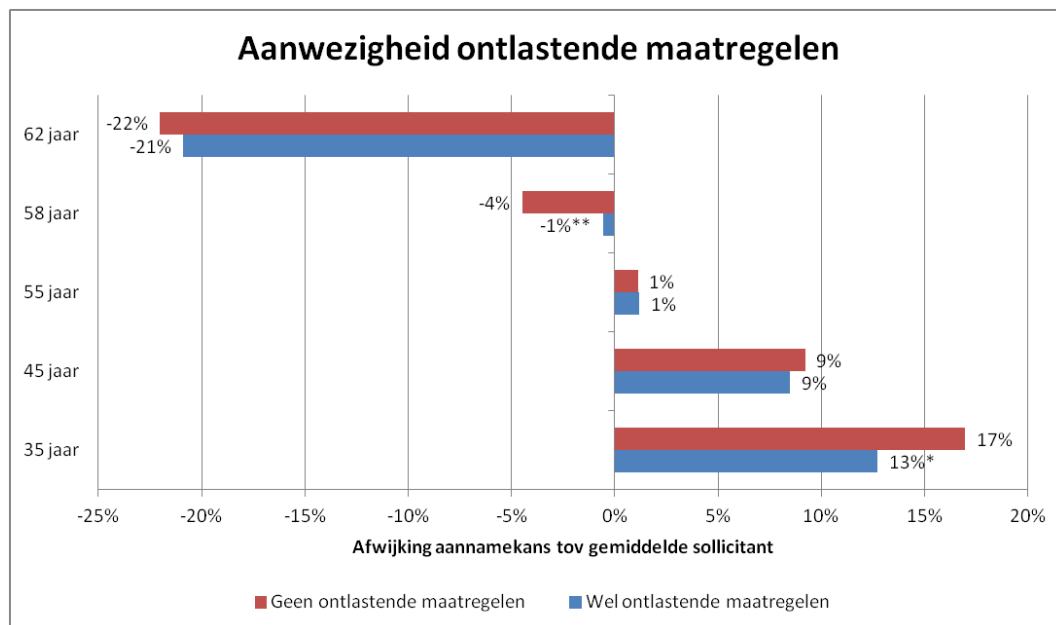
Bron: SEO Economisch Onderzoek, op basis van enquête Ipsos Synovate (2012)

Er bestaat ook een significant positief effect op de aannamekansen van oudere werknemers van de aanwezigheid van ouderenbeleid waarbij ouderen ontlast worden, zoals taakverlichting en een ontheffing van nacht- of ploegendienst. Vooral 58-jarigen hebben een grotere aannamekans bij een werkgever waarbij ontlastende maatregelen gelden, hierdoor stijgt de gemiddelde leeftijd van een aangenomen sollicitant met ongeveer zes maanden. De aanwezigheid van ontlastende maatregelen lijkt ertoe te leiden dat werkgevers het toekomstig verzuimrisico van nieuw aan te nemen oudere werknemers lager inschatten. Figuur 4.4 laat de effecten van de aanwezigheid van ontlastende maatregelen zien.

De mate waarin scholing wordt aangeboden aan oudere werknemers heeft geen enkele significante invloed op de aannamekansen van oudere werknemers. Er geldt dat 83 procent van de werkgevers evenveel scholing aan oudere werknemers geeft als aan jongere werknemers, 13 procent geeft minder scholing en vier procent van de werkgevers geeft veel minder scholing aan oudere werknemers. Het aandeel werkgevers dat juist méér scholing aan oudere dan aan jongere werknemers aanbiedt is nihil. Opvallend is dat deze enquêteresultaten niet overeenkomen met recente CBS-cijfers over postinitiële scholing per leeftijdsgroep. Volgens het CBS krijgt 20 procent van de groep 30- tot en met 35-jarigen scholing, ten opzichte van 10 procent van de 55-plussers (CBS, 2010). Ook uit een analyse van Fouarge et al. (2011) blijkt dat de kans op scholing

snel daalt naarmate werknemers ouder zijn. Dit doet vermoeden dat veel ondervraagde leidinggevendenden op de vraag naar de relatieve inzet van scholing een sociaalwenselijk antwoord hebben gegeven. Voor de hoeveelheid scholing aan ouderen geldt dat dit geen invloed heeft op de percepties van de werkgevers. Deze zijn zo goed als gelijk voor werkgevers die ouderen evenveel scholen als voor werkgevers die ouderen minder scholen dan jongere werknemers.

Figuur 4.4 Werkgevers met ontlastende maatregelen nemen eerder 58-jarige sollicitanten aan



Bron: SEO Economisch Onderzoek, op basis van enquête Ipsos Synovate (2012)

4.2 Beleid ter voorkoming langdurig ziekteverzuim

Het hogere risico op langdurig ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid van ouderen kan een belemmering zijn om ze aan te nemen. De overheid heeft door de jaren heen op macroniveau maatregelen getroffen die prikkels geven aan werknemers en werkgevers om het ziekteverzuim terug te dringen. Door deze maatregelen kwamen verzuimrisico's meer bij werkgevers te liggen. Hierdoor kunnen oudere werknemers minder aantrekkelijk worden. De meeste aangrijpingspunten voor het verminderen van het verzuim liggen echter op organisatieniveau (Reijnga et al., 2004).

De literatuur met betrekking tot bedrijfsinterventies om ziekteverzuim te verlagen is vooralsnog beperkt. Reijnga et al. (2004) onderzochten maatregelen om ziekteverzuim tegen te gaan in de zorgsector. Zij beargumenteren dat de maatregelen die zorginstellingen nemen vooral preventief en procedureel van aard zijn. Preventieve maatregelen zijn volgens het onderzoek het meest effectief om de frequentie van ziekteverzuim terug te dringen. Desondanks blijken zorginstellingen niet zonder procedurele maatregelen te kunnen. De rol van de direct leidinggevende is hierin essentieel. Leidinggevendenden die dicht bij hun medewerkers staan kunnen een verlagende invloed hebben op ziekteverzuimcijfers. Instellingen die aandacht besteden aan zowel het voorkomen van verzuim, procedures rond de melding, als werkhervatting zijn het

meest succesvol in het verlagen van het ziekteverzuim. Niessen et al. (2008) schreven een uitgebreid literatuuroverzicht over bedrijfsmaatregelen en ziekteverzuim. Ze onderscheiden daarin vier typen werkgeversbeleid die invloed hebben op de gezondheid en het verzuim van werknemers: arbobeleid, gezondheidsbeleid, verzuimbeleid en werksfeerbeleid.

Arbobeleid heeft te maken met preventieve interventies van werkgevers in de werkomgeving. Het doel van deze interventies is de blootstelling van werknemers aan risicofactoren te verminderen. De beschouwde onderzoeken hebben dan ook voornamelijk betrekking op specifieke maatregelen die effecten op de gezondheid van werknemers nader bekijken. Er zijn volgens de studie nauwelijks onderzoeken bekend die het effect van arbobeleid op ziekteverzuim analyseren. Een recent onderzoek van Brouwer et al. (2012) geeft aan dat vier van de vijf onderzochte studies positieve resultaten in termen van een lager ziekteverzuim geven bij interventies gericht op arbeidsomstandighedenbeleid. Niessen et al. (2008) noemen onder andere muisdesign, keyboarddesign en stressmanagement-programma's als maatregelen die een positieve invloed hebben op de gezondheid van werknemers. In het bankwezen is in 2001 een arboconvenant gesloten dat ervoor zorgde dat de werkomstandigheden van veel bankmedewerkers sterk verbeterden. Koenders et al. (2007) merken echter op dat het percentage werknemers met fysieke, stress- en werkdrukklachten in de periode daarna is toegenomen. Tussen 2001 en 2004 nam het ziekteverzuim in het bankwezen echter flink af met 19 procent. Het langdurig verzuim (meer dan zes weken ziekte) daalde in deze periode zelfs met 28 procent. Een verklaring van de paradoxale resultaten zien Koenders et al. (2007) onder meer in de slechte economische situatie. De onzekerheid van baanbehoud en de slechte kansen op vervangend werk droegen bij aan een lager verzuim. De conclusie die Koenders (2007) in een ander artikel trekt is dat primaire preventie in arbeidsomstandigheden wel helpt tegen arbeidsongevallen, maar een beperkt effect heeft tegen beroepsziekten als werkstress. Göbel & Zwick (2010) laten zien dat de productiviteit van oudere werknemers stijgt als er sprake is van een aangepaste werkomgeving voor deze groep. Dit geldt ook voor aangepaste functies.

Werkgeversmaatregelen die gericht zijn op een verbetering van de gezondheidsconditie van werknemers en tot doel hebben de belastbaarheid van hen te verhogen behoren tot gezondheidsbeleid. De literatuur over de werking van gezondheidsbeleid bevindt zich in een opbouwende fase. Ook hier geven Niessen et al. (2008) een overzicht van onderzochte specifieke maatregelen en het effect daarvan op de gezondheid van werknemers. Slechts in enkele gevallen is de invloed op het ziekteverzuim onderzocht. Er is stevig bewijs dat individueel gerichte stressreductie-programma's leiden tot een verminderd ziekteverzuim. Veel van deze programma's zijn gericht op risicowerknemers die al een bepaalde mate van stressklachten hebben en daarom gaat het hier niet direct om primaire maatregelen. Ook lichamelijke oefenprogramma's en grieprikken zorgen voor een lager verzuim. Proper et al. (2006) onderzoeken in hun overzicht de effecten van bewegingsstimuleringsinterventies op onder meer ziekteverzuimcijfers. Drie van de vijf onderzochte studies vonden geen effect, terwijl de andere twee studies een dalend ziekteverzuimcijfer lieten zien. De onderzoekers geven aan dat effecten vaak pas op de lange termijn zichtbaar worden en dat de bewegingsprogramma's daarom geen tijdelijk karakter mogen hebben. Daarnaast moeten werknemers langere tijd aan het programma deelnemen om daadwerkelijk een lager ziekteverzuim te realiseren. De gezondheidseffecten van maatregelen die tot doel hebben overgewicht, roken en drinken van werknemers te beperken zijn onduidelijk (Proper et al., 2005). Wel leiden sportcursussen en wandelgroepen tot een verbeterde

gezondheidsconditie (Niessen et al., 2008). Gecombineerde programma's kunnen ook tot positieve resultaten leiden, zo leert het FinnAge programma (Nauta, 2004). In het kader van dit programma werd een psycholoog ingeschakeld die groeps gesprekken verzorgde en werd er een lichamelijk activiteitenprogramma opgesteld voor onderwijspersoneel in Finland. De doelstellingen hiervan waren de gezondheid en de inzetbaarheid van (oudere) werknemers in het onderwijs te vergroten. De uitkomsten wijzen op een vergrote gezondheid bij de groep die het gecombineerde programma volgde.

Een meer directe vorm van beleid om het ziekteverzuim terug te dringen ligt in het verzuimbeleid. Hierin zitten zowel werkgeversmaatregelen die de verzuimdrempel verhogen als maatregelen die de terugkeerdrempel van zieke werknemers verlagen. Maatregelen die de verzuimdrempel verhogen zijn erop gericht om werknemers zich minder vaak ziek te laten melden bij een gelijkblijvende gezondheid en zijn daarom meer van toepassing op het terugdringen van kortdurend ziekteverzuim. Langdurig ziekteverzuim kan worden teruggebracht door het verlagen van de terugkeerdrempel. De Wet verbetering poortwachter die in 2002 landelijk is ingevoerd, speelt hierbij een belangrijke rol. De wet heeft tot doel het stroomlijnen van het re-integratieproces in het eerste ziektejaar, zodat langdurig verzuim voorkomen kan worden. In de wet is een actievere rol weggelegd voor werkgevers. Niessen et al. (2008) voeren een goede communicatie in het re-integratieproces tussen zowel werkgever en werknemer als tussen werkgever en de zorgverlener aan als verzuimverlagende factor. Een aanpassing in de oorspronkelijke werkzaamheden kan ook leiden tot minder langdurig ziekteverzuim.

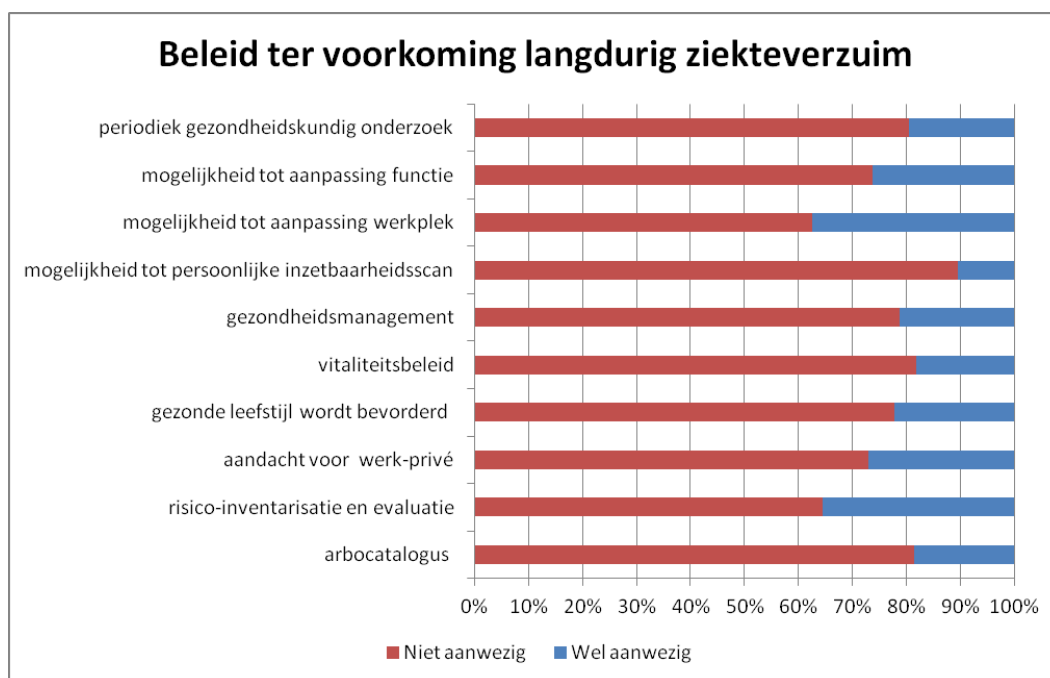
Op het gebied van werksfeerbeleid, waar bijvoorbeeld personeelsuitjes en teambuildingsessies onder vallen, zijn geen evaluerende studies bekend (Niessen et al., 2008). Specialisten denken dat de invloed van zulke werksfeerbevooroderende factoren op de motivatie en het welzijn van werknemers zeer klein en kortdurend is.

In het algemeen noemen Reijenga et al. (2004) een aantal succes- en faalfactoren in beleidsmaatregelen om het verzuim te verlagen. Het investeren in een professioneel P&O-beleid waarbij duidelijk en actief gecommuniceerd wordt naar werknemers wordt genoemd als een succesfactor. Aan de andere kant zijn bedrijven die te weinig aandacht hebben voor personeelsbeleid, verzuimbegeleiding op afstand hebben en geen maatwerk leveren weinig succesvol.

Afgaande op de beschikbare literatuur, kan worden gesteld dat de effecten van arbobeleid een beperkte invloed hebben op het langdurig ziekteverzuim. Werkdruk en stress kunnen door individuele stressmanagementprogramma's teruggebracht worden, maar wijzigingen in de werkomgeving lijken weinig invloed te hebben. Maatwerk in de vorm van stressreductieprogramma's kan langdurig ziekteverzuim bij werknemers met beginnende klachten voorkomen. Actieve stimulering van lichamelijke activiteiten geeft een positief effect in termen van lagere verzuimcijfers. Maatregelen die zich richten op het voedings-, rook- en drinkpatroon van werknemers lijken geen effect te hebben op langdurig ziekteverzuim. Verder is er voor werkgevers veel winst te behalen in het re-integratieproces van zieke werknemers. Met een actieve houding en duidelijke communicatie kan een werkgever de ziekteduur van een werknemer flink verkorten.

Figuur 4.5 laat zien in welke mate beleid ter voorkoming van langdurig ziekteverzuim bij de ondervraagde werkgevers voorkomt. Zeventig procent van de leidinggevendenden die zijn ondervraagd in de werkgeversenquête geeft aan dat er bij hun organisatie sprake is van beleid om langdurig ziekteverzuim te voorkomen. De meest voorkomende vormen van verzuimreductiebeleid zijn de mogelijkheid tot het aanpassen van de werkplek en de aanwezigheid van een risico-inventarisatie en evaluatie. Een persoonlijke inzetbaarheidsscan, arbocatalogus of vitaliteitsbeleid (beleid dat gericht is op de duurzame inzetbaarheid van oudere werknemers) komen slechts zeer beperkt voor.

