



“U HOEFT TOCH NIET MEER TE WERKEN?”

**Onderzoek naar belemmeringen voor
65-plussers bij betaalde arbeid**

29 mei 2006

Projectnummer: 06/401

dr. B.C.H. de Zwart
dr. E. Smolenaars
drs. P.G.M. Molenaar-Cox

Bureau *ASTri*
Stationsweg 26
2312 AV Leiden

Tel.: 071 – 512 49 03
Fax: 071 – 512 52 47
E-mail: astri@astri.nl
Website: www.astri.nl

VOORWOORD

Routeplanner

In opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) heeft bureau A*Stri* een onderzoek uitgevoerd naar de belemmeringen die 65-plussers ondervinden bij (het zoeken naar) betaalde arbeid. Dit onderzoek komt voort uit de routeplanner voor de discussie over dit onderwerp die door de minister van SZW op 7 december 2004 is aangeboden aan de Tweede Kamer. Als slotonderdeel van de routeplanner zal nog voor het zomerreces van 2006 een kabinetsstandpunt worden aangeboden aan de Tweede Kamer ten aanzien van belemmeringen voor doorwerken na 65 jaar. In dit standpunt zal worden aangegeven welke belemmeringen, in de breedste zin van het woord, momenteel bestaan en hoe deze kunnen worden weggenomen. De resultaten uit dit onderzoeksrapport zullen hierin worden meegenomen.

Onderzoek

Het onderzoek zoals beschreven in dit rapport bestond uit secundaire analyses op databestanden van de Enquête Beroepsbevolking (EBB) van het Centraal Bureau voor Statistiek (CBS), literatuuronderzoek, interviews met 65-plussers, zowel werkzaam als werkzoekend, met werkgevers en met een aantal sleutelinformanten.

Dankwoord

Tot slot willen wij alle geïnterviewden, zowel de 65-plussers, de werkgevers als de sleutelinformanten bedanken voor hun enthousiaste medewerking aan dit onderzoek. Daarnaast gaat onze dank uit naar de begeleidingscommissie vanuit het ministerie van SZW voor de prettige samenwerking gedurende het project.

Namens het projectteam,

dr. Bart C.H. de Zwart
Projectleider

Leiden, 29 mei 2006

INHOUDSOPGAVE

1	INLEIDING	7
1.1	Aanleiding	7
1.2	Vraagstellingen onderzoek	9
1.3	Onderzoeksopzet	9
1.4	Leeswijzer rapport	13
2	KENMERKEN ARBEIDSPARTICIPATIE 65-PLUSSERS	15
2.1	Inleiding	15
2.2	Arbeidsparticipatie	15
2.3	Persoonskenmerken	16
2.4	Werkkenmerken	19
3	LITERATUUR OVER BELEMMERINGEN VOOR DOORWERKEN	29
3.1	Inleiding	29
3.2	Culturele belemmeringen	31
3.3	Economische belemmeringen	34
3.4	Juridische belemmeringen	38
3.5	Organisatorische belemmeringen	40
3.6	Sociale belemmeringen	44
3.7	Persoonsgebonden belemmeringen	46
4	INTERVIEWS MET 65-PLUSSERS OVER BELEMMERINGEN	49
4.1	Inleiding	49
4.2	Persoons- en werkkenmerken	49
4.3	Motivatie	51
4.4	Belemmeringen	53
5	INTERVIEWS MET WERKGEVERS OVER 65-PLUSSERS	67
5.1	Inleiding	67
5.2	Kenmerken 65-plussers	67
5.3	Motivatie	67
5.4	Belemmeringen	69

6	SAMENVATTING, CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN	73
6.1	Inleiding	73
6.2	Kenmerken werkende 65-plussers	73
6.3	Motivatie voor betaalde arbeid 65-plussers	77
6.4	Belemmeringen bij betaalde arbeid 65-plussers	79
6.5	Slotbeschouwing	83
6.6	Aanbevelingen	84
7	LITERATUURLIJST	87
	BIJLAGE 1 OVERZICHT SLEUTELINFORMANTEN	91

1 INLEIDING

1.1 Aanleiding

Arbeidsparticipatie ouderen

De afgelopen jaren is de arbeidsparticipatie in de leeftijdscategorie 55-64 jaar fors gestegen, van 26% in 1995 tot 40% in 2004.¹ Deze toename is deels het gevolg van de door het kabinet ingezette beleidskoers met als doel het vergroten van de arbeidsparticipatie van ouderen. Hiermee hoopt het kabinet zowel de toekomstige economie als het draagvlak onder het sociale zekerheidsstelsel in een vergrijzende samenleving te kunnen veiligstellen. In het kabinetsstandpunt 'Stimuleren langer werken van ouderen' uit 2004 is hiervoor een groot aantal maatregelen geformuleerd in het kader van het generieke arbeidsmarktbeleid alsmede aanvullende maatregelen.² Dit kabinetsbeleid sluit aan op de afspraken die zijn gemaakt op Europees niveau over het bevorderen van de arbeidsparticipatie van oudere werknemers (Verdrag van Lissabon³).

Doorwerken na 65 jaar

In het kielzog van deze ontwikkelingen is de afgelopen jaren een discussie ontstaan over doorwerken vanaf 65-jarige leeftijd. Voedingsbodem voor deze discussie vormt onder meer de Wet Gelijke Behandeling op grond van Leeftijd bij de Arbeid (WGBL). Deze wet, die sinds mei 2004 van kracht is, verbiedt onderscheid op grond van leeftijd bij de arbeid behoudens objectieve rechtvaardigingsgronden. Het verbod op onderscheid is echter niet van toepassing op ontslag wegens het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd van 65 jaar. Tijdens de voorbereiding van de WGBL zijn door meerdere kamerfracties vragen gesteld over de rechtvaardiging hiervan.

Routeplanner

In reactie op vragen van het kamerlid Weekers om bouwstenen voor de discussie over de houdbaarheid van 65 jaar als pensioengerechtigde leeftijd, heeft de minister van SZW de Kamer toegezegd met een routeplanner te komen voor deze discussie. In december 2004 is deze routeplanner aangeboden aan de Tweede Kamer.

¹ *Statistisch jaarboek 2005* (2005). Voorburg: CBS.

² *Kabinetsstandpunt Stimuleren langer werken van ouderen: reactie op aanbevelingen van de Taskforce Ouderen en arbeid* (2004).

³ In het Verdrag van Lissabon is de doelstelling geformuleerd dat in 2010 de helft van de EU-bevolking in de leeftijdsgroep 55-64 jaar aan het arbeidsproces deelneemt.

In deze routeplanner geeft de minister aan de discussie te willen toespitsen op het wegnemen van belemmeringen voor langer doorwerken ná 65 jaar. Dit als aanvulling op het kabinetsstandpunt rond de verhoging van de arbeidsparticipatie van ouderen tót 65 jaar. De routeplanner is opgebouwd uit de volgende onderdelen:

- Adviesaanvragen aan de Sociaal-Economische Raad, Stichting van de Arbeid, Raad voor het Overheidspersoneel, Nationaal Platform voor Ouderen en Europa en het Coördinatieorgaan Samenwerkende Ouderenorganisaties;
- Debatten van het Expertisecentrum LEEFtijd;
- Kabinetsstandpunt Wegnemen van belemmeringen voor doorwerken na 65 jaar;
- Tussentijdse rapportage over de maatregelen gericht op langer werken van personen tot 65 jaar.

Stand van zaken

In mei 2005 zijn de adviesaanvragen verstuurd aan de verschillende instanties. Inmiddels zijn door al deze partijen ook adviezen uitgebracht. Door het Expertisecentrum LEEFtijd zijn begin 2005 debatten gevoerd over de publicatie '65 jaar als uiterste houdbaarheidsdatum'.⁴ Het boek geeft een zeer gedetailleerd overzicht van de rol van de leeftijdsgrens van 65 jaar in het Nederlands recht.

