

BEVOLKINGSVRAAGSTUKKEN IN NEDERLAND ANNO 2012

Actief ouder worden in Nederland

Nico van Nimwegen

Carlo van Praag (red.)



NiDi

Nederlands
Interdisciplinair
Demografisch
Instituut

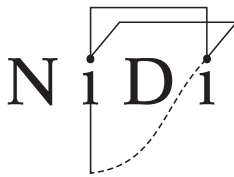
Werkverband Periodieke Rapportage
Bevolkingsvraagstukken

BEVOLKINGS
VRAAGSTUKKEN IN
NEDERLAND ANNO 2012

Actief ouder worden in Nederland

Nico van Nimwegen
en
Carlo van Praag (red.)

nederlands
interdisciplinair
demografisch
instituut



Boek 86

Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen

Amsterdam, 2012

De reeks NIDI boeken wordt uitgegeven door het Nederlands
Interdisciplinair Demografisch Instituut

Directeur:

Leo van Wissen

Redactie:

Joop de Beer, Tineke Fokkema, Frans van Poppel

Redactie secretariaat:

Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut

Postbus 11650, 2502 AR Den Haag

Lange Houtstraat 19, 2511 CV Den Haag

Telefoon: 070-3565200

Fax: 070-3647187

E-mail: info@nidi.nl

Internet: <http://www.nidi.nl>

Technische coördinatie:

Jeannette van der Aar en Jacqueline van der Helm

Uitgever:

Amsterdam University Press

Herengracht 221

1016 BG Amsterdam

Nederland

www.aup.nl

ISSN 0922-7210

ISBN 978-90-6984-659-0

© 2012, NIDI, Den Haag

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt
door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze ook,
zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Inhoudsopgave

Voorwoord	9
1. Actief ouder worden in Nederland.....	13
<i>Nico van Nimwegen en Carlo van Praag (NIDI)</i>	
2. Demografische ontwikkelingen in de wereld, Europa en Nederland	37
<i>Joop de Beer en Gijs Beets (NIDI)</i>	
3. Demografie van de vergrijzing	51
<i>Joop Garssen (CBS) en Joop de Beer (NIDI)</i>	
3.1. Bevolkingsgroei en vergrijzing	51
3.2. Vooral grijs aan de randen	52
3.3. Vergrijzing is meer een effect van geboorte dan sterfte.....	54
3.4. Vrouwen in verzorgings- en verpleeghuizen ouder en talrijker	57
3.5. Op verkleuring volgt vergrijzing	59
3.6. Een grijzere toekomst door babyboomers en allochtonen.....	61
4. Gezonde en actieve levensverwachting	65
<i>Luc Bonneux, Joop de Beer, Gijs Beets, Carlo van Praag (allen NIDI) en Joop Garssen (CBS)</i>	
4.1. De ontwikkeling van de levensverwachting	65
4.2. Rekbaarheid van de levensverwachting.....	68
4.3. Gezonde levensverwachting.....	71
4.4. Actieve levensverwachting	76
4.5. Tot slot	80
5. Arbeidsparticipatie van ouderen: de trends.....	83
<i>Koos Arts en Ferdy Otten (CBS)</i>	
6. Actieve ouderen en de arbeidsmarkt: de beloning.....	105
<i>Anja Deelen, Rob Euwals en Daniel van Vuuren (CPB)</i>	
6.1. Inleiding	105
6.2. Beloning van oudere werknemers.....	106
6.2.1. Argumenten voor een hogere beloning van oudere werknemers.....	106

6.2.2.	Empirische resultaten voor verblijfsduur en beloning.....	108
6.2.3.	Productiviteit en beloning	108
6.3.	Beloning van doorwerken op latere leeftijd.....	110
6.3.1.	Doorwerken en regelingen voor vervroegde uittreding.....	111
6.3.2.	Empirie over regelingen voor vervroegde uittreding.....	112
6.3.3.	Regelingen voor flexibele uittreding.....	113
6.4.	Conclusies.....	114
7.	Werken aan langer doorwerken.....	117
	<i>Harry van Dalen (NIDI, UvT) en Kène Henkens (NIDI)</i>	
7.1.	Inleiding	117
7.2.	Verwachtingen over vergrijzing op de werkvloer.....	118
7.3.	Wat doet de werkgever om langer doorwerken mogelijk te maken?	118
7.4.	Wat is de werknemer van plan?.....	120
7.5.	Personeelsbeleid: investering in oudere werknemers?	126
7.6.	Conclusies.....	131
8.	De economie van zware beroepen: een verkenning	135
	<i>Lex Borghans (UvM) en Bas ter Weel (CPB)</i>	
8.1.	Inleiding	135
8.2.	Analyse	138
8.2.1.	Opzet en veronderstellingen.....	138
8.2.2.	Simulaties	140
8.2.3.	Effect van persoonskenmerken en omstandigheden.....	143
8.3.	Beleid.....	146
8.4.	Conclusies.....	148
9.	Actieve ouderen in vrijwilligerswerk en mantelzorg.....	151
	<i>Cretien van Campen en Mirjam de Klerk (SCP)</i>	
9.1.	Inleiding	151
9.2.	Definities van vrijwilligerswerk en mantelzorg.....	152
9.3.	Ontwikkelingen in de tijd.....	154
9.4.	Activiteiten	156
9.5.	Activiteit en welbevinden.....	161
9.6.	Slotbeschouwing.....	164

10.	Woongedrag, tijdsbesteding en verplaatsingsgedrag van actieve ouderen	167
	<i>Frank van Dam, Femke Daalhuizen, Carola de Groot, Manon van Middelkoop en Pautie Peeters (PBL)</i>	
10.1.	Inleiding: vergrijzing, active ageing, gedrag en ruimtelijke gevolgen	167
10.2.	Meer ouderen, andere ouderen	169
10.3.	Ouderen op de woningmarkt	172
10.4.	Vergrijzing, vrijetijdsbesteding en mobiliteit	175
10.5.	Vergrijzing, consumptie en regionale economie	179
10.6.	De ruimtelijke gevolgen van active ageing	180
	Literatuur	185
	Lijst van NIDI boeken/rapporten	193

Voorwoord

Bijna 30 jaar geleden, in augustus 1983 om precies te zijn, stelde de toenmalige regering bij besluit van minister van Onderwijs en Wetenschappen W.J. Deetman, het Werkverband Periodieke Rapportage Bevolkingsvraagstukken (WPRB) in. De regering wilde de vinger aan de pols houden van de demografische ontwikkeling in het besef dat veranderingen in de omvang en samenstelling van de bevolking belangrijk zijn voor de hele samenleving en voor de vormgeving van het overheidsbeleid. Het was zeker niet de bedoeling, in tegendeel zelfs, om te proberen als overheid deze demografische ontwikkelingen te beïnvloeden. Op dergelijke bevolkingspolitiek rustte ook toen al een taboe. Maar het was natuurlijk wel verstandig om als overheid op de hoogte gehouden te worden van demografische veranderingen waar Nederland mee werd geconfronteerd en met de uiteenlopende gevolgen daarvan. En dat moest regelmatig gebeuren, want er veranderde veel op demografisch gebied en in de samenleving.

In het oorspronkelijke Werkverband participeerden het ministerie van Onderwijs en Wetenschappen zelf, het Centraal Planbureau (CPB), de Rijksplanologische Dienst (RPD), het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP), het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) en het Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut (NIDI). Na korte tijd en tegen de achtergrond van het toenmalige beleidsadagium ‘overheid op afstand’ trok het ministerie zich uit het werkverband terug en werd de leiding overgedragen aan het NIDI. Het WPRB bleef rapporteren aan de minister, die deze rapporten ter kennis bracht van het parlement.

Aan het huidige Werkverband nemen nog steeds dezelfde instellingen deel, zij het dat de Rijksplanologische Dienst bij ommekomst werd opgevolgd door het tegenwoordige Planbureau voor de Leefomgeving (PBL).

Het Werkverband boog zich in de loop der tijd over een breed scala aan onderwerpen dat in wisselende gedaante steeds terugkeerde. In het eerste rapport van 1984 werd al geschreven over de invloed van de overheid op het gezinsbeleid, de gevolgen van demografische ontwikkelingen voor de collectieve uitgaven, het arbeidsaanbod, de consumptie het onderwijs en de zorg, de maatschappelijke dienstverlening en de pensioenen. Over de vergrijzing werd toen al opgemerkt dat deze een logisch gevolg was van de opvatting van de regering dat verdere bevolkingsgroei ongewenst was (toch een stukje bevolkingspolitiek!). De inrichting van de samenleving zou op de

vergrijzing moeten worden afgestemd werd in 1984 al opgemerkt. Overigens werd in dat eerste rapport ook al gewag gemaakt van een bevolkingsomvang die op den duur zou afnemen. Het krimpdebat, *avant la lettre*. In volgende WPRB-studies, die overigens geleidelijk omvangrijker werden, kwamen onderwerpen als vergrijzing, gezinsvorming, afnemende bevolkingsgroei en krimp steeds terug, maar ook werd geschreven over migratie, verstedelijking, armoede, de levensloop, het spitsuurgezin, voorwaardenscheppend beleid en arbeidsparticipatie om maar enkele onderwerpen te noemen.

Ook het nu voorliggende tiende WPRB-rapport, dat in zijn geheel gewijd is aan ‘actief ouder worden’, behandelt een aantal van deze onderwerpen, zij het in een ander perspectief. Discussies over vergrijzing worden vaak beheerst door financieel-economische argumenten waarbij vooral wordt benadrukt dat de kosten van pensioen- en zorgvoorziening een sterk beslag leggen op de overheidsfinanciën. De uitdagingen die de vergrijzing aan onze samenleving stelt zijn inderdaad groot en zijn in diverse WPRB-rapporten besproken.

Maar de vergrijzing heeft ook een ander gezicht en betekent onder meer dat wereldwijd steeds meer mensen langer en gezonder leven. Met recht is dit een van onze grootste verworvenheden te noemen. Een langer en gezonder leven stelt ouderen ook steeds meer in staat om langer maatschappelijk actief te blijven. De rol van ouderen is zeker niet uitgespeeld als de pensioenge-rechtigde leeftijd (wanneer dan ook) is bereikt. Dat wordt in steeds meer landen beseft en niet voor niets werd het jaar 2012 door de Europese Commissie uitgeroepen tot het ‘Jaar van Actief Ouder worden en Solidariteit tussen Generaties’.

Actief ouder worden gaat voor een belangrijk deel over het verhogen van de arbeidsdeelname van ouderen en langer doorwerken. Dat laatste is al steeds meer de praktijk, waarbij opvalt dat ook de opvattingen over langer doorwerken niet in ‘beton’ zijn gegoten maar aan verandering onderhevig zijn. Actief ouder worden heeft ook zijn uitwerking op mobiliteit, het vrijetijdsgedrag en op de woningmarkt. Maar actief ouder worden gaat nadrukkelijk ook over andere bijdragen van ouderen aan de samenleving, zoals in het vrijwilligerswerk, als mantelzorger of bij andere vormen van intergenerationele steun die heel vaak van oud naar jong gaat. Een belangrijke boodschap uit het rapport is dat ouderen zelf actief bijdragen aan het ‘afstemmen van onze samenleving op de vergrijzing’, zoals dat in het eerste WPRB-rapport uit 1984 werd genoemd.

Het NIDI wil de deelnemers aan deze tiende editie van het Werkverband Periodieke Rapportage Bevolkingsvraagstukken hartelijk bedanken voor hun waardevolle bijdragen. Met name de auteurs van de verschillende hoofdstukken verdienen onze dank. Evenals bij het vorige rapport is speciale dank verschuldigd aan mijn mede-redacteur Carlo van Praag, die na een rijke carrière bij het SCP als fellow verbonden is aan het NIDI. Voor de technische verwerking van het rapport gaat dank uit naar Jeannette van der Aar en Jacqueline van der Helm van het NIDI secretariaat.

Nico van Nimwegen, NIDI
Voorzitter WPRB

Augustus 2012

1. Actief ouder worden in Nederland

Samenvatting en discussie

Nico van Nimwegen en Carlo van Praag (NIDI)

Dat de Nederlandse bevolking vergrijst is geen nieuws. Demografen wijzen al jaren op deze trend die het logische gevolg is van twee demografische ontwikkelingen: we krijgen minder kinderen dan vroeger en we leven langer dan ooit tevoren. Samen zorgen deze trends er voor dat de leeftijdsopbouw van onze bevolking verandert. Er komen steeds meer ouderen, die gemiddeld dus ook steeds langer leven. Niet alleen wetenschappers zijn zich bewust van deze trend, die zich overigens zeker niet tot Nederland beperkt maar zich wereldwijd aftekent. Ook in het maatschappelijk en politieke debat is 'de' vergrijzing al jaren een vast onderwerp. Dat is ook niet verwonderlijk. Een zo ingrijpende verandering in de samenstelling van de bevolking heeft grote gevolgen. Voor de manier waarop we wonen, werken, recreëren. Voor het onderwijs en voor de pensioenvoorziening. Voor de zorg en de sociale zekerheid. Maar ook nog dichter bij huis voor de gezinnen, families en bredere sociale netwerken waarin we leven. Er is eigenlijk geen stukje van de samenleving en van ons leven dat niet wordt geraakt door deze ingrijpende demografische verandering. Het is dus niet vreemd dat de vergrijzing al jaren zo'n belangrijke plaats inneemt op de politieke, maatschappelijke en wetenschappelijke agenda. En dat zal wel zo blijven ook: we zullen ons op een grijzere toekomst moeten instellen.

Wat wel kan veranderen is de manier waarop we tegen de vergrijzing aankijken en hoe we met de maatschappelijke gevolgen ervan kunnen leren omgaan. Er lijkt wat dat betreft een geleidelijke, maar diepgaande verandering plaats te vinden: een grijze revolutie? In het maatschappelijk debat voeren de (vaak letterlijk) zorgelijke kanten van de vergrijzing nog steeds de boventoon. Vergrijzing wordt geassocieerd met het onbetaalbaar worden van onze pensioenvoorziening, de uit de hand lopende kosten van de (gezondheids-) zorg, een afnemend concurrentievermogen van onze industrie, verstarring op de arbeidsmarkt en op de woningmarkt, een stagnatie van het innovatieve vermogen van onze samenleving. Kortom: vergrijzing als 'doem', een maatschappelijke kwaal waartegen rap maatregelen moeten worden genomen. Dit eendimensionale beeld van de vergrijzing is niet terecht. Ongetwijfeld stelt de veranderende leeftijdsopbouw van de bevolking ons voor uitdagingen. En er zijn met de vergrijzing wel degelijk grote kosten gemoeid. Het zou naïef zijn om hiervoor de ogen te sluiten.

Maar er komen ook steeds meer signalen die andere kanten van de vergrijzing belichten. Die laten horen dat het een groot goed is dat onze investeringen in gezondheid en leefstijl, gekoppeld aan onze welvaart, voor steeds meer mensen tot een langer en gezonder leven leiden. Dat mag gerust tot een van onze grootste verworvenheden worden gerekend. Geluiden ook die benadrukken dat er zeker mogelijkheden zijn om het rijke potentieel dat besloten ligt in een oudere bevolking op verantwoorde wijze te benutten voor duurzame groei. Die het economisch potentieel van de oudere bevolking duiden als de motor van een 'silver economy'. Stemmen die wijzen op de grote en actieve rol van ouderen in families en in de verhoudingen tussen generaties. Die de bijdragen belichten van ouderen aan zorg en welzijn, door bij voorbeeld het leveren van mantelzorg en het doen van vrijwilligerswerk. Geluiden waarbij ouderen niet per definitie of uitsluitend worden gestigmatiseerd als diegenen die vragen om hulp, maar die ook hun rol als verstrekkers van hulp laten zien en erkennen. Het eendimensionale beeld van de vergrijzing lijkt daarmee iets te kantelen. Internationaal en nationaal wordt in beleidskringen het begrip 'active ageing' gemunt. Zo werd het jaar 2012 door de Europese Commissie uitgeroepen tot 'Year of Active Ageing and Solidarity between Generations'. Wordt het beeld van de vergrijzing hiermee realistischer, of is er vooral sprake van politiek opportunisme waarbij met 'actief ouder worden' een mooie saus is gevonden voor de voor velen moeilijke boodschap van langer doorwerken en een versoberd pensioen? Is er vooral sprake van wensdenken, of verandert er echt iets in de manier waarop we tegen de vergrijzing en de rol van ouderen in de samenleving aankijken? Eerdere WPRB-rapporten hebben ruim aandacht besteed aan de 'zorgelijke' kanten van de vergrijzing. De onderhavige studie, al weer de tiende in de rij van WPRB-rapporten, gaat over verschillende aspecten van het actief ouder worden als markering van het kantelende beeld van de vergrijzing waarbij de maatschappelijke bijdragen van ouderen wordt belicht. De opzet is als volgt.

In de eerste hoofdstukken worden de demografisch achtergronden van de vergrijzing toegelicht en wordt inzichtelijk dat de veranderingen in de leeftijdsopbouw van de bevolking zich over de hele wereld afspelen. Na een 20^e eeuw die in demografisch opzicht werd gedomineerd door een nooit eerder vertoonde explosieve bevolkingsgroei, zal de 21^e eeuw vooral in het teken staan van de vergrijzing (en de verstedelijking). In het sterk verouderende Europa heeft ons land nog steeds een relatief jonge bevolking. Maar de komende jaren zal de vergrijzing zich in ons land sneller voltrekken dan in andere Europese landen: we lopen onze vergrijzingsachterstand snel in. In de volgende hoofdstukken van het rapport komen in het deel over de arbeidsmarkt de stijgende trends in de arbeidsparticipatie van

oudere werknemers aan de orde, wordt de samenhang tussen veroudering, productiviteit en beloning geschetst, wordt de speciale situatie van zware beroepen verkend. Ook gaat het over opvattingen en beleid over langer doorwerken waar de leeftijdsnormen verrassend genoeg niet ‘in beton gegoten’ blijken te zijn. Na deze klassieke, op het werk gerichte actieve ouderdom komen andere aspecten van het maatschappelijk leven aan de orde zoals de grote bijdrage van ouderen aan het vrijwilligerswerk en de mantelzorg die (ondanks?) een toenemende arbeidsdeelname van ouderen op hoog niveau blijft. Ten slotte komt de woningmarkt aan de orde, waarop ouderen nauwelijks actief zijn en er voorkeur aan geven liever te blijven zitten waar men zit. Dit in tegenstelling tot het vrijetijdsmarkt waar de oudere Nederlander aanzienlijk actiever is, alhoewel de in de Volkskrant (7 mei 2012) opgevoerde bijna permanent feestvierende ‘vakantieoudere’ zeker niet de standaard is. Ook op het terrein van de (auto-) mobiliteit doet de actieve oudere steeds meer van zich spreken.

Ons rapport over actief ouder worden geeft een ruim geschakeerd beeld van de kansen, mogelijkheden en beperkingen van ouderen. Cruciaal daarbij is natuurlijk hoe de leeftijdsgroep ‘oud’ wordt afgeperkt. ‘De duivel is oud!’ Hoe oud is onduidelijk in dit gezegde, maar waarschijnlijk toch ouder dan 65 jaar, de leeftijdsgrens die institutioneel nog steeds van grote betekenis is, bij voorbeeld in ons pensioenstelsel. Maar ook in pensioenstelsels verschuiven leeftijdsgrenzen. Otto von Bismarck, de grondlegger van dit stelsel, stelde deze leeftijd aanvankelijk in 1889 vast op 70 jaar. Pas in 1916 verschoof deze leeftijd naar 65 jaar. In die tijd was de gemiddelde leeftijdsverwachting van een 65-jarige man 72 jaar en kon hij gemiddeld dus 7 jaar van zijn pensioen genieten. In ons land werd de AOW in 1957 ingevoerd en konden 65-jarige mannen toen verwachten er gemiddeld 14 jaar gebruik van te maken; voor vrouwen was dat 15 jaar. In de huidige tijd met alle plannen voor het verhogen van de pensioenleeftijd, mogen 65-jarige mannen gemiddeld nog 18 jaar verwachten te leven, terwijl dit voor vrouwen gemiddeld 21 jaar is. Duidelijk is dat niet alleen onze feitelijke leeftijd verandert, maar dat ook de leeftijdsnormen meeschuiven, waarbij de financiële houdbaarheid, of het gebrek daar aan, van pensioenstelsels kennelijk een krachtige prikkel is.

Terwijl het begrip vergrijzing nog steeds verbonden is met het bereiken van het 65^e levensjaar, worden mensen, afhankelijk van het beleid dat zich met hen bezighoudt, al eerder als ‘oudere’ aangeduid. In verhandelingen over de kansen van ouderen op de arbeidsmarkt worden mensen van 50-65 jaar bedoeld, in de sfeer van de pensioenen gaat het voorlopig nog steeds om 65-plussers en bij het gebruik van zorgvoorzieningen komen vooral

75-plussers of 80-plussers in beeld. Waar leeftijden en leeftijdsnormen verschillen en verschuiven, zal de definitie van vergrijzing meeschuiven. Een langere levensduur en een, gemiddeld althans, grotere vitaliteit van ‘senioren’ lijkt dit ook mogelijk te maken.

Met de beschrijving van de trends in het actiever oud worden in dit rapport hopen de auteurs een bijdrage te leveren aan het bijstellen van het soms hardnekkig eenzijdige beeld van vergrijzing en van ouderen. Als er een ding duidelijk wordt in het rapport is het de grote diversiteit van de oudere bevolking. De adjectieven stapelen zich op, waarbij naast de al genoemde vakantieoudere, door Van Kooten en De Bie al eerder de ‘krasse knarren’ werden opgevoerd. De ‘bejaarde’ ruimt in hoog tempo het veld en gaat de ‘oude van dagen’ achterna. Kwieke senioren al dat niet met een ‘Zwitserleven’ gevoel nemen hun plaats in. Hier is natuurlijk sprake van een flinke dosis marketing en doelgroepsegmentering, maar de onderliggende trend is wel degelijk aanwezig: ‘de’ oudere bestaat niet. Het is een van de uitdagingen van wetenschappelijk onderzoek om de groeiende diversiteit steeds scherper in beeld te brengen. Wij hebben een poging gedaan die maar ten dele is gelukt. Teveel hebben wij ons nog laten beperken door vooral ‘leeftijd’ als criterium te gebruiken in onze analyses. Natuurlijk is dit een nuttig criterium, en een beleid kan er niet buiten, maar een mens is natuurlijk veel meer dan zijn kalenderleeftijd. Denk aan verschillen tussen leeftijdsgenoten in gezondheid en vitaliteit, in opleiding en ervaring, in etniciteit en naar gender, in sociaal-economische status, welvaart en welbevinden. Elk beleid dat op ‘ouderen’ is gericht zal met deze, soms grote verschillen tussen leeftijdsgenoten rekening moeten houden.

Als ons rapport ertoe bijdraagt dat het eendimensionale beeld van de vergrijzing en van de oudere wat genuanceerder wordt, dan heeft het zijn doel bereikt. Daarnaast wil het rapport duidelijk maken dat de nog nooit vertoonde demografische aardverschuiving, waarvan de huidige vergrijzing deel uit maakt, ook als een van onze grootste verworvenheden kan worden beschouwd. We leven langer en gezonder dan ooit tevoren en dit geldt voor steeds meer mensen, wereldwijd. In alle verscheidenheid zal vergrijzing als maatschappelijke en economische ‘game changer’ onze toekomst nadrukkelijk kleuren. In het vormgeven van die toekomst speelt de oudere bevolking overigens zelf een actieve rol.

Vergrijzing op mondiaal niveau

Na een eeuw van ongekende bevolkingsgroei zwakt het groeitempo in de komende decennia verder af. Ondanks deze vertraging van de groei neemt de

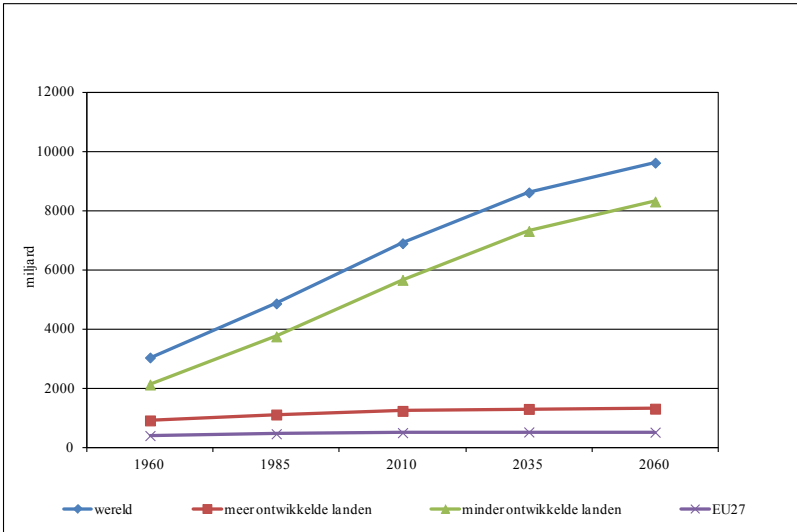
wereldbevolking volgens de meest recente prognoses nog toe van de huidige 7 miljard tot om en nabij de 10 miljard aan het einde van de eeuw.

Zoals *figuur 1.1* laat zien kan de groei van de wereldbevolking geheel worden toegeschreven aan de minder ontwikkelde landen. Daarbinnen zijn dan weer de minst ontwikkelde landen de sterkste groeiers. De bevolking van de Europese Unie wordt gekenmerkt door een al geruime tijd lage vruchtbaarheid. In bijna geen enkel Europees land wordt het zogenoemde vervangingsniveau (waarbij per vrouw gemiddeld ruim twee kinderen worden geboren en een generatie uiteindelijk wordt vervangen door een even omvangrijke) nog gehaald. Zonder de gestage stroom van immigranten zou het inwonertal van de EU dalen. In een aantal lidstaten, waaronder Duitsland, is daarvan nu al sprake. In de 27 lidstaten van de huidige Europese Unie als geheel zal naar verwachting de bevolkingskrimp omstreeks 2035 inzetten.

Door de wereldwijd dalende geboortecijfers vergrijsd de wereldbevolking. Kregen vrouwen wereldwijd rond de jaren vijftig nog tussen de 5-7 kinderen, nu is dat gemiddeld 2,5 kind per vrouw. De vergrijzing wordt versterkt door de bijna overal ter wereld stijgende levensverwachting. Zo leefde rond 1950-1955 zo'n 60 procent van de wereldbevolking in landen waar de gemiddelde levensverwachting minder dan 50 jaar bedroeg. Tegenwoordig leeft 60 procent van de wereldbevolking in landen waar de gemiddelde levensverwachting boven de 70 jaar ligt. Wereldwijd nam de gemiddelde levensverwachting in de afgelopen halve eeuw (55 jaar om precies te zijn) met 20 jaar toe, van 48 naar 68 jaar (zie *figuur 1.2*). Dat komt overeen met een stijging van ruim 4 maanden per jaar, ongeveer 2,5 dag per week, of zo'n 8 uur per dag. Niets wijst er op dat deze ronduit spectaculaire groei in de levensverwachting de komende halve eeuw zal afzakken. Integendeel.

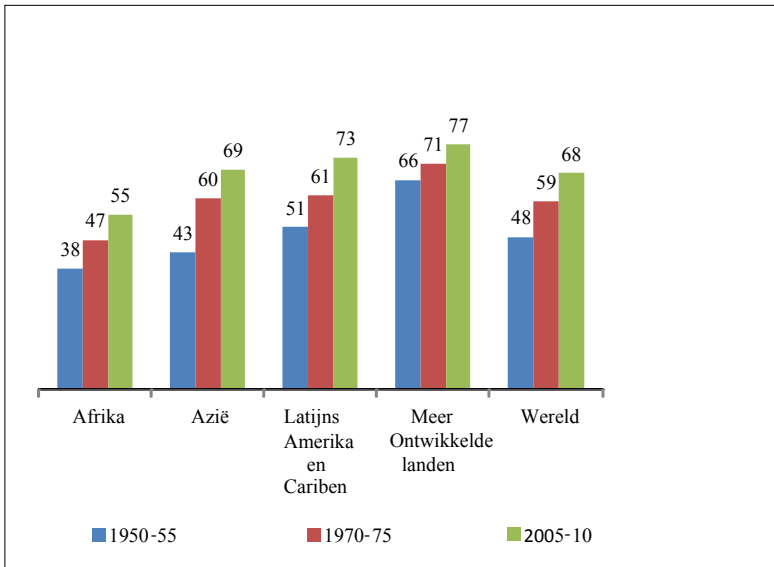
De vergrijzing treedt in de toekomst vooral op in de minder ontwikkelde landen, juist doordat daar de daling van de vruchtbaarheid en de stijging van de levensverwachting nog betrekkelijk recent zijn. De omvangrijke geboortecohorten van grofweg de jaren 1950-1980 in de Derde Wereld bereiken de leeftijd van 65 jaar zonder dat daar even omvangrijke cohorten uit latere jaren tegenover staan. Na de 20^e eeuw die met name werd gekenmerkt door bevolkingsgroei, zal de wereld in de 21^e eeuw, naast de doorgaande groei dus vooral met vergrijzing te maken krijgen. De verschillen tussen landen en gebieden zullen echter groot zijn.

Figuur 1.1. Prognose van de wereldbevolking naar gebied



Bron: United Nations, World Population Prospects, 2010.

Figuur 1.2. Levensverwachting bij geboorte, in jaren



Bron: United Nations, World Population Prospects: The 2010 Revision, 2011.

Europa loopt voorop met de vergrijzing

Europa is het meest vergrijsde werelddeel. De daling van de vruchtbaarheid heeft zich hier al geruime tijd terug voltrokken alhoewel er ook binnen Europa grote verschillen zijn. Gemiddeld krijgen Europese vrouwen 1,5 kind en dat is ruim onder het eerder genoemde vervangingsniveau. Door de gestaag toenemende levensverwachting vergrijst Europa verder alhoewel het tempo van de vergrijzing geleidelijk zal afnemen. Duitsland, Italië, Griekenland en Zweden behoren tot de meest vergrijsde landen in Europa. Zeker in Nederland, met een nu nog relatief jonge bevolking zal de vergrijzing de komende kwart eeuw aanzienlijk zijn.

Zoals gezegd berust de vergrijzing op een dalende vruchtbaarheid in het verleden en een continu stijgende levensverwachting. Nederland in het bijzonder verkeert nu in een fase dat de relatief grote geboortecohorten uit de eerste twee naoorlogse decennia, zonder veel uitval door vroegtijdige sterfte, de leeftijd van 65 jaar bereiken en deze vervolgens steeds verder overschrijden. Een nog onvermelde factor is de immigratie die in de meer ontwikkelde landen al sinds tientallen jaren de emigratie overstijgt. Dit positieve migratiesaldo heeft de omvang van de geboortecohorten, ondanks het dalend geboortecijfer, enigszins kunnen stabiliseren. In eerste instantie remt deze buitenlandse migratie de vergrijzing af, maar op de lange duur draagt migratie bij aan vergrijzing omdat uiteindelijk ook de immigranten en hun nakomelingen de leeftijd van 65 jaar passeren.

Vergrijzing in Nederland zal komende jaren fors toenemen

De naoorlogse bevolkingsgroei is in Nederland naar Europese maatstaven hoog geweest en daarbij heeft vooral een lang aanhoudende, wederom naar Europese maatstaven, hoge vruchtbaarheid bijgedragen. De natuurlijke groei was in bijna alle jaren hoger dan de aanwas door buitenlandse migratie. Tussen 1960 en 2010 bedroeg de natuurlijke groei in ons land 4 miljoen personen, tegen een groei van 1,1 miljoen door een positief migratiesaldo. Het totale effect van de buitenlandse migratie is uiteraard veel groter doordat een niet onaanzienlijk deel van de natuurlijke aanwas voor rekening van allochtonen komt. Ongeveer 1,7 miljoen landgenoten zijn in Nederland geboren, maar van allochtone herkomst. In vele andere Europese landen berust de bevolkingsgroei, voor zover daarvan nog sprake is, voornamelijk op de buitenlandse migratie. De groei van de Nederlandse bevolking is overigens over de hele periode beschouwd afgezwakt. Volgens de meest recente prognose zal de Nederlandse bevolking die thans 16,7 miljoen inwoners telt nog doorgroeien tot 17,5 miljoen in het jaar 2038. Daarna treed een geleidelijke krimp op tot circa 17,3 miljoen in 2060. Overigens

doet bevolkingskrimp zich nu al voor op regionale schaal, met name aan de randen van ons land.

Door de lang aanhoudende hoge vruchtbaarheid is de Nederlandse bevolking momenteel minder vergrijsd dan die van de meeste andere Europese landen, maar nu de grote geboortecohorten uit de jaren veertig en vijftig de leeftijd van 65 jaar bereiken neemt het tempo van de vergrijzing flink toe. Deze grijze golf wordt nauwelijks verlaagd door de sterfte, want die heeft zich inmiddels grotendeels naar hogere leeftijden verplaatst. Er zijn binnen Nederland overigens grote regionale verschillen in de mate van vergrijzing. In (dure) forensengemeenten en in krimpgebieden (Zeeland, Zuid-Limburg, delen van Noord- en Oost-Nederland) is de bevolking relatief sterk vergrijsd, in het westen van het land, in de grote steden en in de vroegere groeisteden veel minder.

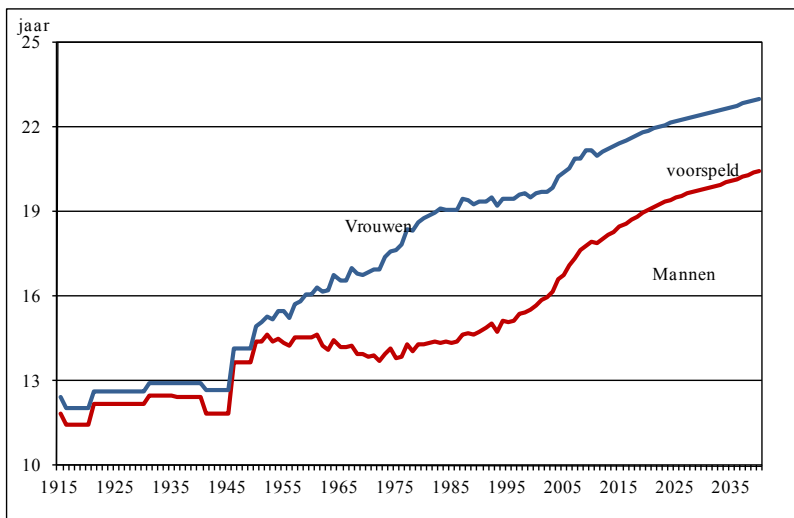
De vergrijzing verloopt in de nabije toekomst veel sneller dan in de achter ons liggende jaren. Het CBS verwacht dat het aantal mensen dat de 65-jarige leeftijd bereikt tot 2037 elk jaar meer dan 200.000 zal bedragen. In de jaren negentig van de vorige eeuw was dat nog maar 130.000 per jaar. Rond 2040 kent ons land dan ruim 2 miljoen meer 65-plussers dan nu (een stijging van 2,4 miljoen naar 4,5 miljoen). Verder zal dan het aantal hoogbejaarden (van 80 jaar en ouder) zijn toegenomen van bijna 700.000 nu tot meer dan 1,5 miljoen. Hun aandeel in de totale oudere bevolking stijgt daarmee van een kwart naar bijna een derde. Deze zogenoemde ‘dubbele’ vergrijzing zal ongetwijfeld consequenties hebben voor de vraag naar zorg. De immigratie heeft tot dusver een rem op de vergrijzing gezet, maar op de lange termijn dragen allochtonen ook bij aan de vergrijzing. In 2060 zijn zij naar verwachting sterker vergrijsd dan de autochtonen.

Doorgaande stijging van de levensverwachting

Zoals eerder werd vastgesteld, hangt de toekomstige vergrijzing niet alleen af van de huidige leeftijdsopbouw van de bevolking, maar ook van de dalende sterfte. Naar verwachting van het CBS neemt de gemiddelde levensverwachting in ons land tot 2060 met drie tot vier jaar toe.

Niet alleen de levensverwachting bij de geboorte neemt toe; ook het aantal levensjaren dat nog verwacht mag worden na het bereiken van de 65-jarige leeftijd stijgt (*figuur 1.3*). Vrouwen worden in het algemeen ouder dan mannen (zie ook *tabel 1.1*) en dit heeft tot gevolg dat er onder ouderen, in het bijzonder onder hoogbejaarden, een vrouwenoverschot bestaat. Tot in het midden van de jaren tachtig is dit vrouwenoverschot alleen maar toegenomen,

Figuur 1.3. Levensverwachting in het jaar waarin men 65 jaar wordt



Bron: zie hoofdstuk 4, figuur 4.1. (toelichting op de figuur in het desbetreffende hoofdstuk).

maar daarna is een ontwikkeling in de richting van meer evenwicht waar te nemen. De oorzaak daarvan moet vooral worden gezocht in het dalend aantal rokers, vooral bij de mannen.

In Europees verband gezien behoorde Nederland ooit tot de landen met de hoogste levensverwachting, maar bevindt het zich momenteel eerder in de middengroep, zeker als wordt afgezien van de Oost-Europese landen met hun lage scores op dit punt. Binnenlands gezien is er een opvallend verschil in levensverwachting tussen groepen van verschillende sociale status. Zo hebben hoog opgeleide mannen op 65-jarige leeftijd een resterende levensverwachting van bijna 20 jaar, terwijl laag opgeleide mannen van dezelfde leeftijd niet meer dan ruim 15 jaar voor de boeg hebben. Bij vrouwen vindt men, op een wat hoger niveau, overeenkomstige verschillen.

Preventie en bestrijding van hart- en vaatziekten hebben in belangrijke mate bijgedragen aan de langere levensverwachting. Het effect wordt vanaf het einde van de jaren zeventig zichtbaar. Voordien gingen bij mannen gemiddeld niet minder dan zes levensjaren verloren door deze ziekten, thans niet meer dan vier. Ischemische hartziekten en hersenvaatletsels volgen, op een lager niveau, dezelfde dalende lijn. Sinds enkele jaren zijn hart- en

Tabel 1.1. Levensverwachting bij de geboorte en op de leeftijd van 65 jaar

	1980	2000	2010
Levensverwachting bij geboorte			
Mannen	72,5	75,5	78,8
Vrouwen	79,2	80,6	82,7
Levensverwachting op 65 ^e verjaardag			
Mannen	14,3	15,7	18,0
Vrouwen	18,8	19,6	21,2

Bron: Hoofdstuk 3 figuur 3.4. en hoofdstuk 4 figuur 4.1.

vaatziekten als doodsoorzaak gepasseerd door kanker. Sommige soorten kanker (bij voorbeeld longkanker bij mannen), werden teruggedrongen en bij andere soorten kanker (bij voorbeeld borstkanker bij vrouwen), werden de overlevingskansen hoger. Weer andere vormen van kanker hebben juist tot meer verloren levensjaren geleid. Minder voorkomende doodsoorzaken die vooral ouderen treffen, zoals een accidentele val, leiden tot minder verloren levensjaren, maar hun effect neemt wel in lichte mate toe.

Sinds 2002 tekent zich bij ouderen van verschillende leeftijdsklassen en van beide geslachten een versnelde daling van het sterfterisico af. Deze daling kan niet meer worden toegeschreven aan rookgerelateerde doodsoorzaken, maar moet eerder worden gezocht in een verruiming van de zorgbudgetten en een actievere behandeling van ernstig zieken.

Maximale levensduur?

In de wat levensverwachting betreft best presterende rijke landen steeg de gemiddelde levensverwachting de afgelopen 160 jaar met bijna 40 jaar, hetgeen inhoudt dat nu al 160 jaar lang de levensduur stijgt met bijna 3 maanden per jaar, ofwel ongeveer 6 uur per etmaal. De ook in de meer ontwikkelde landen nog steeds continu stijgende levensverwachting doet de vraag rijzen of er een maximum is waarboven verdere winst niet mogelijk is. Bij de huidige stand van de medische wetenschap lijkt dat inderdaad het geval. Het verouderingsproces als zodanig is nog niet te keren en mondt, grofweg bij een leeftijd van tussen de 115 en de 120 jaar, uit in de dood. Deze maximale leeftijd wordt overigens slechts bij hoge uitzondering bereikt. Voorover op dit punt betrouwbare gegevens voorhanden zijn, werd het record gevestigd door Jeanne Calment uit Frankrijk die in 1997 overleed op de leeftijd van 122 jaar. Bij de mannen staat het record op naam van Christian Mortensen uit Denemarken die in 1998 op ruim 115-jarige leeftijd

is overleden. Het Nederlands record staat overigens op naam van Aukje van An del-Schipper die, toen zij in 2005 overleed, ruim 115 jaar oud was. Bij de Nederlandse mannen werd Jan Machiel Reyskens met ruim 111 jaar het oudst. Bij deze records moet worden opgemerkt dat er slechts betrouwbare gegevens over de maximale levensduur bestaan voor westerse landen.

Over de mogelijkheden om op lange termijn de huidige biologische limiet te doorbreken, lopen de meningen uiteen. Vooralnog moeten we genoegen nemen met het vooruitzicht dat de omstandigheden die een lang leven begunstigen in toenemende mate zullen worden geschapen en dat steeds meer mensen het maximum steeds dichterbij zullen benaderen.

De hoogste gemiddelde levensverwachting ter wereld geldt op dit moment voor Japanse vrouwen: zij hebben een gemiddelde levensverwachting bij geboorte van 86 jaar. Als de stijgende trend van de afgelopen 30 jaar doorzet, dan zouden Japanse vrouwen over ruim 50 jaar de grens van een gemiddelde levensverwachting van 100 jaar passeren. De deskundigen zijn het er niet over eens of dit een reële verwachting is. Sommigen zien geen reden waarom er een einde aan deze stijging zou komen, anderen verwachten dat het stijgingstempo geleidelijk zal teruglopen. Niettemin gaan alle prognosemakers ervan uit dat de levensverwachting de komende decennia zeker nog zal blijven toenemen. Voor Nederland verwacht het CBS dat de levensverwachting van vrouwen zal stijgen van 83 nu naar 87 jaar in 2060, dus ruim beneden de maximale levensduur.

Ook de gezonde levensverwachting neemt toe

Gewonnen levensjaren betekenen niet automatisch gezonde levensjaren. Juist door het terugdringen van ziekten die een relatief vroegtijdige dood veroorzaken, manifesteren zich kwalen die berusten op de algehele slijtage die inherent is aan de hoge ouderdom. Tegen de veroudering van het lichaam als zodanig bestaat zoals gezegd (nog) geen remedie. De medische technologie zal hooguit de nadelige gevolgen van veroudering tot op zekere hoogte kunnen opvangen. Veroudering uit zich in de verzwakking van spieren, gewrichtsproblemen, de achteruitgang van de zintuigen en cognitief verval. De gezonde levensverwachting van ouderen, op welke wijze dan ook gedefinieerd, ligt ruim achter op de totale resterende levensverwachting (zie tabel 1.2).

Het is overigens niet zo dat de gezonde levensverwachting steeds verder achterblijft bij de totale levensverwachting: we leven niet alleen steeds langer, ook het aantal gezonde levensjaren neemt toe. Uitgaande van de subjectieve

Tabel 1.2. (Gezonde) levensverwachting in 2010 op de leeftijd van 65 jaar

	Mannen	Vrouwen
Levensverwachting bij 65 jaar	18,0	21,2
In goede geestelijke gezondheid	16,2	17,7
Zonder lichamelijke beperkingen	13,1	12,9
In als goed ervaren gezondheid	11,3	11,1
Zonder chronische ziekten	4,9	4,1

Bron: Hoofdstuk 4, tabel 4.1. (CBS).

ervaring (als ‘goed’ ervaren gezondheid) van de betrokkenen worden van de voor mannen op 65-jarige leeftijd nog te verwachten 18 levensjaren, 11 in goede gezondheid doorgebracht. Voor vrouwen geldt dit voor 11 van de nog 21 te verwachten levensjaren op 65-jarige leeftijd. Voor mensen met een hoog opleidingsniveau is het verschil aanmerkelijk groter dan bij mensen met een laag opleidingsniveau. Zo hebben hoog opgeleide mannen een resterende gezonde levensverwachting van ongeveer 16 jaar, terwijl laag opgeleide mannen slechts acht als gezond ervaren levensjaren mogen verwachten. Kiest men als indicator van de gezonde levensverwachting de periode zonder lichamelijk beperkingen, dan tekenen zich soortgelijke verschillen af. De voortgaande stijging van de (gezonde) levensverwachting geeft in elk geval steeds meer mogelijkheden om actief oud te worden.

Meeste ouderen wonen tot op hoge leeftijd zelfstandig

Op 75-jarige leeftijd wonen mannen nog voor bijna 80 procent samen met hun partner en pas als zij diep in de 80 zijn, komen zij in meerderheid alleen te staan. Bij vrouwen die hun echtgenoten in het algemeen overleven, doet het alleen staan veel eerder van zich spreken. Reeds op 76-jarige leeftijd woont de meerderheid alleen. Hierbij is afgezien van personen in verzorgings- en verpleeghuizen, maar daar verblijft tegenwoordig nog slechts 5 procent van de 65-plussers. Ook op 90-jarige leeftijd woont de meerderheid van de ouderen nog zelfstandig. In de verzorgings- en verpleeghuizen bestaat de overgrote meerderheid van de bewoners uit vrouwen. Mannen sterven gemiddeld op jongere leeftijd en beschikken tot aan het einde van hun leven veel vaker dan vrouwen over een partner die zorg kan bieden, waarmee de noodzaak van opname zich voor de mannen veel minder vaak aandient. Aangezien mannen thans in levensverwachting inlopen op de vrouwen, zullen de geslachtsverhoudingen onder hoogbejaarden, ook in de verzorgings- en verpleeghuizen, in de toekomst minder scheef zijn.

Ouderen zijn steeds actiever op de arbeidsmarkt

In het midden van de jaren tachtig bereikte de arbeidsparticipatie van ouderen een dieptepunt. Minder dan 40 procent van de bevolking van 50 tot 65 jaar was destijds werkzaam. Sindsdien is de arbeidsparticipatie van ouderen voortdurend gestegen. De toegang tot regelingen die een vroegtijdig afscheid van de arbeidsmarkt in de hand werkten, werd gaandeweg bemoeilijkt en nog sterker droeg de vrouwenemancipatie bij aan de verhoging van de ouderenparticipatie. Begin jaren negentig nam slechts 18 procent van de vrouwen van 50 jaar en ouder deel aan de arbeidsmarkt, in 2010 was dat bijna de helft. Bij mannen uit dezelfde leeftijdsklasse steeg de arbeidsparticipatie in dezelfde periode van 56 naar 74 procent. Steeds meer 65-plussers zijn werkzaam. De arbeidsparticipatie van 65-plussers is nog bescheiden, maar verdubbelde bijna sinds 1996. Tegenwoordig werkt ruim 1 op de 10 mannen in de leeftijdsgroep 65-70 jaar (12%). In 2010 maakte ruim de helft van de 50-65-jarigen deel uit van de beroepsbevolking, hetzij als werkende dan wel als werkzoekende. Deze zogenoemde bruto arbeidsparticipatie bereikte daarmee een hoogtepunt.

De toegenomen arbeidsdeelname van vrouwen van 50 tot 65 jaar is grotendeels een generatieverschijnsel. Voor jongere geboortegeneraties ligt de arbeidsdeelname hoger dan voor de daaraan voorafgaande generatie. Dat zet door op latere leeftijd en het ligt dus in de rede dat de stijgende lijn in de arbeidsdeelname van 50-65 jarige vrouwen zich zal voortzetten. De huidige jongere generaties vrouwen die in de voor ons liggende periode de vijftigjarige leeftijd zullen bereiken, verrichten in grote meerderheid betaalde arbeid en zij zullen daarmee in het algemeen ook na hun 50^{ste} jaar nog geruime tijd doorgaan. Bij mannen speelt dit zogenoemde generatie-effect veel minder.

Zoals bekend werken veel vrouwen in deeltijd. Mede door de massale toetreding van vrouwen tot de arbeidsmarkt is het gemiddeld aantal gewerkte uren van de Nederlandse beroepsbevolking gedaald. Oudere werknemers van 50-65 jaar werken gemiddeld zo'n 32 uur per week. Door de toegenomen arbeidsparticipatie is de huidige generatie 50-65-jarigen veel minder afhankelijk van uitkeringen dan voorgaande generaties, terwijl het percentage vrouwen zonder eigen bron van inkomsten in deze groep veel lager is dan in het verleden. Nog een kwart heeft geen eigen inkomen.

Ook de beroepsbevolking vergrijst. Een maat hiervoor kan worden gevonden in de generatie-index die staat voor het aantal 50^{ers} gedeeld door het aantal 30^{ers}. Tussen 1989 en 2010 liep deze index op van 0,44 naar 0,90. Op iedere

100 werkende 30^{ers} zijn er nu dus 90 werkende 50^{ers}: een verdubbeling in 20 jaar. Vooral in de niet-commerciële dienstverlening ligt de generatie-index relatief hoog: in het onderwijs bedraagt de index bij voorbeeld 127 en zijn er dus bijna een kwart meer zoveel 50^{ers} dan 30^{ers}. In de commerciële dienstverlening zijn 30^{ers} nog ruim in de meerderheid. Ouderen zijn over het algemeen weinig mobiel op de arbeidsmarkt. In 2009 had 85 procent van de 50-plussers hun huidige baan al 4 jaar of langer, bij de 35-50-jarigen gold dat slechts voor 69 procent.

Mede door de groei van de arbeidsparticipatie van ouderen en vooral die van vrouwen komt de op Europees niveau in de zogenoemde ‘Europe 2020 Strategy’ afgesproken werkgelegenheidsdoelstelling dichterbij. Maar er zal nog heel veel moeten gebeuren wil deze doelstelling van een arbeidsdeelname van 75 procent worden gehaald.

Pensioenleeftijd stijgt

De arbeidsparticipatie van ouderen wordt uiteraard ook beïnvloed door de pensioenleeftijd. Tussen 2006 en 2011 steeg de feitelijke gemiddelde leeftijd bij pensionering van werknemers van 61 naar 63,1 jaar. Nog in 2006 was ruim een kwart van de werknemers die met pensioen gingen jonger dan 60 jaar. In 2011 geldt dat nog slechts voor 6 procent. Het aandeel van de werknemers dat 65 jaar of ouder is op het moment van pensionering steeg in diezelfde periode van 15 naar 30 procent. De door werknemers gewenste en mogelijk geachte pensioenleeftijden volgden dezelfde stijgende trend (zie tabel 1.3).

Er zijn verschillen tussen de bedrijfstakken wat betreft de gemiddelde pensioenleeftijd. Zo gaan in de bouwnijverheid en de zorg werknemers gemiddeld eerder met pensioen dan werknemers in andere bedrijfstakken.

Tabel 1.3. Werknemers van 50 tot 65 jaar die willen en denken te kunnen doorwerken

	2005	2008	2010
Wil doorwerken tot 65 jaar	21	36	45
Door kunnen werken tot het 65 ^e jaar	41	51	54
Kunnen doorwerken tot na 65 ^e jaar	.	13	16

Bron: zie hoofdstuk 5, figuur 5.7.

De toenemende arbeidsparticipatie van ouderen loopt sterk in het oog en vindt plaats tegen de achtergrond van een beleid dat niets liever ziet. In het recente verleden werden reeds regelingen voor vervroegde uittreding minder aantrekkelijk gemaakt en een verhoging van de wettelijke pensioenleeftijd ligt in het verschiet. De huidige regeringsplannen (juni 2012) voorzien in een stapsgewijze verhoging van de pensioenleeftijd naar 67 jaar, welk doel in 2024 gerealiseerd moet zijn. Daarna zou de pensioenleeftijd aan de levensverwachting moeten worden gekoppeld. Ongetwijfeld zal mede hierdoor de arbeidsparticipatie van ouderen nog stijgen. Steeds meer ouderen zijn bereid langer door te werken en voelen zich daartoe ook in staat. Toch moet hun geestdrift niet worden overdreven: nog steeds wil de helft van de 60-64-jarigen niet tot aan het 65^e jaar doorgaan en de animo om ook daarna nog door te werken is nog veel geringer. Los van het verlangen naar meer vrije tijd staan gezondheidsproblemen, fysieke en psychische belasting en een slecht arbeidsklimaat velen in de weg. In veel CAO-afspraken wordt op deze belastende factoren ingegaan, waarbij het dan vooral om zogenoemde ‘ontzie-maatregelen’ voor oudere werknemers gaat (zoals aanpassingen in de werktijden) en veel minder om maatregelen omtrent scholing en functieverandering.

De stijgende levensverwachting maakt langer werken mogelijk en gezien de vergrijzing is daar ook behoefte aan. Daarbij moet wel worden bedacht dat de stijging van de gezonde levensverwachting zich, afhankelijk van het gekozen criterium, minder voorspoedig ontwikkelt dan de totale levensverwachting. Een andere beperking is gelegen in de bij bepaalde zwaardere beroepen eerder inzetende slijtage. Ook zijn, zoals eerder werd opgemerkt, de sociale en gezondheidsverschillen binnen dezelfde leeftijdsgroep aanzienlijk. Zo is bij ouderen uit de laagste sociale klassen de levensverwachting in het algemeen, en de gezonde levensverwachting in het bijzonder, veel lager dan bij de overige bevolking.

Langer doorwerken: de arbeidsmarkt voor ouderen is nog niet af

Ook aan werkgeverszijde bestaan de nodige bedenkingen als het gaat om de inschakeling van ouderen. Met het vorderen van de leeftijd stijgt in het huidige beloningssysteem veelal ook het salaris van de werknemer. In vergelijking met soortgelijke landen heeft juist in Nederland anciënniteit een sterke invloed op de beloning. Ouderen zijn dus naar verhouding duur voor de werkgever. Daar komt bij dat ook de productiviteit een rol speelt. Hoewel het nauwelijks mogelijk is om empirisch gefundeerde uitspraken te doen over de relatie tussen productiviteit en beloning van ouderen, zijn er aanwijzingen dat productiviteit niet noodzakelijkerwijs dealt met een stijgende leeftijd.

De arbeidsproductiviteit kan dalen als met het stijgen van de leeftijd het aanpassingsvermogen aan nieuwe omstandigheden vermindert en kennis verouderd. Aan de andere kant speelt mee dat ervaring in veel beroepen een positieve invloed heeft op productiviteit. Door middel van bijscholing van ouderen kan kennisveroudering worden gecompenseerd waarbij een werkgever echter wel moet investeren in medewerkers met een relatief kort resterend dienstverband.

Dit alles geldt in een situatie van voldoende arbeidsaanbod. Met de vergrijzing zal het arbeidsaanbod afnemen en zal in toenemende mate ook op ouderen een beroep worden gedaan om voor de arbeidsmarkt beschikbaar te zijn. Vervroegde uittreding gaat niet alleen ten koste van het arbeidsaanbod, maar bedreigt ook de financiële houdbaarheid van de verzorgingsmaatschappij. Zoals gezegd zijn in het verleden al VUT-regelingen vervallen die vervroegde uittreding al te aantrekkelijk maakten en doorwerken tot aan het 65^e jaar levert een bonus in de pensioenuitkering op. Een verhoging van de officiële pensioenleeftijd zit in de pijplijn. Verdere financiële prikkels zijn denkbaar om doorwerken aantrekkelijk te maken en vervroegde uittreding te ontmoedigen, maar daaraan zijn grenzen. Te royale regelingen zijn al snel onbetaalbaar. Bovendien moet vervroegde uittreding, ook financieel, mogelijk blijven voor ouderen die om gezondheids- of andere redenen niet in staat zijn hun werk te blijven verrichten. De flexibilisering van de uittreding uit het arbeidsproces biedt wellicht perspectief, bij voorbeeld ook voor werknemers met zware beroepen. Daarbij zouden oudere werknemers het aantal gewerkte uren geleidelijk aan kunnen verminderen, terwijl zij daarvoor financieel gecompenseerd zouden worden uit het pensioenfonds. Bij tekorten in het pensioenfonds met de dreiging van verlaagde uitkeringen, biedt de mogelijkheid van langer doorwerken een middel om de pensioenuitkering op peil te houden. Buitenlandse ervaringen met een dergelijk systeem lijken uit te wijzen dat het totaal aan door ouderen gewerkte uren stijgt. Al met al is de arbeidsmarkt voor ouderen niet af. Er lijkt zeker ruimte te zijn voor een verdere verhoging van de arbeidsparticipatie van ouderen.

Opvattingen over langer doorwerken veranderen bij werkgevers en werknemers

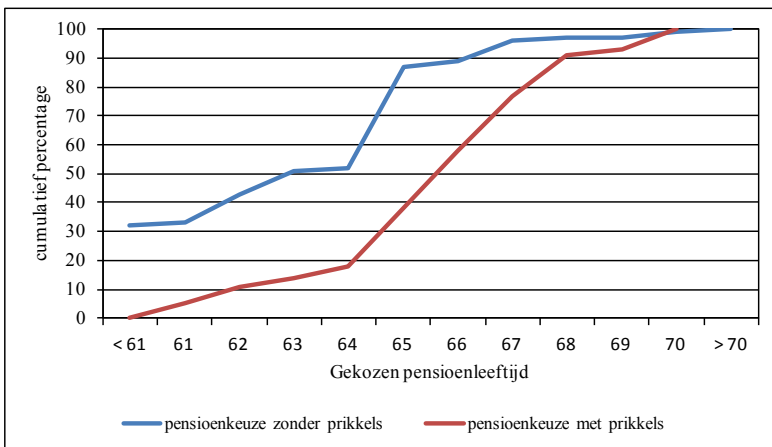
Langer doorwerken is niet alleen een kwestie van arbeidsmarktbeleid en het aanpassen van regelingen. Ook de opvattingen van werkgevers en werknemers over pensionering en vergrijzing spelen een rol. Uit recent Nederlands en Europees onderzoek blijkt dat werkgevers en werknemers niet sterk van mening verschillen over de consequenties van de vergrijzing. Beide groepen verwachten geen verandering van de productiviteit als gevolg

van een vergrijzend personeelsbestand. Wel wordt rekening gehouden met een stijging van de arbeidskosten, terwijl een flinke minderheid in beide groepen denkt ook dat het ziekteverzuim zal stijgen naarmate er meer oudere werknemers zijn.

