

Blijvend gewaardeerd

Met werkzekerheid als nieuwe norm is werkloosheid niet meer maatgevend.

De werkhervattingskans wordt het nieuwe zorgenkindje. De groep die het meest zorgen baart is de groep met de meeste zekerheden, de ouderen dus. Wat als zij straks makkelijker ontslagen kunnen worden? Wie wil hen dan nog aannemen? Ouderen zijn dure werknemers en zijn zij dat geld wel waard?

Over de productiviteit van oudere werknemers is veel te doen. De zogenaamde *productivity wage gap* is in Nederland veel groter dan in de meeste Europese landen. Hoe kleiner de kloof tussen loon en productiviteit, hoe beter je kansen op de arbeidsmarkt. Maar hoe weet en meet je de bijdrage van je handelen aan het product of dienst van je organisatie?

Werkgevers schatten de toegevoegde waarde van hun oudere personeel als flink lager in dan dat van hun jongere personeel. Als het personeelsbestand flink dreigt te vergrijzen verwachten zij vooral oplopende kosten en nauwelijks productiviteitsverbetering (Van Dalen *et al.*, 2007). Dit wil niet zeggen dat werkgevers oudere werknemers onnodig achten. Zij kennen oudere werknemers zelfs sterk complementaire vaardigheden toe ten opzichte van jongeren. Ouderen zijn volgens werkgevers bijvoorbeeld veel nauwkeuriger, meer betrokken en betrouwbaar en sociaal vaardiger. Als oudere werknemers niet zo duur waren, dan zouden deze vaardigheden wellicht ook meer gewaardeerd worden in termen van hun bijdrage aan productiviteit. Dit zou hun werkhervattingskansen kunnen doen toenemen. Maar zeker weten doen we dit allerminst.

Ook de economische literatuur biedt hier weinig houvast. De relatie tussen leeftijdsopbouw en productiviteit is nogal ambigue. Zo zouden ouderen enerzijds productiever zijn vanwege hun grotere ervaring en hebben zij een beter positie in een organisatie weten te betrekken. Ouderen zouden bovendien een steeds grotere bijdrage aan productiviteit leveren door de toegenomen vraag naar vaardigheden die niet slijten met ouderdom, ten koste van vaardigheden die wel slijten met ouderdom. Het gaat volgens Autor *et al.* (2003) vooral om interactieve vaardigheden in plaats van probleemoplossende- en wiskundige vaardigheden. Anderzijds zijn er argumenten voor hogere productiviteit onder jongeren. Niet geheel verassend nemen gezondheid en cognitieve vaardigheden af met ouderdom. Bovendien zouden zowel oudere



SANDRA PHLIPPEN

Hoofredacteur ESB
s.phlippen@sdu.nl

werknemers als hun werkgevers minder gemotiveerd zijn om te investeren in training en opleiding aangezien de terugverdientijd tot aan pensionering korter is.

Op het eerste oog hebben Nederlandse ouderen ook niet de beste kaarten op de 'nieuwe' arbeidsmarkt. De huidige kans om binnen een jaar na instroom in de WW nog steeds geen werk te hebben is met zeventig procent meer dan drie keer zo hoog als bij 25-35 jarigen. Hoe bruikbaar zijn deze gegevens als het gaat om de vraag wat er zal gebeuren in een hervormde arbeidsmarkt? Immers, de huidige rigide arbeidsmarkt voor ouderen voorkomt dat ouderen ontslagen worden, maar zij voorkomt ook dat ontslagen ouderen nog iets nieuws

vinden. Een ding is duidelijk: het gaat op de 'nieuwe' arbeidsmarkt om werkzekerheid en dus om werkhervattingskansen. En daarmee is er reden voor optimisme.

Zonder enige beleidsinterventie zouden de werkhervattingskansen van ouderen namelijk al toenemen, dat doen zij al tien jaar (Raterink en Koning, 2013). Dit komt doordat ouderen gezonder worden en hoger opgeleid zijn en doordat langer doorwerken steeds meer de norm wordt. Lallemand en Rycx (2009) laten zien dat ouderen weliswaar gemiddeld minder productief zijn dan jongeren, maar ook dat dit verschil snel aan het teruglopen is. In niet-ict bedrijven is het verschil in 2003 tussen de generaties zelfs al verdwenen. Tenslotte geven werknemers zelf aan dat zij nieuwe vaardigheden vooral leren in de praktijk en via ervaren (lees: oudere) collega's en veel minder door formele scholing (Van Dalen, 2007). Zo bezien ziet de toekomst voor ouderen op de arbeidsmarkt er niet eens zo slecht uit.

LITERATUUR

Autor, D.H., F. Levy, en R.J. Murnane (2003) The skill content of recent technological change: an empirical exploration. *Quarterly Journal of Economics*, 118(4), 1279-1333.

Dalen, H. van, K. Henkens en J. Schippers (2007) *Oudere werknemers door de lens van de werkgever*. Den Haag: NIDI.

Lallemand, T. en F. Rycx (2009) Are older workers harmful for firm productivity? *The Economist*, 157(2), 273-292.

Raterink, M. en P. Koning (2013) Werkhervattingskansen voor ouderen werklozen. *ESB*, 98(4654), 102-105.

De auteur heeft verklaard dit artikel alleen te publiceren in ESB en niet elders te publiceren in wat voor medium dan ook. Het is wel toegestaan om het artikel voor eigen gebruik en voor publicatie op een intranet van de werkgever van de auteur aan te wenden.