

Demotie demotiveert

Auteur(s):

Groot, W.

Verbonden aan de Vakgroep Economische Vakken van de Rijksuniversiteit Leiden en aan 'Scholar', Vakgroep Algemene Economie van de Universiteit van Amsterdam.

Verschenen in:

ESB, 82e jaargang, nr. 4126, pagina 820, 29 oktober 1997

Rubriek:

Trefwoord(en):

arbeidsmarkt, arbeid, beloning

Functieverlaging voor oudere werknemers wordt vaak voorgesteld als de oplossing voor de lage arbeidsdeelname van ouderen. Demotie blijkt in de praktijk nog weinig voor te komen, en waar het wel gebeurt, leidt het tot ontevreden werknemers.

Slechts 27% van de potentiële beroepsbevolking in de leeftijd tussen 55 en 64 jaar participeert op de arbeidsmarkt. Door de vergrijzing dreigt deze lage arbeidsdeelname onder ouderen een belangrijk maatschappelijk probleem te worden. Er komen immers steeds meer niet betaald werkenden die een beroep op de sociale zekerheid doen en steeds minder werkenden die het geld opbrengen om deze en andere collectieve voorzieningen te financieren. De arbeidsdeelname van ouderen dient daarom te worden vergroot.

De afgelopen tijd zijn er onder meer door de werkgevers en werknemers in de Stichting van de Arbeid, door deskundigen uit de Sociaal-Economische Raad (SER) en door de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR) adviezen en rapporten uitgebracht hoe de arbeidsdeelname van ouderen kan worden vergroot. Twee voorstellen komen in vrijwel alle rapporten terug: scholing en demotie.

Beide voorstellen komen voort uit het idee, dat werknemers op oudere leeftijd niet meer kunnen voldoen aan de eisen die de functie hun stelt. Ouderen zouden meer moeite hebben met een (steeds hoger) werktempo en zich niet meer zo makkelijk aanpassen aan nieuwe functie-eisen of technieken. Scholing tracht dit probleem op te lossen door de werknemer beter toe te rusten; demotie houdt in dat de functie wordt aangepast. Dit artikel richt zich op de effecten van demotie.

