

“Ouderen en arbeid in het mkb”

Reader voor de Startworkshop

30 juni 2004

Inhoudsopgave

	pagina
Voorwoord	
1. Vergrijzing en ontgroening in Nederland	1
1.1 leeftijdsopbouw bevolking	1
1.2 grijze en groene druk	2
1.3 maatschappelijke vragen	2
2. Arbeidsmarktbeleid overheid oudere werknemers	4
2.1 inleiding	4
2.2 arbeidsdeelname ouderen	4
2.3 inzet van de overheid	5
2.4 de maatregelen m.b.t. ouderen op een rij	5
3. Beroepsbevolking wordt ouder	8
3.1 gemiddelde leeftijd beroepsbevolking stijgt	8
3.2 grijze en groene bedrijfstakken	9
3.3 gevolgen in beeld brengen	10
4. Meer ouderen in bedrijf, wat nu?	11
4.1 inleiding	11
4.2 meer ouderen in bedrijf: voordeel of nadeel?	11
4.3 leeftijd en arbeid nader bekeken	12
5. Anticiperen op vergrijzing, branches aan zet	15

Voorwoord

Voor u ligt de reader "Ouderen en arbeid in het mkb" die LBL, expertise centrum leeftijd en maatschappij, op verzoek van het Servicepunt voor de Startbijeenkomst opstelde.

De reader beoogt een startpunt te zijn voor uw gedachtevorming over de gevolgen van de demografische ontwikkelingen voor alle aspecten van de arbeidsmarkt in het mkb. Welke factoren zijn van invloed zijn op het arbeidspotentieel (vraag en aanbod) en de arbeidsparticipatie in de nabije toekomst? Vanaf dat startpunt praten we op 30 juni a.s. verder over hetgeen in de branche waarin u opereert, voor werkgever en werknemer het probleem zal zijn met betrekking tot ontgroening en vergrijzing.

In bijlage treft u aanvullend een aantal relevante statistieken die het UWV per sector via haar website ter beschikking stelt. Deze gegevens zijn globaal en zijn niet precies passend op uw achterban, maar een algemeen beeld is daaruit wellicht toch op te tekenen.

Silvia van den Heuvel
Servicepunt Arbeidsmarkt mkb

Juni 2004

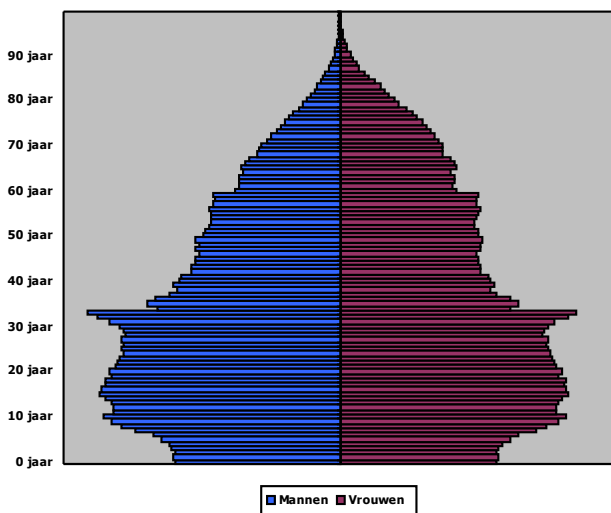
1. Vergrijzing en ontgroening in Nederland

1.1 Leeftijdsopbouw bevolking

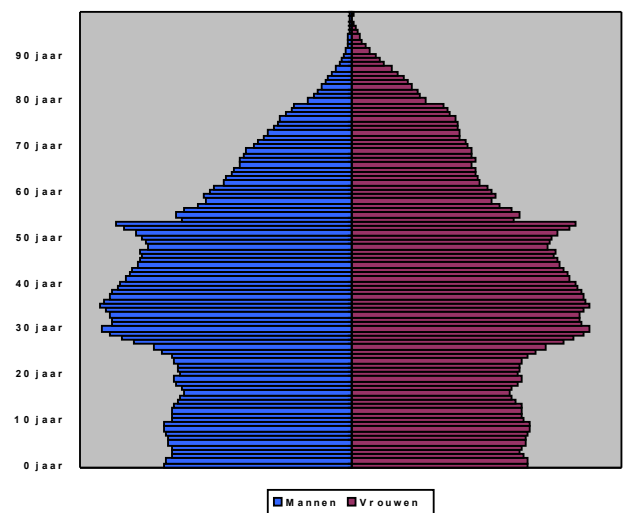
De Nederlandse bevolking vergrijsst. Door de hogere welvaart en de betere gezondheidszorg is de levensverwachting gestegen. Het aantal 65-plussers neemt daardoor toe. De komende jaren nog geleidelijk, maar versneld vanaf 2010 wanneer de eerste naoorlogse babyboomers de 65-jarige leeftijd bereiken.

Tegelijkertijd ontgroent de Nederlandse bevolking. Vanaf eind jaren zestig/begin jaren zeventig van de vorige eeuw worden er beduidend minder kinderen geboren. De beschikbaarheid van de anticonceptiepil, vrouwenemancipatie, de hogere arbeidsdeelname van vrouwen, individualisering en uitstel van de geboorte van het eerste kind hebben daaraan bijgedragen. De demografische ontwikkeling kan goed in beeld worden gebracht met de veranderingen in de bevolkingspiramides.