Werkgevers en werknemers zijn het redelijk eens over de leeftijd waarop een werknemer te oud is om nog (20 uur of meer) door te werken. Beide groepen komen hier uit op een gemiddelde leeftijd van 66,2 jaar. Dit betekent dat een flink deel van beide groepen een pensioenleeftijd van 66 jaar eigenlijk te hoog vindt. Werknemers denken dat zij in hun beroep tot een gemiddelde leeftijd van 64,4 jaar nog behoorlijk kunnen functioneren, maar de meesten verkiezen een eerder afscheid van de arbeidsmarkt. Gevraagd naar de leeftijd waarop zij willen stoppen, komen zij uit op een gemiddelde van 62,7 jaar. Beide gemiddelden zijn afhankelijk van het opleidingsniveau: hoog opgeleiden denken langer goed te kunnen functioneren en willen langer doorwerken dan lager opgeleiden. Zelfstandigen leggen de grens hoger dan werknemers. De helft van de werknemers wil in elk geval stoppen voordat het functioneren in gevaar komt.

Een voorkeur voor een betrekkelijk vroeg pensioen houdt niet in dat de feitelijke pensioenleeftijd daaraan gehoorzaamt. De financiële randvoorwaarden spelen een belangrijke rol in de bereidheid om door te werken. Dit verschil komt goed naar voren in *figuur 1.4*, waaruit duidelijk wordt dat als er financiële prikkels worden gegeven, werknemers bereid

Figuur 1.4. Gekozen pensioenleeftijd in twee regimes (met en zonder prikkels)



Bron: zie hoofdstuk 7, figuur 7.2.

zijn langer door te werken. De grote meerderheid van de werknemers is bereid om ook na het bereiken van de 65-jarige leeftijd door te werken als dat nodig is ter verkrijging van een pensioen dat tenminste 65 procent van het laatst verdiende loon bedraagt (zie daarvoor ook hoofdstuk 7, tabel 7.4). Wensen en inzichten met betrekking tot de pensioenleeftijd zijn niet absoluut en richten zich trouwens in het algemeen naar de maatschappelijke omstandigheden. De gewenste pensioenleeftijd is in het laatste decennium met niet minder dan vier jaar gestegen. De leeftijd tot waar men nog goed denkt te kunnen functioneren steeg met anderhalf jaar. Leeftijdsnormen rond werk en pensioen blijken te kunnen veranderen.

De vergrijzing van het personeelsbestand en de stijging van de pensioenleeftijd vragen om voorzieningen van de kant van de werkgevers. Zij hebben er belang bij om de arbeidsproductiviteit op zijn minst in stand te houden. In Nederland mikken werkgevers daarbij, meer dan in andere Europese landen, op flexibele werktijden, extra verlof en vervroegd pensioen voor oudere werknemers. Ook andere 'ontzie'-maatregelen zijn in Nederland relatief populair. Bevordering van interne baanmobiliteit en opleidingsplannen worden door Nederlandse werkgevers veel minder vaak toegepast, ook in vergelijking met andere Europese landen. Demotie (verlaging van functie en salaris) wordt overigens zelden ingezet.

Een meerderheid van de werknemers vindt dat de voor ouderen beschikbare regelingen gemakkelijk toegankelijk zijn. Het gaat daarbij vooral om part-time werken, ergonomische faciliteiten, verlof en flexibele werktijden. De meeste beperkingen ervaren werknemers als het gaat om verlichting van taken en thuis werken. Deeltijdpensioen is voor iets meer dan de helft van de werknemers, naar eigen zeggen, als oplossing bereikbaar. Bij de ervaren toegankelijkheid van al deze faciliteiten speelt de grootte van de organisatie een sterke rol. In organisaties met minder dan tien werknemers zijn de gepercipieerde barrières aanmerkelijk hoger dan in grotere organisaties. Zo acht twee derde van de werknemers in kleine organisaties het onmogelijk om met deeltijdpensioen te gaan. Telt de organisatie meer dan 200 werknemers, dan daalt dit percentage tot 12.

Scholingscursussen zijn vooral gericht op nieuwe technieken dan wel apparatuur en het gebruik van de computer. Grofweg een derde van de werknemers heeft daaraan in de afgelopen vijf jaar deelgenomen: ouderen iets minder dan jongeren, maar de verschillen zijn niet groot. Ook cursussen in communicatie en veiligheid op het werk werden door bijna een derde van de werknemers gevolgd. Van de werkgevers vindt nog niet de helft dit soort

formele scholing van groot belang. Opmerkelijk is dat bijna 45 procent van de werkgevers kennisoverdracht van ouderen aan jongeren van groot belang acht en niet minder dan 70 procent grote waarde hecht aan kennisverwerving via 'learning by doing'.

Al met al stemmen werkgevers hun beleid nog maar in beperkte mate af op een vergrijzend personeelsbestand. Langer doorwerken wordt nog maar mondjesmaat gestimuleerd. De doorzettende vergrijzing van de beroepsbevolking en het krimpende arbeidsaanbod zullen wellicht leiden tot een grotere 'sense of urgency'.

Actieve ouderen in vrijwilligerswerk en mantelzorg

Door de toegenomen arbeidsparticipatie van ouderen zou hun relatief grote bijdrage aan het vrijwilligerswerk in het gedrang kunnen raken. In feite is dat in de achter ons liggende periode niet gebeurd alhoewel het aantal uren dat per persoon aan vrijwilligerswerk wordt besteed daalde. Tot nu toe wordt dit echter gecompenseerd doordat meer mensen vrijwilligerswerk gaan doen. Ouderen hebben een groot aandeel in onbetaald werk, waaronder naast vrijwilligerswerk ook mantelzorg valt. De mate van participatie hangt nogal af van de precieze definitie van deze bezigheden, van het gebruikte gegevensbestand en van de hierin opgenomen vraagstelling.

Vrijwilligerswerk staat hier voor werk ten behoeve van anderen of de samenleving in georganiseerd verband. Afhankelijk van de gebruikte definitie neemt 27 tot 40 procent van de 50-plussers hieraan deel en over het laatste decennium was het niveau van participatie ongeveer stabiel. Het zijn vooral de 50-74-jarigen die het vrijwilligerswerk voor hun rekening nemen. In de leeftijdsklasse daarboven beginnen functiebeperkingen de deelname te belemmeren. De activiteiten worden vooral ingezet voor sportverenigingen, levensbeschouwelijke groepen en verzorgingswerkzaamheden.

Onder mantelzorg vatten we hier de niet-professionele zorgverlening aan hulpbehoevenden in de directe omgeving van de zorgverlener. Ouderen zijn niet alleen object van mantelzorg, maar verlenen deze ook op grote schaal (zie *tabel 1.4*). In 2008 waren niet minder dan 1,8 miljoen 50-plussers (20% van de leeftijdsgroep) actief in de mantelzorg en bij ongeveer een derde daarvan gold het intensieve zorg die zich uitstrekte over meer dan drie maanden en meer dan acht uur per week. Het aandeel van de ouderen dat mantelzorg verleent stijgt. In de leeftijdsgroep van 50-64 jaar gaat het daarbij vooral om hulp aan de eigen ouders of schoonouders, terwijl 65-plussers vooral zorgen

Tabel 1.4. Mantelzorg verleend door ouderen in 2007 (verticaal gepercenteerd)

	50-64 jaar	≥ 65 jaar	Totaal
Partner	18	45	26
Ouder of schoonouder	48	12	37
Kind	10	10	10
Ander familielid	9	10	9
Kennis of vriend	8	14	10
Buurman- of vrouw	5	7	6
Anders	2	2	2

Bron: Hoofdstuk 9, tabel 9.5.

voor hun partner. In beide leeftijdsklassen verleent tien procent hulp aan hun kinderen.

Vrijwilligers en mantelzorgers zijn gemiddeld actiever dan hun leeftijdsgenoten. Zij wandelen, fietsen en sporten vaker en besteden ook meer tijd aan tuinieren en klussen. Deze verschillen houden stand als gecorrigeerd wordt voor verschillen tussen beide groepen in leeftijd, geslacht en opleiding. Vrijwilligers en mantelzorgers voelen zich ook gezonder en gelukkiger dan hun leeftijdsgenoten, maar mantelzorgers voelen zich wel vaker moe.

In het maatschappelijke en beleidsdebat over actief ouder worden staat het stimuleren van de arbeidsparticipatie van ouderen doorgaans centraal. De belangrijke maatschappelijk bijdrage die vrijwilligers en mantelzorgers leveren mag daarbij echter zeker niet over het hoofd worden gezien. Deze activiteiten vormen een wezenlijk onderdeel van actief ouder worden.

Wonen, recreatie en mobiliteit

Ook in de sfeer van wonen, tijdsbesteding en mobiliteit moet rekening worden gehouden met het feit dat het gedrag van ouderen verschilt per leeftijd, per generatie en per tijdperiode. Dat ouderen welvarender worden en dat hun (gezonde) levensverwachting stijgt, heeft gevolgen voor hun woon- en vrijetijdsgedrag en hun mobiliteit. En dat zal weer ruimtelijke gevolgen hebben. Naast deze veranderingen in het gedrag speelt natuurlijk ook de groeiende omvang van de oudere leeftijdsgroepen een rol als we naar de effecten van vergrijzing kijken.

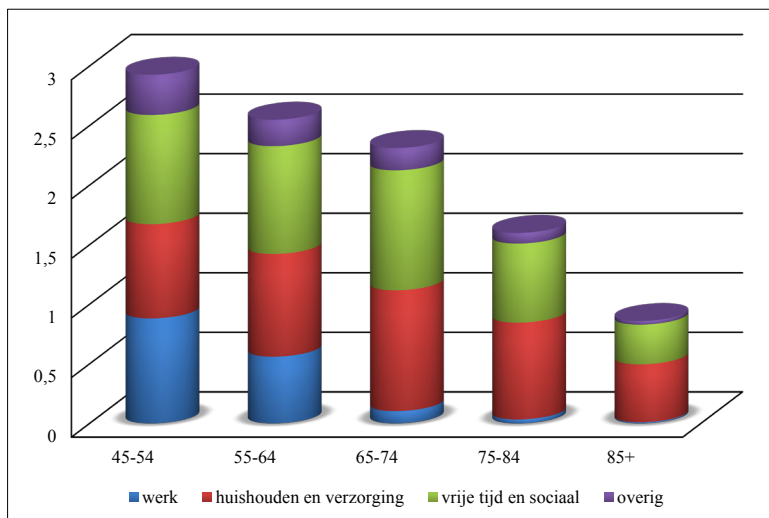
Actief ouder worden: meer vrije tijd en (auto-) mobiliteit

Pensionering levert een grote toename van de vrije tijd op. Ook met het verschuiven van de pensionering naar hogere leeftijden zal de vergrijzing

gepaard blijven gaan met een groeiende hoeveelheid vrije tijd. Deze tijd wordt niet zozeer besteed aan persoonlijke of huishoudelijke zorg, maar vooral aan vrijetijdsactiviteiten. Naarmate mensen echter ouder worden en hun fysieke conditie achteruitgaat, worden zij minder actief, verplaatsen zij zich minder en neemt hun actieradius af. Vooral boven de leeftijd van 75 jaar daalt bij voorbeeld het aantal verplaatsingen, zoals blijkt uit *figuur 1.5*.

Over het algemeen zijn de ouderen van de toekomst welvarender dan de huidige ouderen. Zij hebben meer (aanvullend) pensioen opgebouwd, de groep omvat steeds meer vrouwen met een arbeidsverleden en is in steeds grotere mate eigenaar van een woning, waarop veelal geen hypotheek meer rust. Ook door deze toenemende welvaart komen meer vormen van vrijetijdsbesteding binnen bereik van steeds meer ouderen. Daarbij komt dat ook het autobezit van ouderen toeneemt, mede mogelijk gemaakt doordat nieuwe generaties ouderen steeds vaker in het bezit zijn van een rijbewijs. Terwijl in 1990 nog minder dan een op de drie 65-plussers een rijbewijs bezat, is dat thans al twee derde. Vooral onder vrouwen nam het rijbewijsbezit sterk toe. Verwacht wordt dat de vergrijzing een opwaartse druk zal hebben op de mobiliteit. Van de totale tot 2020 verwachte groei van de mobiliteit van drie

Figuur 1.5. Gemiddeld aantal verplaatsingen per persoon per dag, naar leeftijd en verplaatsingsmotief, 2010.



Bron: Zie hoofdstuk 10, figuur 10.4.

procent, zou de helft voor rekening komen van de vergrijzing. Zowel het toenemende aantal ouderen, als hun veranderende mobiliteitsgedrag dragen hieraan bij. De toenemende (auto-) mobiliteit van ouderen draagt bij aan hun wens tot zelfstandigheid en onafhankelijkheid. Vooral op het platteland is het bezit van dan wel toegang tot een auto van belang voor het onderhouden van sociale contacten en het gebruik maken van voorzieningen. Ook in het zelf gebruiken van de auto weerspiegelt zich de wens tot zo lang mogelijke zelfstandigheid. Maar met het stijgen van de leeftijd neemt het aantal zelfstandige verplaatsingen af, en verplaatst men zich vaker als passagier, of te voet. De oudste ouderen behoren overigens tot de meest kwetsbare groepen in het verkeer.

Minder dynamiek op de woningmarkt door de vergrijzing

Op de woningmarkt wordt minder dynamiek verwacht als gevolg van de vergrijzing. Hier zien we een duidelijk leeftijds effect, want met het stijgen van de leeftijd daalt de verhuisgeneigdheid van mensen. Daarbij komt dat nieuwe generaties ouderen in toenemende mate eigenaar van hun woning zijn en ook daardoor minder bereid zijn tot verhuizen. Als recent periode-effect op de woningmarkt is de huidige, wellicht nog lang aanhoudende stagnatie op de woningmarkt ook al geen stimulus tot verhuizen. Met het doorzetten van de vergrijzing mag daarom met een afnemende verhuismobiliteit worden gerekend: mensen zullen naar verwachting in toenemende mate oud worden in hun eigen woning waar zij al geruime tijd wonen. Verhuizingen die desondanks plaatsvinden, zijn vooral gericht op de eigen regio. Pensioenmigratie over grotere afstanden is minder in zwang dan beleidmakers in, bij voorbeeld, krimpregio's zich zouden wensen. Initiatieven die gericht zijn op het aantrekken van actieve en welgestelde senioren van buiten de eigen regio lijken weinig levensvatbaar; de spoeling is hier dun en de concurrentie groot. Ook het ontstaan van 'retirement communities' zoals in de Verenigde Staten, ligt met de toenemende vergrijzing niet voor de hand in ons land. Mede met het oog op de eerdergenoemde dubbele vergrijzing, te weten de stijging van het aantal oudste ouderen, lijkt een huisvestingsbeleid dat zich richt op het geschikt maken van bestaande woningen voor ouderen en zo mogelijk op nieuwbouw binnen bestaande wijken en buurten voor de hand te liggen. Ook het ruimtelijk beleid zou rekening moeten houden met een toenemende behoefte aan plaatselijke voorzieningen.

Naar een vergrijzingsbestendige samenleving?

In demografisch opzicht zal de 21^e eeuw vooral in het teken staan van grootschalige veranderingen in de leeftijdsopbouw van de bevolking.

Het afnemende tempo van de wereldbevolkingsgroei en het stijgen van de gemiddelde levensduur zijn de motoren achter deze demografische veranderingen die elk land raken en die worden samengevat onder de term ‘vergrijzing’. In feite kent de vergrijzing twee dimensies en worden zowel het afnemende aandeel jongeren in de bevolking (ook wel als ontgroening aangeduid) als het stijgende aandeel van de oudere bevolking onder deze noemer gevat. Nederland is naar Europese maatstaven nog niet sterk vergrijsd, maar de vergrijzing van ons land is nu in volle gang nu de grote naoorlogse babyboom generatie de arbeidsmarkt aan het verlaten is.

Discussies over vergrijzing worden vaak beheerst door financieel-economische argumenten waarbij vooral wordt benadrukt dat de kosten van pensioen- en zorgvoorziening een sterk beslag leggen op de overheidsfinanciën. De uitdagingen die de vergrijzing aan onze samenleving stelt zijn inderdaad groot. Maar de vergrijzing heeft ook een ander gezicht en betekent onder meer dat wereldwijd steeds meer mensen langer en gezonder leven. Met recht is dit een van onze grootste verworvenheden te noemen. Een langer en gezonder leven stelt ouderen ook steeds meer in staat om langer maatschappelijk actief te blijven. De rol van ouderen is zeker niet uitgespeeld als de pensioengerechtigde leeftijd (wanneer dan ook) is bereikt.

De belangrijkste uitdaging bij het actief ouder worden lijkt te zijn om het rijke potentieel dat in een ouder wordende bevolking besloten ligt zo effectief mogelijk in te zetten om de uitdagingen van de vergrijzing tegemoet te treden. Hiermee leveren ouderen zelf een fundamentele bijdrage aan het ‘vergrijzingsbestendig’ maken van onze samenleving. Actief ouder worden gaat dan vooral over de vraag hoe de mogelijkheden van de ouderen het best kunnen worden benut. Daarbij is eerder sprake van het actief aanboren van ‘silver power’ dan van het passief opvangen van een ‘grijze golf’. Investeren in gezondheid en opleiding lijkt de meest aangewezen weg om actief ouder worden te bevorderen. In economische termen wordt dan gesproken over het investeren in het ‘menselijk kapitaal’. Op de arbeidsmarkt gaat het daarbij om meer dan het verhogen van de pensioengerechtigde leeftijd en langer doorwerken. Ook het investeren in opleiding en scholing van oudere werknemers en het tegengaan van leeftijdsdiscriminatie vergroot het ‘rendement’ van het menselijk kapitaal evenals het bevorderen van een goede gezondheid dat doet. Zeker in het licht van een krimpende (beroeps-)bevolking wordt het steeds belangrijker om zo zuinig mogelijk om te gaan met het beschikbare arbeidspotentieel en de ervaring van oudere werknemers zo goed mogelijk te benutten. Hiervoor werd al gesignaleerd

dat veel werkgevers grote waarde hechten aan kennisoverdracht van ouderen aan jongeren.

Een niet te onderschatten ‘sociaal kapitaal’ is ook gelegen in de grote bijdrage van ouderen aan vrijwilligerswerk, mantelzorg en andere vormen van steun die generaties onderling uitwisselen. Een belangrijk deel van deze intergenerationele steun gaat van oud naar jong en bevordert het welzijn van beide betrokken partijen. Door de toenemende vitaliteit van ouderen kan deze informele hulp nog belangrijker kunnen worden dan zij nu al is.

Al met al lijkt het investeren in gezondheid en opleiding van zowel jongere als oudere generaties de meest aangewezen strategie om actief ouder worden te stimuleren. Met een dergelijk activerend beleid kunnen ook de uitdagingen van de vergrijzing beter worden aangegaan.

2. Demografische ontwikkelingen in de wereld, Europa en Nederland

Joop de Beer en Gijs Beets (NIDI)

Het groeitempo van de wereldbevolking loopt weliswaar terug, maar de bevolking zal volgens recente prognoses nog wel tot het einde van de eeuw blijven groeien. Terwijl de wereld nu 7 miljard inwoners telt, zullen dat er rond 2100 10 miljard zijn. In Europa is het groeitempo van de bevolking lager dan in ontwikkelingslanden. De oorzaak van de teruglopende bevolkingsgroei is de wereldwijde daling van kindertallen. Deze daling leidt ook tot vergrijzing. Europa loopt voorop met de vergrijzing, maar ook ontwikkelingslanden zullen in de toekomst met vergrijzing te maken krijgen.

Bevolkingsgroei

In oktober 2011 woonden er precies 7 miljard mensen op aarde. De grens van 6 miljard werd in december 1998 gepasseerd, dus zijn er in 13 jaar een miljard mensen bij gekomen. De groei van 5 miljard naar 6 miljard duurde 12 jaar. Het groeitempo loopt dus geleidelijk terug. Volgens de laatste prognose van de Verenigde Naties (VN) zal de groei nog verder teruglopen. De stap van 7 naar 8 miljard inwoners (in 2025) zal bijna 14 jaar duren en daarna neemt het groeitempo nog verder af: de volgende stap met een miljard kost 18 jaar. De oorzaak van de daling in de bevolkingsgroei is dat het gemiddelde kindertal in veel landen afneemt. Sinds 1950 vertoont het gemiddelde kindertal al een forse daling: van 5,0 kinderen per vrouw toen naar circa 2,5 nu, dat wil zeggen een halvering. De VN gaan ervan uit dat het kindertal de komende decennia overal naar ongeveer het vervangingsniveau van 2,1 kinderen gemiddeld per vrouw tendeert – het aantal dat nodig is om de ene generatie precies door de volgende te vervangen. Op de lange termijn betekent dit dat de wereldbevolking zal stabiliseren. Maar volgens de VN prognose wordt die stabilisatie pas eind deze eeuw verwacht. Dan zal de wereld rond 10 miljard inwoners tellen. De reden dat de bevolkingsgroei nog zo lang zal voortzetten is dat de huidige leeftijdsopbouw van de wereldbevolking relatief jong is. Zelfs al zouden degenen die nu nog geen kinderen hebben gemiddeld maar twee kinderen per vrouw krijgen dan nog worden er de komende decennia veel meer kinderen geboren dan er mensen overlijden. Bovendien wordt verwacht dat de levensverwachting overal zal toenemen. Uiteraard zijn prognoses op zo'n lange termijn onzeker. Of de wereldbevolking werkelijk eind deze eeuw een maximum van 10 miljard zal bereiken hangt af van de vraag of de veronderstelde daling van de vruchtbaarheid zich werkelijk zal voortdoen. Als de vruchtbaarheid sneller zou dalen dan verwacht zal het

maximum eerder worden bereikt en zal de maximumomvang iets lager liggen. Het omgekeerde geldt wanneer de daling langzamer zou verlopen. Maar vaststaat wel dat de wereldbevolking de komende decennia zeker nog flink zal groeien.

Er bestaan grote verschillen in bevolkingsgroei. In de minder ontwikkelde landen bedraagt het gemiddeld kindertal 2,6 kinderen per vrouw en de levensverwachting 67 jaar. In deze landen woont 82 procent van de wereldbevolking. De bevolking groeit hier voorlopig nog. Weliswaar sterven er, vooral in Afrika, relatief veel mensen aan aids, vooral in de productieve leeftijdsgroepen, maar het aantal levendgeborenen blijft er de komende decennia veel hoger dan het aantal overledenen. Bovendien nemen de overlevingskansen van met het hiv-virus besmette personen toe en de epidemie lijkt inmiddels over zijn hoogtepunt heen te zijn (Bongaarts *et al.*, 2008). Het aandeel van de minder ontwikkelde landen in de wereldbevolking neemt toe naar 86 procent in 2060. Binnen de groep van minder ontwikkelde landen hebben de minst ontwikkelde landen de hoogste kindertallen. De meeste van die landen liggen in Afrika. Een op de acht wereldbewoners woont in zo'n land. De bevolking is er jong, het gemiddeld kindertal ligt op ruim 4,1 per vrouw en de levensverwachting op 58 jaar.

In de meer ontwikkelde wereld groeit de bevolkingsomvang nauwelijks meer, het kindertal ligt al enkele decennia beneden het vervangingsniveau, terwijl de levensverwachting richting 78 jaar tendeert. In Europa bestaan wel duidelijke verschillen in het kindertal. Oost- en Zuid-Europa, maar ook Duitsland kennen lage geboortecijfers: minder dan 1,5 kinderen per vrouw. In vergelijking daarmee liggen de geboortecijfers in Noord-West-Europa duidelijk hoger. De Noordelijke landen kennen een gemiddeld kindertal van bijna twee kinderen per vrouw. De levensverwachting in Oost-Europa ligt beduidend lager dan in de rest van Europa. Dit komt vooral door een relatief zeer hoge sterfte van mannen op middelbare leeftijden. Verder kennen verschillende Oost-Europese landen forse migratiestromen richting West-Europa. Als gevolg hiervan worden de meeste Oost-Europese landen geconfronteerd met bevolkingskrimp. Maar ook Duitsland kent sinds enkele jaren een daling van de bevolkingsomvang. Nederland heeft, doordat het hoge naoorlogse kindertal internationaal gezien lang aanhield, een relatief jonge bevolking. Hierdoor is er zelfs met een laag kindertal –al decennia onder het vervangingsniveau– nog steeds sprake van bevolkingsgroei.

Doordat de migratiestroom van minder naar meer ontwikkelde landen groter is dan andersom, zorgt migratie ervoor dat de verschillen in bevolkingsgroei

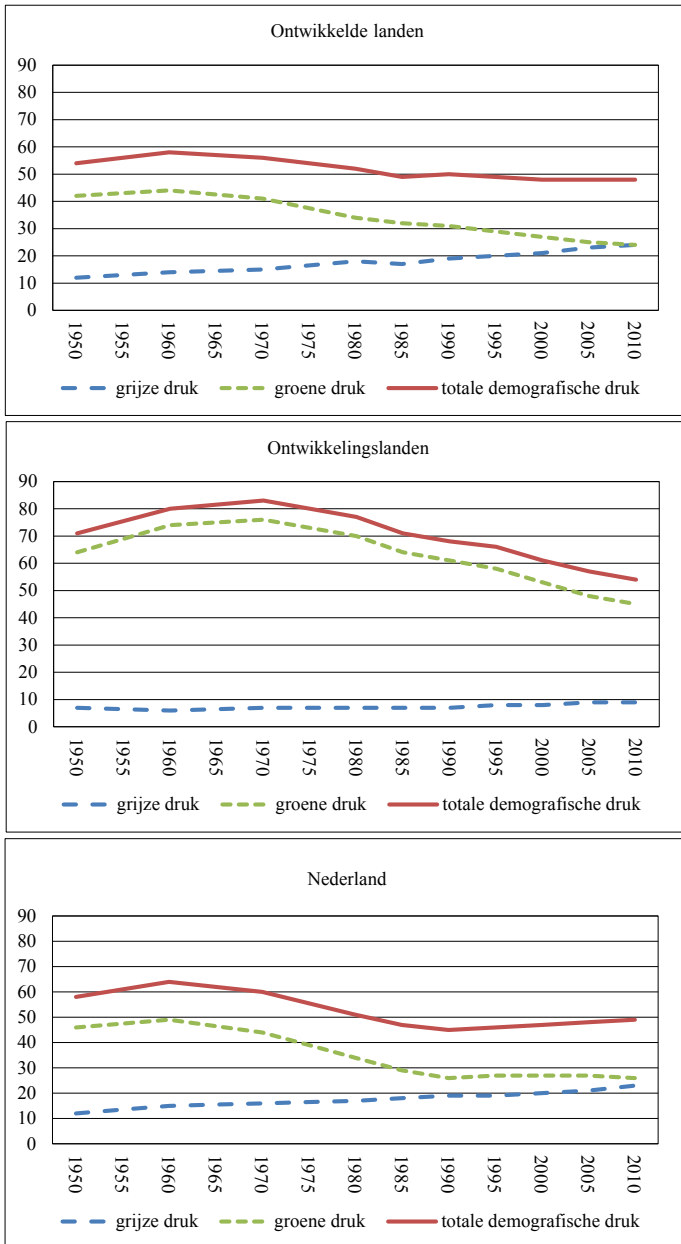
tussen beide groepen landen iets kleiner worden. Maar doordat er in de minder ontwikkelde landen veel meer mensen wonen dan in de meer ontwikkelde landen, is het effect van migratie op de bevolkingsgroei in de minder ontwikkelde landen veel kleiner dan op de groei in de meer ontwikkelde landen. De minder ontwikkelde landen kennen een negatief migratiesaldo van 0,4 personen per 1.000 inwoners, terwijl de meer ontwikkelde landen een positief saldo van 2 personen per 1.000 inwoners hebben. Migratie heeft dus maar een klein dempend effect op de bevolkingsgroei in de minder ontwikkelde landen, maar een substantieel effect op de bevolkingsgroei in een aantal ontwikkelde landen. Canada, de Verenigde Staten, Nieuw-Zeeland en Australië kennen een fors positief migratiesaldo. In Europa is het migratiesaldo relatief hoog in Noord-, West- en Zuid-Europa.

In de komende decennia zal de bevolking van Europa in omvang teruglopen. Omdat in vrijwel alle Europese landen het kindertal onder vervangingsniveau ligt, zal ondanks een positief migratiesaldo en ondanks een stijging van de levensverwachting de bevolkingsgroei in alle landen teruglopen en in een aantal landen op den duur omslaan in een daling. Doordat Frankrijk en het Verenigd Koninkrijk een duidelijk hoger kindertal kennen dan Duitsland zullen zij over een paar decennia Duitsland passeren in inwonertal. Overigens kennen nu al de meeste Europese landen regio's waar zich bevolkingskrimp voordoet. Naast lage geboortecijfers is het wegtrekken van jongeren voor veel perifere regio's die economisch niet goed kunnen meekomen een oorzaak van teruggang in de bevolkingsomvang. Daar staan in veel landen economische 'mainports' tegenover waar het economisch voor de wind gaat, en die kunnen blijven groeien doordat ze zowel buitenlandse migranten aantrekken uit andere Europese landen en van buiten Europa, als binnenlandse migranten uit economisch achterblijvende regio's.

Vergrijzing

Doordat in alle landen het kindertal tegenwoordig lager is dan vroeger, doet zich overal vergrijzing voor: het percentage ouderen in de bevolking neemt toe. In landen waar het zover nog niet is, zal de bevolking zeker in de toekomst gaan vergrijzen. Een dalend kindertal zorgt er immers voor dat nieuwe generaties kleiner zijn dan oudere generaties. Vergrijzing wordt vaak gemeten aan de hand van de zogenaamde demografische druk. Deze bestaat uit twee componenten. De grijze druk is het percentage 65-plussers in verhouding tot de potentiële beroepsbevolking (het aantal 15-64-jarigen) en de groene druk is het aantal 0-15-jarigen ten opzichte van de potentiële beroepsbevolking. De totale demografische druk is de optelsom van beide. *Figuur 2.1* laat zien dat vergrijzing tot nu toe vooral in ontwikkelde landen

Figuur 2.1. Groene, grijze en totale demografische druk



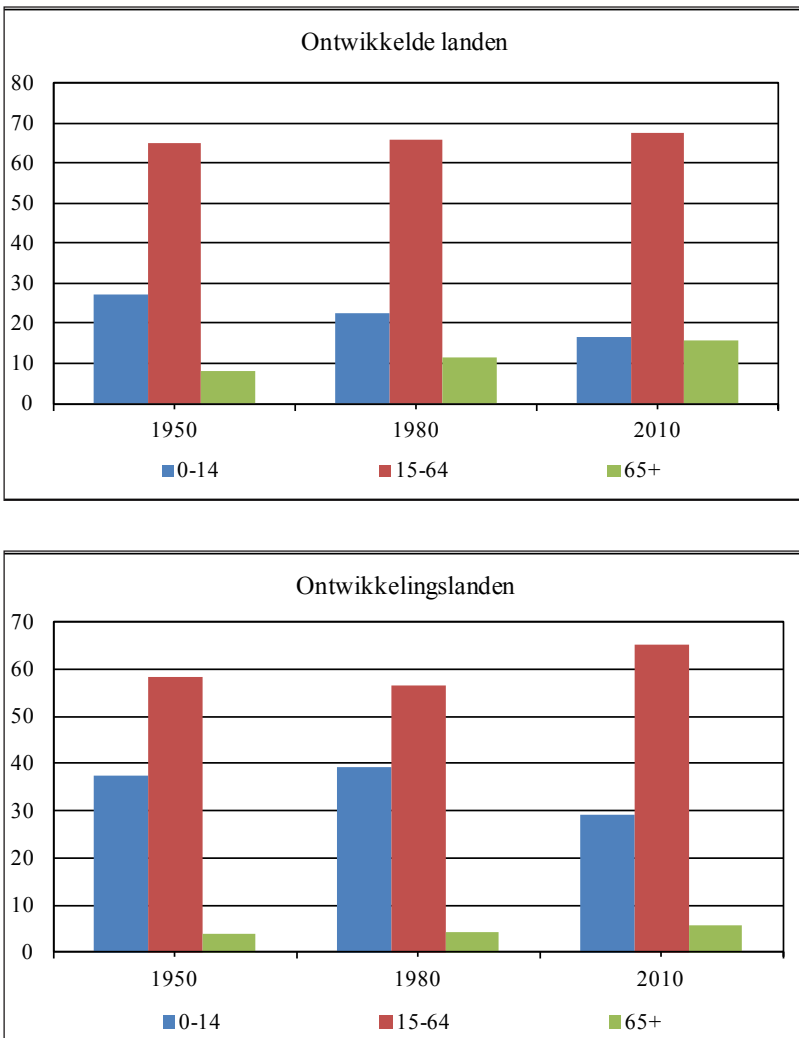
zichtbaar is, maar ook veel ontwikkelingslanden zullen in de toekomst met vergrijzing worden geconfronteerd, doordat de kindertallen daar zijn gedaald. Als gevolg hiervan is de groene druk in de ontwikkelingslanden sterk gedaald. Door de hoge kindertallen is de totale demografische druk in ontwikkelingslanden hoger dan in de ontwikkelde landen, maar door de ontgroening daalt de totale demografische druk in ontwikkelingslanden. Daarentegen daalt door de vergrijzing de demografische druk in ontwikkelde landen ondanks de ontgroening al jaren nauwelijks meer. In Nederland is de bevolking wat jonger dan in veel andere ontwikkelde landen. Hierdoor is de groene druk iets hoger en de grijze druk iets lager. In ontwikkelingslanden zorgt de verandering van de leeftijdsopbouw voor veel groeipotentieel.

Figuur 2.2 laat zien dat het aandeel van de bevolking in de werkzame leeftijden in de ontwikkelingslanden veel sterker groeit dan in de ontwikkelde landen. Als ontwikkelingslanden erin slagen dat arbeidspotentieel te benutten, kunnen ze een hogere economische groei realiseren dan ontwikkelde landen, waar de bevolking in de werkzame leeftijden niet snel meer toeneemt, doordat de instroom van jongeren terugloopt en de uitstroom van ouderen toeneemt.

Naast de daling van de kindertallen levert ook de toenemende levensduur een bijdrage aan de vergrijzing, maar over het algemeen is het effect daarvan kleiner dan de daling van de geboorteaantallen. In het volgende hoofdstuk wordt nader ingegaan op het effect van de hogere levensverwachting op de vergrijzing. Een positief migratiesaldo heeft doorgaans een dempend effect op vergrijzing, omdat de meeste migranten relatief jong zijn, en een negatief migratiesaldo versterkt vergrijzing, maar het effect van migratie op vergrijzing is in het algemeen beperkt.

Figuur 2.3 vergelijkt de huidige leeftijdsopbouw van de bevolking met de aantallen geboorten in het verleden. De figuur laat zien dat in de meer ontwikkelde landen de huidige omvang van de verschillende leeftijdsgroepen sterk samenhangt met de ontwikkeling van de geboorte in het verleden. Na 1990 werden er minder kinderen geboren dan daarvoor en als gevolg daarvan vormen de jongeren die na 1990 zijn geboren kleinere leeftijdsgroepen dan de generaties die daarvoor zijn geboren. In de jaren vijftig werden zeer veel kinderen geboren (de naoorlogse babyboom), maar de generaties die in de jaren vijftig zijn geboren vormen nu niet de allergrootste leeftijdsgroepen, omdat een deel van hen inmiddels is overleden. De leeftijdsgroepen die tussen 1965 en 1995 zijn geboren zijn op dit moment groter dan het aantal kinderen dat in die periode is geboren. Dit is het effect van immigratie. Voor

Figuur 2.2. Aandeel drie leeftijdsgroepen in de totale bevolking



Bron: VN.

de minder ontwikkelde landen laat figuur 2.3 een ander beeld zien. Doordat de sterfte daar hoger ligt, is het verschil tussen de huidige leeftijdsopbouw en de geboorteaantallen in het verleden veel groter. Zo blijkt van de generatie die in de jaren vijftig is geboren inmiddels zo'n 40 procent te zijn overleden of te zijn geëmigreerd naar een meer ontwikkeld land. Figuur 2.3 laat zien

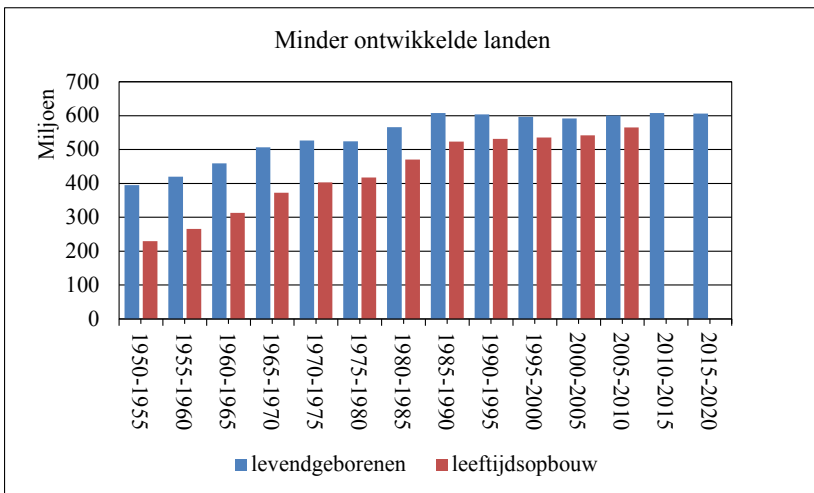
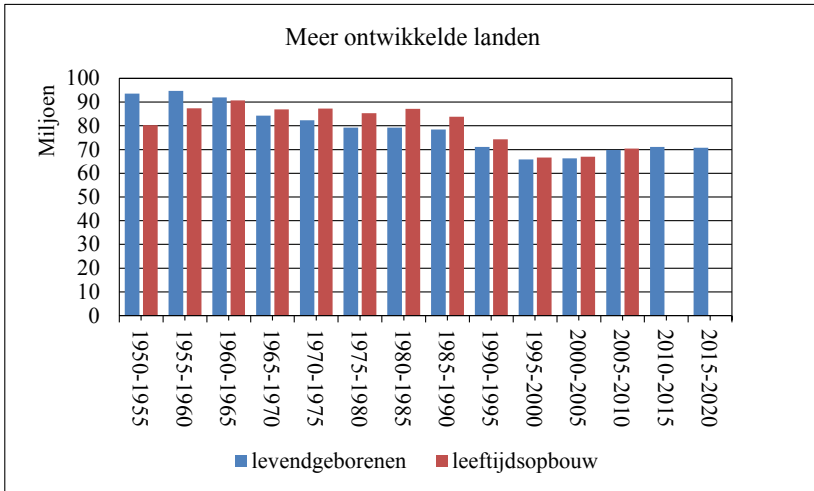
dat de aantallen geboorten na 1995 niet meer zijn toegenomen. De jongste leeftijdsgroep is op dit moment nog wel de grootste, maar dat komt omdat van hen er minder zijn overleden dan van degenen die 20 jaar geleden zijn geboren. Het verschil in de omvang van opeenvolgende leeftijdsgroepen bij jongeren is veel kleiner dan bij ouderen. Als gevolg hiervan zal in de toekomst de leeftijdsopbouw een gelijkmatiger patroon laten zien. Als de jongeren van nu ouder worden, en de geboorteaantallen in de toekomst niet zullen toenemen, zullen de verschillen in omvang tussen de leeftijdsgroepen kleiner worden. Met andere woorden, de oververtegenwoordiging van jongeren zal kleiner worden.

Overigens bestaan er grote verschillen binnen de groep van minder ontwikkelde landen. Figuur 2.3 laat zien dat de leeftijdsopbouw van India sterk verschilt van die van China door een andere ontwikkeling van geboorten aantallen. China kende een forse daling van het gemiddeld kindertal vanaf de jaren zeventig. In de jaren tachtig nam het aantal geboorten weliswaar tijdelijk toe, maar dit was een 'echo'-effect van de hoge geboorteaantallen in de jaren zestig. Vanaf de jaren negentig was er een structurele daling van het aantal geboorten. Hierdoor zijn de jongste leeftijdsgroepen kleiner van omvang dan de oudere leeftijdsgroepen. Als gevolg hiervan zal China in de toekomst met een zeer sterke vergrijzing worden geconfronteerd. De eerste grote vergrijzingsgolf valt over 20 jaar te verwachten als de omvangrijke generatie uit de tweede helft van de jaren zestig 65 jaar wordt. In India is het gemiddelde kindertal veel geleidelijker gedaald dan in China. Hierdoor zijn de aantallen geboorten tot aan de jaren negentig blijven groeien. Als gevolg hiervan vormen de jongeren de grootste leeftijdsgroepen. Dat wordt nog versterkt doordat in India de sterftcijfers hoger zijn dan in China, waardoor er van de oudere generaties een lager percentage nog in leven is. Maar ook in India zijn de verschillen in omvang tussen de jongste leeftijdsgroepen kleiner dan bij oudere leeftijdsgroepen. Dit betekent dat ook in India de leeftijdsopbouw in de toekomst een gelijkmatiger patroon zal laten zien, en dat ook daar op den duur sprake zal zijn van vergrijzing.

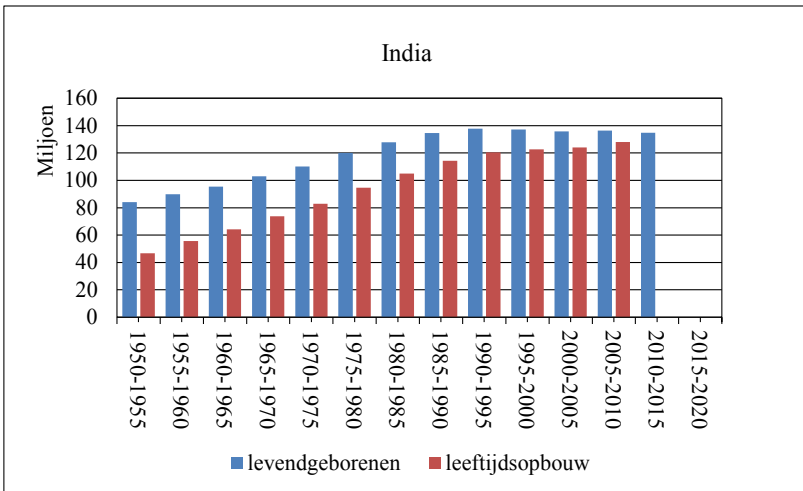
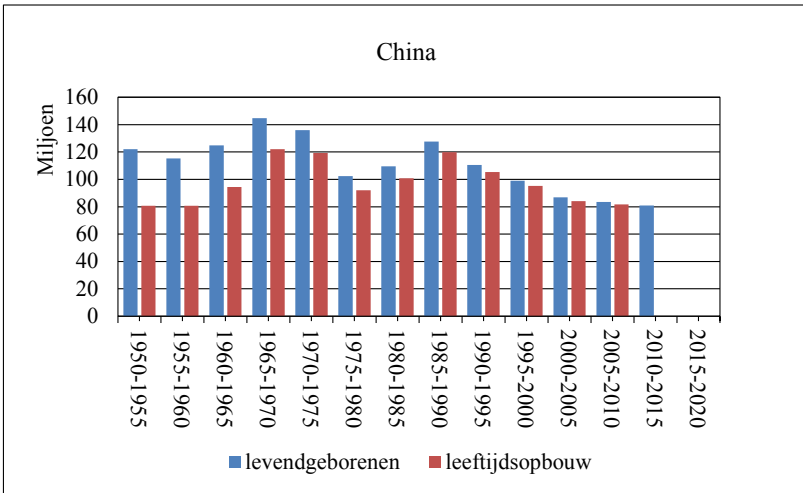
Hoewel alle West-Europese landen met vergrijzing worden geconfronteerd, bestaan er duidelijke verschillen in het tempo en de omvang van de vergrijzing als gevolg van uiteenlopende geboorteontwikkelingen in het verleden.

Figuur 2.4 vergelijkt de leeftijdsopbouw in Nederland met die in Duitsland, Spanje en Zweden. De doorgetrokken lijn laat de huidige leeftijdssamenstelling van de bevolking zien, waarbij de x-as het geboortejaar en niet de leeftijd laat zien. De onderbroken lijn laat de ontwikkeling van de

Figuur 2.3. Aantal ooit levendgeborenen en de leeftijdsopbouw (in 2010) per vijf-jarige geboorteperiode, minder en meer ontwikkelde landen, China en India

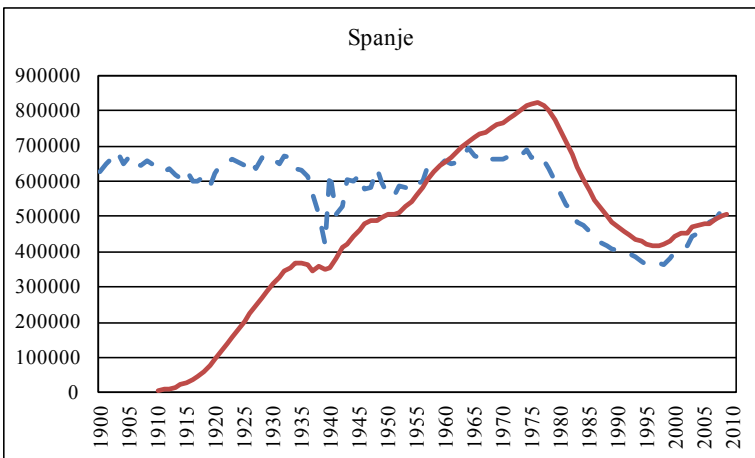
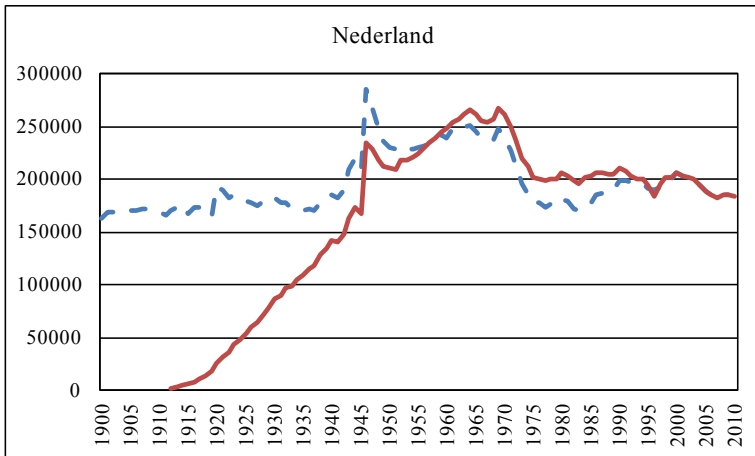


Figuur 2.3. Aantal ooit levendgeborenen en de leeftijdsopbouw (in 2010) per vijf-jarige geboorteperiode, minder en meer ontwikkelde landen, China en India (vervolg)

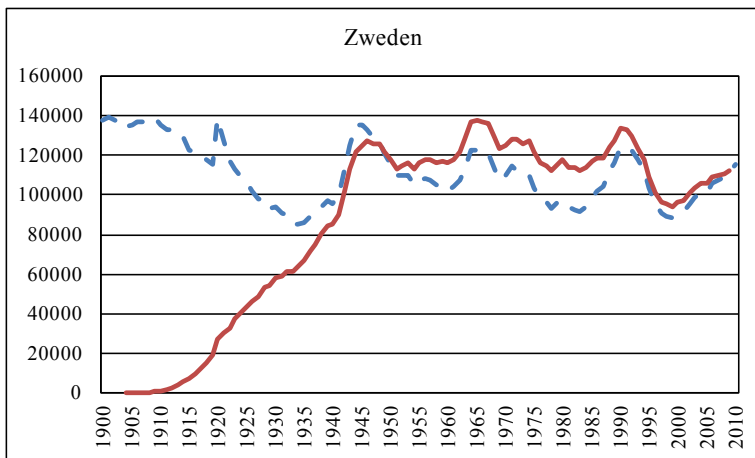
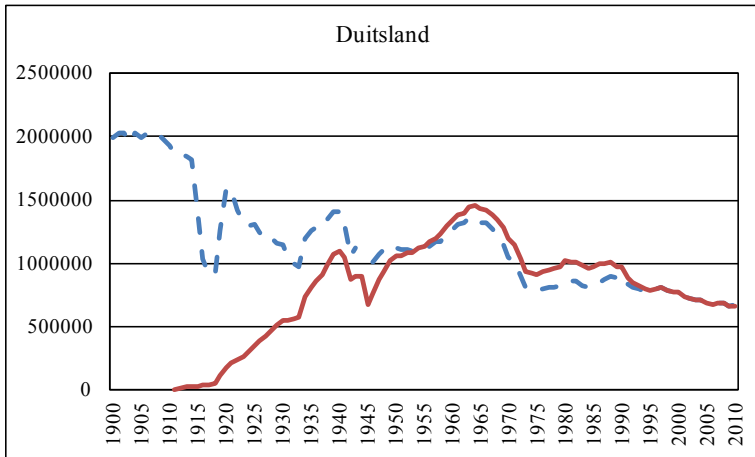


Bron: VN.

Figuur 2.4. Bevolking op 1 januari 2010 of 2011 naar geboortjaar en het aantal ooit levendgeborenen in ieder van die geboortejaren



Figuur 2.4. Bevolking op 1 januari 2010 of 2011 naar geboortear en het aantal ooit levendgeborenen in ieder van die geboortearen (vervolg)



Rode lijn: leeftijdsopbouw.

Blaue lijn: levendgeborenen.

Bron: Nationale Statistische Instituten van Nederland, Duitsland, Spanje en Zweden.

geboorteaantallen zien. De figuur laat zien dat anno 2010 de omvang van de leeftijdsgroepen die na de Tweede Wereldoorlog zijn geboren een getrouwe afspiegeling vormt van het jaarlijkse aantal geborenen in Nederland. De overgrote meerderheid van die geboortegeneraties is immers nog in leven. Voor de omvang van de na 1957 geboren generaties heeft daarnaast immigratie een belangrijke rol gespeeld. Dit is te zien doordat het aantal personen van die generaties dat nu in Nederland woont groter is dan het aantal geboorten in Nederland destijds. Het effect van migratie is het grootst bij de generaties die in de jaren 1970 en 1980 zijn geboren. Van die generaties is ongeveer tien procent niet in Nederland geboren. Figuur 2.4 laat ook zien dat migratie een stabiliserend effect heeft gehad op de huidige leeftijdssamenstelling van de bevolking bij jongere generaties. De omvang van de generaties geboren tussen 1975 en 2004 varieerde anno 2010 tussen 193 duizend (geboren in 2004) en 208 duizend (geboren in 1990), dus een variatie met een maximaal verschil van 15 duizend. De fluctuaties in het jaarlijkse aantal geborenen waren veel hoger: in de periode 1975-2004 tussen 170 duizend (in 1983) en 207 duizend (in 2000), dus een marge van 37 duizend tussen minimum en maximum.

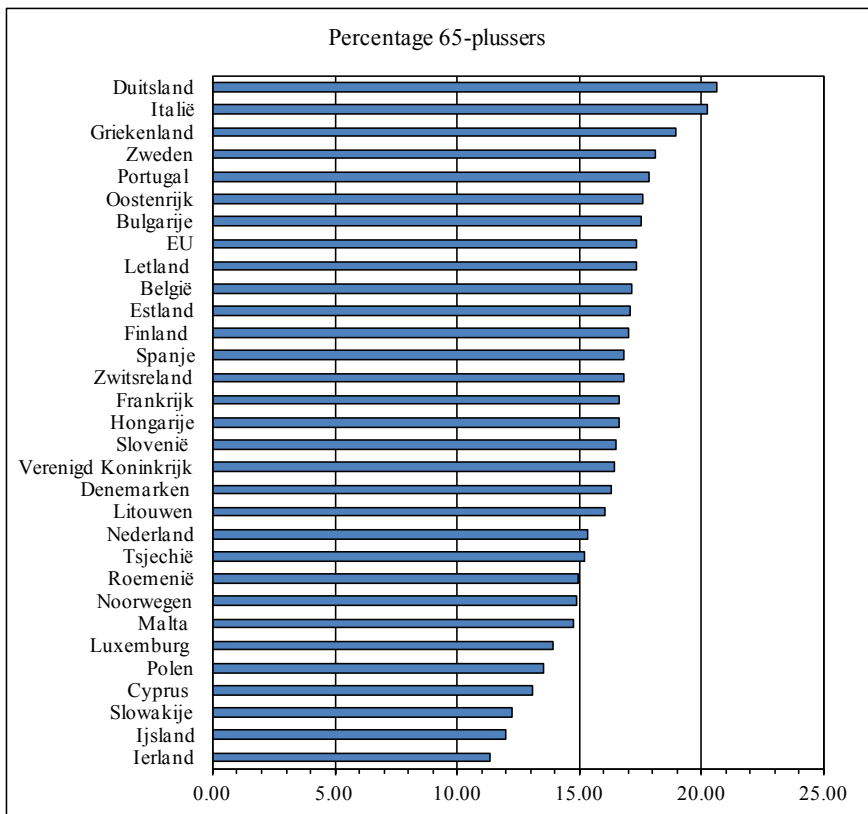
Figuur 2.4 laat zien dat de huidige leeftijdsopbouw van de naoorlogse generaties in Duitsland, Spanje en Zweden duidelijk verschilt van die in Nederland. Terwijl in Nederland de generaties die sinds de jaren zeventig zijn geboren ongeveer even groot van omvang zijn, zijn in Duitsland generaties die sinds de jaren negentig zijn geboren duidelijk kleiner. Dit komt doordat de geboortecijfers in Duitsland al jaren op een zeer laag niveau liggen. Verder is het effect van de Tweede Wereldoorlog veel duidelijker te zien in de Duitse leeftijdsopbouw dan in de Nederlandse. In Zweden hebben de jaarlijkse aantallen geboorten sinds de oorlog wel sterk gefluctueerd, maar naast perioden met daling zijn er ook enkele perioden met een flinke stijging geweest. Bovendien heeft de immigratie een flinke invloed gehad op de grootte van de naoorlogse generaties. Als gevolg daarvan zijn jongere generaties niet systematisch kleiner dan de generaties die in de jaren vijftig zijn geboren. In Spanje hebben de generaties die in de jaren zeventig zijn geboren de grootste omvang. Voor een deel komt dit door hoge geboorteaantallen in de jaren zeventig, maar ook immigratie heeft een belangrijke rol gespeeld.

Als gevolg van verschillen in de huidige leeftijdssamenstelling van de bevolking zal het tempo van de vergrijzing in deze vier landen de komende decennia verschillen. Doordat in Zweden de generaties die in de jaren veertig en vijftig zijn geboren niet veel groter zijn dan jongere generaties zal het

percentage 65-plussers daar de komende decennia niet heel sterk stijgen. In Duitsland zal zich wel een sterke stijging van het percentage 65-plussers voordoen doordat daar de jonge generaties veel kleiner zijn dan de oudere. In Spanje zal de stijging van het aandeel 65-plussers de komende decennia wat minder sterk zijn dan in Duitsland, doordat de generatie die in de jaren zeventig is geboren daar zeer groot is. Op de zeer lange termijn, wanneer die generatie de 65-jarige leeftijd bereikt, zal het vergrijzingstempo in Spanje juist toenemen.

Figuur 2.5 laat zien dat het huidige percentage 65-plussers in de landen van de Europese Unie sterk verschilt. In Duitsland en Italië is nu al meer dan

Figuur 2.5. Aandeel 65-plussers in de totale bevolking, 2010



Bron: Eurostat.

20 procent van de bevolking 65 jaar of ouder. Beide landen kennen al jaren zeer lage geboortecijfers. In Nederland ligt het percentage 65-plussers op 15 procent. Dit is lager dan in de meeste andere Europese landen. De oorzaak hiervan is de grote omvang van de generaties die in de jaren vijftig en zestig zijn geboren. Het percentage is het laagst in Ierland. De oorzaak hiervan is dat dit land naar Europese begrippen hoge geboortecijfers kent.

Tot slot

Het groeitempo van de wereldbevolking neemt steeds verder af maar pas eind deze eeuw zal er volgens recente prognoses sprake zijn van een min of meer stabiele bevolking, op een niveau van 10 miljard bewoners (nu is dat 7 miljard). De belangrijkste oorzaak van de teruglopende bevolkingsgroei is de daling van de kindertallen. Deze daling zorgt tevens voor vergrijzing. Europa loopt in deze ontwikkeling voor op andere werelddelen. Nederland vergrijst ook, maar is in de Europese context nog steeds relatief groen. De toenemende levensverwachting versterkt de vergrijzing, maar het effect daarvan is kleiner dan dat van de lage geboortecijfers. Immigratie dempt de vergrijzing, maar houdt de vergrijzing niet tegen. Bevolkingskrimp manifesteert zich nu nog vooral in Oost-Europa, maar ook Duitsland loopt in bevolkingsomvang terug en elders in Europa zal krimp steeds vaker zichtbaar worden.

Omdat de vergrijzing voor een groot deel bepaald wordt door de geboorteontwikkeling in het verleden, valt via beleid niet veel te veranderen aan de vergrijzingstendens. Migratie kan het vergrijzingstempo remmen, maar het aantal immigranten zou zeer hoog moeten zijn om de vergrijzingstendens te remmen. Een stijging van geboortecijfers zou ook het vergrijzingstempo kunnen remmen. Maar een nieuwe geboortegolf zou onevenwichtigheden in de leeftijdsopbouw veroorzaken.

3. Demografie van de vergrijzing

Joop Garssen (CBS) en Joop de Beer (NIDI)

Vooral door een naar Europese maatstaven langdurig hoog geboortecijfer is Nederland nu nog minder sterk vergrijsd dan zijn buurlanden en de meeste andere Europese landen. Binnen ons land bestaan echter wel zeer grote verschillen in vergrijzing. In perifere en welvarende gemeenten is de grijze druk tot bijna vijf keer zo hoog als in de jongste gemeenten. De belangrijkste oorzaak van de vergrijzing vormen de grote generaties die na de oorlog zijn geboren. Daarnaast speelt de stijging van de levensverwachting een rol. De gemiddelde leeftijd van niet-westerse allochtonen is lager dan van autochtonen, maar in de komende decennia zullen ook de allochtonen vergrijzen.

