



TNO/CBS-rapport

# Alle Hens aan Dek

Niet-werkenden in beeld gebracht



Centraal Bureau voor de Statistiek

Jos Sanders (TNO)  
Hendrika Lautenbach (CBS)  
Peter Smulders (TNO)  
Henk-Jan Dirven (CBS)



# Alle Hens aan Dek

Niet-werkenden in beeld gebracht



Nederlandse Organisatie  
voor Toegepast  
Natuurwetenschappelijk  
Onderzoek TNO



Centraal Bureau voor de Statistiek

*Alle Hens aan Dek*  
*Niet-werkenden in beeld gebracht*

**Uitgever**

TNO Kwaliteit van Leven  
Polarisavenue 151  
Postbus 718  
2130 AS Hoofddorp

T 023 554 93 93

F 023 554 93 94

[www.tno.nl/arbeid](http://www.tno.nl/arbeid)

ISBN: 978-90-357-2039-8

© TNO/CBS, Hoofddorp/Heerlen, juli 2010

**Auteurs**

Jos Sanders (TNO)  
Hendrika Lautenbach (CBS)  
Peter Smulders (TNO)  
Henk-Jan Dirven (CBS)

**Druk**

Thieme Almere

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande toestemming van TNO.

# Inhoudsopgave

<b>Voorwoord</b>	<b>7</b>
<b>Begrippenlijst arbeidsmarktgegevens</b>	<b>9</b>
<b>Inleiding</b>	<b>11</b>
<b>Hoofdstuk 1</b>	
<b>Wie zijn de niet-werkenden in Nederland?</b>	<b>17</b>
1.1 Inleiding	17
1.2 Een hiërarchische indeling van de niet-beroepsbevolking	18
1.2.1 Betrokkenheid bij de arbeidsmarkt	20
1.2.2 Ontwikkeling niet-werkende groepen	21
1.3 Wie behoren niet tot de beroepsbevolking	22
1.3.1 Onderwijsvolgenden	22
1.3.2 Personen met VUT of pensioen	23
1.3.3 Personen met een langdurige aandoening	24
1.3.4 Moeders met kinderen tot 18 jaar	26
1.3.5 Personen zonder of met verouderde werkervaring	28
1.4 Conclusie	29
<b>Hoofdstuk 2</b>	
<b>Jongeren zonder werk</b>	<b>41</b>
2.1 Inleiding	41
2.2 Resultaten	43
2.2.1 De arbeidsmarktpositie van jongeren in 2009	43
2.2.2 Niet actief op de arbeidsmarkt en werkloosheid onder onderwijsvolgende en niet onderwijsvolgende jongeren	45
2.3. Niet-actieven en werkloosheid onder specifieke groepen	47
2.3.1 Geslacht	47
2.3.2 Geslacht en opleiding	49
2.3.3 Geslacht en herkomst	50
2.3.4 Geslacht en burgerlijke staat	51
2.3.5 Geslacht en het al dan niet hebben van één of meer kinderen	52
2.3.6 Geslacht en stedelijkheid	53
2.4 Discussie	55

### **Hoofdstuk 3**

<b>Ouderen op de arbeidsmarkt</b>	<b>59</b>
3.1 Inleiding	60
3.2 Arbeidsparticipatie	62
3.2.1 De beroepsbevolking als geheel	62
3.2.2 De ouderen	63
3.2.3 Oudere mannen	64
3.2.4 Oudere vrouwen	65
3.2.5 Ontwikkeling van het aantal personen met een werkweek van minder dan 12 uur	66
3.2.6 Arbeidsparticipatie ouderen in de Europese Unie	68
3.3 Arbeidsduur	69
3.3.1 Ontwikkeling arbeidsduur	69
3.3.2 Ontwikkeling contracturen ouderen	69
3.3.3 Ontwikkeling arbeidsduur naar cohort	70
3.4 Meer en langer doorwerken	71
3.4.1 Meer, minder of evenveel uren	71
3.4.2 Willen en kunnen doorwerken	72
3.4.3 Determinanten van langer doorwerken	73
3.5 Uitstroom uit arbeid	74
3.5.1 Met pensioen gaan	74
3.5.2 Andere uittreedroutes	75
3.6 Vergrijzing in bedrijfstakken	77
3.6.1 Algemene leeftijdstrend	77
3.6.2 Vergrijzende bedrijfstakken	78
3.7 Arbeidsmobiliteit	79
3.7.1 Inleiding	79
3.7.2 Recent mobiel en leeftijd	80
3.7.3 Mobiliteit binnen bedrijfstakken	80
3.8 Bedrijfsmaatregelen en langere inzetbaarheid van ouderen	81
3.9 Discussie	83

### **Hoofdstuk 4**

<b>Psychosociale en lichamelijke arbeidsbelasting en langdurig ziekteverzuim</b>	<b>91</b>
4.1 Inleiding	91
4.2 Psychosociale arbeidsbelasting	92
4.2.1 Verschillende vormen van psychosociale arbeidsbelasting	92
4.2.2 Persoonskenmerken en psychosociale arbeidsbelasting	93
4.3 Lichamelijke arbeidsbelasting	97
4.3.1 Verschillende vormen van lichamelijke arbeidsbelasting	97
4.3.2 Persoonskenmerken en lichamelijke arbeidsbelasting	98

4.4	Ziekteverzuim	101
4.4.1	Ziekteverzuim	101
4.4.2	Psychosociale arbeidsbelasting en langdurig ziekteverzuim	102
4.4.3	Lichamelijke arbeidsbelasting en langdurig ziekteverzuim	103
4.4.4	Persoonskenmerken en langdurig ziekteverzuim	103
4.4.5	Baankenmerken en langdurig ziekteverzuim	104
4.4.6	Psychosociale en lichamelijke arbeidsbelasting, persoonskenmerken, baankenmerken en langdurig ziekteverzuim	106
4.5	Conclusies	110
4.6	Discussie	111

## **Hoofdstuk 5: Meer doen of mee doen**

	<b>Arbeidsparticipatie van mensen met een langdurige aandoening</b>	<b>117</b>
5.1	Inleiding	117
5.2	Personen met een langdurige aandoening, arbeidsgehandicapten en arbeidsongeschikten	118
5.2.1	Personen met een langdurige aandoening	118
5.2.2	Arbeidsgehandicapten	119
5.2.3	Arbeidsongeschikten	119
5.3	Arbeidsparticipatie	120
5.3.1	Kenmerken participerende personen met een langdurige aandoening	121
5.3.2	Kenmerken participerende arbeidsgehandicapten	123
5.3.3	Kenmerken participerende personen met langdurige aandoening én arbeidsongeschiktheidsuitkering	126
5.3.4	Conclusies	130
5.4	Welke kenmerken beïnvloeden de kans op arbeidsparticipatie?	130
5.5	Arbeidsduren	132
5.5.1	Arbeidsduur werkzame personen met een langdurige aandoening	132
5.5.2	Wens om meer uren te werken	134
5.5.3	Meer uren werken naar geslacht en leeftijd	135
5.5.4	Meer uren werken naar opleiding	136
5.5.5	Meer uren werken naar herkomst	136
5.5.6	Conclusies arbeidsduren, doelgroepen voor uitbreiden deeltijdcontracten	137
5.6	Maatregelen van de overheid	137
5.6.1	Welke regelingen zijn er?	139
5.6.2	Bekendheid met de regelingen bij werkgevers	140
5.6.3	Gebruik maken van participatiemaatregelen	141
5.6.4	Belang van de regelingen	142
5.7	Conclusies	142
5.8	Discussie	143
5.9	Data	144

## **Hoofdstuk 6**

<b>Zorgtaken en arbeidsparticipatie</b>	<b>145</b>
6.1 Inleiding	145
6.2 Bruto arbeidsparticipatie van ouders	146
6.2.1 Bruto arbeidsparticipatie naar geslacht	146
6.2.2 Bruto arbeidsparticipatie naar herkomst	149
6.2.3 Bruto arbeidsparticipatie naar aanwezigheid kinderen	150
6.3 Kinderen en arbeidsparticipatie	152
6.3.1 Bruto arbeidsparticipatie naar aantal kinderen	152
6.3.2 Bruto arbeidsparticipatie naar de leeftijd van de kinderen	154
6.4 Bruto arbeidsparticipatie naar aanwezigheid van een partner	155
6.5 Zorg voor zieke naasten (mantelzorg)	158
6.6 Conclusie	159
6.7 Discussie	161

## **Hoofdstuk 7**

<b>Samenvatting en conclusies</b>	<b>165</b>
7.1 Wie behoren er in Nederland niet tot de beroepsbevolking?	166
7.2 Arbeidsparticipatie van jongeren	170
7.3 Arbeidsparticipatie van ouderen	171
7.4 Werkbelasting en arbeidsparticipatie	173
7.5 Arbeidsparticipatie van mensen met een langdurige aandoening	174
7.6 Zorgtaken en arbeidsparticipatie	177
7.7 Conclusies over de beschikbaarheid van data	179
7.8 Beleidsconclusies en aanbevelingen	182

<b>Technische toelichting bij gebruikte databronnen</b>	<b>187</b>
---	------------



# Voorwoord

TNO en CBS werken sinds een aantal jaren samen bij het monitoren van ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Beide instellingen willen periodiek in kaart brengen welke groepen het risico lopen voortijdig het arbeidsproces te verlaten en welke groepen al verhoudingsgewijs ver van de arbeidsmarkt zijn verwijderd. De voorliggende publicatie *Alle Hens aan Dek: Niet-werkenden in beeld* gebracht is het eerste resultaat van de samenwerking op dit terrein.

Deze publicatie geeft onder meer antwoord op vragen als: welke groepen maken geen deel uit van de beroepsbevolking, terwijl ze daar potentieel wel toe behoren? Hoe groot zijn die groepen precies? Welke ontwikkelingen laten deze groepen zien? Deze vragen worden beantwoord met behulp van gegevens van CBS en TNO, afkomstig uit de *Enquête Beroepsbevolking*, de *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden*, het *Sociaal Statistisch Bestand* en de *Werkgevers Enquête Arbeid*. Daarnaast wordt ook in kaart gebracht welke hiaten er nog zijn in de momenteel beschikbare data over mensen die niet behoren tot de beroepsbevolking.

In 2009 bestond de potentiële beroepsbevolking in Nederland uit bijna 11 miljoen mensen. Dit zijn alle inwoners van 15 tot 65 jaar. Hiervan behoorden ruim 7,7 miljoen mensen ook feitelijk tot de werkzame of werkloze beroepsbevolking. De overige 3,2 miljoen mensen werkten niet of minder dan 12 uur per week, wilden of konden niet (meer) werken óf waren niet op zoek naar of beschikbaar voor een substantiële baan. Deze zogenoemde niet-beroepsbevolking staat centraal in deze publicatie.

De uitkomsten laten onder meer zien dat ruim 40 procent van de personen met een langdurige aandoening buiten de beroepsbevolking staat. Verder participeert nog niet de helft van de -veelal laagopgeleide - niet-westers allochtone moeders op de arbeidsmarkt. Surinaamse en Antilliaanse moeders zijn wat dat betreft een uitzondering. Bij hen ligt dit percentage op 75. Opvallend is dat de participatie van ouderen op de arbeidsmarkt verbetert: werknemers geven steeds vaker aan tot het 65ste jaar door te willen werken en gaan ook daadwerkelijk later met pensioen.

Dr. N.J. Snoeij  
Directeur TNO Kwaliteit van Leven

Drs. G. van der Veen  
Directeur-generaal van de Statistiek



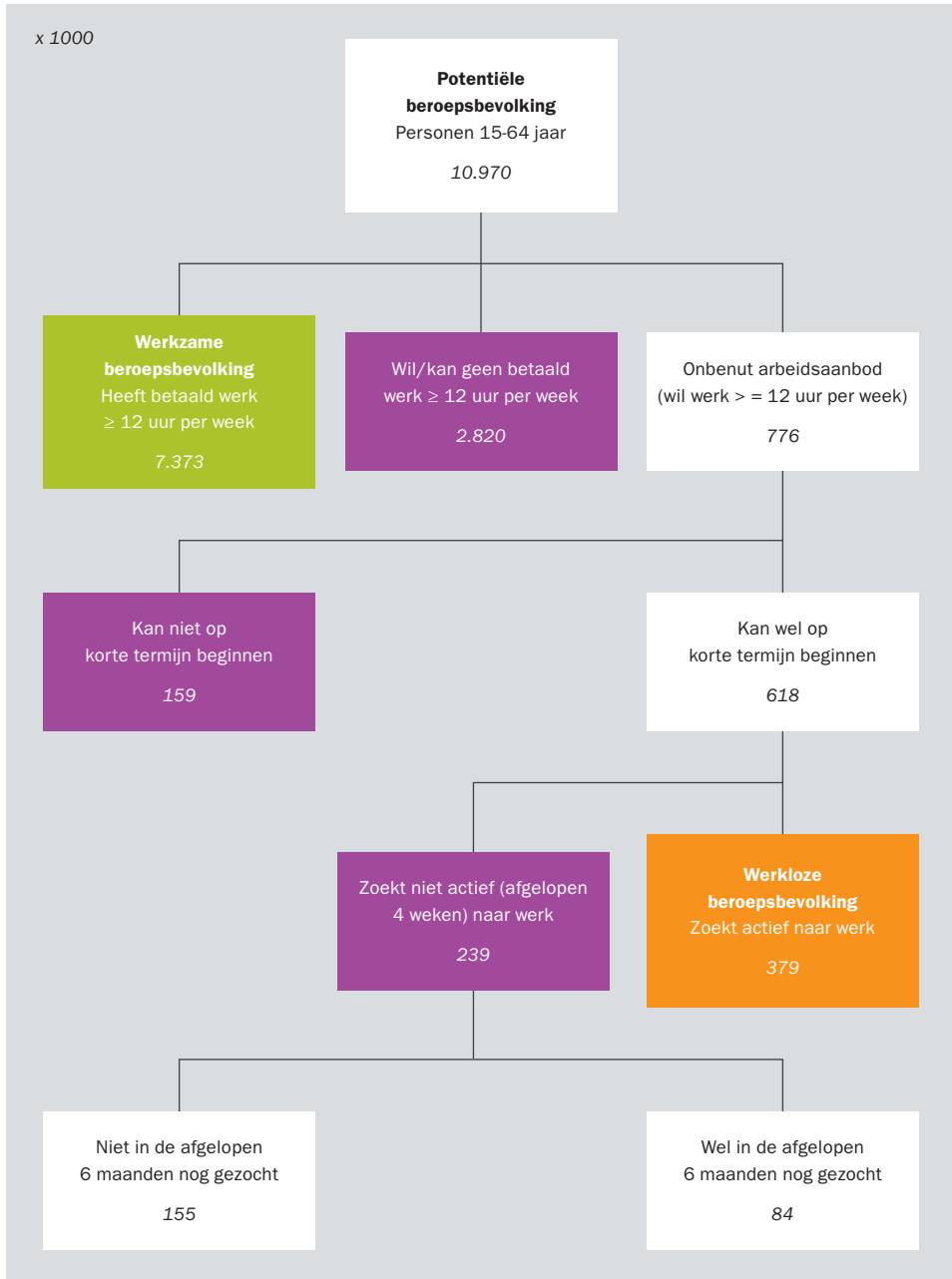
## Begrippenlijst arbeidsmarktgegevens

In schema 0.1 geven we een overzicht van de begrippen die in dit boek worden gebruikt. Bij de afbakening van de beroepsbevolking speelt de 12-uurgrens een rol. Een belangrijke overweging is dat bij werkzaamheden van 12 uur of meer per week de meerderheid van de mensen betaald werk als voornaamste bezigheid opgeeft. Bierings et al. (1991) gaan uitvoerig in op de achtergronden van dit criterium.

### De belangrijkste definities zijn de volgende:

- Potentiële beroepsbevolking: personen die tot de werkzame, werkloze of de niet-beroepsbevolking behoren (iedereen van 15 tot 65 jaar).
- Beroepsbevolking: de totale beroepsbevolking omvat alle personen van 15 tot 65 jaar die behoren tot de werkzame of de werkloze beroepsbevolking.
- **Werkzame beroepsbevolking**: personen (15 tot 65 jaar) die in Nederland wonen en ten minste 12 uur per week betaald werk hebben.
- **Werkloze beroepsbevolking**: personen (15 tot 65 jaar) die in Nederland wonen en geen betaald werk hebben (of betaald werk voor minder dan 12 uur per week), die minstens 12 uur per week willen werken, daarvoor ook direct beschikbaar zijn en bovendien in de voorgaande vier weken actief hebben gezocht naar werk.
- **Niet-beroepsbevolking**: personen (15 tot 65 jaar) die in Nederland wonen en die geen betaald werk hebben (of betaald werk voor minder dan 12 uur per week), die niet 12 uur of meer per week willen of kunnen werken, die niet direct beschikbaar zijn of die in de voorgaande vier weken niet actief hebben gezocht naar werk voor 12 uur of meer per week.
- Netto arbeidsparticipatie: de werkzame beroepsbevolking in procenten van de potentiële beroepsbevolking.
- Bruto arbeidsparticipatie: de beroepsbevolking (werkloos of werkzaam) in procenten van de potentiële beroepsbevolking.

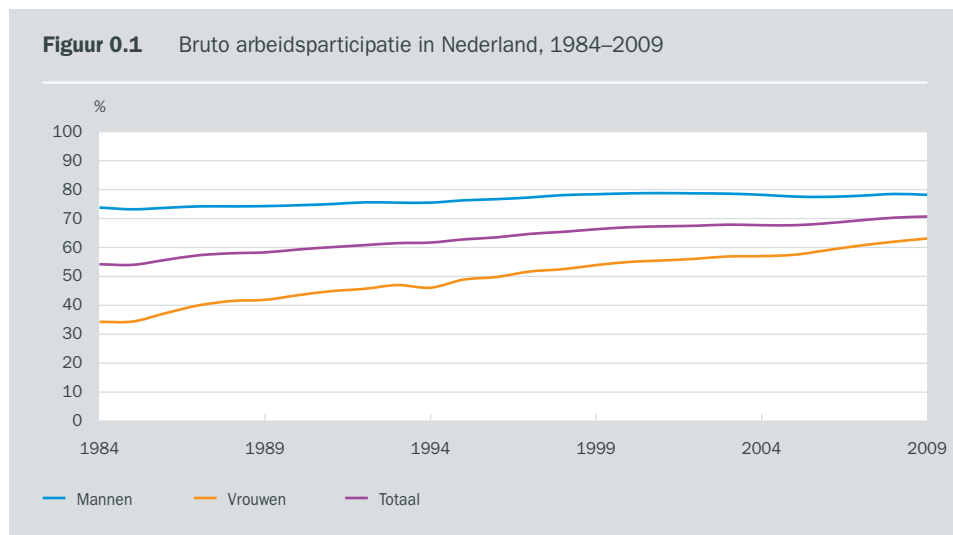
Schema 0.1 (Potentiële) beroepsbevolking 2009



Bron: CBS, EBB

## Inleiding

In de afgelopen vijftig jaar is de bruto arbeidsparticipatie in Nederland gestegen van iets meer dan 55 procent in 1984 tot bijna 71 procent in 2009. Die stijging komt vooral voor rekening van vrouwen. In de periode 1984–2009 is de bruto arbeidsparticipatie van vrouwen bijna verdubbeld van 34 procent naar 63 procent.



Bron: CBS, EBB

In internationale vergelijkingen scoort Nederland bovendien onverminderd hoog op arbeidsdeelname. In ons land had in 2008 meer dan 77 procent van de potentiële beroepsbevolking een betaalde baan voor minstens 1 uur per week. Het gemiddelde van de Europese Unie was met 66 procent ruim 10 procentpunt lager. Alleen in Denemarken is de arbeidsparticipatie hoger (78 procent). Een kanttekening hierbij is dat in ons land relatief veel in deeltijd wordt gewerkt. In 2009 werkte bijna de helft van de Nederlanders in deeltijdbanen. De andere landen van de EU blijven daar ver bij achter. Zweden volgt op de tweede plaats met 26 procent deeltijders. Het EU-gemiddelde is nog geen 20 procent (Leufkens, 2009). Het gaat dus heel aardig met de arbeidsparticipatie in Nederland. Waarom dan toch een boek over Nederlanders die niet tot de beroepsbevolking behoren?

### Aanleiding Alle Hens aan Dek

Toen TNO en het CBS besloten om gezamenlijk dit boek over de niet beroepsbevolking in Nederland te schrijven, had de Commissie Arbeidsparticipatie (Commissie Bakker) net haar advies ‘Naar een toekomst die werkt’ uitgebracht en daarin herhaaldelijk bena-

drukt dat Nederland voor grote uitdagingen stond op de arbeidsmarkt. Een tekort aan menskracht was er al, maar dat tekort dreigde fors te gaan toenemen en ook structureel te worden. Voor het eerst in de geschiedenis zou Nederland te maken krijgen met een situatie waarin er structureel minder mensen beschikbaar zijn om te werken dan er banen zijn. De structurele krapte bood volgens de Commissie Arbeidsparticipatie kansen om mensen mee te laten doen die soms al lange tijd buiten de arbeidsmarkt stonden. Er is volgens de Commissie een structurele verhoging nodig van de arbeidsparticipatie tot 80 procent in 2016. Die verhoging is volgens de Commissie Arbeidsparticipatie nodig om de gewenste groei van economie en welvaart te bereiken, om de dreigende personeelstekorten in belangrijke publieke sectoren als zorg en onderwijs te voorkomen en, niet in de laatste plaats, de betaalbaarheid van AOW en andere sociale voorzieningen te waarborgen. Recent onderzoek van het Sociaal Cultureel Planbureau laat bovendien zien dat betaald werk sociale uitsluiting en armoede als een individueel en maatschappelijk ongewenst fenomeen, tegen kan gaan (Van Echteld, 2010). Arbeid verhoogt het welbevinden en daarmee dient het verhogen van de arbeidsparticipatie dus zowel individuele als maatschappelijke doelen.

### **En toen was er de recessie**

De economische recessie die in de herfst van 2008 inzette betekende een forse streep door de kabinetsplannen om de arbeidsparticipatie te verhogen. Van het bevorderen van participatie, het uitbreiden van deeltijdcontracten en het stimuleren van langer doorwerken, verschoof de nadruk naar het voorkómen van een afname van de arbeidsparticipatie door massaontslagen, het overeind houden van banken en het helpen van werkgevers in nood om faillissementen te voorkomen. Er was in 2009 en 2010 immers eerder sprake van een oplopend tekort aan banen, dan aan mensen die (meer) willen werken. Hoezeer de situatie op de arbeidsmarkt ook veranderd is sinds 2008, de verwachting is dat de ontwikkelingen die de basis vormden voor het advies van de Commissie Bakker (betaalbaarheid van de sociale voorzieningen, kwantitatieve en kwalitatieve personeelstekorten in zorg en onderwijs en toenemende concurrentie in de wereldeconomie) structureel zijn en door de recessie hooguit worden vertraagd. Niemand kan voorspellen hoe lang de crisis nog zal duren, maar dat de krapte op de arbeidsmarkt na de recessie weer onverkort van toepassing zal zijn, daar is iedereen het wel over eens. Een hoge arbeidsdeelname lijkt onverminderd gewenst om het huidige welvaartsniveau in Nederland te kunnen handhaven, ook in de vergrijzende maatschappij van morgen. Om de arbeidsdeelname te verhogen is de activering van het nog niet (volledig) benutte arbeidspotentieel dus onverminderd een belangrijke prioriteit.

### **Meer arbeidsdeelname nodig en nuttig, maar van wie?**

Gautier en Wolthoff schreven in het Tijdschrift Politieke Economie van juni 2009 dat het wenselijk zou zijn als ongeveer 10 procent van de personen die nog niet tot de beroepsbevolking behoren op zoek zouden gaan naar werk (Gautier en Wolthoff, 2009). Uit andere bijdragen in het tijdschrift valt op te maken dat die extra participatie niet alléén

moet worden gezocht bij de ‘klassieke’ doelgroepen: vrouwen en ouderen. Borghans (2009) stelt bijvoorbeeld dat Nederland zich in een situatie zou bevinden waarbij participatiebevordering van vrouwen ‘contraproductief’ zou zijn geworden. Contraproductief in de zin dat de maatregelen om vrouwen te stimuleren (meer) te gaan deelnemen aan betaalde arbeid meer kosten dan het aan belastinginkomsten oplevert. In de bijdrage van Hoeymans (2009) wordt geconcludeerd dat het bevorderen van de arbeidsparticipatie van ouderen contraproductief zou kunnen zijn doordat door arbeidsdeelname en ‘langer doorwerken’ andere maatschappelijk relevante vormen van participatie, zoals vrijwilligerswerk en mantelzorg, verder in het gedrang komen. Voor de nodige verhoging van de arbeidsparticipatie moet dus niet alléén worden gekeken naar vrouwen of ouderen, hoewel daar wel degelijk nog verbeteringen mogelijk zijn, maar ook naar andere doelgroepen. De vraag is echter welke. Wie behoren er in Nederland anno 2009 eigenlijk tot de niet beroepsbevolking? En waarom? Zijn ze met pensioen? Zorgen ze voor kinderen? Zijn ze gehandicapt? Of zitten ze nog op school?

Deze vragen en het gebrek aan eenduidige antwoorden op die vragen, waren voor het CBS en TNO meer dan voldoende reden om nader te onderzoeken of we in Nederland wel beschikken over de actuele informatie die nodig is om een goed beeld te hebben en houden van de belangrijkste doelgroepen om beleid te formuleren dat gericht is op participatiebevordering. Daarvoor zijn goede en actuele gegevens nodig over de niet-beroepsbevolking, over hun activiteiten en hun preferenties. In *Alle Hens aan Dek* geven onderzoekers van het CBS en TNO aan de hand van de meest recente cijfers hun kijk op uiteenlopende aspecten van niet werken in Nederland. Het boek heeft een doelgroepeninvalshoek. Aan de hand van bestaande bronnen, zoals de Enquête Beroepsbevolking (EBB), het Sociaal Statistisch Bestand (SSB), de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) en de Werkgeversenquête Arbeid (WEA) beschrijven de auteurs van TNO en CBS gezamenlijk de belangrijkste doelgroepen voor het participatiebeleid. Tevens worden door TNO beleidsaanbevelingen gedaan, die zijn toegesneden op deze doelgroepen.

### **Wat vindt u in dit boek?**

In 2009 behoorden een kleine 3,3 miljoen Nederlanders tot de niet-beroepsbevolking. In het eerste hoofdstuk laten Kösters, Van der Valk en Sanders zien over wie het precies gaat. De auteurs onderscheiden onderwijsvolgenden (vooral jongeren), personen met VUT/pensioen (ouderen), personen met een langdurige aandoening, moeders met kinderen jonger dan 18 jaar en personen zonder of met een verouderde werkervaring. Deze indeling vormt een leidraad voor de rest van het boek, waarin voor de verschillende groepen verdiepende studies worden gepresenteerd.

### **Jongeren**

Jongeren krijgen speciale aandacht. Bij tal van bedrijven verloren tijdens de recessie veel jongeren hun net verworven positie omdat hun tijdelijke contracten niet werden

verlengd, en ze hebben voorsnog grote moeite met het vinden van een nieuwe positie. Maar hoe kwetsbaar zijn de jongeren op de arbeidsmarkt eigenlijk? Welke jongeren behoren daadwerkelijk niet tot de beroepsbevolking en waarom is dat zo? In hoofdstuk 2 gaan De Vroome, Cremer en Van der Mooren uitgebreid in op de positie van jongeren. De bijna 100 duizend jongeren van 15 tot en met 26 jaar die niet participeren op de arbeidsmarkt en ook geen onderwijs volgen staan daarbij met name in de belangstelling.

### Ouderen

Demografische ontwikkelingen zorgen ervoor dat de bevolking vergrijsst. Mede daardoor zal de potentiële beroepsbevolking gaan krimpen. De discussies over langer doorwerken en het verhogen van de AOW-leeftijd van 65 jaar naar 67 jaar vloeien hier rechtstreeks uit voort. Met onder andere het voornemen om de AOW-leeftijd te verhogen, maar ook met het afsluiten van allerlei vervroegde-uittreedroutes en met maatregelen om oudere werknemers te verleiden langer aan het werk te blijven en werkgevers te stimuleren oudere werknemers langer in dienst te houden, probeert de overheid mensen zo lang mogelijk productief inzetbaar te houden. Verschillende studies van onder andere het CPB over de arbeidsmarktpositie van ouderen laten echter zien dat de arbeidsmarkt voor ouderen op slot zit (Euwals et al., 2009) Oudere werknemers die hun baan verliezen komen relatief moeilijk weer aan het werk en de arbeidsmobiliteit onder ouderen is beperkt. De vraag is welke groepen ouderen nu vooral behoren tot de niet-beroepsbevolking? Willen ouderen wel langer (door)werken? En wat doen werkgevers eigenlijk om ouderen aan het werk te houden? Zijn zij wel op de hoogte van de bestaande stimuleringsregelingen die het hen makkelijker maken om te beslissen oudere werknemers juist wel in dienst te houden en hen behulpzaam te zijn bij het verwezenlijken van een wens om langer door te werken? Een antwoord op deze vragen geven Otten, Arts, Siermann en Ybema in hoofdstuk 3.

### Personen met een langdurige aandoening

Een derde doelgroep voor participatiebeleid zijn de mensen die vanwege hun (slechte) gezondheid niet of slechts gedeeltelijk aan het werk zijn. In dit boek besteden we in twee hoofdstukken uitgebreid aandacht aan deze groep en hun positie op de arbeidsmarkt. In hoofdstuk 4 gaan De Vries, Mol en Van den Bossche nader in op de rol die psychosociale en lichamelijke arbeidsbelasting spelen bij langdurig ziekteverzuim. De auteurs beschrijven het verband tussen arbeidsbelasting en langdurig ziekteverzuim en komen tot een nadere afbakening van belangrijke risicogroepen. Het hoofdstuk levert belangrijke inzichten voor het verder vormgeven aan beleid gericht op het voorkomen van uitval uit de arbeidssituatie als gevolg van verschillende vormen van belasting. In hoofdstuk 5 geven Sanders, Lautenbach, Besseling en Michiels een indruk van de omvang van de groep mensen die vanwege gezondheidsklachten niet of nauwelijks werkt. De auteurs komen vervolgens tot een nadere omschrijving van mogelijke doelgroepen voor participatiebeleid, en een nadere beschrijving van de groep mensen met



een langdurige aandoening die in deeltijd werkzaam zijn, maar die meer uren zouden willen werken. Sanders et al. eindigen met een inkijk in de bekendheid met en het gebruik van enkele beschikbare subsidies en stimuleringsmaatregelen van de overheid voor werkgevers.

### Vrouwen

Een laatste mogelijke doelgroep voor participatiebeleid die in dit boek centraal staat zijn de vrouwen die stoppen met werken als zij kinderen krijgen en die daarna in deeltijd of helemaal niet meer terugkeren in het arbeidsproces. Een aantal vrouwen combineert het hebben van jonge kinderen met betaald werk, andere vrouwen doen dat niet. Hoe komt dat? En zijn deze vrouwen wellicht op een andere manier maatschappelijk actief in bijvoorbeeld mantelzorg? Souren, De Vries en Houtman besteden in hoofdstuk 6 aandacht aan deze doelgroep. De auteurs stellen de samenhang tussen zorgtaken en arbeidsparticipatie centraal.

In het slothoofdstuk wordt uitgebreid teruggeblikt op de belangrijkste bevindingen uit de zes afzonderlijke hoofdstukken. Waar gaat het goed en waar juist niet? En welke doelgroepen zijn er nu zoal voor participatiebeleid? In dit hoofdstuk staan we bovendien uitgebreid stil bij de beschikbaarheid van data. Beschikken we over de juiste databronnen om de doelgroepen voor arbeidsparticipatiebeleid optimaal te monitoren? Zijn er belangrijke lacunes?

### Gebruikte literatuur

- Bierings, H.B.A., Imbens, J.C.M. en Bochove, C.A. van, (1991). De definitie van de beroepsbevolking. In: *Supplement sociaal-economische maandstatistiek nr. 2*. Den Haag/Heerlen: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Borghans, L. (2009). Grenzen aan het fiscaal stimuleren van arbeidsparticipatie. In: *TPEdigitaal*, vol. 3, 2, 34–52.
- Echteld, P. van (red.) (2010). *Een baanloos bestaan; de betekenis van werk voor werklozen, arbeidsongeschikten en werkenden*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Euwals, R., Mooij, R. de, en Vuuren, D. van (2009). *Rethinking retirement; from participation towards allocation*. Den Haag: Centraal Planbureau (CPB).
- Gautier, P. en Wolthoff, R. (2009). Is de arbeidsparticipatie in Nederland hoog genoeg? In: *TPEdigitaal*, vol. 3, 2, 21–33.
- Hoeymans, N. (2009). Maatschappelijke participatie bij ouderen. In: *TPEdigitaal*, vol. 3, 2, 53–66.
- Leufkens, K. (2009). Arbeidsparticipatie in Nederland behoort tot de top van de EU. *Webmagazine van 1 juli 2009*. ([www.cbs.nl](http://www.cbs.nl))



# Hoofdstuk 1

## Wie zijn de niet-werkenden in Nederland?

*Lian Kösters (CBS), Johan van der Valk (CBS) en Jos Sanders (TNO)*

### **Samenvatting**

*Om de arbeidsparticipatie te verhogen, moeten er meer mensen aan het werk. In dit eerste hoofdstuk wordt beschreven welke groepen hiervoor in aanmerking komen en wat hun potentiële ruimte is om aan het werk te kunnen. In 2009 bestond de groep niet-werkenden uit 3,2 miljoen mensen. Voor hen is onderzocht of zij bepaalde belemmeringen ondervinden waardoor ze de arbeidsmarkt niet kunnen betreden of dat ze wellicht niet willen werken. Naast het in kaart brengen van deze groep mensen is onderzocht of er hiaten zijn in de beschikbare data over niet-werkenden. Om de personen die niet tot de beroepsbevolking behoren te analyseren is als eerste een hiërarchische indeling gemaakt. Personen kunnen in deze indeling maar tot één groep behoren. De groepen zijn onderwijsvolgenden, personen met VUT/pensioen, personen met een slechte gezondheid, moeders met kinderen jonger dan 18 jaar, personen zonder of met verouderde werkervaring en een rest-groep. Uit de analyses blijkt dat de bruto arbeidsparticipatie vooral achterblijft van personen met een langdurige aandoening, laagopgeleide allochtone moeders en van personen zonder werkervaring of met een verouderde werkervaring. Over de motieven van deze personen om niet te gaan werken is maar weinig bekend. Vooral hiernaar is daarom meer onderzoek nodig.*

### **1.1 Inleiding**

In 2009 hadden 3,6 miljoen mensen geen werk, van wie bijna 400 duizend volgens de officiële definitie werkloos waren. Zij wilden graag werken maar hadden op het moment van enquëtering, nog geen baan gevonden. De overige 3,2 miljoen mensen staan verder van de arbeidsmarkt af. Zij hadden de afgelopen vier weken niet gezocht naar werk, waren niet binnen twee weken beschikbaar om te werken of wilden of konden niet werken. Zij kunnen mogelijk gestimuleerd worden om te gaan werken. In dit hoofdstuk wordt deze groep niet-werkenden in kaart gebracht. Wie zijn deze mensen en waarom werken ze niet of slechts een beperkt aantal uur per week? Ondervinden ze belemmeringen waardoor ze de arbeidsmarkt niet kunnen betreden of hebben ze zelf besloten niet te werken?

In dit hoofdstuk worden specifieke categorieën gedefinieerd om de mensen die niet tot de beroepsbevolking behoren beter te kunnen analyseren. Naast het in kaart brengen van de niet beroepsbevolking worden mogelijke hiaten in de data over niet-werkenden opgespoord.

Eerst wordt uitgelegd welke indeling is gehanteerd voor de groep die geen baan heeft van substantiële omvang en die ook niet op korte termijn probeert te verwerven. In het vervolg worden deze groepen verder uitgewerkt. De afstand tot de arbeidsmarkt en andere kenmerken van deze groepen worden in kaart gebracht. Aan bod komen persoonskenmerken als leeftijd, geslacht, opleidingsniveau, herkomst en positie in het huishouden. Daarnaast is onderzocht op welke manieren mensen die niet tot de beroepsbevolking behoren voorzien in hun levensonderhoud. Hierbij valt te denken aan een inkomen via een eventuele partner of wellicht een klein baantje (van minder dan 12 uur per week). Tevens is gekeken of mensen die niet tot de beroepsbevolking behoren wellicht op andere manieren participeren in de samenleving, bijvoorbeeld door het doen van vrijwilligerswerk. De gegevens voor deze analyses zijn ontleend aan de Enquête beroepsbevolking.

## 1.2 Een hiërarchische indeling van de niet-beroepsbevolking

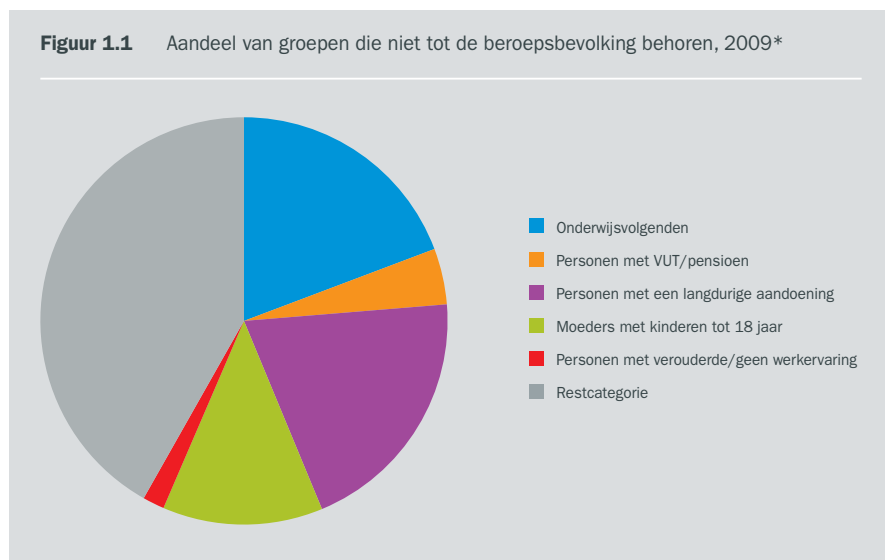
De niet-beroepsbevolking is heterogeen van samenstelling. Om kenmerken en redenen voor het niet participeren te kunnen onderzoeken is het nodig om een indeling te maken waarbij deze groep in min of meer homogene groepen wordt ingedeeld. Deze groepen zijn gebaseerd op indelingen die ook in de literatuur terug gevonden worden. Zo zijn uit de literatuur diverse groepen bekend van mensen die niet tot de beroepsbevolking behoren. Groepen waar veel over gesproken wordt zijn jongeren, ouderen of gepensioneerden, mensen met een langdurige aandoening zoals arbeidsongeschikten, moeders met jonge kinderen, allochtone vrouwen of personen met verouderde werkervaring (Mincer & Ofek 1982, Cörvers & Golsteyn 2003, Donner & Aboutaleb 2007, Centrum voor Beleidsstatistiek 2007, Commissie Arbeidsparticipatie 2008). Deze groepen zijn belangrijk voor beleid en onderzoek. Een belangrijk probleem met de indeling is dat er diverse redenen kunnen zijn waarom iemand niet (of minder dan 12 uur per week) werkt. Personen kunnen dus in meerdere classificaties vallen. Om die reden is de indeling hiërarchisch opgebouwd. Er is gewerkt met een voorrangsvolgorde waardoor personen trapsgewijs worden toegedeeld aan de onderscheiden groepen. Van alle categorieën kan worden bepaald wat hun binding met de arbeidsmarkt is. Hierbij wordt de gebruikelijke CBS-indeling gehanteerd waarbij de bevolking van 15 tot 65 jaar wordt ingedeeld in de werkzame beroepsbevolking, de werkloze beroepsbevolking en de niet-beroepsbevolking. Het indelen in de homogene groepen gebeurt als volgt. Alvorens toe te treden tot de arbeidsmarkt zijn jongeren bezig met hun voorbereidingen hierop. Zij volgen onderwijs en werken daarom nog niet. Aan de andere kant verlaten mensen definitief de arbeidsmarkt aan het einde van hun loopbaan. Ze stoppen met werken vanwege hun leeftijd en gaan met pensioen. Het volgen van onderwijs en pensionering zijn twee duidelijke rede-

nen waarom mensen nog niet of niet meer werken. Dit levert twee duidelijke categorieën op: de onderwijsvolgenden, bestaande uit mensen die een reguliere opleiding of studie volgen, en de gepensioneerden.

Tussen de loopbaanfasen van het volgen van onderwijs en pensionering participeert een groot deel van de mensen op de arbeidsmarkt. Er kan zich echter een aantal zaken voordoen waardoor mensen wellicht niet kunnen of willen werken. Mensen kunnen gezondheidsproblemen hebben, maar ook kan het moederschap ertoe bijdragen dat vrouwen zich terugtrekken van de arbeidsmarkt. De derde categorie zijn de mensen die een langdurige aandoening, ziekte of handicap hebben en die niet behoren tot de twee eerder genoemde categorieën. Vrouwen met kinderen tot 18 jaar, de moeders, zijn de vierde categorie.

Tot slot wordt een categorie mensen onderscheiden die al geruime tijd niet meer tot de beroepsbevolking behoort of er zelfs nooit toe heeft behoord. Deze personen hebben geen (recente) werkervaring waardoor het voor hen lastig is om (weer) aan de slag te gaan. Deze vijfde categorie bestaat uit mensen die al langer dan tien jaar geleden gestopt zijn met werken of nooit gewerkt hebben. Het gaat dan bijvoorbeeld om moeders met oudere kinderen die na de geboorte van het kind gestopt zijn met werken of misschien wel nooit gewerkt hebben.

Mensen die niet tot één van de bovenstaande groepen behoren, komen in een restgroep.



Bron: CBS, EBB

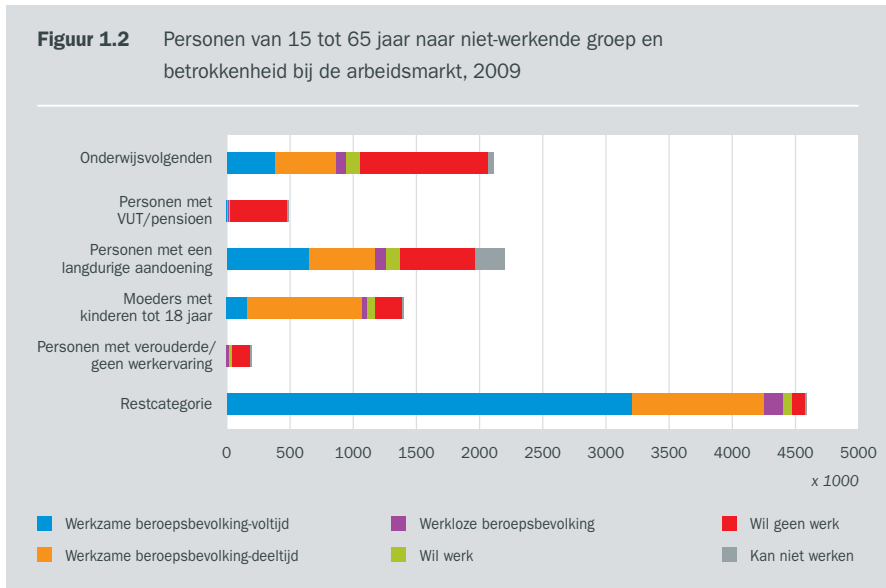
\* Omdat voor de afbakening van de groepen die niet tot de beroepsbevolking behoren, gebruik is gemaakt van een hiërarchische indeling kunnen de totalen voor de groepen afwijken van totalen die gepubliceerd zijn op StatLine, de databank van het CBS.

### 1.2.1 Betrokkenheid bij de arbeidsmarkt

In 2009 bestond de Nederlandse bevolking van 15 tot 65 jaar uit bijna 11 miljoen personen. De groepen die vaak niet (substantieel) werkzaam zijn, verschillen van omvang en in de mate van betrokkenheid bij de arbeidsmarkt. Figuur 1.2 geeft de binding met de arbeidsmarktpositie van de verschillende groepen. De betrokkenheid bij de arbeidsmarkt van personen die voltijd werkzaam zijn, is het grootst. Personen die niet willen of kunnen werken staan het verst van de arbeidsmarkt af. Volgens de in dit hoofdstuk gehanteerde indeling volgden 2,1 miljoen personen onderwijs. De meesten van hen wilden niet werken. De scholieren en studenten die werkten, deden dat voornamelijk in deeltijd. Bijna 500 duizend mensen waren (vervroegd) gepensioneerd. Slechts een heel klein deel van hen is nog werkzaam, de meerderheid werkte niet en wilde ook niet meer werken.

Bijna 2,2 miljoen mensen hadden te maken met een langdurige aandoening. Ruim de helft van hen was werkzaam, van wie de meerderheid voltijd. Bijna een tiende was werkloos of wilde wel werken maar had niet gezocht naar werk. Een kwart wilde niet werken en ruim een tiende gaf aan niet te kunnen werken.

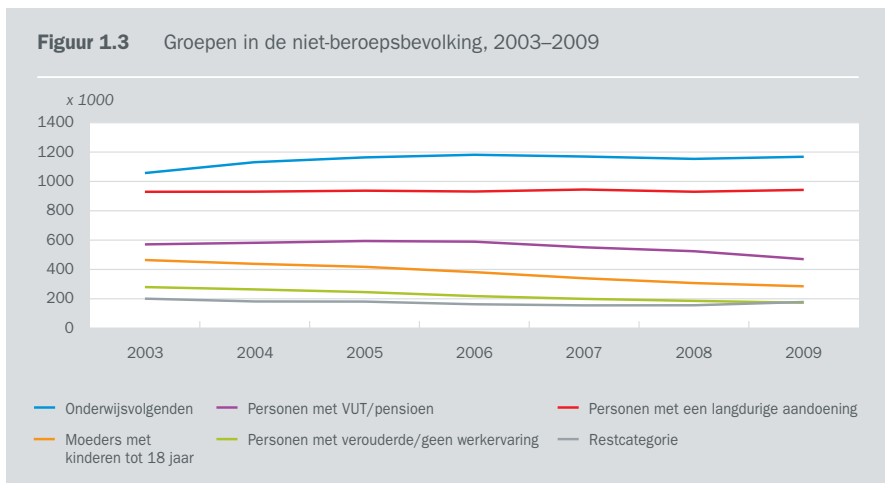
Er waren bijna 1,4 miljoen moeders met jonge kinderen. Driekwart van hen was werkzaam, bijna allemaal in deeltijd. De moeders die niet werkten, wilden ook bijna allemaal niet werken. Bijna 200 duizend mensen hadden geen of verouderde werkervaring. Bijna drie kwart wilde ook niet werken. De restcategorie, bijna 4,6 miljoen mensen, bestond bijna geheel uit werkenden. De meerderheid werkte voltijd. Zeven procent werkte niet.



Bron: CBS, EBB

### 1.2.2 Ontwikkeling niet-werkende groepen

De indeling in groepen zoals toegepast bij de niet-werkenden kan ook worden toegepast op de hele bevolking. Zoals al gezegd zijn het vooral de 3,2 miljoen personen die niet tot de beroepsbevolking behoren die mogelijk gestimuleerd kunnen worden om aan het werk te gaan. In het vervolg van dit hoofdstuk wordt daarom alleen nog de indeling in niet-werkende groepen van de niet beroepsbevolking besproken. Figuur 1.3 laat zien hoe deze groepen zich de laatste jaren in omvang ontwikkeld hebben.



Bron: CBS, EBB

De groep onderwijsvolgenden is de enige groep die de laatste jaren iets is toegenomen. Mensen volgen tegenwoordig weer wat langer onderwijs (Takkenberg 2008). Zij blijven hierdoor langer tot de niet-beroepsbevolking behoren voordat ze doorstromen naar de arbeidsmarkt. Van alle mensen die niet tot de beroepsbevolking behoren zijn de groepen personen met VUT of pensioen, de moeders en de personen met verouderde of geen werkervaring de laatste jaren kleiner geworden. Bij personen met VUT of pensioen gaat het hoofdzakelijk om ouderen. De arbeidparticipatie van ouderen is de laatste jaren toegenomen (Otten & Siermann 2009; zie ook hoofdstuk 3). Ze werken langer door dan voorheen en als gevolg daarvan is een kleiner deel van hen niet actief op de arbeidsmarkt.

Dat steeds meer moeders actief zijn op de arbeidsmarkt ligt in het gegeven dat er tegenwoordig meer mogelijkheden zijn om in deeltijd te werken en meer mogelijkheden voor kinderopvang. Dit maakt het eenvoudiger om arbeid en zorg te combineren. Moeders werken daarom steeds vaker (Van der Valk 2007). De personen zonder of met verouderde werkervaring zijn vooral oudere vrouwen. Zij zijn ooit gestopt met werken toen ze kinderen kregen of hebben nooit gewerkt. Deze groep

slinkt. Ouderen stromen uit deze groep als ze 65 jaar worden, en omdat steeds minder mensen helemaal stoppen met werken als ze trouwen of kinderen krijgen of helemaal niet werken, wordt deze groep ook minder aangevuld met nieuwe mensen. Als gevolg hiervan wordt deze groep steeds kleiner.

Het aantal personen met een langdurige aandoening is nauwelijks in omvang veranderd de afgelopen jaren. Samen met de onderwijsvolgenden en de personen met VUT of pensioen vormen zij de grootste groep binnen de niet-beroepsbevolking.

Als doelgroepen voor arbeidsmarktbeleid liggen studerende en gepensioneerden minder voor de hand. Studenten moeten de arbeidsmarkt nog betreden en personen met VUT of pensioen hebben de arbeidsmarkt reeds verlaten. Personen met een langdurige aandoening vormen daarom de belangrijkste aandachtsgroep. Overigens staat de arbeidsparticipatie van ouderen op dit moment weer volop in de belangstelling vanwege de beleidsdiscussies rondom de verhoging van de pensioenleeftijd.

### **1.3 Wie behoren niet tot de beroepsbevolking**

In deze paragraaf wordt het profiel van de niet-beroepsbevolking geschetst. De niet-beroepsbevolking wordt afgezet tegen de (werkzame en werkloze) beroepsbevolking. Er is gekeken naar de achtergrondkenmerken van personen en naar de kenmerken van een (eventuele) partner. Daarnaast is onderzocht op welke manier personen die niet tot de beroepsbevolking behoren eventueel wel participeren in de samenleving. Een volledig overzicht van de resultaten staat in de bijlage bij dit hoofdstuk.

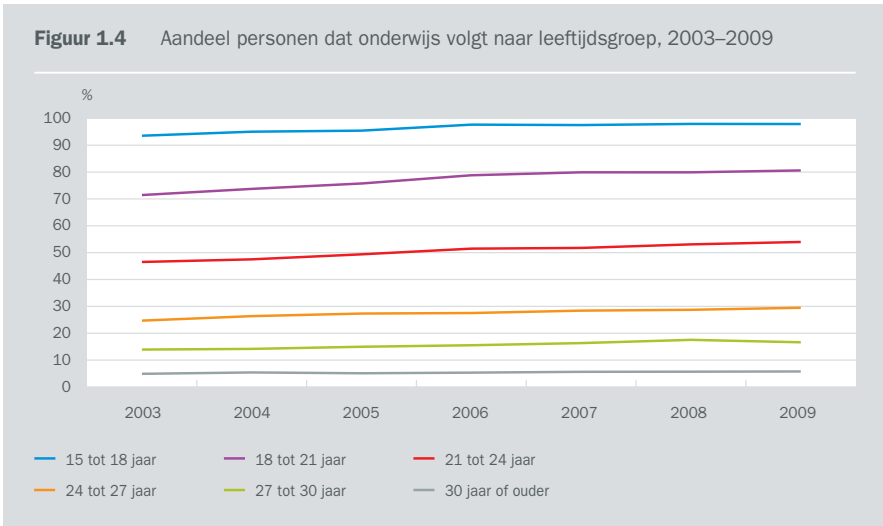
#### **1.3.1 Onderwijsvolgenden**

De groep onderwijsvolgenden bestaat uit scholieren en studenten die regulier onderwijs volgen. Personen die cursussen volgen horen hier niet bij. Van de 2,1 miljoen onderwijsvolgenden behoorden er bijna 1,2 miljoen niet tot de beroepsbevolking. Zij kozen er allemaal voor om zich te concentreren op een opleiding ter voorbereiding op de arbeidsmarkt. Het volgen van een opleiding of studie is daarom ook de belangrijkste reden die deze mensen opgeven om niet te willen of kunnen werken.

De groep bestaat voor ongeveer de helft uit mannen en de helft uit vrouwen. Ruim 65 procent is tussen 15 en 25 jaar. De gemiddelde leeftijd van de onderwijsvolgenden die tot de beroepsbevolking behoren, ligt iets hoger. Van hen is ruim de helft 25 jaar of ouder. Bij de onderwijsvolgenden die niet tot de beroepsbevolking behoren is slechts 15 procent ouder dan 25 jaar. Onderwijsvolgenden die niet tot de beroepsbevolking behoren zijn voornamelijk thuiswonende kinderen, als ze wel tot de beroepsbevolking behoren, vormen zij vaker zelf een huishouden.



Het aantal onderwijsvolgenden in de niet-beroepsbevolking is de laatste jaren iets toegenomen, niet omdat het aantal jongeren van 15 tot 25 jaar in de bevolking is toegenomen, maar omdat jongeren tegenwoordig langer onderwijs volgen (Takkenberg 2008). In figuur 1.4 is te zien dat van alle personen van 15 tot 25 jaar het percentage dat onderwijs volgt is toegenomen. Jongeren kiezen ervoor hun tijd te besteden aan studie en te wachten met werken tot zij een goede opleiding hebben en werk kunnen vinden dat bij hen past.

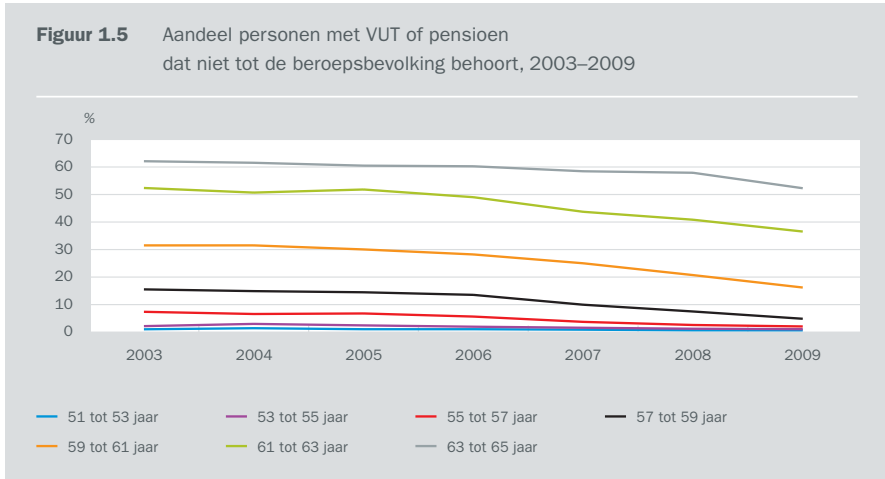


Bron: CBS, EBB

### 1.3.2 Personen met VUT of pensioen

De meeste mensen beëindigen hun arbeidsmarktloopbaan rond hun zestigste (Bruggink 2007). Ze stoppen met werken, gaan met pensioen en verlaten, meestal definitief, de arbeidsmarkt. Van de bijna 500 duizend personen met VUT of pensioen behoort de meerderheid, 470 duizend personen, niet meer tot de beroepsbevolking. Zij hebben ervoor gekozen om definitief te stoppen met werken en willen ook niet meer werken. De meesten zijn tussen 60 en 65 jaar. Onder hen zijn net zoveel mannen als vrouwen. Ze zijn veelal laag of middelbaar opgeleid en maken vaak deel uit van een paar zonder thuiswonende kinderen.

Het aandeel personen tot 65 jaar met een VUT of pensioen uitkering is de afgelopen jaren afgenomen. Een belangrijke verklaring hiervoor is dat ouderen (50- tot 65-jarigen) tegenwoordig langer tot de beroepsbevolking blijven behoren, al heeft met 62 jaar de meerderheid de arbeidsmarkt wel verlaten. In het kader van het verhogen van de arbeidsparticipatie is dit een gunstige ontwikkeling.



Ruim 10 procent van de VUT'ers en gepensioneerden heeft nog een klein baantje waar hij/zij per week maximaal 11 uur aan besteedt, het andere deel werkt helemaal niet. Ruim 40 procent van hen doet wel vrijwilligerswerk. De zorg voor het huishouden is echter hun voornaamste bezigheid buiten ontspannende activiteiten om.

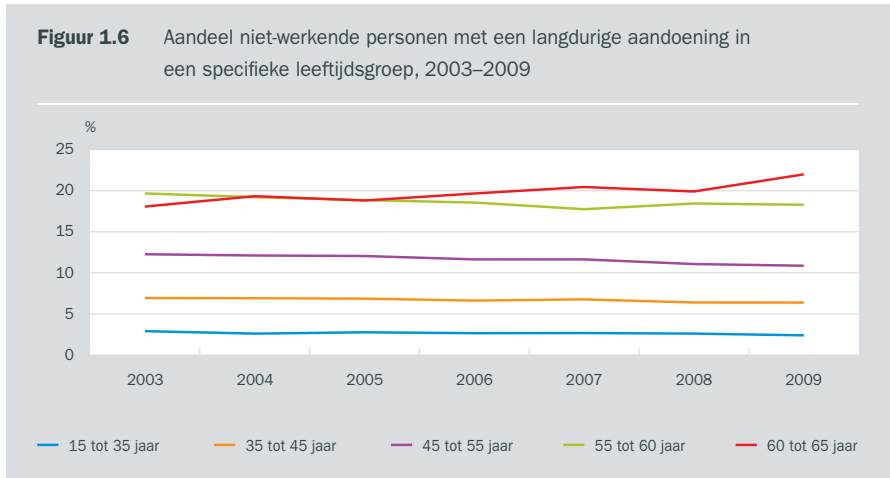
### 1.3.3 Personen met een langdurige aandoening

De groep personen met een langdurige aandoening bestaat uit personen die geen onderwijs volgen en niet gepensioneerd zijn en die daarnaast aangeven last te hebben van één of meer langdurige aandoeningen of ziekten. Dat kunnen fysieke aandoeningen zijn, zoals klachten aan armen of benen, maar ook psychische aandoeningen. In 2009 behoorden 940 duizend personen met een langdurige aandoening niet tot de beroepsbevolking. Voor de mensen die ooit wel hebben gewerkt maar nu niet meer tot de beroepsbevolking behoren, was deze aandoening ooit de belangrijkste reden om te stoppen met werken. Ook nu is deze aandoening nog steeds de belangrijkste reden waarom ze niet substantieel willen of kunnen werken. Bijna 1,3 miljoen personen met een langdurige aandoening behoren wel tot de beroepsbevolking.

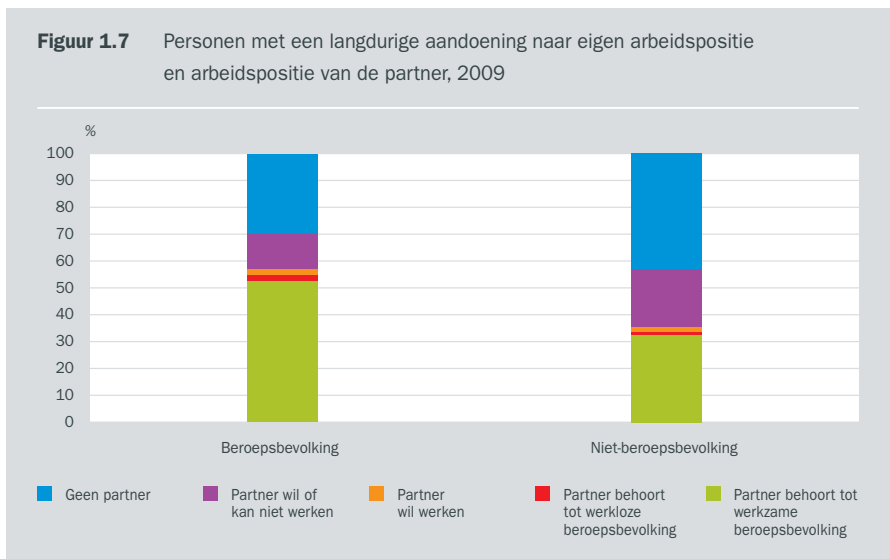
Onder de personen met een langdurige aandoening die niet tot de beroepsbevolking behoren, zijn meer vrouwen dan mannen. De meerderheid is tussen 45 en 65 jaar. Daarnaast zijn ze voornamelijk middelbaar- of laag opgeleid. Ze zijn als groep iets ouder en wat lager opgeleid dan personen met een langdurige aandoening die wel tot de beroepsbevolking behoorden.

Hun aantal is in de periode 2003–2009 nauwelijks in omvang veranderd. Alleen het aandeel personen van 60 tot 65 jaar neemt toe. De reden is de toename van het aantal ouderen in de bevolking. Deze mensen bevinden zich echter aan het

einde van hun arbeidsmarktloopbaan. Van de overige leeftijdsgroepen valt daarom meer te verwachten. Het aandeel 45- tot 60-jarigen met een langdurige aandoening dat niet tot de beroepsbevolking behoort neemt bijvoorbeeld maar heel licht af. Wellicht dat deze groep nog arbeidspotentiëel in zich bergt.



Bron: CBS, EBB



Bron: CBS, EBB

Slechts 10 procent had een baantje van minder dan 12 uur dat voor enige inkomsten zorgde, een derde had een partner die betaald werk had voor 12 uur of meer per week. De anderen hadden een partner met een klein baantje of had geen partner.

Personen met een langdurige aandoening besteden ook op een andere manier hun tijd. Bijna 30 procent deed vrijwilligerswerk. De zorg voor het gezin of het huishouden is echter de voornaamste bezigheid.

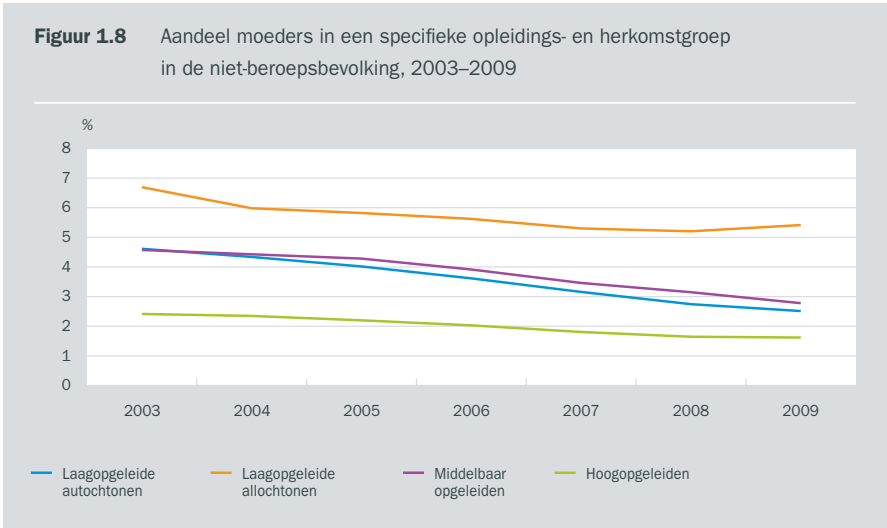
#### 1.3.4 Moeders met kinderen tot 18 jaar

De groep moeders bestaat uit personen die geen onderwijs volgen, niet gepensioneerd zijn en ook geen langdurige aandoening hebben. Ze zijn lid van een ouderpaar of alleenstaande ouder en hebben ten minste één thuiswonend kind dat jonger is dan 18 jaar. Van de 1,4 miljoen moeders behoorden ruim een miljoen in 2009 tot de beroepsbevolking. Bijna 300 duizend moeders behoren niet tot de beroepsbevolking. Voor de meeste moeders die eerder werkten en die in 2009 niet (meer) tot de beroepsbevolking behoren, is de zorg voor het gezin de belangrijkste reden waarom ze gestopt zijn met werken. Voor de meeste moeders die niet (substantieel) werken is zorg nog steeds de belangrijkste reden om geen baan te willen.

De grootste groep moeders die niet tot de beroepsbevolking behoort is 35 tot 45 jaar. Over het algemeen zijn ze middelbaar of laag opgeleid, en wat lager opgeleid dan de moeders die wel tot de beroepsbevolking behoren. De moeders die niet tot de beroepsbevolking behoren geven zelf ook vaak aan niet te willen werken.

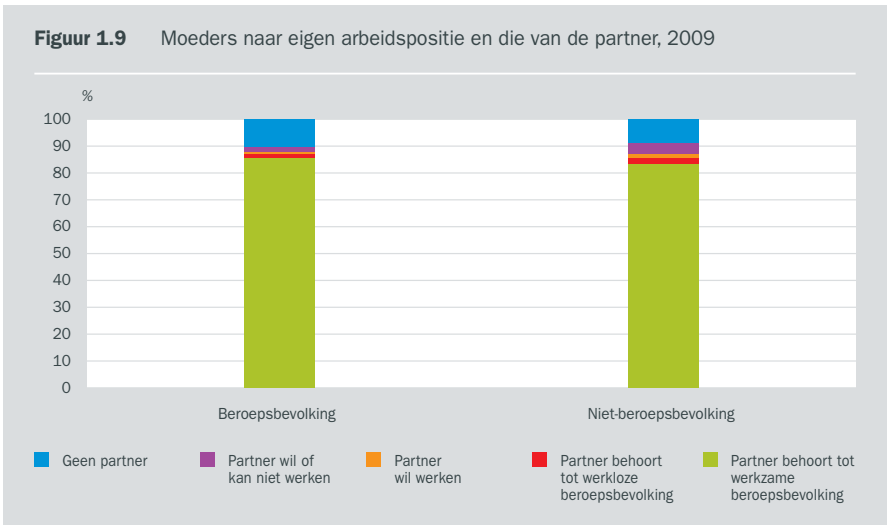
Het aandeel moeders dat niet tot de beroepsbevolking behoort, neemt al jaren af. Kortom, er zijn steeds meer moeders die een betaalde baan hebben. Vooral de laagopgeleide moeders zorgen voor deze daling binnen die niet-beroepsbevolking. Hier speelt een cohorteffect mee. De oudere generaties moeders die de niet-beroepsbevolking verlaten, zijn namelijk gemiddeld lager opgeleid dan de nieuwe generatie moeders. Ook het aandeel middelbaar- en hoogopgeleide moeders in de niet-beroepsbevolking daalt, maar in mindere mate. Zij participeerden immers al meer op de arbeidsmarkt. Wanneer de ontwikkeling van het aandeel vrouwen in de niet-beroepsbevolking naar herkomst wordt bekeken, laat deze ontwikkeling zien dat het aandeel autochtone moeders dat tot de niet-beroepsbevolking behoort daalt. Het aandeel allochtone moeders blijft echter vrijwel gelijk. Het aandeel laagopgeleide allochtone moeders in de niet-beroepsbevolking daalde eerst, maar blijft nu vrijwel gelijk.

Het gegeven dat een steeds groter percentage van de laagopgeleide autochtone moeders tot de beroepsbevolking behoort, is een gunstige ontwikkeling in het perspectief van het verhogen van de arbeidsparticipatie. Onderzocht zou kunnen worden waarom deze ontwikkeling zich niet in gelijke mate voordoet bij laagopgeleide allochtone moeders. De uitkomsten zouden input kunnen zijn voor de verdere ontwikkeling van stimuleringsbeleid voor deze groep.



