

Bedankt voor het downloaden van dit artikel. De artikelen uit de (online)tijdschriften van Uitgeverij Boom zijn auteursrechtelijk beschermd. U kunt er natuurlijk uit citeren (voorzien van een bronvermelding) maar voor reproductie in welke vorm dan ook moet toestemming aan de uitgever worden gevraagd.

Boom

Behoudens de in of krachtens de Auteurswet van 1912 gestelde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch door fotokopieën, opnamen of enig andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Voor zover het maken van kopieën uit deze uitgave is toegestaan op grond van artikelen 16h t/m 16m Auteurswet 1912 jo. Besluit van 27 november 2002, Stb 575, dient men de daarvoor wettelijk verschuldigde vergoeding te voldoen aan de Stichting Reprorecht te Hoofddorp (postbus 3060, 2130 KB, www.reprorecht.nl) of contact op te nemen met de uitgever voor het treffen van een rechtstreekse regeling in de zin van art. 16l, vijfde lid, Auteurswet 1912.

Voor het overnemen van gedeelte(n) uit deze uitgave in bloemlezingen, readers en andere compilatiewerken (artikel 16, Auteurswet 1912) kan men zich wenden tot de Stichting PRO (Stichting Publicatie- en Reproductierechten, postbus 3060, 2130 KB Hoofddorp, www.cedar.nl/pro).

No part of this book may be reproduced in any way whatsoever without the written permission of the publisher.

info@boomamsterdam.nl
www.boomuitgeversamsterdam.nl

ARTIKELEN

Werkloze ouderen weer aan het werk?

Het effect van reserveringsloon en zoekintensiteit

Jan Dirk Vlasblom & Joop Schippers*

De baanvindkansen van ouderen zijn aanzienlijk lager dan die van jongeren. In de discussies daarover wordt wel verwezen naar het feit dat ouderen niet bereid zouden zijn om werk te accepteren voor een lager inkomen dan ze hadden. In dit artikel laten we op basis van gegevens uit het SCP-arbeidsaanbodpanel zien dat werkzoekende ouderen wel degelijk hun inkomenseisen omlaag bijstellen en werk accepteren onder hun vorige inkomensniveau. Ook vertonen zij geen ander sollicitatiepatroon dan jongere werklozen. Uit onze resultaten blijkt bovendien dat een lagere inkomenseis niet leidt tot een hogere werkhervattingskans. Wel wordt die werkhervattingskans sterk (negatief) beïnvloed door de leeftijd van de werkzoekende. We concluderen daarom dat ouderen hun werkhervattingskans niet of nauwelijks kunnen beïnvloeden door lagere inkomenseisen te stellen of hun zoekintensiteit aan te passen.

Inleiding

Sinds een jaar of tien wordt het arbeidsmarktbeleid gevoerd vanuit de gedachte dat we langer door moeten werken. De aanleiding voor dit uitgangspunt lag in eerste instantie bij het vermoeden dat door de vergrijzing het arbeidsaanbod zou dalen, en er daardoor tekorten op de arbeidsmarkt zouden kunnen ontstaan. De Commissie arbeidsparticipatie (ook wel bekend onder de naam commissie-Bakker) heeft de mogelijke tekorten in kaart gebracht en een aantal aanbevelingen gedaan om dat langer doorwerken te bewerkstelligen (Commissie arbeidsparticipatie, 2008). Hoewel door technologische ontwikkelingen en de crisis waarmee we vanaf 2008 te maken hadden, die tekorten aanvankelijk uitbleven, is het idee van langer doorwerken niet meer verlaten. Wel is langzaam de reden voor dit beleid verschoven: van het tegengaan van tekorten op de arbeidsmarkt, naar de financiële houdbaarheid van het pensioen- en het socialezekerheidsstelsel.

De maatregelen die genomen werden, waren het afschaffen van de VUT, het verhogen van de AOW-leeftijd, en de afbouw van ontzietmaatregelen (Conen, 2013). Het idee was dat daardoor ouderen langer door zouden gaan werken. Inmiddels is het effect van dit beleid zichtbaar: ouderen kennen een hogere arbeidsparticipatie, ouderen participeren langer in scholing, en de leeftijd waarop men de arbeidsmarkt verlaat, ligt hoger. Volgens de OECD behoort Nederland

* Jan Dirk Vlasblom is werkzaam bij het Sociaal en Cultureel Planbureau. E-mailadres: J.Vlasblom@scp.nl. Joop Schippers is werkzaam bij de Universiteit Utrecht/REBO.

daardoor tot de landen die de afgelopen jaren de meeste vooruitgang hebben geboekt ten aanzien van het vergroten van de arbeidsparticipatie van ouderen (OECD, 2014).

Het blijkt dat die hogere participatie vooral komt door latere uittreding, en meer in het bijzonder door het langer doorwerken bij de huidige werkgever (Vlasblom, Josten, & De Voogd-Hamelink, 2013). Hoewel iedereen zich – zij het soms met frisse tegenzin – dus neer lijkt te leggen bij het feit dat er langer doorgewerkt moet worden (Henkens, Van Solinge, Damman, & Dingemans, 2016), is de beeldvorming bij werkgevers over oudere werknemers onverkort negatief, in Nederland nog meer dan elders (Conen, 2013). Ouderen ervaren dan ook regelmatig discriminatie in de context van hun loopbaan (SER, 2014). Het lijkt erop dat deze negatieve beeldvorming hun positie op de arbeidsmarkt verzwakt.

Ouderen werken dus inmiddels langer, maar als ze hun baan verliezen, is de kans op herintrede laag, en zijn de zoekduren naar een nieuwe baan (heel) erg lang (TK, 2015/2016). Als gevolg daarvan vormen ouderen een groeiende groep binnen het contingent werklozen (CBS, 2017; UWV, 2014). Vaak wordt dat toegeschreven aan die genoemde negatieve beeldvorming over ouderen onder werkgevers, maar ook wordt er wel gewezen op de werkzoekenden zelf: ouderen zouden niet intensief genoeg of – onervaren als velen op dit punt zijn na een langdurig dienstverband bij hun vorige werkgever – weinig efficiënt zoeken. Daarnaast wordt wel verondersteld dat gedurende hun verblijf in hun vorige functie hun *'employability'* langzamerhand is verminderd (Conen, 2013). Een lange baanduur leidt gemakkelijk tot *'ervaringsconcentratie'* – door specialisatie steeds meer ervaring opdoen op een (steeds) beperkt(er) terrein (Van Dalen, Henkens, Conen, & Schippers, 2012) – en het teren op bestaande kennis van oudere productiemethoden en -processen (Van Dalen, Henkens, & Schippers, 2007, par. 3.4). Voor zover oudere werknemers op latere leeftijd nog steeds of opnieuw investeren in menselijk kapitaal c.q. daartoe de gelegenheid krijgen van hun werkgever – maar dat gebeurt slechts in beperkte mate (Karpinska, Henkens, Schippers, & Wang, 2015), is het vooral aantrekkelijk te investeren in bedrijfs-specifiek menselijk kapitaal. Dat draagt bij aan de productiviteit in de huidige functie en heeft daarmee een tamelijk zeker rendement. Het rendement van investeringen in brede(re) inzetbaarheid is onzeker (hopelijk haal je je pensioen in je bestaande functie en is het niet nodig nog iets anders aan te vatten) en werkgevers staan veelal niet te springen om dergelijke investeringen te faciliteren (noch in geld, noch in tijd) (Hashimoto, 1981). Wie tot de relatief beperkte groep oudere werknemers behoort die alsnog op latere leeftijd hun baan verliezen (bijvoorbeeld door faillissement van het bedrijf of reorganisatie), moet dan de competitie aan met kennis en vaardigheden die mogelijk verouderd zijn of vooral toegesneden op een krimpsector of verdwijnend beroep en daarmee minder relevant voor dat deel van de arbeidsmarkt waar (nieuwe) vacatures voorhanden zijn.