3.1. Bevolkingsgroei en vergrijzing

In de afgelopen halve eeuw is de Nederlandse bevolking van jaar op jaar gegroeid. Hoewel de omvang van de immigratie in de loop van de jaren is toegenomen, vormt nog steeds de natuurlijke groei (het aantal geborenen minus het aantal overledenen) de belangrijkste oorzaak van de bevolkingsgroei. In de afgelopen 50 jaar werden er in ons land ruim 10 miljoen kinderen geboren en overleden er ruim 6 miljoen mensen. De natuurlijke groei bedroeg daarmee 4 miljoen personen. Het saldo van 50 jaar migratie bedroeg ruim 1 miljoen: bijna 5 miljoen immigranten tegen bijna 4 miljoen emigranten. Hierbij moet wel worden bedacht dat een deel van de natuurlijke groei het gevolg is van immigratie in eerdere jaren. Als immigranten in Nederland kinderen krijgen, tellen die geboorten mee voor de natuurlijke groei, maar kunnen ze wel worden gezien als een gevolg van immigratie. Het uiteindelijke effect van immigratie op de bevolkingsgroei is dus groter dan het saldo van het aantal immigranten en emigranten. Op dit moment behoort 13 procent van de bevolking tot de eerste generatie en 11 procent tot de tweede generatie. Een kwart van de bevolking van Nederland is dus ofwel zelf immigrant of is kind van immigranten. De sterke bevolkingsgroei heeft de vergrijzing geremd. Hierdoor is Nederland minder vergrijsd dan veel andere Europese landen.

Enkele jaren geleden, toen het debat over krimp en vergrijzing in de publieke belangstelling kwam te staan, leek de periode van nationale krimp niet meer ver weg. In 2006 bereikte de Nederlandse bevolkingsgroei een dieptepunt

(zie *figuur 3.1*). Sinds zijn oprichting had het CBS niet zo'n geringe toename van het aantal inwoners gemeten. Terwijl ons land er rond de millenniumwisseling nog 123 duizend inwoners bij had gekregen, waren het er in 2006 nog maar 24 duizend. In enkele jaren kelderde de groei van een omvang van een stad ter grootte van Maastricht naar de omvang van een dorp ter grootte van Maasdriel. In dat jaar kromp de bevolking in de helft van de Nederlandse gemeenten (Nicolaas en Alders, 2007). De natuurlijke groei lag echter nog steeds op ongeveer hetzelfde niveau als in de voorgaande drie decennia. Niet een daling van de natuurlijke groei, maar een ongewoon groot aantal emigranten –en navenant negatief migratiesaldo– drukte de bevolkingsgroei. In 2006 werd een record gebroken met 127 duizend emigranten. Ter vergelijking: in de jaren vijftig, toen emigratie door de regering werd gestimuleerd, kwam het aantal niet hoger uit dan 83 duizend emigranten in 1952. In 2007 versnelde de bevolkingsgroei weer door een toename van het migratiesaldo.

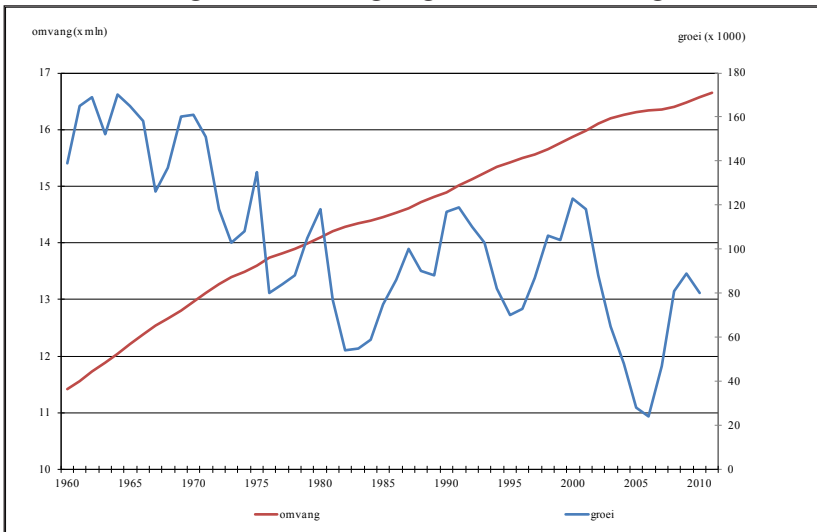
3.2. Vooral grijs aan de randen

In Nederland bestaan grote regionale verschillen in vergrijzing. *Figuur 3.2* laat de tien gemeenten met de hoogste en de laagste grijze druk zien. De grijze druk is de verhouding (in %) tussen het aantal 65-plussers en de potentiële beroepsbevolking (bij benadering de 20 tot 65-jarigen). Voor heel Nederland bedroeg deze grijze druk 25,6 procent op 1 januari 2011.

In de meest vergrijsde gemeenten is de beschikbare woningvoorraad veelal te duur voor starters en jonge gezinnen. Welgestelde oudere gezinnen kunnen er nog wel een huis kopen en blijven er doorgaans langdurig wonen. Daarnaast zijn er veel vergrijsde gemeenten in perifere en landelijke gebieden. Jongeren trekken er veelal weg op zoek naar werk elders. In een aantal van de minst vergrijsde gemeenten (zoals Almere, Lelystad en Pijnacker-Nootdorp) trok grootschalige nieuwbouw juist veel jonge gezinnen aan. Onder deze minst vergrijsde gemeenten bevinden zich ook steden met grote studentenpopulaties. Dat drukt het aandeel ouderen. En ook is Urk, de gemeente met het hoogste geboortecijfer van ons land, prominent aanwezig onder de minst vergrijsde gemeenten.

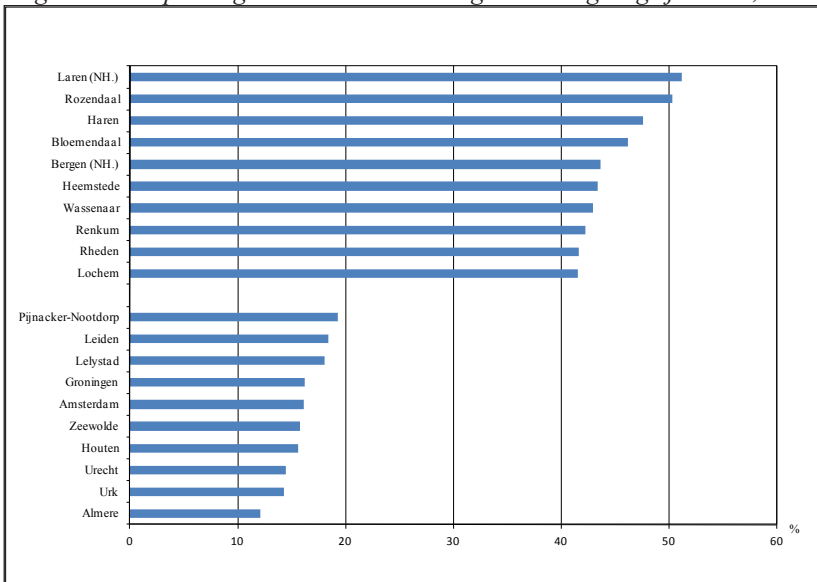
De grijze druk is vooral hoog in de meest welvarende gemeenten, maar ook aan de randen van ons land (zie *kaart 1*). Bekende voorbeelden zijn de huidige krimpgebieden Zuid-Limburg, Zeeuws-Vlaanderen en Oost-Groningen. De laatstgenoemde regio maakt deel uit van een groter bovengemiddeld

Figuur 3.1. Omvang en groei van de bevolking



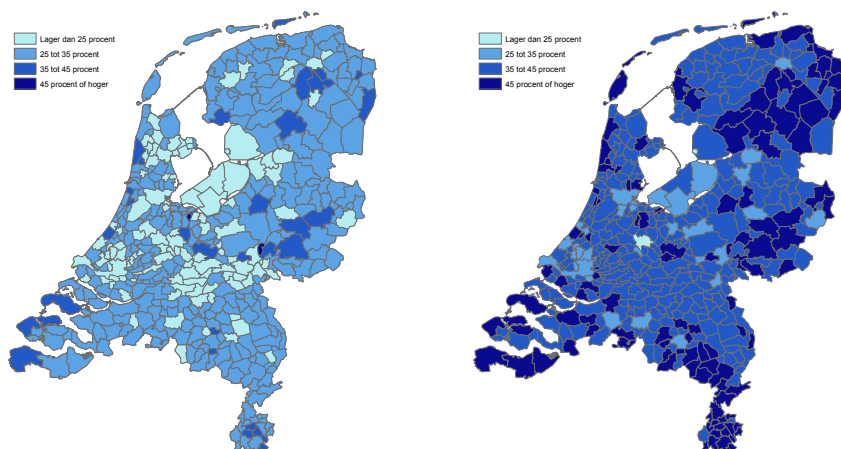
Bron: CBS.

Figuur 3.2. Top-tien gemeenten met de hoogste en laagste grijze druk, 2011



Bron: CBS.

Kaart 3.1. Grijsz druk per gemeente, links: 2010; rechts: 2025



Bron: CBS.

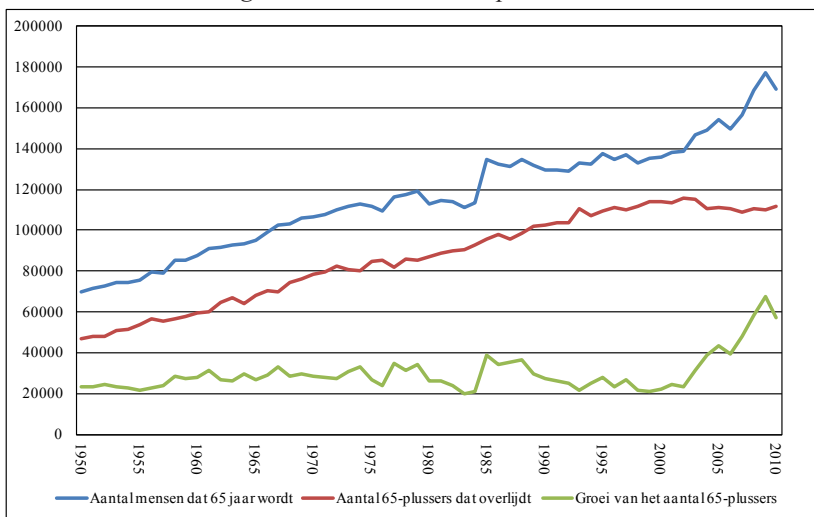
vergrijsd gebied dat ten minste de drie noordelijke provincies beslaat (en ook in het buurland doorloopt). In de komende decennia zet de vergrijzing zich overal voort, eerst aan de randen van het land en daarna in meer centraal gelegen regio's (De Jong en Van Duin, 2010). In Zuid- en Midden-Limburg, Zeeuws-Vlaanderen en Oost-Groningen zal rond 2025 al meer dan een kwart van de bevolking 65-plusser zijn. In Nederland als geheel zal dat een kleine 22 procent zijn.

3.3. Vergrijzing is meer een effect van geboorte dan sterfte

Vergrijzing is niet een heel recent verschijnsel. Het aantal 65-plussers vertoont in Nederland al meer dan 50 jaar een geleidelijke stijging (zie *figuur 3.3*). In de jaren vijftig groeide de groep 65-plussers al met 20 duizend per jaar. Omdat de groei van het aantal 65-plussers vooral wordt bepaald door de geboorteaantallen van 65 jaar geleden, valt het toekomstige aantal 65-plussers nauwkeurig te voorspellen. De Nederlandse bevolkingsprognoses voorspellen dan ook al heel lang een versnelling van de groei van het aantal 65-plussers vanaf 2011, het jaar waarin de eerste babyboomers die in 1946 werden geboren 65 jaar worden. Zo voorspelde de CBS-prognose van 1984 het huidige aantal 65-plussers vrijwel exact.

Weliswaar bepaalt de geboorteontwikkeling in het verleden voor een belangrijk deel de huidige en toekomstige vergrijzing, maar veranderingen

Figuur 3.3. Aantal mensen dat 65 jaar wordt, aantal 65-plussers dat overlijdt en groei van het aantal 65-plussers



Bron: CBS.

in de levensduur spelen ook een rol. De leeftijdsopbouw van personen die vóór de Tweede Wereldoorlog zijn geboren is inmiddels zelfs sterker bepaald door de hoogte van de sterftcijfers dan door die van de geboorte in de eerste helft van de 20^e eeuw. Van de mensen die in 1940 zijn geboren leeft nu in Nederland nog ruim driekwart, van de mensen die in 1930 zijn geboren leeft nog de helft en van de mensen die in 1920 zijn geboren leeft nog een op de zes. De schommelingen in het aantal geboorten vóór 1940 waren niet zo groot, met uitzondering van de geboortepiek vlak na de Eerste Wereldoorlog. Maar de gevolgen van die geboortepiek zijn nu niet meer duidelijk zichtbaar in de huidige leeftijdsopbouw van de bevolking. Dit komt doordat er van de 193 duizend mensen die tijdens de geboortepiek van 1920 zijn geboren inmiddels meer mensen zijn overleden dan van de 182 duizend mensen die in 1922 zijn geboren.

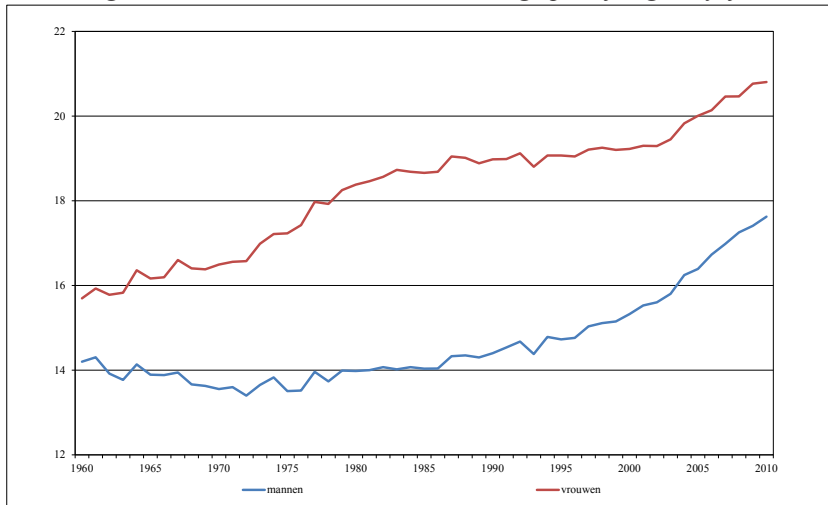
Het aantal 65-plussers neemt toe doordat het aantal mensen dat de 65-jarige leeftijd bereikt toeneemt en doordat het aantal jaren dat mensen na hun 65^e blijven leven toeneemt. Het eerste hangt vooral af van geboortecijfers, het tweede van sterftcijfers. Terwijl tot 1985 110 duizend mensen per jaar 65 jaar werden, waren dat er in de jaren negentig 130 duizend per jaar (figuur 3.3). Vanaf 2004 neemt het aantal jaarlijks toe als gevolg van de stijging die zich vanaf 1938 in het jaarlijkse aantal geboren heeft voorgedaan.

Ten gevolge van de geboortepiek in 1946 nam in 2011 het aantal mensen dat 65 jaar wordt eenmalig zelfs zeer sterk toe. Dit aantal zal in 2012 weer teruglopen, maar de hoge geboorteaantallen tot begin jaren zeventig zullen ervoor zorgen dat het aantal mensen dat 65 jaar wordt de komende 25 jaar hoog blijft. Daar komt nog bij dat de generaties die vanaf de jaren zestig zijn geboren met zo'n tien procent zijn gegroeid door migratie. Volgens de CBS-prognose ligt het aantal mensen dat 65 jaar wordt tot 2037 elk jaar boven de 200 duizend. Naast de ontwikkeling van de geboorte 65 jaar geleden is een deel van de groei van het aantal mensen dat 65 jaar wordt, veroorzaakt door de daling van de sterftecijfers. Van de mensen die rond 1910 werden geboren bereikte tweederde halverwege de jaren zeventig de 65-jarige leeftijd. Van de generatie die in de jaren veertig werden geboren bereikt nu 80 procent de 65-jarige leeftijd. Van de stijging van het aantal 65-jarigen tussen 1985 en 2010 kan ongeveer 60 procent worden toegeschreven aan de stijging van het aantal geborenen tussen 1919 en 1944 en 40 procent aan de stijgende overlevingskansen.

Naast de instroom in de groep 65-plussers van mensen die 65 jaar worden, wordt de toename van het aantal 65-plussers ook bepaald door de omvang van de uitstroom door het overlijden van 65-plussers. Tussen 1950 en 2005 fluctueerde de jaarlijkse groei van het aantal 65-plussers tussen 20 duizend en 40 duizend per jaar: instroom en uitstroom namen ongeveer in hetzelfde tempo toe. De laatste 5 jaar is de groei van het aantal 65-plussers fors toegenomen doordat enerzijds de instroom harder groeide dan de jaren daarvoor terwijl tegelijkertijd de uitstroom daalde. De recente daling van het aantal 65-plussers dat overlijdt wordt veroorzaakt doordat 65-jarigen gemiddeld langer blijven leven (zie *figuur 3.4*).

Lange tijd is de toename van het aantal 65-plussers onder mannen veel geringer geweest dan onder vrouwen. Tot begin jaren negentig verliep deze toename onder vrouwen ongeveer twee keer zo snel als onder mannen. Daarna daalde de groei onder vrouwen opvallend scherp totdat, aan het begin van het nieuwe millennium, het aantal oudere mannen sneller begon te stijgen dan het aantal oudere vrouwen. Het vrouwenoverschot op hogere leeftijd wordt daardoor minder scheef, het eerst onder de 70^{ers}. Het verschil in vergrijzing tussen mannen en vrouwen is voor een belangrijk deel het gevolg van de historische ontwikkeling van hun sterfterisico's. Voor de totale groep mannen van 65 jaar of ouder was er, tot ongeveer 1990, geen sprake van dalende sterfterisico's. Tot in de jaren zeventig namen deze risico's, vooral als gevolg van een toename van sterfte aan kanker en hart- en vaatziekten zelfs toe. In dezelfde periode, tot ongeveer 1990, daalden de sterfterisico's bij

Figuur 3.4. Resterende levensverwachting op 65-jarige leeftijd



Bron: CBS.

vrouwen fors, waardoor hun levensverwachting toenam (figuur 3.4). Daarna was enige tijd sprake van stagnatie, waarna de daling van de sterfte opnieuw inzette. Het grootste verschil in het seksepatroon van de sterfterisico's is zichtbaar bij de 70^{ers}. Begin jaren negentig was het risico bij vrouwen sterk gedaald ten opzichte van het niveau in 1960, terwijl er bij mannen nog geen enkele winst was geboekt. In recente jaren hebben echter juist de mannelijke 70^{ers} een forse inhaalslag gemaakt. Die daling hangt onder meer samen met de afname van rookgerelateerde doodsoorzaken. Enkele decennia eerder is, anders dan bij vrouwen, het percentage rokers onder mannen sterk gedaald.

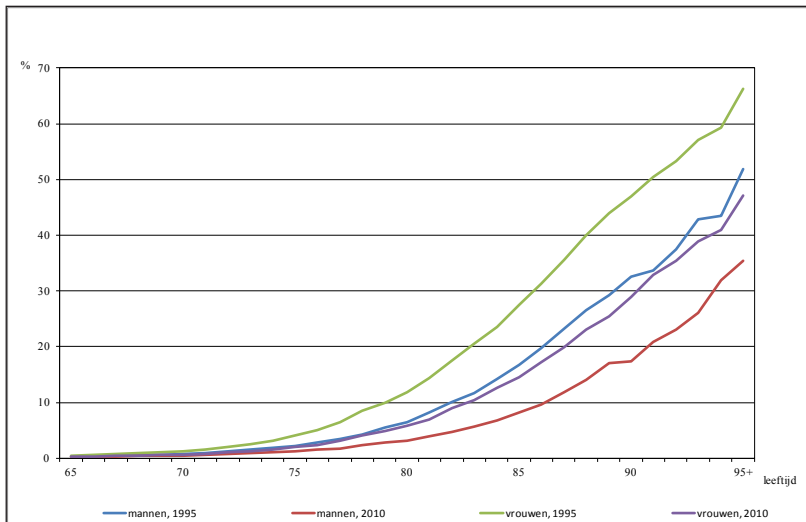
3.4. Vrouwen in verzorgings- en verpleeghuizen ouder en talrijker

Nog in de jaren zestig en zeventig gingen veel ouderen in een bejaardenoord wonen zonder dat daarvoor een dringende (medische) noodzaak bestond. In de afgelopen decennia is het huisvestingsbeleid echter veel meer gericht op het behoud van zelfstandigheid, waaronder ook het voeren van een eigen huishouden valt. Het effect van dit beleid is duidelijk zichtbaar in de statistieken. Eind jaren tachtig woonden bijna 200 duizend 65-plussers in een instelling, tegen 124 duizend in 2010. Gezien de groei van het aantal ouderen was de afname in relatieve zin nog veel sterker: in genoemde periode daalde

het percentage 65-plussers in een ‘institutioneel huishouden’ van bijna 11 naar bijna 5. *Figuur 3.5* laat zien dat op elke leeftijd het aandeel mannen en vrouwen dat in een verzorgings- of verpleeghuis is gehuisvest daalt. Tussen 1995 en 2010 halveerde het aandeel van de 90-jarige mannen in een tehuis. Het aandeel onder 90-jarige vrouwen daalde van bijna de helft naar minder dan een derde. In absolute zin waren in 2010 vrouwen sterk in de meerderheid: ruim 86 duizend vrouwen tegen ruim 26 duizend mannen, dat wil zeggen 2,4 procent en 6,0 procent van alle mannen respectievelijk vrouwen van 65 jaar of ouder. Mannen die in een verzorgings- of verpleeghuis wonen zijn gemiddeld jonger dan vrouwen. In 2010 was de gemiddelde leeftijd van 65-plussers in een dergelijke instelling 83,5 jaar voor mannen, tegen 86,3 jaar voor vrouwen. Die gemiddelde leeftijd is bij vrouwen in de loop der tijd geleidelijk opgelopen, bij mannen vrijwel constant gebleven.

De oververtegenwoordiging van vrouwen is niet alleen een logisch gevolg van het feit dat vrouwen langer leven dan mannen en op hogere leeftijden dus ook talrijker zijn. Bij oudere echtparen is nog vaak sprake van een asymmetrische zorgrelatie in de zin dat mannen afhankelijker zijn van hun vrouw dan vrouwen van hun man. Zolang beide partners leven, zullen

Figuur 3.5. Aandeel van de bevolking woonachtig in een verzorgings- of verpleegtehuis



Bron: CBS.

mannen die verzorging nodig hebben deze vaak van hun vrouw krijgen. Daar komt bij dat mannen vaak als eerste van het paar overlijden. Bijgevolg hebben oudere mannen op hogere leeftijd veel vaker een partner dan oudere vrouwen. Zo wonen ruim 7 op de 10 80-jarige mannen samen met hun partner, tegen slechts ruim 3 op de 10 80-jarige vrouwen.

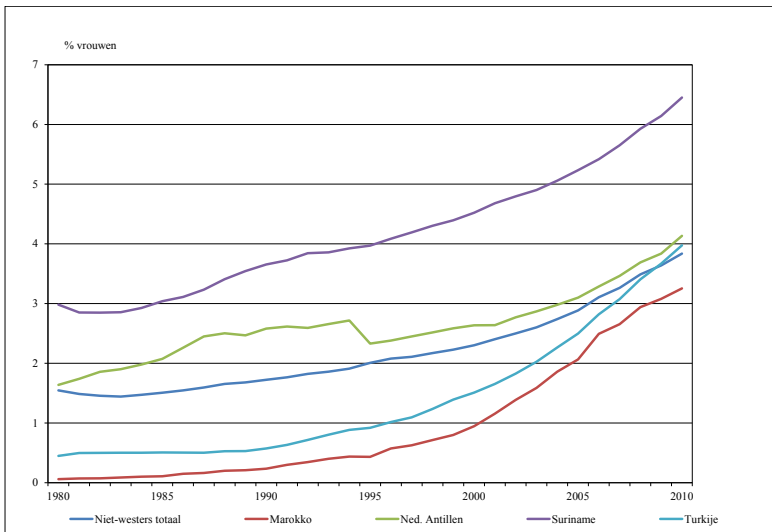
3.5. Op verkleuring volgt vergrijzing

De vergrijzing van Nederland wordt geremd door de aanwezigheid van niet-westerse allochtonen. Op 1 januari 2010 was de gemiddelde leeftijd van niet-westerse allochtonen 29,8 jaar (eerste en tweede generatie tezamen), tegen 41,4 jaar voor autochtonen. De gemiddelde leeftijd van alle inwoners van Nederland was 40,1 jaar. Ondanks dit forse leeftijdsverschil is het effect van de aanwezigheid van niet-westerse allochtonen op de gemiddelde leeftijd van de inwoners van Nederland dus bescheiden. Dit geldt, in iets mindere mate, ook voor hun effect op het aandeel ouderen in de bevolking. In 2010 was 15,3 procent van alle inwoners 65 jaar of ouder, tegen 16,8 procent van de autochtonen. Westerse allochtonen zijn door hun veel langere migratiegeschiedenis en lagere vruchtbaarheid met 42,1 jaar juist iets ouder dan autochtonen, en hebben dus geen neerwaartse invloed op de vergrijzing. Vooral allochtonen van Duitse herkomst zijn bovengemiddeld grijs: in 2010 was bijna een derde van hen 65 jaar of ouder.

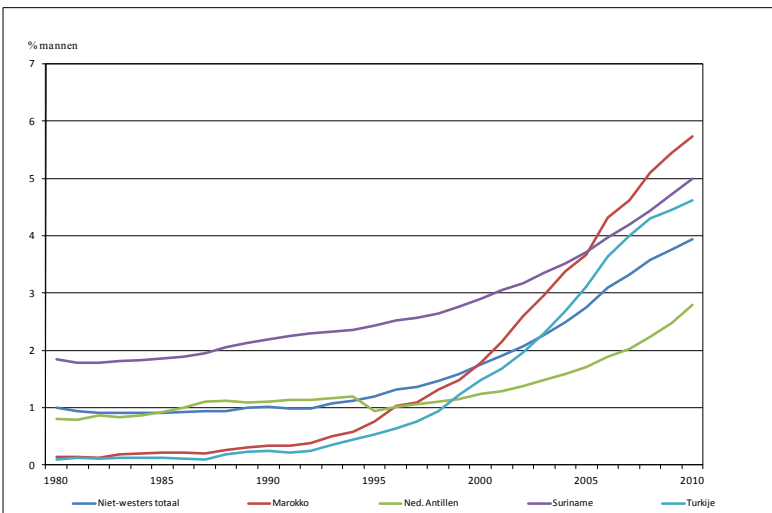
Momenteel is nog maar 4 procent van de niet-westerse allochtonen 65 jaar of ouder, en vormen ze slechts 3 procent van alle 65-plussers. Niettemin hebben de eerste gastarbeiders van weleer hun 65^e verjaardag inmiddels achter de rug en beginnen ze dus bij te dragen aan de vergrijzing. Dit is duidelijk zichtbaar aan de ontwikkeling van het aandeel 65-plussers onder de niet-westerse allochtonen. Lange tijd kwamen er nauwelijks 65-plussers voor in deze groepen, maar sinds het begin van de jaren negentig is sprake van een relatief snelle toename (zie *figuur 3.6*).

Omdat er nog maar weinig zeer oude niet-westerse allochtonen zijn, kan nog niet veel meer dan een indicatie worden gegeven van de mate waarin zij gebruik (zullen) maken van institutionele zorg. Op basis van gegevens voor de leeftijden van 65 tot 75 jaar komt al wel het beeld naar voren dat de verschillen tussen de niet-westerse herkomstgroepen nog groter zijn dan die tussen allochtonen en autochtonen. Zo wonen onder deze jongere ouderen relatief veel Surinamers en Antillianen in een instelling, terwijl dit zeldzaam is bij Turken en Marokkanen. Behalve met gezondheid –niet-westerse

Figuur 3.6. Aandeel 65-plussers, niet-westerse herkomstsgroepen



Figuur 3.6. Aandeel 65-plussers, niet westerse herkomstsgroepen



Bron: CBS.

ouderen hebben over het geheel genomen een slechtere gezondheid dan autochtone ouderen (Schellingerhout, 2004)– hangen deze verschillen in leefsituatie ongetwijfeld ook samen met de verschillen in leefsituatie die op jongere leeftijden bestaan. Op alle leeftijden zijn Surinaamse- en Antilliaanse vrouwen relatief vaak alleenstaand.

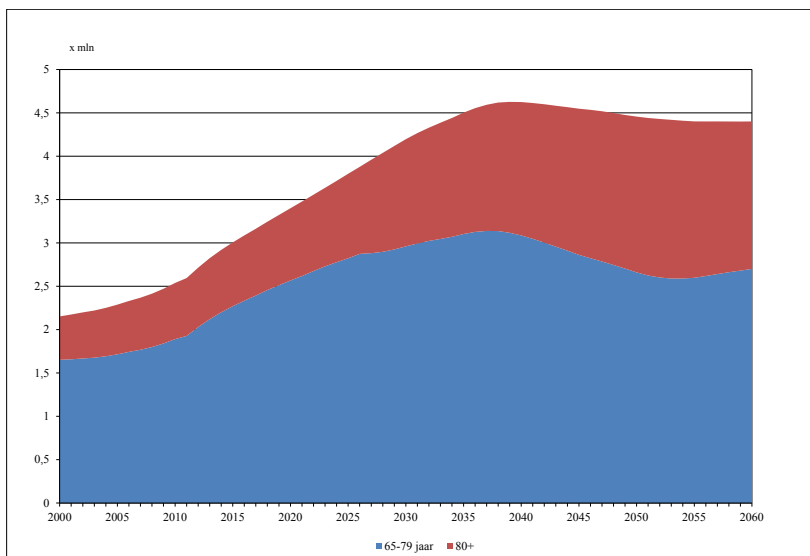
3.6. Een grijzere toekomst door babyboomers en allochtonen

Nederland zal in de komende jaren versneld vergrijzen. Het jaar 2011 vormt daarbij een mijlpaal: de eersten van de omvangrijke naoorlogse geboortegolf hebben de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. In 5 jaar tijd komen er een half miljoen 65-plussers bij, 2 keer zoveel als in de voorgaande 5 jaar. Op het hoogtepunt van de vergrijzing, in 2039, telt Nederland 4,6 miljoen inwoners van 65 jaar of ouder (zie *figuur 3.7*). Het zal duidelijk zijn, dat wanneer in de toekomst de AOW-gerechtigde leeftijd zal stijgen, het minder voor de hand zal liggen om de vergrijzing te meten aan de hand van het percentage 65-plussers. Niettemin wordt die leeftijdsgrens hier wel aangehouden, om toekomstige cijfers met het huidige percentage te kunnen vergelijken. Wanneer de AOW-leeftijd met een jaar wordt verhoogd, kan men kijken naar het percentage 66-plussers. Het zal duidelijk zijn dat het percentage 66-plussers lager ligt dan het percentage 65-plussers zonder dat de leeftijdsamenstelling van de bevolking is veranderd.

Niet alleen komen er meer ouderen bij, maar die ouderen worden ook steeds ouder. Dat hangt samen met de toenemende levensverwachting: de kans om 65 jaar te worden stijgt, en als je eenmaal 65 jaar bent dan is er ook nog een steeds hogere resterende levensverwachting. Een halve eeuw geleden was maar een op de 74 inwoners 80 jaar of ouder, nu is dit een op de 25. Omstreeks 2050 zijn maar liefst 1,8 miljoen inwoners 80-plusser en behoort daarmee 1 op de 10 mensen tot de groep die we nu tot de alleroudsten rekenen. Vooral de groei van deze groep zal gevolgen hebben voor de zorgvraag. Van belang daarbij is verder dat ouderen in de toekomst vaker dan nu geen nakomelingen zullen hebben. Zo zal het aandeel kinderloze vrouwen van 65 jaar naar verwachting stijgen van 11 procent (2009) naar 20 procent in 2050 (Van Duin, 2009).

Op het hoogtepunt van de vergrijzing zal de demografische druk –de verhouding tussen het aantal jongeren plus ouderen en de potentiële beroepsbevolking– ongeveer even groot zijn als begin jaren zestig van de vorige eeuw. De leeftijdsamenstelling van het niet-werkzame deel van de

Figuur 3.7. Aantal 65-plussers, prognose



Bron: CBS.

bevolking is dan echter wel heel anders dan in het verleden. In 2040 ruim de helft van de demografische druk worden veroorzaakt door ouderen. Een halve eeuw geleden was dit nog maar een vijfde (Van Duin en Garssen, 2011).

De nu nog zeer scheve geslachtsverhoudingen onder ouderen zullen, vanaf ongeveer 70-jarige leeftijd, geleidelijk minder scheef worden. Zo neemt in de leeftijdsgroep 80-84 jaar het aantal mannen per honderd vrouwen toe van 63 nu naar 85 in 2060. Onder de 95-plussers loopt deze verhouding op van 21 naar 47.

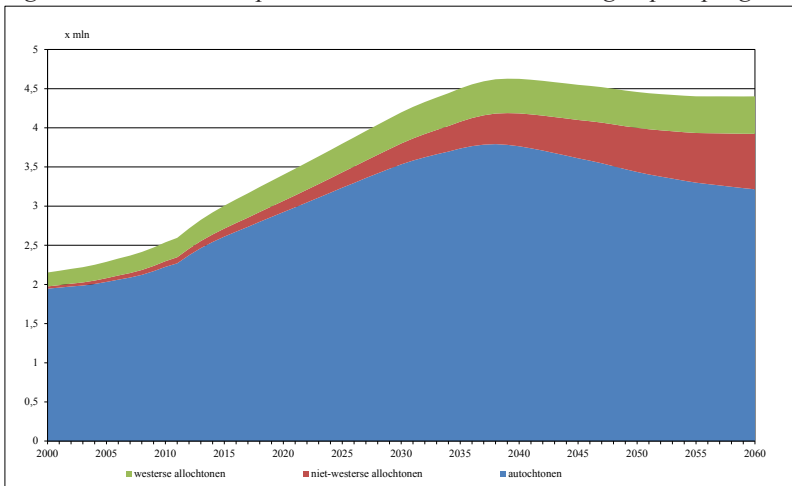
Niet-westerse allochtonen zijn nog schaars onder de 65-plussers, maar in de komende decennia zal dit snel veranderen. Nu is slechts 4 procent van de niet-westerse allochtonen 65 jaar of ouder. Volgens de meest recente prognose is dit in 2020 ruim 6 procent en in 2060 zelfs 22 procent. Tegen die tijd is de niet-westerse bevolking naar verwachting sterker vergrijsd dan de huidige autochtone bevolking (Stoeldraijer en Garssen, 2011). In 2060 is 26 procent van de autochtone bevolking 65 jaar of ouder. De ‘traditionele’ niet-westerse herkomstgroepen, uitgezonderd de Antillianen, zijn over een

halve eeuw zelfs nog grijzer: van de Turken is dan 29 procent 65-plus, van de Marokkanen 27 en van de Surinamers zelfs 35 procent.

In relatieve zin zal het aantal niet-westerse allochtonen van 65 jaar of ouder sterk groeien. De totale groep groeit tussen nu en 2060 van 78 duizend naar 708 duizend. Turkse en Marokkaanse 65-plussers vormen dan de grootste groepen, met respectievelijk 145 en 138 duizend. Nu zijn het er 18 en 17 duizend. De Surinaamse ouderen, die met 21 duizend nu de grootste afzonderlijke groep vormen, groeien naar verhouding minder snel, tot 129 duizend in 2060.

Ondanks deze snelle vergrijzing van de niet-westerse allochtone bevolkingsgroep zal ook in de toekomst de populatie 65-plussers voor het overgrote deel uit autochtonen bestaan (zie *figuur 3.8*). In 2060 is naar verwachting 73 procent van alle ouderen autochtoon, tegen 87 procent nu.

Figuur 3.8. Aandeel 65-plussers, niet-westerse herkomstgroepen, prognose



Bron: CBS.

4. Gezonde en actieve levensverwachting

Luc Bonneux, Joop de Beer, Gijs Beets, Carlo van Praag (allen NIDI) en Joop Garssen (CBS)

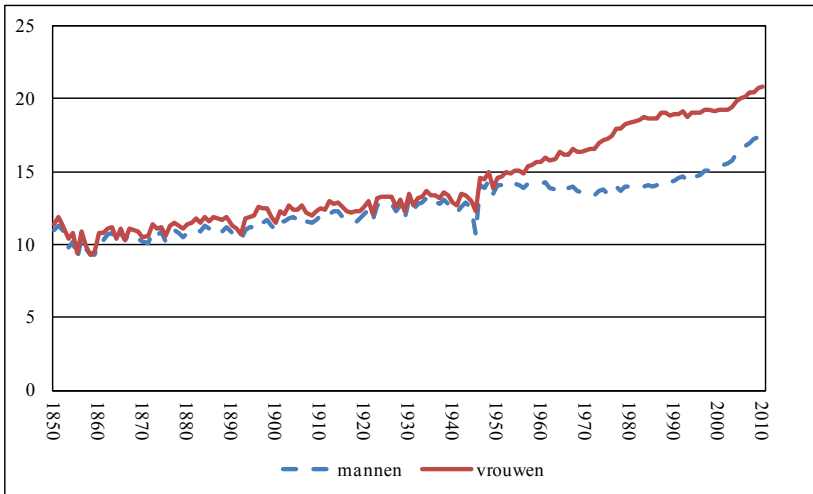
Vergrijzing is niet alleen het gevolg van de grote omvang van de na-oorlogse geboortecohorten, maar ook van het feit dat hun verwachte levensduur toeneemt. Dit hoofdstuk bespreekt de ontwikkeling van gezondheid en ouderdomsbeperkingen die samenhangt met een langere levensduur. De ontwikkeling van de gezondheid is mede bepalend voor de vraag of ouderen in de toekomst langer al dan niet betaalde of onbetaalde activiteiten zullen verrichten. Gezondheid en de vraag naar langdurige zorg hangen mede af van de vraag of men nog een partner heeft. Dit hoofdstuk laat zien hoeveel jaar mensen van 65 jaar nog in gezondheid mogen verwachten te leven en hoeveel jaar ze nog een partner zullen hebben. Het laat ook zien hoe lang zij nog door zullen gaan met betaald werken, hoe lang ouderen actief zullen zijn in het vrijwilligerswerk en hoe lang zij mobiel zijn.

4.1. De ontwikkeling van de levensverwachting

Vergrijzing kent twee dimensies. In de eerste plaats heeft vergrijzing te maken met verschillen in de omvang tussen generaties. We spreken van vergrijzing als de verhouding tussen de omvang van oudere en jongere leeftijdsgroepen toeneemt. In hoofdstuk 2 werd uiteengezet dat deze verschillen voor een belangrijk deel kunnen worden toegeschreven aan de ontwikkeling van het aantal geboorten in het verleden. Een andere dimensie van vergrijzing is de toename van de levensduur. Jongere generaties leven langer dan oudere generaties. Hierbij kunnen twee aspecten worden onderscheiden. In de eerste plaats is het aandeel van de kinderen dat de 65-jarige leeftijd bereikt toegenomen, in de tweede plaats blijven mensen die de 65-jarige leeftijd hebben bereikt langer leven. In de 19^e eeuw bereikte minder dan de helft van de 5-jarigen de leeftijd van 65 jaar. Tegenwoordig is dat negen op tien. Daarnaast neemt de levensverwachting toe van mensen die de 65-jarige leeftijd hebben bereikt. Vóór de Tweede Wereldoorlog konden 65-jarigen verwachten nog zo'n 13 jaar te leven. Inmiddels is dat toegenomen tot 18 jaar voor mannen en 21 jaar voor vrouwen.

Na de Tweede Wereldoorlog nam het verschil tussen mannen en vrouwen sterk toe (zie *figuur 4.1*). Terwijl vóór de oorlog het verschil in levensverwachting tussen 65-jarige mannen en vrouwen minder dan 1 jaar bedroeg, was dat

Figuur 4.1. Levensverwachting op 65-jarige leeftijd



Bron: CBS.

in 1980 toegenomen tot bijna 5 jaar. Mannen die in 1980 65 jaar waren leefden niet langer dan de 65-jarigen vlak na de Tweede Wereldoorlog. De belangrijkste oorzaak is roken. De sigaret volgde de Amerikaanse soldaten op hun zegetocht in de Europese loopgraven van de Eerste Wereldoorlog en bereikte een hoogtepunt bij de mannelijke tieners van de jaren dertig (Bonneau *et al.*, 2003). Tegelijkertijd bleven rokende vrouwen in het nog strenge Nederland een uitzondering. Rokende 65-jarigen leven bijna 4 jaar korter dan niet rokende 65-jarigen. De grote verschillen tussen de aantallen rokende mannen en vrouwen verklaren een groot deel van de grote kloof in levensverwachting tussen de geslachten die ontstaat na de Tweede Wereldoorlog. Na de oorlog draaide de rookepidemie om: mannen begonnen minder te roken, vrouwen juist meer. Vooral onder de vrouwelijke tieners van de jaren zestig (geboren in de jaren vijftig) nam het roken sterk toe. Deze vrouwen naderen nu de 65-jarige leeftijd. In het laatste kwartaal van de 20^e eeuw stagneerde de sterftedaling bij vrouwen, terwijl de sterfte bij mannen fors begon te dalen. Hierdoor nam het verschil in levensverwachting tussen de geslachten af tot drie jaar.

In de jaren zeventig stagneerde de sterfte ontwikkeling bij mannen overigens niet alleen als gevolg van roken. Jaarlijks stierven toen meer dan 3 duizend mensen in het verkeer, ruim vier keer zoveel als tegenwoordig. Een duidelijke daling van de verkeerssterfte trad op na 1975, het jaar waarin de autogordel en

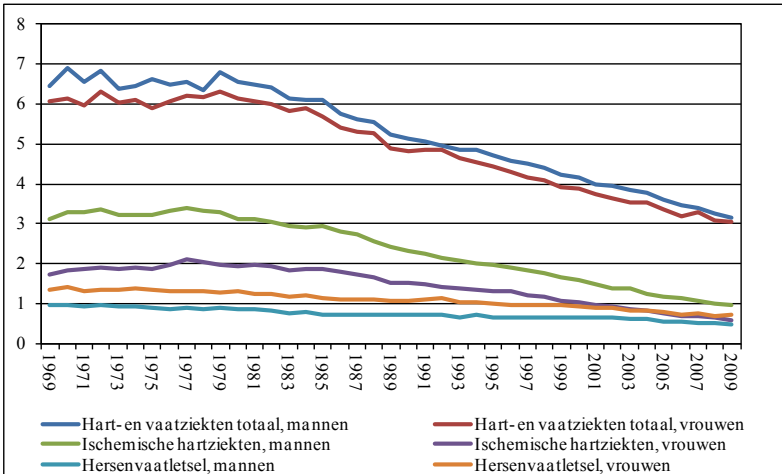
bromfietshelm verplicht werden. Omdat bijna de helft van deze slachtoffers destijds jonger was dan 30 jaar, gingen veel potentiële levensjaren in het verkeer verloren. Het effect hiervan op de levensverwachting was, ondanks het kleine aandeel van de verkeerssterfte in de totale sterfte, dan ook relatief groot: rond 1970 werd hierdoor de levensverwachting (bij geboorte) van mannen met 0,9 jaar, en bij vrouwen met bijna 0,4 jaar gereduceerd. Tegenwoordig is dit minder dan 0,2 jaar bij mannen en minder dan 0,1 jaar bij vrouwen. Door de gemiddeld lage leeftijd van de slachtoffers gaan ook door zelfdoding relatief veel levensjaren verloren. Accidentele val is vooral een doodsoorzaak die op hoge leeftijd voorkomt, met bijgevolg een betrekkelijk klein effect op de levensverwachting.

Nog belangrijker voor de ontwikkeling van de levensverwachting was de sterfte door hart- en vaatziekten (Garssen en Hoogenboezem, 2005). Evenals de verkeerssterfte was cardiovasculaire sterfte, en in het bijzonder de sterfte door ischemische hartziekten, een gevolg van de toenemende welvaart die vooral in de jaren zestig grote invloed had op de leefstijl. Waarschijnlijk voor het eerst in de geschiedenis was één enkele doodsoorzaak verantwoordelijk voor een langdurige daling van de levensverwachting. Pas eind jaren zeventig begon het negatieve effect van hart- en vaatziekten op de levensverwachting af te nemen. Het aantal door hart- en vaatziekten verloren levensjaren bedroeg destijds maar liefst circa 6,5 bij mannen (zie *figuur 4.2*). Vooral het hartinfarct werd toen als mannenkwaal gezien, maar het totale verlies aan levensjaren door hart- en vaatziekten was bij vrouwen, met ongeveer zes jaar, maar weinig lager.

Veertig jaar geleden waren hart- en vaatziekten met grote afstand de belangrijkste doodsoorzaak. Destijds was het aantal sterfgevallen als gevolg van deze ziekten ongeveer twee keer zo groot als het aantal sterfgevallen door kanker. Sindsdien is, onder invloed van de vergrijzing, de sterfte door kanker gestaag toegenomen. Vanaf medio jaren 1980 daalde, onder mannen, de sterfte door hart- en vaatziekten vrijwel van jaar op jaar, met een duidelijke versnelling na 2002. Vooral onder 70^{ers} was deze daling opvallend sterk, en voor beide geslachten. De afname van de sterfte is te danken aan een combinatie van preventie (door medicatie en leefstijl) en medische behandeling.

Het effect van kanker (alle vormen tezamen) op de stijging van de levensverwachting is in de afgelopen 40 jaar betrekkelijk gering geweest. Weliswaar is er bij sommige vormen van kanker aanzienlijke winst geboekt, maar bij andere is sprake van (soms forse) verliezen. Het duidelijkste

Figuur 4.2. Aantal verloren levensjaren (bij geboorte) ten gevolge van hart- en vaatziekten



Bron: CBS.

voorbeeld van een dergelijk verlies is longkanker bij vrouwen. Hierboven werd al de uiteenlopende ontwikkeling van rookgedrag van mannen en vrouwen genoemd. Rond 1970 was het neerwaartse effect van longkanker op de levensverwachting van vrouwen met 0,07 jaar nog zeer gering, maar sindsdien is dit vertienvoudigd. Daarentegen was de ontwikkeling van longkanker bij mannen juist gunstig: een afname van het aantal verloren levensjaren van 1,4 eind jaren 1980 naar 1,0 nu. Verder nam de sterfte door borstkanker af sinds begin jaren negentig van 0,75 naar 0,57 jaar nu.

Voor de toekomst verwachten alle deskundigen een verdergaande stijging van de levensverwachting. Het CBS verwacht dat in 2040 mannen van 65 jaar nog 20,4 jaar te leven hebben en vrouwen 23,0 jaar.

4.2. Rekbaarheid van de levensverwachting

In een simpele definitie staat het begrip levensverwachting voor het aantal jaren dat een persoon op een bepaalde leeftijd naar verwachting nog zal leven. Sinds de 19^e eeuw is de levensverwachting toegenomen. Nederlandse mannen hebben momenteel bij hun geboorte al een levensverwachting van 78,8 jaar en Nederlandse vrouwen scoren 82,7 jaar. In een aantal Europese landen, waaronder Spanje, Italië, Frankrijk, Zweden en Zwitserland, liggen deze waarden overigens nog hoger. De huidige levensverwachting van Japanse

vrouwen bedraagt zelfs tegen de 86 jaar. Cijfers over de levensverwachting zijn gebaseerd op de thans in de populatie waargenomen leeftijdsspecifieke sterftetekansen. De sterfte neemt systematisch toe met de leeftijd. De kans om je 101^{ste} verjaardag te bereiken als je 100 jaar bent, is meer dan 1.000 maal kleiner dan de kans om je 16^e verjaardag te bereiken als je 15 bent. Het niveau van sterfte daalt met de tijd, maar de snelheid van de toename van sterfte met de toenemende leeftijd is verbazingwekkend constant. Ieder jaar dat je ouder wordt, is de kans dat je de volgende verjaardag niet haalt met ongeveer tien procent toegenomen. Zo is de kans van een 61-jarige man om binnen een jaar te overlijden 1 procent, de kans van een 62-jarige man 1,1 procent, die van een 63-jarige man 1,2 procent enzovoort. De kansen nemen dus toe met de leeftijd, maar alle kansen dalen in de tijd. Vijftig jaar geleden was de kans van een 61-jarige man om te overlijden nog 1,8 procent, die van een 62-jarige man 2,0 procent en die van een 63-jarige man 2,2 procent. Dus de sterftetekansen zijn de afgelopen 50 jaar bijna gehalveerd.

Bij de berekening van de levensverwachting worden deze kansen constant gehouden, maar in werkelijkheid zullen de sterftetekansen in de toekomst nog verder dalen, zodat de uiteindelijk gerealiseerde levensverwachting van de thans levende populatie zal uitstijgen boven de huidige levensverwachting. De vraag dringt zich op waar de grens ligt. Mag de tot dusver waargenomen toename van de levensverwachting in de toekomst worden geëxtrapoleerd?

De biologie leert dat deze toename bij de huidige stand van de medische wetenschap begrensd is. De omstandigheden die een lang leven begunstigen kunnen nog verder worden verbeterd, zodat een steeds groter aantal mensen een maximale leeftijd bereikt, maar tegen de veroudering en de daarmee gepaard gaande slijtage als zodanig bestaat geen remedie en het ligt niet in de verwachting dat die er binnen afzienbare tijd zal komen. Een en ander betekent dat we de door de menselijke biologie gestelde grens van ongeveer 120 jaar wel dichter naderen, maar niet zullen overschrijden: hoe dicht we aan de limiet geraken, is onderwerp van discussie. Het CBS gaat in zijn laatste bevolkingsprognose vanuit dat in 2050 de levensverwachting voor mannen 83,7 jaar bedraagt en voor vrouwen 86,6 jaar. De mondiale bevolkingsprognose van de Verenigde Naties (United Nations, 2004) loopt zelfs tot aan het jaar 2300, in welk jaar de Nederlandse mannen een levensverwachting zouden hebben van 99,0 jaar, terwijl de vrouwen 102,9 zouden scoren. Daarmee is echter volgens de Verenigde Naties de theoretische grens nog niet bereikt, want in Japan zou de levensverwachting in 2300 nog hoger liggen: 101,4 jaar voor de mannen en 108,0 jaar voor de vrouwen. Daarbij dient men te bedenken dat het begrip levensverwachting een statistische

constructie vertegenwoordigt en dat lang niet iedereen dergelijke leeftijd bereikt. Dat impliceert echter dat aan de andere kant grote groepen een boven deze waarden liggende levensduur moeten boeken. Volgens critici is dat bij de huidige stand van de medische wetenschap geen realistische veronderstelling. Olshansky wijst erop dat de in het verleden geboekte winst in levensverwachting zich niet laat extrapoleren. Zij berust grotendeels op de reductie van kindersterfte, de succesvolle bestrijding van infectieziekten en de vermindering van sterfte aan hartziekten. Op deze punten kan nog maar weinig winst worden geboekt. In het voor ons liggende traject zal sprake zijn van een sterk verminderende meeropbrengst. De door de VN geprojecteerde levensverwachting van Japanners in 2050 zou ongeveer het maximaal bereikbare zijn. Die ligt op 84,5 jaar voor de mannen en op 89,3 jaar voor de vrouwen. Voor een verdere verhoging zou de medische wetenschap in staat moeten zijn op fundamenteel niveau in de menselijke biologie in te grijpen en Olshansky vindt dat een zeer speculatief uitgangspunt. Hij wijst bovendien op tegenkrachten die, althans op populatieniveau, de levensverwachting kunnen drukken. Daartoe behoren nieuwe infectieziekten, besmetting met multiresistente bacteriën en de steeds grotere verspreiding van obesitas (Olshansky, 2004).

Behalve over de totale levensverwachting zijn er ook speculaties over de gezonde levensverwachting. In een optimistische visie worden mensen niet alleen steeds ouder, maar zij brengen hun ouderdom ook in een steeds betere gezondheid door. Weliswaar is het levenseinde onvermijdelijk en laat het zich ook niet voorbij een bepaalde grens uitstellen, maar ziekte en gebrek kondigen zich in deze visie pas kort voor het einde aan en spelen zich dus binnen een kort tijdsverloop af (compressietheorie). Door gezondere levensstijlen en medische vooruitgang houdt de winst in gezonde levensjaren op zijn minst gelijke tred met de toename van de totale levensverwachting. In een meer pessimistische visie is dat niet het geval. De totale levensverwachting neemt wel toe, maar de leeftijd waarop ziekte en gebrek hun intree doen, beweegt nauwelijks zodat het aantal in slechte gezondheid doorgebrachte levensjaren toeneemt (expansietheorie). In deze visie worden fatale aandoeningen uitgesteld en worden de daardoor gewonnen levensjaren gekenmerkt door minder fatale ziekten, gebreken van het bewegingsstelsel en achteruitgang van het geestelijk functioneren.

Het is niet eenvoudig om vast te stellen welke van deze contrasterende visies de grootste steun vindt in de feiten. Daarvoor is het begrip gezondheid, en daarmee ook het begrip gezonde levensverwachting, te complex. Er zijn voor dat begrip diverse indicatoren in omloop. In zijn gezondheidsenquête

hanteert het CBS bij voorbeeld als indicatoren: de afwezigheid van gebreken die het dagelijkse functioneren belemmeren, de afwezigheid van chronische aandoeningen, het zich gezond voelen en de psychische gezondheid op basis van de balans tussen positieve en negatieve gevoelens. De informatie over deze onderwerpen moet komen van de ondervraagde individuen en bevat daarmee een subjectief element; de laatste twee indicatoren zijn zelfs uitgesproken subjectief. Bij de beoordeling van de eigen situatie zullen mensen geen absolute maatstaf aanleggen, maar zich eerder vergelijken met leeftijdsgenoten. Het door hen gehanteerde referentiekader speelt dus een rol en dit verandert tijdens het leven. Los daarvan leiden de verschillende indicatoren tot verschillende resultaten. Zo loopt de door het individu als goed ervaren gezondheid in de afgelopen periode aardig omhoog met de toenemende levensverwachting, maar dat geldt niet voor de afwezigheid van chronische ziekten. De leeftijd waarop die zich doen gevoelen blijft ongeveer constant.

Uitgaande van de expansietheorie mag men een forse toename van de vraag naar zorg verwachten. Voor de compressietheorie geldt dat in mindere mate, maar ook daarin speelt een toename van de medische consumptie een rol. De gewonnen gezondheid berust namelijk voor een niet onaanzienlijk deel juist op de aanwending van steeds meer en steeds betere medische toepassingen.

4.3. Gezonde levensverwachting

Gezondheid is een begrip met vele dimensies. Ouderdomsbeperkingen zijn vooral het gevolg van slijtage van gewrichten, spierverlies (sarcopeny), cognitief verval en verval van de zintuiglijke functies. Dit zijn andere oorzaken dan die van de sterfte, die op oudere leeftijd vooral hart- en vaatziekten en kanker betreffen. De onderliggende oorzaken, veroudering en levenswijze, zijn echter dezelfde.

Vanwege de vele dimensies van gezondheid zijn studies van trends in gezondheid vaak moeilijk te interpreteren. Zo bestaan er verschillende indicatoren van beperkingen, zijn bewoordingen in vragenlijsten in de tijd vaak veranderd, en wordt de respons beïnvloed door beperkingen. Bovendien ontbreken ouderen die in tehuizen wonen en die over het algemeen de meeste beperkingen kennen vaak in enquêtes.

Met behulp van de zogenaamde Sullivan methode kan de zogenaamde gezonde levensverwachting worden berekend (Sullivan, 1971). Dit is het

aantal jaren dat iemand van bijvoorbeeld 65-jarige leeftijd nog in gezondheid kan verwachten te leven, uitgaande van de huidige sterftekansen en de huidige cijfers over ziekte. De Sullivan methode maakt gebruik van een sterftetafel en splitst geleefde jaren uit in jaren met of zonder ziekte. Omdat gezondheid meerdere dimensies kent kan men op verschillende manieren de gezonde levensverwachting uitrekenen. Men kan bijvoorbeeld het aantal jaren uitrekenen dat iemand geen chronische ziekte heeft, maar men kan ook het aantal jaren uitrekenen dat iemand geen last heeft van beperkingen. Hieronder worden vier dimensies van gezonde levensverwachting besproken.

Chronische ziekten

Een scala aan ziekten kan optreden aan het einde van het leven. De levensduur met chronische ziekten neemt toe. Een groot aandeel van deze toename wordt paradoxaal veroorzaakt door verbeterde kennis, verbeterde opsporingsmogelijkheden en verlaagde diagnosedrempels. Hierdoor stelt men eerder vast dat iemand een ziekte onder de leden heeft, terwijl men vroeger in een dergelijk geval niet zou hebben geconstateerd dat iemand een bepaalde ziekte heeft. Medicalisatie van het verouderende lichaam leidt tot toegenomen morbiditeit, en dat gaat gepaard met een toenemend beroep op zorgvoorzieningen en met steeds meer ouderen die meer geneesmiddelen gebruiken (polyfarmacie), met toenemende risico's op ongevallen met medicijnen. Eén van de grote uitdagingen van de toekomst is om de verouderende mens in zijn geheel te behandelen, in een geneeskunde die versplinterd is geraakt in superspecialismen. Anderzijds, waar vroege diagnose en behandeling effectief zijn, leidt vroegere behandeling tot uitstel van beperkingen en uitstel van sterfte, waardoor mensen langer leven met chronische ziekte. Voorbeelden zijn diabetes of een hoge bloeddruk. Er worden steeds meer mensen met artrose behandeld, maar deels is dat een gevolg van de verruimde mogelijkheden om artrose te behandelen. Vroeger moesten mensen leren leven met versleten gewrichten: de toenmalige geneeskunde kon daar weinig aan veranderen. De moderne technologie kan nu veel meer, waardoor er meer mensen met artrose lijken te zijn, en de levensduur met beperkingen door artrose lijkt toe te nemen.

