

Verhoging pensioenleeftijd, arbeidsongeschiktheid en menselijk kapitaal ontwikkeling

Raymond Montizaan

12-04-2018

r.montizaan@maastrichtuniversity.nl



Lang zullen we leven!



wikiHow to Say Happy Birthday

**Lang zullen we gezond en gemotiveerd leven en
participeren op de arbeidsmarkt!.....**

Wat is hiervoor nodig?

Agenda presentatie:

1. De verhoging van de pensioenleeftijd demotiveert

- Financiële prikkels en gezondheid: een uitdaging?

2. HR-Beleid nodig om te motiveren. Hoe kunnen wij dit optimaliseren

- Voorkeuren van werkgevers in hun trainingsbeleid: Verbeteringen mogelijk? Welk werkklimaat is gunstig voor investeringen in menselijk kapitaal?

Langlopend ROA onderzoek naar lange termijn effecten van financiële prikkels op gezondheid

- **Verandering pensioensysteem in publieke sector in 2006:**
 - Geboren < 1 januari 1950 \Rightarrow werknemers onder prepensioensysteem (FPU)
 - Geboren \geq 1 januari 1950 \Rightarrow werknemers vallen onder ABP KeuzePensioen
- **Voor dezelfde pensioenrechten moet men 1 jaar en 1 maand langer doorwerken**
- **Onderzoek onder 1949-1950 panel: N= 7.000 (2007), N= 4.600 (2013): regression discontinuity design**

Financiële prikkels en gezondheid: een uitdaging voor HR-beleid?

Nieuwe resultaten: Officieel geregistreerd medicijngebruik in 2014

Sig. resultaten

1	"Cholesterol "	
2	"Bloeddruk"	
3	"Hart en vaatziekten"	
4	"Overige hartziekten"	
5	"Diabetes"	+
6	"Infecties aan gewrichten"	
7	"Osteoporosis"	
8	"Depressie"	+
9	"Maagproblemen"	+
10	"Asthma of chronische bronchitis"	+
11	"Kanker"	
12	"Overig"	

Financiële prikkels en duurzame inzetbaarheid

- **Noodzaak om flankerend HR-beleid gericht op intrinsieke motivatie te ontwikkelen!!! Verlaging van stress-niveaus**
- **Eerder onderzoek van ROA:**
 - **Trainingsinvesteringen motiveren oudere werknemers het meest van alle HR-instrumenten, zelfs als zij dit niet nodig vinden of niet participeren (zowel uitkomst van ROA onderzoek alsmede onderzoek van Dorien Kooij)**
 - **Er is sprake van substantiële leeftijdsdiscriminatie op de arbeidsmarkt (60+ers hebben een 45%-punt lagere baankans!!!)**
 - **Omscholing van ouderen voor een nieuwe baan heeft dus nauwelijks zin**

Is het trainingsbeleid optimaal? Wat kunnen we nog leren?

- **Een vraag die nog niet gesteld is echter in welke mate werkgevers op leeftijd discrimineren in hun trainingsinvesteringen**
- **Hebben oudere werknemers binnen de organisatie eenzelfde nadeel als die wordt gemeten in de discriminatieliteratuur mbt baankansen?**
 - **Verwachting is dat het nadeel lager zou kunnen zijn: statistical discrimination zou immers een kleinere rol moeten spelen**
 - **Baankansen kunnen een grotere investering met zich meebrengen dan training van werknemers**
- **En hoe hangt dit af van de kenmerken van de werkgever? Wat is het optimale klimaat voor een leven lang leren?**

Nieuw trainingsvignetten experiment opgezet

- **Onder werkgevers in de overheid / onderwijs en private sector (Directeuren / managers en HR directeuren) hebben we een vignetten experiment uitgezet:**
- **6150 observaties**
- **Daarnaast een survey gehouden inclusief werkgeverskenmerken**

Tekst vignet design

Er volgen nu een aantal vragen waarin wij u vragen zich voor te stellen dat binnen uw organisatie budget is vrijgemaakt voor het volgen van trainingen en cursussen op HBO-niveau (het onderwerp van de training verschilt telkens). Wij vragen u een telkens een keuze te maken tussen 2 werknemers die binnen uw organisatie beschikbaar zijn om een training te volgen. De werknemers verschillen uitsluitend met betrekking tot hun geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, relevante ervaringsjaren en het aantal uren dat de ze werken. Voor de rest zijn zij volledig identiek.

