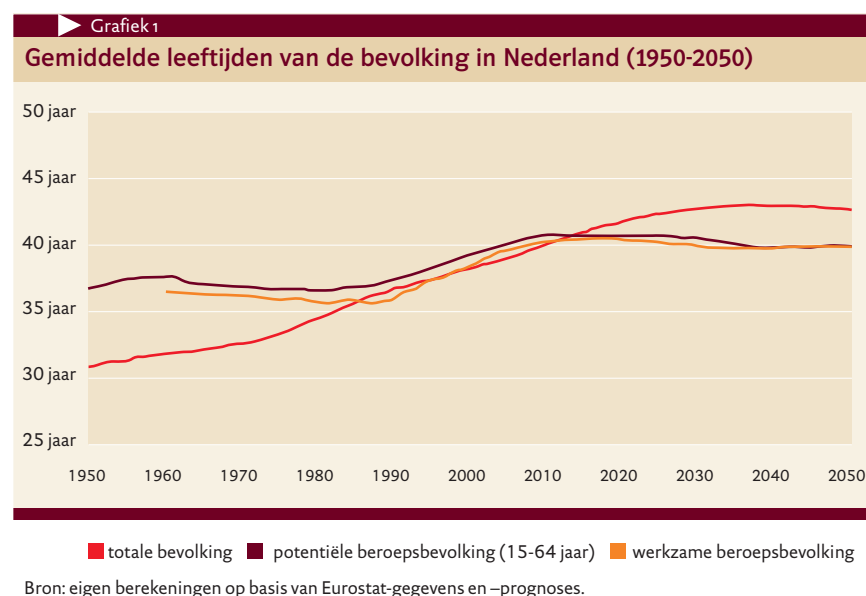


Trend van almaar vroeger uittreden lijkt tot staan gebracht

Werkgevers zien oudere werknemer nog vooral als kostenpost

Met de vergrijzing van de bevolking als geheel verandert ook de samenstelling van de beroepsbevolking. Momenteel is circa 11 procent van de werkzame beroepsbevolking in de Europese Unie 55 jaar of ouder; in 2025 kan dat percentage zijn gestegen tot ongeveer 18 procent. Na 2025 zal het percentage ouderen verder toenemen, maar hun aandeel in de beroepsbevolking nauwelijks meer, door uittreden van de relatief omvangrijke generatie die rond 1960 geboren werd. Welke uitdagingen en dilemma's staan ons tot die tijd te wachten?

Peter Ekamper & Kène Henkens



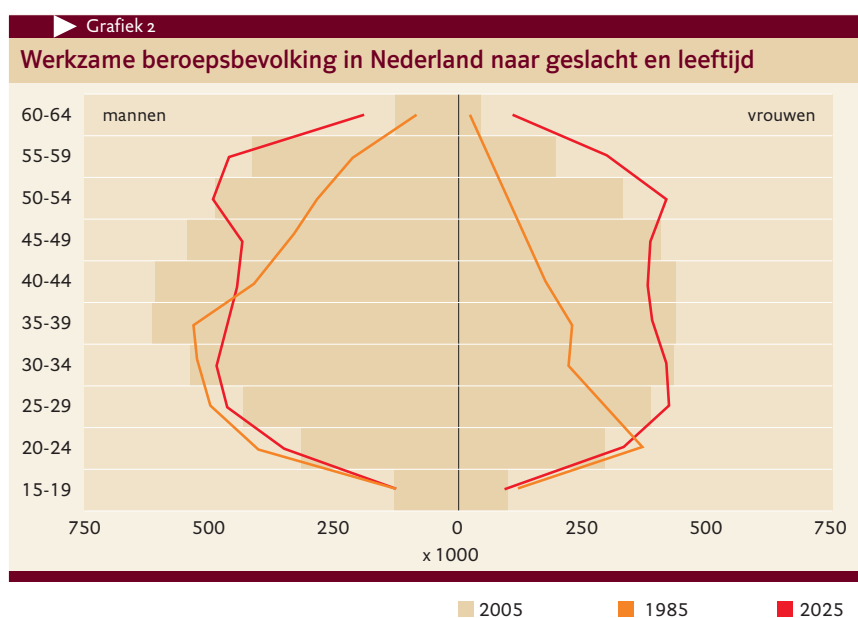
Ook in Nederland is een proces van veroudering gaande (grafiek 1). Dat geldt zowel voor de totale bevolking als voor de beroepsbevolking. Veroudering van de beroepsbevolking betekent niet alleen dat de gemiddelde leeftijd van de beroepsbeoefenaren stijgt, maar ook dat het percentage werkende ouderen toeneemt. Was in 1985 het grootste deel van de mannelijke beroepsbevolking 35-39 jaar oud, in 2025 zullen de meesten 50-54 jaar zijn (grafiek 2). Regelingen om ouderen langer in dienst te houden kunnen het aandeel van de ouderen nog verhogen. De veroudering van de beroepsbevolking is tot nu toe gedeeltelijk gecompenseerd door een omvangrijke uittrede van mannen rond de zestigjarige leeftijd. De trend van almaar vroeger uittreden is echter tot staan gebracht. Zo nam de arbeidsdeelname van mannen van 55-59 jaar de afgelopen jaren weer