Tabel 4.1 laat zien dat in 2010 de levensverwachting van mannen op de leeftijd van 65 jaar 18 jaar bedroeg, maar dat men daarvan in minder dan 5 jaar geen chronische ziekte heeft. Of omgekeerd, in 13 van de nog 18 te leven jaren hebben mannen een chronische ziekte. Bij vrouwen is de levensverwachting hoger, maar het aantal jaren zonder chronische ziekte lager. Dus de 3 jaar die 65-jarige vrouwen naar verwachting langer leven dan mannen, worden ze wel met een chronische ziekte geconfronteerd.

Tabel 4.1. (Gezonde) levensverwachting in 2010 op de leeftijd van 65 jaar

	Mannen	Vrouwen
Levensverwachting bij 65 jaar	18,0	21,2
In goede geestelijke gezondheid	16,2	17,7
Zonder lichamelijke beperkingen	13,1	12,9
In als goed ervaren gezondheid	11,3	11,1
Zonder chronische ziekten	4,9	4,1

Bron: CBS.

Ervaren gezondheid

Ervaren gezondheid wordt gemeten met behulp van de eenvoudige vraag ‘Hoe is over het algemeen uw gezondheidstoestand?’ Deze ervaren gezondheid neemt af met toenemende leeftijd, maar veel minder dan we zouden verwachten. Mensen vergelijken hun gezondheid veelal met hun gelijken. Het gaat dus eerder om een relatieve maat. De levensduur in minder goed ervaren gezondheid lijkt redelijk stabiel, met mogelijk een geringe toename bij de vrouwen. Dit kan betekenen dat Nederlandse vrouwen zich ofwel minder gezond voelen, of hogere eisen stellen aan hun gezondheid of beide. In 2010 was de levensverwachting in goed ervaren gezondheid van 65-jarige mannen en vrouwen ongeveer 11 jaar. Ook volgens deze indicator geldt dus dat de drie jaar die 65-jarige vrouwen gemiddeld langer leven dan mannen niet in goede gezondheid worden doorgebracht.

Ouderdomsbeperkingen

Aan het eind van het leven worden ouderen in toenemende mate geconfronteerd met beperkingen waarvoor ze hulp nodig hebben. Deze beperkingen zijn het gevolg van een dalende capaciteit om te beantwoorden aan de noden van het dagelijkse bestaan: dalende spierkracht, toenemende stramheid, afnemend gehoor- en gezichtsvermogen, afnemende cognitieve capaciteit. Deze beperkingen worden ingedeeld in basale en instrumentele beperkingen in de activiteiten van het dagelijkse leven. De basale zijn die activiteiten die een persoon nodig heeft voor zelfzorg (in het Engels afgekort als DEATH: dressing, eating, ambulating, toileting and hygiene). Dat staat voor het uit bed kunnen komen en zich kunnen begeven naar kast en stoel, zich kunnen aankleden en wassen, zonder hulp kunnen eten en naar het toilet gaan en zichzelf schoonhouden. Als je dat niet meer kunt, is dat een zware aanslag op de menselijke autonomie. Instrumentele beperkingen liggen in de sociale sfeer: hulp nodig hebben bij winkelen, het omgaan met geld, het gebruiken van de telefoon. Deze beperkingen zijn minder ernstig, maar

vragen wel om hulp. Doorgaans nemen de partner en kinderen deze zorg voor hun rekening, maar een partner die zelf eigenlijk ook hulpbehoevend is, of kinderen die niet om de hoek wonen, kunnen soms maar in beperkte mate bijspringen. Ook kan de vraag naar mantelzorg zo groot worden dat formele hulp onafwendbaar wordt.

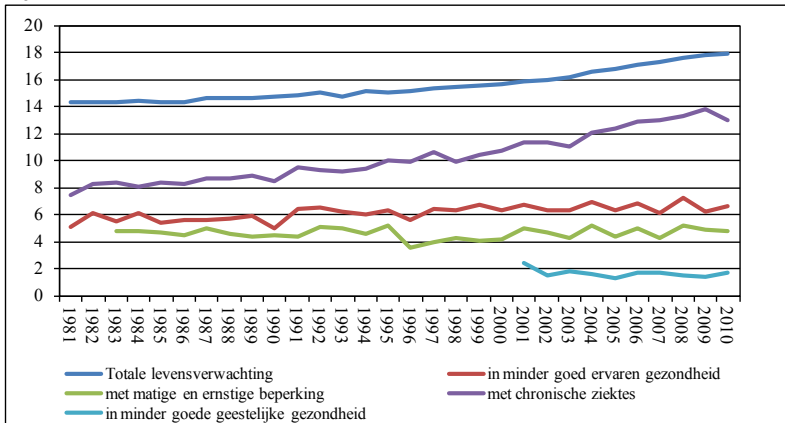
De afgelopen decennia lijkt in Nederland de levensduur met basale beperkingen voor mannen vrij constant te verlopen en voor vrouwen licht af te nemen (zie *figuur 4.3*). Dat is ook de consensus van een gezaghebbend overzicht over de toestand in de geïndustrialiseerde wereld: de leeftijdsspecifieke prevalenties van ernstige beperkingen nemen af, waardoor de levensduur met ernstige beperkingen niet toeneemt met toenemende levensduur (Christensen *et al.*, 2009). Daarentegen neemt de levensduur met instrumentele beperkingen misschien wel iets toe, mogelijk als gevolg van de snelle technologische veranderingen die (te) hoge eisen stellen aan de capaciteit tot aanpassen van ouderen. Harde gegevens hierover blijven schaars en zijn moeilijk vergelijkbaar. Tabel 4.1 laat zien dat in 2010 de levensverwachting op de leeftijd van 65 jaar, doorgebracht zonder beperkingen 13 jaar bedroeg. De drie jaar hogere levensverwachting van vrouwen wordt dus met beperkingen doorgebracht.

Cognitief verval en dementie

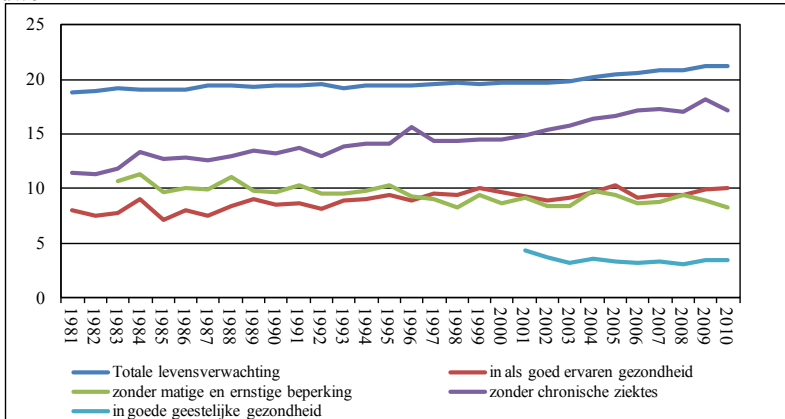
Cognitieve beperkingen worden verreweg het meeste gevreesd. Er zijn echter weinig gegevens over de duur van cognitieve beperkingen. De Nederlandse tijdreeksen zijn nog kort, de betrokken survey, het permanent onderzoek naar de leefsituatie (POLS), bevraagt niet specifiek cognitief verval op het einde van het leven. Bovendien ontbreken ouderen in instellingen in het onderzoek. Om theoretische redenen mogen we verwachten dat de duur van cognitieve beperkingen zal afnemen. Een goede opleiding verhoogt de cognitieve reserve, dat wil zeggen hoger opgeleiden zijn beter in staat dan lager opgeleiden om cognitief verval uit te stellen doordat zij kennelijk over meer mogelijkheden beschikken om schade aan de hersenen te compenseren. Zodra hoogopgeleiden de grens van klinische dementie hebben bereikt is het stadium van aftakeling van de hersenen al verder gevorderd dan bij laag opgeleiden het geval is en zullen zij sneller overlijden. Op die manier verkort de duur van symptomatische ziekte met beperkingen aan het einde van hun leven: deze verhoogde reserve zorgt voor een latere start van de symptomen in een verder gevorderd stadium van de ziekte, ondanks de langere levensduur van hoog opgeleiden (Reuser *et al.*, 2011). Onderwijsexpansie leidt dus tot een hogere levensverwachting met een kortere duur van cognitieve beperkingen.

Figuur 4.3. Totale (on)gezonde levensverwachting op de leeftijd van 65 jaar, mannen en vrouwen, 1980-2010

Mannen



Vrouwen



Bron: CBS.

Hart- en vaatziekten vormen een risicofactor voor dementie. De dalende sterfte wordt veroorzaakt door zowel een vroegere ontdekking als verbeterde opsporings- en behandelingsmethoden. Het percentage mensen met een hart- of vaatziekte neemt over het algemeen toe, maar dat kan ook een gevolg zijn van steeds gevoeliger diagnoses en meer actieve opsporing. Beroerte als oorzaak van dementie van vasculaire oorsprong is wel verder afgenomen. In 2010 was de levensverwachting van 65-jarige mannen in goede geestelijke

gezondheid 16 jaar. Bij vrouwen is dit bijna 18 jaar. Van de drie jaar langere levensduur van vrouwen wordt ongeveer de helft in goede geestelijke gezondheid doorgebracht.

Onderwijsniveau

Vooraf langs de lijn van het onderwijsniveau zijn er aanzienlijk verschillen in de gezonde levensverwachting. Het CBS heeft daarover cijfers gepubliceerd voor de situatie in 2007/2010, dat wil zeggen het gemiddelde over de laatste vier jaar in plaats van voor 2010 alleen. Zo hadden laag opgeleide 65-jarigen –met niet meer dan basisonderwijs– een levensverwachting van 15,5 jaar (mannen) en 19,1 jaar (vrouwen) en daarvan waren er bij mannen 10,6 jaar (dat wil zeggen circa tweederde) en bij vrouwen 9,5 jaar (minder dan de helft) zonder lichamelijke beperkingen, terwijl deze cijfers voor hoog opgeleide 65-jarigen –hbo of universitair niveau– veel gunstiger zijn. Voor laatstgenoemden is de levensverwachting 19,6 jaar (mannen) en 23,1 jaar (vrouwen), en die zonder beperkingen 15,5 respectievelijk 14,3 jaar (zie *tabel 4.2*). Niet alleen leven hoogopgeleide 65-jarigen dus 4 jaar langer dan laag opgeleide, maar ook het aandeel zonder lichamelijke beperkingen is bij hoog opgeleiden aanzienlijk hoger. Als je veronderstelt dat de lichamelijke beperkingen bij hoog opgeleide 65-jarige mannen pas na 16 jaar beginnen, dan is uit *tabel 4.2* af te leiden dat die periode bij hen pas aanvangt als de laag opgeleide mannen al zijn overleden. Vrouwen van 65 jaar zullen gemiddeld veel meer jaren lijden aan beperkingen dan 65-jarige mannen, te weten ruim 8 jaar versus 5 jaar – en dat vertaalt zich in vrouwen die vanaf leeftijd 65 mogen verwachten circa 60 procent van hun resterende leven beperkingsvrij te zijn, tegen ruim 70 procent voor mannen. Onder hoger opgeleiden wordt dit alleen maar gunstiger. Nu investeren in hogere opleidingsniveaus voor jongere generaties vertaalt zich dus op termijn in een hogere levensverwachting, maar ook in een kortere duur van het leven met beperkingen.

4.4. Actieve levensverwachting

Veranderingen in de gezondheidssituatie van ouderen kunnen in twee opzichten een dempend effect hebben op de effecten van vergrijzing. In de eerste plaats kan het effect van de vergrijzing op de stijging van de kosten van de zorg worden beperkt als toekomstige ouderen gezonder zijn dan huidige ouderen. De kosten van de zorg kunnen ook worden beperkt als meer ouderen een partner hebben die voor hen kan zorgen. In de tweede plaats kunnen ouderen langer actief zijn als ze langer gezond zijn. Dit kan

Tabel 4.2. (Gezonde) levensverwachting in 2007/2010 op de leeftijd van 65 jaar naar onderwijsniveau

	Basisonderwijs		Hbo / Universiteit	
	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen
Levensverwachting bij 65 jaar	15,5	19,1	19,6	23,1
Zonder lichamelijke beperkingen	10,6	9,5	15,5	14,3
In als goed ervaren gezondheid	8,2	8,9	15,3	16,9
Zonder chronische ziekten	3,7	3,1	5,6	5,4

Noot: Levensverwachting in 2007/2010 voor 65-jarige mannen bedroeg 17,3 jaar (tegen 18,0 jaar in 2010) en voor vrouwen 20,5 jaar (tegen 21,2 in 2010). De levensverwachtingen voor de hier niet-vermelde opleidingsniveaus 'vmbo' en 'havo, vwo, mbo' hebben tussenliggende waarden.

Bron: CBS.

in de vorm van langer betaald werk blijven doen, maar het kan ook in de vorm van vrijwilligerswerk of het verlenen van zorg aan de partner. Het CBS maakt wel een prognose van de totale levensverwachting, maar niet van de gezonde levensverwachting. Daarom kunnen de cijfers uit tabel 4.1 en tabel 4.2 nog niet voor de toekomst worden ingevuld. Maar we kunnen wel op soortgelijke wijze als waarop we de gezonde levensverwachting hebben uitgerekend, berekenen wat de actieve levensverwachting is van 65-jarigen en wat het aantal verwachte jaren is dat men met een partner doorbrengt.

De vraag hoe lang ouderen met een partner samenleven is niet alleen van belang voor hun welbevinden, maar is ook relevant voor de kosten van de zorg. Als er gezondheidsproblemen ontstaan kan men, voor zover men althans zelf gezond is, zorg verlenen aan de partner. Hierdoor worden mensen met een partner over het algemeen later in een tehuis opgenomen dan mensen zonder partner. Tabel 4.3 toont dat 65-jarige mannen volgens de sterftetafel van 2010 gemiddeld nog 13,5 jaar van de in totaal 18,0 jaar nog resterende levensverwachting met hun partner leven. De cijfers in deze en de volgende tabellen zijn berekend met behulp van de Sullivanmethode die ook is gebruikt om de gezonde levensverwachting in tabellen 1 en 2 te berekenen. Een kleine vier jaar wonen ze alleen en ze wonen minder dan een jaar in een tehuis. Vrouwen leven drie jaar langer dan een man, maar ze zullen die alleen doorbrengen. Sterker nog, zelfs als ze niet ouder dan mannen zouden worden, zouden vrouwen meer jaren alleen wonen dan mannen. Dit komt doordat vrouwen over het algemeen samenwonen met een man die enkele jaren ouder is. Vrouwen van 65 jaar kunnen verwachten

dat ze 10 jaar alleen zullen wonen en 1½ jaar in een tehuis. Dat ouderen een aantal jaren alleen wonen komt voor een belangrijk deel omdat ze weduwe of weduwnaar worden. Maar voor een kleiner deel komt het ook door echtscheiding, voor zover men niet hertrouwt. Doordat gescheiden mannen iets vaker hertrouwen dan vrouwen, leven oudere vrouwen iets langer als gescheiden dan mannen.

In de discussie over de verhoging van de pensioenleeftijd speelt de toegenomen levensverwachting een belangrijke rol. Hoewel de AOW-leeftijd nog niet is verhoogd, is de arbeidsparticipatie onder ouderen de laatste jaren flink toegenomen. Zo werkte in 1995 55 procent van de 50-65 jarige mannen en is dit toegenomen tot 70 procent in 2010. Bij de vrouwen is het percentage toegenomen van 22 procent in 1995 naar 47 procent in 2010. Ook onder 65-plussers is de arbeidsparticipatie toegenomen, al liggen de percentages daar nog laag. Zo werkte in 1995 drie procent van de mannen van 65 jaar of ouder. Dat is toegenomen tot zes procent in 2011. Weliswaar een verdubbeling, maar nog steeds een kleine minderheid. *Tabel 4.4* laat zien dat van de 26 jaar die mannen van 55 jaar nog volgens de overlevingstafel mogen verwachten te leven, ze er ruim 8 jaar betaald werk zullen verrichten. Dus ze leven 18 jaar zonder betaald werk. Bij vrouwen is de arbeidsparticipatie lager dan bij mannen. Van de 30 jaar die vrouwen van 55 jaar nog aan

Tabel 4.3. Levensverwachting in 2010 op de leeftijd van 65 jaar naar woonsituatie respectievelijk burgerlijke staat

	Mannen	Vrouwen
Levensverwachting bij 65 jaar	18,0	21,2
<i>Woonsituatie</i>		
(Al dan niet gehuwd) samenwonend	13,5	9,7
Alleenstaand	3,8	10,0
In tehuis	0,7	1,6
<i>Burgerlijke staat</i>		
Ongehuwd	1,0	1,2
Gehuwd	13,1	9,2
Weduwstaat	2,7	9,1
Gescheiden	1,2	1,7

Bron: Eigen berekeningen gebaseerd op CBS-data.

levensverwachting hebben, besteden ze er 5 jaar aan betaald werk. Oudere vrouwen leven dus 25 jaar zonder betaald werk te hebben. Als de totale levensverwachting wordt vergeleken met het aantal jaren dat men betaald werk verricht lijkt er dus ruimte voor een verhoging van de AOW-leeftijd. Tot 2025 zal de levensverwachting van 55-jarige mannen met 2 jaar toenemen. Als de AOW-leeftijd in dat jaar twee jaar hoger zou liggen dan nu hoeft dat bij mannen niet ten koste te gaan van het aantal jaren dat men nog zonder betaald werk leeft. Bij vrouwen stijgt de levensverwachting volgens de prognose iets minder sterk. Maar daar staat tegenover dat de participatie van oudere vrouwen harder is gestegen dan die van mannen. Dit betekent dat ook zonder verhoging van de pensioenleeftijd het aantal jaren dat oudere vrouwen betaald werk verrichten naar verwachting zal toenemen. Voor de vraag in hoeverre een hogere levensverwachting tot een hogere uittredingsleeftijd kan leiden, is uiteraard niet alleen de totale levensverwachting van belang, maar ook de gezondheid. Zoals we in figuur 4.3 al zagen hangt de vraag of de gezonde levensverwachting toeneemt af van de gezondheidsdimensie. Het aantal jaren dat mensen zonder chronische ziekten leven neemt niet toe. De vraag is dus in hoeverre dat een beperking zal blijken te zijn voor het verrichten van betaalde arbeid.

Naast betaald werk kunnen mensen uiteraard ook op andere wijze actief zijn. *Tabel 4.5* laat zien dat 65-jarige mannen naar verwachting nog 8 jaar actief zijn op het gebied van vrijwilligerswerk, en vrouwen 9 jaar. Dat is bijna de helft van de resterende levensduur van mannen. Onder vrijwilligerswerk wordt hier verstaan dat zij in enig georganiseerd verband, onverplicht en onbetaald werk verrichten ten behoeve van anderen of de samenleving. Informele hulp en mantelzorg vallen daar niet onder, bijvoorbeeld zorg voor een zieke partner of opvang van kleinkinderen.

Om actief aan de maatschappij te kunnen deelnemen is het van belang of men nog mobiel is. Dat geldt niet alleen voor betaald of onbetaald werk, maar

Tabel 4.4. Levensverwachting op de leeftijd van 55 jaar, naar arbeidssituatie in 2010

	Mannen	Vrouwen
Levensverwachting bij 55 jaar	26,4	29,9
Met betaald werk	8,5	5,0
Zonder betaald werk	17,9	24,9

Bron: Eigen berekeningen gebaseerd op CBS-data.

Tabel 4.5. Levensverwachting in 2010 op de leeftijd van 65 jaar naar wel/geen vrijwilligerswerk

	Mannen	Vrouwen
Levensverwachting bij 65 jaar	18,0	21,2
Met vrijwilligerswerk	8,1	9,1
Zonder vrijwilligerswerk	9,9	12,1

Bron: Eigen berekeningen gebaseerd op CBS-data.

ook voor het doen van boodschappen, om familie, vrienden of kennissen te bezoeken of gewoon een tochtje te maken dan wel om culturele activiteiten te ontplooiën. *Tabel 4.6* laat zien dat van de 18 jaar die 65-jarige mannen nog leven ze er volgens de huidige gegevens nog 11 mobiel zullen zijn. Hiermee wordt bedoeld dat men (vrijwel) dagelijks de openbare weg opgaat. Voor vrouwen is het aantal mobiele jaren lager dan voor mannen. Dit kan te maken hebben met een mindere gezondheid, maar ook met de mogelijkheid dat men veel minder dan dagelijks de weg opgaat.

Omdat ouderen vaker alleen komen te staan dan jongeren, minder mobiel worden en minder actief zijn, bestaat het risico dat ouderen minder contacten hebben en daardoor eenzaam worden. *Tabel 4.7* laat zien in welke mate ouderen te maken krijgen met matige of ernstige gevoelens van eenzaamheid. Uit *tabel 4.7* blijkt dat 65-jarige mannen kunnen verwachten een kleine 6 jaar last te hebben van eenzaamheidsgevoelens en vrouwen 1 jaar langer. Van de drie jaar dat vrouwen langer leven dan mannen zullen ze zich in twee dus niet eenzaam voelen. Een vergelijking met *tabel 4.3* laat zien dat bij mannen het aantal eenzame jaren hoger is dan het aantal jaren dat ze alleen of in een tehuis wonen. Bij vrouwen geldt het omgekeerde. Ook als vrouwen alleen wonen voelen zij zich dus lang niet altijd eenzaam.

4.5. Tot slot

De huidige toename van de levensverwachting in Europa en de nog veel hogere levensverwachting bij Japanse vrouwen doen vermoeden dat er nog geen biologische grens in zicht is. Zonder onvoorspelbare gebeurtenissen zal de toename van de levensverwachting zich de komende decennia voortzetten. Het leidt geen twijfel dat er grote aantallen ouderen bij zullen komen. Al weten we dat niet helemaal zeker, deze toekomstige ouderen zullen vermoedelijk gemiddeld in goede gezondheid verkeren. Dat neemt

Tabel 4.6. Levensverwachting in 2010 op de leeftijd van 65 jaar naar mobiliteit (= minimaal één verplaatsing op de openbare weg op een willekeurige werkdag)

	Mannen	Vrouwen
Levensverwachting bij 65 jaar	18,0	21,2
Mobiel	11,3	10,2
Niet mobiel	6,7	11,0

Bron: Eigen berekeningen gebaseerd op CBS-data.

Tabel 4.7. Levensverwachting in 2010 op de leeftijd van 65 jaar naar eenzaamheid (alle mensen die matige of (zeer) ernstige eenzaamheid rapporteren)

	Mannen	Vrouwen
Levensverwachting bij 65 jaar	18,0	21,2
Eenzaam	5,7	6,9
Niet eenzaam	12,3	14,3

Bron: Longitudinal Aging Study Amsterdam 2008/2009.

niet weg dat op het einde van een lang en gezond bestaan, de narigheden die gepaard gaan met een zeer hoge leeftijd moeilijk te vermijden zullen zijn. Zowel voor individu als maatschappij worden dit de grote uitdagingen van de vergrijzende samenleving: hoe kunnen we de vele gezonde levensjaren na de 65 jaar zinvol invullen, en hoe kunnen we de kwaliteit van het bestaan tijdens de mindere jaren, ondanks de onvermijdelijke ouderdomsbeperkingen, zo goed en actief mogelijk houden?

5. Arbeidsparticipatie van ouderen: de trends

Koos Arts en Ferdy Otten (CBS)

Samenvatting

Voorals door de instroom van jongere generaties alsmaar meer werkende vrouwen loopt de arbeidsparticipatie van ouderen verder op. Ook is de pensioenleeftijd de afgelopen jaren toegenomen en zijn ouderen in toenemende mate bereid langer door te werken. De toename van de arbeidsdeelname had vooralsnog geen negatieve weerslag op de vrijwilligersinzet van ouderen. Wel gaat de toegenomen arbeidsparticipatie gepaard met een lagere gemiddelde arbeidsduur en is de baanmobiliteit van ouderen laag. Daarnaast kampen vooral de sectoren onderwijs, landbouw en visserij, en openbaar bestuur en overheidsdiensten in toenemende mate met vergrijzing. Ondanks positievere opvattingen over langer doorwerken heeft slechts een kwart van de werknemers die met pensioen zijn gegaan ook daadwerkelijk tot het 65^e levensjaar gewerkt en wil ook nog steeds een minderheid van de werknemers tot het 65^e jaar doorwerken. Nog langer doorwerken is al helemaal niet populair.

Inleiding

Ruim 15 procent van de bevolking is nu 65 jaar of ouder. Volgens recente CBS-prognoses (CBS, Statline) loopt het aandeel 65 plussers in de bevolking op tot een vijfde in 2020 en tot een vierde in 2035. De levensverwachting van ouderen blijft verder toenemen omdat de overlevingskansen steeds groter worden. Mannen van 65 jaar hadden in 1990 een levensverwachting van 14,7 jaar, in 2010 was dit al 18,0 jaar en volgens prognoses stijgt deze verder naar 19,4 jaar in 2020 en 20,4 jaar in 2035. De levensverwachting van 65-jarige vrouwen ligt nog een fractie hoger, met 19,4 jaar in 1990, 21,2 jaar in 2010 en, volgens prognose van 22,2 jaar in 2020 en 23,1 jaar in 2035 (CBS, Statline). Deze demografische ontwikkelingen leiden enerzijds tot een afname van de beroepsbevolking en anderzijds tot een groter inactief deel van de bevolking dat bovendien steeds langer een beroep zal doen op de sociale zekerheid. Zo wordt het beroep op de volksverzekering Algemene Ouderdomswet (AOW) groter terwijl het aandeel premiebetalers, te weten de belastingplichtigen jonger dan 65 jaar, steeds kleiner wordt. Ook het alsmaar stijgende gebruik van medische zorg en thuiszorg leidt tot een fors toenemend beslag op de huidige Zorgverzekeringswet (ZVW) en de Algemene Wet Bijzondere Ziektekosten (AWBZ). 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. Als remedie voor de toenemende zorgkosten richt het beleid zich op efficiencyverbetering van zorginstanties, kostenbeheersing van geneesmiddelen, versoering van de basisverzekering en het AWBZ-pakket, en verdere verhoging van de eigen bijdragen. Om het arbeidsaanbod te stimuleren en de kosten voor het toenemende beroep op de AOW in toom te houden, wordt ingezet op maatregelen om meer ouderen langer te laten doorwerken.

In de afgelopen jaren zijn tal van maatregelen genomen om de arbeidsparticipatie van ouderen te verhogen en de voortijdige uitstroom van ouderen uit de arbeidsmarkt te beperken. Zo is in 2006 de fiscale bijdrage aan vervroegde uittredings- (VUT) en prepensioenregelingen afgeschaft en werd eerder al de fiscale arbeidskorting van werkende ouderen verhoogd. Ook wordt in cao-overeenkomsten tussen de sociale partners via afspraken over leeftijdsbewust personeelsbeleid steeds meer ingespeeld op langer doorwerken (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2007).

In navolging van Balkenende IV zette ook het, op dit moment demissionaire, kabinet Rutte in op intensivering van de arbeidsdeelname en wordt er een verhoging voorzien van de AOW- en pensioengerechtigde leeftijd.

Deze insteek heeft mogelijk als keerzijde dat ruimte en mogelijkheden voor ouderen om vrijwilligerswerk te verrichten, worden beperkt. Ouderen nemen een groot deel van het vrijwilligerswerk in Nederland voor hun rekening. Hun inzet is onmisbaar om verenigingen en organisaties draaiende te houden. Ouderen leveren daarmee een belangrijke bijdrage aan het in stand houden van een sterk maatschappelijk middenveld (Arts en Te Riele, 2010).

Voor het arbeidsmarktbeleid is het van belang zicht te hebben op de ontwikkelingen in de arbeidssituatie van ouderen, in al haar relevante deelfacetten. Systematische cijferreeksen op dit vlak zijn bovendien indicatief voor verdere korte termijn ontwikkelingen. Naast objectieve cijfers over aantallen werkende ouderen, gewerkte uren, voortijdige uitstroom uit het arbeidsproces en de leeftijd waarop dit gebeurt, zijn ook gegevens over opvattingen over meer en langer doorwerken van belang. Immers als de opvattingen hierover negatief zijn, zal het niet gemakkelijk zijn om grotere groepen ouderen te behouden en verder te activeren voor de arbeidsmarkt. Daarnaast zijn branchespecifieke vergrijzingscijfers van belang om zichtbaar te maken waar de vergrijzingsproblematiek het meest speelt. Specificaties van de arbeidsmarktmobiliteit naar branche maken verder inzichtelijk in hoeverre ouderen de stap durven zetten van werk naar werk of van sector

naar sector en zijn daarmee een indicatie voor de mate van inzetbaarheid van ouderen.

Aan de andere kant is het voor beleidsmakers ook van belang te weten of en in hoeverre een hogere economische activiteit van ouderen gepaard gaat met een vermindering van de vrijwilligersinzet.

Om antwoord te geven op de vraag hoe de arbeidsmarktpositie van ouderen zich in de afgelopen decennia heeft ontwikkeld worden hier cijferreeksen voor verschillende deelfacetten gepresenteerd. Om zichtbaar te maken of een in de tijd veranderende arbeidsparticipatie zich ook vertaalt in een veranderende vrijwilligersinzet worden tevens cijferreeksen van vrijwilligerswerk van ouderen getoond. Daarvoor is geput uit de Volkstelling 1971, de Arbeidskrachtentellingen 1973-1985, de Enquête beroepsbevolking 1987-2010 en het Sociaal Statistisch Bestand 1999-2009. Daarnaast is gebruik gemaakt van gegevens uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2005-2010 van TNO en CBS.

Arbeidsdeelname ouderen in de lift

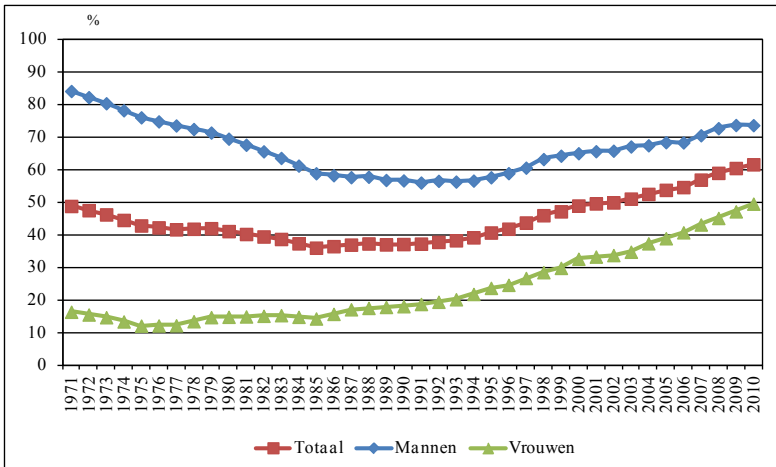
De bruto arbeidsparticipatie van de bevolking 50 tot 65 jaar¹ bedroeg in 2010 bijna 62 procent (zie *figuur 5.1*). Bij mannen in deze leeftijdsgroep is de arbeidsparticipatie, mede als gevolg van de komst van vervroegde uittredingsregelingen, gedaald van ruim 80 procent in het begin van de jaren zeventig van de vorige eeuw naar 56 procent begin jaren negentig. Daarna is de arbeidsparticipatie gestaag toegenomen tot bijna 74 procent in 2010.

In de jaren zeventig en tachtig nam steeds minder dan één van de vijf vrouwen van 50 tot 65 jaar deel aan de arbeidsmarkt. Vanaf begin jaren negentig tot 2010 is de arbeidsparticipatie van deze groep vrouwen fors gestegen van circa 18 tot ruim 49 procent.

Het aantal ouderen dat tot de werkzame beroepsbevolking behoort, steeg tussen 1990 en 2010 van 770 duizend tot 1,95 miljoen. Van de stijging met bijna 1,2 miljoen is twee derde deel toe te rekenen aan de gestegen arbeidsparticipatie en een derde deel komt voort uit het toegenomen aantal

¹ Het aandeel van de werkzame en werkloze beroepsbevolking van 50 tot 65 jaar samen in de bevolking van 50 tot 65 jaar. Tot de werkzame beroepsbevolking worden personen gerekend die in Nederland wonen en betaald werk hebben van 12 uur of meer per week. Tot de werkloze beroepsbevolking worden personen gerekend zonder werk, of met werk voor minder dan 12 uur per week, die op zoek zijn naar betaald werk voor 12 uur of meer per week en die daarvoor direct beschikbaar zijn.

Figuur 5.1. Bruto arbeidsparticipatie van personen van 50 tot 65 jaar naar geslacht, 1971-2010



Bron: CBS, Volkstelling, Arbeidskrachtentelling en Enquête Beroepsbevolking.

ouderen als gevolg van de vergrijzing (zie de technische toelichting aan het einde van dit hoofdstuk).

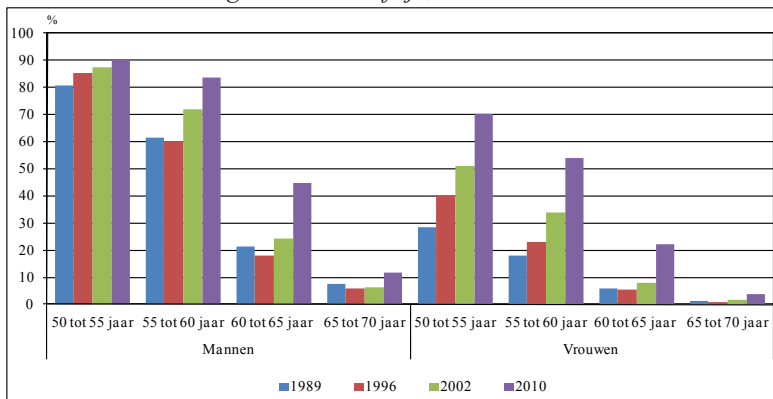
Vrouwen motor achter groeiende arbeidsdeelname ouderen

De bruto arbeidsparticipatie van vrouwen in de leeftijd van 50 tot 65 jaar was in 2010 bijna 3 keer zo groot als begin jaren negentig. Deze toename was vooral sterk bij oudere vrouwen (zie *figuur 5.2*). Bij vrouwen van 60 tot 65 jaar verviervoudigde de arbeidsdeelname. Bij mannen van 50 tot 65 jaar groeide de arbeidsdeelname minder sterk: van 56 procent begin jaren negentig naar 74 procent in 2010. Bij de 60 tot 65-jarigen mannen was evenwel sprake van een ruime verdubbeling. Ook is de arbeidsparticipatie onder 65 tot 70-jarigen, hoewel bescheiden in omvang, tussen 1996 en 2010 2 keer zo hoog geworden.

Bij de toegenomen arbeidsdeelname van vrouwen speelt de generatie waartoe zij behoren duidelijk een rol. In de jongere leeftijdsgroepen is er vanaf de jaren zeventig een sterke toename van de arbeidsparticipatie waar te nemen (zie *figuur 5.3*).

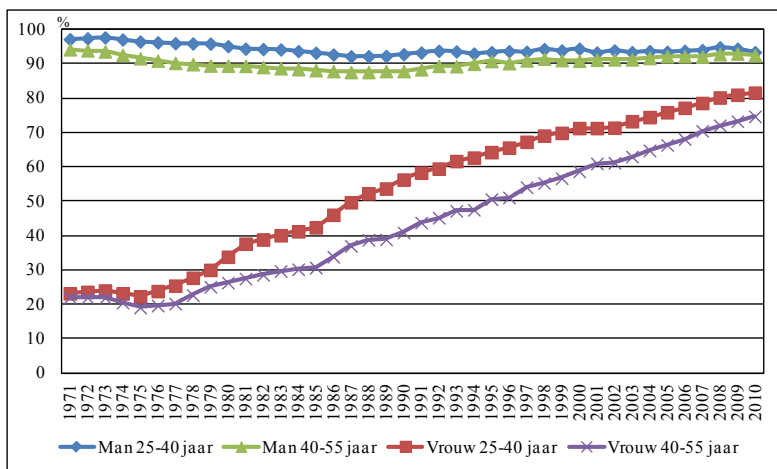
Dit leidt er toe dat jongere generaties vrouwen op latere leeftijd een steeds hogere arbeidsparticipatie hebben. Zo ligt bij een indeling naar vijf-jaarsgeboortegroepen de arbeidsparticipatie van elk jonger

Figuur 5.2. Bruto arbeidsparticipatie van personen van 50 tot 70 jaar naar geslacht en leeftijd, 1989-2010



Bron: CBS, Enquête Beroepsbevolking.

Figuur 5.3. Bruto arbeidsparticipatie van personen van 25 tot 55 jaar naar geslacht en leeftijd, 1971-2010



Bron: CBS, Volkstelling, Arbeidskrachtentelling en Enquête Beroepsbevolking.

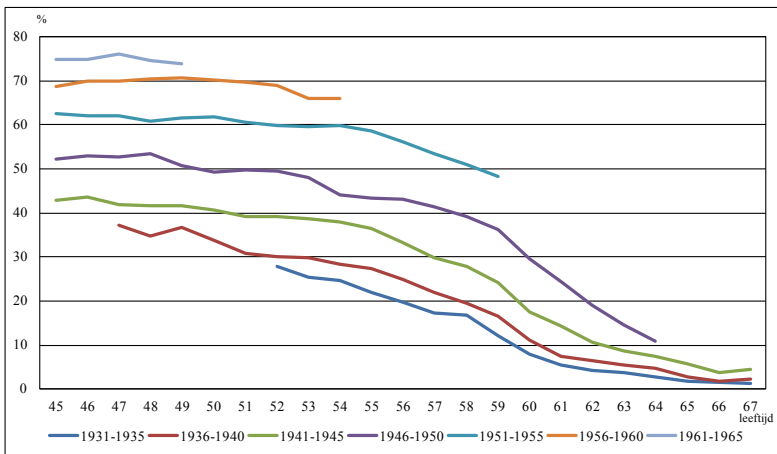
geboortecohort bij dezelfde leeftijd op een aanmerkelijk hoger niveau dan van het voorgaande, oudere cohort (zie *figuur 5.4*).

Dit suggereert dat de arbeidsdeelname van vrouwen van 50 tot 65 jaar in de komende jaren nog flink zal toenemen vanwege de instroom van jongere generaties met steeds hogere participatieniveaus. Ook bij mannen zijn cohorteffecten zichtbaar, maar de invloed van de generatie op de arbeidsdeelname is bij hen aanzienlijk kleiner dan bij vrouwen (zie *figuur 5.5*).

Minder arbeidsuren en meer deeltijdwerk

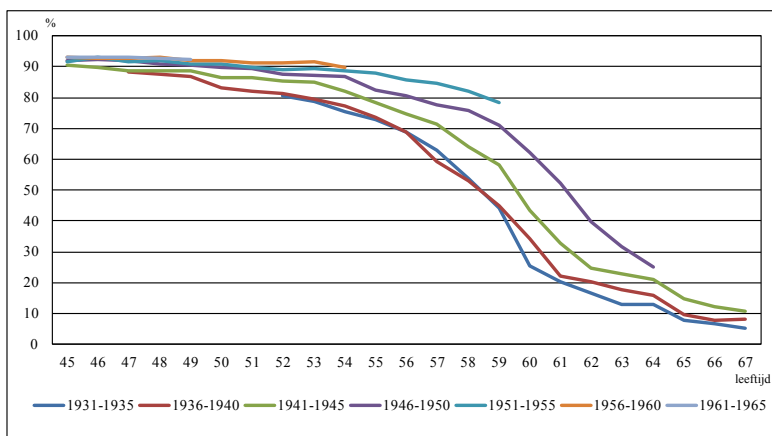
Het gemiddelde aantal contracturen van werknemers van 50 tot 65 jaar is in de afgelopen 15 jaar afgenomen. In 1996 werkten zij gemiddeld nog 35,0 uur, in 2010 was dit gedaald tot 32,5 uur. De groep werknemers van 50 tot 65 jaar is in deze periode sterk van samenstelling veranderd. De gemiddelde leeftijd is gestegen en het aantal in deeltijd werkende vrouwen is sterk toegenomen. De daling is dan ook voor een belangrijk deel toe te schrijven aan de opmars van het deeltijdwerk, vooral onder het sterk toegenomen aantal werkende vrouwen. Daarnaast spelen ook algemene arbeidsduurverkortingen en leeftijdsgebonden regelingen een rol.

Figuur 5.4. Bruto arbeidsparticipatie van vrouwen naar geboortecohort, 1987/2010



Bron: CBS, Enquête Beroepsbevolking.

Figuur 5.5. Bruto arbeidsparticipatie van mannen naar geboortecohort, 1987/2010



Bron: CBS, Enquête Beroepsbevolking.

Hogere arbeidsparticipatie dempt aantal uitkeringen

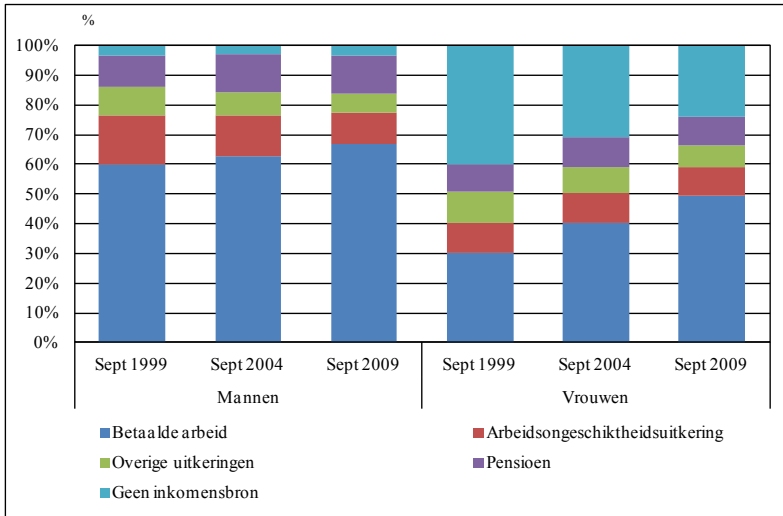
In september 1999 had 60 procent van de mannen van 50 tot 65 jaar betaalde arbeid als voornaamste inkomensbron. In 2009 is dat opgelopen tot 67 procent, als gevolg van de toegenomen arbeidsparticipatie. In 1999 was 26 procent van de mannen van 50 tot 65 jaar afhankelijk van een uitkering; in 2009 was dat nog 17 procent.

Bij vrouwen kan door de hogere arbeidsparticipatie vooral een afname worden geconstateerd van de groep zonder eigen inkomensbron. In 1999 had 40 procent van de vrouwen van 50 tot 65 jaar geen eigen inkomensbron; in 2009 is dat afgenomen tot 24 procent. Het aandeel vrouwen van 50 tot 65 jaar met arbeid als voornaamste inkomensbron is tussen 1999 en 2009 opgelopen van 30 naar 49 procent.

Meer animo om langer te werken

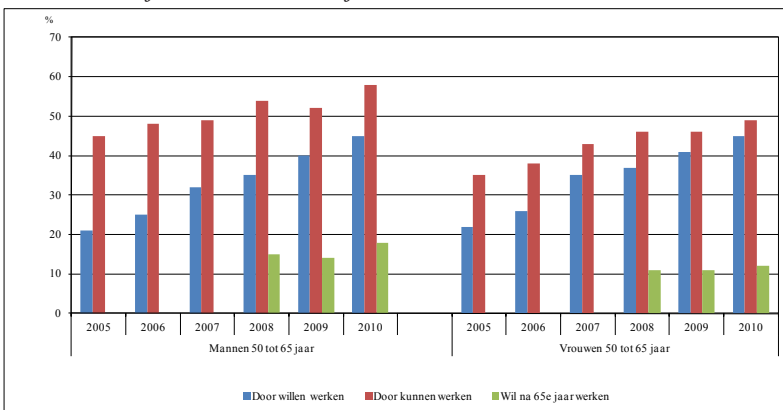
Het aandeel oudere werknemers dat zegt tot het 65^e levensjaar te willen doorwerken, is de laatste jaren gestegen van 21 procent in 2005 naar 45 procent in 2010. De toenemende bereidheid om door de werken geldt zowel voor mannen als vrouwen. Het aandeel oudere werknemers dat zich ook daadwerkelijk in staat acht tot het 65^e jaar door te werken in de huidige functie is eveneens toegenomen, zowel bij mannen als vrouwen. Vrouwen achten zichzelf wel minder in staat om het huidige werk voort te zetten dan

Figuur 5.6. Voornaamste inkomensbron personen van 50 tot 65 jaar naar geslacht, 1999-2009



Bron: CBS, Sociaal Statistisch Bestand.

Figuur 5.7. Werknemers van 50 tot 65 jaar die willen en kunnen doorwerken tot 65 jaar, en na het 65^e jaar willen werken, 2005-2010



Bron: TNO/CBS, Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden.

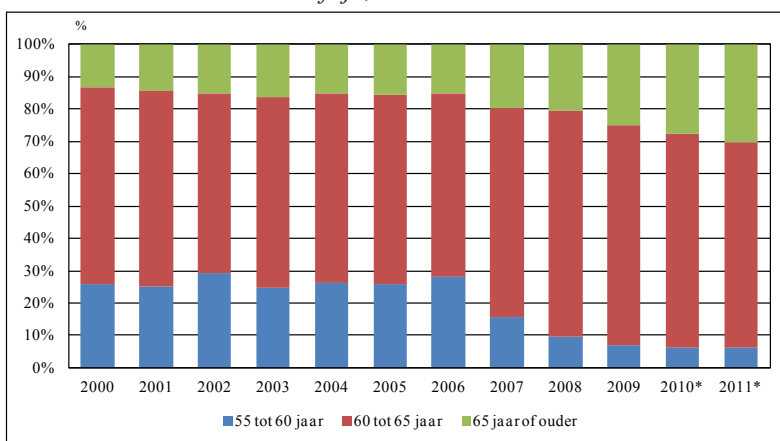
mannen. De animo om na het 65^e jaar te werken is beduidend minder: van de mannelijke werknemers wil 18 procent dat, van de vrouwelijke 12 procent.

Pensioenleeftijd stijgt

Tot 2007 was ruim een kwart van de werknemers die met pensioen gingen, jonger dan 60 jaar (*figuur 5.8*, technische toelichting). Vanaf 2007 is dat sterk afgenomen door de invoering van wetswijzigingen en regelgeving gericht op inperking van vervroegde pensioenregelingen. In 2011 was nog 6 procent van de 75 duizend werknemers die met pensioen gingen, jonger dan 60 jaar. Het aandeel werknemers dat 65 jaar of ouder is op het moment van pensionering, is de laatste jaren flink gegroeid: van 15 procent in 2006 naar 30 procent in 2011.

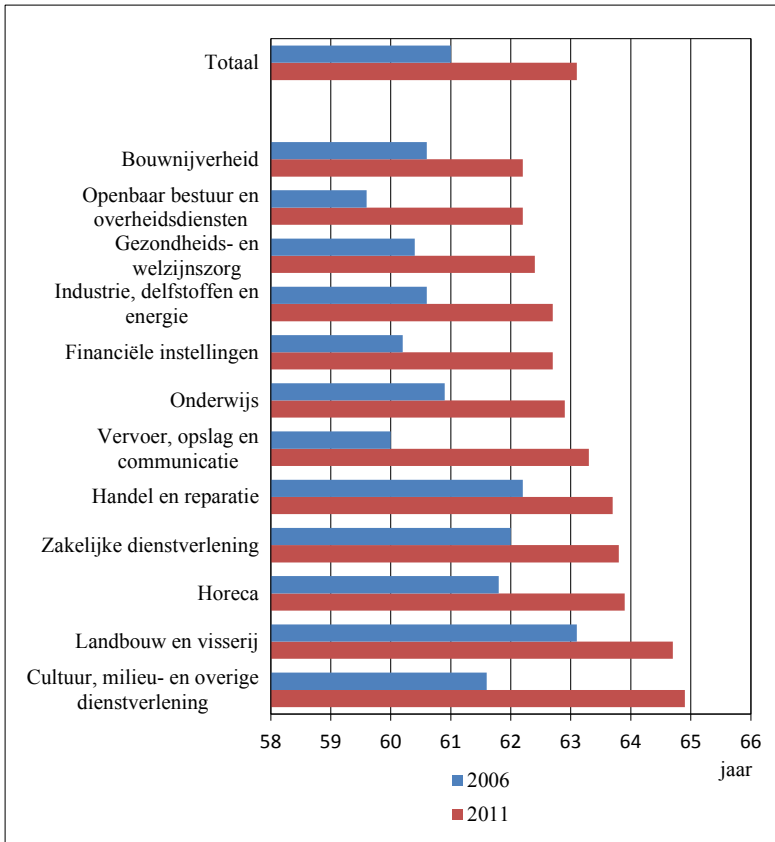
De gemiddelde leeftijd waarop werknemers met pensioen gaan, is opgelopen van 61 jaar in 2006 tot 63,1 jaar in 2011 (*zie figuur 5.9*). In alle bedrijfstakken is de pensioenleeftijd tussen 2006 en 2011 toegenomen. Het meest steeg deze met 3,3 jaar in de sectoren cultuur-, milieu- en overige dienstverlening en in het vervoer, opslag en communicatie, gevolgd door openbaar bestuur en overheidsdiensten en financiële instellingen met respectievelijk 2,6 en 2,5 jaar. In de handel en reparatie en de bouwnijverheid nam de pensioenleeftijd

Figuur 5.8. Werknemers van 55 jaar of ouder die met pensioen zijn gegaan naar leeftijd, 2000-2011



Bron: CBS, Sociaal Statistisch Bestand en Polisadministratie.

Figuur 5.9. Gemiddelde pensioenleeftijd van werknemers naar bedrijfstak, 2006 en 2011



Bron: CBS, Sociaal Statistisch Bestand.

het minst toe. Werknemers in de bouwnijverheid en het openbaar bestuur en overheidsdiensten gingen in 2011 met 62,2 jaar het vroegst met pensioen, gevolgd door de zorg. Het hoogst was de gemiddelde pensioenleeftijd in de cultuur-, milieu- en overige dienstverlening en in de landbouw en visserij.

Werkzame beroepsbevolking vergrijst

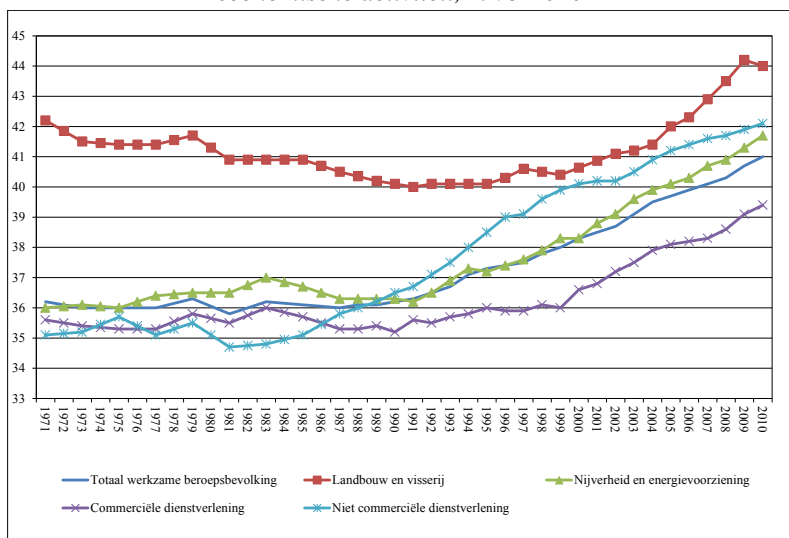
In de jaren zeventig en tachtig van de vorige eeuw lag de gemiddelde leeftijd van de werkzame beroepsbevolking steeds rond 36 jaar (figuur 5.10). Tussen 1989 en 2010 is de gemiddelde leeftijd van de werkzame beroepsbevolking gestegen van 36 naar 41 jaar. De stijging is mede een gevolg van de naoorlogse geboortegolf in de jaren vijftig en zestig die op dit moment de

oudere leeftijdsgroepen op de arbeidsmarkt vertegenwoordigt, maar ook van de sterk gestegen arbeidsparticipatie van mensen van 50 tot 65 jaar.

In de niet-commerciële dienstverlening (waaronder openbaar bestuur, onderwijs en zorg) is de gemiddelde leeftijd het meest gestegen. Vanaf halverwege jaren tachtig tot en met 2010 is hier de gemiddelde leeftijd van de werkzame beroepsbevolking met ruim zeven jaar toegenomen (van 35-naar 42 jaar). In de nijverheid en energievoorziening (waaronder de industrie en de bouw) en ook in de commerciële dienstverlening (onder andere handel, horeca en financiële instellingen) nam de gemiddelde leeftijd vanaf de jaren negentig toe. In de landbouw en visserij is de gemiddelde leeftijd van de werkzame beroepsbevolking vooral vanaf 2004 flink toegenomen.

Ook met behulp van de zogenaamde ‘generatieindex’ kan de vergrijzing van bedrijfstakken worden beschreven. In deze index wordt het aantal 50^{ers} in een bedrijfstak gedeeld door het aantal 30^{ers}. Bij een index van 1 zijn de 50^{ers} en 30^{ers} in evenwicht. Is de index groter dan 1, dan zijn er relatief veel 50^{ers}. Tussen 1989 en 2010 is de generatie-index van de werkzame beroepsbevolking opgelopen van 0,44 naar 0,90. Waren er in 1989 op iedere 100 werkende 30^{ers} maar 44 werkende 50^{ers}, in 2010 is dat opgelopen tot 90.

Figuur 5.10. Gemiddelde leeftijd van de werkzame beroepsbevolking naar economische activiteit, 1973-2010



Bron: CBS, Statline.

In de niet-commerciële dienstverlening waren 50^{ers} in 2010 in de meerderheid. Van alle bedrijfstakken is in het onderwijs de generatie-index het hoogst. Op iedere 100 30^{ers} waren daar 127 50^{ers} werkzaam. In 1985 waren dat er nog maar 37. Ook in de zorg is de generatie-index fors toegenomen: van 0,27 in 1989 naar 1,13 in 2010. In de commerciële

Tabel 5.1. Gemiddelde leeftijd en generatie-index van de werkzame beroepsbevolking naar economische activiteit, 2010

Bedrijfstak	Werkzame beroeps-	Gemiddelde	Generatie-
	bevolking	leeftijd	index ^a
	x1.000	jaren	ratio
Totaal	7 472	41,0	0,90
Landbouw en visserij	204	44,0	1,30
Nijverheid en energievoorziening	1 437	41,7	0,91
Industrie en delfstoffen	910	42,5	0,97
Energie- en waterleiding bedrijven	44	41,8	1,03
Bouwnijverheid	483	40,3	0,80
Commerciële dienstverlening	2 999	39,4	0,69
Handel en reparatie	1 014	38,4	0,72
Horeca	244	34,5	0,76
Vervoer, opslag en communicatie	436	42,3	0,96
Financiële instellingen	240	40,9	0,62
Zakelijke dienstverlening	1 065	40,0	0,57
Niet-commerciële dienstverlening	2 754	42,1	1,12
Openbaar bestuur en overheidsdiensten	545	43,0	1,15
Onderwijs	534	43,4	1,27
Gezondheids- en welzijnszorg	1 288	41,5	1,13
Cultuur, milieu- en overige dienstverlening	380	41,1	0,86

^a verhouding 50^{ers} tegenover 30^{ers}.

Bron: CBS, Enquête beroepsbevolking/Statline.

Tabel 5.2. Baanmobiliteit van de werkzame beroepsbevolking naar bedrijfsklasse en leeftijd, 2009 (%)

Bedrijfstak	Mobiliteit ^a		
	Totaal		
	w.o.	35 tot 50 jaar	50 jaar of ouder
Totaal	38	31	15
Landbouw en visserij	23	18	6
Industrie, delfstoffen en energie	32	27	13
Bouwnijverheid	35	29	13
Handel en reparatie	41	32	13
Horeca	53	37	17
Vervoer, opslag en communicatie	39	32	22
Financiële instellingen	34	24	11
Zakelijke dienstverlening	48	40	21
Openbaar bestuur en overheids- diensten	30	25	10
Onderwijs	31	28	11
Gezondheids- en welzijnszorg	37	33	17
Cultuur, milieu- en overige dienstverlening	38	31	13

^a Minder dan vier jaar geleden in huidige baan begonnen.

Bron: CBS, Enquête beroepsbevolking.

dienstverlening zijn 30^{ers} ruim in de meerderheid ten opzichte van de 50^{ers} (100 tegenover 69).

In 2010 was de gemiddelde leeftijd van de werkzame beroepsbevolking het hoogst in de landbouw en visserij, gevolgd door het onderwijs. De horeca was gemiddeld genomen het jongst.

Ouderen zijn weinig mobiel

Het aandeel ouderen dat korter dan 4 jaar geleden in de huidige baan is begonnen lag in 2009 met 15 procent een flink stuk lager dan in de totale werkzame beroepsbevolking (38%) en de groep van 35 tot 50 jaar (31%).

In de landbouw en visserij was de arbeidsmobiliteit van ouderen in 2009 met zes procent het laagst. Dit hangt samen met het feit dat hier relatief veel zelfstandigen werkzaam zijn. Ook in het openbaar bestuur en

overheidsdiensten, het onderwijs en bij financiële instellingen was de mobiliteit met maximaal 11 procent beperkt. Ouderen werkzaam in de zakelijke dienstverlening en in vervoer, opslag en communicatie waren het meest mobiel. Het gaat hierbij alleen om de mobiliteit van mensen die al langere tijd in een bepaalde bedrijfstak werken, dan wel in die bedrijfstak zijn ingestroomd.

Wanneer wordt gekeken naar de mobiliteit tussen bedrijfstakken dan blijkt dat 12 procent van alle werknemers in 2007 een jaar later in een andere bedrijfstak werkzaam waren (zie *tabel 5.3*)². Van de oudere werknemers was in dezelfde periode vijf procent van bedrijfstak gewisseld.

Bijna een kwart van de werknemers in de horeca werkte een jaar later in een andere bedrijfstak, gevolgd door werknemers in de landbouw en visserij en de zakelijke dienstverlening, waarvan bijna een vijfde van bedrijfstak is gewisseld. In het openbaar bestuur en overheidsdiensten, het onderwijs en de zorg was de minste uitstroom naar andere bedrijfstakken. In laatstgenoemde sectoren wisselden oudere werknemers tussen 2007 en 2008 vrijwel niet van baan naar een andere bedrijfstak (maximaal 3%).