Bron: CBS, EBB

De moeders die niet tot de beroepsbevolking behoren, kunnen er voor kiezen niet te werken omdat zij een partner hebben die werkt. Ruim acht op de tien moeders hadden een werkende partner. De meeste huishoudens waarbinnen de vrouw niet substantieel werkt, kiezen dus voor een gezinssituatie waarbij de vader het inkomen vergaart en waarbij de moeder de zorgtaken voor het gezin op zich neemt.



Bron: CBS, EBB

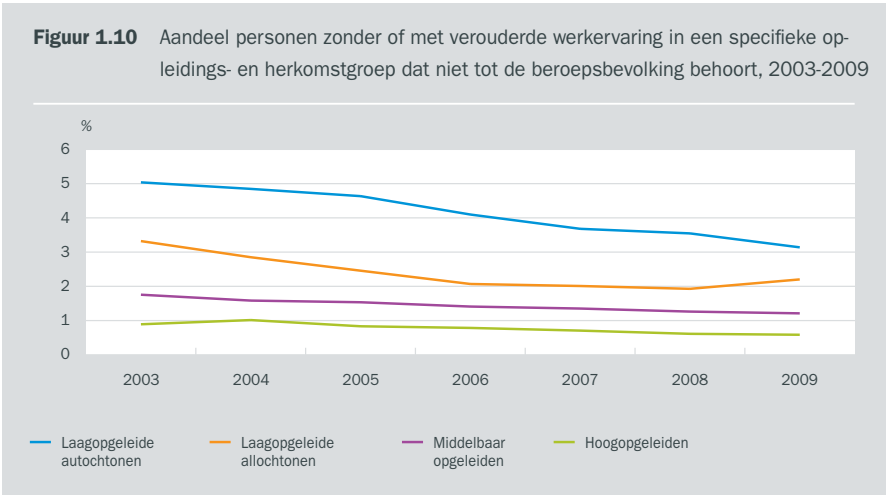
De moeders die niet tot de beroepsbevolking behoren zijn vooral bezig met de zorg voor hun gezin. Ruim een derde van de moeders doet daarnaast vrijwilligerswerk of heeft een klein baantje.

### 1.3.5 Personen zonder of met verouderde werkervaring

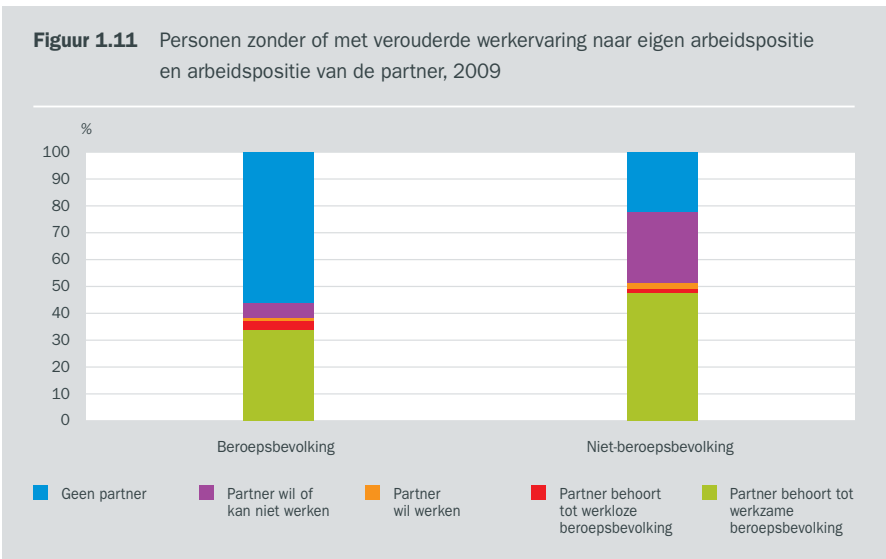
De groep personen zonder (recente) werkervaring bestaat uit personen die niet tot de groep van onderwijsvolgenden, gepensioneerden of moeders behoren en die ook geen langdurige aandoening hebben. Zij hebben meer dan tien jaar geleden de arbeidsmarkt verlaten of hebben nooit een betaalde baan gehad. Van de mensen die nooit een betaalde baan hebben gehad, is nagegaan of ze onlangs een opleiding hebben afgerond. Personen die korter dan vijf jaar geleden een opleiding hebben gedaan, worden niet tot de groep personen zonder of met verouderde werkervaring gerekend. Zij hebben immers nog nauwelijks werkervaring op kunnen doen.

Van de 190 duizend personen met zonder (recente) werkervaring behoren 170 duizend niet tot de beroepsbevolking. Slechts een klein deel, nog geen 10 procent, is werkloos en is dus actief op zoek naar werk en is daarvoor ook beschikbaar. De zorg voor het gezin is de belangrijkste reden dat zij zijn gestopt met werken. Die zorg is daarna echter niet meer voor iedereen de belangrijkste reden om niet te werken. Een groot deel geeft daarvoor nu een andere reden op. De groep bestaat bijna volledig uit vrouwen van 55 tot 65 jaar. Zij zijn hoofdzakelijk laagopgeleid en geven ook bijna allemaal aan niet te willen werken. Hun aantal neemt de laatste jaren af. Het zijn het vooral laagopgeleiden en autochtonen die ervoor zorgen dat het aantal personen zonder of met verouderde werkervaring dat niet tot de beroepsbevolking behoort, daalt. Tevens speelt hier het eerder genoemde cohorteffect. Het cohorteffect speelt vooral bij de laagopgeleide oudere vrouwen. De oudere vrouwen die de potentiële beroepsbevolking verlaten zijn namelijk gemiddeld genomen lager opgeleid dan de vrouwen die voor hen in de plaats komen.

Het aandeel personen zonder of met verouderde werkervaring dat niet tot de beroepsbevolking behoort, neemt het sterkst af onder de laagopgeleide autochtonen. Onder de laagopgeleide allochtonen nam het ook af maar net als bij de moeders is dit aandeel de laatste jaren stabiel. Evenals bij de moeders zijn het dus ook hier de laagopgeleide allochtone vrouwen waar de mogelijkheden te onderzoeken zijn of een groter deel van deze groep tot arbeidsdeelname te bewegen is. Nu houden zij zich vooral bezig met de zorg voor het gezin. Een kwart heeft nog een klein baantje, ongeveer 40 procent doet vrijwilligerswerk.



Bron: CBS, EBB



Bron: CBS, EBB

## 1.4 Conclusie

De belangrijkste doelstelling van dit hoofdstuk was om de niet-beroepsbevolking in Nederland nader in kaart te brengen. De volgende categorieën zijn onderscheiden: onderwijsvolgenden, personen met VUT of pensioen, personen met een

langdurige aandoening, moeders met kinderen jonger dan 18 jaar en personen zonder of met verouderde werkervaring. Omdat personen meer dan één reden kunnen hebben om niet tot de beroepsbevolking te behoren en dus in meerdere categorieën kunnen vallen, is de indeling hiërarchisch opgebouwd. Er blijft, mede daardoor, slechts een kleine restgroep over die niet in één van bovengenoemde groepen valt.

De tweede doelstelling van dit hoofdstuk was om meer inzicht te krijgen in de mate waarin mensen die niet tot de beroepsbevolking behoren, belemmerd worden om substantieel te participeren op de arbeidsmarkt. De groepen scholieren en studenten en gepensioneerden zijn voor beleidsdoeleinden het minst relevant. Onderwijsvolgenden bereiden zich nog voor op hun loopbaan, personen met VUT of pensioen zijn (voortijdig) gestopt met werken. Zij ervaren geen directe belemmeringen om te participeren. Overigens is het in het kader van het verhogen van de arbeidsparticipatie wel interessant om ouderen langer aan het werk te houden, hetgeen ze ook steeds meer doen (zie ook hoofdstuk 3).

De overige drie groepen zijn interessant om het arbeidsparticipatiebeleid op te richten. Personen met een langdurige aandoening zijn de grootste groep. Het hebben van een aandoening is echter niet altijd de belangrijkste belemmering om actief te worden op de arbeidsmarkt. Veel mensen met een aandoening behoren namelijk wel tot de beroepsbevolking. Degenen die daar niet toe behoren, zijn vooral ouderen boven de 60 jaar die aan het einde van hun loopbaan zijn gekomen. Ook van de 45- tot 60-jarigen behoort een aanzienlijk deel niet tot de beroepsbevolking. Voor hen zou vanuit beleids oogpunt gekeken moeten worden of een groter deel aan het werk zou willen of kunnen.

Van de moeders met kinderen tot 18 jaar is de meerderheid werkzaam, vooral in deeltijd. Het moederschap is blijkbaar geen grote belemmering om te participeren. Het aandeel moeders dat niet tot de beroepsbevolking behoort, is de laatste jaren duidelijk aan het dalen. Dit geldt in mindere mate voor de laagopgeleide allochtone moeders. Hun bruto arbeidsparticipatie blijft achter bij die van andere moeders. Het zelfde geldt voor personen zonder of met verouderde werkervaring. Deze groep bestaat hoofdzakelijk uit oudere vrouwen. De bruto arbeidsparticipatie van deze groep is de afgelopen jaren gestegen, maar ook hier blijven de laagopgeleide allochtonen achter.

Een nevendoeleinstelling van dit hoofdstuk was om te onderzoeken welke informatie er beschikbaar is om de personen die niet tot de beroepsbevolking behoren goed te kunnen analyseren. Het blijkt dat over hen al veel gegevens verzameld worden. De vraag waarom deze mensen niet substantieel werken, kan echter nog steeds niet afdoende beantwoord worden. Van de verschillende groepen weten we nog te weinig welke concrete belemmeringen er zijn om (meer) te participeren op de arbeidsmarkt. De hiërarchische groepsindeling die voor dit hoofdstuk is gemaakt, maakt het wel mogelijk om in bestaande surveys zoals de EBB per groep gericht door te vragen. Bij personen met een langdurige aandoening spelen immers



bij de keuze om zich al dan niet op de arbeidsmarkt te begeven andere factoren een rol dan bij moeders. Bij personen met een langdurige aandoening kan bijvoorbeeld ingegaan worden op welke aandoeningen zij hebben of welke ervaringen ze hebben met attitudes van werkgevers. Aan moeders kan gevraagd worden naar het combineren van arbeid en zorg, en bij ouderen en jongeren kan meer ingegaan worden op andere vormen van tijdsbesteding. Een enquête zoals de EBB is een geschikt middel om motieven van handelen in kaart te brengen.

### **Gebruikte literatuur**

- Beckers, I., Lautenbach, H. & Linden, G. (2008). Onbenut arbeidsaanbod en economische groei. In: *Sociaaleconomische Trends*, 2, 37–43.
- Bruggink, J.W. (2007). Pensioenleeftijd niet vaak 65. In: *Sociaaleconomische Trends*, 3, 54–58.
- Centrum voor Beleidsstatistiek (2007). *Wie willen er werk? Participatiepotentieel in 2005 en 2006*. Voorburg/Heerlen: CBS.
- Commissie Arbeidsparticipatie (2008). *Naar een toekomst die werkt*. Advies Commissie Arbeidsparticipatie.
- Cörvers, F. & Golsteyn, B. (2003). *Changes in womens willingness to work in a tightening labour market: the impact of preferences, wages and individual characteristics*, Maastricht: ROA.
- Donner, J.P.H. & Aboutaleb, A. (2007). Kabinetsstandpunt ten aanzien van het RWI-advies De drempel over, *Kamerstuk 2007–2008*, 29544, 143, Tweede Kamer.
- Mincer, J. & Ofek, H. (1982). Interrupted workcareers: Depreciation and restoration of human capital. In: *Journal of Human Resources*, 17, 3–24.
- Otten, F. & Siermann, C. (2009). CBS-berichten: Verschuivingen in het arbeidspotentieel van ouderen. In: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 25, 1, 38–43.
- Takkenberg, D. (2008). Jongeren steeds langer in het onderwijs. In: *Webmagazine* van 15 december 2008. ([www.cbs.nl](http://www.cbs.nl))
- Valk, J. van der (2007). Moeders werken niet vaak in voltijd. In: *Webmagazine* van 15 januari 2007. ([www.cbs.nl](http://www.cbs.nl))

## Bijlagen

### Indeling van groepen naar arbeidspositie en persoonskenmerken (2009)

Tabel 1.1 Onderwijsvolgenden

x 1000	BEROEPSBEVOLKING	NIET BEROEPSBEVOLKING	TOTAAL 15 TOT 65 JAAR
<b>TOTAAL</b>	<b>944</b>	<b>1168</b>	<b>2112</b>
<b>Geslacht</b>			
Man	486	553	1039
Vrouw	458	615	1073
<b>Leeftijd</b>			
15 tot 18 jaar	81	505	586
18 tot 21 jaar	164	319	483
21 tot 24 jaar	147	174	322
24 tot 27 jaar	108	62	170
27 tot 30 jaar	76	21	97
30 jaar en ouder	368	86	454
<b>Opleidingsniveau</b>			
Lager	252	688	940
Middelbaar	407	380	788
Hoger	283	97	380
Onbekend	.	.	.
<b>Herkomst</b>			
Autochtonen	725	852	1577
Westerse allochtonen	78	99	177
Niet-westerse allochtonen	136	210	347
Onbekend	.	.	.
<b>Positie huishouden</b>			
Eenpersoonshuishouden	154	110	264
Lid van een paar (geen ouder)	182	64	246
Lid van ouderpaar	206	47	252
Alleenstaande ouder	24	11	35
Meerderjarig kind	267	396	663
Minderjarig kind	80	501	581
Overig lid	31	39	70
Onbekend	.	.	.
<b>Arbeidsduur</b>			
Geen werk	58	609	667
Werkt 1 tot 12 uur	21	559	580
Werkt 12 uur of meer	865	.	865
<b>Voornaamste tijdbesteding</b>			
Betaald werk	509	26	535
Zorg voor gezin/huishoudelijk werk	81	72	153
Opleiding of studie	300	967	1266
Vrijwilligerswerk	6	10	16
Iets anders	38	78	115
Onbekend	11	16	27

Tabel 1.1 Onderwijsvolgenden (vervolg)

x 1000	BEROEPSBEVOLKING	NIET BEROEPSBEVOLKING	TOTAAL 15 TOT 65 JAAR
<b>Vrijwilligerswerk</b>			
Vrijwilliger	189	192	381
Geen vrijwilliger	744	960	1704
Onbekend	11	16	27
<b>Arbeidsituatie partner</b>			
Geen partner	556	1058	1614
Partner in werkzame beroepsbevolking	333	79	412
Partner in werkloze beroepsbevolking	.	.	.
Partner wil of kan niet werken	46	27	74

Bron: CBS, EBB

Een punt (.) in de tabel betekent dat gegevens van voldoende nauwkeurigheid ontbreken; Dit is het geval bij uitsplitsingen waarvoor de totaalkolom afgerond kleiner dan 15 duizend is en daarnaast cijfers die afgerond kleiner dan 1500 zijn.

Tabel 1.2 Personen met VUT/pensioen

x 1000	BEROEPSBEVOLKING	NIET BEROEPSBEVOLKING	TOTAAL 15 TOT 65 JAAR
<b>TOTAAL</b>	<b>18</b>	<b>470</b>	<b>488</b>
<b>Geslacht</b>			
Man	14	222	236
Vrouw	4	248	251
<b>Leeftijd</b>			
50 jaar en jonger	.	.	.
51-52	.	.	.
53-54	.	.	.
55-56	.	.	.
57-58	.	21	21
59-60	3	69	73
61-62	7	167	174
63-64	6	195	201
<b>Opleidingsniveau</b>			
Lager	4	191	195
Middelbaar	7	169	176
Hoger	6	109	116
Onbekend	.	.	.
<b>Herkomst</b>			
Autochtonen	16	414	431
Westerse allochtonen	1	42	43
Niet-westerse allochtonen	.	.	.
Onbekend	.	.	.
<b>Positie huishouden</b>			
Eenpersoonshuishouden	3	90	93
Lid van een paar (geen ouder)	12	326	338
Lid van ouderpaar	3	42	44
Alleenstaande ouder	.	.	.
Meerderjarig kind	.	.	.

Tabel 1.2 Personen met VUT/pensioen (vervolg)

x 1000	BEROEPSBEVOLKING	NIET BEROEPSBEVOLKING	TOTAAL 15 TOT 65 JAAR
Minderjarig kind	.	.	.
Overig lid	.	.	.
Onbekend	.	.	.
<b>Arbeidsduur</b>			
Geen werk	3	416	419
Werkt 1 tot 12 uur	.	54	55
Werkt 12 uur of meer	.	.	.
<b>Voornaamste tijdbesteding</b>			
Betaald werk	5	24	28
Zorg voor gezin/huishoudelijk werk	6	239	244
Opleiding of studie	.	.	.
Vrijwilligerswerk	3	67	69
Iets anders	5	138	143
Onbekend	.	.	.
<b>Vrijwilligerswerk</b>			
Vrijwilliger	7	196	203
Geen vrijwilliger	11	273	283
Onbekend	.	.	.
<b>Arbeids situatie partner</b>			
Geen partner	3	102	105
Partner in werkzame beroepsbevolking	6	98	104
Partner in werkloze beroepsbevolking	.	.	.
Partner wil of kan niet werken	8	267	274

Bron: CBS, EBB

Een punt (.) in de tabel betekent dat gegevens van voldoende nauwkeurigheid ontbreken; Dit is het geval bij uitsplitsingen waarvoor de totaal kolom afgerond kleiner dan 15 duizend is en daarnaast cijfers die afgerond kleiner dan 1500 zijn.

Tabel 1.3 Personen met een langdurige aandoening

x 1000	BEROEPSBEVOLKING	NIET BEROEPSBEVOLKING	TOTAAL 15 TOT 65 JAAR
<b>TOTAAL</b>	<b>1256</b>	<b>942</b>	<b>2198</b>
<b>Geslacht</b>			
Man	707	327	1034
Vrouw	549	616	1164
<b>Leeftijd</b>			
15 tot 35 jaar	252	95	347
35 tot 45 jaar	319	158	477
45 tot 55 jaar	412	263	675
55 tot 60 jaar	188	196	385
60 tot 65 jaar	84	230	314

Tabel 1.3 Personen met een langdurige aandoening (vervolg)

x 1000	BEROEPSBEVOLKING	NIET BEROEPSBEVOLKING	TOTAAL 15 TOT 65 JAAR
<b>Opleidingsniveau</b>			
Lager	371	511	882
Middelbaar	552	315	867
Hoger	328	113	442
Onbekend	.	.	.
<b>Herkomst</b>			
Autochtonen	1025	716	1741
Westerse allochtonen	121	93	214
Niet-westerse allochtonen	110	134	244
Onbekend	.	.	.
<b>Positie huishouden</b>			
Eenpersoonshuishouden	234	286	520
Lid van een paar (geen ouder)	347	286	633
Lid van ouderpaar	535	250	785
Alleenstaande ouder	63	72	135
Meerderjarig kind	63	33	97
Minderjarig kind	.	.	.
Overig lid	14	12	26
Onbekend	.	.	.
<b>Arbeidsduur</b>			
Geen werk	78	861	938
Werkt 1 tot 12 uur	7	82	89
Werkt 12 uur of meer	1171	.	1171
<b>Voornaamste tijdbesteding</b>			
Betaald werk	886	21	907
Zorg voor gezin/huishoudelijk werk	261	569	830
Opleiding of studie	.	.	.
Vrijwilligerswerk	15	72	87
Iets anders	85	271	356
Onbekend	.	.	.
<b>Vrijwilligerswerk</b>			
Vrijwilliger	300	268	568
Geen vrijwilliger	955	673	1627
Onbekend	.	.	.
<b>Arbeids situatie partner</b>			
Geen partner	374	406	780
Partner in werkzame beroepsbevolking	663	306	968
Partner in werkloze beroepsbevolking	26	12	38
Partner wil of kan niet werken	193	218	412

Bron: CBS, EBB

Een punt (.) in de tabel betekent dat gegevens van voldoende nauwkeurigheid ontbreken; Dit is het geval bij uitsplitsingen waarvoor de totaal kolom afgerond kleiner dan 15 duizend is en daarnaast cijfers die afgerond kleiner dan 1500 zijn.

Tabel 1.4 Moeders met kinderen tot 18 jaar

x 1000	BEROEPSBEVOLKING	NIET BEROEPSBEVOLKING	TOTAAL 15 TOT 65 JAAR
<b>TOTAAL</b>	<b>1111</b>	<b>285</b>	<b>1397</b>
<b>Geslacht</b>			
Man	.	.	.
Vrouw	1111	285	1397
<b>Leeftijd</b>			
15 tot 25 jaar	12	8	20
25 tot 35 jaar	268	75	343
35 tot 45 jaar	558	133	691
45 tot 55 jaar	265	65	330
55 tot 65 jaar	.	.	.
<b>Opleidingsniveau</b>			
Lager	178	113	291
Middelbaar	524	123	647
Hoger	405	48	453
Onbekend	.	.	.
<b>Herkomst</b>			
Autochtonen	885	192	1077
Westerse allochtonen	109	29	137
Niet-westerse allochtonen	116	64	181
Onbekend	.	.	.
<b>Positie huishouden</b>			
Eenpersoonshuishouden	.	.	.
Lid van een paar (geen ouder)	.	.	.
Lid van ouderpaar	997	260	1258
Alleenstaande ouder	114	25	139
Meerderjarig kind	.	.	.
Minderjarig kind	.	.	.
Overig lid	.	.	.
Onbekend	.	.	.
<b>Arbeidsduur</b>			
Geen werk	35	186	221
Werkt 1 tot 12 uur	10	99	109
Werkt 12 uur of meer	1067	.	1067
<b>Voornaamste tijdbesteding</b>			
Betaald werk	405	8	412
Zorg voor gezin/huishoudelijk werk	685	268	953
Opleiding of studie	.	.	.
Vrijwilligerswerk	.	.	.
Iets anders	11	5	16
Onbekend	.	.	.
<b>Vrijwilligerswerk</b>			
Vrijwilliger	308	104	412
Geen vrijwilliger	800	180	980
Onbekend	.	.	.

Tabel 1.4 Moeders met kinderen tot 18 jaar (vervolg)

x 1000	BEROEPSBEVOLKING	NIET BEROEPSBEVOLKING	TOTAAL 15 TOT 65 JAAR
<b>Arbeidsituatie partner</b>			
Geen partner	114	25	139
Partner in werkzame beroepsbevolking	950	239	1189
Partner in werkloze beroepsbevolking	19	5	24
Partner wil of kan niet werken	28	16	45

Bron: CBS, EBB

Een punt (.) in de tabel betekent dat gegevens van voldoende nauwkeurigheid ontbreken; Dit is het geval bij uitsplitsingen waarvoor de totaalkolom afgerond kleiner dan 15 duizend is en daarnaast cijfers die afgerond kleiner dan 1500 zijn.

Tabel 1.5 Personen met verouderde of geen werkervaring

x 1000	BEROEPSBEVOLKING	NIET BEROEPSBEVOLKING	TOTAAL 15 TOT 65 JAAR
<b>TOTAAL</b>	<b>16</b>	<b>173</b>	<b>189</b>
<b>Geslacht</b>			
Man	9	22	31
Vrouw	7	151	158
<b>Leeftijd</b>			
15 tot 25 jaar	.	.	.
25 tot 35 jaar	.	.	.
35 tot 45 jaar	.	.	.
45 tot 55 jaar	5	54	58
55 tot 65 jaar	3	102	104
<b>Opleidingsniveau</b>			
Lager	8	101	110
Middelbaar	5	54	59
Hoger	3	17	20
Onbekend	.	.	.
<b>Herkomst</b>			
Autochtonen	9	139	148
Westerse allochtonen	3	18	21
Niet-westerse allochtonen	4	16	19
Onbekend	.	.	.
<b>Positie huishouden</b>			
Eenpersoonshuishouden	5	25	30
Lid van een paar (geen ouder)	4	79	83
Lid van ouderpaar	4	55	59
Alleenstaande ouder	.	.	.
Meerderjarig kind	.	.	.
Minderjarig kind	.	.	.
Overig lid	.	.	.
Onbekend	.	.	.

Tabel 1.5 Personen met verouderde of geen werkervaring (vervolg)

x 1000	BEROEPSBEVOLKING	NIET BEROEPSBEVOLKING	TOTAAL 15 TOT 65 JAAR
<b>Arbeidsduur</b>			
Geen werk	13	127	140
Werkt 1 tot 12 uur	3	46	49
Werkt 12 uur of meer	.	.	.
<b>Voornaamste tijdbesteding</b>			
Betaald werk	.	.	.
Zorg voor gezin/huishoudelijk werk	7	126	133
Opleiding of studie	.	.	.
Vrijwilligerswerk	.	14	15
Iets anders	5	25	30
Onbekend	.	.	.
<b>Vrijwilligerswerk</b>			
Vrijwilliger	4	68	73
Geen vrijwilliger	12	105	116
Onbekend	.	.	.
<b>Arbeids situatie partner</b>			
Geen partner	9	38	47
Partner in werkzame beroepsbevolking	5	82	88
Partner in werkloze beroepsbevolking	.	.	.
Partner wil of kan niet werken	.	50	51

Bron: CBS, EBB

Een punt (.) in de tabel betekent dat gegevens van voldoende nauwkeurigheid ontbreken; Dit is het geval bij uitsplitsingen waarvoor de totaalkolom afgerond kleiner dan 15 duizend is en daarnaast cijfers die afgerond kleiner dan 1500 zijn.

Tabel 1.6 Restcategorie

x 1000	BEROEPSBEVOLKING	NIET BEROEPSBEVOLKING	TOTAAL 15 TOT 65 JAAR
<b>TOTAAL</b>	<b>4408</b>	<b>178</b>	<b>4586</b>
<b>Geslacht</b>			
Man	3094	77	3171
Vrouw	1314	101	1415
<b>Leeftijd</b>			
15 tot 25 jaar	381	34	414
25 tot 35 jaar	1030	23	1053
35 tot 45 jaar	1099	22	1121
45 tot 55 jaar	1187	40	1227
55 tot 65 jaar	710	60	771
<b>Opleidingsniveau</b>			
Lager	1013	70	1083
Middelbaar	1832	66	1897
Hoger	1512	34	1546
Onbekend	50	8	59



Tabel 1.6 Restcategorie (vervolg)

x 1000	BEROEPSBEVOLKING	NIET BEROEPSBEVOLKING	TOTAAL 15 TOT 65 JAAR
<b>Herkomst</b>			
Autochtonen	3594	121	3715
Westerse allochtonen	407	21	429
Niet-westerse allochtonen	379	31	410
Onbekend	27	5	32
<b>Positie huishouden</b>			
Eenpersoonshuishouden	722	36	758
Lid van een paar (geen ouder)	1405	65	1470
Lid van ouderpaar	1729	34	1763
Alleenstaande ouder	93	4	97
Meerderjarig kind	378	27	406
Minderjarig kind	.	.	.
Overig lid	76	8	84
Onbekend	.	.	.
<b>Arbeidsduur</b>			
Geen werk	134	139	273
Werkt 1 tot 12 uur	16	39	56
Werkt 12 uur of meer	4257	.	4257
<b>Voornaamste tijdbesteding</b>			
Betaald werk	3737	36	3773
Zorg voor gezin/huishoudelijk werk	362	70	432
Opleiding of studie	45	9	54
Vrijwilligerswerk	29	15	44
Iets anders	190	39	229
Onbekend	45	9	54
<b>Vrijwilligerswerk</b>			
Vrijwilliger	966	48	1014
Geen vrijwilliger	3398	122	3520
Onbekend	43	9	52
<b>Arbeidssituatie partner</b>			
Geen partner	1.274	79	1.353
Partner in werkzame beroepsbevolking	2.408	60	2.468
Partner in werkloze beroepsbevolking	88	2	89
Partner wil of kan niet werken	638	37	675

Bron: CBS, EBB

Een punt (.) in de tabel betekent dat gegevens van voldoende nauwkeurigheid ontbreken; Dit is het geval bij uitsplitsingen waarvoor de totaal kolom afgerond kleiner dan 15 duizend is en daarnaast cijfers die afgerond kleiner dan 1500 zijn.



## Hoofdstuk 2

# Jongeren zonder werk

Ernest de Vroome (TNO), Roel Cremer (TNO), en Francis van der Mooren (CBS)

### **Samenvatting**

*In 2009 waren er 2,4 miljoen jongeren van 15 tot en met 26 jaar, van wie 1,6 miljoen jongeren onderwijs volgden (66 procent). Van de 810 duizend jongeren die geen onderwijs volgden hadden er in 2009 100 duizend (12 procent) geen werk en waren daar ook niet actief naar op zoek. De overige 710 duizend jongeren waren wel actief op de arbeidsmarkt (88 procent). Van hen had 92 procent betaald werk, 8 procent was werkloos (had geen werk maar was daar wel actief naar op zoek). Het werkloosheidspercentage onder jonge niet-onderwijsvolgenden is gestegen van 5 procent in 2008 naar 8 procent in 2009, maar is nog steeds lager dan in 2004 (10 procent). Vooral degenen met een lage opleiding (geen startkwalificatie) zijn niet actief op de arbeidsmarkt. Zij geven op dat zij niet kunnen werken vanwege een ziekte of arbeidsongeschiktheid.*

*Onder de niet-actieven zijn meer jonge vrouwen dan jonge mannen en niet actief zijn komt relatief vaak voor onder niet-westerse allochtone jonge vrouwen, gehuwde jonge vrouwen, en jonge vrouwen met kinderen. Ook onder jonge vrouwen in de meer stedelijke gebieden is het percentage niet-actieven relatief hoog. Degenen zonder startkwalificatie die wel actief zijn op de arbeidsmarkt, zijn in meer gevallen werkloos dan degenen die wel een startkwalificatie hebben. Er is echter vrijwel geen verschil tussen jonge mannen en vrouwen in hun werkloosheidspercentage. Vrouwen zijn vooral werkloos als zij de zorg hebben voor één of meer kinderen.*

*De werkloosheid nam in 2009 vooral toe onder de niet-westerse allochtone jonge mannen. Hoewel jonge vrouwen momenteel in meer gevallen een startkwalificatie hebben dan jonge mannen, zijn vooral jonge vrouwen die geen startkwalificatie hebben relatief vaak niet actief op de arbeidsmarkt. Het hebben van zorgtaken is de meest gegeven reden. Om de arbeidsparticipatie onder jongeren te vergroten zou dan ook blijvend aandacht moeten worden besteed aan de mogelijkheden om betaald werk goed te kunnen combineren met zorgtaken.*

### **2.1 Inleiding**

Verschillende groepen participeren niet actief op de arbeidsmarkt. Eén daarvan bestaat uit degenen die niet werken omdat zij nog in opleiding zijn, en dat zijn voornamelijk jongeren. Goed onderwijs gaat vooraf aan succesvolle arbeidsparticipatie. Een startkwalificatie is het minimale opleidingsniveau dat is vereist om kans te maken op duurzaam werk. Dat houdt in een diploma van minimaal havo,

vwo, of niveau 2 van het middelbaar beroepsonderwijs (Bierings & de Vries, 2007). Personen zonder deze startkwalificatie worden als voortijdig schoolverlater beschouwd. Jongeren die door voortijdige schooluitval of door andere omstandigheden zonder startkwalificatie de arbeidsmarkt betreden, zijn drie keer zo vaak niet aan het werk dan jongeren die wel over een startkwalificatie beschikken (Korvorst & van der Mooren, 2008). Het streven is dat in 2012 meer dan 80 procent van de bevolking een startkwalificatie bezit, onder meer door bevordering van de toegankelijkheid van scholing (SZW, 2008).

Hoewel de omvang van de jeugdwerkloosheid in ons land relatief gering is vergeleken bij andere Europese landen (Eurostat, 2009; Forum, 2009; Klijnsma, 2009) blijft de jeugdwerkloosheid ook in de Nederlandse situatie een belangrijk beleidspunt. Door te werken dragen jongeren hun steentje bij aan de economie. Meedoen beschermt hen bovendien tegen sociale problemen als armoede en sociale uitsluiting.

De overheid streeft ernaar om jongeren zo goed mogelijk toe te rusten met een opleiding en te voorkomen dat zij een beroep moeten doen op de bijstand. Om deze doelen te realiseren zijn onder meer de Taskforce Jeugdwerkloosheid en het Actieplan Jeugdwerkloosheid in het leven geroepen. De meer algemene intentie is het voorkomen van een voor de arbeidsmarkt 'verloren generatie', voor wie op jongere leeftijd geen werk is, en die later door een gebrek aan arbeidservaring wordt gepasseerd (Klijnsma, 2009). In dat kader is in oktober 2009 ook de Wet Investeren in Jongeren (WIJ) ingevoerd (SZW, 2009). De Wet Investeren in Jongeren moet er aan bijdragen om jongeren te stimuleren hun opleiding af te maken, leren-werken-combinaties te benutten, en betaald werk te vinden, te accepteren en te behouden. In de praktijk houdt deze wet in dat jongeren alleen recht hebben op een uitkering als zij verder aan de eigen ontwikkeling werken.

Twee vragen komen in dit hoofdstuk aan de orde:

1. welke groepen jongeren hebben geen werk en zijn daar ook niet actief naar op zoek
2. welke factoren hangen samen met werkloosheid.

Kennis op deze gebieden kan wijzen op specifieke subdoelgroepen of inhoudelijke probleemgebieden, en kan daarmee wijzen op nieuwe invalshoeken ten aanzien van het arbeidsparticipatiebeleid gericht op jongeren.

Bij de beoordeling van de arbeidsmarktpositie van jongeren is het echter van belang te beseffen dat iedere jongere op een gegeven moment te maken krijgt met de overgang van opleiding naar werk. Deze overgang houdt vaak een periode in waarin zij nog niet actief zijn op de arbeidsmarkt en nog niet naar betaald werk zoeken. Wanneer zij eenmaal actief zijn op de arbeidsmarkt en zoeken naar betaald werk, dan zal er een periode komen waarin zij dat werk nog niet hebben gevonden en in feite werkloos zijn. Daardoor ligt de jeugdwerkloosheid vrijwel per definitie hoger dan de algemene werkloosheid (van Ours, 2009). In economisch

slechtere tijden zullen jongeren die de arbeidsmarkt betreden echter moeilijker aan het werk komen en zal deze overgangperiode langer duren.

Uit onderzoek is bekend dat de groep jongeren zonder werk in de periode 2004–2006 aanzienlijk kleiner is geworden. Die daling is, afgezien van conjuncturele invloeden, mede toegeschreven aan de gezamenlijke inspanningen van het kabinet en de Taskforce Jeugdwerkloosheid. Daarmee is het probleem van de jeugdwerkloosheid niet volledig opgelost. Zo is bijvoorbeeld geconstateerd dat de werkloosheid van niet-westerse allochtone jongeren niet is gedaald (SZW, 2006).

In dit hoofdstuk geven we het beeld van de arbeidspositie van alle jongeren, en gaan na welke jongeren in de periode 2003–2009 onderwijs volgen, welk deel werkzaam is, werkloos is, en niet actief is op de arbeidsmarkt. Een deel van de niet actieve jongeren wil geen werk, bijvoorbeeld vanwege ziekte, arbeidsongeschiktheid, zorgtaken, of opleiding. Daarnaast is er een groep die wel zou willen werken, maar de zoektocht naar werk heeft gestaakt. Dat zijn de zogeheten ontmoedigen. Werkloze jongeren zijn degenen die geen werk hebben, maar dat wel graag zouden willen hebben, en daar ook actief naar op zoek zijn.

Na het overzicht van bovenstaande groepen kijken we meer gedetailleerd naar de arbeidsparticipatie van enkele specifieke groepen jongeren die geen onderwijs meer volgen, en wel onderscheiden naar geslacht, gezien de cultuur-historisch verschillende positie van mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt.

## 2.2 Resultaten

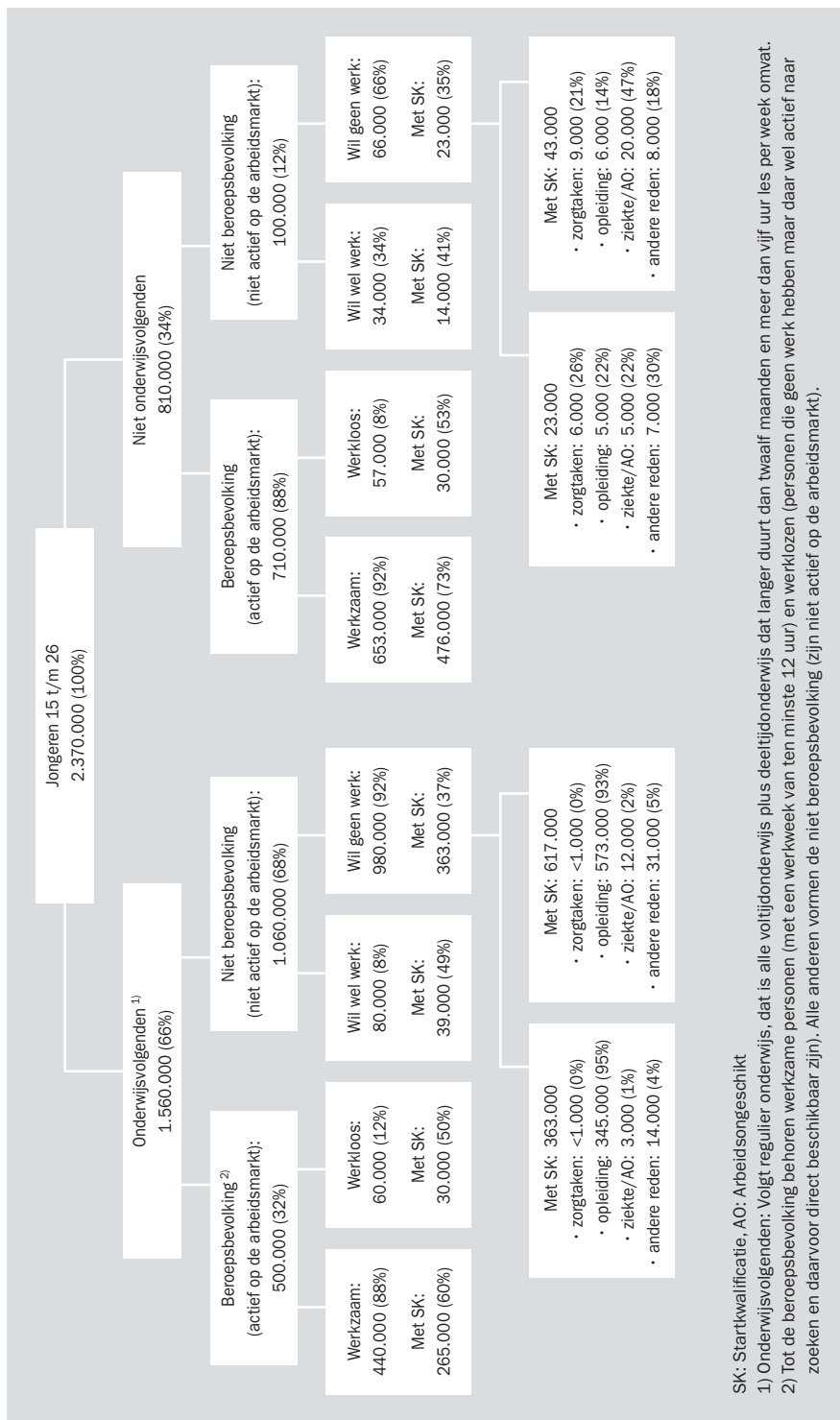
### 2.2.1 De arbeidsmarktpositie van jongeren in 2009

Schema 2.1 geeft het overzicht van de arbeidsmarktpositie van jongeren van 15 tot en met 26 jaar in 2009. In het schema zijn jongeren onderscheiden naar het hebben van een startkwalificatie en naar de redenen om niet actief op zoek te gaan naar betaald werk.

Honderd duizend jongeren volgen in 2009 geen opleiding en zijn niet actief op de arbeidsmarkt. Van hen zijn er 34 duizend die wel zouden willen werken, maar de zoektocht naar betaald werk hebben gestaakt. De overige 66 duizend geven aan dat ze niet willen werken. Van deze laatste groep hebben 23 duizend jongeren een startkwalificatie (35 procent).

Jonge mannen en jonge vrouwen die niet naar school gaan en geen werk willen (66 duizend) hebben daarvoor uiteenlopende motieven. Van de mannen noemt iets meer dan 1 procent zorgtaken in het gezin, van de vrouwen noemt 31 procent dit. Daarnaast noemt 26 procent van de jonge mannen en 14 procent van de jonge vrouwen opleiding of opleidingsplannen als redenen om niet te werken. In deze zelfde subgroep zegt 43 procent van de jonge mannen en 34 procent van de

44 Schema 2.1 Arbeidsmarktpositie van jongeren van 15 tot en met 26 jaar in 2009



jonge vrouwen dat zij niet kunnen werken door ziekte of arbeidsongeschiktheid. Ten slotte geven veel meer jonge mannen (30 procent) dan jonge vrouwen (20 procent) ‘andere redenen’ aan om niet te werken.

Opvallend in schema 2.1, is dat ziekte of arbeidsongeschiktheid vooral vaak wordt genoemd door jongeren die geen startkwalificatie hebben. Daarnaast is goed te zien dat het niet hebben van een startkwalificatie samenhangt met zowel het niet actief zijn op de arbeidsmarkt als met werkloosheid. Het percentage jongeren dat een startkwalificatie heeft, is hoger onder de actieven dan onder de niet-actieven, en is ook hoger onder degenen die werkzaam zijn dan onder degenen die werkloos zijn. Zonder startkwalificatie is de binding met de arbeidsmarkt dus kleiner (zie ook Bierings & de Vries, 2007).

### 2.2.2 Niet actief op de arbeidsmarkt en werkloosheid onder onderwijsvolgende en niet onderwijsvolgende jongeren

In tabel 2.1 kijken we naar de arbeidsmarktpositie van alle jongeren en zoomen in op de verschillen in 2008 en 2009.

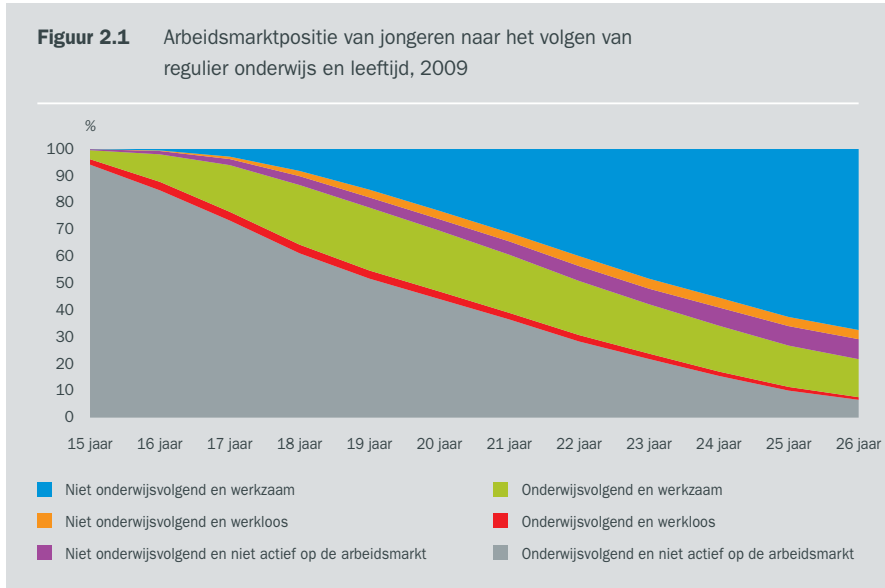
Tabel 2.1 Arbeidsparticipatie van jongeren naar het volgen van regulier onderwijs

	2008			2009		
	x 1000	%	%	x 1000	%	%
<b>Onderwijsvolgende jongeren</b>						
Niet actief op de arbeidsmarkt	1040	68		1060	68	
Wel actief op de arbeidsmarkt	500	32		500	32	
– Werkloos	50		10	60		12
– Werkt 12 uur of meer per week	450		90	440		88
<b>SUBTOTAAL</b>	<b>1540</b>			<b>1560</b>		
<b>Niet onderwijsvolgende jongeren</b>						
Niet actief op de arbeidsmarkt	93	11		100	12	
Wel actief op de arbeidsmarkt	725	89		710	88	
– Werkloos	39		5	57		8
– Werkt 12 uur of meer per week	686		95	653		92
<b>SUBTOTAAL</b>	<b>818</b>			<b>810</b>		
<b>TOTAAL</b>	<b>2358</b>			<b>2370</b>		

Bron: CBS, EBB

Het merendeel (68 procent) van de jongeren die in 2009 onderwijs volgen is niet actief op de arbeidsmarkt. Van de jongeren die geen onderwijs meer volgen, heeft het merendeel betaald werk: 686 duizend van de 818 duizend (84 procent) in 2008, met een lichte daling naar 653 duizend van de 810 duizend (81 procent) in 2009. Of jongeren nog onderwijs volgen of actief zijn op de arbeidsmarkt is uiteraard sterk afhankelijk van de leeftijd van de betrokkenen. Figuur 1 illustreert dat

de leeftijdsfase van 15 tot en met 26 jaar zich kenmerkt door de geleidelijke overgang van onderwijs naar werk.

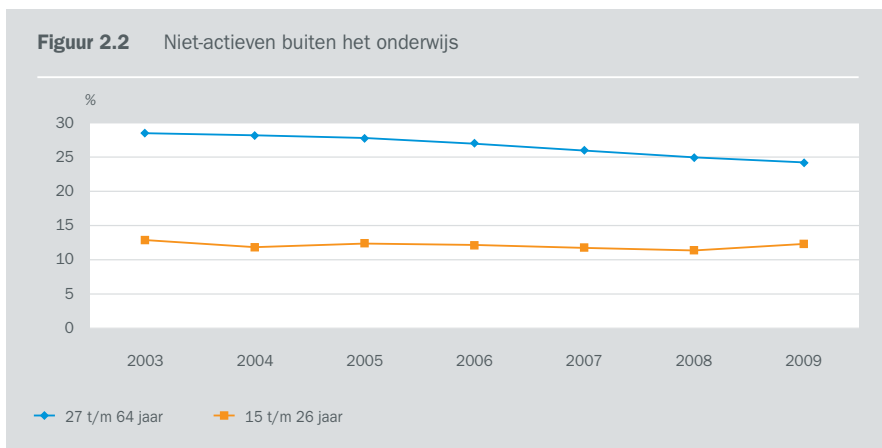


Zoals we eerder zagen, waren er in 2009 buiten het reguliere onderwijs 810 duizend jongeren. Van hen hadden 710 duizend (88 procent) betaald werk of waren werkloos, maar waren wel actief op zoek naar betaald werk. De overige 100 duizend (12 procent) jongeren waren niet actief op de arbeidsmarkt (en volgden ook geen reguliere opleiding). In figuur 2.2 wordt het percentage niet-actieven over de tijd weergegeven. Het percentage niet-actieven is onder jongeren veel lager dan onder de rest van de bevolking, en is ook vrijwel constant, terwijl het onder de rest van de bevolking enigszins daalt.

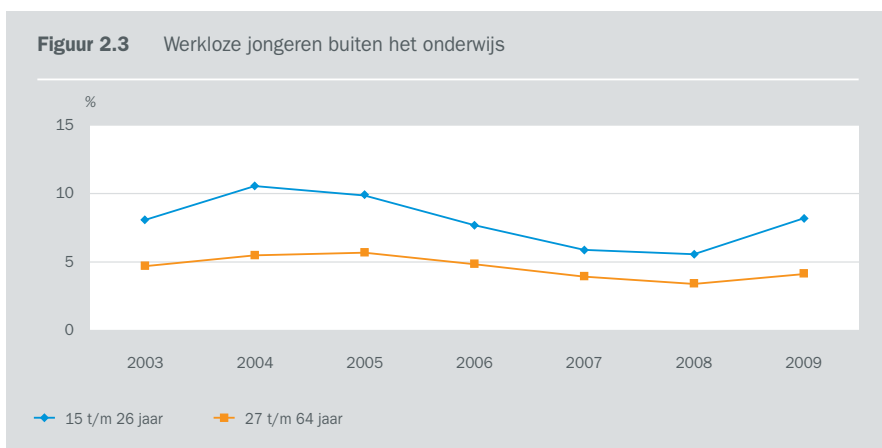
Hoewel het percentage niet-actieve jongeren lager is dan in de rest van de bevolking, is het percentage werkloze jongeren juist hoger. Zo was in 2009 8 procent van de jeugdige beroepsbevolking werkloos (4 procent van de 27-plussers). Dat jongeren in meer gevallen werkloos zijn heeft er onder andere mee te maken dat jongeren na hun opleiding tijd nodig hebben om betaald werk te vinden.

Werkloosheid hangt uiteraard samen met de conjunctuur. Tussen 2006 en de eerste helft van 2008 ging het goed met de economie en daalde de werkloosheid, zowel onder de jongeren als onder de rest van de bevolking. Het zijn echter vooral jongeren die in tijden van crisis sterk worden getroffen. Tegelijkertijd daalt de jeugdwerkloosheid sneller dan gemiddeld in economisch betere tijden (2006–2008) (Korvorst & Van der Mooren, 2008; van Ours, 2009).





Bron: CBS, EBB

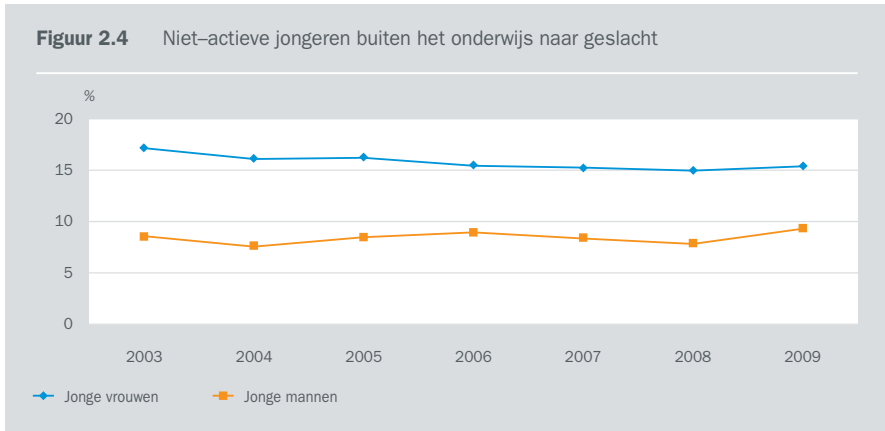


Bron: CBS, EBB

## 2.3. Niet-actieven en werkloosheid onder specifieke groepen

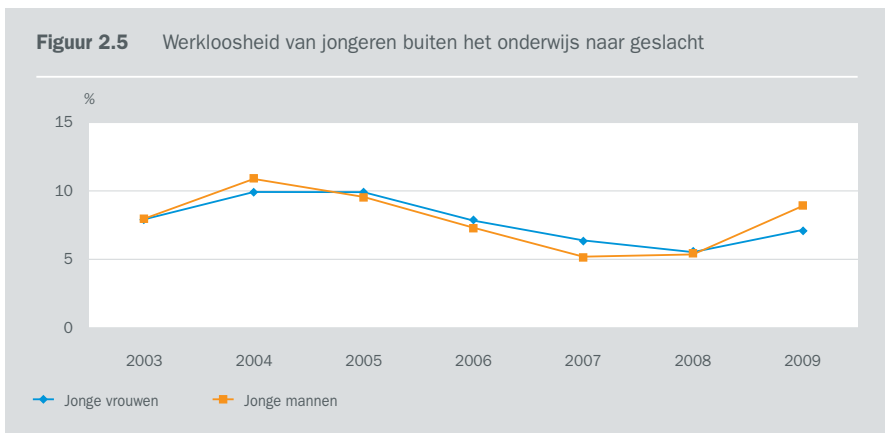
### 2.3.1 Geslacht

Onder de 410 duizend niet onderwijsvolgende jonge mannen was in 2009 9 procent niet actief op de arbeidsmarkt; van de 400 duizend jonge vrouwen was dat 15 procent. In 2009 neemt het percentage dat niet actief is op de arbeidsmarkt zowel onder jonge mannen als onder jonge vrouwen slechts marginaal toe ten opzichte van 2008 (onder jonge vrouwen is deze toename 0,4 procent, en onder jonge mannen 1,5 procent).



Bron: CBS, EBB

Van de 370 duizend jonge mannen die actief waren op de arbeidsmarkt, was in 2009 9 procent werkloos. Van de 340 duizend jonge vrouwen was 7 procent werkloos. In vergelijking met voorgaande jaren is het werkloosheidscijfer onder jonge mannen sterker gestegen dan onder jonge vrouwen. Jonge mannen zijn meer werkzaam in conjunctuurgevoelige sectoren zoals de ICT en de bouw en worden in tijden dat het economisch minder gaat daardoor eerder getroffen dan jonge vrouwen, die in meer gevallen in sectoren werken die minder gevoelig zijn voor conjuncturele schommelingen, zoals de overheid, het onderwijs en de zorg (Korvorst & van der Mooren, 2008). Het is echter ook zo dat jonge mannen iets meer profiteren van gunstige economische ontwikkelingen dan jonge vrouwen, zoals de cijfers uit 2006 en 2007 laten zien. Het verschil tussen jonge mannen en jonge vrouwen zit meer in het niet-actief-zijn dan in het werkloos-zijn. Dat betekent dat als jonge vrouwen actief worden op de arbeidsmarkt, zij dan ongeveer dezelfde kans hebben op betaald werk als jonge mannen.

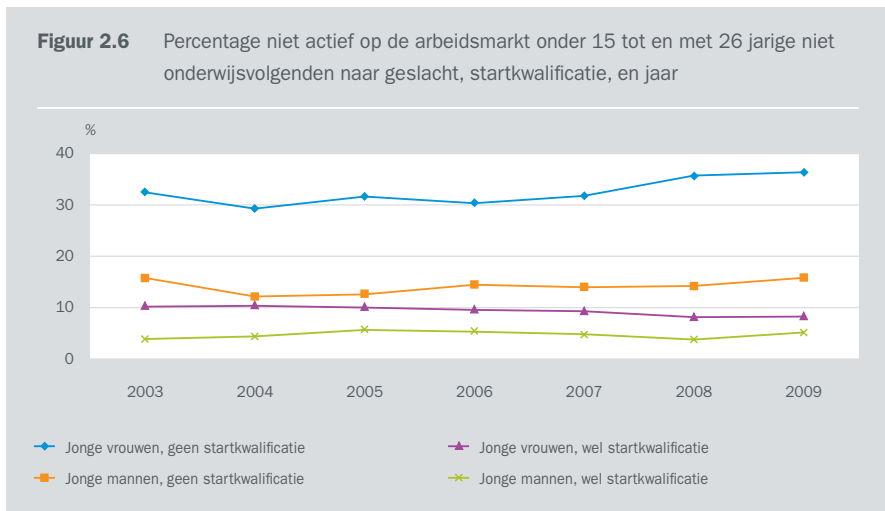


Bron: CBS, EBB

### 2.3.2 Geslacht en opleiding

Van de jonge vrouwen die in 2009 geen onderwijs meer volgden, had 25 procent geen startkwalificatie. Van de jonge mannen is dat 37 procent. Jonge vrouwen die in 2009 geen onderwijs meer volgden, hadden met andere woorden in beduidend meer gevallen een startkwalificatie dan de jonge mannen die geen onderwijs meer volgden.

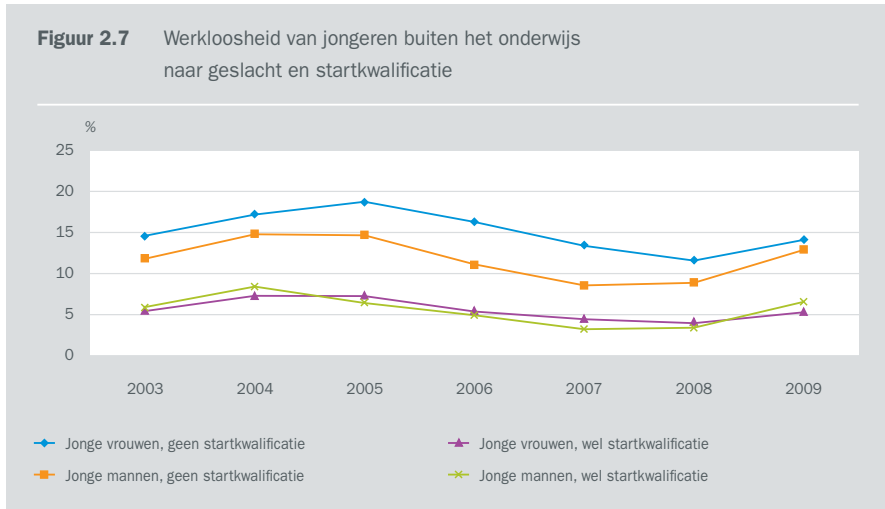
Vooraf vrouwen zonder startkwalificatie zijn niet actief op de arbeidsmarkt. Met andere woorden, er zijn weliswaar meer jonge vrouwen dan jonge mannen met onderwijs op minimaal startkwalificatieniveau, maar mannen zonder startkwalificatie zijn in meer gevallen actief op de arbeidsmarkt dan vrouwen zonder startkwalificatie. Dat komt deels doordat deze vrouwen zorgtaken vervullen. In 2009 geven ongeveer 8 duizend vrouwen zonder startkwalificatie de zorg voor het gezin op als reden om niet te werken. Bij de mannen zonder startkwalificatie is dat aantal vrijwel nihil. De precieze causaliteitsvraag is echter niet te beantwoorden. Het is mogelijk dat een deel van de jonge vrouwen bewust kiest voor de zorg voor het gezin, en vanuit die keuze zowel voortijdig het onderwijs verlaat als er voor kiest om niet actief deel te nemen aan de arbeidsmarkt.



Bron: CBS, EBB

Ook het werkloosheidspercentage is relatief hoog onder de jongeren die geen startkwalificatie hebben. Zo zijn er ongeveer twee keer zoveel jongeren zonder startkwalificatie werkloos dan jongeren met een startkwalificatie. In 2009 zijn de percentages respectievelijk 13 en 6. Hoewel het werkloosheidspercentage onder jonge vrouwen in 2009 alles bij elkaar iets lager is dan onder jonge mannen, geldt dit niet voor de jonge vrouwen zonder startkwalificatie, die in relatief veel

gevallen werkloos zijn, met name in de jaren 2005–2008. Het verschil is in tijden van crisis (2009) duidelijk minder groot dan in tijden van hoogconjunctuur (2006 en 2007).



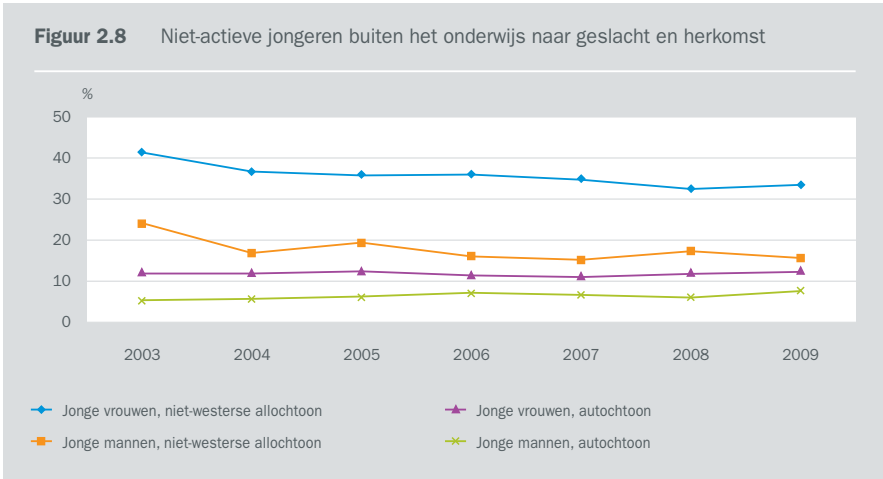
Bron: CBS, EBB

### 2.3.3 Geslacht en herkomst

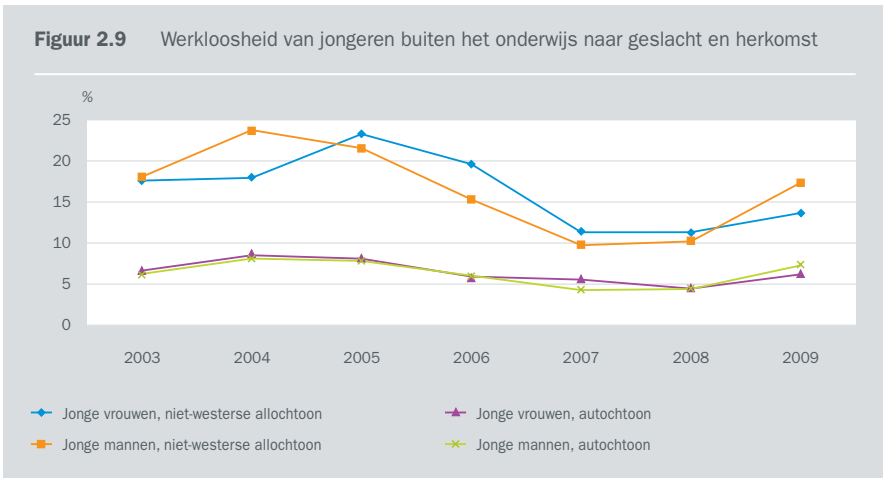
Onder de jonge mannen die niet meer op school zaten waren 315 duizend autochtone jonge mannen (78 procent), 30 duizend westerse allochtone jonge mannen (7 procent), en 60 duizend niet-westerse allochtone jonge mannen (15 procent, bijvoorbeeld Turken, Marokkanen en Surinamers). De groep jonge vrouwen bestond in 2009 uit 315 duizend autochtone jonge vrouwen (80 procent), 30 duizend westerse allochtone jonge vrouwen (7 procent), en 50 duizend niet-westerse allochtone jonge vrouwen (13 procent). Van 10 duizend personen was de herkomst niet bekend.

Opvallend hoog is het percentage niet-westerse allochtone jonge vrouwen dat geen werk heeft en ook niet actief op zoek is naar werk. Dit percentage is de laatste jaren overigens wel sterk gedaald, van 41 procent in 2003 naar 34 procent in 2009.

De werkloosheid van autochtone jongeren is lager dan van niet-westerse allochtone jongeren. Wel is de werkloosheid in deze laatste groep in de periode 2005–2008 sterk gedaald, zowel van mannen als van vrouwen. In 2009 nam binnen elke groep de werkloosheid echter weer sterk toe. Vooral het werkloosheidspercentage onder de niet-westerse allochtone mannen is sterk toegenomen, van 10 procent in 2008 tot 17 procent in 2009.



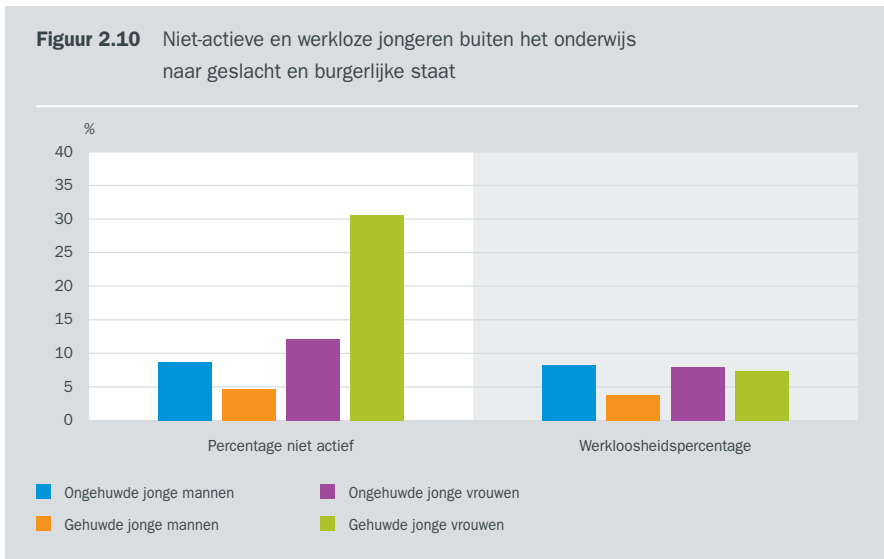
Bron: CBS, EBB



Bron: CBS, EBB

### 2.3.4 Geslacht en burgerlijke staat

De vraag is ook in welke mate het werkloosheidspercentage afhankelijk is van enkele andere demografische factoren, zoals het al dan niet gehuwd zijn. Ook hier selecteren we op de 15- tot en met 26-jarigen die geen onderwijs meer volgen. Gezien de soms wat kleinere aantallen hebben we voor de betrouwbaarheid de cijfers uit 2003 tot en met 2009 samengenomen. De groep niet onderwijsvolgenden van 15 tot en met 26 jaar bestond in 2009 uit 380 duizend ongehuwde jonge mannen (93 procent), 29 duizend wel gehuwde jonge mannen (7 procent), 334 duizend ongehuwde jonge vrouwen (83 procent), en 67 duizend wel gehuwde jonge vrouwen (17 procent).



Bron: CBS, EBB

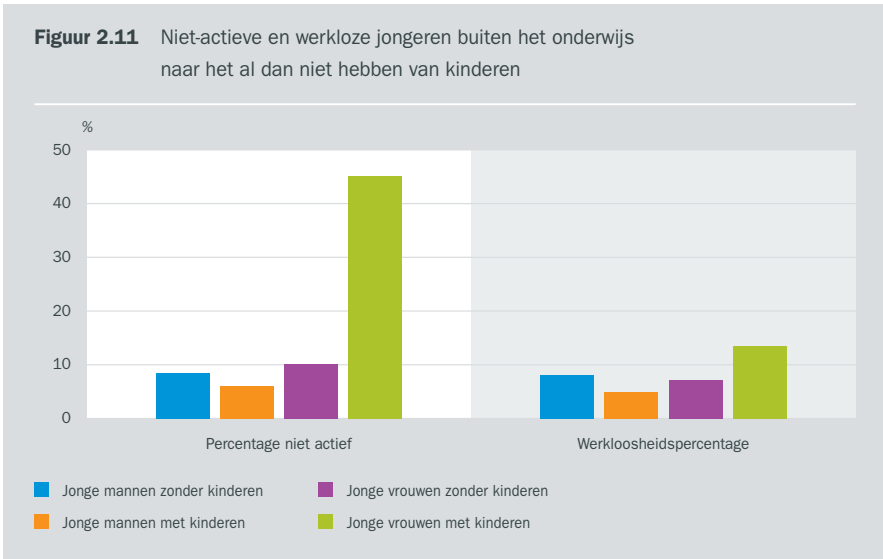
Gehuwde jonge vrouwen zijn in veel meer gevallen niet actief dan ongehuwde jonge vrouwen, gehuwde jonge mannen en ongehuwde jonge mannen. De werkloosheid is duidelijk het laagst onder de gehuwde jonge mannen.

### 2.3.5 Geslacht en het al dan niet hebben van één of meer kinderen

Mogelijk heeft het hebben van één of meer kinderen, waar men ook financiële verantwoording voor draagt, effect op het al dan niet actief zijn en het al dan niet werkloos zijn. In 2009 waren er onder de jonge niet onderwijsvolgenden 20 duizend jonge mannen die ten minste één kind (5 procent) hadden, 389 duizend jonge mannen hadden geen kinderen (95 procent). Er waren 58 duizend jonge vrouwen met minimaal één kind (14 procent) en 343 duizend jonge vrouwen zonder kinderen (86 procent).

Van de vrouwen die ten minste één kind hadden, was in de jaren 2003–2009 maar liefst 45 procent niet actief op de arbeidsmarkt. Van de mannen met ten minste één kind is het percentage niet-actieven juist erg klein (6 procent).

