



Sociaaleconomische trends

De rol van gezondheid bij langer doorwerken

2017 | 02

Fleur Gommans

Inhoud

- 1. Inleiding 3**
 - 2. Arbeidsdeelname en inkomstenbronnen naar leeftijd 4**
 - 3. Inzetbaarheid van werknemers 8**
 - 4. Omstandigheden die bijdragen aan langer willen en kunnen doorwerken 11**
 - 5. Conclusie 13**
-
- Technische toelichting 13
 - Begrippen 14
 - Literatuur 15
 - StatLine 16

De afgelopen jaren is de arbeidsparticipatie van 55- tot 65-jarigen gestegen. Deze is echter nog steeds beduidend lager dan in de jongere leeftijdsgroepen. Ook neemt de binding met de arbeidsmarkt boven de 55 jaar sterk af en stijgt het aantal arbeidsongeschiktheidsuitkeringen. Dit hangt onder meer samen met de gezondheid: naarmate men ouder wordt, neemt ook het risico op een slechtere gezondheid toe. Werknemers van 45 tot 65 jaar die aangeven een minder dan goede gezondheid te hebben, voldoen minder vaak aan de fysieke en psychische eisen van hun werk en verwachten tot op een lagere leeftijd in staat te zijn door te werken dan werknemers die een goede gezondheid ervaren. Een kortere werkweek wordt door 45- tot 65-jarige werknemers het vaakst genoemd als een voorwaarde om langer te willen en te kunnen doorwerken. Daarnaast wordt ook fysiek en/of psychisch lichter werk als een belangrijke conditie hiervoor gezien.

1. Inleiding

De Nederlandse bevolking is aan het vergrijzen. In 2016 waren er 31 personen van 65 jaar of ouder voor elke 100 personen van 20 tot 65 jaar. Dat komt neer op een grijze druk van 31 procent. In 1990 bedroeg de grijze druk nog 21 procent en in 1950 14 procent (CBS, 2016a).

Door de toenemende vergrijzing komt het Nederlandse AOW-stelsel onder druk te staan. De AOW wordt namelijk gefinancierd op basis van een omslagstelsel. Dit houdt in dat de uitkeringen van de huidige AOW-gerechtigden worden gefinancierd door de huidige werkzame bevolking. Een steeds kleinere groep werkenden zal de uitkeringen van een steeds grotere groep AOW-gerechtigden moeten opbrengen.

Om ervoor te zorgen dat de AOW betaalbaar blijft, heeft de Nederlandse overheid verschillende maatregelen getroffen. Deze maatregelen hebben onder meer als doel om de arbeidsparticipatie onder ouderen te bevorderen en het arbeidsleven te verlengen. Voorbeelden van zulke maatregelen zijn het afschaffen van de VUT (Vervroegde uittreding) regeling in 2006 en het stimuleren van arbeidsparticipatie onder vrouwen. Een andere maatregel is de stapsgewijze toename van de AOW-gerechtigde leeftijd. Gedurende de jaren 2013-2021 zal deze leeftijd van 65 jaar worden verhoogd naar 67 jaar. Voor 2022 is de AOW-gerechtigde leeftijd vastgesteld op 67 jaar en drie maanden (Rijksoverheid, 2016). Ook stimuleert de overheid vanuit het programma Duurzame Inzetbaarheid activiteiten om te bevorderen dat werknemers goed, gezond en gemotiveerd aan het werk blijven (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2016).

In dit artikel staat de rol van gezondheid bij langer doorwerken centraal. In paragraaf 2 komt de arbeidsdeelname van personen van 45 tot 65 jaar aan bod. Hoe hoog is hun arbeidsparticipatie en hoe heeft deze zich in de afgelopen tien jaar ontwikkeld? Wat is hun binding met de arbeidsmarkt? En hoe voorzien zij in hun inkomen? Vervolgens wordt in paragraaf 3 de duurzame inzetbaarheid van werknemers van 45 tot 65 beschreven. Om inzicht te krijgen in de duurzame inzetbaarheid, is allereerst de rol van gezondheid voor de actuele inzetbaarheid in kaart gebracht. In hoeverre vinden werknemers met een goede en

minder dan goede gezondheid dat ze voldoen aan de fysieke en psychische eisen die het werk stelt? En hoe hoog schatten ze hun kans in om een nieuwe functie bij dezelfde werkgever of een nieuwe baan bij een andere werkgever te krijgen? Daarna komt aan de orde tot op welke leeftijd werknemers willen en in staat zijn om door te werken. Tot slot wordt in paragraaf 4 beschreven welke omstandigheden er volgens werknemers met een goede en minder dan goede gezondheid zelf aan bijdragen om tot een hogere leeftijd door te willen en te kunnen werken.

Voor de cijfers voor dit artikel is gebruik gemaakt van verschillende bronnen. Een beschrijving hiervan is te vinden in de Technische toelichting.

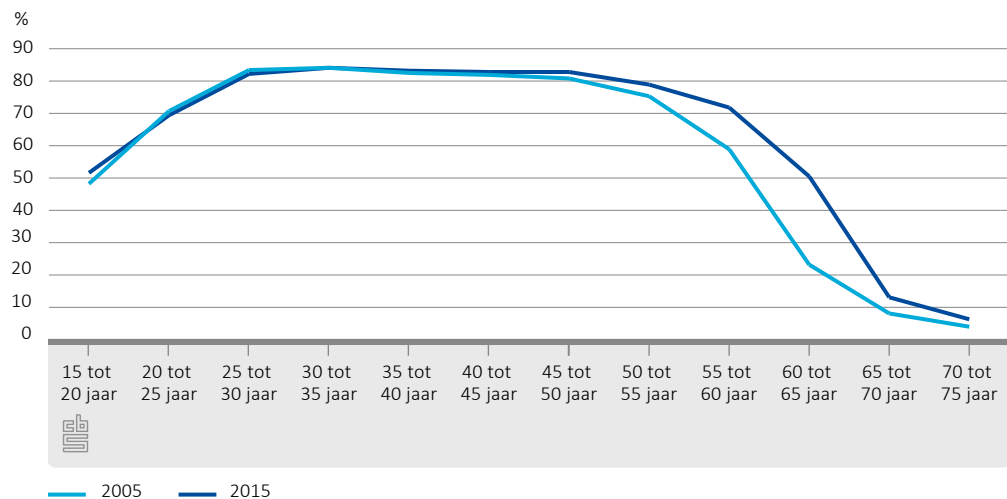
2. Arbeidsdeelname en inkomstenbronnen naar leeftijd

Arbeidsdeelname onder 55-plussers toegenomen

55-plussers zijn steeds vaker aan het werk. Onder de 55- tot 60-jarigen nam de netto-arbeidsparticipatie toe van 59 procent in 2005 naar 72 procent in 2015, terwijl die van de 60- tot 65-jarigen steeg van 23 naar 51 procent. Van de 25- tot 50-jarigen had in deze periode steeds meer dan 80 procent een baan. Bij de 50- tot 55-jarigen lag dat percentage iets lager (CBS, 2016b).