Kabinetsstandpunt

Als onderdeel van de routeplanner zal nog voor het zomerreces van 2006 een kabinetsstandpunt worden aangeboden aan de Tweede Kamer ten aanzien van belemmeringen voor doorwerken na 65 jaar. In dit standpunt zal worden aangegeven welke belemmeringen, in de breedste zin van het woord, momenteel bestaan voor doorwerken na 65 jaar en hoe deze kunnen worden weggenomen. Input voor dit kabinetsstandpunt vormen zowel de eerder beschreven adviezen als de resultaten van de debatten van het Expertisecentrum LEEFtijd.

Aanvullend onderzoek

Voor het opstellen van het kabinetsstandpunt bestond vanuit het ministerie van SZW de behoefte aan aanvullende gegevens, naast de informatie uit de bovenstaande bronnen. Op de eerste plaats wilde het ministerie een beter inzicht verkrijgen in de kenmerken van de huidige groep werkende 65-plussers. Daarnaast bestond er een behoefte aan informatie over potentiële belemmeringen op andere

⁴ Smolenaars, E. (2005). *65 jaar als uiterste houdbaarheidsdatum: een onderzoek naar de leeftijdsgrens van 65 jaar in wet- en regelgeving*. Utrecht: LBL, expertisecentrum leeftijd en maatschappij.

terreinen dan wet- en regelgeving. Hierbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan belemmeringen in de aard van de werkzaamheden, gezondheid, cultuur van het bedrijf, invloed vanuit de directe omgeving etc. Om deze informatie te kunnen meenemen in het kabinetsstandpunt is door het ministerie besloten hiervoor een onderzoek te laten uitvoeren door bureau AStri.

1.2 Vraagstellingen onderzoek

Vraagstellingen

Voor het onderzoek zijn de volgende vraagstellingen geformuleerd:

1. *Hoe groot is de deelname van personen van 65 jaar en ouder aan betaalde arbeid en hoe heeft deze zich de afgelopen jaren ontwikkeld?*
2. *Wat zijn de voornaamste persoonskenmerken van deze werkenden?*
3. *Wat zijn de voornaamste werkkenmerken van deze werkenden?*
4. *Wat zijn motieven en stimulansen voor deze werkenden om nog betaalde arbeid te verrichten?*
5. *Welke belemmeringen ondervinden werkenden en hun werkgevers bij het doorwerken vanaf 65 jaar?*
6. *Hoe kunnen deze belemmeringen eventueel worden weggenomen?*

1.3 Onderzoeksopzet

Onderzoeksactiviteiten

Om op adequate wijze antwoord te kunnen geven op de zes bovenstaande vraagstellingen is een viertal onderzoeksactiviteiten uitgevoerd:

- Statistisch onderzoek;
- Literatuuronderzoek;
- Interviews met 65-plussers en werkgevers;
- Interviews met sleutelinformanten.

De inhoud van de verschillende onderzoeksactiviteiten wordt hieronder kort toegelicht.

Statistisch onderzoek

Voor het beantwoorden van de onderzoeksvragen 1 t/m 3, ten aanzien van de aard en omvang van de arbeidsparticipatie van personen van 65 jaar en ouder en overige kenmerken van deze groep, zijn door AStri secundaire analyses uitgevoerd op databestanden van de Enquête Beroepsbevolking (EBB) van het Centraal Bureau voor Statistiek (CBS). Deze analyses zijn 'on site' uitgevoerd bij het Centrum voor Beleidsstatistiek (CvB). De EBB is een doorlopende jaarlijkse enquête van het CBS onder personen van 15 jaar en ouder die in Nederland woonachtig zijn. In de vragenlijst worden naast persoonskenmerken (leeftijd, geslacht, opleidingsniveau, burgerlijke staat etc.) ook vragen gesteld met betrekking tot het werk, indien van toepassing. Doordat het bestand alle leeftijdsgroepen omsluit, zijn ook gegevens opgenomen van werkende 65-plussers.

Om een databestand te formeren met voldoende werkende 65-plussers waarop analyses konden worden verricht, zijn de EBB-bestanden van 2002, 2003 en 2004 samengevoegd. Hieruit zijn alle personen in de leeftijdsgroep 15-90 jaar geselecteerd. Deze groep is uiteindelijk onderverdeeld in zes onderzoeksgroepen zoals is weergegeven in tabel 1.1. Deze onderzoeksgroepen vormden het uitgangspunt bij de analyses. Om representatieve uitspraken te kunnen doen op basis van de EBB-gegevens zijn weegfactoren geconstrueerd. Deze weegfactoren zijn gebaseerd op de ophoogfactoren zoals in de EBB-bestanden zijn opgenomen.

Tabel 1.1 De onderzoeksgroepen

Onderzoeksgroepen	n
▪ werkenden 15-54 jaar (ongeacht aantal uren per week)	149.146
▪ niet-werkenden 15-54 jaar	40.559
▪ werkenden 55-64 jaar (ongeacht aantal uren per week)	17.028
▪ niet-werkenden 55-64 jaar	21.633
▪ werkende 65-plussers (ongeacht aantal uren per week)	1.641
▪ niet-werkende 65-plussers	41.502

Literatuuronderzoek

Als onderdeel van het onderzoek is eveneens een literatuuronderzoek uitgevoerd dat zich heeft toespitst op hetgeen bekend is over de belemmeringen bij het doorwerken tot en na 65 jaar. Voorafgaand aan het literatuuronderzoek zijn zes potentiële categorieën van belemmeringen geformuleerd die als uitgangspunt dienden voor het ontsluiten en rangschikken van de literatuur:

- Culturele belemmeringen;
- Economische belemmeringen;
- Juridische belemmeringen;
- Organisatorische belemmeringen;
- Sociale belemmeringen;
- Persoonsgebonden belemmeringen.

Voor het literatuuronderzoek is met name geput uit Nederlandse beleidsrapporten die de afgelopen vijf jaar zijn opgesteld rond het thema werk, levensloop en veroudering. Daarnaast is op basis van de literatuurlijsten in deze publicaties naar verdiepende achtergronddocumentatie gezocht.

Interviews 65-plussers en werkgevers

Om meer zicht te krijgen op de belemmeringen die in de praktijk spelen, zijn telefonische interviews afgenomen bij zowel 65-plussers als werkgevers. Om geschikte kandidaten te selecteren is een website ontwikkeld onder de naam www.werkenboven65jaar.nl. Om potentiële kandidaten te attenderen op deze website zijn advertenties geplaatst in een aantal landelijke dagbladen en op een aantal voor de doelgroep relevante websites. Op de website konden bezoekers informatie lezen over het onderzoek en kon men zich elektronisch aanmelden voor een telefonisch interview. Vier doelgroepen konden zich aanmelden:

- 65-plussers met betaalde arbeid;
- 65-plussers met een wens tot betaalde arbeid;
- Werkgevers die 65-plussers in zijn/haar bedrijf/organisatie werkzaam hebben;
- Werkgevers die 65-plussers in zijn/haar bedrijf/organisatie werkzaam zouden willen hebben.

Naast bovenstaande criteria, vormde het ondervinden of hebben ondervonden van belemmeringen bij betaalde arbeid van 65-plussers eveneens een selectie criterium.

Door 116 personen is het aanmeldingsformulier op de website ingevuld. Hiervan bleken 65 personen aan de bovenstaande criteria te voldoen: 29 65-plussers met betaalde arbeid, 32 65-plussers met een wens tot betaalde arbeid, 2 werkgevers met 65-plussers in zijn/haar bedrijf/organisatie werkzaam en 2 werkgevers met een wens om 65-plussers in zijn/haar bedrijf/organisatie werkzaam te hebben.

Op basis van de aanmeldingen zijn 20 werkzame 65-plussers geselecteerd alsmede 20 niet-werkzame 65-plussers die vervolgens telefonisch zijn benaderd voor het maken van een afspraak voor een telefonisch interview. Bij de selectie is getracht om een spreiding te verkrijgen ten aanzien van opleidingsniveau, geslacht en soort aanstelling. Tijdens de interviews zijn de volgende gesprekspunten aan de orde gekomen: persoonskenmerken, voormalige werkkenmerken, huidige of gewenste werkkenmerken, motivatie, belemmerende factoren en oplossingen.