Tekst vignet design

Stel dat uw organisatie een training of cursus aanbiedt op HBO-niveau dat ingaat op de volgende onderwerp:

Aansturen van mensen

Hieronder vindt u de beschrijving van twee werknemers die beschikbaar zijn voor deze cursus. Stel u moet één van deze werknemers deze cursus aanbieden, aan welke persoon geeft u dan de voorkeur?

Werknemer A

O

Leeftijd:	36-45 jaar
Ervaring:	10 jaar
Contracturen:	40 uur
Geslacht:	vrouw
Opleiding:	HBO

Werknemer B

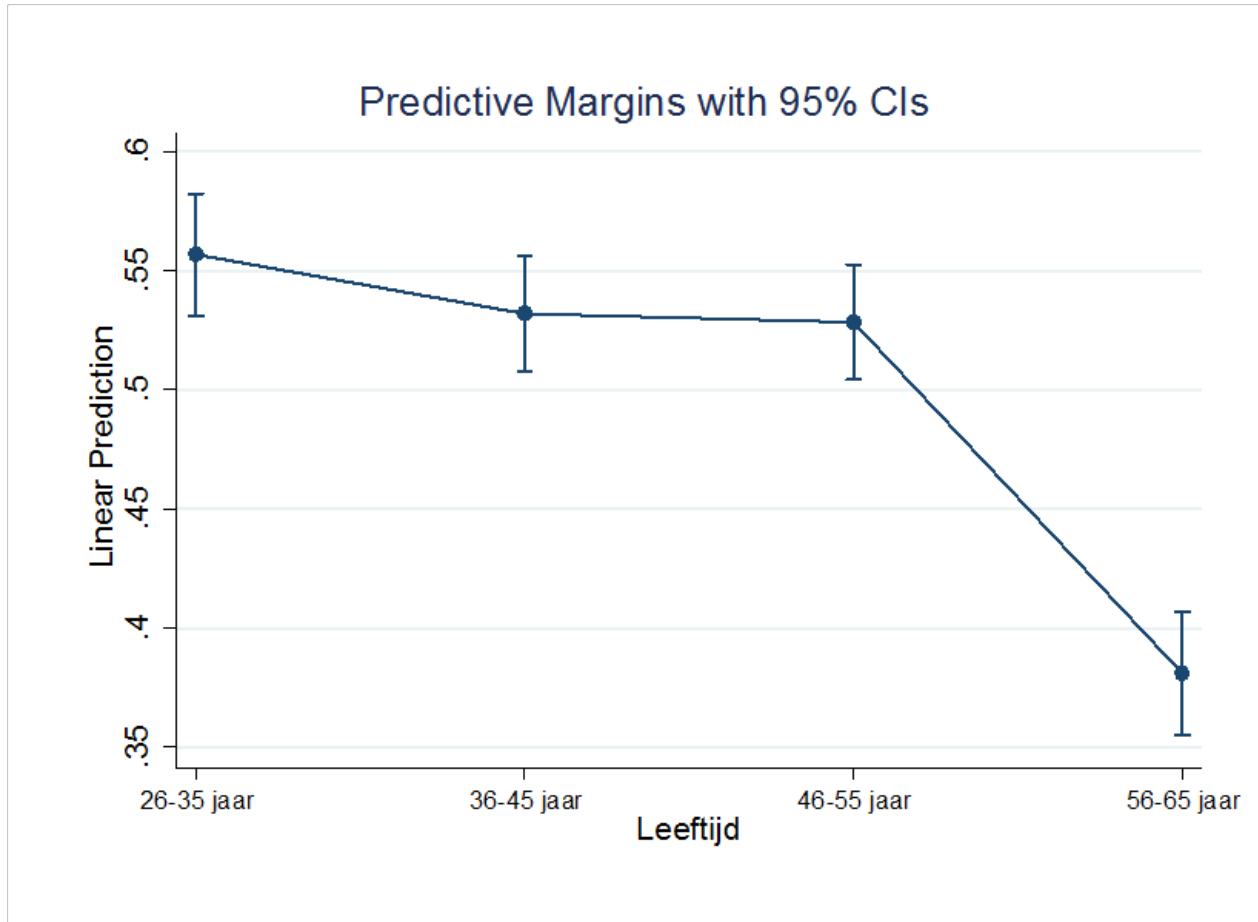
O

Leeftijd:	56-65 jaar
Ervaring:	15 jaar
Contracturen:	32 uur
Geslacht:	Man
Opleiding:	MBO

