

Meer ouderen langer aan het werk

Vooral door de instroom van jongere generaties alsmaar meer werkende vrouwen in de leeftijdsgroep 50 tot 65 jaar, loopt de arbeidsparticipatie van ouderen verder op maar daalt de gemiddelde arbeidsduur. De gemiddelde pensioenleeftijd is gestegen tot 62 jaar en ouderen geven in toenemende mate aan langer door te willen werken. Vooral in het openbaar bestuur en onderwijs is de vergrijzing groot en is de baanmobiliteit van ouderen laag.

De vergrijzing en toenemende levensverwachting leiden enerzijds tot een krimpende beroepsbevolking en anderzijds tot een groter inactief deel van de bevolking dat steeds langer een beroep zal doen op de sociale zekerheid en pensioenvoorzieningen. Om de oplopende druk op de sociale zekerheid te verminderen zijn in de afgelopen jaren tal van maatregelen genomen om de arbeidsparticipatie van ouderen te verhogen. Zo is in 2006 de fiscale bijdrage aan VUT- en prepensioenregelingen afgeschaft en is eerder de fiscale arbeidskorting van werkende ouderen verhoogd om de voortijdige uitstroom van ouderen uit de arbeidsmarkt te beperken. In navolging van het kabinet-Balkenende IV zet ook het kabinet-Rutte in op verhoging van de AOW- en pensioengerechtigde leeftijd en wordt er nu, in samenspraak met de sociale partners, toegewerkt naar een verhoging van de AOW-leeftijd naar 66 jaar. Naast de kwestie van langer doorwerken spreekt het huidige regeerakkoord (Tweede Kamer, 2010) zich ook nadrukkelijk uit voor

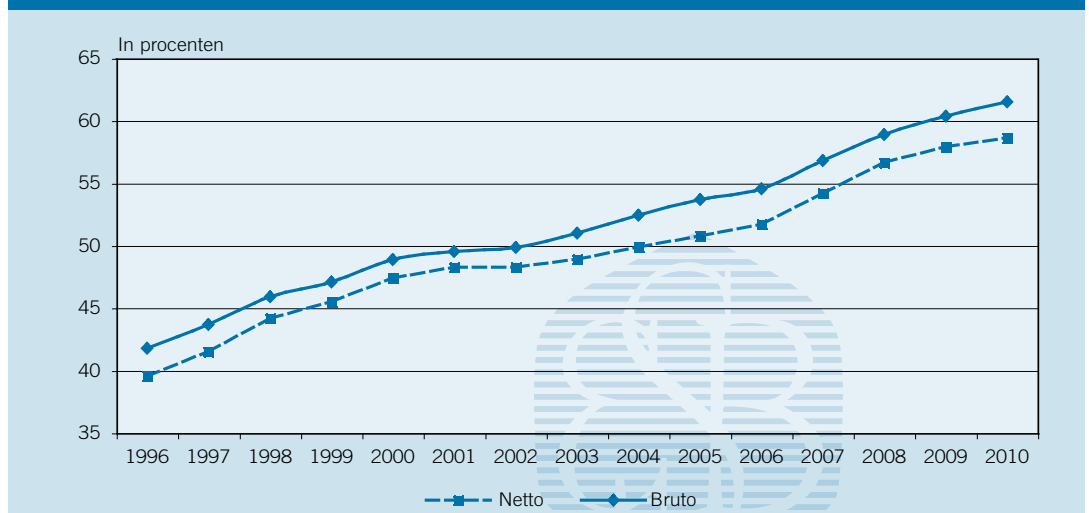
verdere verhoging van de arbeidsdeelname, arbeidsduur en inzetbaarheid van ouderen.