Zijn mannen of vrouwen met kinderen die actief zijn op de arbeidsmarkt beter of slechter in staat om betaald werk te vinden en te behouden? De werkloosheids-cijfers laten zien dat jonge vrouwen met kinderen die actief zijn op de arbeidsmarkt ook in relatief veel gevallen werkloos zijn (13 procent). Het contrast met de vergelijkbare mannen is groot: het werkloosheidspercentage van mannen met kinderen is gemiddeld over de jaren het kleinst (5 procent).

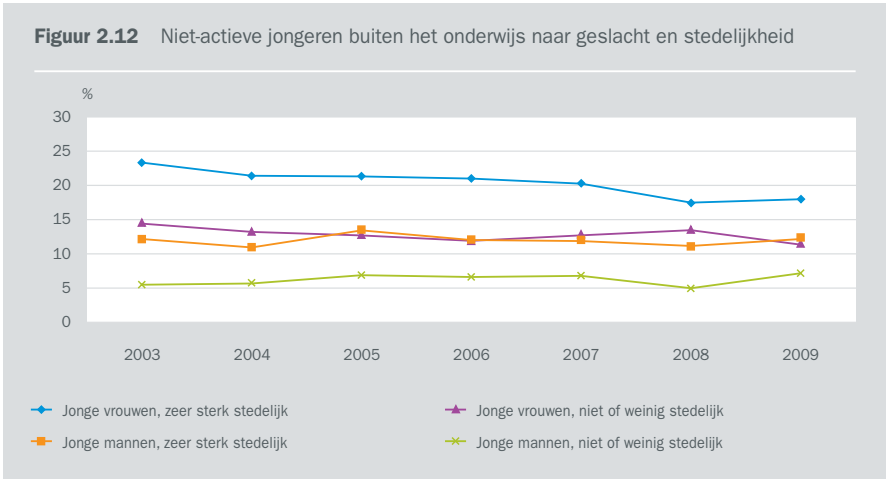


Bron: CBS, EBB

### 2.3.6 Geslacht en stedelijkheid

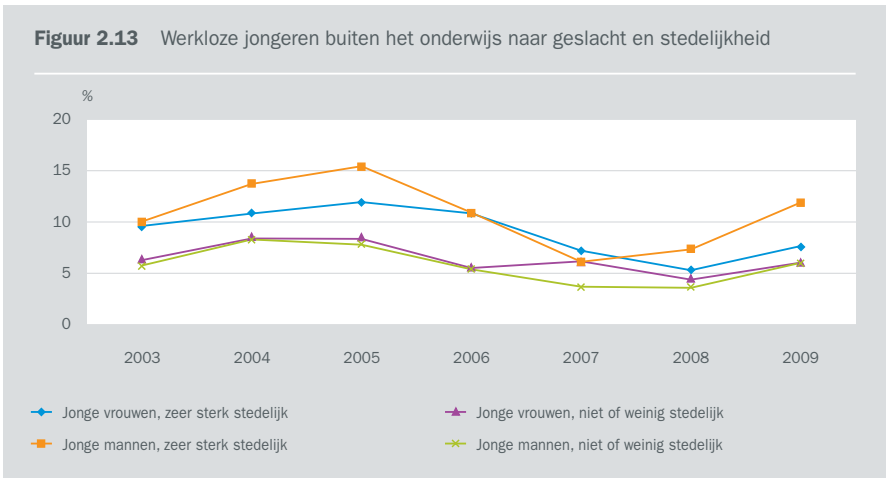
Om de vraag te beantwoorden of niet actief zijn en werkloosheid vooral grote-stadsproblemen zijn, zijn de cijfers uitgesplitst naar stedelijkheidsgraad. In 2009 woonden er 144 duizend niet onderwijsvolgende jongeren in een zeer sterk stedelijk gebied (18 procent), 407 duizend in een matig of sterk stedelijk gebied (50 procent) en 259 duizend in een niet of weinig stedelijk gebied (32 procent). De verdeling naar de stedelijkheid is voor mannen en vrouwen vrijwel gelijk.

In de figuren 2.12 en 2.13 is voor de overzichtelijkheid de tussencategorie 'matig of sterk stedelijk' weggelaten. In figuur 2.12 is te zien dat het percentage niet-actieven onder jonge vrouwen die geen onderwijs meer volgen hoger is dan onder de jonge mannen, én dat deze percentages het hoogst zijn in de zeer sterk stedelijke gebieden, en het laagst in de niet- of weinig stedelijke gebieden. Niet werken en tegelijkertijd niet actief op zoek zijn naar werk is, met andere woorden, een probleem dat zich meer in de grote steden dan op het platteland voordoet.



Bron: CBS, EBB

Figuur 2.13 toont dat vooral in 2005 de jeugdwerkloosheid het hoogst was onder mannen die in zeer sterk stedelijke gebieden woonden. Deze figuur illustreert heel mooi dat in tijden dat het goed gaat met de economie de jeugdwerkloosheid onder jongemannen in zeer sterk stedelijke gebieden het sterkste afneemt (jaren 2006-2007), maar in tijden van economische crisis juist ook in die groep weer het sterkste toeneemt (2005 en 2009).



Bron: CBS, EBB



## 2.4 Discussie

In dit hoofdstuk is ingegaan op de arbeidsmarktpositie van jongeren. We hebben gezien dat het percentage niet-actieven relatief hoog is onder jonge vrouwen in het algemeen en onder gehuwde jonge vrouwen en jonge vrouwen met kinderen in het bijzonder. Zorgtaken zijn de reden voor het niet actief zijn. Gehuwde jonge mannen daarentegen zijn relatief vaak wel actief op de arbeidsmarkt en zijn bovendien relatief vaak niet werkloos.

De cijfers lijken erop te wijzen dat het kostwinnersmodel ook onder jongeren in 2009 nog voor een gedeelte hun arbeidsparticipatie bepaalt. Het percentage vrouwen dat niet actief is op de arbeidsmarkt daalt echter nog steeds. Bovendien daalt in de periode 2003–2010 het percentage niet-actieve gehuwde jonge vrouwen en vrouwen die de zorg hebben voor één of meer eigen kinderen. Dat betekent dat het kostwinnerschapstelsel dat in de jaren 1955–1965 zijn hoogtijdagen kende maar daarna werd vervangen door een meer geïndividualiseerd inkomensstelsel (Hellendoorn, 2010), nog altijd de arbeidsmarktpositie van jongeren gedeeltelijk bepaalt. Maar die invloed neemt nog altijd af.

Voorals degenen zonder startkwalificatie zijn niet actief op de arbeidsmarkt, en zij geven vaak aan dat zij niet kunnen werken vanwege ziekte of arbeidsongeschiktheid. Mogelijk is de (chronische) ziekte of handicap er ook de oorzaak van dat zij het onderwijs hebben doorlopen zonder dat dit tot een startkwalificatie heeft geleid (Bierings & de Vries, 2007). Niet actief op de arbeidsmarkt zijn vooral jonge vrouwen zonder startkwalificatie, jonge vrouwen met een niet-westerse herkomst en jonge vrouwen in grote steden. Beleid dat zich richt op het verhogen van arbeidsparticipatie zou zich specifiek op deze doelgroepen moeten richten.

Niet alleen is een relatief groot deel van de jonge vrouwen niet actief, maar ook de werkloosheid onder jonge vrouwen is naar verhouding hoog. Met andere woorden, ook als vrouwen die zorg dragen voor kinderen actief worden op de arbeidsmarkt, is het voor hen relatief moeilijk om aan betaald werk te komen en dat te behouden. Mogelijk is de dubbele belasting van werk en zorg een belemmering om aan de slag te gaan. Mogelijk stellen ze restrictieve voorwaarden aan betaald werk in de zin van gunstige werktijden en een baan waarvoor niet ver hoeft te worden gereisd. Ook is het mogelijk dat werkgevers enige reserve hebben om vrouwen aan te nemen die hun werk willen combineren met de zorg voor kinderen. Ondanks de crisis in 2009 is het daarom belangrijk dat werk zo kan worden ingericht dat werk en gezin goed zijn te combineren.

De opmars die vrouwen de laatste jaren hebben gemaakt op hogeschool en universiteit vertaalt zich dus nog niet terug op de arbeidsmarkt.

Een startkwalificatie is een voorwaarde om te slagen op de arbeidsmarkt. De cijfers laten immers zien dat jongeren zonder startkwalificatie vaak niet actief of werkloos zijn. Jonge vrouwen zijn in het bijzonder kwetsbaar, met én zonder start-

kwalificatie. Hoewel relatief weinig jonge vrouwen geen startkwalificatie hebben, is hun risico om niet actief te zijn én hun risico op werkloosheid relatief groot. Dit kan aanleiding zijn bestaande initiatieven gericht op vermindering van het voortijdige schoolverlaten te handhaven of eventueel uit te breiden, bijvoorbeeld door het aantrekkelijker te maken om beroepsonderwijs te volgen en door te stromen naar hogere opleidingsniveaus. Het is ook mogelijk dat werkgevers zich daarvoor inzetten door bijvoorbeeld leerbanen, stages en werkervaringsplaatsen aan te bieden. Wetgeving kan bijdragen door bijvoorbeeld het toestaan van werken in een stageplaats met behoud van een WW-uitkering in bijvoorbeeld Jongeren Ontwikkelings en Ervarings Plaatsen ('JOP'; SZW, 2005).

De verschillen in werkloosheid naar geslacht, herkomst en stedelijkheid zijn relatief kleiner dan de verschillen in het niet actief zijn op de arbeidsmarkt. Wat herkomst betreft, is het vooral bemoedigend dat de verschillen in werkloosheid tussen autochtone en allochtone Nederlanders tussen 2005 en 2008 kleiner zijn geworden, hoewel in 2009 blijkt dat het werkloosheidspercentage juist onder allochtone mannen sterk is toegenomen. Het verdient daarom aanbeveling om specifieke aandacht te besteden aan het bestrijden van de jeugdwerkloosheid onder jonge allochtone mannen.

De cijfers in dit hoofdstuk zijn afkomstig van de Enquête Beroepsbevolking. Dit onderzoek geeft in kwantitatief opzicht een goed beeld van de jongeren die niet op de arbeidsmarkt actief zijn en van de werkloze jongeren, maar niet-werkenden blijven in de enquête wat onderbelicht. Als aanbeveling voor toekomstig onderzoek zouden we ook meer willen weten over de mate waarin mensen gemotiveerd zijn om betaald werk te zoeken, te vinden en te behouden. Aangezien daar in het huidige onderzoek niet naar is gevraagd, en ook niet naar het belang van deelname aan het arbeidsproces, kan nog geen volledig antwoord worden gegeven op de vraag wat de verklaringen zijn voor de geconstateerde verschillen in arbeidsparticipatie tussen jonge mannen en jonge vrouwen.

- Zo is niet van elke respondent precies bekend wat zijn of haar bron van inkomsten is, of dat komt uit betaald werk (in loondienst of als zelfstandige), of dat afkomstig is van de ouders, van de (al dan niet gehuwde) partner, van studiefinanciering, van een uitkering, en zo ja: welke, of van nog andere inkomensbronnen, zoals vermogen.
- Ook meer gedetailleerde informatie van de jongeren die wel werk willen maar niet of niet meer actief op zoek zijn naar werk, zou in toekomstig onderzoek zeer welkom zijn. Voor een deel zijn dit de zogeheten ontmoedigden, die hun zoektocht naar betaalde arbeid hebben gestaakt (of er nooit aan zijn begonnen). Het zou zeer interessant zijn om meer vragen aan hen voor te leggen die inzicht kunnen geven in de redenen waarom zij de moed hebben opgegeven. Hoe vaak hebben zij een poging ondernomen tot het vinden van betaald werk?

Worden ze wel uitgenodigd op een sollicitatiegesprek? Worden ze afgewezen of worden ze al bij voorbaat niet uitgenodigd?

- Hetzelfde geldt voor degenen in de groep die geen werk (meer) wil hebben, van wie een relatief groot aantal, naast zorgtaken, opleiding, ziekte en arbeidsongeschiktheid, een ‘andere’ reden opgeeft. Maar ook ten aanzien van zorgtaken zou nadere informatie welkom zijn. Zo is het goed mogelijk dat sommige jonge vrouwen geen betaald werk (meer) zoeken omdat ze zelf voor de kinderen willen zorgen. Zij kunnen ook hebben ervaren dat werkgevers terughoudend zijn om vrouwen met kinderen in dienst te nemen. Jonge vrouwen kunnen ook om allerlei andere redenen geen betaald werk hebben en er dan voor kiezen om in een gezinsverband zorg te dragen voor kinderen.
- Het zou ook relevant zijn om meer te weten te komen over de relatief hoge werkloosheid onder jonge vrouwen met kinderen. Zijn zij zelf terughoudend in het daadwerkelijk aan de slag gaan, of zijn juist werkgevers terughoudend over vrouwen die de zorg hebben over één of meer kinderen.

Meer gedetailleerde vragen in de Enquête Beroepsbevolking naar de achtergronden en de motivatie van de betrokkenen om hun leven in te delen zoals ze doen, waarom zij wel of juist niet op zoek zijn naar werk, en waarom zij er al dan niet in slagen om betaald werk te vinden zou in toekomstig onderzoek nuttige informatie op kunnen leveren. Op grond daarvan zouden meer aanknopingspunten kunnen worden afgeleid voor de opzet van campagnes, regelgeving en beleid, om het percentage werkenden onder jongeren te verhogen, en ongewenste verschillen tussen groepen jongeren tegen te gaan, die bijvoorbeeld kunnen ontstaan op grond van geslacht, herkomst, of de dubbele belasting van werk en zorg.

### **Gebruikte literatuur**

- Bierings, H. & Vries, R. de (2007). Jongeren en ouderen zonder startkwalificatie op de arbeidsmarkt. In: *Sociaaleconomische trends*, 3, 23–29.
- Forum, Instituut voor Multiculturele Ontwikkeling (2009). *Factsheet Jeugdwerkloosheid*. (<http://www.kieskleuringroen.nl/cms/media/factsheets%20en%20cijfers/factsheet-jeugdwerkloosheid.pdf>)
- Hellendoorn, M. (2010). *Kostwinners en verliezers: De consequenties van individualisering van inkomensvorming voor de economische positie van vrouwen (1950–1990). Een sociologische analyse*. Amsterdam: Vrije Universiteit (dissertatie).
- Klijnsma, J. (3-12-2009). *Voortgang Actieplan Jeugdwerkloosheid. Brief aan de Voorzitter van de Tweede Kamer*. Den Haag: SZW. ([http://docs.minszw.nl/pdf/34/2009/34\\_2009\\_3\\_13636.pdf](http://docs.minszw.nl/pdf/34/2009/34_2009_3_13636.pdf))
- Korvorst, M. & Mooren, F. van der (2008). Jongeren die niet meer leren, maar ook niet werken. In: *Sociaaleconomische trends*, 3, 21–27.
- Ours, J. van (2009). Jeugdwerkloosheid in barre tijden. *Me Justice: Economen in debat*, 2, 24 november 2009. <http://www.mejustice.nl/artikel/319/jeugdwerkloosheid-in-barre-tijden>
- Pleijers, A. (2010). *Landelijke Jeugdmonitor: Jongeren in het hoger onderwijs en hoogopgeleiden op de arbeidsmarkt. Rapportage 1e kwartaal 2010*. Den Haag/Heerlen: CBS.
- SZW (2005). Besluit van 19 april 2005 tot vaststelling van een algemene maatregel van bestuur als bedoeld in artikel 130 van de Werkloosheidswet ten behoeve van het experimenteren met stageplaatsen voor jongeren. *Staatsblad*, 218, 3–5–2005.

- SZW (2006). *Jeugdwerkloosheid: Cijfers en activiteiten*.  
([http://docs.minszw.nl/pdf/35/2006/35\\_2006\\_3\\_9885.pdf](http://docs.minszw.nl/pdf/35/2006/35_2006_3_9885.pdf))
- SZW (2008). Begroting 2008. *XV Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Artikel 42: Arbeidsparticipatie*. Tweede Kamer, vergaderjaar 2007–2008, 31 200 hoofdstuk XV, 2.  
([http://rijksbegroting.minfin.nl/2008/voorbereiding/begroting,kst108438b\\_8.html](http://rijksbegroting.minfin.nl/2008/voorbereiding/begroting,kst108438b_8.html))
- SZW (2009). *Bevordering duurzame arbeidsinschakeling jongeren tot 27 jaar (Wet Investeren in Jongeren)*. Eerste Kamer, vergaderjaar 2008-2009, 17–9–2009.  
(<https://zoek.officielebekendmakingen.nl/kst-20082009-31775-G.html>)

## Hoofdstuk 3

# Ouderen op de arbeidsmarkt

Ferdie Otten (CBS), Koos Arts (CBS), Clemens Siermann (CBS),  
Jan Fekke Ybema (TNO)

### Samenvatting

*Nederland vergrijst. We leven langer, dat kost meer aan sociale zekerheid en pensioenen en er zijn steeds minder werkenden om dat te betalen. In het streven de arbeidsparticipatie van ouderen te vergroten, was het kabinet Balkenende-IV voornemens de AOW- en pensioengerechtigde leeftijd te verhogen naar 67 jaar. Het arbeidsmarktbeleid is gebaat met een sluitend cijferpakket over de ontwikkelingen in het arbeidspotentieel en de arbeidsparticipatie van ouderen. Dit hoofdstuk bevat enerzijds uitvoerige objectieve cijfers over de positie van ouderen op de arbeidsmarkt en anderzijds gegevens over de mate waarin ouderen zich kunnen vereenzelvigen met het idee om meer en langer te werken.*

*Dit hoofdstuk laat zien dat Nederland in EU-verband gemiddeld scoort wat betreft de arbeidsparticipatie van 50- tot 65-jarigen. Vooral de Scandinavische en Baltische landen, maar ook Duitsland en het Verenigd Koninkrijk doen het beter. De netto arbeidsparticipatie van 50- tot 65-jarigen is in Nederland tussen 1996 en 2009 opgelopen van 40 naar 57 procent. Als de vergrijzing buiten beschouwing wordt gelaten, is twee derde van de toename bij de 50 tot 65-jarigen toe te schrijven aan vrouwen. Dat komt vooral door de instroom van jongere generaties vrouwen, die vaker betaald werk hebben. Wel daalde in de periode 1996–2009 het gemiddeld aantal werkuren volgens contract, vooral door het toegenomen aantal werkende vrouwen die voornamelijk in deeltijd werken.*

*De gemiddelde leeftijd waarop werknemers in 2007 met pensioen gingen was 62 jaar. Bij een grote bedrijfstak als het openbaar bestuur en overheidsdiensten lag de pensioenleeftijd gemiddeld nog lager, namelijk op 61,1 jaar. Bijna acht op de tien werknemers gingen vóór hun 65ste met pensioen. Bedrijven verrichten nog maar beperkt inspanningen om ouderen langer aan het werk te houden. Vooral in de horeca, de zakelijke en de overige dienstverlening is het ouderenbeleid weinig actief. Het openbaar bestuur, het onderwijs en de zorg doen het meest om ouderen te behouden. De getroffen maatregelen liggen merendeels vast in afspraken in cao's en hebben vooral betrekking op aanpassing van werktijden en arbeidsduurverkorting. Hoewel werkende ouderen in toenemende mate aangeven langer te willen werken, zeggen nog steeds ruim zes op de tien ouderen niet tot hun 65ste te willen doorwerken. Gelet op het huidige groeitempo van de arbeidsparticipatie van vooral oudere vrouwen zal op de langere termijn de gewenste SER-arbeidsparticipatienorm van 58 procent bij de totale groep ouderen van 55 tot 65 jaar waarschijnlijk worden gehaald.*

### 3.1 Inleiding

Ruim 15 procent van de bevolking is nu 65 jaar of ouder. Volgens recente CBS-prognoses (CBS, StatLine) loopt het aandeel 65-plussers op tot één op de vijf in 2020 en tot één op de vier 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 2008 was dit al 17,6 jaar en volgens prognoses stijgt deze verder naar 19,0 jaar in 2020 en 20,2 jaar in 2035. De levensverwachting van oudere vrouwen ligt nog een fractie hoger, met 19,4 jaar in 1990, 20,9 jaar in 2008 en prognoses van 21,6 en 22,4 jaar voor 2020 en 2035 (CBS, StatLine). Deze demografische ontwikkelingen leiden enerzijds tot een afname van de beroepsbevolking en anderzijds tot een groter inactief bevolkingsdeel 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, de belastingplichtigen jonger dan 65 jaar, steeds kleiner wordt. Ook zal het grotere beslag op medische zorgen thuiszorg leiden tot een toenemende druk 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 efficiëntieverbetering van zorginstanties, kostenbeheersing van geneesmiddelen en versoering van het AWBZ-pakket. 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 uitredings- (VUT) en prepensioenregelingen afgeschaft en is eerder 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). Verder werden in het begin van de regeerperiode van het kabinet Balkenende-IV plannen gepresenteerd voor invoering van een flexibele AOW en beëindiging van het automatisch ontslag met 65 jaar voor werknemers. De intentie hiervan was de weg vrij te maken om na het 65ste levensjaar, in elk geval op vrijwillige basis, te kunnen doorwerken.

Mede op advies van de Sociaal Economische Raad (2006) committeerde het kabinet Balkenende-IV zich bovendien aan de doelstelling de arbeidsparticipatie van de potentiële beroepsbevolking van 20 tot 65 jaar geleidelijk te verhogen naar uiteindelijk 80 procent in 2016. Op basis van een door het Centraal

Economisch Planbureau uitgevoerde berekening wordt gemikt op een leeftijdsgephaseerde invulling, uitkomend op een arbeidsparticipatie van mannen van 20 tot 55 jaar van 92 procent, een gemiddelde arbeidsparticipatie van vrouwen in deze leeftijdsgroep van 80 procent en een participatie van ouderen van 55 tot 65 jaar van 58 procent (CPB; SER, 2006, p. 107). Volgens de Commissie Arbeidsparticipatie (2008), ook wel de Commissie Bakker, kan een hogere arbeidsparticipatie worden gerealiseerd door kleine deeltijdbanen groter te laten worden, mensen met een beperking weer een plek in het arbeidsproces te geven en de instroom van werkende vrouwen op de arbeidsmarkt verder te bevorderen. Volgens de commissie is het verder cruciaal dat mensen weer het besef krijgen dat het normaal is om tot aan de pensioengerechtigde leeftijd door te werken.

In het advies van de Commissie Bakker is ook een trapsgewijze verhoging van de pensioengerechtigde leeftijd naar 67 jaar voorgesteld. Vanwege de grote maatschappelijke gevoeligheid van deze kwestie heeft de politiek hier in eerste instantie geen invulling aan gegeven (Kabinet, 2008). Maar als gevolg van de ingetreden kredietcrisis aan het eind van 2008 formuleerde het kabinet Balkenende-IV alsnog het voornemen een stapsgewijze verhoging van de pensioenleeftijd eind 2009 wettelijk vast leggen (SZW, 2009).

Van dit voornemen kon alleen worden afgeweken als de Sociaal Economische Raad uiterlijk 1 oktober 2009 een aanvaardbaar alternatief op tafel zou leggen. De opvattingen van kroonleden, werkgevers- en werknemersorganisaties bleken evenwel te ver uiteen te liggen. Het kabinet heeft daaropvolgend een procedure opgestart die zou moeten leiden tot de wettelijke verankering van de verhoging van de AOW-leeftijd tot 67 jaar. Aanvullend is ook ingezet op eenzelfde verhoging van de pensioengerechtigde leeftijd. Vanwege de latere demissionaire status van Balkenende-IV (vanaf 23 februari 2010) zijn de ingezette activiteiten gericht op verhoging van de AOW-leeftijd in de ijskast gezet.

Voor het toekomstige arbeidsmarktbeleid is het uitermate belangrijk zicht te hebben op de effecten van alle beleidsmaatregelen op de arbeidsparticipatie van ouderen. Er is vraag naar objectieve cijfers over ontwikkelingen in het aantal werkende ouderen, de door hen gewerkte uren, het aantal ouderen dat voortijdig uit het arbeidsproces uitstroomt en de leeftijd waarop dit gebeurt. Ook zijn branchespecifieke vergrijzingscijfers van belang om inzichtelijk te maken op welke plekken de vergrijzingsproblematiek het meest speelt. De toenemende impulsen op het vlak van het leeftijdsbewuste personeelsbeleid vragen bovendien om gegevens over de inzetbaarheid van ouderen. Specificaties van (branchespecifieke) arbeidsmarktbaarheid en van de voorzieningen die bedrijven zelf treffen om ouderen in staat te stellen langer door te werken, zijn hierbij van belang.

Naast objectieve cijfers over de ontwikkelingen in de arbeidssituatie van ouderen is het van belang om te weten hoe ouderen denken over meer en langer werken. Het feitelijke gedrag van mensen wordt immers in belangrijke mate bepaald door

onderliggende opvattingen (Ajzen & Fishbein, 1980). Is het niet goed gesteld met die opvattingen dan zal het niet goed vlotten met inspanningen om grotere groepen ouderen te activeren voor de arbeidsmarkt.

Tegen deze achtergrond worden in dit hoofdstuk voor de periode 1996–2009 de ontwikkelingen van de arbeidsparticipatie beschreven aan de hand van objectieve en subjectieve kernindicatoren. Bij de objectieve kernindicatoren gaat het om:

- de arbeidsparticipatie
- de arbeidsduur in termen van de bereidheid om meer uren te werken
- de arbeidsduur in termen van de bereidheid om langer door te werken
- de uitstroom uit arbeid
- de mate van vergrijzing binnen branches
- de branchespecifieke arbeidsmarktmobiliteit
- het door bedrijven gevoerde leeftijdsbewuste personeelsbeleid.

Aan iedere indicator is steeds een aparte paragraaf gewijd. Daar waar mogelijk is een vergelijking gemaakt met de situatie in andere lidstaten van de Europese Unie. Afgesloten wordt met een beschouwing waarin de uitkomsten in de huidige beleidsmatige context worden geplaatst en besproken.

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

## 3.2 Arbeidsparticipatie

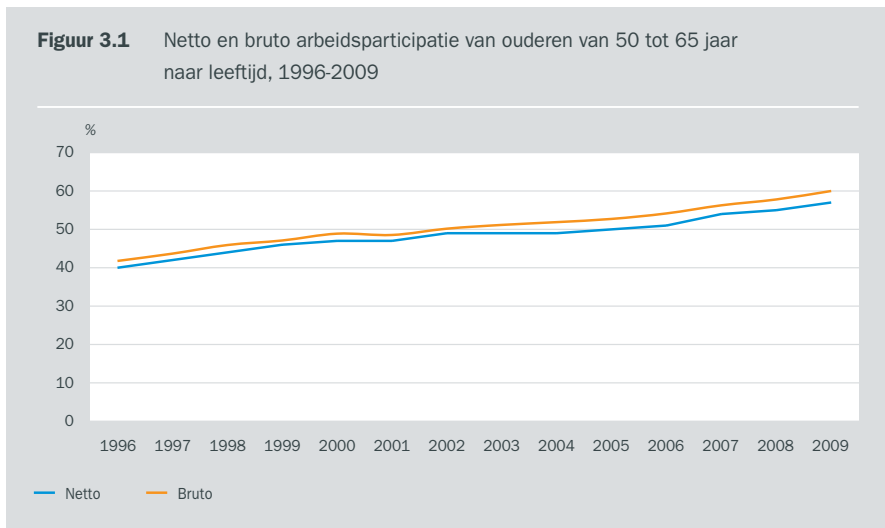
### 3.2.1 De beroepsbevolking als geheel

De netto arbeidsparticipatie is gestegen van 59 procent in 1996 tot 65 procent in 2002 en tot ruim 67 procent in 2009. Vanwege de oplopende werkloosheid als gevolg van de kredietcrisis lag de netto arbeidsparticipatie in 2009 een fractie lager dan in 2008 (bijna 68 procent). De bruto arbeidsparticipatie ontwikkelde zich vergelijkbaar en wel van 64 procent in 1996 via 68 procent in 2002 naar bijna 71 procent in 2009. De bruto arbeidsparticipatie wordt vaak gebruikt om in de cijfers conjuncturele invloeden zoveel mogelijk uit te sluiten. In perioden van hoogconjunctuur is de werkloosheid laag en liggen de cijfers van bruto en netto arbeidsparticipatie dicht bij elkaar. In een laagconjunctuur, zoals in 2009, is het verschil iets groter.



### 3.2.2 De ouderen

De netto arbeidsparticipatie van 50- tot 65-jarigen is geleidelijk aan opgelopen, van 40 procent in 1996 tot 57 procent in 2009. De bruto arbeidsparticipatie is in deze periode gestegen van 42 naar 60 procent. In absolute aantallen steeg het aantal werkende ouderen van 950 duizend tot 1,87 miljoen. Van de stijging met 920 duizend zijn er 560 duizend toe te rekenen aan de gestegen arbeidsparticipatie. De overige 360 duizend komen voort uit het toegenomen aantal ouderen als gevolg van de vergrijzing (zie technische toelichting).

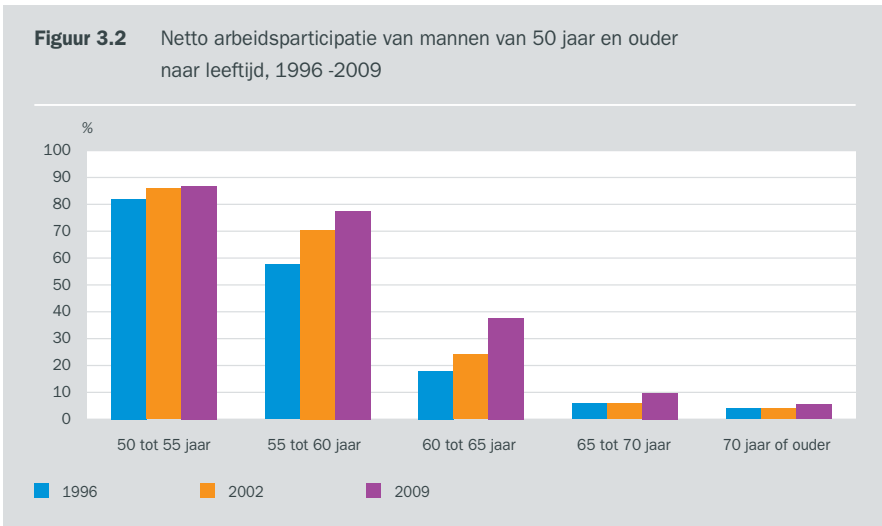


Bron: CBS, EBB

Hoe hoger de leeftijd, hoe lager is de arbeidsparticipatie. Van de 50- tot 55-jarigen had in 2009 drie kwart een betaalde baan van ten minste 12 uur per week, bij de 55- tot 60-jarigen werkten ruim zes op de tien en van de 60- tot 65-jarigen waren nog maar krap drie op de tien substantieel aan de slag. Wel is dat laatste meer dan een verdubbeling ten opzichte van 1996. De sterkste stijging van de netto arbeidsparticipatie (25 procentpunt) deed zich evenwel voor bij de 55- tot 60-jarigen. Dat is op zich ook niet verwonderlijk want juist in deze leeftijdsgroep zijn de mogelijkheden tot uittrekking fors geremd door afbouw van vervroegde uittrekingsregelingen. Ook bij de groepen 65 tot 70 jaar en 70-plussers is het aandeel werkenden toegenomen, hoewel het hier gaat om kleine aantallen. In 2009 betreft het 51 duizend respectievelijk 25 duizend werkenden (vooral mannen en zelfstandigen).

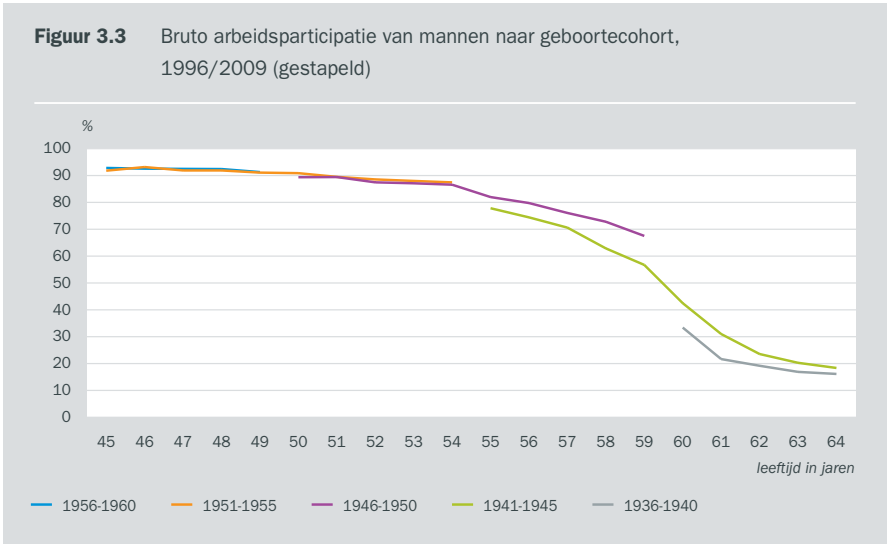
### 3.2.3 Oudere mannen

De 50- tot 55-jarige mannen komen met een netto arbeidsparticipatie van 87 procent in 2009 dicht in de buurt van het door de SER geambieerde streefcijfer van 92 procent. De netto arbeidsparticipatie van mannen van 55 tot 60 jaar en 60 tot 65 jaar kwam in 2009 uit op 78 en 38 procent. Daarmee is de netto arbeidsparticipatie in beide leeftijdsgroepen ten opzichte van 1996 met 20 procentpunten gestegen en heeft de groep mannen van 55 tot 65 jaar de SER-doelstelling van 58 procent al bereikt.



Bron: CBS, EBB

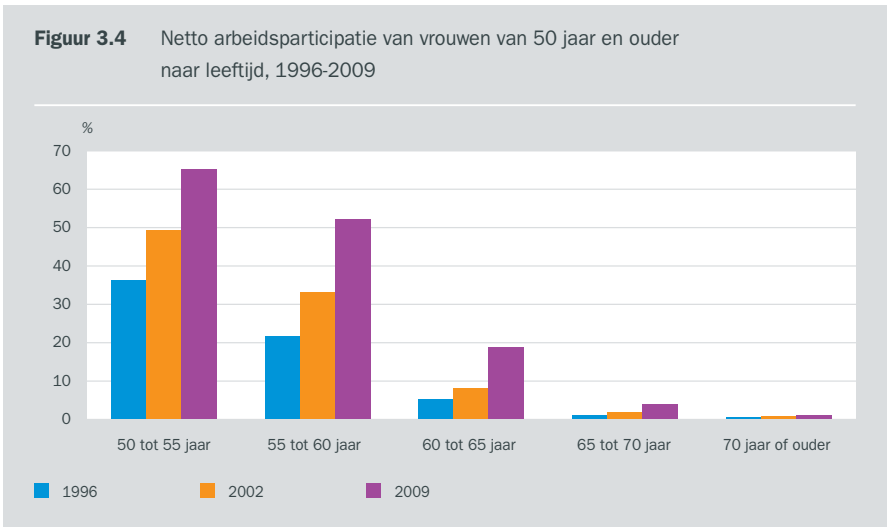
Een cohortbenadering laat zien dat er in de toekomst bij oudere mannen relatief beperkte groei te verwachten is van de bruto arbeidsparticipatie door instroom van jongere generaties. Zo is de arbeidsdeelname van de mannen die zijn geboren in de periode 1941–1945 hoger dan van de groep mannen geboren in 1936–1940. Dit patroon, dat de (bruto) arbeidsparticipatie van elk jonger geboortecohort bij dezelfde leeftijd op een hoger niveau ligt dan van het voorliggende, oudere cohort, loopt door tot het geboortecohort 1951–1956. De bruto arbeidsdeelname van de nog jongere geboortecohorten verschilt hier niet meer van. Dit suggereert dat de bruto arbeidsparticipatie van mannen van 50 tot 65 jaar nog wel iets zal groeien de komende jaren, maar dat die groei relatief snel zal afvlakken. Wel wordt door deze ontwikkeling het SER-criterium van 58 procent voor 55- tot 65-jarigen verder overschreden.



Bron: CBS, EBB

### 3.2.4 Oudere vrouwen

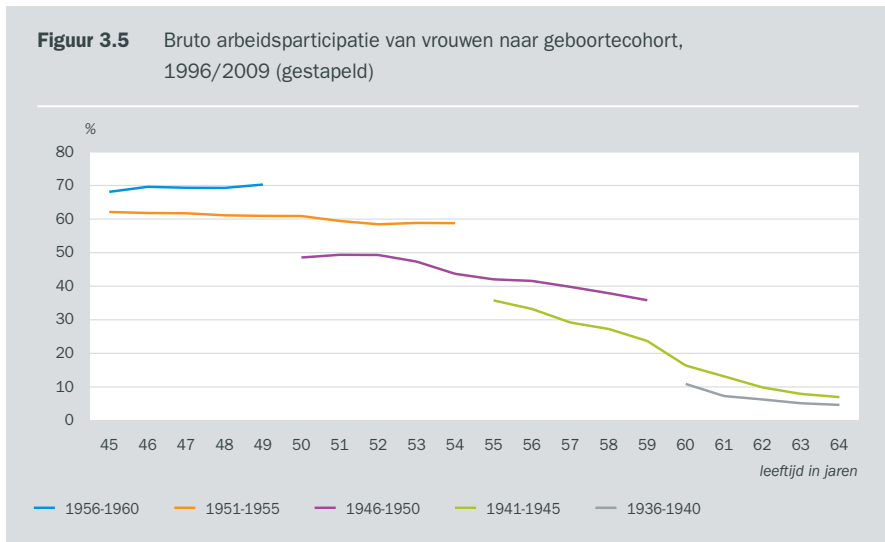
De netto arbeidsparticipatie van vrouwen van 50 tot 55 jaar, 55 tot 60 jaar en 60 tot 65 jaar kwam in 2009 uit op achtereenvolgens 65, 52 en 19 procent. De arbeidsparticipatie van oudere vrouwen in de onderscheiden leeftijdsgroepen is daarmee twee- tot viermaal zo hoog als in 1996.



Bron: CBS, EBB

Ondanks deze forse toenames blijft de arbeidsparticipatie van oudere vrouwen in Nederland relatief laag. Zo ligt de netto arbeidsparticipatie voor vrouwen van 55 tot 65 jaar in 2009 met krap 36 procent nog ver onder de door de SER gestelde doelstelling van 58 procent in 2016. Ook de netto arbeidsparticipatie van 50- tot 55-jarige vrouwen ligt met 65 procent nog flink onder het SER-criterium van 80 procent.

Figuur 3.5 laat duidelijk zien dat voor de opeenvolgende 5-jaars geboortecohorten de (bruto) arbeidsparticipatie van elk jonger geboortecohort bij dezelfde leeftijd op een aanmerkelijk hoger niveau ligt dan van het voorliggende, oudere cohort. Dit suggereert dat in de komende jaren de bruto arbeidsparticipatie van de groep vrouwen van 50 tot 65 jaar nog flink zal toenemen vanwege de instroom van jongere generaties met alsmaar hogere bruto participatieniveaus. Of dat genoeg zal zijn om in 2016 al de gewenste participatieniveaus te realiseren, is onduidelijk, maar de vooruitzichten lijken gunstig.

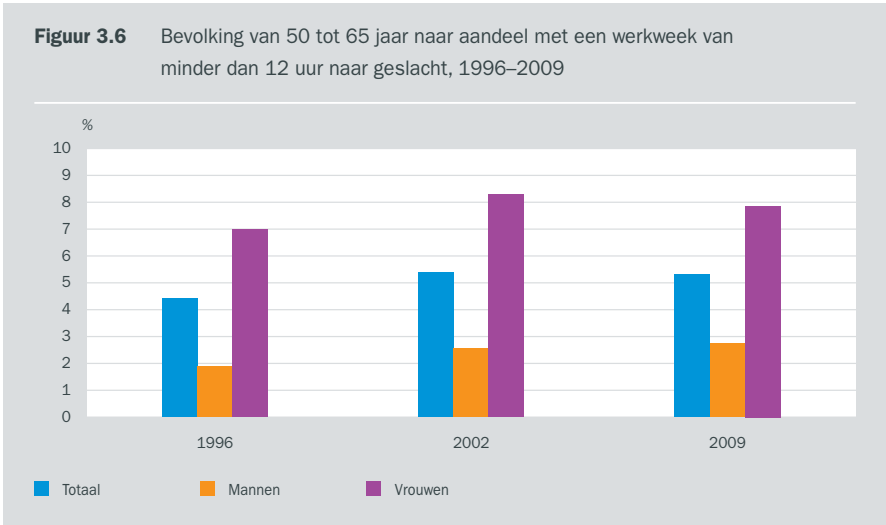


Bron: CBS, EBB

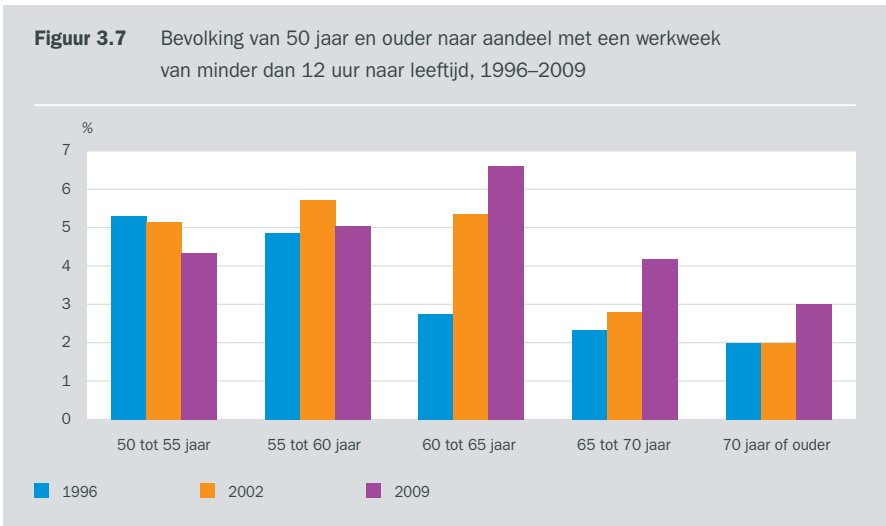
### 3.2.5 Ontwikkeling van het aantal personen met een werkweek van minder dan 12 uur

Het aandeel 50- tot 65-jarigen dat minder dan 12 uur per week betaald werk verricht, is tussen 1996 en 2009 slechts gestegen van 4 tot 5 procent. In absolute aantallen gaat het om een stijging van 108 naar 173 duizend personen. Ongeveer de helft van deze toename komt voor rekening van de vergrijzing. Vanaf 2002 bleef het aandeel kleine banen bij zowel mannen als vrouwen vrijwel onveranderd. Het zijn vooral vrouwen die een kleine baan hebben. Zo was in 2009 drie kwart van de 50- tot 65-jarigen met een kleine baan vrouw.

Het aandeel kleine banen van 60- tot 65-jarigen en 65- tot 70-jarigen is tussen 2002 en 2009 wel voortdurend toegenomen.



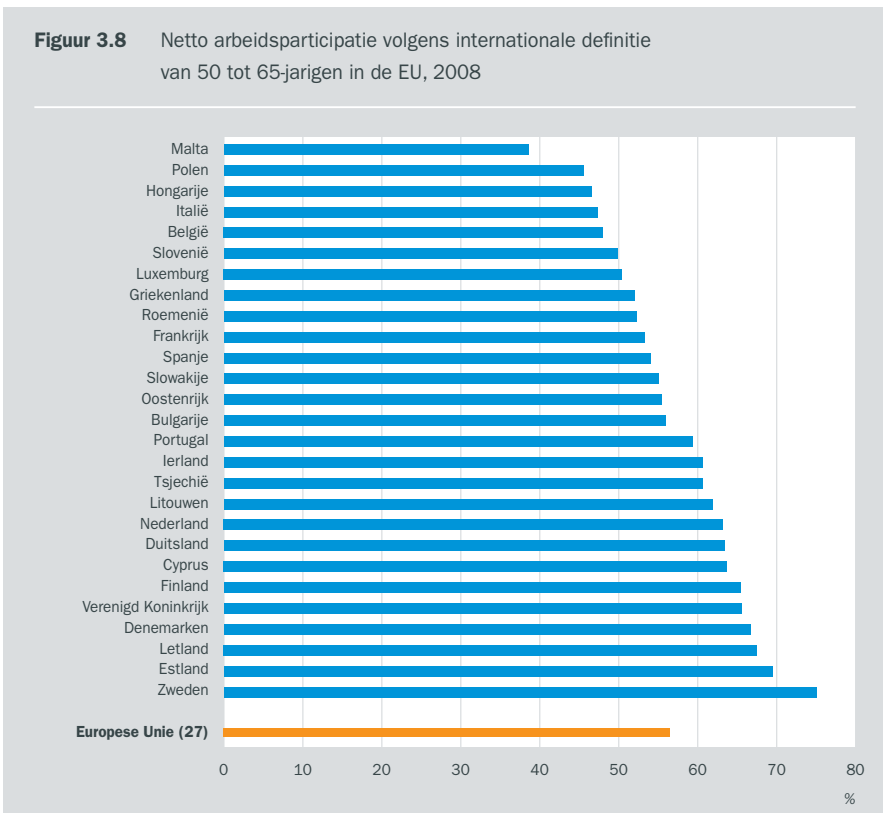
Bron: CBS, EBB



Bron: CBS, EBB

### 3.2.6 Arbeidsparticipatie ouderen in de Europese Unie

In Nederland wordt de 12-uurs grens gebruikt bij de afbakening van de werkzame beroepsbevolking. Daarmee wijkt de Nederlandse definitie af van de internationale definitie, waarin alle personen die minstens één uur per week werk verrichten tot de werkzame beroepsbevolking worden gerekend. Volgens deze internationale definitie was de netto arbeidsparticipatie van de Nederlandse bevolking van 15 tot 65 jaar 77 procent (2008). Dat is ruim boven het Europese gemiddelde van 66 procent. Nederland bevindt zich daarmee in de hoogste regionen van de Europese ranglijst en moet alleen Denemarken (78 procent) voor laten gaan. Ook de arbeidsdeelname van 50- tot 65-jarigen was met 63 procent hoger dan het EU-gemiddelde (57 procent). De arbeidsdeelname van 50- tot 65 jarige mannen was 72 procent tegen 65 procent binnen de EU, en van vrouwen 52 procent tegen 49 procent. Ondanks deze bovengemiddelde cijfers moet ons land toch meerdere landen voor laten gaan. Absolute topper in de arbeidsparticipatie van ouderen is Zweden. Hier werkte in 2008 75 procent van de 50- tot 65-jarigen. Zweden is ook het enige land waar de netto arbeidsparticipatie van 50- tot 65-jarigen hoger uitkomt dan van de gehele beroepsbevolking (15 tot 65 jaar).

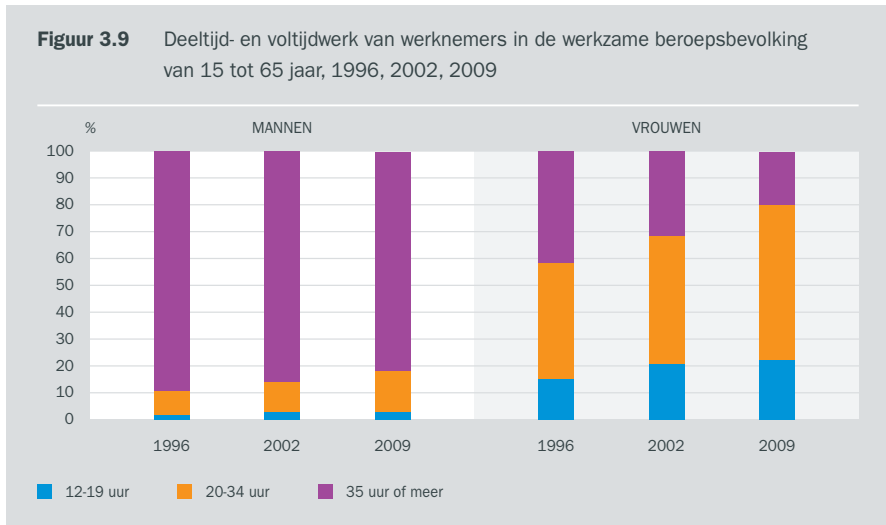


Bron: Eurostat

### 3.3 Arbeidsduur

#### 3.3.1 Ontwikkeling arbeidsduur

In het kielzog van de toenemende arbeidsparticipatie is ook het werken in deeltijd populairder geworden. Deze opmars ging ten koste van het voltijdwerken (35 uur of meer per week). Zo steeg in de categorie werknemers in de werkzame beroepsbevolking het aandeel personen dat wekelijks 20 tot 35 uren werkt van 22 procent in 1996 naar 32 procent in 2009. Het aandeel werknemers dat 35 of meer uren werkt, daalde in deze periode van 71 naar 58 procent. Vrouwen werken het meest en ook in toenemende mate in deeltijd. Zo hadden in 2009 bijna zes op de tien vrouwelijke werknemers een baan van 20 tot 35 uur. Mannen werken weliswaar nog steeds merendeels voltijds (81 procent) maar dit aandeel is sinds 1996 aan het dalen.



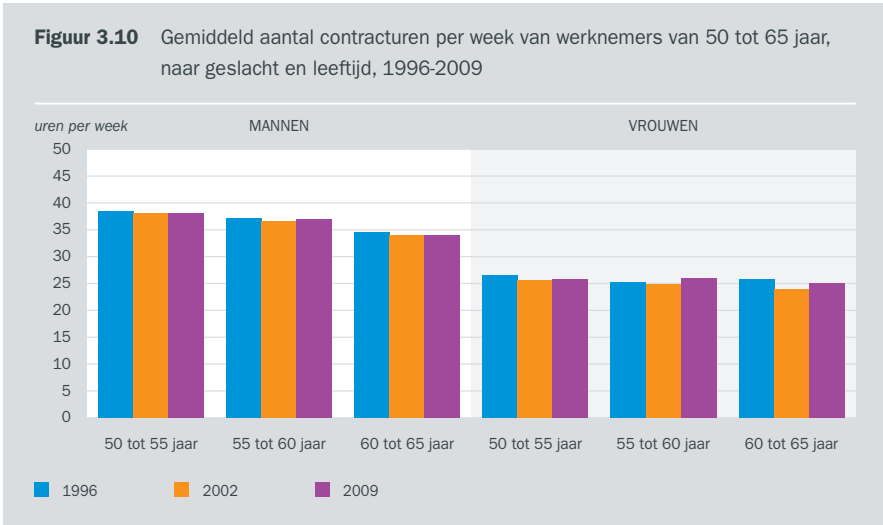
Bron: CBS, EBB

#### 3.3.2 Ontwikkeling contracturen ouderen

Het gemiddelde aantal contracturen van werknemers van 50 tot 65 jaar is de afgelopen 12 jaar fors gedaald. In 1996 werkten zij gemiddelde nog 34,5 uur, in 2009 was dit nog maar 31,9 uur. Wel moet worden bedacht dat de categorie werknemers van 50 tot 65 jaar in de tijd sterk van samenstelling is veranderd. De gemiddelde leeftijd is gestegen en ook het aantal in deeltijd werkende vrouwen is toegenomen.

Binnen de leeftijdsgroepen 50 tot 55 jaar en 55 tot 60 jaar is het gemiddelde aantal contracturen in 2009 lager dan in 1996 zowel voor mannen als voor vrou-

wen. Tussen 2002 en 2009 zijn de verschillen evenwel klein. Mannen werken in 2009 nagenoeg net zoveel uren als in 2002, bij vrouwen lijken de gemiddelden in de twee hoogste leeftijdsgroepen iets op te veren.



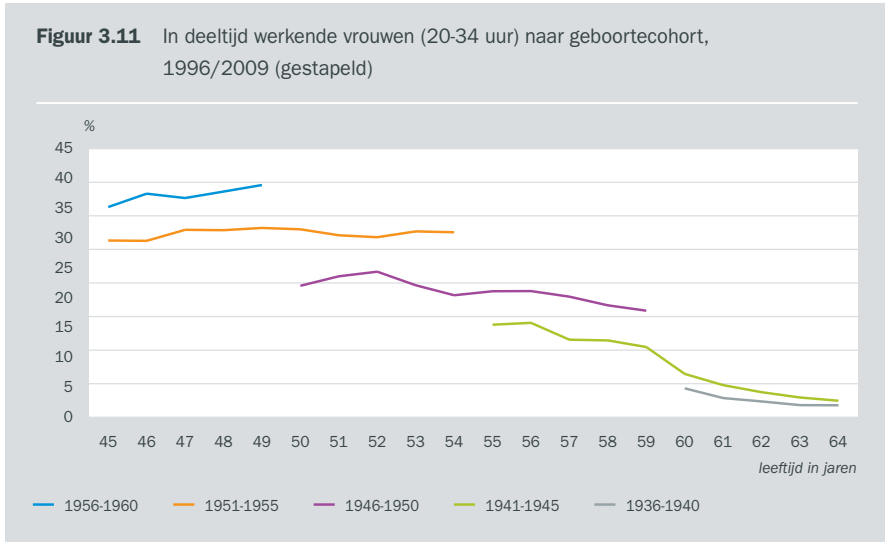
Bron: CBS, EBB

De afname van het gemiddelde aantal wekelijkse contracturen houdt verband met de opmars van het deeltijdwerk en het sterk toegenomen aantal werkende vrouwen, die vooral in deeltijd werken. Daarnaast spelen ook beleidsmaatregelen een rol zoals de algemene arbeidsduurverkortingen en specifieke leeftijdsgebonden regelingen in het kader van een leeftijdsbewust personeelsbeleid.

### 3.3.3 Ontwikkeling arbeidsduur naar cohort

Cohortanalyse binnen de totale vrouwelijke bevolking van 45 tot 65 jaar laat zien dat bij vrouwen in de opeenvolgende jongere 5-jaars geboortecohorten het aandeel dat 20 tot 35 uur per week werkt, telkens iets toeneemt. Vanwege de instroom van deze cohorten in de leeftijdsgroep van 50 tot 65 jaar zal de komende jaren het aandeel vrouwen dat 20 tot 35 uur werkt waarschijnlijk nog verder toenemen. Het daarmee gepaard gaande dempende effect op het totale gemiddelde aantal wekelijkse arbeidsuren van de oudere beroepsbevolking zal mogelijk nog enige tijd blijven aanhouden. Cohortanalyses bij voltijd werkende vrouwen en bij deel- en voltijd werkende mannen leveren daarentegen geen aanvullende informatie op voor toekomstige ontwikkelpatronen.





Bron: CBS, EBB

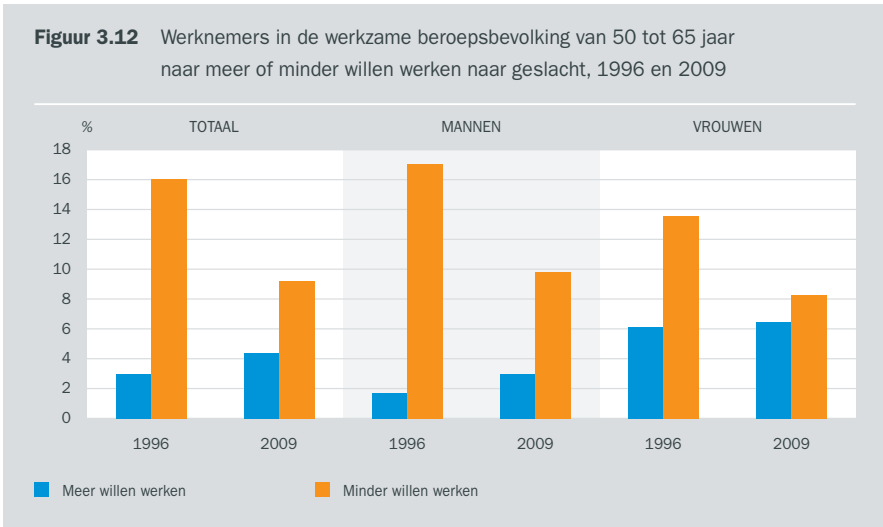
### 3.4 Meer en langer doorwerken

#### 3.4.1 Meer, minder of evenveel uren

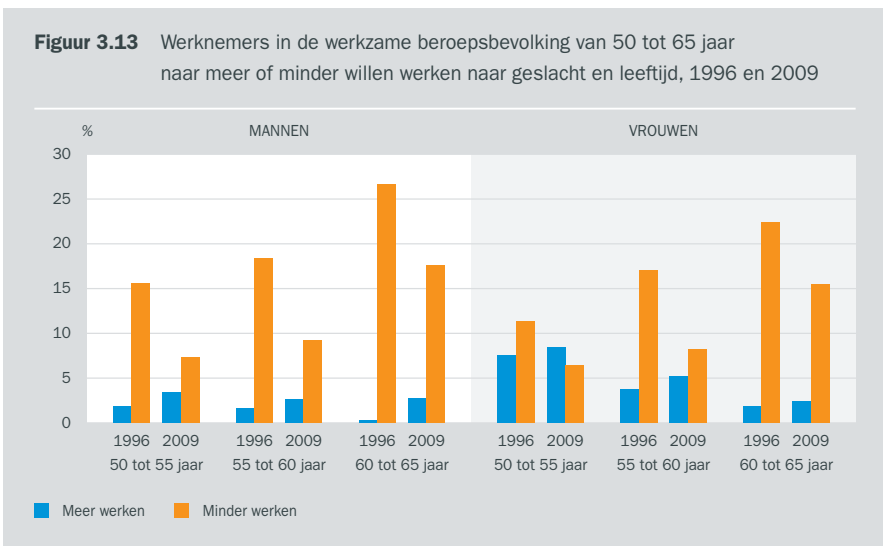
De beleidsdoelstelling om de arbeidsparticipatie en arbeidsduur van ouderen te verhogen staat of valt voor een belangrijk deel met de mate waarin ouderen zich ook daadwerkelijk kunnen vereenzelvigen met het idee meer en langer te werken. De onderliggende opvattingen van ouderen over meer en langer doorwerken worden in deze paragraaf gepresenteerd aan de hand van cijfers over de wens om wekelijks meer of minder uren te willen werken en met gegevens over door willen en kunnen werken tot het 65ste levensjaar.

Tussen 1996 en 2009 hebben oudere werknemers minder vaak de wens uitgesproken om minder uren te gaan werken. Gaf in 1996 nog 16 procent van de oudere werknemers aan minder uren te willen werken, in 2009 was dit nog maar 9 procent. Deze daling ging nadrukkelijk gepaard met een toename van de animo voor een gelijk blijvende werkduur (van 81 naar 87 procent). Het aandeel werknemers dat daadwerkelijk wekelijks meer uren wil werken, steeg nauwelijks (van 3 naar 4 procent).

Vrouwen willen vaker meer werken dan mannen. Daarentegen is bij vrouwen de wens om minder te gaan werken kleiner dan bij mannen. Daarbij moet worden bedacht dat veel vrouwen, anders dan mannen, geen voltijd baan hebben. Zowel voor mannen als vrouwen geldt dat zij met het ouder worden vaker aangeven dat zij minder uren willen werken.



Bron: CBS, EBB

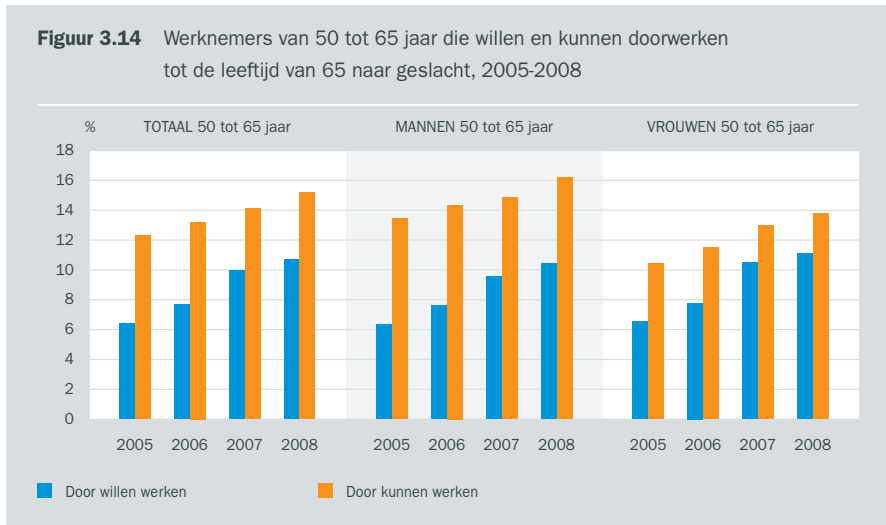


Bron: CBS, EBB

### 3.4.2 Willen en kunnen doorwerken

Het aandeel oudere werknemers dat zegt tot hun 65ste jaar te willen doorwerken, is de laatste jaren gestegen van 21 procent in 2005 naar 36 procent in 2008. De toename in deze ‘doorwerkwen’s’ geldt voor zowel mannen als vrouwen. Het aandeel oudere werknemers dat zich ook daadwerkelijk in staat acht tot het 65ste jaar door te werken in de huidige functie is eveneens toegenomen, en wel van 41 procent (2005) naar 51 procent (2008). Ook deze toename vinden we zowel bij

mannen als bij vrouwen. Vrouwen achten zichzelf wel minder in staat om het huidige werk voort te zetten tot hun 65ste dan mannen.



Bron: TNO/CBS, NEA

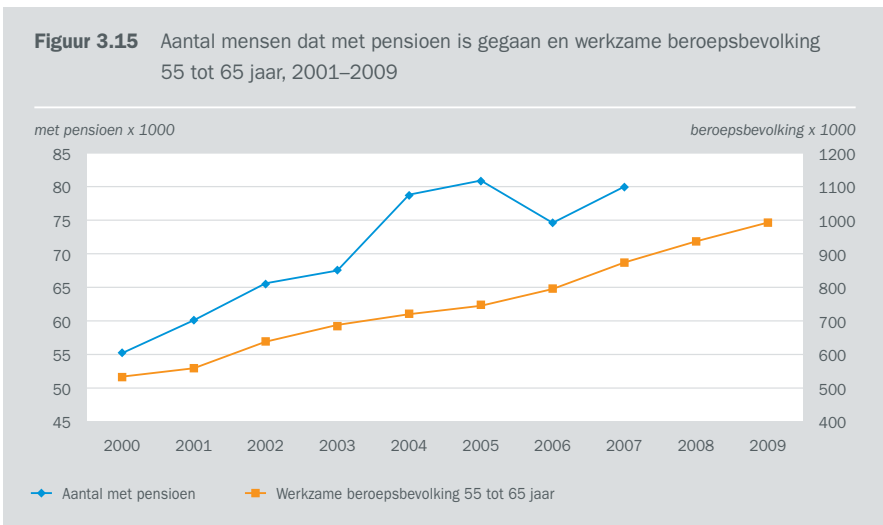
### 3.4.3 Determinanten van langer doorwerken

In een longitudinaal onderzoek van TNO is recentelijk nagegaan welke factoren van invloed zijn op de wens en het vermogen om langer door te werken (Ybema, Geuskens & Oude Hengel, 2009). De gezondheid was geen voorspellende factor voor het willen doorwerken. Een slechte gezondheid beperkte echter wel in belangrijke mate het kunnen doorwerken in de huidige functie. Werknemers met burnoutklachten (vermoeidheid door het werk) willen én kunnen in mindere mate doorwerken dan gemiddeld. Ook waren bepaalde aspecten van de kwaliteit van de arbeid van invloed op het willen en kunnen doorwerken. Ongewenst gedrag, zoals pesten, agressie of geweld van collega's of leidinggevende, leidde ertoe dat oudere werknemers minder willen doorwerken. Fysiek zwaar werk, hoge taakeisen en minder sociale steun van de leidinggevende leidden ertoe dat werknemers minder kunnen doorwerken in de huidige functie. Van de arbeidsvoorwaarden droeg de mogelijkheid voor flexibele werktijden het sterkst bij aan het kunnen doorwerken in de huidige functie. Opvallend is dat werknemers in bedrijven zonder een cao vaker aangaven dat zij willen doorwerken tot hun 65ste dan werknemers in bedrijven met een cao. Wellicht is deze wens vooral ingegeven door financiële overwegingen of door minder aantrekkelijke regelingen die eerder stoppen met werken mogelijk maken.

### 3.5 Uitstroom uit arbeid

#### 3.5.1 Met pensioen gaan

In 2007 gingen bijna 80 duizend werkenden met pensioen, twee derde mannen, een derde vrouwen (zie technische toelichting). Ongeveer een op de zeven was het jaar daarvoor als zelfstandige actief. Van 2000 tot 2004 nam het aantal mensen dat met pensioen is gegaan steeds toe, vanaf 2004 blijft het jaarlijkse aantal pensioengangers vrijwel gelijk. De omvang van de totale werkzame beroepsbevolking van 55 tot 65 jaar in de periode 2000–2007 is wel steeds toegenomen, door een toename van de bevolking van 55 tot 65 jaar, en door een toegenomen arbeidsparticipatie. Vanaf 2004 houdt de ontwikkeling van het aantal pensioengangers dus geen gelijke tred meer met de ontwikkeling van de werkzame beroepsbevolking van 55 tot 65 jaar.

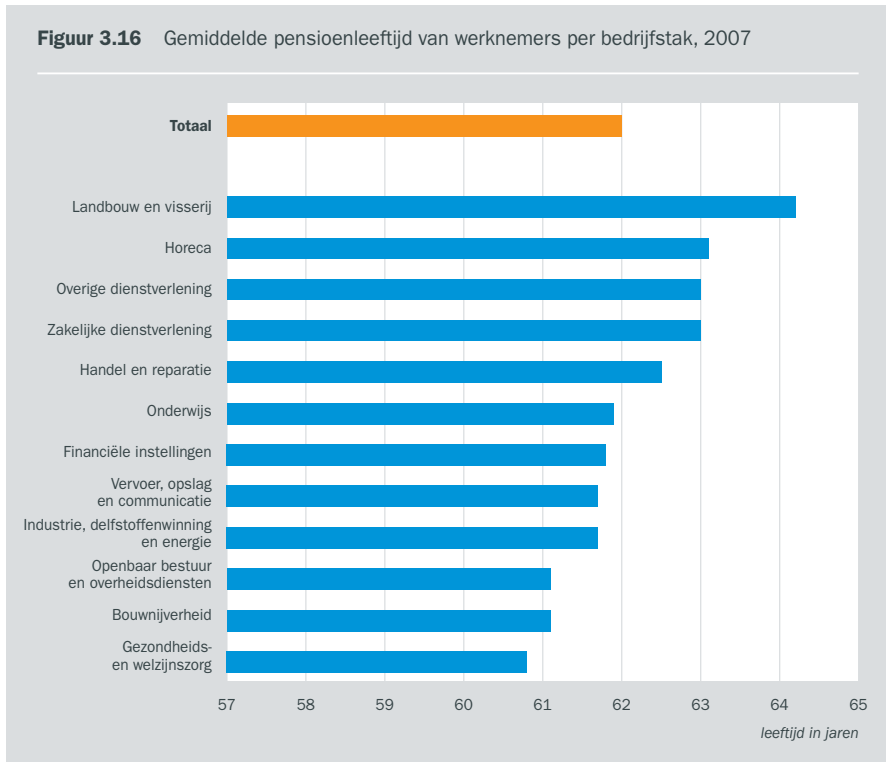


Bron: CBS, StatLine

In 2007 gingen bijna acht op de tien werknemers voor hun 65ste met pensioen. Van de zelfstandigen die met pensioen gingen was maar ruim een kwart jonger dan 65 jaar. De gemiddelde leeftijd waarop werknemers met pensioen gingen was 62 jaar. Daarmee lag de gemiddelde leeftijd van pensionering ruim een jaar hoger dan in voorgaande jaren. De gemiddelde pensioenleeftijd van zelfstandigen was in 2007 ruim 66 jaar.