Wegens het gering aantal aanmeldingen van werkgevers via de website, is uitzendbureau '65plus' benaderd om medewerking te verlenen bij het aanleveren van bedrijven waar 65-plussers werkzaam zijn, zowel als uitzendkracht maar ook in dienstverband. Op basis van de door het uitzendbureau aangeleverde adressen en de aanmeldingen van de website zijn vervolgens 10 bedrijven telefonisch benaderd voor deelname aan een telefonisch onderzoek, 8 met 65-plussers en 2 zonder 65-plussers. In alle gevallen werd positief op het verzoek gereageerd. De interviews vonden plaats met de eigenaar van het bedrijf, met een medewerker van de afdeling personeelszaken of met de afdelingsmanager. Tijdens de interviews zijn de volgende gesprekspunten aan de orde gekomen: bedrijfskenmerken, kenmerken van 65-plussers werkzaam in het bedrijf (indien aanwezig), motivatie, belemmerende factoren en oplossingen.

Interviews sleutelinformanten

Na de interviews met de 65-plussers en de werkgevers is tot slot een zevental interviews afgenomen met sleutelinformanten werkzaam bij een breed scala van organisaties. De selectie van de sleutelinformanten is tot stand gekomen in overleg met de opdrachtgever (zie bijlage 1). Tijdens de interviews zijn de volgende gesprekspunten aan de orde gekomen: reactie op de uitkomsten uit de interviews met 65-plussers en werkgevers, belemmerende factoren zoals deze door de organisatie van de sleutelinformanten worden ervaren bij betaalde arbeid voor 65-plussers en de oplossingen hiervoor. Aangezien slechts een beperkt aantal sleutelinformanten kon worden gesproken is er in deze rapportage voor gekozen om de uitkomsten van deze gesprekken niet apart te rapporteren. De input van deze gesprekken is echter gebruikt voor het interpreteren van de onderzoeksresultaten en het formuleren van de conclusies en aanbevelingen.

1.4 Leeswijzer rapport

Indeling rapport

In *hoofdstuk 2* worden de uitkomsten van de statistische analyses op de EBB-bestanden weergegeven. In *hoofdstuk 3* wordt vervolgens een literatuuroverzicht gepresenteerd rond belemmeringen voor doorwerken tot en na 65 jaar. Vervolgens worden in *hoofdstuk 4* de uitkomsten van de interviews met de 65-plussers beschreven en in *hoofdstuk 5* de uitkomsten van de interviews met de werkgevers. Tot slot zullen in *hoofdstuk 6* de voornaamste conclusies en aanbevelingen worden samengevat.

2 KENMERKEN ARBEIDSPARTICIPATIE 65-PLUSERS

2.1 Inleiding

Omvang en kenmerken

In dit hoofdstuk wordt een cijfermatig overzicht gegeven van het aantal werkzame 65-plussers, alsmede van de persoons- en werkkenmerken van deze groep. Deze gegevens zijn, tenzij anders wordt vermeld, gebaseerd op een samenvoeging van de EBB-bestanden van 2002, 2003 en 2004 van het CBS. Daar waar relevant, worden de cijfers afgezet tegen verschillende referentiegroepen: werkzame en niet-werkzame personen in de leeftijdsklassen 15-54 jaar en 55-64 jaar en niet-werkzame 65-plussers. Indien gesproken wordt over werkzame personen, is dit ongeacht het aantal uren per week. Het kan dan ook gaan om personen die wekelijks minder dan 12 uur per week werken.⁵

2.2 Arbeidsparticipatie

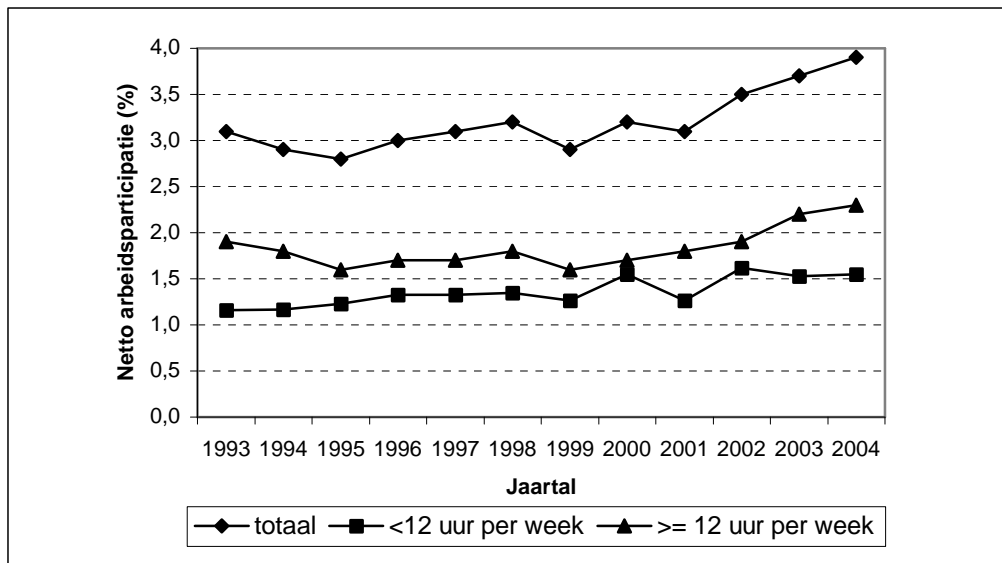
Toename

Het aantal 65-plussers dat enige vorm van betaalde arbeid verricht is gering maar stijgend. In 2004 bedroeg de netto arbeidsparticipatie onder 65-plussers die minimaal 12 uur per week werkten 2,3%.⁶ In de leeftijdsklasse 65-69 jaar was dit zelfs 5,0% met een scherpe daling naar 1,7% in de leeftijdsklasse 70-74 jaar.

Indien aan de groep werkende 65-plussers met minimaal 12 uur per week ook de groep met minder dan 12 werkuren per week wordt opgeteld, is de netto arbeidsparticipatie 3,9%. In 2004 ging het hierbij om rond de 83.000 werkenden. Zowel procentueel als absoluut is het aantal werkenden boven de 65 jaar in de afgelopen jaren toegenomen (figuur 2.1). Tussen 1999 en 2004 steeg de netto arbeidsparticipatie van 3,1% naar 3,9%.

⁵ Het CBS hanteert normaliter als definitie van de werkzame beroepsbevolking personen die 12 uur per week of meer betaalde arbeid verrichten.

⁶ Gegevens ontleend aan CBS, Enquête beroepsbevolking (EBB) 2004.



Figuur 2.1 Ontwikkeling arbeidsparticipatie 65-plussers naar aantal uren per week (1993-2004). Bron: CBS, Enquête beroepsbevolking (EBB)

2.3 Persoonskenmerken

In deze paragraaf worden de volgende persoonskenmerken beschreven voor de werkzame 65-plussers: geslacht, herkomst, burgerlijke staat en opleidingsniveau. Deze gegevens worden steeds afgezet tegen de eerder genoemde referentiegroepen. De analyses zijn gebaseerd op samenvoeging van de EBB-bestanden over 2002, 2003 en 2004.

Geslacht

Onder de werkzame 65-plussers zijn mannen overduidelijk in de meerderheid; 72% van de werkende 65-plussers is man versus 42% onder de niet-werkenden (tabel 2.1). Het aandeel mannen is onder de werkende 65-plussers duidelijk hoger dan onder de werkenden in de jongere leeftijdsklassen.