Voor het arbeidsmarktbeleid is het van belang zicht te hebben op de ontwikkelingen in de arbeidssituatie van ouderen, in al zijn relevante deelfacetten. Systematische cijferreeksen op dit vlak zijn bovendien indicatief voor verdere kortetermijnontwikkelingen. Naast objectieve cijfers over aantallen werkende ouderen, gewerkte uren, voortijdige uitstroom uit het arbeidsproces en de leeftijd waarop dit gebeurt, zijn ook gegevens over opvattingen over meer en langer doorwerken van belang. Immers, als de opvattingen hierover negatief zijn, zal het niet gemakkelijk zijn om grotere groepen ouderen te behouden en verder te activeren voor de arbeidsmarkt. Daarnaast zijn branchespecifieke vergrijzingscijfers van belang om zichtbaar te maken op welke plekken de vergrijzingsproblematiek het meest speelt. Specificaties van de branchespecifieke arbeidsmarkt mobiliteit maken verder inzichtelijk in hoeverre ouderen de stap durven zetten om van baan te veranderen, en zijn daarmee een indicatie voor de mate van inzetbaarheid van ouderen.

Om antwoord te geven op de vraag hoe de arbeidsmarktpositie van ouderen zich in de afgelopen vijftien jaar heeft ontwikkeld, worden cijferreeksen voor de verschillende deelfacetten gepresenteerd. Hierbij is gebruikgemaakt van CBS-gegevens uit de Enquête beroepsbevolking (EBB) 1996–2010 en het Sociaal Statistisch Bestand (SSB) 1999–2008, en van gegevens uit de Nationale Enquête

Figuur 1

Netto en bruto arbeidsparticipatie van personen van 50 tot 65 jaar.



Bron: CBS, EBB

SINDS 1916

FERDY OTTEN

Onderzoeker bij het
Centraal Bureau voor de
Statistiek

KOOS ARTS

Onderzoeker bij het
Centraal Bureau voor de
Statistiek

CLEMENS SIERMANN

Onderzoeker bij het
Centraal Bureau voor de
Statistiek

Arbeidsomstandigheden 2005–2010 van de Nederlandse Organisatie voor toegepast natuurwetenschappelijk onderzoek (TNO) en het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS).

Arbeidsdeelname ouderen toegenomen

De netto arbeidsparticipatie van 50- tot 65-jarigen – ofwel het aandeel personen dat wekelijks ten minste twaalf uur betaald werk verricht – is opgelopen van 40 procent in 1996 tot 59 procent in 2010. De bruto arbeidsparticipatie, bestaande uit het aandeel van de werkzame en werkloze beroepsbevolking tezamen in de bevolking van 50 tot 65 jaar, is in deze periode gestegen van 42 naar 62 procent (figuur 1).

In absolute aantallen steeg het aantal werkende ouderen van 960.000 tot 1,95 miljoen. Van de stijging met bijna een miljoen is een aantal van 615.000 toe te rekenen aan de gestegen arbeidsparticipatie. De overige 375.000 komt voort uit het toegenomen aantal ouderen als gevolg van de vergrijzing.

Vrouwen als drijvende kracht

De bruto arbeidsparticipatie van vrouwen in de leeftijd van 50 tot 65 jaar kwam in 2010 uit op 49 procent en is daarmee twee keer zo groot als in 1996. Bij vrouwen van 60 tot 65 jaar verviervoudigde de arbeidsdeelname. Bij mannen van 50 tot 65 jaar groeide de arbeidsdeelname minder sterk: van 59 procent in 1996 naar 74 procent in 2010. Bij de 60- tot 65-jarige mannen was er sprake van een ruime verdubbeling. Ook is de arbeidsparticipatie onder 65- tot 70-jarigen, hoewel bescheiden in omvang, tussen 1996 en 2010 twee keer zo hoog geworden (figuur 2).

