

Het zelfbeeld van de oudere werknemer

Op basis van een recente steekproef onder oudere werknemers wordt nagegaan of zij zich nog welkom voelen op hun werkplek, of zij menen dat zij duurder of juist goedkoper zijn dan jongeren en of ze meer of minder cursussen dan jongeren krijgen. De analyses tonen aan dat ouderen zich minder welkom voelen maar de resultaten kunnen nu nog zeker niet als dramatisch worden gekarakteriseerd.

De positie van de oudere werknemer staat in Nederland ter discussie. Enerzijds is er een algemeen beleden geloof dat de oudere werknemer in de komende decennia hard nodig is om de productie op de been te houden, omdat de vergrijzing en vooral het verdwijnen van de baby-boom-generatie de beroepsbevolking zullen uitdunnen. Daarbij wordt in de laatste jaren de druk opgevoerd om ouderen tot hun zeventenzestigste jaar te laten doorwerken om de AOW en de pensioenen betaalbaar te kunnen houden. Anderzijds is er het feit dat heel veel mensen van boven de zestig niet meer werken. In de leeftijdsgroep van 55 tot en met 59 werkt nog 62 procent, voor de leeftijdsgroep 60-64 is dat nog maar 26 procent (CBS, 2009). Deels is dat eigen wil, waarbij gebruikgemaakt wordt van vormen van vervroegde uittreding, of overmacht, als de werker arbeidsongeschikt is geraakt, maar vaak is er ook een zekere pressie vanuit het bedrijf, waarbij men de duurder, niet meer zo productieve werknemer graag wil inruilen voor jongere werknemers, of waarbij men de werknemer wil vervangen door een machine, of waarbij men zelfs de productie in Nederland wil verschuiven naar een land waar de productiekosten lager liggen. De vraag is hier hoe de oudere werknemer zelf zijn positie percipieert. Voelt hij zich aan de kant gezet? Dit is aan oudere werkers in bedrijven gevraagd. De resultaten blijken mee te vallen.

De data

De stichting ILC/Zorg voor Later die enige jaren geleden is opgericht, heeft als doel om de Nederlandse samenleving vertrouwd te maken met het verschijnsel van de vergrijzing. Het gaat hierbij vooral om de vraag hoe het individu en de samenleving moeten reageren op de vergrijzing, waarbij gesteld wordt dat men vooral de regie in eigen hand moet nemen omdat de overheid steeds minder zal regelen. De doelstelling wint natuurlijk in de huidige tijd nog aan relevantie, omdat de verhoging van de pensioengerechtigde leeftijd een ingrijpende wijziging van de arbeidsmarkt en de attitude van

Nederlanders ten opzichte van het fenomeen van de werkende oudere zal impliceren. Daarbij speelt ook de vraag naar het beeld dat de oudere werker van zijn werkomgeving heeft. Om daar meer van aan de weet te komen heeft ILC/ZvL in samenwerking met de Stichting Loonwijzer tussen juni 2008 en januari 2009 een aantal vragen gesteld aan werknemers van 45 jaar en ouder.

De stichting Loonwijzer is sinds een aantal jaren actief. Het is een initiatief van het Amsterdams Instituut voor ArbeidsStudies (AIAS) van de Universiteit van Amsterdam, het FNV en Monsterboard. De Loonwijzer is een website waarop mensen op basis van hun beroep en eigen persoonskenmerken en vaardigheden kunnen nagaan wat zij ongeveer voor salaris zouden moeten verdienen. De website wordt zeer vaak bezocht. De bezoekers wordt gevraagd of zij ook bereid zijn zelf een web-enquête in te vullen. Voor dit onderzoek zijn vanaf mei 2008 tot en met januari 2009 een aantal enquêtevragen opgenomen in de permanente Loonwijzer web-enquête. Het grote aantal respondenten maakt het mogelijk om het effect van de economische crisis op de opvattingen van werknemers van maand tot maand te onderzoeken van juni 2008 tot en met januari 2009. Ongeveer vijftigduizend mensen vullen per jaar in Nederland de enquête in.