Behalve inadequaat zoekgedrag en onvoldoende (relevant) menselijk kapitaal zouden ook te hoge financiële eisen bij oudere werklozen een hindernis kunnen vormen bij het vinden van een nieuwe baan. Deze (mogelijk te hoge) financiële eisen worden wel in verband gebracht met het Nederlandse beloningssysteem,

dat in hoge mate institutioneel bepaald is en vooral gebaseerd lijkt op een impliciet contract tussen werkgever en werknemer, waarbij werknemers op jonge leeftijd minder betaald krijgen dan overeenkomt met hun productiviteit, maar op latere leeftijd juist meer (Thurow, 1975). Een dergelijk beloningssysteem beperkt het risico dat (inmiddels ervaren) werknemers de organisatie die geïnvesteerd heeft in hun bedrijfsspecifieke kennis en vaardigheden al te snel de rug toekeren en bevordert hun bereidheid om opgedane bedrijfsspecifieke kennis en vaardigheden over te dragen aan jongere generaties werknemers. In de praktijk vertaalt een dergelijk beloningsprincipe zich gemakkelijk in beloning op basis van anciënniteit. In Nederland bepaalt anciënniteit ook in belangrijke mate de beloning van oudere werknemers (Borghans, Cörvers, Kriechel, & Montizaan, 2007). Vooral Nederlandse werkgevers gaven in het verleden aan daarbij een flinke discrepantie tussen beloning en productiviteit te ervaren (Conen, Henkens, & Schippers, 2015). Bij baanverlies leidt dat mogelijk tot een probleem. Bij het zoeken naar een andere baan zal de werkloos geworden oudere werknemer door de potentiële werkgever, ondanks zijn leeftijd, veelal worden gerubriceerd als een betrekkelijk onervaren arbeidskracht. De bedrijfsspecifieke kennis en vaardigheden hebben hun waarde immers (grotendeels) verloren en in bredere kennis en vaardigheden hebben veel ouderen nu juist niet geïnvesteerd. Als een oudere werknemer die gewend was aan een salaris dat zijn feitelijke productiviteit sowieso al oversteeg, voor een nieuwe functie dan toch – als ‘onervaren’ kracht – een vergelijkbaar salaris wil ontvangen als in zijn vorige functie, vraagt hij feitelijk om dubbele ‘overbetaling’. Deze redenering volgend zouden oudere werklozen hun financiële eisen bij het zoeken van nieuw werk dus (fors) in neerwaartse richting moeten bijstellen om salaris en productiviteit (weer) met elkaar in evenwicht te brengen. Zij verliezen hun ‘getrouwheidspremie’ die voortvloeide uit het impliciete contract en als onervaren kracht staan zij (weer) onderaan de loonladder.

Als oudere werklozen al bereid zouden zijn met een lager loon genoegen te nemen, kan een volgende complicatie optreden. Zoals werkgevers bepaalde normen hebben ten aanzien van wat een passende leeftijd is om te stoppen met werken (Oude Mulders, Henkens, & Schippers, 2017) en de leeftijd waarop werknemers te oud zijn om bijvoorbeeld nog nachtarbeid te verrichten (Van Dalen, Henkens, Henderikse, & Schippers, 2006), is niet uitgesloten dat zij ook (impliciete) normen hebben ten aanzien van wat een passende beloning is voor oudere werknemers. Zo zou de situatie kunnen ontstaan waarbij een oudere werkloze weliswaar bereid is om aan de slag te gaan tegen een beloning die hoort bij een startersfunctie, maar toch niet wordt aangenomen omdat de werkgever het niet passend vindt om een oudere werknemer (met wellicht financiële verplichtingen uit hoofde van studerende kinderen of een hypotheekschuld) met zo’n relatief laag loon ‘af te schepen’. Eerder onderzoek liet al zien dat dit ook een van de redenen is waarom werkgevers weinig enthousiast zijn over demotie (Van Dalen et al., 2007).

In deze studie proberen we op basis van kwantitatieve analyses van bestaand empirisch materiaal zicht te krijgen op de mate waarin de verschillende hier genoemde factoren bijdragen aan de zwakke arbeidsmarktpositie van ouderen.

- Als eerste kijken we naar de zoekintensiteit, en in hoeverre voor mensen die zoeken naar een baan, maar er nog geen gevonden hebben, het reserveringsloon (het minimale bedrag dat iemand wenst te ontvangen om de arbeidsmarkt te betreden) samenhangt met de duur van de werkloosheid. We verwachten dat dit reserveringsloon zal dalen, naarmate men langer werkloos is.
- Vervolgens analyseren we de kans dat werklozen een baan vinden. We kijken daarbij nadrukkelijk naar de leeftijd, de lengte van de periode dat iemand werkloos was en het reserveringsloon dat men wil verdienen. De hypothese is dat die kans lager is voor oudere werklozen. Voor de werkloosheidsduur en het reserveringsloon is het lastiger een eenduidige hypothese te formuleren. Bij de duur speelt enerzijds het stigma-effect dat groter wordt als de werkloosheid langer aanhoudt. Anderzijds komt bij voortdurende werkloosheid op enig moment de institutioneel bepaalde grens van de uitkeringsduur in zicht. Dit zou tot intensiever zoekgedrag en een grotere bereidheid tot het aanvaarden van een minder passende baan kunnen leiden (Von Bergh, 2017; De Groot & Van der Klauw, 2014). Ten aanzien van het reserveringsloon constateerden we reeds de ambivalentie dat een lager reserveringsloon enerzijds de kloof tussen beloning en productiviteit op effectieve wijze kan overbruggen, maar anderzijds mogelijk niet past bij de normen van werkgevers ten aanzien van een passende beloning.
- Als laatste gaan we in op de vraag in hoeverre mensen als gevolg van loopbaanonderbrekingen bij het weer aanvaarden van een nieuwe baan te maken krijgen met loondalingen. De hypothese is dat de effecten groter zijn, naarmate een onderbreking langer duurt.

Op basis van deze analyses kunnen we een indicatie krijgen van de mate waarin werklozen zich aanpassen qua zoekgedrag, en of deze aanpassingen leiden tot een hogere baankans. Tot op zekere hoogte (theorie en empirie sluiten niet naadloos op elkaar aan) kunnen onze analyses worden gezien als een voorzichtige empirische toets op de juistheid van de gangbare beleidstheorie. Deze hanteert immers als uitgangspunt dat hogere zoekintensiteit en lagere baaneisen zullen leiden tot een hogere werkhervattingskans van ouderen. Dit uitgangspunt heeft geleid tot bijvoorbeeld de verplichting om werk ‘op een lager niveau’ te accepteren bij langer durende werkloosheid. Daarbij staat niet het lagere niveau van de functie centraal, maar het feit dat deze – gegeven wat daarover in cao’s is afgesproken – een lagere beloning kent. In theorie zou je ook een hogere functie lager kunnen belonen, maar de wetgever kan moeilijk oproepen om voor oudere werknemers de cao-verplichtingen te ontduiken. Zoals gezegd: theorie, ook de beleidstheorie, en empirie sluiten niet naadloos op elkaar aan.

Data

De gegevens voor dit artikel zijn afkomstig uit het SCP-Arbeidsaanbodpanel, een langlopend onderzoek onder huishoudens in Nederland. Dit onderzoek wordt sinds 1986 tweejaarlijks gehouden. Het Arbeidsaanbodpanel beoogt een representatief beeld te geven van mensen van 16 t/m 66 jaar in huishoudens in Nederland. De nadruk daarbij ligt op het (potentiële) arbeidsaanbod in Nederland.

Aan alle leden van de geselecteerde huishoudens (in de leeftijd van 16 t/m 66 jaar) wordt een uitgebreide vragenlijst voorgelegd. Onderwerpen die onder andere aan de orde komen, zijn huishoudsamenstelling, arbeidsdeelname en scholing. Daarbij wordt gevraagd naar feitelijke gebeurtenissen, zoals baanveranderingen, en gevolgde scholing. Daarnaast wordt ook uitgebreid stilgestaan bij meningen en opvattingen over werk, welzijn en bijvoorbeeld de combinatie van arbeid en privé. Voor een uitgebreide verantwoording van de data wordt verwezen naar de SCP-rapportages over het Arbeidsaanbodpanel (zie bijv. Van Echtelt, Croezen, Vlasblom, & De Voogd-Hamelink, 2016).