De leeftijden waarop werknemers met pensioen gaan verschillen per bedrijfstak. In de landbouw en visserij was de gemiddelde pensioenleeftijd het hoogst met ruim 64 jaar. In de horeca, overige en zakelijke dienstverlening was het 63 jaar. In de gezondheids- en welzijnzorg is de gemiddelde pensioenleeftijd van werkne-

mers het laagst. Ook in het openbaar bestuur en overheidsdiensten is de pensioenleeftijd lager dan gemiddeld. Een kwart van alle werknemers die in 2007 met pensioen gingen was een jaar eerder werkzaam in de zorg en het openbaar bestuur en overheidsdiensten.



Bron: CBS, SSB

### 3.5.2 Andere uitteertroutes

Met pensioen gaan is tot dusverre gekoppeld aan de overgang van werk naar pensioeninkomen. Er zijn ook ouderen die voortijdig stoppen met werken maar nog niet in aanmerking komen voor een zelfopgebouwde pensioenuitkering, en vanuit deze positie van economische inactiviteit niet meer aan het werk komen. Te denken valt aan ouderen die arbeidsongeschikt of werkloos zijn geworden. In tabel 3.1 wordt zichtbaar gemaakt in hoeverre ouderen die in 1999 een uitkering hadden voor hun 65ste nog aan de slag kwamen op de arbeidsmarkt. De geselecteerde populatie ouderen was eind september 2008 65 jaar of ouder.

Van de ouderen van 56 tot 65 jaar die eind september 1999 een uitkering hadden, is slechts een klein deel voor hun 65ste nog aan het werk gekomen. Slechts 3 procent van de ouderen die in 1999 een arbeidsongeschiktheidsuitkering hadden,

heeft in de acht jaar daarna nog minstens één keer betaald werk gehad. Van de ouderen die in 1999 pensioen hadden, heeft sindsdien toch nog 2 procent minimaal éénmaal betaalde arbeid verricht. Pensionering markeert dus niet het definitieve einde van het arbeidsleven. Iemand die met pensioen is gegaan, kan immers alsnog besluiten de arbeidsmarkt opnieuw te betreden. Maar dat gebeurt niet vaak.

Het lijkt er daarom op dat de uitstroom van werk naar uitkering op latere leeftijd vaak als een min of meer definitieve vorm van arbeidsuittrekking kan worden aangemerkt. Immers, slechts een klein deel van de ouderen die afhankelijk zijn van een uitkering, keert voor hun 65ste nog op de arbeidsmarkt terug.

Tabel 3.1 Personen van 56 tot 65 jaar<sup>1)</sup> eind september 1999, naar sociaal-economische positie en al dan niet werkzaam in de periode 2000–2007

	TOTAAL	WERKZAAM IN PERIODE 2000-2007 <sup>2)</sup>	
	x 1000	% NIET WERKZAAM	% WERKZAAM
<b>Sociaal-economische positie september 1999</b>			
Werknemer	314	19	81
Zelfstandige	76	10	90
Arbeidsongeschiktheidsuitkering	229	97	3
Werkloosheidsuitkering (WW)	45	92	8
Bijstandsuitkering	60	97	3
Overige uitkering	72	96	4
Pensioen	257	98	2
Overig niet actief	329	94	6
<b>TOTAAL</b>	<b>1382</b>	<b>74</b>	<b>26</b>

Bron: CBS, Sociaal Statistisch Bestand

1) Behorende tot de bevolking van Nederland

2) Betaalde arbeid als voornaamste inkomstenbron in een van de septembermaanden 2000–2007

In de periode 2000–2007 verlieten gemiddeld 27 duizend mensen van 55 jaar of ouder per jaar voortijdig het arbeidsproces via een uitkeringsroute. Daarnaast verlieten gemiddeld 18 duizend ouderen het arbeidsproces zonder aansluitend een uitkering te ontvangen ('overig inactief'). In 2000 bestond ongeveer de helft van de uittrekkers via een uitkeringsroute uit mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering. In 2006 was dat nog minder dan een derde. Het aandeel uittrekkers met een werkloosheidsuitkering nam in deze periode echter toe.

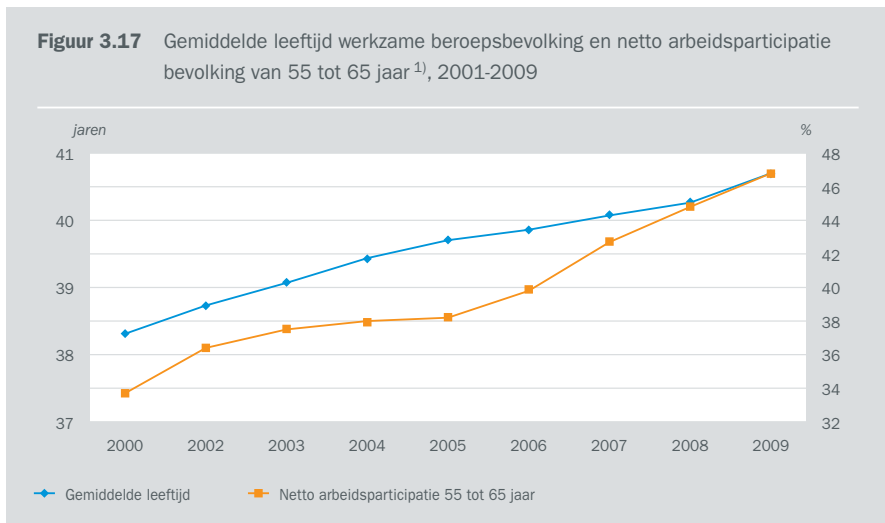
In de periode 2000–2007 maakten gemiddeld per jaar 115 duizend mensen van 55 jaar of ouder de overstap van werk als voornaamste inkomstenbron naar niet-werk. Bij ongeveer zes op de tien ging het om de overgang van werk naar pensioen, een kwart ging van werk naar uitkering en 15 procent stopte met werken zonder een uitkering te ontvangen. Van de mannen van 55 jaar of ouder die de overgang van werk naar niet-werk maakten, verruilden de meesten hun werk voor pensioen of uitkering (92 procent). Van de vrouwen die in de periode 2000–2007 uittraden was dat ruim 70 procent.

Samenvattend kan worden geconcludeerd dat in 2007 de meeste werknemers voor hun 65ste met pensioen gingen. De gemiddelde pensioenleeftijden verschilden tussen bedrijfstakken en varieerden van 61 tot 64 jaar. Gemiddeld zes op de tien oudere werkenden die arbeid een jaar later niet meer als voornaamste inkomstenbron hadden, gingen in de periode 2000–2007 met pensioen. Een kwart had een jaar later een uitkering.

### 3.6 Vergrijzing in bedrijfstakken

#### 3.6.1 Algemene leeftijdstrend

De werkzame beroepsbevolking wordt steeds ouder. Was in 2001 de gemiddelde leeftijd van werkenden nog 38,3 jaar, in 2009 is dit 40,7 jaar. Voor deze stijging zijn volgens Bruggink (2008) twee verklaringen. De eerste verklaring is demografisch van aard. In de periode tussen het einde van de Tweede Wereldoorlog en het begin van de jaren zeventig zijn veel kinderen geboren. Vanaf de jaren zestig trad deze geboortegolf toe tot de arbeidsmarkt, waar ze inmiddels tot de hogere leeftijdsgroepen behoort. Deze omvangrijke generatie is opgevolgd door veel kleinere generaties die tot begin jaren negentig zijn geboren. De tweede verklaring is de stijgende arbeidsdeelname van mensen van 55 tot 65 jaar. Begin jaren negentig was ongeveer een kwart van deze groep werkzaam. Tussen 2001 en 2009 steeg de netto arbeidsparticipatie van 34 procent naar 47 procent.

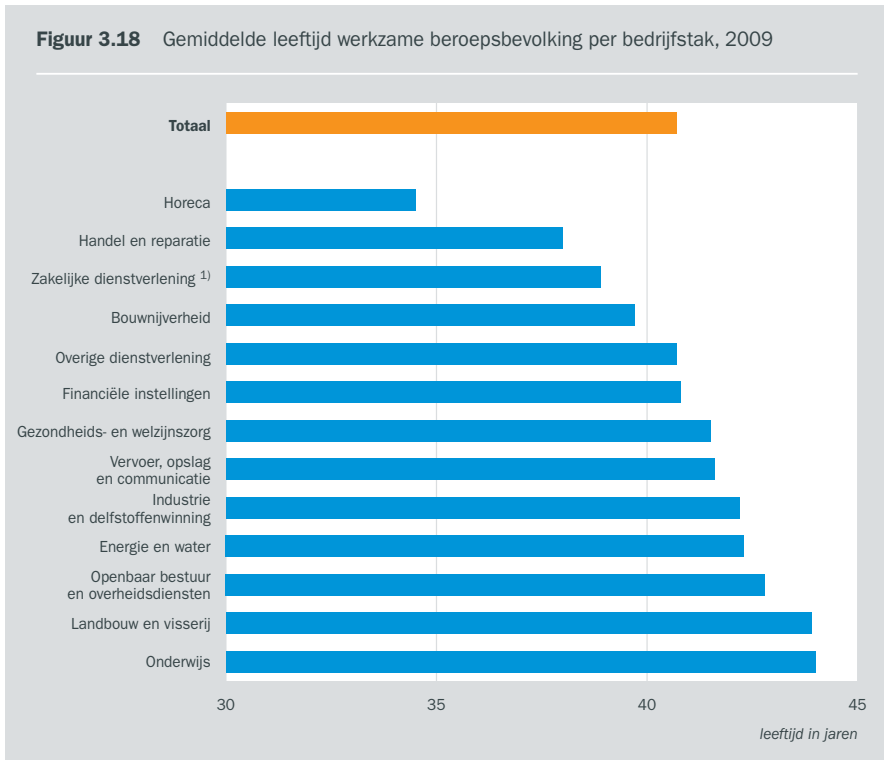


Bron: CBS, EBB

1) Aandeel werkzame beroepsbevolking in de totale bevolking (excl. institutionele huishoudens)

### 3.6.2 Vergrijzende bedrijfstakken

Werkenden in het onderwijs waren in 2009 met 44 jaar gemiddeld het oudst, gevolgd door de landbouw en visserij, energie/water en het openbaar bestuur en overheidsdiensten. Werkenden in de handel waren gemiddeld 38 jaar, in de horeca 35 jaar. Met 1,2 miljoen werkenden is de zorg de grootste bedrijfstak. De gemiddelde leeftijd lag er in 2009 op 41,5 jaar.



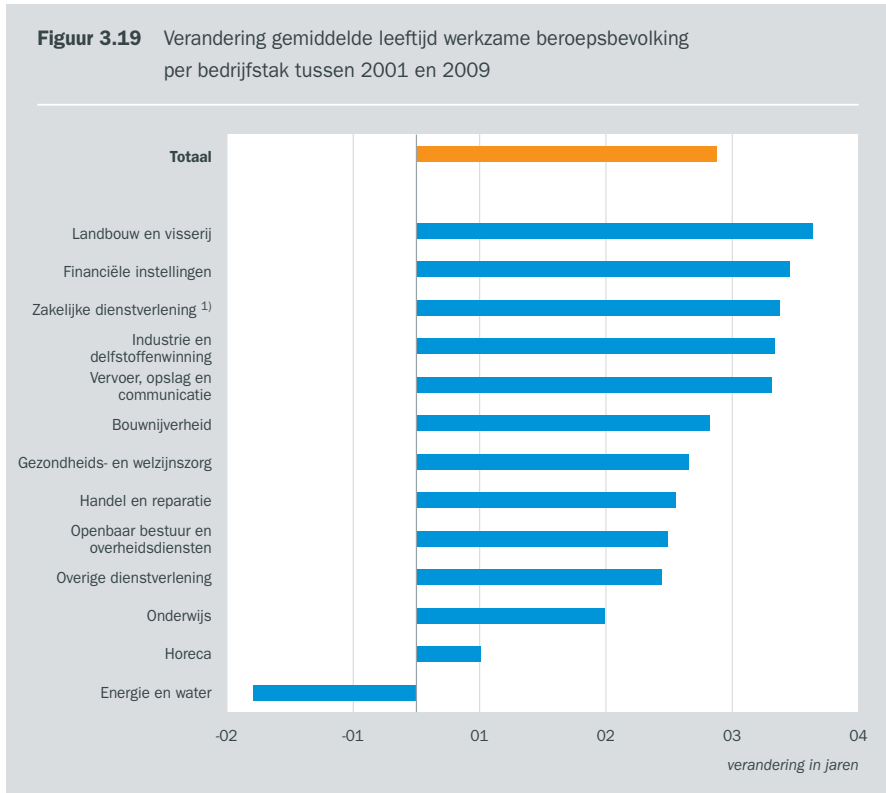
Bron: CBS, EBB

1) Inclusief uitzendkrachten

Tussen 2001 en 2009 is de gemiddelde leeftijd in vrijwel alle bedrijfstakken gestegen. In de landbouw en visserij, financiële instellingen, zakelijke dienstverlening, industrie en vervoer steeg de gemiddelde leeftijd met 2,8 tot 3,1 jaar. De sector energie/water was de enige bedrijfstak waar de gemiddelde leeftijd ten opzichte van 2001 afnam. Deze bedrijfstak heeft in voorbereiding op de liberalisering vanaf 2001 relatief veel nieuw, tijdelijk personeel aangetrokken (Bruggink, 2008). Daarbij konden oudere werknemers ook gebruik maken van een speciale uittredingsregeling. In de horeca is de stijging van de gemiddelde leeftijd met een half jaar tussen 2001 en 2009 gering. Ook in het onderwijs en het openbaar



bestuur en overheidsdiensten is de gemiddelde leeftijd tussen 2001 en 2009 relatief weinig toegenomen.



Bron: CBS, EBB

1) Inclusief uitzendkrachten

### 3.7 Arbeidsmobiliteit

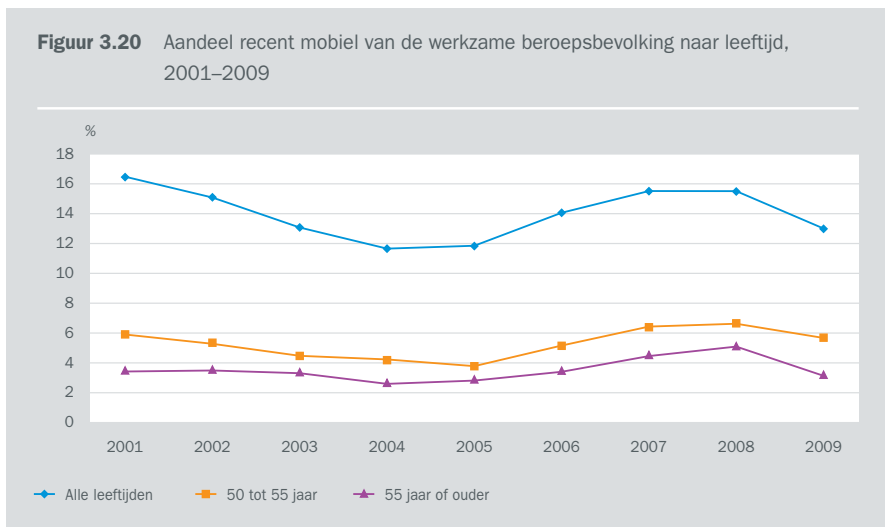
#### 3.7.1 Inleiding

Ouderen zijn over het algemeen weinig mobiel op de arbeidsmarkt. Dit hoeft niet negatief uitgelegd te worden: jongeren zoeken op de arbeidsmarkt tot ze een voor hen passende baan hebben gevonden. Ouderen hebben die passende baan vaker al gevonden. Oudere werkenden (50-plus) met een werkweek van ten minste 12 uur per week, die minder dan vier jaar in de huidige baan actief zijn, worden 'mobiel' genoemd (Bruggink & Siermann, 2008). 'Recent mobiel' zijn werkenden die minder dan een jaar actief zijn, 'niet recent mobiel' zijn werkenden die de huidige baan tussen de één en vier jaar hebben. De groep die recent mobiel is bestaat

uit mensen die korter dan een jaar geleden in hun huidige baan zijn begonnen. Onder hen zijn de mensen die recent van baan zijn veranderd, de baanwisselaars, en degenen die (op)nieuw instromen op de arbeidsmarkt, de baanvinders.

### 3.7.2 Recent mobiel en leeftijd

Bijna 13 procent van de totale werkzame beroepsbevolking was in 2009 recent mobiel tegen 4 procent van de werkenden van 50 jaar of ouder. In het algemeen geldt: hoe ouder de werkende, hoe minder vaak hij of zij recent mobiel is. Bij de werkzame 50-tot 55-jarigen was iets minder dan 6 procent recent mobiel en bij de 55-plussers nog maar ruim 3 procent.



Bron: CBS, EBB

Naast het verband met leeftijd is er ook een sterke samenhang met de conjuncturele ontwikkeling. Tijdens de conjuncturele piek rond de eeuwwisseling was er meer dynamiek op de arbeidsmarkt dan in 2005 na enkele jaren van stagnatie. In 2006 ging de dynamiek weer omhoog in lijn met de oplevende economie. Vanaf 2008 nam de dynamiek weer af.

### 3.7.3 Mobiliteit binnen bedrijfstakken

Er zijn flinke verschillen in mobiliteit per bedrijfstak. Het minst mobiel zijn oudere werkenden in de landbouw en visserij (6 procent). In deze bedrijfstak zijn veel zelfstandigen actief. Verder is in het openbaar bestuur, bij de overheid, financiële instellingen en in het onderwijs een lagere mobiliteit gebruikelijk. In de zakelijke dienstverlening en in vervoer/opslag/communicatie zijn ouderen relatief vaker mobiel. Het grootste verschil in mobiliteit tussen oudere werkenden en alle wer-

kenden is er in de horeca: van de ouderen was in 2009 bijna één op de vijf mobiel, terwijl dat voor alle werkenden in de horeca meer dan één op de twee was.

Tabel 3.2 Baanmobiliteit van de werkzame beroepsbevolking naar leeftijd, bedrijfstak en dienstverband, 2009

%	RECENT MOBIEL		NIET RECENT MOBIEL		NIET MOBIEL	
	alle leeftijden	50 jaar en ouder	alle leeftijden	50 jaar en ouder	alle leeftijden	50 jaar en ouder
<b>Bedrijfsklasse</b>						
Landbouw en visserij	8	2	15	4	77	94
Industrie, delfstoffen en energie	9	3	21	9	70	87
Bouwnijverheid	10	3	25	11	65	86
Handel en reparatie	14	3	27	11	59	86
Horeca	22	6	31	13	47	81
Vervoer, opslag en communicatie	11	5	27	17	62	79
Financiële instellingen	8	3	23	6	69	91
Zakelijke dienstverlening	22	9	30	16	48	74
Openbaar bestuur en overheidsdiensten	9	2	18	7	73	91
Onderwijs	9	3	21	8	70	89
Gezondheids- en welzijnszorg	13	5	23	12	64	83
Overige dienstverlening	12	3	25	10	63	87
<b>Soort dienstverband</b>						
Vast dienstverband of zelfstandige	10	3	24	11	65	86
Flexibel	43	22	31	25	25	53
<b>TOTAAL</b>	<b>13</b>	<b>4</b>	<b>25</b>	<b>11</b>	<b>62</b>	<b>84</b>

Bron: CBS, EBB

De arbeidsmarktmobiliteit hangt ook samen met het soort dienstverband. Werkenden met een flexibel dienstverband zijn veel mobieler dan degenen met een vast dienstverband of zelfstandigen. Wel valt op dat ouderen met een flexibel dienstverband veel minder recent mobiel zijn dan alle werkenden met een flexibel dienstverband. Van alle werkenden met een flexibel dienstverband is bijna de helft recent mobiel, van werkenden van 50 jaar of ouder is dat iets meer dan een kwart.

### 3.8 Bedrijfsmaatregelen en langere inzetbaarheid van ouderen

De lichamelijke belastbaarheid van werkenden neemt veelal af met de leeftijd. Het is daarom de kunst om de belastende werkomstandigheden voor oudere werknemers zo te verzachten dat een kritische drempel niet overschreden wordt. Te denken valt aan het aanbieden van vaste arbeidsstructuren waar piekbelastingen, onregelmatig werk en overwerk zo veel mogelijk zijn uitgebannen. Ook een

kortere werkweek, eventueel in combinatie met een minder fysiek of psychisch belastende arbeidsinhoud, kan ertoe bijdragen dat ouderen minder worden belast.

In de WEA wordt bij ondernemingen met ten minste tien werknemers gevraagd naar de inspanningen die men verricht om ouderen langer door te laten werken (Oeij, de Vroome, Sanders & van den Bossche, 2009). Een opmerkelijke uitkomst is dat in bijna de helft van de middelgrote en grote bedrijven helemaal geen voorzieningen zijn getroffen om oudere werknemers te ontlasten van belastende werk-omstandigheden. Voorzieningen ontbreken vooral in de horeca, de zakelijke dienstverlening en de overige dienstverlening. Dit zijn ook de bedrijfsklassen waar oudere werknemers relatief mobiel zijn. In het openbaar bestuur, bij de overheid, het onderwijs en de gezondheids- en welzijnszorg worden de meeste voorzieningen geboden.

Tabel 3.3 Voorzieningen/maatregelen van middelgrote en grote bedrijven om oudere werknemers langer te laten doorwerken, 2008\*

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

Bron: TNO, WEA

\* Zonder de landbouw en visserij

De meest voorkomende maatregelen zijn daar gericht op vermindering van het aantal wekelijkse werkuren, zoals extra vrije dagen, deeltijduittreding en een kortere werkweek. Het zijn maatregelen die vaak zijn vastgelegd in cao's (SZW,

2007). Meer op de werkinhoud gerichte maatregelen, zoals aanpassing van de werkplek, een ander takenpakket of taakverlichting worden veel minder vaak gebruikt. Maatregelen gericht op demotie van de werknemer blijken al helemaal niet gebruikelijk. Een terugval in salaris en in functie is binnen de meeste bedrijfstakken nauwelijks een serieuze optie. Alleen bij de financiële instellingen is de kans op een dergelijke terugval, en dan vooral in de vorm van een lagere functie, wat groter dan in de andere bedrijfstakken.

### 3.9 Discussie

De gemiddelde leeftijd waarop werknemers in 2007 met pensioen gingen, was 62 jaar. Als gevolg van de vergrijzing zullen steeds meer ouderen uit het arbeidsproces uittreden. Dit proces verloopt niet gelijkmatig vanwege conjuncturele invloeden en effecten van beleidsmaatregelen gericht op het langer aan het werk houden van ouderen. Tussen 2000 en 2004 liep het aantal uittrekders op van ruim 90 duizend naar 130 duizend per jaar. Dit aantal lijkt daarna te stabiliseren. In totaal gingen in de periode 2000-2007 bij de werkenden van 55 jaar of ouder gemiddeld zes op de tien uittrekders direct met pensioen, terwijl vier op de tien hun pensioen uiteindelijk via een omweg bereikten, zoals via een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Bij bijna acht van de tien werknemers was de pensioenleeftijd lager dan 65 jaar. De arbeidsparticipatie van 60-plussers is dan ook beperkt. Van de mannen van 60 tot 65 jaar is de netto arbeidsparticipatie in 2009 38 procent, van de vrouwen van deze leeftijd is dat slechts 19 procent. Dit staat ver van het streefpercentage van 58 procent dat is aangegeven door de SER. Daarbij moet ook worden bedacht dat deze oudste leeftijdsgroep in omvang toeneemt terwijl de voorafgaande jongere leeftijdsgroepen naar verhouding kleiner worden. Toch zijn er aanzetten voor de vergroting van het werkzame arbeidspotentieel van mensen in het laatste stadium van het arbeidzame leven.

In de leeftijdsgroepen 50–54 jaar en 55–59 jaar, en vooral bij de vrouwen, neemt de arbeidsparticipatie flink toe. Zeker bij oudere vrouwen zal deze nog enige tijd verder toenemen vanwege de aanhoudende instroom van jongere generaties met steeds grotere aandelen werkenden. Bij de mannen zal die winst aanzienlijk kleiner zijn omdat bij mannen de arbeidsparticipatie van de jongere leeftijdscohorten maar weinig hoger ligt dan bij de oudere cohorten. Gelet op het huidige tempo van de toename van de arbeidsparticipatie van vooral oudere vrouwen zal op de langere termijn de gewenste SER-arbeidsparticipatienorm bij de totale groep ouderen in de leeftijd van 55-64 jaar waarschijnlijk wel worden gehaald. Of dat al in 2016 zal zijn, is onduidelijk.

De stijging van de arbeidsdeelname gaat waarschijnlijk gepaard met een verdere afname van het aantal werkuren. De instromende, meer arbeidzame vrouwen werken immers voor het overgrote deel in deeltijd en dat heeft een dempende invloed

op het gemiddelde aantal werkuren in de komende jaren. Ondanks de te verwachten aanwas van de arbeidsdeelname in de hogere leeftijdsgroepen zijn vooral de 60- tot 65-jarigen vanwege hun lage arbeidsparticipatiegraad de meest interessante doelgroep voor het beleid. Als in deze groep op relatief korte termijn een hogere arbeidsparticipatie kan worden bewerkstelligd, komen de gestelde SER-streefwaarden sneller dichterbij.

Enige winst is denkbaar door de groeiende groep van personen van 60 tot 65 jaar met kleine banen (minder dan 12 uur betaald werk per week) via gericht beleid over te halen deze banen om te zetten in grotere banen (12 uur of meer per week). De toegenomen animo om tot het 65ste levensjaar door te werken lijkt hiervoor een vruchtbare voedingsbodem te bieden. Aldus zou volgens de cijfers van 2009 de arbeidsdeelname in de oudste leeftijdsgroep maximaal met 8 procent kunnen toenemen. Hierbij past wel de kanttekening dat ondanks de opmerkelijk verbeterde arbeidsattitude in 2008 nog steeds ruim zes op de tien oudere werknemers niet wil doorwerken tot hun 65ste levensjaar. Gezondheidsproblemen, zware fysieke belasting, hoge taakeisen en een slecht sociaal klimaat op het werk dragen ertoe bij dat werknemers hun werk niet tot hun 65ste willen of kunnen voortzetten (Ybema, Geuskens & Oude Hengel, 2009). Daarmee is het gevoel van urgentie om bij werk- en gezondheidsgerelateerde problemen toch eerder te stoppen met werken, dus niet weggenomen.

Nu de uittreedmogelijkheid via VUT- en prepensioenregelingen grotendeels is afgesloten, is er grote kans dat ouderen uiteindelijk toch via andere, voor hun eigen welvaartspositie minder gunstige routes gaan uitstromen. Uitstroomroutes via werkloosheid en bijstand komen dan nadrukkelijker in beeld. Het is een feit dat de gezondheid en belastbaarheid van mensen kleiner worden naarmate ze ouder worden. Zeker de werkenden die fysiek en emotioneel zware beroepen uitoefenen, zoals bouwvakkers, vrachtwagenchauffeurs en verpleegkundigen krijgen met het vorderen van de leeftijd vaak gezondheidsklachten (Smulders, Houtman & van den Bossche, 2009). Sociale partners maken steeds vaker afspraken over leeftijdsbewust personeelsbeleid. Het gaat dan om maatwerkmaatregelen op het gebied van scholing, taakaanpassing, functieverandering, aanpassing van arbeidsomstandigheden en aanpassing van de werktijden. Dergelijke maatregelen moeten de belastbaarheid van ouderen in het arbeidsproces verbeteren en de voorwaarden te scheppen voor een arbeidscarrière die tot nog toe in elk geval tot aan het 65ste levensjaar kan doorlopen. De meeste cao's bevatten inmiddels afspraken om werknemers langer aan het werk te houden, veelal op het vlak van aanpassing van werktijden en arbeidsduurverkorting (SZW, 2007).

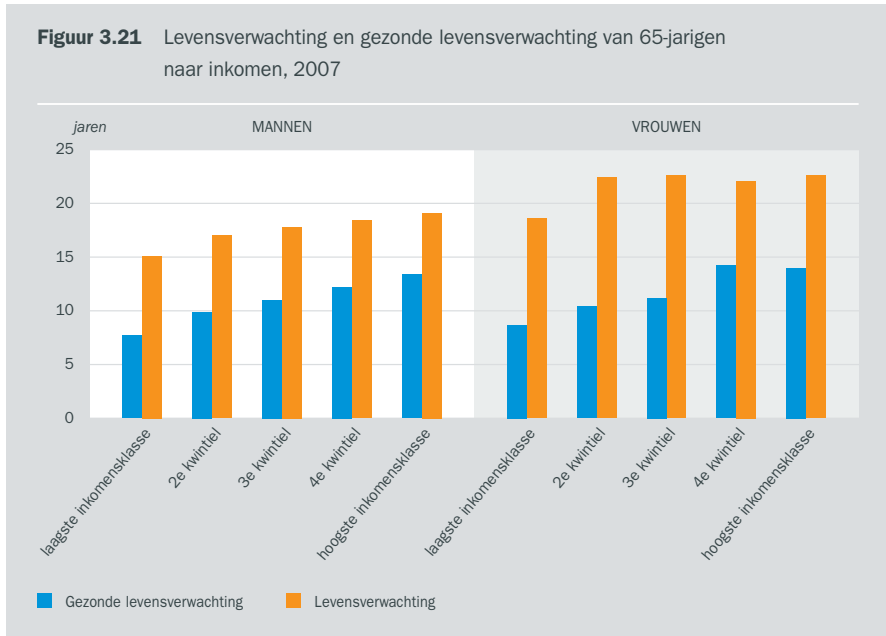
Heel veel verder gaan de afspraken nog niet, zo laten ook de uitkomsten in dit hoofdstuk zien, waar bedrijven zijn benaderd over de door hen getroffen maatregelen om ouderen langer aan het werk te houden. Uit de WEA komt duidelijk naar voren dat maatregelen, die gericht zijn op een minder belastende arbeidsinhoud, nog maar mondjesmaat worden genomen. Impopulaire ingrepen zoals verlaging

van salaris en en functie (demotie) komen heel weinig voor. Het afsprakenpakket rondom leeftijdsbewust personeelsbeleid in toekomstige cao-afspraken moet dan ook verder worden uitgebouwd en geconcretiseerd, vindt het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW, 2007).

De uitkomsten van ons onderzoek suggereren dat het beleid zich zou moeten richten op maatregelen binnen de bedrijven of organisaties waar de ouderen werkzaam zijn. Het lijkt niet zinvol in te zetten op trajecten die een overstap naar een ander bedrijf of organisatie met zich meebrengen. Het geringe aandeel 55-plussers dat in de afgelopen jaren recent mobiel was van 4 procent spreekt in dit opzicht boekdelen. Met het huidige onderzoeksmateriaal is overigens de vraag niet te beantwoorden of en in welke mate bedrijfsmaatregelen gericht op langere inzetbaarheid van ouderen ook daadwerkelijk het gewenste effect hebben. Om dit goed te onderzoeken, zou eigenlijk een steekproef van werkende ouderen in de tijd gevolgd moeten worden, zodat de relatie tussen bedrijfsmaatregelen en uit-treding duidelijk wordt. Dergelijk prospectief onderzoek is de enige manier om daadwerkelijk de effectiviteit van getroffen maatregelen zichtbaar te maken. Na het mislukte overleg in de SER in oktober 2009 nam het kabinet Balkenende-IV zelf het initiatief voor invulling van de eerdere plannen van de Commissie Bakker om de AOW-leeftijd te verhogen tot 67 jaar. Daarbij werd een status aparte ingeruimd voor werknemers in zware beroepen. Zij moesten buiten een nieuwe regeling gehouden worden. Een dilemma daarbij is dat zware beroepen lastig concreet zijn af te bakenen. Het is onduidelijk welk werk zwaar of niet zwaar is. Eerder is al geopperd dat een brede maatschappelijke discussie sluitende uitkomsten zou kunnen bieden. In een dergelijke discussie kan het onderscheid tussen levensverwachting en gezonde levensverwachting een rol spelen.

Naast de vergrijzing is ook de toegenomen levensverwachting aanleiding de AOW-leeftijd te verhogen. We leven langer, dat kost meer en er zijn steeds minder mensen om dat te betalen. Vaak wordt wel geredeneerd dat we in staat zijn langer door te werken omdat we langer in goede gezondheid leven (Bovenberg, 2003). Dat we langer leven staat buiten kijf, maar een belangrijke nuance hierin is wel dat die levensverwachting geen gelijke tred houdt met de gezonde levensverwachting. We worden dus wel ouder, maar lang niet iedereen brengt deze extra jaren in een goede gezondheid door. Zo steeg tussen 1990 en 2007 bij mannen van 65 jaar de levensverwachting weliswaar met gemiddeld bijna 3 jaar maar kwam de gezonde levensverwachting met gemiddeld 1,5 jaar de helft lager uit (CBS, StatLine). Bij vrouwen van 65 jaar bleef in deze periode de gezonde levensverwachting zelfs onveranderd ondanks een toegenomen levensverwachting met gemiddeld 1,5 jaar (CBS, StatLine). Bij hantering van het criterium van de gezonde levensverwachting zijn de marges om langer door te werken dan ook veel beperkter dan volgens de insteek van alleen de langere levensverwachting. Wanneer wordt gedifferentieerd naar sociaaleconomische status (opleiding en inkomen) dan zijn tussen de statusgroepen de verschillen tussen levensverwachting en

gezonde levensverwachting nog veel groter. De hieronder afgebeelde verbijzondering (figuur 3.21) naar inkomensklassen (in 20 procentgroepen) laat dit duidelijk zien.



Bron: CBS, StatLine

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 grote verschillen in gezonde levensverwachting tussen de laagste inkomens en de hoogste inkomens.

De hier geschilderde inkomensbenadering levert alleen enkele algemene inzichten op. Zo zullen veel van de zwaar belastende banen terug te vinden zijn bij mensen in de twee laagste inkomensgroepen. Om vanaf een bepaalde AOW-grens de gemiddelde gezonde levensverwachting van mannen uit de laagste twee inkomensgroepen vergelijkbaar te maken met die van mannen uit de hoogste inkomensgroep, zouden mannen in de laagste inkomensgroepen gemiddeld ongeveer vier jaar eerder AOW moeten ontvangen. Als de mensen in de hoogste inkomensgroep tot hun 67ste zouden moeten doorwerken, zouden mannen uit de twee laagste inkomensgroepen dus tot hun 63ste moeten doorwerken. Bij vrouwen zijn die verschillen nog iets groter. Het lijkt dan ook uitermate lastig, zo niet



onmogelijk, om bij de verhoging van de AOW-leeftijd een objectieve, differentiële aanpak op tafel te leggen.

De netto arbeidsparticipatie is hoog vergeleken met die in andere Europese landen. In iets mindere mate geldt dat ook voor de netto arbeidsparticipatie van ouderen. Wel wordt er in Nederland meer in deeltijd gewerkt, met name door vrouwen. Vooral in het Verenigd Koninkrijk, Denemarken en Zweden ligt de netto arbeidsparticipatie van ouderen op een hoger niveau dan in Nederland. Het lijkt zinnig om de bestaande good practices van deze landen eens onder de loep te nemen, en te kijken of de daar toegepaste beleidsstimuli kunnen worden overgenomen.

Ook de branchespecifieke focus verdient aandacht. Werkenden in het onderwijs, de landbouw en visserij, de gezondheids- en welzijnszorg, het openbaar bestuur en bij de overheid zijn relatief oud. Bij het openbaar bestuur, de overheid en de gezondheids- en welzijnszorg komt daar nog eens bij dat de gemiddelde pensioenleeftijd laag is. De combinatie van een hoge vergrijzingsgraad met een lage pensioenleeftijd kan leiden tot serieuze tekorten in vakbekwaam personeel en daarmee tot ontwrichtingen in de dienstverlening.

In het streven naar verhoging van de arbeidsparticipatie is het van belang inzicht te hebben in de oorzaken van vervroegde uittreding uit het arbeidsproces. Het CBS heeft het plan opgevat om gegevens van zowel de Enquête Beroepsbevolking als het Permanent Onderzoek Leefsituatie te koppelen aan integrale gegevens uit het Sociaal Statistisch Bestand over inkomen, vermogen, banen en opgebouwde pensioenaanspraken. Dan kan worden onderzocht in hoeverre welvaartskenmerken (eigen inkomen, inkomen partner, opgebouwde pensioenaanspraken, vermogen), arbeidskenmerken (positie op de arbeidsmarkt, kwaliteit van de arbeid), en gezondheids- en welzijnskenmerken van invloed zijn op verschillende vormen van vervroegde uittreding uit het arbeidsproces (vroegpensioenering, stoppen zonder vervolgtkering, ontslag, arbeidsongeschiktheid).

Ten slotte is nog maar weinig bekend over de activiteiten van mensen als ze eenmaal uit het arbeidsproces zijn getreden. Zoeken ze naar compenserende activiteiten voor het vroegere werk zoals klussen in of rondom het huis? Verrichten ze vrijwilligerswerk? Zoeken ze hun heil in cultuur, sport, vakantie en andere recreatieve activiteiten? Of zijn ze psychisch en lichamelijk zo opgebrand dat ze nergens meer aan toe komen?

Om op deze vragen een antwoord te krijgen, zou een steekproef getrokken moeten worden uit de groep gepensioneerden, die met een enquête worden bevestigd over hun huidige tijdsbesteding. Om de arbeidsparticipatie van ouderen te verhogen wilde het kabinet Balkenende-IV zowel de AOW-leeftijd als de wettelijke pensioenleeftijd optrekken naar 67 jaar. Vanwege de demissionaire status vanaf 23

februari 2010 kon het kabinet aan deze activiteiten geen verdere invulling geven. Thans is het nog onduidelijk hoe het na de Tweede-Kamerverkiezingen van 9 juni verder gaat met het AOW-dossier. De tijd zal uitwijzen in hoeverre en hoe snel de arbeidsdeelname van ouderen door toegesneden, flankerende beleidsmaatregelen op het gewenste niveau wordt gebracht. De hier besproken indicatoren lijken in elk geval een bruikbaar instrument om de verdere ontwikkelingen in de arbeidssituatie van ouderen te monitoren. Het verdient aanbeveling om het instrumentarium op termijn verder uit te breiden met meer gedetailleerdere informatie over de beweegredenen van ouderen om voortijdig uit het arbeidsproces te stappen. Daarnaast is er behoefte aan empirische gegevens over de effectiviteit van bedrijfsmaatregelen om ouderen aan het werk te houden.

### Gebruikte literatuur

- Ajen, I. & Fishbein M. (1980). *Understanding attitudes and predicting social behavior*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.
- Arts, C.H. & Hoogteijling E.M.J. (2002). Het sociaal statistisch bestand 1998 en 1999. In: *Sociaaleconomische maandstatistiek*, 12, 13–21.
- Bierings, H.B.A., Imbens, J.C.M. & Bochove C.A. van (1991). De definitie van de beroepsbevolking. In: *Supplement bij de Sociaaleconomische maandstatistiek*, 91/2, 4–21.
- Bovenberg, A.L. (2003). *Nieuwe Levensloopbenadering*. OSA-Discussion paper DISP2003–1.
- Bruggink, J.W. & Siermann C. (2008). Arbeidsmobiliteit van ouderen. *Sociaaleconomische trends*, 1, 2008, 35-40.
- Bruggink, J.W (2008). Vergrijzing van bedrijfstakken en beroepen. In: *Sociaal economische trends*, nr. 3, 2008, 7-11.
- Centraal Bureau voor de Statistiek (2006). *Kerncijfers van de bevolkingsprognose 2006-2050*. <http://statline.cbs.nl/StatWeb/publication/?DM=SLNL&PA=03766NED&D1=1-3&D2=0&D3=14-33&VW=T>.
- Centraal Bureau voor de Statistiek (2006). *Gezonde levensverwachting*. <http://statline.cbs.nl/StatWeb/publication/?VW=T&DM=SLNL&PA=71559ned&D1=a&D2=a&D3=a&D4=0&D5=a&HD=100608-1134&HDR=T,G3,G1&STB=G2,G4>.
- Commissie Arbeidsparticipatie (Commissie Bakker) (2008). *Naar een toekomst die werkt*. Rotterdam: Commissie Arbeidsparticipatie.
- Jettinghoff, K. & Smulders P.G.W. (2008). Wie kan en wil doorwerken tot 65-jarige leeftijd? In: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 24, 88–100.
- Kabinet (2008). *Kabinetsreactie op hoofdlijnen op het rapport van de Commissie Arbeidsparticipatie*. ([http://docs.minszw.nl/pdf/35/2008/35\\_2008\\_3\\_11986.pdf](http://docs.minszw.nl/pdf/35/2008/35_2008_3_11986.pdf)).
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2007). *Perspectief op langer doorwerken: een onderzoek naar cao-afspraken tussen sociale partners met betrekking tot langer doorwerken*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2009). *Wijziging van de Algemene Ouderdomswet, de Wet inkomstenbelasting 2001 en de Wet op de loonbelasting 1964 in verband met verhoging van de leeftijd waarop recht op ouderdomspensioen ontstaat*. ([http://docs.minszw.nl/pdf/34/2009/34\\_2009\\_3\\_13632.pdf](http://docs.minszw.nl/pdf/34/2009/34_2009_3_13632.pdf)).
- Oeij, P.R.A, Vroome, E.M.M. de, Sanders, J.M.A.F & Bossche S.N.J. van den (2009). *Werkgevers Enquête Arbeid 2008*; methodologie en beschrijvende resultaten. Hoofddorp: TNO.
- Sociaal-Economische Raad (2006). *Welvaartsgroei door en voor iedereen. Advies over het sociaal-economisch beleid op middellange termijn*. Den Haag: Sociaal-Economische Raad.
- Smulders, P., Houtman, I. & Bossche S. van den (2009). Zwaar werk en vervroegd pensioen. *Economisch-Statistische Berichten*, 94 (4572), 682–684.
- Ybema, J.F., Geuskens, G. & Oude Hengel K. (2009). *Oudere werknemers en langer doorwerken; secundaire analyses van de NEA, het NEA-cohortonderzoek en de WEA*. Hoofddorp: TNO.

## Technische toelichting

### Decompositie toegenomen aantallen werkenden

In 1996 bestond de bevolking van 50 tot 65 jaar uit 2,37 miljoen mensen, in 2009 uit 3,28 miljoen. Het aantal werkenden is in deze periode met 920.000 mensen gestegen (van 0,95 miljoen naar 1,87 miljoen). Bij een gelijkblijvende arbeidsparticipatie zouden in 2009 1,31 miljoen werkenden zijn ( $3,28/2,37 \times 0,95$ ). Dat zijn er 360.000 meer dan in 1996. Deze stijging komt geheel voor rekening van de vergrijzing. De overige 560.000 werkenden ( $830.000 - 340.000$ ) komen voor rekening van de toegenomen arbeidsparticipatie.

### Met pensioen gaan

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



## Hoofdstuk 4

# Psychosociale en lichamelijke arbeidsbelasting en langdurig ziekteverzuim

Jannes de Vries (CBS), Martine Mol (CBS) en Seth van den Bossche (TNO)

### Samenvatting

*Dit hoofdstuk beschrijft de samenhang tussen psychosociale en lichamelijke arbeidsbelasting en langdurig ziekteverzuim. In 2007/2008 verzuimde 3,7 procent van de werknemers langdurig, dat wil zeggen minstens een kwart van de te werken dagen. Omdat langdurig ziekteverzuim kan leiden tot volledige uitstroom uit de arbeidsmarkt is het belangrijk om te kijken bij welke groepen langdurig ziekteverzuim het meeste voorkomt.*

*Psychosociale arbeidsbelasting hangt samen met hoger langdurig ziekteverzuim. Onder werknemers met emotioneel zwaar werk is het ziekteverzuim hoger dan onder werknemers van wie het werk niet emotioneel zwaar is. Werknemers die veel controle kunnen uitoefenen op de manier waarop ze hun werkzaamheden verrichten, melden zich minder vaak langdurig ziek dan werknemers die weinig taakautonomie hebben. Van de werknemers die weinig sociale steun van collega's of leidinggevers ervaren of die te maken hebben met ongewenst gedrag van collega's/chefs, meldt een groter deel zich langdurig ziek. Ook de lichamelijke arbeidsbelasting hangt samen met langdurig ziekteverzuim. Werknemers die regelmatig herhalende bewegingen moeten maken, veel kracht moeten zetten of in een ongemakkelijke werkhouding werken, verzuimen vaker langdurig. Daarnaast is het ziekteverzuim onder laagopgeleiden, vrouwen en ouderen hoger dan onder hoogopgeleiden, mannen en jongeren. Deze verschillen blijven aanwezig als rekening wordt gehouden met psychosociale en lichamelijke arbeidsbelasting.*

*Longitudinaal vervolgonderzoek is nodig om te achterhalen hoe de psychosociale en lichamelijke arbeidsbelasting zich gedurende de levensloop ontwikkelen en in hoeverre psychosociale en lichamelijke arbeidsbelasting op termijn leiden tot het volledig verlaten van de arbeidsmarkt.*

### 4.1 Inleiding

Onderzoek laat een duidelijke samenhang zien van psychosociale arbeidsbelasting met ziekteverzuim (Hardy, Woods, & Wall, 2003; Vahtera, Kivimäki, Pentti, & Theorell, 2000). Bij psychosociale arbeidsbelasting gaat het onder andere om een hoge werkdruk, moeilijk werk (een hoge cognitieve belasting), een gebrek aan mogelijkheden om controle over de eigen werkzaamheden uit te oefenen

(autonomie) en ongewenst gedrag door klanten. Hoewel werken onder hoge tijdsdruk is afgenomen (Frenken, 2005; Hupkens & Beckers, 2003), verwachten Sanders, Van den Bossche en Wevers (2007) dat de werkdruk de komende jaren zal gaan stijgen, vanwege vergrijzing, ontgroening en een verschuiving van werkgelegenheid naar sectoren waar de werkdruk hoog is. Ook voor de confrontatie met ongewenst gedrag door klanten, patiënten en leerlingen verwachten Sanders et al. (2007) een stijging, vanwege een toename van werk waarin contact met klanten plaatsvindt.

Daar staat tegenover dat de mate van autonomie is toegenomen (Hupkens & Beckers, 2003) en de cognitieve belasting gelijk is gebleven of zelfs licht is gedaald (Sanders et al., 2007). Een reden om naar de rol van psychosociale, maar ook lichamelijke belasting te kijken, is dat het mogelijk is om deze factoren door maatregelen te veranderen, in tegenstelling tot persoonskenmerken.

## 4.2 Psychosociale arbeidsbelasting

### 4.2.1 Verschillende vormen van psychosociale arbeidsbelasting

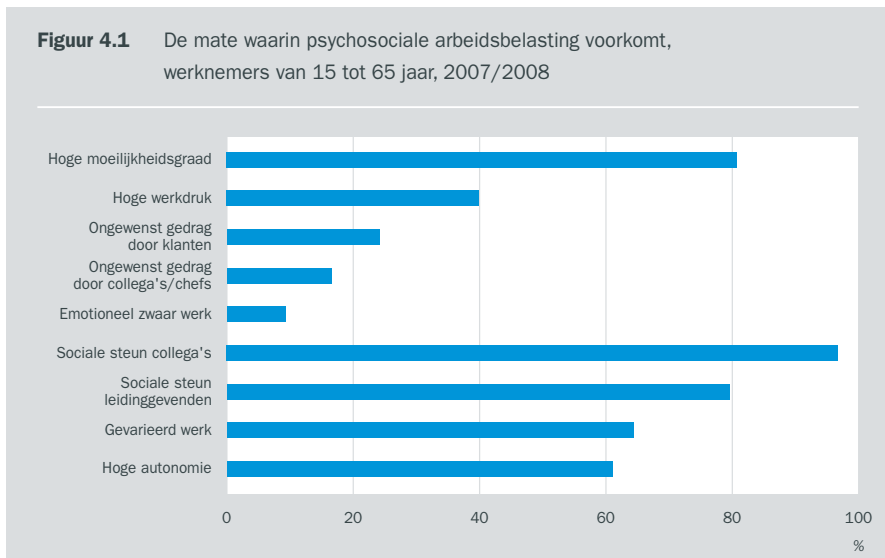
In deze paragraaf staat het vóórkomen van verschillende vormen van psychosociale arbeidsbelasting bij werknemers in 2007/2008 centraal. Hierbij wordt allereerst gekeken naar moeilijk werk/cognitieve belasting, werkdruk, ongewenst gedrag van collega's en leidinggevend en ongewenst gedrag van klanten, emotioneel zwaar werk, sociale steun van collega's, sociale steun van leidinggevend, gevarieerd werk en autonomie.

Een hoge moeilijkheidsgraad van het werk betekent dat het werk intensief nadenken vereist en dat men de gedachten erbij moet houden. Bij ruim de helft van de werknemers (54 procent) is dit vaak het geval en bij ruim een kwart (27 procent) altijd. In totaal hebben dus acht van de tien werknemers werk met een hoge moeilijkheidsgraad. Bij werkdruk gaat het erom of iemand bijvoorbeeld erg snel moet werken of heel veel werk moet doen. Van alle werknemers in Nederland geeft 34 procent aan dat dit vaak het geval is en 6 procent geeft aan dat dit altijd zo is. Hiermee heeft 40 procent van de werknemers te maken met een hoge werkdruk. Wat ongewenst gedrag betreft wordt zowel ongewenst gedrag door klanten, patiënten, leerlingen of passagiers als ongewenst gedrag door leidinggevend en/of collega's bekeken. Onder ongewenst gedrag worden pesten, ongewenste seksuele aandacht, intimidatie en lichamelijk geweld verstaan. Van de werknemers heeft 13 procent helemaal geen contact met klanten. Tweederde (64 procent) heeft wel contact met klanten, maar geen last van ongewenst gedrag en een kwart van de werknemers (24 procent) heeft wel last van (minimaal één vorm van) ongewenst gedrag door klanten. Ongewenst gedrag door collega's komt minder dikwijls voor dan ongewenst gedrag door klanten: 17 procent van de werknemers heeft te maken met ongewenst gedrag door collega's. Van de werknemers

heeft ruim 9 procent emotioneel zwaar werk (8,6 procent vaak en 0,7 procent altijd). Zij geven bijvoorbeeld aan dat hun werk emotioneel veeleisend is en dat zij emotioneel betrokken raken bij hun werk. Sociale steun van collega's en leidinggevendenden betekent dat zij hulpvaardig zijn en belangstelling tonen.

Ruim 96 procent van de werknemers ervaart veel sociale steun van collega's. De sociale steun van leidinggevendenden is lager, namelijk 79 procent. Bijna twee op de drie werknemers doen gevarieerd werk. Bij gevarieerd werk gaat het erom dat het werk creativiteit en het leren van nieuwe dingen vereist. De helft van de werknemers (50 procent) geeft aan vaak gevarieerd werk te hebben en 15 procent van de werknemers doet altijd gevarieerd werk.

Autonomie heeft betrekking op de mate waarin werknemers controle kunnen uitoefenen op hun manier van werken. Het gaat dan om het zelf kunnen beslissen hoe men het werk uitvoert en zelf de volgorde van het werk kunnen bepalen. Ruim drie op de vijf werknemers ervaren veel zelfstandigheid in het werk.

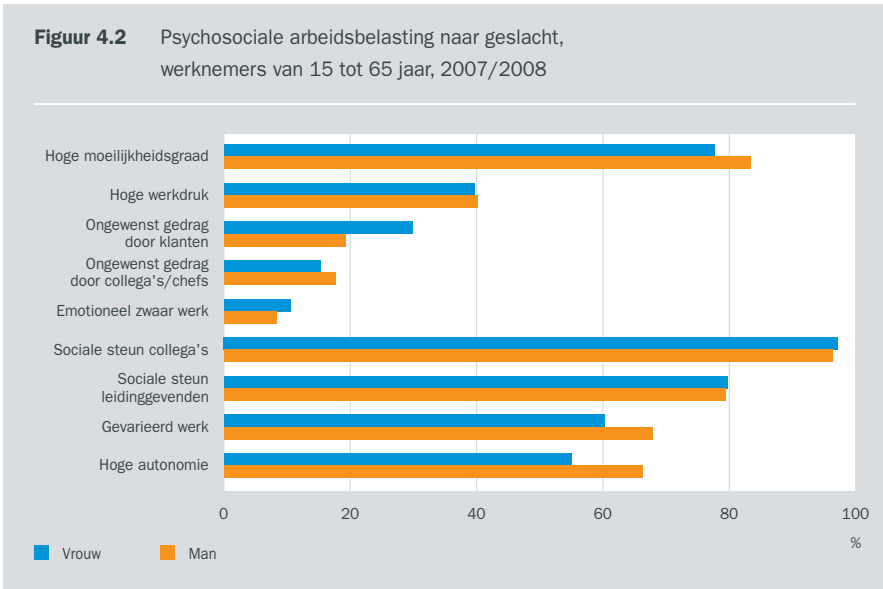


Bron: TNO/CBS, NEA 2007/2008

#### 4.2.2 Persoonskenmerken en psychosociale arbeidsbelasting

Vrouwen hebben meer dan mannen te maken met ongewenst gedrag van klanten, patiënten of leerlingen. Daar staat tegenover dat zij iets minder dikwijls te maken hebben met ongewenst gedrag van collega's en chefs en iets vaker sociale steun van collega's ervaren. Daarnaast hebben vrouwen minder vaak controle over de uitvoering van hun werkzaamheden (autonomie) en minder vaak gevarieerd werk dan mannen. Verder hebben vrouwen minder dikwijls werk met een hoge moeilijkheidsgraad, maar wel iets vaker emotioneel zwaar werk. Bij de overige vormen

van psychosociale belasting zijn de verschillen tussen mannen en vrouwen statistisch niet significant.

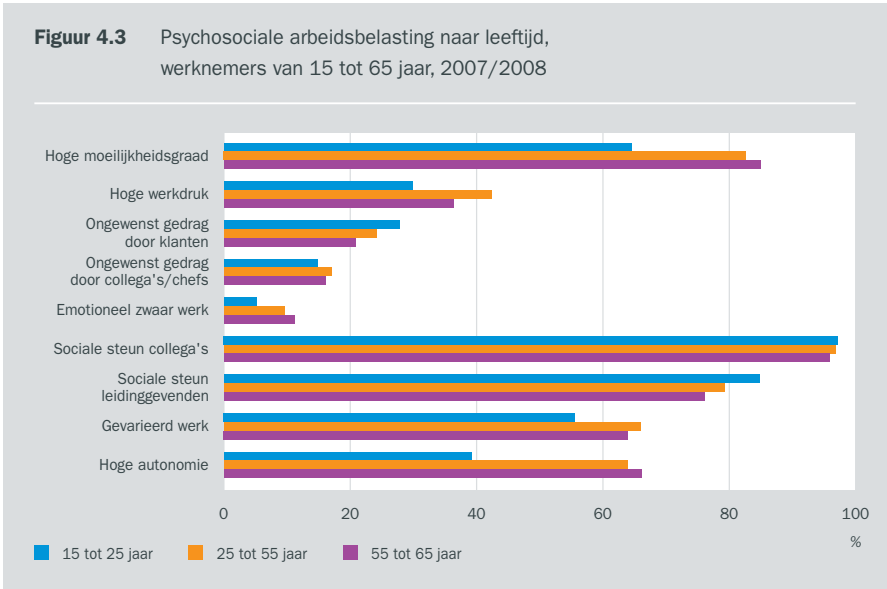


Bron: TNO/CBS, NEA 2007/2008

Ouderen (55 tot 65 jaar) ervaren minder dikwijls dan gemiddeld een hoge werkdruk. Jongeren (onder de 25 jaar) geven niet alleen het minst vaak aan dat ze een hoge werkdruk, emotioneel zwaar werk of moeilijk werk hebben, maar hebben ook het minst vaak controle over hun werkzaamheden of gevarieerd werk. Dit komt doordat werknemers aan het begin van hun carrière doorgaans minder verantwoordelijkheid hebben. Ook gaat het bij veel jongere werknemers veelal om werkzaamheden naast een opleiding. Hun opleidingsniveau is dan ook lager dan gemiddeld en er is dikwijls sprake van een (bij)baantje met een geringe arbeidsduur.

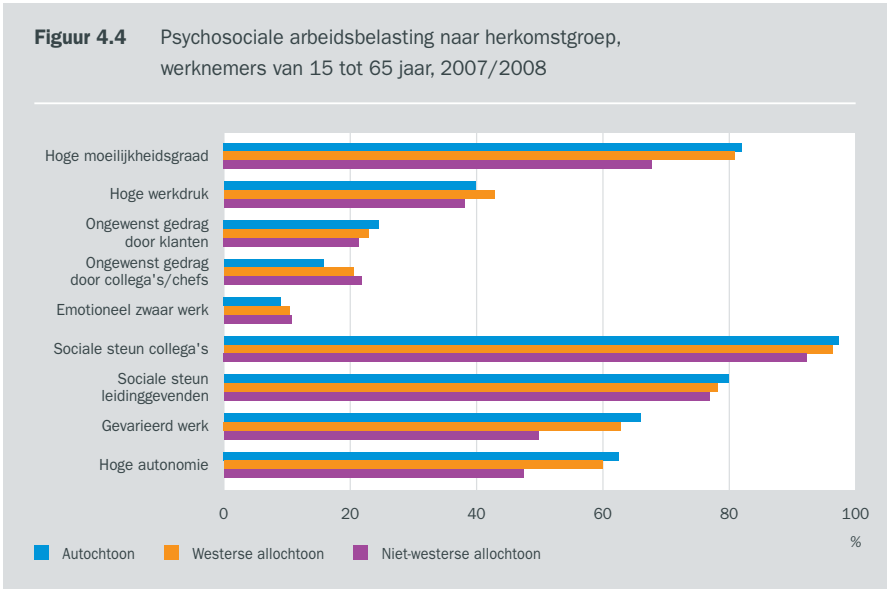
Als rekening wordt gehouden met opleidingsniveau en arbeidsduur wordt de samenhang van leeftijd met psychosociale arbeidsbelasting kleiner, maar de samenhang blijft aanwezig. Alleen de samenhang met het hebben van gevarieerd werk verdwijnt. Verder ervaren jongeren veelvuldiger sociale steun van leidinggevenden maar ze hebben ook vaker dan gemiddeld te maken met ongewenst gedrag door klanten.





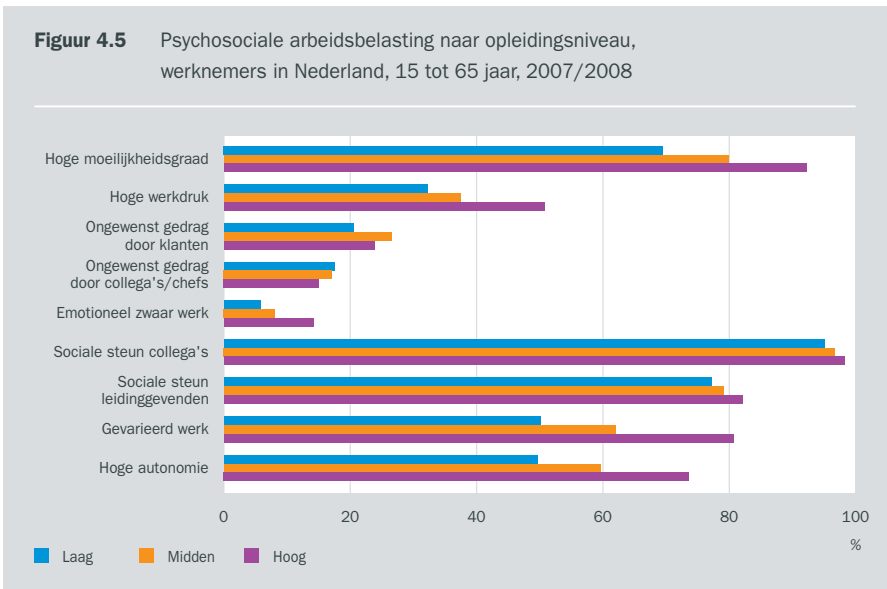
Bron: TNO/CBS, NEA 2007/2008

Tussen autochtonen, westerse allochtonen en niet-westerse allochtonen is er nauwelijks verschil in werkdruk. Wel ervaren niet-westerse allochtonen minder zelfstandigheid in het werk. Ze beschouwen hun werk minder vaak als moeilijk, ze hebben minder vaak gevarieerd werk en ervaren minder vaak sociale steun van collega's. Hoewel dit ook onder laagopgeleiden minder dikwijls voorkomt en niet-westerse allochtonen lager opgeleid zijn, verandert de relatie tussen deze vormen van psychosociale belasting en herkomst nauwelijks als rekening wordt gehouden met het opleidingsniveau. Verder hebben niet-westerse allochtonen veelvuldiger te maken met ongewenst gedrag van collega's/leidinggevenden.



Bron: TNO/CBS, NEA 2007/2008

Hoogopgeleiden doen vaker moeilijk werk en werken vaker onder een hoge werkdruk dan middelbaar- en laagopgeleiden. Naarmate het opleidingsniveau hoger is, ervaren werknemers vaker een hoge autonomie in hun werk en hebben ze vaker gevarieerd werk, maar ook vaker emotioneel zwaar werk.



Bron: TNO/CBS, NEA 2007/2008

Samenvattend, is de psychosociale arbeidsbelasting van vrouwen en niet-westerse allochtonen hoger dan die van mannen en autochtonen. Voor leeftijd en opleidingsniveau is het beeld genuanceerder. Op sommige punten is de psychosociale arbeidsbelasting van jongere en laagopgeleide werknemers hoger (weinig autonomie en gevarieerd werk) en op andere punten die van oudere en hoogopgeleide werknemers (werkdruk en emotioneel zwaar werk).

### 4.3 Lichamelijke arbeidsbelasting

#### 4.3.1 Verschillende vormen van lichamelijke arbeidsbelasting

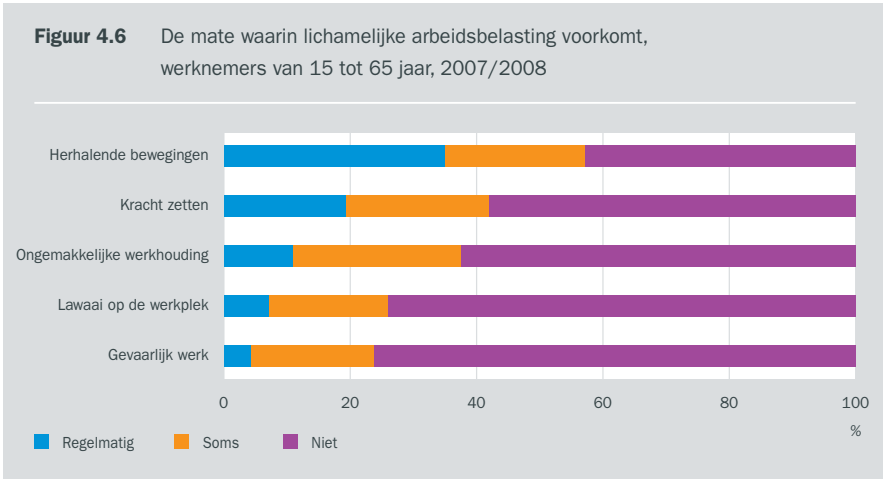
Deze paragraaf beschrijft de mate waarin verschillende vormen van lichamelijke arbeidsbelasting onder werknemers vóórkomen. De vijf onderzochte vormen zijn

1. het moeten maken van herhalende bewegingen,
2. kracht moeten zetten,
3. werken in een ongemakkelijke houding,
4. lawaai op de werkplek,
5. het moeten doen van gevaarlijk werk.

Ruim een derde van de werknemers doet werk waarbij ze regelmatig herhalende bewegingen moeten maken, ruim een op de vijf doet dit werk soms. Ruim twee op de vijf hoeven nooit herhalende bewegingen te maken. Veel kracht gebruiken wordt door bijna een op de vijf werknemers regelmatig gedaan. Bijna een kwart moet soms veel kracht zetten. Bijna drie op de vijf werknemers hoeven nooit kracht te zetten. Ruim een op de tien werknemers meldt dat ze regelmatig werk in een ongemakkelijke werkhouding doen. Ruim een kwart werkt soms in een ongemakkelijke werkhouding en ruim drie op de vijf nooit.

Zeven procent van de werknemers meldt dat er regelmatig zoveel lawaai op de werkplek is dat ze hard moeten praten om verstaanbaar te zijn. Voor 19 procent is dit soms zo en voor 74 procent nooit. Van de werknemers geeft 4 procent aan dat ze regelmatig gevaarlijk werk moeten doen. Bijna een op de vijf moet soms gevaarlijk werk doen. Ruim driekwart hoeft nooit gevaarlijk werk te doen.

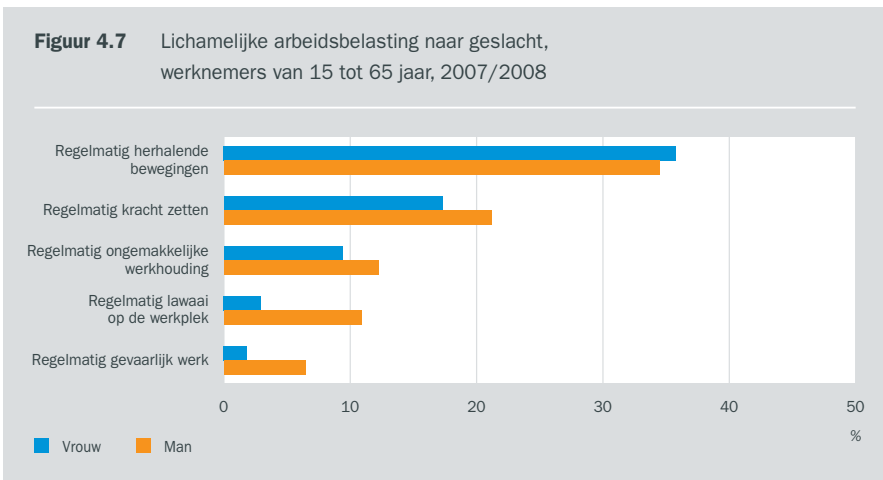
Samenvattend, blijkt dat vooral het maken van herhalende bewegingen veel voorkomt. Gevaarlijk werk en lawaai op de werkplek zijn relatief weinig voorkomende vormen van lichamelijke arbeidsbelasting. In de rest van het hoofdstuk staat steeds het regelmatig vóórkomen van de verschillende vormen van lichamelijke arbeidsbelasting centraal. De categorieën 'soms' en 'niet' worden dus samengenomen.



Bron: TNO/CBS, NEA 2007/2008

### 4.3.2 Persoonskenmerken en lichamelijke arbeidsbelasting

Mannen verrichten ruim drie keer zo vaak gevaarlijk werk als vrouwen. Daarnaast hebben ze bijna vier keer zo vaak te maken met lawaai op de werkplek. Dit zijn echter relatief weinig voorkomende vormen van lichamelijke belasting. Verder moeten mannen vaker dan vrouwen kracht zetten en werken in een ongemakkelijke werkhouding. Bij het maken van herhalende bewegingen is er weinig verschil tussen mannen en vrouwen. Over het algemeen is de lichamelijke belasting van mannen dus iets hoger dan van vrouwen.