Het dilemma van demotie

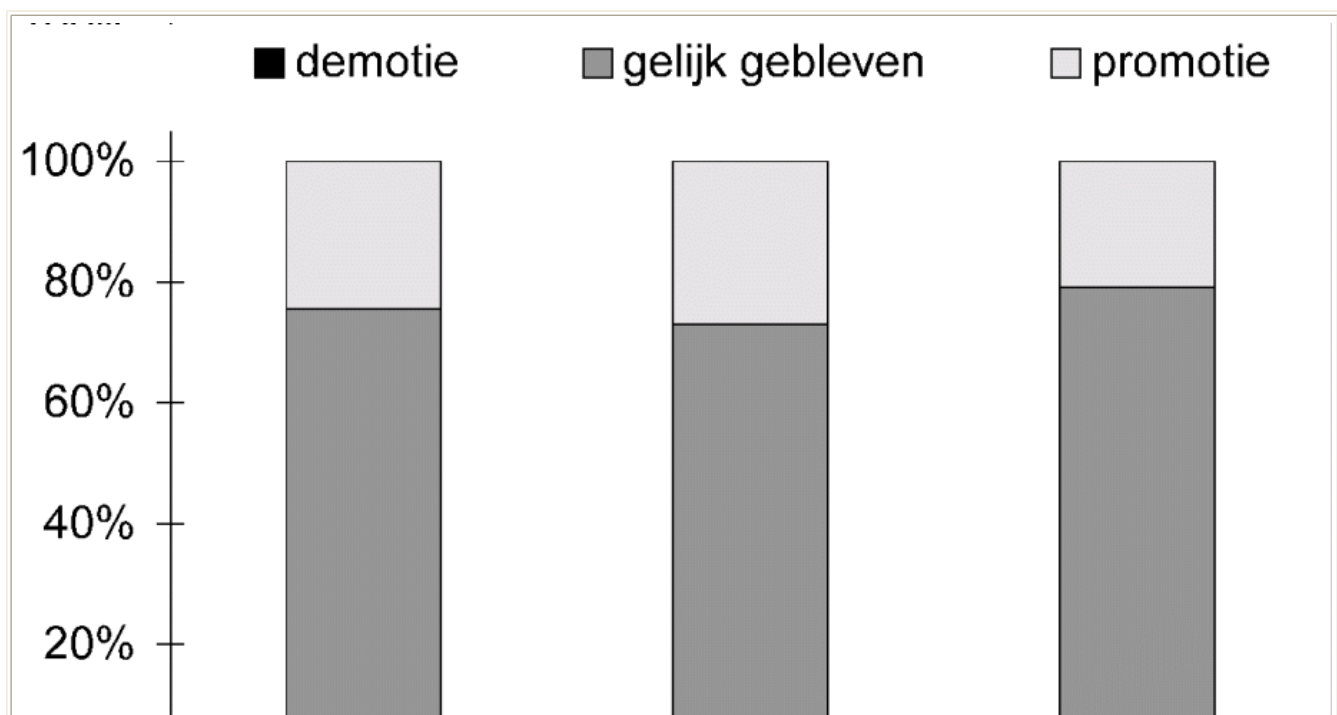
Demotie leidt tot een nieuw probleem. Als werknemers niet meer aan de eisen van de functie kunnen voldoen, dan verdienen ze meer dan ze presteren. Demotie zonder loonsverlaging zal bedrijven ertoe aanzetten ouderen, al dan niet gedwongen, te laten vertrekken naar VUT, WAO of WW. Gaat demotie echter gepaard met loonsverlaging, dan wordt het voor oudere werknemers veel minder aantrekkelijk om te blijven werken. En werknemers kunnen zelf ook kiezen voor de VUT of vervroegde pensionering - of zich laten afkeuren voor de WAO.

Demotie is dus geen probleemloze manier om de arbeidsparticipatie van ouderen te vergroten. Des te belangrijker is het, iets te weten van de effectiviteit van demotie. Als demotie werkelijk leidt tot meer voldoening in het werk en een betere motivatie van ouderen, dan leidt dat enerzijds tot relatief goede prestaties, zodat het productiviteitsverlies meevalt (en misschien wel geringer is dan wanneer een werknemer blijft zitten in een functie die hij niet meer goed aankan). Anderzijds zullen de werknemers eerder geneigd zijn loon in te leveren, als ze meer plezier in hun werk krijgen. Treden deze positieve effecten na demotie niet op, dan treedt het hierboven geschetste dilemma (wel of geen loonsverlaging) in alle hevigheid aan het licht. In dat geval hoeven we van demotie weinig positieve effecten te verwachten op de arbeidsdeelname van ouderen.

In dit artikel wordt getracht inzicht te krijgen in de gevolgen van demotie. We bekijken eerst hoe vaak demotie nu al voorkomt. Daarna gaan we in op motivatie en productiviteit. Deze factoren zijn moeilijk meetbaar, maar we kunnen wel nagaan wat de effecten zijn van demotie op de tevredenheid met het werk. Het mag worden verwacht dat minder gemotiveerde werknemers minder tevreden zijn met hun werk en dat minder tevreden werknemers ook minder (wensen te) presteren. De gegevens voor deze empirische analyses zijn ontleend aan een enquête onder personen in de leeftijd tussen 43 en 65 jaar in 1993¹.

Hoe vaak en waarom?

Allereerst kijken we hoe vaak demotie voorkomt. In [figuur 1](#) is de verdeling van functieverandering weergegeven naar leeftijd. Demotie, een functieverandering die een achteruitgang van het functieniveau inhoudt, blijkt erg weinig voor te komen; slechts bij ongeveer 4,5% van de werknemers. Werknemers die ouder zijn dan 55 jaar krijgen iets vaker met demotie te maken (5,1%), maar het verschil is niet groot. Het overgrote deel van de werknemers heeft hetzelfde functieniveau behouden. Overigens zijn de meeste van hen, 56,3% van alle werknemers, bij hun huidige werkgever nog nooit van functie veranderd. Demotie is, kortom, geen wijdverbreid verschijnsel in Nederland.





