

Artikelen

Welke bedrijfstakken vergrijzen?

Chantal Melser

De Nederlandse bevolking vergrijst. Ook de werknemers worden gemiddeld steeds ouder. In de komende tien jaar gaan veel werknemers met pensioen. Welke bedrijfstak zal daardoor de komende tien jaar veel nieuwe werknemers zoeken? Is dat voltijd- of deeltijdwerk, en betaalt het goed? De vergrijzing slaat sterk toe in de industrie. Daar ontstaan weinig nieuwe banen, maar er zullen veel vaklieden vervangen moeten worden. In het onderwijs zal een grote vraag naar hooggeschoold personeel blijven bestaan. Zowel de leraren van de basisscholen, maar vooral ook de leraren in het voortgezet onderwijs en de universitaire docenten zullen in groten getalen de pensioengerechtigde leeftijd bereiken.

1. Inleiding

In relatief korte tijd is er veel veranderd aan de leeftijdsopbouw van de Nederlandse bevolking. Sinds de jaren zeventig is, mede door de introductie van de anticonceptiepil, het geboortecijfer omlaag gegaan. De bevolking groeit sindsdien nog wel, maar de gemiddelde leeftijd gaat omhoog. Dit weerspiegelt zich in de populatie van werknemers. Daarnaast is het aantal banen de afgelopen jaren steeds gegroeid. Deze banen worden bezet door mensen die gemiddeld ouder zijn dan voorheen. Dit betekent dat bij een ongewijzigde situatie steeds grotere groepen de arbeidsmarkt zullen verlaten. Tegelijkertijd is men gewend geraakt aan het vervroegd uittreden van werknemers. Regelingen als de VUT en de instroom in de WAO hebben sinds de jaren zeventig de arbeidsparticipatie van ouderen sterk doen dalen. Dit zal in de toekomst steeds meer problemen geven voor de betaalbaarheid van de sociale uitkeringen. Steeds minder werknemers moeten op den duur de premies en belastingen opbrengen voor een groeiende groep ouderen die de arbeidsmarkt inmiddels verlaten heeft.

Nederland staat niet alleen met dit probleem. In de hele Europese Unie vergrijst de bevolking, en daarmee ook de werknemerspopulatie. Zowel in Europees verband als op nationaal niveau wordt het beleid aangepast om het werken van ouderen te stimuleren. In 2001 heeft de Europese Unie zich tot doel gesteld dat in 2010 de helft van de bevolking tussen de 55 en 65 jaar aan het werk moet zijn. Dit beleid beoogt dat arbeidskrachten langer actief zijn, zodat ze langer sociale premies opbrengen en er tegelijkertijd minder inactieve ouderen drukken op de collectieve sociale lasten die werknemers opbrengen. Op nationaal niveau wordt bestaande wet- en regelgeving aangepast met als doel de uitstroom van werknemers uit te stellen. De ouderentrichtlijn van de WW bestaat sinds 1994 niet meer,

waardoor ouderen niet meer met voorrang kunnen afvloeien bij collectieve ontslagen. De relatief makkelijke uitgang voor oudere werknemers via de WAO wordt sinds de jaren negentig meer en meer geblokkeerd door strengere toelatingscriteria. In de eerste helft van de jaren negentig leidde dit inderdaad tot een afname van de instroom. Bovendien zouden meer ouderen naast een gedeeltelijke WAO-uitkering blijven werken. Een gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid leidt dan niet tot het verlaten van de arbeidsmarkt. Tussen 1995 en 1998 nam het aantal werkende arbeidsongeschikten inderdaad toe van 39 duizend tot 45 duizend (Kartopawiro en Ploeger, 1998; Weidum en Linder, 2002).

Buiten het probleem van de betaalbaarheid van onze verzorgingsstaat heeft het groeiende aandeel oudere werknemers ook effecten op de bedrijven zelf. Een evenwichtige leeftijdsopbouw van het personeel is van groot belang voor een bedrijf. Kennis of bepaalde managementlagen kunnen verloren gaan als grote groepen oudere werknemers in korte tijd het bedrijf verlaten. Daarnaast zullen bedrijven met veel oudere werknemers actiever moeten werven om opvallende functies te vervullen. Al deze vraagstukken houden natuurlijk ook verband met de bedrijfseconomische situatie waarin het bedrijf zich bevindt. Zit het bedrijf in een groeiemarkt of wordt juist overwogen om werkgelegenheid te verplaatsen naar een land waar de lonen lager liggen. Naast al deze (individuele) bedrijfseconomische overwegingen is te verwachten dat de veroudering van de werknemers in de komende jaren zal leiden tot een vervangingsvraag die groter is dan ooit.

Voor een belangrijk deel zullen de vacatures opgevuld moeten worden door schoolverlaters. Vrijgevallen banen zullen ook deels worden vervuld door kandidaten met geschikte werkervaring die nu ook al een baan hebben, maar deze laten dan weer andere vacatures achter die wel geschikt zijn voor kandidaten zonder werkervaring. Schoolverlaters zullen wellicht niet in alle gevallen aan de vervangingsvraag kunnen voldoen. Enerzijds omdat er te weinig schoolverlaters zijn met een geschikte opleiding voor een specifieke sector, anderzijds omdat de jongere, instromende werknemers andere arbeidsvoorwaarden waarderen dan de uitstromende werknemers gewend waren. Waar vroeger voltijd-banen de norm waren, wordt nu vaker gezocht naar banen waarbij arbeid en zorg te combineren zijn. Als in vergrijzende sectoren de arbeidsvoorwaarden niet aansluiten bij de wensen van de potentiële nieuwe werknemers, zullen jongeren afhaken en herintredende vrouwen een baan zoeken waar de werktijden wél aansluiten bij zorgtaken.

Dit artikel beschrijft enkele sectoren waar ouderen een groot deel van de werkgelegenheid dragen. De banen van

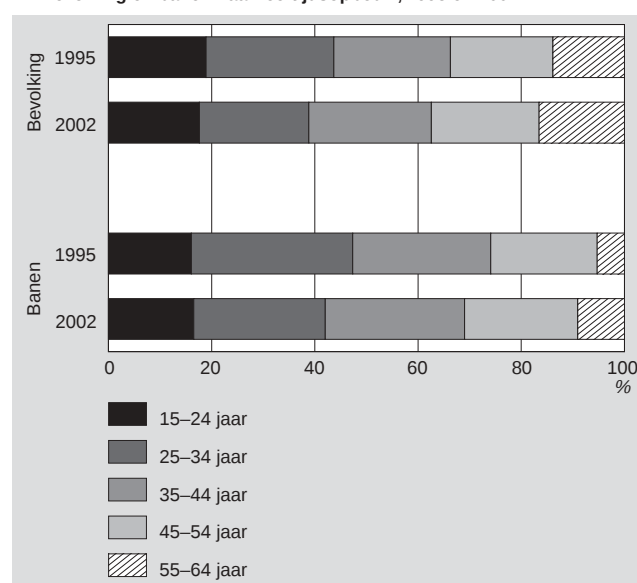
deze oudere werknemers worden beschreven naar geslacht, arbeidsduur en uurloon. De vergelijking van de banen die vrijkomen doordat ouderen stoppen met werken met enkele gegevens over de potentiële instroom geeft aan waar de komende tien jaar knelpunten te verwachten zijn.