Figuur 4.5 De mogelijkheid tot aanpassing van de werkplek is het meest voorkomende beleid ter voorkoming van langdurig ziekteverzuim



Bron: SEO Economisch Onderzoek, op basis van enquête Ipsos Synovate (2012)

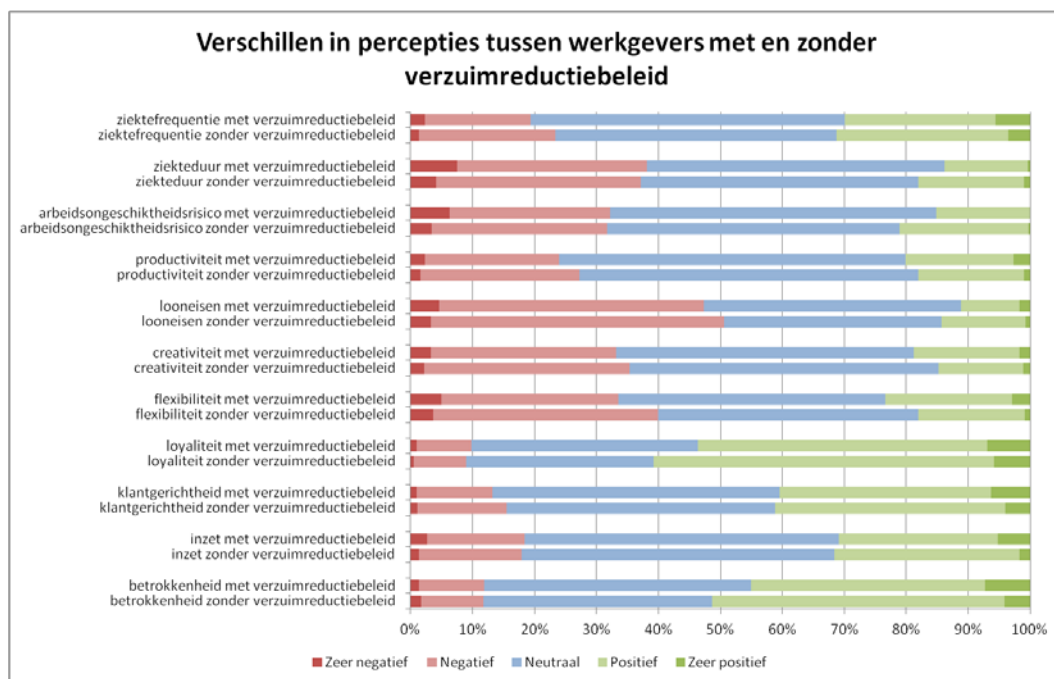
Gevraagd naar de beste manier om ziekteverzuim te voorkomen, geven de geïnterviewde leidinggevendenden antwoorden van dezelfde strekking. Volgens werkgevers is de relatie van een werknemer en zijn leidinggevende hierin uitermate belangrijk. Door een prettige, veilige werksfeer en open relaties te creëren kan een werkgever het ziekteverzuim sterk terugdringen. De werknemer moet het gevoel hebben dat zijn rol nut heeft voor het bedrijf en men moet verantwoordelijkheid hebben. Verder wordt gesteld dat langdurig ziekteverzuim door ernstige ziektes bedrijven nu eenmaal overkomt, daar valt weinig invloed op uit te oefenen volgens de werkgevers.

Werkgevers met beleid ter voorkoming van langdurig ziekteverzuim zouden wellicht een meer positieve perceptie kunnen hebben over oudere werknemers. Als dat zo is, dan zou dat betekenen dat oudere sollicitanten meer kans hebben bij zulke werkgevers. Uit Tabel 3.1 is gebleken dat werkgevers met positieve percepties over de verzuimfrequentie, verzuimduur en het

arbeidsongeschiktheidsrisico van oudere werknemers sollicitanten op leeftijd ook vaker aannemen.

Figuur 4.6 laat zien dat de percepties van leidinggevendenden nauwelijks afhangen van het verzuimbeleid. Werkgevers met verzuimreductiebeleid zijn zelfs iets negatiever over het arbeidsongeschiktheidsrisico en de verzuimduur van ouderen, maar dit verschil is zeer beperkt. De invloed van verzuimbeleid op percepties lijkt over het algemeen beperkt. Het lijkt er met andere woorden niet op dat sturing op verzuimbeleid door de overheid tot een verbetering van de positie van oudere sollicitanten gaat leiden. Uit een nadere analyse blijkt de aanwezigheid van verzuimreductiebeleid ook niet van invloed op de aannamekansen van oudere sollicitanten. De meeste werkgevers zijn verzekerd tegen de kosten van langdurig verzuim en dat kan een rol spelen in het kleine verschil in percepties tussen werkgevers met en zonder verzuimreductiebeleid.

Figuur 4.6 Nauwelijks verschillen in percepties van het ziekteverzuim van oudere werknemers tussen werkgevers met en zonder verzuimreductiebeleid



Bron: SEO Economisch Onderzoek, op basis van enquête Ipsos Synovate (2012)

4.3 Economische situatie en contractvorm

Het aannamebeleid van werkgevers is afhankelijk van de economische situatie. Theoretisch gezien is het te verwachten dat werkzoekenden meer kans hebben in een krappe arbeidsmarkt en dat oudere werkzoekenden in een ruime arbeidsmarkt jongeren voor moeten laten gaan. Tegelijkertijd kunnen bedrijven die aan het uitbreiden zijn een voorkeur hebben voor jongere werknemers vanwege hun vermeende innovativiteit en lagere kosten, terwijl krimpende bedrijven een voorkeur zouden kunnen hebben voor oudere werknemers vanwege de stabiliteit die zij aan een organisatie zouden kunnen geven.

In de werknemersenquête is aan respondenten gevraagd om de keuze uit de kandidaten mede te baseren op een hypothetische bedrijfssituatie. Hiermee moet worden voorkomen dat de recessie waarin de Nederlandse economie zich op het moment van enquêteren bevond van te grote invloed is op de enquêteresultaten. Naast deze hypothetische bedrijfssituatie zijn ter controle ook enkele vragen over de werkelijke bedrijfseconomische situatie aan werkgevers gevraagd. Ondanks dat uitdrukkelijk aan respondenten is gevraagd om met de hypothetische bedrijfssituatie rekening te houden, is het mogelijk dat zij toch vooral de werkelijke situatie in hun achterhoofd houden bij het invullen van de enquête.

Tabel 4.2 Kansen van oudere sollicitanten verbeteren in een slechte hypothetische bedrijfssituatie, de invloed van de contractvorm is beperkt

(Bedrijfs)economische situatie en contractvorm	Effect op aannamekans					Gemiddelde leeftijd aangenomen sollicitant
	35-jarigen	45-jarigen	55-jarigen	58-jarigen	62-jarigen	
Slechte hypothetische bedrijfssituatie, het aantal personeelsleden krimpt	-4%**	-1%	-1%	+3%**	+3%*	49,2
Normale hypothetische bedrijfssituatie, het aantal personeelsleden is stabiel	ref	ref	ref	ref	ref	48,7
Goede hypothetische bedrijfssituatie, er wordt extra personeel aangenomen	+2%	+2%	-2%	-2%	-2%	48,4
Gaat komend jaar bezuinigen op personeel (werkelijke situatie)	-4%**	-2%	+2%	+1%**	+3%*	49,1
Neutraal tov bezuinigingen op personeel (werkelijke situatie)	ref	ref	ref	ref	ref	48,5
Gaat komend jaar niet bezuinigen op personeel (werkelijke situatie)	-2%	+1%	+2%	-2%	-2%	48,6
Heeft komend jaar niet regelmatig vacatures (werkelijke situatie)	-4%*	-2%	0%	+1%	+5%**	49,0
Neutraal tov aantal vacatures volgend jaar (werkelijke situatie)	ref	ref	ref	ref	ref	48,5
Heeft komend jaar wel regelmatig vacatures (werkelijke situatie)	-1%	-3%*	-1%	+1%	+3%	48,8
Vacatures zijn moeilijk te vervullen (werkelijke situatie)	+2%	0%	+1%	-3%**	-1%	48,5
Neutraal tov vervulbaarheid vacatures (werkelijke situatie)	ref	ref	ref	ref	ref	48,7
Vacatures zijn makkelijk te vervullen (werkelijke situatie)	-2%	-2%	-1%	0%	+3%	49,0
Hypothetische vacature voor tijdelijk contract	0%	-1%	+2%	-3%*	+2%	48,8
Hypothetische vacature voor tijdelijk contract met uitzicht op vast	ref	ref	ref	ref	ref	48,7
Hypothetische vacature voor vast contract	+1%	-3%	+4%**	-2%	0%	48,8

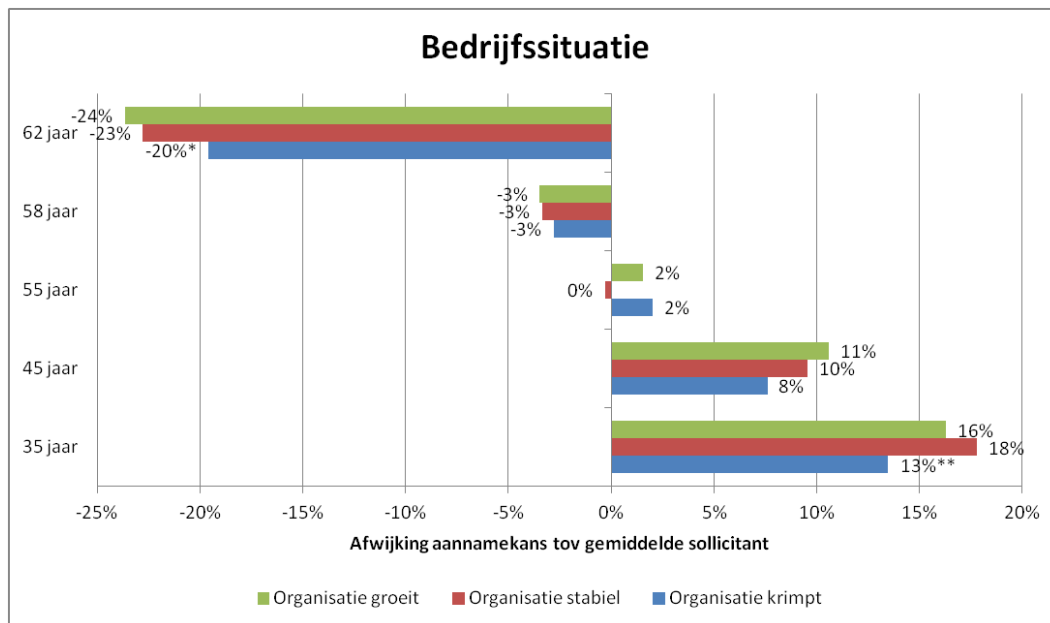
Bron: SEO Economisch Onderzoek, op basis van enquête Ipsos Synovate (2012)

Uit de analyseresultaten in Tabel 4.2 blijkt dat in een slechte hypothetisch bedrijfssituatie de relatieve kansen van oudere sollicitanten toenemen. Daarnaast speelt ook de echte bedrijfseconomische situatie bij werkgevers een rol. Bedrijven die gaan bezuinigen op personeel en weinig vacatures hebben kiezen iets vaker voor oudere sollicitanten. De resultaten suggereren dat bedrijven eerder oudere werknemers zullen aannemen als zij in een minder gunstige bedrijfssituatie verkeren. De invloed van de hypothetische bedrijfssituatie is zeer significant, terwijl de significantie van de invloed van de werkelijke bedrijfseconomische situatie zeer beperkt is. Dit wijst erop dat respondenten bij het invullen van de werkgeversenquête vooral de hypothetische bedrijfssituatie in gedachten hebben genomen.

Het belangrijkste argument dat de in de interviews ondervraagde leidinggevenden aangaven om juist in slechte tijden een voorkeur voor ouderen te hebben, is de ervaring en zelfstandigheid van ouderen. Een leidinggevende uit de bouwsector erkent dat men in een slechte bedrijfssituatie geen tijd en geld heeft om te investeren in jongere werknemers. Omdat oudere, meer ervaren werknemers een taak vaak volledig zelfstandig kunnen uitvoeren, kost dit de werkgever minder in termen van initiële investering. Voor een andere werkgever is de economische situatie minder van invloed op het aannemen van oudere versus jongere werknemers: “In deze periode van krimp nemen we mensen aan voor specifieke klussen, en niet voor het reguliere werk. De leeftijd van een sollicitant maakt in dat geval niet uit.”, aldus een geïnterviewde uit de zakelijke dienstverlening.

De gevonden relatieve voorkeur voor oudere sollicitanten in slechtere economische situaties komt niet overeen met resultaten van Conen et al. (2012) over hetzelfde onderwerp. Zij vinden namelijk dat bedrijven in een krappe arbeidsmarkt meer moeite steken in het aannemen en behouden van ouder personeel. Een belangrijk verschil tussen het huidige onderzoek en het onderzoek van Conen et al. (2012) is de vraagstelling. Het huidige onderzoek kijkt namelijk in de vraagstelling naar de arbeidsvraag via de toekomstige ontwikkeling van de personeelsomvang van de organisatie. Conen et al. (2012) kijken juist naar het beschikbare arbeidsaanbod om de economische situatie te bepalen, zonder rekening te houden met de situatie van individuele organisaties. Figuur 4.7 toont de resultaten van de analyse met betrekking tot de hypothetische bedrijfssituatie in meer detail.

Figuur 4.7 Kansen ouderen relatief groter in een krimpende organisatie (hypothetische bedrijfssituatie)



Bron: SEO Economisch Onderzoek, op basis van enquête Ipsos Synovate (2012)

Ook de vorm van het aangeboden contract kan van invloed zijn op de aannamekansen van oudere werknemers. Daarom is in de werknemersenquête ook een hypothetische vorm voor het aangeboden contract opgenomen. Een vacature kon op die manier een tijdelijk contract, een tijdelijk contract met uitzicht op een vast contract, of een vast contract zijn. Hierbij is het de vraag of een hogere mate van flexibiliteit van het aangeboden contract tot relatief grotere aannamekansen voor ouderen leidt. Over het algemeen worden bij een flexibelere arbeidsmarkt grotere kansen toegedicht aan buitenstaanders die (nog) geen vaste positie op de arbeidsmarkt hebben.

Het effect van de aangeboden contractvorm op de aannamekansen van ouderen is niet eenduidig. Dit valt af te leiden uit Tabel 4.2. De uitsplitsing van de analyse naar contractvorm geeft geen significante verbetering van de verklaring van het keuzegedrag van werkgevers. Dat betekent dat er statistisch gezien geen bewijs wordt gevonden dat de aangeboden contractvorm van invloed is op de aannamekansen van oudere sollicitanten.

Het beeld dat de contractvorm geen invloed heeft op de aannamekansen van ouderen wordt in de interviews bevestigd. Slechts één geïnterviewde geeft aan dat hij door tijdelijke contracten makkelijker voor een oudere sollicitant kiest. De betreffende leidinggevende, werkzaam in de landbouw, heeft te maken gehad met wachtgeld en zegt daardoor huiverig te zijn geworden voor vaste contracten, vooral bij ouderen.

4.4 Overige kenmerken van werkgevers

Persoonlijke kenmerken van werkgevers, zoals leeftijd en opleiding, kunnen van invloed zijn op de voorkeuren voor nieuw personeel. Zo kunnen werkgevers bijvoorbeeld vaker kiezen voor

sollicitanten met soortgelijke kenmerken. Ook kenmerken van de beoogde functie bepalen welke type werknemer wordt aangenomen. Zo is het waarschijnlijk dat oudere sollicitanten minder snel worden aangenomen bij functies waarin fysiek zwaar werk moet worden uitgevoerd.

Uit de literatuur zijn verschillende kenmerken bekend die van invloed zijn op de aannamekansen van ouderen. Uit het literatuuroverzicht van Gelderblom et al. (2011) komt naar voren dat de leeftijd van de werkgever, de bedrijfsgrootte en de sector van invloed zijn. Daarnaast hebben Büsch et al. (2011) gevonden dat werkgevers met een economische opleiding minder snel ouderen aannemen. Ook de rang van leidinggevend in de organisatie is volgens Büsch et al. (2011) een verklarende factor. Hierbij nemen werkgevers die hoger in rang zijn minder snel ouderen aan. Ook is bekend dat werknemers met een fysiek of mentaal zware baan eerder met pensioen willen (Conen, Van Dalen en Henkens, 2012). Daardoor zouden oudere sollicitanten voor zulke beroepen minder kans kunnen maken. Het aandeel ouderen in een organisatie heeft volgens Conen, Van Dalen en Henkens (2012) een positieve invloed op de kans dat nieuwe oudere werknemers worden aangenomen. Zij vinden ook dat een werkgever die zelf later met pensioen wil gaan positiever staat ten opzichte van oudere werknemers.

Naast deze factoren zijn in het huidige onderzoek ook het geslacht en het aantal sollicitatieprocedures als mogelijk verklarende factoren voor het keuzegedrag van werkgevers opgenomen. Tabel 4.3 laat de resultaten van die analyses zien. Voor de factoren waarvan een significant effect op de aannamekansen van oudere sollicitanten wordt gevonden, zijn ook meer uitgebreide resultaten in het vervolg van deze paragraaf opgenomen.

De resultaten in Tabel 4.3 laten zien dat de leeftijd van leidinggevend van invloed is op de voorkeuren ten aanzien van de leeftijd van nieuw personeel. Oudere leidinggevenden nemen vaker oudere werknemers aan in vergelijking met jongere leidinggevenden. Het effect van het opleidingsniveau van leidinggevend is diffuus, hier kan geen algemene conclusie uit worden getrokken. Geslacht, opleidingsrichting en de rol in de organisatie spelen geen rol. De resultaten van Büsch et al. (2011) die een effect van een economische opleidingsrichting en de rang in de organisatie vindt, worden niet teruggevonden. Hierbij moet worden aangetekend dat het onderzoek van Büsch et al. (2011) gericht is op Duitse werkgevers in de maakindustrie, terwijl het huidige onderzoek een veel bredere doelgroep kent. De geplande pensioenleeftijd van de leidinggevende heeft een licht positieve invloed op de aannamekansen van oudere werknemers, maar niet significant. De resultaten van Conen, Van Dalen en Henkens (2012) worden hiermee niet onderschreven, maar ook niet ontkracht.