De groei van de arbeidsdeelname van de 55- tot 65-jarigen is voor een belangrijk deel toe te schrijven aan de relatief sterk toegenomen arbeidsdeelname van vrouwen in deze leeftijdsgroep. Deze steeg tussen 2005 en 2015 van 33 naar 52 procent, tegen een toename van 54 naar 71 procent bij mannen. Anders dan eerdere generaties bleven deze vrouwen, vaker doorwerken nadat ze kinderen kregen wat zich nu ook vertaalt in een hogere arbeidsdeelname (Ramaekers, 2016). Daarnaast speelt ook de versobering en afschaffing van VUT- en pré-pensioenregelingen een rol bij de toegenomen arbeidsparticipatie van 55-plussers.

2.1 Netto-arbeidsparticipatie naar leeftijd



Minder binding met de arbeidsmarkt onder ouderen

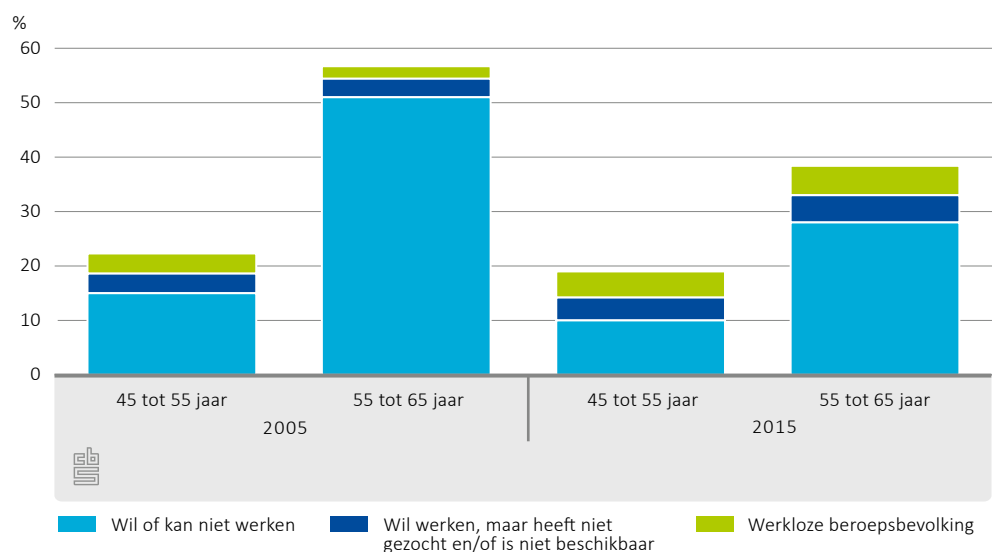
Niet alleen de arbeidsdeelname, maar ook de binding met de arbeidsmarkt neemt boven de 55 jaar sterk af. In 2015 gaf een op de tien 45- tot 55-jarigen aan niet te willen of kunnen werken, onder 55- tot 65-jarigen waren dit er bijna drie op de tien (CBS, 2016c). Van de personen van 25 tot 45 jaar wilde of kon 7 procent niet werken.

Het aandeel 55-plussers dat niet wil of kan werken, is de afgelopen tien jaar wel flink teruggelopen: in 2005 betrof het ruim de helft van de personen binnen deze leeftijdsgroep. Deze daling komt vooral voor rekening van 55- tot 65-jarigen die vanwege de VUT, pensioen of hoge leeftijd niet willen of kunnen participeren op de arbeidsmarkt. In 2005 was voor een kleine meerderheid (pré-)pensioen de voornaamste reden om niet te willen of te kunnen werken. In 2015 werd ziekte of arbeidsongeschiktheid (46 procent) het vaakst genoemd, gevolgd door VUT, pensioen of hoge leeftijd (31 procent). Een op de tien wilde of kon niet werken vanwege de zorg voor het gezin of huishouden. Dit waren voornamelijk (98 procent) vrouwen.

Ook het aandeel in de werkloze beroepsbevolking is onder 55- tot 65-jarigen iets hoger dan onder 45- tot 55-jarigen: 5,4 tegen 4,8 procent in 2015. Hetzelfde geldt voor het aandeel niet-werkenden dat weliswaar een baan wil, maar hiernaar niet recent gezocht heeft en/of hiervoor niet direct beschikbaar is: respectievelijk 5,0 en 4,2 procent. Deze percentages zijn vergelijkbaar met die bij personen van 25 tot 45 jaar: bij 4,9 procent was sprake van werkloosheid en bij 5,1 procent van een niet-zoekende en/of niet-beschikbare werkwillende.

Voor zowel de 45- tot 55-jarigen als de 55- tot 65-jarigen is het percentage werklozen in de totale bevolking vanaf 2009 gestegen. Deze toename hangt samen met de economische crisis en deed zich ook in de jongere leeftijdsgroepen voor. Anders dan bij de jongere leeftijdsgroepen heeft de werkloosheid onder 45- tot 65-jarigen echter vaker een langdurend karakter. Dat geldt des te meer voor de 55- tot 65-jarigen: terwijl het aandeel werklozen in de bevolking tot 55 jaar in 2015 afnam, groeide dit bij de 55-plussers nog verder door. Bij de niet-werkenden van 45 tot 65 jaar die wel een baan wilden, maar hiervoor niet direct beschikbaar waren, vond een soortgelijke ontwikkeling plaats. Ook bij hen nam het aandeel onder de 55- tot 65-jarigen harder toe dan onder de 45- tot 55-jarigen.

2.2 Niet-werkzame personen van 45 tot 65 jaar naar binding met de arbeidsmarkt

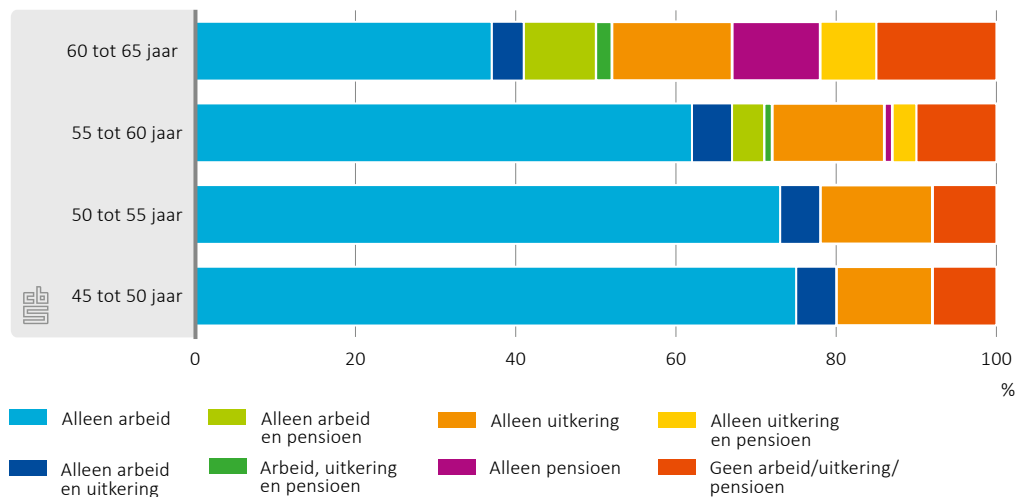


Boven de 55 jaar vaker een uitkering en pensioen als inkomstenbron

De leeftijdsgerelateerde afname van de arbeidsdeelname en de binding met de arbeidsmarkt onder de 55-plussers is ook duidelijk te zien in de bronnen van inkomsten: boven de 55 jaar slinkt het aandeel met alleen werk als inkomstenbron fors, terwijl het aandeel dat een uitkering en/of pensioen ontvangt, al dan niet in combinatie met inkomsten uit werk, stijgt (CBS, 2016d). In de leeftijd van 45 tot 55 jaar heeft ongeveer drie kwart alleen inkomsten uit werk, bij de 55- tot 60-jarigen is dat gedaald tot 62 procent en bij de 60- tot 65-jarigen tot 38 procent. Van de 60- tot 65-jarigen heeft ongeveer de helft nog inkomsten uit werk, alleen of in combinatie met een andere inkomensbron. In deze leeftijdsgroep wordt ruim drie keer zo vaak pensioeninkomsten ontvangen dan bij de 55- tot 60-jarigen: 29 procent tegen 9 procent. Onder de 55 jaar komen pensioeninkomsten maar weinig voor.

