

Vijftigplussers op de arbeidsmarkt¹⁾

Ferdy Otten, Koos Arts, Clemens Siermann²⁾, Jan Fekke Ybema³⁾

Steeds meer 50-plussers werken. De netto arbeidsparticipatie van 50- tot 65-jarigen is in Nederland tussen 1996 en 2008 opgelopen van 40 naar 55 procent. Bijna twee derde van deze toename is toe te schrijven aan vrouwen. Dat komt vooral door de instroom van jongere generaties vrouwen die vaker betaald werk hebben. Wel daalde in deze periode het gemiddelde aantal werkuren volgens contract onder de 50-plussers. Deze daling houdt verband met de toename van het aantal werkende vrouwen die merendeels in deeltijd werken. Maar ook beleidsmaatregelen zoals specifieke leeftijdsgebonden regelingen in het kader van een leeftijdsbewust personeelsbeleid spelen daarbij een rol. De gemiddelde leeftijd waarop werknemers in 2007 met pensioen gingen, was 62 jaar. Bijna acht op de tien werknemers gingen vóór hun 65^e met pensioen. Bedrijven verrichten nog maar beperkt inspanningen om ouderen langer aan het werk te houden. Hoewel werkende ouderen in toenemende mate aangeven langer te willen werken, zeggen nog steeds ruim zes op de tien niet tot hun 65^e levensjaar te willen doorwerken.

1. Vergrijzing en arbeidsparticipatiebeleid

Nederland vergrijst. Ruim 15 procent van de bevolking is in 2010 65 jaar of ouder. Volgens recente prognoses van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) loopt dit aandeel op via één op de vijf in 2020 tot één op de vier in 2035. De levensverwachting van ouderen blijft verder toenemen, omdat de overlevingskansen steeds groter worden.

Deze demografische ontwikkelingen leiden enerzijds tot een afname van de beroepsbevolking en anderzijds tot een groter deel van de bevolking dat niet actief is op de arbeidsmarkt. Deze laatste groep zal bovendien vanwege de stijgende levensverwachting steeds langer een beroep doen op de sociale zekerheid. Zo wordt het beroep op de volksverzekering Algemene Ouderdomswet (AOW) steeds groter terwijl het aandeel premiebetalers, de belastingplichtigen jonger dan 65 jaar, steeds kleiner wordt. Oplossingen om de oplopende druk te verminderen kunnen worden gevonden in het beperken van het aantal en de hoogte van sociale zekerheidsuitkeringen en/of het verhogen van de af te dragen premies in combinatie met het uitbreiden van het aantal premieplichtigen.

Om de kosten voor het toenemende beroep op de AOW in toom te houden, wordt ingezet op maatregelen om meer ouderen langer te laten doorwerken. Zo werd in 2006 de fiscale bijdrage aan vervroegde uittreddings- (VUT) en pensioenregelingen afgeschaft en is eerder de fiscale arbeidskorting van werkende ouderen verhoogd. Ook wordt er in CAO-overeenkomsten tussen de sociale partners via afspraken over leeftijdsbewust personeelsbeleid steeds meer ingespeeld op langer doorwerken (Ministerie van So-

ciale Zaken en Werkgelegenheid (SZW), 2007). Verder werden in het begin van de regeerperiode van het kabinet Balkenende-IV plannen gepresenteerd voor invoering van een flexibele AOW en beëindiging van het automatisch ontslag met 65 jaar voor werknemers. De intentie hiervan was de weg vrij te maken na het 65^e levensjaar in elk geval op vrijwillige basis verder te kunnen doorwerken.

Mede op advies van de Sociaal Economische Raad (SER, 2006) committeerde het kabinet Balkenende-IV zich bovendien aan de doelstelling de arbeidsparticipatie van de bevolking van 20 tot 65 jaar geleidelijk aan op te hogen naar uiteindelijk 80 procent in 2016. Op basis van een door het Centraal Economisch Planbureau (CPB; SER, 2006, p. 107) uitgevoerde berekening wordt gemikt op een leeftijdsgefaaseerde invulling, die uiteindelijk uitkomt op een arbeidsparticipatie van 92 procent voor mannen van 20 tot 55 jaar, 80 procent voor vrouwen van 20 tot 55 jaar en een participatie van 58 procent voor de ouderen van 55 tot 65 jaar. Volgens de Commissie Arbeidsparticipatie (2008), ook wel de Commissie Bakker, kan een hogere arbeidsparticipatie worden gerealiseerd door kleine deeltijdbanen groter te laten worden, mensen met een beperking weer een plek in het arbeidsproces te geven en de instroom van werkende vrouwen op de arbeidsmarkt verder te bevorderen. De Commissie Bakker acht het verder cruciaal dat mensen weer het besef krijgen dat het normaal is tot aan de pensioengerechtigde leeftijd door te werken.

In het advies van de Commissie Bakker is ook een trapsgewijze verhoging van de pensioengerechtigde leeftijd naar het 67^e levensjaar voorgesteld. Vanwege de grote maatschappelijke gevoeligheid van deze kwestie werd hier in eerste instantie door de politiek geen verdere invulling aan gegeven (Kabinet, 2008). Maar als gevolg van de ingetreden kredietcrisis aan het eind van 2008 formuleerde het kabinet Balkenende-IV alsnog het voornemen een stapsgewijze verhoging eind 2009 wettelijk vast te leggen (SZW, 2009). Van dit voornemen kon alleen worden afgeweken als de Sociaal Economische Raad uiterlijk 1 oktober 2009 een aanvaardbaar alternatief op tafel zou weten te leggen. De opvattingen van kroonleden, werkgevers- en werknemersorganisatie bleken evenwel uiteen te liggen. Het kabinet heeft daaropvolgend een procedure opgestart die moet leiden tot de wettelijke verankering van verhoging van de AOW-leeftijd tot het 67^e levensjaar. Aanvullend wordt ook ingezet op eenzelfde verhoging van de pensioengerechtigde leeftijd. Vanwege de demissionaire status van het kabinet (vanaf 23 februari 2010) is de afhandeling van het AOW-dossier echter onduidelijk.

Voor het toekomstige arbeidsmarktbeleid is het uitermate belangrijk zicht te hebben op de effecten van alle maatregelen op de arbeidsparticipatie van ouderen. Er is vraag naar cijfers over ontwikkelingen in de arbeidssituatie van ouderen, zoals het aantal werkende ouderen, de door hen gewerkte uren, het aantal ouderen dat voortijdig uit het arbeidsproces uitstroomt en de leeftijd waarop dit gebeurt. Daarnaast is er behoefte aan cijfers over het door bedrijven

gevoerde beleid om de inzetbaarheid van ouderen te verhogen. Ook lijkt het van belang inzicht te hebben in de opvattingen van ouderen over meer en langer werken. Het feitelijke gedrag van mensen wordt immers in belangrijke mate bepaald door onderliggende opvattingen (Ajzen & Fishbein, 1980). Wanneer het niet goed is gesteld met die opvattingen dan zal het niet goed vlotten met inspanningen om grotere groepen ouderen te activeren voor de arbeidsmarkt.