Kenmerken van organisaties die van invloed zijn op de aannamekansen van ouderen zijn de sector, de aanwezigheid van fysiek zwaar werk en het aandeel ouderen in een organisatie. Een significante invloed van mentaal zwaar werk en bedrijfsgrootte wordt niet gevonden. Dit laatste is in tegenstelling met eerder onderzoek van Gelderblom et al. (2003) waarin bleek dat grotere werkgevers negatiever zijn over het functioneren van ouderen. In de afgelopen tien jaar (sinds het onderzoek van Gelderblom et al. in 2003) is de arbeidsparticipatie van ouderen aanzienlijk gestegen, hierdoor zijn mogelijk ook de percepties van werkgevers over ouderen veranderd.

Tabel 4.3 Oudere werkgevers met veel ouderen in dienst nemen ook eerder ouderen aan

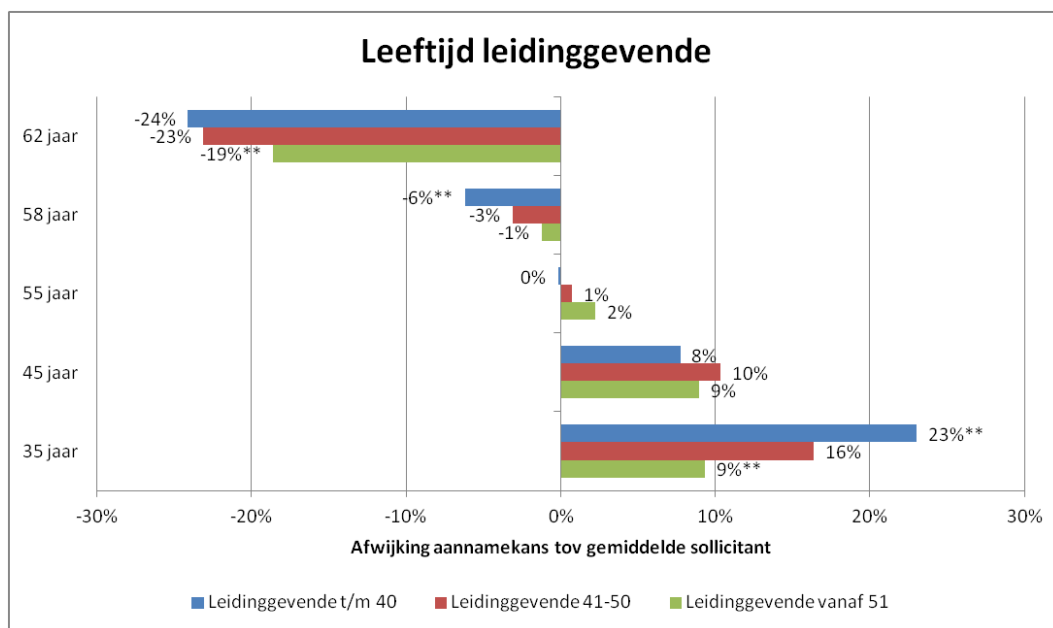
Kenmerken werkgever	Effect op aannamekans					Gemiddelde leeftijd aangenomen sollicitanten
	35-jarigen	45-jarigen	55-jarigen	58-jarigen	62-jarigen	
Man	ref	ref	ref	ref	ref	48,8
Vrouw	0%	-1%	0%	+1%	0%	48,8
Laag opgeleid (Geen startkwalificatie)	+2%	0%	-8%**	-1%	+6%*	48,7
Middelbaar opgeleid (MBO)	ref	ref	ref	ref	ref	48,7
Hoog opgeleid (minstens HBO)	+1%	-4%**	-2%	+2%*	+2%	48,9
Tot en met 40 jaar oud	+7%**	-3%	-1%	-3%**	-1%	48,1
Tussen 41 en 50 jaar oud	ref	ref	ref	ref	ref	48,6
Ouder dan 50 jaar	-7%**	-1%	+2%	+2%	+5%**	49,4
Bepaalt wie aangenomen wordt	ref	ref	ref	ref	ref	48,6
Geeft allen advies in sollicitatie	+3%	0%	-2%	0%	0%	48,8
Wil zelf voor 65 met pensioen	+1%	-1%	0%	+1%	-1%	48,7
Wil met 65 of 66 met pensioen	ref	ref	ref	ref	ref	48,7
Wil vanaf 67 met pensioen	-2%	-1%	+1%	-1%	+3%	49,0
Niet economisch opgeleid	ref	ref	ref	ref	ref	48,8
Wel economisch opgeleid	+1%	+1%	0%	-1%	-1%	48,6
Directeur of eigenaar	-3%	0%	+2%	-1%	+2%	49,0
Vestigings- of afdelingshoofd	0%	+2%	0%	0%	-1%	48,8
Overige functie	ref	ref	ref	ref	ref	48,7
Minder dan 1 sollicitatieprocedure per jaar	+1%	0%	-3%	0%	+2%	48,7
Tussen 1 en 3 sollicitatieprocedures per jaar	ref	ref	ref	ref	ref	48,7
Minstens 4 sollicitatieprocedures per jaar	-3%	-2%	+1%	+1%	+2%	49,1
Fysiek licht werk	+3%	-1%	0%	-2%	0%	48,8
Gemiddeld fysiek werk	ref	ref	ref	ref	ref	49,0
Fysiek zwaar werk	+5%**	+3%	+1%	-5%**	-2%	48,4
Mentaal licht werk	-3%	-1%	+1%	-1%	+3%	49,0
Gemiddeld mentaal werk	ref	ref	ref	ref	ref	48,6
Mentaal zwaar werk	-1%	-1%	+2%	-1%	+1%	48,8
Landbouw, industrie en bouw	+2%	+4%**	+3%	-4%**	-4%**	48,3
Handel en dienstverlening	+2%	+1%	0%	-2%	-1%	48,7
Publieke sector	ref	ref	ref	ref	ref	49,0
Minder dan 10% ouderen in organisatie	+2%	0%	+2%	-2%*	-1%	48,4
Tussen 10% en 30% ouderen in organisatie	ref	ref	ref	ref	ref	48,6
Minstens 30% ouderen in organisatie	-7%**	-3%*	+3%*	+1%	+5%**	49,5
Klein bedrijf (t/m 19 werknemers)	-3%	-1%	+2%	-1%	+3%	48,9
Middelgroot bedrijf (20-99 werknemers)	ref	ref	ref	ref	ref	48,6
Groot bedrijf (100+ werknemers)	-2%	-1%	0%	0%	+3%	48,8

Bron: SEO Economisch Onderzoek, op basis van enquête Ipsos Synovate (2012)

Kenmerken van leidinggevenden

De leeftijd van een leidinggevende heeft volgens verschillende onderzoeken invloed op de aannamekansen van ouderen. Zowel Henkens (2005) als Chiu et al. (2001) vinden dat oudere werkgevers positiever zijn over het functioneren van oudere werknemers. Andersom zijn jongere werkgevers positiever over jongere werknemers. Vandaar dat in dit onderzoek het effect van de leeftijd van de werkgever op het aannamebeleid in ogenschouw is genomen. In Figuur 4.8 zijn de resultaten van deze analyse naar de leeftijd van de werkgever weergegeven.

Figuur 4.8 Leidinggevenden hebben relatieve voorkeur voor sollicitanten van eigen leeftijd



Bron: SEO Economisch Onderzoek, op basis van enquête Ipsos Synovate (2012)

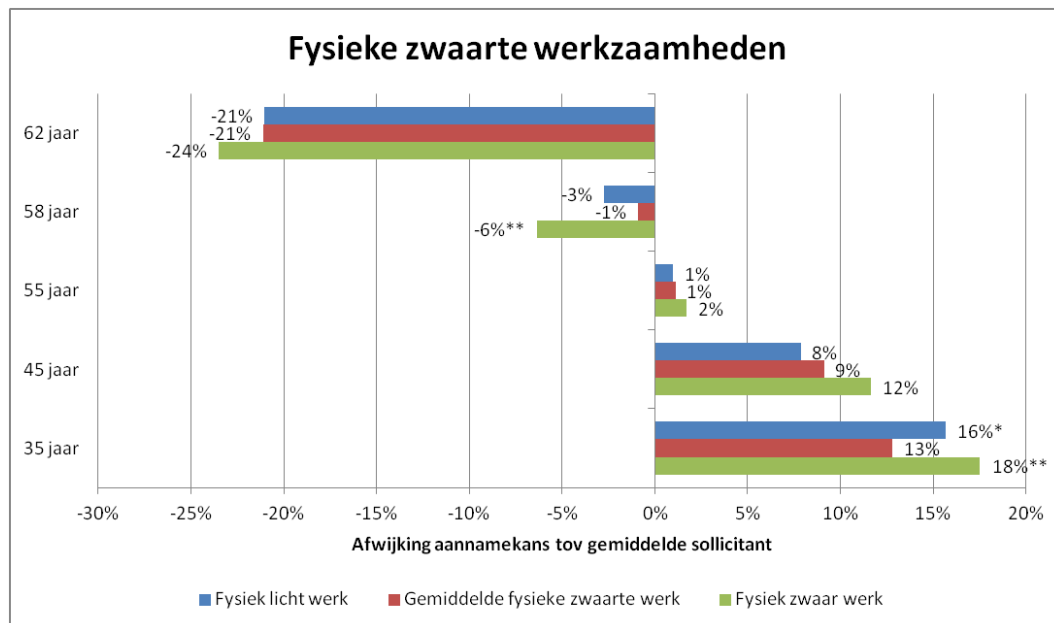
Werkgevers hebben een relatieve voorkeur voor medewerkers in hun eigen leeftijdscategorie. Dit laten de analyseresultaten in Figuur 4.8 duidelijk zien. De jongste werkgevers hebben een duidelijke voorkeur voor 35-jarige sollicitanten, terwijl zij de oudere leeftijdsgroepen minder kans geven. Leidinggevenden van in de 40 hebben juist een relatieve voorkeur voor 45-jarige sollicitanten. De oudste groep leidinggevenden van boven de 50 jaar heeft relatief de grootste voorkeur voor 55-plussers.

Kenmerken van organisaties

Het lijkt aannemelijk dat ouderen minder kans maken voor banen waarin fysiek zwaar werk verricht moet worden. De lichamelijke staat van oudere werknemers is over het algemeen kwetsbaarder dan die van jongere werknemers, wat bij fysiek zwaar werk tot een hoger ziekte- en arbeidsongeschiktheidsrisico kan leiden. Daarnaast is het waarschijnlijk dat een productiviteitsverschil tussen jongeren en ouderen vooral bij fysiek zware banen naar voren komt. Uit onderzoek van Conen et al. (2011) blijkt dat werknemers met een fysiek zware baan

eerder met pensioen willen. Figuur 4.9 laat de resultaten zien van analyses van de invloed van de fysieke zwaarte van het werk op de aannamekans van oudere werknemers.

Figuur 4.9 58-plussers worden minder snel aangenomen in organisaties met fysiek zwaar werk

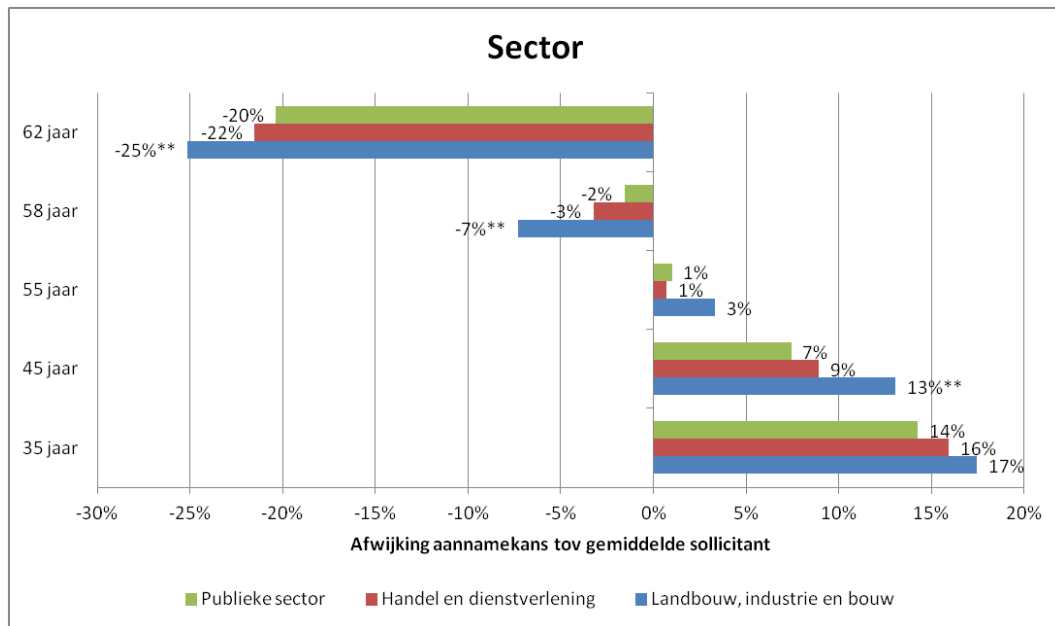


Bron: SEO Economisch Onderzoek, op basis van enquête Ipsos Synovate (2012)

Sollicitanten vanaf 58 jaar zijn relatief onaanvaardelijk voor fysiek zware banen. Jongere werknemers zijn hiervoor juist veel meer gewild. Er lijkt weinig reden voor overheidsbeleid om ouderen aantrekkelijker te maken voor fysiek zware banen. Kansen liggen vooral bij het arbobeleid, waarmee de lichamelijke gevolgen van fysiek zwaar werk kunnen worden verminderd. Dat maakt het ook voor ouderen mogelijk om fysiek zwaar werk langer uit te kunnen voeren.

Naast de aanwezigheid van fysiek zwaar werk kan ook het type werk per sector van invloed zijn op de aannamekansen van ouderen. Hierbij is te verwachten dat in sectoren met veel fysiek zware arbeid de kansen van ouderen lager zijn. Dit zijn bijvoorbeeld de landbouw, industrie en bouwnijverheid. In onderzoek van Adams et al. (2005) wordt beschreven dat in de handel en horeca juist jongeren geprefereerd worden. Het huidige onderzoek gebruikt daarom een driedeling in sectoren. Hierin zijn de landbouw, industrie en bouw samengenomen. Hetzelfde geldt voor de handel, horeca en dienstverlening. Als laatste is de publieke sector apart genomen, deze bevat het onderwijs, de zorg en het openbaar bestuur. Figuur 4.10 laat de resultaten van de analyse naar sector zien.

Figuur 4.10 Ouderen hebben meeste kans in publieke sector, minste in (land)bouw en industrie

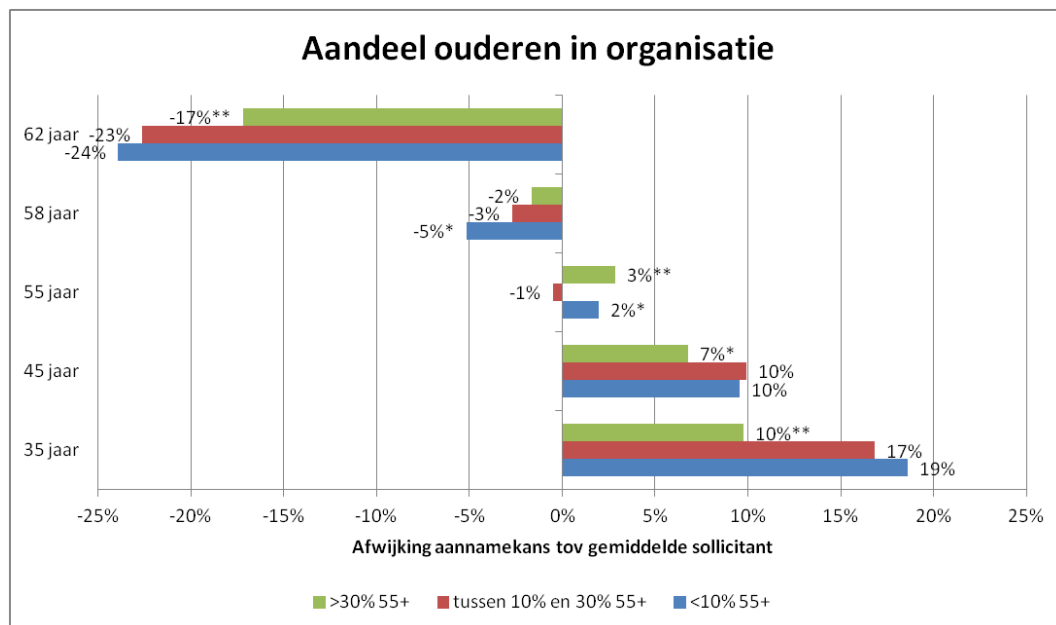


Bron: SEO Economisch Onderzoek, op basis van enquête Ipsos Synovate (2012)

Werkgevers in de sectoren landbouw, industrie en bouw nemen het minst snel oudere sollicitanten aan. Dit lijkt in overeenstemming met het eerder gevonden resultaat dat ouderen minder aangenomen worden in fysiek zware banen. Ook in de handel en dienstverlening worden ouderen minder snel aangenomen dan in de publieke sector. Dit is in overeenstemming met de resultaten van Adams (2004), die vindt dat jongeren in deze sectoren meer gewaardeerd worden. De meeste kansen voor oudere sollicitanten liggen in de publieke sector, hier is de voorkeur voor jongere werknemers het minst sterk.

