

Doorstuderen biedt bescherming op de arbeidsmarkt

MARK VISSER, MAURICE GESTHUIZEN, GERBERT KRAAYKAMP
& MAARTEN H.J. WOLBERS

Een terugblik op de carrière van oudere werknemers

Het verhogen van de arbeidsparticipatie van ouderen staat hoog op de politieke agenda. Is langer doorwerken echter ook haalbaar voor kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt? Vooral lager opgeleide ouderen lopen het risico om arbeidsongeschikt of werkloos te raken. Doorstuderen zoals via een postacademische opleiding lijkt oudere werknemers tegen onvrijwillige uittreding te beschermen.

Opleiding speelt een belangrijke rol bij arbeidsmarktintrede en bepaalt grotendeels de kans op het vinden van een passende baan. In het onderwijs verkrijgen mensen kennis en vaardigheden – veelal aangeduid met de term ‘menselijk kapitaal’ – die van doorslaggevend belang zijn voor arbeidsmarktsucces. Werkgevers vatten menselijk kapitaal namelijk op als een belangrijk teken van arbeidsproductiviteit. Personen die over veel menselijk kapitaal beschikken (bij toetreding tot de arbeidsmarkt draait het met name om een hoog opleidingsniveau) en daarom als zeer productief worden ingeschat door werkgevers maken meer kans op een goede baan. De hoogste vorm van onderwijs die in Nederland mogelijk is, betreft het volgen van een opleiding na het behalen van een doctoraalexamen of een masterdiploma aan een universiteit. Hierbij kan onder andere worden gedacht aan een artsexamen, notariaat, een promotietraject of opleiding tot registeraccountant, maar het kan tevens gaan om postacademische nascholingsactiviteiten of specifieke bedrijfs cursussen. Werknemers die postacademisch onderwijs (PAO) hebben genoten, beschikken over veel menselijk kapitaal in termen van opleidingsniveau en kunnen daarmee zeer aantrekkelijk zijn voor werkgevers. Een voor de hand liggende verwachting is dan ook dat zij het beter doen op de arbeidsmarkt. De vraag is echter of die verwachting klopt en wat bedoelen we met ‘beter doen’ op de arbeidsmarkt?

In deze bijdrage bestuderen we de beroepsloopbanen van mannen met postacademisch onderwijs als hoogst behaalde opleidingsniveau. Onze aandacht gaat vooral uit naar de latere arbeids-carrière. De vergrijzing van de Nederlandse bevolking en de daarmee samenhangende discussie over pensionering maken vraagstukken met betrekking tot oudere werknemers zeer relevant. Wie treedt bijvoorbeeld (nog) vervroegd uit en wie werkt langer door? Voor wie is het verlaten van de arbeidsmarkt (on)vrijwillig? Maar nog belangrijker: in hoeverre hangt dit af van opleidingsniveau en de eerdere beroeps-carrière? Onze verwachting is dat werknemers het beter doen in de late beroepsloopbaan, wanneer zij beschikken over relevante werkervaring en adequate kwalificaties die niet verouderd zijn. Een belangrijke indicator van dergelijke kwalificaties is de scholing die mensen hebben gevolgd na het afronden van



Foto: atelier PRO/Flickr

het academisch onderwijs. Op latere leeftijd kan dit zich onder meer vertalen in een lagere kans op baanverlies.

De beroepsloopbanen van postacademici

Allereerst nemen we de verdeling van hoogst behaalde opleidingsniveau onder de loep om een

DATA

We gebruiken vier metingen (1998, 2000, 2003 en 2009) van de Familie-enquête Nederlandse Bevolking (FNB). Dit is een grootschalig survey onder een representatieve groep Nederlanders van 18 tot en met 70 jaar en hun partners. Een uniek kenmerk van de FNB is dat de complete levensloop van alle ondervraagden in het kader van opleiding en beroep in kaart is gebracht. Zo is voor elk levensjaar aan respondenten gevraagd welke positie zij op de arbeidsmarkt innamen, naast informatie over de beroepsinhoud en de werkgever. Dit maakt het mogelijk de (late) beroepsloopbaan nauwkeurig in beeld te brengen. Naast een selectie op leeftijd (45 jaar en ouder), hebben we ook een selectie gemaakt op sekse. De resultaten hebben uitsluitend betrekking op oudere mannen. Hiervoor zijn twee belangrijke redenen. Ten eerste behoort het merendeel van de oudere vrouwen in de data niet tot de beroepsbevolking na het huwelijk of het krijgen van kinderen en dit verandert niet gedurende hun verdere leven. Daardoor kunnen geen uitspraken worden gedaan over gebeurtenissen in hun late beroepsloopbaan. Ten tweede is het aantal oudere vrouwen dat postacademisch onderwijs heeft gevolgd simpelweg te laag.