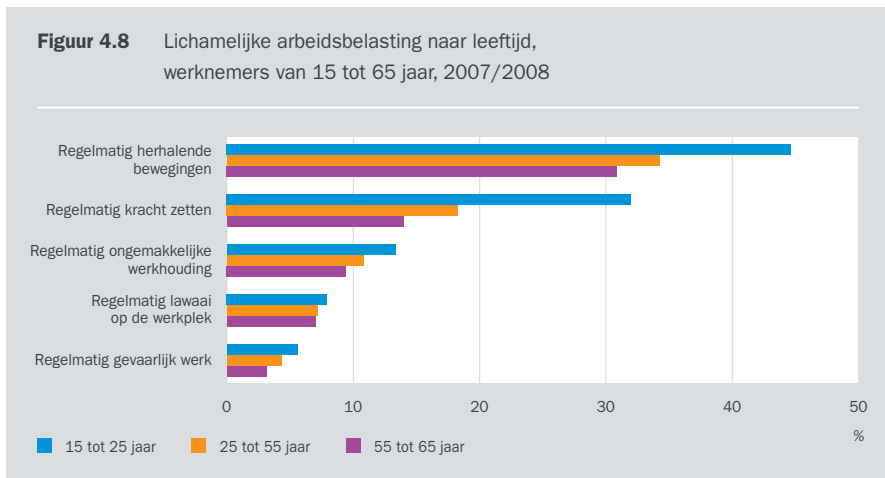


Bron: TNO/CBS, NEA 2007/2008

De lichamelijke arbeidsbelasting is iets hoger onder jongeren dan onder ouderen. Dit geldt vooral voor kracht zetten en het maken van herhalende bewegingen. Tussen 25- tot 55-jarigen en 55- tot 65-jarigen is minder verschil in lichamelijke arbeidsbelasting. Bij de verschillen tussen leeftijdsgroepen speelt het verschil in opleidingsniveau een rol. Onder 15- tot 25-jarige werknemers zijn doorgaans relatief veel laagopgeleiden omdat hoogopgeleiden op latere leeftijd aan hun beroepsloopbaan beginnen dan laagopgeleiden. Ook onder 55- tot 65-jarigen zijn laagopgeleiden oververtegenwoordigd. Deze generatie is opgegroeid in een tijd waarin mensen minder lang onderwijs volgden dan tegenwoordig.

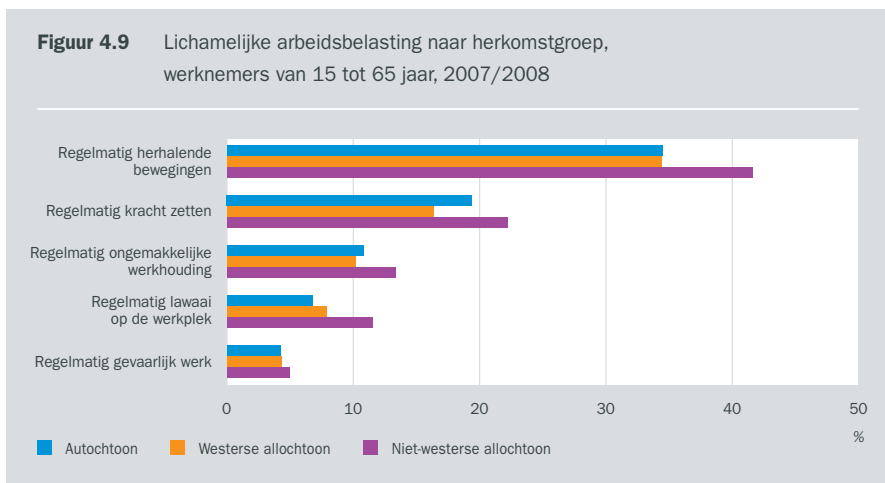
Dat jongeren vaker in een ongemakkelijke houding werken en gevaarlijk werk doen, komt omdat zij lager zijn opgeleid. Het verschil in opleiding verklaart ook het scoreverschil in het maken van herhalende bewegingen en kracht moeten zetten. Verder blijkt dat als werknemers van hetzelfde opleidingsniveau met elkaar worden vergeleken, lawaai op de werkplek minder dikwijls voorkomt onder jongere werknemers dan onder werknemers van middelbare leeftijd.

Het verschil in lichamelijke arbeidsbelasting tussen 55- tot 65-jarigen en 25- tot 55-jarigen wordt gedeeltelijk gecamoufleerd door de oververtegenwoordiging van laagopgeleiden onder de oudere werknemers. Op grond van hun gemiddeld lagere opleidingsniveau is de verwachting dat oudere werknemers een hogere fysieke arbeidsbelasting hebben. Als hiermee rekening wordt gehouden, hebben 55- tot 65-jarigen minder last van lawaai op de werkplek dan 25- tot 55-jarigen met een vergelijkbaar opleidingsniveau. Voor de andere vormen van lichamelijke belasting is het verschil tussen beide groepen werknemers iets groter als rekening wordt gehouden met de lagere opleiding van ouderen.



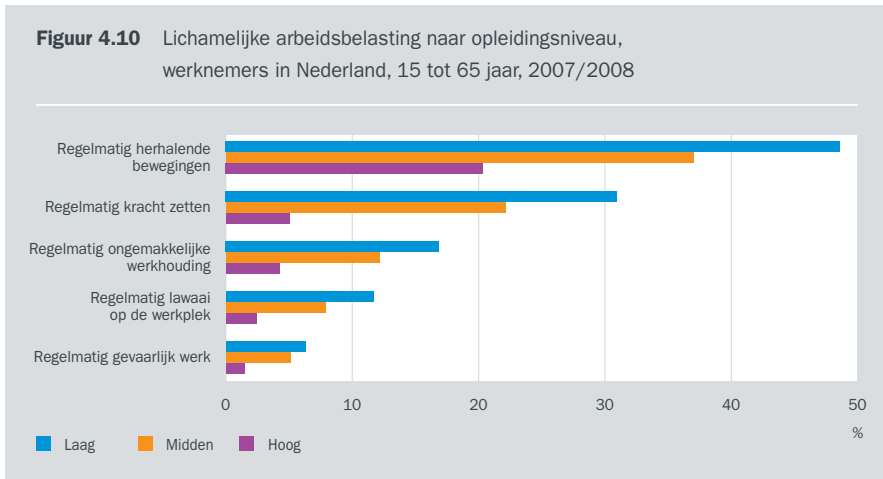
Bron: TNO/CBS, NEA 2007/2008

Onder niet-westerse allochtonen is de lichamelijke arbeidsbelasting iets hoger dan onder autochtonen. Dit geldt vooral voor het moeten maken van herhalende bewegingen en lawaai op de werkplek. Als rekening wordt gehouden met het feit dat niet-westerse allochtonen lager zijn opgeleid dan autochtonen en dat de lichamelijke belasting onder laagopgeleiden hoger is, is er geen verschil tussen autochtonen en niet-westerse allochtonen in kracht zetten. Voor de andere vormen van lichamelijke arbeidsbelasting wordt het verschil tussen autochtonen en niet-westerse allochtonen dan iets kleiner. Voor het moeten doen van gevaarlijk werk is er nauwelijks verschil tussen autochtonen en niet-westerse allochtonen, ook als geen rekening wordt gehouden met het opleidingsverschil.



Bron: TNO/CBS, NEA 2007/2008

Laagopgeleiden hebben een hogere lichamelijke arbeidsbelasting dan middelbaar- opgeleiden, en de laatsten hebben een hogere belasting dan hoogopgeleiden. Vooral het verschil tussen middelbaar- en hoogopgeleiden is groot. Dit geldt voor alle vijf de onderzochte vormen van lichamelijke arbeidsbelasting. Kracht zetten komt onder laagopgeleiden zes keer zo vaak voor als onder hoogopgeleiden; het verschil is 26 procentpunt. Bij herhalende bewegingen is het verschil 28 procentpunt. De andere vormen komen onder hoogopgeleiden ongeveer vier keer zo vaak voor als onder laagopgeleiden. De verschillen in procentpunten zijn echter kleiner.



Bron: TNO/CBS, NEA 2007/2008

Kort samengevat is de lichamelijke arbeidsbelasting relatief hoog onder mannen, jongeren en – in mindere mate – niet-westerse allochtonen. Daarentegen is de lichamelijke arbeidsbelasting relatief laag onder hoogopgeleiden.

## 4.4 Ziekteverzuim

### 4.4.1 Ziekteverzuim

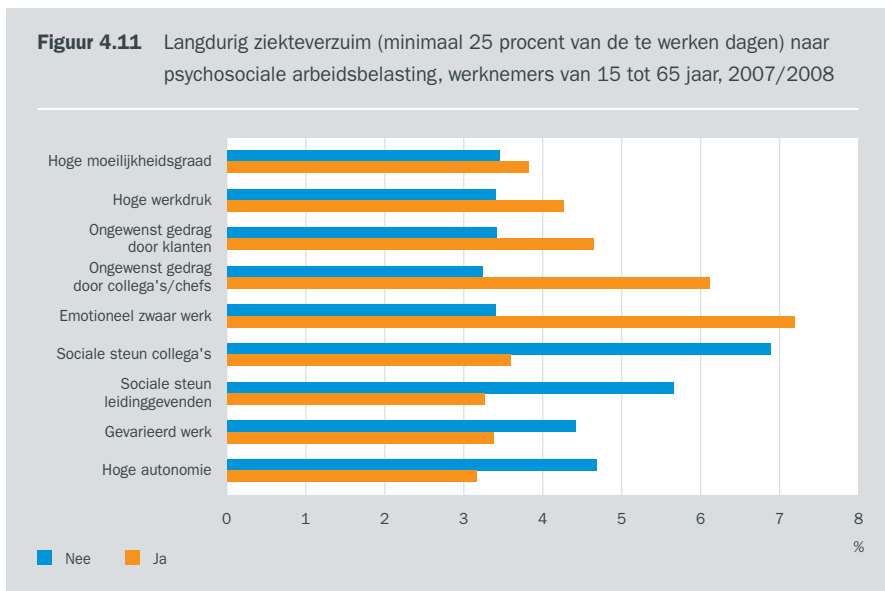
Werknemers gaven in 2007/2008 aan zich gemiddeld 7,6 dagen ziek te hebben gemeld. Dit is 4,2 procent van hun werkdagen. Het aantal te werken dagen is gebaseerd op het aantal werkdagen per week. Voor voltijders is dit 215 dagen, voor mensen die één dag per week werken 43 dagen. De helft van de werknemers gaf aan zich nooit ziek te hebben gemeld. Daarentegen gaf 3,7 procent van de werknemers aan meer dan een kwart van de te werken dagen ziek te zijn geweest.

In dit hoofdstuk wordt gekeken naar langdurig ziekteverzuim. Een paar dagen verzuimen per jaar is over het algemeen weinig problematisch, terwijl waarschijnlijk juist het hoge verzuim de kans op volledige arbeidsuitval vergroot. Hierbij wordt de grens tussen veel en weinig of niet verzuimen getrokken bij 25 procent van de te werken dagen. Een verzuimpercentage van 25 of meer kan het gevolg zijn van één keer langdurig verzuimen, of van meermalen een korte tijd verzuimen. Werknemers die één keer langdurig verzuimd hebben worden in dit onderzoek dus samengenomen met werknemers die zich meerdere keren korte tijd hebben ziek gemeld. Hooftman en Ybema (2008) concluderen dat het bij een verzuim van boven de 25 procent vooral gaat om langdurig verzuimende werknemers. In het vervolg van dit hoofdstuk wordt van ‘langdurig verzuim’ gesproken als het verzuim boven de 25 procent ligt.

#### 4.4.2 Psychosociale arbeidsbelasting en langdurig ziekteverzuim

In deze paragraaf gaat het om de relatie van negen vormen van psychosociale arbeidsbelasting met langdurig verzuim. Werknemers met een hoge werkdruk verzuimen vaker langdurig dan werknemers met een lage werkdruk. Er is nauwelijks verschil in verzuim tussen werknemers die veel en werknemers die weinig moeilijk werk doen. De reden is dat zowel onder werknemers die altijd, als onder werknemers die nooit moeilijke taken hebben het langdurige ziekteverzuim relatief hoog is. Onder werknemers van wie het werk soms of vaak moeilijk is, is het langdurige ziekteverzuim lager.

Er is een sterke samenhang tussen het hebben van emotioneel zwaar werk en langdurig ziekteverzuim: onder werknemers die vaak of altijd emotioneel zwaar werk verrichten, komt langdurig verzuim twee keer zo vaak voor als onder werknemers van wie het werk nooit of soms emotioneel zwaar is (7,2 versus 3,4 procent). Het aandeel werknemers dat emotioneel zwaar werk heeft, is relatief klein (9 procent). Het hoge langdurige ziekteverzuim geldt dus maar voor een kleine groep.



Bron: TNO/CBS, NEA 2007/2008

Van de werknemers die veel controle kunnen uitoefenen op de manier waarop ze werken, meldt een kleiner deel zich langdurig ziek dan van de werknemers met weinig controlemogelijkheden. Ook werknemers die gevarieerd werk doen, verzuimen minder. Van de werknemers die weinig sociale steun van collega's of leidinggevenden ervaren, meldt een veel groter deel zich langdurig ziek. De relatie met sociale steun van collega's is iets sterker dan die met sociale steun van leiding-



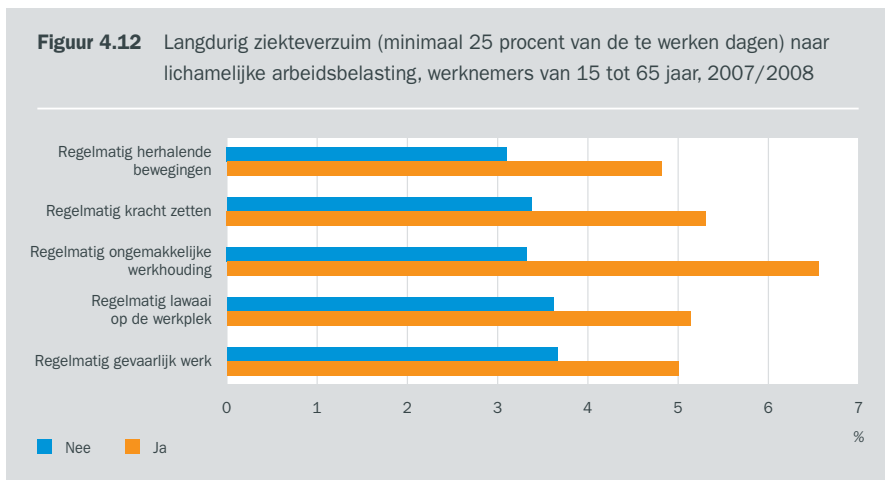
gevend. Een gebrek aan sociale steun van collega's komt maar weinig voor (3 procent), zodat het hoge ziekteverzuim maar bij een kleine groep voorkomt.

Het ziekteverzuim is ook hoger als er sprake is van ongewenst gedrag van klanten en van collega's/chefs. Dit geldt met name voor ongewenst gedrag van collega's en leidinggevend. Zij zijn waarschijnlijk degenen van wie een werknemer steun verwacht en wellicht komt het daardoor harder aan als collega's/chefs ongewenst gedrag vertonen. Ongewenst gedrag van klanten trekt de werknemer zich mogelijk minder persoonlijk aan.

Verschillende vormen van psychosociale arbeidsbelasting (emotioneel zwaar werk, werkdruk en ongewenst gedrag van collega's of klanten, afwezigheid van sociale steun en gebrek aan autonomie/variatie) hangen dus samen met langdurig ziekteverzuim. Vooral bij emotioneel zwaar werk en de afwezigheid van sociale steun van collega's is het verzuim hoog.

#### 4.4.3 Lichamelijke arbeidsbelasting en langdurig ziekteverzuim

Werknemers die regelmatig herhalende bewegingen moeten maken, kracht moeten zetten, gevaarlijk werk moeten doen of te maken hebben met lawaai op de werkplek verzuimen vaker langdurig. Het grootst is het verschil bij werken in een ongemakkelijke werkhouding. Onder werknemers die regelmatig in een ongemakkelijke werkhouding moeten werken, is het langdurige ziekteverzuim twee keer zo hoog als onder werknemers die dit niet hoeven te doen (6,6 versus 3,3 procent).

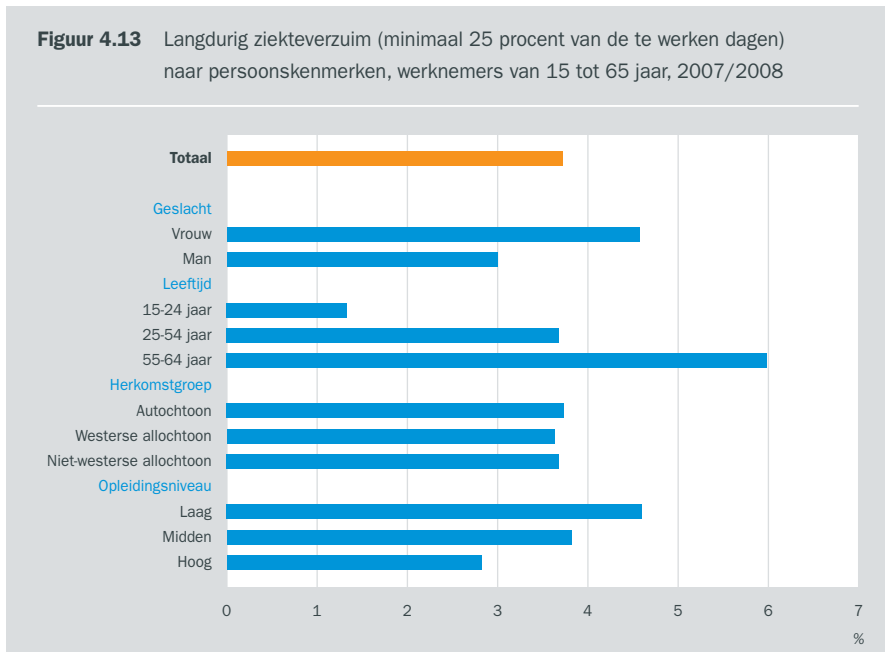


Bron: TNO/CBS, NEA 2007/2008

#### 4.4.4 Persoonskenmerken en langdurig ziekteverzuim

Vrouwen verzuimen 1,5 keer zo vaak langdurig als mannen (4,6 versus 3 procent). Zwangerschapsverlof wordt hier overigens niet meegerekend. Daarnaast

komt langdurig ziekteverzuim veel meer voor bij ouderen. Het ligt voor de hand dat dit het gevolg is van een verslechtering van de gezondheid. Zo daalt het aandeel gezonde werkenden gestaag met de leeftijd (Hupkens, 2006). Autochtonen, westerse allochtonen en niet-westerse allochtonen melden zich ongeveer even vaak langdurig ziek. Langdurig ziekteverzuim hangt wel sterk samen met het opleidingsniveau: hoe lager het opleidingsniveau, des te eerder meldt iemand zich langdurig ziek.



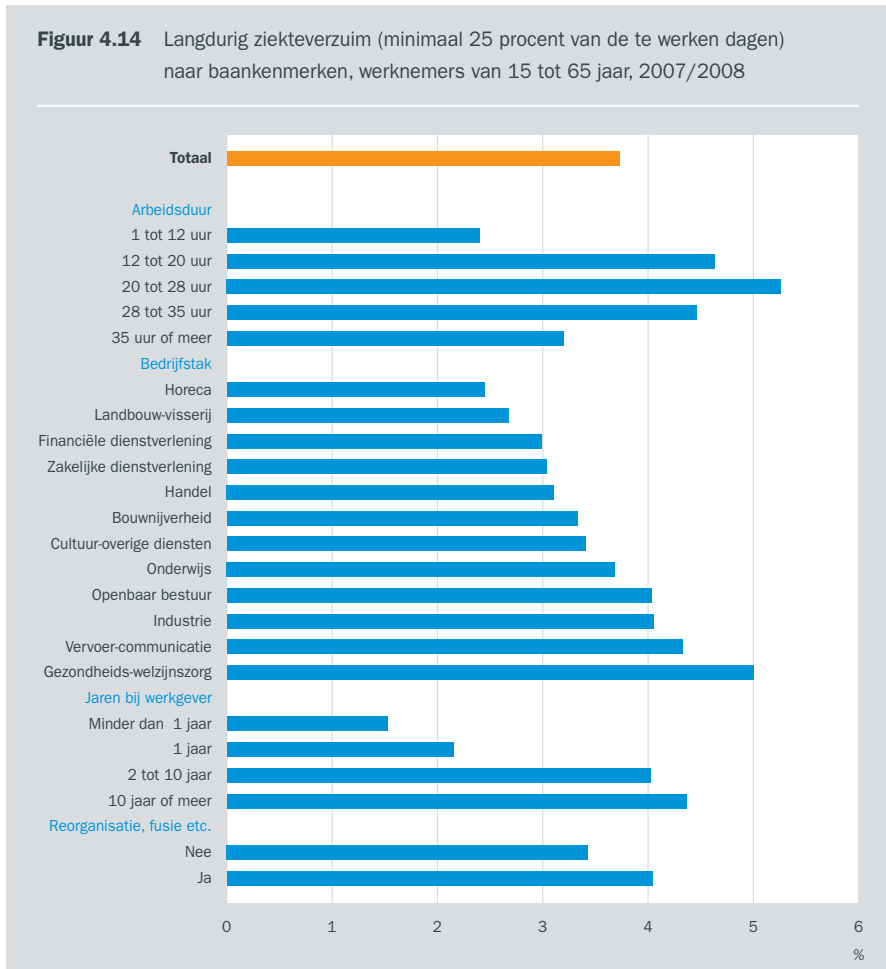
Bron: TNO/CBS, NEA 2007/2008

#### 4.4.5 Baankenmerken en langdurig ziekteverzuim

Of werknemers langdurig verzuimen hangt samen met verschillende kenmerken van de baan. Werknemers met een kleine baan verzuimen het minst. Het hoogst is het verzuim van werknemers met een middelgrote deeltijdbaan (20–27 uur): 5,3 procent van hen verzuimt meer dan 25 procent van de werkdagen. Dat is meer dan twee keer zo veel als onder werknemers met een kleine baan.

Werknemers met een volledige baan verzuimen minder dan gemiddeld. Er is ook een samenhang tussen het aantal jaren dat iemand in dienst is en langdurig verzuim. Van de werknemers die minder dan een jaar bij hun huidige werkgever in dienst zijn, verzuimt slechts 1,5 procent langdurig. Werknemers die kort in dienst zijn, zijn doorgaans nog jong. Bovendien hebben ze over het algemeen een minder sterke positie door de proeftijd of een tijdelijk contract, waardoor de verzuimdrempel mogelijk hoger ligt. Omgekeerd kunnen werknemers met een slechte

gezondheid wellicht minder snel aan een nieuwe baan beginnen, omdat het voor hen moeilijker kan zijn om aangenomen te worden. Naarmate werknemers langer in dienst zijn is het langdurige verzuim hoger. Wanneer rekening wordt gehouden met verschillen in leeftijd, wordt het verband tussen het aantal jaren dat iemand in dienst is en langdurig verzuim kleiner, maar het verdwijnt niet.



Bron: TNO/CBS, NEA 2007/2008

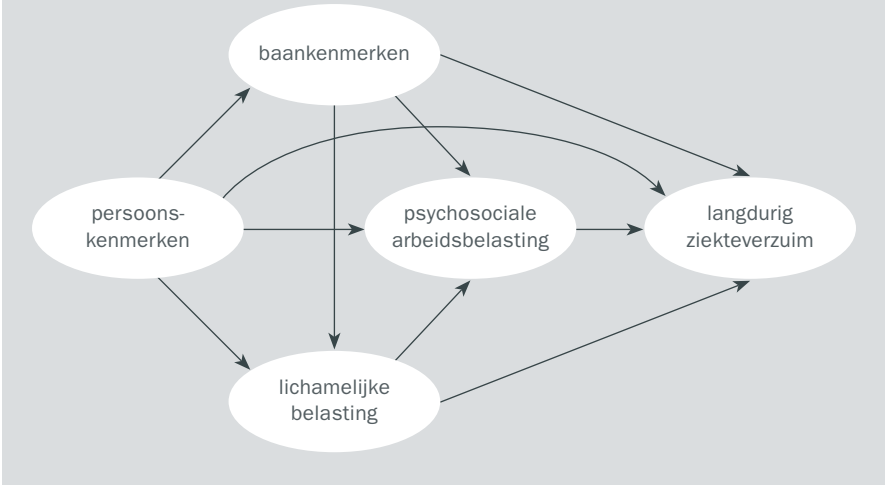
Verder is in sommige bedrijfssectoren het langdurig verzuim hoger dan in andere. Het laagst is het verzuim in de horeca. Verschillende vormen van psychosociale arbeidsbelasting (werkdruk, gebrek aan autonomie, gebrek aan gevarieerd werk en ongewenst gedrag van klanten) zijn in deze sector weliswaar hoog, maar omdat werknemers in deze sector jong zijn is het langdurige ziekteverzuim toch laag. Ook in de landbouw en de visserij is het ziekteverzuim laag. Het ziekteverzuim is

het hoogst in de gezondheids- en de welzijnszorg. Tot slot is het ziekteverzuim hoger in bedrijven waar recent een reorganisatie, overname, inkrimping of fusie heeft plaatsgevonden.

#### 4.4.6 Psychosociale en lichamelijke arbeidsbelasting, persoonskenmerken, baankenmerken en langdurig ziekteverzuim

Hiervoor bleek al dat langdurig ziekteverzuim hoger is bij verschillende vormen van psychosociale arbeidsbelasting, zoals emotioneel zwaar werk en een gebrek aan sociale steun van leidinggevend. Verder is gebleken dat deze vormen van psychosociale arbeidsbelasting meer voorkomen bij ouderen dan bij jongeren en dat ouderen vaker langdurig verzuimen. Het zou kunnen dat het langdurige ziekteverzuim onder werknemers met emotioneel zwaar werk hoger is omdat zij ouder zijn (de samenhang van emotioneel zwaar werk met ziekteverzuim wordt dan minder als rekening wordt gehouden met leeftijd). Ook zou het kunnen dat ouderen meer langdurig verzuimen doordat zij veelvuldiger emotioneel zwaar werk verrichten (de samenhang van leeftijd met ziekteverzuim wordt dan minder sterk als rekening wordt gehouden met emotioneel zwaar werk). Om te bepalen in welke mate de relatie tussen langdurig ziekteverzuim en psychosociale arbeidsbelasting wordt beïnvloed door persoons- en baankenmerken is een multivariate logistische regressieanalyse uitgevoerd. Hierin wordt bijvoorbeeld bij het bepalen van de directe relatie tussen het verrichten van moeilijk werk en langdurig ziekteverzuim, rekening gehouden met persoons- en baankenmerken en met de overige vormen van psychosociale en lichamelijke arbeidsbelasting. Tevens wordt bij de bepaling van de directe relatie van persoons- en baankenmerken met langdurig ziekteverzuim rekening gehouden met psychosociale en lichamelijke arbeidsbelasting. Figuur 4.15 visualiseert de veronderstelde relaties tussen persoonskenmerken, baankenmerken, lichamelijke arbeidsbelasting, psychosociale arbeidsbelasting en langdurig ziekteverzuim. De (bivariate) samenhang tussen baankenmerken en langdurig ziekteverzuim komt niet alleen tot stand door het rechtstreekse effect van baankenmerken op langdurig ziekteverzuim, maar ook door de indirecte effecten via psychosociale en lichamelijke arbeidsbelasting en het feit dat zowel baankenmerken als langdurig ziekteverzuim naar verwachting ook van persoonskenmerken afhangen. Overigens betekent ook in het multivariate model de aanwezigheid van een samenhang tussen baankenmerken en langdurig ziekteverzuim niet per se dat er een causaal effect is: het blijft mogelijk dat een ongemeten kenmerk van de werknemer zowel van invloed is op de baankenmerken als op het ziekteverzuim. Ook zou het ziekteverzuim van invloed kunnen zijn op de baankenmerken. Bovendien betekent de afwezigheid in het multivariate model van een rechtstreekse samenhang niet dat er in het geheel geen effect is: het is bijvoorbeeld mogelijk dat het eventuele effect uitsluitend indirect via (lichamelijke of psychosociale) arbeidsbelasting loopt.

**Figuur 4.15** Model voor de veronderstelde relaties tussen persoonskenmerken, baankenmerken, lichamelijke en psychosociale arbeidsbelasting en langdurig ziekteverzuim (minimaal 25 procent van de te werken dagen)



### Odds ratios

De samenhang van psychosociale en lichamelijke arbeidsbelasting en persoons- en baankenmerken met langdurig ziekteverzuim, wordt in de multivariate logistische regressieanalyse weergegeven aan de hand van odds ratios. Een odds ratio die groter is dan 1 geeft aan dat een factor samenhangt met een grotere kans op langdurig verzuim, terwijl een odds ratio kleiner dan 1 wil zeggen dat deze samenhangt met een kleinere kans. Een odds ratio van 1 betekent dat er geen directe samenhang is.

In de analyse van dit hoofdstuk komt de odds ratio globaal overeen met het relatieve risico op langdurig verzuim van een groep ten opzichte van een andere groep. Dit is zo, omdat de doelvariabele langdurig ziekteverzuim zeer scheef verdeeld is: langdurig verzuim komt namelijk heel weinig voor. Een odds ratio van 2 betekent dat een groep een ongeveer twee keer zo grote kans heeft op langdurig verzuim terwijl een odds ratio van 0,5 betekent dat een groep ongeveer een half zo grote kans heeft op langdurig verzuim.

In figuur 4.16 ligt een odds ratio van 0,5 even ver af van 1 als een odds ratio van 2. Een odds ratio van 0,5 impliceert namelijk een even sterke samenhang als een ratio van 2. Als werknemers met hoge sociale steun van collega's ongeveer een half zo grote kans op langdurig verzuim hebben als werknemers met lage sociale steun, geldt ook het omgekeerde: dat werknemers met lage sociale steun van collega's een ongeveer twee keer zo grote kans op langdurig verzuim hebben als werknemers met hoge sociale steun.

Figuur 4.16 laat de multivariate samenhangen zien. De bivariate samenhangen zijn te vinden in tabel 4.1. In tabel 4.1 staat ook de samenhang van persoons- en baankenmerken met langdurig verzuim. Er is geen significant verschil in langdurig verzuim tussen werknemers die moeilijk werk doen en werknemers met minder moeilijk werk. Drie andere vormen van psychosociale arbeidsbelasting, te weten: hoge werkdruk, gevarieerd werk en ongewenst gedrag door klanten, hangen in de bivariate analyse wel significant samen met een grotere kans op langdurig verzuim, maar in het multivariate model niet. Dat hoge werkdruk en ongewenst gedrag van klanten in de bivariate analyses wel significant samenhangen met langdurig verzuim, komt doordat ze samenhangen met andere vormen van psychosociale arbeidsbelasting die op hun beurt weer samengaan met langdurig verzuim. Bij de samenhang van gevarieerd werk speelt een rol dat hoogopgeleiden vaker gevarieerd werk hebben en minder langdurig verzuimen.

De andere vormen van psychosociale arbeidsbelasting hebben in de multivariate analyse een samenhang met langdurig verzuim die dezelfde richting opgaat als in de bivariate analyse. Bij emotioneel zwaar werk of ongewenst gedrag van collega's en leidinggevendenden komt langdurig ziekteverzuim vaker voor dan wanneer hier niet of nauwelijks sprake van is. De samenhang tussen emotioneel zwaar werk en langdurig verzuim is in het multivariate model bovendien niet veel kleiner dan in het bivariate model. Het langdurige verzuim is juist lager als werknemers de mogelijkheid hebben om controle over de eigen werkzaamheden uit te oefenen en als zij sociale steun van collega's of leidinggevendenden ervaren.

De samenhang van psychosociale arbeidsbelasting met verzuim is in het multivariate model zwakker dan in het bivariate model. Dat geldt vooral voor sociale steun van collega's en leidinggevendenden en ongewenst gedrag. De relatie tussen de verschillende vormen van psychosociale arbeidsbelasting en ziekteverzuim wordt dus gedeeltelijk verklaard door persoons- en baankenmerken en de andere vormen van psychosociale en lichamelijke arbeidsbelasting.

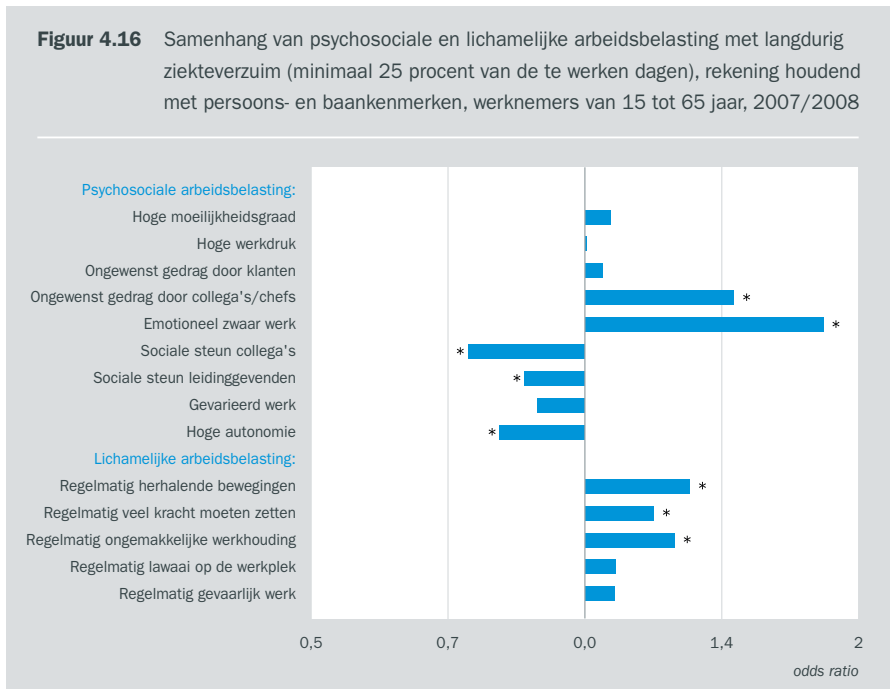
De samenhang van fysieke belasting met langdurig verzuim is in het multivariate model kleiner dan in de bivariate modellen. Lawaai op de werkplek en het regelmatig doen van gevaarlijk werk hangen in het multivariate model niet meer significant samen met langdurig ziekteverzuim. Dat deze vormen van lichamelijke belasting biviaat wel samenhangen met langdurig verzuim, komt doordat ze samenhangen met andere vormen van lichamelijke belasting, die op hun beurt weer samenhangen met langdurig verzuim.

Bij de samenhang van persoonskenmerken met langdurig ziekteverzuim komt uit de multivariate analyse een zelfde beeld naar voren als uit de bivariate analyses. Bij vrouwen komt langdurig verzuim meer voor dan bij mannen, langdurig verzuim is hoger bij ouderen en langdurig verzuim komt minder dikwijls voor naarmate het opleidingsniveau hoger is.

De multivariate samenhangen van baankenmerken met langdurig ziekteverzuim vertonen weliswaar overeenkomsten met de bivariate samenhangen, maar zijn

een stuk minder sterk. Zo wordt in de bivariate analyse gevonden dat werknemers meer verzuimen, naarmate ze langer bij hun huidige werkgever in dienst zijn. In het multivariate model is deze samenhang veel minder sterk. Verder is de relatie tussen de arbeidsduur en het langdurige verzuim in de multivariate analyse niet meer significant. Dit komt gedeeltelijk doordat rekening wordt gehouden met het feit dat vooral vrouwen parttime werken. Tot slot blijkt er in de multivariate analyse geen significant verschil in ziekteverzuim te zijn tussen werknemers bij wie een reorganisatie of andere veranderingen op het werk hebben plaatsgevonden en werknemers bij wie dat niet het geval was, terwijl uit de bivariate analyse blijkt dat het verzuim hoger is bij een reorganisatie.

Kort samengevat, blijken vooral de leeftijd van de werknemer, diens geslacht en anciënniteit en het verrichten van emotioneel zwaar werk een directe rol te spelen. Langdurig ziekteverzuim komt vaker voor bij ouderen, werknemers met emotioneel zwaar werk en vrouwen en minder dikwijls bij werknemers die nog maar kort bij hun huidige werkgever in dienst zijn.



Bron: TNO/CBS, NEA 2007/2008  
 \* = p<0,05 (tweezijdige toets)

## 4.5 Conclusies

Verschillende vormen van psychosociale arbeidsbelasting hangen samen met langdurig ziekteverzuim, gedefinieerd als verzuim van minimaal een kwart van de te werken dagen. Langdurig verzuim komt meer voor bij werknemers met emotioneel zwaar werk en bij werknemers die te maken hebben met ongewenst gedrag van collega's. Als werknemers de mogelijkheid hebben om controle over de eigen werkzaamheden uit te oefenen of sociale steun van collega's en leidinggevendenden ontvangen, komt langdurig verzuim juist minder voor. Deze relaties blijven bestaan als rekening wordt gehouden met persoons- en baankenmerken, maar worden wel zwakker. Juist de vormen van psychosociale arbeidsbelasting waarvan Sanders et al. (2007) de komende jaren een toename verwachten, te weten werkdruk en ongewenst gedrag van klanten, hangen relatief zwak samen met ziekteverzuim.

Naast psychosociale arbeidsbelasting hangen ook lichamelijke arbeidsbelasting, baankenmerken en vooral persoonskenmerken samen met langdurig verzuim. Werknemers die herhalende bewegingen moeten maken, kracht moeten zetten en moeten werken in een ongemakkelijke werkhouding zijn vaker langdurig ziek. Het ziekteverzuim is ook hoger onder laagopgeleiden, vrouwen en ouderen dan onder hoogopgeleiden, mannen en jongeren. Omdat de arbeidsparticipatie van vrouwen en ouderen waarschijnlijk zal toenemen, blijft aandacht voor ziekteverzuim belangrijk. Daar staat tegenover dat het aandeel laagopgeleiden in de beroepsbevolking waarschijnlijk zal afnemen.

## 4.6 Discussie

Eén van de redenen waarom in dit hoofdstuk de focus ligt op psychosociale en lichamelijke arbeidsbelasting is dat deze – in tegenstelling tot de meeste persoons- en baankenmerken– aangepast kan worden, bijvoorbeeld in een traject van re-integratie. Hierbij dient echter wel als kanttekening geplaatst te worden dat er in dit onderzoek geen causale relaties zijn aangetoond. Dat bijvoorbeeld hoge autonomie samenhangt met minder verzuim zou ook kunnen komen doordat mensen met bepaalde karaktereigenschappen kiezen voor werk met een hoge autonomie en dat het juist die karaktereigenschappen zijn die leiden tot minder verzuim. Wanneer werknemers meer autonomie krijgen dan zij zelf willen of aankunnen, zou dit het verzuim mogelijk juist kunnen vergroten.

De gegevens over het ziekteverzuim in dit hoofdstuk zijn afkomstig uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) en zijn retrospectief waargenomen. Er is gevraagd naar verzuim in het afgelopen jaar, terwijl voor de psychosociale en lichamelijke arbeidsbelasting is gevraagd naar de situatie op het moment van de enquête. Het zou kunnen dat bij werknemers die veel verzuimen, de psycho-



sociale en lichamelijke arbeidsbelasting is veranderd of dat zij die anders ervaren. Als het bijvoorbeeld zo is dat bij werknemers die zich veel ziek melden als reactie daarop de psychosociale belasting is verminderd (om hun verzuim te verminderen) dan wordt de relatie tussen psychosociale arbeidsbelasting en ziekteverzuim onderschat. Een andere mogelijkheid is echter dat vooral werknemers die veel verzuimen de psychosociale belasting als hoog ervaren, terwijl ze eigenlijk dezelfde arbeidsbelasting hebben als mensen die weinig verzuimen. Als dit zo is wordt de relatie tussen psychosociale arbeidsbelasting en ziekteverzuim overschat. Om meer inzicht te krijgen in de relatie tussen de arbeidsbelasting en ziekteverzuim is het van belang om longitudinaal onderzoek uit te voeren.

Een andere vraag voor vervolgonderzoek is in hoeverre psychosociale en lichamelijke arbeidsbelasting samenhangen met volledige uitstroom uit werk. Oorspronkelijk was het plan voor dit hoofdstuk om te kijken naar de relatie tussen arbeidsbelasting en arbeidsongeschikt worden. In 2008 stroomden 21 duizend mensen in een arbeidsongeschiktheidsregeling in. Van hen waren 14 duizend jonggehandicapten en studenten, die waarschijnlijk al voor hun arbeidsloopbaan arbeidsongeschikt (geworden) waren. De instroom van werknemers was dus ongeveer een derde van de totale instroom, namelijk 7 duizend. Omdat deze instroom zo laag is, is het niet mogelijk om de samenhang tussen arbeidsbelasting en instroom in arbeidsongeschiktheid met de NEA te onderzoeken: er zijn te weinig werknemers in de NEA die arbeidsongeschikt worden om daar betrouwbare uitspraken over te doen. Om psychosociale en lichamelijke arbeidsbelasting te meten is namelijk het gebruik van een enquête nodig, maar van de deelnemers aan een enquête worden zo weinig mensen arbeidsongeschikt dat het niet mogelijk is om daar betrouwbare uitspraken over te doen. Wel zou onderzocht kunnen worden in hoeverre werknemers met een hoge psychosociale of lichamelijke arbeidsbelasting en langdurig ziekteverzuim stoppen met betaald werk of werk zijn gaan doen met een lagere psychosociale of lichamelijke arbeidsbelasting. Ook om dit te onderzoeken zijn longitudinale gegevens nodig.

Met longitudinale data kan beter rekening worden gehouden met het feit dat het mogelijk om een selectieve groep werknemers gaat die in belastende beroepen blijft werken. Toch is ook met zulke data niet met zekerheid te zeggen dat er een causaal verband is tussen arbeidsbelasting en verzuim. Het is namelijk altijd mogelijk dat een ongemeten factor zowel een verandering in psychosociale of lichamelijke arbeidsbelasting veroorzaakt als een verandering in ziekteverzuim. Er zijn verschillende manieren om longitudinaal onderzoek naar de relatie tussen arbeidsbelasting en ziekteverzuim of andere vormen van niet-werken te doen:

1. Werknemers kunnen opnieuw ondervraagd worden in een panel.
2. Registergegevens over ziekteverzuim of uitstroom uit werk kunnen aan een enquête over psychosociale en lichamelijke belasting worden gekoppeld.

3. In een enquête kunnen retrospectieve vragen over de arbeidsbelasting in het verleden worden gesteld.

De NEA-Longi en de Maastrichtse Cohort Studie zijn voorbeelden van panels waarin gevraagd is naar de arbeidsbelasting en het ziekteverzuim. Voor de NEA-Longi heeft een deel van de respondenten van de NEA uit het najaar van 2007 in het najaar van 2008 en 2009 opnieuw een vragenlijst ingevuld. Hier is dus informatie over een periode van twee jaar. In de Maastrichtse Cohort Studie wordt vooral onderzoek gedaan naar psychische vermoeidheid, maar er wordt ook naar psychosociale arbeidsbelasting en ziekteverzuim gevraagd (Janssen, Kant, Swaen, Janssen & Schröer, 2003). Een nadeel van panelonderzoek is de selectieve uitval van respondenten. Door registergegevens te koppelen aan een enquête kunnen respondenten over een langere periode worden gevolgd. Bovendien is men niet afhankelijk van hernieuwde medewerking van de respondent. Hooftman, Ybema & van den Bossche (2009) hebben registergegevens over ziekteverzuim gekoppeld aan de NEA. Een nadeel van registergegevens is echter dat slechts informatie over een beperkt aantal kenmerken (ziekteverzuim, wel/niet werken) bekend is. Het is daardoor niet mogelijk om de verandering in psychosociale en lichamelijke arbeidsbelasting te onderzoeken. Daarnaast komen registergegevens veelal later ter beschikking dan enquêtedata. Om gebruik te kunnen maken van de meest recente jaren van de NEA, is voor dit hoofdstuk gekozen voor een retrospectieve meting van verzuim in plaats van het gebruik van registerdata over het jaar na de enquête.

Een voordeel van retrospectieve data is dat informatie over de arbeidsbelasting over een langere periode bekend is dan in een panel. Dit is van belang voor maatschappelijke discussies over de pensioenleeftijd of het omscholen van mensen die langdurig zwaar werk hebben verricht. Bovendien kunnen longitudinale gegevens verkregen worden over kenmerken die niet in registers zitten. De Familie Enquête Nederlandse Bevolking is een voorbeeld van een enquête waarin retrospectieve vragen over psychosociale en lichamelijke arbeidsbelasting zijn gesteld. Monden (2005) laat op basis van deze enquête zien dat de arbeidsbelasting in het verleden sterker samenhangt met de huidige gezondheid dan de actuele arbeidsbelasting. Een nadeel van retrospectieve vragen is dat er mogelijk meer meetfouten worden gemaakt (als herinneringen vertekend zijn) dan bij prospectieve vragen en dat onbekend is in hoeverre die meetfouten samenhangen met bijvoorbeeld de huidige gezondheid, ziekteverzuim en arbeidsuitval. Als bijvoorbeeld niet-werkenden de arbeidsbelasting in het verleden overschatten, leidt dit tot een overschatting van de samenhang tussen de arbeidsbelasting in het verleden en niet-werken.

Eerder onderzoek heeft laten zien dat naast de psychosociale en lichamelijke arbeidsbelasting ook de gezinssituatie een rol speelt bij werkgerelateerde burn-

out. Ten Brummelhuis, Van der Lippe, Kluwer & Flap (2007) concluderen op basis van het Time competition-onderzoek dat werknemers met (meer) kinderen minder emotionele uitputting ervaren dan werknemers met minder of geen kinderen, maar dat de aanwezigheid van kinderen onder de zes jaar de uitputting juist verhoogt. Verder blijkt dat de emotionele uitputting hoger is naarmate er meer tijd wordt besteed aan huishoudelijke taken, maar niet samenhangt met zorgtaken. Omdat burn-out gerelateerd is aan ziekteverzuim, zou toekomstig onderzoek naar verzuim ook aandacht moeten besteden aan het gezinsleven. De samenhang tussen de gezinssituatie en arbeidsuitval kan bovendien afhangen van de autonomie in het werk. In de NEA is slechts in beperkte mate informatie over de gezinssituatie aanwezig. Er is wel bekend of er kinderen zijn, maar niet het aantal en hoe oud ze zijn; deze informatie zou uit registers gehaald kunnen worden. Overigens wordt wel gevraagd hoeveel tijd de respondent aan huishoudelijke taken en zorgtaken samen besteedt, maar niet hoeveel tijd men aan elk van beide taken afzonderlijk besteedt.

Verder zijn in de NEA alleen werknemers ondervraagd. Gezien het groeiende aantal zelfstandig ondernemers – onder wie ook zelfstandigen zonder personeel (ZZP'ers) – en omdat hun arbeidsomstandigheden kunnen verschillen van die van werknemers, is het belangrijk om ook naar zelfstandigen te kijken. Bij hen speelt ziekteverzuim bovendien een andere rol, omdat het verzuim direct ten koste gaat van het eigen bedrijf.

Tot slot is het van belang om te onderzoeken in hoeverre de verschillende vormen van psychosociale en lichamelijke arbeidsbelasting toe- of afnemen over de tijd. Sanders et al. (2007) verwachten dat de werkdruk en ongewenst gedrag van klanten zullen toenemen. Het is belangrijk om dit te toetsen en te kijken wat er met andere vormen van psychosociale belasting gebeurt. Het is op dit moment niet goed mogelijk om met de NEA-gegevens te kijken hoe deze vormen zich de afgelopen jaren hebben ontwikkeld, omdat de operationalisering is veranderd.

### **Gebruikte literatuur**

- Boerdam, A., Bloemendal, C. & Geertjes, K. (2007). *Eindrapport haalbaarheidsonderzoek naar arbeidsgerelateerd verzuim in de Nationale VerzuimStatistiek*. Heerlen/Voorburg: CBS.
- Bossche, S. van den, Koppes, L., Granzier, J., Vroome, E. de & Smulders, P. (2008). *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2007. Methodologie en globale resultaten*. Hoofddorp: TNO.
- Brummelhuis, L. ten, Lippe, T. van der, Kluwer, E. & Flap, H. (2007). Het effect van het gezinsleven op werkgerelateerde burnout. In: *Mens & Maatschappij*, 82, 3, 226–246.
- Frenken, F. (2005). Trends in arbeidsomstandigheden 2004. In: *Sociaal-economische trends*, 4, 41–48.
- Hardy, G. E., Woods, D. & Wall, T. D. (2003). The Impact of Psychological Distress on Absence From Work. In: *Journal of Applied Psychology*, 88, 306–314.
- Hooftman, W. & Ybema, J. F. (2008). *Risicoberoepen voor langdurig verzuim*. Hoofddorp: TNO.
- Hooftman, W. Ybema, J. F. & Bossche, S. van den (2009). Beroep als voorspeller van langdurig geregistreerd verzuim. In: *Economisch Statistische Berichten* 94 (4563), 390–393.
- Hupkens, C. (2006). Hoe gezond is langer doorwerken? In: *Sociaaleconomische trends*, 4, 51–55.
- Hupkens, C. & Beckers, I. (2003). Trends in arbeidsomstandigheden. In: *Sociaal-economische*

- maandstatistiek*, 7, 24–29.
- Janssen, N., Kant, I. J., Swaen, G. M. H., Janssen, P. P. M. & Schröer, C. A. P. (2003). Fatigue as a predictor of sickness absence: results from the Maastricht cohort study on fatigue at work. In: *Occup Environ Med*, 60, 171–176.
  - Koppes, L., Vroome, E. de, Mol, M. E. M., Janssen, B. & Bossche, S. van den (2009). *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2008. Methodologie en globale resultaten*. Hoofddorp: TNO.
  - Monden, C. W. S. (2005). Current and lifetime exposure to working conditions: Do they explain educational differences in subjective health? *Social Science & Medicine*, 60, 2465–2476.
  - Sanders, J., Bossche, S. J. N. van den & Wevers, C. (2007). *De Arbeidsmarkt in 2020*. In: *De toekomst werkt, mens en bedrijf in 2020*. Almere: Plantijn Caspari.
  - Vahtera, J., Kivimäki, M., Pentti, J. & Theorell, T. (2000). Effect of change in the psychosocial work environment on sickness absence.: A seven year follow up of initially healthy employees. In: *Journal of Epidemiology and Community and Health*, 54, 484–493.

Tabel 4.1 Samenhang van langdurig ziekteverzuim (minimaal 25 procent van de te werken dagen) met psychosociale en lichamelijke arbeidsbelasting, persoonskenmerken en baankenmerken, werknemers 15 tot 65 jaar, 2007/2008

	BIVARIAAT	MULTIVARIAAT
	<i>odds ratio</i>	
<b>Psychosociale arbeidsbelasting</b>		
Hoge moeilijkheidsgraad	1,11	1,07
Hoge werkdruk	1,27 *	1,00
Ongewenst gedrag door klanten	1,37 *	1,04
Ongewenst gedrag door collega's/chefs	1,95 *	1,46 *
Emotioneel zwaar werk	2,20 *	1,83 *
Sociale steun collega's	0,50 *	0,74 *
Sociale steun leidinggevenden	0,56 *	0,86 *
Gevarieerd werk	0,76 *	0,89
Hoge autonomie	0,66 *	0,81 *
<b>Lichamelijke arbeidsbelasting</b>		
Regelmatig herhalende bewegingen	1,58 *	1,30 *
Regelmatig kracht zetten	1,60 *	1,19 *
Regelmatig ongemakkelijke werkhouding	2,04 *	1,25 *
Regelmatig lawaai op de werkplek	1,44 *	1,08
Regelmatig gevaarlijk werk	1,39 *	1,08
<b>Geslacht</b>		
Mannen	0,64 *	0,62 *
<b>Leeftijd (ref. 25 tot 55 jaar)</b>		
15 tot 25 jaar	0,35 *	0,33 *
55 tot 65 jaar	1,67 *	1,72 *
<b>Herkomst (ref. autochtoon)</b>		
Westerse allochtoon	0,97	0,96
Niet-westerse allochtoon	0,98	0,88
<b>Opleidingsniveau (ref. middelbaar)</b>		
Laag	1,21 *	1,20 *
Hoog	0,73 *	0,74 *
<b>BAANKENMERKEN</b>		
<b>Arbeidsduur (ref. 35 uur of meer)</b>		
1 tot 12 uur	0,74 *	0,80
12 tot 20 uur	1,47 *	1,04
20 tot 28 uur	1,68 *	1,19
28 tot 35 uur	1,41 *	1,12
<b>Sector (ref. Commerciële dienstverlening)</b>		
Landbouw en visserij	0,83	0,79
Industrie	1,21 *	1,20
Niet-commerciële dienstverlening	1,38 *	1,17 *
<b>Jaren in dienst (ref. 10 jaar of meer)</b>		
Minder dan 1 jaar	0,34 *	0,64 *
1 tot 2 jaar	0,48 *	0,71 *
2 tot 9 jaar	0,92	1,09
<b>Reorganisatie, fusie e.d.</b>		
	1,19 *	1,06

Bron: TNO/CBS, NEA 2007/2008

\* = p<0,05 (tweezijdige toets)



## Hoofdstuk 5: Meer doen of mee doen

# Arbeidsparticipatie van mensen met een langdurige aandoening

*Jos Sanders (TNO), Hendrika Lautenbach (CBS), Jan Besseling (TNO) en John Michiels (CBS)*

### **Samenvatting**

*Belangrijkste conclusie uit dit hoofdstuk is dat de arbeidsmarktpositie van personen met een langdurige aandoening lijkt te verslechteren. Niet alleen doen ze geleidelijk aan minder mee met het arbeidsproces, ook werken zij steeds vaker in deeltijd. Bij mannen, 35–44 jarigen en hoog opgeleiden zien we bijvoorbeeld verhoudingsgewijs snel dalende participatiegraden. Deeltijdwerkers met een langdurige aandoening hebben nog de nodige ruimte om de arbeidsduur uit te breiden. Zo'n 80 duizend deeltijdwerkers met een langdurige aandoening geven aan meer uren te willen werken. Vooral jongeren en allochtonen vallen op door hun wens de werkweek uit te breiden. Of de maatregelen die de overheid in de afgelopen jaren heeft genomen om werkgevers te prikkelen (meer) gedeeltelijk arbeidsgeschikten aan te nemen hebben gewerkt, is niet onderzocht, maar dit hoofdstuk laat wel zien dat de maatregelen nog maar beperkt bekend zijn bij werkgevers.*

### **5.1 Inleiding**

In Nederland hebben ruim 2,7 miljoen mensen (15 tot 65 jaar) een langdurige aandoening. In drie delen wordt in dit hoofdstuk aandacht besteed aan deze groep. In het eerste deel wordt de ontwikkeling besproken van de bruto arbeidsparticipatie van mensen met een langdurige aandoening, arbeidsgehandicapten en mensen met een langdurige aandoening én een arbeidsongeschiktheidsuitkering in de periode 2002–2009. Van deze groepen wordt vervolgens nagegaan welke kenmerken zij hebben. Zo worden de belangrijkste doelgroepen voor beleid gericht op de bevordering van arbeidsparticipatie van mensen met een langdurige aandoening onderscheiden.

In het tweede deel wordt nader ingegaan op de positie van mensen met een langdurige aandoening die in deeltijd werken en die meer uren zouden willen werken. Nagegaan wordt hoe het aantal arbeidsuren van deze mensen zich in de jaren 2002–2008 heeft ontwikkeld. Op basis van deze informatie worden de belangrijkste doelgroepen voor beleid gericht op de bevordering van de productiviteit van werkzame personen met een langdurige aandoening beschreven. De laatste analyses zijn uitgevoerd op basis van gegevens over 2008. In het derde deel van dit

hoofdstuk gaat de aandacht uit naar de rol van werkgevers bij het bevorderen van participatie en productiviteit. Daartoe wordt stilgestaan bij een aantal maatregelen van overheidswege die werkgevers moeten stimuleren om personen met een langdurige aandoening in dienst te nemen en hun inzetbaarheid optimaal te benutten. Beschreven wordt in hoeverre werkgevers op de hoogte zijn van de maatregelen, of ze gebruik maken van de bestaande regelingen en subsidies en of de regelingen ook belangrijk zijn geweest bij het aannemen van (gedeeltelijk) arbeidsgeschikten. Het hoofdstuk wordt afgesloten met enkele conclusies en een korte beschouwing.

## 5.2 Personen met een langdurige aandoening, arbeidsgehandicapten en arbeidsongeschikten

### 5.2.1 Personen met een langdurige aandoening

De groep personen met een langdurige aandoening bestaat uit personen die aangeven last te hebben van één of meer langdurige fysieke of psychische aandoeningen of ziekten. In de periode 2002–2005 schommelde hun aantal rond de 2,7 miljoen. In de periode 2005–2008 is het met ruim 100 duizend gedaald tot 2,6 miljoen. In 2009 is het aantal personen met een langdurige aandoening echter weer met 100 duizend gestegen tot iets boven de 2,7 miljoen.

Tabel 5.1 Ontwikkeling aantal arbeidsongeschikten en arbeidsgehandicapten 2002–2009

x 1000	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Langdurige aandoening <sup>1</sup>	2.687	2.709	2.698	2.720	2.653	- <sup>3</sup>	2.608	2.709
Arbeidsongeschikten <sup>2</sup>	993	980	964	904	861	844	835	826
– WAO	803	786	766	703	639	596	558	519
– WIA	-	-	-	-	19	38	59	81
– WAJONG	134	139	143	147	156	167	179	191
– WAZ	56	56	56	53	47	43	39	35
Arbeidsgehandicapten <sup>1</sup>	1.755	1.762	1.786	1.775	1.729	- <sup>3,4</sup>	- <sup>4</sup>	1.799

**Bronnen:**

1 CBS, EBB

2 UKV diverse kwartaalrapportages, UWV 2009.

3 In 2007 is in de Enquête Beroepsbevolking gedurende drie kwartalen een andere vraagstelling gebruikt dan in de jaren ervoor om vast te stellen of personen last hadden van een langdurige aandoening dan gebruikelijk. Het aantal personen met een langdurige aandoening wordt daarom voor 2007 in dit hoofdstuk niet weergegeven.

4 In 2007 en 2008 is in de Enquête Beroepsbevolking niet aan personen met een langdurige aandoening gevraagd of zij hinder ondervonden van deze langdurige aandoening bij het uitoefenen of vinden van een baan. Daarom is in 2007 en 2008 het aantal arbeidsgehandicapten niet vast te stellen. Voor zowel 2007 als 2008 worden daarom in dit hoofdstuk geen gegevens over arbeidsgehandicapten weergegeven.

- onbekend/niet gemeten



### 5.2.2 Arbeidsgehandicapten

Binnen de groep personen met een langdurige aandoening worden in dit hoofdstuk ook de arbeidsgehandicapten onderscheiden. Arbeidsgehandicapten zijn personen die door hun langdurige aandoening of handicap belemmeringen ervaren om werk te verkrijgen of om hun werk uit te voeren. Deze afbakening van het begrip arbeidsgehandicapte sluit aan bij de formulering van de Wet op de Re-integratie van Arbeidsgehandicapten (Wet REA) en het zijn dan ook de arbeidsgehandicapten voor wie de overheid op 1 juli 1998 de wet REA invoerde. De Wet REA had als doel de kansen op de arbeidsmarkt te vergroten van personen die door ziekte of gebrek moeilijk toegang hadden tot de arbeidsmarkt. In de Wet REA zijn de destijds bestaande re-integratie-instrumenten gebundeld en het instrumentarium is met de invoering van de wet fors uitgebreid. Om de effectiviteit van het nieuwe re-integratiebeleid vast te stellen heeft het CBS op verzoek van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van april 2000 tot eind 2006 in de Enquête Beroepsbevolking (EBB) specifiek de arbeidssituatie van arbeidsgehandicapten gemonitord. Het CBS rapporteerde hier jaarlijks over in de Arbeidsgehandicaptenmonitor (zie Beckers e.a., 2005, Lautenbach e.a. 2007). Het aantal arbeidsgehandicapten in de Nederlandse bevolking van 15 tot 65 jaar lag in de periode 2002–2006 tussen de 1,7 en 1,8 miljoen personen (tabel 5.1). In 2007 en 2008 heeft de Arbeidsgehandicaptenmonitor niet gelopen. Voor deze jaren ontbreken dus de cijfers over het aantal arbeidsgehandicapten. In 2009 zijn de vragen over de arbeidsgehandicapten weer toegevoegd aan de EBB. Het aantal arbeidsgehandicapten bedraagt in 2009 1,8 miljoen, een stijging met 70 duizend ten opzichte van de laatste meting in 2006.

### 5.2.3 Arbeidsongeschikten

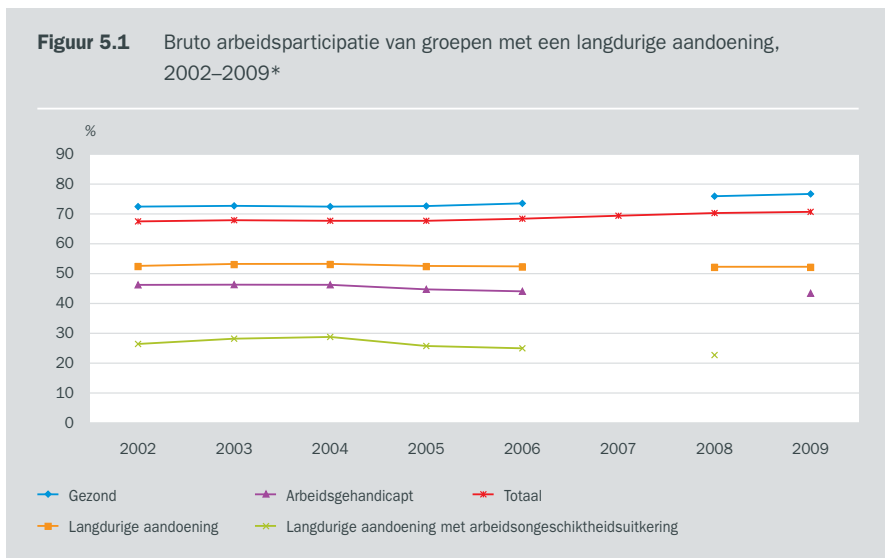
Naast personen met een langdurige aandoening en arbeidsgehandicapten onderscheiden we in dit hoofdstuk nog een derde groep: de arbeidsongeschikten. Arbeidsongeschikten zijn personen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering. In 2002 telde ons land bijna één miljoen personen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Het gaat dan om een WAO/WIA-, een WAZ- (specifiek voor zelfstandigen) of een WAJONG-uitkering (specifiek voor jonggehandicapten) (tabel 5.1). Sinds 2002 is hun aantal met ruim 150 duizend afgenomen tot 826 duizend in 2009, een daling met bijna 17 procent. De daling zit vooral bij het aantal WAO/WIA- en WAZ-uitkeringen. De strengere criteria voor toegang tot de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, het overgangsregime van WAO naar WIA, het afsluiten van de WAZ voor nieuwe gevallen en de herbeoordelingsoperatie hebben dus hun effect gehad. Het aantal WAJONG-uitkeringen is daarentegen juist flink gestegen van 134 duizend in 2002 tot ruim 190 duizend in 2009.

### 5.3 Arbeidsparticipatie

Figuur 5.1 toont de ontwikkeling van de bruto arbeidsparticipatie van groepen met een langdurige aandoening. De arbeidsparticipatie van personen met een langdurige aandoening is lager dan die van gezonde personen. De arbeidsparticipatie van arbeidsgehandicapten is weer iets lager dan die van personen met een langdurige aandoening. Het laagst is de arbeidsparticipatie van personen met een langdurige aandoening die ook een arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangen. In 2008 lag deze op nog geen 23 procent.

Na een stabiele participatiegraad van ruim 46 procent in de periode 2002–2004 is de bruto arbeidsparticipatie van arbeidsgehandicapten in de periode 2005–2006 gedaald naar 44 procent. Een vergelijkbare daling treedt niet op bij gezonde personen. In 2009 is de bruto arbeidsparticipatie van arbeidsgehandicapten verder gedaald tot 43 procent. Daarmee lijkt de arbeidsparticipatie van arbeidsgehandicapten in de periode 2007–2009 iets verder te zijn afgenomen.

De arbeidsparticipatie van arbeidsgehandicapten en personen met een langdurige aandoening en een arbeidsongeschiktheidsuitkering lijkt zich minder aan te trekken van conjunctuurschommelingen en daalt ook in de economisch gunstiger periode van 2005–2008. De arbeidsparticipatiegraad van arbeidsgehandicapten blijft ondanks de huidige economisch zware periode ten opzichte van 2006 stabiel. Voor de arbeidsgehandicapten ontbreken de gegevens over 2007 en 2008. Dat maakt het goed beschrijven van een trend in de periode 2006–2009 lastig.

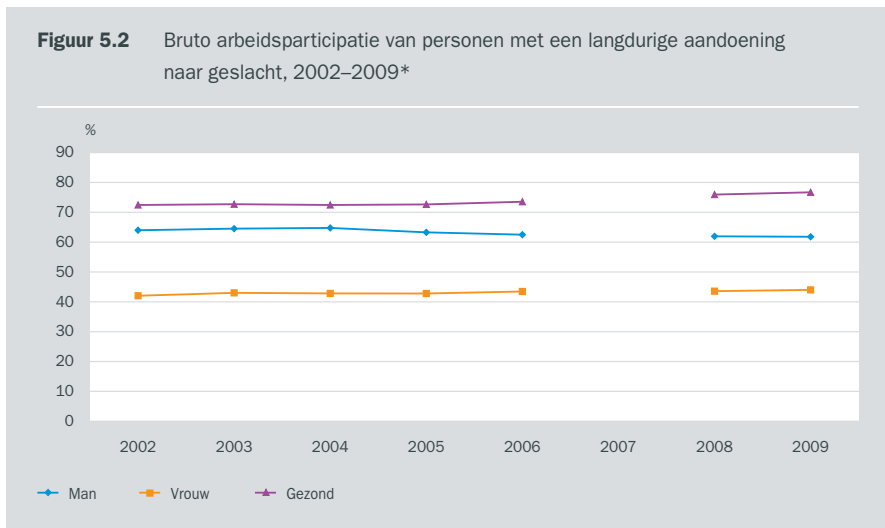


Bron: CBS, EBB

\* Gegevens over personen met een langdurige aandoening ontbreken voor 2007, gegevens voor arbeidsgehandicapten ontbreken voor 2007 en 2008.

### 5.3.1 Kenmerken participerende personen met een langdurige aandoening

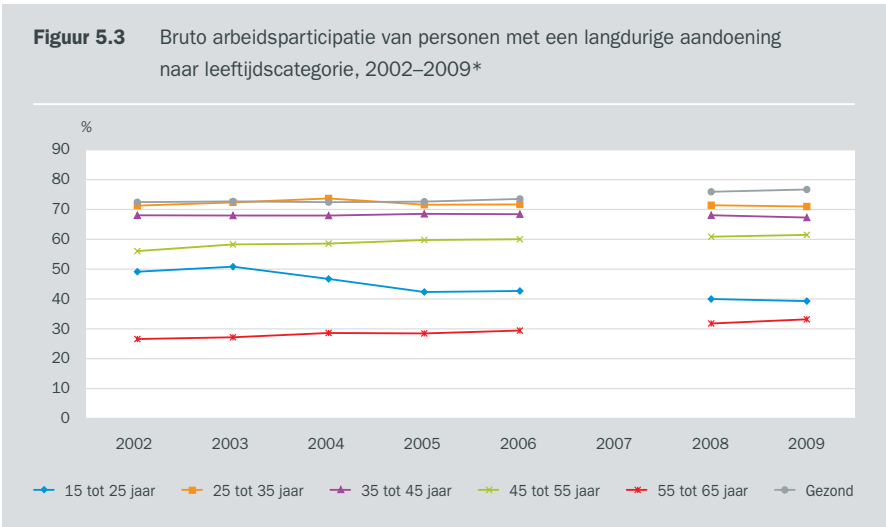
Mannen met een langdurige aandoening participeren vaker dan vrouwen met een langdurige aandoening. Het verschil in de bruto participatiegraad wordt wel geleidelijk aan kleiner. In 2002 bedroeg het verschil nog 22 procentpunt. In 2008 is dat nog ruim 18 procentpunt. Dezelfde trend is overigens zichtbaar bij gezonde mannen en vrouwen. De participatiegraad bij vrouwen met een langdurige aandoening is in de periode 2002–2008 per saldo met bijna 2 procentpunt gestegen, die van mannen is juist met 2 procentpunt gedaald.