Een op de tien 45- tot 65-jarigen heeft geen eigen inkomsten. Dit aandeel loopt op met de leeftijd: van 8 procent bij de 45- tot 50-jarigen tot 15 procent bij de 60- tot 65-jarigen. Het zijn voornamelijk vrouwen die geen eigen inkomsten hebben. Hun aandeel is met 87 procent vooral groot onder 55-plussers zonder eigen inkomsten. Voor deze generatie vrouwen was het minder gebruikelijk om buitenshuis te werken dan voor de jongere generaties. Niet alleen hebben ze minder dikwijls inkomsten uit werk, maar ook kunnen ze wanneer ze niet gewerkt hebben geen aanspraak maken op een WW- of arbeidsongeschiktheidsuitkering en hebben ze geen werk gerelateerd pensioen opgebouwd. Maar ook bevat deze groep zonder inkomsten mannen en vrouwen die hun baan zijn kwijtgeraakt, geen recht meer hebben op een WW-uitkering en ook niet in aanmerking komen voor een bijstandsuitkering omdat ze (gehuwd) samenwonen.

2.3 Personen van 45 tot 65 jaar naar inkomstenbron, 26 september 2014*



AO-uitkering meest ontvangen uitkering onder 45-plussers

Van de uitkeringen komt de arbeidsongeschiktheidsuitkering onder personen van 45 tot 65 jaar het vaakst voor (CBS, 2016e). Het aandeel met zo'n uitkering, al dan niet in combinatie met een andere inkomstenbron, is met 6 procent het laagst in de leeftijd van 45 tot 50 jaar en het hoogst bij de 60- tot 65-jarigen: 16 procent.

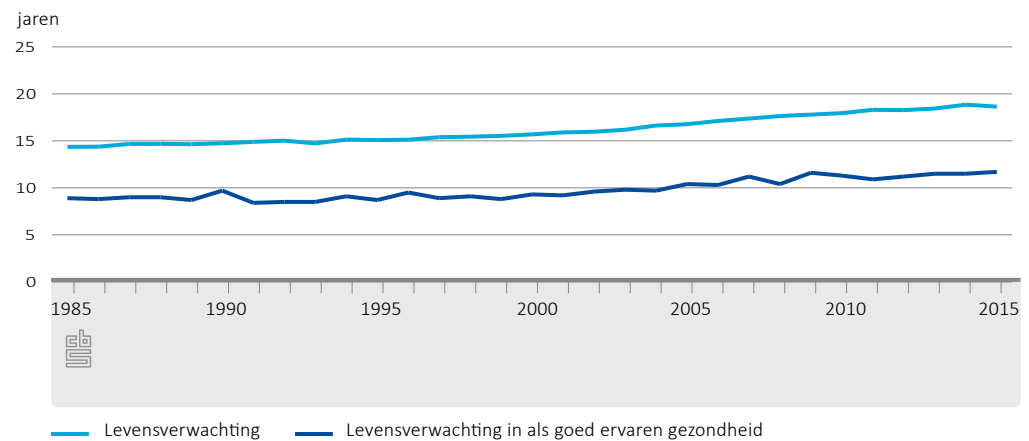
Levensverwachting en gezonde levensverwachting

De AOW-gerechtigde leeftijd is met ingang van het jaar 2023 gekoppeld aan de levensverwachting op 65-jarige leeftijd: wanneer de levensverwachting stijgt, zal ook de AOW-gerechtigde leeftijd omhoog gaan. De gezonde levensverwachting heeft geen effect op de AOW-gerechtigde leeftijd, echter speelt gezondheid wel een rol bij het willen en kunnen doorwerken.

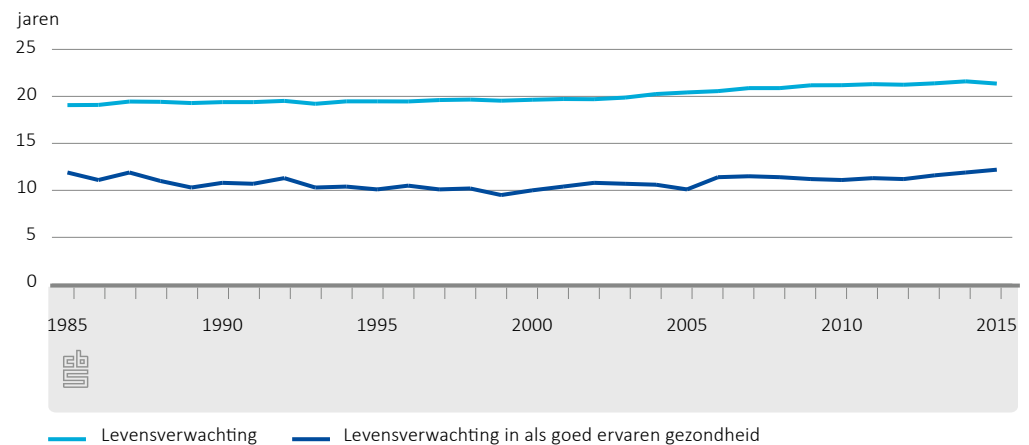
De ontwikkeling van de gezonde levensverwachting verloopt anders dan die van de levensverwachting. Tussen 1985 en 2015 is voor zowel mannen als vrouwen van 65 jaar de levensverwachting gestegen. Bij mannen nam ook de levensverwachting in als goed ervaren gezondheid toe, wel bleef de stijging uitgedrukt in het aantal jaren achter bij die van de levensverwachting. Bij vrouwen bleef de levensverwachting in als goed ervaren gezondheid in deze periode vrijwel constant (CBS, 2016f; zie ook Bruggink, Garssen, Lodder en Kardal, 2009). Het verschil tussen de levensverwachting en de levensverwachting in als goed ervaren gezondheid is hierdoor zowel bij mannen als vrouwen gegroeid.

In 2015 hadden mannen van 65 jaar een levensverwachting van 18,6 jaar waarvan 11,7 jaar in als goed ervaren gezondheid, bij vrouwen van die leeftijd was dat respectievelijk 21,4 en 12,2 jaar.