Het onderzoek is een panelonderzoek, waarbij respondenten zo lang mogelijk door de tijd worden gevolgd. Bij elke bevestigingsronde worden eerst de deelnemers (en hun huisgenoten) uit voorgaande jaren benaderd. Op die manier ontstaat een databestand waarmee ontwikkelingen op en rond de arbeidsmarkt in de tijd gevolgd kunnen worden, zowel op het niveau van huishoudens als op dat van individuen. Deze opzet maakt het mogelijk om na te gaan welke eerdere gebeurtenissen/toestanden latere ontwikkelingen hebben beïnvloed. Zo kan onderzocht worden of de zoekintensiteit en het gewenste inkomen door de tijd verschuiven, en of er verschil in uitkomsten/effecten is bij mensen waarbij dat wel, en waarbij dat niet gebeurt. Overigens zit hierin direct een risico verscholen: bij het vergelijken van de loopbanen moeten we ervan uitgaan dat de kans dat deelnemers in het panel blijven, niet samenhangt met de arbeidsloopbaan die ze hebben en dat de gevonden resultaten van de analyses niet afhangen van de kans dat deelnemers in het panel blijven. De data worden niet gewogen voor specifieke paneluitval. Hoewel dit tot onzuivere schattingsresultaten zou kunnen leiden, is op voorhand echter niet eenduidig aan te geven welke omvang en richting een eventuele onzuiverheid zou hebben. Langjarige ervaring met het panel wettigt de verwachting dat de meetfouten beperkt zullen zijn.

Inkomen in het panel wordt gevraagd in termen van netto maandinkomen. We rekenen dit via de normale arbeidsuren excl. overuren, om naar een benadering van het netto uurloon. Daarmee geeft de inkomensvariabele geen beeld van de kosten voor de werkgever, maar fungeert deze vooral als een maat voor wat de werkende blijkbaar accepteert aan salaris. De duur van baan en werkloosheid kan in principe in maanden gemeten worden. Salaris wordt echter niet continu gemeten, er zijn dus timingsverschillen denkbaar, en bovendien is het niet gezegd dat we het inkomen altijd kennen: de baan is retrospectief bekend; inkomen echter alleen op het moment van ondervraging. Van een (korte) baan die begon na de vorige meting, en ook weer eindigde voor de volgende meting, zijn dus geen inkomensgegevens bekend. Datzelfde geldt voor de vragen naar het reserveringsloon: bij een (korte) werkloosheidsperiode die helemaal tussen twee opeenvolgende metingen viel, is dus geen reserveringsloon bekend.

Hoewel we geïnteresseerd zijn in de arbeidsmarktsituatie van ouderen, focussen de analyses in veel gevallen op de verschillen tussen jongere en oudere werknemers en werkzoekenden. We gebruiken daarom alle personen uit het panel, voor zover ze niet aangeven dat hun belangrijkste bezigheid die als student/scholier is. We gebruiken in deze studie de data tot en met de meting van 2016.

Zoekintensiteit en reserveringsloon

Mogelijke verklaringen voor het feit dat oudere werklozen geen of slechts met grote moeite werk (meer) vinden, zijn dat ze niet intensief genoeg zouden zoeken, of dat ze hun eisen te hoog hebben liggen. Maar ouderen solliciteren niet minder vaak dan jongere werkzoekenden (gepoolde data vanaf 2008). Ook het aandeel werkzoekenden dat de afgelopen weken (voorafgaand aan het moment van ondervraging) niet gesolliciteerd heeft, is vergelijkbaar voor alle leeftijdscategorieën (Tabel 1). Het betreft hier de gerapporteerde sollicitaties van mensen die aangeven op zoek te zijn naar werk. Wat opvalt, is vooral de hoge zoekintensiteit van mensen rond de 50-55, maar ook in de leeftijd daarboven is maar nauwelijks een afname in zoekintensiteit te zien. Het kan zijn dat juist in deze groep de uitkeringsafhankelijkheid (met bijbehorende sollicitatieplicht) het grootst is, maar voor zover oudere werkzoekenden niet aan een baan komen, lijkt hun zoekintensiteit – gemeten aan aantallen sollicitaties – daarbij geen rol van betekenis te spelen. We hebben helaas geen gegevens over de verdere inhoud en kwaliteit van de sollicitaties: we kennen alleen het aantal, niet de functie waarnaar gesolliciteerd is en evenmin de kwaliteit van de brief.

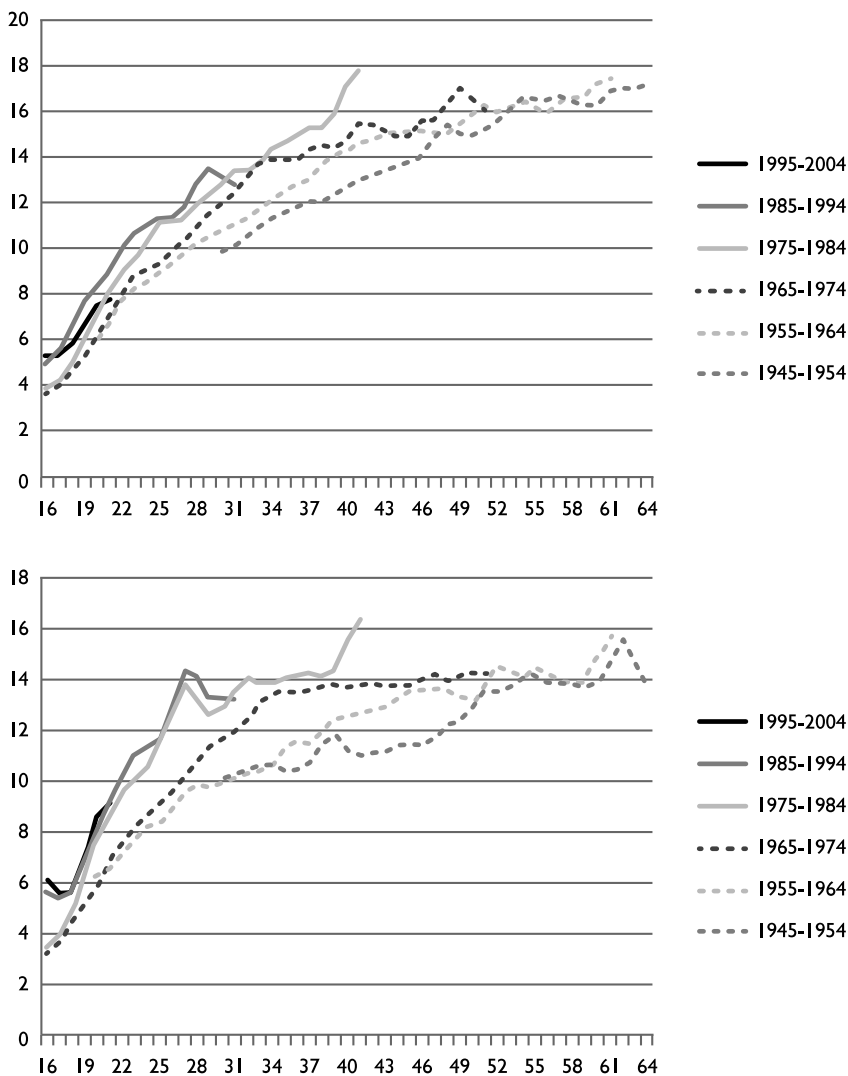
Tabel 1 *Aantal sollicitaties per werkzoekende in de vier weken voorafgaand aan de enquête, naar leeftijd*

	16-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	55-64 jaar	Totaal
	%	%	%	%	%	%
Geen sollicitaties	23	31	34	20	27	27
1-4 sollicitaties	49	32	37	45	48	41
5-10 sollicitaties	20	26	22	23	20	23
11-40 sollicitaties	7	11	7	11	5	9
Meer dan 40 sollicitaties	0	1	1	0	0	0
Totaal	100	100	100	100	100	100
Aandeel leeftijdsgroep binnen groep werkzoekenden	11	25	22	22	20	100