Verdwijnen reserves tegen ouderen of verscherpt de slag om de jongeren?

toe van 58 procent in 1995 tot 76 procent in 2005 (tabel 1). Ook binnen de vrouwelijke beroepsbevolking neemt het aandeel van de ouderen toe. Dat komt doordat opeenvolgende leeftijdsgroepen van vrouwen steeds langer aan het beroepsleven blijven deelnemen, dan wel daar na een onderbreking van de loopbaan weer in terugkeren.

Sectoren

Veroudering van de beroepsbevolking doet zich niet in alle bedrijven en sectoren in gelijke mate voor. De meerderheid



Tabel 1
Arbeidsparticipatie (%) in Nederland naar geslacht en leeftijd, 1971-2005

Geslacht	Leeftijd	1971	1975	1981	1985	1990	1995	2000	2005
Mannen	50-54	93	87	83	77	81	82	87	88
	55-59	87	77	70	64	64	58	69	76
	60-64	74	58	40	29	22	20	26	32
Vrouwen	50-54	21	17	24	27	36	45	56	67
	55-59	18	14	17	18	23	28	39	48
	60-64	12	7	7	7	8	8	11	18

Bronnen: CBS (1971-1981); Eurostat (1985-2005).

van de Nederlandse bedrijven en instellingen bestaat minder dan tien jaar en heeft dus ook qua personeelsofbouw een relatief korte geschiedenis. Het personeelsbestand van deze bedrijven is in de regel verhoudingsgewijs jong. Wie zich als werknemer al langer op de arbeidsmarkt beweegt, heeft vaak een vaste positie opgebouwd en zal minder geneigd zijn om zich aan te bieden bij een jonge organisatie die zich in economisch en sociaal opzicht nog moet 'bewijzen'. Nieuwkomers op de arbeidsmarkt hebben minder te verliezen en zien bij een jonge organisatie wellicht meer carrièremogelijkheden dan binnen oudere organisaties, waar de paden platgetreden zijn en de kaarten geschud. Zelfs als jonge bedrijven een afspiegeling van de leeftijdsverhouding binnen de totale beroepsbevolking nastreven, zal het feitelijke personeelsbestand er onder invloed van het effectieve aanbod toch jonger blijken te zijn. Bedrijven en instellingen met veel vrouwelijke werknemers hebben in de regel ook een jonger personeelsbestand, omdat in de oudere leeftijdsgroepen de arbeidsdeelname van vrouwen nog achterblijft bij die van mannen. In langer gevestigde bedrijven zal daarom het aandeel 50-plussers meestal hoger zijn.

Sectoren met relatief veel oudere werknemers zijn in Nederland vooral de landbouw, het openbaar bestuur en het onderwijs (grafiek 3). In 2005 was circa 17 procent van de mensen in het onderwijs en 14 procent in de landbouw en het openbaar bestuur 55-64 jaar oud. Zowel het openbaar bestuur als het onderwijs hebben de afgelopen tien jaar met een forse vergrijzing te maken