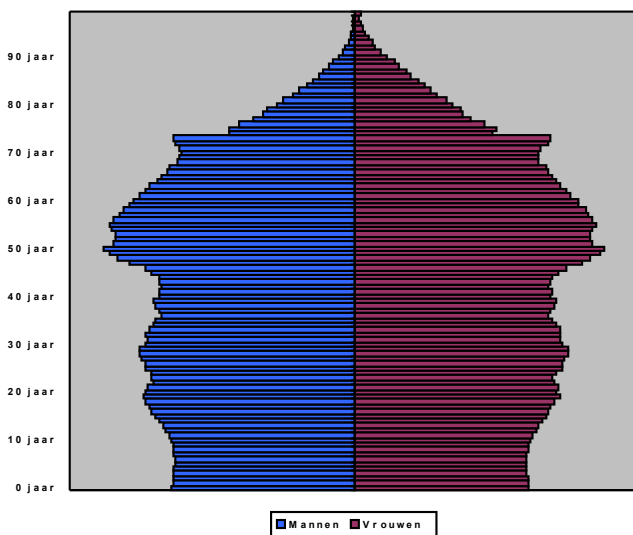
Leeftijdsopbouw 1980



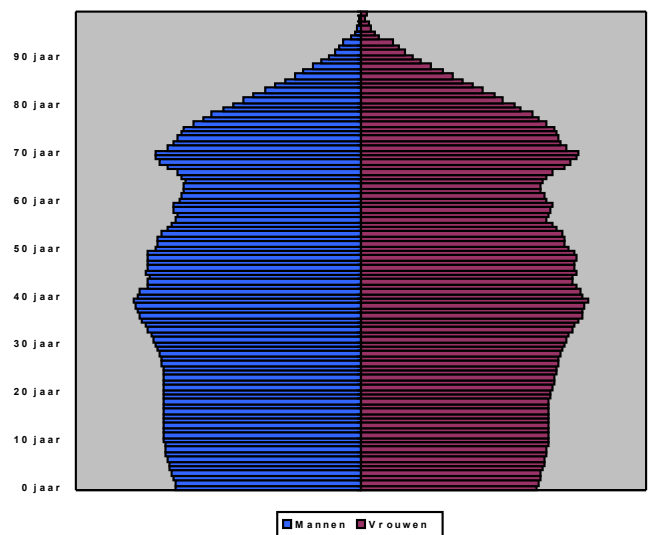
Leeftijdsopbouw 2000



Leeftijdsopbouw 2020



Leeftijdsopbouw 2040



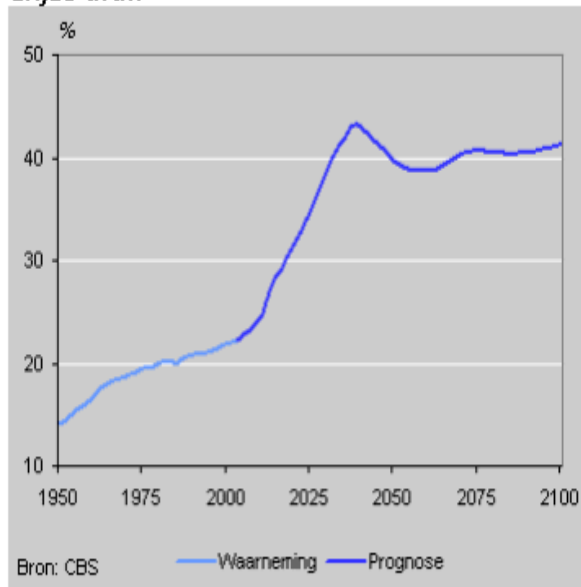
1.2 Grijze en groene druk

De veranderingen in de leeftijdssamenstelling van de bevolking kunnen ook op een andere manier in kaart worden gebracht, door de omvang van de groep jongeren (20-minners) of ouderen (65-plussers) te relateren aan de omvang van de groep in de "productieve leeftijd" waarmee meestal de groep 20-64 jarigen wordt bedoeld. Men spreekt dan van groene of grijze druk.

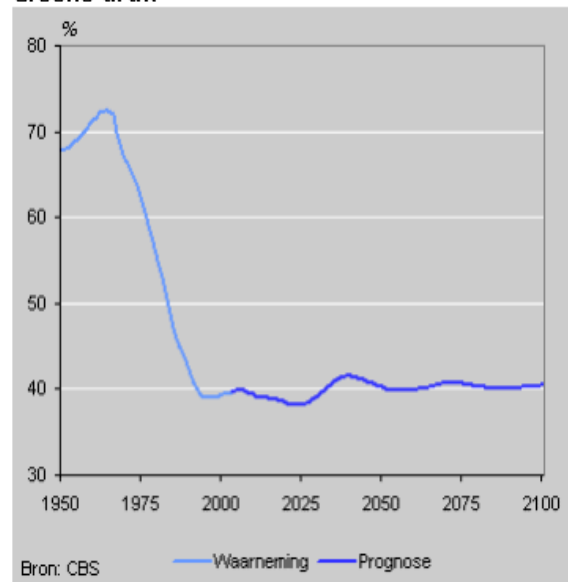
Grijze druk

Op dit moment (2004) is de grijze druk in Nederland 22%. Dit betekent dat er op elke honderd potentiële arbeidskrachten (20-64-jarigen) er 22 personen 65 jaar of ouder zijn, bijna 1 op de 4. Vijftig jaar geleden waren dit er nog 14. Dit percentage zal de komende decennia stijgen. Tot 2010 is die toename nog geleidelijk, daarna zet de versnelling in. Rond 2040 bereikt de vergrijzing haar hoogtepunt. De grijze druk zal dan 43 procent zijn, bijna het dubbele van nu. Na 2040 neemt de grijze druk af. De daling zal echter niet sterk zijn. Ook in de tweede helft van deze eeuw zal de grijze druk naar verwachting ruim 40 procent zijn.

Grijze druk



Groene druk



Groene druk

Onder groene druk wordt verstaan het aantal personen jonger dan 20 jaar als percentage van het aantal personen van 20-64 jaar. Eind jaren zestig van de vorige eeuw lag de groene druk boven de 70%. Maar door de sterke daling van het aantal geboortes na die tijd is de groene druk scherp gedaald tot zo'n 40% in de jaren 90. De verwachting is dat de groene druk de komende decennia vrij stabiel op het huidige niveau zal blijven liggen.

1.3 Maatschappelijke vragen

De vergrijzing en ontgroening roepen allerlei vragen op. Momenteel is het aandeel van de groep 20-65 jarigen in de totale bevolking nog relatief groot, waardoor er sprake is van een potentieel groot draagvlak voor bijvoorbeeld de uitgaven aan onderwijs, zorg en sociale zekerheid. Door het krimpende aandeel van de groep 20-64 jarigen in de totale bevolking

komt dat draagvlak echter onder druk te staan. Er worden dan ook volop vragen gesteld over de houdbaarheid van de huidige sociale zekerheidsarrangementen en het Nederlandse pensioensysteem, de bekostiging van de zorguitgaven, de solidariteit tussen de generaties en de toekomstige economische groei.

Verhoging van de arbeidsdeelname van de potentiële beroepsbevolking kan, zo is de algemeen gedeelde opvatting, een bijdrage leveren aan het oplossen van de met de demografische ontwikkeling samenhangende sociaal-economische vraagstukken. Dus meer mensen langer aan de slag. En dat is ook nodig, want berekeningen laten zien dat wanneer de arbeidsdeelname van de potentiële beroepsbevolking op hetzelfde niveau blijft als nu het geval is, het aantal werkenden over 20 jaar zo'n 10% kleiner is dan nu.