2. Resultaten

2.1 Bevolking en banen

De totale bevolking is tussen 1995 en 2002 gegroeid van 15,4 miljoen tot 16,2 miljoen. Ouderen hebben daar hun bijdrage aan geleverd: het aantal personen tussen 55 en 65 jaar steeg in deze periode van 1,5 miljoen tot 1,8 miljoen. Terwijl het aandeel ouderen in de bevolking toenam, is het aandeel jongeren tussen de 15 en 35 jaar gedaald. De grootste afname vond plaats bij de personen tussen 25 en 35 jaar, van 2,6 miljoen in 1995 tot 2,3 miljoen in 2002. Dit heeft zowel te maken met de grote aantallen personen die na de tweede wereldoorlog geboren zijn, de baby-boomers, als met afnemende geboorteaantallen na 1970.

1. Bevolking en banen naar leeftijdsopbouw, 1995 en 2002

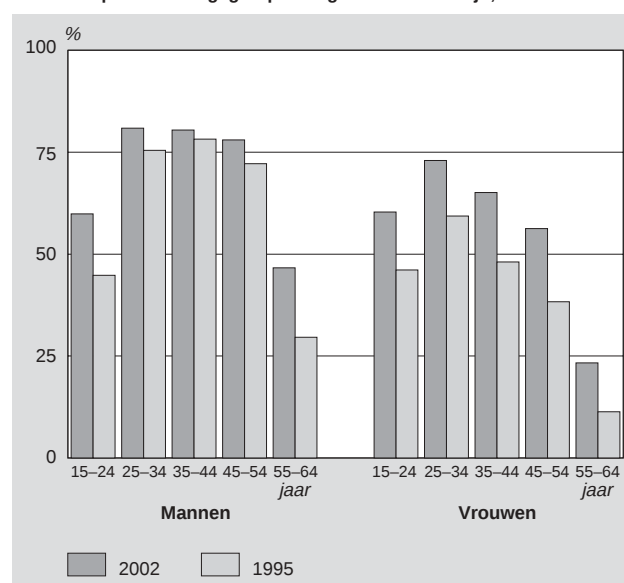


De werkgelegenheid is tussen 1995 en 2002 gestegen van 6,3 tot 7,5 miljoen banen. Jongeren, ouderen en vrouwen van alle leeftijden profiteerden van deze stijging. In 1995 had 15 procent van zowel de mannen als de vrouwen tussen 15 en 25 jaar een baan, in 2002 was dit voor beide gestegen tot 60 procent. Deels is dit een toename van bijbanen van scholieren en studenten. In 1992 werkte een derde van de scholieren en studenten naast de opleiding, in 2002 is dit toegenomen tot ruim de helft.

Van de mannen tussen 25 en 55 jaar had in 1995 meer dan 70 procent een baan. Dit percentage is in 2002 gestegen met circa 5 procentpunten. Bij de vrouwen is de stijging groter. In de leeftijdsgroepen tussen de 25 en 55 jaar groeide het aandeel vrouwen met een baan met 14 tot 18 procentpunten, tot aan 55 tot 70 procent. Er is al jarenlang

een toename van het aantal vrouwen dat werkt na school of opleiding. Daarnaast zeggen minder vrouwen hun baan op bij de geboorte van het eerste kind. Ook valt een groot deel van de herintredende vrouwen in deze leeftijdsgroepen. De groei van het aantal banen in de zorg en het onderwijs speelt ook een rol. Dit zijn sectoren waar veel vrouwen werken. Het patroon dat het aandeel vrouwen met een baan afneemt met de leeftijd vanaf 35 jaar is echter nog steeds aanwezig. In alle leeftijdsgroepen boven 35 jaar hadden vrouwen beduidend minder vaak een baan dan mannen.

2. Banen per bevolkingsgroep naar geslacht en leeftijd, 1995 en 2002



Hoe ouder iemand wordt, hoe kleiner de kans dat men als werknemer actief is. Dit komt deels door een groeiend aandeel van arbeidsongeschikten, deels ook door vervroegde uittreding of ontslag. Toch is hier tussen 1995 en 2002 het een en ander in veranderd. Het aandeel oudere werknemers in de bevolking van 15 tot 65 jaar groeide van 13,9 procent naar 16,5 procent. Er waren in 2002 ook veel meer oudere werknemers. In 1995 waren er per honderd ouderen twintig banen bezet, in 2002 was dat meer dan anderhalf keer zoveel met 35 banen per honderd personen van 55 tot 65 jaar.

Uittreden of doorwerken?

Het groeiende aantal oudere werknemers is voor een deel het gevolg van overheidsbeleid. Dit beleid is erop gericht dat ouderen juist langer blijven werken. Zoals in de inleiding al is aangegeven, is men zich steeds meer bewust geworden van de onbetaalbaarheid van de sociale verzorgingsstaat indien het beleid niet zou worden aangepast. De riantе voorzieningen voor vervroegde uittreding van de jaren zeventig zijn versoberd of omgebouwd tot flexibele pensioenregelingen. Bij deze flexibele pensioenregelingen wordt langer werken meestal beloond in de vorm van een hogere uitkering. Deze maatregel zou de uitstroom van 60 jaar en ouder verminderen. De toegenomen participatie kwam inderdaad deels door het verschuiven (tussen 1994

en 1999) van de 'meest populaire' uittredingsleeftijd van mannen van 60 naar 61 jaar. Hierdoor is het waarschijnlijk dat de VUT-maatregel een deel van de stijging in de arbeidsparticipatie van mannen tussen 55 en 65 jaar veroorzaakte (SCP 2001). Vrouwen hadden voorheen geen voorkeursleeftijd voor uittreding, maar in 1999 ontstond er een uittredingspiek bij 60 jaar, samen met een toename van VUT-uitkeringen voor vrouwen. Voor hen had de VUT-maatregel dus nog geen remmend effect. De uitstroom van oudere werknemers naar de WW is tussen 1998 en 2002 min of meer stabiel gebleven, net als de uitstroom naar de WAO. Daarnaast zouden meer ouderen naast een gedeeltelijke WAO-uitkering kunnen blijven werken (SCP 2001). Een gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid leidt dan niet tot uitstroom uit het werk. Voor vrouwen geldt bovendien dat de stijgende arbeidsparticipatie gelijke tred houdt met de algehele tendens dat vrouwen vanaf jongere leeftijd vaker een baan hebben (SCP 1998).

Naast het veranderende overheidsbeleid speelde de gunstige economische situatie in de periode 1995–2002 waarschijnlijk een zeer grote rol. Er bestond een grote vraag naar werknemers en bedrijven waren minder geneigd om ouderen door ontslag of vervroegd pensioen af te laten vloeien (van der Zwan, 2002).

2.2 Banen van oudere werknemers

Met het toenemend aantal personen tussen de 55 en 65 jaar én het toenemend aantal banen dat door hen bezet wordt, groeide ook het aandeel van oudere werknemers in de werkgelegenheid. In 1995 was ruim 5 procent van de banen door hen bezet. Dit groeide gestaag tot 9 procent in 2002 (van der Zwan, 2002). Hieronder beschrijven we de kenmerken van banen die binnen nu en tien jaar vrijkomen door uitstroom van ouderen.

De uitstroom van mannen wordt het grootst

Van alle banen die in 2002 bezet werden door mannen, was 11 procent bezet door een oudere werknemer. Dit is lager dan de 15 procent die ouderen uitmaakten van de bevolking tussen 15 en 65 jaar. In absolute aantallen gaat het om 425 duizend banen. Van alle banen bezet door vrouwen, was 7 procent voor een oudere werknemer. Het gaat in totaal om 209 duizend banen. Oudere vrouwen hadden dus relatief weinig een baan. Het zijn vooral de mannen die gaan uitstromen wegens vergrijzing. Met de groeiende participatie van vrouwen zal het aandeel vrouwen in de uitstroom in de loop van de tijd wel toenemen.