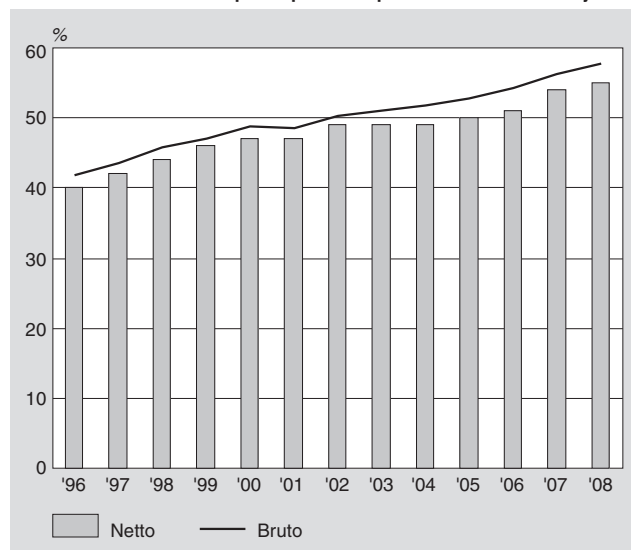
Tegen deze achtergrond, worden in dit artikel voor de periode 1996–2008 de ontwikkelingen in het arbeidspotentieel van ouderen beschreven aan de hand van objectieve en subjectieve kernindicatoren. Bij de objectieve kernindicatoren gaat het om de arbeidsdeelname (§ 2), de arbeidsduur (§ 3), de uitstroom uit arbeid (§ 5), en het door bedrijven gevoerde leeftijdsbewuste personeelsbeleid (§ 6). Bij de subjectieve indicatoren (meningen van werkenden) betreft het de vraag naar de bereidheid meer uren te werken en de bereidheid tot langer doorwerken (§ 4). Afgesloten wordt met een beschouwing waarin de uitkomsten in de huidige beleidsmatige context worden geplaatst en besproken.

De gegevens over de indicatoren zijn ontleend aan de Enquête Beroepsbevolking (EBB) en het Sociaal Statistisch Bestand (SSB) van het CBS, de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) die door de Nederlandse Organisatie voor toegepast-natuurwetenschappelijk onderzoek (TNO) gezamenlijk met het CBS is uitgevoerd en Werkgevers Enquête Arbeid (WEA) van TNO.

2. Arbeidsparticipatie van 50-plussers

De netto arbeidsparticipatie van 50- tot 65-jarigen ofwel het aandeel van de werkzame, oudere beroepsbevolking in de totale bevolking van 50 tot 65 jaar is in de afgelopen twaalf jaar toegenomen. In 1996 had 40 procent van de bevolking van 50 tot 65 jaar ten minste twaalf uur per week betaald werk, in 2008 is dit geleidelijk aan opgelopen tot 55 procent.

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



Bron: CBS, Enquête Beroepsbevolking.

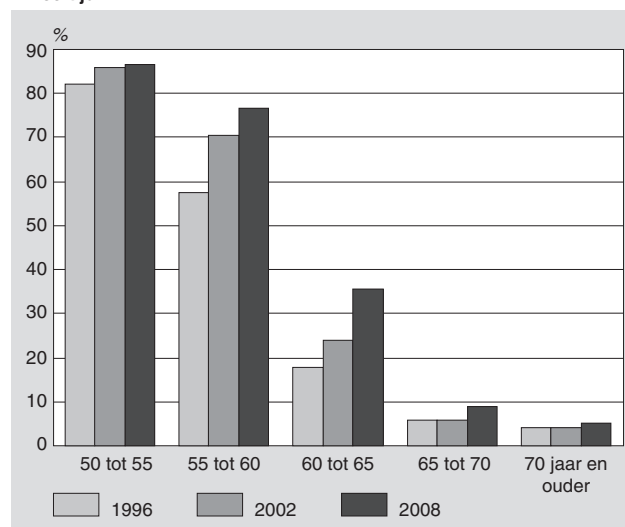
De bruto arbeidsparticipatie ofwel het aandeel van de werkzame en werkloze beroepsbevolking tezamen in de totale bevolking van 50 tot 65 jaar ontwikkelde zich vergelijkbaar. In absolute aantallen steeg het aantal werkende personen van 50 tot 65 jaar van ruim 900 duizend tot ruim 1,7 miljoen. Van de stijging met 800 duizend werkenden zijn er ongeveer 500 duizend toe te rekenen aan de gestegen arbeidsparticipatie. De overige 300 duizend komen voort uit het toegenomen aantal ouderen als gevolg van de vergrijzing (zie Technische toelichting).

Hoe hoger de leeftijd, hoe lager de arbeidsparticipatie echter is. Van de 50- tot 55-jarigen had in 2008 drie kwart een betaalde baan van ten minste twaalf uur per week, van de 55- tot 60-jarigen werkten iets meer dan zes op de tien en van de 60- tot 65-jarigen was nog maar een kwart substantieel aan de slag. Wel is dat laatste meer dan een verdubbeling ten opzichte van 1996. De sterkste stijging van de netto arbeidsparticipatie (met 22 procentpunt) deed zich evenwel voor bij de mensen in de leeftijd van 55 tot 60 jaar. Dat is op zich ook niet verwonderlijk, want juist in deze leeftijdsgroep zijn de mogelijkheden tot uittreding fors geremd door afbouw van vervroegde uittredingsregelingen. Ook in de leeftijdsgroepen 65 tot 70 jaar en 70-plussers is de arbeidsparticipatie toegenomen, hoewel het hier gaat om kleine aantallen. In 2008 gaat het om 40 duizend respectievelijk 22 duizend ouderen die ten minste twaalf uur per week werken (vooral mannen en zelfstandigen).

Oudere mannen

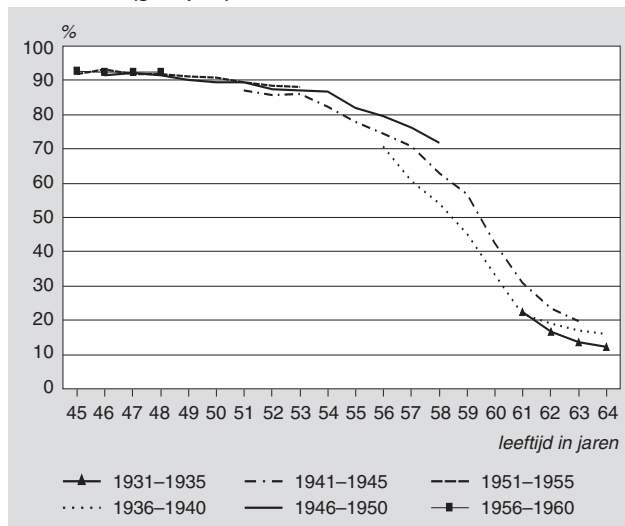
De 50- tot 55-jarige mannen komen met een netto arbeidsparticipatie van 87 procent in 2008 dicht in de buurt van het SER-streefcijfer van 92 procent (voor 20- tot 55-jarigen). De arbeidsparticipatie van mannen in de leeftijdsgroepen 55 tot 60 jaar en 60 tot 65 kwam in 2008 uit op 77 en 36 procent. Dat is in beide leeftijdsgroepen ongeveer 20 procentpunten meer dan in 1996. Hierdoor heeft de groep mannen van 55 tot 65 jaar de SER-doelstelling van 58 procent in 2016 al bijna bereikt. Een cohortbenadering laat zien dat er bij mannen relatief

2. Netto arbeidsparticipatie van mannen van 50 jaar en ouder naar leeftijd



Bron: CBS, Enquête Beroepsbevolking.