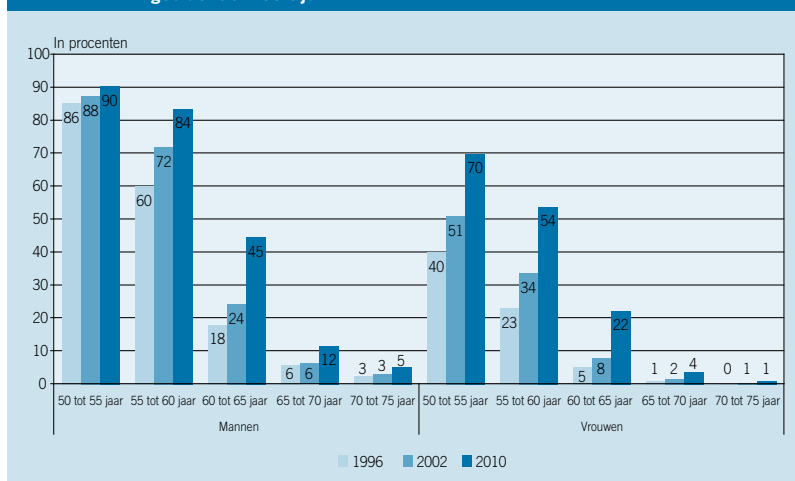
Bij de toegenomen arbeidsdeelname van vrouwen speelt de generatie duidelijk een rol. Zo ligt bij een indeling naar vijfjaarsgeboortegroepen de arbeidsparticipatie van elk jonger geboortecohort bij dezelfde leeftijd op een aanmerkelijk hoger niveau dan van het voorgaande, oudere cohort. Dit suggereert dat de arbeidsdeelname van vrouwen van 50 tot 65 jaar in de komende jaren nog flink zal toenemen vanwege de instroom van jongere generaties met steeds hogere participatieniveaus (figuur 3). Bij mannen laten de gegevens over cohorten slechts een beperkte invloed zien van de generatie op de arbeidsdeelname.

Minder arbeidsuren en meer deeltijdwerk

Het gemiddelde aantal contracturen van werknemers van 50 tot 65 jaar is in de afgelopen vijftien jaar afgenomen. In 1996 werkten zij gemiddeld nog 35,0 uur, in 2010 was dit gedaald tot 32,5 uur. De groep werknemers van 50 tot 65 jaar is in deze periode sterk van samenstelling veranderd. De gemiddelde leeftijd is gestegen en het aantal in deeltijd werkende vrouwen is sterk toegenomen. De daling is dan ook voor een belangrijk deel toe te schrijven aan de opmars van het deeltijdwerk, vooral onder het sterk toegenomen aantal werkende vrouwen.

Figuur 2

Bruto arbeidsparticipatie van personen van vijftig jaar of ouder naar geslacht en leeftijd.



Bron: CBS, EBB

Daarnaast spelen ook algemene arbeidsduurverkortingen en leeftijdsgebonden regelingen een rol.

Meer animo om langer te werken

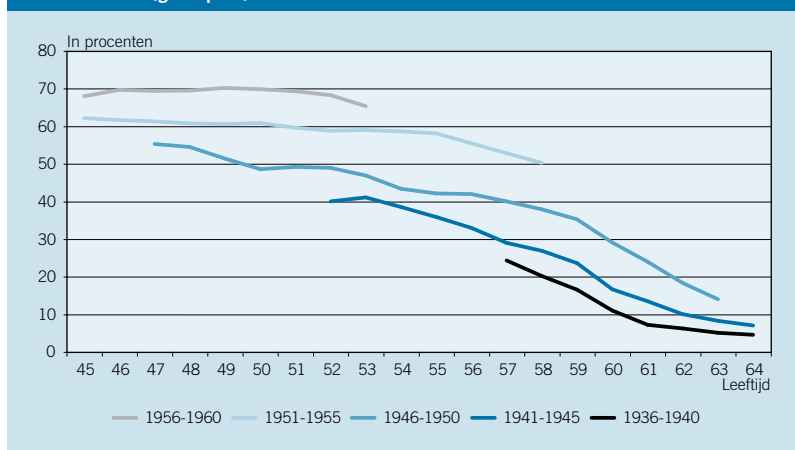
Het aandeel oudere werknemers dat zegt tot het 65e jaar te willen doorwerken, is de laatste jaren gestegen van 21 procent in 2005 naar 45 procent in 2010. De toename in deze wens om door te werken geldt zowel voor mannen als vrouwen. Het aandeel oudere werknemers dat zich ook daadwerkelijk in staat acht tot het 65e jaar door te werken in de huidige functie is eveneens toegenomen, zowel bij mannen als bij vrouwen. Vrouwen achten zichzelf wel minder in staat om het huidige werk voort te zetten dan mannen. De animo om na het 65e jaar te werken is beduidend minder. Minder dan een op de vijf oudere werknemers wil dat, mannen wel iets vaker dan vrouwen (figuur 4).