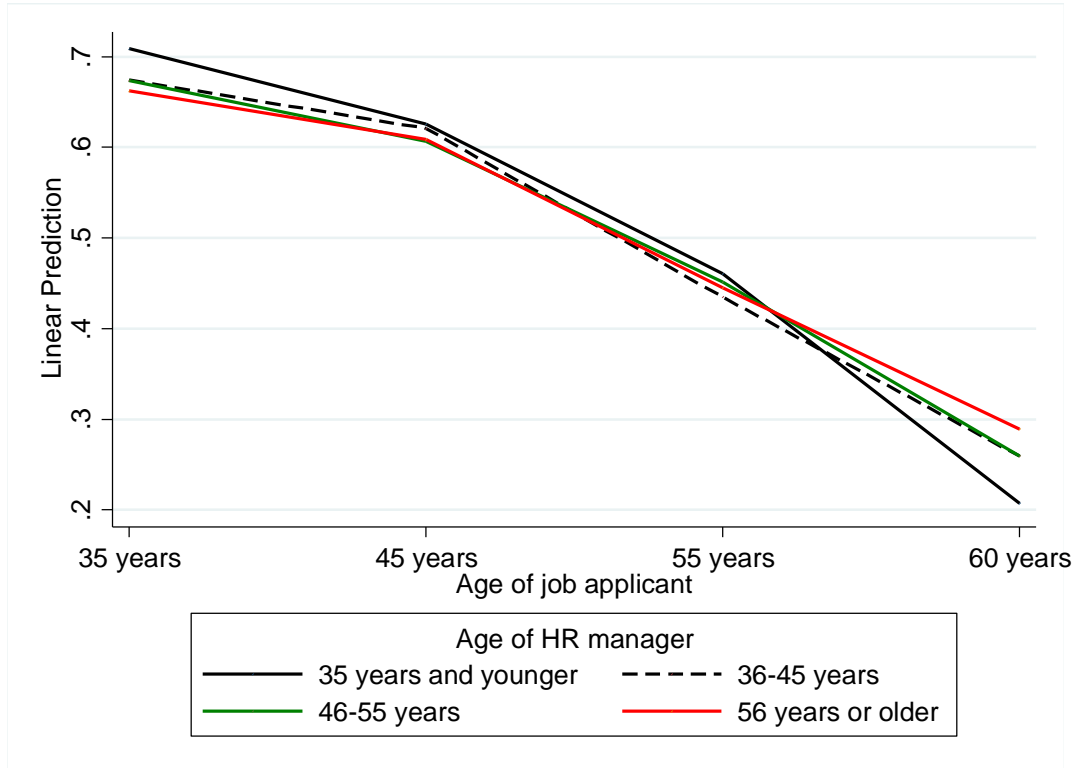
Leeftijdsdiscriminatie in trainingsallocatie werknemers

VARIABLES	(1) Kans op training
Leeftijd	
26-35 jaar (36-45 = ref)	-0.025 (0.020)
46-55 jaar	-0.028 (0.021)
56-65 jaar	-0.176*** (0.022)
Ervaring	
15 jaar (10 jaar = ref)	-0.027 (0.019)
5 jaar	0.043** (0.017)
Contracturen	
32 uur (16 uur = ref)	0.193*** (0.020)
40 uur	0.221*** (0.020)
Geslacht	
Vrouw	0.034** (0.017)
Opleiding (HBO = 1)	
MBO	-0.130*** (0.023)
WO	-0.146*** (0.019)
Constant	0.464*** (0.025)
Observations	6,344
R-squared	0.081