Bron: CBS, EBB

\* Gegevens over personen met een langdurige aandoening ontbreken voor 2007

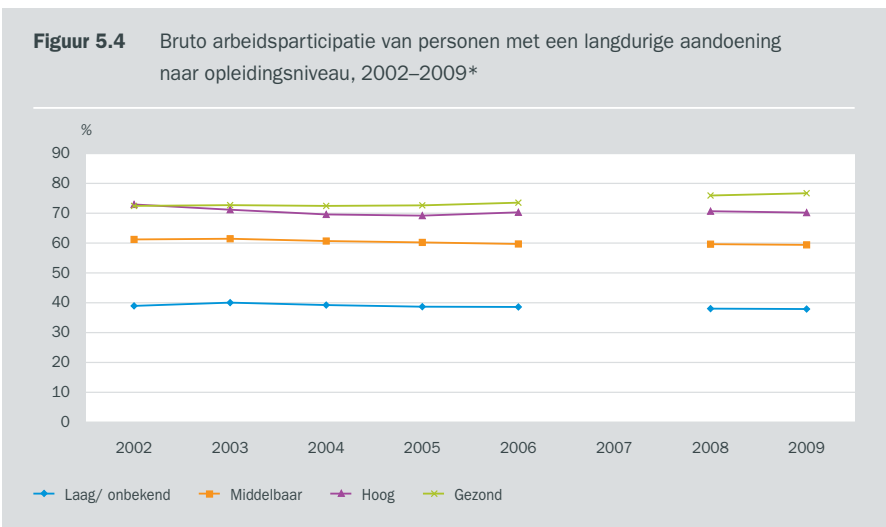
Verbijzondering naar leeftijd laat een geleidelijk stijgende trend zien van de arbeidsparticipatie van oudere (55-plus) personen met een langdurige aandoening. In 2002 participeerde 27 procent van de 55-plussers met een langdurige aandoening. In 2008 was dat bijna 32 procent, een toename van 5 procentpunt. Ook onder de 45- tot 55-jarigen met een langdurige aandoening neemt de arbeidsparticipatie licht toe, van 56 procent in 2002 tot 60,9 procent in 2008. De bruto participatiegraad van de jongste groep langdurig zieken (15- tot 25-jarigen) is in de periode 2003–2008 juist gedaald met ruim 10 procentpunt, van 51 procent in 2003 naar 40 procent in 2008. Een mogelijke verklaring voor deze daling is dat jongeren (ook die met een langdurige aandoening) tot op steeds latere leeftijd blijven studeren, zeker in de economische ongunstigere perioden. Voor de 25-tot 35-jarigen en de 35- tot 45-jarigen volgt de trend de economische conjunctuur en is de bruto participatiegraad stabiel.



Bron: CBS, EBB

\* Gegevens over personen met een langdurige aandoening ontbreken voor 2007

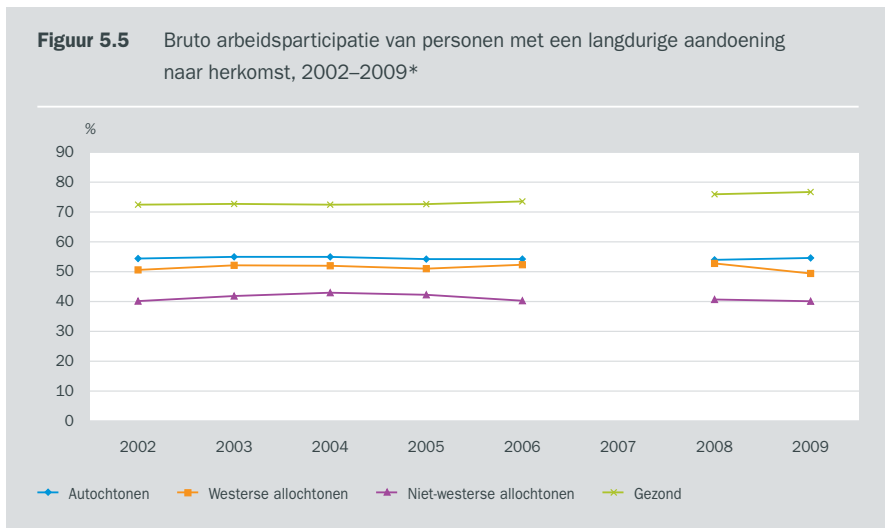
Laagopgeleiden met een langdurige aandoening participeren minder dan middelbaar- en hoger opgeleide personen. Opmerkelijk is dat het verschil tussen laag- en hoogopgeleiden tussen 2002 en 2004 kleiner is geworden, maar dat het sinds 2004 weer geleidelijk aan groter wordt. In 2002 was het verschil bijna 34 procentpunt, in 2004 ruim 30 procentpunt, maar in de periode die daarop volgde is het verschil weer gegroeid naar bijna 33 procentpunt in 2008.



Bron: CBS, EBB

\* Gegevens over personen met een langdurige aandoening ontbreken voor 2007

Ook de herkomst van personen met een langdurige aandoening lijkt van invloed op de participatiekans. Van de autochtonen met een langdurige aandoening is in 2008 ongeveer 54 procent op de arbeidsmarkt actief. Daar doen de westerse allochtonen met een langdurige aandoening met een bruto participatiegraad van 53 procent in 2008 niet veel voor onder. Nederlanders met een niet-westerse herkomst en een langdurige aandoening blijven met een participatiegraad van iets meer dan 40 procent wat achter. Het verschil in participatiegraad tussen Nederlanders met een niet-westerse herkomst en een langdurige aandoening en autochtone Nederlanders is in de periode 2002–2009 ongeveer gelijk gebleven (ruim 13 procentpunt).



Bron: CBS, EBB

\* Gegevens over personen met een langdurige aandoening ontbreken voor 2007

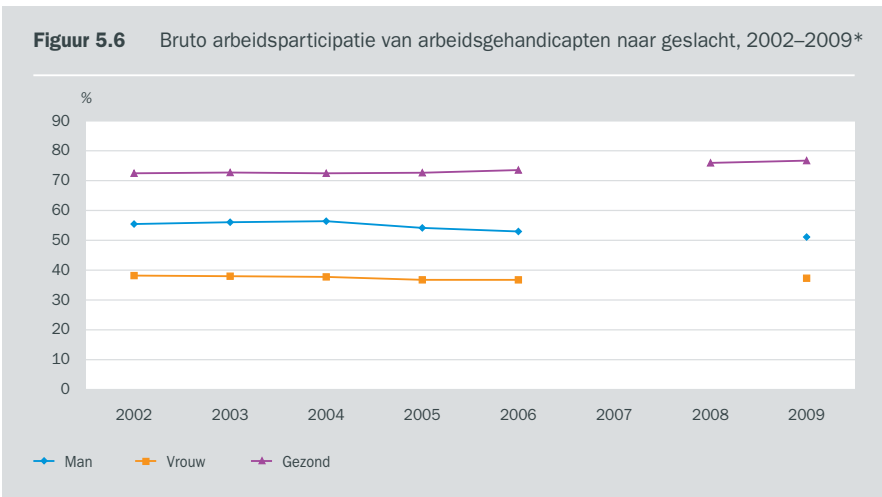
Conclusie is dat onder de personen met een langdurige aandoening de doelgroepen voor participatiebevordering vooral zijn:

- vrouwen, maar, vanwege de dalende arbeidsparticipatie, ook de mannen
- ouderen, hoewel onder hen de arbeidsparticipatie de laatste jaren toeneemt
- de allerjongsten (15 tot 25 jaar), voorzover zij geen onderwijs volgen
- laagopgeleiden
- Nederlanders van niet-westerse allochtone herkomst.

### 5.3.2 Kenmerken participerende arbeidsgehandicapten

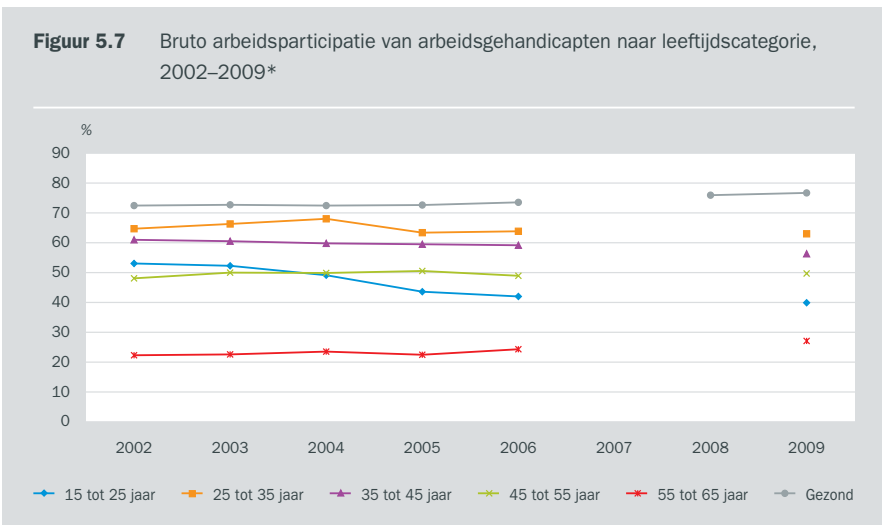
Ook voor arbeidsgehandicapten geldt dat de arbeidsparticipatie van mannen structureel hoger ligt dan van vrouwen. Het verschil in arbeidsparticipatie tussen mannen en vrouwen wordt in de periode 2002–2006 nauwelijks kleiner. Wel daalt de bruto arbeidsparticipatie van mannen in de periode 2004–2006 iets meer dan

die van vrouwen. Ouderen (55 tot 65 jaar) participeren het minst vaak, maar hun participatie is door de jaren heen wel zeer stabiel. In 2006 is hun arbeidsparticipatie zelfs iets hoger dan in 2002. Relatief gering is ook de arbeidsdeelname van jongeren (15 tot 25 jaar). Zij zijn steeds minder actief geworden op de arbeidsmarkt en de participatiegraad daalde in de periode 2002–2006 met 11 procentpunt, van 53 procent tot 42 procent. Omdat de arbeidsgehandicapten een vrij grote deelpopulatie zijn van de personen met een langdurige aandoening vertonen de figuren 5.6 en 5.7 grote overeenkomsten met de figuren 5.2 en 5.3.



Bron: CBS, EBB

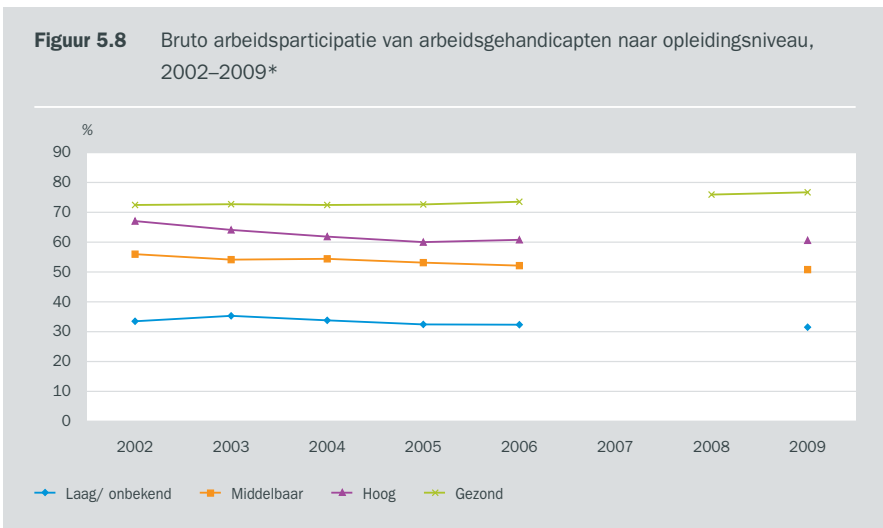
\* Gegevens over arbeidsgehandicapten ontbreken voor 2007 en 2008



Bron: CBS, EBB

\* Gegevens over arbeidsgehandicapten ontbreken voor 2007 en 2008

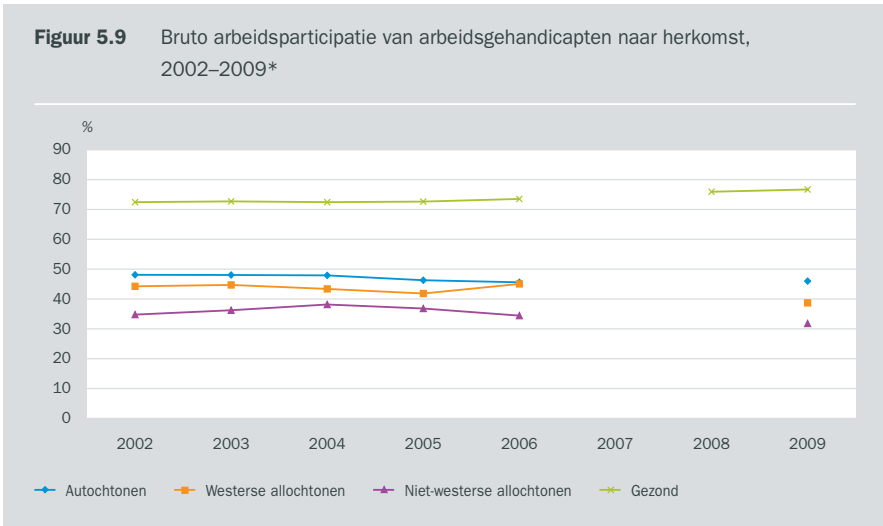
Laagopgeleide arbeidsgehandicapten participeren minder vaak dan middelbaar- en hoogopgeleide arbeidsgehandicapten. De participatie van hoger opgeleide arbeidsgehandicapten daalt echter op wat langere termijn. Van een dergelijke daling is bij laag- en middelbaar opgeleide arbeidsgehandicapten geen sprake. De daling in de participatiegraad van hoger opgeleide arbeidsgehandicapten heeft er wel toe bijgedragen dat het verschil in participatie tussen laag en hoog opgeleide arbeidsgehandicapten kleiner is geworden. Dat was in 2002 nog 34 procentpunt, in 2006 nog maar 29 procentpunt.



Bron: CBS, EBB

\* Gegevens over arbeidsgehandicapten ontbreken voor 2007 en 2008

Figuur 5.9 maakt duidelijk dat de arbeidsparticipatie van arbeidsgehandicapten van niet-westerse allochtone afkomst achterblijft bij die van autochtone en westerse allochtone arbeidsgehandicapten. Van een significante verslechtering van de positie van niet-westerse allochtone arbeidsgehandicapten is echter geen sprake.



Bron: CBS, EBB

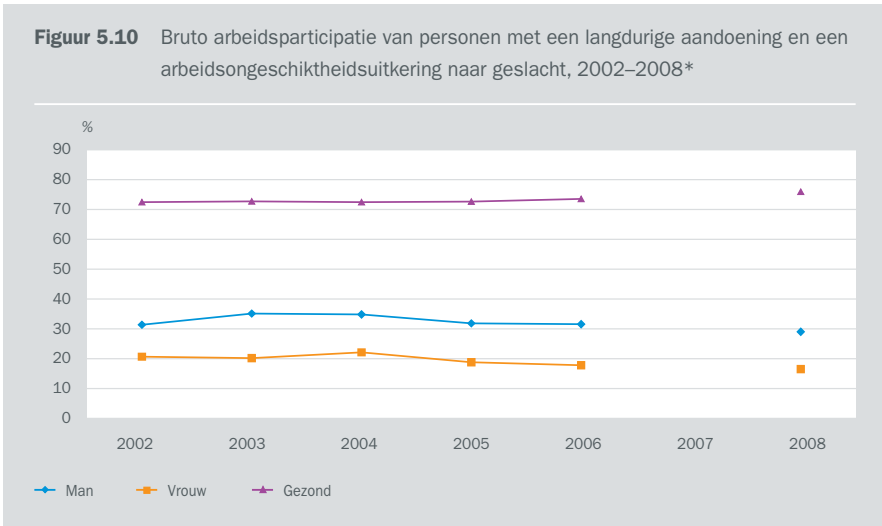
\* Gegevens over arbeidsgehandicapten ontbreken voor 2007 en 2008

De conclusie is dat onder de arbeidsgehandicapten de doelgroepen voor participatiebevordering vooral zijn: vrouwen, ouderen, de allerjongsten voorzover zij geen onderwijs volgen, de laagopgeleiden én hoogopgeleiden, omdat de participatiegraad juist binnen deze laatste groep in de periode 2002–2005 sneller is gedaald dan van laag- en middelbaar opgeleiden en van Nederlanders met een niet-westerse allochtone herkomst.

### 5.3.3 Kenmerken participerende personen met langdurige aandoening én arbeidsongeschiktheidsuitkering

Ook voor de personen met een langdurige aandoening met een arbeidsongeschiktheidsuitkering geldt dat de arbeidsparticipatie van mannen structureel hoger ligt dan die van vrouwen. Het verschil in arbeidsparticipatie wordt in de periode 2002–2008 niet kleiner en de participatiegraad van zowel vrouwen als mannen neemt ongeveer in gelijk tempo af. Voor mannen met een langdurige aandoening en een arbeidsongeschiktheidsuitkering is de bruto arbeidsparticipatie geleidelijk gedaald van 35 procent in 2005 naar 29 procent in 2008. In de periode 2004–2008 neemt de bruto arbeidsparticipatie van vrouwen met een langdurige aandoening en een arbeidsongeschiktheidsuitkering af van 22 procent tot 17 procent in 2008.





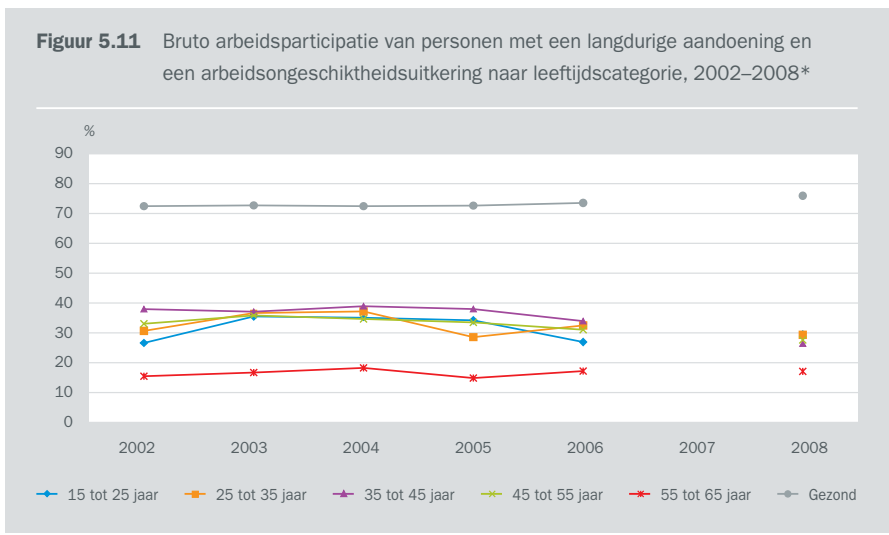
Bron: CBS, EBB/SSB

\* Gegevens over personen met een langdurige aandoening ontbreken voor 2007

Ouderen (55 tot 65 jaar) met een langdurige aandoening en een arbeidsongeschiktheidsuitkering participeren het minst vaak. De arbeidsparticipatie is redelijk stabiel. In 2002 bedroeg deze 15 procent, in 2008 17 procent. Figuur 5.11 laat een convergerend patroon zien voor de verschillende leeftijdscategorieën. Het sterkst daalt de arbeidsparticipatie van 35- tot 45-jarigen. In 2002 participeerde nog 38 procent, in 2008 is dat nog maar 26 procent. De participatie van 45- tot 55-jarigen daalt tussen 2002 en 2008 per saldo met 5 procentpunt.

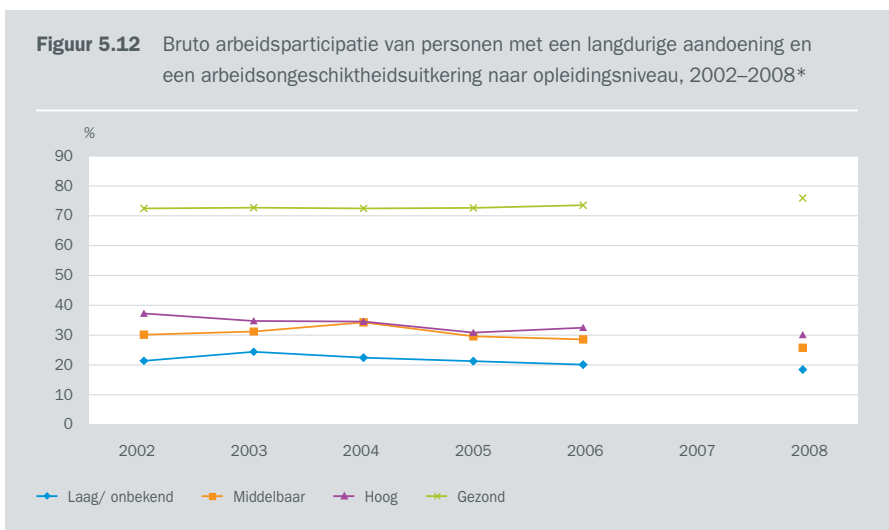
De arbeidsparticipatie van de jongeren kent een grillig patroon. Dat heeft vooral te maken met de kleine omvang van de groep. Het grillige participatiepatroon is waarschijnlijk een gevolg van steekproeffluctuaties. Er kunnen dan ook geen conclusies aan worden verbonden.

Laagopgeleiden participeren structureel minder dan middelbaar en hoger opgeleiden. Voor alle opleidingsgroepen geldt een dalende trend in de bruto arbeidsparticipatie. Voor laagopgeleiden zet die daling pas in 2003 in, voor hoger opgeleiden in 2002. Opvallend is dat de arbeidsparticipatie van hoogopgeleiden met een langdurige aandoening en een arbeidsongeschiktheidsuitkering geleidelijk is gedaald van 37 procent in 2002 tot 30 procent in 2008. De trend in de bruto arbeidsparticipatie van middelbaar- en laag opgeleiden vertoont een nog wat grilliger patroon. De arbeidsparticipatie van middelbaar opgeleide personen stijgt van 2002–2004 van 30 procent tot 34 procent om daarna snel af te nemen tot 26 procent in 2008. Bij laag opgeleiden neemt de arbeidsparticipatie toe van 2002 tot 2003 van 21 procent tot 24 procent, om daarna geleidelijk te dalen van 24 procent tot 18 procent in 2008.



Bron: CBS, EBB/SSB

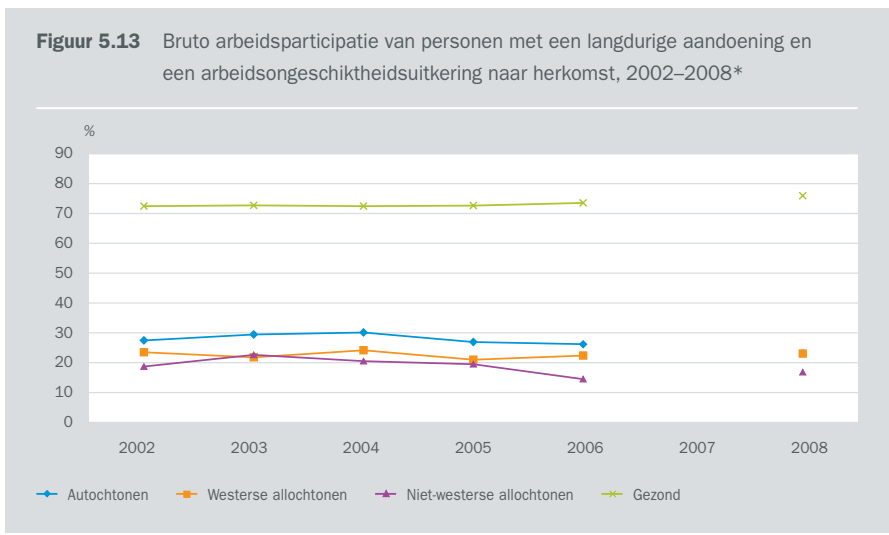
\* Gegevens over personen met een langdurige aandoening ontbreken voor 2007



Bron: CBS, EBB/SSB

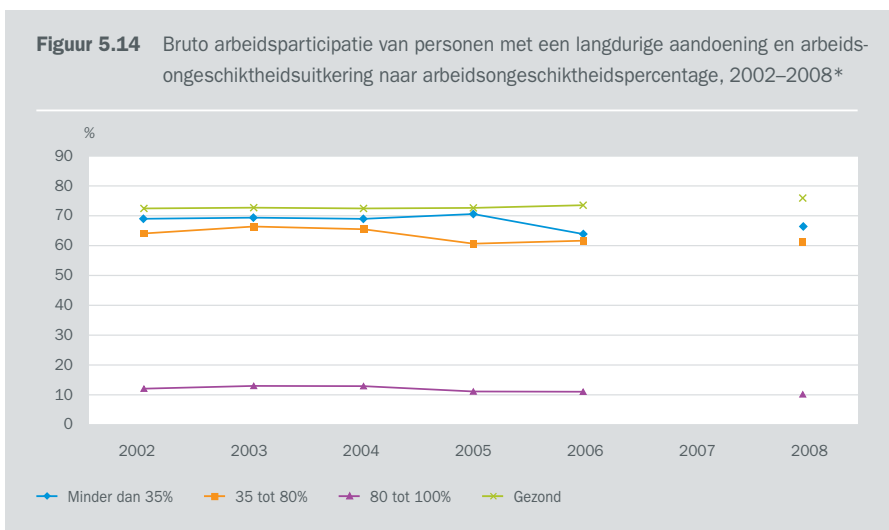
\* Gegevens over personen met een langdurige aandoening ontbreken voor 2007

Figuur 5.13 geeft het beeld van de bruto arbeidsparticipatie van personen met een langdurige aandoening en een arbeidsongeschiktheidsuitkering naar herkomst. Niet westerse allochtonen met een langdurige aandoening en een arbeidsongeschiktheidsuitkering participeren in 2008 het minst, met 17 procent. De bruto participatiegraad van westerse allochtonen en autochtonen is in 2008 gelijk, 23 procent.



Bron: CBS, EBB/SSB

\* Gegevens over personen met een langdurige aandoening ontbreken voor 2007



Bron: CBS, EBB/SSB

\* Gegevens over personen met een langdurige aandoening ontbreken voor 2007

Relatief gering, 10 procent, is in 2008 de bruto arbeidsparticipatie van personen in de hoogste arbeidsongeschiktheidsklasse (80–100 procent). De arbeidsparticipatie van deze categorie langdurig zieken is licht gedaald van 12 procent à 13 procent in de periode 2002–2004 naar 11 procent in 2005 en 2006 en 10 procent in 2008. Het verschil tussen de 35 procent arbeidsongeschikten en de 35–80 procent arbeidsongeschikten in 2005 is op het eerste gezicht opmer-

kelijk. Bij nadere analyse blijkt echter dat het gevonden verschil niet significant is. Het gaat hier om een steekproeffluctuatie, vanwege het beperkte aantal waarnemingen in de verschillende categorieën.

#### 5.3.4 Conclusies

De conclusie is dat onder de personen met een langdurige aandoening en een arbeidsongeschiktheidsuitkering de doelgroepen voor participatiebevordering vooral zijn:

- vrouwen. Zij participeren minder en verdienen de aandacht, maar ook mannen moeten aandacht behouden, omdat onder mannen met een langdurige aandoening en een arbeidsongeschiktheidsuitkering de arbeidsparticipatie sneller daalt dan onder vrouwen
- 55- tot 65-jarigen. Zij blijven aandacht vragen vanwege de geringe participatie, maar ook de 35- tot 45-jarigen vormen een doelgroep. Van deze laatste leeftijdsgroep daalt de arbeidsparticipatie het sterkst
- laag opgeleiden. Zij houden de aandacht omdat zij het minst participeren, maar juist onder de hoog en middelbaar opgeleiden is een dalende trend in de arbeidsparticipatie waarneembaar
- Nederlanders van niet-westerse allochtone afkomst.
- arbeidsongeschikten. Zowel de 0–35 procent, de 35–80 procent arbeidsongeschikten, als de 80–100 procent arbeidsongeschikten verdienen blijvend aandacht. In de periode 2002–2008 is in alledrie groepen de bruto arbeidsparticipatie stabiel tot licht dalend.

#### 5.4 Welke kenmerken beïnvloeden de kans op arbeidsparticipatie?

In tabel 5.2 is met behulp van binomiale logistische regressieanalyse de samenhang getoetst tussen het hebben van een langdurige aandoening met of zonder arbeidsongeschiktheidsuitkering en de kansen op de arbeidsmarkt. De tabel laat zien dat het hebben van een langdurige aandoening zonder arbeidsongeschiktheidsuitkering een negatief effect heeft op de kans op bruto arbeidsparticipatie (odds ratio < 1). De combinatie van een langdurige aandoening mét een arbeidsongeschiktheidsuitkering heeft echter een nog sterker negatief effect op de participatiekans. Voorts komt naar voren dat mannen meer kansen hebben om aan het arbeidsproces deel te nemen dan vrouwen.

Ook blijkt dat 15- tot 25-jarigen net zo vaak participeren als 55- tot 65-jarigen.

De 25- tot 35-jarigen hebben de grootste kans op bruto arbeidsparticipatie en die kans neemt daarna af met de leeftijd. Opleiding heeft een positief effect op deze kans. Opvallend is dat Surinaamse en autochtone Nederlanders de grootste kans hebben op bruto arbeidsparticipatie, gevolgd door westerse allochtone en

Antilliaanse/Arubaanse Nederlanders. De overig niet-westerse allochtonen participeren het minst, gevolgd door de Marokkaanse en Turkse Nederlanders.

Tabel 5.2 Samenhang van het hebben van een langdurige aandoening met of zonder een arbeidsongeschiktheidsuitkering met bruto arbeidsparticipatie (logistische regressie, odds ratio's)

	BIVARIAAT	MULTIVARIAAT
	<i>odds ratio</i>	
<b>Langdurige aandoening</b>	0,662 ***	0,707 ***
Langdurige aandoening met arbeidsongeschiktheidsuitkering	0,140 ***	0,118 ***
Gezond	REF	REF
<b>Geslacht</b>		
Man		3,667 ***
Vrouw		REF
<b>Leeftijdscategorie</b>		
15 tot 25		1,004
25 tot 35		8,148 ***
35 tot 45		7,081 ***
45 tot 55		5,944 ***
55 tot 65		REF
<b>Opleidingsniveau</b>		
Laag opgeleid		0,457 ***
Middelbaar opgeleid		REF
Hoog opgeleid		1,728 ***
<b>Herkomst</b>		
Autochtoon		REF
Westers allochtoon		0,839 ***
Turks		0,474 ***
Marokkaans		0,371 ***
Surinaams		1,024
Antilliaans/Arubaans		0,797 ***
Overige niet-westers allochtoon		0,338 ***
<b>Jaar</b>		
2002		0,775 ***
2003		0,809 ***
2004		0,806 ***
2005		0,834 ***
2006		0,881 ***
2007		0,923 ***
2008		REF

Bron: CBS, EBB/SSB

\*\*\* = sign P <.00001

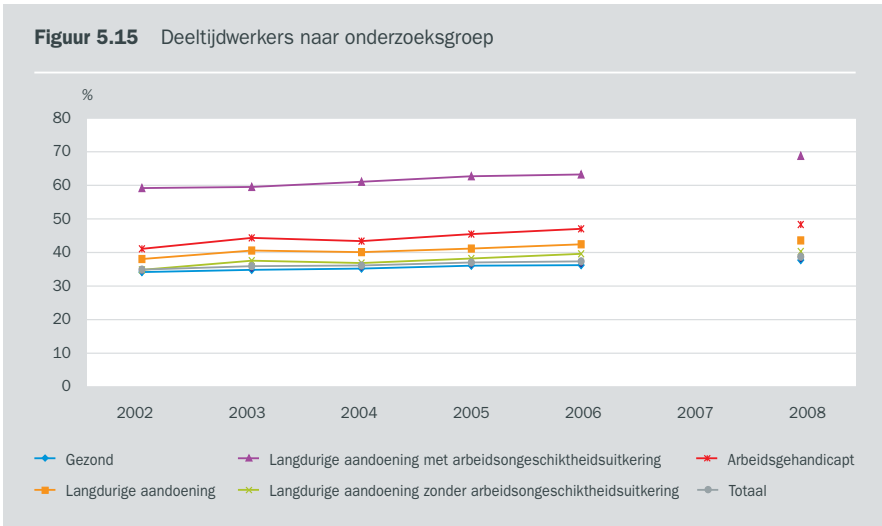
REF = referentiecategorie

## 5.5 Arbeidsduren

In het eerste deel van dit hoofdstuk zijn de belangrijkste doelgroepen voor het beleid dat gericht is op bevordering van de arbeidsparticipatie onderscheiden. 'Meedoen' dus. In dit tweede deel gaat het om de doelgroepen voor het beleid dat gericht is op de bevordering van arbeidsproductiviteit van personen met een langdurige aandoening. 'Méér doen'. Hiervoor worden allereerst gegevens gebruikt over werkzame personen met een langdurige aandoening uit de EBB 2002–2008. De gegevens hebben betrekking op de personen met een langdurige aandoening die minimaal 12 uur per week werken. Binnen die groep wordt allereerst beschreven in hoeverre personen met een langdurige aandoening in een deeltijdfunctie (12 tot 35 uur per week) werkzaam zijn. Vervolgens wordt beschreven in hoeverre deze personen de wens hebben om meer uren te werken, en wat hun kenmerken zijn (geslacht, leeftijd, opleidingsniveau en herkomst). Op deze manier worden de belangrijkste doelgroepen voor het uitbreiden van deeltijdcontracten onderscheiden.

### 5.5.1 Arbeidsduur werkzame personen met een langdurige aandoening

Figuur 5.15 geeft voor de periode 2002–2008 het percentage personen dat in deeltijd werkzaam is, verbijzonderd naar de belangrijkste onderzoeksgroepen. Personen met een langdurige aandoening en een arbeidsongeschiktheidsuitkering werken het meest, en ook steeds meer, in deeltijd, gevolgd door de arbeidsgehandicapten en de langdurig zieken zonder arbeidsongeschiktheidsuitkering. Het percentage deeltijdwerkers onder de personen met een langdurige aandoening en een arbeidsongeschiktheidsuitkering is in de periode 2002–2008 fors gestegen (10 procentpunt). Die toename van deeltijdwerk is sterker dan bij de andere groepen. Dat zou te maken kunnen hebben met de herbeoordelingsoperatie in de WAO vanaf 2005/2006. Die operatie heeft ervoor gezorgd dat de groep personen met een langdurige aandoening en een arbeidsongeschiktheidsuitkering gemiddeld genomen 'zwaarder arbeidsongeschikt' werd. De licht arbeidsongeschikten, die relatief vaak voltijd werken, zijn in diezelfde periode juist uit de uitkering gestroomd. Een en ander kan ertoe geleid hebben dat anno 2008 een groter aandeel van de personen met een langdurige aandoening en een arbeidsongeschiktheidsuitkering in deeltijd werkt. Bij arbeidsgehandicapten is de stijging van het percentage deeltijdwerkers 7 procentpunt, bij de langdurig zieken zonder arbeidsongeschiktheidsuitkering 5 procentpunt en bij personen zonder langdurige aandoening ('gezond') 4 procentpunt.

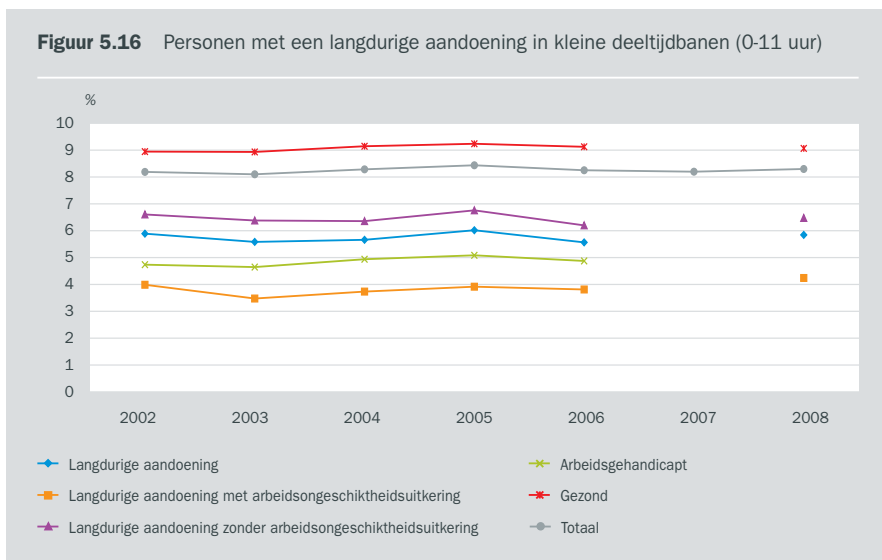


Bron: CBS, EBB/SSB

Conclusie uit figuur 5.15 is dat personen met een langdurige aandoening vaker in deeltijd werken dan personen zonder aandoening en dat zij dat in de afgelopen jaren ook steeds vaker zijn gaan doen. Een en ander wijst op een geleidelijke verslechtering van de participatie van personen met een langdurige aandoening, zowel van personen met een langdurige aandoening én een arbeidsongeschiktheidsuitkering, als van arbeidsgehandicapten. Van beide groepen daalt de arbeidsdeelname licht, terwijl er ook sprake is van een toename van het percentage deeltijdwerkers. Voor de totale Nederlandse potentiële beroepsbevolking geldt juist dat de bruto arbeidsparticipatie licht toeneemt en het percentage deeltijdwerkers stabiliseert.

De daling van de arbeidsdeelname van personen met een langdurige aandoening en een arbeidsongeschiktheidsuitkering zou mogelijk verklaard kunnen worden uit het gegeven dat juist deze groep meer in deeltijd werkt. Omdat zij steeds meer in deeltijd zijn gaan werken, is te verwachten dat zij ook vaker in de allerkleinste deeltijdbanen (minder dan 12 uur per week) gaan werken. Werkt iemand echter minder dan 12 uur per week dan is er geen sprake meer van bruto arbeidsparticipatie volgens de geldende definities van het CBS en neemt dus ook de bruto arbeidsparticipatie af.

Nadere analyse laat zien dat het aandeel personen met een langdurige aandoening en een arbeidsongeschiktheidsuitkering dat in de allerkleinste deeltijdbanen werkt nauwelijks is gestegen, van 3,5 procent (2003) naar 4,2 procent (2008). In 2002 was het echter ook al 4 procent. Voor personen zonder langdurige aandoening en personen met een langdurige aandoening zonder een arbeidsongeschiktheidsuitkering is het percentage werkenden in de kleinste deeltijdbanen stabiel.



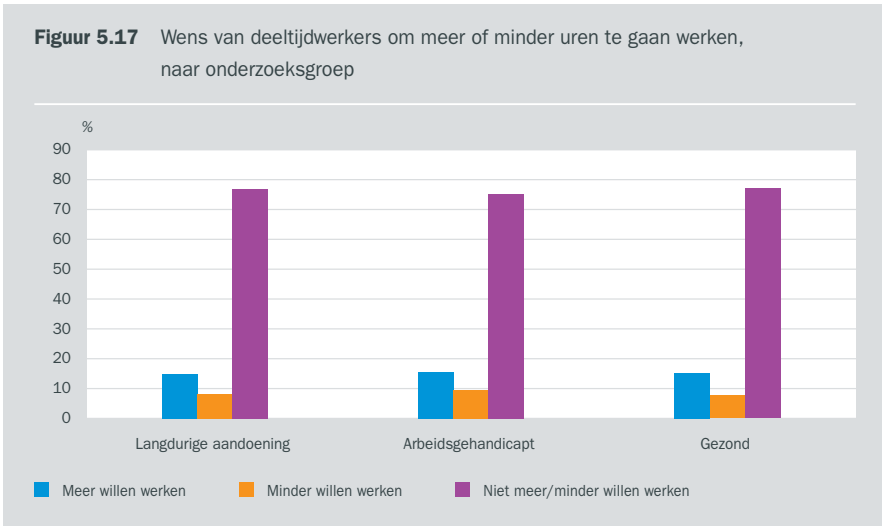
Bron: CBS, EBB/SSB

### 5.5.2 Wens om meer uren te werken

Van de ruim 2,6 miljoen personen die in 2008 hebben aangegeven dat zij een of meer langdurige aandoeningen hebben, behoren ruim 1,4 miljoen personen tot de beroepsbevolking (werkzaam of werkloos). Van deze 1,4 miljoen werken er ruim 709 duizend in deeltijd. Van hen werken er ruim 557 duizend 12 tot 35 uur per week. De anderen werken dus wel, maar korter dan 12 uur per week. In deze paragraaf gaan we voor deze 557 duizend personen na in hoeverre zij de wens hebben om in de komende zes maanden meer uren te gaan werken.

Figuur 5.17 laat zien dat in 2008 van de gezonde personen die in deeltijd werkzaam zijn 15 procent meer uren zou willen werken. Van de personen met een langdurige aandoening die in deeltijd werken en van de arbeidsgehandicapten is dat eveneens 15 procent. Minder uren werken wil 8 à 9 procent. De meerderheid van de deeltijdwerkers wil het aantal gewerkte uren echter gelijk houden. Bij gezonde personen en de personen met één of meer langdurige aandoeningen wil 77 procent het aantal uren gelijk houden. Van de arbeidsgehandicapten is dat iets minder, namelijk 75 procent. Van de 557 duizend personen met een langdurige aandoening die in 2008 in deeltijd werkzaam waren, zouden er dus ruim 80 duizend graag meer uren willen werken. Daaronder zijn ongeveer 49 duizend arbeidsgehandicapten. Het is een omvangrijke groep mensen, die ondanks hun aandoening ‘meer willen doen’.

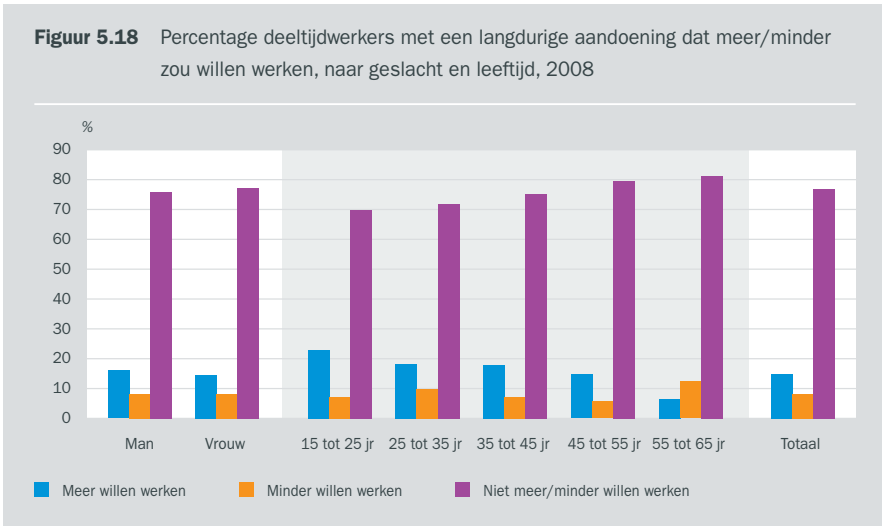




Bron: CBS, EBB/SSB

### 5.5.3 Meer uren werken naar geslacht en leeftijd

Mannen met een langdurige aandoening die in deeltijd werken zouden iets vaker dan vrouwen meer uren willen gaan werken, blijkt uit figuur 5.18. Het verschil is gering, 16 procent tegenover 15 procent. Het zijn vooral de jongere deeltijdwerkers met een langdurige aandoening die hun deeltijdcontract willen uitbreiden. Van de 15- tot 25-jarige deeltijdwerkers zou bijna een kwart (23 procent) méér uren willen werken en slechts 7 procent minder uren. Van de oudste groep (55 tot 65 jaar) geeft maar 6 procent aan méér uren te willen werken. Ruim 12 procent van deze groep wil juist minder uren werken. Waar het percentage in deeltijd werkende personen dat meer uren wil werken afneemt met de leeftijd, neemt het percentage dat géén verandering wenst in het aantal wekelijkse arbeidsuren juist toe met de leeftijd, zo laat figuur 5.18 zien. Van de jongste groep deeltijdwerkers met een langdurige aandoening wil 70 procent géén verandering van het aantal arbeidsuren, van de oudste groep is dat ruim 81 procent.



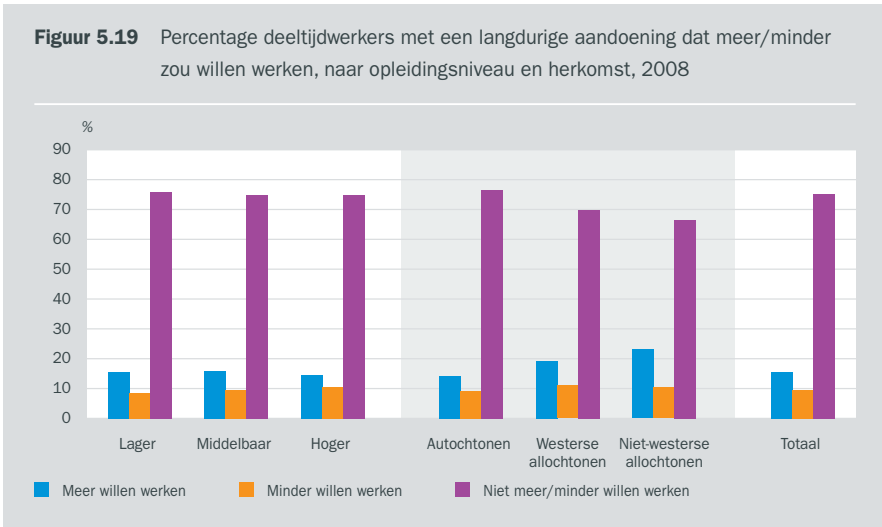
Bron: CBS, EBB/SSB

#### 5.5.4 Meer uren werken naar opleiding

Figuur 5.19 geeft het percentage deeltijdwerkers met een langdurige aandoening dat meer, minder of hetzelfde aantal uren wil werken naar opleiding en herkomst. Van de laag opgeleide deeltijdwerkers met een langdurige aandoening geeft 15 procent aan méér uren te willen werken, van de middelbaar opgeleiden is dat 16 procent en van de hoger opgeleide 14 procent.

#### 5.5.5 Meer uren werken naar herkomst

Niet westerse en westerse allochtone deeltijdwerkers met een langdurige aandoening zijn veel vaker bereid om meer uren te gaan werken dan autochtonen. Meer dan 20 procent van de allochtonen wil meer uren werken, tegen nog geen 14 procent van de autochtonen. Autochtone deeltijdwerkers willen vooral vaker géén verandering in hun arbeidsuren. Van de autochtonen wil 78 procent géén verandering. Van de westerse allochtonen is dat 72 procent en van de niet westerse allochtonen zelfs maar 69 procent.



Bron: CBS, EBB/SSB

### 5.5.6 Conclusies arbeidsduren, doelgroepen voor uitbreiden deeltijdcontracten

De belangrijkste conclusies voor beleid gericht op het uitbreiden van deeltijdcontracten van personen met een langdurige aandoening zijn:

- dat ruim 15 procent van de deeltijdwerkers meer uren willen werken. Dat zijn ongeveer 80 duizend personen.
- Dat van zowel vrouwen als mannen ongeveer 15 procent meer uren wil werken.
- Dat de meeste ruimte zit bij de jongste groep deeltijdwerkers. Bijna een kwart van hen wil meer uren werken. Naarmate de leeftijd hoger wordt, neemt de wens om meer uren te gaan werken af. Van de 55-plussers met een langdurige aandoening die in deeltijd werken wil nog maar één op de twintig meer uren gaan werken.
- Dat er nauwelijks verschil is naar opleidingsniveau.
- Dat onder de westerse en niet-westerse allochtone deeltijdwerkers met een langdurige aandoening de wens om meer uren te gaan werken met ruim 20 procent aanmerkelijk groter is dan onder autochtone deeltijdwerkers (14 procent).

## 5.6 Maatregelen van de overheid

De trend in de bruto arbeidsparticipatie van mensen met een langdurige aandoening, arbeidsgehandicapten en mensen met een langdurige aandoening en een arbeidsongeschiktheidsuitkering is stabiel tot licht dalend. De participatie van gezonde Nederlanders vertoont in dezelfde periode een licht stijgende tendens.

Veel schot zit er dus nog steeds niet in de arbeidsparticipatie van mensen met een langdurige aandoening. Een uitzondering is er overigens voor de groep mensen met een langdurige aandoening zonder arbeidsongeschiktheidsuitkering.

Het bevorderen van de arbeidsdeelname van mensen met een langdurige aandoening heeft in de afgelopen decennia wel veel aandacht van de Nederlandse overheid gekregen. Dat gebeurt onder andere door het nemen van beleidsmaatregelen die werkgevers moeten stimuleren om mensen met een langdurige aandoening in dienst te nemen of te houden.

In dit derde deel wordt ingegaan op een aantal van deze participatiebevorderende maatregelen. Beschreven wordt in hoeverre werkgevers eigenlijk bekend zijn met de maatregelen, of ze ook gebruik maken van de regelingen en of de maatregelen ook belangrijk zijn geweest bij het aannemen van (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten. De data die in deze paragraaf worden gebruikt zijn afkomstig uit de Werkgeversenquête Arbeid (WEA).

### 5.6.1 Welke regelingen zijn er?

In de enquête is aan werkgevers gevraagd of zij bekend zijn met een zestal participatiebevorderende maatregelen. In onderstaand tekstvak worden deze zes regelingen kort toegelicht.

#### *No-riskpolis bij ziekte en arbeidsongeschiktheid:*

*Een werkgever moet in principe voor een zieke werknemer loon doorbetalen in de eerste 2 jaar van diens verzuim wegens ziekte. Voor werknemers die bij het begin van hun dienstverband recht hebben op een no-riskpolis, kan de werkgever echter een vergoeding van de verplichte loondoorbetaling aanvragen. Deze uitkering dekt een groot deel van de loonkosten van de zieke werknemer. Hierdoor blijven de kosten van het ziekteverzuim van de werknemer voor de werkgever zeer beperkt. Blijft de werknemer lang ziek en wordt hij of zij zelfs arbeidsongeschikt, dan hoeft de werkgever bovendien geen hogere premie te betalen.*

#### *Arbeidsplaatsvoorzieningen:*

*Een werkgever kan subsidie krijgen voor extra kosten die hij moet maken om het een werknemer met een ziekte of handicap (een arbeidshandicap) mogelijk te maken bij hem te werken. Te denken valt bijvoorbeeld aan een aangepaste werkplek, maar ook een aangepast toilet. Het gaat om niet-meeneembare voorzieningen! Voor meeneembare voorzieningen kan een werknemer zelf subsidie aanvragen (speciale schoenen, een doventolk etc.)*

#### *Jobcoach:*

*Heeft of neemt een werkgever een werknemer met een langdurige ziekte of handicap in dienst die begeleiding nodig heeft, dan kan (voor de werkgever)*

*kosteloos een jobcoach worden ingeschakeld. De jobcoach begeleidt werknemers met een langdurige ziekte of handicap. De jobcoach blijft bereikbaar wanneer er een probleem ontstaat of als er nog knelpunten zijn.*

**Proefplaatsing:**

*Een werkgever kan een proefplaatsing aanvragen als hij iemand met een ziekte of handicap wil aannemen maar nog twijfelt of die persoon het werk wel aankan. Proefplaatsing betekent dat een werkgever maximaal 3 maanden kan bekijken of het werk lukt. Tijdens de proefplaatsing betaalt een werkgever geen loon, maar wordt in principe de uitkering doorbetaald. De werkgever moet wel een intentieverklaring tekenen dat hij van plan is de werknemer een contract aan te bieden voor minimaal 6 maanden.*

**Loonkostensubsidie:**

*Een werkgever kan loonkostensubsidie aanvragen voor werknemers met een langdurige aandoening om de loonkosten laag te houden. Loonkostensubsidie is er voor werknemers tot 50 jaar. De subsidie is een jaar lang 50% van het minimumloon. Dit geldt als de werknemer fulltime werkt.*

**Premiekorting/ -vrijstelling:**

*Voor werknemers met een ziekte of handicap kan een werkgever via de Belastingdienst premiekorting krijgen op de WAO/WIA- en WW-premie.*

*Voor meer informatie over deze (en andere) regelingen:  
<http://www.uvw.nl/werkgevers/arbeidsongeschiktheid>.*

**5.6.2 Bekendheid met de regelingen bij werkgevers**

Tabel 5.3 brengt de bekendheid met de regelingen in beeld. De regelingen voor loonkostensubsidie en arbeidsplaatsenvoorzieningen zijn het bekendst. Iets minder dan de helft van de werkgevers kent ten minste één van deze regelingen. Dat impliceert ook dat meer dan de helft van de werkgevers de regelingen niet kent. De overige regelingen (no-risk polis, jobcoach, proefplaatsing en premiekorting) zijn bij één op de drie werkgevers bekend.

Bij grote bedrijven (100 of meer werknemers) zijn alle regelingen beter bekend dan bij middelgrote bedrijven (10 tot 100 werknemers) en middelgrote bedrijven zijn weer beter op de hoogte van de regelingen dan kleine bedrijven (2 tot 10 werknemers). De bekendheid met de regelingen varieert bij grote werkgevers van 64 procent (jobcoachregeling) tot 86 procent (arbeidsplaatsenvoorzieningen en loonkostensubsidies). Bij de kleine bedrijven varieert die bekendheid van 26 procent (jobcoachregeling en proefplaatsing) tot 42 procent (loonkostensubsidie).

Tabel 5.3 Participatiebevorderende maatregelen, bekendheid, gebruik en belang

	VESTIGINGSGROOITE (zelfgerapporteerd)						PROFIT OF NON-PROFIT (zelfgerapporteerd)			SECTOR (HOOPDROEPEW) (LISA)															
	TOTAAL	2-4	5-9	10-49	50-99	100+	TOTAAL	Profit	Mixed	Non-profit	TOTAAL	Landbouw	Industrie	Bouw	Handel	Horeca	Vervoer en communicatie	Financiële instellingen	Zakelijke dienstverlening	Overheid	Onderwijs	Zorg	Overig	TOTAAL	
N	5.333	2.807	1.096	1.032	139	115	5.187	4.395	373	563	5.330	73	402	431	1.640	403	243	154	947	40	0,70	3,60	8,60	6,50	100
%		54	21	20	2,70	2,20	100	82	7,00	11	100	1,40	7,50	8,10	31	7,60	4,60	2,90	18	0,70	3,60	8,60	6,50	100	
33a. Noreskopis bij ziekte en arbeidsongeschiktheid [N=5.332] [% ja]	33	28▼	31	43▲	62▲	74▲	33	31▼	38	43▲	33	30	42	29	27	24▼	39	36	41▲	45	34	38	31	33	
33b. Arbeidsplaatsvoorzieningen [N=5.331] [% ja]	46	38▼	47	59▲	80▲	86▲	46	44▼	49	60▲	46	43	53	45	40	40	51	45	52	63▲	54	49	44	46	
33c. Jobcoach [N=5.327] [% ja]	33	26▼	30	45▲	61▲	64▲	32	30▼	43▲	46▲	33	33	38	25	28	27	38	32	35	45	50▲	45	26	33	
33d. Proefplaatsing van arbeidsgehandicapten van maximaal 3 maanden, waarin geen salaris hoeft te worden betaald [N=5.333] [% ja]	33	26▼	31	44▲	60▲	76▲	33	32	35	41	33	25	36	29	27▼	33	38	30	42▲	46	41	37	29	33	
33e. Loonkostensubsidie/compensatie [N=5.323] [% ja]	48	42▼	45	61▲	78▲	86▲	48	47	51	56	48	46	53	42	43	43	53	44	57▲	61	55	49	44	48	
33f. Premiekortingen of vrijstellingen [N=5.322] [% ja]	34	29▼	31	44▲	64▲	73▲	34	32▼	44▲	41	34	31	36	30	29	33	40	32	42	45	39	38	26	34	
34. Heeft uw bedrijf één of meer van deze regelingen gebruikt bij het in dienst nemen van (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte medewerkers? [N=3.219] [%]																									
- Ja	21	14▼	18	31▲	38▲	45▲	21	20	22	28	21	32	28	20	19	22	24	17	14▼	34	26	32	18	21	
- Nee	72	81▲	75	61▼	53▼	40▼	72	75▲	69	53▼	72	60	67	76	75	77	69	82▲	81▲	43▼	54▼	55▼	71	72	
- Weet niet	7	5	7	8	9	15▲	7	5▼	9	19▲	7	7	5	4	6	0,4▼	7	1▲	5	23▲	21▲	12▲	10	7	
35. Om hoe belangrijk of onbelangrijk zijn/waren deze regelingen bij het aannemen van (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten? [N=683] [%]																									
- Onbelangrijk-neutraal	35	35	26▼	32	39	51▲	34	34	30	38	35	21	35	19▼	38	32	36	27	34	56	34	35	47	35	
- (Zeer) belangrijk	65	65	74▲	68	61	49▼	66	66	70	62	65	79	65	81▲	62	68	64	73	66	44	66	65	53	65	
- Gemiddelde	0,65	0,65	0,74▲	0,68	0,61	0,49▼	0,66	0,66	0,7	0,62	0,65	0,79	0,65	0,81▲	0,62	0,68	0,64	0,73	0,66	0,44	0,66	0,65	0,53	0,65	
- SD	0,48	0,48	0,44	0,47	0,49	0,51	0,47	0,48	0,46	0,49	0,48	0,43	0,48	0,4	0,49	0,48	0,46	0,48	0,46	0,52	0,48	0,48	0,51	0,48	

Percentages zijn kolom-percentages, en zijn getoetst met de Pearson Chi-kwadraat test (horizontale vergelijkingen). Gemiddelden zijn getoetst met de t-test (horizontale vergelijkingen). Het contrast is telkens: 'subgroep' vs 'overige cases'. ▲ : p<0,05, ▼ : p<0,001 (en ▼/▼▲ : significant hoge (lage) percentages en/of gemiddelden, en Cohens d effectgrootte is ten minste 0,20. Significante maar kleine verschillen (Cohens d effectgrootte kleiner dan 0,20), zijn NIET gemarkeerd. Cohen (1977). Statistical power analysis for the behavioral sciences. NY: Academic Press.

Bron: TNO, WEA

Bij de vergelijking tussen sectoren valt op dat in de zakelijke dienstensector de no-riskpolis, de proefplaatsing en de loonkostensubsidie beter bekend zijn dan in andere sectoren. Zorg- en onderwijsinstellingen kennen de jobcoachregeling beter dan andere instellingen en de werkgevers in de overheidssector zijn juist beter op de hoogte van de regeling voor arbeidsplaatsvoorzieningen. De no-riskpolis is in de horeca minder bekend dan elders. Dat geldt ook voor de regeling proefplaatsing in de handelssector. De no-risk polis, de regeling arbeidsplaatsvoorzieningen en de jobcoachregeling blijken ten slotte beter bekend bij non-profit- dan bij profitbedrijven of instellingen. De regelingen proefplaatsing, loonkostensubsidie en premiekorting zijn bij profit-, mixed en non-profitbedrijven alledrie even (on)bekend.

### 5.6.3 Gebruik maken van participatiemaatregelen

Effectieve maatregelen zijn uiteraard niet alleen bekend bij werkgevers. Ze worden ook gebruikt waarvoor ze bedoeld zijn. In de WEA is daarom aan de 3 219 werkgevers die aangaven bekend te zijn met één of meer regelingen gevraagd of ze ook gebruik hebben gemaakt van de participatiemaatregelen van de overheid bij het in dienst nemen van (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte medewerkers. Niet meer dan 21 procent van de werkgevers die ten minste één regeling kennen heeft ook gebruik gemaakt van één of meer regelingen. Driekwart heeft dat niet gedaan en 7 procent weet het niet (meer). Het percentage werkgevers dat gebruik maakt van één of meer regelingen ligt significant hoger bij middelgrote en grote bedrijven dan bij kleinere bedrijven. Van de grote bedrijven heeft 45 procent gebruik gemaakt van één of meer regelingen, van de bedrijven met 2 tot 5 en 5 tot 10 werknemers zijn de percentages respectievelijk 14 en 18. Een deel van de verklaring voor deze verschillen moet gezocht worden in het gegeven dat bij kleinere bedrijven in het algemeen minder mensen worden aangenomen en dat daar dus ook minder arbeidsongeschikten worden aangenomen.

In de zorgsector maken relatief veel instellingen gebruik van de regelingen. 32 procent van de zorgwerkgevers die de regelingen kennen heeft ook gebruik gemaakt van een regeling. In de zakelijke dienstverlening is het gebruik van regelingen met 14 procent significant lager dan in andere sectoren. De no-riskpolis, de proefplaatsing en de loonkostensubsidie mogen bekend zijn in de sector, er wordt niet vaker gebruik gemaakt van regelingen.

Verbijzondering naar profit, non-profit en mixed bedrijven laat allereerst zien dat bij 19 procent van de non-profit bedrijven de werkgever 'niet weet' of er gebruik gemaakt is van deze regelingen. Bij de profitbedrijven is dat maar bij 5 procent van de werkgevers het geval. Er is geen verschil tussen profit en non-profit bedrijven in het percentage werkgevers dat aangeeft wél gebruik gemaakt te hebben van één of meer regelingen. Van de profitbedrijven maakte 20 procent gebruik van een regeling, van de mixed bedrijven 22 procent, en van de non-profitbedrijven 28 procent.

#### 5.6.4 Belang van de regelingen

Aan 683 werkgevers die gebruik hebben gemaakt van regelingen is gevraagd hoe belangrijk zij de regelingen vonden bij het aannemen of in dienst houden van (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten. Ongeveer twee derde van de werkgevers die gebruik hebben gemaakt van één of meer regelingen vindt de regeling(en) (zeer) belangrijk. Dat percentage is bij grote bedrijven met 49 procent significant lager. In kleine bedrijven worden regeling(en) juist vaker (zeer) belangrijk gevonden. Tussen profit-, non-profit- en mixed bedrijven zijn er geen verschillen in het belang dat gehecht wordt aan de regelingen. Ook tussen de sectoren zijn de gevonden verschillen meestal niet significant. Alleen voor de bouwsector geldt dat regelingen significant vaker (zeer) belangrijk worden gevonden bij het aannemen van (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten.

De conclusie is dat de bestaande regelingen nog veel aan bekendheid zouden moeten winnen. Minder dan de helft van de werkgevers is bekend met minimaal één van de bestaande regelingen. Vooral veel kleine en middelgrote bedrijven kennen de regelingen niet. Onbekendheid met bestaande regelingen heeft uiteraard gevolgen voor het gebruik van regelingen, maar ook de werkgevers die de regelingen wel kennen, maken er maar beperkt gebruik van. Vooral in de profit-sector en in de zakelijke dienstensector blijft het gebruik achter, maar ook elders lijkt er veel ruimte voor verbetering. Van de werkgevers die gebruik gemaakt hebben van een of meer regelingen bij het in dienst nemen van (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten vindt de meerderheid die regelingen wel belangrijk. Zij waarderen de regelingen.

### 5.7 Conclusies

1. In het eerste deel van dit hoofdstuk is beschreven welke specifieke doelgroepen er kunnen worden onderscheiden voor beleid dat gericht is op bevordering van de arbeidsparticipatie. Binnen de groep personen met een langdurige aandoening zijn de belangrijkste doelgroepen: vrouwen, ouderen, de allerjongsten voorzover zij niet meer op school zitten, niet-westers allochtone Nederlanders, laagopgeleiden en ten slotte ook hoogopgeleiden. De laatste groep is genoemd omdat juist bij hen de participatie in de periode 2002–2005 relatief snel is gedaald.

2. Vrouwen zijn ook een belangrijke doelgroep onder personen met een langdurige aandoening én een arbeidsongeschiktheidsuitkering. De arbeidsparticipatie van vrouwen blijft nog altijd achter. Maar ook de mannen zijn een doelgroep voor beleid, omdat hun arbeidsdeelname de laatste jaren sneller daalt dan bij vrouwen. Van de leeftijdsgroepen verdienen vooral de ouderen (55-plus) de aandacht, vanwege de relatief lage participatiegraad, maar ook de 35- tot 44-jarigen vormen



een doelgroep, omdat hun arbeidsdeelname het sterkst daalt. Laagopgeleiden houden eveneens de aandacht omdat zij het minst participeren. Dit hoofdstuk laat echter ook zien dat de hoogopgeleiden aandacht zouden moeten krijgen. Van hen daalt de arbeidsparticipatie sneller dan onder middelbaar- en laagopgeleiden. Nederlanders van vooral niet-westerse allochtone afkomst vragen aandacht. Van de arbeidsongeschikten verdienen zowel de 0–35 procent, als de 35–80 procent en de 80–100 procent arbeidsongeschikten blijvend de aandacht. In alledrie groepen vertoont de bruto arbeidsparticipatie in de periode 2002–2008 een stabiele tot licht dalende trend.

3. In het tweede deel van dit hoofdstuk hebben we laten zien welke doelgroepen er zijn voor het uitbreiden van de deeltijdcontracten van personen met een langdurige aandoening. Ongeveer 80 duizend van de 577 duizend deeltijdwerkers met een langdurige aandoening geven aan meer uren te willen werken. Die wens is bij mannen niet anders dan bij vrouwen en neemt af met de leeftijd. Vooral bij jongere en bij allochtone deeltijdwerkers met een langdurige aandoening is de bereidheid om meer uren te werken relatief groot.

4. In het derde deel van dit hoofdstuk stonden we stil bij de bekendheid, het gebruik en het belang van enkele overheidsmaatregelen die werkgevers zouden kunnen stimuleren om meer (gedeeltelijk) arbeidsgeschikten aan te nemen of hen langer in dienst te houden. We onderzochten zes regelingen. Meer dan de helft van de werkgevers blijkt niet van de regelingen op de hoogte. Van de werkgevers die tenminste één regeling kent, heeft niet meer dan één vijfde gebruik gemaakt van een regeling bij het aannemen van een (gedeeltelijk) arbeidsgeschikte. Als er gebruik gemaakt werd van een regeling, dan vond 65 procent van de gebruikers de regeling (zeer) belangrijk bij de beslissing om een (gedeeltelijk) arbeidsgeschikte al of niet aan te nemen.

## 5.8 Discussie

In dit hoofdstuk is aangetoond dat de bruto arbeidsparticipatie van personen met een langdurige aandoening in de periode 2002–2009 vrijwel gelijk is gebleven, terwijl die van gezonde personen licht is toegenomen. De bruto arbeidsparticipatie van arbeidsgehandicapten en personen met een langdurige aandoening en een arbeidsongeschiktheidsuitkering is in dezelfde periode licht gedaald. Het percentage deeltijdwerkers onder de personen met een langdurige aandoening met of zonder een arbeidsongeschiktheidsuitkering en onder de arbeidsgehandicapten is daarnaast toegenomen en die toename gaat sneller dan onder gezonde personen. Een en ander impliceert dat de arbeidsmarktpositie van personen met een langdurige aandoening, arbeidsgehandicapten en personen met een langdu-

rige aandoening en een arbeidsongeschiktheidsuitkering geleidelijk aan is verslechterd en dat betekent dat de arbeidsmarktpositie van personen met een langdurige aandoening onverminderd onder druk staat, alle maatregelen van overheidswege ten spijt.