Na stijging in 2007 geen verdere toename van pensioenleeftijd

De gemiddelde leeftijd waarop werknemers met pensioen gingen, was van 2000 tot en met 2006 steeds 61 jaar. In 2007 steeg de gemiddelde pensioenleeftijd naar 62 jaar. Dat kwam waarschijnlijk door de invoering van wetswijzigingen en regelgeving gericht op inperking van vervroegde pensioenregelingen in 2006. Het aantal werknemers dat vóór het 60e levensjaar met pensioen ging is daardoor in 2007 sterk afgenomen. In 2008 zette deze ontwikkeling niet verder door. In 2008 waren bijna vier van de vijf werknemers die met pensioen gingen, jonger

Figuur 3

Bruto arbeidsparticipatie van vrouwen naar geboortecohort, 1996/2010 (gestapeld).



Bron: CBS, EBB

dan 65 jaar, evenals in 2007. In totaal gingen er bijna 68.000 werknemers met pensioen, ongeveer net zo veel als een jaar eerder (tabel 1).

Beroepsbevolking vergrijsd verder

Tussen 1996 en 2010 is de gemiddelde leeftijd van de werkzame beroepsbevolking gestegen van 37,4 jaar naar 41,0 jaar. Ook is tussen 1996 en 2010 de generatie-index van de werkzame beroepsbevolking opgelopen van 0,47 naar 0,90. Waren er in 1996 op iedere 100 werkende dertigers nog maar 47 werkende vijftigers, in 2010 is dat opgelopen tot 90 werkende vijftigers. De stijging is niet alleen een gevolg van de geboortegolf in de jaren vijftig en zestig die op dit moment de oudere leeftijdsgroepen op de arbeidsmarkt vertegenwoordigt, maar ook van de sterk gestegen arbeidsparticipatie van mensen van 50 tot 65 jaar. In 2009 was de gemiddelde leeftijd van de werkzame beroepsbevolking het hoogst in de landbouw en visserij en in het onderwijs. De horeca is verreweg het jongst. In het onderwijs waren in 2009 op iedere 100 dertigers 145 vijftigers werkzaam (tabel 2).

Ouderen zijn weinig mobiel

Het aandeel ouderen dat korter dan vier jaar geleden in de huidige baan is begonnen ligt met vijftien procent een flink stuk lager dan het gemiddelde in de totale werkzame beroepsbevolking van 38 procent. In de landbouw en visserij is de arbeidsmobiliteit van ouderen met zes procent het laagst en ook in het openbaar bestuur, het onderwijs en bij financiële instellingen is de mobiliteit met

maximaal elf procent beperkt. Ouderen werkzaam in de zakelijke dienstverlening en in vervoer, opslag en communicatie zijn het meest mobiel.