Anno 2004 is er in Nederland nog een aanzienlijk reservoir van potentiële arbeidskrachten die geen of weinig betaalde arbeid verrichten. Dat betreft dan vooral vrouwen, gedeeltelijk arbeidsgeschikten, allochtonen en ouderen en momenteel door de ongunstige conjunctuur ook jongeren. Deze groepen vormen dan ook belangrijke doelgroepen in het arbeidsmarktbeleid van de overheid.

Recent is door de overheid, anticiperend op het dreigende tekort aan arbeidspotentieel, ook ingezet op het verhogen van arbeidsproductiviteit: behouden van inzetbaarheid en verlengen van de participatie aan de arbeidsmarkt.

2. Arbeidsmarktbeleid overheid oudere werknemers

2.1 Inleiding

Vanaf midden jaren negentig van de vorige eeuw hebben de achtereenvolgende kabinetten mede met het oog op de vergrijzing en ontgroening maatregelen getroffen om voortijdige uitstroom van werkenden te beperken, de werkgelegenheid te bevorderen en de instroom naar werk te stimuleren. Het kabinet Balkenende II verschilt wat dat betreft niet zoveel van zijn directe voorgangers wat betreft de doelstellingen. Wel is er sprake van accentverschillen (verschuiving in beleid van vraag- naar aanbodzijde op de arbeidsmarkt) en stijl (poldermodel versus confrontatiemodel). En zo lijken de doelgroepen vrouwen en allochtonen weer even wat minder in beeld te zijn, terwijl de groep gedeeltelijk arbeidsgeschikten en ouderen juist volop in de schijnwerpers staan.

2.2 Arbeidsdeelname ouderen

Anno 2002 had 37 % van de 55- tot 64-jarigen een betaalde baan van meer dan 12 uur per week. Dat is een forse stijging ten opzichte van het niveau in 1993 toen de arbeidsdeelname van deze groep met 24 % op een historisch dieptepunt lag.

Netto arbeidsmarktparticipatie (in %) naar sekse en leeftijdsklasse in 1993 en 2002¹

Leeftijd	Jaar 1993			Jaar 2002		
	Totaal	Mannen	Vrouwen	Totaal	Mannen	Vrouwen
50-54	56	79	32	70	87	52
55-59	38	57	18	54	73	34
60-64	11	18	4	17	26	7
<i>55-64</i>	<i>24</i>	<i>38</i>	<i>11</i>	<i>37</i>	<i>52</i>	<i>22</i>

Bovenstaande tabel laat zien dat de arbeidsdeelname de laatste 10 jaar bij beide seksen in alle drie onderscheiden 5-jaars leeftijdsgroepen is gestegen. Bij vrouwen is die stijging relatief sterker dan bij mannen. De relatieve verschillen in participatiegraad tussen de seksen nemen daarbij nog steeds toe met het stijgen van de leeftijd. De belangrijkste verklaringen voor de stijging in de arbeidsdeelname zijn de gunstige conjunctuur eind vorige eeuw, de sterke groei van de werkgelegenheid in de collectieve sector waarin veel herintredende vrouwen een plek vonden, en het emancipatie-effect: de eerste grote groep vrouwen die na gezinsvorming is blijven werken, begint nu ook op leeftijd te komen. Naast deze ontwikkelingen spelen verder natuurlijk dat het gebruik van WW en WAO als afvloeiingsroute wat minder gemakkelijk en aantrekkelijk zijn gemaakt en dat met name de laatste jaren veel bedrijfstakregelingen voor vervroegde uittreding versoberd zijn. Zo is de gemiddelde uittredleeftijd gestegen van 59,5 jaar in 1993 tot 62,2 jaar in 2002.

¹ databank CBS

2.3 Inzet van de overheid

Ook het huidige kabinet streeft met het oog op de gevolgen van de vergrijzing naar een verhoging van de arbeidsdeelname van ouderen (de groep 55 tot 65-jarigen) zodat in 2020 een niveau van 50 % is bereikt. Dit is in Europees perspectief nog een relatief bescheiden doelstelling, want de Europese Unie streeft naar een percentage van 50% in 2010 (Stockholm-doelstelling). Deze 50% moet niet al te strikt worden opgevat, want de EU-lidstaten worden er niet hard op afgerekend als de doelstelling niet gehaald wordt. De 50% heeft vooral een signaalwaarde, een na te streven doel dat overigens voor veel EU-landen, inclusief Nederland, nog ver buiten bereik ligt.

In zijn reactie op het eindrapport van de Taskforce Ouderen en Arbeid maakt het kabinet een analyse van de oorzaken van de lage arbeidsdeelname van ouderen en geeft het een overzicht van de reeds genomen en nog te nemen maatregelen om de arbeidsdeelname van ouderen te verhogen. Het kabinet zet daarbij vooral in op maatregelen in de sfeer van de sociale zekerheid, VUT en het prepensioen.

2.4 De maatregelen m.b.t. ouderen op een rij

VUT, prepensioen en levensloop

Het Belastingplan 2004 bevat maatregelen op het gebied van VUT, prepensioen en levensloop. Voorgesteld is om de fiscale facilitering van VUT- en prepensioenregelingen te beëindigen. Na het stuklopen van het Voorjaarsoverleg grijpt het kabinet hier weer grotendeels op terug, behoudens enkele kleine versoepelingen.

Sollicitatieplicht 57,5 -jarigen in de WW

Vanaf 1 januari 2004 hebben werknemers die werkloos worden en 57,5 jaar of ouder zijn, weer dezelfde verplichtingen (waaronder de sollicitatieplicht) ter verkrijging en aanvaarding van arbeid als andere werklozen. De herinvoering van de sollicitatieplicht zal oudere werknemers stimuleren om langer door te werken en zal de WW minder aantrekkelijk maken als afvloeiingsregeling.

Afschaffen vervolgitkering WW

Per 1 januari 2004 is de vervolgitkering WW afgeschaft voor mensen die op of na 11 augustus 2003 werkloos zijn geworden. Met de maatregel wil het kabinet werkhervatting stimuleren en de WW-lasten terugdringen. Oudere werknemers hadden recht op een vervolgitkering van maximaal 3,5 jaar. Deze regeling was ooit bedoeld om de periode tot aan het pensioen te overbruggen. De afschaffing van de vervolgitkering beperkt de uitzonderingspositie van werknemers die 57,5 jaar en ouder zijn als ze werkloos worden. Het past bij het streven van het kabinet om de arbeidsparticipatie van ouderen te bevorderen.

