

## Column

# Meer mensen gezond aan het werk om ons welvaarniveau te behouden

*Rob Gründemann en Cees Wevers\**

Het wetsvoorstel om de AOW-leeftijd in Nederland te verhogen naar 67 jaar is door de val van het kabinet voorlopig uitgesteld. Na de verkiezingen zal het onderwerp bij de vorming van een nieuwe regering opnieuw op de agenda staan. Het is een thema dat voor de continuering van onze welvaart van groot belang is. Daarbij zou de aandacht niet eenzijdig gericht moeten zijn op de pensioenleeftijd. Uiteindelijk gaat het om het thema kwaliteit van de arbeid, en dat zou weer hoog op de agenda moeten komen te staan. Het gaat niet alleen om doorwerken, maar om het gezond en productief kunnen (blijven) deelnemen aan de snel veranderende arbeidsmarkt. Daarvoor moeten arbeidsorganisaties de arbeidsprocessen slimmer en duurzamer organiseren.

Het is genoegzaam bekend dat demografische ontwikkelingen (vergrijzing en ontgroening) de komende decennia een grote invloed hebben op de arbeidsmarkt in ons land. De grijze druk (het aantal 65-plussers als percentage van het aantal 20- tot 64-jarigen) zal in de periode tot 2038 verdubbelen van 23% tot 46%. De (beroeps)bevolking zal krimpen en er zullen tekorten op de arbeidsmarkt ontstaan. Om de gevolgen hiervan op te kunnen vangen moet de arbeidsparticipatie omhoog en zal een ieder die kan werken ook daadwerkelijk aan de slag moeten. Maar dat alleen is niet voldoende. Economische berekeningen laten zien dat een verhoogde arbeidsparticipatie niet genoeg oplevert om de kosten van de vergrijzing op te vangen en dat daarnaast een substantiële groei van de arbeidsproductiviteit noodzakelijk is (Storm & Naastepad, 2008).

De bereidheid van de Nederlandse werknemers om door te werken tot de leeftijd van 65 jaar is de laatste jaren fors toegenomen, van 21% in 2005 tot 36% in 2008 (Koppes et al., 2009). Ook zegt een aanzienlijk aantal werkenden tot hun 65ste door te kunnen werken (44%). Voor andere werknemers zou lichter werk bijdragen aan het door kunnen werken tot de pensioenleeftijd (40%). Al met al is het nog steeds geen vanzelfsprekende zaak dat werkenden tot de leeftijd van 65 (of 67) jaar zullen blijven doorwerken. Dat blijkt ook uit de cijfers van het CBS over de arbeidsparticipatie van oudere werknemers in Nederland. Hoewel ook daar sprake is van een duidelijke groei, werkt op dit moment 68% van de 55-59 jarigen en 30% van de 60-plussers. De gemiddelde pensioenleeftijd lag in 2007 op 62 jaar (gegevens CBS). Daarbij zijn er aanzienlijke verschillen tussen de sectoren. In de gezondheids- en welzijnszorg gaat men gemiddeld genomen het vroegst met pensioen (bijna 61 jaar) en in de landbouw en visserij het laatst (ruim 64 jaar).

Voor verdere verhoging van de arbeidsparticipatie is het noodzakelijk dat meer mensen langer competent, gemotiveerd, gezond en productief blijven doorwerken. We weten langzamerhand wel wat daar voor nodig is, namelijk betere arbeidsomstandigheden, continu blijven ontwikkelen, meer afwisseling en mobiliteit op de arbeidsmarkt en een gezondere leefstijl. Meer dan de helft van alle ziektegevallen in Nederland is vermijdbaar

---

\* Rob Gründemann en Cees Wevers werken bij TNO in Hoofddorp.  
Rob Gründemann is tevens lector Arbeidsparticipatie aan de Hogeschool Utrecht.

als individuen zich gezonder gedragen en het werk en de leefomgeving anders ingericht worden. De gemiddelde Nederlander kan bijna tien jaar langer in goede gezondheid leven (Mackenbach, 2010). Hierbij is er een groot verschil tussen hoger en lager opgeleiden: gemiddeld beginnen lager opgeleiden een slechtere gezondheid te ervaren rond hun 54ste tegen hoger opgeleiden op hun 67ste. Ook de levensverwachting van lager opgeleiden is korter (gemiddeld 7 jaar).