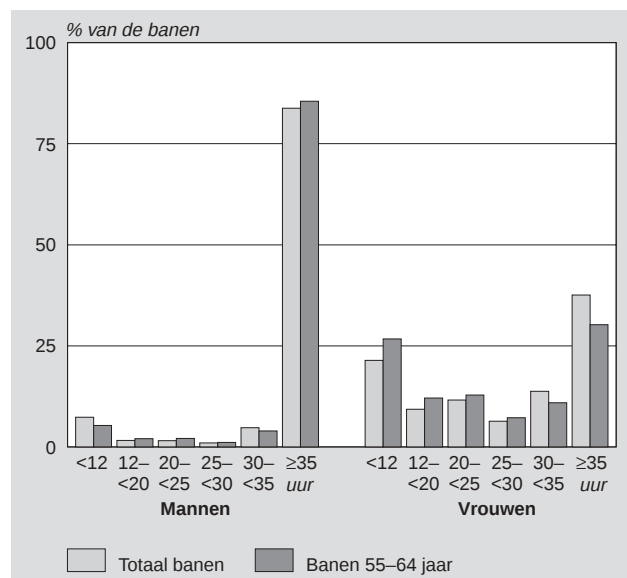
Rustige laatste loodjes of volledige banen?

Oudere werknemers bezetten 9 procent van het totaal aantal banen. Uitgedrukt in arbeidsvolume reikte het aandeel van oudere werknemers een fractie hoger (9,2 procent). Oudere werknemers droegen dus vrijwel evenveel bij aan het arbeidsvolume als aan het aantal banen. Dat betekent dat ouderen eerder méér dan minder uren maakten in vergelijking tot jongere werknemers. Dit komt door het relatief hoge aantal mannelijke oudere werknemers met een lange werkweek.

Mannelijke oudere werknemers werkten meestal meer dan 35 uur per week, net als alle jongere mannen. De kleinere banen tot 25 uur werden voornamelijk bezet door de jongste werknemers (15 tot 25 jaar), maar van de oudste werknemers (55 tot 65 jaar) had ook nog 10 procent zo'n kleine baan. In een aantal gevallen zal hierbij sprake zijn van een bijbaan die naast de hoofdbaan bestaat.

Het grootste deel van de banen van vrouwelijke oudere werknemers was nog altijd meer dan 35 uur, maar het aandeel van deze banen lag aanzienlijk lager dan bij de mannen. Hun jongere vrouwelijke collega's werkten in verhouding vaker in zo'n grote baan. Oudere vrouwen bezetten vaker kleinere banen van minder dan 30 uren per week. Dit kan historisch zo gegroeid zijn, omdat de vrouwen gedurende hun hele loopbaan (eventueel sinds het herintreden) een kleine baan gehad hebben. Het kan er echter ook op wijzen dat vrouwelijke werknemers aan het eind van hun loopbaan minder uren maken dan voorheen.

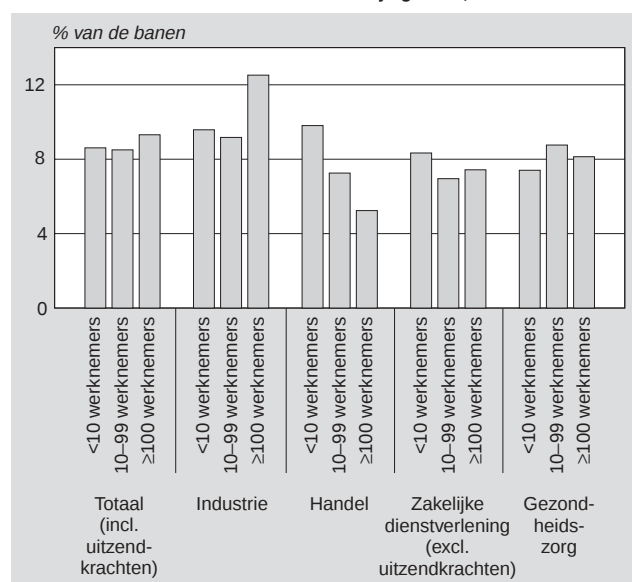
3. Arbeidsduur per week naar geslacht en leeftijd, 2002



Bedrijfsgrootte verklaart aandeel oudere werknemers niet

Bij grote bedrijven werkten over het algemeen niet meer of minder oudere werknemers dan bij kleine bedrijven. Er waren echter enkele bedrijfsklassen waar bedrijfsgrootte wél een verschil maakte. De grootste bedrijfsklassen, vanaf ongeveer 1 miljoen werknemers, nemen we hier onder de loep. In de industrie hadden grote bedrijven (meer dan honderd werknemers) naar verhouding meer banen bezet door ouderen. In de handel hadden grote bedrijven juist een kleiner aandeel banen van ouderen. In de zakelijke dienstverlening en de gezondheidszorg waren de banen bij grote en kleine bedrijven even vaak bezet door werknemers tussen de 55 en 65 jaar. Voor de zakelijke dienstverlening is dit aandeel berekend exclusief uitzendkrachten. Uitzendbureaus zijn over het algemeen grote bedrijven, en zij hadden een heel laag aandeel ouderen. Om vertekening te voorkomen, zijn deze niet meegerekend bij de zakelijke dienstverlening, maar wel bij het totaal.

4. Aandeel oudere werknemers naar bedrijfsgrootte, 2002

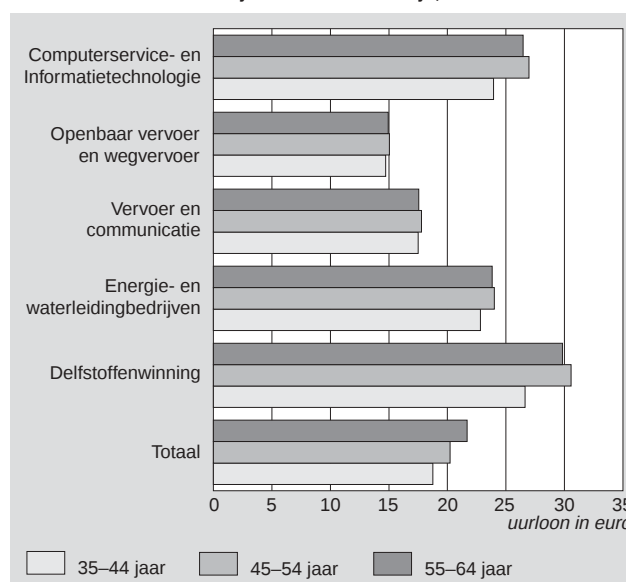


Oudere werknemers zijn vaak duurder

Over het algemeen zijn banen van oudere werknemers duurder dan gemiddeld. Niet alleen werken ze vaak voltijd, maar ook ligt het uurloon van een oudere werknemer over het algemeen boven het gemiddelde. Hardnekkig is het geloof dat oudere werknemers een lagere productiviteit zouden hebben. Een oudere werknemer mag dan wel een iets hoger ziekteverzuim hebben, maar daar staat tegenover dat een oudere werknemer vaak ook een schat aan ervaring heeft en daardoor een hoge productiviteit kan hebben (Dorhout et al., 2002). Bovendien hebben ouderen gemiddeld een lagere mobiliteit, waardoor de specifieke ervaring voor het bedrijf vaak voor langere tijd behouden blijft. De productiviteit van oudere werknemers kan ook verband houden met de snelheid waarmee veranderingen in een bedrijf worden doorgevoerd. Snelle technologische ontwikkelingen kunnen het risico meebrengen dat oudere werknemers minder productief raken dan bij relatief langzame veranderingen in het productieproces. Verschillende onderzoeken spreken elkaar tegen over de productiviteit van ouderen en daarmee over de rechtvaardiging van de hogere arbeidskosten van oudere werknemers (Dorhout et al., 2002).