Dagloongarantie WW (voorgenomen)

Met de dagloongarantieregeling in de WW wordt het risico van het aanvaarden van lager betaalde arbeid beperkt. Algemeen garandeert de regeling dat een WW-uitkering gebaseerd wordt op het oude (hogere) dagloon indien de werknemer binnen een jaar na ontslag het werk hervat in een lager betaalde baan, bij werkloosheid binnen 3 jaar na het eerdere ontslag. Voor werknemers die 57,5 jaar zijn op de datum van het primaire ontslag is de duur van de garantie niet beperkt. De leeftijdsgrens van 57,5 zal worden verlaagd naar 55 jaar. Voor werknemers van 55 jaar die bij hun eigen werkgever een lager loon gaan verdienen

bestaat al een regeling waardoor bij latere werkloosheid of arbeidsongeschiktheid de uitkering wordt gebaseerd op het loon voor de loonsverlaging (met een bepaald maximum).

Herziening WAO (voorgenomen)

In de kabinetsplannen tot herziening van de WAO zijn geen specifieke maatregelen op het punt van de uitkeringvoorwaarden voor oudere werknemers opgenomen. Wel heeft de voorgenomen systematiek van de nieuwe wetten op een aantal punten consequenties voor oudere werknemers. Ten eerste wordt het arbeidsongeschiktheids criterium strenger, hetgeen ook op oudere werknemers van invloed zal zijn. Van groot belang is voorts dat het uitkeringsniveau na de loongerelateerde fase van de WGA lager wordt voor al die gedeeltelijke arbeids(on)geschikte werknemers die geen werk vinden die past bij hun resterende verdien capaciteit. Alleen werkende gedeeltelijke arbeids(on)geschikten hebben aanspraak op een loonaanvullingsregeling. Dat zal juist voor werknemers met een hogere leeftijd een extra impuls vormen om langer door te werken.

Wettelijk recht op knipbepaling (voorgenomen)

Als werknemers een stap terug willen doen in hun loopbaan, mogen opgebouwde pensioenrechten niet verloren gaan. Door een recht te creëren op een zogenaamde knipbepaling in de nieuwe pensioenwet kan dit worden gerealiseerd.

Het kabinet stimuleert de overgang naar een middelloonstelsel omdat dit de mogelijkheden vergroot om een stapje terug te doen aan het einde van de carrière zonder groot inkomensverlies te lijden tijdens het pensioen.

Arbeidskorting voor ouderen

Het blijven deelnemen aan het arbeidsproces is voor 57-plussers aantrekkelijker gemaakt door de invoering in 2002 van een specifieke arbeidskorting die hoger is naarmate de leeftijd oploopt. Daarmee wordt voor ouderen een extra stimulans geïntroduceerd om aan het werk te blijven, of (weer) werk te aanvaarden.

Premievrijstelling oudere werknemers

De Wet houdende premievrijstelling bij in dienst nemen en in dienst houden van oudere werknemers werkt als positieve financiële prikkel voor werkgevers. De wet is op 1 januari 2004 in werking getreden en geeft werkgevers een vrijstelling van de WAO-basispremie voor werknemers die 50 jaar of ouder zijn als ze in dienst treden. Tevens krijgen werkgevers een premievrijstelling voor werknemers die ze in dienst hebben van 55 jaar of ouder. Deze maatregel verlaagt de loonkosten van de oudere werknemers waardoor het aantrekkelijker wordt oudere werknemers in dienst te nemen en te houden.

Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid

De Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid is op 1 mei 2004 van kracht geworden. Het verbod op leeftijdsdiscriminatie geldt bij werving, selectie en aanstelling van personeel, arbeidsbemiddeling, arbeidsvoorwaarden, bevordering en ontslag. Daarnaast is het van toepassing op beroepsonderwijs, beroepskeuzevoorlichting, loopbaanoriëntatie en het lidmaatschap van werkgevers- of werknemersorganisaties of een vereniging van beroepsgenoten. De wet geldt niet wanneer het stellen van een leeftijdsgrens objectief gezien te rechtvaardigen is, zoals bij ontslag op AOW-gerechtigde leeftijd. Na 1 mei 2004 zijn CAO-bepalingen, die in strijd zijn met de wet nietig op grond van artikel 13 van de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid.

Arbeidsomstandighedenbeleid

Een goed arbeidsomstandighedenbeleid is noodzakelijk om de oudere werknemers gezond aan het werk te kunnen houden. De overheid doet veel aan het arbobeleid in de vorm van regelgeving, informatievoorziening en financiële ondersteuning. Meer dan de helft van de beroepsbevolking valt momenteel onder de afspraken van arboconvenanten.

Employability-beleid

Voor werkgevers, (personeels)managers, arbodiensten, vakbondskader en ondernemingsraden heeft het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in december 2000 een checklist voor goed employabilitybeleid en leeftijdsbewust personeelsbeleid uitgebracht. De checklist bevat instrumenten die bijdragen aan een gedegen leeftijdsbewust personeelsbeleid en employabilitybeleid.

Mentaliteitsverandering

Het kabinet heeft in juni 2001 de Taskforce Ouderen en Arbeid ingesteld om een aanjaagfunctie te vervullen ten aanzien van de mentaliteitsverandering die nodig is om de arbeidsdeelname van ouderen op een hoger niveau te brengen. De Taskforce is inmiddels opgeheven. In het verlengde van de taskforce-aanbevelingen zullen er diverse activiteiten vanuit het Ministerie van SZW worden ondernomen, waaronder een communicatiecampagne en een subsidieregeling voor experimenten met leeftijdsbewust personeelsbeleid.