Ten slotte kan het aandeel ouderen in een organisatie nog van invloed zijn op de kansen van oudere sollicitanten. Dit effect kan twee kanten op werken. De huidige inzichten in goed personeelsbeleid suggereren een voorkeur voor een gediversifieerd team. Hierbij wordt een goede mix tussen bijvoorbeeld mannen en vrouwen, maar dus ook ouderen en jongeren als optimaal gezien, omdat verschillende werknemers elkaar aan kunnen vullen. Dit zou betekenen dat men in vergrijpsde organisaties een voorkeur zou hebben om jongeren aan te nemen. Ook zullen in zulke organisatie veel werknemers met pensioen gaan, hetgeen kan leiden tot een voorkeur voor jongeren. Aan de andere kant kan er in vergrijpsde organisaties een voorkeur zijn voor oudere werknemers, omdat de organisatie gewend is aan oudere werknemers en mogelijk positiever staat tegenover oudere werknemers. Hierdoor zou leeftijd minder een rol spelen en worden sollicitanten op hun kwaliteiten beoordeeld. De resultaten van een analyse van het effect van het aandeel ouderen in de organisatie op het aannamebeleid wordt getoond in Figuur 4.11.

Figuur 4.11 Organisaties met veel ouderen nemen ook sneller oudere werknemers aan



Bron: SEO Economisch Onderzoek, op basis van enquête Ipsos Synovate (2012)

Oudere sollicitanten hebben aanzienlijk meer kans bij werkgevers met een vergrijsd personeelsbestand. Vooral de kansen van 62-jarige sollicitanten zijn aanzienlijk hoger bij deze organisaties dan bij werkgevers met minder oudere werknemers. De kansen van jongere sollicitanten zijn relatief kleiner in vergrijsde organisaties. Gewenning aan het functioneren van oudere werknemers in organisaties lijkt ervoor te zorgen dat werkgevers minder naar leeftijd kijken bij sollicitaties en meer naar andere kenmerken zoals opleiding en ervaring. Hier lijken kansen te liggen voor overheidsbeleid dat werkgevers de waarde van oudere werknemers laat zien.

5 Economische effecten ouderenbeleid

Voor verschillende vormen van kansrijk overheidsbeleid om oudere werknemers aantrekkelijker te maken kan gelden dat ze ervoor zorgen dat op korte termijn tot 19 procent meer 55-plussers worden aangenomen dan nu het geval is. Dit gaat op korte termijn wel ten koste van het aantal banen voor jongeren. Onder andere een mobiliteitsbonus voor oudere uitkeringsgerechtigden en een toename van scholing kan tot extra banen voor ouderen leiden. Wanneer meer ouderen worden aangenomen, stijgen zowel de gemiddelde productiviteit als het ziekteverzuim en de instroom in arbeidsongeschiktheid.

5.1 Ouderenbeleid: onderzochte maatregelen

De arbeidsmobiliteit van ouderen is gering. De analyses in de eerdere hoofdstukken laten zien dat aannamekansen afnemen bij een hogere leeftijd, hoewel factoren als relevante werkervaring en het juiste opleidingsniveau dat kunnen compenseren. Overheidsbeleid kan de aannamekansen van ouderen verhogen door belemmeringen voor werkgevers te verminderen of weg te nemen. Uit de werkgeversenquête is af te leiden welke instituties, regelingen en percepties de aannamekansen van ouderen beïnvloeden. Voor belemmeringen die deze kansen van ouderen het meest in de weg staan én die ook daadwerkelijk door beleid kunnen worden beïnvloed, worden in dit laatste hoofdstuk de economische effecten doorgerekend.

Vijf onderzochte maatregelen voldoen aan deze criteria. Om te beginnen lijken van de geanalyseerde maatregelen in hoofdstuk 2 er drie kansrijk: de mobiliteitsbonus voor uitkeringsgerechtigden, de verlengde proeftijd en de mogelijkheid van proefplaatsing. Voor de andere overheidsmaatregelen geldt dat uit de werkgeversenquête niet is gebleken dat deze significante effecten hebben op de aannamekansen van ouderen. Het gaat dan om de werkbonus, de mobiliteitsbonus voor alle ouderen, de no-risk polis WW, verkorte loondoorbetaling bij ziekte en afschaffing van de premiedifferentiatie WGA. Daarnaast blijkt uit de analyses in hoofdstuk 2 dat recente (en relevante) scholing de aannamekansen van oudere sollicitanten vergroot. Daarom wordt in dit hoofdstuk ook gekeken naar het effect van een toename van scholing onder oudere werknemers. Ook percepties van werkgevers kunnen de arbeidsmobiliteit van ouderen in de weg staan, zie hoofdstuk 3. Echter, op overheids campagnes om die percepties weg te nemen na zijn hier geen concrete maatregelen voor beschikbaar. Daarom wordt het effect van bijvoorbeeld meer (gepercipieerde) flexibiliteit en creativiteit bij ouderen niet doorgerekend. Wel blijkt uit de resultaten in hoofdstuk 4 dat varianten van werktijdverkorting zonder loondoorbetaling (zoals deeltijdpensioen) de aannamekansen van ouderen kunnen laten stijgen. Hier kan de overheid beleid op voeren door te voorzien in een wettelijk kader waarin meer flexibiliteit voor wat betreft baanomvang en loon mogelijk is. Daarom wordt ook de situatie doorgerekend waarin alle werkgevers varianten van werktijdverkorting zonder loondoorbetaling aanbieden.

Samengevat worden economische effecten doorgerekend van de volgende maatregelen:

- Mobiliteitsbonus voor oudere uitkeringsgerechtigden: Hierbij wordt het verschil onderzocht tussen een mobiliteitsbonus voor het aannemen van uitkeringsgerechtigden van 50 jaar en

ouder (alternatieve hypothese) ten opzichte van een situatie waarin geen enkele variant van de mobiliteitsbonus bestaat (nulalternatief). Door deze maatregel worden oudere uitkeringsgerechtigde werkzoekenden goedkoper en dus aantrekkelijker. Hiervoor is in het Vitaliteitspakket een jaarlijks bedrag van ongeveer €550 miljoen beschikbaar.

- Dubbele maximale proeftijd voor ouderen: Hierbij wordt het verschil onderzocht tussen een situatie waarin voor werkzoekenden van 50 jaar en ouder sprake is van een dubbele proeftijd (alternatieve hypothese) ten opzichte van een situatie waarin voor alle werkzoekenden dezelfde maximale proeftijd bestaat (nulalternatief).⁶ Door de verlengde maximale proeftijd hebben werkgevers meer tijd om te zien hoe goed een oudere werknemer functioneert zonder extra risico's.⁷
- Drie maanden proefplaatsing voor oudere uitkeringsgerechtigden: Hierbij wordt het verschil onderzocht tussen een situatie waarin bij het aannemen van uitkeringsgerechtigden van 55 jaar of ouder drie maanden proefplaatsing kan worden aangevraagd (alternatieve hypothese) ten opzichte van een situatie waarin voor geen van de oudere baanvinders proefplaatsing bestaat (nulalternatief). Bij een proefplaatsing hoeft een werkgever geen loon te betalen, terwijl de uitkering doorloopt. Door een proefplaatsingsregeling hebben werkgevers (meer) tijd om te zien hoe goed een oudere werknemer functioneert zonder dat daar loonkosten tegenover staan. De werkgever draagt dus minder risico én minder kosten.
- Werktijdverkorting zonder loondoorbetaling (bijv. deeltijdpensioen): Bijna eenderde (32 procent) van de ondervraagde werkgevers geeft aan dat er binnen het bedrijf beleid bestaat waarbij ouderen minder werken tegen minder loon. Voorbeelden hiervan zijn extra verlofdagen of een kortere werkweek zonder loondoorbetaling of een deeltijdpensioenregeling. Uit de analyseresultaten blijkt dat deze werkgevers vaker ouderen aannemen. Bij het doorrekenen van deze maatregel wordt de huidige situatie (nulalternatief) vergeleken met een situatie waarbij dergelijke regelingen bij alle bedrijven bestaan (alternatieve hypothese). Bij deze maatregel geldt wel de opmerking dat werktijdverkorting over het algemeen in cao's worden geregeld. Daardoor is de ruimte voor ouderenbeleid door de overheid op dit gebied beperkt, maar zij kan dit wel aanmoedigen en eventuele wettelijke belemmeringen wegnemen.
- Stimuleren scholing ouderen: Uit hoofdstuk 2 is gebleken dat sollicitanten die recent scholing hebben gehad aantrekkelijker zijn voor werkgevers.⁸ Slechts zes procent van de werknemers van 55 jaar of ouder heeft in de laatste vier weken geparticipeerd in bedrijfstraining of volgt scholing (Fouarge et al., 2011). Deelname aan een bedrijfstraining is volgens datzelfde rapport twee keer zo hoog onder werknemers van 25 tot 40 jaar. Bij deze maatregel wordt onderzocht wat het effect is als de huidige situatie (nulalternatief) kan worden verbeterd naar een situatie waarbij alle werknemers evenveel participeren in scholing. Dat impliceert een verdubbeling van training- en scholingsdeelname onder 55-plussers (alternatieve hypothese). De overheid

⁶ De maximale proeftijd is meestal vastgelegd in cao's, gebaseerd op een wettelijke ondergrens. Impliciet wordt in de alternatieve hypothese uitgegaan van een verdubbeling van de wettelijke ondergrens.

⁷ Het is beleidsmatig de vraag wat een verlenging van de proeftijd toevoegt aan de mogelijkheden die werkgevers hebben op het aanbieden van tijdelijke contracten. Gezien de gevonden effecten van een verlengde proeftijd op de aannemekansen van ouderen in hoofdstuk 2 lijken tijdelijke contracten in het geval van oudere werknemers zowel voor werkgevers als werknemers minder aantrekkelijk te zijn dan een vast contract met een langere proeftijd.

⁸ Uit de werkgeversenquête blijkt bovendien dat werkgevers die meer scholing aan ouderen aanbieden, geen afwijking hebben qua leeftijdsvoorkeuren voor nieuw personeel ten opzichte van werkgevers die ouderen minder scholen. Dit geeft aan dat de kosten van de scholing voor ouderen niet als belemmering worden gezien om ouderen aan te nemen.

kan hieraan bijdragen door samen met de sociale partners scholing van ouderen te stimuleren, bijvoorbeeld via fiscale maatregelen.⁹ In het Vitaliteitspakket is een jaarlijks bedrag van €300 miljoen beschikbaar voor de scholing van ouderen.

Naast deze concrete beleidsmaatregelen worden ook economische effecten berekend voor een situatie waarin ouderen een lager reserveringsloon zouden hanteren en van het natuurlijk verloop van de vergrijzende werknemerspopulatie. Deze veranderingen zijn lastig of zelfs helemaal niet door de overheid te beïnvloeden. Toch zijn ze interessant, omdat ze de economische effecten van bovengenoemde maatregelen in perspectief zetten.

- Reserveringsloon verlagen (uitsluitend positieve percepties van looneisen ouderen): Hierbij wordt onderzocht wat het effect is als alle werkgevers positief zouden zijn over de looneisen van ouderen (alternatieve hypothese) ten opzichte van de huidige situatie waarbij slechts 13 procent daarover positief is (nulalternatief). Nu zijn ouderen in de ogen van veel werkgevers te duur, hun productiviteit is niet overeenkomstig het gevraagde loon. In economisch jargon impliceert dit dat het reserveringsloon van oudere werknemers verlaagd moet worden, bijvoorbeeld door middel van een vlakker loonprofiel naar leeftijd. In de praktijk is dit mogelijk door lagere looneisen of via een verlaging of verkorting van uitkeringen.
- Natuurlijk effect vergrijzing van personeelsbestand: Bedrijven waar meer oudere werknemers (van 55 jaar of ouder) werken nemen eerder oudere sollicitanten aan. Wanneer de vergrijzing van de beroepsbevolking voortzet zal dit bij steeds meer werkgevers gebeuren. Om dit natuurlijke effect van een oudere populatie te berekenen, is een situatie waarbij bij alle werkgevers minstens 30 procent van het personeel 55 jaar of ouder is (alternatieve hypothese) vergeleken met de huidige situatie (nulalternatief).

5.2 Economisch kader

Bij het doorrekenen van economische effecten wordt een gestileerd voorraad-stromenmodel gebruikt. Dit is een zeer intuïtieve benadering die een voldoende inschatting geeft van de te bereiken effecten. Binnen dit model wordt de *potentiële beroepsbevolking* gedefinieerd als iedereen tussen de 25 en 65 jaar.¹⁰ Echter, niet al deze mensen willen of kunnen werken, bijvoorbeeld omdat men voltijds participeert in onderwijs, een zorgtaak thuis heeft of arbeidsongeschikt is. Deze categorie zit *niet in de beroepsbevolking* (NIBB). De meeste personen werken echter wel en hebben een baan of zijn zelfstandige, de *werkende beroepsbevolking*.¹¹ Een klein deel heeft (nog) geen baan, maar is wel op zoek naar werk, dit is de *werkloze beroepsbevolking*. Deze drie categorieën zijn de zogenaamde voorraden, daar waar men zich op één moment in de tijd bevindt. Echter, in de loop van de tijd vinden er wisselingen plaats. Er zijn werklozen die een baan vinden en deze

⁹ Scholing moet vooral worden geregeld tussen sociale partners in cao's. Invloed van de overheid op deze maatregel is beperkt.

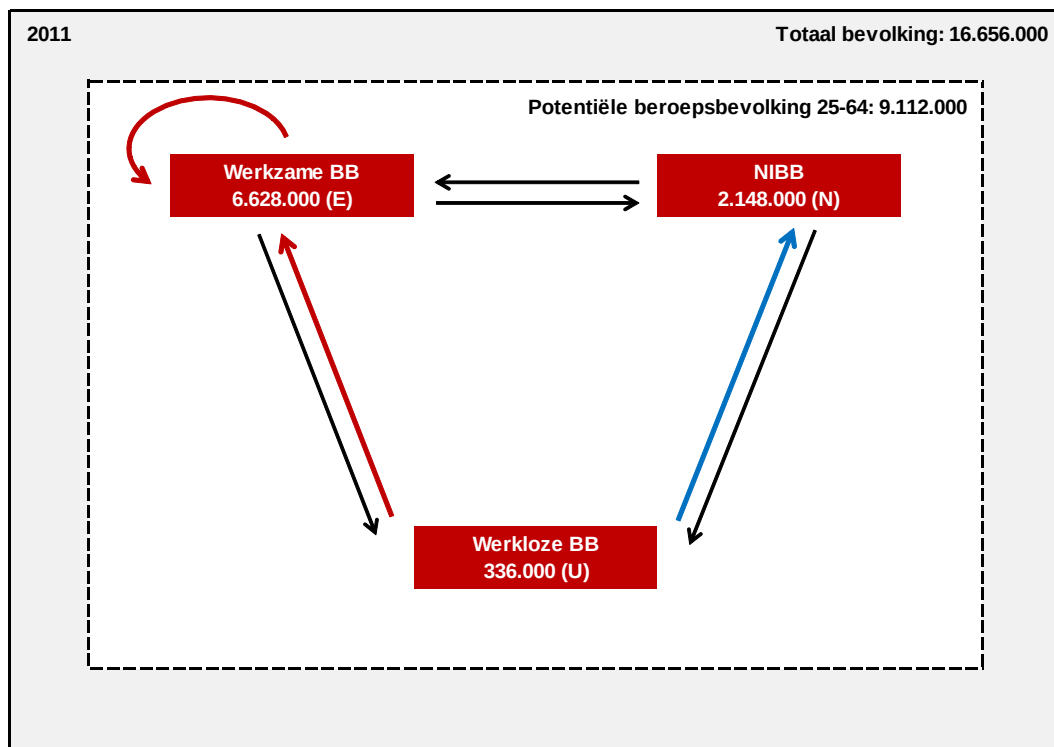
¹⁰ Dit wijkt af van de gebruikelijke definitie van de potentiële beroepsbevolking waarbij iedereen met een leeftijd tussen de 15 en 65 jaar wordt meegenomen. Er wordt echter gekozen voor het buiten beschouwing laten van de jongste leeftijdsgroep (15-24-jarigen), omdat het arbeidsmarktgedrag van deze groep niet goed vergelijkbaar is. Een groot deel van deze groep is nog schoolgaand, studerend of anderzijds in opleiding en nog niet bezig met een loopbaan of carrière.

¹¹ Hoewel dit onderzoek afwijkt van de gebruikelijke leeftijdsafbakening, wordt wel uitgegaan van substantiële banen van ten minste 12 uur per week. Dit is overeenkomstig de definitie van de 'werkende beroepsbevolking' van het CBS.

personen stromen van de werkloze naar de werkende beroepsbevolking. Tegelijkertijd zijn er ook werkenden die een baan verliezen en uitstromen naar werkloosheid. Ook tussen en naar alle andere categorieën vinden wisselingen plaats.

Figuur 5.1 geeft een overzicht van de voorraden in 2011 en van de verschillende stromen. De Nederlandse bevolking was in 2011 meer dan 16,5 miljoen personen groot. De omvang van de potentiële beroepsbevolking (de 25- tot 65-jarigen) was iets meer dan 9 miljoen personen. Meer dan 2 miljoen van hen participeerden niet op de arbeidsmarkt (*NIBB*). Bijna 7 miljoen mensen hadden een baan (van 12 uur of meer) en 336 duizend mensen waren werkloos. Jaarlijks is er veel mobiliteit op de arbeidsmarkt, neem bijvoorbeeld de twee rode pijlen. Vanuit werkloosheid vonden 216 duizend personen in 2011 een baan. Daarnaast zijn er ook veel personen die van baan wisselen, in 2011 waren er 252 duizend van zulke wisselingen.¹² Tegelijkertijd stroomt een groot deel van de werklozen naar de niet-beroepsbevolking, de blauwe pijl. Vanuit beide categorieën stroomt ook weer een deel naar werkloosheid. De arbeidsmarkt is dus voortdurend in beweging.

