

# Arbeidsmarktflexibilisering kan leven lang leren hinderen

ARBEIDSMARKT

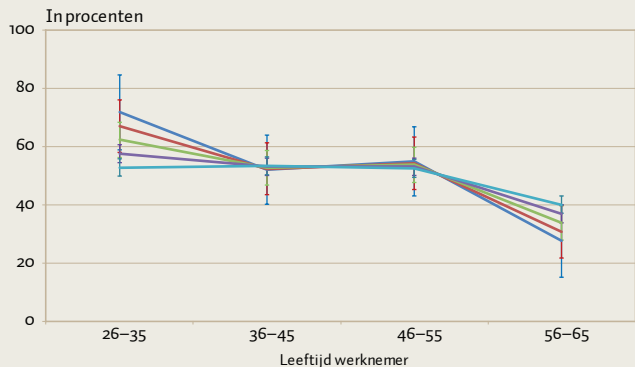
**D**oor de verlaging van de vroegtijdige pensioenrechten, het achterblijven van indexatie en het uitstel van de AOW-leeftijd gaan mensen steeds later met pensioen. Daarom is het belangrijk dat oudere werknemers ook productief en gemotiveerd blijven in hun baan. Een beleid van een leven lang leren wordt steeds vaker genoemd als een belangrijk instrument om dit te verwezenlijken. Training en cursussen voor oudere werknemers zorgen ervoor dat vaardigheden op peil blijven, nieuwe vaardigheden geleerd worden om met veranderende taken-

pakketten om te gaan, en hun werkmotivatie positief beïnvloed wordt. Oudere werknemers ervaren echter nog steeds substantiële beperkingen om te mogen deelnemen aan trainingen. De figuur laat de resultaten zien van een *stated choice*-experiment onder Nederlandse werkgevers in de private sector en de overheids- en onderwijssectoren. In dit experiment werden de werkgevers diverse malen geconfronteerd met een situatie waarin zij een cursus konden aanbieden aan maar één van twee werknemers. Steekproefsgewijs werden de kenmerken van de werknemers veranderd: leeftijd, geslacht, ervaring, opleidingsniveau en hun contracturen. Werkgevers geven er de voorkeur aan om vooral te investeren in jongere werknemers. De kans dat een werknemer training krijgt, daalt als de leeftijd stijgt. Vooral werknemers in de leeftijdscategorie 56–65 jaar ervaren dit probleem.

Opvallend is echter ook dat de relatie veel vlakker verloopt voor werkgevers die relatief veel vaste contracten aanbieden. Dit betekent dat een stabiele werksituatie, waarin wordt ingezet op een langere arbeidsrelatie, een positieve uitwerking kan hebben op het leven lang leren. Zowel werkgevers als werknemers worden dan gestimuleerd om na te denken over welke investeringen nodig zijn om de bestaande arbeidsrelatie op de lange termijn te laten slagen.

Een gevolg van deze bevindingen is dat een verdere flexibilisering van de arbeidsmarkt dus wel eens een negatieve invloed kan hebben op de kansen van oudere werknemers om zich te kunnen blijven ontwikkelen. In een omgeving waarin flexibele contracten worden aangeboden, staan zij immers als laatste in de rij voor het trainingsaanbod. ■ **RAYMOND MONTIZAAN** (ROA)

## Kans op een trainingsaanbod



Percentage vaste contracten bij bedrijf: — 0-20 — 21-40 — 41-60 — 61-80 — 81-100

Noot: Per leeftijdsgroep zijn er 1.600 observaties

Bron: ROA werkgeverssurvey