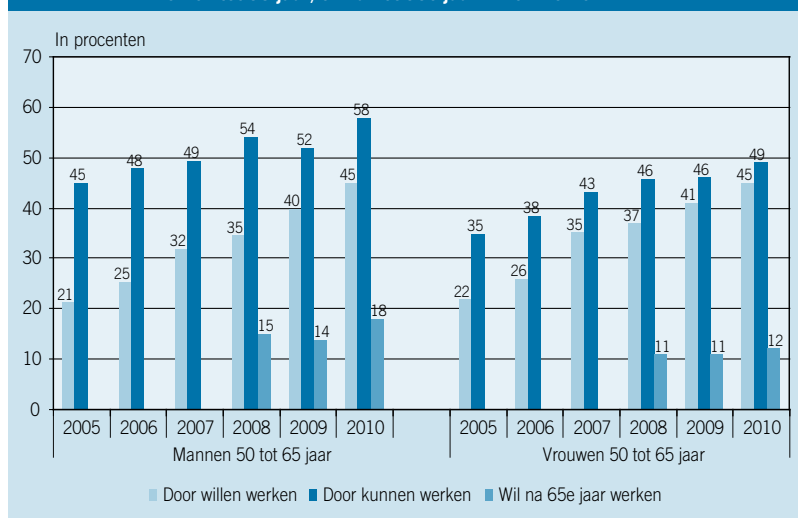
Discussie

Na het kabinet-Balkenende IV zet ook het kabinet-Rutte in op verhoging van de economische activiteit van ouderen. Concrete streefcijfers en -periodes voor de hogere arbeidsdeelname, arbeidsduur en inzetbaarheid zijn tot op heden nog niet genoemd. Duidelijk is alleen dat de pensioenleeftijd naar 66 jaar wordt opgetrokken, waarschijnlijk met ingang van 2020. De leeftijdsgrens wordt afhankelijk gemaakt van de levensverwachting. De Sociaal Economische Raad adviseerde in 2006 een verhoging van de bruto arbeidsparticipatie van de potentiële beroepsbevolking van 20 tot 65 jaar naar 80 procent in 2016 (SER, 2006). Het is denkbaar dat het huidige kabinet zich hieraan committeert. Volgens een invulling van het Centraal Planbureau zou de arbeidsparticipatie van mannen van 20 tot 55 jaar dan naar uiteindelijk 92 procent moeten stijgen, voor vrouwen in deze leeftijdsgroep naar 80 procent en voor ouderen van 55 tot 65 jaar naar 58 procent (SER, 2006). Voor ouderen van 55 tot 60 jaar is laatstgenoemd streefpercentage in 2010 al ruimschoots gehaald, maar ouderen van 60 tot 65 jaar staan daar nog ver van af. Daarbij moet worden bedacht dat deze oudste leeftijdsgroep in omvang nog flink zal toenemen terwijl de voorgaande jongere leeftijdsgroepen naar verhouding kleiner worden. Toch zijn er duidelijke aanzetten voor een verdere toename van het werkzame aandeel ouderen. In de leeftijdsgroepen 50–54 jaar en 55–59 jaar, en vooral bij vrouwen, neemt de arbeidsparticipatie flink toe. Bij vrouwen zal deze bovendien nog enige tijd verder blijven toenemen vanwege de aanhoudende instroom van jongere generaties met steeds grotere aandelen werkenden. Wel gaat deze stijging gepaard met een verdere afname van het aantal werkuren. De instromende, meer arbeidzame vrouwen werken voor het overgrote deel in deeltijd en dat dempt de gemiddelde arbeidsduur. Ook de inperking van de mogelijkheden tot vervroegde uittreding en prepensioen heeft waarschijnlijk haar vruchten afgeworpen. Daardoor steeg de gemiddelde pensioenleeftijd tot 62 jaar en daarmee ook het percentage werkende ouderen.