Burgerlijke staat

Werkzame 65-plussers blijken vaker getrouwd dan de niet-werkende 65-plussers (70% versus 59%). Daarnaast blijkt deze groep ook vaker gescheiden en minder vaak weduwe of weduwnaar. Tussen 65-plussers en de leeftijdsklasse 55-64 jaar zijn verklaarbare verschillen waarneembaar in de burgerlijke staat: bij de 65-plussers is het aantal weduwen/weduwnaars hoger en hiermee het aandeel gehuwden lager dan bij de 55-64-jarigen (tabel 2.3).

Tabel 2.3 Burgerlijke staat naar leeftijdsklasse en werksituatie

	leeftijdsklasse					
	15-54		55-64		65-plus	
	werkend	niet-werkend	werkend	niet-werkend	werkend	niet-werkend
▪ gehuwd	50%	43%	78%	75%	70%	59%
▪ gescheiden	6%	8%	12%	10%	11%	5%
▪ weduwe/ weduwnaar	1%	1%	4%	9%	4%	30%
▪ nooit gehuwd	43%	48%	6%	6%	5%	6%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Opleidingsniveau

Het opleidingsniveau onder de werkende 65-plussers is gemiddeld hoger dan onder de niet-werkende 65-plussers (tabel 2.4). 29% van de werkende 65-plussers heeft een opleiding op hoger niveau genoten versus 13% onder de niet-werkenden. Echter, wanneer een vergelijking wordt gemaakt met het opleidingsniveau onder werkenden in de twee jongere leeftijdsklassen, worden vrijwel geen verschillen waargenomen.

Tabel 2.4 Opleidingsniveau naar leeftijdsklasse en werksituatie

	leeftijdsklasse					
	15-54		55-64		65-plus	
	werkend	niet-werkend	werkend	niet-werkend	werkend	niet-werkend
▪ basisonderwijs	6%	21%	9%	19%	9%	22%
▪ mavo/vbo	22%	34%	23%	34%	23%	37%
▪ havo/vwo/mbo	44%	34%	37%	32%	38%	28%
▪ hbo/vwo	28%	11%	30%	15%	29%	13%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%

2.4 Werkenmerken

In deze paragraaf worden de volgende werkenmerken beschreven voor de werkende 65-plussers: soort dienstverband en positie in de werkkring, arbeidsduur per week, beroepsniveau en –richting, bedrijfsklasse, bedrijfsomvang, werktijdenregelingen, werken onder tijdsdruk en arbeidsomstandigheden. De analyses zijn wederom gebaseerd op samenvoeging van de EBB-bestanden over 2002, 2003 en 2004. Ook hier worden de resultaten steeds afgezet tegen de twee jongere referentiegroepen.

Soort dienstverband

In vergelijking met de werkenden jonger dan 65 jaar, hebben werkzame 65-plussers veel minder vaak een vast dienstverband (tabel 2.5). Het merendeel van de 65-plussers (59%) is werkzaam als zelfstandige.

Tabel 2.5 Soort dienstverband naar leeftijdsklasse

	leeftijdsklasse		
	15-54	55-64	65-plus
▪ vast dienstverband	77%	74%	21%
▪ tijdelijk dienstverband	13%	5%	20%
▪ zelfstandige	10%	21%	59%
Totaal	100%	100%	100%

Het merendeel van de 65-plussers met een vast of tijdelijk dienstverband is werkzaam binnen de commerciële en niet-commerciële dienstverlening (tabel 2.6). Zelfstandigen zijn voornamelijk werkzaam in de commerciële dienstverlening en in de landbouw.

Tabel 2.6 Soort dienstverband van 65-plussers naar bedrijfsklasse

	soort dienstverband		
	vast	tijdelijk	zelfstandige
▪ landbouw	3%	3%	27%
▪ nijverheid	13%	9%	8%
▪ commerciële dienstverlening	48%	41%	37%
▪ niet-commerciële dienstverlening	29%	37%	18%
▪ onbekend	7%	10%	10%
Totaal	100%	100%	100%

Indien het soort dienstverband wordt afgezet tegen de beroepsrichting van de werkende 65-plussers, dan kunnen er zowel overeenkomsten als verschillen worden waargenomen. Personen met een vast dienstverband zijn voornamelijk werkzaam in de economische, administratieve, commerciële, en technische functies en functies op het gebied van transport, communicatie en verkeer en persoonlijke en sociale verzorging (tabel 2.7).

Werknemers met een tijdelijk dienstverband zijn eveneens met name werkzaam in de economische, administratieve, commerciële en technische functies en binnen functies in het transport, communicatie en verkeer maar daarnaast ook in het onderwijs.

Zelfstandigen zijn eveneens voornamelijk werkzaam in de economische, administratieve, commerciële en technische functies maar daarnaast ook in functies in de agrarische sector.

Tabel 2.7 Soort dienstverband van 65-plussers naar beroepsrichting

	soort dienstverband		
	vast	tijdelijk	zelfstandige
▪ onbekend	0%	1%	1%
▪ eenvoudige productiefuncties	2%	10%	1%
▪ docenten/staffuncties onderwijs, onderwijskundig	3%	12%	3%
▪ agrarisch	3%	3%	22%
▪ wiskundig, natuurwetenschappelijk	0%	0%	0%
▪ technisch	15%	12%	11%
▪ transport, communicatie en verkeer	17%	18%	2%
▪ medisch en paramedisch	4%	3%	3%
▪ economisch, administratief en commercieel	31%	19%	35%
▪ juridisch, bestuurlijk, openbare orde en veiligheid	1%	4%	4%
▪ taal en cultuur	4%	4%	7%
▪ gedrag en maatschappij	3%	2%	5%
▪ persoonlijke en sociale verzorging	14%	10%	5%
▪ management	3%	2%	1%
Totaal	100%	100%	100%

Positie in de werkring

De positie in de werkring is in de EBB onderverdeeld in acht verschillende categorieën (tabel 2.8). De resultaten geven aan dat een groot deel van de 65-plussers werkzaam is binnen een eigen bedrijf, terwijl een ruime meerderheid van de werkenden tussen de 15 en 65 jaar een vast dienstverband heeft.

Tabel 2.8 Positie in de werkring naar leeftijdsklasse

	leeftijdsklasse		
	15-54	55-64	65-plus
▪ vast dienstverband, vaste uren	79%	72%	16%
▪ uitzendkracht	2%	1%	2%
▪ oproep-/invalkracht	3%	2%	10%
▪ geen vast dienstverband	3%	2%	9%
▪ geen vaste uren	2%	1%	4%
▪ eigen bedrijf	9%	19%	46%
▪ meewerkende	1%	1%	1%
▪ overig	1%	2%	12%
Totaal	100%	100%	100%

Arbeidsduur per week

De verdeling naar arbeidsduur verschilt sterk tussen de 65-plussers en de twee leeftijdsklassen onder 65 jaar (tabel 2.9). Werkenden van 65-jaar en ouder werken gemiddeld aanzienlijk korter dan de werkenden in de leeftijdsklasse 55-64 jaar en 15-54 jaar: gemiddelde 20 uur per week versus 32 uur per week. Het merendeel van de 65-plussers heeft een gemiddelde arbeidsduur van minder dan 24 uur per week, het merendeel van degenen jonger dan 65 jaar werkt fulltime (minimaal 36 uur per week).

Tabel 2.9 Arbeidsduur per week naar leeftijdsklasse

	leeftijdsklasse		
	15-54	55-64	65-plus
▪ minder dan 12 uur	11%	11%	42%
▪ 12-23 uur	14%	17%	23%
▪ 24-35 uur	18%	18%	15%
▪ 36-40 uur	49%	43%	10%
▪ meer dan 40 uur	8%	11%	9%
Totaal	100%	100%	100%
Gemiddeld	32 uur p/w	32 uur p/w	20 uur p/w

Beroepsniveau en –richting

De meest voorkomende beroepsniveaus bij werkende 65-plussers zijn lagere (22%) middelbare (36%) en hogere (26%) beroepen (tabel 2.10). Ten opzichte van de leeftijdsklasse 15-54 jaar zijn de hogere beroepen meer vertegenwoordigd onder de 65-plussers.