3. Bruto arbeidsparticipatie van mannen naar geboortecohort, 1996–2008 (gestapeld)



Bron: CBS, Enquête Beroepsbevolking.

bepaalde groei te verwachten is van de bruto arbeidsparticipatie door jongere generaties. Zo is de arbeidsdeelname van de groep mannen geboren in 1936–1940 hoger dan van de groep mannen geboren in 1931–1935. Dit patroon, dat de (bruto) arbeidsparticipatie van elk jonger geboortecohort bij dezelfde leeftijd op een hoger niveau ligt dan dat van het voorliggende, oudere cohort, loopt door tot het geboortecohort 1951 tot 1956. De bruto arbeidsdeelname van de nog jongere geboortecohorten verschilt hier niet meer van. Dit suggereert dat er in de komende jaren bij mannen in de leeftijd van 50 tot 65 jaar nog wel enige, beperkte groei in de arbeidsparticipatie zal plaatsvinden, maar dat die relatief snel zal afvlakken. Wel wordt door deze ontwikkeling het SER-criterium van 58 procent voor 55- tot 65-jarigen waarschijnlijk overschreden.

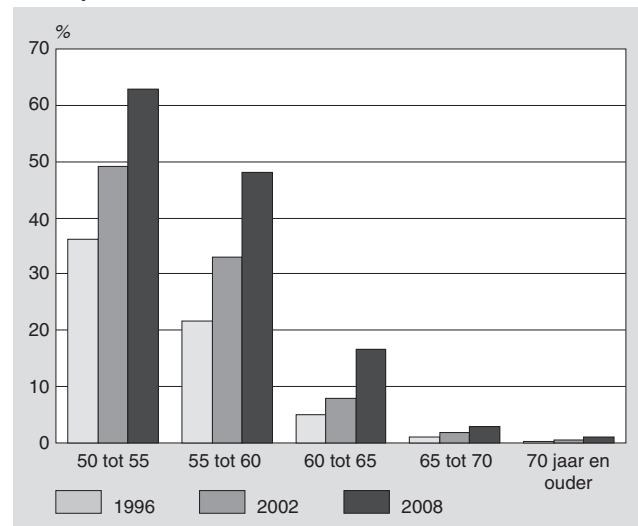
Oudere vrouwen

De netto arbeidsparticipatie van vrouwen in de leeftijdsgroepen 50 tot 55 jaar, 55 tot 60 jaar en 60 tot 65 jaar kwam in 2008 uit op achtereenvolgens 63, 48 en 17 procent. In de leeftijdsgroep 50 tot 55 jaar is de arbeidsparticipatie ten opzichte van 1996 bijna verdubbeld. Bij de 55- tot 60-jarigen is deze ruim verdubbeld en bij de 60- tot 65-jarigen zelfs verdrievoudigd.

Ondanks de forse toenames blijft de arbeidsparticipatie van oudere vrouwen in Nederland relatief laag. Zo ligt de participatie voor vrouwen in de leeftijdsgroep 55 tot 65 jaar in 2008 met 33 procent ver onder de SER-doelstelling van 58 procent in 2016. Ook de 50- tot 55-jarige vrouwen liggen met 63 procent arbeidsparticipatie nog flink onder het SER-criterium van 80 procent (voor 20- tot 55-jarige vrouwen).

De cohortbenadering laat bij vrouwen, in tegenstelling tot bij mannen, wel grote verschillen in de arbeidsparticipatie van cohorten zien. Uit figuur 5 komt duidelijk naar voren dat voor de opeenvolgende 5-jaars geboortecohorten de (bruto) arbeidsparticipatie van elk jonger geboortecohort bij dezelfde leeftijd op een aanmerkelijk hoger niveau ligt dan dat van het voorliggende, oudere cohort. Dit suggereert dat in de

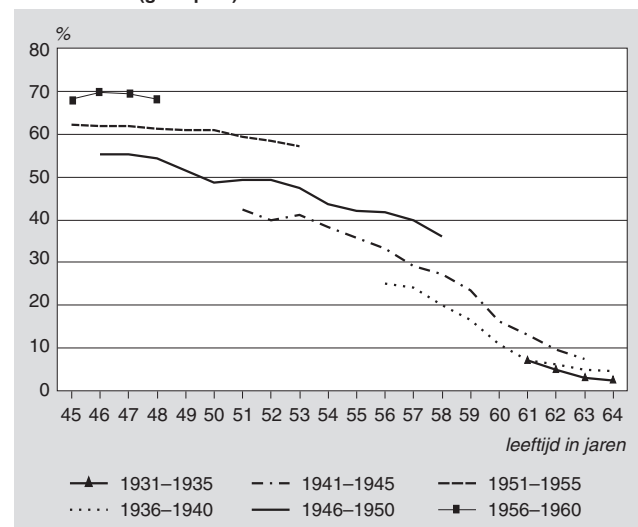
4. Netto arbeidsparticipatie van vrouwen van 50 jaar en ouder naar leeftijd



Bron: CBS, Enquête Beroepsbevolking.

komende jaren de arbeidsparticipatie van de groep vrouwen van 50–64 jaar nog flink zal toenemen vanwege de gestage instroom van de jongere generatie met alsmaar hogere participatieniveaus. Of dat genoeg zal zijn om in 2016 al de door de SER gewenste 58 procent arbeidsparticipatie onder 55- tot 65-jarige vrouwen te realiseren, is onduidelijk. Maar de vooruitzichten lijken gunstig. Dat geldt ook voor de 50- tot 55-jarige vrouwen die naar 80 procent arbeidsparticipatie toe moeten

5. Bruto arbeidsparticipatie van vrouwen naar geboortecohort, 1996–2008 (gestapeld)

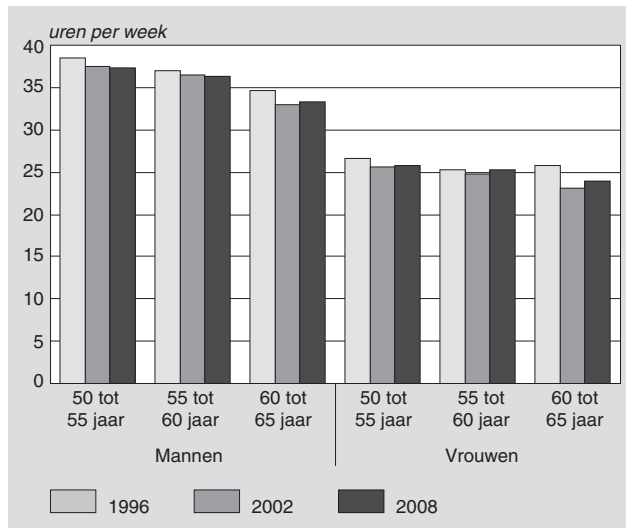


Bron: CBS, Enquête Beroepsbevolking.

3. Contracturen en deeltijdwerk

Het gemiddelde aantal contracturen van de werknemers in de werkzame beroepsbevolking van 50 tot 65 jaar is in twaalf jaar gedaald. In 1996 kwam het gemiddelde aantal uit op 34,5 uur, in 2008 was dit 32,1 uur. Bij zowel mannen als vrouwen als ook bij de onderscheiden leeftijdsgroepen is het gemiddelde aantal contracturen in 2008 lager dan in 1996. Tus-

6. Gemiddeld aantal contracturen per week van werknemers in de werkzame beroepsbevolking van 50 tot 65 jaar



Bron: CBS, Enquête Beroepsbevolking.

sen 2002 en 2008 zijn de verschillen evenwel klein. Bij mannen is vanaf 2002 het gemiddelde aantal uren nagenoeg gelijk gebleven, terwijl bij vrouwen de gemiddelden iets toenemen. Hoe hoger de leeftijd, hoe minder vaak mannelijke werknemers voltijds werken. Binnen elke leeftijdsgroep is het aandeel voltijdwerkers vooral tussen 1996 en 2002 gedaald. Vanaf 2002 lijkt het aandeel dat voltijds werkt te stabiliseren. Ook bij de vrouwen lijkt er vanaf 2002 nauwelijks nog sprake van een verdere afname van het voltijdwerken. Wel is het zo dat het aandeel voltijds werkende vrouwen in alle leeftijdsgroepen en in alle jaren beperkt is. In 2008 ligt het percentage rond de 20 procent. Het aandeel vrouwen dat wekelijks 20 tot 35 uur werkt onder de 50-plussers is wel verder toegenomen. In 2008 komt dit aandeel in de leeftijdsgroepen 50 tot 55 en 55 tot 60 jaar uit op bijna 60 procent en bij de 60- tot 65-jarigen op 50 procent.