Levensverwachting (in als goed ervaren gezondheid) voor mannen van 65 jaar



Levensverwachting (in als goed ervaren gezondheid) voor vrouwen van 65 jaar



3. Inzetbaarheid van werknemers

De gemiddelde leeftijd waarop werknemers met pensioen gaan, is de afgelopen negen jaar achtereenvolgend gestegen (CBS, 1 maart 2016). In 2006 lag de gemiddelde pensioenleeftijd op 61 jaar, in 2015 was dat 64 jaar en vijf maanden. Hiermee is deze dus lager dan de AOW-gerechtigde leeftijd. Daarnaast blijkt uit paragraaf 2 dat 55- tot 65-jarigen een lagere arbeidsdeelname kennen, minder binding hebben met de arbeidsmarkt en vaker inkomsten uit een arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangen dan 45- tot 55-jarigen. Deze bevindingen hangen mogelijk samen met een verminderde gezondheid: de gezondheid neemt namelijk af naarmate men ouder wordt. Een verminderde gezondheid kan ervoor zorgen dat men de arbeidsmarkt sneller verlaat. Zo lopen werknemers met een minder dan goede gezondheid een hoger risico om arbeidsongeschikt te raken (Otten, Arts, Schuring en Burdorf, 2012).

Om meer inzicht te krijgen in de duurzame inzetbaarheid van werknemers van 45 tot 65 jaar worden in deze paragraaf werknemers met een minder goede en goede gezondheid met elkaar vergeleken. Dit gebeurt op basis van verschillende componenten van duurzame inzetbaarheid: de actuele inzetbaarheid van werknemers en de leeftijd tot waarop zij willen en in staat zijn door te werken.

Er worden daarbij twee indicatoren van gezondheid gehanteerd: het hebben van een of meerdere chronische ziekte(s) of aandoening(en) en de ervaren gezondheid.

Voor deze en ook de volgende paragraaf is gebruik gemaakt van cijfers uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2015 van CBS en TNO (TNO/CBS, 2016).

Duurzame inzetbaarheid

Het vermogen om gezond, vitaal en productief deel te nemen aan (betaalde) arbeid tot de pensioengerechtigde leeftijd. Belangrijke componenten waarmee de duurzame inzetbaarheid wordt geoperationaliseerd zijn: de actuele inzetbaarheid en de leeftijd tot waarop men wil en in staat is om door te werken.

Actuele inzetbaarheid

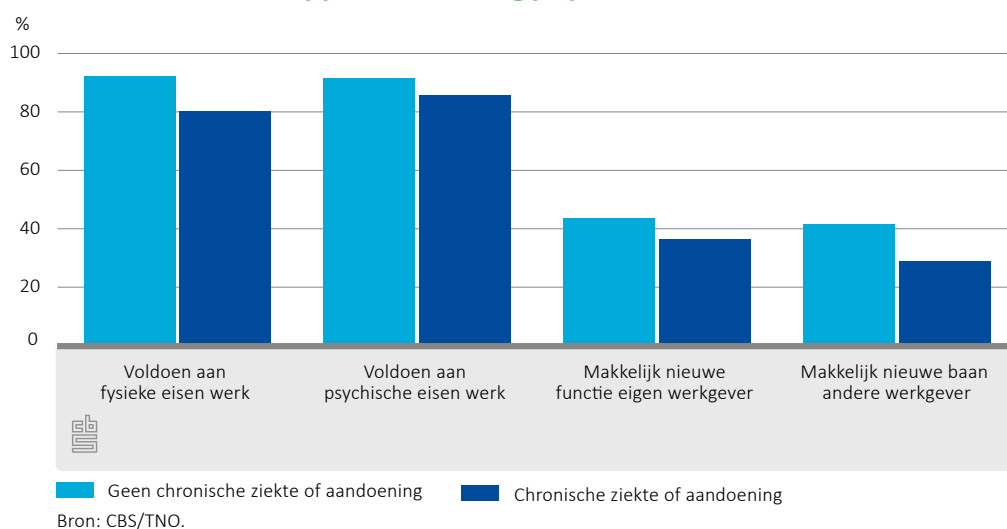
Het vermogen om gezond, vitaal en productief deel te nemen aan (betaalde) arbeid. Belangrijke componenten waarmee de duurzame inzetbaarheid wordt geoperationaliseerd zijn: het voldoen aan de fysieke en psychische eisen van het werk, makkelijk een nieuwe functie kunnen krijgen bij dezelfde werkgever en makkelijk een nieuwe baan kunnen krijgen bij een andere werkgever.

Werknemers met een minder dan goede gezondheid voldoen minder vaak aan de eisen

Werknemers van 45 tot 65 jaar die aangeven een of meerdere chronische ziekte(s) of aandoening(en) te hebben, voldoen minder dikwijls aan de fysieke en de psychische eisen die het werk aan hun stelt dan werknemers zonder een chronische ziekte of aandoening. Bij de fysieke eisen is daarbij het verschil met 92 tegen 80 procent groter dan bij de psychische eisen: 91 tegen 86 procent. Daarnaast verwachten werknemers met een chronische ziekte

of aandoening minder gemakkelijk een nieuwe functie bij hun huidige werkgever te kunnen krijgen, alsook een nieuwe baan bij een andere werkgever te kunnen bemachtigen.

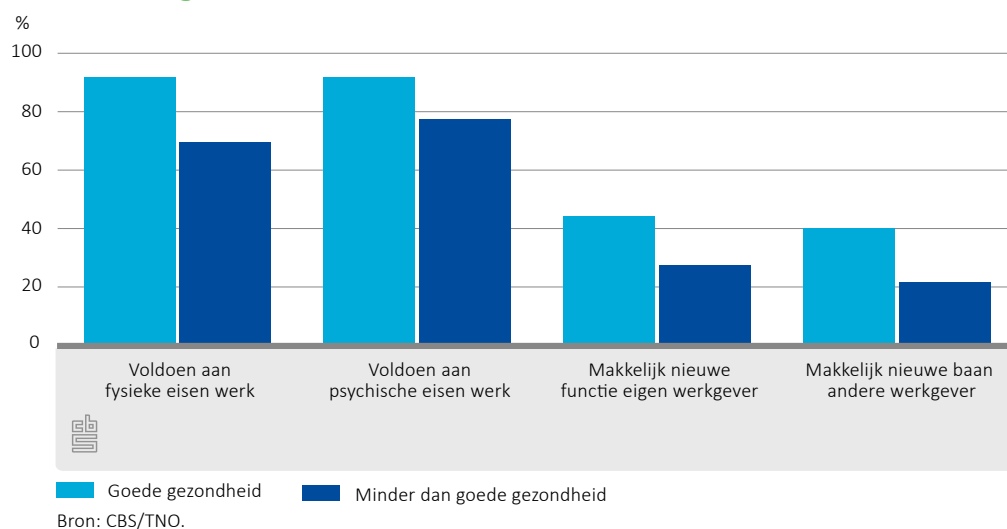
3.1 Actuele inzetbaarheid van werknemers van 45 tot 65 jaar naar chronische ziekte(s) of aandoening(en), 2015



De verschillen in actuele inzetbaarheid zijn nog groter wanneer werknemers van 45 tot 65 jaar die zeggen een minder dan goede gezondheid te hebben, worden vergeleken met werknemers met een goede gezondheid. Zo voldoen nog geen zeven op de tien werknemers met een minder dan goede gezondheid aan de fysieke werkeisen, terwijl dat bij de werknemers met een goede gezondheid ruim negen op de tien zijn. Ook schatten ze hun kans om gemakkelijk een nieuwe functie bij hun eigen werkgever (27 tegen 44 procent) of een nieuwe baan bij een andere werkgever (22 tegen 40 procent) te krijgen veel lager in.