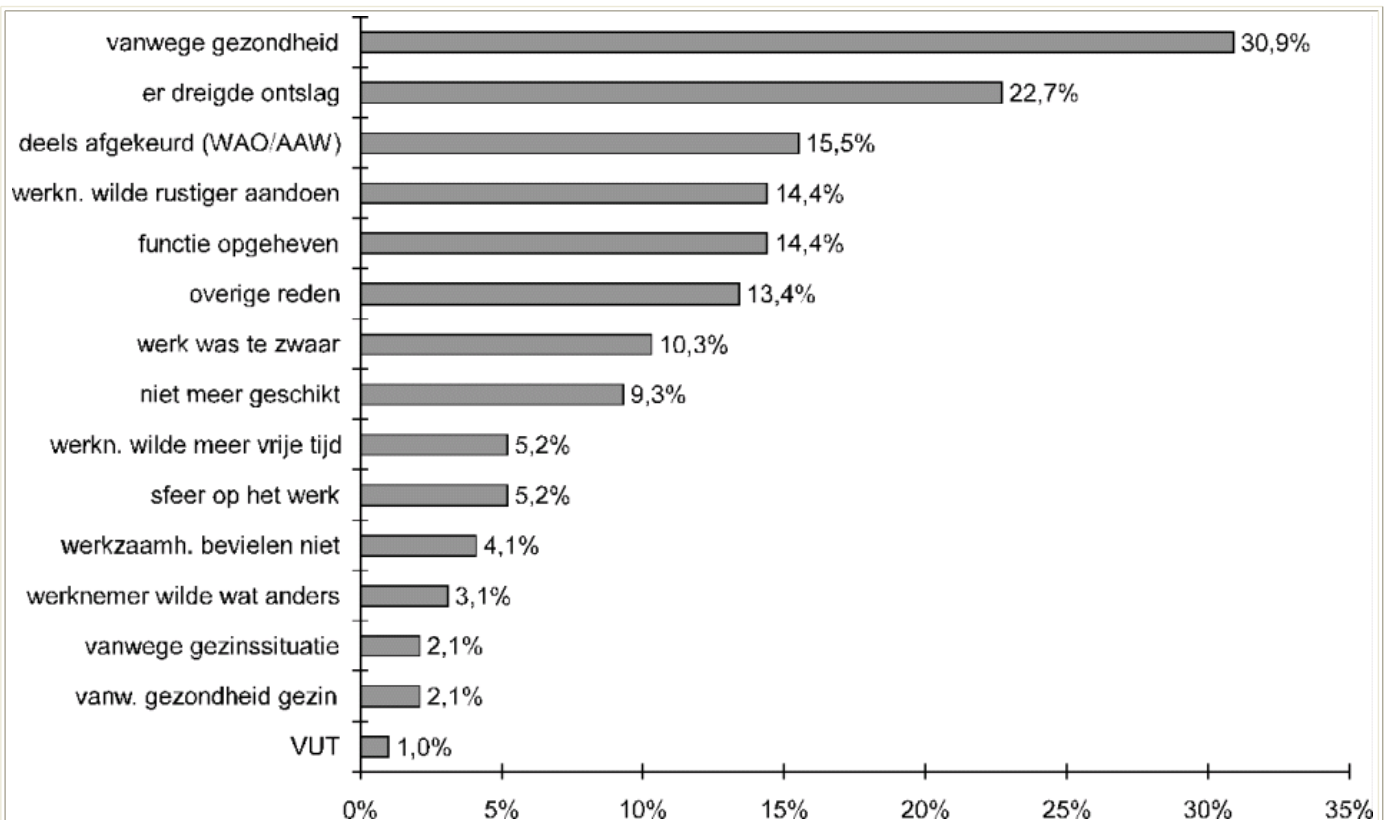
Figuur 1. Verandering van functieniveau van werknemers naar leeftijdsgroep, %

Als werknemers al naar een lager functieniveau gaan, dan heeft dat vaak geen gevolgen voor het salaris, zo valt af te lezen uit [tabel 1](#). 63% Van de 'gedemoveerde' werknemers behield hun salaris; eenderde ging er wel in inkomen op achteruit.