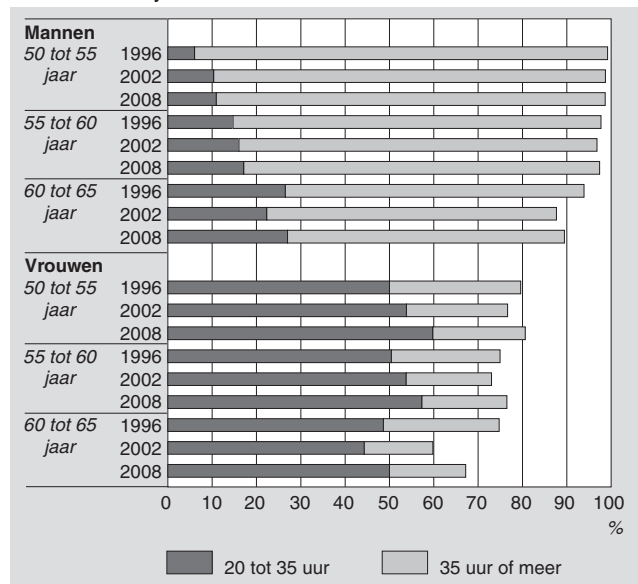
De afname van het gemiddelde aantal wekelijkse contracturen bij de 50-plussers houdt verband met de opmars van het deeltijdwerk en de sterke toename van het aantal werkende vrouwen die merendeels in deeltijd werken. Daarnaast spelen ook beleidsmaatregelen een rol zoals de algemene arbeidsduurverkortingen en specifieke leeftijdsgebonden regelingen in het kader van een leeftijdsbewust personeelsbeleid.

4. Meer en langer doorwerken

Meer, minder of evenveel uren

Tussen 1996 en 2008 is de wens van oudere werknemers om minder uren te gaan werken gedaald. Gaf in 1996 nog 16 procent van de oudere werknemers aan minder uren te willen werken, in 2008 was dit nog maar 9 procent. Het aandeel werknemers dat wekelijks meer uren wil werken, steeg marginaal van 3 naar 4 procent. Ongetwijfeld heeft gaandeweg de periode 1996–2008 een deel van de werknemers aan de toentertijd gekoesterde wens om korter te werken invulling kunnen geven. De toegenomen animo voor een

7. Aandeel deeltijders en voltijders in de werkzame beroepsbevolking van 50 tot 65 jaar



Bron: CBS, Enquête Beroepsbevolking.

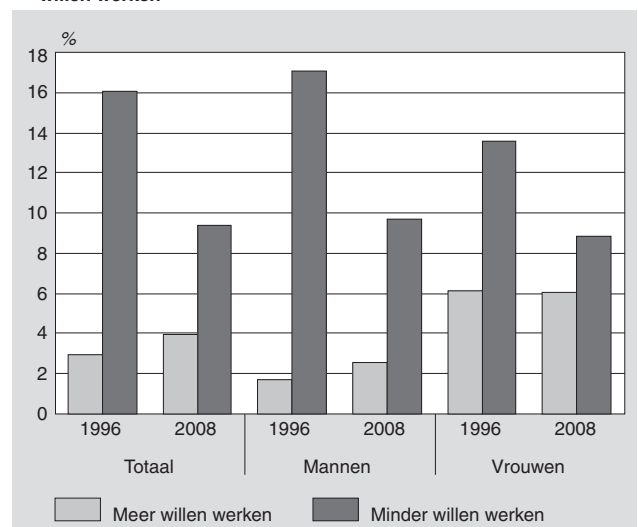
gelijk blijvende werkduur (van 81 naar 87 procent) is deels vanuit deze optiek verklaarbaar.

Bij de vrouwelijke werknemers is de wens om meer te werken groter dan bij mannen. Daarentegen is bij vrouwen de wens om minder te gaan werken kleiner dan bij mannen. Daarbij moet worden bedacht dat veel vrouwen, anders dan mannen, geen voltijd baan hebben. Zowel bij mannen als vrouwen geldt dat met het ouder worden de wens naar minder werkuren groter wordt. De wens naar meer werkuren wordt daarmee kleiner.

Willen en kunnen doorwerken tot 65 jaar

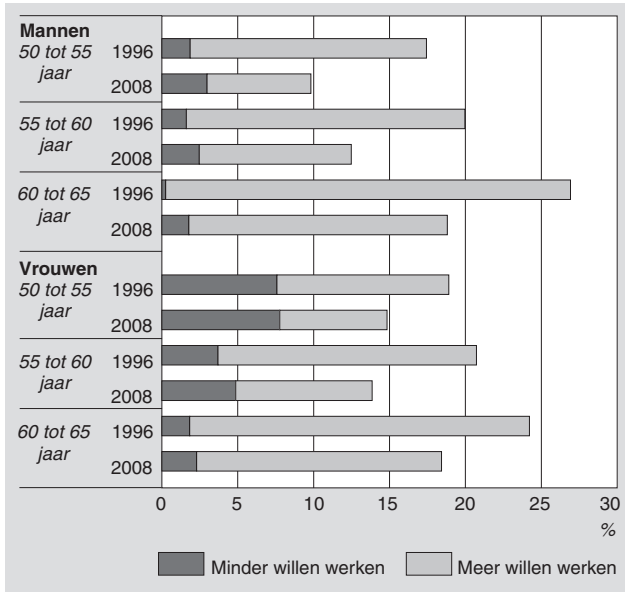
Het aandeel oudere werknemers dat zegt tot het 65^e jaar te willen doorwerken, is de laatste jaren flink gestegen, van 21 procent in 2005 naar 36 procent in 2008. De toename in

8. Werkzame beroepsbevolking van 50 tot 65 jaar naar meer of minder willen werken



Bron: CBS, Enquête Beroepsbevolking.

9. Werkzame beroepsbevolking van 50 tot 65 jaar naar meer of minder willen werken en naar leeftijd



Bron: CBS, Enquête Beroepsbevolking.

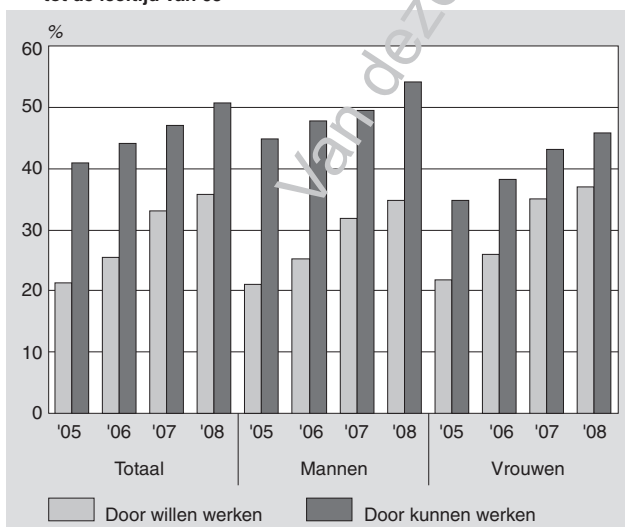
deze 'doorwerkvens' geldt voor zowel mannen als vrouwen. Het aandeel oudere werknemers dat zich ook daadwerkelijk in staat acht tot het 65^e jaar door te werken in de huidige functie is eveneens toegenomen, en wel van 41 naar 51 procent. Ook deze toename vinden we zowel bij mannen als bij vrouwen. Vrouwen achten zichzelf wel minder in staat om het huidige werk voort te zetten tot hun 65^e dan mannen.