Vrijwilligerswerk blijft op peil

Uit onderzoek van Arts en Te Riele (2010 en 2011) kwam naar voren dat ouderen vaker vrijwilligerswerk verrichten en daar meer tijd aan besteden dan jongeren. Ook besteden werkenden minder tijd aan vrijwilligerswerk dan niet-werkenden en neemt het aandeel vrijwilligers af naarmate men meer tijd aan betaald werk besteedt. Het is dan ook denkbaar dat door de toegenomen arbeidsparticipatie van ouderen van 50 tot 65 jaar het vrijwilligerswerk onder druk komt te staan. Tussen 2001 en 2009 is in de volwassen bevolking het aandeel vrijwilligers toegenomen van 19 naar 22 procent (zie technische toelichting). Bij ouderen van 50 tot 65 jaar nam het aandeel toe van 23 naar 27 procent (zie *figuur 5.11*). Het gemiddeld aantal uren dat vrijwilligers van 50 tot 65 jaar aan vrijwilligerswerk besteden, is tussen 2001 en 2009 met circa 10 procent afgenomen. Deze afname in het aantal uren wordt gecompenseerd door de toename van het aandeel vrijwilligers. Het gemiddeld aantal uren vrijwilligerswerk per hoofd van de bevolking van 50 tot 65 jaar is daardoor in de periode 2001-2009 nagenoeg constant gebleven met 1,5 uur per week.

² Er zijn voor de werkzame beroepsbevolking geen gegevens over transities tussen bedrijfstakken beschikbaar, vandaar dat hier gegevens over werknemers worden gepresenteerd, afkomstig uit het Sociaal Statistisch Bestand.

Tabel 5.3. Baanmobiliteit van werknemers naar andere bedrijfstakken, september 2007-september 2008 (%)

Bedrijfstak	Baanmobiliteit ^a		
	Totaal		
	w.o.	35 tot 50 jaar	50 jaar of ouder
Totaal	12	8	5
Landbouw en visserij	19	13	8
Industrie, delfstoffen en energie	9	7	4
Bouwnijverheid	9	8	5
Handel en reparatie	14	9	5
Horeca	23	13	7
Vervoer, opslag en communicatie	11	9	5
Financiële instellingen	10	8	7
Zakelijke dienstverlening ^b	19	15	10
Openbaar bestuur- en overheids- diensten	6	5	3
Onderwijs	6	5	2
Gezondheids- en welzijnszorg	6	4	3
Cultuur, milieu- en overige dienstverlening	17	13	9

^a Een jaar later in een andere bedrijfstak werkzaam.

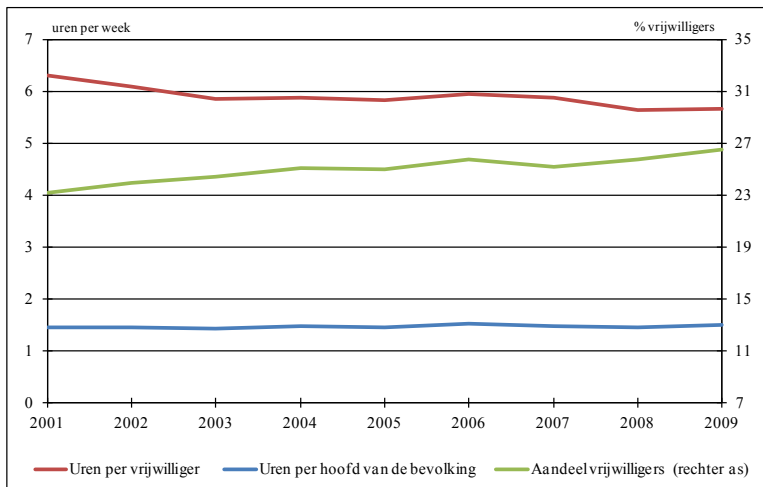
^b Inclusief alle uitzendkrachten.

Bron: CBS, Sociaal Statistisch Bestand/Statline.

De afname van het gemiddelde aantal uren vrijwilligerswerk per week per vrijwilliger hangt samen met de toename van het aandeel vrijwilligers dat betaald werkzaam is (zie *figuur 5.12*), als gevolg van de toegenomen arbeidsparticipatie. Vrijwilligers van 50 tot 65 jaar die deel uitmaken van de werkzame beroepsbevolking besteden met gemiddeld 4 uur per week namelijk veel minder tijd aan vrijwilligerswerk dan vrijwilligers die niet tot de werkzame beroepsbevolking behoren. De laatste groep verricht gemiddeld zeven uur per week vrijwilligerswerk.

In 2009 werden in totaal 363 duizend arbeidsjaren besteed aan vrijwilligerswerk (Arts en Te Riele, 2010). Dit komt overeen met 363 duizend personen die voltijd, het hele jaar, vrijwilligerswerk doen. Van al het vrijwilligerswerk werd 60 procent gedaan door ouderen (van 50 jaar of

Figuur 5.11. Gemiddeld aantal uren vrijwilligerswerk per week per vrijwilliger, per hoofd van de bevolking en het aandeel vrijwilligers, 50 tot 65 jaar, 2001-2009



Bron: CBS, Enquête Beroepsbevolking.

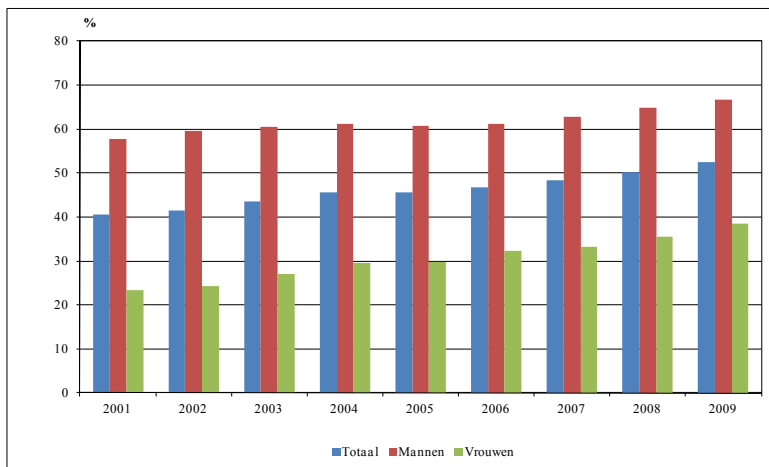
ouder), terwijl de volwassen bevolking voor 44 procent uit ouderen bestaat. Een kwart van het vrijwilligerswerk werd door 65-plussers verricht.

Ruim een derde (36%) van al het vrijwilligerswerk werd in 2009 gedaan door personen van 50 tot 65 jaar. In alle soorten vrijwilligersorganisaties zijn zij flink vertegenwoordigd (zie *figuur 5.13*). Zo wordt 43 procent van al het vrijwilligerswerk in de verzorging uitgevoerd door personen van 50 tot 65 jaar. Van het vrijwilligerswerk in sport-, hobby- en cultuurorganisaties, waar een derde van al het vrijwilligerswerk plaats vindt, wordt 37 procent gedaan door personen van 50 tot 65 jaar.

Discussie

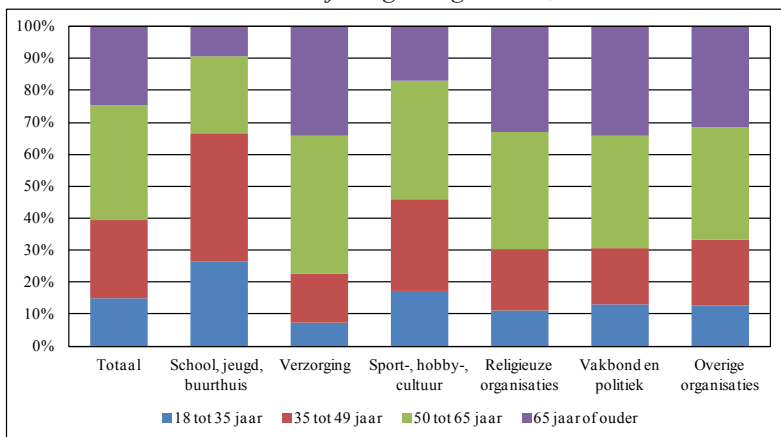
Na het Kabinet Balkenende IV zette ook het inmiddels demissionaire Kabinet Rutte in op verhoging van de arbeidsparticipatie van ouderen. Ook wordt voorzien in een verhoging van de AOW- en pensioengerechtigde leeftijd, waarbij op een gegeven moment een verdere verhoging afhankelijk wordt gemaakt van de levensverwachting. De Sociaal Economische Raad adviseerde in 2006 een verhoging van de bruto arbeidsparticipatie van de potentiële beroepsbevolking van 20 tot 65 jaar naar 80 procent in 2016 (SER, 2006). Volgens een invulling van de SER zou de arbeidsparticipatie van

Figuur 5.12. Percentage vrijwilligers van 50 tot 65 jaar behorende tot de werkzame beroepsbevolking naar geslacht, 2001-2009



Bron: CBS, Enquête Beroepsbevolking.

Figuur 5.13. Verdeling van het arbeidsvolume vrijwilligerswerk naar leeftijd, naar soort vrijwilligersorganisatie, 2009



Bron: CBS, Enquête beroepsbevolking.

mannen van 20 tot 55 jaar dan naar uiteindelijk 92 procent moeten stijgen, voor vrouwen in deze leeftijdsgroep naar 80 procent en voor ouderen van 55 tot 65 jaar naar 58 procent. Voor ouderen van 55 tot 60 jaar is laatstgenoemd streefpercentage in 2010 al ruimschoots gehaald, maar ouderen van 60 tot 65 jaar staan daar nog ver van af. Daarbij moet worden bedacht dat deze oudste leeftijdsgroep in omvang nog flink zal toenemen terwijl de voorgaande jongere leeftijdsgroepen naar verhouding kleiner worden.

Toch zijn er duidelijke aanzetten voor een verdere toename van het werkzame aandeel ouderen. In de leeftijdsgroepen 50 tot 55 jaar en 55 tot 60 jaar, en vooral bij vrouwen, neemt de arbeidsparticipatie flink toe. Bij vrouwen zal deze bovendien nog enige tijd verder blijven toenemen vanwege de aanhoudende instroom van jongere generaties met steeds grotere aandelen werkenden. Wel gaat deze stijging gepaard met een verdere afname van het aantal werkuren. De instromende, meer arbeidzame vrouwen werken voor het overgrote deel in deeltijd en dat dempt de gemiddelde arbeidsduur. Ook de inperking van de mogelijkheden tot vervroegde uittreding en prepensioen heeft waarschijnlijk zijn vruchten afgeworpen. Daardoor steeg de gemiddelde pensioenleeftijd tot 63,1 jaar (2011) en daarmee ook het percentage werkende ouderen.

Ondanks de duidelijk toegenomen animo om tot het 65^e jaar door te werken, zegt nog steeds ruim de helft van de ouderen niet te willen doorwerken tot het 65^e levensjaar en willen meer dan 8 van de 10 werkenden niet na hun 65^e blijven werken. Gezondheidsproblemen, zware fysieke belasting, hoge taakeisen en een slecht sociaal klimaat op het werk dragen ertoe bij dat werknemers hun werk niet tot hun 65^e willen of kunnen voortzetten (Ybema, Geuskens en Oude Hengel, 2009). De sociale partners maken dan ook steeds meer afspraken over leeftijdsbewust personeelsbeleid. Het gaat daarbij om maatwerkregelingen gericht op herstel van de balans tussen belasting en belastbaarheid van ouderen in het arbeidsproces. Uit onderzoek naar CAO-afspraken kwam naar voren dat tot nog toe vooral is ingezet op ‘ontzie’-maatregelen zoals aanpassingen van werktijden en arbeidsduurverkortingen maar niet of veel minder op scholing en functieverandering (SZW, 2007). Minister Kamp stuurde in 2011 een brief naar de Tweede Kamer over het vitaliteitspakket (SZW, 2011). Hierin staat de visie van het kabinet op het vergroten van de arbeidsparticipatie en de duurzame inzetbaarheid van werkenden en de maatregelen die in dit kader getroffen worden. Anders dan de ‘ontzie’-maatregelen richt het vitaliteitspakket zich juist op het vergroten van de belastbaarheid van oudere werknemers –de andere mogelijkheid om de balans tussen belasting en belastbaarheid te herstellen– door voortdurende

scholing, mobiliteit en gezondheidsbevordering. Aldus blijft de oudere werknemer voldoende kansrijk op de arbeidsmarkt die voortdurend verandert.

Tot op heden is de baanmobiliteit van ouderen evenwel beperkt. Slechts 15 procent heeft in de afgelopen 4 jaar een baan gevonden of is van baan gewisseld. Wel zijn er duidelijke verschillen tussen bedrijfsklassen, vooral in de sectoren landbouw en visserij, openbaar bestuur en onderwijs ligt de mobiliteit laag. Niet heel verrassend is de gemiddelde leeftijd in deze sectoren juist hoog. De vergrijzing is hier dusdanig toegenomen dat het aantal 50^{ers} groter is dan het aantal 30^{ers}. In de onderwijssector speelt dit het sterkst.

Naast de financiële druk van de vergrijzing zijn ook de kosten van de toegenomen levensverwachting aanleiding de AOW-leeftijd te verhogen. Vaak wordt wel geredeneerd dat de mensen in staat zijn langer door te werken omdat ze langer in goede gezondheid leven (Bovenberg, 2003). Dat men steeds langer leeft in Nederland staat buiten kijf, maar een belangrijke nuance hierin is wel dat de gezonde levensverwachting, gedefinieerd als het aantal jaren dat men in een als goed ervaren gezondheid nog heeft te leven, geen gelijke tred houdt met de levensverwachting sec. Zo steeg tussen 1990 en 2009 bij mannen van 65 jaar de levensverwachting weliswaar met 3,1 jaar maar kwam de gezonde levensverwachting met gemiddeld 1,9 jaar een flink stuk lager uit (CBS, 2009-1). Bij vrouwen van 65 jaar bleef in deze periode de gezonde levensverwachting vrijwel onveranderd ondanks een toegenomen levensverwachting met 1,8 jaar (CBS, 2009-2). Bij hantering van het criterium van de gezonde levensverwachting zijn de marges om langer door te werken dan ook beperkter dan volgens het criterium van de levensverwachting sec.

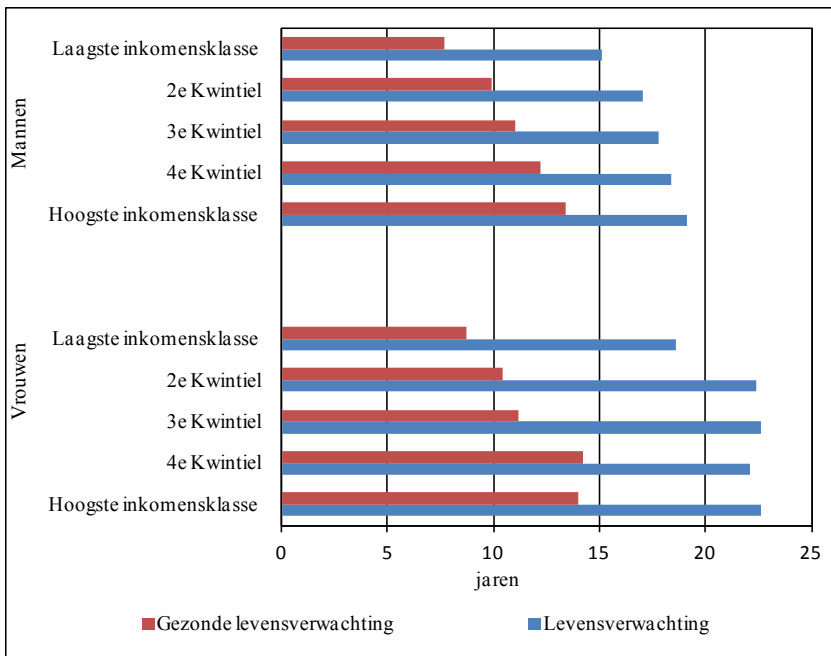
Wanneer wordt gedifferentieerd naar sociaaleconomische status dan zijn tussen de statusgroepen de verschillen tussen levensverwachting en gezonde levensverwachting nog veel groter (CBS, 2010). De hieronder afgebeelde verbijzondering (zie *figuur 5.14*) naar inkomensklassen (in 20 procentgroepen) laat dit duidelijk zien.

Mannen van 65 jaar uit de hoogste inkomensklasse hebben een 25 procent hogere levensverwachting dan mannen uit de laagste inkomensklasse. Hun gezonde levensverwachting is zelfs 75 procent hoger. Bij vrouwen zijn de verhoudingen vergelijkbaar: de levensverwachting en de gezonde levensverwachting zijn in de hoogste inkomensklasse 20 procent, respectievelijk 60 procent hoger. Er zijn dus grotere verschillen in gezonde levensverwachting tussen de laagste inkomens en de hoogste inkomens. Als rekening gehouden wordt met het verschil in gezonde levensverwachting

van bijvoorbeeld mannen uit de laagste twee inkomensgroepen met die van mannen uit de hoogste inkomensgroep, zouden mannen in de laagste inkomensgroepen gemiddeld ongeveer vier jaar eerder AOW moeten ontvangen. Als de mannen in de hoogste inkomensgroep tot hun 67^{ste} zouden moeten doorwerken, dan zouden mannen uit de twee laagste inkomensgroepen tot hun 63^{ste} moeten doorwerken. Bij vrouwen zijn die verschillen nog iets groter. Bij bijstelling van de wettelijke pensioenleeftijd volgens alleen het criterium van de gemiddelde levensverwachting beklijft hoe dan ook de ongelijkheid tussen de verschillende sociaaleconomische groepen. In termen van de gezonde levensverwachting pakt die sociaaleconomische ongelijkheid zelfs nog hoger uit. Hier ligt een probleem. Een differentiële verhoging van de pensioenleeftijd zou echter ook problematisch zijn.

Tot nog toe had de toegenomen arbeidsparticipatie geen negatieve weerslag op het vrijwilligerswerk onder ouderen. De reeksen laten zien dat onder

Figuur 5.14. Levensverwachting en gezonde levensverwachting van 65-jarigen naar inkomensklasse, 2004/2007



Bron: CBS, Statline.

zowel werkende als niet-werkende ouderen het aandeel vrijwilligers licht is toegenomen. Wel is het zo dat het gemiddelde aantal uren van de vrijwilligersinzet daalt, als gevolg van de toename van het aantal betaald werkende vrijwilligers, die gemiddeld minder uren vrijwilligerswerk verrichten. Vooralsnog houden deze tegengestelde ontwikkelingen elkaar in balans waardoor het gemiddelde volume van de vrijwilligersinzet stabiel bleef in de afgelopen jaren. Of deze stabiliteit ook aanhoudt bij een verdere toename van de arbeidsparticipatie onder ouderen zal de toekomst leren. Daarbij is het natuurlijk de vraag in welke mate de arbeidsparticipatie van ouderen in de komende jaren blijft toenemen. Met de hier besproken indicatoren kunnen de ontwikkelingen in de arbeidsmarktpositie van ouderen consistent in de tijd worden gevolgd.

Technische toelichting

Decompositie toegenomen aantallen werkenden

In 1990 bestond de bevolking van 50 tot 65 jaar uit 2,172 miljoen mensen, in 2010 uit 3,331 miljoen. Het aantal personen behorende tot de werkzame beroepsbevolking is in deze periode met 1,183 miljoen gestegen (van 770 duizend naar 1,953 miljoen). Bij een gelijkblijvende netto arbeidsparticipatie zouden er in 2010 1,181 miljoen werkenden zijn van 50 tot 65 jaar ($3,331/2,172 \times 0,77$). Dat zijn er 411 duizend meer dan in 1990. Deze stijging komt geheel voor rekening van de vergrijzing. De overige 772 duizend werkenden (1,183 miljoen min 411 duizend) komen voor rekening van de toegenomen arbeidsparticipatie.

Met pensioen gaan

Personen van 55 jaar of ouder met als voornaamste inkomensbron pensioen die een jaar eerder arbeid als voornaamste inkomensbron hadden. Bij pensioen gaat het om uitkeringen in het kader van de AOW en de ANW, oorlogs- en verzetspensioenen en overige (aanvullende) pensioenen en lijfrenten. Voor dit artikel is uitgegaan van de voornaamste inkomensbron van de maand september van een jaar.

De gegevens tot en met verslagjaar 2009 zijn ontleend aan het definitieve Sociaal Statistisch Bestand (Arts en Hoogteijling, 2002). De cijfers over 2010 en 2011 zijn gebaseerd op gegevens uit de Polisadministratie en hebben de status 'voorlopig'.

Vrijwilligerswerk

In de Enquête Beroepsbevolking is gevraagd aan respondenten of zij vrijwilligerswerk doen. Deze vraag is niet voorgelegd aan respondenten die eerder hebben aangegeven dat vrijwilligerswerk hun voornaamste

tijdsbesteding is. Aan degenen die via deze vragen als vrijwilliger beschouwd kunnen worden, is vervolgens gevraagd of zij dat voor een instelling of organisatie doen. Is dat het geval, dan is nog gevraagd voor welk soort organisatie en voor hoeveel uur.

In deze bijdrage worden degenen die vrijwilligerswerk voor een organisatie doen tot de vrijwilligers gerekend. Met de gegevens van de Enquête beroepsbevolking wordt een schatting verkregen van het gemiddeld aantal vrijwilligers in een jaar. Door de wekelijkse uren van deze vrijwilligers te sommeren en te delen door het aantal uren van een voltijdweek (38) wordt een schatting van het aantal arbeidsjaren vrijwilligerswerk voor het betreffende jaar verkregen. De vraagstellingen over vrijwilligerswerk waren in de periode 2001 tot en met 2009 in de Enquête beroepsbevolking opgenomen, met jaarlijks gemiddeld 80 duizend respondenten.

6. Actieve ouderen en de arbeidsmarkt: de beloning

Anja Deelen, Rob Euwals en Daniel van Vuuren (CPB)

- De vergrijzing en de verlenging van het werkzame leven zetten de huidige beloningsstelsels onder druk; een betere aansluiting van beloning en productiviteit kan nodig zijn.
- Maatvoering bij de financiële prikkel tot doorwerken is belangrijk; een minder dan volledige actuariële omrekening kan voldoende zijn om de participatie te stimuleren.
- Flexibele uittreding en deeltijdpensioen bieden mogelijkheden om de werktijden van oudere werknemers aan te passen aan hun behoeftes; de arbeidsparticipatie kan hierdoor stijgen zodat langer gebruik gemaakt kan worden van opgebouwde kennis en vaardigheden.

6.1. Inleiding

Financiële prikkels voor werken en stoppen met werken hebben een belangrijke rol gespeeld bij de ontwikkeling van de arbeidsparticipatie van ouderen in de afgelopen decennia. Eind jaren tachtig en begin jaren negentig was het gebruikelijk om vroegtijdig te stoppen met werken via genereuze regelingen voor vervroegde uittreding¹. Vanaf midden jaren negentig werd langer doorwerken weer financieel aantrekkelijk door actuariële aanpassingen van (pensioen-) uitkeringen en door de doorwerkbonus. De arbeidsparticipatie in de leeftijdsgroep van 55 tot 65 jaar is sindsdien weer gestegen (zie hoofdstuk 5). Daarmee lijkt een belangrijke missie van beleid te gaan slagen. Het succes stelt het beleid echter voor nieuwe uitdagingen: staat de beloning van oudere werknemers in verhouding tot hun productiviteit zodat werkgevers hen in dienst willen houden? Functioneert de arbeidsmarkt voor oudere werknemers wel zodat ze in banen zitten waarin ze zo productief mogelijk zijn? En kunnen oudere werknemers met gezondheidsproblemen ook in de toekomst de arbeidsmarkt vervroegd verlaten zonder groot inkomensverlies?

De beschouwingen in dit hoofdstuk zijn gebaseerd op theoretische en empirische economische studies over de werking van de arbeidsmarkt voor oudere werknemers. Gezien de lage kans van oudere werklozen om een baan

¹ In die tijd hoopte men dat vervroegde uittreding van ouderen zou leiden tot meer werkgelegenheid voor jongeren, maar daarvoor is geen empirisch bewijs gevonden (Kalwij, Kapteyn en De Vos, 2009).

te vinden en de relatief lage baan-baanmobiliteit zou de prijs van de oudere werknemers aan de hoge kant kunnen zijn². Het is echter niet gemakkelijk te beoordelen of de prijs van oudere werknemers te hoog is. Een hoge beloning voor oudere werknemers kan immers een vorm van uitgestelde beloning zijn waardoor werknemers gemotiveerd worden tot het einde van het werkzame leven productief te blijven. Dit hoofdstuk behandelt de rol van financiële prikkels op de arbeidsmarkt voor oudere werknemers. Paragraaf 6.2 gaat over de beloning en productiviteit van oudere werknemers en paragraaf 6.3 houdt zich bezig met de beloning voor doorwerken op latere leeftijd. Paragraaf 6.4 biedt conclusies voor beleid.

6.2. Beloning van oudere werknemers

Op de arbeidsmarkt vinden vraag en aanbod van arbeid elkaar. Daarbij speelt de prijs van arbeid, ofwel de loonkosten voor de werkgever en de netto loonvoet voor de werknemer, een essentiële rol. Individuen bieden zich aan op de arbeidsmarkt om een inkomen te verdienen en daarmee een bepaalde levensstandaard te bereiken³. Over het algemeen hebben werknemers daarbij voorkeur voor een stabiel loon. Werkgevers huren arbeid in om te produceren. De arbeidsmarkt is echter geen markt waarop arbeid dagelijks verhandeld wordt; werkgever en werknemer gaan vaak een langdurige relatie aan. In dat geval kunnen investeringen in kennis en vaardigheden zinvol zijn. Maar wat betekent dat voor het loon van een oudere werknemer? En hoe zorgt de werkgever er via het beloningssysteem voor dat de werknemer ook op latere leeftijd gemotiveerd is om productief te zijn?

6.2.1. *Argumenten voor een hogere beloning van oudere werknemers*

Over algemeen hebben ouderen een hoger loon dan jongeren omdat in veel sectoren en voor veel beroepen het loon stijgt met ervaring. Vaak wordt gebruik gemaakt van een loonstelsel waarin het salaris, bij voldoende prestatie, stijgt met anciënniteit. Lonen die stijgen met leeftijd en ervaring zijn niet uniek voor Nederland. Ook in andere landen bestaat een dergelijk

² In vergelijking met omliggende landen is het aandeel mannen met een baanduur korter dan een jaar klein in Nederland, zie De Beer en Van Bekkum (2010) en statistieken van de OECD. Volgens Vandenbrande (2006) en Muffels en Wilthagen (2010) bevindt Nederland zich in de middenmoot, waarbij de mobiliteit in Denemarken, het VK en Ierland wel duidelijk hoger is.

³ Uiteraard spelen sociaalmaatschappelijke aspecten een belangrijke rol bij de keuze voor werk, maar ondanks de welvaart in ons land is arbeid voor de meesten essentieel voor het bereiken van een bepaalde levensstandaard.

systeem⁴. Het is echter niet aannemelijk dat de productiviteit op latere leeftijd verder blijft stijgen. Het feit dat oudere werknemers een salaris kunnen hebben dat in relatie tot hun productiviteit hoog is, hoeft op voorhand geen probleem voor de arbeidsmarkt te zijn, maar dit beloningsprofiel kan door toenemende vergrijzing en verlenging van het werkzame leven onder druk komen te staan.

Een salaris dat hoger is voor ouderen dan voor jongeren wordt deels verklaard door de grotere kennis en ervaring bij ouderen. Algemene kennis en vaardigheden verbeteren de positie van de werknemer op de arbeidsmarkt, en de opbrengsten gaan grotendeels naar de werknemer⁵. Met toenemende leeftijd nemen de investeringen in kennis en vaardigheden naar verwachting echter af. Nieuwe investeringen worden namelijk minder rendabel omdat de periode waarover de investering terugverdiend kan worden korter wordt. De productiviteit van oudere werknemers wordt daardoor beperkt en zij kan zelfs gaan afnemen.

De stijging van het loon met ervaring en leeftijd kan ook dienen om de werknemer te prikkelen om productief te blijven (Lazear, 1979). Het beloningstelsel is een belangrijk onderdeel van het personeelsbeleid. Een werkgever en werknemer kunnen een stelsel afspreken waarin een werknemer in de eerste jaren beneden zijn productiviteit betaald wordt. Als beloning daarvoor krijgt hij later een loon dat zijn productiviteit overstijgt. Door deze uitgestelde beloning dient de werknemer gedurende de baan productief te blijven zodat de werkgever geen reden heeft om hem te ontslaan. Als gevolg van de uitgestelde beloning stijgt het loon met de verblijfsduur bij de werkgever. Een hoge beloning op latere leeftijd vormt echter ook een prikkel om zo lang mogelijk bij de werkgever te blijven werken. Omdat de werkgever toelegt op een oudere werknemer dient een afspraak gemaakt te worden over de pensioenleeftijd.

Een beloningsstelsel met uitgestelde beloning is een veelgenoemde verklaring voor het hoge loon van oudere werknemers, maar er zijn meer mogelijke verklaringen. Ontslagbescherming en sociale zekerheid waarvan de rechten stijgen met leeftijd versterken de onderhandelingspositie van oudere werknemers. Daardoor kunnen zij een hoger loon bedingen. Volgens

⁴ Zie OECD, 2006 en Euwals, De Mooij en Van Vuuren, 2009.

⁵ Als sprake is van arbeidsmarktfricties, bijvoorbeeld door zoekkosten of ontslagvergoeding, kan een deel van de opbrengst van algemene kennis en vaardigheden naar de werkgever gaan. Daarom kunnen werkgevers bereid zijn om voor algemene training te betalen (Acemoglu en Pischke, 1999).

Heywood en Siebert (2009) is de sterke bescherming van ouderen een belangrijke verklaring voor de slechte arbeidsmarktpositie van ouderen die hun baan kwijtraken. Het Nederlandse systeem van ontslagbescherming ontmoedigt daarnaast ook de mobiliteit van oudere werknemers omdat zij rechten zouden moeten opgeven.

6.2.2. *Empirische resultaten voor verblijfsduur en beloning*

In veel landen stijgen lonen met leeftijd en ervaring en met toenemende verblijfsduur bij een werkgever. Deze wijze van binding werkt een lage baan-mobiliteit in de hand, omdat de loonstijging verloren kan gaan bij overstap naar een andere werkgever. De lonen blijken in Nederland relatief sterk te stijgen met de verblijfsduur bij de werkgever. Hoe sterk lonen precies stijgen met verblijfsduur is moeilijk te zeggen omdat er in de empirische literatuur enige controverse is over hoe de stijging gemeten moet worden. Maar het resultaat geldt in grote lijnen ongeacht de wijze van meting en de bijbehorende veronderstellingen (zie *tabel 6.1*). Ook in Duitsland blijken de lonen relatief sterk te stijgen met verblijfsduur. De vergelijkbare uitkomst voor de twee landen lijkt redelijk omdat ze vergelijkbare arbeidsmarktinstituties hebben, zoals werknemersverzekeringen, het algemeen verbindend verklaren van collectieve arbeidsovereenkomsten en het ontslagrecht. Verder zijn de verschillen tussen landen niet gemakkelijk te duiden, zeker omdat er nog niet veel internationaal vergelijkbare resultaten beschikbaar zijn.

Dat lonen in de eerste jaren van een dienstverband stijgen met verblijfsduur is een implicatie van een beloningstelsel dat werkt met periodieken. Dat lonen op latere leeftijd ook nog stijgen, ligt minder voor de hand. Veel werknemers zullen op een gegeven moment het maximum van hun schaal bereikt hebben en het is de vraag in hoeverre lonen dan nog doorgroeien⁶.

6.2.3. *Productiviteit en beloning*

Over de relatie tussen productiviteit en de beloning van ouderen is nauwelijks direct empirisch materiaal voorhanden⁷.

⁶ Dit vraagstuk wordt door het CPB verder onderzocht door de stijging van individuele lonen te vergelijken met het maximum salaris per schaal, zoals vastgelegd in de collectieve arbeidsovereenkomsten.

⁷ Veel studies verzamelen indirect bewijs, door bijvoorbeeld de gemiddelde productiviteit binnen een bedrijf te relateren aan de leeftijdssamenstelling van het werknemersbestand. In een recent themanummer van *De Economist* vinden Van Ours en Stoeldraijer (2011) geen significant verschil tussen loon en productiviteit voor Nederland. Sterke conclusies lijken echter voorbarig omdat het een beperkte steekproef betreft. Voor andere landen worden in het themanummer wisselende resultaten gevonden.

Tabel 6.1. Toename van het logaritme van lonen met verblijfsduur bij een werkgever^a

	5 jaar	10 jaar	15 jaar	20 jaar
Methode: eerste verschillen				
Nederland 2000-2005 (Deelen, 2011)	0,21	0,42	0,62	0,81
USA 1968-1983 (Topel, 1991)	0,18	0,25	0,28	0,34
USA 1981-1992 (Lefranc, 2003)	0,06	0,11	0,15	0,19
Frankrijk 1990-1997 (Lefranc, 2003)	0,08	0,15	0,20	0,25
VK 1991-2000 (Williams, 2008)	0,08	0,11		0,09
West-Duitsland (Zwick, 2008)	0,23	0,40	0,56	0,73
Methode: Instrumentele variabele I				
Nederland 2000-2005 (Deelen, 2011)	0,03	0,07	0,09	0,12
USA 1968-1983 (Altonji <i>et al.</i> , 1987)	0,03	0,03	0,03	0,04
West-Duitsland 1991-1997 (Dustmann <i>et al.</i> , 2005)	0,01	0,02	0,04	0,06
VK 1991-2000 (Williams, 2008)	0,05	0,06		0,08
West-Duitsland (Zwick, 2008)	0,06	0,08	0,09	0,10
Methode: Instrumentele variabele II				
Nederland 2000-2005 (Deelen, 2011)	0,04	0,07	0,10	0,11
USA 1968-1983 (Altonji <i>et al.</i> , 1987)	0,04	0,03	0,04	0,05
West-Duitsland 1991-1997 (Dustmann <i>et al.</i> , 2005)	-0,01	-0,02	-0,03	-0,03
West-Duitsland (Zwick, 2008)	0,05	0,05	0,05	0,05

^a De cijfers in de tabel geven bij benadering de relatieve stijging van het loon tegenover het loon met een verblijfsduur van nul jaar. Volgens de eerste rij is het loon na een verblijfsduur van 5 (10) jaar ongeveer 21 procent (42%) hoger dan bij een verblijfsduur van nul jaar.

Toch zijn er meerdere belangrijke signalen dat productiviteit en beloning niet altijd in de pas met elkaar lopen.

Werkgevers geven vaak aan dat zij niet zitten te wachten op een oudere werknemer. Geconfronteerd met de vraag wat de verouderende beroepsbevolking betekent voor de loonkosten van het bedrijf, antwoordt 76 procent van de werkgevers dat deze zullen stijgen. Tegelijkertijd geeft 93 procent van de werkgevers aan dat zij geen productiviteitsstijging verwachten (Van Dalen, Ederveen en Henkens, 2008).

Hoewel de perceptie van werkgevers hier een rol kan spelen, lijkt dit verschil te groot om het alleen aan vooringenomenheid te kunnen wijten⁸.

De verhouding tussen loon en productiviteit speelt een belangrijke rol bij de rigide arbeidsmarkt voor ouderen. Ouderen zijn gemiddeld langer op zoek zijn naar een baan, bedrijven zijn terughoudend in het aannemen van ouderen en de mobiliteit van oudere werknemers is beperkt (Euwals, De Mooij en Van Vuuren, 2009). Een eerste verklaring is dat oudere werknemers een loon krijgen dat hun productiviteit overstijgt, zie paragraaf 6.2.1. Een tweede verklaring is dat zij over relatief veel specifieke kennis en vaardigheden beschikken. Ouderen met specifieke kennis en vaardigheden zouden immers een substantieel deel van hun loon moeten inleveren bij een nieuwe betrekking, omdat alleen hun algemene kennis en vaardigheden daar van waarde zijn. Een derde verklaring is de rol van de sociale zekerheid en dan vooral van de regelingen voor arbeidsongeschiktheid. Ouderen melden zich minder vaak ziek dan jongeren, maar als ze zich ziek melden dat zijn ze meestal langer ziek (Klein Hessink *et al.*, 2011). Door de loondoorbetaling bij de eerste twee jaar van arbeidsongeschiktheid lopen werkgevers een aanzienlijk risico bij het aannemen van oudere werknemers.

De waarneming dat bedrijven oudere werknemers niet zelden stimuleren om met pensioen te gaan toont op zichzelf al aan dat hun loon hoog is in vergelijking met hun productiviteit (Lazear, 2011). Immers, als de hierboven genoemde uitkomsten zouden zijn veroorzaakt doordat ouderen over specifieke kennis en vaardigheden beschikken, dan zou de werkgever de pensionering juist zo lang mogelijk willen uitstellen om zoveel mogelijk rendement op die kwaliteiten te maken. Daarnaast laten verschillende internationale studies zien dat de individuele productiviteit over de levensloop niet harder stijgt dan de individuele lonen (De Hek en Van Vuuren, 2011).

6.3. Beloning van doorwerken op latere leeftijd

Om de houdbaarheid van de verzorgingsstaat te waarborgen is het belangrijk dat werknemers zo lang mogelijk op productief blijven op de arbeidsmarkt. Werknemers dienen bereid te zijn om tijdens de loopbaan voldoende te investeren in gezondheid en scholing en indien nodig dienen ze bereid te zijn

⁸ Stel immers, dat een dergelijk groot percentage van de werkgevers er een 'verkeerde' perceptie op zou nahouden. Dan zouden er vast een paar werkgevers slim genoeg zijn om af te wijken van deze perceptie. Omdat deze bedrijven efficiënter zouden produceren, zouden zij hun concurrenten de baas zijn en de markt veroveren.

om van baan te veranderen⁹. Toch zal er voor iedere werknemer een moment komen waarop hij de arbeidsmarkt verlaat. In de moderne verzorgingsstaat gaat dit verlaten van de arbeidsmarkt vaak gepaard met het recht op een inkomensverzekering. Dat kan een pensioenuitkering zijn in het geval van het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Maar vaak is sprake van vervroegde uittreding via een regeling die daarvoor bedoeld is, of via een arbeidsongeschiktheids- of een werkloosheidsuitkering.

Deze sectie behandelt de regelingen voor vervroegde uittreding. Vervolgens gaat de sectie in op empirische resultaten die laten zien dat financiële prikkels belangrijk zijn, en dan vooral voor lage inkomens. Tot slot bespreekt de sectie de mogelijke rol van flexibele regelingen voor vervroegde uittreding¹⁰.

6.3.1. Doorwerken en regelingen voor vervroegde uittreding

Voor de meeste werknemers is arbeid noodzakelijk om een bepaalde levensstandaard te bereiken. Vanaf een bepaalde leeftijd zal een werknemer echter overwegen om te stoppen met werken. Dat kan zijn omdat hij voldoende gespaard heeft om de levensstandaard op peil te houden. Het kan ook zijn doordat de gezondheid onverwacht is achteruitgegaan, of doordat technologische vooruitgang en organisatorische veranderingen de functie overbodig maken¹¹. In een samenleving zonder regelingen voor vervroegde uittreding zou de werknemer voor de keuze staan om of door te werken, desnoods tegen een lager loon, of te stoppen met werken met een aanzienlijke verlaging van het welvaartsniveau.

Om werknemers te verzekeren tegen schokken, zoals een verslechterende gezondheid, kunnen regelingen voor vervroegde uittreding zinvol zijn. Die regelingen kunnen echter de financiële houdbaarheid van de verzorgingsstaat onder druk zetten. De overheid moet de maatschappelijke opbrengsten van doorwerken tot aan het pensioen afwegen tegen individueel verlies aan welzijn bij werknemers die dat niet meer zo goed kunnen opbrengen.

Regelingen voor vervroegde uittreding kunnen zinvol zijn, maar ze dienen wel een prikkel te bevatten om toch door te gaan met werken. Over het algemeen

⁹ Zie SZW (2011) voor een discussie over duurzame inzetbaarheid.

¹⁰ Regelingen voor arbeidsongeschiktheid zijn ook van belang, maar sinds de recente hervormingen betreffen de beleidsthema's vooral de instroom van jongeren en de werkgelegenheid onder gedeeltelijk arbeidsongeschikten.

¹¹ Bij gezondheid gaat het om een objectief moeilijk vast te stellen achteruitgang, in het geval van een objectief meetbaar gezondheidsprobleem heeft de werknemer toegang tot de regelingen voor arbeidsongeschiktheid.

hebben werknemers een voorkeur voor een stabiel inkomen en daarmee hebben ze behoefte aan inkomensverzekering. Voor objectief vast te stellen gebeurtenissen, zoals werkloosheid en ernstige arbeidsongeschiktheid, zijn dergelijke verzekeringen zinvol. Het inkomensrisico is voor de werknemer aanzienlijk en de werknemer kan de kans op een dergelijke gebeurtenis niet of nauwelijks te beïnvloeden zodat misbruik door strategisch gedrag een geringe rol speelt. Verzekeren is echter niet zinvol indien een gebeurtenis moeilijk objectief vast te stellen is, of als de werknemer gewoonweg zelf kan kiezen. Een verzekering in de vorm van vervroegde uittreding tegen bijvoorbeeld veroudering van kennis of een veranderende voorkeur voor vrije tijd zal niet houdbaar zijn omdat het gebruik hoog zal zijn.

De vraag is hoe een stelsel voor vervroegde uittreding ingericht kan worden dat enerzijds verzekering biedt tegen onverwachte maar moeilijk objectief vast te stellen gebeurtenissen, en dat anderzijds toch financieel houdbaar is. Een beleidsoptie is een regeling die niet genereus is zodat de regeling alleen gebruikt zal worden indien daar echt noodzaak toe is. De prikkels om te blijven werken kunnen de vorm aannemen van een actuariële aanpassing van de (pensioen-)uitkering in het geval van doorwerken. De hoogte van de minimale uitkering en omrekenfactor hangen af van de reactie van de werknemers; als het gebruik immers hoog wordt is het stelsel niet houdbaar¹².

6.3.2. *Empirie over regelingen voor vervroegde uittreding*

De huidige regelingen voor vervroegde uittreding bevatten een actuariële aanpassing van de uitkering bij doorwerken. De hervormingen van deze regelingen hebben ervoor gezorgd dat de impliciete belasting op doorwerken is veranderd van zeer hoog naar zeer laag¹³. Een stelsel zoals besproken in de vorige subsectie zou ook een financiële prikkel moeten bevatten om te blijven werken zodat alleen werknemers die het echt nodig hebben vervroegd stoppen met werken. De vraag is wie naar verwachting zullen blijven werken.

Het gebruik van een regeling voor vervroegde uittreding met een actuariële aanpassing zal in de eerste plaats afhangen van het optreden van onverwachte schokken en de zwaarte van het werk, maar daarnaast zal de financiële

¹² Het gaat om de afweging tussen financiële prikkels voor participatie en het belang van verzekering (Teulings, 2010). Volgens Cremer *et al.* (2004) dient de omrekeningfactor minder dan actuariel neutraal te zijn.

¹³ Zie De Vos en Kapteyn (2004) voor de voormalige hoge impliciete belasting op doorwerken. De verlaging van de impliciete belasting heeft een aanzienlijk effect op de participatie van ouderen (Euwals *et al.*, 2010).

beloning voor doorwerken vooral de lage inkomens aanmoedigen om te blijven werken. De algemene verwachting is dat de lage inkomensgroepen zwaarder werk en meer gezondheidsproblemen hebben en dat vooral zij gebruik zullen maken van regelingen voor vervroegde uittreding. Verdieners van hogere inkomens hebben vaak meer invloed op de inhoud van het werk, zodat langer doorwerken minder belastend en wellicht zelfs aantrekkelijk is. De financiële beloning voor doorwerken kan leiden tot een relatief laag gebruik van een regeling voor vervroegde uittreding door werknemers met een laag inkomen. Juist deze werknemers ondervinden namelijk een relatief hoog marginaal nut van inkomen. Een stijging van het inkomen maakt immers veel verschil voor hun levensstandaard, terwijl voor een werknemer met een hoog inkomen dezelfde stijging de levensstandaard slechts in geringe mate zal verbeteren. Onderzoek op basis van administratieve gegevens laat inderdaad zien dat werknemers met een laag inkomen sterker dan hoge inkomens reageren op een verandering in de financiële beloning voor doorwerken¹⁴.

Volgens de empirische resultaten beïnvloedt een regeling voor vervroegde uittreding het uittreedgedrag van werknemers met een hoog inkomen niet sterk, maar dat van werknemers met een laag inkomen wel. Het gedrag van werknemers met een hoog inkomen wordt bepaald door andere omgevingsfactoren, waarbij waarschijnlijk vooral persoonlijke omstandigheden en de inhoud van het werk een belangrijke rol spelen. Bij het gedrag van werknemers met een laag inkomen spelen financiële prikkels wel een belangrijke rol, vooral die met een redelijke gezondheid zullen gemotiveerd zijn om langer door te werken. Het uiteindelijke gebruik van een regeling voor vervroegde uittreding is echter moeilijk te voorspellen. Het hangt zeker ook in sterke mate af van verschillen in de zwaarte van het werk en de gevolgen van werken voor gezondheid.

6.3.3. *Regelingen voor flexibele uittreding*

Flexibele uittreding staat in de belangstelling omdat het wordt gezien als een middel om mensen te bewegen tot langer doorwerken. De regeling kan bestaan uit vermindering van het aantal gewerkte uren of een switch naar een minder veeleisende baan. Tegelijkertijd kan het inkomen worden aangevuld uit bijvoorbeeld het opgebouwde pensioen.

Recente ervaringen laten zien dat flexibele uittreding een positief effect kan hebben op het totale aantal gewerkte uren (Van Vuuren, 2011). Bij een flexibel stelsel zullen sommige werknemers hun uittreding vóór de

¹⁴ Zie Euwals en Trevisan (2011) voor resultaten voor de zorgsector.

oorspronkelijk geplande pensioendatum starten waardoor ze in totaal minder uren werken. Anderen zullen echter vanwege de mogelijkheid om 'af te bouwen' langer blijven doorwerken waardoor ze in totaal juist meer uren werken. In Zweden bestaat al enige ervaring met flexibele uittreding in combinatie met een flexibel pensioenstelsel. Men kan daar het aantal gewerkte uren met maximaal de helft verminderen, terwijl het inkomen kan worden aangevuld met een pensioenuitkering. De eerste ervaringen laten zien dat het saldo-effect op het aantal gewerkte uren positief is (Wadensjö, 2006). Het effect dat werknemers eerder beginnen met afbouwen wordt dus meer dan gecompenseerd door de vergemakkelijking voor werknemers om langer te blijven werken.

De mogelijkheid van een flexibele pensioenregeling heeft belangrijke voordelen. In deze sectie werd al eerder gememoreerd dat mensen met een slechte gezondheid een dergelijke pensioenregeling als vangnet kunnen gebruiken. Hetzelfde geldt voor mensen wier vaardigheden en kennis hun waarde verliezen. Een ander verzekeringsaspect is dat een vermogensschok kan worden opgevangen door uitstel van de pensioendatum. Wanneer er onverwacht een pensioenfondstekort optreedt en daardoor de pensioenuitkering verlaagd moet worden, dan biedt de mogelijkheid om langer te werken een uitweg om de pensioenuitkering op peil te houden. Een complicatie bij de aanpassing van de pensioendatum is dat de arbeidsmarkt voor ouderen nog niet goed functioneert. Wanneer een werknemer graag langer wil doorwerken is het nog maar de vraag of dit mogelijk is (zie sectie 6.3). Langer doorwerken kan bovendien betekenen dat de aard van de werkzaamheden verandert, met als mogelijk gevolg een neerwaartse aanpassing van het loon mee (sectie 6.2).

6.4. Conclusies

Om de houdbaarheid van de verzorgingsstaat te waarborgen is het bijna onvermijdelijk dat ouderen langer actief blijven op de arbeidsmarkt. Financiële prikkels spelen een belangrijke rol bij de beslissing om langer door te werken. De uitdaging voor beleid is om enerzijds ouderen die het aankunnen te prikkelen tot doorgaan en anderzijds ouderen die dat door onvoorzienne omstandigheden niet goed meer kunnen een redelijk alternatief te bieden. Daarbij dienen werkgevers bereid te zijn om ouderen in dienst te houden.

Dit hoofdstuk laat zien dat de arbeidsmarkt voor ouderen niet af is. Ten eerste kunnen werkgevers meer gestimuleerd worden om ouderen in dienst te nemen en te houden dan thans het geval is. Dit kan door het loon meer in overeenstemming te brengen met productiviteit. Dat wil overigens niet zeggen dat lonen in het geheel niet meer zouden mogen stijgen met verblijfsduur. Die stijging kan namelijk een instrument zijn om werknemers productief te houden. De vergrijzing en de verlenging van het werkzame leven zetten het huidige impliciete contract echter wel onder druk zodat aanpassing nodig kan zijn.

Ten tweede moet het voor werknemers lonen om langer te blijven werken, terwijl er tegelijkertijd een voorziening moet bestaan voor werknemers die worden getroffen door onvoorziene omstandigheden. Door de huidige actuariële omrekening van de pensioenrechten levert langer doorwerken een hoger pensioen op dan onder de oude regels het geval was. Deze maatregel is uiterst succesvol gebleken voor het verhogen van de arbeidsparticipatie van ouderen. De maatvoering biedt echter wellicht nog mogelijkheden voor verdere verbetering. De huidige regelingen zijn geheel actuarieel neutraal, en bieden daarmee wellicht een hogere beloning voor doorwerken dan noodzakelijk om arbeidsparticipatie te stimuleren. Dergelijke aspecten spelen momenteel een belangrijke rol bij de uitwerking van het pensioenakkoord en de mogelijke aanpassingen van de AOW.

Ten derde kunnen flexibele uittreding en deeltijdpensioen een mogelijkheid bieden om werknemers in staat te stellen geleidelijk de arbeidsmarkt te verlaten. Hierin kan een interessante beleidsoptie zijn gelegen voor werknemers die door onvoorziene omstandigheden worden getroffen. Aan de andere kant kunnen werknemers die hiertoe bereid en in staat zijn juist langer blijven doorwerken.

7. Werken aan langer doorwerken¹

Harry van Dalen (NIDI, UvT) en Kène Henkens (NIDI)

7.1. Inleiding

Langer doorwerken wordt vaak voorgesteld als een verandering waarvan iedereen alleen maar profiteert, maar hoe staat het in de praktijk met de wil van de oudere werknemer om langer te participeren op de arbeidsmarkt en wat doet de werkgever om dit te bewerkstelligen? En is er –mede onder invloed van veranderende financiële prikkels maar ook veranderde vermogens- en inkomensomstandigheden– een toenemend animo bij werknemers om langer door te werken? Noch de hervormingen in het pensioensysteem en de fiscale behandeling ervan, noch de financiële crisis zullen werknemers onberoerd hebben gelaten. De grote vraag is natuurlijk in welke richting en hoe sterk de werknemers beïnvloed worden. In deze bijdrage wordt langer doorwerken bezien vanaf de werkvloer, waarbij nadrukkelijk de visie van de werknemer en de werkgever naast elkaar worden gepresenteerd.

De hierbij gebruikte gegevens komen uit twee bronnen. Voor het onderzoek naar de houding en het personeelsbeleid van werkgevers wordt gebruik gemaakt van data verzameld in het kader van het project Activating Senior Potential in Ageing Europe (ASPA) dat gecoördineerd werd door het NIDI en de Universiteit Utrecht. In acht Europese landen zijn in 2009 gegevens verzameld bij werkgevers. Voor Nederland zijn gegevens verzameld bij meer dan 1.000 organisaties. In de andere participerende landen, te weten, Duitsland, Frankrijk, Verenigd Koninkrijk, Denemarken, Zweden, Italië en Polen zijn bij circa 6.000 organisaties gegevens verzameld. Om het gedrag en de ideeën van Nederlandse werkgevers te spiegelen aan het gedrag en de ideeën van werknemers binnen organisaties zijn er gegevens over werknemers in april en mei 2011 door het NIDI verzameld via het CentERpanel. Het CentERpanel is gebaseerd op een representatieve steekproef uit de Nederlandse bevolking van 16 jaar en ouder en bevat rond 2.200 respondenten.

¹ Deze bijdrage voor een groot deel gebaseerd op werk dat verricht is in het kader van een subsidie van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en ASPA (Activating Senior Potential in Ageing Europe), een UE subsidie in het kader van 7th Framework.

De structuur van deze bijdrage is eenvoudig. Allereerst worden de verwachtingen van werkgevers en werknemers over de gevolgen van vergrijzing naast elkaar gezet (par. 7.2). Vervolgens worden de door werkgevers gehanteerde maatregelen, om langer doorwerken van hun personeel te stimuleren (par. 7.3) en de intenties van werknemers om langer door te werken (par. 7.4) geconfronteerd. Als laatste element wordt het personeelsbeleid onder de loep genomen: wat bieden werkgevers aan en in welke mate maken werknemers er gebruik van? (par. 7.5)

7.2. Verwachtingen over vergrijzing op de werkvloer

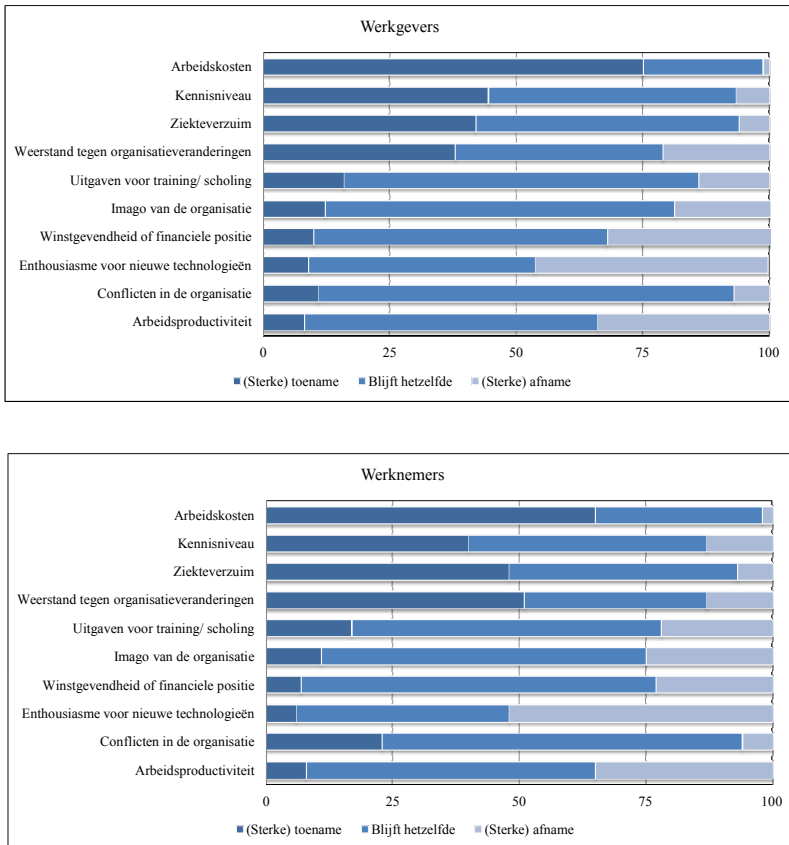
We starten met de vraag hoe werknemers de consequenties van een verouderend personeelsbestand zien en vergelijken hun visie op de zaak met die van Nederlandse werkgevers. Een eerste blik op *figuur 7.1* leert dat beelden van werkgevers en werknemers tot op grote hoogte overeenkomen. Tegenover toenemende arbeidskosten zien beide groepen een toenemend kennisniveau binnen de organisatie. Een meerderheid van zowel werknemers als werkgevers verwacht geen verandering van de productiviteit als gevolg van een vergrijzend personeelsbestand. Ook wat betreft de meeste andere factoren zoals het imago van de organisatie of haar winstgevendheid valt op dat een meerderheid meent dat vergrijzing geen negatieve of positieve invloed zal hebben. Uitzonderingen daarop zijn het enthousiasme voor nieuwe technologie en weerstanden tegen verandering. De verwachting is overwegend dat weerstanden tegen veranderingen zullen toenemen en enthousiasme voor nieuwe technologie zal afnemen.

7.3. Wat doet de werkgever om langer doorwerken mogelijk te maken?

De werkgever verwacht vooral een stijging van de arbeidskosten en gelijkblijvende of dalende productiviteit. Een open vraag is of deze verwachting consequenties heeft voor de positie van de oudere werknemer. In deze paragraaf wordt stilgestaan bij feiten rond de werving en het behoud van oudere werknemers. Met andere woorden, wat doen Europese werkgevers op dit moment om werknemers langer aan het werk te houden en hoe valt de vergelijking van Nederlandse werkgevers met hun buitenlandse collega's uit?

Tabel 7.1 biedt een overzicht van het personeelsbeleid gericht op langer doorwerken, waarbij de landen zijn gerangschikt naar mate van inactiviteit.

Figuur 7.1. Consequenties van een verouderend personeelsbestand, werkgevers versus werknemers, Nederland



Noot: De vragen waarop het materiaal is gebaseerd luiden: '(voor Nederlandse werkgevers): Als de gemiddelde leeftijd van uw personeel toeneemt met vijf jaar, wat zal het effect dan zijn op...?'; (en voor Nederlandse werknemers): 'Wij willen nu een vraag stellen over de organisatie waar u werkt: Als de gemiddelde leeftijd van het personeel toeneemt met vijf jaar, wat zal het effect dan zijn op'.

Werkgevers is gevraagd om aan te geven in welke mate het beleid gericht is op de bevordering van de arbeidsdeelname van oudere werknemers. We hebben daarbij een onderscheid gemaakt tussen beleid gericht op het werven van oudere werknemers of van werknemers die reeds met pensioen zijn en beleid gericht op het behoud van zittende oudere werknemers. De onderste twee regels in de tabel geven voor elk land het aandeel van de werkgevers aan dat actief is op het punt van alle genoemde maatregelen, respectievelijk het aandeel werkgevers dat geen van de genoemde maatregelen in de praktijk brengt.