Vergelijkingen op socio-demografische karakteristieken laten zien dat de data van de vrijwillige Loonwijzer-enquête niet noemenswaardig afwijken van die van willekeurig getrokken steekproeven. De analyses in dit artikel zijn gedaan op een databestand van 11.806 respondenten, tussen 14 en 65 jaar met valide waarden op alle karakteristieken. Respondenten die geen werknemer waren, zoals zelfstandigen, werkzoekenden zonder werk, scholieren of studenten met een bijbaan, zijn buiten beschouwing gelaten.

De resultaten

Hier worden slechts de drie meest pregnante vragen bekeken. De hamvraag is: wil mijn werkgever mij houden of liever kwijt? Een daaraan gerelateerde vraag is of de werker denkt dat hij een dure kracht is voor zijn bedrijf of relatief goedkoop. De derde vraag is of oudere werknemers het gevoel hebben dat zij anders behandeld worden door hun bedrijf dan jongere collega's. Deze vraag wordt geconcretiseerd door te vragen of de respondenten dachten dat ouderen relatief minder of meer cursussen en trainingen krijgen dan jongeren in hun bedrijf. De antwoordverdelingen zijn samengevat in tabel 1. Uit

**BERNARD VAN PRAAG,
KEA TIJDENS, JACQUES
ALLEGRO EN PAULIEN
OSSE**

Emeritus hoogleraar aan de Universiteit van Amsterdam, coördinator onderzoek aan het Amsterdams Instituut voor ArbeidsStudies, oud-directeur Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden en directeur van de Stichting Loonwijzer

de antwoorden komt niet een dramatisch beeld naar voren. Wanneer de drie eerste antwoordcategorieën bij elkaar genomen worden, dan blijkt dat circa achttien procent van de oudere werknemers denkt dat de werkgever hem liever kwijt wil. Daartegenover staat een overweldigende 82 procent die het gevoel heeft nog welkom te zijn op het bedrijf. Waarschijnlijk is dit beeld een beetje geflatteerd, omdat vele respondenten liever niet de onaangename waarheid onder ogen zullen willen zien dat zij in de ogen van het bedrijf beter zouden kunnen vertrekken. Maar toch, het beeld geeft weinig steun aan de gedachte dat de meerderheid van de oudere werknemers zich weggekeken voelt. Men moet echter wel bedenken dat een groot deel van de niet-werkende leeftijdgenoten waarschijnlijk met zeer gemengde gevoelens vertrokken zijn, omdat zij niet meer welkom waren. Zij zitten niet in de steekproef. Met betrekking tot hun beloning meent circa tachtig procent dat zij geen hogere loonkosten veroorzaken dan hun jongere collega's. Circa dertig procent denkt zelfs een lagere beloning te krijgen. Hierbij dient bedacht te worden dat de gebruikte terminologie van duurder en goedkoper door velen zal worden geïnterpreteerd in termen van productiviteit. Dat wil zeggen goedkoper met betrekking tot wat ze produceren. Indien iemand

streamer

een hoger salaris heeft dan een jongere collega, maar een veel hogere productiviteit heeft, kan hij in feite goedkoper zijn voor de werkgever.

Veelal wordt verondersteld dat in ouderen minder geïnvesteerd wordt dan in jongeren. Ook dit blijkt niet zo gevoeld te worden door de oudere werknemer. Meer dan tachtig procent ziet geen onderscheid in behandeling tussen ouderen en jongeren.

Secundaire analyse

Toch behoeft dit beeld wel bijstelling bij verdere, meer gedetailleerde analyse. Daarom werden de data ook geanalyseerd met een Ordered Probit, een generalisatie van regressieanalyse, die veel gebruikt wordt voor de analyse van ordinale afhankelijke variabelen. De resultaten van de eerste twee vragen zijn samengevat in tabel 2.