Tabel 2.10 Beroepsniveau naar leeftijdsklasse

	leeftijdsklasse		
	15-54	55-64	65-plus
▪ onbekend	1%	1%	1%
▪ elementaire beroepen	10%	8%	7%
▪ lagere beroepen	25%	24%	22%
▪ middelbare beroepen	36%	34%	36%
▪ hogere beroepen	20%	23%	26%
▪ wetenschappelijke beroepen	7%	10%	8%
Totaal	100%	100%	100%

Beroepsrichtingen die populair zijn onder 65-plussers zijn beroepen op economisch, administratief of commercieel gebied, agrarische beroepen en technische beroepen (tabel 2.11). Agrarische beroepen komen onder werkzame 65-plussers relatief vaker voor dan in de andere leeftijdsgroepen (15% versus 5% en 3%).

Tabel 2.11 Beroepsrichting naar leeftijdsklasse

	leeftijdsklasse		
	15-54	55-64	65-plus
▪ onbekend	1%	2%	1%
▪ eenvoudige productiefuncties	2%	1%	3%
▪ docenten/staffuncties onderwijs, onderwijskundig	5%	8%	4%
▪ agrarisch	3%	5%	15%
▪ wiskundig, natuurwetenschappelijk	1%	1%	0%
▪ technisch	19%	21%	12%
▪ transport, communicatie en verkeer	6%	6%	8%
▪ medisch en paramedisch	7%	6%	3%
▪ economisch, administratief en commercieel	34%	28%	31%
▪ juridisch, bestuurlijk, openbare orde en veiligheid	3%	3%	3%
▪ taal en cultuur	1%	2%	6%
▪ gedrag en maatschappij	4%	4%	4%
▪ persoonlijke en sociale verzorging	12%	10%	8%
▪ management	2%	3%	2%
Totaal	100%	100%	100%

Bedrijfsklasse

De bedrijfsklassen met het grootste aandeel 65-plussers zijn de commerciële en niet-commerciële dienstverlening . Dit geldt overigens ook voor de jongere leeftijdsgroepen (tabel 2.12). Werkende 65-plussers zijn, ten opzichte van de jongere leeftijdsklassen, opvallend vaak te vinden in de landbouwsector.

Tabel 2.12 Bedrijfsklasse naar leeftijdsklasse

	leeftijdsklasse		
	15-54	55-64	65-plus
▪ landbouw	3%	5%	17%
▪ nijverheid	20%	21%	9%
▪ commerciële dienstverlening	41%	32%	40%
▪ niet-commerciële dienstverlening	33%	38%	24%
▪ onbekend	3%	4%	9%
Totaal	100%	100%	100%

Bedrijfsomvang

Tabel 2.13 geeft een overzicht van de omvang van de bedrijven waar 65-plussers werkzaam zijn. Bij deze analyses zijn zelfstandigen niet meegerekend. Uit de tabel blijkt dat 65-plussers, in tegenstelling tot werknemers onder de 65 jaar, vaker werkzaam zijn bij een bedrijf met minder dan 10 werknemers en minder vaak werkzaam bij een bedrijf met 100 werknemers of meer.

Tabel 2.13 Bedrijfsomvang (exclusief zelfstandigen), naar leeftijdsklasse

	leeftijdsklasse		
	15-54	55-64	65-plus
▪ 1-9 werknemers	14%	13%	35%
▪ 10-99 werknemers	38%	33%	38%
▪ 100 of meer werknemers	48%	54%	26%
▪ onbekend	0%	0%	1%
Totaal	100%	100%	100%

Werktijdenregelingen

Van alle werkzame 65-plussers werkt bijna 36% wel eens op onregelmatige werktijden. Onder de werkende 15-54-jarigen en 55-64-jarigen is dit respectievelijk 34% en 31%. Van de 65-plussers die aangeven op onregelmatige tijden te werken, doet slechts 2% dit in ploegdienstverband. In de twee jongere leeftijdsgroepen is dit respectievelijk 20% en 15%.

Werken op zaterdag en/of zondag blijkt wel regelmatig voor te komen bij 65-plussers. Met name werken op zaterdag blijkt bij 65-plussers vaker voor te komen dan bij 55-64-jarigen (tabel 2.14).

Tabel 2.14 Werken op zaterdag en/of zondag naar leeftijdsklasse

	leeftijdsklasse		
	15-54	55-64	65-plus
Werken op zaterdag			
▪ ja, gewoonlijk	30%	24%	31%
▪ ja, soms	16%	16%	22%
▪ nee	55%	60%	47%
Totaal	100%	100%	100%
Werken op zondag			
▪ ja, gewoonlijk	17%	15%	19%
▪ ja, soms	12%	12%	14%
▪ nee	71%	73%	67%
Totaal	100%	100%	100%

Zowel onder de 65-plussers als onder de 55-64 jarigen wordt slechts door een gering aantal 's nachts gewerkt (tabel 2.15). Daarentegen wordt door meer dan 40% in alle drie de leeftijdsklassen wel eens 's avonds gewerkt.

Tabel 2.15 Werken 's nachts en/of 's avonds naar leeftijdsklasse

	leeftijdsklasse		
	15-54	55-64	65-plus
Werken 's nachts			
▪ ja, gewoonlijk	10%	6%	4%
▪ ja, soms	6%	6%	6%
▪ nee	84%	88%	90%
Totaal	100%	100%	100%
Werken 's avonds			
▪ ja, gewoonlijk	31%	27%	24%
▪ ja, soms	13%	14%	19%
▪ nee	55%	59%	57%
Totaal	100%	100%	100%

Werken onder tijdsdruk

Figuur 2.16 geeft aan dat het werken onder tijdsdruk veel minder vaak voorkomt in de leeftijdsgroep van 65 jaar en ouder dan onder de werkenden jonger dan 65 jaar. Bijna driekwart van de 65-plussers gaf aan geen tijdsdruk te ervaren, tegen 41% van de 15-54 jarigen en 43% van de 55-64-jarigen.

Tabel 2.16 Werken onder tijdsdruk naar leeftijdsklasse

	leeftijdsklasse		
	15-54	55-64	65-plus
▪ ja, regelmatig	28%	27%	9%
▪ ja, soms	31%	30%	18%
▪ nee	41%	43%	73%
Totaal	100%	100%	100%

Arbeidsomstandigheden.

Tabel 2.17 geeft aan dat tussen de twee oudste leeftijdsgroepen vrijwel geen verschillen bestaan in fysieke arbeidsbelasting, uitgedrukt in het uitoefenen van krachten. Rond de 19% van de 65-plussers voert regelmatig werkzaamheden uit waarbij krachten moeten worden geleverd. Van de werkzame 65-plussers geeft 85% aan niet te zijn blootgesteld aan lawaai op het werk, onder de 55-64-jarigen is dit iets lager, 80% versus 77% onder de 15-55-jarigen. Een duidelijk verschil tussen de 65-plussers en de jongere leeftijdsgroepen wordt gevonden voor het uitvoeren van beeldschermwerk. Tweederde van de 65-plussers geeft aan nooit met een beeldscherm te werken. Onder de 15-54-jarigen is dit 36% en in de groep 55-64-jarigen is dit 42%.

Tabel 2.17 Arbeidsomstandigheden naar leeftijdsklasse

	leeftijdsklasse		
	15-54	55-64	65-plus
Werken waarbij kracht gebruikt moet worden			
▪ ja, regelmatig	24%	19%	19%
▪ ja, soms	14%	13%	12%
▪ nee	62%	68%	69%
Totaal	100%	100%	100%
Lawaai op het werk			
▪ ja, regelmatig	10%	9%	3%
▪ ja, soms	13%	11%	12%
▪ nee	77%	80%	85%
Totaal	100%	100%	100%
Beeldschermwerk			
▪ ja, regelmatig	48%	41%	27%
▪ ja, soms	16%	16%	6%
▪ nee	36%	42%	67%
Totaal	100%	100%	100%

3 LITERATUUR OVER BELEMMERINGEN VOOR DOORWERKEN

3.1 Inleiding

Zes categorieën belemmeringen

In dit hoofdstuk worden de belemmeringen belicht die volgens de literatuur van invloed zijn op doorwerken. Het gaat hierbij om belemmeringen voor mensen die *willen* doorwerken. De belemmeringen zijn beschreven aan de hand van zes categorieën. Geordend van macro-, via meso-, naar microniveau gaat het om:

- Culturele belemmeringen (paragraaf 3.2);
- Economische belemmeringen (paragraaf 3.3);
- Juridische belemmeringen (paragraaf 3.4);
- Organisatorische belemmeringen (paragraaf 3.5);
- Sociale belemmeringen (paragraaf 3.6);
- Persoonsgebonden belemmeringen (paragraaf 3.7).