De eerste conclusie is dat de overgrote meerderheid van de West-Europese werkgevers inactief is. Het land waar werkgevers de meeste activiteit ontwikkelen is uitgerekend een Oost-Europees land: Polen. Geheel toevallig is deze uitkomst nu ook weer niet omdat Polen een land is dat kampt met een sterke vergrijzing en bevolkingskrimp die niet alleen voortkomt uit een daling van de natuurlijke bevolkingsgroei maar vooral ook door de emigratie. Het valt direct op dat wat de inactiviteit betreft Italië en Nederland bij de koplanden horen. In beide landen geeft (meer dan) driekwart van de onderzochte werkgevers aan geen inspanningen te verrichten gericht op langer doorwerken. Dat is opvallend omdat beide landen uitersten vormen ten aanzien van demografisch bewustzijn. Italiaanse werkgevers zijn in hoge mate onbekommerd over de gevolgen van vergrijzing en bevolkingskrimp voor de nationale arbeidsmarkt terwijl Nederlandse werkgevers ongeveer de gemiddelde Europese bezorgdheid tentoonspreiden.

Wanneer we kijken naar de maatregelen die werkgevers wel nemen, dan valt op zij de meeste activiteit ontwikkelen door werknemers te stimuleren door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Het feit dat deze institutioneel bepaalde pensioenleeftijden uiteenlopen zou voor een deel kunnen verklaren waarom de activiteit in Frankrijk (met een lage pensioenleeftijd) veel hoger is dan in bijvoorbeeld Nederland. Ook heeft in elk van de onderzochte landen het werven van ouderen een lagere prioriteit dan het behoud van zittende werknemers. De pensioengerechtigde leeftijd vormt evenwel een duidelijke (normatieve) barrière: werving noch behoud komt na die leeftijd veelvuldig voor.

7.4. Wat is de werknemer van plan?

De geringe inspanningen van de werkgever op het terrein van langer doorwerken maken duidelijk dat ontwikkelingen in arbeidsparticipatie op

Tabel 7.1. *Werving en behoud van oudere werknemers in Europa (percentage van werkgevers dat een maatregel toepast), 2009*

	Italië	Nederland	Zweden	Denemarken	Duitsland	Frankrijk	Polen
Stimulering doorwerken tot pensioengerechtigde leeftijd	11	17	27	34	26	40	40
Stimulering werken tot na pensioengerechtigde leeftijd	5	8	15	18	7	8	26
Werven oudere werknemers	2	10	12	16	22	11	15
Werven van werknemers die al met pensioen zijn	3	4	7	8	17	10	38
Alle bovenstaande maatregelen	0	0	2	2	3	1	5
Geen enkele van de bovenstaande maatregelen	82	75	66	57	56	54	39

Bron: ASPA, werkgeversonderzoek (2009).

hoge leeftijd vooral afhangen van de initiatieven en mogelijkheden die de werknemer ziet. Tot op welke leeftijd ziet men zich goed functioneren op de arbeidsmarkt.

Leeftijdsnormen

Een continu terugkerende vraag is of werknemers niet te vroeg uittreden uit de arbeidsmarkt of dat werknemers wellicht juist te lang doorwerken. Deze vragen zijn niet alleen van belang voor organisaties die zich bekommeren om hun financiële positie, maar zij zijn ook van belang voor hervormingen op het terrein van pensioen en werk. De acceptatie van bijvoorbeeld plannen tot verhoging van de pensioenleeftijd is voor een groot deel afhankelijk van deze leeftijdsnormen. *Tabel 7.2* brengt in een notendop samen hoe werkgevers en verschillende categorieën werknemers denken over werken op hoge leeftijd.

De werkgevers leggen de lat voor het vertrek van de arbeidsmarkt aanzienlijk hoger dan werknemers: de werkgevers vinden 59 jaar ‘te jong’ om definitief met pensioen te gaan, terwijl werknemers de grens bij 56 leggen. Met andere woorden, de VUT-leeftijden in het interval 57-60 jaar die vroeger

Tabel 7.2. Leeftijdsnormen werknemers en werkgevers over moment van pensioneren, Nederland

	Te jong om definitief met pensioen te gaan?	Te oud om 20 uur of meer per week te werken?
Werkgevers	59,0	66,2
Werknemers	56,0	66,2
Zelfstandigen	56,2	69,4
Werknemers naar opleiding		
Laag	56,5	65,0
Midden	55,8	65,5
Hoog	56,1	67,9

Noot: de vragen waarop de resultaten gebaseerd zijn luiden voor Nederlandse werkgevers en werknemers: ‘Op welke leeftijd vindt u een persoon in het algemeen te jong om definitief met pensioen te gaan?; Op welke leeftijd vindt u een persoon te oud om 20 uur of meer per week te werken?’.

Bron: ASPA, werkgeversonderzoek (2009) en NIDI, werknemersonderzoek (2011).

redelijk vaak voorkwamen worden anno 2011 door werknemers nog wel als acceptabele pensioenleeftijden gezien, maar door werkgevers niet meer.

Ten aanzien van de bovengrens van een loopbaan liggen de meningen van werknemer en werkgevers op één lijn. Beide zien de leeftijd van 66 jaar als een grens waar men te oud is om 20 uur of meer te werken. Er is wel een duidelijk opleidingsverschil merkbaar onder werknemers: de hoger opgeleiden leggen de grens ongeveer drie jaar hoger dan de lager opgeleiden. Alleen de zelfstandigen zijn van mening dat die grens veel hoger ligt, namelijk 69 jaar. Men kan er slechts over speculeren waarom dit verschil zo groot is. Een mogelijke reden zou kunnen zijn dat zelfstandigen in hoge mate het eigen werktempo kunnen bepalen of werkomstandigheden hebben die maken dat een werkweek van 20 uur of langer makkelijker op te brengen is. Een andere reden kan zijn dat de cijfers een afspiegeling vormen van de huidige uittredingspraktijk waarin zelfstandigen (veel) langer doorwerken dan werknemers in loondienst.

Spanningen

Pensioneringsplannen van individuele werknemers kunnen op gespannen voet staan met de leeftijd waarop men nog goed kan functioneren binnen het eigen beroep. Zoals blijkt uit *tabel 7.3* willen werknemers gemiddeld op de leeftijd van 63 jaar stoppen met werken en dit komt wonderwel overeen met de leeftijd waarop respondenten die als werkgever aan het onderzoek hebben meegedaan met pensioen willen gaan. Over het algemeen is de gewenste pensioenleeftijd één tot twee jaar lager dan de leeftijd waarop men nog goed kan functioneren. Achter deze gemiddelden gaat echter wel wat variatie schuil. Ongeveer 20 procent van de werknemers ondervindt spanning, in die zin dat zij later willen stoppen dan op de leeftijd waarop zij nog goed kunnen functioneren. Een derde van de werknemers stopt precies op die bewuste leeftijd. En een kleine 50 procent stopt ver voordat het verwachte verval in functioneren optreedt.

De spanningen kunnen uiteraard ook op een andere manier optreden. Binnen de leeftijdsnormen is het aannemelijk dat de prikkels die van een pensioensysteem uitgaan, van invloed zijn op de beslissing om met pensioen te gaan. Dit blijkt overduidelijk uit de onderstaande *tabel 7.4*. Werknemers is gevraagd om voor een fictief pensioensysteem hun pensioenleeftijd te kiezen. De werknemers werd gevraagd een pensioenleeftijd te kiezen oplopend van 61 tot en met 70 jaar, waarbij het pensioenuitkeringspercentage oploopt van 45 tot en met 90 procent van het laatst verdiende loon. De prikkelende werking van het pensioensysteem schuilt er uiteraard in dat de pensioenuit-

Tabel 7.3. Leeftijd waarop werknemers met pensioen willen gaan en waarop men nog denkt goed te kunnen functioneren

	Op welke leeftijd wilt u stoppen met werken?	Tot welke leeftijd kan een werknemer in uw beroep goed functioneren?
<i>Werknemers</i>	62,7	64,4
Opleidingsniveau		
Laag	62,2	63,4
Midden	62,3	63,3
Hoog	63,2	65,7
Leeftijd		
<35 jaar	62,8	64,0
35-44	61,9	64,1
45-54	62,7	64,4
55-64	63,8	65,8

Noot: de vragen waarop de resultaten zijn gebaseerd luiden ‘Op welke leeftijd wilt u stoppen met werken?’; en: ‘Tot welke leeftijd kan een werknemer in uw beroep goed functioneren?’.

Bron: ASPA, werkgeversonderzoek (2009) en NIDI, werknemersonderzoek (2011).

kering met de uittredingsleeftijd stijgt. Uit de antwoorden komt naar voren dat de meeste werknemers hun pensioenleeftijd kiezen in de leeftijden van 65-67 jaar, waarmee men een uitkeringsniveau kan behalen van resp. 65-75 procent van het laatst verdiende netto loon. De mediane uittredingsleeftijd is 65-66 jaar.

De keuzes die men in een pensioensysteem maakt kunnen sterk afwijken van de gekozen pensioenleeftijden zonder financiële restricties of prikkels. Die spanning wordt in beeld gebracht door *figuur 7.2* waarin de cumulatieve percentages van uittreding worden gegeven voor het fictieve pensioensysteem en een alternatief systeem waarin totaal geen restricties gelden en werknemers eenvoudig gevraagd is ‘Op welke leeftijd zou u met werken willen stoppen?’ In dat laatste geval komt uit op een mediane leeftijd van ongeveer 63 jaar. De figuur laat duidelijk zien dat pensioenkeuze in een systeem zonder restricties of prikkels veel lager uitkomt dan in een systeem waar die prikkels en restricties wel gelden. Het aanzetten tot langer doorwerken is in feite een proces dat zich altijd voltrekt zolang prikkels duidelijk werkzaam zijn. De ‘geprikkelde’ werknemer zal altijd in zijn keuze altijd hoger uitkomt dan in een systeem zonder restricties. Dat een en ander in de praktijk niet altijd zo duidelijk tot uitdrukking komt, kan liggen aan het feit dat overheid of werkgever de prikkels neutraliseert waardoor vervroegd

Tabel 7.4. Keuze voor moment van pensioneren in een gestileerd pensioensysteem, Nederland

<i>Vraag: welke pensioenleeftijd kiest u?</i>			
Leeftijd	Pensioenuitkering (als % laatst verdiende netto loon)	Percentage	Cumulatief
61	45	5	5
62	50	6	11
63	55	3	14
64	60	4	18
65	65	20	38
66	70	20	58
67	75	19	77
68	80	14	91
69	85	2	93
70	90	7	100
Totaal		100	

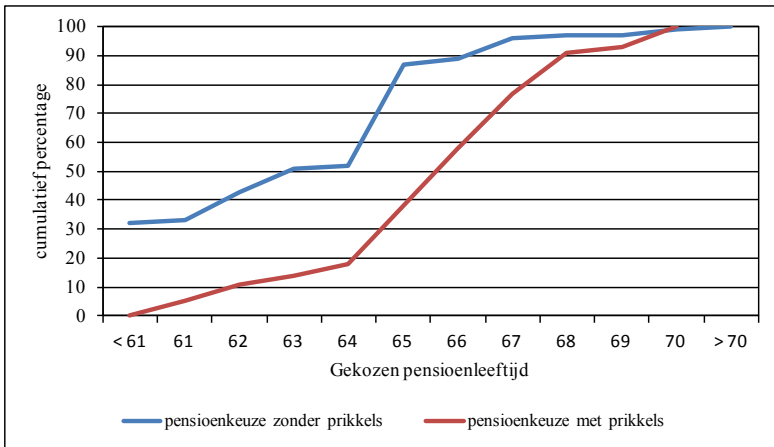
Bron: NIDI, werknemersonderzoek (2011).

uittreden wel weer mogelijk is. Ook kan het zijn dat werknemers in kwestie niet precies begrijpen hoe het pensioensysteem in elkaar steekt en zich laten leiden door gewoontes of sociale normen.

Een aanwijzing in de richting van normgedrag is gelegen in de bevinding dat werknemers zich richten op een pensioenleeftijd waarbij een uitkeringsniveau hoort van 70-85 procent van het laatste netto loon. Dit is conform hetgeen werd gevonden in eerder onderzoek waarbij fictieve uittreddingsregimes werden voorgelegd (Van Dalen en Henkens, 2002). In die regimes werd dit uitkeringsniveau overigens gehaald bij veel lagere uittreddingsleeftijden (62-63 jaar). De huidige cijfers doen vermoeden dat om het gewenste uitkeringsniveau te halen werknemers bereid zijn veel langer door te werken dan tot op heden gebruikelijk is.

Bij het beoordelen van dergelijke pensioenplannen en leeftijdsnormen dient men te bedenken dat normen over de tijd kunnen verschuiven en ook daadwerkelijk zijn verschoven. Ter illustratie, de leeftijd waarop werknemers in 2002 de arbeidsmarkt wilden verlaten bedroeg 58,7 jaar (Van Dalen en Henkens, 2004, blz. 42). Zoals we in tabel 7.2 zien is die gewenste leeftijd vier jaar hoger komen te liggen in negen jaar tijd. Hetzelfde geldt voor de

Figuur 7.2. Gekozen pensioenleeftijd in twee regimes (met en zonder prikkels)



Bron: NIDI, werknemersonderzoek (2011).

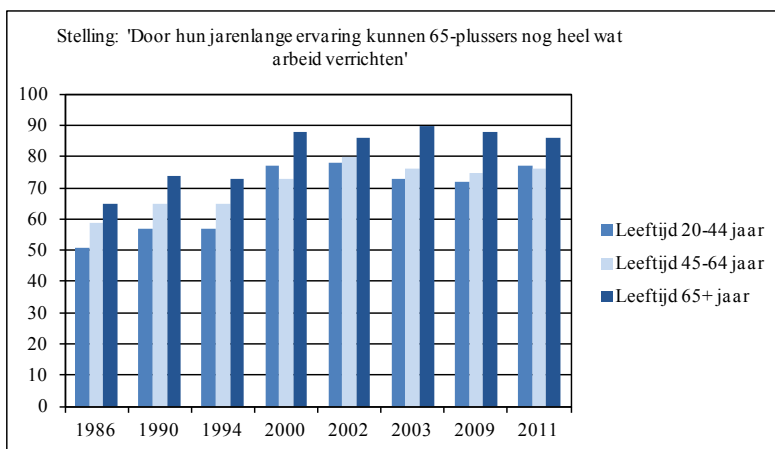
leeftijd tot welke men goed denkt te kunnen functioneren. Die bedroeg in 2002 62,9 jaar en in 2011 is deze toegenomen naar 64,4 jaar.

De verschuiving van normen wordt nog duidelijker wanneer men het referentiepunt verder weg in de tijd legt. *Figuur 7.3* brengt in beeld hoe de Nederlandse bevolking staat tegenover het arbeidspotentieel van 65-plussers. Vooral gedurende de jaren negentig heeft de mening dat 65-plussers nog wat voor de arbeidsmarkt kunnen betekenen, aan populariteit gewonnen.

7.5. Personeelsbeleid: investering in oudere werknemers?

Uit paragraaf 7.2 kwam naar voren dat zowel werknemers als werkgevers vinden dat een vergrijzing op de werkvloer vooral gepaard gaat met een kloof tussen de arbeidskosten en de arbeidsproductiviteit. Ogenscheinlijk tempert deze kloof de bereidheid tot het werven of behouden van oudere werknemers, maar tegelijkertijd zou men verwachten dat die kloof werkgevers en werknemers aanzet tot corrigerend optreden, bijvoorbeeld door scholing te stimuleren om de productiviteit van werknemers te verhogen en/of demotie als middel om de beloning neerwaarts bij te stellen. Hieronder geven werkgevers en werknemers aan wat zij in de praktijk doen om langer doorwerken mogelijk te maken.

Figuur 7.3. Ontwikkeling in opvattingen over arbeidspotentieel van 65-plussers



Bron: NIDI.

Wat doen werkgevers?

Uit de cijfers in tabel 7.5 blijkt dat dergelijke maatregelen door Nederlandse werkgevers het minst worden toegepast. Slechts 8 procent van de werkgevers heeft opleidingsplannen voor ouderen, in vergelijking met 20 procent van de Europese werkgevers. Ook demotie wordt nauwelijks toegepast: door drie procent van de werkgevers in Nederland en door zeven procent bij de Europese collega's.

De lage cijfers voor scholingsinspanningen ten aanzien van ouderen kunnen echter een onderschatting zijn van de feitelijke plaatsvindende scholing. Een meerderheid van de ondervraagde werkgevers –met uitzondering van Italiaanse werkgevers– geeft aan dat werknemers van alle leeftijden gedurende hun loopbaan doorlopend worden bijgeschoold. Die bereidheid tot investeren wordt ook nog eens onderstreept door een andere uitkomst uit het onderzoek. Werkgevers werd gevraagd om te reageren op de stelling dat men beter in jongere dan in oudere werknemers kan investeren. Hoewel men bij dit soort stellingen enige politieke correctheid, *c.q.* sociale wenselijkheid in de reactie niet kan uitsluiten, is het een opvallend gegeven dat in elk van de landen de meerderheid van de werkgevers het oneens is met deze stelling en geen reden ziet om op basis van het leeftijdsargument niet te investeren in oudere werknemers.

Tabel 7.5. Maatregelen die organisaties nemen om oudere werknemers te behouden, Nederland versus Europa (percentages werkgevers dat stelt dat maatregel wordt toegepast)

Maatregelen	Nederland	Europa (exclusief Nederland)
Flexibele werktijden	32	30
Vervroegd pensioen	32	17
Extra verlofmogelijkheden voor oudere werknemers	31	14
Parttime pensioen	29	21
Ergonomische maatregelen	28	26
Voortdurende loopbaanontwikkeling	25	21
Taakverlichting voor oudere werk- nemers	25	16
Bevordering interne baanmobiliteit	16	21
Opleidingsplan voor oudere werk- nemers	8	20
Teruggang in functie en salaris (demotie)	3	7

Bron: ASPA, werkgeversonderzoek (2009).

Wanneer we de cijfers voor Nederland vergelijken met die voor de andere landen, dan valt vooral op dat binnen Nederlandse organisaties personeelsbeleid dat kan worden getypeerd als ontziebeleid duidelijk vaker voorkomt dan in andere Europese landen. Extra verlof voor oudere werknemers en taakverlichting komen in Nederland veel vaker voor. Ook het gebruik van parttime pensioen is gebruikelijker.

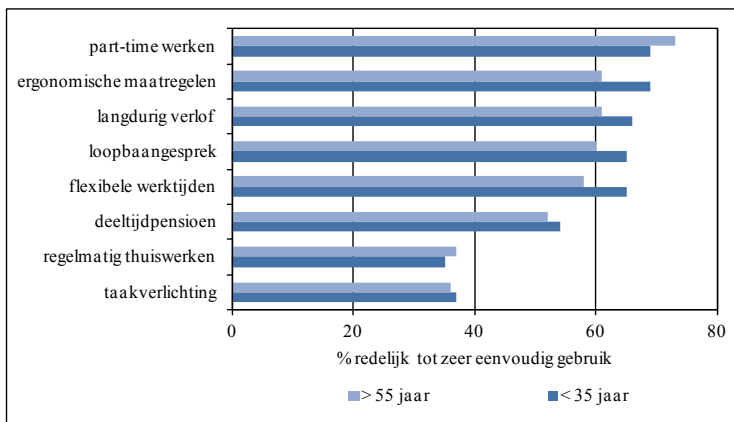
Wat doen werknemers?

Aan werknemers werd de vraag voorgelegd hoe eenvoudig het is van verschillende faciliteiten gebruik te maken in de eigen arbeidsorganisatie. De lijst met voorgelegde maatregelen bevat zaken die expliciet tot het ouderenbeleid behoren zoals deeltijdpensioen, maar ook zaken die voor jongere leeftijdsgroepen relevant zijn zoals mogelijkheden tot parttime werken en flexibele werktijden. De cijfers voor alle leeftijden tezamen leren dat een meerderheid van de Nederlandse werknemers personeelsmaatregelen als toegankelijk ervaart (zie *figuur 7.4*). Bijna 70 procent van de ondervraagden meent dat het relatief makkelijk is om parttime te gaan werken. Zes op de tien ondervraagden zeggen dat het in de organisatie eenvoudig is om langdurig verlof te krijgen, een gesprek over de loopbaanontwik-

keling te voeren of ergonomische maatregelen doorgevoerd te krijgen die de gezondheid ten goede komen. De meeste restricties ervaren werknemers wanneer het gaat om verlichting van taken en thuiswerken.

Achter de getoonde cijfers gaat een grote variatie schuil in antwoorden, in het bijzonder tussen respondenten die werkzaam zijn in kleinere organisaties en respondenten in grote organisaties. Een van de voor de onderhavige studie meest relevante verschillen vinden we bij de mogelijkheden voor deeltijdpensioen. Tweederde van de respondenten die werkzaam zijn in organisaties met minder dan tien werknemers acht het onmogelijk om met deeltijdpensioen te gaan. In organisaties met meer dan 200 werknemers is het overeenkomstige percentage slechts 12. Grote verschillen vinden we ook in de gepercipieerde toegang tot andere faciliteiten die te maken hebben met een vermindering van het aantal te werken uren. In organisaties met meer dan 200 werknemers acht maar 5 procent langdurig verlof onmogelijk. Het overeenkomstige percentage in organisatie met minder dan 10 werknemers is niet minder dan 50. Ook wat betreft de implementatie van ergonomische maatregelen lijkt het voor kleine organisaties veel lastiger om maatwerk te leveren: 40 procent van de werknemers acht aanpassingen onmogelijk,

Figuur 7.4. Eenvoud van gebruik van onderdelen van het personeelsbeleid volgens Nederlandse werknemers



Noot: De vraag waarop de uitkomsten is gebaseerd luidt 'Nederlandse werknemers: Hoe eenvoudig is het om binnen uw organisatie gebruik te maken van de volgende faciliteiten?'.

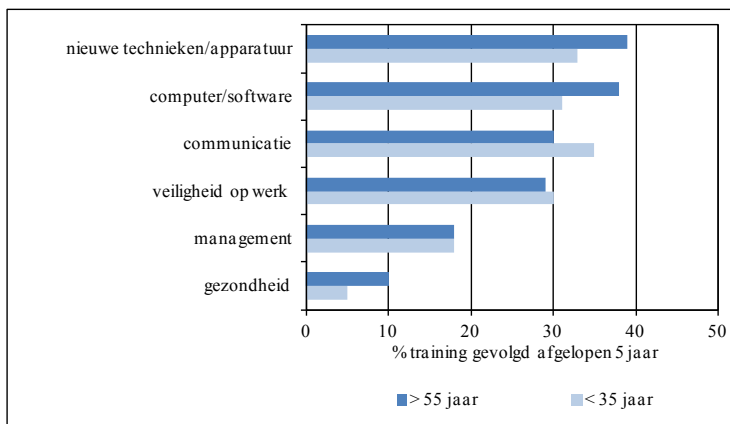
Bron: NIDI, werknemersonderzoek (2011).

terwijl dit bij de grote organisaties maar 4 procent is. De door werknemers gepercipieerde mogelijkheden voor flexibele werktijden, thuiswerken en taakverlichting vertonen weinig of geen samenhang met de grootte van de organisatie.

Een onderdeel dat niet direct bevraagd is in de lijst van personeelsbeleidsmaatregelen is het gebruik van scholingsmogelijkheden. Met het oog op langer doorwerken is deze component zeer belangrijk omdat scholing de verwachte daling van productiviteit of de zwakkere kanten van oudere werknemers kan compenseren. Scholing is echter zo divers van aard en vorm dat we een separate vraag aan werknemers hebben gesteld over de mate waarin zij de afgelopen vijf jaar gebruik hebben gemaakt van de door de werkgever beschikbaar gemaakte mogelijkheden. *Figuur 7.5* geeft in beknopte vorm weer hoe de mate van gebruik verdeeld is over jonge en oudere werknemers. De meest opvallende uitkomst is dat de intensiteit van cursussen of scholing in geen van de leeftijdsgroepen erg groot is. De jongere werknemers maken weliswaar intensiever gebruik (38 à 39 procent van de werknemers jonger dan 35 jaar) van het verwerven van kennis van informatie- en communicatietechnologie, maar de oudere werknemers (55 jaar of ouder) blijven met 31 à 33 procent niet veel achter.

Formele scholing is slechts een van de kanalen waarlangs kennisoverdracht plaats vindt. Onderzoek onder oudere werknemers in Duitsland (Zwick, 2011) laat bijvoorbeeld zien dat die groep juist behoefte heeft aan informele scholingskanalen waarbij het leren gericht is op direct toepasbare en voor het werk relevante problemen. Dergelijke kanalen bieden volgens de werknemers zelf dan ook een hoger rendement dan de formele scholingskanalen. Formele scholing wordt door oudere werknemers als weinig effectief gezien en de conclusie van Zwick is dan ook dat er geen goede match is tussen wat bedrijven aan scholing aanbieden en waar werknemers behoefte aan hebben. Aan de werkgevers is gevraagd om aan te geven hoe groot het belang van verschillende typen van leren is binnen hun organisatie (zie *figuur 7.6*). In de figuur gaat het om het percentage werkgevers dat de verschillende typen kennisverwerving in hoge mate van belang acht. Daar komt overduidelijk uit naar voren dat learning-by-doing de belangrijkste vorm van kennisverwerving is (met 73 procent), gevolgd door formele cursussen (met 48 procent). Gezien het feit dat deze laatste vorm van kennisverwerving door 48 procent van de werkgevers in hoge mate van belang wordt geacht, is een score tussen de 31 en 39 procent deelname (zie *figuur 7.5*) aan cursussen die een van 'harde' kwaliteiten (betreffende nieuwe technieken en computer en software) van werknemers verstevigen een goede score.

Figuur 7.5. Mate van gebruik van scholingscursussen gericht op verschillende onderwerpen in de afgelopen vijf jaar, jonge en oudere werknemers



Noot: De vraag waarop de uitkomsten is gebaseerd luidt ‘Welke van de volgende typen training hebt u in de afgelopen vijf jaar gevolgd via uw werkgever?’.

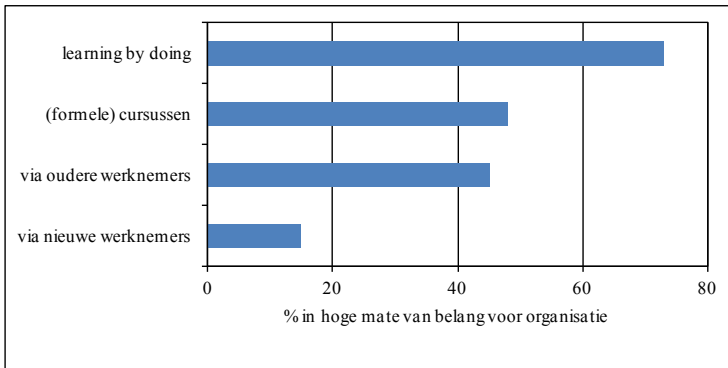
Bron: NIDI, werknemersonderzoek (2011).

Wellicht nog belangrijker in de discussie over de vergrijzing is dat een vaak vergeten kenniscomponent bestaat uit de kennisoverdracht door oudere werknemers aan jongere collega's, bijvoorbeeld via begeleiding van nieuwelingen in het bedrijf. Het belang van deze vorm van kennisoverdracht doet nauwelijks onder voor die van formele cursussen. Kennisoverdracht van oud naar jong is in ieder geval in de ogen van de werkgevers veel belangrijker dan de kennis die een organisatie binnenstroomt via nieuwe werknemers.

7.6. Conclusies

Wat zijn de plannen en verwachtingen van de Nederlandse werknemer ten aanzien van zijn loopbaan? Is er –mede onder invloed van veranderende financiële prikkels maar ook veranderde vermogens- en inkomensomstandigheden– een toenemend animo bij werknemers om langer door te werken? Maar vooral ook, botsen in tijden van vergrijzing de plannen en verwachtingen van de werknemers ten aanzien van hun loopbaan met de plannen van werkgevers? Met die vragen in het achterhoofd hebben wij getracht een beeld te schetsen. De volgende grote lijnen vallen te ontwaren.

Figuur 7.6. Het belang van typen kennisverwerving voor de eigen organisatie, volgens Nederlandse werkgevers



Noot: De vraag waarop de uitkomsten is gebaseerd luidt ‘In welke mate zijn de volgende vormen van leren belangrijk in uw organisatie?’.

Bron: ASPA, werkgeversonderzoek (2009).

Allereerst valt het op dat de beelden van werkgevers en werknemers over de gevolgen van vergrijzing voor hun organisatie tot op grote hoogte overeenkomen. Een meerderheid van zowel werknemers als werkgevers verwacht geen verandering van de productiviteit als gevolg van een vergrijzend personeelsbestand. Het belangrijkste gevolg van de vergrijzing wordt verwacht op het terrein van de arbeidskosten: 75 procent van de werkgevers en 65 procent van de werknemers verwachten een toename van de arbeidskosten. En over het geheel genomen ziet men vooral een gat ontstaan tussen arbeidskosten en productiviteit als gevolg van vergrijzing.

Een tweede grote lijn is dat ontwikkelingen en normen over leeftijd en werk aan het verschuiven zijn. Leeftijdsnormen over pensionering en langer doorwerken zijn in beweging. De acceptatie van het werken na de leeftijd van 65 jaar is in de loop van de jaren aanmerkelijk gegroeid. Een vergelijking over de tijd leert voorts dat, om het gewenste uitkeringsniveau te halen, werknemers bereid zijn veel langer door te werken dan tot op heden gebruikelijk is. Negatieve vermogensontwikkelingen kunnen dit proces nog versterken, hetgeen tot een probleem kan leiden als men langer doorwerkt dan de leeftijd waarop men verwacht nog goed te kunnen functioneren. Momenteel voelt 20 procent van de werknemers deze spanning. De meeste werknemers willen uittreden voordat het verwachte verval in functioneren optreedt. Uiteraard zijn zij hierin subjectief en kunnen de aangegeven leeftijden verschuiven over de jaren.

Een derde grote lijn is dat het beleid van werkgevers nog maar in beperkte mate is afgestemd op een vergrijzend personeelsbestand. Langer doorwerken wordt maar in zeer beperkte mate gestimuleerd en er wordt nog weinig gedaan om een mogelijk gat te dichten tussen de arbeidskosten en de productiviteit van oudere werknemers. Het blijft uiteraard de vraag hoe organisaties daar het beste op zouden kunnen reageren. Indien uitsluitend naar formeel personeelsbeleid wordt gekeken dan blijkt dat maatregelen als demotie en het gebruiken van een opleidingsplan voor oudere werknemers spaarzaam worden toegepast. In andere Europese landen wordt meer beleid op dit specifieke terrein gevoerd. Het Nederlandse personeelsbeleid laat zich vooralsnog vooral kenmerken door formele ‘ontziemaatregelen’.

Tot slot een relativerende constatering. De grote vraag is of en in welke mate informeel personeelsbeleid een rol speelt binnen organisaties. Informatie hierover is schaars en vaak moeilijk vergelijkbaar. Uit ons onderzoek komt echter naar voren dat werkgevers bijvoorbeeld learning-by-doing als veruit de belangrijkste bron van kennisverwerving zien binnen de eigen organisatie. Achter de officiële cijfers van scholing en beleid kan dus nog een ontwikkeling schuil gaan die de komende jaren van groot belang kan zijn om de veranderingen van een vergrijzende arbeidsmarkt goed te kunnen begrijpen.

8. De economie van zware beroepen: een verkenning¹

Lex Borghans (UvM) en Bas ter Weel (CPB)

Deze bijdrage levert een kader om na te denken over zware beroepen en een aanzet voor een beleidsdiscussie op basis van economische mechanismen en een economische theoretische onderbouwing. Gesteld wordt dat er een compenserend loonverschil nodig is om mensen over te halen een zwaar beroep te kiezen. De reden hiervoor is dat een werknemer met slijtage wordt geconfronteerd of moet overstappen naar licht werk met verlies aan kennis en ervaring als gevolg. Degenen die zwaar werk verkiezen gaan korter naar school en maken meer uren in hun jonge jaren. Ze gaan ook eerder met pensioen in vergelijking met mensen die lichter werk verrichten. De beleidsdiscussie kan zich richten op flexibele uittreding, de keuze voor zwaar werk in relatie tot de overheidsfinanciën, de vraag of mensen werkelijk kiezen voor een zwaar beroep en de consequenties kunnen overzien en de rol van training om mensen de mogelijkheid geven om te switchen van een zwaar naar een lichter beroep².

8.1. Inleiding

‘Zware beroepen’ spelen een belangrijke rol in de discussie over de verhoging van de pensioenleeftijd. De gedachte is dat zware beroepen vooral belastend zijn voor ouderen. Mensen met een zwaar beroep stoppen daarom eerder met werken, terwijl de gedachte is dat iedereen langer zal moeten blijven werken en de AOW-leeftijd in stappen omhooggaat richting 70. Onder de noemer van duurzame inzetbaarheid hebben verschillende adviesorganen, experts en politici oplossingen geopperd om mensen met een zwaar beroep

¹ We danken Frans van Erp, Rob Euwals, Bertholt Leeftijk, Daniel van Vuuren en deelnemers aan een CPB Policy Seminar voor input en feedback op een eerdere versie van dit onderzoek.

² In 2009 is geopperd dat werknemers die gedurende 30 jaar een zwaar beroep hebben uitgeoefend tijdig een ‘reëel alternatief’ krijgen aangeboden van hun werkgever. Als de werkgever dit niet biedt, dan wordt hij verplicht om het financieel mogelijk te maken dat de werknemer op 65 stopt met werken. Deze financiële compensatie wordt fiscaal mogelijk gemaakt door de omkeerregel. Het begrip zwaar beroep is in het voorstel niet sluitend gedefinieerd. Werknemers met ‘relatief hoge’ blootstelling aan risico’s en met een ‘fors bovengemiddelde’ kans op arbeidsongeschiktheid kunnen tot de zware beroepen worden gerekend. Deze beide kwalificaties zijn subjectief. De invulling hangt af van de sociale partners en de politiek. Zie bijvoorbeeld CPB (2009) voor een analyse van dit voorstel van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

te stimuleren toch langer te werken of te compenseren voor het verrichten van zwaar werk. Sommigen pleiten daarbij voor het handhaven van de huidige regels voor mensen met een zwaar beroep zodat ze eerder kunnen uittreden, anderen voor ontmoedigingsbeleid voor zware beroepen, terwijl weer anderen er op wijzen dat voorkomen moet worden dat mensen lang in zware beroepen blijven werken. Volgens deze laatste groep zouden mensen in een zwaar beroep na verloop van tijd de overstap naar een lichter beroep moeten maken waarin langer kan worden doorgewerkt.

Een zwaar beroep is echter niet iets dat werknemers zomaar overkomt. Iedereen kiest immers zelf zijn of haar beroep op basis van individuele voorkeuren en mogelijkheden. Deze beslissing hangt samen met keuzes over onderwijs, werk en vrije tijd. Zware beroepen zullen in een goed functionerende arbeidsmarkt worden gecompenseerd met een hoger loon. Hierdoor zullen er mensen zijn die ondanks de mogelijke nadelen toch een zwaar beroep kiezen. Ook zullen werkgevers geneigd zijn de omstandigheden waaronder gewerkt moet worden zo aantrekkelijk mogelijk te maken om dit loonverschil niet te ver te laten oplopen. Precies vaststellen wat de consequenties zijn van zware beroepen voor de pensioenbeslissing, is dan ook moeilijk zonder een helder analytisch kader. Dit kader is afwezig in de huidige discussie. Hieronder werken we een eenvoudig model uit dat bijdraagt tot een zinvolle discussie over dit onderwerp.

Beleidsmaatregelen die specifiek gericht worden op mensen in zware beroepen zullen van invloed zijn op de keuzes die mensen maken. Voor effectief beleid op dit terrein is het van belang om te begrijpen welke keuzes mensen zouden maken als er niet wordt ingegrepen. Op die manier worden mogelijke tekortkomingen van een marktoplossing zichtbaar. Daarna kan worden bezien welke beleidsinterventies kansrijk zijn vanuit een economische invalshoek. Om dit te bewerkstelligen bestuderen we via simulaties hoe mensen hun levensloop kunnen inrichten op basis van individuele voorkeuren. Met een eenvoudig model laten we zien hoe verschillende mensen hun tijd optimaal verdelen over onderwijs, werk en vrije tijd gegeven de beroepskeuze die ze maken en welk type loopbaan het meest gunstig is. De belangrijkste veronderstelling die we daarbij maken is dat het enige verschil tussen lichte en zware beroepen is dat mensen met een zwaar beroep vanaf een bepaalde leeftijd met slijtage worden geconfronteerd³.

³ In deze bijdrage gaan we niet in op het optimale ontwerp van het pensioenstelsel dat uit de aanpak zou volgen. We beperken ons tot de keuzes over scholing, werk en vrije tijd en de daaruit volgende optimale leeftijd waarop mensen met verschillende voorkeuren zouden willen uittreden. Van Vuuren (2011) gaat in op de voorwaarden waaraan een pensioenstelsel moet

Deze analyse biedt enkele inzichten. Ten eerste blijkt dat er altijd een compenserend loonverschil nodig is om mensen over te halen een zwaar beroep te kiezen. De reden hiervoor is dat een werknemer met slijtage wordt geconfronteerd of moet overstappen naar licht werk met verlies aan kennis en ervaring als gevolg. Ten tweede komt naar voren dat wanneer mensen hun leven optimaal inrichten degenen die zwaar werk verkiezen korter naar school gaan en meer uren maken in hun jonge jaren. Later gaan deze mensen minder uren werken. Ze gaan ook eerder met pensioen in vergelijking met mensen die lichter werk verrichten. De marktoplossing pleit dus op basis van individuele voorkeuren voor flexibele uittrekking waarbij mensen de keuze hebben tussen korter zwaar en goed betaald werk verrichten of langer gedurende het leven lichter werk doen.

Dat mensen met een zwaar beroep eerder met pensioen gaan, wordt vanuit het beleid vaak als problematisch gezien⁴. Als mensen korter werken, dragen ze ook minder bij aan de instandhouding van onze welvaartsstaat. Onze analyse laat zien dat mensen in zware beroepen hun beslissing eerder te stoppen met werken deels compenseren door meer uren te werken en minder vrije tijd te genieten aan het begin van de carrière. Hun bijdrage is dus groter dan wellicht wordt gedacht. Doordat mensen in zware beroepen een groter deel van hun nut uit vrije tijd halen en vrije tijd niet wordt belast is hun bijdrage aan de publieke middelen toch kleiner. Dit stimuleert deze keuze voor een zwaar beroep omdat zo minder belasting wordt betaald. Uit onze berekeningen komt verder naar voren dat ook de inkomenselasticiteit van mensen met zware beroepen groter is dan die van mensen met lichte beroepen. Mensen met zware beroepen reageren daardoor sterker op belastingverhoging dan mensen met lichte beroepen. Dit geldt echter niet voor leeftijdspecifieke belastingen. Voor mensen met zware beroepen kan een hogere belasting op jongere leeftijd zelfs leiden tot een toename van het levensinkomen door het inkomenseffect en doordat de keuze voor veel geld verdienen als men jong is plus vroeg stoppen minder aantrekkelijk wordt en men dus het leven meer gaat inrichten op een langere verblijfsduur op de arbeidsmarkt. Zware beroepen worden door belastingen op jonge leeftijd meer ontmoedigd dan lichte beroepen.

voldoen om flexibele uittrekking mogelijk te maken.

⁴ Zie ook de analyse van Euwals, De Mooij en Van Vuuren (2009). Een hogere pensioenleeftijd verbetert de overheidsfinanciën waardoor de belasting op arbeid naar beneden kan. Dit stimuleert mensen om langer te blijven werken, waardoor het arbeidsaanbod zal stijgen. De vraag is echter bij wie het voordeel van de belastingverlaging terecht komt. In sectie 3 komen we hierop terug.

Daarnaast laten onze simulaties zien dat het slechts in bijzondere gevallen rendabel is voor een werknemer om te switchen van een zwaar naar een licht beroep. Een werknemer heeft meer profijt van onderwijs als op jonge leeftijd wordt geïnvesteerd. Als er wel omscholing of bijscholing plaatsvindt (het model geeft in de meeste gevallen aan dat dit niet rendabel is), is het optimaal om deze scholing pas vlak voor de overstap en zeer intensief te volgen. Voor beroepsspecifieke kennis zal het eerder rendabel zijn te worden bijgeschoold, maar ook dan geldt dat dit het beste zo kort mogelijk voor de overstap kan gebeuren.

8.2. Analyse

We bouwen een raamwerk waarin individuen keuzes maken over de levensloop. We laten aan de hand van simulaties van een gestileerde levensloop zien wat de gevolgen van deze keuzes zijn en wat de invloed van persoonskenmerken en omstandigheden is. Om de analyse te beperken tot de belangrijkste keuzes, is het model relatief eenvoudig van opzet en zijn de conclusies helder. Uiteraard zijn de uitkomsten afhankelijk van de gekozen parameters. De parameters zijn in de voorbeelden zo gekozen dat de effecten goed zichtbaar worden. Het gaat ons hier om de effecten van verschillende levenslooppaden te vergelijken en die zullen niet kwalitatief anders zijn bij andere parameterwaarden⁵. Voor de werkelijke omvang van deze effecten is empirisch onderzoek nodig. Voor de specificatie van het model kan contact worden opgenomen met de auteurs.

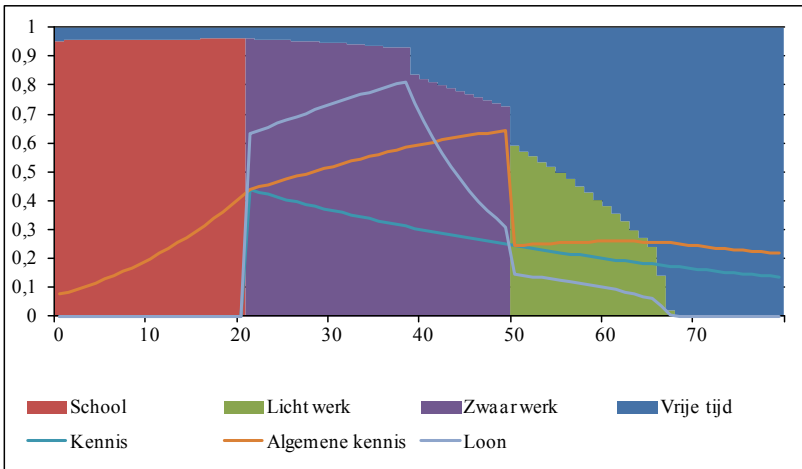
8.2.1. *Opzet en veronderstellingen*

We gaan uit van een persoon die 80 jaar oud gaat worden. Ieder jaar kan deze persoon de tijd verdelen tussen (i) naar school gaan, (ii) werken in een licht beroep, (iii) werken in een zwaar beroep en (iv) vrije tijd. *Figuur 8.1* geeft een voorbeeld van de optimale verdeling van activiteiten over het leven. Het is belangrijk op te merken dat hij volledig vrij is om te kiezen. De enige beperking die we (voor illustratieve doeleinden) hebben opgelegd is dat deze persoon voor zijn 50^{ste} levensjaar zwaar werk uitvoert en na zijn 50^{ste} alleen nog maar licht werk verricht.

Aan de hand van deze figuur kan het model worden toegelicht. Op school neemt de algemene kennis toe, waardoor deze persoon productiever wordt in zijn toekomstige werk. Hoe meer kennis hij heeft, des te sneller hij nieuwe

⁵ Zie bijvoorbeeld het levensloopmodel dat De Hek en Van Erp (2009) bij het CPB hebben ontwikkeld en toegepast op de arbeidsaanbodbeslissingen van oudere werknemers.

Figuur 8.1. Voorbeeld van een optimale allocatie van activiteiten over het leven voor iemand die op zijn 50^{ste} overstapt van een zwaar naar een licht beroep



kennis opbouwt. Daardoor stijgt de lijn voor algemene kennis steeds sneller gedurende de schoolperiode. Algemene kennis verouderd ook. Dit is te zien doordat de algemene-kennislijn geleidelijk daalt als hij de school heeft verlaten en aan het werk gaat. Door te werken verdient hij een inkomen. Dit inkomen is proportioneel aan de productiviteit die bepaald wordt door het aantal jaren onderwijs dat hij heeft genoten. Aangenomen wordt dat de beloning in een zwaar beroep 50 procent hoger is dan de beloning in een licht beroep bij gelijke kennis. Zonder een compenserend loonsverschil zou niemand in een zwaar beroep gaan werken. De persoon afgebeeld in figuur 8.1 werkt tot 50 in een zwaar beroep en daarna in een licht beroep. Wanneer hij 67 is, stopt hij met werken.

Door te werken doet hij ervaring op in het werk en stijgt de beroepsspecifieke kennis. Deze kennis is van waarde in dit specifieke beroep. In figuur 8.1 is dit te zien doordat de totale kennis van deze persoon weer gelijk is aan de algemene kennis op het moment dat hij overstapt van zwaar naar licht werk. Iemand die ouder is dan 40 jaar en zwaar werk doet, krijgt te maken met slijtage. Voor ieder (deel van het) jaar dat besteed wordt aan zwaar werk vanaf deze leeftijd, daalt de toekomstige productiviteit in zowel het zware als het lichte beroep. De daling van het loon vanaf 40 is grotendeels hieraan toe te schrijven. Daarnaast leidt ook een daling van de werktijd tot een proportionele daling van de beloning, omdat meer gewicht wordt gegeven aan vrije tijd wanneer de beloning voor werk daalt.

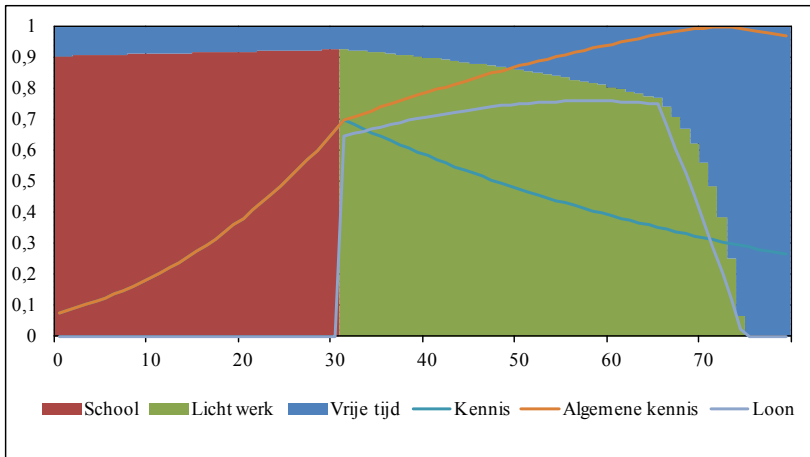
Gegeven deze veronderstellingen kan worden uitgerekend welke verdeling van activiteiten over het leven optimaal is. We veronderstellen daarbij dat mensen hun nut maximaliseren, waarbij zowel inkomen als vrije tijd nut opleveren. Inkomen wordt verdisconteerd, terwijl voor vrije tijd naar de totale hoeveelheid vrije tijd wordt gekeken. Een fractie vrije tijd in een jaar draagt hierbij relatief meer bij aan het nut dan het fulltime genieten van vrije tijd. Inkomen en vrije tijd zijn complementair. Als mensen meer verdienen krijgen ze tevens meer behoefte aan vrije tijd.

8.2.2. *Simulaties*

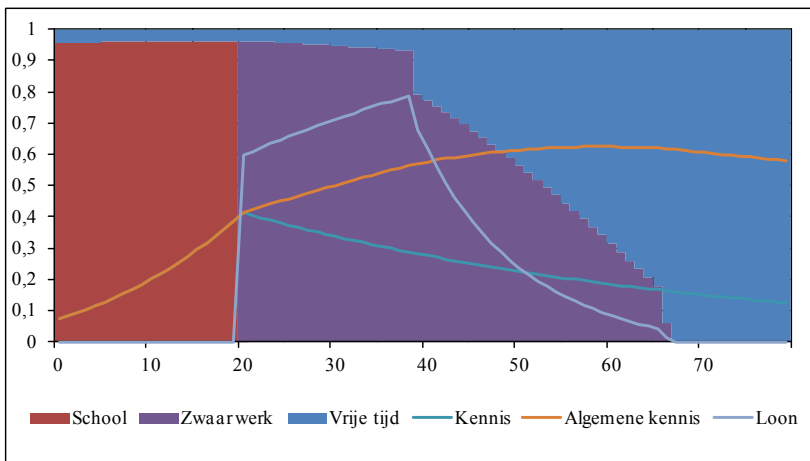
Figuur 8.1 maakt duidelijk welke consequenties zwaar werk heeft op latere leeftijd. De vraag is of het verstandig is om vanaf 40 nog door te werken in een zwaar beroep. Immers, vanaf dan treedt slijtage op in een zwaar beroep en neemt de kans op uitval toe. Er zijn drie alternatieven: (i) nooit werken in een zwaar beroep, (ii) de hele loopbaan werken in een zwaar beroep en (iii) tot het 40^{ste} levensjaar werken in een zwaar beroep en daarna overstappen. We bekijken hoe iemand zijn leven zou indelen als hij een van de drie opties zou kiezen, gegeven zijn persoonskenmerken. De persoon die kiest voor een zwaar beroep is in deze simulaties dus identiek aan de persoon die kiest voor een licht beroep. Ook de opleidingseisen en kennis door ervaring zijn gelijk. Het enige verschil is dat er in een zwaar beroep vanaf 40 sprake is van slijtage en dat er een compenserend loonverschil van 50 procent bestaat voor zware beroepen.

- Licht beroep: *Figuur 8.2* laat zien hoe deze persoon zijn leven optimaal in zou richten als hij een licht beroep kiest. Hij gaat de eerste 30 jaar naar school en vervolgens 45 jaar werken. In eerste instantie neemt zijn werktijd geleidelijk af en vanaf 70 snel om met 75 jaar uit te treden.
- Zwaar beroep: *Figuur 8.3* laat zien hoe het optimale levenspatroon verandert als dezelfde persoon kiest voor een zwaar beroep. In vergelijking met een licht beroep gaat hij korter naar school. Dit wordt veroorzaakt doordat de tijd voor leeftijd van 40 extra aantrekkelijke werkjaren zijn en omdat hij minder lang zal werken als gevolg van slijtage vanaf 40. Tot 40 kan hij in een zwaar beroep meer verdienen dan in een licht beroep, omdat het werk een extra beloning kent en hij een groter aantal uren werkt. Daarna dalen de verdiensten vanwege slijtage. Naar school gaan heeft dus relatief hoge opportuiniteitskosten. Tevens zal de meeste tijd voor 40 worden besteed aan school en werk en wordt relatief weinig vrije tijd genoten. Vanaf 40 wordt snel minder verdient vanwege slijtage. In reactie daarop gaat hij ook minder uren werken. Als werk na 40 relatief weinig oplevert, wordt het aantrekkelijker vanaf dan meer vrije tijd te genieten. Op leeftijd 65 gaat hij met pensioen.

Figuur 8.2. Optimale allocatie van activiteiten over het leven voor iemand met een licht beroep

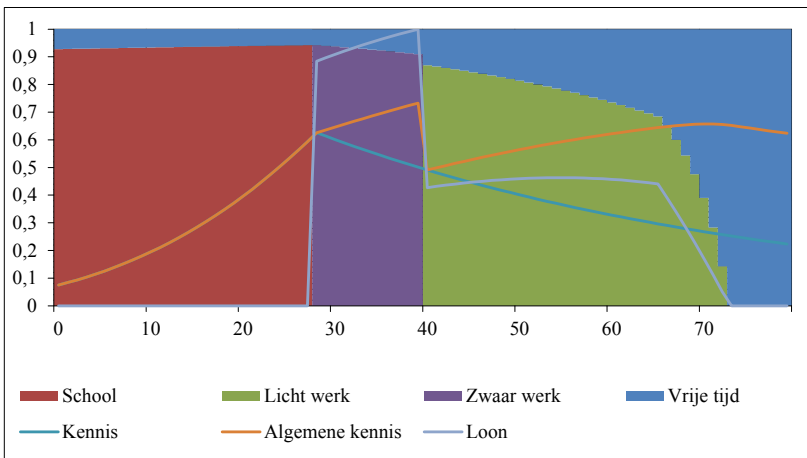


Figuur 8.3. Optimale allocatie van activiteiten over het leven voor iemand met een zwaar beroep



- **Switchen:** De derde mogelijkheid is om tot 40 zwaar werk te verrichten en dan over te stappen op licht werk. *Figuur 8.4* laat het optimale patroon zien voor iemand die voor deze optie kiest. Opnieuw kiest hij ervoor korter naar school te gaan en eerder met pensioen te gaan in vergelijking met een licht beroep. De effecten zijn minder groot dan bij een zwaar beroep, maar dat hangt af van de gekozen parameters. Het is ook denkbaar dat bij deze overstapvariant de effecten juist groter zijn. De redenen voor het aangepaste patroon zijn vrijwel identiek. Deze persoon kan tot 40 profiteren van een hogere beloning voor zwaar werk en heeft dus haast. Na zijn 40^{ste} loopt de beloning snel af. Deze lagere beloning na zijn 40^{ste} en de hogere inkomsten eerder in het leven maken het aantrekkelijk eerder met pensioen te gaan. In figuur 8.4 is het optimaal om direct van het zware werk over te stappen op licht werk, maar bij bepaalde parameters kan het ook aantrekkelijk zijn om eerst weer enige tijd onderwijs te volgen alvorens over te stappen. Het rendement van dit latere onderwijs is echter laag. Afhankelijk van de parameters is de terugverdientijd te kort om de investering rendabel te maken of is het gunstiger om al jong extra onderwijs te genieten. De nadelen van de depreciatie wegen in de meeste gevallen niet op tegen de voordelen van het langer kunnen benutten van de opgedane kennis.

Figuur 8.4. Optimale allocatie van activiteiten over het leven voor iemand die op zijn 40^{ste} overstapt van een zwaar naar een licht beroep



Tabel 8.1 geeft een samenvatting van de verschillen. Het nut en het inkomen voor een carrière in een licht beroep is op 100 gezet. De parameters zijn zo gekozen dat het nut in de andere levenslopen ongeveer even hoog is. Vooral de compensatie voor zwaar werk is hierbij belangrijk. Door deze compensatie te variëren kan altijd zwaar werk aantrekkelijker of minder aantrekkelijk worden gemaakt. Als in werkelijkheid alle drie de levenslopen voorkomen valt te verwachten dat voor de marginale persoon het nut van de drie mogelijkheden ongeveer gelijk is. Het optimale patroon bij een loopbaan in een zwaar beroep betekent minder onderwijs, minder werk en in totaal lagere inkomsten. Maar door de grotere hoeveelheid vrije tijd is het nut ongeveer gelijk aan het nut van een loopbaan in een licht beroep. *Tabel 8.1* laat verder zien dat de keuze voor een zwaar beroep het meest aantrekkelijk is. De totale hoeveelheid nut in de drie scenario's is vrijwel even hoog, maar het hoogst bij de keuze voor een zwaar beroep. Afhankelijk van de precieze omstandigheden, persoonskenmerken en het compenserende loonverschil zullen mensen dus kiezen voor een van de drie loopbaanvarianten. Afhankelijk van persoonskenmerken zal een verdeling ontstaan tussen mensen die een zwaar of licht beroep kiezen en zal ook de keuze worden gemaakt om na verloop van tijd over te stappen of te blijven zitten.

8.2.3. *Effect van persoonskenmerken en omstandigheden*

Om na te gaan wie kiest voor een zwaar beroep en welke omstandigheden de keuze beïnvloeden, geeft *tabel 8.2* aan hoe het nut afhangt van deze kenmerken. De gevoeligheidsanalyse toont de invloed van verschillen in persoonskenmerken en omstandigheden op het nut, inkomen, onderwijs en werk van een zwaar beroep en van switchen in vergelijking met een licht beroep.

Tabel 8.1. Kenmerken van een loopbaan met alleen een licht, alleen een zwaar of eerst een zwaar en dan een licht beroep

Werk	Licht=100		In jaren		Optimale Pensioenleeftijd	
	Nut	Inkomen	Onderwijs	Werk	Vrije tijd	
Licht	100	100	28	35	17	75
Zwaar	102	70	19	32	29	65
Zwaar/licht	99	86	26	35	19	73

Tabel 8.2. Gevoelighedsanalyse ten opzichte van een licht beroep

	Alleen een zwaar beroep			Eerst een zwaar, dan een licht beroep		
	Nut	Inkomen	Onderwijs Werk	Nut	Inkomen	Onderwijs Werk
Hogere depreciatie kennis	1.0	4.5	2.3 -4.1	-1.1	-6.9	-3.7 -1.3
Hoger leervermogen	1.0	6.5	13.8 -6.6	1.5	-7.4	-8.6 -3.1
Meer baat bij ervaring	1.0	5.0	4.6 -5.0	-1.8	-15.3	-9.8 -0.4
Hogere verdiscontering	1.0	-1.0	0.7 -1.2	0.7	-2.3	-1.6 -0.5
Meer voorkeur voor vrije tijd	1.0	3.5	2.2 -2.7	0.5	-5.4	-5.8 -1.9
Lagere slijtage bij zwaar werk	1.0	3.9	1.2 3.2	0	0	0 0
Hogere beloning zwaar werk	1.0	1.8	-0.2 -0.9	0.6	-2.1	-3.6 -0.2

Een hogere depreciatie van kennis maakt het aantrekkelijker voor een zwaar beroep te kiezen, maar minder aantrekkelijk om te switchen. We hebben de depreciatie van kennis zoveel vergroot ten opzichte van het basismodel dat het relatieve nut van een zwaar beroep ten opzichte van een licht beroep precies één procent hoger is dan in het basismodel. Ook voor het loon en de tijdsbesteding is uitgerekend hoeveel procent dit in een zwaar beroep of bij switchen meer toeneemt dan in het geval van een carrière in een licht beroep. Mensen die een zwaar beroep kiezen, zien hun inkomen relatief minder sterk dalen, reduceren de hoeveelheid onderwijs minder, maar reduceren de tijd die ze aan werk besteden meer. De laatste jaren van de loopbaan waren voor deze groep toch al niet erg aantrekkelijk en dus worden deze werkuren ook gemakkelijk opgegeven.