Van de werknemers tussen de 45 en 65 jaar geeft 45 procent aan een of meer chronische ziekte(s) of aandoening(en) te hebben. Zo'n 23 procent ervaart een minder dan goede gezondheid: op de vraag hoe over het algemeen hun gezondheid is, antwoordden ze met 'gaat wel', 'slecht' of 'zeer slecht'.

3.2 Actuele inzetbaarheid van werknemers van 45 tot 65 jaar naar ervaren gezondheid, 2015

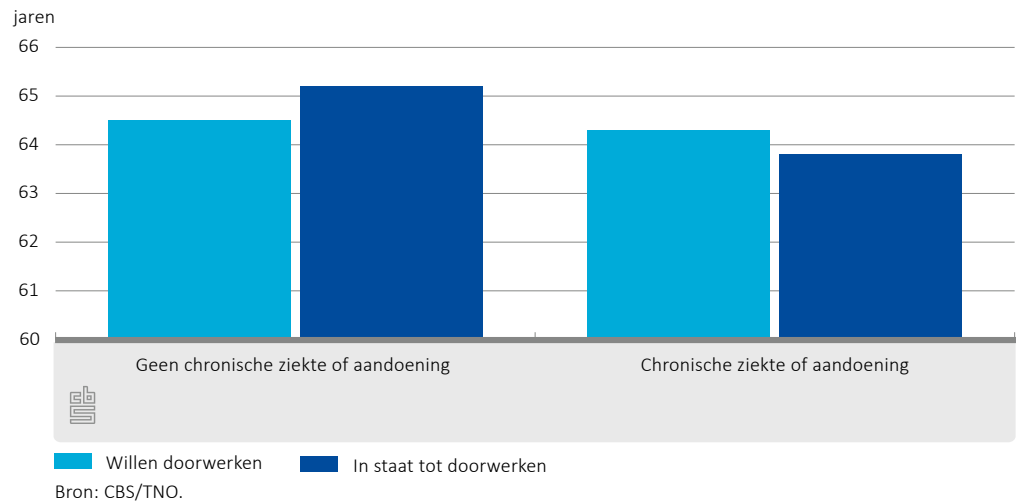


Minder lang in staat tot doorwerken met een minder dan goede gezondheid

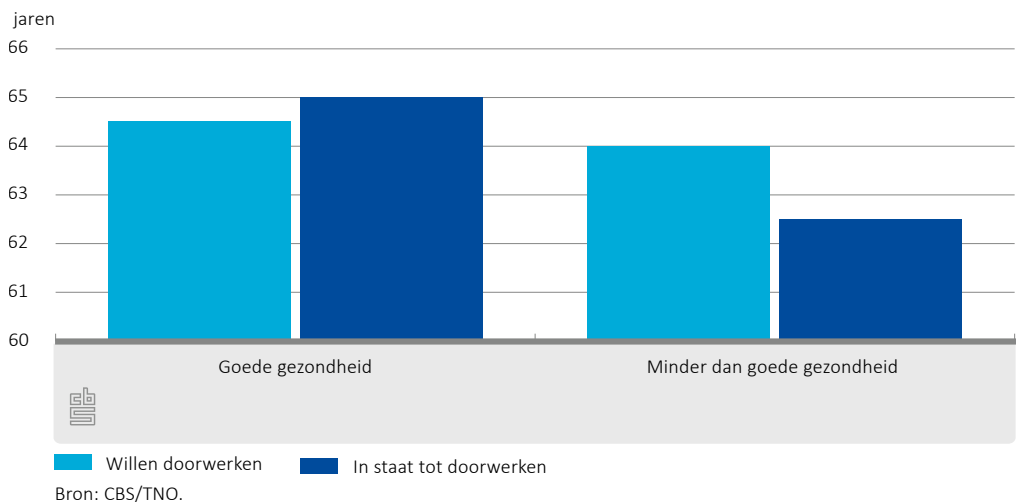
Wanneer aan werknemers van 45 tot 65 jaar wordt gevraagd tot welke leeftijd ze door willen gaan met werken, is er vrijwel geen onderscheid tussen degenen met en zonder chronische ziekte of aandoening. Beide groepen werknemers willen gemiddeld tot ongeveer hun 64ste doorwerken. Hetzelfde geldt voor werknemers met een als minder dan goed en een als goed ervaren gezondheid.

Wel zijn er verschillen in de leeftijd tot waarop men in staat denkt te zijn het huidige werk voort te zetten. Bij werknemers met minstens één chronische ziekte of aandoening ligt de gemiddelde leeftijd tot waarop ze naar eigen zeggen kunnen doorwerken een half jaar lager dan de leeftijd tot waarop ze willen doorwerken. Bij werknemers zonder chronische ziekte of aandoening ligt de leeftijd tot waarop ze denken te kunnen doorwerken juist ruim een half jaar hoger. Bij werknemers met een minder dan goede gezondheid en een goede gezondheid is het patroon vergelijkbaar. Wel is bij de werknemers met een minder dan goede gezondheid het verschil tussen de gemiddelde leeftijd tot waarop ze willen doorwerken en in staat denken te zijn tot doorwerken met 1,5 jaar betrekkelijk groot.

3.3 Leeftijd tot waarop werknemers van 45 tot 65 jaar willen en kunnen doorwerken naar chronische ziekte(s) of aandoening(en), 2015



3.4 Leeftijd tot waarop werknemers van 45 tot 65 jaar willen en kunnen doorwerken naar ervaren gezondheid, 2015



4. Omstandigheden die bijdragen aan langer willen en kunnen doorwerken

Welke omstandigheden kunnen eraan bijdragen dat werknemers tot een hogere leeftijd willen en kunnen doorwerken? Wat geven werknemers van 45 tot 65 jaar desgevraagd zelf aan?

45-plus werknemer wil vooral kortere werkweek om langer door te willen en kunnen werken

‘Minder uren of minder dagen per week werken’ wordt het vaakst genoemd door de werknemers van 45 tot 65 jaar als omstandigheid om tot een hogere leeftijd door te willen en te kunnen werken. Ongeveer de helft noemt dit als een conditie om langer door te willen werken en voor iets meer dan de helft is dit een belangrijke voorwaarde om in staat te zijn dat te doen. In beide gevallen wordt deze voorwaarde iets vaker genoemd door werknemers met een goede gezondheid dan door werknemers met een minder dan goede gezondheid.