Hoewel het uurloon van een oudere werknemer gemiddeld hoger was, kwam het ook voor dat banen van oudere werknemers een (iets) lager uurloon uitbetaalden dan de banen voor jongere collega's. In de delfstoffenwinning, de energie- en waterleidingbedrijven, vervoer en communicatie, openbaar vervoer en wegvervoer en in de computerservice en informatietechnologie was het uurloon van een baan van een oudere werknemer gemiddeld lager dan het uurloon van banen van werknemers tussen de 45 en 55 jaar. Hierbij is niet gecorrigeerd voor achtergrondkenmerken, zoals opleidingsniveau, functieniveau, ervaring en dienstverband, die de betaling van een baan beïnvloeden. Bovendien zijn ook eventuele secundaire arbeidsvoorwaarden, zoals optieregelingen of een auto van de zaak, niet opgenomen in het uurloon.

5. Uurloon in enkele bedrijfsklassen naar leeftijd, 2002



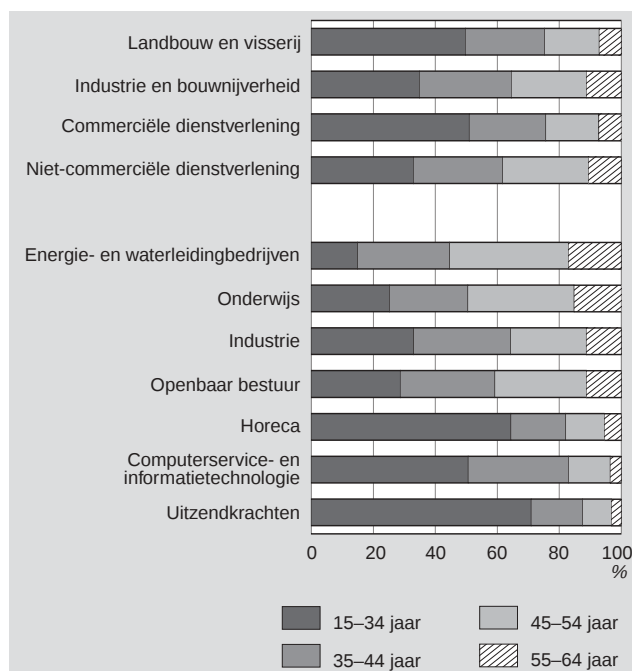
2.3 Sterke vergrijzing in industrie en onderwijs

Het aandeel van de banen die bezet werden door een oudere werknemer verschilt sterk per sector. Voor de indeling naar cao-sector is dit al eerder kort beschreven (de Vries, 2001). In dit artikel wordt een meer gedetailleerde indeling bekeken naar bedrijfsklasse en bedrijfstak.

Enkele bedrijfstakken hadden naar verhouding zeer weinig banen voor werknemers tussen de 55 en 65 jaar. Zo werden de banen voor uitzendkrachten meestal vervuld door jonge werknemers. Deze banen zijn vaak klein in omvang, en dienen regelmatig als bijbaan of als opstap voor een entree op de arbeidsmarkt. Voor oudere werknemers zijn deze banen minder interessant. Ook bedrijven in de computerservice en informatietechnologie hadden minder dan 4 procent banen voor oudere werknemers. Dit is een relatief jonge bedrijfstak die tussen 1995 en 2002 sterk groeide. Deze bedrijfstak had een flitsend imago van snelle jongens. Afgezien van het feit of de opleiding of ervaring van oudere werknemers aansloot bij deze bedrijfstak, zou ook de bedrijfscultuur potentiële oudere werknemers af kunnen schrikken. De banen en baantjes in de horeca waren ook niet in zwang onder de oudere werknemers. Slechts 5 procent werd bezet door een werknemer boven de 55 jaar. Ouders dragen ettelijke gangen van het kerstdiner rond, kamermeisjes bukken bij het opmaken van hotelbedden – iets wat voor een oudere werknemer fysiek zwaar zou kunnen zijn. Ook de bedrijfsklassen landbouw en detailhandel hadden een laag aandeel van 6 tot 7 procent banen voor werknemers tussen de 55 en 65 jaar. Dit aandeel mag voor de landbouw laag zijn, maar het geeft geen realistisch totaalbeeld van de werkgelegenheid voor ouderen. Er waren in 2002 zo'n 24 duizend ouderen die als agrariër in hun eigen bedrijf werken. Zij zijn echter niet zichtbaar in de gegevens van de banen van werknemers. Inclusief de zelfstandigen hadden ouderen in de landbouw juist een hoog aandeel van 15 procent. In de detailhandel werkten ook veel ouderen als zelfstandigen. Dit geldt voor meer dan één op de vier ouderen in de detailhandel. Toch vormden deze oudere winkeliers slechts een klein deel van

de totale detailhandel, omdat de detailhandel een grote sector is en ook veel werk biedt aan jongere personen.

6. Banen naar bedrijfsklasse en leeftijdopbouw, 2002



De bedrijfsklassen delfstoffenwinning, industrie, energie- en waterleidingbedrijven, openbaar vervoer en wegvervoer, openbaar bestuur en onderwijs hadden een bovengemiddeld aandeel banen voor oudere werknemers. Dit was meer dan 10 procent. Ook gemeten in arbeidsvolume blijft deze rangschikking intact. Ouderen bezetten in deze sectoren dus niet vaker dan anderen een deeltijdbaai.

Bij zowel de delfstoffenwinning als bij de energie- en waterleidingbedrijven zijn er tussen 1995 en 2002 veel banen verloren gegaan. Bij de energie- en waterleidingbedrijven was de afname bijna 30 procent. Als gevolg van reorganisaties en personeelsinkrimping, waarschijnlijk mede veroorzaakt door voorbereiding op het invoeren van concurrentie, was de instroom van werknemers laag. Bovendien stromen vaak de oudste werknemers uit, maar blijft de groep daaronder zitten, doordat men een senioriteitsbeginsel hanteert, en ook omdat men ervaren werknemers niet kwijt wil (Dorhout et al., 2002). Deze strategie leidt tot een relatief grote groep 45 tot 55-jarigen. In 2002 was bij de energie- en waterleidingbedrijven slechts 44 procent van de banen bezet door personen jonger dan 45 jaar, tegen 69 procent in de gehele economie. Ook de groei van het aantal banen in het openbaar vervoer en wegvervoer is bescheiden ten opzichte van de totale werkgelegenheid in Nederland. Tussen 1995 en 2002 is het aantal banen in het openbaar vervoer zelfs met een kwart afgenomen tot 38 duizend. In deze sector zal de instroom van jonge werknemers dus minimaal zijn geweest, waardoor het aandeel van ouderen toenam. Deze drie sectoren vertegenwoordigen maar een klein aantal banen in Nederland. De banen in de delfstoffenwinning, de energie- en waterleidingbedrijven en bij het openbaar vervoer en wegvervoer, hadden elk een aandeel van minder dan 3 procent in het totaal.