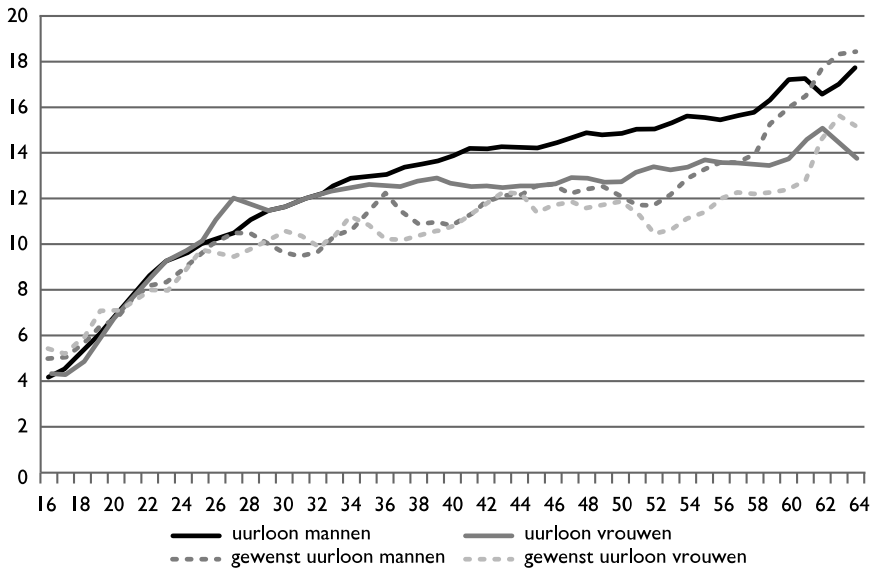
Bron: SCP (AAP 2008-2016)

De vraag is vervolgens hoe het reserveringsloon zich verhoudt tot het inkomen van werkenden. In Figuur 1 is de ontwikkeling van de beloning van werknemers te zien. Er is sprake van een relatief sterke stijging aan het begin van de loopbaan als kennis en vaardigheden in snel tempo toenemen, en na verloop van een aantal jaren treedt een afvlakking op: het menselijk kapitaal neemt nog steeds toe, maar de toevoegingen aan het totaal worden steeds kleiner en bovendien is er sprake van waardevermindering van de bestaande voorraad als gevolg van slijtage en obsolescentie. Vanwege gebroken loopbanen en deeltijdwerk loopt de stijging bij vrouwen wat langer door dan bij mannen. Dit resulteert vervolgens niet in een hoger eindpunt, maar veeleer in een langere route daarnaartoe. Het verschil in loonvoetontwikkeling tussen mannen en vrouwen is bij

de cohorten na 1970 overigens vrijwel verdwenen (alhoewel de mannen iets verder doorgroeien dan de vrouwen). Alle generaties eindigen ongeveer op hetzelfde eindniveau, waarbij dat van mannen iets hoger ligt dan dat van vrouwen. De jongere generaties, met name bij de vrouwen, lijken dat eindniveau wel (veel) eerder te bereiken dan de oudere generaties.¹



Figuur 1 Netto uurlonen van mannen (boven) en vrouwen (onder) per geboortecohort naar leeftijd, prijspeil 2016
Bron: SCP (AAP 1985-2016)



Noot. Figuur gebaseerd op gepoolde data 1985-2016. De vraag is alleen gesteld aan werklozen. Voor zover hun reserveringsloon in de loop van de tijd verandert, is dat dus in deze grafiek meegenomen: verschillen zijn dus een 'gemiddelde' tussen verschillen tussen leeftijdsgroepen en individuele veranderingen door de tijd heen.

Figuur 2 Gewenst netto uurloon (reserveringsloon) van werklozen naar leeftijd, prijspeil 2016.

Bron: SCP (AAP 1985-2016)

Het blijkt dat werkzoekenden dit 'normale' patroon wel als uitgangspunt hebben. In Figuur 2 is het (netto) uurloon weergegeven dat men minimaal zou willen verdienen in een volgende baan. Afgezien van het feit dat de figuur door het beperkte aantal waarnemingen een wat springerig beeld geeft, is wel te zien dat het gewenste loon stijgt met de leeftijd (dat doet het loon zelf ook, dus als het gewenste loon in relatie staat tot het verdiende loon, dan is een dergelijk verband logisch). Wel zien we dat voor alle werkzoekenden het reserveringsloon aanzienlijk onder het gemiddelde loonprofiel ligt. Vooral mannen in de leeftijdscategorie 45-55 lijken met een flink lager uurloon genoeg te willen nemen dan hun werkende leeftijdsgenoten verdienen. Bij vrouwen zijn de verschillen iets kleiner, en met name rond de 45 is het verschil bij hen juist relatief klein, maar dat kan ook komen omdat rond die leeftijd het uurloon van werkende vrouwen vrijwel niet meer verandert. Werkzoekenden lijken dus te beseffen dat het verdienen van 'wat gebruikelijk is' voor hen niet is weggelegd. Wat wel opvalt, is dat juist de oudste werkzoekenden een relatief hoge looneis hebben. Wellicht dat dit een selectie-effect is: de werkzoekenden met een lagere looneis hebben werk gevonden, de oudste werklozen hebben dat niet gevonden omdat ze hun eis niet hebben bijgesteld. Bovendien valt niet uit te sluiten dat de oudste werklozen voldoende

uitkeringsrechten hebben om de periode tot hun pensioen te overbruggen en zich op grond daarvan ietwat hogere looneisen kunnen veroorloven.

Regressieanalyse laat zien dat er eigenlijk geen correlatie is tussen het reserveringsloon en het laatstverdiende uurloon (zie Tabel 2). We schatten het reserveringsloon twee keer: één keer in absolute termen (euro's per uur), en een keer relatief (ten opzichte van het laatst bekende netto uurloon). Het reserveringsloon blijkt vooral afhankelijk van de leeftijd: *ouderen* hebben een iets hoger reserveringsloon dan *jongeren*. Dit weerspiegelt vooral het gebruikelijke loonprofiel dat men hanteert als uitgangspunt, want als we het reserveringsloon relatief ten opzichte van het laatst bekende loon analyseren, zien we geen leeftijdseffect. Als het laatst verdiende uurloon relatief hoog is, lijkt het gehanteerde reserveringsloon relatief laag ten opzichte van het laatst verdiende loon. Dat zou het gevolg kunnen zijn van het feit dat werkzoekenden met een hoog vorig inkomen eerder mogelijkheden zien om tegen een lager inkomen te werken dan mensen die al een relatief laag inkomen hadden. Ook zou het kunnen komen doordat juist de mensen met een laag vorig inkomen aangeven dat ze liever een hoger inkomen zouden hebben. Daarnaast is er ook geen verband met de lengte van de werkloosheid: een langer durende werkloosheidsperiode leidt niet tot een afnemend reserveringsloon.

Dat sluit overigens niet uit dat er sprake is van aanpassing en selectie: als het reserveringsloon daalt als men langer werkloos is, en daardoor de kans op een baan stijgt, resteren de werklozen die hun reserveringsloon niet, of te weinig hebben aangepast. Binnen de (waargenomen) groep werklozen lijkt het reserveringsloon dan niet af te hangen van de werkloosheidsduur. De vraag is dus of het reserveringsloon zelf een meetbaar effect heeft op de baanvindkans: immers, een hoger reserveringsloon maakt dat er wellicht minder banen beschikbaar zijn die voldoen aan de eis dat de inhoudelijke eisen van de kant van de werkgever voor dergelijke banen hoger zijn, en dat daarmee de kans op het vinden van een baan afneemt.

Baanvindkans

In de voorgaande paragraaf hebben we laten zien dat het reserveringsloon van werklozen met een langere werkloosheidsduur niet lager lijkt te liggen dan dat van werklozen met een minder lange werkloosheidsduur. Dat gebrek aan aanpassing zou een reden kunnen zijn waarom werklozen geen baan vinden. De vraag is dus of inleveren lonend is: vinden mensen die voor een lager reserveringsloon zoeken eerder een baan dan anderen? We schatten daarom de baanvindkans voor werklozen, gerelateerd aan een aantal persoonlijke kenmerken, waaronder het reserveringsloon.