Figuur 5.1 Voorraden en stromen op de arbeidsmarkt in 2011



Bron: CBS (2012a; 2012b; 2012c; 2012d), bewerking SEO Economisch Onderzoek

Het voorraad-stromenmodel biedt een kader voor economische effecten en beschrijft op welke manier men zich kan bewegen op de arbeidsmarkt. Het vormt de basis voor de doorrekeningen van de maatregelen genoemd in de vorige paragraaf. Men moet zich hierbij realiseren dat een

¹² Bedenk daarbij dat in dit getal ook personen zitten die meerdere keren per jaar een baan vinden. Het aantal baanvinders (of vervulde vacatures) in één jaar is altijd hoger dan het aantal *personen* dat binnen een jaar een baan vindt.

model onmogelijk de complexiteit van de dynamiek op de arbeidsmarkt volledig kan beschrijven. Hieronder worden de belangrijkste rekenstappen en noodzakelijke veronderstellingen kort beschreven, een uitvoerige beschrijving is terug te vinden in Bijlage C. De berekening bestaat uit twee delen. Allereerst wordt het effect van een maatregel op de omvang en samenstelling (naar leeftijd) van het aantal baanvinders berekend. Wanneer dit bekend is, evenals alle andere nieuwe voorraden en stromen, wordt dit vertaald naar effecten op sociaaleconomische uitkomstmaten.

Deel 1: Baanvinders in het voorraad-stromenmodel

- Baanvinders in het voorraad-stromenmodel kunnen uit alle drie de categorieën (voorraden) komen: vanuit werkloosheid, vanuit niet in de beroepsbevolking en ten slotte vanuit een andere baan (werk). De berekeningen richten zich slechts op twee van deze stromen: vanuit werkloosheid en vanuit werk.¹³
- Overheidsbeleid gericht op het wegnemen van belemmeringen voor ouderen kan de aannamekansen van ouderen vergroten. Dit betekent op korte termijn niet dat er meer mensen een baan vinden, er is slechts sprake van substitutie: voor iedere vacature wordt slechts één kandidaat geselecteerd, dus het aannemen van een oudere werkzoekende betekent dat een jongere kandidaat wordt gepasseerd (*substitutie-effect*).
- Uitgaande van gegevens van het CBS (2012a; 2012b; 2012c; 2012d) geldt voor 2011 het volgende:
 - o De totale stroom baanvinders uit werkloosheid is 216.000 personen groot, maar baanvinders zijn niet alleen degenen die een baan vinden vanuit werkloosheid. Men kan ook een baan vinden wanneer men al aan het werk is. Het aantal baanvinders vanuit werk is 252.000 per jaar. Let op, dit aantal is groter dan het aantal personen dat per jaar een baan vindt, sommige personen vinden immers vaker dan één keer per jaar een baan.¹⁴
 - o Het *substitutie-effect* is als volgt. Hoewel de totale stroom baanvinders (en omvang van de werkende beroepsbevolking) niet verandert, zijn er wel effecten op de omvang en samenstelling van de werkloze beroepsbevolking en de niet-beroepsbevolking. Wanneer er meer ouderen worden aangenomen zullen er meer jongeren in de werkloze beroepsbevolking overblijven.
 - o Daarnaast is er echter nog een *participatie-effect*. Jongere werklozen blijven langer zoeken naar een baan en stromen minder snel uit naar de niet-beroepsbevolking. Kortom, wanneer er meer ouderen worden aangenomen, is de uitstroom naar de niet-beroepsbevolking kleiner. Daarmee wordt de omvang van de niet-beroepsbevolking kleiner en de omvang van de werkloze beroepsbevolking groter. Dit betekent ook dat de bruto arbeidsparticipatie toeneemt.

¹³ De stroom vanuit NIBB naar werk wordt buiten beschouwing gelaten in de analyses. Uiteraard zitten hier ook ouderen tussen die kunnen profiteren van het aantrekkelijker worden van oudere werkenden. Het is echter onduidelijk hoe de maatregelen op deze groep aangrijpen, onder meer omdat (informatie over) (relevante) werkervaring ontbreekt.

¹⁴ In 2011 waren er 142 duizend personen die vanuit werkloosheid een baan vonden tegenover 216 duizend baanvinders vanuit werkloosheid. Een groot deel van de baanvinders wisselt dus regelmatig tussen een korte baan en een periode van werkloosheid (van minstens drie maanden).

Alleen korte termijn effecten

Het hier gehanteerde model is een kortetermijnmodel. De omvang van de totale werkende beroepsbevolking verandert niet. Op de korte termijn leiden de maatregelen niet tot extra werkgelegenheid. Er is alleen sprake van substitutie tussen leeftijdklassen. Wel verandert de omvang van het aantal werklozen en de niet-beroepsbevolking, waardoor de bruto arbeidsparticipatie kan toenemen. Op de langere termijn kunnen er echter veranderingen aan de vraagkant van de arbeidsmarkt optreden. Doordat jongere leeftijdklassen zich langer blijven aanbieden dan oudere leeftijdsklassen en op den duur hun looneisen matigen, kan de arbeidsvraag toenemen. Op de lange termijn betekent dit dat het substitutie-effect niet volledig is en er sprake is van een groei van de werkgelegenheid. Dit blijft in de huidige analyse buiten beschouwing.

Deel 2: Sociaaleconomische effecten

- De verandering in samenstelling van baanvinders leidt via zogenaamde substitutie- en participatie-effecten tot een verandering in stromen en voorraden. Hiervan wordt in het tweede deel een vertaalslag gemaakt naar de volgende macro-economische uitkomstmaten:
 - ziekteverzuimpercentage,
 - instroom WIA,
 - arbeidsproductiviteit,
 - bruto arbeidsparticipatie (netto arbeidsparticipatie blijft gelijk),¹⁵
 - werkloosheidspercentage;
- Op basis van externe gegevens kan per leeftijdscategorie een inschatting worden gemaakt van het ziekteverzuimrisico (CBS, 2009), instroom WIA (UWV, 2010) en arbeidsproductiviteit (CBS, 2012e). Door deze gegevens te koppelen aan de verandering in samenstelling naar leeftijd van de werknemerspopulatie (als gevolg van de overheidsmaatregelen) kunnen de effecten worden berekend;
- Veranderingen in de bruto arbeidsparticipatie en werkloosheid volgen direct uit de veranderingen in samenstelling van de drie voorraden.

5.3 Resultaten van de berekeningen

Succesvol overheidsbeleid gericht op het wegnemen van belemmeringen voor oudere werknemers betekent dat de aannamekansen van oudere werkzoekenden toenemen. Er komen dus meer ouderen aan de slag. Op korte termijn gaat dat ten koste van jongere werkzoekenden, op langere termijn kan het leiden tot een groei van de werkgelegenheid. Allereerst worden voor de geselecteerde maatregelen de veranderingen in het aantal baanvinders per leeftijdklasse gepresenteerd. Daarna worden op basis van deze veranderingen de effecten op macro-economische uitkomstmaten gepresenteerd.

¹⁵ Omdat het totaal aantal baanvinders ongewijzigd blijft, verandert ook de omvang de beroepsbevolking niet. Dit betekent ook dat de netto arbeidsparticipatie ongewijzigd blijft.

Baanvinders

Via de analyseresultaten op basis van de werkgeversenquête kan worden berekend hoe de aannamekansen veranderen wanneer overheidsbeleid maximaal effectief is. Dit maximum effect voor iedere maatregel wordt vergeleken met de basissituatie waarin de maatregel niet geïmplementeerd is. Tabel 5.1 laat zien dat in 2011 het totaal aantal oudere baanvinders (dus vanuit werkloosheid én vanuit een baan tezamen) 30 duizend personen was. Het aantal baanvinders in de jongste leeftijdscategorie (25-39) is veel groter, bijna 270 duizend. In de rijen daaronder worden per maatregel de mutaties weergegeven, zowel in absolute aantallen als in procenten.

Tabel 5.1 Voor verschillende overheidsmaatregelen geldt dat tussen de 10 en 20 procent meer 55-plussers een baan vindt, ten koste van jongeren

Maatregel	Totaal baanvinders per leeftijdsklasse (x1000)					
	25-39		40-54		55+	
	absoluut	relatief	absoluut	relatief	absoluut	relatief
Basissituatie	266		172		30	
Mobiliteitsbonus oudere uitkeringsgerechtigden	-1	0%	-2	-1%	+3	+12%
Dubbele maximale proeftijd voor ouderen	-11	-4%	+6	+3%	+5	+19%
Drie maanden proefplaatsing voor oudere uitkeringsgerechtigden	-5	-2%	+2	+1%	+3	+12%
Werktijdverkorting tegen minder loon	-8	-3%	+4	+3%	+4	+13%
Stimuleren scholing ouderen	-10	-3%	+5	+3%	+5	+18%
Reserveringsloon verlagen	-33	-12%	+28	+17%	+5	+15%
Natuurlijk effect oudere populatie	-34	-13%	+24	+14%	+10	+33%

Bron: SEO Economisch Onderzoek, eigen berekeningen.

Het aantal oudere baanvinders kan, afhankelijk van de maatregel, tot ongeveer 20 procent stijgen. In dat geval vinden ongeveer vijfduizend extra ouderen per jaar een baan. Vaak profiteert ook de groep 40-54-jarigen van een maatregel. Bijna altijd gaat een maatregel ten koste van de kansen van de jongste leeftijdsklasse. Vooral scholing en een verlengde proeftijd hebben relatief grote effecten. Het effect van de mobiliteitsbonus voor uitkeringsgerechtigden is met 12 procent extra oudere baanvinders relatief bescheiden. In Tabel 5.1 wordt het effect gepresenteerd voor de groepen 40-54 jarigen en 55-plussers. De maatregel geldt echter vanaf 50 jaar. Wanneer het effect voor die groep (50-64 jaar) wordt berekend is het effect nog kleiner, namelijk acht procent. Er zijn namelijk in het totaal zonder mobiliteitsbonus voor uitkeringsgerechtigden 72 duizend baanvinders vanaf 50 jaar, wat stijgt naar 77 duizend baanvinders met deze mobiliteitsbonus.

De laatste twee rijen van Tabel 5.1 laten effecten zien van maatregelen die niet direct binnen het bereik van het overheidsbeleid liggen. Deze resultaten zetten de resultaten van mogelijke overheidsmaatregelen in perspectief. Vooral de constatering dat de toenemende vergrijzing van het personeelsbestand op den duur tot een 33 procent grotere aannamekans voor oudere werknemers leidt, laat zien dat de effectiviteit van mogelijk overheidsbeleid relatief bescheiden is.

Tabel 5.1 presenteert het totaal aantal baanvinders, ongeacht of de werkzoekende eerder werkloos was of een baan had. Tabel 5.2 laat de effecten voor uitsluitend werkzoekenden vanuit

werkloosheid zien. Het aantal baanvinders vanuit werkloosheid wordt geschat op 216 duizend in 2011. Opnieuw zijn de meeste baanvinders jong, 116 duizend van de 216 duizend baanvinders vanuit werkloosheid zijn tussen de 25 en 40 jaar. Uit Tabel 5.2 blijkt ook dat er 18 duizend oudere baanvinders in 2011 uit werkloosheid afkomstig zijn.

Tabel 5.2 Relatief veel ouderen (55 jaar en ouder) vinden een baan vanuit werkloosheid

Maatregel	Baanvinders vanuit werkloosheid per leeftijdsklasse (x1000)					
	25-39		40-54		55+	
	absoluut	relatief	absoluut	absoluut	relatief	absoluut
Basissituatie	116		82		18	
Mobiliteitsbonus oudere uitkeringsgerechtigden	-1	-1%	-2	-3%	+3	+20%
Dubbele maximale proeftijd voor ouderen	-5	-5%	+2	+3%	+3	+20%
Drie maanden proefplaatsing voor oudere uitkeringsgerechtigden	-5	-4%	+2	+2%	+3	+20%
Werktijdverkorting tegen minder loon	-4	-4%	+2	+2%	+2	+13%
Stimuleren scholing ouderen	-5	-4%	+2	+3%	+3	+18%
Reserveringsloon verlagen	-16	-13%	+13	+16%	+3	+14%
Natuurlijk effect oudere populatie	-17	-14%	+11	+13%	+6	+32%

Bron: SEO Economisch Onderzoek, eigen berekeningen.

Uiteraard zijn de absolute aantallen in Tabel 5.2 kleiner dan in Tabel 5.1. Het aantal personen dat een baan vindt vanuit werkloosheid is immers maar een deel van het totaal aantal baanvinders. De relatieve veranderingen in Tabel 5.1 en Tabel 5.2 zijn echter bijna gelijk. Alleen voor de mobiliteitsbonus en proefplaatsing zijn er verschillen. Deze maatregelen gelden specifiek voor baanvinders vanuit werkloosheid. Aangezien de mobiliteitsbonus voor nieuwe werknemers uit een uitkering vanaf 50 jaar geldt, zijn ook de effecten voor de leeftijdsgroep 50-64 jaar berekend. Het effect van de mobiliteitsbonus voor de groep 50- tot en met 64-jarigen is 13 procent. Er zijn namelijk in het totaal zonder mobiliteitsbonus voor uitkeringsgerechtigden 39 duizend baanvinders vanuit een uitkering vanaf 50 jaar, wat stijgt naar 45 duizend baanvinders met deze mobiliteitsbonus.

Effecten op macro-economische uitkomstmaten

Succesvol en effectief beleid zorgt voor een verandering in de samenstelling van baanvinders: meer ouderen zullen een baan vinden ten koste van jongere leeftijdsklassen. Er zullen relatief meer ouderen werkzaam zijn, dit heeft gevolgen voor verschillende uitkomstmaten. Tabel 5.3 laat de resultaten zien voor het verwachte ziekteverzuimpercentage en de instroom in de WIA van de gehele groep baanvinders vanaf 25. In het algemeen geldt het volgende:

- Oudere werknemers zijn minder vaak maar wel langer ziek, het ziekteverzuimpercentage zal per saldo toenemen wanneer meer ouderen een baan vinden (CBS, 2009);
- Oudere werknemers stromen vaker in de WIA (UWV, 2010). Opnieuw zal een hogere deelname van ouderen aan het arbeidsproces ook betekenen dat de WIA-instroom iets zal toenemen.

Tabel 5.3 laat zien dat de toename in het ziekteverzuimpercentage beperkt is. Gemiddeld is het ziekteverzuimpercentage 4,4 procent (2005). Voor 25-40 jarigen ligt het verzuim gemiddeld op 3,7 procent, voor 40-55 jarigen op 5,1 procent en voor 55-plussers op 6,2 procent. Wanneer meer

ouderen een baan vinden zal het gemiddelde ziekteverzuimpercentage dus stijgen, maar gezien de omvang van het ziekteverzuim en de effectiviteit van de maatregelen met slechts enkele honderdsten van een procentpunt. Het relatieve effect is voor geen van de overheidsmaatregelen groter dan één procent. Alleen onder meer ingrijpende veronderstellingen als een lager reserveringsloon en een voortgaande vergrijzing is de stijging groter. Het effect op de WIA-instroom is wel iets groter, niet in procentpunten maar relatief. Gemiddeld stroomt 0,29 procent van de werknemers per jaar in de WIA, dat zijn ongeveer 24 duizend werknemers (2009). Voor 25-40-jarigen ligt die jaarlijkse instroom op 0,17 procent, voor 40-55-jarigen op 0,40 procent en voor 55-plussers op 0,64 procent. Het relatieve effect van de overheidsmaatregelen op de totale instroom in de WIA bedraagt enkele procenten.

Tabel 5.3 Effecten overheidsmaatregelen op ziekteverzuim zijn beperkt, WIA-instroom stijgt licht door groter aandeel werkende ouderen

Maatregel	gemiddeld ziekteverzuimpercentage nieuw personeel		gemiddeld WIA-instroomrisico nieuw personeel	
	absoluut (in %-punt)	relatieve stijging	absoluut (in %-punt)	relatieve stijging
Basissituatie	4,4		+0,29%	
Mobiliteitsbonus oudere uitkeringsgerechtigden	+0,02	+0%	+0,00%	+1%
Dubbele maximale proeftijd voor ouderen	+0,05	+1%	+0,01%	+3%
Drie maanden proefplaatsing voor oudere uitkeringsgerechtigden	+0,03	+1%	+0,00%	+2%
Werktijdverkorting tegen minder loon	+0,04	+1%	+0,01%	+2%
Stimuleren scholing ouderen	+0,05	+1%	+0,01%	+3%
Reserveringsloon verlagen	+0,14	+3%	+0,02%	+8%
Natuurlijk effect oudere populatie	+0,15	+4%	+0,03%	+9%

• Bron: SEO Economisch Onderzoek, eigen berekeningen

Oudere werknemers zijn over het algemeen productiever dan jongere werknemers. Een hoger aandeel ouderen leidt dus tot een hogere productie. De productiviteit van werkenden wordt benaderd door de hoogte van het loon.¹⁶ De baanvinders uit 2011 zorgen in de basissituatie dan voor bijna 14 miljard productie, zie Tabel 5.4.¹⁷ Een verandering in de samenstelling van baanvinders, in dit geval meer ouderen, zorgt voor een stijging. Deze stijging is zeer beperkt, voor de meeste maatregelen slechts één procent.