Bij het openbaar bestuur, de industrie en het onderwijs wordt ook een groot deel van de banen bezet door oudere werknemers. Hieronder zitten relatief grote werkgevers. Dat het openbaar bestuur veel ouderen in dienst had (12 procent), was een rechtstreeks gevolg van de ontwikkeling van de werkgelegenheid bij de overheid: veel instroom gedurende de jaren zeventig en een achterblijvende instroom vanaf 1982. Ook in de periode tussen 1995 en 2002 steeg het aantal banen minder dan gemiddeld, waardoor het personeel vergrijsde. Ruim 40 procent van het openbaar bestuur wordt gevormd door de gemeenten. Daar liep het aandeel van oudere werknemers zelfs op tot 15 procent (Monitor Gemeenten, 2002). De gemiddelde leeftijd van de instroom bij de gemeenten was ongeveer 35 jaar, maar ook in de instroom van nieuw personeel nam het aantal oudere werknemers toe (4 procent van de instroom in 2002). In de hoogconjunctuur van de jaren negentig was de concurrentie van de commerciële sector met de gemeenten sterk. De jonge, hoogopgeleide schoolverlaters kozen vaker voor een baan bij het bedrijfsleven.

De twee overige sectoren met een hoog aandeel ouderen worden met meer details beschreven. De industrie is een van de sectoren waar veel personen werkzaam zijn. In 2002 was deze sector goed voor 13 procent van alle banen in Nederland. Over alle bedrijfsklassen van de industrie samen was het aandeel banen voor 55-65-jarigen hoog met ruim 11 procent. Daarnaast was het onderwijs met 7 procent van het totaal aantal banen een belangrijke werkgever. Het aandeel ouderen lag hier met meer dan 15 procent bijzonder hoog.

2.4 Wie gaat er uitstromen bij industrie en onderwijs

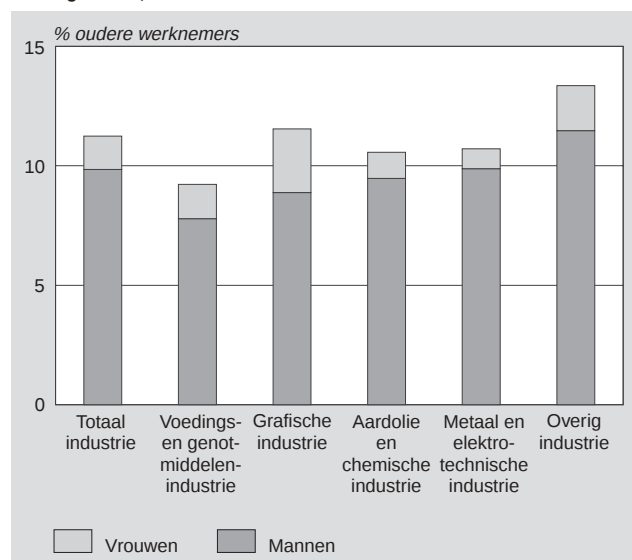
Industrie

In de industrie is het aantal banen tussen 1995 en 2002 met slechts 2 procent toegenomen. In vergelijking met de totale werkgelegenheid is dit laag. De instroom van nieuwe werknemers is dan te klein om de vergrijzing van het zittende personeel op te vangen.

Binnen vrijwel alle takken van de industrie waren veel werknemers tussen de 55 en 65 jaar. Alleen in de voedings- en genotmiddelenindustrie lag het aandeel ouderen net onder de 10 procent. In alle andere takken was dit aandeel hoger, met als hoogste de 13 procent voor de restgroep binnen de industrie. Hiertoe behoort onder andere de textiel- en kledingindustrie, en de hout- en papierindustrie. De grafische industrie met de drukkerijen en uitgeverijen, had met 12 procent ook veel ouderen in dienst. De grootste bedrijfstak binnen de industrie is de metaal- en electrotechnische industrie. Hier was het aandeel van oudere werknemers 11 procent.

De gemeenschappelijke factor in de industrie is de centrale rol van het productieproces. Meer dan 70 procent van de werknemers zijn laaggeschoold. Motivatie is soms belangrijker dan een vakdiploma en binnen het bedrijf wordt aanvullende scholing gegeven voor specialisatie. Binnen de verschillende takken van de industrie zijn specifieke knelpunten aan te wijzen op het gebied van vergrijzing. Binnen

7. Aandeel oudere werknemers naar bedrijfsklasse industrie en geslacht, 2002

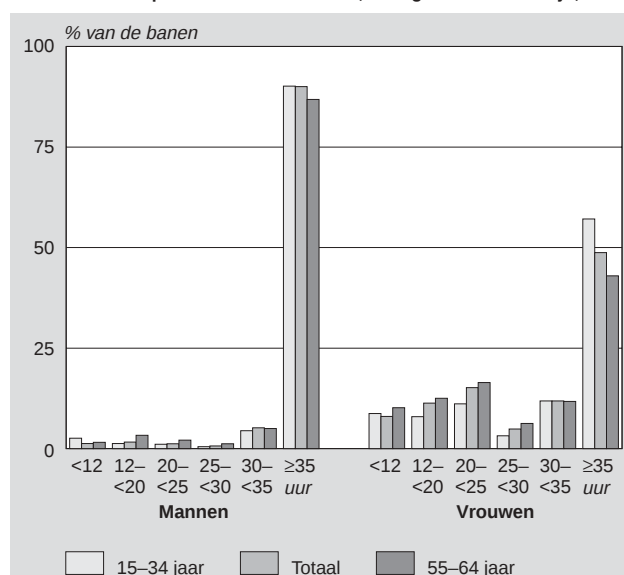


de grafische industrie zorgden nieuwe ontwikkelingen op ICT-gebied voor snelle veroudering van kennis en vaardigheden. Dat zou de instroom van schoolverlaters hebben kunnen bevorderen, maar die nam juist af (CWI, 2004). De werkgelegenheid is hier tussen 1995 en 2002 nagenoeg constant gebleven, maar de banen bleven kennelijk bezet door het zittende personeel. In de chemische industrie is het aantal banen in deze periode zelfs met 4 procent gedaald, wat ook gepaard ging met een lagere instroom van jongeren. Niet overal in de industrie kan je zonder opleiding aan de slag. In de metaalindustrie was er juist een structureel tekort aan specialistische vaklieden. De schoolverlaters met een opleiding in deze richting gingen echter vaak in andere branches werken. De metaalindustrie, met een personeelsbestand dat relatief oud was, weinig vrouwen telde, met weinig deeltijdbanen en weinig mobiliteit, was niet aantrekkelijk voor jongeren (CWI, 2004). Bovendien is de sector conjunctuurgevoelig en biedt daardoor minder zekerheid aan het personeel.

De banen van oudere werknemers in de industrie zijn ongelijk verdeeld tussen mannen en vrouwen. Slechts 12 procent was bezet door een vrouw. Binnen de verschillende bedrijfstakken van de industrie vertoonde dit wel enige variatie. In de grafische industrie kwam het aandeel vrouwen net boven de 23 procent. Dit is binnen de industrie echter een bedrijfsklasse met weinig werknemers. Vooral in de grote bedrijfstak van de metaal- en elektrotechnische industrie was het aandeel vrouwen onder oudere werknemers met 8 procent laag.

Binnen de industrie, ongeacht welke tak, was een werkweek van minimaal 35 uur de norm, en dat gold het sterkst voor de mannen. Bij banen van oudere werknemers is 87 procent voor meer dan 35 uur per week. Van de vrouwelijke oudere werknemers had 43 procent een fulltime baan. Kleinere banen kwamen ook regelmatig voor, maar deze werden door vrouwen van elke leeftijd bezet. Het is wel zo dat vrouwelijke ouderen minder vaak banen van meer dan 35 uur per week hadden dan jongere vrouwen.