Dit hoofdstuk laat echter ook zien dat de bekendheid onder werkgevers met bestaande overheidsregelingen vooralsnog beperkt is. Vooral bij kleine en middelgrote bedrijven lijkt er nog de nodige impact te realiseren door goede public relations op de bestaande regelingen. Bekendheid genereren alleen lijkt echter niet voldoende te zijn. Ook waar regelingen al bekend zijn, valt het gebruik ervan vooralsnog tegen. Het verder stimuleren van het gebruik van regelingen zou een volgende stap kunnen zijn. Daarbij ligt het gebruik van de ervaringen van werkgevers voor de hand. De meerderheid (65 procent) van de werkgevers die een regeling kent en er ook al eens gebruik van maakte, vond de gebruikte regeling (zeer) belangrijk bij het aannemen van (gedeeltelijk) arbeidsgeschikten.

## 5.9 Data

Gezien de precare positie van arbeidsgehandicapten lijkt het zinvol de huidige vraagstelling naar het hebben van een langdurige aandoening en de eventueel daaruit voortvloeiende beperkingen voor het opereren op de arbeidsmarkt, voorlopig te handhaven om de ontwikkeling van de arbeidsmarktpositie van arbeidsgehandicapten structureel te kunnen monitoren.

Het gebruik van regelingen gericht op het bevorderen van de arbeidsparticipatie van (gedeeltelijk) arbeidsgeschikten is in de WEA vastgesteld op basis van de algemene vraag of een werkgever een regeling gebruikt heeft bij het in dienst nemen van een arbeidsgehandicapte. We weten niet hoeveel werkgevers een gedeeltelijk arbeidsgeschikte hebben aangenomen zonder gebruik te maken van een regeling of voorziening. Bij de eerstvolgende meting van de WEA, in het najaar van 2010, zal een aangepaste vraagstelling worden gebruikt, zodat preciezer is vast te stellen welk percentage werkgevers bij het in dienst nemen van een gedeeltelijk arbeidsgeschikte gebruik maakt van bepaalde regelingen.

### ***Gebruikte literatuur***

- Beckers, I., Cuijpers, M. & Lautenbach, H. (2005). *Arbeidsgehandicapten 2003; arbeidssituatie van mensen met een langdurige aandoening*. Den Haag: Elsevier Bedrijfsinformatie.
- Lautenbach, H., Cuijpers, M. & Kösters, L. (2007). *Arbeidsgehandicapten 2006; arbeidssituatie van mensen met een langdurige aandoening*. Den Haag: CBS/Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

## Hoofdstuk 6

# Zorgtaken en arbeidsparticipatie

Martijn Souren (CBS), Jannes de Vries (CBS) en Irene Houtman (TNO)

### Samenvatting

*Zorgtaken worden over het algemeen gezien als een rem op de arbeidsparticipatie. Hierbij is zowel de zorg voor kinderen als mantelzorg (langdurende zorg voor zieke naasten) betrokken. De bruto participatie van vrouwen met jonge kinderen (onder de 12 jaar) is bijna 15 procentpunt lager dan die van vrouwen zonder jonge kinderen. Onder Turkse, Marokkaanse en overig niet-westerse allochtone moeders (met uitzondering van Surinamers, Antillianen en Arubanen) is de arbeidsparticipatie het laagst. De arbeidsparticipatie van Turkse en Marokkaanse vrouwen ligt in het algemeen lager dan die van autochtone vrouwen. Dit verschil in arbeidsparticipatie is nog groter wanneer bij deze groepen vrouwen alleen naar moeders met jonge kinderen wordt gekeken. Van de Turkse en Marokkaanse moeders participeert daarvoor slechts 44 procent op de arbeidsmarkt. Ook van laagopgeleide autochtone moeders is de arbeidsparticipatie met bijna 56 procent relatief laag. Dat komt doordat bij vrouwen zowel een laag opleidingsniveau als het zorgen voor jonge kinderen de arbeidsparticipatie drukken. Mannen zijn juist vaker op de arbeidsmarkt actief als er jonge kinderen zijn. Het verlenen van zorg voor zieke en/of hulpbehoevende naasten (mantelzorg) remt bij vrouwen van 25 tot 50 jaar ook de arbeidsdeelname.*

### 6.1 Inleiding

Het combineren van arbeid met zorgtaken staat sterk in de belangstelling. Zowel vanuit het oogpunt van emancipatie als vanwege het opvangen van de gevolgen van de vergrijzing, wordt het belangrijk gevonden dat vrouwen blijven werken als ze kinderen hebben gekregen. Een tekort aan arbeidskrachten zou gedeeltelijk gecompenseerd kunnen worden als moeders die nu niet werken wel gaan werken of als moeders die nu in deeltijd werken meer uren gaan werken. Daarnaast kan het hebben van werk op verschillende manieren bijdragen aan de emancipatie van vrouwen. Werken zorgt voor een eigen inkomen, waarmee vrouwen economische zelfstandigheid kunnen verwerven. Verder is werken een middel tot zelfontplooiing. Ten slotte leidt werken tot sociale contacten waardoor het sociale netwerk van vrouwen vergroot wordt.

Uit hoofdstuk 1 bleek dat in 2009 bijna 300 duizend moeders met thuiswonende kinderen onder de 18 jaar niet tot de beroepsbevolking behoorden. Bijna 1,1 miljoen moeders behoorden wel tot de werkloze of werkzame beroepsbevolking.

De aanwezigheid van kinderen speelt een belangrijke rol bij de arbeidsparticipatie van vrouwen (Mol, 2008). Veel vrouwen gaan minder werken na de geboorte van hun eerste kind, een deel van hen stopt geheel met werken (Cloïn & Boelens, 2004; Mol, 2008). Bij mannen is er nauwelijks sprake van verandering in de arbeidsparticipatie na de komst van kinderen (Mol, 2008). Naast zorg voor kinderen speelt ook de zorg voor zieke of hulpbehoevende naasten (mantelzorg) een rol bij de arbeidsparticipatie.

In dit hoofdstuk zal nagegaan worden welke samenhang er bestaat tussen het hebben van zorgtaken en de bruto arbeidsparticipatie. Dit verband wordt steeds bekeken naar geslacht, herkomst en opleidingsniveau. Voor niet-westerse allochtonen zijn deze uitsplitsingen niet mogelijk vanwege de te geringe aantallen.

Voor de analyses is informatie uit de jaren 2006–2008 uit de Enquête Beroepsbevolking (EBB) samengevoegd. De in dit hoofdstuk gerapporteerde cijfers zijn dus steeds gemiddelden van drie jaren. De resultaten zijn getoetst op significantie.

## 6.2 Bruto arbeidsparticipatie van ouders

### 6.2.1 Bruto arbeidsparticipatie naar geslacht

In deze paragraaf wordt gekeken naar de samenhang tussen het hebben van kinderen onder de 12 jaar en het participeren op de arbeidsmarkt, uitgesplitst naar geslacht, herkomst en opleidingsniveau. In dit hoofdstuk worden alleen mensen tussen de 25 en 60 jaar onder de loep genomen, om diverse redenen. In hoofdstuk 1 is al gebleken dat zowel onder mensen jonger dan 25 jaar als onder mensen van 60 jaar of ouder de arbeidsparticipatie erg laag is. De groep mensen onder de 25 jaar bestaat voor een groot deel uit scholieren en studenten. Van degenen onder de 18 jaar volgt bijna iedereen onderwijs, van de 18- tot 21-jarigen is dit ongeveer 80 procent en van de 21- tot 25-jarigen ruim de helft. De meerderheid heeft de opleiding nog niet afgerond en hebben de arbeidsmarkt dus ook nog niet betreden. De combinatie van zorg en arbeid is nog niet aan de orde. Bij de jongeren tot 25 jaar die de arbeidsmarkt wel hebben betreden speelt bovendien het combineren van arbeid met zorgtaken nog geen grote rol, omdat kinderen meestal pas later komen.

Veel ouderen (60-plus) hebben de arbeidsmarkt al verlaten. Daarom worden ook de 60-plussers buiten beschouwing gelaten.

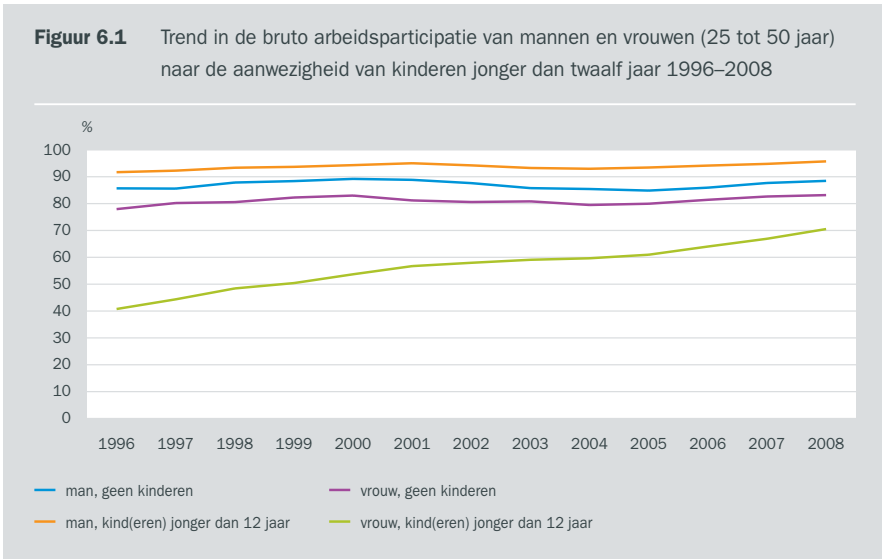
Er wordt apart gekeken naar 25- tot 50-jarigen en 50- tot 60-jarigen. De eerste groep is interessant omdat vooral mensen van deze leeftijd jonge kinderen hebben. Het combineren van arbeid en zorgtaken speelt bij hen dus een belangrijke rol. Voor de aanwezigheid van kinderen, wordt alleen gekeken naar kinderen onder

de 12 jaar. De meeste kinderen gaan op hun twaalfde naar de middelbare school. Zij hebben over het algemeen geen dagelijkse opvang meer nodig.

Aangenomen is dat vooral de zorg voor kinderen tot 12 jaar een belemmering kan vormen om te werken. Ouders met jonge kinderen worden daarom vergeleken met personen zonder kinderen. De laatste groep heeft in principe niet de zorg voor kinderen. In dit hoofdstuk wordt dus gekeken naar een subgroep van de in hoofdstuk 1 besproken moeders. Daarnaast wordt gekeken naar vaders met jonge kinderen.

Steeds meer vrouwen nemen deel aan het arbeidsproces. In 2001 gaven ruim 800 duizend vrouwen van 25 tot 50 jaar aan dat ze niet wilden of konden werken. In 2008 waren dit er nog maar ruim 500 duizend, een afname van bijna 37 procent. Deze afname is vooral te danken aan het sterk dalende aantal vrouwen dat niet wil of kan werken vanwege de zorg voor het gezin of huishouden. Deze groep halveerde tot ruim 240 duizend in 2008. Daarmee vormden ze nog minder dan de helft van alle vrouwen die niet willen of kunnen werken, terwijl dat in 2001 nog voor ruim zes op de tien gold.

Zorg voor het gezin of huishouden is dus steeds minder een reden om niet te werken. Daardoor zijn er meer vrouwen die de zorg voor het gezin of huishouden willen of kunnen combineren met een baan, of op zoek zijn naar een baan. Het zijn natuurlijk vooral vrouwen met (jonge) kinderen die de zorg voor het gezin als reden hebben om niet te werken. De arbeidsparticipatie is daarom ook met name bij deze groep vrouwen sterk toegenomen. In 1996 was de bruto arbeidsparticipatie van vrouwen met jonge kinderen nog 37 procentpunt lager dan van vrouwen zonder kinderen. In 2008 is dat verschil afgenomen tot 13 procentpunt. Het verschil wordt enigszins gecamoufleerd doordat vrouwen met jonge kinderen iets jonger zijn dan vrouwen zonder kinderen en de bruto participatiegraad lager is naarmate de leeftijd hoger is. Als rekening wordt gehouden met het leeftijdsverschil is het verschil in arbeidsparticipatie tussen vrouwen met en vrouwen zonder kinderen iets groter. De relatie tussen het hebben van jonge kinderen en arbeidsparticipatie is bij vrouwen anders dan bij mannen. Mannen met kinderen participeren juist vaker op de arbeidsmarkt dan mannen zonder kinderen. Het gaat om een verschil van 5 tot 10 procentpunt in de afgelopen jaren. Het verschil in leeftijd tussen mannen met kinderen en mannen zonder kinderen speelt nauwelijks een rol. Voor beide groepen is de bruto arbeidsparticipatie nauwelijks veranderd in de afgelopen jaren.

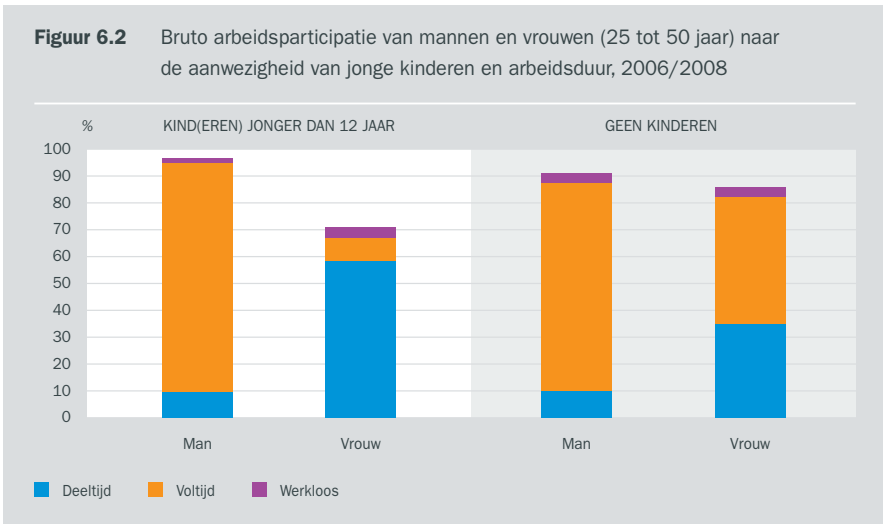


Bron: CBS, EBB

Hoewel de bruto arbeidsparticipatie van vrouwen met jonge kinderen de afgelopen decennia dus sterk is gestegen, participeerden vrouwen nog altijd minder dan mannen (zie figuur 6.1).

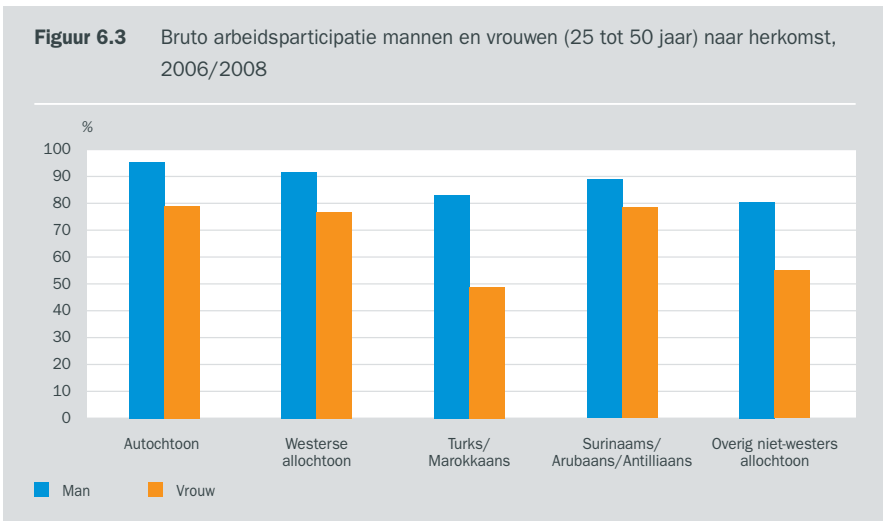
Van de mannen participeert in de periode 2006-2008 94 procent en van de vrouwen ruim 76 procent. Hoewel het hebben van jonge kinderen gepaard gaat met een lagere arbeidsdeelname van vrouwen, is de arbeidsparticipatie van vrouwen ook lager dan van mannen als er geen jonge kinderen zijn (86 versus 91 procent). De zorg voor jonge kinderen is dus niet de enige reden waarom vrouwen minder participeren dan mannen. Wel is het verschil in participatie tussen mannen en vrouwen veel groter als er jonge kinderen zijn (97 versus 71 procent). Vrouwen met kinderen werken daarnaast ook relatief vaak in deeltijd. Slechts 9 procent van de vrouwen tussen 25 en 50 jaar met jonge kinderen werkt voltijd, ruim 58 procent werkt in deeltijd. Van de mannen tussen 25 en 50 jaar werkt zo'n 10 procent in deeltijd, ongeacht de aanwezigheid van jonge kinderen. Ook bij vrouwen die (nog) geen kinderen hebben werkt al 35 procent in deeltijd.

De arbeidsparticipatie van vrouwen neemt wel toe, met name bij moeders van jonge kinderen, maar de toename is echter voornamelijk beperkt tot op vrouwen met deeltijdbanen. Om deze reden bestaat er nog steeds een behoorlijk arbeidspotentieel bij deze groep moeders.



### 6.2.2 Bruto arbeidsparticipatie naar herkomst

Uit onderzoek blijkt dat er grote verschillen zijn in de bruto arbeidsparticipatie tussen herkomstsgroeperingen in ons land. De netto arbeidsparticipatie is het laagst onder Turken en Marokkanen (Lautenbach, van der Vliet, Cuijpers, & van Rooijen, 2008; van der Valk, 2008). Figuur 6.3 laat zien dat de bruto arbeidsparticipatie van autochtonen, westerse allochtonen en Surinamers, Arubanen en Antillianen is hoger dan van Turken en Marokkanen en overige niet-westerse allochtonen. Dit geldt met name voor vrouwen.



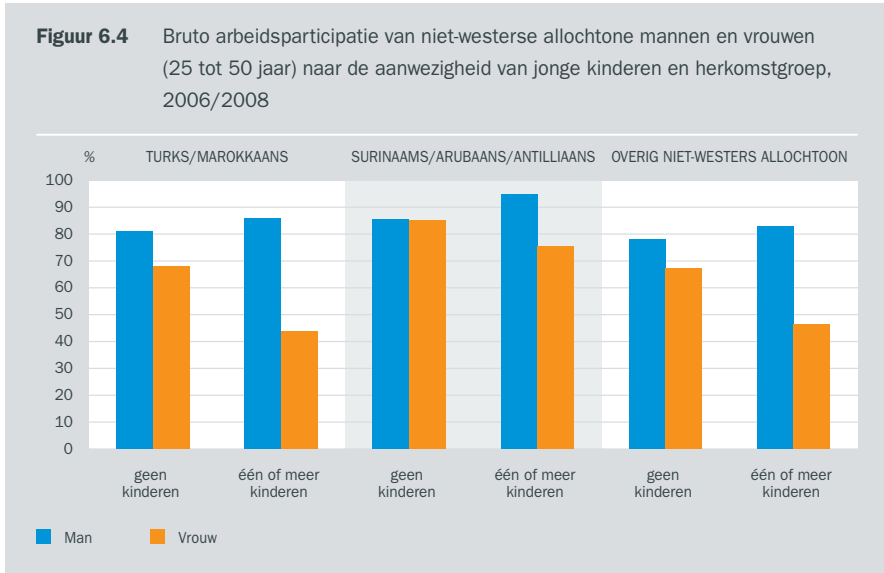
Het hoogst is de bruto arbeidsparticipatie van autochtone mannen. Bij vrouwen is de arbeidsparticipatie van Surinamers, Arubanen en Antillianen even hoog als van autochtonen. De lagere bruto arbeidsparticipatie van niet-westerse allochtonen komt gedeeltelijk doordat zij over het algemeen relatief laag zijn opgeleid. Worden de verschillende groeperingen echter vergeleken met laagopgeleide autochtonen, dan is de arbeidsparticipatie van laagopgeleide autochtone mannen nog steeds hoger dan van mannen uit andere herkomstgroeperingen (alle opleidingsniveaus samen). Bij vrouwen is de arbeidsparticipatie van laagopgeleide autochtonen weliswaar hoger dan die van Turken en Marokkanen en overige niet-westerse allochtonen, maar lager dan van Surinamers, Arubanen en Antillianen. Binnen elke herkomstgroepering is de arbeidsparticipatie van vrouwen lager dan die van mannen.

De grootte van het verschil tussen vrouwen en mannen varieert echter sterk tussen herkomstgroeperingen. Onder Surinamers, Arubanen en Antillianen is het verschil in arbeidsparticipatie tussen mannen en vrouwen het kleinst. Bij autochtonen is dit verschil iets groter. Het grootst is dit verschil bij Turken en Marokkanen. De arbeidsparticipatie van Turkse en Marokkaanse vrouwen is met 49 procent de laagste van alle onderscheiden groepen. Opvattingen over de rol van mannen en vrouwen in het huishouden kunnen een rol spelen. Turken en Marokkanen zijn namelijk vaker dan de andere groepen van mening dat de man het beste de verantwoordelijkheid kan hebben voor het inkomen, de vrouw de verantwoordelijkheid voor het huishouden. Bovendien vinden ze vaker dat een vrouw moet stoppen met werken als ze een kind krijgt (Cloin & Souren, 2009; Merens, Keuzenkamp, & Das, 2006). Daarnaast geven Turken en Marokkanen er relatief vaak de voorkeur aan dat alleen de man werkt, terwijl Surinamers en Antillianen relatief vaak willen dat beide partners werken (Keuzenkamp & Merens, 2006).

### 6.2.3 Bruto arbeidsparticipatie naar aanwezigheid kinderen

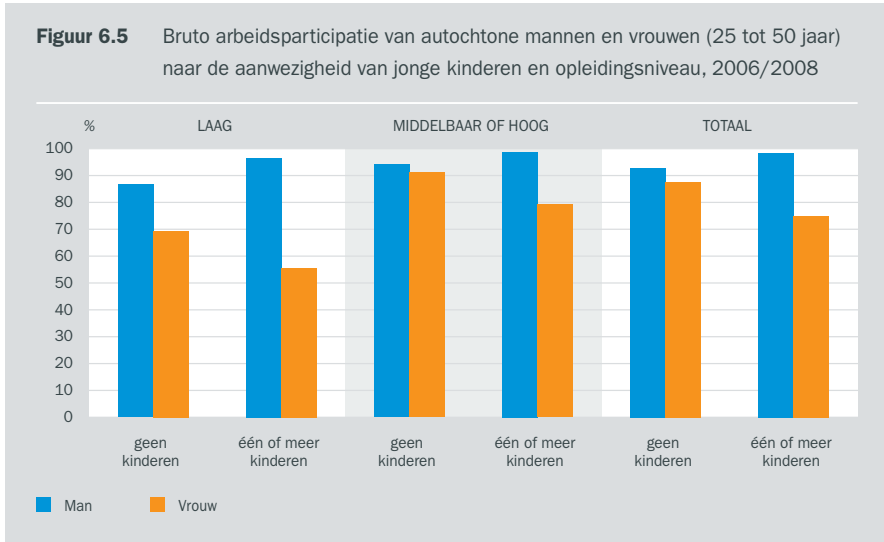
De arbeidsparticipatie van vrouwen met jonge kinderen is binnen elke herkomstgroepering lager dan van vrouwen zonder kinderen. De grootte van dit verschil varieert tussen de herkomstgroeperingen. Bij Surinaamse, Arubaanse en Antilliaanse vrouwen is dit relatief klein: vrouwen zonder jonge kinderen bijna 10 procentpunt meer dan vrouwen met kinderen. Dit verschil is groter onder Turkse, Marokkaanse en overig niet-westerse allochtone vrouwen; onder hen participeren vrouwen zonder jonge kinderen ruim 24 procentpunt meer dan vrouwen met kinderen. De arbeidsdeelname daalt na de geboorte van het eerste kind relatief sterk (Das, 2006). Bovendien hebben Turkse en Marokkaanse vrouwen van 25 tot 50 jaar vaker kinderen onder de 12 jaar dan vrouwen uit andere leeftijdsgroepen. Mede daardoor is bij Turkse en Marokkaanse vrouwen de arbeidsparticipatie erg laag.





Bron: CBS, EBB

Onderzoek heeft laten zien dat de (netto) participatie van hoger opgeleide vrouwen hoger is dan van lager opgeleiden (van der Valk, 2008; van der Valk & Boelens, 2004). Bovendien stoppen laagopgeleide vrouwen vaker met werken als ze kinderen krijgen (Cloïn & Boelens, 2004; Mol, 2008). Steenvoorden (2008) geeft hier twee verklaringen voor. Ten eerste zijn laagopgeleide vrouwen iets minder positief over werkende vrouwen, zorgende mannen en formele kinderopvang (Portegijs, Cloïn, Ooms, & Eggink, 2006). Ten tweede pakt de kosten-batenanalyse voor laagopgeleide moeders ongunstiger uit dan voor hoogopgeleide moeders. Omdat hoogopgeleide moeders meer kunnen verdienen met werken, zijn de relatieve kosten van kinderopvang voor hen kleiner (Steenvoorden, 2008). Van Echtelt en Hoff (2008) wijzen daarnaast op de rol van ontplooiingsmogelijkheden bij participatiebeslissingen. Het werk van laagopgeleide moeders geeft over het algemeen minder ontplooiingsmogelijkheden dan dat van hoogopgeleide moeders. Laagopgeleide vrouwen zijn het ook vaker dan hoogopgeleide vrouwen eens met de stelling dat thuis zorgen voor kind(eren) voor de meeste vrouwen een aantrekkelijk alternatief is voor een drukke baan (Portegijs et al., 2006). De negatieve relatie tussen het hebben van kinderen en de arbeidsparticipatie van vrouwen verschilt nauwelijks tussen de opleidingsniveaus. De arbeidsparticipatie van autochtonen is het laagst onder laagopgeleide vrouwen met jonge kinderen. Van hen behoort slechts 56 procent tot de beroepsbevolking.



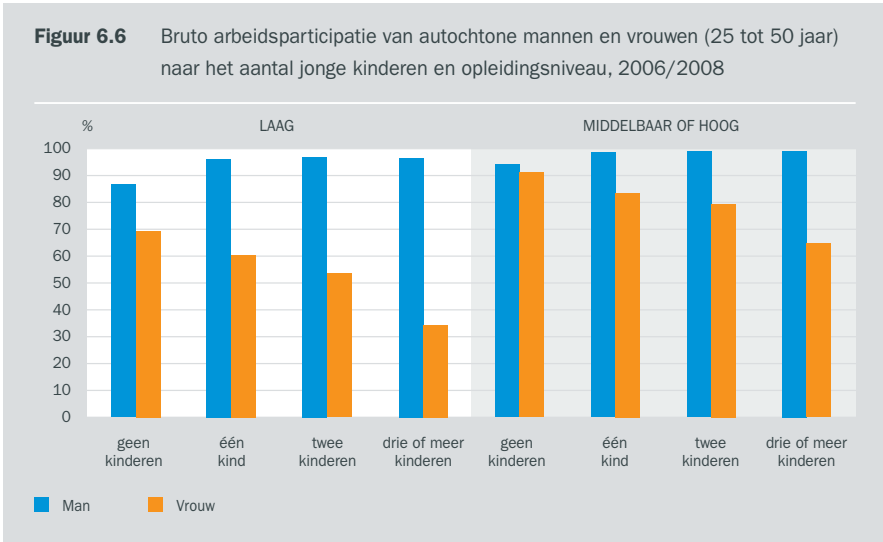
### 6.3 Kinderen en arbeidsparticipatie

#### 6.3.1 Bruto arbeidsparticipatie naar aantal kinderen

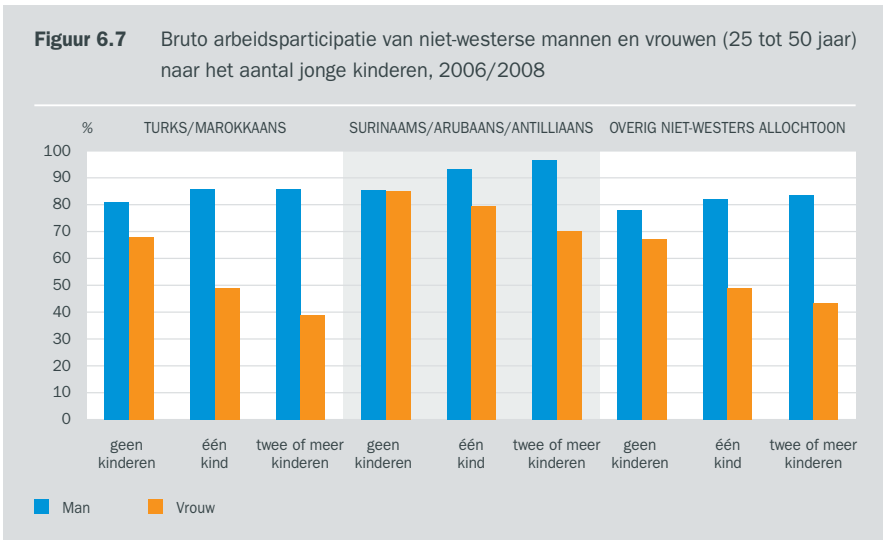
Voor de arbeidsparticipatie van vrouwen maakt het niet alleen uit of vrouwen een kind hebben, maar ook hoeveel kinderen ze hebben. Vrouwen met twee kinderen participeren minder vaak dan vrouwen met één kind, en vrouwen met drie of meer kinderen weer minder dan vrouwen met twee kinderen. Uit onderzoek was bekend dat bij de geboorte van het tweede of derde kind veel minder vrouwen stoppen met werken dan bij de geboorte van het eerste kind (Mol, 2008). Dat onderzoek was echter gebaseerd op dynamische cijfers en die kunnen verschillen van standcijfers als bijvoorbeeld vrouwen die van plan zijn om meerdere kinderen te krijgen, al bij de geboorte van het eerste kind besluiten te stoppen met werken.

Voor de arbeidsparticipatie van mannen is alleen relevant óf er kinderen zijn. Er is nauwelijks verschil in arbeidsdeelname tussen mannen met één kind en mannen met meerdere kinderen.

De negatieve samenhang tussen het aantal jonge kinderen en de arbeidsparticipatie van autochtone vrouwen bestaat bij alle opleidingsniveaus. Het verschil in participatie tussen vrouwen met één en vrouwen met twee kinderen is met 4 procentpunt voor middelbaar- of hoogopgeleiden en 7 procentpunt voor laagopgeleiden relatief klein. Het verschil in arbeidsparticipatie tussen vrouwen met drie of meer kinderen en vrouwen met twee kinderen is met respectievelijk 15 en 19 procentpunt veel groter.



Bron: CBS, EBB



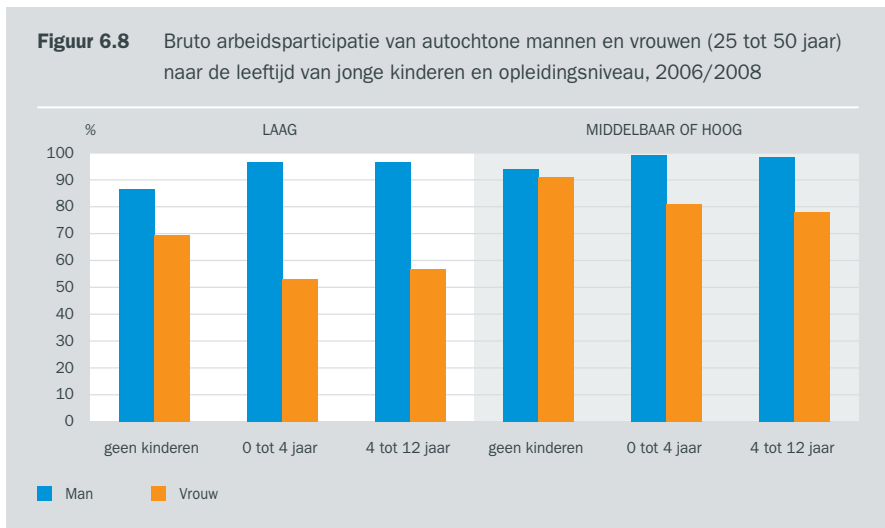
Bron: CBS, EBB

Ook voor niet-westerse allochtone vrouwen geldt dat de arbeidsparticipatie lager is naarmate er meer jonge kinderen zijn. De relatie tussen het aantal kinderen en de arbeidsparticipatie verschilt tussen niet-westerse herkomstsgroepen. Bij Turkse en Marokkaanse vrouwen is zowel het verschil in arbeidsdeelname tussen vrouwen zonder kinderen en vrouwen met één kind, als het verschil tussen één en twee of meer kinderen relatief groot, respectievelijk 19 en 10 procentpunt. Bij

Surinaamse, Arubaanse en Antilliaanse vrouwen is het verschil in arbeidsparticipatie tussen moeders met één en moeders met twee of meer kinderen 9 procentpunt, terwijl bij de overige niet-westerse allochtone vrouwen juist het verschil in participatie tussen vrouwen zonder kinderen en vrouwen met één kind van belang is (18 procentpunt). Bij mannen uit de verschillende herkomstgroepen hangt de arbeidsparticipatie nauwelijks samen met het aantal kinderen.

### 6.3.2 Bruto arbeidsparticipatie naar de leeftijd van de kinderen

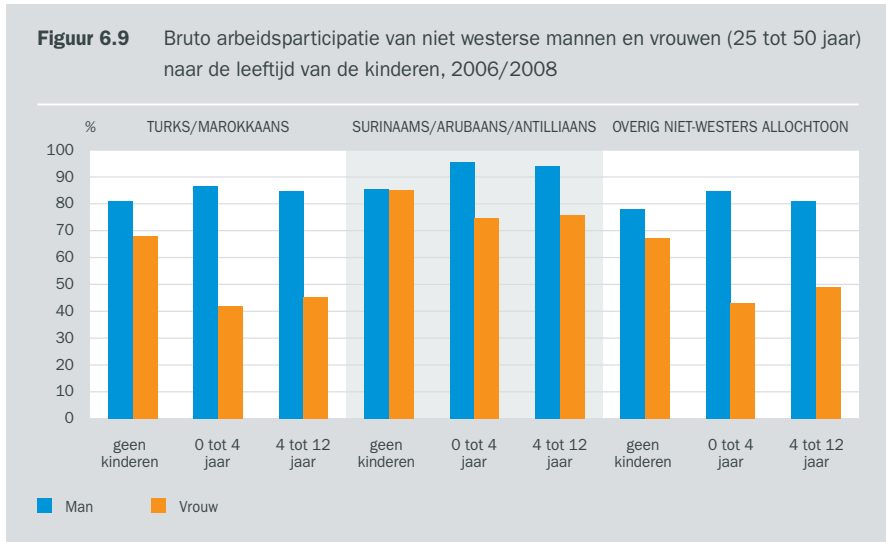
Er is geen sterke samenhang tussen de arbeidsparticipatie van autochtone moeders en de aanwezigheid van kinderen in de schoolgaande leeftijd. Alleen laagopgeleide autochtone vrouwen met het jongste kind van schoolgaande leeftijd participeren iets vaker op de arbeidsmarkt dan laagopgeleide autochtone vrouwen van wie het jongste kind nog niet naar school kan gaan. Het gaat dan wel maar om een verschil van 4 procentpunt. Als rekening wordt gehouden met het feit dat moeders met oudere kinderen zelf ook iets ouder zijn en dat de arbeidsparticipatie afneemt met de leeftijd blijkt ook dat de arbeidsparticipatie van middelbaar- en hoogopgeleide vrouwen iets hoger is als het jongste kind naar de basisschool gaat. Bij autochtone mannen is er geen verschil in arbeidsparticipatie tussen vaders van wie de jongste nog niet oud genoeg is om naar school te gaan en vaders van wie de jongste wel naar school kan.



Bron: CBS, EBB

Ook bij moeders van niet-westerse allochtone herkomst is er geen sterke samenhang tussen de arbeidsparticipatie en de aanwezigheid van kinderen in de schoolgaande leeftijd. Alleen overige niet-westerse allochtone vrouwen participeren

vaker als het jongste kind oud genoeg is voor de basisschool dan als de jongste daar nog niet naar toe kan. Het gaat hierbij om een verschil van 6 procentpunt. Bij vaders van allochtone herkomst hangt de participatie nauwelijks samen met de leeftijd van het jongste kind.



Bron: CBS, EBB

#### 6.4 Bruto arbeidsparticipatie naar aanwezigheid van een partner

Vrouwen met jonge kinderen participeren ongeacht opleidingsniveau of herkomst dus minder vaak op de arbeidsmarkt dan vrouwen zonder kinderen. De vraag is of de aanwezigheid van een partner in dit patroon nog tot veranderingen leidt. Of iemand participeert op de arbeidsmarkt kan namelijk ook samenhangen met het hebben van een partner die al dan niet participeert op de arbeidsmarkt.

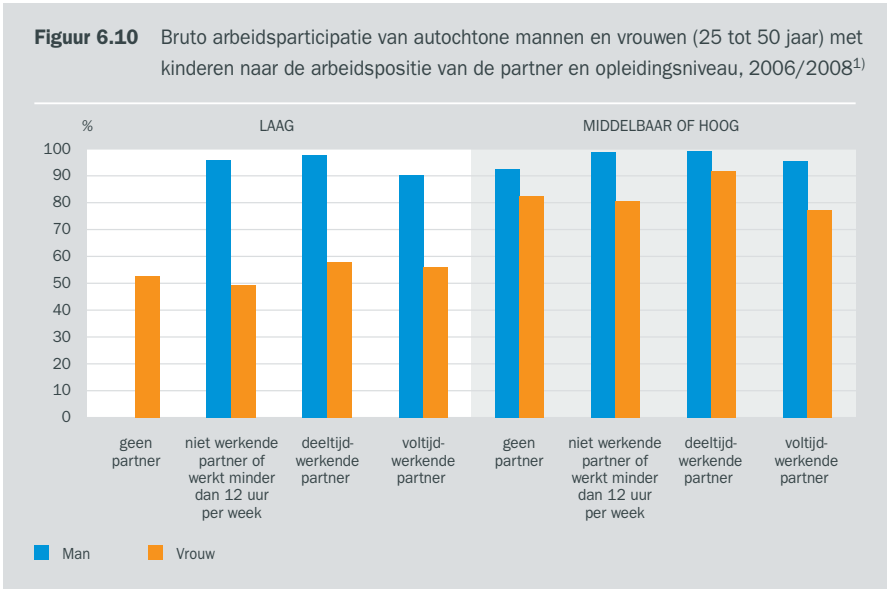
Bij de keuze om te werken of te zorgen kan de situatie van het huishouden een rol spelen. Bij deze keuze kijken partners niet alleen wat voor henzelf het gunstigst is, maar ook wat voor het huishouden het meest oplevert. Dit maakt het mogelijk dat partners zich specialiseren in hetzij betaald werk, hetzij zorgetaken. Na de geboorte van kinderen kan er een taakverdeling tussen vaders en moeders ontstaan, waarbij de vader verantwoordelijk wordt voor het inkomen (wat financieel aantrekkelijk kan zijn omdat het uurloon van mannen gemiddeld hoger is dan dat van vrouwen) en de moeder de verantwoordelijkheid voor de zorgetaken op zich neemt. Vrouwen besteedden in 2005 dan ook ruim twee keer zo veel tijd aan huishoudelijk werk en zorgetaken als mannen (Cloïn & Souren, 2009). Het gaat

hierbij zowel om personen die tot de beroepsbevolking behoren als personen die daar niet toe behoren.

Hoewel bij ouderparen de financiële noodzaak om beiden te werken dus kleiner is, kan het voor alleenstaande ouders moeilijker zijn om arbeid en zorg te combineren. Autochtone moeders blijken relatief vaak op de arbeidsmarkt te participeren als de partner in deeltijd werkt. Bij een onderscheid naar opleidingsniveau komt naar voren dat middelbaar- of hoogopgeleide moeders minder vaak tot de beroepsbevolking te behoren als de partner voltijds werkt (moeders zonder partner of met een partner die niet werkt zitten qua arbeidsparticipatie tussen moeders met een voltijd werkende en een deeltijd werkende partner in). Over het algemeen hebben middelbaar- of hoog opgeleide vrouwen vaak een middelbaar- of hoogopgeleide partner (Hendrickx, Uunk, & Smits, 1995). Voor middelbaar- of hoogopgeleide vrouwen met een voltijds werkende partner is de economische noodzaak om te werken daardoor misschien minder sterk. Hun partner kan immers ook in zijn eentje het gezin onderhouden. Bij laagopgeleide vrouwen is de arbeidsparticipatie nauwelijks lager als de partner voltijds werkt.

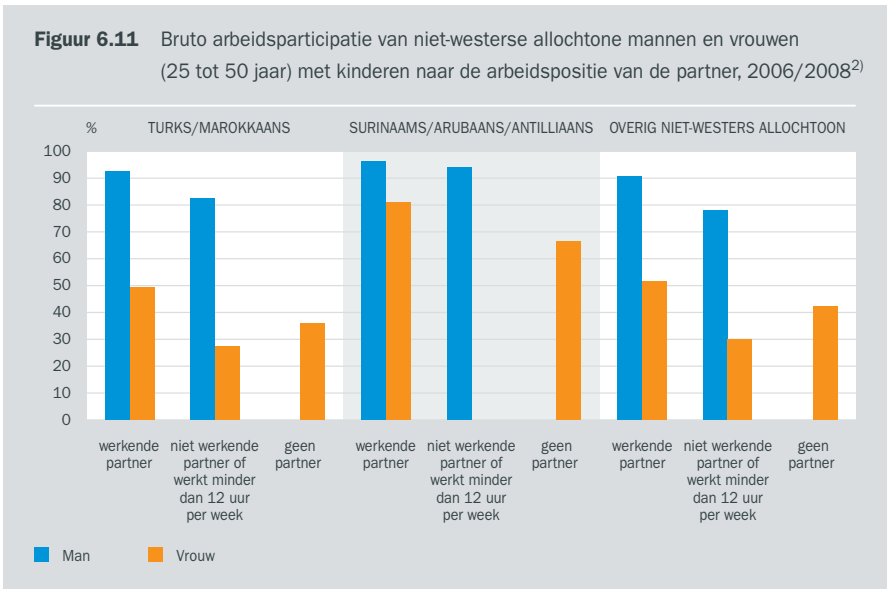
Onder vaders is de arbeidsparticipatie hoger als ze een partner hebben dan als ze een alleenstaande ouder zijn. De alleenstaande vaders zijn een selectieve groep. De meeste eenoudergezinnen ontstaan door een scheiding en na een scheiding blijven de kinderen meestal bij de moeder wonen. Alleenstaande vaders zijn twee keer zo vaak weduwnaar als alleenstaande moeders. Onder mannen met een partner is de arbeidsparticipatie iets lager als de partner voltijds werkt. Het is onduidelijk of deze paren gekozen hebben voor een taakverdeling waarbij de man de zorgtaken op zich neemt omdat de vrouw het inkomen verdient, of dat de vrouw voltijds is gaan werken omdat de man niet kan werken.

Bij niet-westerse allochtone vrouwen heeft de aanwezigheid van een partner een sterkere samenhang met de arbeidsparticipatie dan bij autochtonen. Zowel Turkse en Marokkaanse als Surinaamse, Arubaanse en Antilliaanse vrouwen met kinderen participeren beduidend vaker op de arbeidsmarkt als er ook een werkende partner in het huishouden is. Bij de laatste groep gaat het zelfs om een verschil van 15 procentpunt. Bij Turkse en Marokkaanse vrouwen is dat 13 procentpunt. De aanwezigheid van een partner die niet werkt, hangt negatief samen met de arbeidsparticipatie van allochtone vrouwen.



Bron: CBS, EBB

1) Vanwege te weinig waarnemingen kan hier niet gerapporteerd worden over de arbeidsparticipatie van laagopgeleide autochtone mannen met kinderen, maar zonder partner.

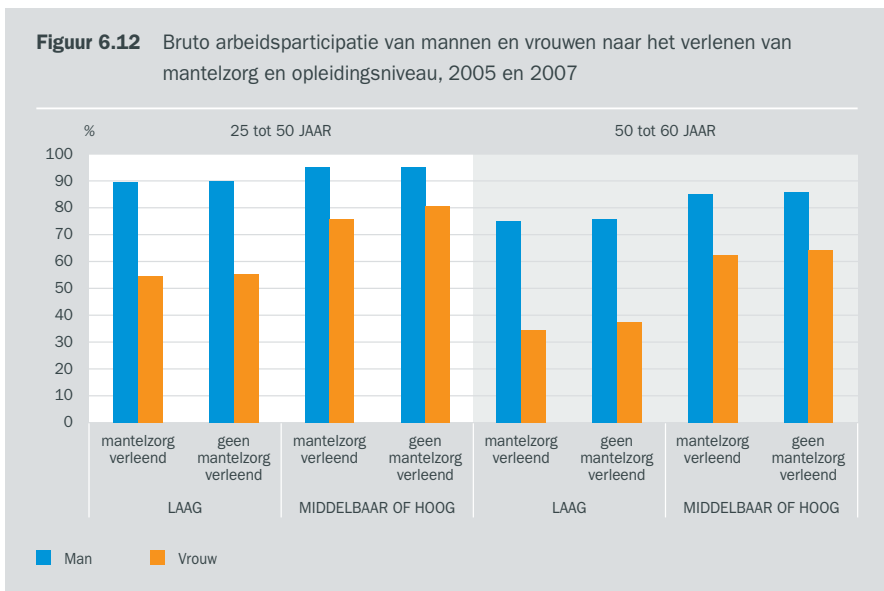


Bron: CBS, EBB

2) Vanwege te weinig waarnemingen kan hier niet gerapporteerd worden over de arbeidsparticipatie van mannen met kinderen, maar zonder partner onder de verschillende niet-westerse herkomstgroeperingen. Dit geldt ook voor de arbeidsparticipatie van Surinaamse, Arubaanse en Antilliaanse vrouwen met kinderen en een niet werkende partner.

### 6.5 Zorg voor zieke naasten (mantelzorg)

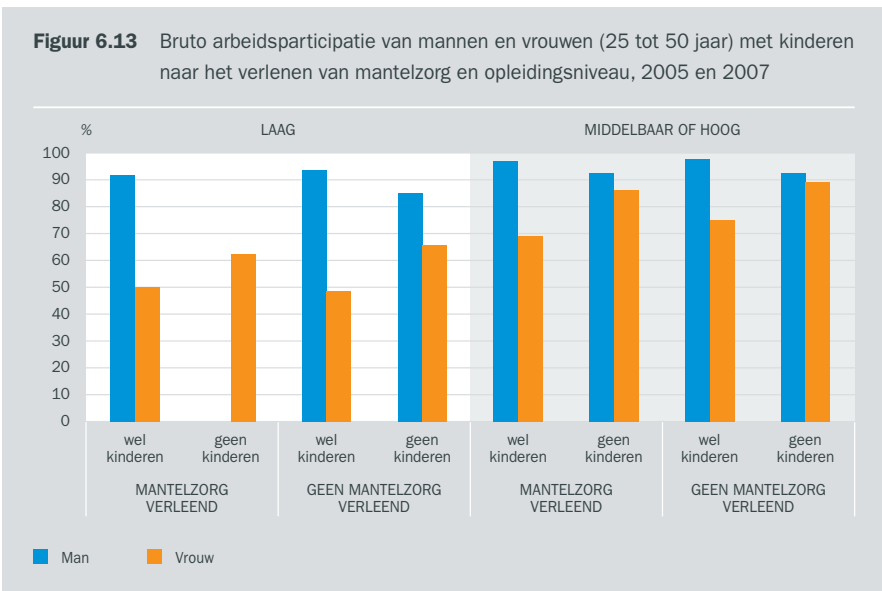
Tot nu toe is steeds de zorg voor jonge kinderen onder de loep genomen. Naast de zorg voor de kinderen kan ook mantelzorg mensen beperken in het hebben van betaald werk voor meer dan 12 uur per week. Er bestaan wel verlofregelingen voor mantelzorgers die betaald werk hebben, maar in de praktijk maken zij daar weinig gebruik van (Souren, 2007). Bij mantelzorg gaat het om langdurende zorg voor zieke naasten, zoals een ouder, partner of vriend. In 2007 verleende ruim 9 procent van de 25- tot 65-jarigen mantelzorg. Van degenen die in 2007 mantelzorg verleenden was bijna zes op de tien vrouw. Middelbaar- of hoogopgeleide vrouwen van 25 tot 50 jaar die mantelzorg verlenen participeren minder vaak op de arbeidsmarkt dan vrouwen die geen mantelzorg verlenen. Het zou kunnen dat ze (grotendeels) gestopt zijn met werken, omdat ze mantelzorg verlenen. Een andere mogelijkheid is dat ze mantelzorg zijn gaan verlenen omdat ze daar voldoende tijd voor hebben doordat ze niet (substantieel) participeren op de arbeidsmarkt. Bij laagopgeleide vrouwen van 25 tot 50 jaar is er nauwelijks een samenhang tussen het verlenen van mantelzorg en de arbeidsparticipatie. Ook bij (hoog- en laagopgeleide) vrouwen van 50 tot 60 jaar is er nauwelijks een verband tussen het verlenen van mantelzorg en de arbeidsparticipatie. Dit geldt zowel voor laagopgeleiden als voor middelbaar- en hoogopgeleiden. Ook zijn er nauwelijks verschillen in de arbeidsparticipatie te ontdekken tussen mannen die wel of geen mantelzorg verlenen. Dit geldt zowel voor laag als voor middelbaar en hoogopgeleide mannen en zowel voor 25- tot 50-jarigen als voor 50- tot 60-jarigen.



Bron: CBS, EBB



De zorg voor zieke of hulpbehoevende naaste familieleden kan ook gecombineerd worden met de zorg voor jonge kinderen. Mensen die niet alleen voor hun kinderen zorgen maar ook voor hun hulpbehoevende ouders worden wel de sandwich generatie genoemd. De verwachting is dat de omvang van deze groep in de toekomst zal toenemen. Volgens Dykstra (2001) stijgt vanaf 2020 binnen de leeftijdsgroep van 40 tot 65 jaar het aandeel van degenen die zowel kinderen als oude ouders (75 jaar of ouder) hebben. Met name het uitstellen van het ouderchap en de toegenomen levensverwachting spelen hierbij een rol (Dykstra, 2001). Middelbaar- en hoogopgeleide vrouwen tussen 25 en 49 jaar die zowel jonge kinderen hebben als mantelzorg verlenen, participeren minder vaak op de arbeidsmarkt dan vrouwen van dezelfde leeftijd die slechts één van de twee zorgtaken uitvoeren. Van de middelbaar- of hoger opgeleide vrouwen die noch mantelzorg verlenen, noch jonge kinderen hebben is bijna 90 procent actief op de arbeidsmarkt. Bij middelbaar- of hoogopgeleide mannen maakt het niet uit of er naast het hebben van jonge kinderen ook mantelzorg verleend wordt. De arbeidsparticipatie van mannen met jonge kinderen is erg hoog en iets hoger dan die van mannen zonder jonge kinderen.



Bron: CBS, EBB

## 6.6 Conclusie

In dit hoofdstuk staat de samenhang tussen het hebben van zorgtaken en de bruto arbeidsparticipatie centraal. Hierbij is zowel gekeken naar de zorg voor kin-

deren als naar mantelzorg. Tabel 6.1 vat de resultaten van dit hoofdstuk samen. De bruto arbeidsparticipatie van vrouwen met jonge kinderen (onder de 12 jaar) blijkt lager dan van vrouwen zonder jonge kinderen. De bruto arbeidsparticipatie is zeer laag (rond de 50 procent) bij:

- laagopgeleide moeders
- Turkse, Marokkaanse en overige niet-westerse allochtone moeders (met uitzondering van Surinamers, Antillianen en Arubanen)
- moeders van wie de partner niet werkt
- moeders met drie of meer kinderen.

Ook als vrouwen uit de eerste drie groepen geen kinderen hebben ligt hun arbeidsparticipatie onder het gemiddelde van vrouwen zonder kinderen. De arbeidsparticipatie van laagopgeleide autochtone moeders is laag omdat zij én een laag opleidingsniveau hebben, én jonge kinderen, factoren die beide remmend werken op de arbeidsparticipatie. Voor Turkse en Marokkaanse en overige niet-westerse allochtone vrouwen geldt dat niet alleen hun arbeidsparticipatie in het algemeen lager is dan van autochtone vrouwen, maar dat het hebben van jonge kinderen dit verschil nog eens vergroot. Bij mannen (uit alle herkomstgroeperingen) is de bruto arbeidsparticipatie juist hoger als er jonge kinderen zijn. Dit verschil is ook aanwezig in een multivariate analyse waarin rekening wordt gehouden met de leeftijd, het opleidingsniveau, de herkomst en de arbeidsmarktpositie van de partner. Wel is het verschil tussen mannen met kinderen en mannen zonder kinderen in de multivariate analyse kleiner. Dit komt doordat mannen met kinderen meestal een partner hebben en de arbeidsparticipatie van mannen met een partner hoger is dan die van mannen zonder partner. Het verlenen van zorg aan zieke en/of hulpbehoevende naasten concurreert bij vrouwen tussen 25 en 49 jaar met de arbeidsparticipatie. Dit geldt zowel voor moeders als voor vrouwen zonder kinderen.

Tabel 6.1 Bruto arbeidsparticipatie van mannen en vrouwen (25 tot 50 jaar) naar het hebben van kinderen en achtergrondkenmerken, 2006/2008<sup>1</sup>

%	MANNEN		VROUWEN	
	kinderen jonger dan 12 jaar	geen kinderen	kinderen jonger dan 12 jaar	geen kinderen
<b>TOTAAL</b>	<b>96</b>	<b>91</b>	<b>71</b>	<b>86</b>
<b>Herkomst</b>				
Autochtoon	98	93	75	88
Westerse allochtoon	96	89	72	84
Turks/Marokkaans	86	81	44	68
Surinaams/Arubaans/Antilliaans	95	85	75	85
Overige niet-westerse allochtoon	83	78	46	67
<b>Opleidingsniveau</b>				
Laag	93	84	50	67
Middelbaar	97	91	72	87
Hoog	99	95	85	92
Onbekend	85	91	50	85
<b>Aantal kinderen</b>				
Een	96		74	
Twee	97		72	
Drie of meer	96		56	
<b>Leeftijd kinderen</b>				
0 tot 4 jaar	97		72	
4 tot 12 jaar	96		70	
<b>Arbeidspostie partner</b>				
Geen partner	85	86	66	83
Niet werkende partner of werkt minder dan 12 uur per week	94	89	52	70
Deeltijdwerkende partner	99	97	85	86
Voltijdwerkende partner	93	97	71	89
<b>Mantelzorg</b>				
Mantelzorg verleend	96	91	64	80
Geen mantelzorg verleend	97	91	69	86

Bron: CBS, EBB

## 6.7 Discussie

Uit onderzoek was al bekend dat de arbeidsparticipatie van met name vrouwen verschilt tussen opleidingsniveaus, leeftijdsgroepen, herkomstgroeperingen en

1 De informatie over mantelzorg betreft een samenvoeging van de jaren 2005 en 2007

het hebben van kinderen. Dit hoofdstuk heeft recente cijfers hierover gepresenteerd en laat zien dat ook binnen deze groepen grote verschillen in arbeidsparticipatie bestaan. Opnieuw is gebleken dat de bruto arbeidsparticipatie van vrouwen met jonge kinderen lager is dan van vrouwen zonder kinderen. Dit onderzoek biedt echter geen antwoord op de vraag in hoeverre beleid de arbeidsparticipatie zou kunnen verhogen. Onderzoekers van het Sociaal en Cultureel Planbureau (Kok, Hop, & Pott-Buter, 2007) en SEO Economisch Onderzoek (Kok et al., 2007) hebben wel gekeken naar de rol die (overheids)beleid, zoals kinderopvang, verlof en belastingmaatregelen, zou kunnen spelen bij de verhoging van de arbeidsparticipatie van moeders.

Ooms et al. (2007) vinden geen significante invloed van de prijs van kinderopvang op de arbeidssituatie van moeders. Volgens Kok et al. (2007) leidt een forse verlaging van de kosten van kinderopvang in eerste instantie tot een hogere arbeidsparticipatie, maar vindt er ook substitutie van informele door formele vormen van kinderopvang plaats. Door de belastingverhoging die hiervoor nodig zou zijn, zou de arbeidsparticipatie per saldo niet of nauwelijks stijgen (Kok et al., 2007). Overigens geven weinig moeders aan dat een tekort aan (betaalbare of kwalitatief goede) kinderopvang een belemmering is om (meer) te gaan werken (te Riele, 2008). Kok et al. (2007) geven aan dat een langer betaald verlof na de geboorte van een kind een positief effect heeft op de arbeidsparticipatie van moeders, maar dat dit effect, als het verlof te lang is, teniet gedaan wordt door het negatieve effect van het verlof zelf op het aantal gewerkte uren. Volgens Ooms et al. (2007) leidt een verhoging van het netto uurloon (door bijvoorbeeld belastingmaatregelen) tot een hogere arbeidsparticipatie van moeders. Kok et al. (2007) geven aan dat het afschaffen van de heffingskorting voor de afhankelijke partner tot zowel een hogere arbeidsparticipatie van het aantal personen als het aantal uren leidt, terwijl het verhogen van de aanvullende combinatiekorting tot een vergroting van het aantal uren leidt.

De gegevens uit de Enquête Beroepsbevolking (EBB) waarvan voor dit hoofdstuk gebruik is gemaakt, bevat echter maar weinig informatie over hoeveel tijd mensen aan zorgtaken besteden. Enquêtes waarin wel gevraagd is naar de tijd die aan zorgtaken wordt besteed, zoals het Tijdbestedingsonderzoek (TBO) van het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) hebben een veel kleinere steekproef, wat het maken van uitsplitsingen (met name naar herkomst) moeilijk maakt. Omdat de arbeidsparticipatie onder laagopgeleide moeders en niet-westers allochtone moeders (met uitzondering van Surinamers, Antillianen en Arubanen) het laagst is, is nader onderzoek binnen deze categorieën van belang.

Bij niet-westerse allochtone moeders (zonder Surinamers, Antillianen en Arubanen) is er niet alleen een relatie van etniciteit en moederschap met de arbeidsparticipatie, maar is daarbovenop de relatie van het hebben van jonge kinderen sterker bij Turkse, Marokkaanse en overige niet-westerse allochtone vrouwen. Hoewel de steekproefomvang van de EBB groot is, waren er toch te weinig waarne-

mingen voor sommige subgroepen, zoals de niet-westerse allochtonen. Oversampling zou hier een oplossing voor kunnen zijn. Dit is echter vrij kostbaar. Daarnaast is het mogelijk om te kijken naar het gemiddelde van een groter aantal jaren. Een nadeel hiervan is dat gebruik moet worden gemaakt van minder recente gegevens, terwijl juist op het gebied van het combineren van arbeid en zorg veel verandert en het dus van belang is om actuele cijfers te hebben. Verder kan worden gewerkt met registerdata. Doordat deze betrekking hebben op de hele bevolking is er geen sprake van te weinig waarnemingen. Registerdata is echter meestal later beschikbaar dan enquêtedata. Bovendien is niet overal registerdata over beschikbaar: zo is er slechts in beperkte mate informatie over het opleidingsniveau en geen informatie over mantelzorg. Bij de arbeidsparticipatie van mantelzorgers is niet bekend of hun arbeidsparticipatie al lager was voordat men deze zorg ging verlenen of dat deze 'gedaald' is nadat men begonnen is met het verlenen van mantelzorg.

Een suggestie voor toekomstig onderzoek is daarom om de relatie tussen mantelzorg en arbeidsparticipatie longitudinaal te onderzoeken. Hiervoor is zowel longitudinale data over arbeidsparticipatie als over mantelzorg nodig. Voor arbeidsparticipatie is longitudinale data aanwezig, maar voor mantelzorg niet. Verder zou er meer gekeken moeten worden naar degenen die mantelzorg met de zorg voor jonge kinderen combineren, omdat het in de toekomst waarschijnlijk vaker gaat voorkomen dat men zowel minderjarige kinderen als oude ouders heeft (Dykstra, 2001).

### **Gebruikte literatuur**

- Beckers, I., Hermans, B. & Portegijs, W. (2009). Betaalde arbeid. In: A. Merens & B. Hermans (Eds.), *Emancipatiemonitor 2008*. Den Haag: SCP/CBS, 77–114.
- Cloïn, M. & Boelens, A. (2004). Onbetaalde arbeid en de combinatie van arbeid en zorg. In: W. Portegijs, A. Boelens & L. Olsthoorn (Eds.), *Emancipatiemonitor 2004* Den Haag: SCP/CBS, 91–132.
- Cloïn, M. & Souren, M. (2009). Onbetaalde arbeid en de combinatie van arbeid en zorg. In: A. Merens & B. Hermans (Eds.), *Emancipatiemonitor 2008*. Den Haag: SCP/CBS, 115–158.
- Das, M. (2006). Allochtone vrouwen: arbeidsdeelname en verandering in de gezinssituatie. *Sociaaleconomische trends*, 3, 13–17.
- Dykstra, P. A. (2001). Netwerken van informele steun en sociaaldemografische veranderingen. In: J. C. Vrooman (Ed.), *Netwerken en sociaal kapitaal: Actualiteitencolleges van de Nederlandse Sociologische Vereniging (II)* Amsterdam: SISWO/NSV, 63–81.
- Echtelt, P. van & Hoff, S. (2008). *Wel of niet aan het werk: Achtergronden van het onbenut arbeidspotentieel onder werkenden, werklozen en arbeidsongeschikten*. Den Haag: SCP
- Hendrickx, J., Uunk, W. & Smits, J. (1995). Stratificatie en het huwelijk: Partnerkeuze en partnereffecten. In: J. Dronkers & W. C. Ultee (Eds.), *Verschuivende ongelijkheid in Nederland: Sociale gelaagdheid en mobiliteit* Assen: Van Gorcum. 162–181.
- Keuzenkamp, S. & Merens, A. (2006). Is het anderhalfverdienerstypen ook bij allochtone paren favoriet? In: SCP (Ed.), *Altijd een antwoord: scp-nieuwjaarsuitgave 2006* Den Haag: SCP, 132–136.
- Kok, L., Hop, P. & Pott-Buter, H. (2007). *Kosten en baten van participatiebeleid*. Amsterdam: In opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Lautenbach, H., Vliet, R. van der, Cuijpers, M. & Rooijen, J. van (2008). Arbeidsmarkt. In: K. Oudhof, R. van der Vliet & B. Hermans (Eds.), *Jaarrapport Integratie 2008* Den Haag/Heerlen: CBS, 87-114.
- Merens, A., Keuzenkamp, S. & Das, M. (2006). Combinatie van arbeid en zorg. In: S. Keuzenkamp & A.

- Merens (Eds.), *Sociale atlas van vrouwen uit etnische minderheden* Den Haag: SCP, 91–127.
- Mol, M. (2008). Levensfasen van kinderen en het arbeidspatroon van ouders. *Sociaaleconomische trends*, 1, 11–16.
  - Ooms, I., Eggink, E. & Gameren, E. van (2007). *Moeders, werk en kinderopvang in model: Analyse van arbeidsparticipatie- en kinderopvangbeslissingen van moeders met jonge kinderen*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
  - Portegijs, W., Cloin, M., Ooms, I., & Eggink, E. (2006). *Hoe het werkt met kinderen. Moeders over kinderopvang en werk*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
  - Riele, S. te (2008). Kinderopvang zelden belemmering om meer te werken. *CBS Webmagazine*, 22 april.
  - Souren, M. (2007). Mantelzorgers maken weinig gebruik van verlofregelingen. *Sociaal-economische trends*, 2, 31–36.
  - Steenvoorden, E. (2008). Hoe werkt opleiding? *Een internationaal vergelijkend onderzoek naar opleidingsverschillen in de arbeidsparticipatie van vrouwen*. Vrije Universiteit, Den Haag.
  - Valk, J. van der (2008). Arbeid combineren met zorg: deeltijdwerk. In: M. Mol, H. J. Dirven & R. van der Bie (Eds.), *Dynamiek in de sociale statistiek: Nieuwe cijfers over de sociaaleconomische levensloop*. Den Haag/Heerlen: CBS.
  - Valk, J. van der & Boelens, A. (2004). Vrouwen op de arbeidsmarkt. In: *Sociaaleconomische trends*, 3, 19–25.

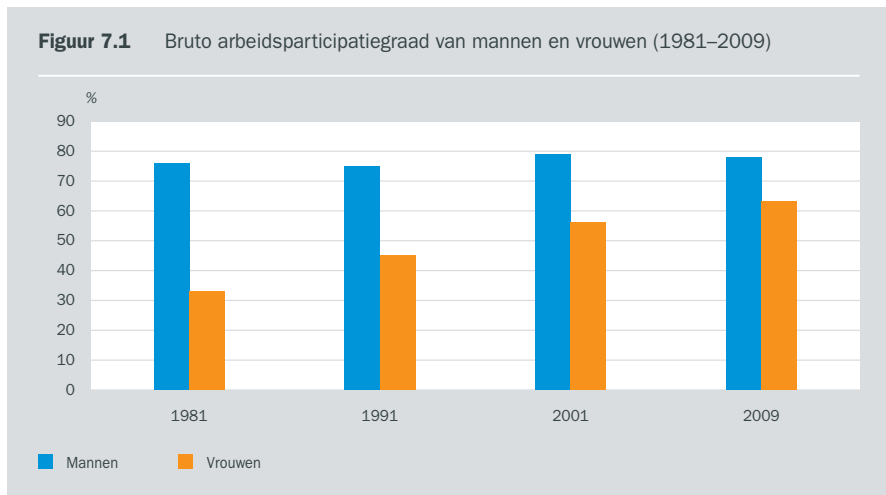
## Hoofdstuk 7

# Samenvatting en conclusies

Peter Smulders (TNO), Henk-Jan Dirven (CBS), Jos Sanders (TNO) en Hendrika Lautenbach (CBS)

### Algemene situatie

De laatste drie decennia is de (bruto) arbeidsparticipatie in Nederland gestegen, bij mannen van 76 naar 78 procent, bij vrouwen zelfs van 33 naar 63 procent, een bijna verdubbeling (zie figuur 7.1).<sup>2</sup> In dit opzicht gaat het dus goed met de arbeidsparticipatie in Nederland.



Bovendien is de arbeidsparticipatie in ons land hoog in vergelijking met andere landen van de Europese Unie. In 2008 had meer dan 77 procent van de Nederlandse bevolking van 15 tot 65 jaar een betaalde baan van minstens één uur per week (Leufkens, 2009). Daarentegen was de arbeidsparticipatie in de Europese Unie gemiddeld 66 procent. Alleen in Denemarken was de arbeidsdeelname hoger (78 procent). In Hongarije, Roemenië, Polen, Italië en Malta had minder dan 60 procent een betaalde baan. Wat de Nederlandse situatie betreft, is

<sup>2</sup> Beleidsconclusies en -aanbevelingen in dit hoofdstuk komen voor rekening van de TNO-auteurs

wel een nuancering op zijn plaats. Nederland is namelijk kampioen deeltijdwerk, terwijl het elders in Europa meestal om voltijdbanen gaat.

Waarom dan toch in een boek aandacht besteden aan de Nederlanders die nog niet werken? Dit heeft van alles te maken met de demografische verwachtingen voor Nederland, die overigens voor veel Europese landen gelden. Nederland heeft een relatief oude bevolking en verwacht wordt dat vele ouderen de komende periode de fabrieken en kantoren zullen verlaten. Daardoor komen er verhoudingsgewijs meer inactieven ten opzichte van actieven, en kan de betaalbaarheid van de sociale voorzieningen in het gedrang komen. Bovendien lopen de bedrijven dan de kans niet meer het personeel te kunnen aantrekken dat ze nodig hebben. De gemiddelde leeftijd van de werkzame beroepsbevolking stijgt al geruime tijd, de laatste jaren met bijna vier maanden per jaar (Bruggink, 2008). In 2001 was de gemiddelde leeftijd van de werkenden nog 38,2 jaar, in 2007 was deze toegenomen tot 39,8 jaar. Met name bij het onderwijs en de overheid was de vergrijzing vergevorderd. De Nederlandse Regering streeft dan ook naar een hogere arbeidsparticipatie. Er moeten dus meer mensen aan het werk. Dit streven heeft zoals gezegd als achtergrond dat anders de sociale voorzieningen niet meer betaalbaar zullen zijn.