Toch zullen we moeten accepteren dat er zware beroepen in Nederland zijn, die mensen momenteel niet gedurende hun gehele arbeidzame leven kunnen uitvoeren. Misschien moet je zelfs zeggen dat er gelukkig nog zware beroepen blijven, die niet naar lage lonen landen kunnen verdwijnen. Het gaat bij zware beroepen niet alleen om fysieke belasting, maar ook om mentale en emotionele belasting. We pleiten er niet voor dat de werkenden in deze beroepen het arbeidsproces vroeger mogen verlaten, maar stellen voor maatregelen te treffen om de arbeidsomstandigheden (werksfeer!) in deze beroepen te verbeteren en overmatige belasting en slijtage te voorkomen. Dit kan zowel binnen als buiten het bedrijf of de branche, zoals succesvolle manieren van aanpakken in de bouwsector laten zien.

Ook is het nodig om het beschikbare potentieel op de arbeidsmarkt beter te benutten. Er bestaat bij werkgevers grote terughoudendheid om werknemers met een 'smetje' aan te nemen. We hebben het dan over oudere werknemers, allochtone werknemers en mensen met een arbeidsbeperking. We weten dat oudere werknemers in Nederland door de periodiekenstructuur relatief duur zijn. Maar het is toch raar dat waar de overheid potentiële werkgevers financieel fors tegemoet komt (met premiekortingen oplopend tot 6500 euro per jaar) bij het aannemen (of in dienst houden) van oudere werknemers, de arbeidsmarktpositie van deze werknemers zo bedroevend slecht is. Het CPB heeft berekend dat werkloze oudere werknemers vrijwel geen kans hebben om een nieuwe baan te vinden. Voor 55-plussers bedraagt die kans nog 10% en voor 60-plussers nog maar 3% (Euwals et al., 2009). En dat zijn dan cijfers van voor de economische recessie. Verondersteld mag worden dat de situatie momenteel zelfs nog negatiever is. Werkgevers willen alleen jonge, gezonde en bij voorkeur ook hoogopgeleide werknemers. De vraag is hoe we de focus van deze werkgevers kunnen veranderen, zodat zij ook bereid zijn andere werknemers aan te trekken en in hun inzetbaarheid te investeren. Dat is een gewetensvraag, waarbij wij meer inzicht moeten krijgen in de onderliggende processen en de wijze waarop deze te beïnvloeden zijn. Daar is meer gericht onderzoek voor noodzakelijk.

Het is voor de Nederlandse samenleving niet acceptabel dat er enerzijds sprake is van ernstige tekorten op de arbeidsmarkt, en anderzijds groepen potentiële werknemers van arbeid worden uitgesloten, terwijl zij daar wel toe in staat zijn. Als we een arbeidsparticipatie van 80% willen realiseren, zal een ieder die kan werken ook daadwerkelijk in de gelegenheid gesteld moeten worden om te werken. Daarnaast zullen we het werk ook anders moeten organiseren om met minder mensen toch een zo hoog mogelijke productiviteit te realiseren. Dat vraagt om radicale maatregelen, waarmee wij bijvoorbeeld afscheid nemen van doorgesloten ontwikkelingen en schaalvergroting, zoals bijvoorbeeld in het onderwijs, de zorg en de overheid. In deze sectoren moeten we terug

naar de menselijke maat. Ook de zeer ongelijke regionale verdeling van groei en krimp op de arbeidsmarkt noopt tot onorthodoxe oplossingen in het slimmer organiseren.

## Literatuur

- Euwals R., Mooij, R. de & Vuuren, D. van (2009). *Rethinking retirement*. CPB speciale publicatie nr. 80. Den Haag: Centraal Planbureau.
- Koppes, L., Klein Hesselink, J., Mol, M. & Bossche, S. van den (2009). *NEA 2008: Vinger aan de pols van werkend Nederland*. Hoofddorp: TNO Kwaliteit van Leven.
- Mackenbach J. (2010). *Ziekte in Nederland*. Mouria, Amsterdam.
- Storm, S. & Naastepad, R. (2008). *Wat de commissie-Bakker weten moet*. *ESB (Economisch Statistische Berichten)* 93, 4534: 260-263.