¹⁶ Dit is voor ouderen mogelijk een overschatting van de productiviteit en voor jongeren mogelijk een onderschatting van de productiviteit. Volgens Lazear (1981) verloopt het loonprofiel over leeftijd steiler dan het productiviteitsprofiel om werknemers voldoende prikkels te geven om te blijven presteren (uitgesteld loon). Dat is ook een mogelijke verklaring dat werkgevers ouderen ‘relatief duur’ vinden.

¹⁷ Tegelijkertijd wordt er ook productiecapaciteit verloren doordat er mensen hun baan verliezen. Als het aantal baanverliezers kleiner is dan het aantal baanvinders (en daarnaast alle andere persoonskenmerken gelijk zijn) zal de productie ook daadwerkelijk toenemen. Er zijn dan meer mensen aan het werk. Er wordt hier echter uitgegaan van substitutie tussen jongere en oudere werknemers, waardoor het aantal baanvinders gelijk blijft.

Tabel 5.4 Totale productie stijgt licht door groter aantal oudere baanvinders

Maatregel	productie nieuw personeel (in miljoenen €)	relatieve stijging
Basissituatie	€ 13.635	
Mobiliteitsbonus oudere uitkeringsgerechtigden	€ +11	0%
Dubbele maximale proeftijd voor ouderen	€ +91	+1%
Drie maanden proefplaatsing voor oudere uitkeringsgerechtigden	€ +42	0%
Werktijdverkorting tegen minder loon	€ +70	+1%
Stimuleren scholing ouderen	€ +81	+1%
Reserveringsloon verlagen	€ +325	+2%
Natuurlijk effect oudere populatie	€ +326	+2%

Bron: SEO Economisch Onderzoek, eigen berekeningen

Tabel 5.5 geeft ten slotte de uitkomsten voor de bruto arbeidsparticipatie en werkloosheid weer voor 55- tot 65-jarigen. Succesvol overheidsbeleid moet de volgende effecten teweeg brengen:

- Wanneer meer ouderen een baan vinden, en jongeren werkloos blijven, stromen er in totaal minder mensen naar de niet-beroepsbevolking (NIBB). Jongere werklozen blijven namelijk langer zoeken naar een baan. De omvang van de groep werklozen neemt toe, en de omvang van de niet-beroepsbevolking neemt evenredig af. Daardoor neemt de bruto arbeidsparticipatie (het aantal werkenden en werklozen als aandeel van de bevolking 25-64 jaar) toe.
- Om dezelfde reden, namelijk dat jongeren langer blijven zoeken naar een baan, neemt de werkloosheid toe. Het werkloosheidspercentage zal op korte termijn dus groeien. Op langere termijn kan die hogere werkloosheid via het loonmechanisme juist leiden tot een grotere arbeidsvraag.

Tabel 5.5 Nauwelijks effecten op bruto arbeidsparticipatie en werkloosheid van 55-64 jarigen

Maatregel	Bruto arbeidsparticipatie		Werkloosheid	
	absoluut (in %-punt)	relatieve stijging	absoluut (in %-punt)	relatieve stijging
Basissituatie	46,3%		4,5%	
Mobiliteitsbonus oudere uitkeringsgerechtigden	+0,1%	+0,2%	-0,2%	-3%
Dubbele maximale proeftijd voor ouderen	+0,1%	+0,1%	-0,2%	-3%
Drie maanden proefplaatsing voor oudere uitkeringsgerechtigden	+0,1%	+0,1%	-0,2%	-3%
Werktijdverkorting tegen minder loon	+0,0%	+0,1%	-0,1%	-2%
Stimuleren scholing ouderen	+0,1%	+0,1%	-0,2%	-3%
Reserveringsloon verlagen	+0,1%	+0,1%	-0,1%	-2%
Natuurlijk effect oudere populatie	+0,1%	+0,3%	-0,3%	-5%

Bron: SEO Economisch Onderzoek, eigen berekeningen

Tabel 5.5 laat zien dat de effecten van overheidsmaatregelen op de bruto arbeidsparticipatie en werkloosheid bij ouderen minimaal zijn. Dat is ook niet verrassend. De maatregelen leiden tot een relatief kleine verschuiving van het aantal banen richting oudere werknemers, maar het gaat daarbij om kleine aantallen. Anders dan voor de eerdere effecten worden deze effecten ten

opzichte van de totale groep ouderen berekend en niet ten opzichte van de relatief kleine groep oudere baanvinders. Met een miljoen werkzame 55-plussers maken verschuivingen van enkele honderden tot duizenden oudere baanvinders niet veel uit.

Desalniettemin zijn alle gevonden effecten zoals kon worden verwacht. De bruto arbeidsparticipatie neemt toe, er is dus sprake van activatie doordat minder ouderen uitstromen naar de niet-beroepsbevolking. Tegelijkertijd daalt de werkloosheid onder oudere werknemers. Het effect op de werkloosheid onder jongeren of de totale werkloosheid, die beide stijgen, is niet weergegeven omdat deze relatief klein is.

5.4 Slotbeschouwing effecten ouderenbeleid

Een verdubbeling van de proeftijd voor oudere werknemers lijkt het meest effectief met 19 procent meer oudere baanvinders per jaar. Specifiek voor de werkloze oudere werkzoekende zijn proefplaatsing (20 procent) en de mobiliteitsbonus (20 procent) het meest effectief. Het generiek implementeren van diverse vormen van werktijdverkorting (met lager loon) heeft met 13 procent een iets kleiner effect. Tegelijkertijd is het effect van de vergrijzing van het huidige personeelsbestand (natuurlijk effect oudere populatie) op de baanvindkansen van oudere werkzoekenden aanzienlijk groter dan de effecten van de verschillende onderzochte vormen van ouderenbeleid. Doordat het personeelsbestand van werkgevers gemiddeld steeds ouder wordt, stijgen ook de aannamekansen van oudere sollicitanten, waardoor maximaal 33 procent extra van de 55-plussers zal worden aangenomen.

Welke maatregel nu precies de voorkeur geniet is aan de hand van deze analyse niet zomaar te bepalen. Het is namelijk de vraag of de positieve effecten van dergelijke maatregelen opwegen tegen de extra kosten. Neem als voorbeeld de mobiliteitsbonus, waardoor 20 procent meer werkloze ouderen een baan vinden. Van elke zes werkloze oudere werkzoekenden die met een mobiliteitsbonus een baan vinden, zouden er ongeveer vijf ook zonder deze bonus een baan hebben gevonden. Dat betekent dat er voor die laatste groep een bonus moet worden bekostigd zonder werkelijke toegevoegde waarde. De kosten daarvoor zorgen voor een aanzienlijke ‘deadweight loss’ van de maatregel. Uitgaande van een gemiddelde baanduur van 2,5 jaar voor elke nieuw aangenomen oudere uitkeringsgerechtigde, kost deze bonus ongeveer €125 duizend per extra baan.¹⁸ Wel wordt hierbij op de uitkeringslasten bespaard. De oudere baanvinders hebben namelijk gemiddeld een hogere en langer durende uitkering, dan de jongeren die door substitutie geen baan vinden.

Voor proefplaatsingen, die ook op werkloze ouderen gericht zijn, geldt ongeveer hetzelfde. De kosten zitten hier in een doorbetaling van de uitkering, wat slechts bij één op de zes oudere werkzoekenden een verschil maakt tussen wel en niet aangenomen worden. Voor werkgevers geldt aan de andere kant dat zij voor vijf op de zes aangenomen ouderen vanuit werkloosheid de eerste maanden geen loon hoeven te betalen, terwijl ze die ouderen ook zonder die maatregel aangenomen zouden hebben. Voor de mobiliteitsbonus voor alle ouderen geldt dat er geen significante effecten op de aannamekans van ouderen worden gevonden, zodat deze maatregel tot een deadweight loss van 100 procent leidt.

¹⁸ De berekening is als volgt: $(2,5 \text{ (baanduur)} \times €6500 \text{ (premiëkorting per jaar in 2011)}) / 0,13 \text{ (percentage extra baanvinders)} = 125.000$

Ouderenbeleid dat wordt neergelegd in cao's, zoals mogelijkheden om minder te werken tegen minder loon en een toename van de inzet van scholing bij ouderen, kan ook tot een beperkte stijging van het aantal werkende ouderen leiden. Hierbij zou de overheid een stimulerende en faciliterende rol kunnen spelen. Als het scholingsbudget uit het Vitaliteitspakket zodanig wordt gebruikt dat de hoeveelheid bedrijfsscholing van werknemers van alle leeftijden gelijk wordt, dan kost dit ongeveer €60 duizend per extra baan voor een 55+'er.¹⁹

¹⁹ De berekening is hierbij als volgt: (€ 300 miljoen (kosten)/5000 (extra banen)) = 60.000.

Literatuur

- Adams, S. (2004). Age Discrimination Legislation and the Employment of Older Workers, *Labour Economics*, 11 (2), 219-241.
- Alessie, R. & Bloemen H. (2004). Premium differentiation in the Unemployment Insurance system and the demand for labor, *Journal of Population Economics*, 17, 729-765.
- Aubert, P., Caroli, E. & Roger, M. (2006). New technologies, organisation and age: firm-level evidence, *The Economic Journal*, 116 (509), F73-F93.
- Beek, K.W.H. van, Koopmans, C.C. & Praag, B.M.C. van (1997). Shopping at the labour market: A real tale of fiction, *European Economic Review*, 41 (2), 295-317.
- Blau, D. & Goodstein, R. (2010). Can Social Security Explain Trends in Labor Force Participation of Older Men in the United States?, *The Journal of Human Resources*, 45 (2), 328-363.
- Boockmann, B., J. Fries & Göbel, C. (2011). Specific measures for older employees and late career employment, Mannheim: Mimeo, ZEW.
- Brouwer, S, Lange, S. de, Mei, S. van der, et al., (2012). Duurzame inzetbaarheid van de oudere werknemer: stand van zaken, Universitair Medisch Centrum Groningen, Groningen: Rijksuniversiteit Groningen.
- Büsch, V., Dittrich, D.A. & Königstein, M. (2011). Bad Hiring Chances for Older Workers, Berlin: SRH University Berlin.
- Burdorf, L., Berg, T. van den & Elders, L (2008). De invloed van gezondheid en arbeidsomstandigheden op duurzame inzetbaarheid van oudere werknemers, Rotterdam: Erasmus MC Rotterdam.
- CBS (2009). Nationale VerzuimStatistiek, ziekteverzuim, frequentie, verzuimduur. Den Haag: CBS Statline
- CBS (2010). Post-initieel onderwijs, levenlang leren: deelname naar enkele kenmerken. Den Haag: CBS Statline
- CBS (2012a). Arbeidsmarktmobiliteit: wisselingen arbeidspositie na een jaar. Den Haag: CBS Statline
- CBS (2012b). Baanvinders, baanwisselaars en onbenut arbeidsaanbod. Den Haag: CBS Statline
- CBS (2012c). Bevolking; geslacht, leeftijd en burgerlijke staat, 1 januari. Den Haag: CBS Statline
- CBS (2012d). Beroepsbevolking; geslacht en leeftijd. Den Haag: CBS Statline

- CBS (2012e). Werkgelegenheid; banen, lonen, arbeidsduur, SBI2008; kerncijfers. Den Haag: CBS Statline
- Chiu, W.C.K, Chan, A.W., Snape, E. & Redman, T. (2001). Age Stereotypes and Discriminatory Attitudes towards Older Workers: An East-West Approach, *Human Relations*, 54 (5), 629-661.
- Conen, W., Dalen, H. van en Henkens, K. (2012). Ageing and Employers' Perceptions of Labour Costs and Productivity: A Survey Among European Employers, Netspar DP 02/2012-013, Tilburg: Netspar.
- Dalen, H. van, & Schippers, J. (2007). Oudere werknemers door de lens van de werkgever, Den Haag: NIDI.
- Dalen, H. van, Henkens, K. & Schippers, J. (2009). Beelden van de productiviteit van ouderen bij werkgevers en werknemers, *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 25 (1), 6-19.
- Deelen, A. (2011). Wage-Tenure Profiles and Mobility, CPB Discussion Paper 198, Den Haag: Centraal Planbureau.
- Euwals, R., Mooij, R. de & Vuuren, D. van (2009). Rethinking retirement. From participation towards allocation, Den Haag: Centraal Planbureau.
- Fouarge, D., A. de Grip, W. Smits & R. de Vries (2011). Flexible contracts and human capital, in: F. Cörvers, R. Euwals & A. de Grip (red.), *Labour market flexibility in the Netherlands. The role of contracts and self-employment*, Den Haag: Centraal Planbureau.
- Galenson, D.W. (2006). Old Masters and Young Geniuses: The Two Life Cycles of Artistic Creativity, Princeton: Princeton University Press.
- Gelderblom, A., Koning, J. de & Kroes, H. (2003). Leeftijdssamenstelling en bedrijfsprestaties, Tilburg: OSA.
- Gelderblom, A., Collewet, M. & Koning, J. de (2011). Arbeidsmarkt ouderen, Rotterdam: SEOR.
- Gellatly, I.R. (1995). Individual and Group determinants of employee absenteeism: a test of a casual model, *Journal of Organizational Behaviour*, 16, 457-468.
- Geurts, S. & Smulders, P. (2006). Ziekteverzuim en Arbeidsongeschiktheid, *De Psychologie van Arbeid en Gezondheid*, 5, 389-408.
- Göbel, C. & Zwick, T. (2009). Age and Productivity - Evidence from Linked Employer Employee Data, ZEW Discussion Paper 09-020, Mannheim, ZEW.
- Göbel, C. & Zwick, T. (2010). Which personnel measures are effective in increasing productivity of old workers?, ZEW Discussion Paper 10-069, Mannheim, ZEW.

- Göbel, C. & Zwick, T. (2012). Age and Productivity: Sector Differences, *De Economist*, 160 (1), 35-57.
- Graaf-Zijl, M. de & Hop, J.P. (2007). 45-plus en 55-plus in de SUWI-keten, SEO-Rapport 2007-92, Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.
- Hayflick, L. (1994). *How and why we age*, New York: Ballantine Books.
- Hek, P. de, Vuuren, D. van (2010). Are Older Workers Overpaid? A literature review, CPB Discussion Paper 165, Den Haag: CPB.
- Henkens, K. (2005). Stereotyping Older Workers and Retirement: The Managers Point of View. *Canadian Journal on Aging*, 24 (4), 353-366.
- Heyma, A., Werff, S. van der & J. Prins (2009). Baten van baan-baanmobiliteit, SEO-rapport 2009-40, Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.
- Jong, W.de, Geertjes, K., Mooij-Schep, M. de et al. (2012). Werkhervattingkansen na instroom WW. Leeftijd is niet het enige dat telt. Den Haag/Heerlen: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Koenders, P.G. (2007). In de ban van preventie. *Tijdschrift voor Bedrijfs- en Verzekeringsgeneeskunde*, 15 (6), 250-253.
- Koenders, P.G., Deursen, C.G.L. van, Prins, J. et al. (2007). Verzuim terugdringen door verbeteren van arbeidsomstandigheden: feit of fictie? *Tijdschrift voor Bedrijfs- en Verzekeringsgeneeskunde*, 15 (2), 54-58.
- Koning, P. (2009). Experience Rating and the Inflow into Disability Insurance, *De Economist*, 157 (3), 315-335.
- LangmanEconomen (2008) Wat werkgevers weerhoudt. Amsterdam: LangmanEconomen.
- Lazear, E.P. (1981). Agency, Earnings Profiles, Productivity and Hours Relations, *The American Economic Review*, 71 (4), 606-620.
- Nauta, A., Bruin, M. de & Cremer, R. (2004). De mythe doorbroken. Gezondheid en inzetbaarheid oudere werknemers, TNO-Rapport, Hoofddorp: TNO Arbeid.
- Niessen, N, Kok, L. & Verbeek, J. (2008). Beter door de werkgever. De invloed van werkgeversbeleid op gezondheid en verzuim van werknemers, SEO-rapport 2008-44, Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.
- Ours, J. van, & Stoeldraijer, L. (2011). Age, Wage and Productivity in Dutch Manufacturing, *De Economist*, 159, 113-137.
- Proper, K.I., Bakker, I., Overbeek, K. van, et al. (2005). Naar een gericht BRAVO-beleid voor bedrijfsartsen, TNO-VUmc, Amsterdam: EMGO instituut.

- Quispel, Y. (2000). *Leeftijd & Arbeid. Leeftijdsgrenzen op de arbeidsmarkt*, Utrecht: Expertisecentrum leeftijd en maatschappij.
- Reijenga, F., Zwinkels, W. & Vuuren, T. van (2004). *Ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid in de zorgsector: een inventarisatie en analyse van oorzaken en maatregelen*, TNO-Rapport, Hoofddorp: TNO Arbeid.
- SER (2011). *Werk maken van baan-baanmobiliteit*, SER-advies 2011/05, Den Haag: Sociaal-Economische Raad.
- Smulders, P. (2005). *Jongere en oudere werknemers: hun werk, werktijden, ongevallen en verzuim. Deelresultaten Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2003*, TNO-Rapport, Hoofddorp: TNO Arbeid.
- Störmer, S. & Fahr, R. (2010). *Individual Determinants of Work Attendance: Evidence on the Role of Personality*. IZA Discussion Paper 4927. Bonn: IZA.
- UWV (2010). *Analyse stijging WIA-instroom II. Kennismemo 10/07*. Amsterdam: UWV
- UWV (2012). *Kwantitatieve informatie 2011*. Amsterdam: UWV.
- Veerman, T.J. & Molenaar-Cox, P.G.M. (2006). *Effecten van de wet loondoorbetaling bij ziekte op private verzuimverzekeringen*, AStri-rapport P05/391, Leiden: AStri.
- Vuuren, D. van & Deelen, A. (2009). *De participatiegroei van ouderen ontrafeld*, *Economisch Statistische Berichten*, 94 (4551), 10-12.
- Werff, S. van der & Heyma, A. (2011). *Verwachte werkloosheidsduur bij WW-instroom*, SEO-rapport 2011-16, Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.

