

Training older workers – Does it help make them work longer?

Didier Fouarge en Trudie Schils

Gepubliceerd als OSA Publicatie A230, 2008

Volledige publicatie verkrijgbaar bij OSA, Tilburg (013 4663350 of osa@uvt.nl)

Samenvatting

Beleidscontext

Het CBS heeft becijferd dat de grijze druk in Nederland tussen nu (ongeveer 22 procent) en 2040 ongeveer zal verdubbelen. Verwacht wordt dat de grijze druk na 2040 ongeveer gelijk zal blijven (rond de 40 procent). Recente analyses van het Centraal Planbureau maken duidelijk dat aanpassingen van regelingen rond uittreding en sociale zekerheid nodig zijn om, onder die omstandigheden, de betaalbaarheid van het stelsel van sociale voorzieningen en de uitgaven voor de zorg veilig te stellen. In de afgelopen jaren is hier werk van gemaakt, deels in de vorm van overheidsbeleid, deels door nieuwe afspraken tussen sociale partners. De noodzaak om te bewerkstelligen dat “zoveel mogelijk mensen zo lang mogelijk doorwerken” wordt ook onderstreept in het regeerakkoord van het kabinet Balkenende III (blz. 24). Echter, de huidige discussie rond een hogere uittredingsleeftijd gaat voorbij aan de zorg van werkgevers dat ouderen juist minder productief zijn en relatief duur. De vraag is of door middel van scholing de afname in de productiviteit van oudere werknemers geremd dan wel gecompenseerd kan worden. Dit rapport levert een bijdragen aan het debat rond participatie, ‘employability’ en werkzekerheid van oudere werknemers vanuit een international vergelijkend perspectief.

Onderzoeksvragen

Twee vragen staan central in dit onderzoek:

- In welke mate participeren oudere werknemers in training *on-the-job*, en in welke mate hangt dit samen met het opleidingsniveau?
- In welke mate draagt deelname aan training *on-the-job* bij aan uitstel van het uittredingsmoment, en in welke mate hangt dit effect samen met het opleidingsniveau?

Bij de eerste vraag wordt de trainingsdeelname van ouderen (en de determinanten daarvan) vergeleken met die van jongeren. Op deze wijze komt duidelijk naar voren wat de relatieve achterstand is van ouderen ten opzichte van jongeren op het terrein van training en scholing.

Data

Omdat training en scholing institutioneel zijn vormgegeven en omdat de uittredingsbeslissing afhangt van de institutionele context zijn de onderzoeksvragen vanuit een internationaal vergelijkend perspectief beantwoord. Daartoe is gebruik gemaakt van internationaal

vergelijkbare data uit het *European Community Household Panel* (ECHP). Het bestand bevat panel gegevens (herhaalde metingen onder dezelfde respondenten) voor 15 Europese landen. Tevens is op basis van andere bronnen een typering gebruikt van het vervroegd uittredingssysteem in de verschillende Europese landen.

Training *on-the-job* is in de data gemeten aan de hand van de vraag of respondenten in het afgelopen jaar hebben deelgenomen aan een cursus en/of training. In de meerderheid van de gevallen ging het om werkgerelateerde na- of bijscholing. Vervroegde uittreding is uit de data afgeleid door de arbeidsmarkt status van nu te vergelijken met de arbeidsmarkt status drie jaar later. Voor vijftig-plussers in betaalde arbeid is vervroegde uittreding gedefinieerd als verlaten van arbeidsmarkt in de daaropvolgende drie jaar. Vanzelfsprekend, zijn oudere werknemers die in die periode de pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt buiten de analyses gelaten.

Resultaten

In het onderzoek is gebruik gemaakt van beschrijvende analyses en geavanceerde multivariate technieken.

Wat betreft de trainingsdeelname blijken oudere werknemers in Europa te kampen met een forse achterstand ten opzichte van jongeren. Dit verschil is groter in Nederland dan in andere Europese landen. Theoretisch kan dit verschil verklaard worden uit het feit dat ouderen een korte terugverdienperiode hebben op investeringen in menselijk kapitaal dan jongeren. Als gevolg hiervan zijn zowel de oudere werknemers zelf als de werkgever minder geneigd om dergelijke investeringen te doen. Maar het kan ook anders. In enkelen Europese landen, waar het beleid van levenslang leren nadrukkelijker voet aan de grond heeft gekregen (o.a. in Denemarken, Finland, Verenigd Koninkrijk) is het verschil in trainingsdeelname tussen jong en oud op de arbeidsmarkt significant kleiner. Verder blijkt uit de analyses dat investeringen in training *on-the-job* en het opleidingsniveau sterk complementair zijn: hoger opgeleiden hebben meer kans om training te ontvangen dan lager opgeleiden. Interessant is het feit dat deze complementariteit sterker speelt onder jongere werknemers dan onder oudere werknemers: bij oudere werknemers speelt het opleidingsniveau een minder belangrijke rol bij het bepalen of iemand wel of niet training gaat volgen.

Indien oudere werknemers wel training volgen, heeft het dan een effect op hun verdere arbeidsparticipatie? Uit de beschrijvende analyses blijkt dat enerzijds de arbeidsparticipatie van ouderen hoger is in landen waar de trainingsdeelname van ouderen ook groter is. Anderzijds blijkt ook dat ouderen die in het afgelopen jaar training hebben gevolgd een kleinere kans hebben om de arbeidsmarkt te verlaten in de komende drie jaar. Echter, bij de beantwoording van deze vraag moet rekening worden gehouden met het

feit dat deelname aan training vermoedelijk endogeen is: wie denkt langer door te werken krijgt meer scholingsmogelijkheden aangeboden en zal eerder aan training deelnemen. In de econometrische analyses is met dit probleem rekening gehouden. Uit de schattingen – en rekening houdend met dit probleem van zelfselectie – blijkt dat oudere werknemers (50 plus) die geen training hebben gevolgd in het afgelopen jaar een kans van 25 procent hebben om uit te treden. Voor werknemers die wel training hebben gevolgd is deze kans 9,7 punten lager. Voor Nederland wordt overigens geen significant effect gevonden. Opvallend is het feit dat training niet effectiever is onder hoog opgeleide oudere werknemers, zoals op basis van de theorie verwacht werd. Training is het meest effectief voor laag opgeleide oudere werknemers. Al met al kan geconcludeerd worden dat investeren in het menselijk kapitaal van werknemers op leeftijd wel een positieve bijdrage levert aan het langer door werken.