Ondanks de duidelijk toegenomen animo om tot het 65e jaar door te werken, zegt nog steeds ruim de helft van de ouderen niet tot die leeftijd te willen doorwerken, en willen bijna alle werkenden niet na hun 65e blijven werken. Gezondheidsproblemen, zware fysieke belasting, hoge taakeisen en een slecht sociaal klimaat op het werk dragen ertoe bij dat werknemers hun werk niet tot hun 65e willen of kunnen voortzetten (Ybema *et al.*, 2009). De sociale partners maken dan ook steeds meer afspraken over leeftijdsbewust personeelsbeleid. Het gaat daarbij om maatwerkregelingen gericht op verbetering van de belastbaarheid en inzetbaarheid van ouderen in

Figuur 4

Werknemers van 50 tot 65 jaar die willen en denken te kunnen doorwerken tot 65 jaar, en na het 65e jaar willen werken.



Bron: TNO/CBS; Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden

Tabel 1

Pensionering van werknemers van 55 jaar of ouder.

	Aantal uit arbeid maal duizend			Gemiddelde leeftijd		
	2006	2007	2008	2006	2007	2008
Met pensioen						
Totaal 55 jaar of ouder	65,8	67,5	67,6	61,0	62,0	62,0
Leeftijd						
55 tot 60 jaar	17,2	7,5	6,0	57,6	57,7	57,7
60 tot 65 jaar	37,9	45,7	47,2	61,0	61,1	61,2
65 jaar of ouder	10,7	14,3	14,4	66,8	66,9	66,7
Geslacht						
Mannen	44,0	44,5	44,0	61,0	62,1	62,1
Vrouwen	21,8	23,0	23,5	61,1	61,6	61,9

Bron: CBS, SSB

het arbeidsproces. Uit onderzoek naar cao-afspraken kwam naar voren dat tot nog toe vooral is ingezet op "ontzie"-maatregelen zoals aanpassingen van werktijden en arbeidsduurverkorting, maar niet of veel minder op scholing en functieverandering (Ministerie van SZW, 2007). In een recente toespraak brak minister Kamp een lans voor de duurzame inzetbaarheid van oudere werknemers (Ministerie van SZW, 2011). Duurzame inzetbaarheid impliceert voortdurende bijscholing en training en wordt zichtbaar in hogere mobiliteitscijfers. De werknemer blijft aldus voldoende kansrijk op de arbeidsmarkt die voortdurend verandert en waar aanstellingen voor het leven niet meer gegeven worden. Overheid en werkgevers zullen in deze visie weliswaar faciliterend optreden, maar de verantwoordelijkheid voor bijscholing en mobiliteit wordt in de eerste plaats bij de werknemer zelf gelegd.

Tot op heden is de baanmobiliteit van ouderen evenwel beperkt. Slechts vijftien procent heeft in de afgelopen vier jaar een baan gevonden of is van baan gewisseld. Wel zijn er duidelijke verschillen tussen bedrijfssectoren: vooral in de landbouw en visserij, het openbaar bestuur en onderwijs ligt de mobiliteit laag. Het is niet heel verrassend dat de gemiddelde leeftijd in deze sectoren juist hoog is. De vergrijzing is hier dusdanig toegenomen dat het aantal vijftigers groter is dan het aantal dertigers. In de onderwijssector speelt dit het sterkst.

Naast de financiële druk van de vergrijzing zijn ook de kosten van de toegenomen levensverwachting aanleiding de AOW-leeftijd te verhogen. Vaak wordt wel geredeneerd dat de mensen in staat zijn langer door te werken omdat ze langer in goede gezondheid leven (Bovenberg, 2003). Dat men steeds langer leeft in Nederland staat buiten kijf, maar een belangrijke nuance hierin is wel dat die levensverwachting geen gelijke tred houdt met de gezonde levensverwachting, ofwel het aantal jaren dat men in een als goed ervaren gezondheid nog heeft te leven. Zo steeg volgens het CBS tussen 1990 en 2009 bij mannen van 65 jaar de levensverwachting weliswaar met 3,1 jaar maar, kwam de gezonde levensverwachting met gemiddeld 1,9 jaar een flink stuk lager uit. Bij vrouwen van 65 jaar bleef in deze periode de gezonde levensverwachting vrijwel onveranderd ondanks een toegenomen levensverwachting met 1,8 jaar. Bij hantering van het criterium van de gezonde levensverwachting zijn de marges om langer door te werken dan ook beperkter dan volgens het criterium van de levensverwachting sec.