Tabel 1. Aantal mannelijke 45-plussers en hun gemiddelde beroepsstatus naar opleidingsniveau

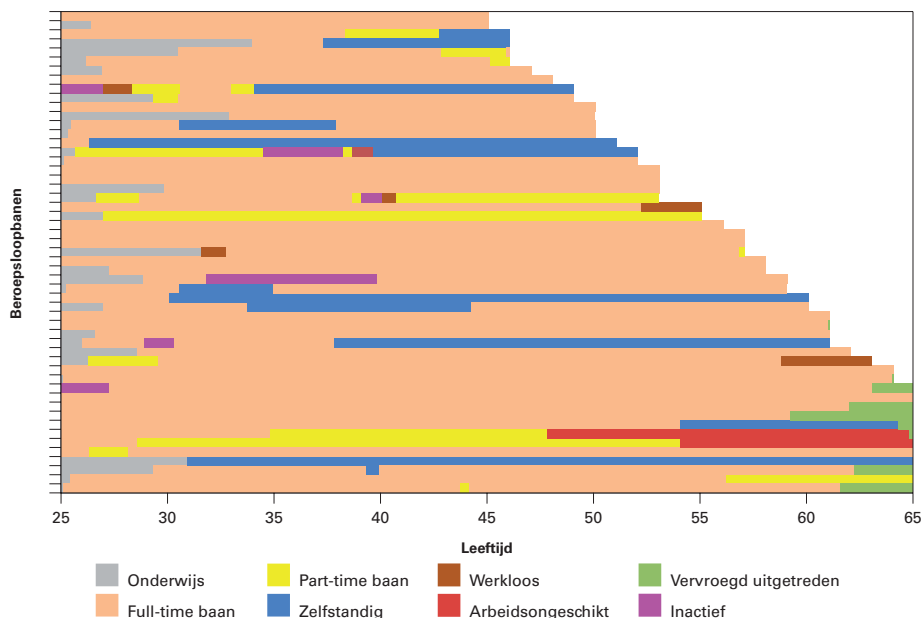
Opleidingsniveau	Aantal	Percentage	Beroepsstatus eerste baan	Beroepsstatus loopbaan
BO	301	13,7	34,5	40,4
LBO/VBO/MAVO	575	26,2	36,9	43,6
MBO	512	23,3	39,8	48,0
HAVO/VWO	113	5,1	48,6	55,8
HBO	461	21,0	50,4	60,2
WO	183	8,3	61,0	65,5
PAO	53	2,4	62,3	67,2
Totaal	2198	100	47,6	54,4

Bronnen: FNB 1998, 2000, 2003 en 2009.

idee te krijgen van het percentage oudere mannelijke werknemers (hier gedefinieerd als 45 jaar en ouder) dat postacademisch onderwijs heeft afgerond en hoe dit in relatie staat tot de overige opleidingsniveaus. Uit tabel 1 blijkt dat het percentage oudere mannen met postacademisch onderwijs relatief laag is (2,4 procent). Wel is het opvallend dat bijna 32 procent hoogopgeleid (minimaal HBO) is, hoewel de meeste mannen LBO, VBO of MAVO als hoogste opleidingsniveau bereikt hebben (26,2 procent). In de tabel hebben we ook de gemiddelde beroepsstatus van de eerste baan en de gemiddelde beroepsstatus over de gehele loopbaan per opleidingsniveau opgenomen. Deze status is gebaseerd op de *International Socio-Economic Index of Occupational Status (ISEI)*, lopend van minimaal 16 tot maximaal 90. Hieruit valt op te maken dat, naar verwachting, de beroepsstatus van zowel de eerste baan als de beroepsstatus over de gehele carrière hoger ligt, naarmate het opleidingsniveau stijgt. Qua status (en waarschijnlijk ook beloning) gaan de beste banen naar personen die een postacademische opleiding hebben afgerond. Het volgen van postacademisch onderwijs betaalt zich in die termen dus wel degelijk uit.