Ouderenmodule CWI

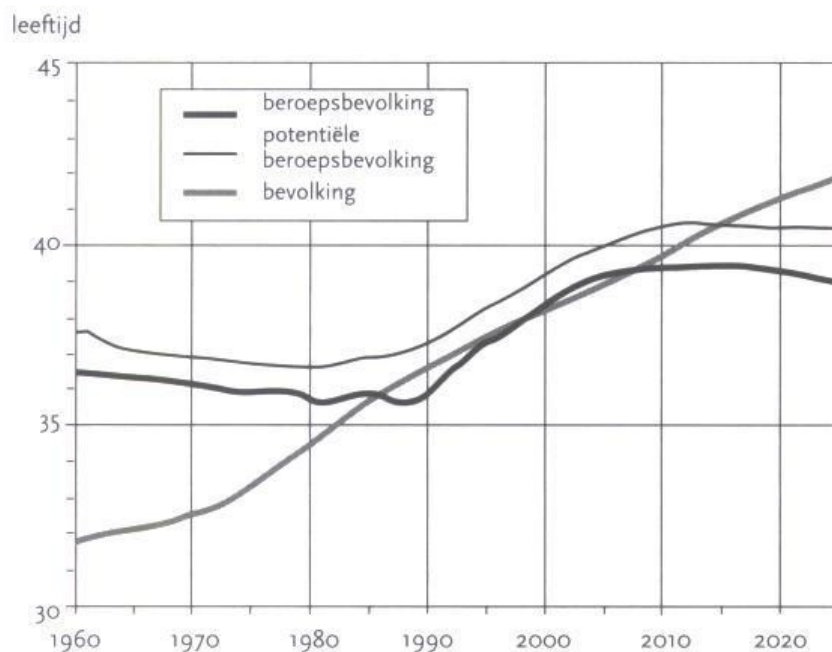
De landelijke CWI-organisatie is in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een speciale informatiemodule ouderen aan het ontwikkelen. Deze module zal gericht zijn op oudere werknemers en op werkgevers die hen willen aanstellen.

3. Beroepsbevolking wordt ouder

3.1 Gemiddelde leeftijd beroepsbevolking stijgt

Door de demografische ontwikkeling van de laatste decennia verouderd ook de potentiële beroepsbevolking. De basis daarvan is eind jaren zestig/begin jaren zeventig van de vorige eeuw gelegd met de scherpe daling (zo'n 20 tot 25%) van het aantal geboortes per jaar. Rond 1985, 15 jaar later, komt dat tot uitdrukking in een vrij snelle stijging van de gemiddelde leeftijd van de potentiële beroepsbevolking.

Ontwikkeling gemiddelde leeftijd bevolking, potentiële beroepsbevolking en werkende beroepsbevolking, periode 1960-2025



Te zien is dat de gemiddelde leeftijd van de potentiële beroepsbevolking rond 2010-2011, op het moment dat de eerste naoorlogse babyboomers de 65-jarige leeftijd bereiken, op zijn hoogst is.

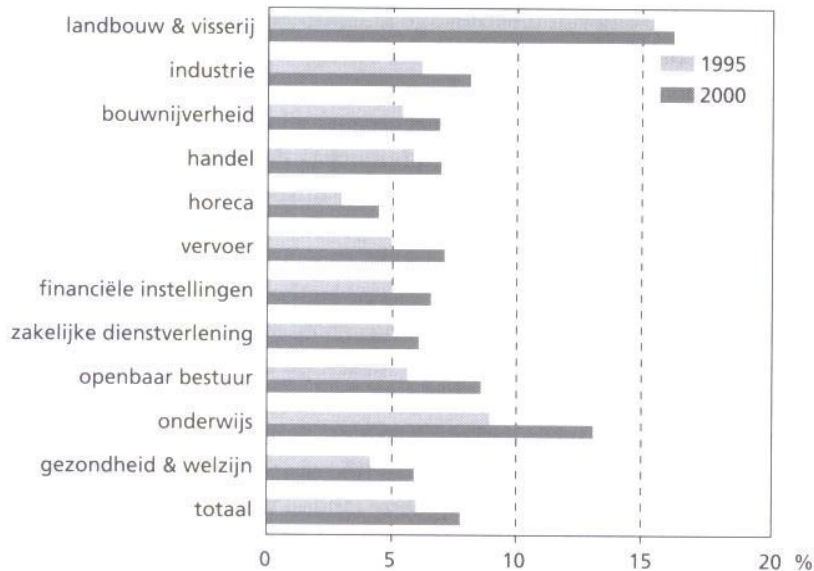
De ontwikkeling van de gemiddelde leeftijd van de werkzame beroepsbevolking laat een zelfde beeld zien. De gemiddelde leeftijd gaat omhoog maar pas vanaf begin jaren 90, omdat in de jaren 80 het vroegtijdig vertrek van oudere werknemers nog volop gestimuleerd werd (bijvoorbeeld via de 40 dienstjaren VUT) zodat de gemiddelde leeftijd van de actieve beroepsbevolking eind jaren 80 nog kon dalen, ondanks de kleinere instroom van jongeren.

Ook laat de figuur zien dat de maximale gemiddelde leeftijd voor de werkende beroepsbevolking nu al ongeveer bereikt is en dat de piek minder hoog is omdat het merendeel van de werkenden het arbeidsproces voor de 65-jarige leeftijd verlaat of zal verlaten. Tenslotte wordt duidelijk dat de gemiddelde leeftijd van de werkzame beroepsbevolking vanaf nu gerekend nog lange tijd op een hoog niveau zal blijven. Een verdere stijging is daarbij niet uitgesloten wanneer het overheidsbeleid om de arbeidsdeelname van ouderen te verhogen daadwerkelijk effectief zal blijken te zijn.