Leeftijdsdiscriminatie in trainingsallocatie werknemers



Leeftijdsdiscriminatie heeft een ander patroon dan bij baankansen sollicitanten

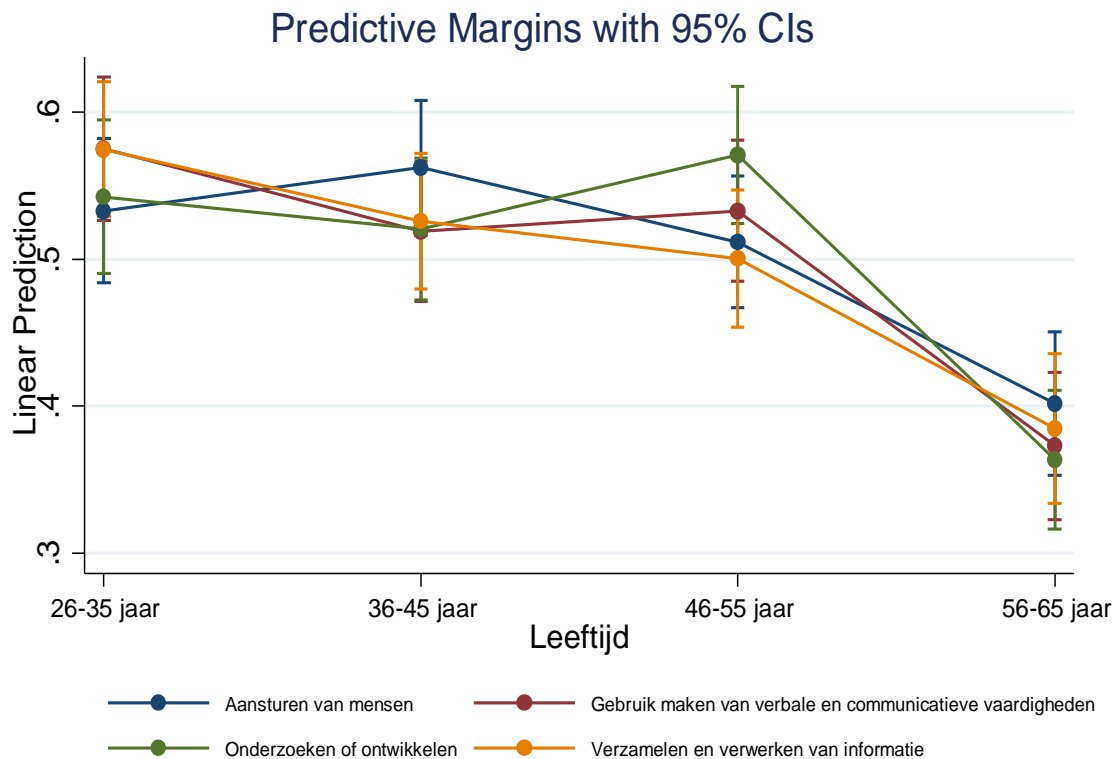


Bij training hebben werknemers pas op latere leeftijd een comparatief nadeel:

Mogelijk verklaard door dat terugverdienperiode niet meer voldoende is voor 56+-ers?

Bron: Montizaan en Fouarge 2018

Waardering voor vaardigheden gerelateerd aan leeftijd werknemers

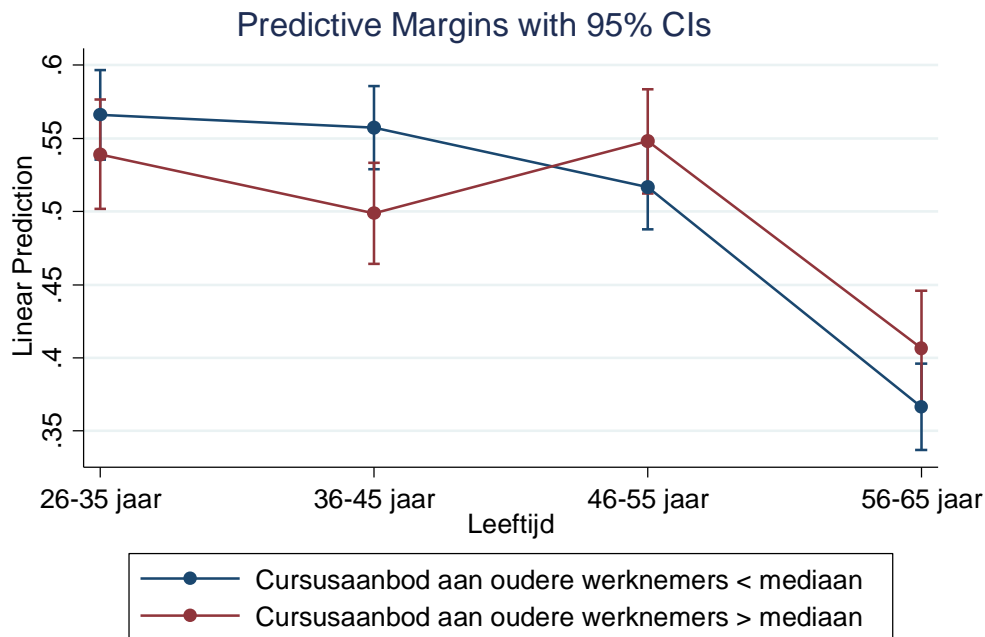


Werkgevers waarderen oudere werknemers beter mbt:

- Aansturen van mensen
- Gebruik verbale en communicatieve vaardigheden

De verschillen in waardering niet van invloed op trainingsallocatie

Er zijn verschillen in de kans op training voor ouderen tussen werkgevers!!!



