

ARBEIDSDEELNAME VAN 65-PLUSSERS: FEITEN, MOTIEVEN EN DRAAGVLAK

Oudere werkt langer door

De arbeidsdeelname van ouderen stijgt. Wat beweegt mensen om ook na hun 65ste actief te blijven op de arbeidsmarkt? Vinden ze hun werk zo leuk dat ze er niet mee willen stoppen of spelen vooral financiële motieven een rol? Hoe kijken werkgevers tegen hen aan? En worden werkende 65-plussers maatschappelijk wel geaccepteerd? Of vindt men dat ze daarmee kansen aan jongeren ontnemen?

door Kène Henkens en Hanna van Solinge

De laatste tien jaar is de trend van een almaar dalende arbeidsdeelname van 55-plussers een halt toegeroepen. De arbeidsdeelname van mannen tussen 55 en 59 jaar was in 1994 nog maar 55 procent en die van mannen tussen de 60 en 64 jaar 19 procent. In 2004 waren die percentages respectievelijk 72 en 28.

Vrouwen traden de afgelopen jaren massaal toe tot de arbeidsmarkt. In de leeftijdscategorie 50-54 jaar was de stijging het grootst. Was in 1994 nog één op de

drie vrouwen in deze leeftijdsgroep actief op de arbeidsmarkt, in 2004 was dat aandeel al opgelopen tot meer dan de helft (56%). Recent kwam in het nieuws dat ook de arbeidsdeelname na de officiële pensioenleeftijd van 65 jaar een stijging vertoont.

Hoewel slechts weinigen in Nederland tot aan hun 65ste actief zijn op de arbeidsmarkt, markeert deze leeftijd nog immer de overgang naar de oude dag. Doorwerken na je 65ste gebeurt slechts sporadisch

en dan vooral in sectoren waar het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd niet zonder meer het beëindigen van arbeid impliceert. Van de werkende 65-plussers is een meerderheid (60%) werkzaam in een vrij beroep of als zelfstandig ondernemer. Maar zelfs in deze sectoren is werken na je 65ste nog dikwijls een taboe en wordt dit vaak gezien als concurrerend voor de kansen van jongere beroepsgenoten. Rond 1900 was meer dan 60 procent van de mannelijke 65-plussers nog actief op de

Tab. 1 Motieven om te werken na 65 jaar

	Meest belangrijke reden	Minst belangrijke reden
Geniet van het werk	39	5
Geld	21	35
Contact met collega's	21	6
Maatschappelijk meetellen	14	1
Verveling	4	51
Totaal	100%	100%

Bron: NIDI 2004

Tab. 2 Houding van werkgevers t.a.v. werken na 65 jaar

Acht u het wenselijk dat werknemers binnen uw organisatie ook na hun 65ste blijven werken?			
Sectoren	Wenselijk	Neutraal	Onwenselijk
Industrie	6%	28%	66%
Dienstensector	11%	29%	61%
Publieke sector	7%	35%	58%

Bron: Fairplay for older workers, 2005

arbeidsmarkt. Meer recente gegevens van het CBS maken duidelijk dat anno 2005 werken na de officiële pensioenleeftijd uitzonderlijk is, althans wanneer gerekend wordt met de officiële CBS-definitie waarin mensen op z'n minst twaalf uur per week moeten werken. In de jaren negentig van de vorige eeuw had drie tot vier procent van de 65-69 jarigen een betaalde werkring. Sinds 2000 is er sprake van een lichte stijging tot vijf procent in 2004.

Wanneer echter een ruimere definitie wordt gehanteerd en iemand tot de werkenden wordt gerekend als hij of zij maar een enkel uur betaald werk verricht, is de arbeidsdeelname van 65-plussers een stuk hoger. Volgens deze definitie doet bijna acht procent van de 65-69 jarigen enig betaald werk. Mannen met elf procent overigens beduidend vaker dan vrouwen (4%).

Niet alleen voor het geld

Waarom zijn 65-plussers die niet meer hoeven te werken toch actief op de arbeidsmarkt? Uit onderzoek dat het NIDI heeft uitgevoerd onder bijna vierhonderd 65-plussers blijkt dat de motieven om te werken na je 65ste erg divers zijn (zie tabel 1). De belangrijkste reden ligt in de aantrekkelijkheid van het werk. Het wordt door bijna 40 procent van de werkende 65-plussers als belangrijkste motief genoemd.

Op de tweede plaats staan financiële motieven. Gebrek aan pensioen en een onvolledige AOW kan mensen dwingen hun inkomen via werk wat aan te vullen.