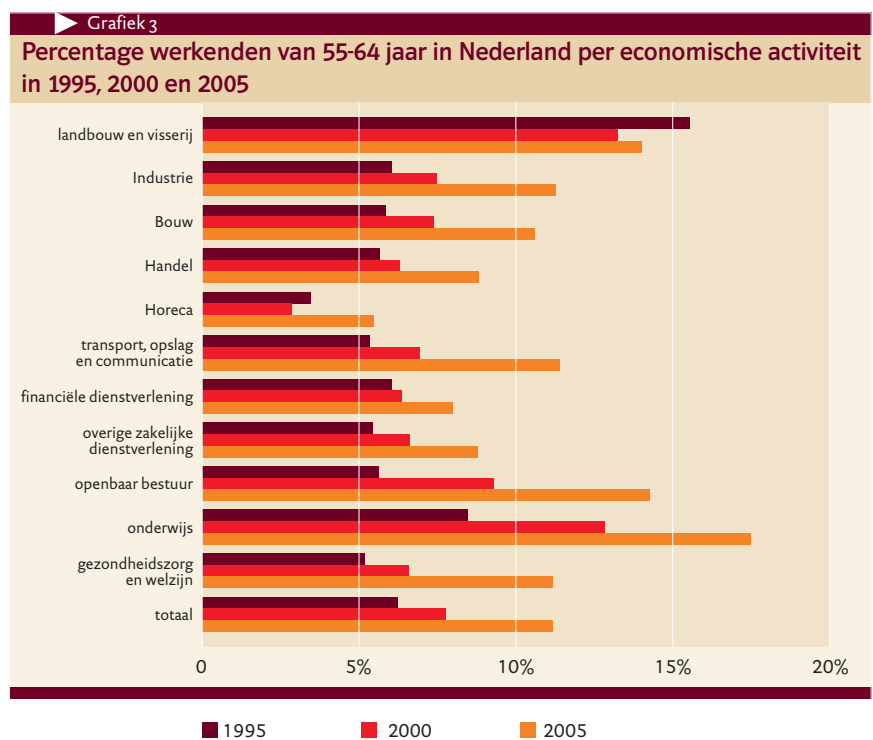
gehad. In 1995 was nog maar ruim 5 procent van het personeel in het openbaar bestuur en 8 procent in het onderwijs 55 jaar of ouder. Dat is dus een stijging van het aandeel ouderen met gemiddeld een procentpunt per jaar. De horeca en de handel zijn juist sectoren met een relatief jong personeelsbestand: respectievelijk 48 en 31 procent van het personeel is jonger dan 25 jaar.

Beelden van werkgevers

Meer dan de helft van de werkgevers, vooral in de grotere bedrijven en instellingen, verwacht dat het aandeel ouderen binnen hun organisatie de komende tien jaar zal stijgen, zo blijkt uit onderzoek dat het Nederlands Interdisciplinair Demo-

grafisch Instituut (NIDI) heeft uitgevoerd bij meer dan 1000 werkgevers in Nederland. Over oudere werknemers bestaan hardnekkige vooroordelen. Zo associeert 73 procent van de werkgevers een stijging van de gemiddelde leeftijd van het personeel met een stijging van de arbeidskosten. Slechts zeven procent acht een stijging van de productiviteit waarschijnlijk, meer dan de helft acht dit onwaarschijnlijk. Door 56 procent van de werkgevers worden ouderen gezien als een categorie met een hoog verzuim en door 57 procent als een groep met weinig geneigdheid tot verandering. De helft is bovendien van mening dat de wijze waarop het werk is georganiseerd, herzien zal moeten worden, dat de werkomstandigheden verbeterd zullen moeten worden en dat ouderen weinig enthousiasme tonen voor nieuwe technologie. Daar staat tegenover dat meer dan de helft verwacht dat een gemiddelde stijging van de leeftijd zal leiden tot een toenemend kennis- en ervaringsniveau.

Werkgevers associëren oudere werknemers dus vaak met stijgende kosten zonder dat daar een stijgende productiviteit tegenover staat. In combinatie met stereotypen over een geringe ver-



Bron: Eurostat.

Tabel 2

Maatregelen om arbeidsaanbod te vergroten in vergrijzend Nederland

Leeftijdsgroepen	30-44	45-64	65+	Totaal
BELEIDSVOORSTELLEN MEEST AANTREKKELIJK				
Verhoging van de pensioenleeftijd	23	13	28	21
Stimuleren dat deeltijdwerkers voltijds gaan werken	19	26	21	21
Verlenging van de werkweek met 4 uur	15	23	35	21
Meer vrouwen laten werken	31	28	9	26
Paren stimuleren om meer kinderen te krijgen	5	3	3	4
Aantrekken van werknemers uit het buitenland	7	7	4	6
Totaal	100	100	100	100
BELEIDSVOORSTELLEN MINST AANTREKKELIJK				
Verhoging van de pensioenleeftijd	12	23	14	16
Stimuleren dat deeltijdwerkers voltijds gaan werken	6	5	4	6
Verlenging van de werkweek met 4 uur	12	10	7	10
Meer vrouwen laten werken	4	4	7	4
Paren stimuleren om meer kinderen te krijgen	39	23	36	37
Aantrekken van werknemers uit het buitenland	27	34	31	26
Totaal	100	100	100	100

Bron: NIDI.

anderingsgezindheid vormen deze beelden een belangrijke reden waarom werkgevers zo weinig werk maken van langer doorwerken en zo weinig bereid zijn om ouderen in dienst te nemen.