5. Uitstroom uit arbeid

Met pensioen gaan

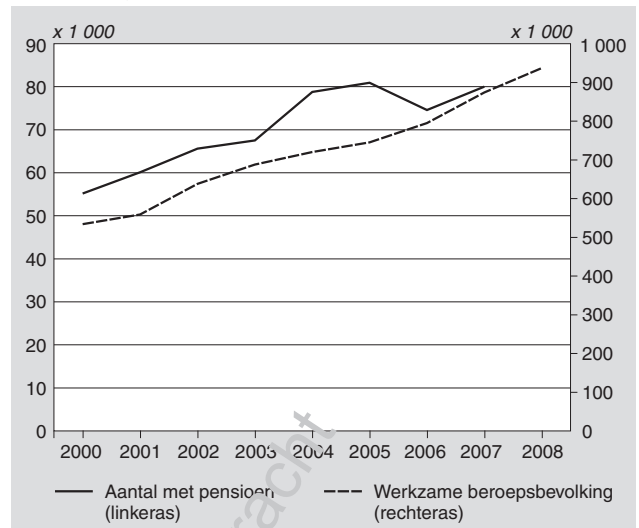
In 2007 gingen bijna 80 duizend werkenden met pensioen. Deze mensen hebben daarbij de overgang gemaakt van ar-

10. Werknemers van 50 tot 65 jaar die willen en kunnen doorwerken tot de leeftijd van 65



Bron: CBS, Enquête Beroepsbevolking.

11. Aantal mensen dat met pensioen is gegaan en werkzame beroepsbevolking van 55 tot 65 jaar



Bron: CBS, Sociaal Statistisch Bestand en Enquête Beroepsbevolking.

beid als voornaamste inkomstenbron naar een situatie waarin pensioen de voornaamste bron van inkomsten is (zie Technische toelichting). Ongeveer twee derde deel van de pensioengangers bestond uit mannen en een derde deel uit vrouwen. Ongeveer een op de zeven was het jaar daarvoor als zelfstandige actief. Naast het met pensioen gaan zijn er ook andere uitstroomroutes van ouderen uit arbeid. Zo kunnen ouderen arbeidsongeschikt of werkloos worden.

Van 2000 tot 2004 is het aantal mensen dat met pensioen is gegaan steeds toegenomen. Vanaf 2004 blijft het jaarlijkse aantal pensioengangers vrijwel gelijk. Daarentegen is de omvang van de totale werkzame beroepsbevolking van 55 tot 65 jaar in de periode 2000 tot en met 2007 steeds toegenomen enerzijds door een toename van de bevolking van 55 tot 65 jaar, anderzijds door een toegenomen arbeidsparticipatie van deze groep. Vanaf 2004 houdt de ontwikkeling van het aantal pensioengangers dus geen gelijke tred meer met de ontwikkeling van de werkzame beroepsbevolking van 55 tot 65 jaar.

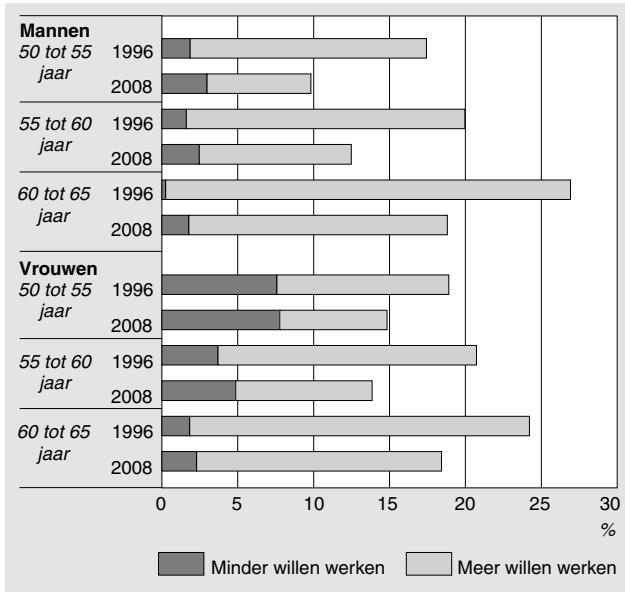
Pensioenleeftijd

De gemiddelde leeftijd waarop werknemers met pensioen gingen, was in de jaren 2000 tot en met 2006 steeds 61 jaar. In 2007 steeg die gemiddelde leeftijd naar 62 jaar door de invoering in 2006 van regelgeving gericht op inperking van vroegere pensioenregelingen. Daardoor is het aantal werknemers dat vóór het 60e levensjaar met pensioen ging, sterk afgenomen. Gingen tussen 2004 en 2006 jaarlijks nog ongeveer 18 duizend werknemers voor hun 60e met pensioen, in 2007 waren dat er nog maar krap 8 duizend.

In 2007 gingen bijna acht van de tien werknemers voor hun 65^e met pensioen. Van de zelfstandigen die met pensioen gingen was maar ruim een kwart jonger dan 65. Daardoor lag de gemiddelde pensioenleeftijd bij zelfstandigen aanzienlijk hoger, namelijk op ruim 66 jaar.

Er zijn behoorlijke verschillen per bedrijfstak. In de landbouw en visserij lag de gemiddelde pensioenleeftijd van werknemers het hoogst met ruim 64 jaar. In de zorg is de pensioenleeftijd het laagst, gevolgd door het openbaar be-

9. Werkzame beroepsbevolking van 50 tot 65 jaar naar meer of minder willen werken en naar leeftijd



Bron: CBS, Enquête Beroepsbevolking.

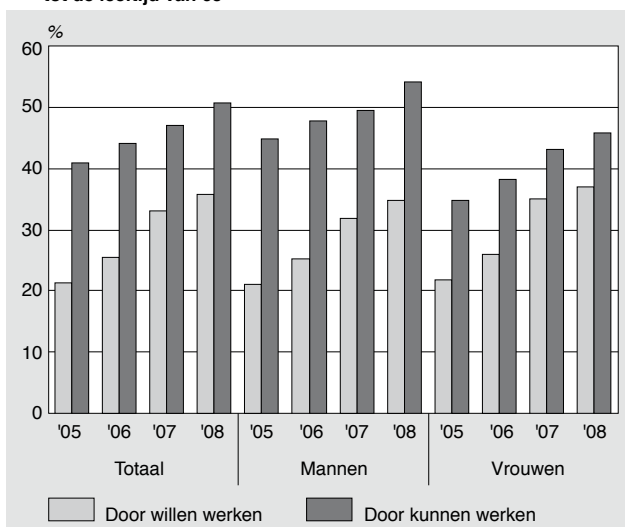
deze 'doorwerkvens' geldt voor zowel mannen als vrouwen. Het aandeel oudere werknemers dat zich ook daadwerkelijk in staat acht tot het 65^e jaar door te werken in de huidige functie is eveneens toegenomen, en wel van 41 naar 51 procent. Ook deze toename vinden we zowel bij mannen als bij vrouwen. Vrouwen achten zichzelf wel minder in staat om het huidige werk voort te zetten tot hun 65^e dan mannen.