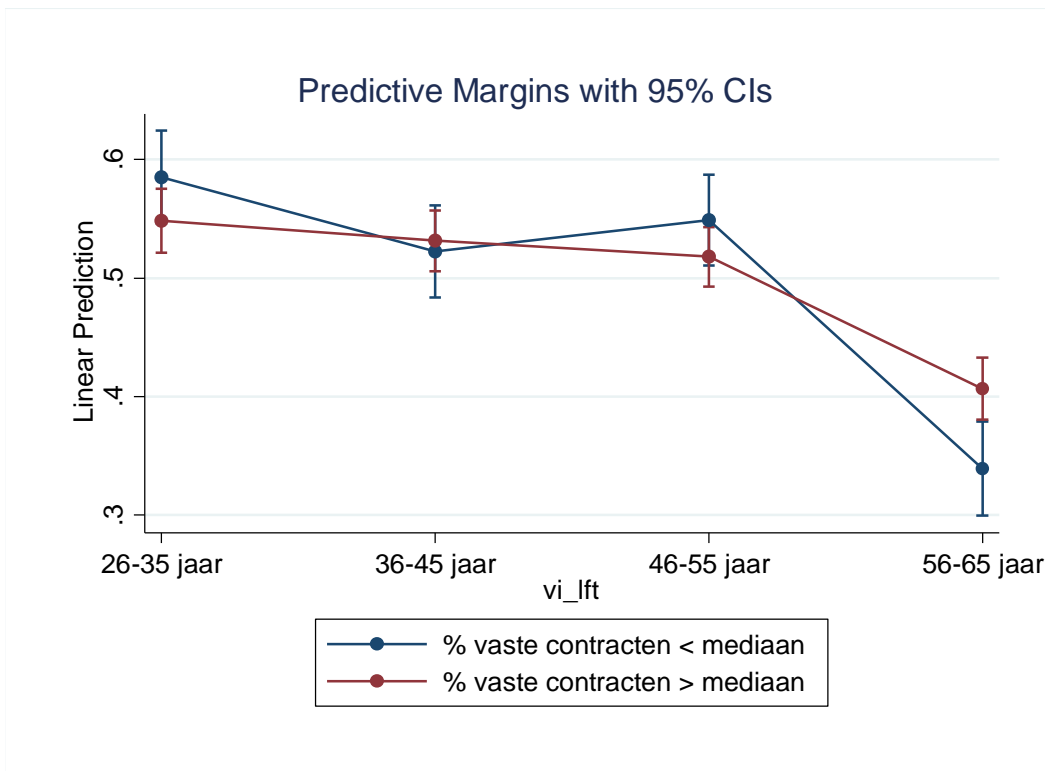
Werkgevers die specifiek noemen dat hun organisatie cursussen aanbieden aan ouderen kiezen significant vaker voor de oudere werknemer

Er zijn verschillen in de kans op training voor ouderen tussen werkgevers!!!

VARIABLES	(1) Kans op training
26-35 jaar (36-45 = ref)	0.044 (0.100)
46-55 jaar	-0.051 (0.131)
56-65 jaar	-0.534*** (0.078)
% vaste contracten > mediaan	-0.079 (0.056)
26-35 jaar * % vaste contracten > mediaan	0.046 (0.046)
46-55 jaar * % vaste contracten > mediaan	0.006 (0.049)
56-65 jaar * % vaste contracten > mediaan	0.104** (0.049)
Constant	0.457*** (0.114)
Observations	6,296
R-squared	0.123