Hoe zien de arbeidsmarktcarrières van oudere mannen die postacademisch onderwijs gevolgd

Beroepsloopbanen van postacademisch opgeleide mannelijke 45-plussers (N=53)



Bronnen: FNB 1998, 2000, 2003 en 2009.

hebben er zoal uit? Om hier meer inzicht in te verschaffen, presenteren we in de figuur het carrièreverloop van alle (53) personen met postacademisch onderwijs. Iedere 'regel' (of 'rij') in de grafiek representeert een beroepsloopbaan van een individu. De minimumleeftijd in de figuur bedraagt 25 jaar, omdat de meeste mannen met postacademisch onderwijs daarvoor nog in opleiding waren en er ook mannen zijn die nog dagonderwijs volgen (zie de lichtgrijze balken). De maximaal mogelijke leeftijd is de 'AOW-leeftijd' van 65 jaar, aangezien werken na het 65^{ste} levensjaar niet tot nauwelijks voorkomt onder de hier bestudeerde oudere cohorten. Een groot deel van de respondenten is echter niet gevolgd tot die leeftijd, omdat ze nog niet zo oud zijn. Hoewel het kleine aantal respondenten de resultaten kan vertekenen en tot voorzichtigheid noopt, geeft de figuur een interessant beschrijvend beeld.

Zo zien we dat wanneer postacademici de arbeidsmarkt betreden, ze veelal starten met full-time werk. Uit tabel 1 weten we dat het ook banen zijn met een relatief hoge beroepsstatus. Bovendien merken we op dat voltijd werken een flink deel beslaat van de arbeidscarrières van oudere mannen die postacademisch onderwijs hebben afgerond. Perioden van arbeidsongeschiktheid, inactiviteit en werkloosheid komen onder postacademici nauwelijks voor. Wel is een aantal mannen met postacademisch onderwijs een eigen bedrijf gestart. Tot slot zien we dat tegen het eind van de beroepsloopbaan sommigen met vervroegd pensioen zijn gegaan.

De late beroepsloopbaan van postacademici

In hoeverre speelt opleidingsniveau een rol in het voorspellen van de kans op vrijwillige vervroegde uitreding enerzijds en onvrijwillige vervroegde uitreding via arbeidsongeschiktheid of werkloosheid (samengevoegd onder de noemer sociale zekerheid) anderzijds? Uit tabel 2 valt af te lezen dat 439 oudere mannen (19,5 procent) vrijwillig en 224 oudere mannen (9,2 procent) onvrijwillig de arbeidsmarkt hebben verlaten. Wanneer we deze uittrederoutes percenteren binnen opleidingsniveau, zien we dat lager opgeleide oudere mannen een grotere kans hebben dan hoger opgeleide oudere mannen op zowel vervroegde pensionering als arbeidsongeschiktheid of werkloosheid. Dit geldt vooral voor de vergelijking tussen personen met alleen basisonderwijs of LBO/VBO/MAVO en (post)academisch opgeleiden.

Ook als we rekening houden met onder andere verschillen in leeftijd, beroepsloopbaan, partnerkenmerken en werkloosheidspercentage, blijven deze opleidingsverschillen in uitredgedrag bestaan. Lager opgeleiden (vooral MBO en lager) lopen het grootste risico op arbeidsongeschiktheid en werkloosheid ten opzichte van postacademici. Verder blijken WO-ers en PAO-ers een zeer lage en tevens gelijkwaardige kans te hebben om onvrijwillig het arbeidsproces te verlaten.

Uit de analyse van vervroegde pensionering blijkt dat oudere mannen die (post)academisch onderwijs hebben afgerond het langst doorwer-

Tabel 2. Uittrederoute van mannelijke 45-plussers naar opleidingsniveau (N=2198)

Opleidingsniveau	Vervroegd pensioen		Sociale zekerheid*	
	Aantal	Percentage	Aantal	Percentage
BO	73	24,3	61	20,3
LBO/VBO/MAVO	136	23,7	67	11,7
MBO	82	16,0	42	8,2
HAVO/VWO	26	23,0	7	6,2
HBO	89	19,3	36	7,8
WO	24	13,1	8	4,4
PAO	9	17,0	3	5,7
Totaal	439	19,5	224	9,2

* AOW wordt niet hiertoe gerekend.

Bronnen: FNB 1998, 2000, 2003 en 2009.

ken. Wederom valt geen (statistisch significant) verschil waar te nemen tussen WO-ers en PAO-ers. Zij hebben dus een even grote kans om vrijwillig met pensioen te gaan voor hun 65^{ste} levensjaar. HBO-gediplomeerden of mannen met een lager diploma dan HBO hebben een grotere kans om vervroegd uit te treden vergeleken met mannen met postacademisch onderwijs.