Bekijkt men eerst de eerste kolom, dan ziet men dat werknemers denken dat ze meer welkom zijn naarmate ze een hogere opleiding hebben. Leeftijd blijkt zeer significant en de coëfficiënt is aanzienlijk. Hoe ouder men is, hoe minder welkom men zich voelt. Hoe beter de beloning hoe welkomer men denkt nog te zijn. Dit suggereert dat de relatieve beloning te maken heeft met de zelfgepercipieerde kwaliteit. Voltijders zijn meer welkom dan parttimers. Vrouwen denken iets vaker dan mannen dat men hen wil behouden. In grote bedrijven voelt de oudere werknemer zich minder welkom dan in kleine bedrijven. Hoe beter iemands gezondheid, des te welkomer hij zich nog voelt. Het aantal dagen ziekteverzuim per jaar blijkt ook een grote invloed te hebben, maar over hoeveel keer men die ziekte-dagen verdeelt, dat wil zeggen het aantal ziektemeldingen, is van veel minder betekenis. Wanneer men het laatste jaar nog training heeft ontvangen, versterkt dat kennelijk het idee dat men nog welkom is. De tweede vraag werd ook met Probit geanalyseerd. Het leeftijdseffect is veel kleiner, terwijl de andere effecten van gelijke aard zijn, behalve voor de gezondheid en het ziektedrag. De werknemer rekent kennelijk niet mee dat zijn aantal ziekte-dagen ook een belangrijke kostenpost vormt. De oudere werknemer denkt dat hij goedkoper voor zijn baas is dan zijn jongere collega.

Tabel 1

Percepties van ouderen over hun baan (in procenten).

Wil organisatie respondent houden of kwijt?	Totaal	Ouder dan vijftig jaar
Hij is me graag kwijt	0,8	1,7
Hij is me liever kwijt	2	4,1
Het kan hem niets schelen, als ik wegga	8,9	13,5
Hij wil me wel houden	19,6	21,1
Hij wil me graag houden	68,6	59,6
In vergelijking met anderen ben ik voor mijn organisatie	Totaal	Ouder dan vijftig jaar
Veel goedkoper	5,4	3,6
Goedkoper	23,9	14,2
Niet duurder, maar ook niet goedkoper	50,4	51,3
Duurder	17,8	26,2
Veel duurder	2,4	4,7
Als het gaat om cursussen en training, krijgen ouderen	Totaal	Ouder dan vijftig jaar
Veel minder cursussen en training	2,8	7,4
Minder cursussen en training	11,5	16
Evenveel cursussen en training als jongeren	80,2	73,7
Meer cursussen en training	4,3	2,3
Veel meer cursussen en training	1,1	0,6

Tabel 2

Probit analyse van de antwoorden¹ (coëfficiënten).

	Wil organisatie respondent kwijt (1), ..., behouden (5)	Ben ik goedkoper (1) of duurder (5) voor de organisatie?
Opleiding (1 = basis/vmbo/havo, ..., 5 = wo)	0,02**	-0,00
Log Leeftijd	1,57*	1,47*
Log Leeftijd kwadraat	-0,30**	-0,10
Vrouw	0,05**	-0,07**
Bedrijfs grootte (1 =< 10, ..., 5 => 500)	-0,09**	-0,06**
Voltijder	0,15**	0,14**
Log Uurlonen	0,23**	0,37**
Mening eigen gezondheid (1 = slecht, ..., 5 = goed)	0,12**	-0,04**
Log Aantal keer ziekteverzuim laatste 12 maanden	0,02	-0,01
Log Aantal dagen ziekteverzuim laatste 12 maanden	-0,13**	0,00
Training ontvangen van werkgever laatste 12 maanden	0,15**	0,07**
Aantal waarnemingen	11806	11566

¹ Er zijn ook maanddummy's opgenomen. Die effecten waren niet-significant en zijn niet in de tabel opgenomen.

** Significant effect $p < 0,01$.

* Significant effect $p < 0,05$.

Tabel 3

Krijgen ouderen veel minder (1), ..., of veel meer (5) training en cursussen in hun organisatie.