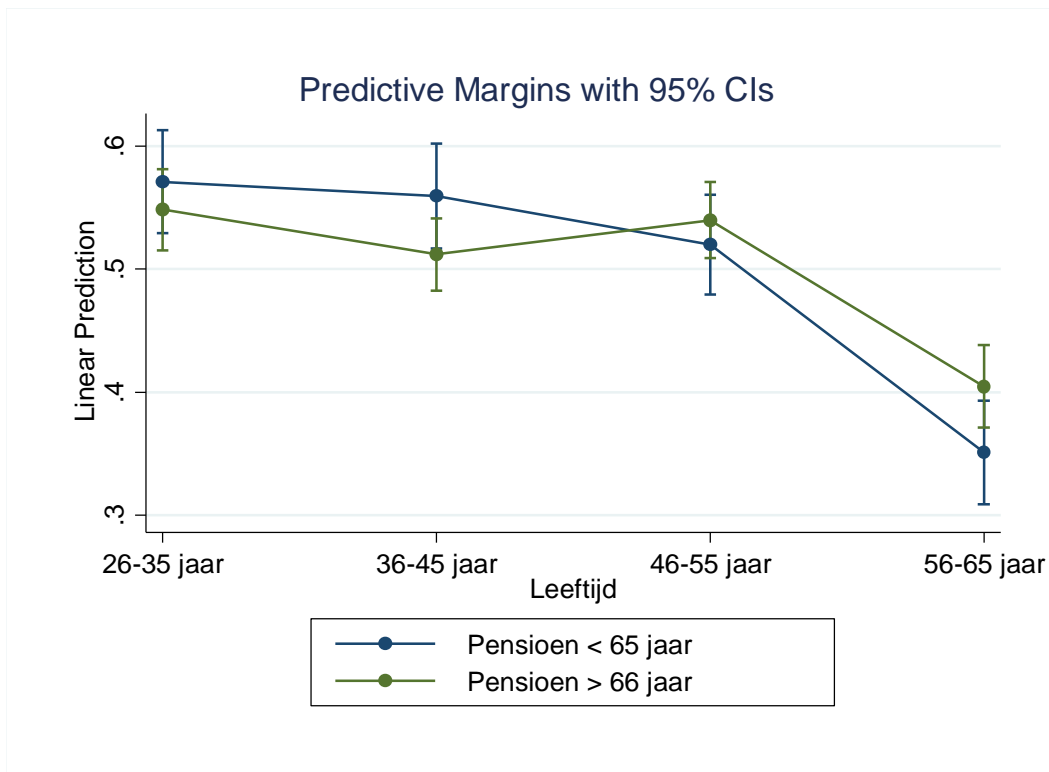
Consistent met vorige resultaat is dat ook werkgevers die meer vaste contracten aanbieden vaker trainingen aanbieden aan ouderen

Er zijn verschillen in de kans op training voor ouderen tussen werkgevers!!!



Consistent met vorige resultaat is dat ook werkgevers die meer vaste contracten aanbieden vaker trainingen aanbieden aan ouderen

Er zijn verschillen in de kans op training voor ouderen tussen werkgevers!!!



De verwachte pensioenleeftijd van de werkgever zelf bepalend voor de kans op training van ouderen

Er zijn verschillen in de kans op training voor ouderen tussen werkgevers!!!

- **Resultaten van het vignetten experiment geven een duidelijk beeld:**
- **Een omgeving gefocused op vaste contracten en een langere arbeidsduur kan geassocieerd worden met meer investering in oudere werknemers**
- **Verklaring kan vanuit het HC-model komen waarin een kosten-batenanalyse centraal staat**

Tot slot

- **Wat kunnen we afleiden vanuit onze huidige resultaten en de resultaten van ons onderzoek vanuit het verleden?**
 - Omscholing heeft weinig zin door lage baankansen
 - Human capital investeringen zijn daarentegen van groot belang om oudere mensen te behouden op de arbeidsmarkt (bij hun huidige werkgever) en te motiveren!!!
 - Ouderen krijgen minder vaak training aangeboden, maar dit nadeel is kleiner in een omgeving gericht op een lange en stabiele arbeidsrelatie
 - Stabiele arbeidsrelaties eveneens van belang ivm lage baankansen ouderen

Tot slot

Hoe zorgen we ervoor dat we lang leven op de arbeidsmarkt?

- Antwoord zit waarschijnlijk niet in een verdere flexibilisering van de arbeidsmarkt van ouderen (bijvoorbeeld ontslagbescherming versoepelen of meer tijdelijke / flexibele contracten)
- **Onze resultaten suggereren dat een verdere flexibilisering kan leiden tot een uitholling van menselijke kapitaal investeringen van oudere werknemers!**

Hartelijk dank!