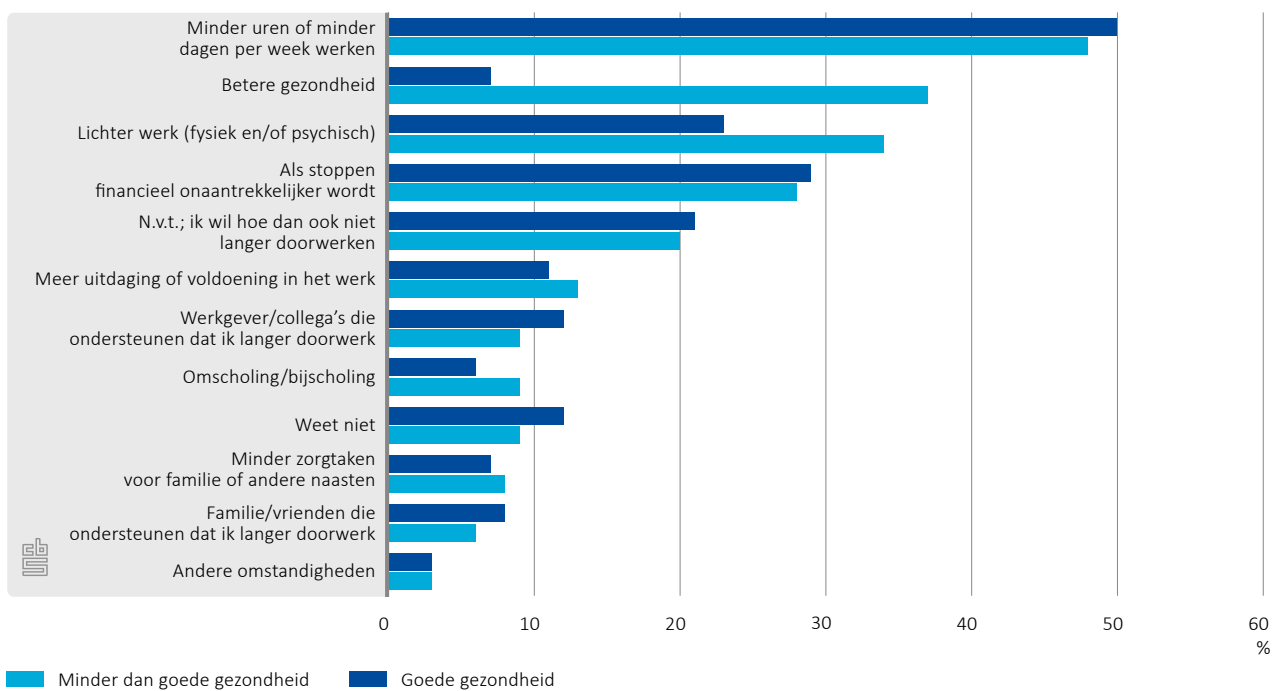
Ook fysiek en/of psychisch lichter werk vaak genoemd

Voor werknemers met een minder dan goede gezondheid staat een ‘betere gezondheid’ op de tweede plaats als conditie om langer door te willen en te kunnen werken, gevolgd door ‘lichter werk (fysiek en/of psychisch)’. Ook voor werknemers met een goede gezondheid is ‘lichter werk’ een belangrijke voorwaarde: het staat op de derde plaats bij langer willen doorwerken en op de tweede plaats bij langer kunnen doorwerken. Wel noemen ze deze omstandigheid beduidend minder vaak dan werknemers met een minder dan goede gezondheid.

Bij het langer willen doorwerken speelt ook het financiële aspect een voorname rol. Volgens bijna drie op de tien werknemers draagt het financieel onaantrekkelijk worden van stoppen met werken bij aan het langer willen doorwerken. Dat geldt evenzeer voor werknemers met een minder dan goede gezondheid als voor werknemers met een goede gezondheid. Verder valt op dat ruim een op de vijf werknemers van 45 tot 65 jaar met een minder dan goede gezondheid en met een goede gezondheid zegt hoe dan ook niet langer te willen doorwerken.

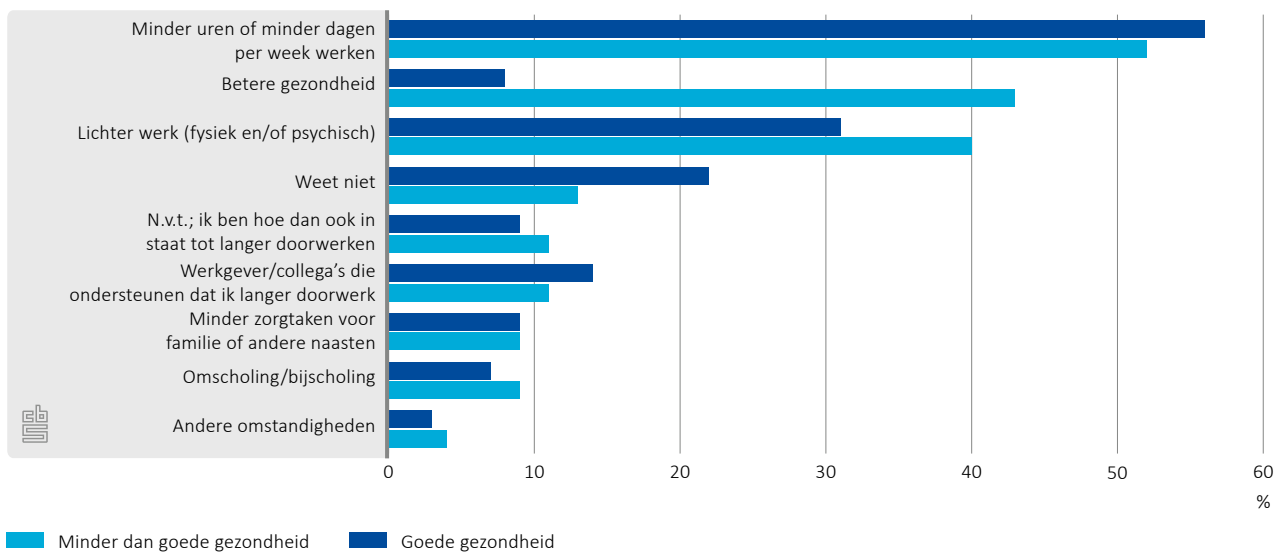
Omstandigheden zoals ‘minder zorgtaken voor familie of andere naasten’ en ‘omscholing en bijscholing’ worden maar door relatief weinig werknemers van belang gevonden om langer door te willen of kunnen werken. Daarbij is weinig verschil tussen werknemers met een goede en een minder dan goede gezondheid.

4.1 Omstandigheden die volgens werknemers van 45 tot 65 jaar bijdragen aan het willen doorwerken tot een hogere leeftijd¹⁾, 2015



¹⁾ Meerdere antwoorden mogelijk.

4.2 Omstandigheden die volgens werknemers van 45 tot 65 jaar bijdragen aan het kunnen doorwerken tot een hogere leeftijd¹⁾, 2015



¹⁾ Meerdere antwoorden mogelijk.

5. Conclusie

Hoewel de netto-arbeidsparticipatie van 55- tot 65-jarigen de afgelopen tien jaar sterk is gestegen, is deze vergeleken met de jongere leeftijdsgroepen nog steeds laag. Daarnaast geven bijna drie op de tien mensen in deze leeftijdscategorie aan niet te willen of kunnen werken, voor de grootste groep (46 procent) is dat vanwege ziekte of arbeidsongeschiktheid. Ouderen van 55 tot 65 jaar hebben dan ook minder dikwijls inkomsten uit arbeid en ontvangen vaker een uitkering, veelal een arbeidsongeschiktheidsuitkering, dan personen onder de 55 jaar.