Doorwerken tot en na 65 jaar

Aangezien veel van de literatuur rond doorwerken zich toespitst op het doorwerken tot 65 jaar, is ook deze literatuur meegenomen. Bevindingen uit deze literatuur zijn veelal te transponeren naar belemmeringen voor doorwerken na 65 jaar. Tevens wordt met deze literatuur ook inzicht verworven in het selectieproces dat speelt rond doorwerken. Al in het aanlooptraject naar de uittredingsleeftijd, en soms al in een vroeg stadium, vindt namelijk selectie plaats. De gezonden en sterken blijven veelal over. Dit wordt ook wel het '*healthy worker effect*' (het gezonde-werker-effect) genoemd.⁷ Werknemers met rugklachten, of werknemers die geen uitdaging meer ervaren in hun werk, of een slecht contact met hun werkgever hebben, verliezen veelal al ver voor hun 65-ste jaar het contact met de arbeidsmarkt en worden zo 'onzichtbaar'. Bij deze werknemers zijn belemmeringen niet werkzaam rond de 65-jarige leeftijd, maar al veel eerder in de levensloop. Het opheffen van deze belemmeringen zal leiden tot doorwerken, ook na 65-jarige leeftijd.

⁷ Zwart, B.C.H. de (2005). De oudere werknemer. In: *Handboek bedrijfsgezondheidszorg*, Elsevier Gezondheidszorg.

Aard belemmeringen

Wat betreft de aard van de belemmeringen: de scheidslijn tussen belemmeringen en ontbrekende prikkels, of verwachtingen, is dun. Er kan sprake zijn van geen enkele belemmering ("*als u wilt werken na 65, ga dan vooral uw gang, wij leggen u geen strobreed in de weg*"), maar als er geen kansen zijn om te werken, er geen enkele culturele verwachting is dat iemand werkt, beëindiging van de loopbaan met 65 een vanzelfsprekendheid is, en het ook lastig is de consequenties van doorwerken te doorzien, dan is er wel degelijk sprake van belemmeringen.

Ook is het van belang te realiseren dat belemmeringen niet altijd op iedereen van toepassing zijn. De vraag-aanbodssituatie op de arbeidsmarkt bijvoorbeeld, verschilt naar sector en naar opleidingsniveau van de gevraagde arbeidskrachten. Algemene uitspraken over de belemmeringen om door te werken na 65 jaar zijn dan niet één op één van toepassing in elke praktijksituatie. In onderstaand literatuuronderzoek zijn belemmeringen dan ook soms potentiële belemmeringen. De doorwerking ervan is afhankelijk van de concrete situatie en kan in specifiek empirisch onderzoek, zoals door interviews met 65-plussers, werkgevers en sleutelinformanten zoals in de volgende hoofdstukken wordt beschreven, nauwkeuriger vastgesteld worden.

De cultuuromslag: van afschrijving naar ontwikkeling

Opvallend is de omslag in de literatuur van grofweg de laatste vijf jaren (2000-2005/6)⁸ in de behandeling van de thematiek van 'oudere werknemers'. De aandacht verschuift van de uittredingsroutes waarlangs werknemers afvloeien, naar de mogelijkheden van werknemers en de behoefte aan hun inzet. De dwingende verwachting dat ouderen plaatsmaken voor jongeren lijkt zo plaats te maken voor aandacht voor inzet van arbeid gedurende de gehele levensloop. Ook ligt meer en meer de nadruk op combinatiemogelijkheden van arbeid, zorg en vrije tijd gedurende de levensloop.^{9 10 11} De ontwikkeling van individuele levenslopen staat in de schijnwerpers.

Dit sluit op logische wijze aan bij het eerder genoemde gezonde-werker-effect, dat in de literatuur frequent wordt beschreven. Wanneer alleen de gezonde-werkers werkend de pensioenleeftijd halen, dan kunnen belemmeringen om door te werken niet uitsluitend als een moment- of leeftijdsopname onderzocht wor-

⁸ De literatuurstudie is per 01.05.06 afgesloten.

⁹ Liefbroer, A.C. en P.A. Dijkstra (2000). *Levenslopen in verandering*. Den Haag: WRR.

¹⁰ Ministerie SZW (2002). *Verkenning levensloop - achtergronddeel analyses van trends en knelpunten*. Den Haag: Ministerie van SZW.

¹¹ Smolenaars, E. (2005). *65 jaar als uiterste houdbaarheidsdatum: een onderzoek naar de leeftijdsgrens van 65 jaar in wet- en regelgeving*. Utrecht: LBL, expertisecentrum LEEftijd.

den. Het dynamische uittredingstraject is immers niet reduceerbaar tot wat er rond 60-65-jarige leeftijd gebeurt. Een levensloopperspectief, met aandacht voor transities en combinaties tussen arbeids- en ook zorgactiviteiten, is uiterst relevant. De consequentie is dat het noodzakelijk is zo min mogelijk te splitsen naar leeftijdscategorie en zoveel mogelijk te denken vanuit de ontwikkeling van individuele levenslopen. Belemmeringen, zo blijkt uit de literatuur, zijn levenslooptang werkzaam; mensen, organisaties en hun omgeving zijn er cultureel mee voorgeprogrammeerd.

3.2 Culturele belemmeringen

Beelden

Rond het thema 'arbeid vanaf gevorderde leeftijd' hebben zich beelden genesteld die reflecteren en voorprogrammeren wat het gangbare, het normale, gedrag is ten aanzien van werk door ouderen. Zowel stereotype negatieve als positieve beelden van 'ouderdom' belemmeren de arbeidsparticipatie op gevorderde leeftijd (paragraaf 3.2.1).¹² Ook ontbrekende beelden van de voordelen van ouder zijn in relatie tot arbeid werken belemmerend (paragraaf 3.2.2) en tot slot is daar het hardnekkige categorale denken (paragraaf 3.2.3). Bij al deze belemmeringen gaat het veeleer om de algemeen heersende norm. De doorwerking daarvan op het economisch gedrag en de houding van werkgevers en werknemers binnen organisaties komt verderop in dit hoofdstuk aan bod.

3.2.1 *Stereotype negatieve en positieve beelden over ouderen in relatie tot werken belemmeren het stimuleren en aannemen van ouderen. Van ouderen wordt niet verwacht dat zij doorwerken tot of na het 65ste jaar. Deze beelden leven zowel bij werkgevers als bij werknemers.*

Twee uiterste beelden van ouderen werken door in de stereotypering van ouderen in relatie tot werken.¹³ Aan de ene kant is er het 'Zwitserlevengevoel' met haar nadruk op blakende, vitale ouderen, die hun vitaliteit vooral tonen in hun vrijetijdsbesteding. Aan de andere kant is er het verouderings- en uiteindelijk stervensproces, met het aloude gezegde dat de ouderdom met gebreken komt. Deze twee uiterste beelden leiden er in de praktijk van de arbeidsbeleving toe dat ouderen niet meer geacht worden te werken, omdat ze moeten genieten van hun

¹² Waar geen leeftijd of leeftijdscategorie is vermeld, is de belemmering van toepassing op zowel oudere werknemers (onder 65 jaar) als 65-plussers. Waar mogelijk wordt de meer neutrale term 'gevorderde leeftijd' gebruikt om categoriaal leeftijdsdenken te vermijden.