Tabel 2 *Regressieresultaten verklarend model reserveringsloon*

	Reserveringsloon (in euro's per uur)		Reserveringsloon (relatief t.o.v. laatst verdiende loon)	
Laatst verdiende uurloon ^a	0,083	(0,07)	-0,029**	(0,01)
Duur werkloosheid				
minder dan 6 maanden	-0,073	(0,50)	-0,108	(0,07)
minder dan een jaar	-0,250	(0,50)	-0,122*	(0,07)
minder dan 2 jaar	ref.		ref.	
2-5 jaar	-0,116	(0,51)	-0,057	(0,06)
5-10 jaar	-0,388	(0,75)	0,677	(0,59)
langer dan 10 jaar	0,044	(0,87)	-0,448	(0,78)
Geslacht (vrouw = 1)	-0,894**	(0,40)	-0,068	(0,13)
Leeftijd				
16-24 jaar	-3,344***	(0,61)	0,134	(0,15)
25-34 jaar	-1,030**	(0,41)	0,110	(0,18)
35-44 jaar	ref.		ref.	
45-54 jaar	0,662	(0,48)	-0,080	(0,09)
55-64 jaar	1,950***	(0,54)	-0,022	(0,07)
Opleidingniveau				
basisschool (SOI niveau 2)	-0,802	(0,55)	-0,077	(0,12)
vmbo/lbo/mavo (SOI niveau 3)	-0,320	(0,48)	-0,067	(0,14)
mbo/havo/vwo (SOI niveau 4)	ref.		ref.	
hbo (SOI niveau 5)	2,346***	(0,61)	0,030	(0,11)
wo (SOI niveau 6,7)	2,439**	(1,00)	-0,048	(0,15)
Jaar				
1988	ref.		ref.	
1990	1,020	(0,69)	0,182*	(0,10)
1992	0,700	(0,58)	0,070	(0,08)
1994	1,223**	(0,56)	0,121	(0,08)
1996	1,685***	(0,52)	0,158**	(0,08)
1998	2,927***	(0,92)	0,498	(0,32)
2000	2,942**	(1,32)	1,543	(1,06)
2002	3,106**	(1,48)	0,451**	(0,17)
2004	4,001***	(1,32)	0,296	(0,19)
2006	0,964	(1,04)	0,374***	(0,14)
2008	3,101***	(0,83)	0,275**	(0,12)
2010	3,479***	(0,84)	0,302***	(0,09)
2012	2,100***	(0,68)	0,226**	(0,10)
2014	1,853**	(0,79)	0,177*	(0,10)
2016	2,005**	(0,81)	0,226	(0,14)
Constant	9,096***	(0,96)	1,379***	(0,20)
Aantal waarnemingen	734		734	
Adjusted R ²	0,204		0,134	

a Omdat het uurloon alleen bekend is op het moment van ondervraging, en de aanvangsdatum van de werkloosheid op maandbasis bekend is, ligt het meetmoment van het laatst bekende uurloon een aantal maanden (maximaal zelfs 23 maanden) voor het moment waarop de werkloosheid ingaat. Standaardfouten tussen haakjes. * p < 0,10; ** p < 0,05; *** p < 0,01
Bron: SCP (AAP 1985-2016)

De resultaten laten zien dat ouderen een duidelijk lagere terugkeerkans hebben (Tabel 3). Omdat we corrigeren voor opleiding, (reserverings)loon en periode, is dit een zuiver leeftijdseffect: gegeven alle andere kenmerken is een hogere leeftijd een 'risico' voor de werkzoekenden. Dit risico kunnen zij niet compenseren door een lager reserveringsloon te hanteren: het effect van het reserveringsloon op de baanvindkans is dermate klein dat het leeftijdseffect daardoor niet teniet gedaan kan worden. We hebben ook een aantal varianten van het model geschat met een interactieterm tussen leeftijd en reserveringsloon. De variant die het best paste, laat zien dat het effect van het reserveringsloon vooral voor ouderen (55-plussers) significant is. Maar ook in die variant van het model is duidelijk dat verlagings van het reserveringsloon niet heel veel effect heeft: de werkherlevingskans voor de groep 55-plussers is ongeveer 17%. Als ze hun reserveringsloon met 25% zouden laten zakken, zou dat hun werkherlevingskans met zo'n 7 procentpunt verhogen tot 24%.

Ook een hoger scholingsniveau kan de (oudere) werkzoekende niet of nauwelijks helpen, omdat het scholingsniveau geen effect heeft op de baanvindkans. Een hoger laatste loon verhoogt de kans op een baan. Dat kan komen omdat een hoger loon (*ceteris paribus*) kan duiden op een relatief hoge productiviteit, en dus een hogere waarde voor een nieuwe werkgever.

Het is duidelijk dat er een verband is tussen de duur van de werkloosheid en de werkherlevingskans: hoe langer de duur van de werkloosheid, hoe lager die hervattingskans. Het kantelpunt lijkt zo rond een jaar te liggen: een werkloosheidsduur korter dan een jaar heeft geen significant effect op de werkherlevingskans, een duur langer dan een jaar wel. Het negatieve effect van een langere werkloosheidsduur wordt niet gecompenseerd door het feit dat deze groep een lager reserveringsloon heeft: immers, het reserveringsloon hangt niet samen met de werkloosheidsduur.

Naast dit leeftijdseffect zijn er twee andere factoren die opvallen: de baanvindkans voor vrouwen ligt duidelijk lager dan die voor mannen. Dat komt niet omdat werkloze vrouwen niet terug willen naar de arbeidsmarkt; de vraag naar het reserveringsloon is uitsluitend gesteld aan die respondenten die zichzelf als werkzoekend typeren: alle personen in de groep die we voor onze schatting gebruiken, typeren zichzelf dus als (actief) werkzoekend. Daarnaast blijkt een hogere zoekintensiteit niet altijd te leiden tot een hogere baanvindkans: niet solliciteren geeft uiteraard de laagste baanvindkans, maar heel veel sollicitaties leiden niet tot een hogere baanvindkans. Het lijkt erop dat een beperkt aantal (vermoedelijk: serieuze en gerichte) sollicitaties de hoogste kans geven op werkherleving.

Tabel 3 *Regressieresultaten van een logit model ter verklaring van de kans op werkhervatting^a*

	Model zonder interactieterm		Model met leeftijds-interactieterm	
Reserveringsloon	-0,055**	(0,02)	-0,033	(0,02)
Reserveringsloon * leeftijd > 55			-0,137**	(0,07)
Laatst verdiende maandloon	0,038*	(0,02)	0,042*	(0,02)
Duur onderbreking ^b				
minder dan 6 maanden	ref.		ref.	
minder dan een jaar	-0,150	(0,36)	-0,177	(0,36)
minder dan 2 jaar	-0,924***	(0,30)	-0,947***	(0,30)
2-5 jaar	-1,132***	(0,36)	-1,114***	(0,35)
5-10 jaar	-0,575	(0,46)	-0,639	(0,47)
langer dan 10 jaar	b			
Aantal sollicitaties per maand				
geen	ref.		ref.	
1-4	-0,088	(0,29)	-0,087	(0,29)
5-10	1,412***	(0,44)	1,357***	(0,44)
11-40	0,322	(0,63)	0,299	(0,61)
Geslacht (vrouw = 1)	-1,052***	(0,24)	-1,039***	(0,24)
Leeftijd				
16-24 jaar	0,306	(0,79)	0,409	(0,77)
25-34 jaar	0,049	(0,35)	0,074	(0,34)
35-44 jaar	ref.		ref.	
45-54 jaar	-0,295	(0,31)	-0,317	(0,31)
55-64 jaar	-2,579***	(0,43)	-0,765	(0,93)
Opleidingsniveau				
basisschool (SOI niveau 2)	-0,842	(0,53)	-0,830	(0,52)
vmbo/lbo/mavo (SOI niveau 3)	-0,096	(0,27)	-0,091	(0,27)
mbo/havo/vwo (SOI niveau 4)	ref.		ref.	
hbo (SOI niveau 5)	-0,198	(0,34)	-0,175	(0,35)
wo (SOI niveau 6,7)	0,637	(0,54)	0,753	(0,58)
Jaar				
1988	ref.		ref.	
1990	0,820	(0,74)	0,774	(0,74)
1992	0,239	(0,72)	0,174	(0,72)
1994	0,037	(0,70)	0,001	(0,70)
1996	0,061	(0,75)	0,011	(0,75)
1998	0,961	(0,87)	0,947	(0,89)
2000	0,843	(0,95)	0,777	(0,95)
2002	0,913	(1,10)	0,726	(1,03)
2004	0,617	(0,89)	0,698	(0,92)
2006	3,045**	(1,21)	2,898**	(1,34)
2008	0,373	(0,89)	0,217	(0,91)
2010	0,535	(0,77)	0,420	(0,77)
2012	0,610	(0,75)	0,544	(0,76)
2014	0,348	(0,76)	0,263	(0,76)
Constante	1,324	(0,81)	1,107	(0,81)

	Model zonder interactieterm	Model met leeftijds-interactieterm
Aantal waarnemingen	469	469
Pseudo-R ²	0,2439	0,2491
Log likelihood (restr)	-304,079	-304,079
Log likelihood	-229,915	-228,344

a Geschat is de kans op werk bij de volgende meting van de enquête, gegeven de persoonlijke kenmerken in de huidige meting. Daarom ook dat jaartal 2016 niet voorkomt.

b Van de personen met een werkloosheidsduur langer dan 10 jaar vond niemand een baan.