8. Arbeidsduur per week in de industrie, naar geslacht en leeftijd, 2002



In de industrie waren de uurlozen van oudere mannen over het algemeen hoger (20,94 euro) dan het gemiddeld uurloon voor alle mannen (17,81 euro) en ook hoger dan voor de andere leeftijdscategorieën. Voor de banen van vrouwelijke werknemers tussen de 55 en 65 jaar was dit niet zo. Zij verdienden wel meer dan gemiddeld voor vrouwen in de industrie (14,93 euro voor oudere vrouwelijke werknemers, 14,14 euro gemiddeld), maar minder dan hun jongere collega's tussen de 35 en 45 jaar (15,24 euro). Zeker in de aardolie- en chemische industrie verdienden vrouwelijke ouderen minder dan hun jongere collega's. Ook hier geldt dat niet gecorrigeerd is voor achtergrondkenmerken als opleidingsniveau, ervaring en dienstverband, noch voor eventuele secundaire arbeidsvoorwaarden.

De banen die in de toekomst vrijkomen in de industrie door uitstroom van oudere werknemers worden dus voornamelijk door mannen achtergelaten. Over het algemeen zijn dit banen van 35 uur of meer per week en met een potentieel hoog uurloon voor deze sector.

Onderwijs

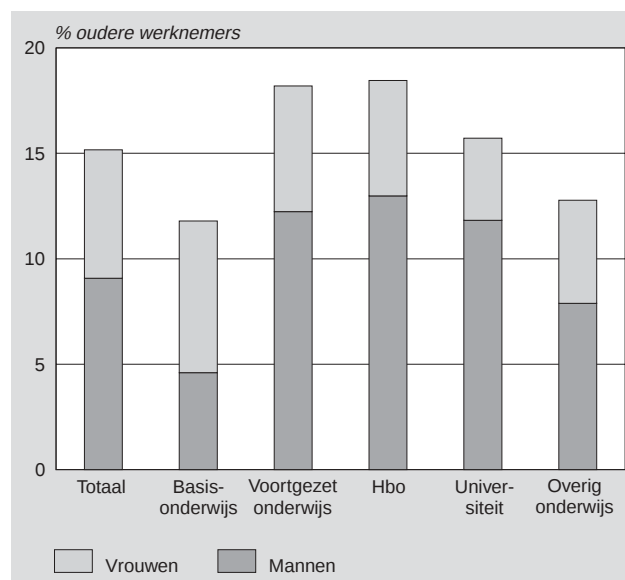
In de jaren zeventig was er een grote groei van de werkgelegenheid in het onderwijs. Veel van de huidige oudere werknemers begonnen toen hun carrière. Gedurende de jaren tachtig en negentig nam het aantal banen nauwelijks toe, waardoor de instroom van jongeren stokte. Bovendien bedongen de vakbonden rechten voor anciënniteit, waardoor het zittende personeel de minste kans op ontslag had. Dit leidde tot een sterk vergrijsd personeelsbestand aan het einde van de twintigste eeuw. Vanaf de tweede helft van de jaren negentig is de werkgelegenheid in het onderwijs echter weer toegenomen, onder meer door de verdere verkorting van de arbeidsduur voor onderwijzend personeel, de groei van het aantal leerlingen en de verkleining van de groepsgrootte in het basisonderwijs. Dit heeft er toe geleid dat het aantal banen in zeven jaar met meer dan 20 procent toenam. De vraag was zo groot dat naast schoolverlaters ook leraren op hogere leeftijd werden verwelkomd. Herintreders poetsten hun kennis weer op en

zij-instromers kregen pedagogische trainingen. Driekwart van de vacatures werden door hen vervuld (CWI, 2004). Zij hielpen de tekorten op te lossen, maar droegen niet bij aan verjonging van het personeelsbestand.

In 2002 was ongeveer de helft van het personeel in het onderwijs ouder dan 45 jaar, tegen ongeveer 30 procent van alle werknemers in Nederland. Het aandeel werknemers in het onderwijs dat tussen de 55 en 65 jaar oud is, bedroeg in 2002 meer dan 15 procent. Het basisonderwijs was in deze groep relatief jong met 'slechts' 12 procent ouderen. Naast de te verwachten uitstroom door de vergrijzing is er ook nog een afname van het aantal leraren door uitstroom naar andere sectoren. De benodigde vervanging zal naar verwachting niet geheel kunnen worden opgevangen door de afgestudeerden van de lerarenopleidingen. Het uitbreiden van het aantal uren van het zittende personeel is nauwelijks een optie om dit tekort op te vangen. Veel werknemers kiezen juist voor het onderwijs omdat de deeltijdbanen hier een combinatie van arbeid en zorg mogelijk maken (OCW, 2003). Er zullen dus alternatieve bronnen van werknemers moeten worden aangeboord, óf werknemers moeten worden overgehaald om langer in het basisonderwijs te blijven werken. Echter, voor het basisonderwijs geldt dat het verwachte tekort aan personeel nog niet acuut op zal treden. Voor het jaar 2004 wordt zelfs een klein overschot verwacht aan onderwijzers voor de basisscholen (Sectorbestuur Arbeidsmarkt en Onderwijs, 2004). Het voortgezet onderwijs kampt nu al met tekorten en de vooruitzichten voor deze sector zijn somberder dan voor de basisscholen. Het voortgezet onderwijs en het hoger beroepsonderwijs hadden in 2002 een aandeel van oudere werknemers van meer dan 18 procent.

Relatief veel van de mannelijke werknemers in het basisonderwijs behoren tot de ouderen. Maar omdat in deze sector zoveel vrouwen werken, was het merendeel van de oudere werknemers hier toch een vrouw. Op de universiteiten doet zich het tegengestelde voor. Onder de mannelijke werknemers waren veel ouderen, en omdat er ook nog eens minder vrouwen in dienst waren, die gemiddeld jonger waren, was wel drie van de vier oudere werknemers op de universiteit een man.

9. Aandeel oudere werknemers naar geslacht en soort onderwijs, 2002



Over het algemeen werkte nog niet de helft van alle werknemers in het onderwijs voltijd, maar dat verschilde sterk tussen mannen en vrouwen. Van de mannen werkte in 2002 ruim 70 procent voltijd, van de vrouwen was dit nog geen 30 procent. Bij de oudere werknemers waren deze percentages vrijwel hieraan gelijk.

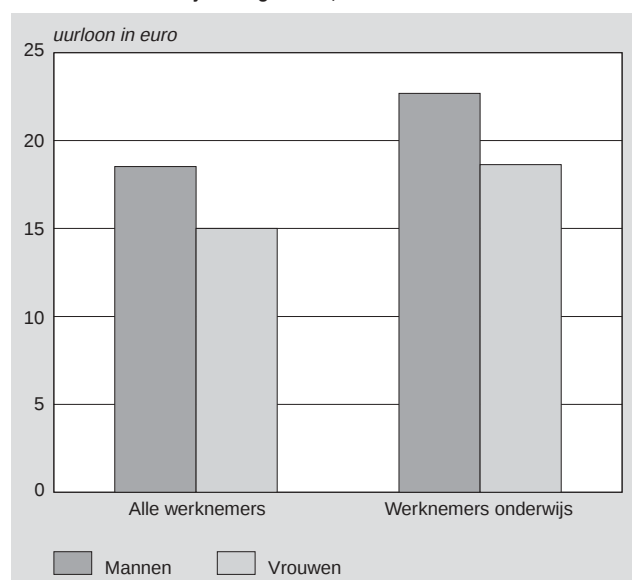
Het onderwijs kende een gemiddeld uurloon (20,60 euro) dat hoger lag dan het gemiddelde voor alle werknemers in Nederland (17,25 euro). Gemiddeld verdienen mannen een hoger uurloon dan vrouwen, ook in het onderwijs. Een verschil in uurloon is niet te verklaren door deeltijd- of voltijd banen. Een verschil tussen functies kan zeker ook in het onderwijs een verklaring zijn: de assistent in de klas zal een lager uurloon ontvangen dan de directeur op dezelfde school, terwijl zij beiden tot het basisonderwijs behoren.