	Coëfficiënt	t-waarde
Opleiding (1 = basis/vmbo/havo, ..., 5 = wo)	-0,01	-0,40
Log Leeftijd	1,09	1,04
Log Leeftijd kwadraat	-0,24	-1,62
Vrouw	0,13	4,71
Log Uurlonen	-0,05	-1,78
Training ontvangen van werkgever laatste 12 maanden	0,10	3,50
Zelf training betaald in laatste 12 maanden	0,00	0,03
Is ondergekwalificeerd voor huidige baan	0,01	0,34

Ten slotte wordt nog gezien of oudere werknemers vinden dat ze minder trainingen en cursussen krijgen dan hun jongere collega's (tabel 3).

Hier ziet men het verrassende resultaat dat er eigenlijk geen significante verschillen zijn, behalve dat vrouwen denken dat ouderen meer cursussen krijgen. Het zou kunnen dat deze veel lagere significantie te danken is aan de vraagstelling, waarbij niet gevraagd wordt naar de eigen ervaring, maar naar de houding tegenover ouderen in het algemeen.

Ten slotte wordt nog een grafische weergave van het leeftijdseffect voor de antwoorden op de eerste twee vragen gepresenteerd (figuur 1). Men ziet dat werkers zich minder welkom achten naarmate ze ouder worden.

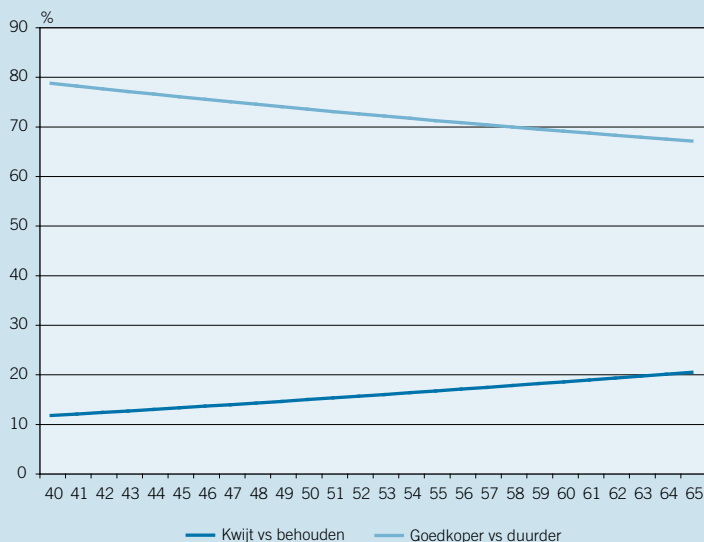
Conclusie

De betekenis van de oudere werknemer krijgt steeds meer gewicht in onze vergrijzende beroepsbevolking. Het is van belang speciale aandacht te besteden aan zijn perceptie van zijn positie. Weliswaar gaat het slechts om een perceptie en die hoeft niet te stroken met de werkelijkheid, maar toch zegt een belangrijke marketingwijsheid: *perceptions are facts*. Mensen reageren op en gedragen zich naar hun percepties. Zelfs voor het ontslag er aankomt, voelen mensen vaak al hoe de vlag erbij staat. De hier besproken vragen zijn te beschouwen als vroege signalen voor de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt voor ouderen. In de komende decennia is het van groot belang dat speciaal de oudere werknemer zich thuis blijft voelen in zijn werkomgeving. Als men deze naar haar aard niet geheel representatieve steekproef mag geloven dan voelt de grote meerderheid van de werknemers zich nu nog welkom op de Nederlandse werkvloer en is daar ook in de beschouwde periode tot februari 2009 nog geen verandering in gekomen. Het lijkt echter van groot belang dat in de naaste toekomst nauwlet-

tend te blijven volgen. De hier aangeboorde bron van gegevens lijkt hiervoor zeer geschikt. Gezien het feit dat de Loonwijzer nu in circa vijftig andere landen, waaronder Noord-Amerika, ook goede diensten bewijst aan een gestaag uitbreidend bezoekersaantal, is het mogelijk op korte termijn ook longitudinale en internationale vergelijkingen te gaan maken.

Figuur 1

Percentage werknemers dat zich gewent voelt in de organisatie.



LITERATUUR

CBS (2009) Graag toevoegen.