Beleidsopties

De vergrijzing van de samenleving heeft ook tot gevolg dat de omvang van de potentiële beroepsbevolking geleidelijk gaat dalen. Dit betekent dat wanneer de arbeidsdeelname in Nederland niet omhoog gaat het aanbod van arbeid op de middellange termijn gaat krimpen. Het vergroten van het arbeidsaanbod kan op verschillende manieren worden gerealiseerd. Ingezet kan worden op het verhogen van de pensioenleeftijd. Er gaan ook geregeld stemmen op – bijvoorbeeld vanuit de Verenigde Naties – om de grenzen veel meer dan nu het geval is te openen voor arbeidskrachten uit het buitenland. Ook wordt wel een verhoging van het kindertal bepleit. Al deze beleidsopties hebben positieve kanten, maar vaak bestaat er ook veel maatschappelijke weerstand tegen.

In tabel 2 staan de antwoorden van de Nederlandse bevolking op de vraag hoe tekorten op de arbeidsmarkt het best bestreden kunnen worden. Opvallend is dat economisch getinte beleidsvoorstellen de voorkeur genieten en voorstellen

die veel weg hebben van ‘bevolkingspolitiek’ (verhoging van het kindertal, immigratie) afgewezen worden. Verder is opvallend hoe de verschillende leeftijdsgroepen de optie om de pensioenleeftijd te verhogen evalueren en hun eigen belang mee laten wegen. De mensen die reeds met pensioen zijn, zijn ook de meest fervente aanhangers van deze optie, terwijl oudere werknemers deze optie niet hogelijk waarderen en eerder hun instemming bewaren voor voorstellen waarin de bestaande werknemers meer uren maken en de participatie van vrouwen wordt verhoogd.

De ene maatregel is ook controversiëler dan de andere. Zo is 21 procent van de ondervraagden voor een verhoging van de pensioenleeftijd, maar wordt diezelfde maatregel door 16 procent juist het minst aantrekkelijk geacht. Verhogen van de arbeidsdeelname van vrouwen, en stimuleren dat deeltijders meer uren gaan werken, zijn beduidend minder controversieel: het aantal voorstanders is veel groter dan het aantal dat deze maatregelen afkeurt. Demografische maatregelen zijn ook weinig controversieel, in die zin dat er maar weinig mensen voor zijn, en vele tegen.

Toekomst

Onder invloed van de vergrijzing zal de

Conclusies

Vergroting van het arbeidsaanbod is mogelijk door:

- hogere pensioenleeftijd
- grenzen meer openstellen
- verhoging geboortecijfer
- langere werkweek, minder deeltijd
- meer vrouwen aan het werk

Uit onderzoek van het NIDI blijkt dat Nederlanders economische maatregelen prefereren boven bevolkingspolitiek.

Meer weten?

- Dalen, H. van, K. Henkens (2004) De verborgen waarde van de oudere werknemer, *Bevolking & Gezin*, 33(1), 29-60.
- Remery, C., K. Henkens, J. Schippers, A. van Doorne-Huiskes, P. Ekamper (2001), *Organisaties, Veroudering en Management: een onderzoek onder werkgevers*, NIDI-rapport 61, Den Haag.
- www.nidi.nl

arbeidsmarkt in Nederland en Europa sterk veranderen. Het zal voor werkgevers veel gebruikelijker worden een flink aantal oudere werknemers in dienst te hebben. Daarnaast zal de concurrentie tussen organisaties om het beschikbare arbeidsaanbod aan zich te binden naar verwachting toenemen. Wie de winnaars en verliezers van deze concurrentie zullen zijn is nog moeilijk te voorspellen. Zullen werkgevers hun reserves tegenover oudere werknemers overboord zetten en proberen hen tot wellicht na de pensioenleeftijd te behouden? Of vindt de concurrentieslag juist om de jonge mannen en vooral jonge vrouwen plaats, met alle mogelijke gevolgen van dien voor een toeneemende druk op het spitsuurgezin?

Drs. P. Ekamper en Dr. C.J.I.M. Henkens zijn werkzaam bij het Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut (NIDI)