De komende maanden zal duidelijk worden welke streefwaarden en termijnen het kabinet-Rutte zichzelf oplegt in zijn inspanningen de economische activiteit van ouderen verder te verhogen. Met behulp van de besproken indicatoren kunnen de verdere ontwikkelingen in de arbeidsmarktpositie van ouderen goed worden gemonitord.

Tabel 2

	Gemiddelde leeftijd	Generatie-index	Mobiliteit	
			Totaal	Vijftig jaar of ouder
Totaal	40,7	0,85	38	15
Bedrijfsklasse				
Landbouw en visserij	44,2	1,29	23	6
Industrie, delfstoffen en energie	42,1	0,90	32	13
Bouwnijverheid	40,0	0,78	35	13
Handel	38,3	0,67	41	13
Horeca	34,4	0,73	53	17
Vervoer, opslag en communicatie	41,3	0,85	39	22
Financiële instellingen	40,6	0,58	34	11
Zakelijke dienstverlening	39,6	0,54	48	21
Openbaar bestuur	42,5	1,06	30	10
Onderwijs	43,6	1,45	31	11
Gezondheids- en welzijnszorg	41,3	1,07	37	17
Overige dienstverlening	40,7	0,83	38	13

Bron: CBS, EBB

Conclusie

In de afgelopen vijftien jaar is de arbeidsparticipatie van ouderen flink toegenomen, met name door de inbreng van vrouwen. Autonome processen van maatschappelijke emancipatie maar ook arbeidsstimulerende beleidsmaatregelen hebben hun uitwerking niet gemist. Wel zijn er ook andere ontwikkelingen te constateren. Zo gaat de toegenomen arbeidsparticipatie gepaard met een lagere gemiddelde arbeidsduur, is de baanmobiliteit van ouderen laag en kampen met name de sectoren onderwijs, landbouw en visserij, en openbaar bestuur toenevend met een forse vergrijzing. Of de in 2007 zo spectaculair gestegen gemiddelde pensioenleeftijd ook in de komende jaren een verder vervolg zal krijgen, blijft vooralsnog afwachten. Slechts één op de vijf werknemers die met pensioen is gegaan heeft tot het 65e levensjaar gewerkt en nog steeds wil slechts een minderheid van de werknemers tot het 65e jaar doorwerken. Nog langer doorwerken is al helemaal niet populair. De effecten van de verhoging van de pensioenleeftijd naar 66 jaar en andere nieuwe beleidsinspanningen kunnen met de besproken set van indicatoren sluitend in de tijd worden bijgehouden.

LITERATUUR

- Bovenberg, A.L. (2003) *Nieuwe levensloopbenadering. OSA-Discussion paper*, 2003(1).
- Tweede Kamer (2010) *Regeerakkoord VVD-CDA: vrijheid en verantwoordelijkheid*. Den Haag: Tweede Kamer.
- Ministerie van SZW (2007) *Perspectief op langer doorwerken: een onderzoek naar cao-afspraken tussen sociale partners met betrekking tot langer doorwerken*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Ministerie van SZW (2011) *De arbeidsmarkt in 2020, veranderende paradigma's*. Toespraak minister Kamp op landelijk SZW-congres, Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 28 maart.
- SER (2006) *Welvaartsgroei door en voor iedereen. Advies over het sociaal-economisch beleid op middellange termijn*. Den Haag: Sociaal-Economische Raad.
- Ybema, J.F., G. Geuskens en K. Oude Hengel (2009) *Oudere werknemers en langer doorwerken; secundaire analyses van de NEA; het NEA-cohortonderzoek en de WEA*. Hoofddorp: TNO.