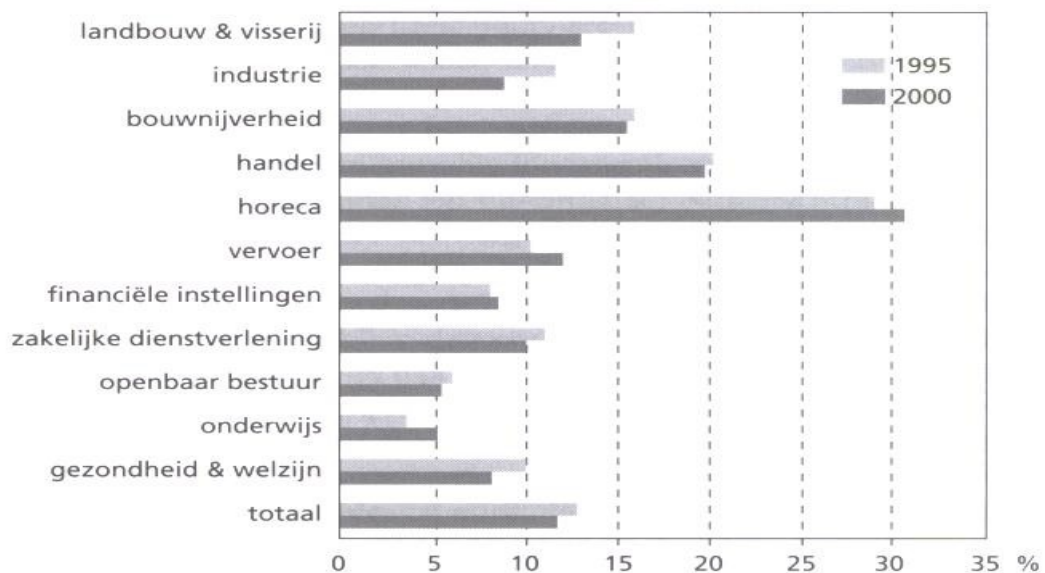
3.2 Grijze en groene bedrijfstakken

De vergrijzing en ontgroening van de beroepsbevolking als geheel heeft vanzelfsprekend gevolgen voor de leeftijdsopbouw van het werknemersbestand van de verschillende bedrijfstakken, branches en individuele bedrijven. Bedrijfstakken worden daarmee echter niet in dezelfde mate geconfronteerd zoals onderstaande figuren laten zien.

Percentage 55-64 jarigen in de werkzame beroepsbevolking per bedrijfstak



Percentage 15-24 jarigen in de werkzame beroepsbevolking per bedrijfstak



Naast de grote verschillen tussen bedrijfstakken wat betreft het aandeel ouderen bevestigt deze figuur wat op grond van de demografische ontwikkeling verwacht mocht worden: het aandeel ouderen is in alle bedrijfstakken toegenomen.

Ook als het gaat om het aandeel jongeren in de beroepsbevolking is er sprake van grote verschillen tussen bedrijfstakken, waarbij er wel een tendens is naar krimpende aandelen van jongeren. Opvallend is verder nog dat het aandeel jongeren juist relatief hoog is in bedrijfstakken met veel MKB-bedrijven, zoals landbouw en visserij, bouwnijverheid, handel

en horeca. Dat beeld van relatief jonge MKB-bedrijven wordt ook bevestigd in een onderzoek van het EIM naar oudere werknemers in het MKB uit 2002.

tabel 1 aantal banen van werkzame personen naar leeftijds- en grootteklasse in 1999 (in procenten)

<i>leeftijdscategorie</i>	<i>kleinbedrijf (<10 wn.)</i>	<i>middenbedrijf (10-99 wn.)</i>	<i>grootbedrijf (≥ 100 wn.)</i>	<i>totaal</i>
<= 19 jaar	9,7	6,0	5,2	6,1
20-24 jaar	14,4	10,5	9,1	10,3
25-29 jaar	16,1	14,8	12,7	13,8
30-34 jaar	13,9	15,5	14,1	14,5
35-39 jaar	11,5	13,7	14,5	13,8
40-44 jaar	10,1	12,2	13,8	12,8
45-49 jaar	9,1	10,7	12,5	11,4
50-54 jaar	8,3	9,7	10,9	10,2
55-59 jaar	4,5	5,4	6,0	5,6
60-64 jaar	1,6	1,2	1,0	1,2
≥ 65 jaar	0,7	0,3	0,1	0,3
totaal	100	100	100	100

Bron: CBS statline, Enquête werkgelegenheid en lonen vanaf 1995.

3.3 Gevolgen in beeld brengen

Op de vragen hoe, in welke mate en op welke termijn bedrijfstakken, branches en bedrijven worden geconfronteerd met de gevolgen van de vergrijzing en ontgroening van de beroepsbevolking bestaan geen eenduidige antwoorden.

- Het is deels afhankelijk van de huidige leeftijdsopbouw van het personeel.
- Maar daarnaast is het ook van belang of sprake is van groei of krimp en hoe de leeftijdsspecifieke patronen van instroom en uitstroom eruit zien.
- En verder zijn natuurlijk ook nog van belang de aard van de economische activiteit,
- de omvang van het personeelsbestand,
- de samenstelling van het personeelsbestand naar leeftijd en geslacht en
- de kwaliteit van het arbeidsaanbod (kwalificaties en competenties van jong en oud).

Voor antwoorden op deze vragen zijn nadere (arbeids-)marktverkenningen op sector- en brancheniveau nodig, zoals op het niveau van het individuele bedrijf een leeftijdsscan nodig is om de gevolgen in beeld te brengen. Op het niveau van sectoren geven de UWV-sectordata een redelijk inzicht in de groei of krimp van een sector en de leeftijdsamenstelling van het personeelsbestand, uitgesplitst naar geslacht.

Dergelijke analyses kunnen uitwijzen of er knelpunten te verwachten zijn of er nu al zijn in het wervende en bindende vermogen van branches of bedrijven, of er een grote vervangingsvraag te wachten staat, of er knelpunten in de kwaliteit van het arbeidsaanbod zullen zijn etc.

4. Meer ouderen in bedrijf, wat nu?

4.1 Inleiding

Door de demografische ontwikkeling neemt het aandeel ouderen in de potentiële beroepsbevolking komende jaren nog toe. Anno 2000 vormde de groep 55-64 jarigen nog maar 15 % van de potentiële beroepsbevolking, in 2020 zal het aandeel van deze groep gestegen zijn tot zo'n 25 %. Door nieuwe overheidsmaatregelen zal bovendien de deelname aan betaalde arbeid door ouderen in de (nabije) toekomst verder stijgen. Gemiddeld genomen zal het aantal en het aandeel van ouderen in de meeste branches en bedrijven dan ook toenemen.

Wat kunnen branches en bedrijven met dit gegeven? En wat is daarbij van belang?

Voor een antwoord op die vraag is het nuttig eerst in te gaan op welke opvattingen (beelden) er zijn over oudere werkenden. Welke voor- en nadelen worden terecht of onterecht met oudere werkenden?

4.2 Meer ouderen in bedrijf: voordeel of nadeel?

Of ouderen op het werk een voordeel zijn of een nadeel opleveren is de laatste jaren veel onderzocht. Onderstaande box geeft een beeld van vaak genoemde voor- en nadelen.