Opvallend is dat vrouwen op universiteiten een lager uurloon hebben dan vrouwen in bijvoorbeeld het hbo. Dit komt voornamelijk doordat oudere vrouwen op de universiteiten gemiddeld niet meer in uurloon omhoog gaan. Over het al-

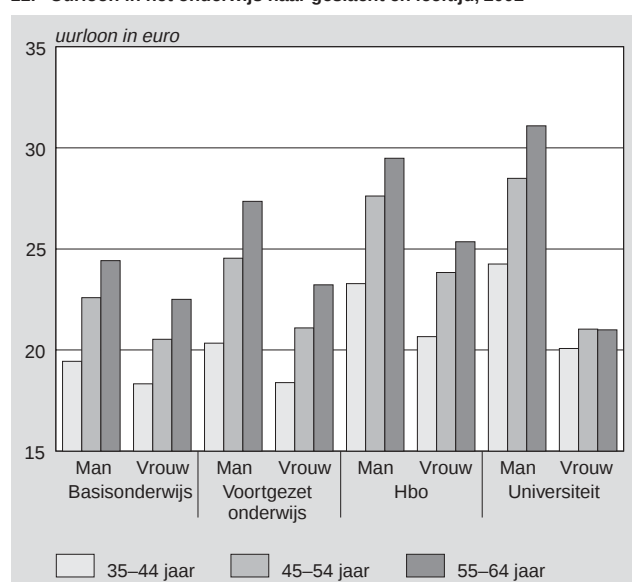
Staat 1
Banen in het onderwijs naar leeftijd en geslacht, 2002

		Onderwijs					
		w.v.					
			Basis-onderwijs	Voortgezet onderwijs	Hbo	Universiteit	Overig onderwijs
		x 1 000					
Man	Totaal	195,0	41,3	89,9	18,0	33,9	12,0
	15-24 jaar	10,2	1,2	4,3	0,5	2,7	1,5
	25-34 jaar	27,2	5,1	9,6	1,9	8,7	1,9
	35-44 jaar	41,9	8,3	18,8	4,2	7,3	3,4
	45-54 jaar	74,3	18,7	36,6	7,1	8,3	3,5
	55-64 jaar	41,5	8,1	20,5	4,3	6,8	1,8
Vrouw	Totaal	261,0	134,4	77,2	15,1	23,3	10,9
	15-24 jaar	18,6	11,2	3,6	0,5	2,5	0,8
	25-34 jaar	59,2	30,7	14,8	3,2	7,6	2,9
	35-44 jaar	73,5	38,0	21,6	4,6	6,0	3,3
	45-54 jaar	81,9	41,8	27,2	4,9	5,1	2,9
	55-64 jaar	27,8	12,7	10,0	1,8	2,2	1,1

10. Uurloon onderwijs naar geslacht, 2002



11. Uurloon in het onderwijs naar geslacht en leeftijd, 2002



gemeen stijgt het uurloon met de leeftijd van de werknemer. Voor de mannen geldt dit tot aan het eind van hun carrière: mannen tussen 55 en 65 jaar verdienen in het onderwijs gemiddeld een hoger uurloon dan hun jongere collega's. Voor de vrouwen gaat dit op voor het basisonderwijs, voortgezet onderwijs en het hbo. Dit kan erop wijzen dat de vrouwen daar deel uitmaken van het docenten-corps dat met uitgestrekte loonschalen ook aan het eind van hun carrière in uurloon blijft stijgen. In de cijfers over de vrouwen bij de universiteiten zou men geneigd zijn hier een glazen plafond te zien: vanaf 55 jaar steeg het uurloon van vrouwen niet meer. Het is verleidelijk om te denken dat de mannelijke wetenschappelijke medewerkers op hogere leeftijd doorstromen tot bijvoorbeeld een professorstitel met een bijbehorend salaris, terwijl de vrouwelijke wetenschappelijke medewerkers geen eigen onderzoeksgroep gaan leiden. Er zijn echter ook andere redenen aan te wijzen voor het verschil. De stijging van het gemiddelde uurloon van mannen kan het gevolg zijn van een vroege uitstroom van de lager betaalde werknemers. Doordat de resterende mannelijke werknemers een relatief hoog salaris hebben, stijgt dan het gemiddelde uurloon. Een andere mogelijke verklaring is dat vrouwelijke ouderen voornamelijk assisterende functies vervullen. Dat zou ook verklaren waarom zij op dit moment een relatief laag uurloon verdienen. De huidige vrouwelijke jongere wetenschappers staan misschien wel degelijk klaar om een carrièrestap te maken naar hogere functies. Het aandeel vrouwen op de universiteiten steeg tussen 1995 en 2002 immers van 35 naar 41 procent. Als inderdaad meer vrouwen een wetenschappelijke carrière maken, zal in de toekomst het gemiddelde uurloon van vrouwelijke ouderen omhoog gaan.

De banen die in de toekomst vrijkomen in het onderwijs worden dus voornamelijk door mannen achtergelaten, behalve in het basisonderwijs, daar zijn het vooral vrouwen. De banen van de mannen die vrijkomen zijn 35 uur of meer per week, en met een potentieel hoog uurloon voor deze sector. De banen van de vrouwen die vrijkomen zijn over het algemeen juist kleinere banen, en ook zij hebben een uurloon dat hoger is dan dat van hun jongere, vrouwelijke collega's.

 Staat 2
Uurloon in het onderwijs naar leeftijd en geslacht, 2002

		Onderwijs		w.v.			
				Basis-onderwijs	Voortgezet onderwijs	Hbo	Universiteit
		Overig onderwijs					
		euro					
Man	Totaal	22,68	21,28	22,70	25,58	23,82	20,28
	15-24 jaar	9,95	13,66	9,36	7,80	10,95	8,38
	25-34 jaar	16,06	15,91	16,11	17,49	15,83	16,07
	35-44 jaar	21,36	19,44	20,33	23,29	24,25	23,64
	45-54 jaar	24,66	22,59	24,54	27,62	28,49	22,75
	55-64 jaar	27,51	24,42	27,35	29,48	31,08	25,18
Vrouw	Totaal	18,64	18,25	19,15	20,99	17,95	18,17
	15-24 jaar	13,02	13,64	12,74	10,63	11,45	9,86
	25-34 jaar	15,79	15,74	15,83	16,88	15,28	16,47
	35-44 jaar	18,75	18,32	18,39	20,66	20,08	20,27
	45-54 jaar	20,93	20,53	21,10	23,83	21,03	20,14
	55-64 jaar	22,71	22,50	23,22	25,36	21,00	19,06

2.5 Hoe wordt de uitstroom vervangen?

Voor de totale arbeidsmarkt wordt de uitstroom door vergrijzing vervangen door instroom van schoolverlaters en herintreders. Herintreders zijn personen die weer willen werken na een onderbreking, bijvoorbeeld vanwege het zorgen voor kinderen. In de toekomst kan de groep herintreders mogelijk verder groeien door toestroom van gedeeltelijk arbeidsongeschikten. De keuringseisen voor de WAO zijn de laatste jaren strenger geworden en een gedeeltelijke geschiktheid komt vaker voor dan voorheen. Men zal dan gedeeltelijk beschikbaar moeten blijven voor de arbeidsmarkt.