Conclusie

Mannen van 45 jaar en ouder met een afgeronde postacademische opleiding kennen een vrij beschermde beroepsloopbaan die gekenmerkt wordt door fulltime banen met een hoge beroepsstatus. Hun menselijk kapitaal lijkt hen te beschermen tegen gedwongen pensionering. Het zijn vooral de laagst opgeleiden in Nederland die in hun latere beroepsloopbaan terechtkomen in arbeidsongeschiktheid en werkloosheid en dus een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt innemen. Tevens gaan zij vaker met vervroegd pensioen dan hoger opgeleiden. Wellicht prefereren mensen met een hoger opleidingsniveau het langer door te werken, omdat zij meer intrinsieke motivatie halen uit hun werk. Bovendien betreedt deze groep de arbeidsmarkt over het algemeen op latere leeftijd. Zowel bij arbeidsmarkt-intrede als -uittrede speelt de gevolgde opleiding een belangrijke rol. Postacademici komen in hun beroepsloopbaan nauwelijks in aanraking met arbeidsongeschiktheid en werkloosheid en zijn kennelijk aantrekkelijk voor werkgevers. Ze hebben prestigieuze, goedbetaalde banen die fysiek waarschijnlijk minder belastend zijn. Langer doorwerken zal voor hen daarom gemakkelijker zijn dan voor de laagst opgeleiden met zwaarder werk.

Een belangrijke vraag voor de toekomst is in hoeverre de sociale ongelijkheid in de late beroepsloopbaan vergroot wordt door maatregelen (zoals het verhogen van de AOW-leeftijd van 65 naar 67 jaar) die langer doorwerken moeten stimuleren. Voor lager opgeleiden zou dit in praktijk wel eens niet haalbaar kunnen zijn, waardoor arbeidsongeschikt of werkloosheid een reëel scenario is.

Mark Visser, Radboud Universiteit,
e-mail: m.visser@maw.ru.nl

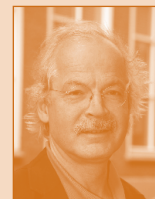
Maurice Gesthuizen, Radboud Universiteit,
e-mail: m.gesthuizen@maw.ru.nl

Gerbert Kraaykamp, Radboud Universiteit,
e-mail: g.kraaykamp@maw.ru.nl

Maarten H.J. Wolbers, Radboud Universiteit,
e-mail: m.wolbers@maw.ru.nl

TWEEDE DEMOGRAFISCH DIVIDEND LONKT

Demografische veranderingen gaan soms gepaard met onvoorziene meevallers. Maar je moet er als samenleving wel op tijd bij zijn om van deze meevallers te kunnen profiteren. Het bekendste voorbeeld van zo'n demografische meevaller is het demografische dividend. Kort gezegd komt dat er op neer dat in een jonge bevolking het arbeidsaanbod sneller groeit dan het aantal mensen dat afhankelijk is van de werkende bevolking: de afhankelijkheidsgraad is relatief laag en dat kan enkele decennia duren. Dit dividend lonkt vooral in veel ontwikkelingslanden, en in het verleden ook bij ons in de westerse wereld, maar het is dan wel nodig dat het arbeidsaanbod ook daadwerkelijk wordt ingezet. Lukt dat, dan komt er geld vrij dat in economische ontwikkeling en welzijn kan worden geïnvesteerd. Het dividend raakt op als de beroepsbevolking door een dalend kindertal langzamer gaat groeien en er door de stijgende levensverwachting steeds meer ouderen komen. In veel scenario's wordt dan het doembeeld van 'de vergrijzing' in sombere tinten geschetst. Langzamerhand wordt het echter duidelijk dat er een tweede demografisch dividend lonkt, dat van de gezonde actieve oudere. De bekende Amerikaanse demografen Andrew Mason en Ronald Lee signaleerden dit tweede dividend als een van de eersten. Een oudere bevolking die ook nog het vooruitzicht heeft om heel veel jaren actief en in goede gezondheid door te brengen, heeft volgens hen een sterke drijfveer om kapitaal te vergaren dat nuttig kan worden geïnvesteerd en zo bijdraagt aan economische ontwikkeling en individuele voorspoed (denk bijvoorbeeld aan onze pensioenreserves). Het tweede demografische dividend heeft, denk ik, ook nog een andere kant: de maatschappelijke bijdrage die actieve ouderen ook na hun vertrek van de arbeidsmarkt blijven leveren, bijvoorbeeld in vrijwilligerswerk, mantelzorg en ondersteuning binnen families. Ook dat vertegenwoordigt een economische waarde, die het tweede demografische dividend waardevoller maakt. Blijven investeren in mensen met betere kwalificaties en gezondheid maakt deze opbrengst alleen maar groter. Ook de Wereld Bank kwam onlangs tot deze conclusie.



Nico van Nimwegen is Honorary Fellow van het NIDI.