Tabel 1. Het inkomen na demotie% van de werknemers

inkomen	bleef gelijk	werd lager
werd hoger	62,9%	35,1%
	2,1%	

De twee belangrijkste redenen voor demotie zijn de gezondheid van de werknemer en de dreiging van ontslag ([figuur 2](#)). Een andere vaak genoemde reden voor demotie is het aflopen van de werkzaamheden in de oude functie of het opheffen van de oude functie. Pas op de vierde plaats in de rij van meest frequent genoemde redenen voor demotie staan motieven die verband houden met de verminderde prestaties van oudere werknemers. Zo noemt iets meer dan 14% van de werknemers die in een lagere functie zijn terecht gekomen dat de reden hiervoor was dat de werknemer het wat rustiger aan wil doen. Nog minder vaak wordt genoemd dat de werknemer minder geschikt wordt bevonden door de werkgever: slechts 9% van de werknemers noemt dit als reden voor demotie.



Figuur 2. De opgegeven redenen bij demotie % van de werknemers

De gevolgen van demotie

Op twee mogelijke gevolgen van demotie willen we ingaan: leidt demotie tot meer of minder tevredenheid in het werk, en leidt demotie er toe dat (oudere) werknemers langer actief willen blijven op de arbeidsmarkt?

In [tabel 2](#) is de mate van tevredenheid met vier verschillende aspecten van de baan weergegeven naar functieverandering. Het meest opvallend is dat werknemers die veranderd zijn naar een lager functieniveau minder tevreden zijn met hun baan dan de overige werknemers. Dat geldt voor de baan in het algemeen, en voor de aspecten 'inhoud van het werk', 'werkomstandigheden' en, in mindere mate, 'werkbelasting'. Over het loon na demotie is men juist iets vaker dan gemiddeld tevreden. Dit is opmerkelijk, omdat eenderde van de werknemers die in functie achteruit zijn gegaan, een loonsverlaging heeft moeten accepteren (zie [tabel 1](#)).

Tabel 2. Tevredenheid met het werk, met en zonder demotie, %

tevredenheid met	nooit van functie veranderd	laatste promotie	functieverandering was gelijk niveau	demotie
baan in het algemeen	90	94	87	72
inhoud van het werk	89	94	84	70
werkbelasting	61	63	62	59
werkomstandigheden	76	79	74	67
loon	71	77	75	79

Vet = significant minder tevreden dan gemiddeld.

Demotie leidt dus tot minder tevredenheid in het werk. Demotie leidt er verder niet toe dat werknemers langer actief willen blijven op de arbeidsmarkt ([tabel 3](#)). De gemiddelde leeftijd waarop werknemers willen stoppen met werken is 58 jaar. Voor werknemers die in functieniveau achteruit zijn gegaan is dit hetzelfde; 58,1 jaar. Ook bij de onderscheiden

leeftijdscategorieën leidt demotie niet tot de wens om langer te blijven werken.

Tabel 3. Leeftijd waarop werknemer zou willen stoppen of had willen stoppen met werken naar functieverandering bij huidige werkgever en huidige leeftijd

werknemers	allen	43-55 jr	55+
Bij huidige bedrijf of instelling nooit van functie veranderd	58,6	57,5	60,1
Laatste functieverandering was verbetering van positie	58,3	57,5	59,7
Na laatste functieverandering gelijk gebleven in functieniveau	57,8	56,6	59,2
Bij laatste functieverandering achteruitgegaan in niveau	58,1	56,8	59,6

Wel is het zo dat werknemers tussen 43 en 55 jaar gemiddeld eerder willen stoppen met werken dan werknemers van 55 jaar en ouder. Hierbij kan zelfselectie een rol spelen. Personen van 55 jaar en ouder die op relatief jonge leeftijd wilden stoppen zijn al afgevallen en de werknemers van 55 jaar en ouder die zijn overgebleven zijn een selecte groep die langer door wil werken. Het kan ook zijn dat jongere generaties gemiddeld eerder willen stoppen dan de oudere generatie.