Voor ruim eenderde is geld evenwel de minst belangrijke factor om na 65 jaar nog te werken. Voor een aanzienlijk deel van de werkende 65-plussers vormen het contact met collega's en maatschappelijk meetellen een zwaarwegend motief. Opmerkelijk is dat 65-plussers kennelijk weinig moeite hebben met het invullen van hun vrije tijd: slechts een enkeling noemt verveling als reden om te blijven werken.

De behoefte bij 65-plussers die niet werken om zich weer op de arbeidsmarkt te melden lijkt niet zo groot. Uit bovengenoemd onderzoek blijkt dat ongeveer zes procent wel weer een betaalde baan zou willen hebben. Gemiddeld wil men maximaal ongeveer vijftien uur per week werken. Opvallend is dat de belangstelling bij alleenstaanden met acht procent twee maal zo groot is als bij gehuwde ouderen. Ook zijn het vooral mannen die een terugkeer op de arbeidsmarkt ambiëren. Opleiding en leeftijd spelen geen rol.

Geen banen, wel werk

De laatste jaren richt een groeiend aantal uitzendbureaus zich op de ouderen- en 65-plus markt. De bestanden van deze uitzendbureaus zitten vol met werkwilligen, maar het aanbod aan banen valt flink tegen. Zo heeft het Amsterdamse bureau Actief 65Plus werk voor tussen de 300 en 350 mensen, terwijl er 7.000 staan ingeschreven. Mede door de economische recessie hebben werkgevers weinig banen te vergeven. Uit een recent onderzoek bij

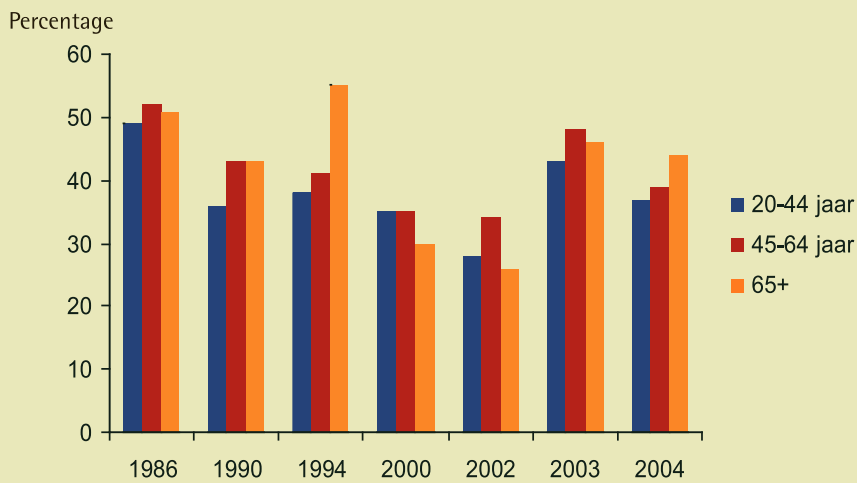
meer dan vierhonderd werkgevers blijkt dat er maar weinig positief staan ten opzichte van werken na 65 jaar. Voor een reguliere baan zoekt men bij voorkeur een jongere werknemer. Voor incidenteel en parttime werk op vaak incurante tijdstippen zijn ouderen echter wel een interessante doelgroep. Een scan van het aanbod van de bureaus leert dat vacatures voor bijvoorbeeld koerier, chauffeur, overblijfhulp, receptionist en callcenter medewerker oververtegenwoordigd zijn. Ouderen vormen dus een pool van flexibel inzetbare en vaak sterk gemotiveerde werknemers. Zij zijn bovendien relatief goedkoop. Er hoeven immers geen sociale premies meer te worden afgedragen. Dat komt omdat alle zekerheidswetten, zoals de ziektewet, WW en WAO maar tot 65 jaar lopen.

Stereotypen

Gebrek aan enthousiasme van werkgevers voor een grotere inzet van werknemers van rond de 65 jaar heeft onder meer te maken met allerlei stereotype opvattingen die er heersen over het functioneren van ouderen. Zij worden weliswaar gezien als een betrouwbare kracht, maar ook als een rem op vernieuwingsprocessen en een risicofactor wanneer er met nieuwe technologie moet worden gewerkt. Opvallend is dat deze stereotype opvattingen sterker leven bij jongere managers en bij managers die niet of nauwelijks met ouderen te maken hebben. Deze managers staan ook het meest negatief over langer doorwerken.

GEBREK AAN ENTHOUSIASME VAN WERKGEVERS HEEFT TE MAKEN MET STEREOTYPE OPVATTINGEN

Fig. 1: Bent u het eens met de stelling: 'Arbeid 65-plusser is broodroof jongere'



Onbekend maakt onbemind zo lijkt het. De grote vraag is echter of de stereotype opvattingen die er leven wel van toepassing zijn op de 65-plussers die nog graag actief zijn op de arbeidsmarkt. Het is waarschijnlijk dat de negatieve stereotypen juist op hen niet van toepassing zijn. De keuze om te blijven werken is voor hen immers vooral een positieve keuze.