Bovenstaande bevindingen hangen onder meer samen met de gezondheid. Naarmate men ouder wordt, neemt het risico op een slechtere gezondheid toe. Werknemers van 45 tot 65 jaar met een minder dan goede gezondheid voldoen minder vaak aan zowel de fysieke als psychische eisen van hun werk dan werknemers met een goede gezondheid. Ook verwachten ze tot op een kortere leeftijd in staat te zijn om door te werken.

Een kortere werkweek wordt door 45- tot 65-jarige werknemers het vaakst genoemd als omstandigheid die ertoe kan bijdragen dat ze langer willen en kunnen doorwerken. Daarnaast wordt ook fysiek en/of psychisch lichter werk als een belangrijke conditie hiervoor gezien. Dat geldt in sterkere mate voor werknemers met minder dan goede gezondheid dan voor werknemers met een goede gezondheid.

Technische toelichting

In dit artikel worden meerdere gegevensbronnen gebruikt. De cijfers over de netto-arbeidsparticipatie en de binding met de arbeidsmarkt zijn afkomstig uit de Enquête beroepsbevolking (EBB). De EBB is een steekproefonderzoek onder de Nederlandse bevolking van 15 jaar en ouder met als doel het verstrekken van informatie over de relatie tussen mens en arbeidsmarkt. Hierbij worden kenmerken van personen in verband gebracht met hun huidige dan wel toekomstige positie op de arbeidsmarkt.

De levensverwachting wordt berekend met waarnemingen uit de Bevolkingsstatistiek. Deze waarnemingen zijn gebaseerd op informatie die het CBS ontvangt uit de bevolkingsregisters van gemeenten. Deze gegevens hebben betrekking op alle personen die in het bevolkingsregister zijn opgenomen. De Bevolkingsstatistiek geeft informatie over de omvang en samenstelling van de bevolking op 1 januari. Daarnaast geeft de statistiek informatie over de veranderingen die van jaar op jaar optreden in de omvang en samenstelling van de bevolking door geboorte, sterfte en migratie.

Cijfers over de gezonde levensverwachting zijn ook gebaseerd op gegevens uit de Bevolkingsstatistiek, aangevuld met informatie afkomstig uit de Gezondheidsenquête. In de Gezondheidsenquête wordt gevraagd naar de diverse aspecten van gezondheid, aandoeningen, beperkingen, contacten met zorgverleners, leefstijl en preventief gezondheidsgedrag.

De cijfers die betrekking hebben op de inkomstenbronnen komen uit het Stelsel van Sociaal-statistische Bestanden (SSB). Het SSB bevat databestanden met gegevens over onder andere personen, banen en opleidingen. De meest recente cijfers over de inkomstenbronnen hebben als peildatum 26 september 2014. Het gaat om voorlopige cijfers.

Voor de cijfers over duurzame inzetbaarheid van werknemers is gebruik gemaakt van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2015. De NEA is een enquête onder werknemers in Nederland die wordt uitgevoerd door CBS en TNO met financiële steun van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. De NEA heeft een brede focus op arbeid: arbeidsomstandigheden, arbeidsongevallen, arbeidsinhoud, arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden zijn de vijf hoofdelementen van de arbeidssituatie van werknemers die worden bevraagd. Voor de NEA 2015 zijn 140 000 personen benaderd om deel te nemen, wat heeft geleid tot een respons van 46 000 werknemers.

Begrippen

Netto-arbeidsparticipatie

Het aandeel van de werkzame beroepsbevolking in de bevolking (beroeps- en niet-beroepsbevolking). De gegevens worden meestal gepresenteerd voor de bevolking van 15 tot 75 jaar.

Werkloze beroepsbevolking

Personen zonder betaald werk, die recent naar werk hebben gezocht en daarvoor direct beschikbaar zijn.

Levensverwachting

Het aantal jaren dat een persoon van een bepaalde leeftijd naar verwachting nog zal leven, berekend uit een overlevingstafel.

Gezonde levensverwachting

Het aantal jaren dat een persoon van een bepaalde leeftijd naar verwachting (nog) in goede gezondheid zal leven, onder de aanname dat de huidige kansen op sterfte en ongezondheid gelijk blijven. Er zijn vier varianten van de gezonde levensverwachting: in als goed ervaren gezondheid, zonder chronische ziektes, zonder lichamelijke beperkingen en in goede geestelijke gezondheid. In dit artikel komt alleen de Levensverwachting in als goed ervaren gezondheid aan de orde.

Levensverwachting in als goed ervaren gezondheid

Voor het berekenen van levensverwachting in als goed ervaren gezondheid is het aantal (gezonde) jaren bepaald op basis van de vraag 'Hoe is over het algemeen uw gezondheid(stoestand)?'. Mensen die deze vraag beantwoorden met 'goed' of 'zeer goed' worden gezond genoemd.

Ervaren gezondheid

De ervaren gezondheid is gebaseerd op de vraag 'Hoe is over het algemeen uw gezondheid?' uit de NEA. Mensen die deze vraag beantwoorden met 'goed' of 'zeer goed' ervaren een goede gezondheid. Beantwoorden ze deze vraag met 'gaat wel', 'slecht' of 'zeer slecht', dan ervaren ze een minder dan goede gezondheid.

Chronische ziektes en aandoeningen

Het hebben van een chronische ziekte of aandoening is gebaseerd op de vraag 'Heeft u één of meer van de volgende langdurige ziekten, aandoeningen of handicaps, en zo ja kunt u aangeven welke?' uit de NEA. De antwoordcategorieën bevatten veertien veelvoorkomende chronische ziektes en aandoeningen (bijvoorbeeld hart- of vaatziekten) en de antwoordcategorieën 'nee' en 'anders'. Mensen die deze vraag beantwoordden met 'nee', hebben geen chronische ziekte(s) en/of aandoening(en).

Literatuur

Bruggink, J.W, J. Garssen, B. Lodder en M. Kardal (2009). Trends in gezonde levensverwachting. Bevolkingstrends, 1/2009.

<https://www.cbs.nl/NR/rdonlyres/FEC57CCD-AECC-49E5-AEC7-05BD9A81293D/0/2009k1b15p60art.pdf>

CBS (2016, 1 maart). Pensioenleeftijd voor negende jaar omhoog. CBS nieuwsbericht. <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2016/09/pensioenleeftijd-voor-negende-jaar-omhoog>

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2016). Rijksjaarverslag 2015.

<https://www.rijksoverheid.nl/binaries/rijksoverheid/documenten/jaarverslagen/2016/05/18/sociale-zaken-en-werkgelegenheid-2015/15.-xv-sociale-zaken-en-werkgelegenheid.pdf>

Otten, F, K. Arts, M. Schuring en A. Burdorf. Het effect van werkbelasting op voortijdige arbeidsuittreding bij ouderen. Sociaaleconomische trends, 4/2012, 55-56.