Voor mensen met een hoger leervermogen zijn beide loopbanen die aanvagen in een zwaar beroep relatief aantrekkelijk. Voor een loopbaan in een zwaar beroep kunnen mensen met een hoog leervermogen in korte tijd meer kennis vergaren en zo voor 40 een flinke slag slaan op de arbeidsmarkt. Voor dezelfde mensen is de overstap na 40 eenvoudiger, doordat ze over meer algemene kennis beschikken of zich slechts kort tijd hoeven bij te scholen. In de simulaties is een hoog leervermogen de enige variabele die de prikkel om te switchen meer vergroot dan een loopbaan in een zwaar beroep. Naarmate ervaring belangrijker wordt voor productiviteit wordt een zwaar beroep ook aantrekkelijker. De reden hiervoor is dat ervaring het aantrekkelijker maakt eerder over te stappen van school naar werk, waardoor mensen met een zwaar beroep minder tijd verliezen. Voor switchers is dit ongunstig doordat het kennisverlies op het moment van de overstap groter wordt.

Een hogere *discount rate* –de mate waarin baten in het heden worden afgewogen tegen baten in de toekomst– heeft ook een positieve invloed op de beslissing om een zwaar beroep te kiezen. Dit kent immers vooral hoge baten vroeg in de loopbaan. Mensen die houden van vrije tijd zijn ook meer geneigd voor een zwaar beroep te kiezen, omdat relatief veel inkomen wordt vergaard in relatief korte tijd. Vervolgens gaat men minder werken en eerder met pensioen.

De mate waarin sprake is van slijtage maakt een zwaar beroep uiteraard minder aantrekkelijk. Ook daalt hierdoor het aantal jaren onderwijs en het aantal jaren dat men participeert. Dit wordt deels gecompenseerd door het loonverschil.

8.3. Beleid

De analyse biedt vier terreinen die de aandacht van het beleid vragen. Wat is er mis met de marktuitskomst dat uittreden flexibel is? Wat is het effect van zware beroepen op de overheidsfinanciën en vraagt dit om ingrijpen? Is de keuze voor een zwaar beroep een bewuste keuze waarbij een individu op voorhand alle voor- en nadelen voldoende kan afwegen of is er een rol voor een paternalistische overheid? Is er een effectieve rol voor de overheid bij het bevorderen van switchen op latere leeftijd?

In hoeverre geeft het beleid mensen de mogelijkheid op een voor hen optimale wijze arbeid en vrije tijd te verdelen en te kiezen voor een bepaald beroep? Uit de simulaties blijkt dat verschillen in de optimale pensioenleeftijd een uitkomst zijn van de verschillen in voorkeuren en omstandigheden. Een zwaar beroep geeft mensen de mogelijkheid in korte tijd meer geld te verdienen en eerder te stoppen met werken. Beleid dat het moeilijker maakt dit patroon te kiezen, maakt een zwaar beroep minder aantrekkelijk. Dit zal leiden tot een hogere premie voor zwaar werk. Een belangrijke conclusie is dat het stimuleren van switchen deze uitkomst niet verandert. Mensen die eerst een zwaar beroep uitoefenen en vervolgens overstappen hebben vroeg in het werkzame leven relatief veel geld verdiend en na de overstap meer behoefte aan vrije tijd. Ook hebben ze relatief korte tijd onderwijs gevolgd om snel beschikbaar te zijn voor de arbeidsmarkt. Daarnaast gaat de overstap gepaard met een verlies van beroepsspecifieke kennis, waardoor hun productiviteit en loon lager is. De productiviteit daalt weliswaar niet vanwege slijtage door het uitoefenen van een zwaar beroep, maar de effecten op het arbeidsaanbod zijn vergelijkbaar. Flexibilisering van de pensioenleeftijd is dus een goede maatregel, waarbij de flexibiliteit volgens een marktuitskomst ook naar een pensioenleeftijd van kleiner dan 65 zou moeten kunnen bewegen voor mensen met een zwaar beroep.

Wat zijn de consequenties van de keuze voor een zwaar beroep voor de overheidsfinanciën⁶? Mensen met een zwaar beroep ontvangen een hoger loon en betalen meer belasting, maar daar staat tegenover dat ze korter zullen werken. In totaal verdienen ze minder over de gehele levensloop, omdat de keuze voor een zwaar beroep voor een groot deel is gebaseerd op de extra vrije tijd die kan worden genuttigd. En vrije tijd is onbelast. De vraag is dus of de extra belastinginkomsten door hogere lonen opwegen tegen de lagere

⁶ Het gaat ons hier niet om de houdbaarheid van de overheidsfinanciën. Voor een analyse van de houdbaarheidseffecten van een verhoging van de AOW-leeftijd, zie bijvoorbeeld CPB (2010).

belastinginkomsten door eerdere uittreding. Het antwoord is waarschijnlijk negatief. In dit perspectief ligt het voor de hand om mensen op jonge leeftijd zwaarder te belasten en op latere leeftijd minder⁷. Op die manier dragen werknemers die op jonge leeftijd veel geld verdienen extra bij en ontstaat een prikkel voor ouderen langer door te werken. Van belang is te herkennen dat er een aantal regelingen is dat *de facto* te beschouwen is als een subsidie op vrije tijd voor ouderen met een zwaar beroep. Een groot deel van hen doet immers waarschijnlijk op latere leeftijd een groter beroep op de zorg en op de werkloosheids- of arbeidsongeschiktheidsuitkeringen vanwege de slijtageschade. Het zou volgens het model logisch zijn hiermee rekening te houden door een lager belastingtarief voor ouderen tot koppelen aan minder rechten op dit soort uitkeringen. Wie er voor kiest vroeg uit treden (om wat voor reden dan ook), zou zelf de rekening moeten betalen en dus eerder op een actuariael faire wijze van zijn pensioenrechten gebruik moeten gaan maken. Het is wel zaak met deze maatregel niet te overdrijven, omdat een hogere belasting voor jongeren kan leiden tot intertemporele substitutie van werk en vrije tijd. De exacte gevoeligheid laten we hier buiten beschouwing, maar zou bij vervolgonderzoek moeten worden bekeken.

De derde beleidsvraag is of mensen inderdaad bewust kiezen voor een zwaar beroep, zoals we hier aannemen. In de eerste plaats ligt het voor de hand dat de overheid zich blijft bekommeren om goed arbo-beleid. Onnodig zwaar werk dient immers te worden vermeden en werknemers moeten verzekerd zijn van goede begeleiding en toezicht door de werkgever. Daarnaast is het denkbaar dat mensen de consequenties onderschatten en zich pas na verloop van tijd realiseren dat dit werk weliswaar goed wordt betaald, maar ook betekent dat men eerder wordt gedwongen (slijtage) te stoppen of eerder wil uitreden. Met een paternalistisch motief kan de overheid deze mensen tegen zichzelf beschermen door hen grotere pensioenvoorzieningen op te laten bouwen dan anderen. Deze mogen dan op een actuariael faire wijze worden ingezet om eerder met pensioen te gaan. Hierdoor kan een zwaar beroep minder aantrekkelijk worden, doordat de lonen wellicht zullen dalen.

⁷ Deze belasting is in overeenstemming met het mechanisme van uitgesteld loon dat wordt beschreven in Lazear (1979). Hij laat zien dat het optimaal kan zijn jongeren een lager loon te betalen dan op basis van hun productiviteit gerechtvaardigd zou zijn. De keerzijde van dit argument is dat het de mobiliteit van werknemers afremt en jongeren een prikkel geeft om minder inzet te tonen. Zie De Hek en Van Vuuren (2010) voor een overzicht van deze literatuur.

Ten slotte, is de rol van training voor switchers van belang. In de simulaties is het in de meeste gevallen niet rendabel nadat de arbeidsmarkt is betreden opnieuw scholing te volgen. Slechts in enkele specifieke gevallen blijkt het optimaal te zijn opnieuw onderwijs te volgen. Deze bijscholing wordt dan fulltime zo dicht mogelijk voor de overstap gevolgd. De reden waarom het meestal optimaal is om geen bijscholing te volgen bij de overstap is dat als onderwijs echt rendabel is, het nog rendabeler is om deze scholing vroeg in de loopbaan te volgen en dus langer onderwijs te blijven volgen aan het begin van de levensloop. De veronderstelling is echter dat alle scholing algemeen is en dus in gelijke mate nuttig voor alle beroepen. Indien sprake zou zijn van beroepsspecifieke scholing zou dat onder bepaalde omstandigheden rendabel kunnen zijn. Ook dan is het optimale moment om deze scholing vlak voor de overgang van zwaar naar licht werk te volgen.

8.4. Conclusies

Er zullen altijd mensen blijven die het zware werk voor hun rekening nemen. En gelukkig maar, want er zal altijd zwaar werk blijven. Het gaat er om helder te krijgen wat mensen beweegt te kiezen voor een bepaald beroep en wat de consequenties zijn. Op praktisch niveau is het onmogelijk en weinig zinvol een lijst op te stellen van zware beroepen. Dit is iets wat werkgevers- en werknemersorganisaties wellicht op een case-by-case basis in cao's kunnen afspreken, maar zal waarschijnlijk nooit algemeen beleid worden. Bovendien is een dergelijke lijst erg gevoelig voor discussies, arbitraire keuzes en zal het juridische gevechten opleveren. De vele ingezonden stukken in kranten en de aanhoudende discussies in het beleid en de politiek zijn wat dat betreft een goede voorbode van wat ons te wachten staat als deze richting wordt ingeslagen.

Deze bijdrage levert een kader en een empirische denkrichting die een meer zinvolle afweging en heldere discussie mogelijk maakt op basis van mechanismen en een economische theoretische onderbouwing. In de huidige discussies is een dergelijk kader helaas nog maar zelden te bespeuren. Meer specifiek hebben we laten zien dat met een helder theoretisch raamwerk de relaties en keuzes duidelijk te krijgen zijn, zodat beleidsmakers eventueel keuzes kunnen maken.

Een nadere empirische invulling is wel noodzakelijk en zal moeten laten zien wat de elasticiteiten van de verschillende relaties in het model in werkelijkheid zijn en in welke mate deze te beïnvloeden zijn. Deze inspanning zou zich

moeten richten op het meten van het extra aantal uren dat mensen in zware beroepen vroeg in hun carrière maken, de hoogte van het compenserende loonverschil, het meten van de consequenties van verschillende voorkeuren die leiden tot bepaalde keuzes, de omvang van het kennisverlies bij switchers, de omvang van de slijtage en het verlies aan productiviteit bij het voortzetten van een carrière in een zwaar beroep, de mate waarin eerder stoppen met werken gewenst is door de betrokkene en de mate waarin het puur een gevolg van slijtage is en ten slotte de rol die instituties en belastingen kunnen spelen in het veranderen van prikkels. Genoeg zwaar werk voor de boeg dus eer deze discussie is beslecht.

9. Actieve ouderen in vrijwilligerswerk en mantelzorg

Cretien van Campen en Mirjam de Klerk (SCP)

9.1. Inleiding

In Nederland is het aandeel in de bevolking dat vrijwilligerswerk doet hoger dan in andere Europese landen (Eurobarometer, 2012). Vergeleken met andere landen steken in ons land veel mensen tijd in maatschappelijke organisaties en hulp aan anderen. Een kwart van de bevolking verricht minstens een uur per week vrijwilligerswerk. Sport is het belangrijkste terrein waarop Nederlanders vrijwilligerswerk doen; tien procent van de bevolking doet wel eens vrijwilligerswerk voor een sportvereniging. Daarnaast geeft 20 procent langdurig mantelzorg. De afgelopen 30 jaar heeft vrijwilligerswerk zich steeds verder verplaatst naar latere levensfasen, wanneer de beroepsloopbaan is afgesloten (Dekker en De Hart, 2009 en Oudijk *et al.*, 2010). Daarom is het belangrijk om vrijwilligerswerk, maar ook de mantelzorg, onder ouderen in dit hoofdstuk nader te bekijken.

De levensverwachting van ouderen stijgt en ouderen blijven langer doorwerken. Welke gevolgen zal dit hebben voor het vrijwilligerswerk en de mantelzorg in Nederland? Gaan ouderen, omdat ze langer doorwerken, minder tijd besteden aan vrijwilligerswerk en mantelzorg? Of gaan juist meer ouderen dit doen omdat de gemiddelde levensverwachting van de oudere bevolking stijgt? In andere hoofdstukken is ingegaan op de levensverwachting van ouderen (zie hoofdstuk 4 van deze bundel) en op de participatie van ouderen in betaald werk (hoofdstuk 5). In deze bijdrage willen we het vrijwilligerswerk en mantelzorg (de onbetaalde arbeid) door ouderen belichten aan de hand van vier vragen:

1. Hoeveel ouderen zijn actief in vrijwilligerswerk en mantelzorg?
2. Neemt het aantal actieve ouderen toe of af?
3. Welke hulp bieden zij en aan wie? In welke verenigingen zijn oudere vrijwilligers actief en wat doen ze? Aan wie geven ouderen informeel zorg en wat houdt die zorg in?
4. Hebben zij zelf baat bij deze activiteiten? Zijn actieve ouderen gezonder en gelukkiger? Voelen ouderen door het geven van zorg aan zieke ouderen zich gezonder of gelukkiger of niet?

9.2. Definities van vrijwilligerswerk en mantelzorg

Vrijwilligerswerk is ‘werk dat in enig georganiseerd verband onverplicht en onbetaald wordt verricht ten behoeve van anderen of de samenleving’ (Dekker, 1994, blz. 11). Onbetaald werk buiten georganiseerd verband, zoals hulp aan bureaus of bekenden, valt buiten deze definitie en wordt mantelzorg genoemd. Vrijwilligerswerk omvat zeer uiteenlopende onbetaalde activiteiten op zowel bestuurlijk als uitvoerend gebied. Veel voorkomende vormen van vrijwilligerswerk zijn activiteiten voor een sportvereniging, de kerk, of voor de zorg (bijvoorbeeld via de Zonnebloem). Het precieze aantal vrijwilligers is moeilijk vast te stellen doordat, bijvoorbeeld binnen sport- en hobbyverenigingen, kerkelijke organisaties en politieke partijen, de afbakening van vrijwilligerswerk en activiteiten als deelnemer vaak moeilijk te maken is (Van Daal, 1994).

Het aandeel mensen dat maatschappelijk actief is op het terrein van vrijwilligerswerk of informele hulp varieert al naargelang de gebruikte onderzoeksmethode en gehanteerde definities. Zo daalt het percentage vrijwilligers als de bestudeerde tijdsperiode (bv. een jaar of een week) wordt ingekort, als expliciet wordt vermeld dat het uitdrukkelijk om vrijwilligerswerk in georganiseerd verband gaat of wanneer in de vragenlijst minder sectoren van vrijwilligerswerk worden genoemd waarin mensen vrijwilligerswerk kunnen verrichten (zie SCP, 1996, blz. 556 en Breedveld *et al.*, 2004).

Mantelzorg wordt vaak gedefinieerd als ‘zorg die niet in het kader van een hulpverlenend beroep wordt gegeven aan een hulpbehoevende door één of meer leden van diens directe omgeving, waarbij de zorgverlening rechtstreeks voortvloeit uit de sociale relatie’ (Kwekkeboom, 1990). Timmermans *et al.* (2004) hebben echter laten zien dat er veel verschillende definities en operationalisaties in omloop zijn. Hoewel mantelzorg vaak wordt opgevat als de hulp aan mensen met ziekten of beperkingen, is dat niet altijd het geval. Zo wordt soms de hulp aan huisgenoten expliciet buiten beschouwing gelaten en soms niet; soms gaat het alleen om huishoudelijke of persoonlijke verzorging en soms vallen ook vervoer, administratieve hulp of emotionele ondersteuning onder de mantelzorg (zie ook De Boer, 2005). Door de toevoeging ‘leden van de directe omgeving’ wordt de hulp in het kader van vrijwilligerswerk in principe uitgesloten.

Soms gebruikt men de term ‘informele zorg’ om de combinatie van mantelzorg en vrijwilligerswerk aan te geven. Hier wordt echter de term ‘informele zorg’ als synoniem van mantelzorg beschouwd.

In beleid en wetgeving wordt onderscheid gemaakt tussen de begrippen mantelzorg en gebruikelijke zorg. Gebruikelijke zorg is de zorg die huisgenoten geacht worden aan elkaar te leveren, bijvoorbeeld bij het huishouden, maar ook de persoonlijke verzorging (wassen, toiletgang) die een partner geacht wordt te geven aan een hulpbehoevende partner. In dat geval wordt met mantelzorg expliciet de niet-gebruikelijke zorg bedoeld. In dit hoofdstuk gebruiken we, in navolging van De Boer *et al.* (2009) het begrip mantelzorg echter breder.

Ook het aandeel mantelzorgers is sterk afhankelijk van gekozen definities. Als bijvoorbeeld de definitie wordt verbreed tot hulp, niet alleen aan chronisch zieken of gehandicapten, maar ook aan kortdurend zieken of stervenden, dan is het aantal informele helpers groter. Dat geldt ook als de hulp aan huisgenoten als informele hulp wordt opgevat en als het doen van klusjes en het invullen van formulieren in de definitie worden meegenomen (Breedveld *et al.*, 2004).

Operationalisaties en data

Dat verschillen in definities en operationalisaties tot aanzienlijke verschillen in participatiecijfers kunnen leiden, blijkt bijvoorbeeld uit *tabel 9.1*. In het onderzoek Culturele Veranderingen (CV) wordt gevraagd of iemand vrijwilligerswerk (onbetaald werk ten behoeve van of georganiseerd door een instelling of vereniging) verricht en hoeveel tijd men daar dan aan besteedt, zonder dat daarbij wordt gespecificeerd om welke organisaties het zou kunnen gaan. In dat geval geeft ongeveer 30 procent van de 50-plussers aan vrijwilligerswerk te verrichten. In POLS (het Permanent Onderzoek van de Leefsituatie van het CBS) wordt daarentegen een aantal organisaties genoemd, zoals een sportvereniging, de vakbond, het jeugdwerk, de kerk of een hobbyvereniging. In dat geval levert de vraag naar deelname aan vrijwilligerswerk in de laatste twaalf maanden een hoger participatieaandeel onder de 50-plussers op, te weten rond de 40 procent.

In het TBO (Tijdsbestedingsonderzoek) is aan respondenten gevraagd om in een week in oktober in een dagboekje per kwartier bij te houden waaraan men zijn tijd heeft besteed. Door beperking van de periode tot een week hebben vrijwilligers die niet wekelijks actief zijn, een kleinere kans om in

Tabel 9.1. Deelname aan vrijwilligerswerk en mantelzorg door 50-plussers in verschillende onderzoeksbestanden, 1998-2010 (in procenten)

	1998	2000	2002	2004	2005	2006	2009	2011
Vrijwilligerswerk								
CV	27	32	36	28	.	27	31	29
POLS	39	40	40	39	.	.	40	
TBO-dagboek	.	39	.	.	36	.	.	.
Mantelzorg								
CV	23	26	31	20	.	24	28	28
POLS	31	36	35	35	.	.	33	
TBO-dagboek	.	27	.	.	27	.	.	.

Bron: SCP.

het onderzoek als vrijwilliger te worden aangemerkt. Deze methode levert dus een lagere inschatting van het aandeel vrijwilligers op.

In het onderzoek Culturele Veranderingen is mensen gevraagd of zij kosteloos hulp bieden aan zieke of gehandicapte familieleden, kennissen of buren. Op basis van deze vraag geeft circa 25 tot 30 procent van de 50-plussers aan dat zij mantelzorg geven.

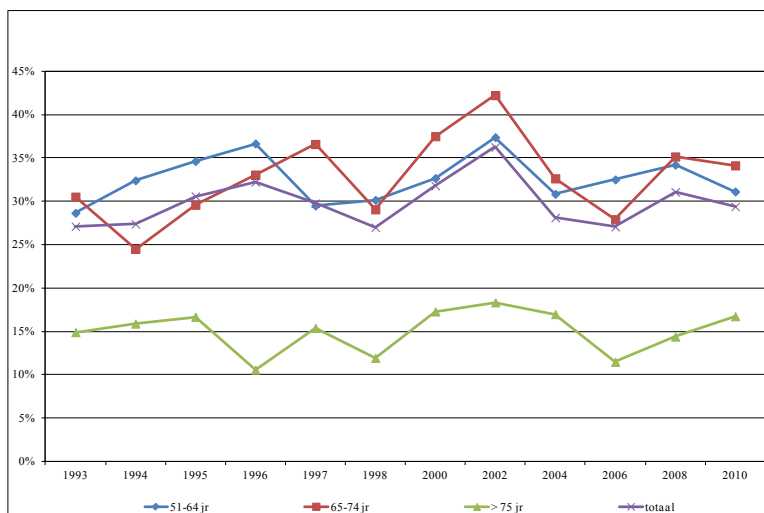
In POLS wordt gevraagd of mensen in de vier weken voorafgaand aan de enquête, buiten organisaties om, onbetaalde hulp geven aan anderen buiten hun eigen huishouden, zoals aan zieken, buren, familie, vrienden en bekenden. De hulp aan niet-zieken telt hier dus ook mee als mantelzorg. Dit verklaart waarschijnlijk waarom het aandeel dat mantelzorg geeft in POLS groter is (circa 35%).

9.3. Ontwikkelingen in de tijd

Vrijwilligerswerk

Eerder (tabel 9.1) was al te zien dat het aandeel vrijwilligers van jaar tot jaar wat varieert. De trend op basis van het onderzoek Culturele veranderingen, dat de meest recente meetmomenten kent, is afgebeeld in *figuur 9.1*. Het aandeel 50-plussers dat vrijwilligerswerk verricht neemt tussen 1993 en 2010 iets toe, namelijk van circa 27 procent aan het begin van de beschouwde periode tot ruim 30 procent aan het eind. Kijken we iets nader naar de verschillende leeftijdsklassen, dan is vooral het aandeel 51-64-jarigen dat

Figuur 9.1. Deelname aan vrijwilligerswerk door 50-plussers, naar leeftijdsklasse, 1993-2010 (procenten)



Bron: SCP (CV'93-'10).

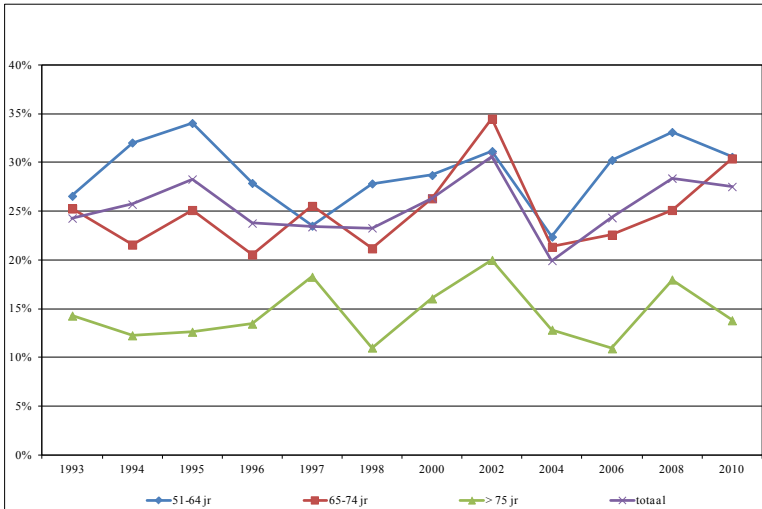
vrijwilligerswerk doet iets toegenomen. Bij de andere leeftijdsklassen blijft het aandeel vrijwilligers ongeveer gelijk.

De vraag of het aandeel vrijwilligers onder ouderen de komende jaren zal stijgen of dalen, is moeilijk te beantwoorden. De SCP-toekomstverkenning uit 2007 voorspelde een afname van het aandeel vrijwilligers in de bevolking maar een toename in de leeftijdsgroep van 65-74-jarigen. De stijgende trend onder ouderen werd ingezet in de periode 1997-1990, maar is daarna omgebogen in een lichte daling (Dekker, De Hart en Faulk, 2007). Duidelijk is wel dat door de toename van het aantal ouderen in de bevolking het aantal ouderen onder de vrijwilligers zal stijgen.

Mantelzorg

Ook het aandeel 50-plussers dat mantelzorg geeft, neemt tussen 1993 en 2010 iets toe, zo blijkt uit het onderzoek Culturele veranderingen: van circa 25 procent aan het begin van de beschouwde periode tot circa 28 procent aan het eind. Deze lichte toename is bij alle hier onderscheiden leeftijdsklassen te zien (zie figuur 9.2).

Figuur 9.2. Deelname aan mantelzorg door 50-plussers, naar leeftijdsklasse, 1993-2010 (procenten)



Bron: SCP (CV'93-'10).

Het aantal mantelzorgers van 65 jaar en ouder zal de komende decennia toenemen. Deze ontwikkeling is toe te schrijven aan de toename van het aandeel ouderen in de bevolking. Het aandeel mantelzorgers onder 65-plussers is echter al sinds 1990 stabiel (Sadiraj *et al.*, 2009). De verwachting is dan ook dat meer ouderen en minder jongeren mantelzorg zullen gaan verlenen in de toekomst.

9.4. Activiteiten

Hoewel ouderen veel vrije tijd hebben is maar een deel van hen actief in het vrijwilligerswerk en de mantelzorg. Volgens de meting van het CBS-POLS Vrijwilligersonderzoek in 2008 was onder personen van 50 jaar en ouder 40 procent actief in vrijwilligerswerk, 33 procent in de mantelzorg en 16 procent in beide. Ook na de pensioneringsleeftijd van 65 jaar neemt het aandeel vrijwilligers en mantelzorgers niet substantieel toe. Vanaf 75 jaar zijn ouderen duidelijk minder actief in vrijwilligerswerk. Dat is te verklaren door de toename van het aandeel personen dat rond die leeftijd te maken krijgt met functiebeperkingen waardoor ze minder mobiel worden en minder activiteiten buitenshuis hebben.

Tabel 9.2. *Activiteiten van vrijwilligers in de bevolking van 50 jaar en ouder, 2007/2008 (verticaal gepercenteerd)*

	50-64 jaar	65-74 jaar	75 jaar en ouder	Totaal
Jeugdwerk	4	1	1	3
Voor scholen	3	1	0	2
Verzorging	9	11	6	9
Sportverenigingen	12	8	3	9
Hobbyverenigingen	6	6	4	6
Culturele verenigingen	6	5	2	5
Levensbeschouwelijke groepen	10	14	7	10
Arbeidsorganisatie	3	1	1	2
Politieke partijen	2	1	0	1
Sociale hulpverlening (rechtshulp, slachtofferhulp)	1	1	0	1
op het gebied van wonen	2	3	3	2
Buurtwerk	4	3	2	4
Andere organisatie	7	8	3	6
Totaal	44	42	24	40

Bron: CBS (POLS-VW '08).

Vrijwilligerswerk

In welke vormen van vrijwilligerswerk zijn 50-plussers actief? Kijken we naar de verschillende typen vrijwilligerswerk, dan zien we dat 50-plussers het meest actief zijn in sportverenigingen, levensbeschouwelijke groepen en verzorging van hulpbehoevenden (zie tabel 9.2). De jongere groep ouderen van 50 tot 64 jaar is het meest actief in sportverenigingen terwijl de groep 65-74-jarigen het meest actief is in levensbeschouwelijke groepen. De 75-plussers zijn het meest actief in levensbeschouwelijke groepen en de verzorging van hulpbehoevenden.

In welke bevolkingsgroepen vindt men vrijwilligers en mantelzorgers? Zoals we al eerder meldden, neemt het aandeel vrijwilligers en mantelzorgers boven de 75 jaar sterk af (zie tabel 9.3). We zien dat mannen vaker vrijwilligerswerk (bijvoorbeeld voor sportverenigingen) doen en vrouwen vaker mantelzorg geven. Dit volgt de traditionele rolverdeling.

Tabel 9.3. *Vrijwilligers en mantelzorgers in de bevolking van 50 jaar en ouder naar leeftijd en geslacht, 2007/2008 (horizontaal gepercenteerd)*

	Vrijwilliger	Mantelzorger
Leeftijd		
50 - 64 jaar	44	38
65 - 74 jaar	42	35
75 jaar en ouder	24	17
Geslacht		
Man	43	29
Vrouw	37	38

Noot: Leeftijd- en geslachtsverschillen significant (chikwadraattoets, $p < 0,001$).

Bron: CBS (POLS-VW '08).

Tabel 9.4. *Vrijwilligers en mantelzorgers in de bevolking van 50 jaar en ouder naar opleidingsniveau, 2007/2008 (horizontaal gepercenteerd)*

	Vrijwilliger	Mantelzorger
Opleidingsniveau		
Basisonderwijs	23	24
Mavo	43	38
Vmbo	39	35
Havo/Vwo	46	32
Mbo	44	37
Hbo	58	39
Vwo	47	38

Noot: Opleiding significant voor vrijwilligerswerk (chikwadraattoets, $p < 0,001$).

Bron: CBS (POLS-VW '08).

Er is ook een samenhang met opleidingsniveau en vrijwilligerswerk/mantelzorg (zie tabel 9.4). Mensen met een hbo-opleiding doen het vaakst vrijwilligerswerk, zelfs vaker dan mensen met een wetenschappelijke opleiding. Mensen met alleen basisonderwijs doen het minste vrijwilligerswerk. Zij geven ook minder vaak mantelzorg. Afgezien van deze groep is er verder geen duidelijk verband tussen opleidingsniveau en het geven van mantelzorg.

Ook internationaal onderzoek laat zien dat een substantieel deel van de ouderen actief is in vrijwilligerswerk en mantelzorg (Ehlers *et al.*, 2011, Hinterlong 2008 en Harvey en Thurnwald, 2009). De verwachting van deze auteurs is dat deze onbetaalde arbeid door ouderen zal toenemen omdat de oudere bevolking mobieler is geworden en via haar sociale netwerken betrokken raakt bij vrijwilligerswerk (Ehlers *et al.*, 2011). Voor het geven van mantelzorg ligt dat anders omdat daar de aanwezigheid van een hulpbehoevende partner of naaste de directe aanleiding is (De Boer *et al.*, 2009).

Mantelzorg

Bij mantelzorg denkt men al snel aan hulpbehoevende ouderen die door hun familie wordt verzorgd. Aan ouderen als hulpgever wordt doorgaans minder aandacht besteed. Toch bieden ouderen vaak informele hulp. In 2008 verleenden 1,8 miljoen ouderen (50-plussers) mantelzorg, van wie 660.000 langdurig en intensief (minimaal 3 maanden en minimaal 8 uur per week). Het gaat dan om hulp aan mensen met gezondheidsproblemen. Het aantal is uiteraard hoger als ook de hulp aan gezonde mensen (het oppassen op de kleinkinderen, het helpen bij klusjes of financiële ondersteuning) wordt meegeteld. Het aandeel ouderen onder de mantelzorgers is in de afgelopen jaren toegenomen. In 2001 was 13 procent van de mantelzorgers 65 jaar of ouder; in 2008 is hun aandeel gestegen naar 20 procent (Sadiraj *et al.*, 2009 en Oudijk *et al.*, 2010). Tot 70-jarige leeftijd geven vrouwen vaker hulp dan mannen, daarna valt het verschil weg (De Boer en De Klerk, 2006).

Oudere mantelzorgers (50-plussers) geven vaak hulp aan hun eigen ouder (37%) of hun partner (26%), maar ook aan kinderen, andere familieleden, vrienden of burens (zie *tabel 9.5*). Mantelzorgers van 65 jaar of ouder geven in vergelijking met iets jongere mantelzorgers relatief veel hulp aan hun partner, maar ook aan vrienden of kennissen en beduidend minder vaak aan een (schoon)ouder. Dat laatste is vanzelfsprekend: de meeste ouders van 65-plussers zijn niet meer in leven. Dat 65-plussers vaker voor vrienden zorgen, hangt mogelijk samen met het feit dat zij oudere vrienden hebben, die vaker alleenstaand zijn en geen partner hebben die hen kan helpen.

Ongeveer 30 procent van de oudere mantelzorgers geeft hulp aan iemand binnen het eigen huishouden (niet in tabel). Dit komt bij 65-plussers veel vaker voor (50%) dan bij 50-64-jarigen (22%), hetgeen samenhangt met het feit dat 65-plussers veel vaker voor hun partner zorgen en 50-64-jarigen vaker voor een (elders wonende) ouder.

Tabel 9.5. Kenmerken van de mantelzorg die oudere mantelzorgers geven, naar leeftijdscategorie van de mantelzorger, 2007 (verticaal gepercentageerd)

	50-64 jaar	≥ 65 jaar	Totaal
Partner	18	45	26
Ouder of schoonouder	48	12	37
Kind	10	10	10
Ander familielid	9	10	9
Kennis of vriend	8	14	10
Buurman of vrouw	5	7	6
Anders	2	2	2
<8 uur < 3 maanden	5	3	4
<8 uur > 3 maanden	11	16	13
>8 uur < 3 maanden	35	24	32
>8 uur > 3 maanden	49	57	51
Huishoudelijke hulp	76	73	75
Persoonlijke verzorging	26	28	27
Verpleegkundige hulp	25	29	26
Begeleiding bij administratie	68	57	64
Begeleiding bij bezoeken	83	75	81
Buitenshuis emotionele steun en toezicht	83	71	79

Bron: SCP (IH'07).

Ongeveer de helft van de oudere mantelzorgers geeft lang en intensief hulp (minimaal acht uur per week en langer dan drie maanden). Dit komt vaker voor bij 65-plussers (57%) dan bij 50-64-jarigen (49%). Daarnaast bieden zij ook relatief vaak minder intensieve zorg, maar dan wel over een langere periode. De 50-65-jarigen mantelzorgers kenmerken zich vooral door het geven van intensieve hulp binnen een relatief korte periode.

Dat oudere mantelzorgers vaker langdurig helpen dan jongere bleek ook uit Vlaams onderzoek (Vanbrabant en Craeynest, 2004). Het is aannemelijk dat oudere mensen in hun sociaal netwerk meer langdurig hulpbehoevenden hebben dan jongere mensen (Den Draak, 2007).

Mantelzorgers helpen vaak op meerdere fronten: ongeveer 75 procent geeft hulp bij het huishouden, een kwart bij de persoonlijke verzorging en een kwart bij verpleging. Hierin zijn nauwelijks verschillen tussen de leeftijdscategorieën (en verschillen oudere mantelzorgers niet van jongere mantelzorgers).

De mantelzorgers van 65 jaar of ouder helpen minder vaak bij de administratie, het begeleiden bij bezoeken of emotionele steun dan mantelzorgers in de leeftijdscategorie 50-64 jaar. Mogelijk speelt hierbij ook een rol dat mensen het vanzelfsprekend vinden om dit soort taken van hun partner over te nemen of deze taken altijd al op zich namen en daarom niet spreken van hulp.

Oudere mantelzorgers vormen een risicogroep: zij zorgen relatief vaak alleen voor een hulpbehoevende en kunnen zich daardoor moeilijk aan de zorg onttrekken (De Boer *et al.*, 2009, blz. 107). Bovendien lopen degenen die nabije familieleden verzorgen het risico overbelast te raken, doordat zij vaak heel intensief en langdurig zorgen (De Boer *et al.*, 2009). Door hun leeftijd hebben zij bovendien zelf meer kans op gezondheidsproblemen dan jongere mantelzorgers.

9.5. Activiteit en welbevinden

Gezondheidsproblemen en bewegingsbeperkingen kunnen een belemmering vormen om actief te zijn in vrijwilligerswerk (De Klerk, 2007). Zo is de deelname aan vrijwilligerswerk onder personen met een hoge leeftijd veel lager dan bij jongere ouderen (Hoefman en Van Campen, 2008). Aan de andere kant neemt de gemiddelde levensverwachting op 65-jarige leeftijd toe en blijft een groot deel van de oudere bevolking tot op hoge leeftijd redelijk fit (Zantinge *et al.*, 2011). Over de exacte relatie tussen gezondheid en het verrichten van vrijwilligerswerk of mantelzorg is weinig bekend.

Na hun pensionering blijven veel mensen op hetzelfde terrein werkzaam, maar dan onbetaald in plaats van betaald (Van der Maat, 2008). Een enquête onder de Europese bevolking van 15 jaar en ouder wees uit dat iets meer dan de helft van de respondenten na pensionering wil stoppen met werken en een derde wil doorgaan met werken (Eurobarometer, 2012). Personen van 55 jaar en ouder doen vaker vrijwilligerswerk en besteden hier meer tijd aan dan personen onder de 55 jaar. Volgens de recente meting van de Eurobarometer (2012) verricht ongeveer een kwart van de 55-plussers in Europa vrijwilligerswerk en deze vrijwilligers besteden daaraan gemiddeld

14 uur per maand (Eurobarometer, 2012). Hoewel driekwart formeel geen werk doet bij een vrijwilligersorganisatie bood tweederde van de ondervraagden wel eens informeel hulp aan iemand in de periode van 12 maanden voorafgaande aan het onderzoek.

De gedachte achter actief ouder worden is dat ouderen hier voordelen van ondervinden. Leveren vrijwilligerswerk en mantelzorg inderdaad deze voordelen op? Zijn vrijwilligers en mantelzorgers bijvoorbeeld lichamelijk actiever? Hebben ze meer energie dan anderen? Voelen ze zich gezonder? Voelen ze zich gelukkiger en zijn ze meer tevreden met hun leven? Hoewel oorzaak en gevolg in deze relatie moeilijk te ontwarren zijn, kunnen we wel iets zeggen over de statistische samenhang.

Vergelijken we de vrijwilligers en de niet-vrijwilligers onder de 50-plussers dan zien we dat vrijwilligers gemiddeld meer dagen per week fietsen, tuinieren en klussen dan niet-vrijwilligers (zie *tabel 9.6*). Over oorzaak en gevolg kunnen we, zoals gezegd, geen uitspraak doen want meer bewegen kan zowel een gevolg als een oorzaak zijn van het actief zijn van vrijwilligersactiviteiten. Men gebruikt bij voorbeeld de fiets om bij de sportvereniging te komen, maar juist degenen die nog goed kunnen fietsen zullen eerder geneigd zijn vrijwilligerswerk bij de vereniging te aanvaarden.

Ook mantelzorgers zijn actiever dan mensen die geen mantelzorg verlenen. De mantelzorgers wandelen, fietsen en tuinieren meer dagen per week. Dat geldt ook voor sportbeoefening. Vrijwilligers en mantelzorgers sporten vaker en meer dan de vergelijkingsgroepen.

Deze verschillen zouden natuurlijk kunnen samenhangen met het feit dat vrijwilligers jonger zijn en hoger opgeleid. Daarom zijn de resultaten gecorrigeerd voor samenstellingsverschillen tussen de groepen in leeftijd, geslacht en opleiding. Ook na correctie blijven de verschillen significant.

Op grond van het voorgaande zou men verwachten dat vrijwilligers en mantelzorgers zich energiever voelen dan personen uit de vergelijkingsgroepen. Dat blijkt maar ten dele waar. Vrijwilligers voelen zich inderdaad energiever dan niet-vrijwilligers, maar mantelzorgers voelen zich daarentegen vaker fysiek en emotioneel uitgeput dan niet-mantelzorgers (zie *tabel 9.7*). Mantelzorg is minder vrijblijvend dan vrijwilligerswerk en kan soms, bijvoorbeeld als het gaat om de zorg voor mensen met dementie, zeer belastend zijn (Zwaanswijk *et al.*, 2009).

Tabel 9.6. *Activiteiten van vrijwilligers en mantelzorgers in de bevolking van 50 jaar en ouder, 2007/2008 (verticaal gepercentageerd)*

	Vrijwilliger		Mantelzorger	
	ja	nee	ja	nee
Wandelen				
dagen per week	2,5	2,3	2,6	2,5
Fietsen				
dagen per week	2,4	1,8	3,1	2,5
Tuinieren				
dagen per week	1,3	1	1,3	1
Klussen				
dagen per week	1	0,7	0,9	0,6
Lichamelijke sport				
5 uur per week of meer	18	11	17	12
1-5 uur per week	41	27	36	30
minder dan 1 uur per week	2	2	2	2
geen sport	38	60	44	55

Noot: significant na correctie voor leeftijd, geslacht en opleidingsniveau ($p < 0,05$).

Bron: CBS (POLS-VW '08).

Vinden we deze verschillen ook terug in gezondheidsmetingen bij 50-plussers? In het algemeen voelen vrijwilligers en mantelzorgers zich gezonder dan hun tegenhangers (zie *tabel 9.8*), met dit verschil dat vrijwilligers fysiek en psychisch beter functioneren dan niet-vrijwilligers, maar dat mantelzorgers alleen fysiek beter denken te functioneren dan niet-mantelzorgers. In psychisch functioneren is er gemiddeld geen verschil tussen mensen die wel en geen mantelzorg geven. Dit bevestigt het beeld dat mantelzorg mentaal meer belastend en in dat opzicht dus ongezonder is dan vrijwilligerswerk.

Tot slot: zijn vrijwilligers en mantelzorgers gelukkiger en meer tevreden met hun leven? Dat blijkt maar ten delen het geval. Vrijwilligers zijn inderdaad gelukkiger en meer tevreden met hun leven dan niet-vrijwilligers (zie *tabel 9.9*). Mantelzorgers zijn gelukkiger dan niet-mantelzorgers maar er zijn geen verschillen in de tevredenheid met het leven. Mantelzorg is vaak geen keuze terwijl vrijwilligerswerk dat wel is.

Tabel 9.7. Kenmerken van vrijwilligers en mantelzorgers in de bevolking van 50 jaar en ouder, 2007/2008 (verticaal gepercenteerd)

	Vrijwilliger		Mantelzorger	
	ja	nee	ja	nee
Energie (schaal 'nooit'(1) - 'elke dag'(7))				
Ik voel me emotioneel uitgeput			1,9	1,8
Ik voel me moe als ik 's morgens opsta	1,7	1,8		
Ik heb het gevoel dat ik helemaal op ben	1,6	1,7	1,8	1,6

Noot: Alleen significante verschillen (na correctie voor leeftijd, geslacht en opleidingsniveau) weergegeven.

Bron: CBS (POLS-VW '08).

9.6. Slotbeschouwing

Zal de deelname van ouderen die actief zijn in vrijwilligerswerk en mantelzorg in de toekomst af- of toenemen? Als we de trends uit het verleden doortrekken dan blijft de deelname aan vrijwilligerswerk en mantelzorg ongeveer gelijk maar zullen ouderen in de toekomst in grotere getale vertegenwoordigd zijn in vrijwilligerswerk en mantelzorg.

In andere hoofdstukken in deze bundel is ingegaan op de trends in arbeidsparticipatie en de gezonde levensverwachting. Veranderingen in deze trends zullen gevolgen hebben voor de deelname van ouderen aan vrijwilligerswerk. Een belangrijke determinant van vrijwilligerswerk doen is namelijk vrije tijd hebben. Een andere factor is dat de huidige generaties ouderen fitter en mobieler zijn dan vorige. Lichamelijke immobiliteit en gezondheidsproblemen zijn redenen voor ouderen minder actief te zijn. Een fittere oudere bevolking heeft dus een groter potentieel aan vrijwilligers.

Naast gezondheidsproblemen zijn ook andere verplichtingen een belemmering voor vrijwilligerswerk. Het geven van hulp aan een zieke naaste weegt zwaar en zal voor vrijwilligerswerk gaan. De behoefte aan mantelzorgers in de bevolking zal toenemen door het toenemend aantal kwetsbare ouderen. Ouderen hebben vaker dan jongeren een zieke partner die hulp nodig heeft. Een verschuiving van vrijwilligerswerk naar mantelzorg in de oudere populatie zou gevolgen hebben voor de activiteit en het welbevinden van ouderen. In dit hoofdstuk blijkt dat oudere mantelzorgers minder lichamenlijk actief zijn, vaker vermoeid zijn en een lager geestelijk welbevinden rapporteren. Oudere vrijwilligers zijn daarentegen lichamenlijk

Tabel 9.8. Kenmerken van vrijwilligers en mantelzorgers in de bevolking van 50 jaar en ouder, 2007/2008 (percentages, schaalscores)

	Vrijwilliger		Mantelzorger	
	ja	nee	ja	nee
Algemeen gezondheidsgevoel % (zeer) goed	*	*	*	*
	74	61	73	63
	*	*	*	*
Ervaren fysieke functioneren (gem. 50, sd 10)	50	46	49	47
	*	*		
Ervaren psychische functioneren (gem. 50, sd 10)	54	53	53	53

* Verschillen significant na correctie voor samenstellingsverschillen tussen de groepen in leeftijd, geslacht en opleiding ($p < 0,001$).

Bron: CBS (POLS-VW '08).

Tabel 9.9. Kenmerken van vrijwilligers en mantelzorgers in de bevolking van 50 jaar en ouder, 2007/2008 (verticaal geperceenteerd)

	Vrijwilliger		Mantelzorger	
	ja	nee	ja	nee
Geluk	*	*	*	*
(Erg) gelukkig	91	84	90	85
Niet gelukkig	9	16	10	15
Tevredenheid met het leven	*	*		
Tevreden	92	86	88	88
Niet tevreden	8	14	12	12

* Verschillen significant na correctie voor samenstellingsverschillen tussen de groepen in leeftijd, geslacht en opleiding ($p < 0,001$).

Bron: CBS (POLS-VW '08).

actiever, minder vermoeid, voelen zich gelukkiger en zijn meer tevreden met hun leven dan ouderen die geen vrijwilligerswerk verrichtten.

Voor het overheidsbeleid verdient het aanbeveling om ouderen niet te veel te belasten met de mantelzorg voor de –door de toename van het aantal ouderen groeiende groep– kwetsbare ouderen en meer mogelijkheden te scheppen voor ouderen om vrijwilligerswerk te doen. Vrijwilligerswerk en mantelzorg

betekenen dat ouderen iets voor elkaar doen en voor de samenleving. In het licht van de vergrijzing liggen daar mogelijkheden (meer fitte ouderen) en gevaren (meer kwetsbare ouderen) voor de internationaal gezien hoge vrijwillige inzet door ouderen in Nederland.

10. Woongedrag, tijdsbesteding en verplaatsingsgedrag van actieve ouderen¹

Frank van Dam, Femke Daalhuizen, Carola de Groot, Manon van Middelkoop en Pautie Peeters (PBL)

De toename van het aantal actieve en (auto)mobiele ouderen in de nabije toekomst heeft een aanzienlijk effect op de groei van de totale mobiliteit in Nederland en op de lokale en regionale bedrijvigheid en werkgelegenheid. Dit komt niet alleen door de toename van het aantal ouderen, de oudere van de toekomst zal zich bovendien anders gedragen dan de oudere van het verleden. Op de woningmarkt zijn deze actieve ouderen evenwel nauwelijks actief en verhuizen maar weinig. De forse toename van het aantal actieve en mobiele ouderen biedt landschappelijk en stedelijk aantrekkelijke regio's dus eerder perspectieven op het terrein van de vrijetijdsbesteding dan in de sfeer van het wonen.

10.1. Inleiding: vergrijzing, active ageing, gedrag en ruimtelijke gevolgen

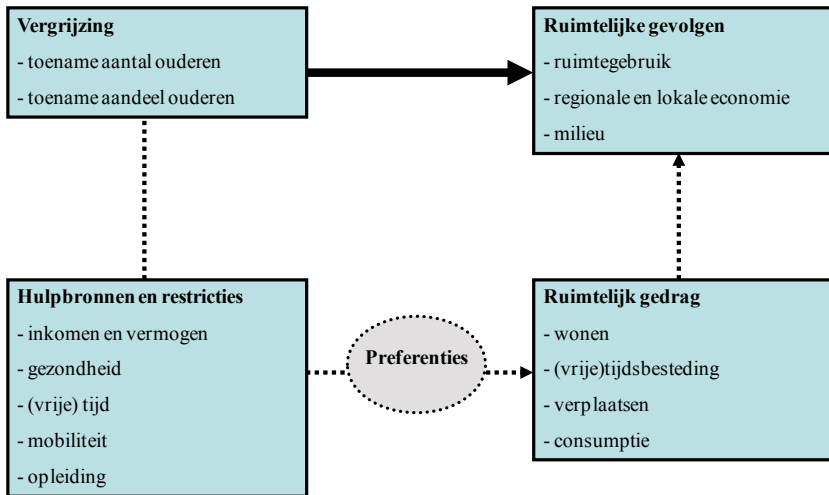
De ouderen van nu en van de nabije toekomst zijn gemiddeld welvarender, fitter, mobieler en daarmee actiever dan de ouderen van het verleden. Dit geldt met name voor de ouderen in de leeftijd van 55 tot 75 jaar. Dat is bij uitstek een actieve, uithuizige en mobiele groep. Er kan dan ook worden verwacht dat de ouderen van de toekomst zich in het dagelijks leven anders zullen gedragen dan de ouderen uit het verleden.

Dit veranderende gedrag op verschillende deelterreinen van het dagelijks bestaan is het gevolg van veranderende gedragsmogelijkheden door veranderende persoonlijke en maatschappelijke omstandigheden. De veranderingen in het woongedrag, de (vrije)tijdsbesteding, het verplaatsingsgedrag en het consumptiegedrag van ouderen hebben op hun beurt mogelijk weer consequenties voor het ruimtegebruik, de regionale economie en het milieu (zie *figuur 10.1*). In dit hoofdstuk zullen deze gevolgen van de toename van het aantal en aandeel actieve ouderen in Nederland worden verkend.

De veranderingen in het gedrag kunnen op drie verschillende manieren worden geduid: als een leeftijdseffect, als een cohorteffect, of als een periode-effect. Gedrag verschilt per leeftijd, per generatie (cohort) en per

¹ Dit hoofdstuk is gebaseerd op de PBL-studie *Vergrijzing en Ruimte* (Van Dam *et al.*, 2012).

Figuur 10.1. De ruimtelijke gevolgen van vergrijzing: een micro-macrobenadering



tijdsperiode. Teneinde te verkennen wat de toekomstige ruimtelijke effecten van de vergrijzing zullen zijn, is het noodzakelijk om deze leeftijd-, cohort- en periode-effecten van elkaar te onderscheiden.

Een voorbeeld: naarmate mensen ouder worden en steeds meer fysieke beperkingen ondervinden, verplaatsen ze zich steeds minder vaak en minder ver (zie paragraaf 10.4); een duidelijk voorbeeld van een leeftijdseffect. Dit effect wordt evenwel deels gecompenseerd door het feit dat de ouderen van nu –onder andere doordat ze een hoger inkomen hebben– vaker een rijbewijs en een auto bezitten dan de oudere van vroeger (zie paragraaf 10.2). Hier is dus sprake van een cohorteffect. Daarnaast vertonen ouderen (maar niet alleen ouderen) een ander verplaatsingsgedrag dan vroeger. Men gaat niet meer naar een reisbureau, boekhandel of bank, maar boekt een reis, koopt een boek en regelt zijn bankzaken via internet. Een mooi voorbeeld van een periode-effect.

Naast leeftijd-, cohort- en periode-effecten is in het kader van de huidige en toekomstige vergrijzing in Nederland nog een vierde type effect bijzonder relevant: het volume-effect. Immers, het aantal ouderen neemt fors toe en dat effect moet ook in de beschouwing worden betrokken.

10.2. Meer ouderen, andere ouderen

De ouderen van nu en morgen zijn welvarender, fitter en mobieler dan de ouderen van gisteren. Dat geeft hen nieuwe gedragsmogelijkheden, en waar gedragsmogelijkheden veranderen, verandert meestal ook het daadwerkelijke gedrag. Daarom werpen we in deze paragraaf eerst een blik op de veranderde persoonlijke omstandigheden (hulpbronnen en restricties) van ouderen.

Ouderen steeds welvarender, maar verschillen worden groter

Hoewel ouderen hun inkomen zien dalen na beëindiging van de werkzame carrière, is de inkomenspositie van ouderen de laatste jaren verbeterd (zie hoofdstuk 6 en Ministerie van SZW, 2006). Dit komt ten eerste doordat het aandeel ouderen dat hun hele werkzame leven aanvullend pensioen heeft opgebouwd is toegenomen, dit mede als gevolg van de toegenomen arbeidsparticipatie van vrouwen. Ten tweede komt dit door de versterkte vermogenspositie van ouderen: onder hen is het aandeel huiseigenaren toegenomen. Bovendien hebben de meesten van hen de hypotheek inmiddels volledig afgelost. Naast dit cohorteffect is er bovendien sprake geweest van het periode-effect van een sterk gestegen welvaart en een sterke toename van de waarde van eigen woningen.

Kanttekening bij deze ontwikkeling is dat de vermogens en inkomens ongelijker verdeeld zijn geraakt, met aan de ene kant welgestelde oudere paren met aanvullende pensioenen en een afgeloste, sterk in waarde gestegen koopwoning, en aan de andere kant meestal lager opgeleide ouderen die op latere leeftijd op de arbeidsmarkt zijn ingetreden (waaronder immigranten en vrouwen) en dus met een bescheiden pensioen en een huurwoning (zie ook CBS, 2012).

Deze tweedeling zal over 10-15 jaar langzaam waarschijnlijk overgaan in een driedeling, met als nieuwe groep het groeiend aandeel ouderen met weliswaar een eigen woning, maar tevens met een resterende woningschuld op de (aflossingsvrije) hypotheek. De conclusie lijkt dan ook gerechtvaardigd dat de oudere van over 20 jaar een gemiddeld lager besteedbaar inkomen zal hebben dan de oudere van nu. Uiteraard geldt bij dit bovenstaande dat –mede gezien de huidige recessie– verwachtingen over het besteedbaar inkomen en vermogen van ouderen in de nabije en wat verder weg gelegen toekomst met grote onzekerheden omgeven zijn. Dit hangt in sterke mate af van de algemene conjuncturele ontwikkelingen in Nederland en van allerlei mogelijke financiële en fiscale beleidsmaatregelen.

Ouderen niet gezonder, maar wel vitaler

Nederlanders worden gemiddeld steeds ouder (zie hoofdstukken 3 en 4). De ouderdom komt hoe dan ook evenwel met gebreken. Ondanks het stijgen van de levensverwachting is het aantal jaren dat een 65-jarige gemiddeld vrij zal zijn van chronische ziekten afgenomen van ongeveer 7 jaar in 1981, naar 3 (vrouwen) tot 4 (mannen) jaar in 2009. Opvallend daarbij is de snelle afname bij vrouwen.

Het zijn evenwel niet zozeer deze chronische aandoeningen zelf, maar vooral de beperkingen die daarmee samenhangen die voor ouderen een obstakel kunnen vormen voor hun zelfredzaamheid en maatschappelijke participatie. En daar is juist een positieve trend zichtbaar, want het aantal jaren dat 65-jarigen gemiddeld nog vrij zijn van (matige tot ernstige) beperkingen is in de afgelopen decennia, ondanks de toegenomen chronische aandoeningen, wél toegenomen (Van Oers, 2002). Voor vrouwen van 8 jaar in 1983 naar ruim 12 jaar in 2009 en voor mannen van bijna 10 naar bijna 13 jaar. Er wordt verwacht dat dit in de komende jaren nog verder zal toenemen. Kortom: ouderen worden misschien niet gezonder, maar blijven wel langer vitaal (Den Draak, 2006; zie ook hoofdstuk 4).

Pensionering betekent meer vrije tijd

De hoeveelheid beschikbare vrije tijd van ouderen neemt uiteraard sterk toe op het moment van pensionering. Voor die tijd besteden ouderen een deel van hun beschikbare tijd aan betaald werk. Na de pensionering vervalt die tijdsbesteding (bijna) volledig. Tijdsbestedingsonderzoek laat zien dat na pensionering vooral de tijdsbesteding aan vrijetijdsactiviteiten en, in mindere mate, aan huishoudelijke en persoonlijke zorg toeneemt. Pas als de gezondheid en/of de huishoudensituatie (met name de partnerstatus) veranderen vindt er een (verdere) verschuiving plaats van vrijetijd- naar zorgactiviteiten (Breedveld *et al.*, 2006 en paragraaf 10.4).

De leeftijd waarop mensen gemiddeld met pensioen gaan is in de laatste 15 jaar wel toegenomen, van 59,5 jaar tot 63,2 jaar, en ook in de nabije toekomst wordt een verdere toename van de pensioenleeftijd verwacht. Wanneer meer tijd wordt besteed aan werk zal uiteraard minder tijd kunnen worden besteed aan vrije tijd (zie paragraaf 10.4).

Ouderen worden steeds (auto)mobieler

Er is sprake van een steeds hoger rijbewijs- en autobezit onder ouderen (zie tabel 10.1 en 10.2). De toename is vooral groot geweest onder vrouwen. Bezat in 1990 slechts één op de drie ouderen een rijbewijs, inmiddels (2010)

Tabel 10.1. Ontwikkeling rijbewijsbezit onder ouderen, 1990-2010, naar leeftijd en geslacht, in procenten

	1990		2000		2010	
	M	V	M	V	M	V
45-55 jaar ^a	91	61	94	81	94	88
55-65 jaar			93	70	93	80
65-75 jaar	75	26	83	45	92	65
75+ jaar	46	8	62	19	78	31

^a In het OVG (1990, 2000) ontbreekt de variabele leeftijd. Wel is een variabele leeftijdsklasse opgenomen. Deze klassenindeling is evenwel in de loop van de tijd enkele malen gewijzigd, waardoor vergelijkingen door de tijd worden verhinderd. Vandaar dat we voor 1990 de klassen 45-55 jaar en 55-65 jaar hebben moeten samenvoegen.

Bron: OVG 1990, 2000; OVIN 2010 (bewerking PBL).

Tabel 10.2. Ontwikkeling autobezit onder ouderen, 1990-2010, naar leeftijd en geslacht, in procenten

	1990		2000		2010	
	M	V	M	V	M	V
45-55 jaar ^a	81	27	78	48	82	64
55-65 jaar			81	36	82	49
65-75 jaar	65	13	73	24	78	33
75+ jaar	40	4	54	13	64	21

^a Zie noot a in Tabel 10.1.