¹³ Braam, G.P.A. (2002). *Ouderen: de beeldvorming in de publiciteit*. In: Tijdschrift voor Gerontologie en Geriatrie, 33, pp.3-4.

vrije tijd. De gebreken maken hen bovendien minder interessant voor inschakeling op de arbeidsmarkt. Voor ouderen die willen werken, vormt dit samenspel van beelden een geduchte barrière. Uit de verhalen van ouderen die doorwerken klinkt ook dikwijls het hieraan verbonden verdedigende aspect door, in de trant van: *“ik kan nog, dus waarom zou ik niet?”*, of *“waarom zou ik op een bankje zitten en uit het raam turen?”*

Werkende ouderen zelf leveren nieuwe positieve beelden, waarin arbeid een centrale plaats inneemt. Het idee is dat *good practices* de culturele belemmeringen om door te werken kunnen veranderen.¹⁴ Ook het denken in termen van de ‘verborgen waarde’ van de oudere werknemer¹⁵ impliceert een ander beeld dan de twee uitersten ‘Zwitserleven’ en ‘naderend levenseinde’.

3.2.2 *De merites van het ouder worden en ouder zijn in relatie tot werk blijven onderbelicht. Hierbij gaat het om ervaring, rust, betrouwbaarheid, accuraatheid, zingeving. Ontbrekende aandacht hiervoor belemmert het aannemen van ouderen en het doorwerken.*

Een tweede vorm van culturele belemmering is de onderbelichting van de merites van het ouder worden. Werknemers op gevorderde leeftijd hebben hun sterke kanten. In de ‘software’ van de mens, de op cultuur gebaseerde cognitieve vermogens, bevinden zich ingrediënten van wijsheid. Het gaat dan om het vermogen om adequaat om te gaan met eigen emoties, behoeften en uitdagingen van de omgeving. Sociaal gerontoloog Houben wijst er bijvoorbeeld op dat ouderen goed om kunnen gaan met langere, complexe opdrachten, maar minder goed om kunnen gaan met tijdsdruk.¹⁶

Desgevraagd erkennen ook werknemers en werkgevers de goede kanten van oudere werknemers. Daarbij is er onderscheid tussen ouderen en jongeren. Zo vinden 45-plussers oudere werknemers loyaler, nauwkeuriger, betrouwbaarder, sociaal vaardiger en beter in kennisoverdracht. Jongeren onthouden zich op deze punten veelal van een mening.¹⁷ Werkgevers vinden oudere werknemers betrouwbaarder en sociaal vaardiger dan jonge werknemers en beter in het overdragen van kennis.

¹⁴ Taskforce Ouderen en Arbeid (2003). *Tussenrapportage 2*. <www.ouderenenarbeid.nl>

¹⁵ Dalen, H. van en K. Henkens (2004). *De verborgen waarde van de oudere werknemer*. In: *Bevolking en Gezin*. 33, pp-29-60.

¹⁶ Houben, P.P.J. (2002). *Levensloopbeleid, Interactief levensloopbeleid ontwerpen in de tweede Levensheft*. Maarssen: Elsevier.

¹⁷ Adams, F., M. Arents, M. Pat, M. Versantvoort (2005). *Werkt grijs door? Nulmeting houding en gedrag onder de potentiële beroepsbevolking en werkgevers ten aanzien van de arbeidsparticipatie van ouderen*. Rotterdam: ECORYS.

Werkgevers die zelf veel contact met ouderen hebben, blijken positievere denkbelden te hebben over de productiviteit van ouderen en het behoud van ouderen voor organisaties dan werkgevers met weinig contact met ouderen. Mocht deze opinie zich doorzetten, dan zal naarmate de vergrijzing van organisaties toeneemt, het begrip van de merites van ouderen eveneens toenemen. Mocht de opinietrend zich vervolgens in gedrag omzetten, dan zal het doorwerken in de toekomst op minder culturele belemmeringen stuiten.

3.2.3 *Het denken in leeftijdscategorieën en leeftijdsfasen domineert het denken in termen van veranderende vaardigheden, ervaringen, processen (ouder worden, levensloop) en overgangen. Dit bevordert categoriaal denken en belemmert vloeibare overgangen die uitgaan van persoonlijke kwaliteiten.*

Het verouderingsproces is dynamisch en verloopt voor ieder individu verschillend. Dat maakt het concept 'levensloop' ook zo interessant. Vanuit verschillende onderzoeken is bekend dat de verschillen tussen ouderen groot zijn en dat de verschillen tussen mensen gedurende de levensloop toenemen.¹⁸ De termen echter die gebruikt worden om de thematiek van doorwerken te beschrijven, zijn doorgaans statisch. 'Oudere werknemers' bijvoorbeeld duidt een collectieve groep aan, dikwijls gedefinieerd aan de hand van een leeftijds criterium (45-plus). Het zou eerder voor de hand liggen te spreken van verouderende werknemers, of de ouder wordende werknemer. Dit doet meer recht aan het dynamische karakter van het verouderingsproces.¹⁹ De beleids categorie ouderen begint dikwijls met 65 jaar en vanaf die leeftijd worden individuen niet meer geacht te hoeven, of moeten werken. Het is de spil- of standaardleeftijd: vanaf deze leeftijd begint in arbeid en sociale zekerheid een nieuwe levensfase met alle verwachtingspatronen, rechten en plichten die daarbij horen.²⁰

Uit onderzoek naar het gebruik van leeftijd in onderzoek is gewezen op de noodzaak van volledige rapportage van leeftijdsgegevens.²¹ Selectieve rapportage draagt bij aan een vertekend beeld. Ouderen worden weliswaar vaak negatief gestereotypeerd, maar jongeren evenzeer en ook in relatie tot werk. Denk aan het sneller verzuim door jongeren, luiheid, de term 'achterbankgeneratie' of 'generatie nix'. De tegenstelling die van belang is om belemmeringen te begrijpen is dan ook niet zozeer de tegenstelling tussen jong en oud, alswel tussen *insiders*

¹⁸ Onder andere Deeg, D.J.H. (2002). *Ouder worden, een kwetsbaar succes*. Amsterdam: VU Amsterdam. Inaugurele rede.

¹⁹ Zwart, B.C.H. de (2005). *De oudere werknemer*. In: Handboek bedrijfsgezondheidszorg, Elsevier Gezondheidszorg.

²⁰ Smolenaars, E. (1999). *Plusminus 65*. Utrecht: Lemma.

²¹ Wagemakers, A., Y. Quispel (2003). *Verkenning van het gebruik van leeftijd in onderzoek*. Utrecht: LBL.

(de macht van de zittende leeftijdsgroepen) en *outsiders* (degenen aan de leefsuiteinden van de levensloop).

3.3 Economische belemmeringen

Economische gronden

Economische omstandigheden en argumentaties belemmeren het doorwerken tot en na 65 jaar. De leeftijdsgrens van 65 jaar zelf is voor een belangrijk deel gefundeerd op economische gronden; de inzetbaarheid van oudere werknemers bepaalt of iemand 'oud' bevonden wordt. Deels wordt inzetbaarheid bepaald door de fysieke en mentale conditie en de eisen die aan bepaalde beroepen worden gesteld. Meer echter nog wordt inzetbaarheid afgemeten aan de behoefte aan arbeidskrachten, zo blijkt uit een studie naar het ontstaan van de leeftijdsgrens van 65 jaar in de Nederlandse en Duitse sociale zekerheid.²² De leeftijdsgrens van 65 jaar fungeert als het ware als een toegangspoort tot de socialezekerheidsregeling die het ouderdomsrisico afdekt. De grens heeft bovendien een belangrijke opvolgingsfunctie: oudere generaties verlaten het bedrijf, bieden zich niet opnieuw aan op de arbeidsmarkt en maken op deze wijze plaats voor volgende generaties. Vanaf 65 jaar en meestal nog eerder, is een vorm van inkomensbescherming na uittrekking geregeld en heeft het overgrote deel van de bevolking recht op minimaal een basis in de vorm van AOW. De vraag-aanbod situatie op de arbeidsmarkt is in deze economische argumentatie essentieel. Concreet wordt doorwerken tot of na 65 jaar belemmerd door: een geringe vraag naar arbeid in het algemeen en vraag naar werknemers op gevorderde leeftijd in het bijzonder (paragraaf 3.3.1), de hogere loonkosten voor werknemers op gevorderde leeftijd veroorzaakt door leeftijds- en ervaringsgerelateerde beloningsstructuren (paragraaf 3.3.2) en een mismatch in door ouderen gezocht werk en het aanbod aan werk (paragraaf 3.3.3).