<https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2013/04/het-effect-van-werkbelasting-op-voortijdige-arbeidsuittreding-bij-ouderen>

Ramaekers, M. (2016, 13 september). 55-plussers steeds vaker aan het werk. Economisch Statistische Berichten. <https://esb.nu/kort/20020223/55-plussers-steeds-vaker-aan-het-werk>

Rijksoverheid (2016). <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/algemene-ouderdomswet-aow>

TNO/CBS (2016). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2015. Methodologie en globale resultaten. Leiden/Heerlen. <https://www.cbs.nl/nl-nl/publicatie/2016/20/nationale-enquete-arbeidsomstandigheden-2015>

CBS, 2016a: Bevolking; kerncijfers. <http://statline.cbs.nl/Statweb/publication/?DM=SLNL&PA=37296ned&D1=19-21&D2=0,10,20,30,40,50,65-66&HDR=G1&STB=T&VW=T>

CBS, 2016b: Arbeidsdeelname; kerncijfers.
<http://statline.cbs.nl/Statweb/publication/?VW=T&DM=SLNL&PA=82309NED&D1=23&D2=a&D3=0,11-22&D4=0&D5=14,19,24,29,34,39,44,49,54,59,64&HD=170112-1746&HDR=T,G3,G1,G4&STB=G2>

CBS, 2016c: Arbeidsdeelname; binding met de arbeidsmarkt.
<http://statline.cbs.nl/Statweb/publication/?VW=T&DM=SLNL&PA=82922NED&D1=0-1,4-18&D2=0&D3=6-7&D4=14,64&HD=170116-1342&HDR=G3,G2&STB=G1,T>

CBS, 2016d: Personen naar combinaties van inkomstenbronnen; arbeid, uitkering, pensioen.
<http://statline.cbs.nl/Statweb/publication/?VW=T&DM=SLNL&PA=81560NED&D1=a&D2=0&D3=8-11&D4=0&D5=0&D6=3,l&HD=170116-1344&HDR=G4,G3,G5,G2,G1&STB=T>

CBS, 2016e: Personen naar inkomstenbron; arbeid, uitkering, pensioen.
<http://statline.cbs.nl/Statweb/publication/?VW=T&DM=SLNL&PA=81569NED&D1=0,7&D2=0&D3=8-11&D4=0&D5=l&HD=161212-1137&HDR=G4,G3,G1,T&STB=G2>

CBS, 2016f: Gezonde levensverwachting; vanaf 1981.
<http://statline.cbs.nl/Statweb/publication/?VW=T&DM=SLNL&PA=71950NED&D1=01&D2=a&D3=14&D4=0&D5=4-34&HD=170120-1402&HDR=T,G2,G3,G1&STB=G4>

B.1 Actuele inzetbaarheid van werknemers van 45 tot 65 jaar naar gezondheid, 2015

	Chronische ziekte of aandoening		Ervaren gezondheid	
	geen	wel	goed	minder dan goed
	%			
Voldoen aan de fysieke eisen die mijn werk aan mij stelt	92,3	80,4	91,9	69,6
Voldoen aan de psychische eisen die mijn werk aan mij stelt	91,4	85,6	92,0	77,5
Gemakkelijk een nieuwe functie kunnen krijgen bij mijn huidige werkgever	43,8	36,3	44,1	27,4
Gemakkelijk een nieuwe baan kunnen krijgen bij een andere werkgever	41,6	29,0	40,1	21,5

Bron: CBS/TNO.

B.2 Leeftijd tot waarop werknemers van 45 tot 65 jaar willen en kunnen doorwerken naar gezondheid, 2015

	Chronische ziekte of aandoening		Ervaren gezondheid	
	geen	wel	goed	minder dan goed
	jaren			
Willen doorwerken	64,5	64,3	64,5	64,0
In staat tot doorwerken	65,2	63,8	65,1	62,5

Bron: CBS/TNO.

B.3 Omstandigheden die volgens werknemers van 45 tot 65 jaar bijdragen aan het willen en kunnen doorwerken tot een hogere leeftijd naar gezondheid, 2015

	Chronische ziekte of aandoening		Ervaren gezondheid	
	geen	wel	goed	minder dan goed
	%			
Omstandigheden willen doorwerken tot hogere leeftijd¹⁾				
Lichter werk (fysiek en/of psychisch)	22,7	29,7	23,5	34,2
Minder uren of minder dagen per week werken	49,7	49,9	50,4	48,0
Omscholing/bijtscholing	5,9	7,6	6,1	8,7
Meer uitdaging of voldoening in het werk	10,8	12,5	11,1	13,4
Als stoppen financieel onaantrekkelijker wordt	27,5	30,4	29,1	27,8
Werkgever/collega's die ondersteunen dat ik langer doorwerk	11,7	10,9	11,9	9,4
Familie/vrienden die ondersteunen dat ik langer doorwerk	7,7	6,9	7,8	5,8
Minder zorgtaken voor familie of andere naasten	6,1	8,0	6,7	7,9
Betere gezondheid	5,8	23,4	6,8	37,2
Andere omstandigheden	2,4	3,3	2,7	3,5
Weet niet	13,5	9,0	12,2	8,6
N.v.t.; ik wil hoe dan ook niet langer doorwerken	21,0	21,3	21,3	20,4
Omstandigheden in staat tot doorwerken tot hogere leeftijd¹⁾				
Lichter werk (fysiek en/of psychisch)	29,6	36,2	30,5	39,9
Minder uren of minder dagen per week werken	55,5	55,1	56,5	51,5
Omscholing/bijtscholing	6,6	7,9	6,7	8,6
Werkgever/collega's die ondersteunen dat ik langer doorwerk	13,8	13,4	14,3	11,0
Minder zorgtaken voor familie of andere naasten	8,2	9,8	9,0	9,0
Betere gezondheid	6,7	28,1	8,3	43,4
Andere omstandigheden	2,9	3,7	3,1	3,7
Weet niet	22,9	16,1	21,7	13,4
N.v.t.; ik ben hoe dan ook in staat tot langer doorwerken	9,7	9,8	9,3	11,1

Bron: CBS/TNO.

¹⁾ Meerdere antwoorden mogelijk.

Verklaring van tekens

Niets (blanco)	Een cijfer kan op logische gronden niet voorkomen
.	Het cijfer is onbekend, onvoldoende betrouwbaar of geheim
*	Voorlopige cijfers
**	Nader voorlopige cijfers
2016–2017	2016 tot en met 2017
2016/2017	Het gemiddelde over de jaren 2016 tot en met 2017
2016/'17	Oogstjaar, boekjaar, schooljaar enz., beginnend in 2016 en eindigend in 2017
2014/'15–2016/'17	Oogstjaar, boekjaar, enz., 2014/'15 tot en met 2016/'17

In geval van afronding kan het voorkomen dat het weergegeven totaal niet overeenstemt met de som van de getallen.

Colofon

Uitgever

Centraal Bureau voor de Statistiek
Henri Faasdreef 312, 2492 JP Den Haag
www.cbs.nl

Prepress

CCN Creatie, Den Haag

Ontwerp

Edenspiekermann

Inlichtingen

Tel. 088 570 7070
Via contactformulier: www.cbs.nl/infoservice

© Centraal Bureau voor de Statistiek, Den Haag/Heerlen/Bonaire, 2017.
Verveelvoudigen is toegestaan, mits CBS als bron wordt vermeld.