Veel van de nieuwkomers op de arbeidsmarkt hebben voorkeur voor een deeltijdbaan. Het inkomen van het huishouden wordt bij jongeren steeds vaker door twee personen opgebracht in plaats van één. Een voltijdbaan is dan niet meer noodzakelijk om in het onderhoud te voorzien. Herintredende vrouwen hebben vaak thuis zorgtaken die zij met een deeltijdbaan willen combineren. Herintreders die weer aan het werk gaan na een ziekteperiode, kunnen nog beperkingen hebben die makkelijker met een deeltijdbaan op te vangen zijn. Een aanzienlijk deel van de huidige en toekomstige instromende werknemers zal dus geïnteresseerd zijn in een (grotere) deeltijdbaan. Als een voltijdbaan wordt achtergelaten door uitstroom vanwege pensionering of vervroegde uittreding, kan de vervanging wellicht door deeltijdbanen worden opgevuld. Op die manier biedt de uitstroom een groter aantal banen aan dan dat er personen uitstromen. Het gebruik van deeltijdwerk verschilt echter tussen de sectoren. De twee sectoren die het sterkste vergrijzen gaan hier heel verschillend mee om.

Bij de industrie blijven voornamelijk voltijdbanen onbezet achter. Het aandeel deeltijdwerk binnen de industrie is laag bij mannen, circa 90 procent van de banen is meer dan 35 uur, ook voor de jongere werknemers. Ook onder de vrouwelijke jongeren zijn de banen in de industrie relatief vaak meer dan 35 uur per week (57 procent). Bij een dergelijke arbeidscultuur is het onwaarschijnlijk dat de vrijkomende voltijdbanen worden aangeboden als meerdere deeltijdbanen. Dit zou wel het imago van de sector als werkgever kunnen verbeteren en de aantrekkelijkheid voor herintreders kunnen vergroten.

In het onderwijs zullen er zowel voltijd- als deeltijdbanen onbezet achterblijven. Voor de instroom van jongeren geldt ook weer: banen van mannen zijn vaker voltijd- dan deeltijdbanen, en banen van vrouwen zijn vaker deeltijd- dan voltijdbanen. In deze sector blijven jonge vrouwen relatief vaker een baan van méér dan 35 uur aan te nemen. Voor de jongere mannen wordt relatief óók vaker een baan van minder dan 35 uur aangenomen dan gemiddeld voor mannen in het onderwijs. In deze sector is het juist gebruikelijk om vacatures voor deeltijdbanen aan te bieden. Hiermee zal de werkgever aantrekkelijk zijn voor hoog opgeleide schoolverlaters die een deeltijdbaan ambiëren. De kracht hiervan is ook het zwakke punt: de vacatures in bijvoorbeeld het voortgezet onderwijs zijn regelmatig voor slechts enkele uren per week. Om met meerdere kleine baantjes op verschillende scholen een inkomen bij elkaar te sprok-

kelen is niet aantrekkelijk voor werknemers. Als er verschillende kleine deeltijdbanen van één school samengevoegd kunnen worden en potentiële leraren hun bevoegdheden gemakkelijk kunnen uitbreiden, zouden deze banen aantrekkelijker worden voor starters op de arbeidsmarkt.

3. Technische toelichting

De in dit artikel opgenomen gegevens zijn voornamelijk afkomstig uit de Enquête Werkgelegenheid en Lonen (EWL) van het CBS. Bij de EWL staan werknemers centraal, die in dienst zijn van bedrijven en instellingen. Werknemers zijn mensen die arbeid verrichten tegen loon of salaris. Omdat een werknemer bij meerdere bedrijven kan werken, hebben de uitkomsten betrekking op het totaal aantal banen van werknemers, en niet op het aantal werknemers. De uitkomsten hebben betrekking op het aantal banen aan het eind van een jaar en betreffen alle bedrijfstakken, met uitzondering van personeel in dienst van huishoudens (sbi 95) en internationale gemeenschapsorganen (sbi 99) (CBS, 1993). De hier gepubliceerde EWL-uitkomsten vormen slechts een deel van de gegevens. De volledige tabellen, én de overige gegevens die genoemd zijn over bevolking, zelfstandigen en uitkeringen, zijn op te zoeken in StatLine, de elektronische database van het CBS, te bereiken op www.cbs.nl, themapagina Arbeidsmarkt, tabel Uur- en maandlonen. De gegevens die daar niet te vinden zijn, worden hier in tabellen gegeven.

Begrippen

- Baan:** Een werkkring van een werknemer. Als iemand meer dan één werkkring heeft, telt elke werkkring als een afzonderlijke baan.
- Herintreder:** Werknemer die na lange tijd weer aan het arbeidsproces gaat deelnemen.
- Werknemer:** Een persoon die arbeid verricht op basis van loon of salaris.
- Zij-instromer:** Werknemer die vanuit een andere sector komt werken.

Literatuur

Centraal Bureau voor de Statistiek (1993), Standaard Bedrijfs Indeling 1993.

Centra voor Werk en inkomen (CWI) (2004), Arbeidsmarktmonitor.

Dorhout, P., H. Maassen van den Brink en W. Groot (2002), Hebben ouderen de toekomst? Een literatuuroverzicht ouderen en arbeid. Geschreven in opdracht van de Taskforce Ouderen en Arbeid, Scholar, Faculteit Economische Wetenschappen en Econometrie, Universiteit van Amsterdam.

Kartopawiro, J.D., en S.A. Ploeger (1998), Vergelijkingsonderzoek arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, 1995. In: Sociaal-economische maandstatistiek 1998-1, p. 25-42, CBS.

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (OCW) (2001), Dossier Maatwerk 3, 5.3 Instroom nieuw personeel in het primair onderwijs.

www.minocw.nl/arbeidsmarkt/maatwerk3/24.html.

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (OCW) (2003), Factsheet Werk(en) in het onderwijs, 2003. www.minocw.nl/werkinonderwijs/werkinonderwijs2.html.

Monitor Gemeenten (2002), Personeel in Perspectief, Stichting A&O Fonds gemeenten, Den Haag.

Sectorbestuur Arbeidsmarkt en Onderwijs (2004), www.sboinfo.nl.

SCP (1998), Rapportage Ouderen, Sociaal en Cultureel Planbureau, Den Haag.

SCP (2001), Rapportage Ouderen, Veranderingen in de leefsituatie, Sociaal en Cultureel Planbureau, Den Haag.

Vries, S. de (2001), Werknemers bij de overheid ouder. In: CBS Webmagazine, 15 oktober 2001, CBS.

Weidum J., en F.S. Linder (2002), Arbeidspositie en opleidingsniveau van personen met een uitkering, 1998. In: Sociaal Economische Maandstatistiek 2002-12, p. 82–92, CBS.

Zwan, J. van der (2002), Ruim half miljoen 55-plussers heeft baan. In: CBS Webmagazine, 25 februari 2002, CBS.