Bijlage A Werkgeversenquête

De resultaten van dit onderzoek zijn gebaseerd op een enquête die eind april 2012 is uitgevoerd door Ipsos Synovate onder 1003 leidinggevendenden. Deze bijlage bevat beschrijvende statistieken.

Tabel A.1 Beschrijvende statistieken ondervraagde leidinggevendenden

	Aantal	Percentage
<u>Rol sollicitatieprocedure</u>		
ik beslis (mee) over wie er wordt aangenomen	716	71%
ik heb een adviserende rol	287	29%
<u>Aantal sollicitatietrajecten</u>		
minder dan 1 per jaar	214	21%
1 tot en met 3 per jaar	538	54%
4 tot en met 10 per jaar	180	18%
meer dan 10 per jaar	71	7%
<u>Aantal ouderen in organisatie</u>		
0-9%	309	31%
10-19%	246	25%
20-29%	193	19%
30-39%	111	11%
40-49%	60	6%
50-59%	38	4%
60-69%	27	3%
70-79%	10	1%
80-89%	2	0%
90-100%	7	1%
<u>Opleidingsrichting leidinggevende</u>		
Lerarenopleiding	55	5%
Sociale opleiding, kunstopleiding of communicatie opleiding	57	6%
Economische opleiding (inclusief handel en management)	282	28%
Juridische of bestuurlijke opleiding (inclusief veiligheid)	50	5%
Wiskundige of technische opleiding (inclusief informatica en natuurwetenschappen)	176	18%
Agrarische of milieuopleiding	17	2%
Zorg- of welzijnsopleiding	136	14%
Algemene opleiding (waaronder bijvoorbeeld middelbare school)	77	8%
Overige opleidingen	153	15%
<u>Regio</u>		
grote steden	107	11%
rest west	321	32%
Noord	82	8%
Oost	220	22%
Zuid	222	22%
Randgemeenten	51	5%

Tabel A.1 vervolg

	Aantal	Percentage
<u>Opleidingsniveau leidinggevende</u>		
wo-doctoraal of master	247	25%
hbo / wo- bachelor of kandidaats	275	27%
havo en vwo bovenbouw / wo en hbo propedeuse	259	26%
Mbo	156	16%
mavo / eerste 3 jaar havo en vwo / vmbo-t	45	4%
lbo / vbo / vmbo (kader- en beroepsgericht)	20	2%
weet niet / geen opgave	1	0%
<u>Geslacht leidinggevende</u>		
Man	718	72%
Vrouw	285	28%
<u>Leeftijd leidinggevende</u>		
18-29	60	6%
30-39	212	21%
40-49	294	29%
50-59	327	33%
60-69	110	11%
<u>Sector leidinggevende</u>		
landbouw, bosbouw en visserij	20	2%
industrie, delfstoffenwinning en nutsbedrijven	84	8%
Bouwnijverheid	44	4%
detailhandel, groothandel, reparatiebedrijven	121	12%
Horeca	33	3%
vervoer, opslag en (tele)communicatie	31	3%
financiële dienstverlening	71	7%
automatisering, it, ict	80	8%
overige zakelijke dienstverlening	140	14%
openbaar bestuur, overheidsdiensten	82	8%
Onderwijs	81	8%
gezondheidszorg, welzijnszorg	184	18%
cultuur, sport en recreatie	31	3%
Onbekend	1	0%
<u>Bedrijfsgrootte werkgever</u>		
1 werknemer	14	1%
2 - 4 werknemers	75	7%
5 - 9 werknemers	82	8%
10 - 19 werknemers	107	11%
20 - 49 werknemers	127	13%
50 - 99 werknemers	93	9%
100 - 199 werknemers	91	9%
200 - 499 werknemers	106	11%
500 werknemers of meer	303	30%
Onbekend	5	0%
Totaal	1003	100%

Bron: SEO Economisch Onderzoek, op basis van enquête Ipsos Synovate (2012)

Tabel A.2 Kenmerken geïnterviewde werkgevers

Type werkgever	Grootte werkgever (aantal werknemers)	Functie geïnterviewde
Woningcorporatie	500 werknemers	Manager sociaal beheer
Bosbedrijf	5 werknemers	Coördinator, eindverantwoordelijke
Uitvoeringsorganisatie overheid	600 werknemers	Plaatsvervangend afdelingshoofd
Ziekenhuis	3500 werknemers	Teamleider afdeling (20 werknemers)
Adviesbureau zakelijke dienstverlening	15 werknemers	Partner, verantwoordelijke werving & selectie, strategie
Technisch adviesbureau	10 werknemers	Project Engineer
Bank	750 werknemers	Verantwoordelijke assessments

Bijlage B Conjunctanalyse

De analyseresultaten in de hoofdstukken 2 en 3 zijn gebaseerd op een conjunctanalyse. Hierin is op basis van de keuzes die ondervraagde leidinggevenden uit telkens twee hypothetische sollicitanten hebben gemaakt, het belang van verschillende factoren voor die keuze vastgesteld. Deze bijlage gaat nader in op de gebruikte methode.

Voor het achterhalen van het relatieve belang van bepalende factoren voor het wel of niet aannemen van (oudere) werknemers is het niet voldoende om naar gerealiseerde vacaturevervullingen te kijken in administratieve gegevens. Veel van de factoren die van belang zijn worden of kunnen niet worden geregistreerd, bijvoorbeeld omdat het om percepties van werkgevers gaat. Ook heeft het weinig zin om werkgevers rechtstreeks te vragen naar het belang van deze factoren, omdat de antwoorden een zekere mate van sociaalwenselijkheid kunnen bevatten. Bovendien maken werkgevers een afweging tussen verschillende factoren tegelijkertijd, wat iets anders oplevert dan het waarderen van enkele factoren afzonderlijk.

Om die redenen is een methode ontwikkeld die de afweging van verschillende factoren zo goed mogelijk nabootst en daarmee tegelijkertijd sociaalwenselijke antwoorden zoveel mogelijk vermijdt, omdat het geen nadruk legt op individuele factoren. Die methode heet een conjunctanalyse en gaat als volgt in zijn werk. Een respondent (in dit geval een werkgever) krijgt verschillende keuzesets voorgelegd (hypothetische kandidaten voor een vacature). Deze keuzesets verschillen op een aantal kenmerken. Door de respondent te laten kiezen tussen de verschillende keuzesets (de werkgever te laten kiezen welke kandidaat hij of zij op een vacature zou aannemen), wordt duidelijk welk pakket van kenmerken wordt geprefereerd boven een ander pakket aan kenmerken. Door veel respondenten een aantal verschillende keuzesets voor te leggen en de pakketten van kenmerken slim te kiezen, kan worden achterhaald welke kenmerken in welke mate bepalend zijn geweest voor de keuze van de respondent. Omdat het om hypothetische kandidaten gaat, kunnen verschillende combinaties van kenmerken worden afgewogen, combinaties die in werkelijkheid niet noodzakelijk bestaan.

Kenmerken in conjunctanalyse

De conjunctanalyse inventariseert het belang van verschillende factoren voor het aannemen van oudere werknemers door werkgevers. Welke factoren moeten in die analyse worden betrokken?

De werkgever wordt gevraagd een typische vacature in het hoofd te nemen. Vervolgens wordt een keuze gegeven uit telkens twee hypothetische kandidaten met verschillende kenmerken. Het aantal kenmerken moet niet te groot zijn, omdat de keuze van een kandidaat door een werkgever daardoor te complex kan worden en minder precies. Uit eerder onderzoek naar de effectiviteit van conjunctanalyses blijkt dat een respondent weinig moeite heeft met een keuze uit mogelijkheden die tot acht verschillende kenmerken bevatten. Daarboven loopt de complexiteit van de keuze snel op. Op grond van het economische kader en de literatuur zijn de volgende kenmerken per kandidaat onderscheiden:

- Geslacht, 2 niveaus
- Leeftijd, 5 niveaus (35, 45, 55, 58, 62)
- Relatief opleidingsniveau, 3 niveaus (lager opgeleid dan nodig voor functie, precies voldoende opgeleid voor functie voor functie, hoger opgeleid dan nodig voor functie)
- Relevante werkervaring, 3 niveaus (bezit 10 jaar relevante werkervaring, bezit een jaar relevante werkervaring, bezit geen relevante werkervaring)
- Recente scholing, 2 niveaus (heeft certificaat van recente relevante scholing, heeft recent geen relevante scholing gehad)
- Huidige arbeidssituatie, 4 niveaus (heeft nu een baan, is sinds 2 maanden werkloos, is sinds 6 maanden werkloos, is sinds 12 maanden werkloos)
- Duur vorige baan, 4 niveaus (2 jaar, 5 jaar, 10 jaar, 20 jaar)

Net zoals in het recente onderzoek van De Graaf et al. (2011) zijn in dit onderzoek keuzesets gebruikt. Dat verschilt van het onderzoek door De Graaf-Zijl et al. (2006), waarin respondenten aparte kandidaten moesten beoordelen. De reden voor het gebruik van keuzesets is dat dit intuïtief meer aansluit bij de praktijk van de vervulling van vacatures. Hierbij is over het algemeen ook sprake van meerdere kandidaten waaruit een keuze moet worden gemaakt. Het is momenteel de meest gangbare procedure in het wetenschappelijk onderzoek met conjunctanalyses.

Het is belangrijk dat de keuzesets zo geconstrueerd worden dat er zoveel mogelijk informatie mee gegenereerd wordt. In technische termen houdt dat in dat de standaardfout van de regressieresultaten zo klein mogelijk moet zijn. Om daarvoor te zorgen is een *D-optimaal* design voor de keuzesets gebruikt. Dit optimale design is afhankelijk van het aantal opgenomen attributen en het aantal niveaus daarvan. Ook kan het aangepast worden op basis van de verwachtingen omtrent effecten. Zo wordt voorkomen dat de ene helft van een keuzepaar vooral positieve kenmerken heeft, terwijl de andere helft juist negatieve kenmerken heeft. In plaats daarvan worden beide helften van een keuzepaar redelijk vergelijkbaar gemaakt, hetgeen zo veel mogelijk informatie over effecten oplevert. Onder andere Kanninen (2002) geeft aan dat deze vorm in dit soort analyses het best kan worden toegepast.

Naast kenmerken van de hypothetische sollicitanten zijn ook vormen van overheidsbeleid opgenomen. Deze vormen van overheidsbeleid zijn voor elke respondent onafhankelijk van de keuzeparen bepaald. Vervolgens zijn in de keuzesets de gevolgen van het geldende overheidsbeleid voor de hypothetische sollicitant opgenomen. De onderzochte vormen van overheidsbeleid zijn:

premiedifferentiatie WGA:

- wel premiedifferentiatie WGA
- geen premiedifferentiatie WGA

no-riskpolis WW:

- standaard loondoorbetaling
- verkorte loondoorbetaling voor ouderen
- no-riskpolis WW eerste vijf jaar voor minstens 12 maanden werkloos
- no-riskpolis WW tot pensioen voor minstens 12 maanden werkloos
- no-riskpolis WW tot pensioen voor minstens 6 maanden werkloos

mobilitaatsbonus:

- mobilitaatsbonus vanaf 55 jaar voor alle nieuwe werknemers
- dubbele mobilitaatsbonus vanaf 50 jaar voor uitkeringsgerechtigden
- mobilitaatsbonus voor alle nieuwe werknemers vanaf 55 jaar en dubbele mobilitaatsbonus voor uitkeringsgerechtigden vanaf 50 jaar
- geen mobilitaatsbonus

werkbonus:

- werkbonus voor elke werknemer vanaf 62 jaar
- geen werkbonus

proeftijd/proefplaatsing:

- standaard maximale proeftijd
- dubbele maximale proeftijd voor oudere werknemers
- drie maanden proefplaatsing voor oudere werknemers uit uitkering
- zes maanden proefplaatsing voor oudere werknemers uit uitkering

Opzet keuzesets

Met de verschillende kenmerken worden hypothetische (maar realistische) personen gecreëerd. Vervolgens zijn telkens twee hypothetische personen naast elkaar gelegd en is aan de respondent gevraagd om uit deze twee personen een keuze te maken. In de vragenlijst zag dit er bijvoorbeeld zo uit:

Welke van deze twee kandidaten zou u aannemen?	
< Contractvorm invullen >	
Hierbij geldt de volgende economische situatie: <Economische situatie invullen >	
Gevolgen van relevante overheidsregelingen staan per kandidaat vermeld.	
Man 62 jaar oud Te hoog opgeleid voor functie Heeft nu een baan Bezit 10 jaar relevante werkervaring Heeft geen recente relevante scholing gehad Vorige baan duurde 5 jaar 1 jaar loondoorbetaling bij ziekte mobilitaatsbonus van €3500 p.j. gedurende 3 jaar werkbonus van €1750 p.j. gedurende 3 jaar vanaf einde mobilitaatsbonus dubbele proeftijd max. 2 jaar premiedifferentiatie WGA	Vrouw 45 jaar oud Exact goed opgeleid voor functie Is sinds 2 maanden werkloos Bezit geen relevante werkervaring Heeft een certificaat van recente relevante scholing Vorige baan duurde 2 jaar 2 jaar loondoorbetaling bij ziekte geen mobilitaatsbonus werkbonus van €1750 p.j. gedurende 3 jaar vanaf leeftijd 61 standaard proeftijd max. 10 jaar premiedifferentiatie WGA

Elke respondent kreeg 12 van deze keuzesets voorgelegd. Zo heeft hij of zij dus 12 keer een keuze gemaakt uit twee hypothetische kandidaten. In totaal beoordeelde elke respondent dus impliciet 24 kandidaten met specifieke kenmerken. Aangezien de enquête bij 1003 respondenten is afgenomen, zijn er uiteindelijk ruim 24 duizend datapunten. Hiermee kunnen betrouwbare schattingen van het relatieve belang van elk van de factoren worden uitgevoerd. Om de betrouwbaarheid van de schattingen nog verder te verhogen, is de volgorde van de keuzeparen willekeurig gevarieerd per respondent.

Resultaat van de conjunctanalyse

Met behulp van een conditionele logitanalyse zijn de enquêteresultaten geanalyseerd. Deze variant van de gewone logitanalyse wordt gebruikt vanwege de gehanteerde keuzeparen in plaats van individuele keuzeopties. Het effect van overheidsbeleid op de aannemekansen van ouderen is geanalyseerd door dit overheidsbeleid te interacteren met de leeftijdsvariabelen van de hypothetische sollicitanten. Daardoor is te zien in hoeverre de leeftijdsvoorkeuren van de werkgevers veranderen door het overheidsbeleid.

Ook voor de analyses naar kenmerken van werkgevers en hun percepties is een soortgelijke aanpak gebruikt. In dat geval zijn indicatoren van de kenmerken, respectievelijk het niveau van percepties geïnteracteed met de leeftijd van de hypothetische sollicitanten.

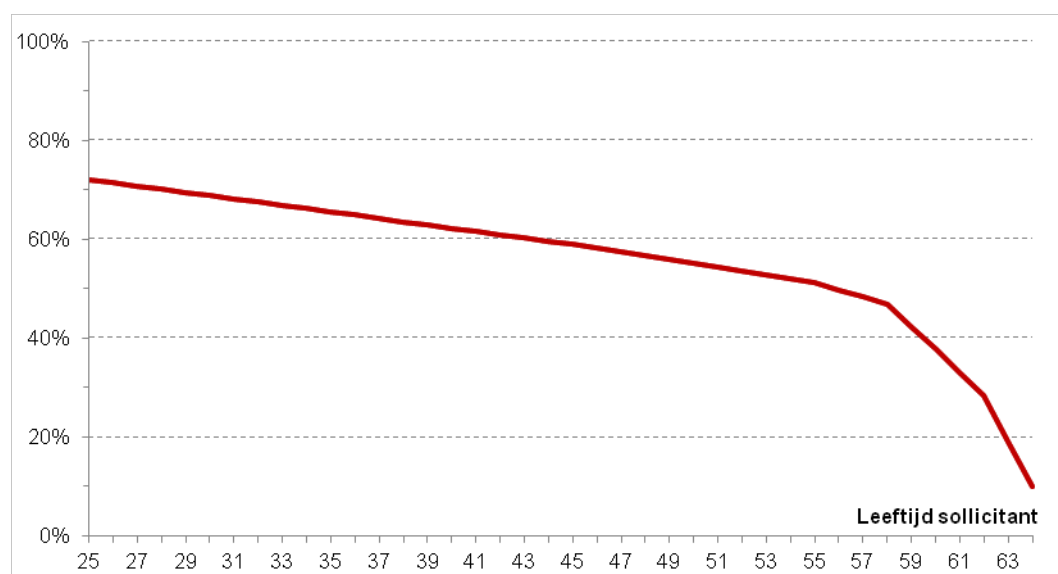
Bijlage C Modellerings economische effecten

Bij de berekening van de economische effecten staan (veranderingen in) de aannamekansen van jongere en oudere sollicitanten centraal. Door risico's, kosten of onzekerheden te reduceren, kunnen in meer of mindere mate de aannamekansen voor ouderen verbeteren. Het effect van beleid op die aannamekansen kan worden berekend via de resultaten uit de conjunctanalyse. Voor de vertaling naar macro-economische uitkomstmaten worden externe bronnen gebruikt. Hieronder worden kort de belangrijkste stappen in die berekening toegelicht.