Standaardfouten tussen haakjes, * p < 0,10; ** p < 0,05; *** p < 0,01

Bron: SCP (AAP 1986-2016)

Beloning na werkherhvatting

Zoals we hiervoor zagen, hangt het reserveringsloon positief samen met het laatst verdiende loon, en daalt het niet met het langer duren van de werkloosheidsperiode. Bovendien lijkt het effect van een lager reserveringsloon op de werkherhvattingkans beperkt. Betekent dat dan ook dat mensen die vanuit werkloosheid een nieuwe baan beginnen, evenveel verdienen als mensen die zonder onderbreking van baan zijn veranderd? Of gaat een onderbreking wel degelijk gepaard met achteruitgang in uurloon, en is het daarom wellicht zo dat ouderen alleen maar weer aan het werk komen als ze daarvoor een lager salaris (al dan niet met een ander takenpakket) accepteren?

Gemiddeld genomen kennen werknemers die veranderingen in de arbeidssituatie meemaken, een hogere loonstijging dan zij die geen verandering doormaken. In het Arbeidsaanbodpanel (gemiddeld over 1986-2016) is de loonstijging van mensen die geen verandering doormaakten over de afgelopen twee jaar ongeveer +4%, terwijl die van mensen die van baan of functie veranderden netto ongeveer +7% was. Een flink deel van de loonstijging is dus het gevolg van (kennelijk gewenste en vrijwillige) baan- of functieveranderingen. De stijging van het loonprofiel is dus opgebouwd uit die reguliere loonstijging, en de veranderingen als gevolg van veranderingen in de arbeidssituatie. Dat is een tweede verklaring voor de sterkere stijging aan het begin van de loopbaan: naast het feit dat de meeste mensen nog ‘recht hebben’ op een loonstijging vanwege anciënniteit, maken ook relatief veel mensen nog veranderingen in functie en baan door. Naarmate men ouder wordt, resteren de stijgingen als gevolg van baan- en functieveranderingen omdat in veel sectoren een grens zit aan de automatische stijgingen als gevolg van anciënniteit; veel werknemers bereiken rond hun vijftigste het maximum van hun huidige loonschaal. Vooral de loongrafiek van vrouwen laat zien dat er na een initiële stijging na verloop van jaren een flinke afvlakking plaatsvindt. Onderbreking van de loopbaan en urenvermindering zijn de momenten dat salarisverhoging (of wellicht -vermindering) aan de orde is (Mertens, 1998), waardoor juist bij vrouwen de stijging beperkter is dan bij mannen.

Om deze vragen te beantwoorden hebben we op basis van de arbeidspanels iedereen getraceerd die op enig moment een totale onderbreking van de loopbaan

gehad heeft, en van wie we het netto-inkomen voor en na die onderbreking kennen. Vanwege de uitval in het panel, en vanwege het feit dat met name oudere generaties weinig kans lijken te hebben op terugkeer vanuit werkloosheid, is dit aantal relatief laag (net iets meer dan 800 personen, op een totaal van ongeveer 25.000 personen in het panel). Niet uit te sluiten valt dat deze 800 personen een selectieve groep van werklozen vormen die of heel graag willen werken, een sterke noodzaak ervaren om weer aan de slag te gaan (bijvoorbeeld vanwege een tekortschietend vervangend inkomen) of een relatief hoog uurloon ontvingen in hun nieuwe baan. De resultaten die we voor de mogelijk selecte groep van 800 vinden, moeten dan ook als een maximale schatting van de effecten voor werklozen worden beschouwd.

Daarnaast past een tweede relativering: we maken gebruik van alle werkhervattingen, waarbij we geen onderscheid maken tussen mensen die vrijwillig of gedwongen gestopt zijn met werken. In de data blijkt het namelijk lastig te zijn om vrijwillige en gedwongen loopbaanonderbreking te onderscheiden. De reden van loopbaanonderbreking zou ook gevolgen kunnen hebben voor het inkomen bij herintreding: zo zou het goed kunnen dat werknemers die een onderbreking hebben vanwege zorg, bij terugkomst op de arbeidsmarkt op hun oude niveau terugkeren, terwijl iemand die er vanwege een 'burn-out' een jaar tussenuit is geweest, bewust een baan op een lager niveau accepteert. Daarnaast zouden studenten met een bijbaan onderbrekingen kunnen rapporteren in hun arbeidsloopbaan die samenvallen met hun opleiding: die komen na een onderbreking dus terug met een hoger opleidingsniveau. We kunnen dat niet ondervangen, maar sluiten in de analyses daarom wel iedereen uit die in de meting voorafgaand aan terugkeer zichzelf als student typeert.

Een loopbaanonderbreking blijkt een gebeurtenis te zijn die gemiddeld genomen leidt tot een (soms flinke) achteruitgang in het netto maandinkomen. In Tabel 4 is te zien dat voor alle duren van onderbreking en voor vrijwel alle leeftijden er sprake is van een flinke achteruitgang als gevolg van een onderbreking. Alleen bij de jongeren lijkt er sprake te zijn van een tegengesteld effect: een onderbreking leidt tot een flinke vooruitgang in inkomen. Niet uit te sluiten valt dat hier sprake is van een onderbreking die samenvalt met (het einde van) een opleiding. Hoewel we zoveel mogelijk getracht hebben bijbaan-inkomen te scheiden van 'echt' inkomen, vergelijken we hier voor een deel van deze groep waarschijnlijk het inkomen uit een deeltijd-bijbaan tijdens de studie en het startsalaris op de arbeidsmarkt in een 'echte' loopbaan. Voor de regressieanalyse worden jongeren onder de 25 daarom uitgesloten.

Kijken we naar de ouderen, dan zien we dat een loopbaanonderbreking gemiddeld genomen steeds gepaard gaat met een flinke inkomensachteruitgang. Zeker een langere onderbreking van de loopbaan leidt tot grote inkomensachteruitgang. Dit is niet alleen het gevolg van een lager uurloon, maar mede het gevolg van een flinke achteruitgang in het aantal gewerkte uren: zo blijkt uit de data dat de mensen die langer dan vijf jaar aaneengesloten niet gewerkt hebben, in hun nieuwe baan ongeveer een dag minder gaan werken dan in hun vorige baan. Bij de mensen die slechts een korte onderbreking hadden, is er nauwelijks een verschil in contractuele uren.

Tabel 4 Absolute verandering netto maandinkomen bij loopbaanonderbreking naar cohort en duur van de onderbreking, in euro's^a

Duur werkloosheid	16-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	55-64 jaar	Totaal
minder dan 2 jaar ^b	182	-57	-26	-123	-324	-68
2-5 jaar		-190	-15	-23	-522	-99
6-10 jaar		-324	-127	-207		-224
meer dan 10 jaar			-200			-84
totaal	293	-127	-47	-93	-442	-101

a Getallen gebaseerd op minder dan 20 waarnemingen zijn gecursiveerd weergegeven in de tabel. Bij minder dan 10 waarnemingen is geen waarde in de tabel opgenomen.

b Omdat de enquête tweejaarlijks is, kunnen we geen onderscheid maken tussen werkloosheidsduren van meer of minder dan een jaar.