5. Uitstroom uit arbeid

Met pensioen gaan

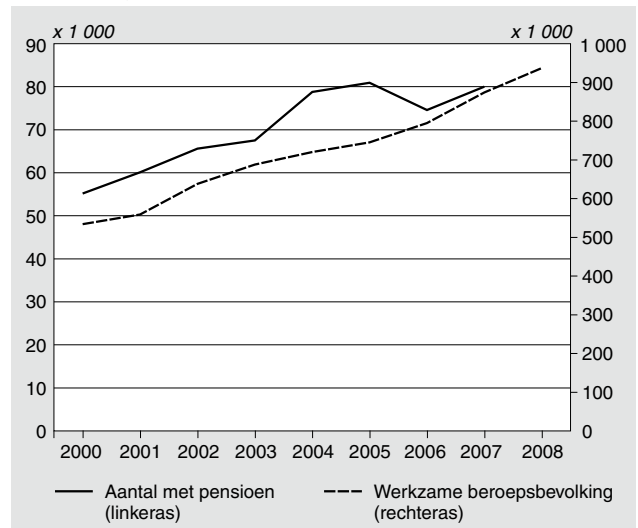
In 2007 gingen bijna 80 duizend werkenden met pensioen. Deze mensen hebben daarbij de overgang gemaakt van ar-

10. Werknemers van 50 tot 65 jaar die willen en kunnen doorwerken tot de leeftijd van 65



Bron: TNO/CBS, Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden.

11. Aantal mensen dat met pensioen is gegaan en werkzame beroepsbevolking van 55 tot 65 jaar



Bron: CBS, Sociaal Statistisch Bestand en Enquête Beroepsbevolking.

beid als voornaamste inkomstenbron naar een situatie waarin pensioen de voornaamste bron van inkomsten is (zie Technische toelichting). Ongeveer twee derde deel van de pensioengangers bestond uit mannen en een derde deel uit vrouwen. Ongeveer een op de zeven was het jaar daarvoor als zelfstandige actief. Naast het met pensioen gaan zijn er ook andere uitstredroutes van ouderen uit arbeid. Zo kunnen ouderen arbeidsongeschikt of werkloos worden.

Van 2000 tot 2004 is het aantal mensen dat met pensioen is gegaan steeds toegenomen. Vanaf 2004 blijft het jaarlijkse aantal pensioengangers vrijwel gelijk. Daarentegen is de omvang van de totale werkzame beroepsbevolking van 55 tot 65 jaar in de periode 2000 tot en met 2007 steeds toegenomen enerzijds door een toename van de bevolking van 55 tot 65 jaar, anderzijds door een toegenomen arbeidsparticipatie van deze groep. Vanaf 2004 houdt de ontwikkeling van het aantal pensioengangers dus geen gelijke tred meer met de ontwikkeling van de werkzame beroepsbevolking van 55 tot 65 jaar.

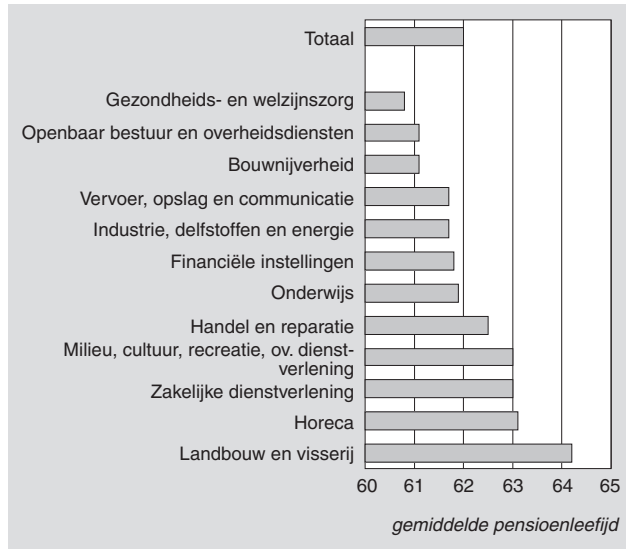
Pensioenleeftijd

De gemiddelde leeftijd waarop werknemers met pensioen gingen, was in de jaren 2000 tot en met 2006 steeds 61 jaar. In 2007 steeg die gemiddelde leeftijd naar 62 jaar door de invoering in 2006 van regelgeving gericht op inperking van vroegere pensioenregelingen. Daardoor is het aantal werknemers dat vóór het 60e levensjaar met pensioen ging, sterk afgenomen. Gingen tussen 2004 en 2006 jaarlijks nog ongeveer 18 duizend werknemers voor hun 60e met pensioen, in 2007 waren dat er nog maar krap 8 duizend.

In 2007 gingen bijna acht van de tien werknemers voor hun 65^e met pensioen. Van de zelfstandigen die met pensioen gingen was maar ruim een kwart jonger dan 65. Daardoor lag de gemiddelde pensioenleeftijd bij zelfstandigen aanzienlijk hoger, namelijk op ruim 66 jaar.

Er zijn behoorlijke verschillen per bedrijfstak. In de landbouw en visserij lag de gemiddelde pensioenleeftijd van werknemers het hoogst met ruim 64 jaar. In de zorg is de pensioenleeftijd het laagst, gevolgd door het openbaar be-

12. Gemiddelde pensioenleeftijd van werknemers per bedrijfstak, 2007



Bron: CBS, Sociaal Statistisch Bestand.

stuur en overheidsdiensten en de bouwnijverheid. Ruim één op de vijf werknemers die in 2007 met pensioen gingen was een jaar eerder werkzaam in de zorg of het openbaar bestuur en overheidsdiensten.

Andere uittreedroutes

In de periode 2000–2007 maakten gemiddeld per jaar 115 duizend mensen van 55 jaar en ouder de overstap van werk als voornaamste inkomstenbron naar niet-werk. Bij ongeveer zes op de tien ging het om de overgang van werk naar pensioen, een kwart ging van werk naar uitkering als voornaamste inkomstenbron en 15 procent stopte met werken zonder een uitkering te ontvangen.

In 2000 bestond ongeveer de helft van de uittreeders via een uitkeringsroute uit mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering. In 2007 was dat nog ongeveer een derde. Het aandeel met een uitkering in het kader van de Werkloosheidswet (WW) nam in deze periode echter toe.

6. Bedrijfsmaatregelen en langere inzetbaarheid van ouderen

De omvang van het oudere arbeidspotentieel is ook afhankelijk van de inspanningen van bedrijven om oudere werknemers langer voor hun bedrijf te behouden. Omdat de lichamelijke belastbaarheid van werkenden veelal afneemt naarmate ze ouder worden, is het de kunst om de belastende werkomstandigheden voor oudere werknemers dusdanig te verzachten dat hun kritische drempel niet overschreden wordt. Daarbij valt te denken aan het aanbieden van vaste arbeidsstructuren waar piekbelastingen, onregelmatig werk en overwerk zo veel mogelijk zijn uitgebannen. Ook een kortere werkweek, eventueel in combinatie met een minder fysiek of psychisch belastende arbeidsinhoud kunnen ertoe bijdragen dat oudere werknemers minder worden belast.

In de nieuw opgezette Werkgevers Enquête Arbeid (WEA;

Oeij, de Vroome, Sanders & van den Bossche, 2009) van TNO wordt bij ondernemingen met ten minste 10 werknemers gevraagd naar de inspanningen die men verricht om ouderen langer door te laten werken. Een opmerkelijke uitkomst is dat bijna de helft (tabel 1) van de middelgrote en grote bedrijven helemaal geen voorzieningen of maatregelen heeft getroffen om oudere werknemers te ontlasten van belastende werkomstandigheden. De bedrijfstakken horeca, zakelijke dienstverlening en overige dienstverlening spannen hier met percentages van achtereenvolgens 71, 61 en 64 procent de kroon.