Beelden van de voor en nadelen van oudere werknemers, een korte opsomming

Beelden in het voordeel van ouderen:

- ze hebben kennis en werkervaring
- ze kunnen jongere medewerkers coachen
- ze hebben meer levenservaring, relativiseringsvermogen en lagere bewijsdrang zorgen voor rust in organisatie
- ze zijn minder op carrière gericht en daardoor wordt er minder aan 'jobhoppen' gedaan
- ze hebben Regelmatiger levenspatroon geeft meer zekerheid in het arbeidsproces
- ze zijn minder vaak ziek
- ze maken door ervaring minder fouten
- ze vormen een afspiegeling van de bevolking, vooral van belang in dienstverlenende bedrijven
- de werkgever weet waar hij met de werknemer aan toe is
- ze hebben een betere mentaliteit, zijn beter gemotiveerd
- ze zijn op meerdere plaatsen inzetbaar

Beelden in het nadeel van ouderen:

- ze hebben hogere (loon)kosten
- ze hebben een groter risico van langdurige uitval door ziekte
- ze hebben een verouderde en eenzijdige opleiding
- ze zijn minder flexibel inzetbaar, vooral als aard van het werk veranderd, bijvoorbeeld door invoering van nieuwe technologie
- ze zijn verminderde schoolbaar
- ze hebben medische beperkingen (lichamelijk en geestelijk) en fysieke kracht neemt af
- ze zijn moeilijker te ontslaan
- ze zijn vaker ziek
- er is een risico van concentratie van kennis en ervaring bij oudere medewerkers
- ze zijn minder gemotiveerd

De beeldvorming is niet eensluidend en dat is ook niet zo gek, want net zoals niet elke jongere hetzelfde is, zijn er ook binnen de groep oudere werknemers grote verschillen. Bij zowel de benoemde nadelen als de voordelen is de factor leeftijd vaak niet doorslaggevend van belang. Er is inmiddels een fors aantal studies gedaan naar de vaak genoemde voor- en nadelen van oudere werknemers. Bijna altijd blijken de individuele verschillen (persoonseigenschappen en opleiding bijvoorbeeld) tussen mensen er meer toe te doen dan het verschil in kalenderleeftijd. En voor zover er in een branche of bedrijf al typische kenmerken aan de groep ouderen zijn toe te dichten, blijkt dat vaak een resultaat te zijn van de institutionele voorwaarden (arbeidsvoorwaarden en personeelsbeleid) waarbinnen ouderen werken. Onderstaand worden enkele aspecten onder de loep genomen, om te illustreren dat leeftijd een slechte indicator is van de kwaliteiten van een individu.

4.3 Leeftijd en arbeid nader bekeken

Veroudering van het personeelsbestand wordt vaak in een adem genoemd met stijgende loonkosten, een afnemende beschikbaarheid, inzetbaarheid en mobiliteit van het personeel, een toenemend ziekteverzuim en hogere arbeidsongeschiktheidskosten, een kleiner innoverend vermogen en dalende productiviteit. Deze samenlopen komen in de praktijk ook wel voor, maar ze treden niet altijd op en er is al helemaal geen sprake van een onvermijdelijke samenhang.

Zo zijn de verminderde *beschikbaarheid*, hogere *loonkosten* en tot op zekere hoogte ook de verminderde *mobiliteit* van oudere werknemers niet het directe gevolg van leeftijd als zodanig, maar vooral van de veranderbare afspraken die CAO-partijen maken over bijvoorbeeld beloning, werkuren en vroegpensioen.

Personeelsbeleid en arbeidsvoorwaarden gericht op het ontzien van ouderen

Veel bedrijven en branches hebben in hun personeelsbeleid en arbeidsvoorwaarden wel speciale aandacht voor ouderen, maar dat bestaat dan vooral uit het navolgen van de ontziemaatregelen zoals die in de CAO's zijn afgesproken en ontlastende taakaanpassingen. En vaak gaat dat gepaard met minder investeringen in scholing, loopbaanontwikkeling en betrokkenheid van de oudere werknemers. Bij een dergelijk "ouderenbeleid" wordt er maar al te vaak vanuit gegaan dat ouderen minder sterk en gezond zijn, zich al vroegtijdig voorbereiden op pensionering en dat ze daarom minder mogen, hoeven of moeten.

En zo geldt voor het risico van een *verminderde inzetbaarheid en productiviteit* dat, zo er al echt verschillen zijn tussen leeftijdsgroepen, deze in zijn algemeenheid veel kleiner zijn als die tussen individuen binnen een leeftijdsgroep. Leeftijd als zodanig zegt dan ook niet zo veel over dit soort aspecten. Het zijn bovendien aspecten die beïnvloed kunnen worden door het personeelsbeleid.

Langdurig verblijf in een functie vergroot het risico op economische veroudering

Door langdurig verblijf in een bepaalde functie neemt het risico toe van de economische veroudering van competenties (beroepseigen kennis en vaardigheden) en formele kwalificaties. De snelheid waarmee en de mate waarin dit gebeurt zijn afhankelijk van de veranderingsdynamiek in de bedrijfsprocessen en bedrijfsomgeving. Ouderen kunnen hier vaker tegenaan lopen, omdat zij een grotere kans hebben om al lang in een bepaalde functie te werken. Maar ook relatief jonge werknemers kunnen al langere tijd in een bepaalde functie zitten. Competentieontwikkeling en het verwerven van (nieuwe) formele kwalificaties

kunnen de motivatie en een bredere inzetbaarheid van werknemers binnen en buiten het bedrijf vergroten en verdienen dan ook blijvende aandacht. Een hogere leeftijd heeft ook geen noemenswaardige gevolgen voor het lerend vermogen, wel voor de manier waarop nieuwe kennis het beste eigen gemaakt kan worden.

Vaak wordt gesteld dat het *verzuim* van ouderen hoger is dan van jongeren. Maar of leeftijd hier de belangrijkste rol speelt of het aantal jaren dat de werknemer in een bepaalde functie zit, is niet geheel duidelijk. Wel lijkt het volgende patroon opgang te doen: jongeren melden zich vaker ziek, maar zijn meestal korter ziek/afwezig, terwijl ouderen zich minder vaak ziek melden, maar dan wel langer uit de running zijn.

Verzuim vaak een kwestie van disbalans van werklast en belastbaarheid

In de loop der tijd treden er altijd verschuivingen op in de belasting van het werk en de belastbaarheid van medewerkers. Want zowel het werk (functie en taken) als de medewerkers zelf veranderen. Wanneer de zwaarte van het werk en de belastbaarheid van de medewerker uit balans raken, kan dat leiden tot gezondheidsklachten en/of verlies aan motivatie. Leeftijd speelt bij het ontstaan van een disbalans in de meeste gevallen geen doorslaggevende rol. Stijging van de leeftijd gaat hand in hand met biologische veroudering. Daarbij dalen de fysieke vermogens en is er een groter risico op het ontstaan van "ouderdomsziekten" en lichamelijke ongemakken. Maar lang niet iedereen wordt daar in dezelfde mate en op dezelfde (kalender)leeftijd door getroffen en een geringere fysieke belastbaarheid vormt voor het uitoefenen van de meeste functies, met uitzondering van de fysiek zware functies, geen grote belemmering.