Bron: SCP (AAP 1986-2016)

Veranderingen kunnen op twee manieren worden weergegeven: absoluut en relatief. Van het model dat we geschat hebben, laten we in Tabel 5 beide varianten zien. In grote lijnen zijn de uitkomsten voor beide varianten van het model vergelijkbaar (Tabel 5, kolom 1 en 2). De verklarende kracht van het model is met een R^2 van 0,02 bijzonder beperkt. Ouderen, en dan met name de 55-plussers, gaan er flink op achteruit (absoluut, maar ook relatief). Vanwege de kleine aantallen kunnen we dit niet verder uitdiepen, maar het zou kunnen zijn dat bij de groep tot 55 jaar ook met enige regelmaat sprake is van 'productieve' onderbrekingen (studiejaar, sabbatical, ontwikkelingsjaar), en dat bij ouderen een onderbreking vooral (gedwongen) werkloosheid betreft. Er blijken voor de kosten van onderbreking nauwelijks verschillen naar opleidingsniveau. We hebben ook in deze regressies gecorrigeerd voor een jaar-effect (het jaar van herintreden), maar er lijkt geen systematisch effect van bijvoorbeeld de conjunctuur op de loonverschillen te zijn.

Herhalen we deze regressies op basis van het netto uurloon (kolom 3 en 4 in de tabel), dan zien we nog minder significante correlaties: blijkbaar worden de verschillen in grote mate gedomineerd door veranderingen in het urenaantal dat men in opeenvolgende banen werkt, en is teruggang in het inkomen van ouderen ook of vooral het gevolg van het feit dat een voltijd baan niet meer bereikbaar of beschikbaar is, en men in deeltijd gaat werken.

Leeftijd en duur van de loopbaanonderbreking spelen dus in het algemeen maar een beperkte rol in het verklaren van de inkomensverschillen rond een loopbaanonderbreking. Wel is het zo dat met name ouderen en mensen die een lange onderbreking gehad hebben, een flink lager inkomen (moeten) accepteren. Voor het overige laten de inkomensverschillen voor en na een onderbreking zich niet uit de opgenomen kenmerken verklaren. Daarbij speelt veel meer mee (zoals bij ouderen gezondheidsaspecten) dat de salarisveranderingen na onderbreking verklaart. Bovendien zijn de aantallen waarnemingen klein, en zoals uit Tabel 4 blijkt, is de variatie in veranderingen groot.

Tabel 5 *Regressieresultaten van een lineair regressiemodel ter verklaring van het verschil tussen netto inkomen en netto uurloon voor en na een (volledige) loopbaanonderbreking*

	Maandinkomen		Uurloon	
	Absoluut verschil	Relatief verschil	Absoluut verschil	Relatief verschil
Duur onderbreking				
jaar				
minder dan twee	ref.	ref.	ref.	ref.
2-5 jaar	-50,988 (68,97)	0,031 (0,06)	-1,387 (0,92)	-0,066 (0,08)
5-10 jaar	-226,767*** (70,10)	-0,113 (0,10)	-1,257 (0,88)	-0,048 (0,09)
meer dan 10 jaar	-133,081 (185,10)	0,530 (0,63)	0,392 (1,19)	0,511 (0,46)
Geslacht (vrouw = 1)	10,149 (58,89)	0,139** (0,06)	-0,329 (0,79)	-0,033 (0,07)
Leeftijd				
25-34 jaar	-92,173 (59,61)	-0,174** (0,08)	-0,316 (0,61)	0,069 (0,08)
35-44 jaar	ref.	ref.	ref.	ref.
45-54 jaar	-27,984 (83,30)	-0,068 (0,09)	-0,013 (0,76)	0,045 (0,07)
55-64 jaar	-328,943** (144,63)	-0,185* (0,11)	1,706 (3,25)	0,272 (0,20)
Opleidingsniveau				
basisschool (SOI niveau 2)	52,359 (80,60)	0,105 (0,14)	1,019 (1,80)	0,099 (0,16)
vmbo/lbo/mavo (SOI niveau 3)	-25,284 (75,04)	0,116 (0,09)	0,977 (1,01)	0,102 (0,10)
mbo/havo/vwo (SOI niveau 4)	ref.	ref.	ref.	ref.
hbo (SOI niveau 5)	63,881 (66,63)	-0,014 (0,07)	1,078 (1,27)	0,054 (0,09)
wo (SOI niveau 6, 7)	14,759 (137,19)	0,002 (0,08)	-2,016 (1,86)	-0,105 (0,08)
Jaar				
1988	ref.	ref.	ref.	ref.
1990	186,156 (118,53)	0,171 (0,11)	1,712 (1,89)	0,205 (0,18)
1992	83,919 (162,11)	0,241 (0,16)	2,936 (3,44)	0,238 (0,25)
1994	-97,021 (102,25)	-0,085 (0,09)	1,351 (2,00)	0,124 (0,18)
1996	-157,350 (119,75)	0,184 (0,21)	1,743 (2,15)	0,123 (0,20)
1998	-51,010 (113,57)	0,085 (0,17)	-0,397 (1,72)	-0,048 (0,17)
2000	296,725**	0,489*	1,042	0,031

	Maandinkomen		Uurloon	
	Absoluut verschil	Relatief verschil	Absoluut verschil	Relatief verschil
	(131,27)	(0,25)	(1,91)	(0,19)
2002	131,548	0,343*	2,275	0,520*
	(127,35)	(0,20)	(2,04)	(0,30)
2004	-148,917	-0,056	0,614	0,099
	(123,23)	(0,11)	(2,27)	(0,21)
2006	-247,596	-0,033	-1,850	-0,088
	(153,48)	(0,12)	(2,18)	(0,19)
2008	-6,491	0,265	0,237	0,227
	(130,61)	(0,19)	(2,37)	(0,21)
2010	-49,762	0,255*	1,216	0,198
	(112,53)	(0,15)	(2,21)	(0,22)
2012	-3,146	0,053	1,058	0,270
	(110,92)	(0,10)	(2,75)	(0,26)
2014	63,573	0,214**	0,205	0,060
	(108,98)	(0,10)	(1,85)	(0,17)
2016	-153,779	0,058	-0,277	0,017
	(156,01)	(0,09)	(1,93)	(0,17)
Constante	-0,811	-0,075	0,196	-0,043
	(94,98)	(0,10)	(1,61)	(0,16)
Aantal waarnemingen ^a	778	778	692	692
Adjusted R ²	0,027	0,022	-0,015	0,009

a Bij de regressies zijn een aantal waarnemingen verwijderd: de observaties met relatieve afwijkingen groter dan 10%, en de respondenten die studeren of jonger zijn dan 25 jaar zijn niet meegenomen. Standaardfouten tussen haakjes, * p < 0,10; ** p < 0,05; *** p < 0,01
Bron: SCP (AAP 1986-2016)

Conclusies

Hoewel de bovenstaande analyses op een relatief kleine groep zijn uitgevoerd, leveren ze resultaten op die nadere aandacht verdienen.

De positie van ouderen op de arbeidsmarkt is niet gunstig: als ze hun baan verliezen, hebben ze een hoog risico om niet meer terug te keren op de arbeidsmarkt. Ze zijn in dat geval aangewezen op hun werkloosheidsuitkering, en daarna op eigen vermogen of bijstand. Daar waar de economische zelfredzaamheid van vrouwen al decennialang een vast aandachtspunt vormt binnen het overheidsbeleid, lijkt de economische zelfredzaamheid van ouderen veel minder aandacht te krijgen. Dat is vreemd, want het beleid lijkt steeds meer te verwachten van die zelfredzaamheid van burgers, en zeker ook van ouderen.

Toch lijkt de arbeidsmarkt (die toch een cruciale factor is in die zelfredzaamheid) de ouderen, en dan met name de ouderen met een zwakkere positie, in de weg te staan. Dat kan aan de vraagkant liggen, maar ook aan de aanbodkant: wellicht hebben ouderen te hoge salariseisen, of zoeken ouderen niet (of niet genoeg).