Dit boek gaat over de vraag welke groepen er in Nederland niet tot de beroepsbevolking behoren, en over de kenmerken van die groeperingen, zodat mogelijk aangrijpingspunten gevonden worden om arbeidsstimuleringsbeleid op te baseren. Het boek heeft dus een 'doelgroepen' invalshoek. Doel van het boek is niet om de effectiviteit van mogelijke maatregelen of beleid te evalueren, hoewel die bij de onderscheiden doelgroepen wel aan de orde komen.

## **7.1 Wie behoren er in Nederland niet tot de beroepsbevolking?**

In het eerste hoofdstuk is een overallbeeld geschetst. Om de potentiële beroepsbevolking te analyseren wordt vaak gebruik gemaakt van een indeling die neerkomt op afstand tot of binding met de arbeidsmarkt: de werkzame beroepsbevolking, de werklozen en de niet-beroepsbevolking. Voor dit boek is een alternatieve indeling gemaakt op basis van kenmerken die samenhangen met de arbeidsmarktpositie van mensen (zie tabel 7.1). Deze categorieën zijn onderwijsvolgenden, personen met VUT/pensioen, personen met een langdurige aandoening, moeders met kinderen jonger dan 18 jaar, personen met verouderde of geen werkervaring en een restgroep. De indeling is hiërarchisch, dat wil zeggen dat in een voorgaande categorie ook mensen kunnen voorkomen met een kenmerk uit een volgende categorie. Andersom is niet mogelijk. In de categorie 'moeders' bevinden zich dus geen onderwijsvolgenden en geen personen met VUT/pensioen of met een langdurige aandoening. Personen kunnen in deze indeling maar tot één categorie behoren.



Tabel 7.1 Beroepsbevolking naar subcategorie en arbeidsduur  
(15 tot en met 64 jaar, x 1000, 2009)

x 1000	BEROEPSBEVOLKING			NIET-BEROEPSBEVOLKING		TOTAAL
	geen werk (werkloos)	werkt 1 tot 12 uur (werkloos)	werkt 12 uur of meer (werkzaam)	geen werk (niet- werkzaam)	werkt 1 tot 12 uur (niet- werkzaam)	
Onderwijsvolgenden	58	21	865	609	559	2112
Personen met VUT/ pensioen	3	-	14	416	55	488
Personen met lang- durige aandoening	78	7	1171	861	82	2198
Moeders met kinderen jonger dan 18 jaar	35	10	1067	186	99	1397
Personen met verouderde/ geen werkervaring	13	3	-	127	46	189
Geen van bovenstaande categorieën	134	16	4257	139	39	4586
<b>TOTAAL</b>	<b>321</b>	<b>57</b>	<b>7374</b>	<b>2338</b>	<b>880</b>	<b>10970</b>

Bron: CBS, EBB

Nederland telde in 2009 bijna 11 miljoen personen van 15 tot 65 jaar. Daarvan behoorden er 7,7 miljoen tot de beroepsbevolking. Kortom, van alle 15- tot 65-jarigen behoort 70 procent tot de beroepsbevolking, hetzij werkend, hetzij werkloos.

De groep mensen die niet tot de beroepsbevolking behoorde, maar in potentie wel aan het werk zou kunnen, bestond in 2009 uit zo'n 3,2 miljoen mensen.

De categorieën onderwijsvolgenden en gepensioneerden zijn voor beleidsdoeleinden in het kader van het verhogen van de arbeidsparticipatie het minst relevant. Voor hen geldt dat zij pas aan het begin staan van hun loopbaan op de arbeidsmarkt. Zij bereiden zich voor door onderwijs te volgen. De gepensioneerden zijn inmiddels gestopt met hun arbeidsmarktloopbaan. Zij komen niet gemakkelijk weer terug. Bij beide categorieën is er echter geen sprake van belemmeringen om te participeren. Overigens is het in het kader van het verhogen van de arbeidsparticipatie wel interessant om (vervroegd) gepensioneerden langer aan het werk te houden, wat ze ook steeds meer doen (zie hoofdstuk 3).

Zoals tabel 7.1 laat zien, behoort slechts 4 procent van de personen met een VUT of pensioen tot de beroepsbevolking (17 duizend op 488 duizend). Bij de onderwijsvolgenden is dat toch nog 45 procent (944 duizend personen), 55 procent van de onderwijsvolgenden werkt dus niet of niet in een substantiële baan van 12 uur of meer.

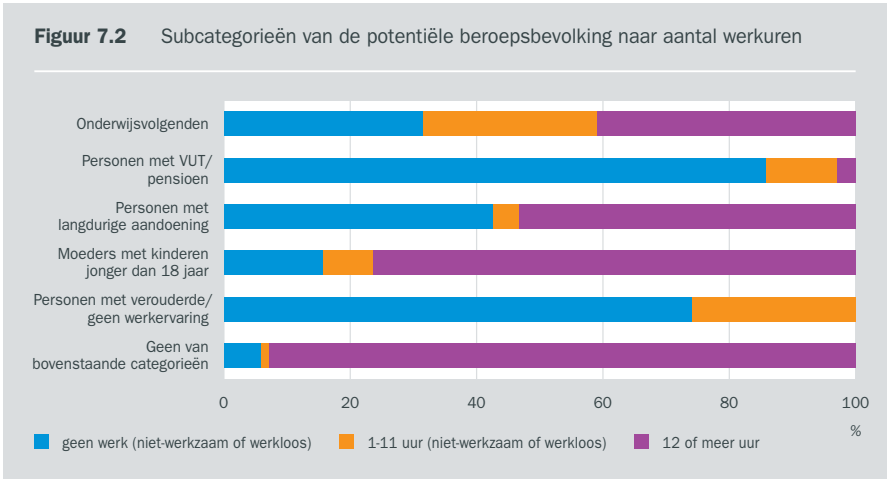
De overige drie categorieën zijn vooral interessant voor de overheid om het arbeidsparticipatiebeleid op te richten. De grootste groep personen buiten de beroepsbevolking omvat personen met een langdurige aandoening, die geen

onderwijs volgen en geen VUT/pensioen ontvangen (943 duizend personen). Een belemmering om te werken vormt het hebben van een aandoening echter niet altijd. Veel mensen met een aandoening werken namelijk wel (1,1 miljoen van de 2,2 miljoen). Degenen die niet werken, zijn voor een groot deel ouderen (60-plus) die aan het einde staan van hun loopbaan. Van de 45- tot 60-jarigen met een langdurige aandoening zijn de meesten over het algemeen werkzaam. Toch bestaat een aanzienlijk deel van deze groep uit personen die niet werkzaam zijn. Voor hen zou vanuit beleidsmatig oogpunt gekeken moeten worden hoe een groter deel van hen aan het werk kan worden geholpen.

De twee resterende categorieën die interessant zijn voor het arbeidsparticipatiebeleid zijn de moeders met kinderen jonger dan 18 jaar, en de personen met verouderde of geen werkervaring. De meerderheid van deze moeders is werkzaam, vooral in deeltijd (1,1 miljoen van de 1,4 miljoen). Het moederschap vormt blijkbaar geen grote belemmering om te participeren op de arbeidsmarkt. Het aandeel moeders dat niet actief is op de arbeidsmarkt is de laatste jaren duidelijk aan het dalen. Dit geldt echter in mindere mate voor de laagopgeleide allochtone moeders. Hun arbeidsparticipatie blijft achter bij de arbeidsparticipatie van andere moeders.

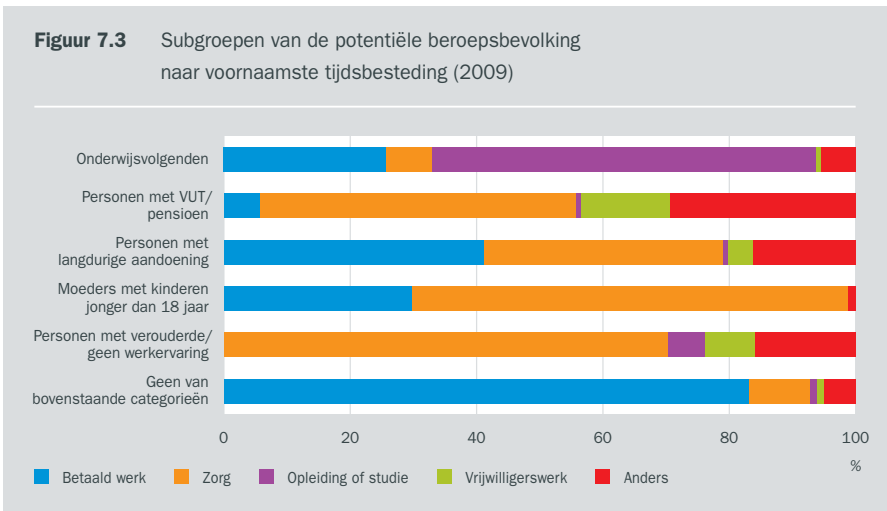
Ook de categorie personen met verouderde of geen werkervaring (189 duizend personen) bestaat hoofdzakelijk uit (oudere) vrouwen. De arbeidsparticipatie van deze groep is de afgelopen jaren wel gestegen. Zo'n 25 procent van deze groep heeft een kleine baan van 1 tot 12 uur per week. Maar ook hier blijven de laagopgeleide migranten achter.

In figuur 7.2 zijn per categorie de personen zonder werk vergeleken met die met een kleine baan en die met een substantiële baan (12 uur of meer). Hiermee wordt zichtbaar gemaakt bij welk van de zes onderscheiden categorieën de meeste participatieruimte zit. Als we de onderwijsvolgenden en de personen met VUT en/of pensioen buiten beschouwing laten, blijft dus vooral de arbeidsparticipatie achter van personen met een verouderde of geen werkervaring (74 procent van hen heeft geen werk, 26 procent heeft een klein baantje), van personen met een langdurige aandoening (43 procent heeft geen werk, 4 procent heeft een klein baantje) en bij laagopgeleide, vooral allochtone, moeders (16 procent geen werk, 8 procent een klein baantje). Over de motieven van deze personen om niet te gaan werken is maar weinig bekend. Hiernaar is meer onderzoek nodig.



Bron: CBS, EBB

Figuur 7.3 geeft de voornaamste tijdsbesteding is van de potentiële beroepsbevolking. Hiermee wordt de vraag beantwoord wat mensen doen als ze niet werken. Te zien valt dat zorgverlening met name komt van Vutters, gepensioneerden, mensen met een aandoening en personen met een verouderde of geen werkervaring.



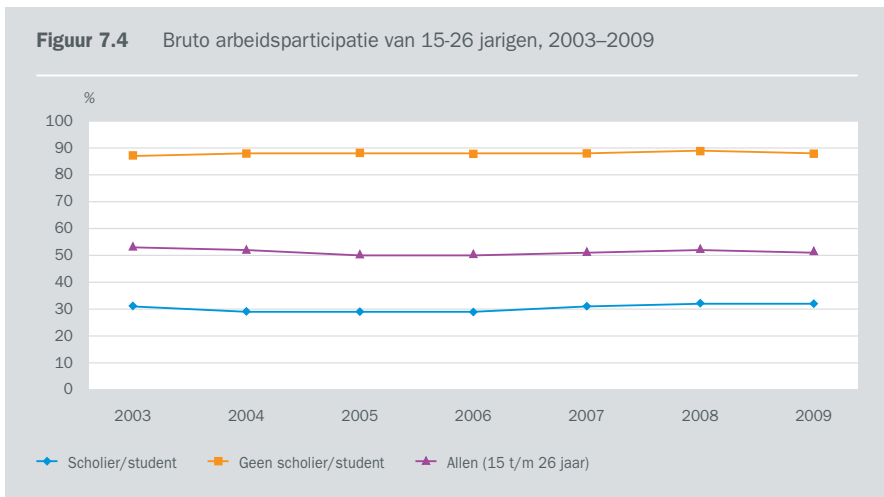
Bron: CBS, EBB

## 7.2 Arbeidsparticipatie van jongeren

Hoewel ons land bij internationale vergelijkingen rond jongerenparticipatie gunstig afsteekt, blijft het thema een belangrijk beleidspunt, met name voor specifieke subcategorieën. Arbeidsparticipatie van jongeren is niet alleen economisch van belang maar ook sociaal. Door diverse politici en beleidsmakers is onderlijnd dat arbeidsparticipatie jongeren zou kunnen beschermen tegen sociale problemen als armoede, sociale uitsluiting, criminaliteit en integratieproblemen.

In hoofdstuk 2 is nagegaan in welke mate jongeren van 15 tot en met 26 jaar participeren op de arbeidsmarkt (werk hebben of daar actief naar zoeken). De gehanteerde leeftijdsrange is in overeenstemming met de Wet Investeren in Jongeren (WIJ), waarin sinds oktober 2009 wordt geregeld dat jongeren tot 27 jaar geen bijstand meer krijgen maar op school moeten zitten of werken.

In 2009 waren er in Nederland bijna 2,4 miljoen jongeren van 15 tot en met 26 jaar, waarvan 65 procent onderwijsvolgenden. Van de niet-onderwijsvolgenden had bijna 90 procent werk, zie figuur 7.4. Van de onderwijsvolgenden had 30 procent werk.



Bron: CBS, EBB

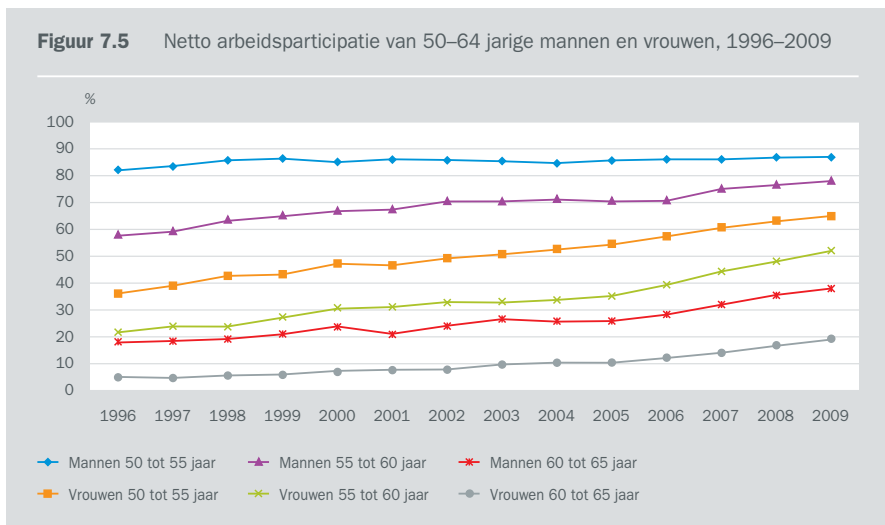
Uit de participatiegraad van jonge (gehuwde) vrouwen (met kinderen), blijkt dat het traditionele kostwinnersmodel ook onder jongeren in 2009 nog in zekere mate hun arbeidsparticipatie bepaalt. Tegelijkertijd zien we echter dat dit model ook in deze groep geleidelijk minder van invloed wordt, in overeenstemming met de algemene maatschappelijke en emancipatoire ontwikkelingen. Zo stijgt het participatiepercentage onder vrouwen in het algemeen. De participatie stijgt

bovendien vooral zeer sterk onder gehuwde jonge vrouwen en onder vrouwen die de zorg hebben voor één of meer eigen kinderen.

### 7.3 Arbeidsparticipatie van ouderen

Als gevolg van de vergrijzing zullen steeds meer ouderen uit het arbeidsproces uittreden, is in hoofdstuk 3 geconstateerd. Dit proces verloopt niet gelijkmatig vanwege conjuncturele invloeden en effecten van beleidsmaatregelen die gericht zijn op het langer aan het werk houden van ouderen. Tussen 2000 en 2004 liep het aantal uittrekders op van 100 duizend naar 130 duizend per jaar en dit aantal stabiliseert tot en met 2006. Uitkomsten van de Enquête Beroepsbevolking (EBB) laten wel zien dat voor 2006 en 2007 het aantal pensioengangers aanzienlijk lager is dan in 2005. In totaal gingen in de periode 2000–2006 bij de 55- tot 65-jarigen gemiddeld zes op de tien uittrekders direct met pensioen, terwijl vier op de tien hun pensioen uiteindelijk via een omweg bereikten, zoals via een arbeidsongeschiktheidsuitkering of werkloosheidsuitkering met eventueel aansluitend bijstand.

De gemiddelde leeftijd waarop werknemers in 2006 met pensioen gingen was 61 jaar. Daarmee lag bij ruim acht op de tien werknemers de pensioenleeftijd fors lager dan 65 jaar. Er ging en gaat jaarlijks dus een flinke portie ouder arbeidspotentieel verloren en dat wringt met de toenemende versmalling van de beroepsbevolking. Het jaarlijkse verlies aan substantieel arbeidspotentieel wordt verder ook weerspiegeld in de arbeidsparticipatiecijfers van ouderen van 60 tot en met 64 jaar, zie Figuur 7.5.



Bron: CBS, EBB

Weliswaar is sprake van een opgaande lijn in de arbeidsdeelname, maar dat neemt niet weg dat de arbeidsdeelname van ouderen nog steeds erg laag is. Bij de mannen van 60 tot en met 64 jaar komt de netto arbeidsparticipatie in 2008 uit op 36 procent, en bij de vrouwen op 17 procent, zie Figuur 7.5. Dit staat nog ver weg van de volgens de SER na te streven arbeidsdeelname van 58 procent in 2016 (SER, 2006). Daarbij moet ook worden bedacht dat de omvang van deze groep ouderen steeds groter wordt, terwijl de hieraan voorafgaande jongere leeftijdsgroepen naar verhouding kleiner worden.

Toch zijn er ook aanzetten voor de vergroting van het werkzame arbeidspotentieel van mensen in het laatste stadium van het werkzame leven. In de leeftijdsgroepen 50 tot 55 jaar en 55 tot 60 jaar, en dan vooral bij de vrouwen, vallen flinke stijgingen van het aandeel werkzamen te noteren. Zeker bij oudere vrouwen zal de arbeidsparticipatie nog voor langere tijd verder toenemen vanwege de aanhoudende instroom van jongere generaties met steeds grotere aandelen werkenden. Bij de mannen zal er ook nog wel enige winst worden geboekt als gevolg van instroom van meer werkzame cohorten. Maar die winst lijkt aanzienlijk kleiner dan bij vrouwen omdat bij mannen de arbeidsparticipatie van de jongere leeftijdscohorten maar weinig hoger ligt dan bij de oudere cohorten. Bovendien lijken de positieve effecten bij mannen eerder te zijn uitgewerkt. Gelet op het huidige tempo van de toename van de arbeidsparticipatie van vooral oudere vrouwen, zal op de langere termijn, de gewenste SER-norm van 58 procent in 2016 bij de totale groep ouderen in de leeftijd van 55 tot 65 jaar waarschijnlijk wel worden gehaald. Maar of dat al in 2016 zal zijn, is de vraag.

Ondanks de te verwachten min of meer natuurlijke aanwas van de arbeidsdeelname in de hogere leeftijdsgroepen vormen vooral de 60- tot 65-jarigen vanwege hun lage participatiegraad de voornaamste doelgroep voor het participatiebeleid. Als in deze groep op relatief korte termijn een hogere arbeidsparticipatie kan worden bewerkstelligd, komen de gestelde SER-streefwaarden voor 2016 snel dichterbij. Er is bijvoorbeeld enige winst denkbaar door de groeiende groep van personen van 60 tot 65 jaar met kleine banen via gericht beleid over te halen deze banen om te zetten in grotere banen. De toegenomen animo om tot het 65ste levensjaar door te werken, lijkt hiervoor een vruchtbare voedingsbodem te bieden. Aldus zou volgens de cijfers van 2008 de arbeidsdeelname in de oudste leeftijdsgroep maximaal met bijna 7 procent kunnen toenemen.

Maar ook hier moet de nuancering worden aangebracht dat ondanks de in korte tijd opmerkelijk verbeterde participatieopvatting in 2008 nog steeds ruim zes op de tien oudere werknemers niet willen doorwerken tot hun 65ste. Gezondheidsproblemen, zware fysieke belasting, hoge taakeisen en een slecht sociaal klimaat op het werk dragen ertoe bij dat werknemers hun werk niet tot hun 65ste willen of kunnen voortzetten. Ook competentieveroudering kan een rol spelen. Daarmee is het gevoel van urgentie om bij werk- en gezondheidsgerelateerde problemen toch eerder te stoppen met werken, dus niet weggenomen. Nu de uittredmogelijkheid

via VUT- en prepensioenregelingen grotendeels is afgesloten, is er grote kans dat ouderen uiteindelijk toch via andere, voor hun eigen welvaartspositie minder gunstige routes gaan uitstromen. Uitstroomroutes via bijvoorbeeld WW en bijstand komen dan, zo laten ook de analyses al zien, nadrukkelijker in beeld.

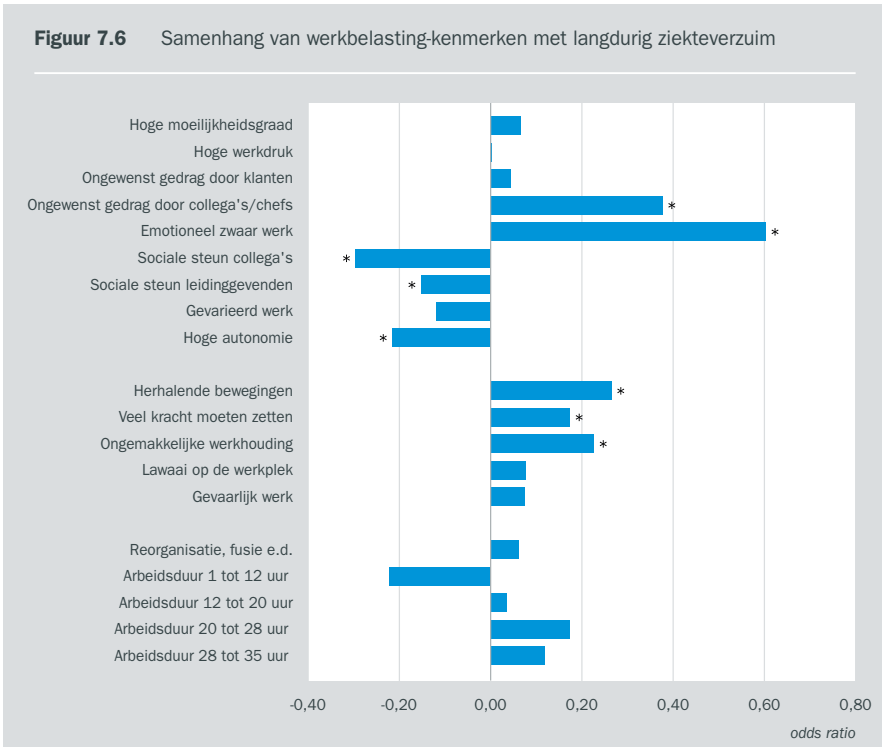
Het is een feit dat de gezondheid en belastbaarheid van mensen kleiner worden naarmate ze ouder worden. Zeker voor werkenden die fysiek zware beroepen uitoefenen zoals bouwvakkers en vrachtwagenchauffeurs maar ook voor werkenden met emotioneel zwaar belastende beroepen als zorgverleners en docenten geldt dat met het vorderen van de leeftijd gezondheidsklachten meer gaan optreden.

#### **7.4 Werkbelasting en arbeidsparticipatie**

Hoofdstuk 4 beschreef de samenhang tussen psychosociale en lichamelijke arbeidsbelasting en langdurig ziekteverzuim (hier gedefinieerd als verzuim van minstens een kwart van alle te werken dagen in een jaar). Dit thema is van belang omdat verzuim kan leiden tot arbeidsongeschiktheid en dus tot non-participatie. Eén van de redenen waarom in dit hoofdstuk de focus ligt op psychosociale en lichamelijke arbeidsbelasting is dat deze – in tegenstelling tot persoons- en baanmerken – aangepast kan worden in een re-integratietraject.

In 2007/2008 verzuimde bijna 4 procent van de werknemers langdurig, dat wil zeggen een kwart van alle te werken dagen. Psychosociale arbeidsbelasting bleek samen te hangen met een hoger langdurig verzuim. Onder werknemers met emotioneel zwaar werk is het ziekteverzuim namelijk hoger dan onder werknemers van wie het werk emotioneel minder zwaar is. Ook intimidatie en agressie van de kant van leiding en collega's speelt een significant verzuimbevorderende rol (zie figuur 7.6).

Van de werknemers die weinig sociale steun van collega's of leidinggevenden ervaren of die te maken hebben met ongewenst gedrag van collega's en chefs, meldt een groter deel zich langdurig ziek. Werknemers die veel controle kunnen uitoefenen op de manier waarop ze hun werkzaamheden verrichten, melden zich minder vaak langdurig ziek dan werknemers die weinig taakautonomie hebben. Deze relaties blijven bestaan als rekening wordt gehouden met persoons- en baanmerken.



NB De staafjes in de figuur zijn Odds Ratios, na logaritmische bewerking. Een sterretje in figuur 7.6 wijst op een significante invloed.

Bron: TNO/CBS, NEA

Ook de lichamelijke arbeidsbelasting hangt samen met langdurig ziekteverzuim. Onder werknemers die regelmatig herhalende bewegingen moeten maken, veel kracht moeten zetten of in een ongemakkelijke werkhouding moeten werken, is het langdurige ziekteverzuim hoger. Het ziekteverzuim is ook hoger onder laagopgeleiden, vrouwen en ouderen dan onder hoogopgeleiden, mannen en jongeren. Omdat de arbeidsparticipatie van vrouwen en ouderen waarschijnlijk zal toenemen, blijft aandacht voor ziekteverzuim dus belangrijk. De verschillen in ziekteverzuim naar sekse, leeftijd en opleidingsniveau kunnen niet worden toegeschreven aan de vormen van psychosociale of lichamelijke arbeidsbelasting en baankenmerken die in hoofdstuk 4 zijn onderzocht.

### 7.5 Arbeidsparticipatie van mensen met een langdurige aandoening

In hoofdstuk 5 stonden de Nederlanders met een langdurige aandoening centraal. De groep personen met een langdurige aandoening bestaat uit personen



die aangeven last te hebben van één of meer langdurige aandoeningen of ziekten. Deze aandoeningen kunnen zowel van fysieke (bijvoorbeeld klachten aan armen, benen of rug), als van psychische aard zijn. In Nederland blijken in de periode 2002–2009 jaarlijks zo'n 2,6 tot 2,7 miljoen mensen last te hebben van een of meer langdurige aandoening(en). De groep vormt dus een substantieel deel van het totale arbeidspotentieel.

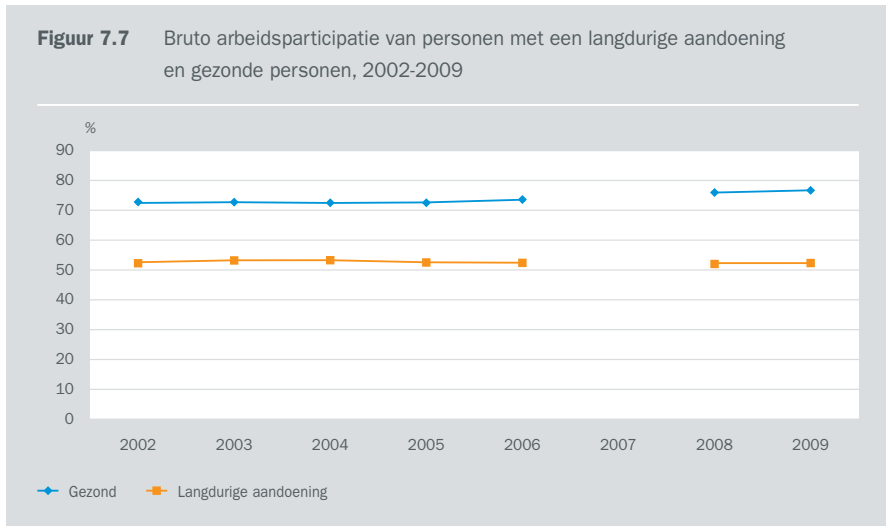
Een deel van de mensen met een langdurige aandoening heeft ook een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Dit waren in 2009 ruim 825 duizend personen. Daartoe behoren jongeren (in de WAJONG), zelfstandigen (in de WAZ) of ex-werknemers (in de vroegere WAO of de huidige WIA). Van 2002 tot 2009 is het aandeel WAO-ers – door de afbouw van de regeling – uiteraard sterk verminderd. Het aandeel van de zelfstandigen nam licht af. Opgelopen is het aandeel WIA- en WAJONG-deelnemers. Vanwege hun relatief lage participatiegraad zijn - onder de personen met een langdurige aandoening en een arbeidsongeschiktheidsuitkering - de doelgroepen voor participatiebevordering vooral vrouwen, 55- tot 65-jarigen, laag opgeleiden en Nederlanders van niet-westerse allochtone afkomst.

Voorts is in hoofdstuk 5 de arbeidsduur van personen met een langdurige aandoening bekeken, als ook hun wens om meer uren te werken (in 2008). Uit de analyses blijkt dat onder zowel vrouwen als mannen met een langdurige aandoening die nu in deeltijd werken ruimte is voor opplussen. Ongeveer 15 procent van de mannen en vrouwen met een langdurige aandoening die nu in deeltijd werken, zou dus meer uren willen werken. Ook binnen de jongste groep deeltijdwerkers met een langdurige aandoening zijn er mogelijkheden. Zo'n 23 procent van hen wil meer uren werken. Met de leeftijd neemt de wens af om meer uren te gaan werken, net als bij de gezonde populatie. Van de 55-plussers met een langdurige aandoening die in deeltijd werken wil nog maar één op de twintig meer uren gaan werken. Er is nauwelijks verschil tussen opleidingsgroepen in de wens om meer uren te willen werken. Bij middelbaar opgeleide deeltijdwerkers met een langdurige aandoening is de bereidheid om meer uren te gaan werken een fractie groter dan bij lager en hoger opgeleiden.

Onder allochtone deeltijdwerkers met een langdurige aandoening, zowel westers als niet-westers, is de wens om meer uren te gaan werken met ruim 20 procent aanmerkelijk groter dan onder autochtone deeltijdwerkers met een langdurige aandoening (14 procent).

Ten slotte is in hoofdstuk 5 ingegaan op de bekendheid, het gebruik en het belang van overheidsmaatregelen die werkgevers stimuleren om (meer) gedeeltelijk arbeidsgeschikten aan te nemen. Zes regelingen passeerden de revue. Dit zijn: een no-riskpolis bij ziekte en arbeidsongeschiktheid, arbeidsplaatsvoorzieningen, jobcoaching, proefplaatsing, loonkostensubsidie, premiekorting en/of –vrijstelling. Meer dan de helft van de werkgevers blijkt niet van deze regelingen op de

hoogte te zijn. Van de werkgevers die tenminste één regeling kennen, heeft slechts éénvijfde gebruik gemaakt van een regeling bij het aannemen van een (gedeeltelijk) arbeidsgeschikte. Als er gebruik gemaakt werd van een regeling, dan werd die door 65 procent wel (zeer) belangrijk gevonden bij de beslissing om een (gedeeltelijk) arbeidsgeschikte al of niet aan te nemen.



Bron: CBS, EBB

De belangrijkste conclusie uit hoofdstuk 5 is dat de arbeidsmarktpositie van personen met een langdurige aandoening in de periode 2002–2009 iets lijkt te verslechteren, zie Figuur 7.7. Er is sprake een zelfs licht dalende bruto arbeidsparticipatie, van 53 procent naar 52 procent, terwijl de arbeidsparticipatie onder gezonde personen juist steeg van 72 procent naar 77 procent. Ook werken personen met een langdurige aandoening steeds vaker in deeltijd.

De belangrijkste doelgroepen voor participatiebeleid zijn niet alleen de bekende doelgroepen, zoals laagopgeleiden, vrouwen, migranten en ouderen. Bij mannen, 35- tot 44-jarigen en hoogopgeleiden met een langdurige aandoening dalen de participatiegraden snel. Bij deeltijdwerkers met een langdurige aandoening is er nog de nodige ruimte om de arbeidsduur uit te breiden. Zo'n 80 duizend deeltijdwerkers met een langdurige aandoening geven aan meer uren te willen werken. Vooral jongeren en migranten met een langdurige aandoening vallen op door hun wens de werkweek uit te breiden.

Niet onderzocht is of de maatregelen die de overheid in de afgelopen jaren heeft genomen om werkgevers te prikkelen (meer) gedeeltelijk arbeidsgeschikten aan te nemen ook gewerkt hebben. Maar het hoofdstuk laat wel zien dat de maatregelen nog maar beperkt bekend zijn bij werkgevers.

## 7.6 Zorgtaken en arbeidsparticipatie

In hoofdstuk 6 ging het om de samenhang tussen het hebben van zorgtaken en de arbeidsparticipatie. Dit thema is van belang omdat zorgtaken over het algemeen gezien worden als een rem op de arbeidsparticipatie. Hierbij is zowel de zorg voor kinderen als mantelzorg (langdurende zorg voor zieke naasten) betrokken. De resultaten zijn gebaseerd op gegevens over de jaren 2006–2008.

Tabel 7.2 Bruto arbeidsparticipatiegraad van mannen en vrouwen (25 tot 50 jaar) met en zonder kinderen, 2006/2008 (in procenten)

	MANNEN		VROUWEN	
	kinderen jonger dan 12 jaar	geen kinderen	kinderen jonger dan 12 jaar	geen kinderen
<b>Aantal kinderen</b>				
Een	96	-	74	-
Twee	97	-	72	-
Drie of meer	96	-	56	-
<b>Leeftijd kinderen</b>				
0 tot 4 jaar	97	-	72	-
4 tot 12 jaar	96	-	70	-
<b>Arbeidspositie partner</b>				
Geen partner	85	86	66	83
Niet werkende partner of werkt minder dan 12 uur per week	94	89	52	70
Deeltijdwerkende partner	99	97	85	86
Voltijdwerkende partner	93	97	71	89
<b>Mantelzorg</b>				
Mantelzorg verleend	94	91	64	80
Geen mantelzorg verleend	97	91	71	86
<b>Herkomst</b>				
Autochtoon	98	93	75	88
Westerse allochtoon	96	89	72	84
Turks/Marokkaans	86	81	44	68
Surinaams/Arubaans/Antilliaans	95	85	75	85
Overige niet-westerse allochtoon	83	78	46	67
<b>Opleidingsniveau</b>				
Laag	93	84	50	67
Middelbaar	97	91	72	87
Hoog	99	95	85	92
Onbekend	85	91	50	85

Bron: CBS, EBB

Tabel 7.2 laat zien dat de bruto participatie van vrouwen met jonge kinderen lager is dan van vrouwen zonder jonge kinderen, te weten 71 procent versus 86 procent. Onder laagopgeleide moeders en onder Turkse, Marokkaanse en overig niet-westerse allochtone moeders (met uitzondering van Surinamers, Antillianen en Arubanen) is de bruto arbeidsparticipatie het laagst. De lage arbeidsparticipatie van laagopgeleide autochtone moeders komt doordat zij zowel een laag opleidingsniveau hebben als de zorg voor kinderen. Beide factoren hangen negatief samen met de arbeidsparticipatie.

Mannen participeren juist meer als er jonge kinderen zijn. Het verlenen van zorg voor zieke en/of hulpbehoevende naasten (mantelzorg) hangt alleen bij vrouwen van 25 tot 50 jaar negatief samen met de arbeidsparticipatie. Het blijkt dus dat de arbeidsparticipatie van vrouwen met jonge kinderen lager is dan van vrouwen zonder kinderen. Dit onderzoek biedt echter geen antwoord op de vraag in hoeverre beleid de arbeidsparticipatie zou kunnen verhogen.

Onderzoekers van het Sociaal en Cultureel Planbureau en SEO Economisch Onderzoek hebben wel gekeken naar de rol die het overheidsbeleid door kinderopvang, verlof en belastingmaatregelen, zou kunnen spelen bij de arbeidsparticipatie van moeders. Het SCP vond geen significante invloed van de prijs van kinderopvang op de arbeidssituatie van moeders. Volgens SEO leidt een forse verlaging van de kosten van kinderopvang in eerste instantie tot een hogere participatie, maar vindt er ook substitutie plaats van informele door formele vormen van kinderopvang. Door de belastingverhoging die hiervoor nodig zou zijn, zou de participatie per saldo niet of nauwelijks stijgen. Volgens een CBS-studie geven weinig moeders aan dat een tekort aan (betaalbare of kwalitatief goede) kinderopvang een belemmering is om (meer) te gaan werken (Te Riele, 2008). SEO stelt dat een langer betaald verlof na de geboorte van een kind een positief effect heeft op de participatie van moeders, maar dat dit effect, als het verlof te lang is, teniet gedaan wordt door het negatieve effect van het verlof zelf op het aantal gewerkte uren.

Ten slotte leidt volgens het SCP een verhoging van het netto uurloon (door bijvoorbeeld belastingmaatregelen) tot een hogere arbeidsparticipatie van moeders. SEO geeft aan dat het afschaffen van de heffingskorting voor de afhankelijke partner tot zowel een hogere participatie van het aantal personen als het aantal uren leidt, terwijl het verhogen van de aanvullende combinatiekorting tot een vergroting van het aantal uren leidt. Het lijkt, kortom, op basis van het beschikbare onderzoek, nog niet zo simpel om eenduidige beleidsaanbevelingen te formuleren over het stimuleren van de arbeidsdeelname van vrouwen met jonge kinderen en zorgtaken.

## 7.7 Conclusies over de beschikbaarheid van data

De auteurs van alle hoofdstukken hebben zich gebogen over de vraag welke lacunes er bestaan in de beschikbare databestanden over de niet-beroepsbevolking. Alles overziend komen zij tot de volgende gewenste additionele informatie.

1. De vraag waarom mensen niet werken kan nog steeds niet afdoende beantwoord worden. Van personen die niet tot de beroepsbevolking behoren weten we nog te weinig welke concrete zaken hen belemmeren om te participeren op de arbeidsmarkt. Bij personen met een langdurige aandoening kan bijvoorbeeld ingegaan worden op de aandoeningen die zij hebben of de ervaringen die zij hebben met de houding van werkgevers. Bij moeders kan doorgevraagd worden naar het combineren van arbeid en zorg en bij de ouderen en de jongeren kan meer gevraagd worden naar alternatieve vormen van tijdsbesteding. De EBB is een geschikt middel om motieven van handelen in de toekomst in kaart te brengen. Recent heeft het SCP in haar rapport Een baanloos bestaan (Van Echtelt, 2010) meer licht geworpen op de tevredenheid, de uitsluitingsgevoelens en het (achterblijvende) zoekgedrag van werklozen en arbeidsongeschikten.

2. Hier dicht tegen aan ligt de vraag naar de redenen waarom mensen wel willen werken. We zouden meer willen weten over de motieven van mensen om een betaalde baan te zoeken, te vinden en te behouden. Aangezien daar in lopende monitoringonderzoeken niet naar wordt gevraagd en ook niet naar de vraag naar het belang om deel te nemen aan het arbeidsproces, kan op een aantal mogelijke verklaringen voor de verschillen in participatie en werkloosheid onder bijvoorbeeld jongeren nog geen antwoord worden gegeven. Eerdergenoemd SCP-rapport meldt dat het merendeel van de werklozen het bijzonder vervelend vindt zonder werk te zitten. Het rapport beveelt een frequentere sollicitatieplicht aan als een van de oplossingen.

3. Bij ouderen verdient het aanbeveling om het monitoringinstrumentarium op termijn uit te breiden met meer gedetailleerdere informatie over de beweegredenen van ouderen om voortijdig uit het arbeidsproces te stromen. Het is van belang meer inzicht te hebben in de oorzaken van vervroegde uittreding uit het arbeidsproces. Het CBS heeft het plan opgevat om gegevens van zowel de Enquête Beroepsbevolking als het Permanent Onderzoek Leefsituatie (POLS) te koppelen aan integrale gegevens uit het Sociaal Statistisch Bestand (SBB) over inkomen, vermogen, banen en opgebouwde pensioenaanspraken. Aldus zal worden onderzocht in hoeverre welvaartskenmerken (eigen inkomen, inkomen partner, opgebouwde pensioenaanspraken, vermogen), arbeidskenmerken (positie op de arbeidsmarkt, kwaliteit van de arbeid), en gezondheids- en welzijnskenmerken van invloed zijn op verschillende vormen van vervroegde uittreding uit het arbeids-

proces (vroegpensionering, stoppen zonder vervolguitering, ontslag, arbeidsongeschiktheid).

4. Ook meer gedetailleerde informatie van de groep die wel werk wil maar niet of niet meer actief op zoek is naar werk zou in toekomstig onderzoek zeer welkom zijn. Voor een deel zijn dit de zogeheten ontmoedigen, degenen die hun zoektocht naar betaalde arbeid hebben gestaakt (of er nooit aan zijn begonnen). Het zou interessant zijn om meer vragen aan deze groep voor te leggen. Dat zou meer inzicht kunnen geven in de redenen waarom zij de moed hebben opgegeven. Hoe vaak hebben zij een poging ondernomen tot het vinden van een baan? Worden ze wel uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek en worden ze vervolgens afgewezen, of worden ze al bij voorbaat niet uitgenodigd? Zouden ze zich wel willen 'opscholen'? Het recente SCP-rapport Een baanloos bestaan werpt meer licht op deze materie.

5. Hetzelfde geldt voor degenen in de groep die geen werk (meer) wil hebben, van wie een relatief groot aantal, naast zorgtaken, opleiding, ziekte en arbeidsongeschiktheid, een andere reden opgeeft. Maar ook ten aanzien van zorgtaken zou nadere informatie welkom zijn. Zo is het mogelijk dat sommige jonge vrouwen geen betaald werk (meer) zoeken omdat ze voor hun kinderen willen zorgen, maar ook omdat ze hebben ervaren dat werkgevers huiverig zijn om vrouwen met kinderen in dienst te nemen. Voorts kan de causaliteit mogelijk omgekeerd liggen, dus dat jonge vrouwen die om allerlei andere redenen geen betaald werk hebben, er relatief vaak voor kiezen om in een gezinsverband zorg te dragen voor kinderen.

6. Meer gedetailleerde vragen zijn relevant naar de achtergronden en de motivatie van de betrokkenen om hun leven in te delen zoals ze doen, waarom zij wel of juist niet op zoek zijn naar werk, en waarom zij er al dan niet in slagen om betaald werk te vinden als ze daar naar zoeken. Op grond daarvan zouden meer aanknopingspunten kunnen worden afgeleid voor de opzet van campagnes, regelgeving en beleid om het percentage werkenden onder jongeren in het algemeen te verhogen, en ongewenste verschillen tussen groepen tegen te gaan, die bijvoorbeeld kunnen ontstaan op grond van geslacht, herkomst en de dubbele belasting van werk en zorg.

7. Verder is nog maar weinig bekend over de activiteiten van mensen als ze eenmaal uit het arbeidsproces zijn uitgetreden. Zoeken ze naar compenserende activiteiten voor het vroegere werk zoals klussen in of rondom het huis of het verrichten van vrijwilligerswerk? Of zoeken ze hun heil in cultuur, sport, vakantie en andere recreatieve activiteiten? Of zijn zij psychisch en lichamelijk zo opgebrand dat het verdere leven zich alleen nog maar in een sfeer van passiviteit afspeelt? Om op deze vragen een antwoord te krijgen, zou een steekproef getrokken kun-

nen worden uit de groep mensen waarvan met het Sociaal Statistisch Bestand is vastgesteld dat ze uit het arbeidsproces zijn uitgetreden. Met een enquête zouden deze mensen dan worden bevraagd kunnen worden over hun huidige (vrije) tijdsinvulling.

8. Met het huidige beschikbare onderzoeksmateriaal is de vraag niet te beantwoorden of, en in welke mate, bedrijfsmaatregelen gericht op langere inzetbaarheid van ouderen het gewenste effect hebben. Om dit goed te onderzoeken zou een steekproef van werkende ouderen via een follow-up in de tijd gevolgd moeten worden, zodat de relatie tussen bedrijfsmaatregelen en uittreding duidelijk wordt. Dergelijk prospectief onderzoek is de enige manier om daadwerkelijk evidence based de effectiviteit van getroffen maatregelen zichtbaar te maken. Het onderzoek van Van Loo, De Grip en Montizaan (2006), over active aging bij overheid en onderwijs, uitgevoerd voor het ABP, behandelt de thematiek.

9. De relatie tussen werkbelasting en ziekteverzuim is relevant voor de arbeidsparticipatie en wordt meestal onderzocht met transversale data, die op één moment zijn verzameld. Om meer inzicht te krijgen in de relatie tussen de werkbelasting en ziekteverzuim, is het van belang om longitudinaal onderzoek uit te voeren. In hoofdstuk 4 zijn databestanden vermeld die geschikt zijn voor longitudinale analyses. Met name de longitudinale versie van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2007-2009 lijkt geschikt.

10. In het hoofdstuk over zorgverlening en arbeidsdeelname is gebruik gemaakt van de EBB, omdat deze een grote steekproef heeft, waardoor veel uitsplitsingen mogelijk zijn. De EBB bevat echter maar weinig informatie over de tijd die mensen aan zorgtaken besteden. Enquêtes die daar wel naar vragen, zoals het Tijdbestedingsonderzoek (TBO) van het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) hebben echter een veel kleinere steekproef, wat het maken van uitsplitsingen, met name naar herkomst, moeilijk maakt. Dit dilemma verdient nadere aandacht.

11. Bij de arbeidsparticipatie van mantelzorgers is niet bekend of hun arbeidsparticipatie al lager was voordat zij deze zorg gingen verlenen, of dat deze gedaald is nadat zij begonnen zijn met het verlenen van mantelzorg. Een suggestie voor toekomstig onderzoek is daarom om de relatie tussen mantelzorg en arbeidsparticipatie longitudinaal te onderzoeken. Hiervoor zijn zowel longitudinale data over arbeidsparticipatie als over mantelzorg nodig. Voor arbeidsparticipatie zijn dergelijke data aanwezig, maar voor mantelzorg niet. Verder zou er meer gekeken moeten worden naar degenen die mantelzorg met de zorg voor jonge kinderen combineren, omdat het in de toekomst waarschijnlijk vaker gaat voorkomen dat mensen zowel minderjarige kinderen als oude ouders hebben.

12. Omdat de arbeidsparticipatie onder laagopgeleide moeders en niet-westerse allochtone moeders het laagst is, is nader onderzoek naar deze categorieën van belang. Hoewel de steekproefomvang van de EBB groot is, waren er soms toch te weinig waarnemingen voor allochtonen. Een oplossing hiervoor zou oversampling kunnen zijn. Dit is echter vrij kostbaar. Daarnaast is het mogelijk om te kijken naar het gemiddelde van een groter aantal jaren. Een nadeel hiervan is dat gebruik moet worden gemaakt van minder recente gegevens, terwijl juist op het gebied van het combineren van arbeid en zorg veel verandert en het dus van belang is om actuele cijfers te hebben. Verder kan worden gewerkt met registerdata. Doordat deze betrekking hebben op de hele bevolking is er geen sprake van te weinig waarnemingen. Registerdata zijn echter meestal later beschikbaar dan enquêtedata. Bovendien zijn niet over alle onderwerpen registerdata beschikbaar. Zo is er slechts in beperkte mate informatie over het opleidingsniveau en geen informatie over mantelzorg.

13. Het gebruik van regelingen gericht op het bevorderen van de arbeidsparticipatie van gedeeltelijk arbeidsgeschikten (aanpassingen in de zwaarte van het werk en de werktijd) is in de Werkgevers Enquête Arbeid (WEA van TNO) vastgelegd op basis van de algemene vraag of een werkgever een regeling gebruikt heeft bij het in dienst nemen van een arbeidsgehandicapte. Onbekend is echter hoeveel werkgevers een gedeeltelijk arbeidsgeschikte hebben aangenomen zonder gebruik te maken van een regeling of voorziening. Bij de eerstvolgende meting van de WEA, in het najaar van 2010, zal een aangepaste vraagstelling worden gebruikt, zodat preciezer is vast te stellen welk percentage werkgevers bij het in dienst nemen van een gedeeltelijk arbeidsgeschikte gebruik maakt van bepaalde regelingen.

## 7.8 Beleidsconclusies en aanbevelingen

Hieronder volgt een aantal beleidsconclusies die in de voorafgaande hoofdstukken – soms expliciet en soms meer impliciet – geformuleerd zijn. Probleem is wel dat we inmiddels in een tijd terecht gekomen zijn waarin de noodzaak gevoeld wordt om te bezuinigen. Dit betekent dat de conclusies en aanbevelingen mogelijk nog in dat licht beschouwd dienen te worden.

1. Zowel voor jonge mannen als jonge vrouwen blijkt dat het van groot belang is om te voorkomen dat zij hun opleiding voortijdig afbreken, en zodoende geen startkwalificatie verwerven. Zonder startkwalificatie blijkt de arbeidsparticipatie namelijk 10 tot 20 procent lager te zijn. Bestaande initiatieven om het aantal voortijdig schoolverlaters te verminderen moeten dus worden gehandhaafd en zo mogelijk uitgebreid, bijvoorbeeld door het aantrekkelijker te maken om beroeps-



onderwijs te volgen en eventueel door te stromen naar hogere opleidingsniveaus.

2. Een groot deel van de voortijdige schoolverlaters zou graag een comeback in het onderwijs maken. Voortijdige schoolverlaters zijn dus niet per definitie een verloren groep jongeren. De grootste belemmering om terug te keren in het onderwijs is simpelweg de onwetendheid van de jongeren over de opleiding die zij willen volgen (ROA, 2009). Een op de twee voortijdige schoolverlaters wil volgens onderzoek terug naar het onderwijs, maar weet niet welke opleiding hij moet gaan volgen. Ondersteuning bij de studiekeuze en het vinden van een passende opleiding is een echte topprioriteit onder de maatregelen om het aantal voortijdige schoolverlaters terug te dringen. Aangezien voortijdige schoolverlaters snel hun binding met het onderwijsveld verliezen, dient naast het directe onderwijsveld ook hun werkomgeving aangespoord te worden om steun te bieden bij het vinden van een passende opleiding.

3. Om meer jongeren met een startkwalificatie van school te krijgen is het ook belangrijk dat werkgevers zich inzetten, bijvoorbeeld door leerbanen, stages en werkervaringsplaatsen aan te bieden. Wetgeving kan ook bijdragen, bijvoorbeeld door het toestaan van werken in een stageplaats met behoud van een WW-uitkering in de zogeheten Jongeren Ontwikkelings- en Ervarings Plaatsen van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Ook via recente voorlichtingscampagnes zijn werkgevers geattendeerd op de landelijke subsidieregelingen die kunnen worden ingezet bij het aannemen van jongeren. Genoemde maatregelen zouden moeten worden gecontinueerd en uitgebreid om de jeugdwerkloosheid verder te laten dalen.

4. Om de arbeidsparticipatie van jonge moeders te verhogen, zou het aanbeveling verdienen om de kinderopvangfaciliteiten verder uit te breiden en te verbeteren (zie onder meer het pleidooi van Dicou, 2008). Dat geldt voor de capaciteit en de bereikbaarheid van de kinderopvang, terwijl tegelijkertijd de financiële last van kinderopvang zou moeten worden verkleind met belastingtechnische maatregelen en subsidies e.d.

5. De arbeidsparticipatie van de groep laagopgeleide allochtone moeders blijft achter bij de arbeidsparticipatie van andere moeders. Aangenomen mag worden dat deze situatie mede opleidingsachtergronden heeft. Bovendien vraagt het mogelijk ook om beleid dat de combinatie van werk en zorg meer op elkaar afstemt. Dergelijk beleid zou zich zowel op jonge vrouwen met kinderen zelf, als op hun potentiële werkgevers moeten richten.

6. Achterblijvende arbeidsparticipatie komt ook naar voren bij personen met verouderde of geen werkervaring. Deze groep bestaat hoofdzakelijk uit oudere vrouwen. De arbeidsparticipatie van deze groep is de afgelopen jaren wel gestegen. Zo'n 25 procent van deze groep heeft een klein baantje. Maar ook hier blijven de laagopgeleide migranten achter. Misschien moet hier ook aan de SCP-suggestie (Van Echtelt, 2010) van een intensivering van de sollicitatiefrequentie gedacht worden.

7. Van beleidswege wordt erop aangestuurd in de overeenkomsten tussen de sociale partners, veel meer dan nu het geval is, afspraken op te nemen over een leeftijdsbewust personeelsbeleid. Bij een dergelijk beleid gaat het om maatwerkmaatregelen op het gebied van scholing, taakaanpassing, functieverandering, aanpassing van arbeidsomstandigheden en aanpassing van de werktijden. De meeste cao's bevatten inmiddels afspraken om oudere werknemers langer aan het werk te houden, veelal op het vlak van aanpassing van werktijden en arbeidsduurverkorting. Heel veel verder gaat het nog niet. Dat laten ook de uitkomsten van de Werkgevers Enquête Arbeid (WEA) zien. Uit de WEA komt duidelijk naar voren dat maatregelen gericht op een minder belastende arbeidsinhoud nog maar mondjesmaat worden genomen. Impopulaire ingrepen als demotie in salaris en functie zijn al helemaal uit den boze. Bovendien is uit andere bronnen bekend dat met name bij de overheid en in het onderwijs alleen de grote organisaties hun personeel dat langer moet doorwerken, meer scholing laat volgen (Montizaan, Cörvers & De Grip, 2010). Het afsprakenpakket rondom leeftijdsbewust personeelsbeleid in toekomstige cao-afspraken behoeft dan ook nadrukkelijk nog verdere uitbouw en nadere concretisering, is de conclusie van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

8. In vergelijkingen met andere Europese landen scoort Nederland goed in arbeidsparticipatie, ook van ouderen. De arbeidsparticipatie in Nederland wordt echter vooral door vrouwen en ouderen, veel meer dan in andere landen in de vorm van deeltijdarbeid ingevuld. Vooral in het Verenigd Koninkrijk, Denemarken en Zweden ligt de arbeidsparticipatie van ouderen op een hoger niveau. Het lijkt zinnig om de bestaande good practices uit deze landen eens goed onder de loep te nemen en te kijken of bepaalde daar toegepaste beleidsstimuli kunnen worden overgenomen om de (voltijds) arbeidsparticipatie verder te bevorderen.

9. Ook de branchespecifieke focus ten aanzien van de oudere werknemer verdient aandacht. Vooral het onderwijs, de landbouw en visserij, de gezondheids- en welzijnszorg en het openbare bestuur kampen met een meer dan gemiddelde vergrijzing. Bij het openbare bestuur en de gezondheids- en welzijnszorg komt daar nog eens bij dat de gemiddelde pensioenleeftijd lager ligt dan het landelijk gemiddelde. Bij de gezondheids- en welzijnszorg lag de gemiddelde pensioenleef-

tijd in 2006 op 60,5 jaar en bij het openbare bestuur op 59,6 jaar. Deze combinatie van een hoge vergrijzingsgraad en een lage pensioenleeftijd kan leiden tot serieuze tekorten in vakbekwaam personeel en daarmee tot ontwrichting van de dienstverlening ten opzichte van de samenleving. Het active-aging-beleid bij de overheid en in het onderwijs (Van Loo, De Grip en Montizaan, 2006) behandelt de mogelijkheden om ouderen langer actief aan het werk te houden.

10. Psychosociale arbeidsbelasting hangt samen met een hoger langdurig ziekteverzuim en geeft een hoge kans op uitval. Het gaat hier om emotioneel zwaar werk, weinig controle op de te verrichten werkzaamheden, weinig sociale steun van collega's of leidinggevenden en intimiderend gedrag van collega's en chefs. Ook de lichamelijke arbeidsbelasting hangt samen met langdurig ziekteverzuim. Onder werknemers die regelmatig herhalende bewegingen moeten maken, veel kracht moeten zetten of in een ongemakkelijke werkhouding werken, is het langdurige ziekteverzuim ook hoger.

De vermindering van de werkbelasting is geen eenvoudige taak. De overheid kan er met regelgeving een rol in spelen, de Arbeidsinspectie kan er wellicht meer op controleren, de sociale partners kunnen er convenanten over afsluiten waarin arbodiensten een rol spelen.

11. Een aanzienlijk deel van de personen van 45 tot 60 jaar met een langdurige aandoening is niet werkzaam. Bovendien lijkt de arbeidsparticipatie van personen met een langdurige aandoening in de jaren 2002–2009 eerder verslechterd dan verbeterd te zijn. Nagegaan zou moeten worden hoe een groter deel van hen aan het werk kan worden geholpen.

De belangrijkste doelgroepen voor participatiebeleid zijn niet alleen de bekende, zoals laagopgeleiden, vrouwen, migranten en ouderen. Bij mannen, 35- tot 44-jarigen en hoog opgeleide personen worden verhoudingsgewijs snel dalende participatiegraden waargenomen.

12. Bij deeltijdwerkers met een langdurige aandoening is er nog ruimte om de arbeidsduur uit te breiden. Zo'n 80 duizend deeltijdwerkers met een langdurige aandoening geven aan meer uren te willen werken. Vooral jongeren en migranten vallen op door hun wens de werkweek uit te breiden.

13. Met de bekendheid van overheidsmaatregelen om werkgevers te stimuleren gedeeltelijk arbeidsgeschikten aan te nemen – zoals job coaching, proefplaatsingen, financiële tegemoetkomingen – is het niet best gesteld. Meer dan de helft van de werkgevers blijkt niet van deze regelingen op de hoogte te zijn. Van de werkgevers die ten minste één regeling kennen, heeft slechts een vijfde gebruik gemaakt van een regeling bij het aannemen van een (gedeeltelijk) arbeidsgeschikte. Als er gebruik is gemaakt van een regeling, vond 65 procent van de werk-

gevers die regeling wel (zeer) belangrijk bij de beslissing om een (gedeeltelijk) arbeidsgeschikte aan te nemen. Het lijkt erop dat overheid en sociale partners zich sterker zouden moeten maken voor het intensiever gebruik van bedoelde regelingen.

### **Gebruikte literatuur**

- Bruggink, J.W. (2008). Vergrijzing van bedrijfstakken en beroepen. *Sociaal-economische trends*, 3, 7–11.
- Dicou, D. (2008). Kinderopvang drempel voor arbeidsparticipatie. *Economisch-Statistische Berichten*, 93, 556–558.
- Echtelt, P van (2010). *Een baanloos bestaan; de betekenis van werk voor werklozen, arbeidsgeschikten en werkenden*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Leufkens, K. (2009). Arbeidsparticipatie in Nederland behoort tot de top van de EU, *Webmagazine* van 1 juli 2009 ([www.cbs.nl](http://www.cbs.nl)).
- Loo, J. van, Grip, A. de & Montizaan, R. (2006) *Active aging bij overheid en onderwijs*. Heerlen: ABP
- Montizaan, R., Cörvers, F. & Grip, A. de (2010). The effect of pension rights and retirement age on training participation: evidence from a natural experiment. *Labour Economics*, 17, 240–247.
- Riele, S. te (2008). Kinderopvang zelden belemmering om meer te werken. *Webmagazine* van 22 april 2008 ([www.cbs.nl](http://www.cbs.nl)).
- Sociaal-Economische Raad (SER) (2006). *Welvaartsgroei door en voor iedereen. Advies over het sociaal-economisch beleid op middellange termijn*. Den Haag: Sociaal-Economische Raad.
- ROA (2009). *Zonder diploma, aanleiding kansen en toekomstintenties* (ROA, 2009/1). Maastricht: ROA.

# Technische toelichting bij gebruikte databronnen

## **Enquête Beroepsbevolking (EBB)**

In alle hoofdstukken in dit boek is gebruik gemaakt van gegevens afkomstig uit de Enquête beroepsbevolking (EBB). De EBB is een steekproefonderzoek dat maandelijks wordt gehouden onder personen van 15 jaar of ouder in Nederland, met uitzondering van personen in inrichtingen, instellingen en tehuizen. Hiervoor wordt elk jaar een gestratificeerde tweetrapssteekproef getrokken van ongeveer 1 procent van de Nederlandse bevolking.

In de eerste trap worden gemeenten getrokken, in de tweede trap adressen binnen die gemeenten. De steekproef wordt uiteindelijk teruggewogen naar het geslacht, de leeftijdsklassen, de regio, het land van herkomst en het adrestype zoals dat in de gehele Nederlandse samenleving voorkomt volgens het Geografisch Basis Register. Het adrestype betreft daarbij de vraag of er op een adres één persoon woont, meerdere personen met één of meer kinderen, of dat er van een andere samenlevingsvorm sprake is. Met deze wegingsprocedure wordt de representativiteit van de EBB geoptimaliseerd. Bovendien kunnen met behulp van de wegingscoëfficiënt de steekproefaantallen worden geëxtrapoleerd naar populatieaantallen. Op die manier zijn alle in dit hoofdstuk genoemde aantallen geëxtrapoleerd naar populatieaantallen in Nederland.

De EBB heeft sinds eind 1999 een zogeheten roterend paneldesign. Dit betekent dat respondenten een jaar lang gevolgd worden. Bij de eerste benadering worden respondenten thuis bezocht door een interviewer van het CBS. Daarbij krijgen ze vragen voorgelegd over verschillende thema's met betrekking tot de arbeidsmarkt. Daarna worden respondenten met een tussenliggende periode van drie maanden vier maal telefonisch benaderd waarbij wordt vastgesteld of er nog veranderingen in hun arbeidsmarktsituatie hebben plaats gevonden. Bijkomend voordeel van het roterend paneldesign is dat vanaf 2001 op basis van de EBB ook kwartaalcijfers gemaakt kunnen worden. Voor meer informatie over de EBB zie: <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/methoden/dataverzameling/onderzoeksbeschrijving-ebb-art.htm>

## **Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA)**

De Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) is een enquête onder werknemers tussen 15 en 65 jaar die in Nederland wonen. De NEA is voor het eerst afgenomen in 2003 en wordt vanaf 2005 jaarlijks uitgevoerd door TNO en het CBS. In 2007 en 2008 was de respons respectievelijk 32,8 en 30,8 procent, resulterend in bijna 45 duizend respondenten die de vragenlijst op papier of via internet hebben ingevuld. De cijfers zijn gewogen naar geslacht, leeftijd, herkomst, opleidingsniveau, bedrijfstak, regio en stedelijkheid. Zoals ieder onderzoek dat gebaseerd is op een steekproef hebben de uitkomsten van de NEA een onnauwkeurigheidsmarge.

De verschillende vormen van psychosociale arbeidsbelasting zijn gemeten met schalen die tussen de drie en vijf items bevatten. De vijf vormen van lichamelijke arbeidsbelasting zijn elk met één item gemeten. Meer informatie over de schalen en de vragenlijst is te vinden in Koppes et al., (2009) en Van den Bossche et al., (2008) en op de website van TNO ([www.tno.nl/nea](http://www.tno.nl/nea)).

Om de arbeidsuitval door verzuim te bepalen is gebruik gemaakt van het deeltijdgecorrigeerde verzuimpercentage. Dit is het aantal verzuimde dagen gedeeld door het aantal te werken dagen in een jaar. Het aantal te werken dagen is gebaseerd op het aantal werkdagen per week. Voor voltijders is dit 215 dagen, voor mensen die één dag per week werken 43 dagen. Het verzuimpercentage volgens de NEA (4,2 procent in 2007/2008) wijkt in geringe mate af van het verzuimpercentage in de Kwartaalenquête ziekteverzuim die het CBS onder bedrijven uitvoert (Boerdam, Bloemendal & Geertjes, 2007). Dat verzuimpercentage was in 2007 en 2008 respectievelijk 4,4 en 4,3 procent (CBS StatLine; voor 2008 voorlopig cijfer). De grens tussen langdurig verzuim en geen/weinig verzuim ligt bij een verzuimpercentage van 25 procent.

### **Werkgevers Enquête Arbeid (WEA)**

De Werkgevers Enquête Arbeid (WEA) is een tweejaarlijks representatief vragenlijstonderzoek onder vijftuizend bedrijven en instellingen. Het doel is ontwikkelingen in organisaties te volgen op het terrein van arbeid. De WEA is een gezamenlijk initiatief van TNO en het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. De eerste meting onder werkgevers vond plaats eind 2008/ begin 2009. De resultaten van deze eerste meting zijn gebruikt in dit boek. De metingen vinden elke twee jaar plaats onder een nieuwe steekproef van bedrijven en instellingen. Het betreft cross-sectioneel onderzoek. De respondent is de directeur-eigenaar of het hoofd P&O/HRM. Voor meer informatie zie ook: Oeij et al. (2009) of [www.tno.nl/wea](http://www.tno.nl/wea).

### **Sociaal Statistisch Bestand (SSB)**

Meer informatie over dit bestand is te vinden op <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/informatie/onderzoekers/ssb/ssb-info-medio-07.htm>.

### **Gebruikte literatuur**

- Boerdam, A., Bloemendal, C. & Geertjes, K. (2007). *Eindrapport haalbaarheidsonderzoek naar arbeidsgerelateerd verzuim in de Nationale VerzuimStatistiek*. Heerlen/Voorburg: CBS.
- Bossche, S. van den, Koppes, L., Granziere, J., Vroome, E. de & Smulders, P. (2008). *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2007. Methodologie en globale resultaten*. Hoofddorp: TNO.
- Koppes, L., Vroome, E. de, Mol, M. E. M., Janssen, B. & Bossche, S. van den (2009). *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2008. Methodologie en globale resultaten*. Hoofddorp: TNO.
- Oeij, P.R.A., Vroome, E.M.M. de, Sanders, J.M.A.F. & Bossche S.N.J. van den (2009). *Werkgevers Enquête Arbeid 2008; methodologie en beschrijvende resultaten*. Hoofddorp: TNO.



In Nederland maken ruim drie miljoen mensen van 15 tot 65 jaar geen deel uit van de beroepsbevolking. Zij werken niet of hooguit een klein aantal uren, willen of kunnen niet (meer) werken óf zijn niet op zoek naar of beschikbaar voor een substantiële baan.

*Alle Hens aan Dek: Niet-werkenden in beeld gebracht* bevat de meest actuele gegevens over onder meer:

- Jongeren die geen 'startkwalificatie' behalen en daardoor buiten de boot dreigen te vallen.
- Ouderen die vroegtijdig uitstromen en verloren gaan voor de arbeidsmarkt.
- Mensen met een langdurige aandoening die niet zo gemakkelijk een passende baan kunnen vinden.
- Personen die door psychosociale en of lichamelijke werkbelasting verzuimen of uitvallen.
- Moeders die belemmeringen ondervinden bij het combineren van zorgtaken met een betaalde baan.

*Alle Hens aan Dek* laat zien dat het met de arbeidsparticipatie van ouderen steeds beter gaat. Niet alleen willen mensen steeds langer doorwerken, maar gezien de toename van de gemiddelde pensioenleeftijd gebeurt dat ook steeds vaker. Minder goed gaat het op de arbeidsmarkt bijvoorbeeld met personen met een langdurige aandoening. Van alle personen met een langdurige aandoening behoort minder dan de helft tot de werkzame beroepsbevolking. Van personen zonder langdurige aandoening is dat ruim 70 procent. Er blijkt daarnaast een groep van zo'n honderdduizend jongeren te zijn die niet participeert op de arbeidsmarkt of in het onderwijs. De belangrijkste oorzaken zijn ziekte, arbeidsongeschiktheid én het ontbreken van een startkwalificatie. Ten slotte zijn vooral de allochtone moeders ondervertegenwoordigd op de arbeidsmarkt.