



Foto: CarterYocham / Unsplash

Wanneer ben je te oud om te werken?

Oudere werkzoekenden hebben het moeilijk op de arbeidsmarkt. Helpen verschuivende sociale normen over wie (te) oud is om de kansen van ouderen op de arbeidsmarkt te vergroten?

De arbeidsparticipatie van oudere werknemers was in de jaren negentig van de vorige eeuw zo laag dat men van een ‘vervroegde uitredingscultuur’ kon spreken. Het besef dat de vergrijzing veel druk op de verzorgingsstaat uitoefende voedde het idee dat langer doorwerken onontkoombaar was. Dat lukte redelijk goed. In 2003 had 42 procent van de 60-jarige mannen werk, in 2021 was dit 83 procent. Bij vrouwen groeide de participatie nog sterker, maar ligt deze nog wel op een lager uitgangsniveau: van 24% naar 65%. Maar wat als je als oudere werknemer van baan wilt veranderen of werkloos raakt? Kom je dan nog zo makkelijk aan een baan? Dat heeft niet alles, maar wel veel te maken met de heersende norm over wat ‘oud’ is binnen een bedrijf. Normen worden bewaakt door zogenoemde sociale ‘sancties’: het personeel maakt bijvoorbeeld bezwaar als de directeur een 67-jarige manager van buiten aantrekt. Dan krijg je ‘gedoe’ – boze gezichten, minder inspanning – en voor een soepele bedrijfsvoering zijn dit soort uitingen funest. Op die manier kunnen verwachte reacties van het personeel (‘sancties’) inzicht bieden in de geldende bedrijfsnorm.

De werking van deze sancties is de afgelopen jaren onderzocht door het NIDI. Nederlandse werkgevers is in 2017 en 2019 gevraagd hoe zij denken dat bepaalde beleidsbeslissingen inzake langer doorwerken binnen de organisatie zullen worden ontvangen door het zittend personeel. Deze informatie geeft een goede blik op hoe werkgevers in normale (pre-corona) omstandigheden verwachten dat het zittend personeel positief dan wel negatief reageert op drie verschillende beleidsbeslissingen. In de tabel zien we dat doorwerken van het zittend personeel na de AOW-leeftijd door de meeste werkgevers (61%) in 2019 wordt gezien als een mogelijkheid die op positieve waardering van personeel kan rekenen. Dit percentage is sinds 2017 aanzienlijk toegenomen (was in 2017 nog 45%). De werving van 60-jarige werknemers van buiten de organisatie wordt ook in 2019 veel positiever beoordeeld dan in 2017. Dat beleid ook negatief beoordeeld kan worden blijkt uit de reactie wanneer een organisatie een 67-jarige werknemer van buiten de organisatie in dienst zou nemen. Hoewel doorwerken na de AOW-leeftijd van het eigen personeel dus

DEMOS verschijnt 10 x per jaar en wil de kennis en meningsvorming over bevolkingsvraagstukken bevorderen.

Een abonnement op DEMOS is gratis. U kunt uw aanvraag indienen via: demos@nidi.nl of via onze site: nidi.nl/nl/demos/



Bij gehele of gedeeltelijke overname van artikelen dient men een volledige bronvermelding te gebruiken. Graag ontvangt de redactie een bewijsexemplaar. De personen op de foto's komen niet in de tekst voor en hebben geen relatie met hetgeen in de tekst wordt beschreven.

Het NIDI is een instituut van de Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen (KNAW) en is geaffilieerd met de Rijksuniversiteit Groningen. Het NIDI houdt zich bezig met onderzoek naar bevolkingsvraagstukken.

colofon

DEMOS is een uitgave van het Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut (NIDI).

Redactie: Harry van Dalen, hoofdredacteur
Peter Ekamper, (web)redacteur
Bram Hogendoorn, redacteur
Nico van Nimwegen, redacteur
Juul Spaan, redacteur

Adres: NIDI/DEMOS
Postbus 11650
2502 AR 's-Gravenhage

Telefoon: (070) 356 52 00
E-mail: demos@nidi.nl
Internet: <https://nidi.nl/demos>
Abonnementen: gratis

Druk: Koninklijke Van der Most
Opmaak: www.up-score.nl

positief wordt ontvangen, geldt dit niet voor oudere werknemers die van buiten komen. In een dergelijk geval verwachten de meeste werkgevers dat hiervoor geen steun zou zijn. Komt dit omdat men jongeren meer kansen wil geven? Of vinden velen dat 67 jaar toch echt te oud is om ergens opnieuw te beginnen. Het goede nieuws is dat leeftijdsnormen verschuiven en dat lijken ze ook tamelijk snel te doen.

Harry van Dalen, NIDI-KNAW/Rijksuniversiteit Groningen en Tilburg University, email: dalen@nidi.nl
Kène Henkens, NIDI-KNAW/Rijksuniversiteit Groningen, UMCG, email: henkens@nidi.nl
Jaap Oude Mulders, SWOV, wetenschappelijk instituut voor verkeersveiligheidsonderzoek, e-mail: jaap.oude.mulders@swov.nl

LITERATUUR:

- Dalen, H.P. van en K. Henkens (2022), Sociale normen in organisaties verschuiven in tijden van vergrijzing. *Economisch Statistische Berichten*, te verschijnen.
- Tunney, O.C. en J. Oude Mulders (2022), When and why do employers (re) hire employees beyond normal retirement age? *Work, Aging and Retirement*, 8(1), pp. 25-37.

Verwachte reacties van personeel over langer doorwerken binnen organisaties, volgens Nederlandse werkgevers, 2017-2019

	2017			2019		
	Verwachte reacties personeel			Verwachte reacties personeel		
	Positief	Neutraal	Negatief	Positief	Neutraal	Negatief
Personeel toestaan door te werken na de AOW-leeftijd	45%	36%	19%	61%	28%	11%
60-jarige van buiten aantrekken	44%	37%	19%	55%	31%	14%
67-jarige van buiten aantrekken	19%	36%	45%	28%	32%	40%

Bron: NIDI (2017, 2019). De vraag luidde "Hoe denkt u dat werknemers binnen uw organisatie zouden oordelen als (1) uw organisatie een werknemer toestaat om door te werken na de AOW-leeftijd; (2) uw organisatie een 60-jarige van buiten de organisatie aanneemt; en (3) uw organisatie een 67-jarige AOW'er van buiten de organisatie aanneemt."