Bron: OVG 1990, 2000; OVIN 2010 (bewerking PBL).

is dat toegenomen tot twee op de drie. Vooral onder vrouwen nam dit toe. Ook het autobezit onder ouderen is sinds 1990 toegenomen. Hoewel daarbij nog steeds sprake is van een aanzienlijk verschil tussen mannen (73%) en vrouwen (28%), zal dit verschil in de toekomst steeds kleiner worden. Het hoge autobezit onder de huidige 45-65-jarigen is bovendien een logische voorbode van een hoog autobezit onder de ouderen van de toekomst. Daarbij zullen de verschillen tussen mannen en vrouwen steeds kleiner worden. En wie een auto heeft, gebruikt hem, zelfs bij stijgende brandstofprijzen (zie paragraaf 10.4).

De ene oudere is de andere niet

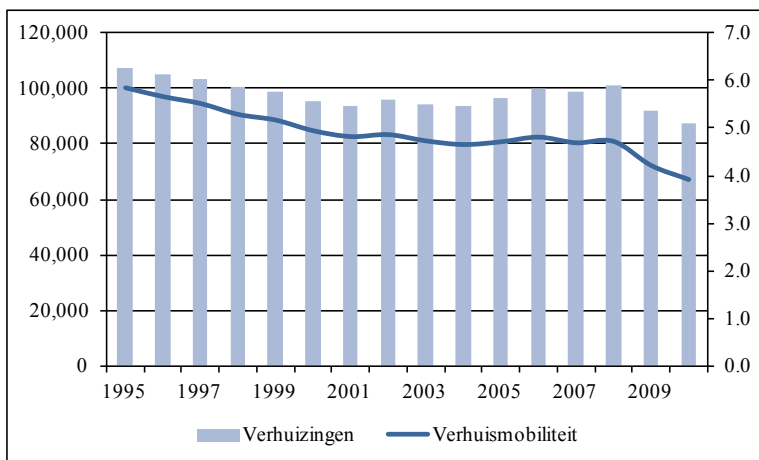
De oudere van nu en morgen is welvarender, fitter en mobieler dan de oudere van gisteren. Dat geldt in het bijzonder voor de huidige en toekomstige groep 65-75-jarigen. Dit is een bij uitstek welvarende, mobiele en actieve groep ouderen. Er bestaan evenwel nog steeds grote verschillen tussen ouderen, zowel binnen als tussen de verschillende leeftijdscohorten. De verschillen in welvaart (koopkracht), gezondheid en mobiliteit lijken zelfs groter te (zijn ge)worden onder ouderen. Dat neemt niet weg dat, door de bank genomen, de ontwikkelingen in de hulpbronnen van ouderen laten zien dat de mogelijkheden tot het ontplooiën van activiteiten buitenshuis in de loop van de tijd zijn toegenomen, en in de toekomst nog verder zullen toenemen. De oudere van de toekomst is fitter, welvarender, mobieler en daardoor actiever en uithuiziger dan de oudere van voorheen. Dit uit zich in een veranderend ruimtelijk gedrag. Pas vanaf 75-jarige leeftijd nemen de fysieke beperkingen toe en nemen het autobezit en (daarmee) de uithuizigheid en participatie aan allerlei activiteiten buitenshuis af.

10.3. Ouderen op de woningmarkt*Ouderen zijn nauwelijks mobiel op de woningmarkt*

De oudere van nu en morgen is over het algemeen heel actief en mobiel, maar niet op de woningmarkt. Aangezien mensen als ze ouder worden het liefst blijven wonen in hun huidige woning, verhuizen ouderen dan ook niet of nauwelijks. De gehechtheid aan hun woning en woonomgeving is groot (Van der Meer, 2006). De verhuisgeneigdheid onder ouderen is dan ook gering, evenals hun verhuismobiliteit. Ter illustratie: in 2010 verhuisde slechts 4 procent van de ouderen in de leeftijd van 65 tot 85 jaar. In de loop van de tijd is deze verhuismobiliteit onder ouderen zelfs nog wat afgenomen; in 1995 verhuisden nog 6 procent van de 65-85-jarigen (zie *figuur 10.2*). Er is hierbij dus niet alleen sprake van een sterk leeftijd-effect, maar ook van een versterkend cohort-effect. De afname van de verhuismobiliteit vanaf 2008 kan duiden op een (extra) versterkend periode-effect: het effect van de economische crisis.

De toename van het aandeel ouderenshuishoudens onder het totaal aantal huishoudens leidt derhalve tot relatief minder doorstroming op de woningmarkt. Vooral in gebieden met een schaarste aan woningen kan deze afnemende dynamiek leiden tot een verdere verstopping van de woningmarkt. Omdat ouderen nauwelijks verhuizen nadat de kinderen zijn uitgevlogen, bezetten zij veelal woningen die geschikt zijn voor en gewild zijn door jonge

Figuur 10.2. Totaal aantal verhuizingen (linker as) en verhuismobiliteit (%) (rechter as) van ouderen (65-85 jaar), 1995-2010

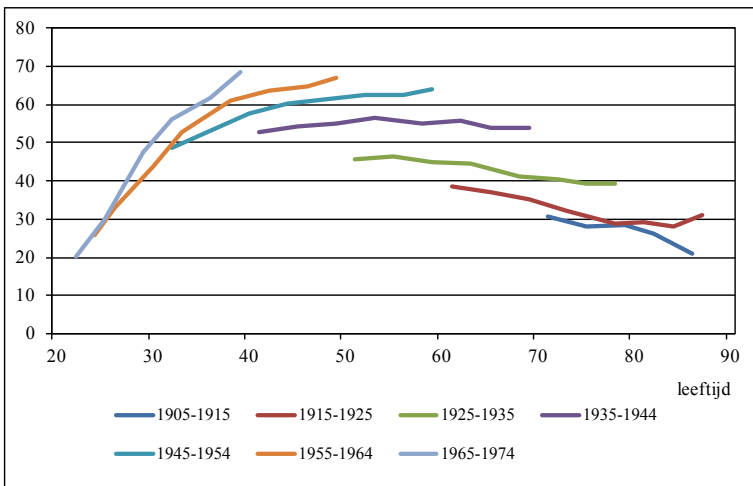


Bron: CBS (bewerking PBL).

gezinnen. De lage verhuismobiliteit van ouderen vormt daarmee in zekere zin een obstakel voor huishoudens die nog aan begin van hun wooncarrière staan. De woningen waarin ouderenuishoudens wonen, komen immers (althans voorlopig) nog niet beschikbaar op de woningmarkt, al wordt dit effect gecompenseerd door het volume-effect van het toenemende aantal ouderenuishoudens dat de woning door verhuizing achterlaat.

De immobiliteit van ouderen op de woningmarkt wordt nog extra versterkt doordat mensen in toenemende mate oud worden in een eigen koopwoning. Woningeigenaren verhuizen immers minder vaak dan huurders. Ouderen willen ook zo lang mogelijk zelfstandig blijven wonen; een wens die wordt ondersteund door het huidige rijksbeleid (Ministerie van VROM, 2010). Hier is dus sprake van zowel een cohort- als een periode-effect (zie *figuur 10.3*). Dit verklaart waarschijnlijk de steeds lagere verhuismobiliteit onder ouderen. En er is niets dat erop wijst dat dit in de toekomst weer zal toenemen (Hooimeijer, 2007 en Ministerie van VROM, 2010). Daarbij speelt mee dat oudere huiseigenaren naar verwachting in steeds mindere mate vrij zullen zijn van hypotheekschuld op het moment dat zij de pensioengerechtigde leeftijd bereiken. Vanuit dat licht bezien, en mede gezien de afvlakkende en nu zelfs dalende prijzen en waarden van woningen, is het dan ook maar zeer de vraag in hoeverre de eigen woning daadwerkelijk kan gaan fungeren als een ‘appeltje voor de dorst’ (Haffner, 2005). Dat zal waarschijnlijk voor steeds minder ouderen gelden.

Figuur 10.3. Aandeel huiseigenaren, naar geboortecohort en leeftijd^a



^a Gemiddelde leeftijd van het geboortecohort; gewogen naar huishoudens.

Bron: WBO 1981-2002 en WoON 2006-2009 (bewerking PBL).

Inzet van regio's op aantrekken van ouderen is vrij zinloos

Ouderen verhuizen niet alleen weinig, maar als ze al verhuizen, dan doen ze dit (net als de meeste mensen) veelal over korte afstand, het liefst binnen de vertrouwde woonomgeving of woonplaats. Ouderen die over lange afstand verhuizen, vormen daarmee –ondanks alle anekdotiek van pensioenmigratie, ‘drenthenieren’ en tweede woningbezit– een zeer kleine minderheid binnen een kleine minderheid. Er zijn geen aanwijzingen dat dit in de toekomst anders zal zijn dan vandaag de dag. Initiatieven zoals seniorenclaves, die gericht zijn op het aantrekken van ouderen van elders, zullen daarom naar verwachting weinig succesvol zijn. Regio's die inzetten op het aantrekken van (actieve en welgestelde) senioren van buiten de regio –hetzij als permanente bewoners hetzij als tweede woningbezitter– hoeven daarvan in elk geval vrij weinig te verwachten. Die spoeling is –ondanks de absolute toename van het aantal ouderen– uiterst dun en de concurrentie met andere regio's is groot (Verwest *et al.*, 2011). De voorbeelden uit de Verenigde Staten van grootschalige retirement communities zoals Sun City in Arizona (McHugh en Larson-Keagy, 2005) zijn in de Nederlandse context dan ook weinig realistisch (zie ook Heins, 2005 en Ministerie van VROM, 2010).

Op langere termijn onderdruk op regionale woningmarkten

Op de langere termijn, over 15, 20 jaar, wanneer de babyboomgeneratie geleidelijk komt te overlijden, komen meer woningen beschikbaar op de woningmarkt. Dit toenemende aanbod zal evenwel niet overal leiden tot meer dynamiek op de woningmarkt. In regio's die te maken krijgen met een terugloop van het aantal huishoudens (krimp) zal het moeilijk zijn om de vrijgekomen woningen te verkopen of te verhuren, zeker indien die woningen niet zijn aangepast aan de dan geldende kwaliteitseisen. Vooral in dergelijke regio's zijn dan een verdere neerwaartse druk op de woningprijzen en verder toenemende verhuurbaarheidsproblemen te verwachten (zie ook Van Dam *et al.*, 2006 en Verwest *et al.*, 2008).

10.4. Vergrijzing, vrijetijdsbesteding en mobiliteit*Vergrijzing heeft groot effect op vrijetijdsbesteding*

De vergrijzing heeft een groot effect op de vrijetijdsbesteding. Zo is er sprake van twee opeenvolgende, maar tegengestelde leeftijdseffecten: ten eerste brengt de pensionering een toename van de vrij te besteden tijd met zich mee, hetgeen zich uit in een forse toename van de vrijetijdsbesteding buitenshuis; ten tweede neemt echter, naarmate de leeftijd oploopt, deze uithuizige vrijetijdsbesteding weer langzaam af en neemt ook de actieradius van die vrijetijdsactiviteiten steeds verder af, vooral vanaf 75-jarige leeftijd. Daarnaast is er sprake van een cohorteffect: de huidige en toekomstige oudere is immers welvarender, fitter en mobieler dan de oudere van voorheen, en daardoor zeer actief en uithuizig in de vrije tijd. Tenslotte is er sprake van een volume-effect: het aantal ouderen met bovenstaande kenmerken neemt de komende jaren snel toe. Dit alles heeft een enorm effect op de vrijetijdsbesteding en de daarmee gepaard gaande consumptie. De vergrijzing heeft daarmee gevolgen voor de mobiliteit, het milieu, het ruimtegebruik en de lokale en regionale economie. Men trekt er in groten getale op uit; met de fiets, de auto en het vliegtuig; naar stad en platteland; in binnen- en buitenland. Het aantal uitstapjes en dagtochten neemt toe (volume-effect), evenals het aantal korte en lange vakanties (volume- en cohort-effect). Wandelen, fietsen en golfen zijn populaire activiteiten onder ouderen, evenals museum- en theaterbezoek. Daarnaast past ruim 40 procent van de grootouders op in gezinnen waar de moeder werkt (Thomese, 2012).

Er is hierbij overigens sprake van een compenserend cohort- en periode-effect, want deze gedragsveranderingen worden enigszins gedempt door de verhoogde arbeidsparticipatie van 55-plussers en de toekomstige verhoging

van de pensioengerechtigde leeftijd. Meer tijd besteed aan werk betekent immers minder vrije tijd.

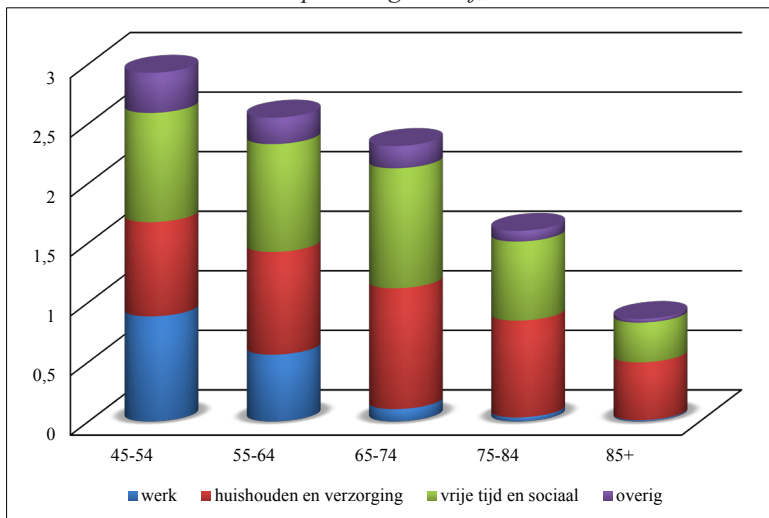
Actieve ouderen vormen een groeiende doelgroep van de vrijetijdsindustrie, al is de 55-plusmarkt sterk gesegmenteerd en complex (Sikkel en Keehnen, 2004). De toekomstige ontwikkeling van de vrijetijdsconsumptie (door ouderen, maar ook door anderen) is evenwel geen autonoom gegeven, maar hangt, naast van de ontwikkeling van de welvaart en daarmee van het besteedbare inkomen, ook af van de ontwikkelingen in het aanbod en de kwaliteit van vrijetijdsvoorzieningen en -mogelijkheden. Daarbij moet worden bedacht dat mensen sowieso het grootste deel van hun vrije tijd doorbrengen in, om of op korte afstand van hun woning, en dat, naarmate men ouder wordt, dat aandeel toeneemt. De kwaliteit, de bereikbaarheid en de toegankelijkheid van de ruimte voor vrijetijdsbesteding en van de vrijetijdsvoorzieningen in de directe woonomgeving en in de eigen woonplaats zijn dan ook belangrijke factoren in de uithuizige vrijetijdsbesteding van ouderen.

Vergrijzing heeft daarmee ook een groot effect op verplaatsingsgedrag

De overgang van een werkend naar een gepensioneerd bestaan met veel vrijetijdsbestedingen buitenshuis heeft direct gevolgen voor het verplaatsingsgedrag. Het totaal aantal reizigerskilometers neemt (enigszins contra-intuïtief) in geringe mate toe, hetgeen leidt tot een extra milieubelasting. De ochtendspits wordt door ouderen weliswaar vermeden en daarmee ontlast, maar de avondspits wordt langer en drukker. De verwachte groei van de mobiliteit tot 2020 (van 3%) komt voor bijna de helft voor rekening van de vergrijzing, zo rekenen Jorritsma en Olde Kalter (2008) ons voor. De helft van die bijdrage wordt veroorzaakt door de toename van het aantal ouderen (volume-effect), de andere helft door veranderende kenmerken en veranderend gedrag (lees: een toenemend autobezit en -gebruik) van deze ouderen (cohorteffect).

Naarmate men ouder wordt, verplaatst men zich evenwel minder vaak en minder ver (leeftijdseffect). Ouderen in de leeftijd van 65 tot 75 jaar zijn nog heel actief en mobiel, maar vanaf 75-jarige leeftijd neemt het gemiddeld aantal verplaatsingen per dag (zie *figuur 10.4*) en de gemiddelde lengte daarvan snel af. Ouderen van 55 tot 65 jaar verplaatsen zich gemiddeld nog zo'n 2,5 keer per dag, ouderen van 85 jaar of ouder nauwelijks nog één keer per dag (zie ook Harms, 2008; Jorritsma en Olde Kalter, 2008 en Schwanen *et al.*, 2001).

Figuur 10.4. Gemiddeld aantal verplaatsingen per persoon per dag, naar leeftijd en verplaatsingsmotief, 2010

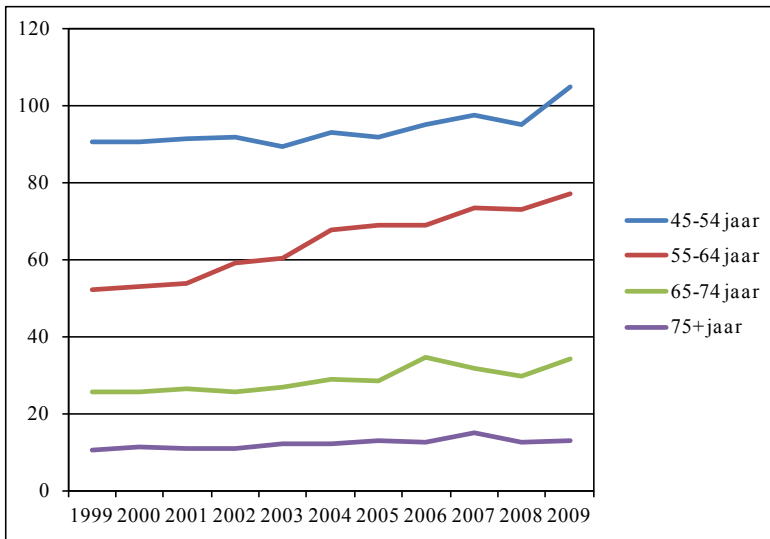


Bron: OVIN 2010 (bewerking PBL).

Grofweg de helft van alle verplaatsingen van ouderen van 65 jaar of ouder heeft als motief vrije tijd, de andere helft van de verplaatsingen hebben als motief huishouden (zoals boodschappen doen) en persoonlijke verzorging (van een bezoek aan de kapper tot een huisartsconsult). Deze verhouding blijft gelijk naarmate de leeftijd toeneemt. In vergelijking met 20 jaar eerder is het aandeel vrijetijdsverplaatsingen door ouderen enigszins toegenomen (Harms, 2008). Naarmate de leeftijd toeneemt, neemt het aandeel zelfstandige verplaatsingen met de auto af. Steeds vaker verplaatst men zich als auto-passagier, per taxi of te voet (Harms, 2008), ofschoon Jorritsma en Olde Kalter (2008) laten zien dat de afhankelijkheid van derden de laatste tien jaar is afgenomen en ouderen steeds langer zelfstandig zijn blijven autorijden (zie ook Banister en Bowling, 2004).

Dit leeftijdseffect (hoe ouder men is, des te minder men zich verplaatst) wordt evenwel ruimschoots gecompenseerd door het cohorteffect dat de huidige en toekomstige generatie ouderen veel actiever en mobieler is dan vorige generaties ouderen (zie *figuur 10.5*). Men verplaatst zich vaker, langer en verder dan de oudere van voorheen (Jorritsma en Olde Kalter, 2008). Dit heeft verschillende oorzaken: men is welvarender en heeft vaker de beschikking over een (of twee) auto('s); men heeft meer tijd en is tot op een

Figuur 10.5. Aantal reizigerskilometers per dag, naar leeftijd, 1999-2009



Bron: OVG, MON (1999-2009)(bewerking PBL).

hogere leeftijd vitaler en daardoor actiever; tenslotte is de huidige generatie ouderen opgegroeid in een tijd dat verplaatsen en reizen steeds normaler werden en onderdeel werden van een actieve, mobiele en onafhankelijke leefstijl (Banister en Bowling, 2004; Harms, 2008; Metz, 2000 en Tacken, 1998).

Wat in figuur 10.5 vooral opvalt is de sterke toename van de mobiliteit onder de 55-64-jarigen, en dat zijn de ouderen van de nabije toekomst. Deze toename kan overigens deels worden verklaard uit de toegenomen arbeidsparticipatie (met bijkomend woon-werkverkeer) onder die leeftijdsgroep. Maar ook de babyboomgeneratie wordt ouder, en dit zal langzamerhand, vanaf 2020, zijn effect hebben op de totale mobiliteit.

Mobiliteit: negatieve en positieve effecten

Het toenemend autobezit onder ouderen, en daarmee hun toenemende verplaatsingsmogelijkheden en actieradius, heeft onmiskenbaar een negatief effect op het milieu. Het heeft echter ook een positieve keerzijde: ze draagt namelijk in sterke mate bij aan de onafhankelijkheid van ouderen en daarmee aan de (ervaren) kwaliteit van het dagelijks leven en daarmee weer aan het welbevinden en de fysieke en mentale gezondheid van ouderen (zie onder andere Aisniah en Hensher, 2003; Banister en Bowling, 2004; Föbker en Grotz,

2006 en Metz, 2000). Vooral op het platteland is het bezit van, of op zijn minst toegang tot, een auto van belang, zo niet cruciaal bij het onderhouden van sociale contacten, het gebruik maken van allerlei voorzieningen en het deelnemen aan allerlei activiteiten buitenshuis (Van Dam, 1995; Furuseth, 1998; Harms, 2006 en Thissen, 2011).

Ouderen –en dan met name de oude ouderen, boven de 75 jaar– zijn evenwel kwetsbaar in het verkeer (Jorritsma en Olde Kalter, 2008; SWOV, 2009 en 2010 en RVW, 2010). Ze zijn vaker slachtoffer van een verkeersongeval en lopen ook een groter overlijdensrisico in het verkeer. Indien we rekening houden met de omvang van de verschillende leeftijdsgroepen in Nederland en bovendien corrigeren voor de gemiddelde afgelegde afstand per persoon per dag in die leeftijdsgroep, dan zien we dat ouderen van 75 jaar en ouder de grootste risicogroep in het verkeer vormen (zie *tabel 10.3*).

10.5. Vergrijzing, consumptie en regionale economie

De vergrijzing is van invloed op de regionale werkgelegenheid en bedrijvigheid. Een toename van het aantal ouderen leidt tot meer bestedingen en een grotere werkgelegenheid in de cultuur- en vrijetijdssector, waaronder de horeca (zie ook Deller, 1995; Derks, 2004 en Nelson en Cromartie, 2010). Een toename van het aantal ouderen –en in versterkte mate van het aantal 75-plussers– leidt tot een grotere vraag naar arbeid in de zorgsector. De

Tabel 10.3. Aantal verkeersslachtoffers en slachtofferrisico, naar leeftijd, 2009

	Aantal verkeers- slachtoffers	Aantal verkeers- slachtoffers per 10.000 inwoners	Slachtofferrisico ^a
0-19 jaar	5.989	3,63	0,765
20-39 jaar	7.459	4,53	0,435
40-59 jaar	5.746	3,49	0,283
60-74 jaar	2.358	1,43	0,340
75+ jaar	1.246	0,76	0,946

^a Berekend volgens de formule $RI = SI / BI / AI * 10.000$. Het slachtofferrisico (R) per leeftijdsgroep (I) is daarin gelijk aan het aantal verkeersslachtoffers (S) in die leeftijdsgroep, gedeeld door het bevolkingsaantal (B) in die leeftijdsgroep, gedeeld door het gemiddeld aantal afgelegde kilometers per dag (A) in die leeftijdsgroep.

Bron: CBS; DVS/BRON; MON 2009 (bewerking PBL).

vergrijzing leidt daarmee tot geleidelijke verschuivingen in de vraag naar bepaalde typen arbeid, diensten en voorzieningen. Daarbij moet wel worden aangetekend dat in de vrijetijdssector het aanbod sterker de vraag stuurt dan in andere sectoren. De horeca, detailhandel en verblijfsaccommodaties (mogelijk in combinatie met zorg) in landschappelijk aantrekkelijke regio's en historische binnensteden en stadjes kunnen dan ook van de huidige en toekomstige vergrijzingsgolf profiteren.

De sterke vergrijzing van bepaalde woonbuurten en dorpen, en dan met name de toename van het aantal oude ouderen (75+), zou, gezien hun steeds geringere actieradius, ertoe kunnen bijdragen dat het draagvlak van allerlei lokale voorzieningen, waaronder buurt- en dorpswinkels, wordt vergroot. Het aanbod aan producten en diensten van deze lokale voorzieningen zal dan wel meer moeten worden afgestemd op een vergrijzende buurt- en dorpsbevolking.

Gezien de geringe verhuismobiliteit van ouderen, zal de ruimtelijke verdeling van welvarende en minder welvarende ouderen nauwelijks veranderingen ondergaan. De vergrijzing zal dus niet leiden tot een verdere verscherping van het verschil tussen rijkere en armere buurten, wijken, dorpen en regio's.

10.6. De ruimtelijke gevolgen van active ageing

Naarmate mensen ouder worden, gaan ze zich anders gedragen. Maar niet alleen verandert het gedrag naarmate de leeftijd toeneemt, ook verandert het gedrag door de tijd heen: de oudere van de nabije toekomst zal zich anders gedragen dan de oudere van het recente verleden. Daarbij moet worden bedacht dat het aantal en aandeel ouderen in de bevolking de komende jaren en decennia sterk zal toenemen. Veranderingen in individueel gedrag leiden tot allerlei geaggregeerde ruimtelijke effecten. Het woongedrag, de (vrije)tijdsbesteding, het verplaatsingsgedrag en het consumptiegedrag van ouderen zijn bovendien sterk met elkaar verbonden.

De vergrijzing heeft grote gevolgen voor de woningmarkt en de mobiliteit Ouderen zijn nauwelijks nog mobiel op de woningmarkt. Veruit de meeste ouderen (willen) blijven wonen waar ze wonen. De vergrijzing betekent dan ook een extra rem op de toch al geringe dynamiek op lokale en regionale woningmarkten.

De woning –en dat is steeds vaker een eigen woning– vormt voor ouderen de uitvalsbasis voor alle andere activiteiten buitenshuis. Een groot deel van de

ouderen is namelijk heel actief, uithuizig en mobiel. De vergrijzing heeft dan ook een flinke impact op de totale (auto)mobilititeit in Nederland, en daarmee op het milieu. Daarbij moet wel worden gerelativeerd dat de vrijetijd vooral wordt doorgebracht in, rondom en op korte afstand van de woning.

De vergrijzing lijkt overigens nauwelijks van invloed te zijn op het totale energieverbruik. De ontwikkeling van het besteedbaar inkomen (van een huishouden) is daarbij een veel belangrijker factor (Vringer, 2005).

De ruimtelijke gevolgen van de vergrijzing zijn vooral gevolgen van active ageing

Afgezien van de forse gevolgen voor de woningmarkt en de mobiliteit is het effect van de vergrijzing op het ruimtegebruik en het ruimtebeslag bescheiden te noemen. Er zal mogelijk sprake zijn van een groter ruimtebeslag door vrijetijdsvoorzieningen (zoals golfbanen en verblijfsaccommodaties), en er zal sprake zijn van een langzaam veranderend voorzieningenlandschap in steden, buurten en dorpen. De toename van het aantal ouderen biedt mogelijk –en ook op platteland– perspectief voor het draagvlak van lokale winkel-, vrijetijds- en zorgvoorzieningen.

De belangrijkste ruimtelijke effecten van de vergrijzing zijn derhalve gevolgen van active ageing; met andere woorden, het zijn de zichtbare, morfologische gevolgen van de drukke uithuizige vrijetijdsbesteding van steeds meer ouderen in de leeftijd van 55 tot 75 jaar. Gekoppeld daaraan zullen –door veranderende consumptiepatronen– zich geleidelijke veranderingen voordoen in de regionale bedrijvigheid en werkgelegenheid. Maar ook hierbij is de ontwikkeling van het besteedbaar huishoudensinkomen een belangrijke factor, alsmede individuele keuzes ten aanzien van de besteding hiervan. De vergrijzing lijkt de reeds ingezette transformatie van zowel steden als het platteland van een productie- naar een consumptieruimte te versnellen.

Lijst van auteurs

- Drs. K. Arts**, Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS), Postbus 24500, 2490 HA, Den Haag.
- Drs. G.C.N. Beets**, Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut (NIDI), Postbus 11650, 2502 AR, Den Haag.
- Dr. J.A.A de Beer**, Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut (NIDI), Postbus 11650, 2502 AR, Den Haag.
- Prof. Dr. L. Borghans**, Universiteit Maastricht, Postbus 616, 6200 MD, Maastricht.
- Dr. L.G.A. Bonneux**, Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut (NIDI), Postbus 11650, 2502 AR, Den Haag.
- Dr. C. van Campen**, Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP), Postbus 16164, 2500 BD, Den Haag.
- Dr. F. Daalhuizen**, Planbureau voor de leefomgeving (PBL), Postbus 30314, 2500 GH, Den Haag.
- Dr. F. van Dam**, Planbureau voor de leefomgeving (PBL), Postbus 30314, 2500 GH, Den Haag.
- Prof. dr. H.P. van Dalen**, Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut (NIDI), Postbus 11650, 2502 AR, Den Haag
- Drs. A. van Deelen**, Centraal Planbureau (CPB), Postbus 80510, 2508 GM, Den Haag.
- Dr. R. Euwals**, Centraal Planbureau (CPB), Postbus 80510, 2508 GM, Den Haag.
- Drs. J. Garssen**, Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS), Postbus 24500, 2490 HA, Den Haag.
- Dr. C. de Groot**, Planbureau voor de leefomgeving (PBL), Postbus 30314, 2500 GH, Den Haag.
- Prof. Dr. C.J.I.M. Henkens**, Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut (NIDI), Postbus 11650, 2502 AR, Den Haag.
- Dr. M.M.Y. de Klerk**, Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP), Postbus 16164, 2500 BD, Den Haag.
- Dr. Ir. M. van Middelkoop**, Planbureau voor de leefomgeving (PBL), Postbus 30314, 2500 GH, Den Haag.
- Drs. N. van Nimwegen**, Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut (NIDI), Postbus 11650, 2502 AR, Den Haag.
- MA. P. Peeters**, Planbureau voor de leefomgeving (PBL), Postbus 30314, 2500 GH, Den Haag.
- Dr. F. Otten**, Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS), Postbus 24500, 2490 HA, Den Haag.

Drs. C.S. van Praag, Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut (NIDI), Postbus 11650, 2502 AR, Den Haag.

Prof. Dr. B. ter Weel, Centraal Planbureau (CPB), Postbus 80510, 2508 GM, Den Haag.

Literatuur

- Acemoglu, D. en J.S. Pischke (1999), Beyond Becker: Training in imperfect labour markets. *Economic Journal*, vol. 109(453), pp. F112-142.
- Aisnih, R. en D.A. Hensher (2006), The mobility and accessibility expectations of seniors in an aging population. *Transportation Research, A* 37, pp. 903-916.
- Altonji, J.G. en R. Shakotko (1987), Do wages rise with job seniority? *Review of Economic Studies*, vol. 54(3), pp. 437-59.
- Arts, C.H. en E.M.J. Hoogteijling (2002), Het sociaal statistisch bestand 1998 en 1999. *Sociaaleconomische maandstatistiek*, 12, blz. 13-21.
- Arts, K. en S. te Riele (2010), Vrijwilligerswerk. In H. Schmeets (red.), *Sociale samenhang: Participatie, vertrouwen en integratie*. Den Haag/Heerlen: Centraal Bureau voor de Statistiek, blz. 53-70.
- Arts, K. en S. te Riele (2011), Vrijwilligerswerk onder werkenden en niet-werkenden. *Sociaal economische trends*, nr. 2, 2011, blz. 54-62.
- Banister, D. en A. Bowling (2004), Quality of life for the elderly: The transport dimension. *Transport Policy*, 11, pp. 105-115.
- Beer, P. de en R. van Bekkum (2010), De arbeidsmarkt van ouderen. *Economisch Statistische Berichten*, vol. 95(4593), blz. 550-553.
- Boer, Alice de (red.) (2005), *Kijk op informele zorg*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP-publicatie 2005/15).
- Boer, Alice de en Mirjam de Klerk (2006), Wat doen oudere mannen en vrouwen aan informele zorg? In *Altijd een antwoord. SCP-Nieuwjaarsuitgave 2006*, blz. 154-158. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Boer, Alice de, Marjolein Broese van Groenou en Joost Timmermans (red.) (2009), *Mantelzorg: een overzicht van de steun van en aan mantelzorgers in 2007*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP-publicatie 2009/5).
- Bongaarts, John, Thomas Büttner, Gerhard Heilig en Francois Pelletier (2008), HIV-epidemie over piek heen: demografische impact zeer beperkt. In *Demos*, 24(10), pp. 4-6. (zie ook het artikel van dezelfde auteurs onder de titel 'Has the HIV epidemic peaked?' in *Population and Development Review*, 34(2), pp. 199-224.
- Bonneux, L.G., C.W. Looman en J.W. Coebergh (2003), Sterfte door roken in Nederland: 1,2 miljoen tabaksdoden tussen 1950 en 2015. *Nederlands Tijdschrift voor Geneeskunde*, 147, blz. 917-21.
- Bonneux, L.G. et al. (2012), Gezonde en actieve levensverwachting. In Nico van Nimwegen en Carlo van Praag (red.) *Bevolkingsvraagstukken in Nederland anno 2012: actief ouder worden in Nederland*. Werkverband Periodieke Rapportage Bevolkingsvraagstukken. Den Haag: NIDI-boek 86, blz 65-81.
- Bovenberg, A.L. (2003), *Nieuwe levensloopbenadering*. Open Spectrum Alliance, Discussion paper DISP2003-1.

- Bovenberg, L. en C. Teulings (2009), Rhineland exit? *International Tax and Public Finance*, vol. 16, pp. 710-726.
- Breedveld, K., A. van den Broek, J. de Haan, L. Harms, F. Huysmans en E. van Ingen (2006), *De tijd als spiegel. Hoe Nederlanders hun tijd besteden*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Centraal Bureau voor de Statistiek (2006), *Kerncijfers van de bevolkingsprognose 2010-2060*. <http://statline.cbs.nl/StatWeb/publication/?VW=T&DM=SLNL&PA=80748NED&D1=6&D2=a&D3=0-24&HD=111117-1458&HDR=T&STB=G1,G2>
- Centraal Bureau voor de Statistiek (2009-1), *Levensverwachting*. <http://statline.cbs.nl/StatWeb/publication/?DM=SLNL&PA=37360NED&D1=3&D2=a&D3=65-66&D4=40,58-59&VW=T>
- Centraal Bureau voor de Statistiek (2009-2), *Gezonde levensverwachting*. <http://statline.cbs.nl/StatWeb/publication/?DM=SLNL&PA=71950NED&D1=0&D2=a&D3=13&D4=a&D5=9,27-28&VW=T>
- Centraal Bureau voor de Statistiek (2010), *Gezonde levensverwachting; inkomen*. <http://statline.cbs.nl/StatWeb/publication/?VW=T&DM=SLNL&PA=80298NED&D1=0-1&D2=a&D3=14&D4=a&D5=0&HD=111118-1217&HDR=T&STB=G1,G2,G3,G4>
- Centraal Bureau voor de Statistiek (2012), *Babyboomers, indrukken uit de statistiek*. Den Haag/Heerlen: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Centraal Planbureau (2009), *Houdbaarheidseffect voorstel verhoging AOW-leeftijd*, Centraal Planbureau Notitie, 4 december 2009.
- Centraal Planbureau (2010), *Analyse voorstel verhoging AOW-leeftijd*, Central Planning Office Notitie, 13 januari 2010.
- Christensen, K., G. Doblhammer, R. Rau en J.W. Vaupel (2009), Ageing populations: The challenges ahead. *Lancet*, 374, pp. 1196-1208.
- Cremer, H., J. Lozachmeur en P. Pestieau (2004), Social security, retirement age and optimal income taxation. *Journal of Public Economics*, vol. 88, pp. 2259-2281.
- Dalen, H.P. van en K. Henkens (2002), Early retirement reform: Can it and will it work? *Ageing and Society*, vol. 22, pp. 209-232.
- Dalen, H.P. van en K. Henkens (2004), De verborgen waarde van de oudere werknemer. *Bevolking & Gezin*, vol. 33, no. 1, blz. 29-60.
- Dalen, H. van, S. Ederveen en K. Henkens (2008), De productiviteit van de oudere werknemer. *Economisch Statistische Berichten*, vol. 93(4545), blz. 631-633.
- Dalen, H.P. van, K. Henkens en J.J. Schippers (2010), Productivity of the older worker: Perceptions of employers and employees. *Population and Development Review*, vol. 36(2), pp. 309-330.
- Dam, F. van (1995), *Meer voor minder. Schaalverandering en bereikbaarheid van voorzieningen in landelijke gebieden in Nederland*. Utrecht: Faculteit Ruimtelijke Wetenschappen Universiteit Utrecht.
- Dam, F. van, C. de Groot en F. Verwest (2006), Krimp en ruimte. *Bevolkingsafname, ruimtelijke gevolgen en beleid*. Rotterdam/Den Haag: NAI Uitgevers/Ruimtelijk Planbureau.

- Dam, F. van, F. Daalhuizen, C. de Groot, M. van Middelkoop en P. Peeters (2012), *Vergrijzing en ruimte. Een verkenning*. Den Haag: Planbureau voor de Leefomgeving (te verschijnen).
- Deelen, A. (2011), *Wage-Tenure Profiles and Mobility*. Den Haag: Central Planning Office, Discussion Paper 198.
- Dekker, Paul, Joep de Hart en Laila Faulk (2007), *Toekomstverkenning vrijwillige inzet 2015*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau, 2007.
- Dekker, Paul de en Joep de Hart (2009), *Vrijwilligerswerk in meervoud. Civil society en vrijwilligerswerk 5*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP-publicatie 2009/7).
- Deller, S.C. (1995), *Economic-impact of retirement migration*. *Economic Development Quarterly*, 9/1, pp. 25-38.
- Derks, W. (2004), *Krapte op de regionale arbeidsmarkt. Kwartaalschrift Economie*, 3, blz. 376-381.
- Draak, M. den (2006), *Gezondheid*. In A.H. de Boer (red) *Rapportage ouderen 2006. Veranderingen in de leefsituatie en levensloop*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau, blz. 109-139.
- Draak, Maaïke den (2007), *Hulpontvangers en de zorgsituatie*. In Alice Boer, Marjolein Broese van Groenou en Joost Timmermans, 2009. *Mantelzorg. Een overzicht van en aan mantelzorgers in 2007*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Dustmann, Chr. en C. Meghir (2005), *Wages, experience and seniority. Review of Economic Studies*, vol. 72, pp. 77-108.
- Duin, C. van (2009), *In 2050 meer hoogbejaarden zonder nakomelingen*. Centraal Bureau voor de Statistiek-Webmagazine, 1 april 2009.
- Duin, C. van en J. Garssen (2011), *Bevolkingsprognose 2010-2060: sterkere vergrijzing, langere levensduur. Bevolkingstrends*, 59(1), blz. 16-23.
- Ehlers, Anja, Gerhard Naegele en Monika Reichart (2011), *Volunteering by older people in the EU*. Luxemburg: Publications Office of the European Union.
- Eurobarometer (2012), *Active ageing. Special Eurobarometer 378*.
- Euwals R.W., R.A. de Mooij en D.J. van Vuuren (2009), *Rethinking retirement, from participation to allocation*, Central Planning Office Special Publication 80, 23 april 2009.
- Euwals, R., D. van Vuuren en R. Wolthoff (2010), *Early retirement behaviour in the Netherlands: Evidence from a policy reform. De Economist*, vol. 158(3), pp. 209-236.
- Euwals, R. en E. Trevisan (2011), *Early retirement en financial incentives: Differences between high en low and wage earners*, Central Planning Office, Discussion Paper 195.
- Föbker, S. en R. Grotz (2006), *Everyday mobility of elderly people in different urban settings: The example of the city of Bonn, Germany. Urban Studies*, 43, pp. 99-118.

- Furuseth, O. (1998), Service provision and social deprivation. In B. Ilbery (ed.) (1998). *The geography of rural change*, Harlow: Longman, pp. 233-256.
- Garssen, J. en J. Hoogenboezem (2005), Achtergronden van recente ontwikkelingen in de Nederlandse sterfte. *Nederlands Tijdschrift voor Geneeskunde*, 149(46), blz. 2554-60
- Harms, L. (2006), Mobiliteit. In A. Steenbekkers, C. Simon en V. Veldheer (red.) (2006) *Thuis op het platteland. De leefsituatie van platteland en stad vergeleken*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau, blz. 213-240.
- Harms, L. (2008), *Overwegend onderweg*. De leefsituatie en de mobiliteit van Nederlanders. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Harvey P.W. en I. Thurnwald (2009), Ageing well, ageing productively: The essential contribution of Australia's ageing population to the social and economic prosperity of the nation. *Health Sociology Review*, vol. 8, pp. 379-386.
- Hashimoto, M. (1981), Firm-specific human capital as a shared investment. *American Economic Review*, vol. 71, pp. 475-82.
- Heins, S. (2005), Oud worden in een seniorenstad. *Ruimte in Debat*, 2005/04, blz. 2-8.
- Hek, P. de en F.A.M. van Erp (2009), *Analyzing labour supply of elderly people: a life-cycle approach*, Central Planning Office Document 179, 23 February 2009.
- Hek, P. de en D.J. van Vuuren (2010), Are older workers overpaid? A literature review, Central Planning Office Discussion Paper 165, 22 December 2010.
- Hek, P. de en D. van Vuuren (2011), Are older workers overpaid? A literature review. *International Tax and Public Finance*, vol. 18, pp. 436-460.
- Heywood, J. en S. Siebert (2009), Understanding the labour market for older workers: A survey, IZA Discussion Paper 4033.
- Hinterlong, J. (2008), Productive engagement among older Americans: Prevalence, patterns, and implications for public policy. *Journal of Aging & Social Policy*, vol. 20(2), pp. 141-164.
- Hoefman, R. (2008), Maatschappelijke participatie: onbetaalde arbeid. In C. van Campen (red.), *Grijswaarden. Monitor ouderenbeleid*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Haffner, M.E.A. (2005), *Appel voor de dorst? Vermogen van ouderen op de woningmarkt*. Utrecht: Nethur.
- Hooimeijer, P. (2007), *Dynamiek in de derde leeftijd*. Den Haag: Ministerie van Volkshuisvesting, Ruimtelijke Ordening en Milieubeheer (VROM).
- Jong, A. de en C. van Duin (2010), Regionale prognose 2009-2040: vergrijzing en omslag van groei naar krimp. Bilthoven/Den Haag: Planbureau voor de Leefomgeving/Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Jong Gierveld, J. de en F. Kamphuis (1985), The development of a Rasch-type loneliness scale. *Applied Psychological Measurement*, 9, 3, pp. 289-299.
- Jorritsma, P. en M.J. Olde Kalter (2008), *Grijs op reis. Over de mobiliteit van ouderen*. Den Haag: Kennisinstituut voor Mobiliteitsbeleid (KIM).

- Kalwij, A., A. Kapteyn en K. de Vos (2009), Early retirement en employment of the young, Netspar DP 03/2009-012.
- Kirkwood, T.B. (2008), A systematic look at an old problem. *Nature*, 451, pp. 644-7.
- Klein Hessink, J., W. Hooftman, M. de Weerd en L. Koppes (2011), Ziekteverzuim in Nederland in 2009. Nederlandse Organisatie voor toegepast-natuurwetenschappelijk onderzoek (TNO) Brochure, december 2011.
- Klerk, Mirjam de (red.) (2007), *Meedoen met beperkingen. Rapportage gehandicapten 2007*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP-publicatie 2007/14).
- Kwekkeboom, M.H. (1990), *Het licht onder de korenmaat. Informele zorg in Nederland*. Den Haag: Vuga uitgeverij.
- Lazear, E. (1979), Why is there mandatory retirement. *Journal of Political Economy*, vol. 87, pp. 1261-1284.
- Lazear, E. (2011), Wages, productivity, en retirement. *International Tax and Public Finance*, vol. 18, pp. 17-35.
- Lefranc, A. (2003), Labor market dynamics and wage losses of displaced workers in France and the United States, William Davidson Institute, Working Paper 614.
- Maat, J.W. van der (2008), Maatschappelijke participatie in de derde levensfase. Amsterdam: Vrije Universiteit, master thesis sociale gerontologie.
- Metz, D.H. (2000), Mobility of older people and their quality of life. *Transport Policy*, 7, pp. 149-152.
- McHugh, K.E. en E.M. Larson-Keagy (2005), These white walls: The dialectic of retirement communities. *Journal of Aging Studies*, vol. 19, pp. 241-256.
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2006), *De toekomstige inkomenspositie van ouderen*. Werkdocument SZW. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- 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 (2011), Vitaliteitspakket. Brief van minister Kamp aan Tweede Kamer, 4-7-2011. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2011), Brief over vitaliteitspakket aan Tweede Kamer, ASEA/SAS/2011/11971.
- Ministerie van Volkshuisvesting, Ruimtelijke Ordening en Milieubeheer (VROM) (2010), *Senioren op de woningmarkt. Nieuwe generaties, andere eisen en wensen*. Den Haag: Ministerie van Volkshuisvesting, Ruimtelijke Ordening en Milieubeheer (VROM).
- Muffels, R. en T. Wilthagen (2010), Defining flexicurity indicators for the public sector in Europe, mimeo. Tilburg: University of Tilburg.
- Nelson, P.B. en J.B. Cromartie (2009), *Baby boom migration and its impact on Rural America*. Washington: USDA Economic Research Service (report 79).

- Nicolaas, H. en M. Alders (2007), *Bevolking krimpt in helft van gemeenten*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek-Webmagazine, 26 maart 2007.
- Oers, J.A.M. van (red.) (2002), *Gezondheid op koers? Volksgezondheid Toekomst Verkenning 2002*. Bilthoven/Houten: Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu (RIVM)/Bohn Stafleu van Loghum.
- Olshansky, S. Jay (2004), *The future of human life*. In United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division. *World Population to 2300*. New York 2004, pp. 158-168.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (2006), *Live longer, work longer*. Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD).
- Oudijk, Debbie, Alice de Boer, Isolde Woittiez, Joost Timmermans en Mirjam de Klerk (2010), *Mantelzorg uit de doeken. Een actueel beeld van het aantal mantelzorgers*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Ours, J. van en L. Stoeldraijer (2011), *Age, wage and productivity in Dutch manufacturing*. *De Economist*, vol. 159(2), pp. 113-137.
- Raad voor Verkeer en Waterstaat (RVW) (2010), *Wie ik ben en waar ik ga. Advies over de effecten van veranderingen in demografie en leefstijlen op mobiliteit*. Den Haag: Raad voor Verkeer en Waterstaat.
- Reuser, M., F.J. Willekens en L. Bonneux (2011), *Higher education delays and shortens cognitive impairment. A multistate life table analysis of the US Health and Retirement Study*. *European Journal of Epidemiology*.
- Sadiraj, Klarita, Joost Timmermans, Michiel Ras en Alice de Boer (2009), *De toekomst van de mantelzorg*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Schwanen, T., M. Dijst en F.M. Dieleman (2001), *Leisure trips of senior citizens: Determinants of modal choice*. *Tijdschrift voor Economische en Sociale Geografie*, 92, pp. 347-360.
- Sikkel, D. en Keehnen, E.A. (2004), *De grijze markt: de nieuwe oudere*. In D.I. Knook, D. Sikkel en E.A. Keehnen (eds.) *Senioren & Toerisme. Met succes inspelen op de toeristische en recreatieve markt van 50-plussers*. Bosch en Duin: ESBB b.v. (TNO & AgeWise), blz. 25-34.
- Sociaal-Economische Raad (2006), *Welvaartsgroei door en voor iedereen. Advies over het sociaal-economisch beleid op middellange termijn*. Den Haag: Sociaal-Economische Raad.
- Stichting Wetenschappelijk Onderzoek Verkeersveiligheid (SWOV) (2009), *Risico in het verkeer*. SWOV-Factsheet. Leidschendam: Stichting Wetenschappelijk Onderzoek Verkeersveiligheid (SWOV).
- Stichting Wetenschappelijk Onderzoek Verkeersveiligheid (SWOV) (2010), *Ouderen in het verkeer*. SWOV-Factsheet. Leidschendam: Stichting Wetenschappelijk Onderzoek Verkeersveiligheid (SWOV).
- Stoeldraijer, L. en J. Garssen (2011), *Prognose van de bevolking naar herkomst, 2010–2060*. *Bevolkingstrends*, 59(1), blz. 24-31.
- Sullivan, D.F. (1971), *A single index of mortality and morbidity*. Health Services and Mental Health Administration. *Health reports*, 86, p. 347.

- Tacken, M. (1998), Mobility of the elderly in time en space in the Netherlands: An analysis of the Dutch National Travel Survey. *Transportation*, 25, pp. 379-393.
- Teulings, C. (2010), How to share risks efficiently? Principles for optimal social insurance and pension provision. *De Economist*, vol. 158(1), pp. 1-21.
- Thissen, F. (2011), Ouderen op het platteland. *Agora*, 27/4, blz. 22-24.
- Thomese, G.C.F. (2012), Meer kinderen als opa en oma oppassen? *Demos*, 28/2, pp. 1-4.
- Timmermans, J.M., R. Schellingerhout en A.H. de Boer (2004), Wat heet mantelzorg?; prevalentie van verschillende vormen van mantelzorg in Nederland. *Tijdschrift voor Gezondheidswetenschappen* (82), blz. 229-235.
- United Nations (2004), Department of Economic and Social Affairs, Population Division. *World Population to 2300*. New York 2004.
- Vanbrabant, A. en K. Craeynest (2004), Realiteit van mantelzorg. In T. Jacobs en E. Lodewijckx (red.), *Zicht op zorg. Studie van de mantelzorg in Vlaanderen 2003* (p. 161-186). Brussel: Centrum voor Bevolkings- en Gezinsstudie (cbgs)/Vlaamse Wetenschappelijke instelling (cbgs-werkdocument 2004/11).
- Verwest, F., N. Sorel en E. Buitelaar (2008), *Regionale krimp en woningbouw. Omgaan met een transformatieopgave*. Rotterdam/Den Haag: NAI/Planbureau voor de Leefomgeving.
- Verwest, F., F. van Dam en F. Daalhuizen (2010), Het krimpende platteland rekent zich rijk. *Geografie*, 18/9, blz. 42-44.
- Vringer, C.R. (2005), *Analysis of the energy requirement for household consumption*. Bilthoven: Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu (RIVM)/Nationale Milieu Verkenning (NMP).
- Vuuren, D. van (2011), Flexible retirement. Den Haag: Central Planning Office, Discussion Paper 174.
- Wadensjö, E. (2006), Part-time pensions and part-time work in Sweden, IZA Discussion Paper 2273.
- Williams, N. (2009), Seniority, experience en wages in the UK. *Labour Economics*, vol. 16(3) pp. 272-283.
- Ybema, J.F., G. Geuskens en K. Oude Hengel (2009), *Oudere werknemers en langer doorwerken; secundaire analyses van de NEA, het NEA-cohortonderzoek en de WEA*. Hoofddorp: Nederlandse Organisatie voor toegepast-natuurwetenschappelijk onderzoek (TNO).
- Zantinge, E., E. van der Wilk, C. Schoemaker en M. van Wieren (red.) (2011), *De gezondheid van ouderen in Nederland*. Bilthoven: Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu.
- Zwaanswijk, M., J. Peeters, P. Spreeuwenberg, S. van Beek en A. Francke (2009), *Motieven en belasting van mantelzorgers van mensen met dementie: resultaten van de peilingen met de monitor van het Landelijk Dementieprogramma*. Utrecht: Nederlands instituut voor onderzoek van de gezondheidszorg.
- Zwick, T. (2008), The employment consequences of seniority wages, ZEW Discussion Paper 08-039, Mannheim.

Zwick, T. (2011), Why training older employees is less effective, Discussion Paper no. 11-046. Mannheim: Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW).

Lijst van NIDI boeken/rapporten

86. Nico van Nimwegen en Carlo van Praag (red.), *Bevolkingsvraagstukken in Nederland anno 2012: actief ouder worden in Nederland (Population issues in the Netherlands, 2012: active ageing in the Netherlands)*, Werkverband Periodieke Rapportage Bevolkingsvraagstukken, 2012, pp. 195.
85. Harry van Dalen, Kène Henkens, Wieteke Conen en Joop Schippers, *Dilemma's rond langer doorwerken: Europese werkgevers aan het woord. (Dilemmas in active ageing: what do European employers say)*, 2012, pp. 128.
84. Marcel Ham en Jelle van der Meer, *De etnische bril: Categorisering in het integratiebeleid*, 2012, pp. 72.
83. Joop de Beer, *Transparency in population forecasting: Methods for fitting and projecting fertility, mortality and migration*, 2011, pp. 256.
82. Nico van Nimwegen, *Demography Monitor 2008. Demographic trends, socioeconomic impacts and policy implications in the European Union*, 2010, pp. 161.
81. Judith P.M. Soons, *Love, life and happiness: A study of partner relationships and well-being in young adulthood*, 2009, pp. 175.
80. Nico van Nimwegen en Liesbeth Heering, *Bevolkingsvraagstukken in Nederland anno 2009: Van groei naar krimp. Een demografische omslag in beeld. (Population issues in the Netherlands, 2009: From population growth to decline. Perspectives on a demographic turning point)*, Werkverband Periodieke Rapportage Bevolkingsvraagstukken, 2009, pp. 240.
79. Anne Elisabeth van Putten, *The role of intergenerational transfers in gendered labour patterns*, 2009, pp. 215.
78. Kène Henkens, Harry van Dalen en Hanna van Solinge, *De vervagende grens tussen werk en pensioen: over doorwerkers, doorstarters en herintreders. (The fading line between work and pension)*, 2009, pp. 129.
77. Pearl A. Dykstra, *Ageing, intergenerational solidarity and age-specific vulnerabilities*, 2008, pp. 167.
76. Tineke Fokkema, Susan ter Bekke en Pearl A. Dykstra, *Solidarity between parents and their adult children in Europe*, 2008, pp. 125.
75. Harry van Dalen en Kène Henkens, *Weg uit Nederland: emigratie aan het begin van de 21e eeuw, (Leaving the Netherlands: Emigration at the start of the 21 century)*, 2008, pp. 134.
74. Harry van Dalen, Kène Henkens en Joop Schippers, *Oudere werknemers door de lens van de werkgever, (Older employees through the eyes of the employer)*, 2007, pp. 122. € 11,50.
73. Harry van Dalen, Kène Henkens, Wilma Henderikse en Joop Schippers, *Dealing with an ageing labour force: What do European employers expect and do?*, 2006, pp. 55, € 10.

72. Nico van Nimwegen en Gijs Beets (eds.), *Social situation observatory. Demography monitor 2005. Demographic trends, socioeconomic impacts and policy implications in the European Union*, 2006, pp. 375, € 35.
71. N. van Nimwegen en I. Esveldt (eds.), *Bevolkingsvraagstukken in Nederland anno 2006: de grote stad in demografisch perspectief. (Population issues in the Netherlands, 2006: The large city in demographic perspective)*, Werkverband Periodieke Rapportage Bevolkingsvraagstukken, 2006, pp. 340, € 25.

Een NIDI rapport (1-74) kan worden besteld door overmaking van het verschuldigde bedrag plus verzend- en administratiekosten à 5,00 Euro op bankrekening 45.83.68.687 van de ABN-AMRO ten name van NIDI-KNAW te Den Haag, onder vermelding van het gewenste rapportnummer met als referentie de SWIFT-code: ABNANL2A en de IBAN-code: NL56ABNA0458368687. Het adres van de ABN-AMRO is Postbus 90, 1000 AB te Amsterdam.

Rapporten vanaf nummer 75 kunnen worden besteld bij Amsterdam University Press, Herengracht 221, 1016 BG Amsterdam, info@aup.nl, www.aup.nl.

Discussies over vergrijzing worden vaak beheerst door financieel-economische argumenten waarbij vooral wordt benadrukt dat de kosten van pensioen- en zorgvoorziening een sterk beslag leggen op de overheidsfinanciën. De uitdagingen die de vergrijzing aan onze samenleving stelt zijn inderdaad groot. Maar de vergrijzing heeft ook een ander gezicht en betekent onder meer dat wereldwijd steeds meer mensen langer en gezonder leven. Met recht is dit een van onze grootste verworvenheden te noemen. Een langer en gezonder leven stelt ouderen ook steeds meer in staat om langer maatschappelijk actief te blijven. De rol van ouderen is zeker niet uitgespeeld als de pensioengerechtigde leeftijd (wanneer dan ook) is bereikt.

Dit rapport gaat over Nederland, waar mannen gemiddeld bijna 79 jaar oud worden en vrouwen bijna 83 jaar. Ook het aantal jaren dat we nog mogen verwachten te leven nadat we wat nu nog de 'pensioengerechtigde leeftijd' heet, hebben bereikt

BOEK 86

Het Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut (NIDI) is een onderzoeksinstituut van de Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen (KNAW)



neemt toe. En de stijging van de gemiddelde levensduur zet door. We leven niet alleen langer. Ook het aantal gezonde levensjaren neemt toe en deze ontwikkeling geeft in ieder geval steeds meer mogelijkheden om actief ouder te worden. En dat wordt in steeds meer landen de inzet van het beleid. Niet voor niets werd het jaar 2012 door de Europese Commissie uitgeroepen tot het 'Jaar van actief ouder worden en solidariteit tussen generaties'.

Actief ouder worden gaat voor een belangrijk deel over het verhogen van de arbeidsdeelname van ouderen en langer doorwerken. Dat is al steeds meer de praktijk, waarbij opvalt dat ook de opvattingen over langer doorwerken niet in 'beton' zijn gegoten maar aan verandering onderhevig zijn. Ouder worden heeft ook zijn uitwerking op onze mobiliteit, het vrije tijdsgedrag en op de woningmarkt. Actief ouder worden gaat ook over andere bijdragen die ouderen aan de samenleving geven, zoals in het vrijwilligerswerk, als mantelzorger of bij andere vormen van intergenerationale steun die heel vaak van oud naar jong gaat. Ouderen dragen zelf actief bij aan het 'vergrijzingsbestendig' maken van onze samenleving.

ISSN 0922-7210
ISBN 978-90-6984-659-0



9 789069 846590