De werkgevers die het meest genereus voorzieningen aanbieden, worden aangetroffen bij het openbaar bestuur, het onderwijs en de gezondheids- en welzijnszorg. De meest voorkomende maatregelen zijn daarbij gericht op vermindering van het aantal wekelijkse werkuren. Zo springen extra vrije dagen, deeltijduittreding en een kortere werkweek met percentages van achtereenvolgens 39, 25 en 22 procent er duidelijk uit. Dit zijn maatregelen die vaak zijn vastgelegd in CAO's (SZW, 2007). De meer op de werkinhoud gerichte maatregelen zoals aanpassing van de werkplek, ander takenpakket en ook wel taakverlichting worden veel minder vaak gebruikt. Maatregelen gericht op demotie van de werknemer blijken al helemaal niet gebruikelijk. Een terugval in salaris en in functie is binnen de meeste bedrijfstakken nauwelijks een serieuze optie. Alleen bij de financiële instellingen is de kans op een dergelijke terugval en dan vooral in de vorm van een lagere functie wat groter dan bij de rest.

7. Slotbeschouwing

Als gevolg van de vergrijzing zullen steeds meer ouderen uit het arbeidsproces uittreden. Dit proces verloopt niet gelijkmatig vanwege conjuncturele invloeden en effecten van beleidsmaatregelen gericht op het langer aan het werk houden van ouderen. Tussen 2000 en 2004 liep het aantal uittreeders op van ruim 90 duizend naar 130 duizend per jaar en dit aantal lijkt daarna te stabiliseren. In totaal gingen in de periode 2000–2007 bij de werkenden van 55 jaar of ouder gemiddeld zes op de tien uittreeders direct met pensioen, terwijl vier op de tien hun pensioen uiteindelijk via een omweg bereikten, zoals via een arbeidsongeschiktheidsuitkering. De gemiddelde leeftijd waarop werknemers in 2007 met pensioen gingen was 62 jaar. Bij bijna acht van de tien werknemers was de pensioenleeftijd lager dan 65 jaar.

Het jaarlijkse verlies aan substantieel arbeidspotentieel wordt ook weerspiegeld in de lage arbeidsparticipatie van ouderen in de leeftijd van 60 tot 65 jaar. Weliswaar is er sprake van een opgaande lijn maar de arbeidsdeelname van deze oudste groep is nog steeds laag. Bij mannen van 60 tot 65 jaar komt de netto arbeidsparticipatie in 2008 uit op 36 procent en bij de vrouwen op slechts 17 procent. Dit staat nog ver weg van het streefpercentage van 58 procent zoals aangegeven door de SER. Toch zijn er duidelijke aanzetten zichtbaar voor vergroting van het werkzame arbeidspotentieel van mensen in het laatste stadium van het arbeidszame leven. In de jongere leeftijdsgroepen (50 tot 55 jaar en 55 tot 60 jaar) en dan vooral bij de vrou-

wen, vallen namelijk flinke stijgingen in het aandeel werkzamen te noteren. Zeker bij oudere vrouwen zal de arbeidsparticipatie nog voor langere tijd verder toenemen vanwege de aanhoudende instroom van jongere generaties met steeds grotere aandelen werkenden. Bij de mannen lijkt die winst aanzienlijk kleiner en ook eerder uitgewerkt omdat bij hen de arbeidsparticipatie van de jongere leeftijdscohorten slechts beperkt hoger ligt dan bij de oudere cohorten. Gelet op het huidige tempo van de toename van de arbeidsparticipatie van vooral oudere vrouwen zal op de langere termijn de gewenste SER-arbeidsparticipatienorm bij de totale groep ouderen in de leeftijd van 55–64 jaar waarschijnlijk wel worden gehaald. Maar of dat al in 2016 zal zijn, is de vraag. Ook moet hierbij worden aangetekend dat de stijging in arbeidsdeelname waarschijnlijk gepaard gaat met een verdere afname in het aantal werkuren. De instromende, meer arbeidzame vrouwen werken namelijk voor het overgrote deel in deeltijd en dat heeft een dempende invloed op het gemiddelde aantal werkuren in de komende jaren.

Vanwege de lage participatiegraad vormt de groep 60- tot 65-jarigen de meest interessante en grootste uitdaging voor het beleid om sneller dan volgens de 'natuurlijke' aanwas de SER-streefwaarden te realiseren. Omdat in 2008 nog steeds ruim zes op de tien oudere werknemers niet willen doorwerken tot hun 65^e levensjaar blijft het echter de vraag in hoeverre specifieke beleidsinspanningen hier daadwerkelijk effectief in kunnen zijn. Gezondheidsproblemen, zware fysieke belasting, hoge taakeisen en een slecht sociaal klimaat op het werk dragen ertoe bij dat een deel van de werknemers hun werk niet tot hun 65^e willen of kunnen voortzetten (Ybema, Geuskens & Oude Hengel, 2009). Daarmee is het gevoel van urgentie om bij werk- en gezondheidsgerelateerde problemen toch eerder te stoppen met werken, dus niet weggenomen. Nu de uit-treedomogelijkheden via VUT- en prepensioenregelingen grotendeels zijn afgesloten, is er verhoogde kans dat ouderen uiteindelijk toch via andere routes gaan uitstromen, die voor hun eigen welvaartspositie minder gunstig zijn. Uitstroomroutes via bijvoorbeeld de werkloosheidswet en bijstand komen dan meer in beeld. Het is een feit dat de gezondheid en belastbaarheid van mensen kleiner worden naarmate ze ouder worden. Zeker voor werkenden die fysiek zware beroepen uitoefenen zoals bouwvakkers en vrachtwagenchauffeurs maar ook voor werkenden met emotioneel zwaar belastende beroepen zoals verpleegkundigen geldt dat met het vorderen van de leeftijd gezondheidsklachten meer gaan opspelen (Smulders, Houtman & van den Bossche, 2009).

Van beleidswege wordt er dan ook op aangestuurd in de overeenkomsten tussen de sociale partners afspraken op te nemen over een leeftijdsbewust personeelsbeleid. Bij een leeftijdsbewust personeelsbeleid gaat het om maatwerkmaatregelen op het vlak van scholing, taakaanpassing, functieverandering, aanpassing van arbeidsomstandigheden en aanpassing van de werktijden. De maatregelen hebben ten doel de belastbaarheid van ouderen in het arbeidsproces te verbeteren en daarmee de voorwaarden te scheppen voor een arbeidscarrière die tot aan het 65^e levensjaar kan doorlopen. Uit onderzoek van SZW naar CAO-afspraken (SZW, 2007) is gebleken dat er in vergelijking

met enkele jaren geleden op onderdelen duidelijke voorde-ningen zijn gemaakt. De meeste CAO's bevatten inmiddels afspraken om werknemers langer aan het werk te houden, veelal op het vlak van aanpassing van werktijden en arbeidsduurverkorting. Maar veel verder gaat het nog niet, zo laten ook de uitkomsten op basis van de WEA zien. Uit de WEA komt duidelijk naar voren dat maatregelen, gericht op een minder belastende arbeidsinhoud, nog maar mondjesmaat worden genomen. Impopulaire ingrepen zoals demotie in salaris en in functie komen heel weinig voor. Het afsprakenpakket rondom leeftijdsbewust personeelsbeleid in toekomstige CAO-afspraken moet dan ook verder worden uitgebouwd en geconcretiseerd, zo is de conclusie van SZW (2007).