Conclusies

Demotie is een nieuw modewoord onder politici en beleidmakers. In dit artikel is nagegaan hoe vaak demotie voorkomt, wat de redenen zijn voor demotie en wat voor gevolgen demotie heeft:

- » Demotie komt slechts weinig voor: slechts 5% van de werknemers van 55 jaar en ouder is na de laatste functieverandering in een baan op een lager niveau terecht gekomen.
- » Demotie gaat meestal niet gepaard met salarisverlaging. De meeste werknemers die in een lager functieniveau zijn terecht gekomen zijn er niet in inkomen op achteruit gegaan. Voor slechts 35% van de werknemers leidt demotie ook tot inkomensverlaging.
- » Verminderde prestaties door veroudering worden vrij weinig genoemd als reden voor demotie. Gezondheidsproblemen en de dreiging van ontslag zijn de meest genoemde redenen voor demotie.
- » Demotie leidt tot significant lagere tevredenheid met de baan. Werknemers die in een lagere functie terecht zijn gekomen, zijn vooral ontevreden over de werkomstandigheden en over de inhoud van het werk.
- » Demotie leidt er niet toe dat werknemers langer actief willen blijven op de arbeidsmarkt.

Voor de laatste twee bevindingen leiden tot de conclusie dat de voordelen van demotie zeer gering zijn. Als demotie niet leidt tot meer tevredenheid in het werk en de wens om langer te blijven werken, dan is het geen oplossing voor de lage arbeidsdeelname van oudere werknemers. Werknemers zullen in dat geval niet bereid zijn loon in te leveren bij functieverlaging, en demotie zonder loonsverlaging is niet aantrekkelijk voor werkgevers.

Voortijdige uittreding uit de arbeidsmarkt is vaak voor zowel de werkgever als de werknemer zelf aantrekkelijk. Het wordt bedrijven ook veelal erg gemakkelijk gemaakt om oudere werknemers kwijt te raken. Tot voor kort gebeurde dit vooral via de WAO. Tegenwoordig zijn vooral de werkloosheidswet en de vervroegde uittreding middelen waardoor bedrijven afkomen van oudere en relatief dure werknemers. Werknemers hebben hiertegen meestal geen bezwaar als de uitkeringen aantrekkelijk zijn. Om de arbeidsdeelname van ouderen te vergroten moet het voor zowel bedrijven als werknemers aantrekkelijker worden gemaakt om langer actief te blijven op de arbeidsmarkt en moet voortijdige uittreding minder aantrekkelijk worden. Dit kan bijvoorbeeld door de mogelijkheden voor vervroegde uittreding verder te beperken en door werknemers een hoger pensioen te geven naarmate men langer doorwerkt. Verder zou het voor bedrijven moeilijker gemaakt moeten worden om oudere werknemers in de WW te laten verdwijnen.

I Deze data zijn verzameld in het kader van onderzoek dat wordt uitgevoerd aan de Vakgroep Economische Vakken van de Rijksuniversiteit Leiden. De dataverzameling is gefinancierd door subsidies van NESTOR (het Nederlandse Stimuleringsprogramma voor Ouderenonderzoek) en het Speerpuntenprogramma van de Rijksuniversiteit Leiden. Het databestand bestaat uit ongeveer 4700 huishoudens waarvan het hoofd van het huishouden tussen 43 en 65 jaar was in oktober 1993. Van de NESTOR data gebruiken we gegevens uit interviews met hoofden van huishoudens die een baan in loondienst als werknemer hebben. Dit zijn 2166 waarnemingen.