In onze analyses hebben we geprobeerd om een aantal van deze punten te analyseren. Allereerst het inkomen. De inkomensprofielen van werknemers vertonen inderdaad een stijgend verloop, maar daar waar vaak gesuggereerd wordt dat ouderen 'steeds maar meer' gaan verdienen, is de grootste stijging na de 40ste verjaardag toch wel voorbij. Daarna zijn er nog wel stijgingen, maar die zijn beperkter en lijken samen te gaan met functiewijzigingen die niet zonder initiatief of medewerking van de werkgever tot stand komen. Diezelfde inkomensprofielen laten overigens zien dat de jongere cohorten op lagere leeftijd een veel sterkere loonstijging doormaken dan de oudere cohorten. Als ouderen al (veel) duurder worden dan werknemers van middelbare leeftijd, komt dat dus niet (of nauwelijks) door een stijging van het inkomen dat de werknemers zelf ontvangen. Die kosten zouden dan veel meer het gevolg zijn van bijkomende werkgeverskosten zoals extra ontsiaatregelen, extra verlofdagen, pensioenkosten of kosten bij ziekte.

Als mensen werkloos worden, gaan ze op zoek naar een nieuwe baan. De sollicitatie-intensiteit van ouderen en jongeren blijkt nauwelijks te verschillen. We kunnen niet controleren voor de 'kwaliteit' van de sollicitaties, maar gegeven de kwantiteit zou een verschillende baanvindkans niet op voorhand te verwachten zijn. Hebben ouderen dan wellicht een te hoge verwachting als het gaat om salaris, reageren ze op hoogproductieve functies, terwijl ze beter een beetje lager kunnen mikken? Het blijkt dat werklozen hun reserveringsloon laten afhangen van hun laatstverdiende loon: hoe hoger dat loon, hoe hoger het reserveringsloon. Daar staat tegenover dat dat geen een-op-een relatie is. Gemiddeld genomen lijkt het reserveringsloon niet zo veel te verschillen tussen werkzoekenden rond de 30 en rond de 55. Voor alle zoekenden lijkt het reserveringsloon bovendien onder het feitelijk loonprofiel in de markt te liggen: werkzoekenden lijken dus tamelijk realistisch te zijn in wat ze willen verdienen.

Als we echter de baanherwattingskans schatten, blijkt dat er slechts een heel beperkt verband bestaat tussen reserveringsloon en de kans op baanherwattingskans. Wel is er een duidelijk negatief verband tussen leeftijd en baanherwattingskans. Het is dus niet zo dat ouderen geen baan vinden vanwege hun hoge(re) reserveringsloon. De afwezigheid van een duidelijk effect van het reserveringsloon op de baanvindkans lijkt er daarenboven ook op te duiden dat het drastisch omlaag bijstellen van de eisen geen hogere baanvindkans tot gevolg heeft. Deze bevinding sluit aan bij wat men oudere werkzoekenden wel eens hoort verzuchten: als ze solliciteren op het vorige baan- en salarisniveau, worden ze geconfronteerd met de reactie dat ze blijkbaar vergeten zijn dat ouderen minder productief zijn (en dus minder hoge salariseisen moeten stellen). Maar als ze solliciteren op een baan- en salarisniveau dat lager ligt dan in hun laatste baan, worden ze niet serieus genomen, omdat ze onder hun niveau solliciteren. Het resultaat is in beide gevallen gelijk: ze worden niet aangenomen.

Al met al laten onze analyses zien dat de oudere werkzoekende zijn eigen kansen op werk niet – of maar zeer beperkt – kan beïnvloeden door verhoging van zoekintensiteit en verlaging van salariseisen. Daarmee lijken de uitkomsten van onze analyses toch vooral te duiden op een selectiemechanisme aan de kant van werkgevers waarbij vooral de factor leeftijd een (al dan niet expliciete) rol speelt. Daarmee zou voor het arbeidsmarktbeleid voor ouderen niet alleen de oudere

zelf, maar vooral ook de (potentiële) werkgever het aangrijppingspunt moeten zijn.

Noot

- 1 Omdat we paneldata gebruiken, zou het kunnen zijn dat de paneluitval samenhangt met de loonontwikkeling (alhoewel op voorhand niet duidelijk is hoe deze relatie zou verlopen). Als dat zo is, geven onze data geen juist beeld van de feitelijke ontwikkeling. Omdat echter voor deze figuur alle waarnemingen gebruikt zijn, en dus niet alleen de individuele ontwikkelingen, lijkt het effect van selectieve paneluitval – als het al bestaat – daarmee beperkt.

Literatuur

- Borghans, L., Cörvers, F., Kriechel, B., & Montizaan, R. (2007). *Productiviteit, beloning en arbeidsparticipatie van ouderen*. Maastricht: Researchcentrum Onderwijs Arbeidsmarkt (ROA-R-2007/5).
- CBS. (2017). *Arbeidsdeelname, kerncijfers*. Geraadpleegd december 2017 via <http://statline.cbs.nl/>.
- Commissie arbeidsparticipatie. (2008). *Naar een toekomst die werkt: Advies Commissie arbeidsparticipatie*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Conen, W. (2013). *Older worker: The view of Dutch employers in an European perspective*. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Conen, W., Henkens, K., & Schippers, J.J. (2015). Arbeidskosten en productiviteit van oudere werknemers: De visie van Nederlandse werkgevers in Europees perspectief. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 31(3), 235-255.
- De Groot, N., & Van der Klauw, B. (2014). *The effects of reducing the entitlement period to unemployment insurance benefits*. Bonn: IZA (IZA DP No. 8336).
- Hashimoto, M. (1981). Firm-specific human capital as a shared investment. *The American Economic Review*, 71(3), 475-482.
- Henkens, K., Van Solinge, H., Damman, M., & Dingemans, E. (2016). Langer doorwerken valt nog niet mee. *Demos*, 32(2), 1-4.
- Karpinska, K., Henkens, K., Schippers, J.J., & Wang, M. (2015). Training opportunities for older workers in the Netherlands: A vignette study. *Research in Social Stratification and Mobility*, 41(September), 105-114.
- Mertens, E.H.M. (1998). *Loopbaanonderbrekingen en kinderen: Gevolgen voor de beloning van vrouwen* (dissertation/thesis proefschrift). Utrecht University, Utrecht.
- OECD. (2014). *Ageing and employment policies: Netherlands 2014. Working better with age*. OECD Publishing.
- Oude Mulders, J., Henkens, K., & Schippers, J.J. (2017). European top managers' age-related workplace norms and their organizations' recruitment and retention practices regarding older workers. *The Gerontologist*, 57(5), 857-866.
- SER. (2014). *Discriminatie werkt niet! Advies over het tegengaan van discriminatie bij de arbeid*. Den Haag: Sociaal-Economische Raad (SER Advies 2014/03).
- Thurow, L.C. (1975). *Generating inequality*. New York: Basic Books.
- TK. (2015/2016). *Arbeidsmarktbeleid*. Brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Tweede Kamer, vergaderjaar 2015/2016, 29544, nr. 723.
- UWV. (2014). *UWV Kennisverslag 2014-1*. Amsterdam: UWV Kenniscentrum.
- Van Dalen, H., Henkens, K., Conen, W., & Schippers, J. (red.). (2012). *Dilemma's rond langer doorwerken: Europese werkgevers aan het woord*. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Van Dalen, H., Henkens, K., Henderikse, W., & Schippers, J. (2006). *Dealing with an ageing labour force: What do European employers expect and do?* Den Haag: Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut (NIDI-rapport no. 73).

- Van Dalen, H., Henkens, K., & Schippers, J. (2007). *Oudere werknemers door de lens van de werkgever*. Den Haag: Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut (NIDI-rapport no. 74).
- Van Echtelt, P., Croezen, S., Vlasblom, J. D., & De Voogd-Hamelink, M. (2016). *Aanbod van arbeid 2016: Werken, zorgen en leren op een flexibele arbeidsmarkt*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Vlasblom, J.D., Josten, E., & De Voogd-Hamelink, M. (2013). *Aanbod van arbeid 2012*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Von Bergh, M. (2017). *Wetswijzigingen in de WW; wat werkt? Effecten van duurverkorting en aanpassing van de richtlijn Passende arbeid*. Paper Nederlandse ArbeidsmarktDag 2017.