Na het mislukte SER-overleg in oktober 2009 heeft het kabinet Balkenende-IV besloten zelf concrete invulling te gaan geven aan de eerdere plannen van de Commissie Bakker om de AOW-leeftijd, en aanvullend ook de wettelijke pensioenleeftijd, te verhogen tot het 67^e levensjaar. De inzet heeft ten doel de arbeidsparticipatie van ouderen drastisch te verhogen. Nu het kabinet Balkenende-IV vanaf 23 februari 2010 demissionair wordt voortgezet, is het maar de vraag of en op welke wijze het AOW-dossier zijn verdere beslag krijgt. De tijd zal uitwijzen in hoeverre en hoe snel de arbeidsdeelname van ouderen door toegesneden, flankerende beleidsmaatregelen op het gewenste niveau wordt gebracht. De hier besproken indicatoren lijken in elk geval een bruikbaar instrument om de verdere ontwikkelingen in de arbeidssituatie van ouderen te monitoren.

Technische toelichting

Decompositie toegenomen aantallen werkenden

In 1996 bestond de bevolking van 50 tot 65 jaar uit 2,37 miljoen mensen, in 2008 uit 3,23 miljoen. Het aantal werkenden is in deze periode met 830 duizend mensen gestegen (van 0,95 miljoen naar 1,78 miljoen). Bij een gelijkblijvende arbeidsparticipatie zouden in 2008 1,29 miljoen werkenden zijn ($3,23/2,37 \times 0,95$). Dat zijn er 340 duizend meer dan in 1996. Deze stijging komt geheel voor rekening van de vergrijzing. De overige 490 duizend werkenden (830 duizend min 340 duizend) komen voor rekening van de toegenomen arbeidsparticipatie.

Met pensioen gaan

Gegevens over gepensioneerden zijn afkomstig uit het Sociaal Statistisch Bestand (Arts en Hoogteijling, 2002).. "Met pensioen gaan" is geoperationaliseerd aan de hand van de sociaaleconomische positie van personen. Deze positie wordt bepaald door de maandinkomsten van de (eventueel) verschillende inkomstenbronnen die iemand heeft, met elkaar te vergelijken. Het hoogste bedrag is in principe bepalend voor de sociaaleconomische positie. Met pensioen gaan is gedefinieerd als de transitie van de positie werkzaam eind september van een bepaald jaar naar de positie pensioen eind september van een jaar later.

Literatuur

Ajzen, I., & Fishbein M. (1980). *Understanding attitudes and predicting social behavior*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.

Arts, C.H. & Hoogteijling E.M.J. (2002). Het sociaal statistisch bestand 1998 en 1999. *Sociaaleconomische maandstatistiek* 12, 13–21.

Centraal Bureau voor de Statistiek. *Kerncijfers van de bevolkingsprognose 2006–2050*.

Centraal Bureau voor de Statistiek. *Gezonde levensverwachting*.

Commissie Arbeidsparticipatie (Commissie Bakker) (2008). *Naar een toekomst die werkt*. Rotterdam: Commissie Arbeidsparticipatie.

Kabinet (2008). *Kabinetsreactie op hoofdlijnen op het rapport van de Commissie Arbeidsparticipatie*.

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (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 Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2009). *Wijziging van de Algemene Ouderdomswet, de Wet inkomstenbelasting 2001 en de Wet op de loonbelasting 1964 in verband met verhoging van de leeftijd waarop recht op ouderdomspensioen ontstaat*.

Oeij, P.R.A, Vroome, E.M.M. de, Sanders, J.M.A.F & Bossche S.N.J. van den (2009). *Werkgevers Enquête Arbeid 2008; methodologie en beschrijvende resultaten*. Hoofddorp: TNO.

Sociaal-Economische Raad (2006). *Welvaartsgroei door en voor iedereen. Advies over het sociaal-economisch beleid op middellange termijn*. Den Haag: Sociaal-Economische Raad.

Smulders, P., Houtman, I. & Bossche S. van den (2009). Zwaar werk en vervroegd pensioen. *Economisch-Statistische Berichten*, 94 (4572), 682–684.

Ybema, J.F., Geuskens, G., & Oude Hengel, K. (2009). *Oudere werknemers en langer doorwerken: Secundaire analyses van de NEA, het NEA-cohortonderzoek en de WEA*. Hoofddorp: TNO.

Noten in de tekst

- ¹⁾ Dit artikel is een afgeslankte versie van een meer uitgebreid hoofdstuk over de arbeidsparticipatie van ouderen dat in juli 2010 in de gezamenlijke TNO-CBS-publicatie onder de nog voorlopige titel 'Alle hens aan dek' zal verschijnen.
- ²⁾ Ferdy Otten, Koos Arts en Clemens Siermann zijn werkzaam bij het CBS, Heerlen.
- ³⁾ Jan Fekke Ybema is werkzaam bij TNO kwaliteit-van-leven, Hoofddorp.

Tabel 1
Voorzieningen/maatregelen van middelgrote en grote bedrijven om oudere werknemers langer te laten doorwerken naar bedrijfsklasse, 2008

	Geen maatregelen	Deeltijd vervroegde uitreding	Vrijstelling onregelmatig werk	Vrijstelling overwerk	Kortere werkweek	Extra vrije dagen	Aanpassing werktijden	Stimulering scholing/cursussen
	%							
Totaal bedrijfsklasse ¹⁾	48	25	11	11	22	39	13	6
Industrie en delfstoffen	42	29	18	18	19	44	14	5
Bouwnijverheid	45	31	8	14	22	49	7	3
Handel	55	19	10	13	17	34	13	3
Horeca	71	5	5	9	14	18	13	1
Vervoer, opslag en communicatie	47	26	13	9	18	40	20	3
Financiële instellingen	52	22	8	7	25	37	12	10
Zakelijke dienstverlening	61	13	4	7	14	29	8	5
Openbaar bestuur	22	55	29	17	41	64	25	17
Onderwijs	21	46	3	5	47	45	14	12
Gezondheids- en welzijnszorg	37	33	25	14	28	56	21	8
Overige dienstverlening	64	17	5	5	15	23	12	5
	%							
	Taakverlichting	Ander takenpakket	Teruggang in salaris	Teruggang in functie	Aanpassing werkplek	Stimuleren gezondheidsbeleid	Gemiddeld aantal maatregelen	
	%							
Totaal bedrijfsklasse ¹⁾	16	11	1	2	6	6	1,7	
Industrie en delfstoffen	20	12	2	3	11	9	2,0	
Bouwnijverheid	20	10	0	1	6	7	1,8	
Handel	13	8	1	4	6	3	1,4	
Horeca	9	5	0	0	2	3	0,9	
Vervoer, opslag en communicatie	15	10	0	1	6	7	1,7	
Financiële instellingen	10	7	3	8	2	9	1,6	
Zakelijke dienstverlening	8	8	2	2	2	4	1,1	
Openbaar bestuur	24	24	2	6	19	18	3,4	
Onderwijs	41	19	0	1	7	7	2,5	
Gezondheids- en welzijnszorg	12	14	0	3	7	8	2,3	
Overige dienstverlening	9	5	0	2	6	6	1,1	

Bron: TNO, Werkgevers Enquête Arbeid.

¹⁾ De steekproef bevatte te weinig middelgrote en grote bedrijven in bedrijfsklasse Landbouw en visserij om deze bedrijfsklasse te onderscheiden.