Een dalende belastbaarheid kan evengoed het gevolg zijn van de werklast zelf, de arbeidsomstandigheden, langdurige eenzijdige belasting, een ongezonde leefstijl en veranderingen in de privé-sfeer (zorgverplichtingen, emotionele schokken). En de belastbaarheid neemt niet perse altijd af met de leeftijd, maar kan ook toenemen. Bijvoorbeeld door een gezondere leefstijl, veranderingen in de privé-sfeer en door vergroting van de kennis en ervaring en betere vaardigheden van medewerkers.

Ook wordt vaak gesteld dat ouderen een *mindere motivatie* zouden hebben dan jongeren. Daarbij wordt dan geregeld het beeld opgeroepen van de ambitieuze, hardwerkende jongere versus de uitgebluste, vastgeroeste oudere die snakt naar zijn prepensioen. Maar ook hier geldt weer dat de verschillen tussen mensen binnen leeftijdsgroepen heel groot zijn en dat het wel of niet gemotiveerd zijn niet zoveel met leeftijd te maken heeft.

Ook op motivatie kun je sturen

Werk betekent niet voor iedereen evenveel. Voor de een is het een noodzakelijk kwaad, maar er moet wel brood op de plank komen, voor de ander betekent werk een stuk zelfverwerkelijking en/of vormt het de basis voor status en sociale contacten. De motivatie van medewerkers kan bovendien veranderen in de loop der tijd. Zo'n verandering kan liggen in het werk zelf en/of de werkomgeving. Belangrijke factoren die de motivatie van een medewerker mede bepalen zijn doorgroeimogelijkheden in een functie, scholing, afwisseling en autonomie in het werk, betrokkenheid bij besluitvorming over het werk en functionerings- en loopbaangesprekken. Daarnaast worden flexibele arbeidspatronen en goede verlofregelingen als zeer motiverende arbeidsvoorwaarden beschouwd om werk en privé goed in balans te kunnen houden.

5. Anticiperen op vergrijzing, branches aan zet

In veel branches en bedrijven is vergrijzing van het personeelsbestand een onontkoombaar gegeven. De beroepsbevolking vergrijst immers (zie paragraaf 3.1) en bovendien haalt de overheid alles uit de kast om ouderen langer dan voorheen aan het werk te houden (zie paragraaf 2.4). De vergrijzing van de bevolking en de daarmee samenhangende noodzaak om het economisch draagvlak voor onder meer de sociale zekerheid en zorguitgaven te verbreden dwingt daartoe (zie hoofdstuk 1).

Voor branches en bedrijven ligt hier een grote uitdaging. Het in veel branches en bedrijven gangbare arbeidsvoorwaarden- en personeelsbeleid ten aanzien van ouderen is immers vooral toegesneden op het ontzien van ouderen. En dat gaat veelal gepaard met hoge kosten en een beperking van de inzetbaarheid van het oudere personeel. Er wordt vooral geanticipeerd op een vroegtijdig vertrek van de oudere werknemer en dat werkt ook door naar de motivatie van het oudere personeel. Voortzetting van een dergelijk beleid is wellicht onwenselijk en onverstandig, omdat het de potenties van een steeds groter deel van het menselijk kapitaal in de bedrijven onbenut laat. Personeelsbeleid en arbeidsvoorwaarden gericht op activering van talenten en capaciteiten en bevordering van een duurzame gezondheid en motivatie van al het personeel kan daarin verandering brengen. Daarvoor is het nodig dat beleid hier omtrent op de brancheagenda komt te staan. En dat kan succesvol zijn als aansluiting gezocht wordt bij bedrijfsbelangen van de mkb-werkgever.

De uitdagingen voor branches en bedrijven liggen niet alleen op het terrein van de leeftijd gekoppelde nadelen. Branches en bedrijven zullen op korte termijn door pensionering van de grote babyboomgeneratie ook positieve kwaliteiten verliezen (zie box in paragraaf 4.2). Het gaat dan niet alleen om het verlies van waardevolle kennis en ervaring. Want oudere werknemers leveren ook hun bijdrage aan bijvoorbeeld de klantcontacten, de bedrijfscultuur en sociale cohesie in de bedrijven. Door de ontgroening, onvoldoende aansluiting van opleidingen op beroepsvereisten en voortijdige schooluitval en de concurrerende aanzuigende werking van het grootbedrijf, is het bovendien lang niet altijd zeker of er wel goed toegerust aanbod is op de arbeidsmarkt om de gaten na het vertrek van ouderen op te vangen. Daarom is het van belang voor branches en bedrijven dat zij ook voor ouderen die dat kunnen en willen, en dat zijn er steeds meer, een aantrekkelijke werkplek blijven bieden en dat zij investeren in behoud en overdracht van kennis en ervaring.

De uitdagingen liggen daarbij vooral op de volgende terreinen:

- a. voorlichting aan de achterban vanuit de brancheorganisaties over
 - de gevolgen van de vergrijzing en ontgroening van de beroepsbevolking in de branche op korte en lange termijn, en nut en noodzaak van hierop anticiperen, gebaseerd op een gedegen analyse van de situatie in de branche. Naast arbeidsmarkt items zoals verhouding hoog en laaggeschoolde arbeid ook de invloed van recessie, Europa, economische perspectief etc.
 - de maatregelen, financiële prikkels en subsidies vanuit de overheid,
 - de eventueel via de branchekanalen ter beschikking staande instrumenten;
- b. de ontwikkeling van meer activerende arbeidsvoorwaarden, in het bijzonder met betrekking tot functionerings-, loopbaan- en beoordelingsgesprekken, scholing (functie- en ontwikkelingsgericht, EVC), mobiliteit en functieaanpassing (intern en extern, horizontaal en verticaal) en (deeltijd-)pensionering;
- c. activiteiten op het terrein van arbeidsomstandigheden en gezondheid;
- d. het bevorderen van gelijke behandeling op grond van leeftijd;
- e. een eigentijds arbeidstijden- en verlofbeleid.