Draagvlak

Ondanks de stijgende werkloosheid is de Nederlandse bevolking van oordeel dat ouderen een nuttige bijdrage kunnen leveren aan organisaties. Periodiek onderzoek naar Meningingen en Opvattingen over Bevolkingsvraagstukken van het NIDI laat zien dat de mogelijkheden van 65-plussers in de afgelopen zeventien jaar steeds positiever worden ingeschat. In 1986 was 56 procent van de bevolking het eens met de stelling dat 65-plussers nog heel wat arbeid kunnen verrichten, in 2003 77 procent. Opvallend is dat vooral de 65-plussers zelf het idee hebben dat hun capaciteiten nog goed gebruikt kunnen worden. In 2003 onderschreef 90 procent van de 65-plussers deze stelling.

Het bovenstaande suggereert dat er een nieuw ethos heerst op de arbeidsmarkt waarin ook 65-plussers met open armen

worden ontvangen. Toch moeten hierbij enige kanttekeningen geplaatst worden. Wie dieper graaft in de meningen en opvattingen van de bevolking en de rechten van 65-plussers direct in verband brengt met de arbeidsdeelname van jongeren komt tot de ontdekking dat het principe van gelijke rechten niet geheel 'recessieproof' is. In 1986 vond de helft van de bevolking arbeid door 65-plussers broodroof voor de jongeren. In 2002 is nog slechts dertig procent van de Nederlanders die mening toegedaan (zie figuur 1). Maar wanneer we naar de laatste waarneming uit juni 2004 kijken, zien we dat de economische tegenspoed de meningen over broodroof danig heeft beïnvloed: 45 procent van de bevolking is van mening dat werknemers ouder dan 65 het brood uit de mond van jongeren stoten. Een jaar eerder (in 2003) toen het nieuws van de economische dip nog vers was waren de meningen nog negatiever.

Trend gekeerd

De komende jaren zal Nederland, net als alle andere Europese landen, te maken krijgen met de onvermijdelijke veroudering van de bevolking. De sterkste vergrijzingsgolf staat ons evenwel nog te wachten. Het aandeel 65-plussers, dat momenteel

veertien procent bedraagt, zal de komende decennia toenemen tot een maximum van 25 procent rond 2040. En hoewel er nog geen aanwijzingen zijn dat deze ouderen zich massaal gaan melden op de arbeidsmarkt is de trend van almaar dalende arbeidsdeelname van 65-plussers tot staan gebracht. Na honderd jaar is er nu voor het eerste weer sprake van een stijging. De motieven om actief te zijn op de arbeidsmarkt lijken niet primair financieel ingegeven. Dit kan echter in de toekomst veranderen. Een groeiende groep ouderen komt niet in aanmerking voor een volledige AOW-uitkering. Ook sub-optimale pensioenopbouw door gebroken carrières en echtscheiding komt steeds vaker voor.

Voor deze ouderen kan werk dan een methode zijn om de financiële armlag te vergroten. Een situatie die in de Verenigde Staten en Engeland tegenwoordig heel gewoon is.

Vooralsnog, zoals ook blijkt uit een eerder in dit tijdschrift (2005/5) gepubliceerd onderzoek naar 'Verrijkt Doorwerken', liggen vooral positieve argumenten ten grondslag aan de behoefte lang actief te blijven op de arbeidsmarkt of in vrijwilligerswerk. Het opdoen van nieuwe vaardigheden, nieuwe ontplooiingskansen en maatschappelijk nuttig bezig zijn de belangrijkste drijfveren.

Dr. K. Henkens en ir. H. van Solinge zijn verbonden aan het Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut (NIDI) in Den Haag.

henkens@nidi.nl

Literatuur

- Dalen, H. van en K. Henkens, *De verborgen waarde van de oudere werknemer*, in: *Bevolking & Gezin*, 33(1), 29-60, 2004
- Henkens, K. et al, *Verrijkt doorwerken: maatschappelijke detachering als alternatief voor vervroegd uittreden*, in: *Gids voor Personeelsmanagement* 84 (5): 28-31, 2005
- Henkens, K., *Stereotyping Older Workers and Retirement: The Managers' Point of View*, in: *Canadian Journal on Aging*, 24(4), 35-48, 2005

DE MOGELIJKHEDEN VAN 65-PLUSSERS WORDEN STEEDS POSITIEVER INGESCHAT