Stap 1: Berekening aannamekans per leeftijd

Op basis van de resultaten uit de conjunctanalyse kan voor iedere leeftijdsklasse de aannamekans in het onderliggende model met twee sollicitanten met bepaalde kenmerken worden bepaald. Voor de 35-, 45-, 55-, 58 en 62-jarigen zijn deze uit de enquête bekend. De aannamekansen van personen met tussenliggende leeftijden zijn geïmputeerd. Voor de leeftijdsgroepen van 25 tot en met 34 jaar is bij de imputatie de trend van de leeftijdsgroep van 35 tot en met 44 jaar doorgetrokken. Voor de kansen van 63- en 64-jarigen is de dalende trend die tussen 58 jaar en 62 jaar is waargenomen nog eens verdubbeld, omdat het aannemelijk is dat deze kansen voor de oudste leeftijdsgroepen nog harder dalen. Deze beleidsarme situatie is de basissituatie. Figuur C.1 geeft het verloop van de aannamekans naar leeftijd weer in het model met twee sollicitanten voor een vacature. Deze aannamekans daalt naarmate men ouder wordt. Kenmerkend voor het achterliggende logitmodel is dat op basis van deze aannamekansen ook berekend kan worden wat de aannamekansen van een persoon is indien er sprake is van een situatie met meer dan twee sollicitanten.

Figuur C.1 Aannamekans daalt naarmate de sollicitant ouder is



Bron: SEO Economisch Onderzoek, op basis van enquête Ipsos Synovate (2012)

Stap 2: Berekenen aantallen baanvinders in basissituatie

De volgende stap in de berekening is om dit verloop van de aannamekans te confronteren met het totaal aantal baanvinders uit werk en werkloosheid. Daadwerkelijke aantallen baanvinders in 2011 zijn gebaseerd op cijfers van het CBS (2012a), zie Tabel C.1.

Tabel C.1 Leeftijdverdeling werkende beroepsbevolking, werklozen en baanvinders in 2011

Leeftijd	Totaal werkende BB (x1000)	Totaal werklozen (x1000)	Aantal baanvinders, totaal (x1000)	...vanuit werkloosheid (x1000)	...vanuit werk (x 1000)
25-39	2.520	131	266	116	150
40-54	2.996	147	173	83	90
55+	1.112	58	30	18	12
Totaal	6.628	336	468	216	252

Bron: CBS (2012a; 2012b; 2012c; 2012d), bewerkt door SEO Economisch Onderzoek

De productsom van [aantal personen (in werkloosheid of werkend) per leeftijd] $\times$ [verdeling leeftijdscoëfficiënten] resulteert in het aantal personen dat een baan vindt per leeftijd (vanuit werkloosheid of werk). Bij deze schatting worden onvermijdelijk afrondingsfouten gemaakt. Totalen per leeftijdsklasse worden soms overschat en soms onderschat. Daarom vindt per leeftijdsgroep een kalibratie plaats om te zorgen dat de geschatte aantallen overeenkomen met de realisaties.

Bij deze kalibratie zijn voornamelijk de aannamekansen van oudere werkenden omlaag gebracht. Dit is te verklaren als een correctie voor aanbodfactoren. Zonder kalibratie neemt deze berekening namelijk impliciet aan dat werkende personen van alle leeftijden zich even vaak aanbieden voor een nieuwe baan. Door de kalibratie wordt deze aanname losgelaten en wordt gecorrigeerd voor het lagere aanbod van oudere werkenden. Er zijn verschillende factoren die kunnen verklaren waarom oudere werkenden minder vaak solliciteren. Zo kunnen zij de verwachting hebben dat hun kansen op een andere baan zo beperkt zijn, dat zij geen moeite steken in het zoeken van een andere baan. Daarnaast is de kans groter dat bij hen sprake is van een optimale baanmatch, het is dan onlogisch om nog naar een andere baan te zoeken.

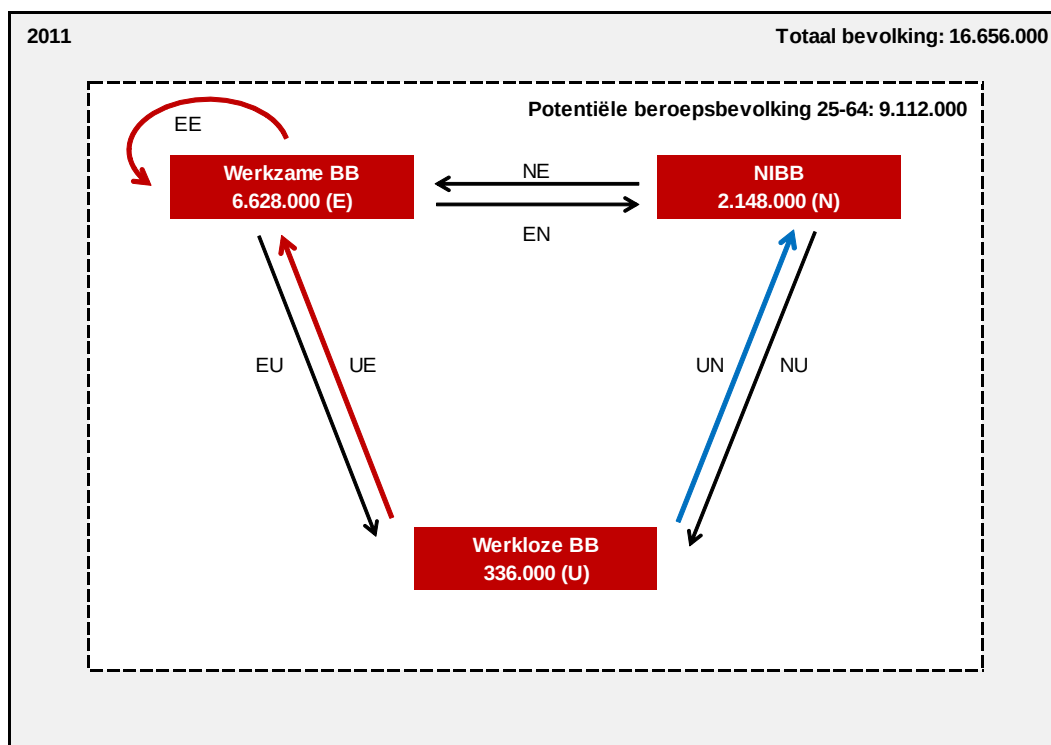
Stap 3: Berekenen van overige stromen en nieuwe voorraden

Niet alleen baanvinders zorgen voor veranderingen op de arbeidsmarkt. Tegelijkertijd verliezen er ook mensen een baan en stromen er bijvoorbeeld personen uit de beroepsbevolking (NIBB). Figuur C.2 presenteert de dynamiek op de arbeidsmarkt schematisch en geeft daarbij de bijbehorende cijfers op basis van gegevens van het CBS. Naast de voorraden (rode blokken) zijn ook met pijlen de stromen aangegeven.²⁰ De letters geven in Engels²¹ de richting aan.

²⁰ Naast deze stromen geldt ook nog dat er in- en uitstroom vanuit 'Totaal bevolking' is. Ieder jaar stroomt er een nieuwe groep 25-jarigen in die in één van de drie voorraden terecht komt. Tegelijkertijd stroomt er ook een groep pensioengerechtigden (65-jarigen) uit. Dit kan direct vanuit werk (pensioering) maar ook vanuit werkloosheid of niet beroepsbevolking (NIBB) (bijvoorbeeld in geval van vervroegd pensioen). Om het schema overzichtelijk te houden zijn deze stromen niet getekend.

Baanvinders vanuit werkloosheid zijn weergegeven met de rode pijl vanuit werkloosheid naar de werkende beroepsbevolking (UE: unemployment to employment). Tegelijkertijd verliezen er ook werkenden een baan en komen in werkloosheid terecht (EU). De baanvinders vanuit werk zijn aangegeven met de pijl EE. Zij blijven het hele jaar in de werkzame beroepsbevolking en wisselen daarbinnen. Belangrijk voor de resultaten in Hoofdstuk 5 is dat werklozen niet alleen kunnen uitstromen naar werk, maar ook naar buiten de beroepsbevolking (NIBB). Dit is de blauwe pijl UN (unemployment to NIBB).

Figuur C.2 Voorraden en stromen in 2011



Bron: CBS (2012a; 2012b; 2012c; 2012d), bewerkt door SEO Economisch Onderzoek

De omvang en samenstelling naar leeftijd van de twee rode pijlen (EE en UE), de baanvinders, is berekend via Stap 1 en Stap 2. Omdat door maatregelen de samenstelling naar leeftijd van de pijl UE (baanvinders uit werkloosheid) verandert is er nog een andere stroom in dit schema die direct wordt beïnvloed door de maatregelen. Dat is de uitstroom vanuit werkloosheid naar NIBB, hier blauw getekend. Uit gegevens van het CBS (2012a) blijkt namelijk dat oudere werkzoekenden relatief vaker uitstromen uit de beroepsbevolking dan jongere werkzoekenden. Dit betekent dat wanneer meer ouderen een baan vinden, en dus de werkloze beroepsbevolking uit meer jongeren zal bestaan, de uitstroom naar NIBB (UN) kleiner zal zijn en de omvang van de werkloze beroepsbevolking zal toenemen. Dit effect wordt ook in het model meegenomen. Dit gebeurt als volgt:

²¹ Hierbij staat E voor employment (werk), dus EE is werk-naar-werk. U staat voor unemployment (werkloosheid) en N voor *not in labor force* (NIBB).

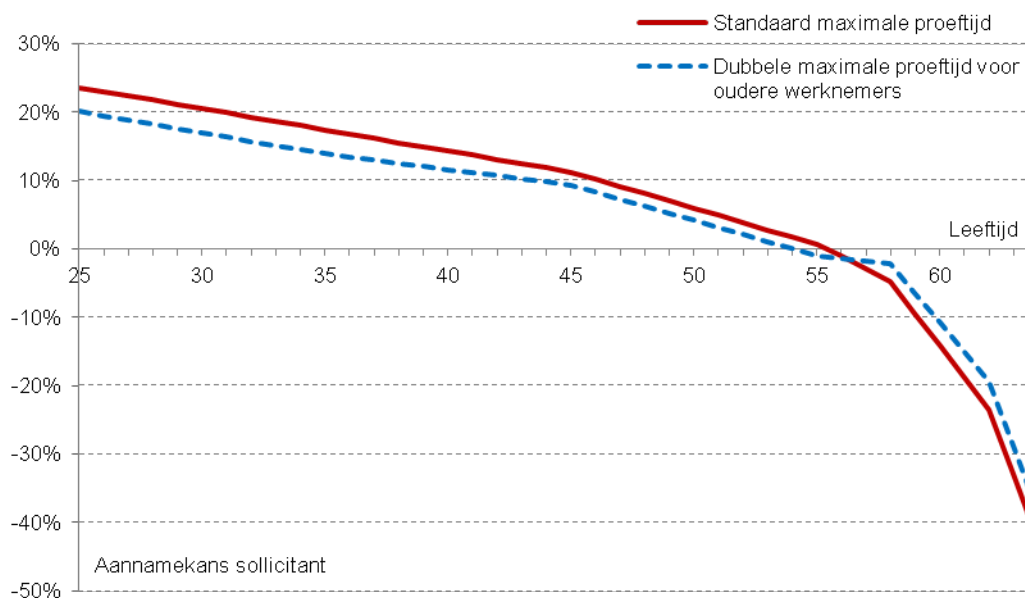
- De leeftijdsverdeling van baanvinders uit werkloosheid is bekend uit Stap 2.
- Per leeftijd worden die baanvinders van de werkloze beroepsbevolking afgetrokken en blijft per leeftijd een groep niet-baanvinders over. Die zullen of werkloos blijven of uitstromen naar NIBB.
- Voor de niet-baanvinders wordt opnieuw de kans berekend uit te stromen naar NIBB:
- $p_{UN \text{ niet-baanvinders}} = \text{uitstroom UN} / (\text{omvang werklozen} - \text{uitstroom EU})$
- Per leeftijd wordt de groep niet-baanvinders vermenigvuldigd met uitstroombkans naar NIBB.

Ook alle overige stromen worden berekend op basis van de gegevens van het CBS, maar niet afhankelijk gemaakt van maatregelen van ouderenbeleid.

Stap 4: Berekenen aantallen baanvinders per maatregel

In Stap 2 is het aantal baanvinders in de basissituatie bepaald. Via de werkgeversenquête is ook bekend hoe de aannamekans per leeftijdsgroep verandert bij verschillende maatregelen. Dit betekent dat voor ieder van die maatregelen nieuwe aannamekansen ontstaan (en worden berekend). Voor iedere maatregel bestaat dus een unieke curve (zoals in Figuur C.3).

Figuur C.3 Door verlengde proeftijd voor oudere werknemers stijgen de aannamekansen van oudere sollicitanten iets, terwijl de aannamekansen voor jongere sollicitanten dalen



Bron: SEO Economisch Onderzoek, op basis van enquête Ipsos Synovate (2012)

Via deze nieuwe aannamekansen per maatregel kunnen nieuwe baanvindkansen worden berekend. Daarna worden Stap 2 en Stap 3 herhaald. De basisgegevens uit Tabel C.1 worden opnieuw geconfronteerd met de nieuwe leeftijdscoëfficiënten behorende bij die maatregel.²²

²² Ook wordt de in Stap 2 gehanteerde kalibratiefactor opnieuw gebruikt, maar niet opnieuw berekend. Dat betekent dat er wel rekening wordt gehouden met de in het model bestaande over- en onderschatting,

Zodoende veranderen het aantal baanvinders per leeftijdsgroep en kunnen veranderingen ten opzichte van de basissituatie worden uitgerekend.

Stap 5: Doorrekenen verzuimrisico, WIA-instroom en productie

De laatste stap in deze berekening is de vertaling naar vijf macro-economische uitkomstmaten: ziekteverzuimpercentage, WIA-instroom, productie, bruto arbeidsparticipatie en werkloosheid. Voor de eerste drie uitkomstmaten geldt dat deze verschillen naar leeftijd. De maatregelen zorgen voor een verandering in de leeftijdssamenstelling en daarmee dus voor een andere macro-economische uitkomst. Bij de berekening gelden bepaalde aannames en zijn externe bronnen gebruikt, in Tabel C.2 zijn de gegevens samengevat:

- Het ziekteverzuimpercentage is gebaseerd op gegevens van de Nationale Verzuimstatistiek (CBS, 2009). In deze statistiek zijn verzuimpercentages beschikbaar per 5-jaarleeftijdsklasse. Het ziekteverzuimpercentage loopt op met leeftijd. Alleen voor de groep 60-64-jarigen is er sprake van een daling. Wanneer meer ouderen een baan vinden (ten opzichte van jongeren) zullen er meer ouderen werkzaam zijn en zal het ziekteverzuim stijgen.
- Voor de WIA-instroomkans is gebruikgemaakt van een analyse van het UWV (2010). Ook hier zijn gedetailleerde cijfers per leeftijdsklasse beschikbaar. Ook hier is te zien dat de kans stijgt met leeftijd. Wanneer meer ouderen een baan vinden zal de instroom toenemen.
- Om het effect op de productie te bepalen is gebruikgemaakt van uurlonen. Dit is gestoeld op de aanname dat het uurloon de productiviteit benaderd. Het CBS (2012e) biedt informatie over het gemiddelde uurloon per leeftijd. Die neemt toe met leeftijd, ouderen zijn dus productiever en meer oudere baanvinders leidt dus tot een gemiddelde productiviteitsstijging. Bij de uiteindelijke berekening van uurlonen naar jaarlijkse productie wordt uitgegaan van een gemiddeld arbeidsjaar van 1400 uur.

Tabel C.2 Verdeling van brongegevens voor uitkomstmaten

Leeftijdsklasse	Ziekteverzuim percentage	WIA- instroomkans	Productiviteit (uurloon)
25-29	3,3%	0,21%	€ 15,97
30-34	3,7%	0,21%	€ 19,26
35-39	4,2%	0,50%	€ 21,79
40-44	4,6%	0,50%	€ 23,04
45-49	5,2%	0,77%	€ 23,60
50-54	5,8%	0,77%	€ 24,07
55-59	6,4%	1,07%	€ 24,41
60-64	5,4%	1,07%	€ 24,30
25-64	4,4%	0,48%	€ 20,81

Bron: CBS (2009), UWV (2010), CBS (2012e), bewerkt door SEO Economisch Onderzoek

Ten slotte is ook het effect berekend op de bruto arbeidsparticipatie en het werkloosheidpercentage. Deze volgen direct uit het model nadat alle stromen zijn berekend en nieuwe voorraden bekend zijn (zie Stap 3). Daarbij is de bruto arbeidsparticipatie gedefinieerd als de som van werkenden en werklozen als aandeel van de potentiële beroepsbevolking. Het

maar dat nu niet per leeftijdsklasse wordt gecorrigeerd naar de leeftijdsverdeling in 2011. Immers door veranderingen in beleid zullen er relatief meer ouderen worden aangenomen.

werkloosheidpercentage is het aantal werklozen als aandeel van de som van werklozen en werkenden.



seo economisch onderzoek

Roetersstraat 29 . 1018 WB Amsterdam . T (+31) 20 525 16 30 . F (+31) 20 525 16 86 . www.seo.nl