3.3.1 *Ontbrekende vraag naar arbeidskrachten in het algemeen, en vraag naar werknemers op gevorderde leeftijd in het bijzonder, belemmert doorwerken tot of na 65 jaar.*

Werknemers, werkgevers en zelfstandigen zijn voor het werken tot of na 65 jaar sterk afhankelijk van de vraag naar arbeid. Hoe vraag en aanbod zich zullen ontwikkelen is allerm minst een eenvoudig te beantwoorden vraag. De relatie tussen vergrijzing, krapte op de arbeidsmarkt en daardoor een stijgende vraag naar ouderen, wordt vaak snel gelegd, maar is bepaald niet eenduidig en zeker.

²² Smolenaars, E. (1999). *Plusminus 65*. Utrecht: Lemma.

Zo is gewezen op een groot evenwichtsherstellend vermogen van de arbeidsmarkt op de lange termijn en op toenemende arbeidsparticipatie van vrouwen. Mogelijk zullen arbeidsmarktknelpunten optreden als gevolg van de pensionering van het babyboomcohort, waarvoor bepaalde sectoren (overheid, onderwijs, kwartaire diensten en chemie) gevoeliger voor knelpunten zijn dan andere. In deze sectoren zullen dan wellicht ook de belemmeringen voor ouderen om door te werken eerder wegvallen dan in andere.²³

Bij een ruime arbeidsmarkt, met een aanbod van arbeid dat de vraag naar arbeid overstijgt, en zeker bij hoge en/of stijgende werkloosheid onder jongeren, is tot nu toe onvermijdelijk de vraag opgekomen of ouderen wel moeten blijven werken. Er treden verdringingseffecten op en de concurrentie tussen bevolkingsgroepen verhardt. Het verwijt van broodroof komt weer bovendrijven en werknemers op gevorderde leeftijd worden links en rechts als klapstoel- of draaideurwerknemer betiteld. Echter, de tegenkrachten zwellen met de vraag naar arbeid aan. Het automatisme van de jaren tachtig en negentig dat ouderen automatisch en op pijnloze wijze langs diverse uittredingsroutes verdwijnen, lijkt voorbij. Bij de vroegere VUT-regelingen was het zo dat je dief van eigen portemonnee was als je langer doorwerkte. Bij prepensioenregelingen is dit niet meer zo en loont langer doorwerken.²⁴ Het streven naar optimale arbeidsdeelname is door de SER ingevuld door het streven naar arbeidsparticipatie van werknemers tot 65 jaar. Volgens de SER moeten vanuit een langetermijn- of levenslopperspectief werkgever en werknemer gedurende de gehele loopbaan de voorwaarden creëren voor doorwerken tot en desgewenst ook na 65 jaar.^{25 26}

Bij een bedrijfseconomisch ontslag was tot voor kort het uitgangspunt dat de werknemer met het kortste dienstverband het eerst ontslagen wordt. In plaats van het anciënniteitbeginsel (*last in first out*) geldt het zogenaamde afspiegelingsbeginsel. Van elke leeftijdsgroep, en niet alleen van de jongeren, of, in het geval van gunstige afvloeiingsregelingen, de ouderen, vloeit een bepaald deel af. Binnen elke leeftijdscategorie geldt dan vervolgens het anciënniteitbeginsel.

²³ SER (2005). *Van alle leeftijden*. SER-advies. Den Haag: SER.

²⁴ Euwals, R.W., D.J. van Vuuren en R.P. Wolthoff. (2004). *Prepensioen en het uittredingsgedrag van oudere werknemers*. In: ESB. 26-11-2004, pp. 565-67.

²⁵ SER (2006). *Wegnemen belemmeringen voor doorwerken na 65 jaar*. SER-advies. Den Haag: SER.

²⁶ SER (2005). *Van alle leeftijden*. SER-advies. Den Haag: SER.

3.3.2 *Leeftijds- en ervaringsgerelateerde beloningsstructuur met senioriteitsprincipes maakt ouderen duurder dan jongeren. Dit vormt een belemmering voor arbeidsdeelname van oudere werknemers.*

Anciënniteit in loonschalen speelt in het overgrote deel van de CAO's een rol. In 84% van de onderzochte CAO's is leeftijd van belang, maar het effect daarvan speelt vooral in de leeftijdsgroepen tot 23 jaar en betreft de vakvolwassenleeftijd.²⁷ Jongeren, denk aan de supermarkten, worden aangenomen omdat ze goedkoop zijn en de definitie van 'te oud' kan in het ongunstigste geval al bij 17 of 18 jaar beginnen. Aan de andere kant van het leeftijdsspectrum bevatten CAO's tal van regels rond extra verlofdagen en beschermregels tegen afbouw van toeslagen vanaf een bepaalde leeftijd, meestal 55 jaar, die bijdragen aan, geringe, hogere kosten van oudere werknemers.

De verhouding tussen leeftijd en beloning in de verdere levensloop verschilt overigens sterk naar beroepsgroep. Veel werknemers in fysieke beroepen bereiken al snel hun maximum. Voor oudere werknemers zijn het vooral ervaringsjaren die doorwerken op de 'prijs' van oudere werknemers. Wanneer de ervaring, naar de neo-klassieke economietheorie, niet tot een navenante productiviteitsstijging leidt, is deze geen hogere beloning waard. Een ongunstige productiviteit-beloningverhouding werkt dus, in theorie, belemmerend voor ouderen. Het is dan de vraag of de werkgever bereid is de meerprijs te betalen en kiest voor de ervaren, meestal oudere, werknemer. Of hij/zij dat doet is afhankelijk van de functie, de sector en de ervaring die is vereist voor de betreffende positie.²⁸

Tot zover de mogelijke belemmeringen voor 65-minners. Voor 65-plussers werkt dit anders. Het bruto-nettotraject ziet er voor 65-plussers anders uit door het ontbreken van de premies voor werknemersverzekeringen. 65-plussers zijn daarvoor bij gelijke netto verdiensten goedkoper voor werkgevers.

Ook hier echter zijn er grote verschillen naar sectoren en opleidingsniveau. In de losse, flexibele baantjes kan sprake zijn van lagere loonkosten. In de banen voor hoger opgeleiden zal men, afgezien van het veranderde bruto/netto-traject, niet altijd ertoe overgaan na 65 jaar lagere lonen uit te betalen.

²⁷ Schrama, J.J.H., C. Klaassen, E.C. Junger-van Hoorn (2005). *Onderscheid naar leeftijd in CAO's*. Den Haag: Ministerie van SZW.

²⁸ Zie het overzicht in: L.S. Putman, M.M.J. Stavenuiter en E. Smolenaars (1999). *Lang genoeg gewerkt!?* Breukelen: NYFER.

3.3.3 *Ouderen hebben andere verwachtingen van werk. De arbeidsmotivatie verandert gedurende de levensloop. De mismatch in type gevraagde en aangeboden arbeid belemmert doorwerken.*

Jongeren en ouderen blijken werk anders te waarderen. Jongeren zien voornamelijk de mogelijkheid om inkomen te verwerven om hun wensen te realiseren. Voor ouderen is aan werk veeleer sociale waardering en zelfrespect verbonden.²⁹ In hun werk echter, geraken ouderen dikwijls in een situatie waarin groei niet meer mogelijk is en uitdagingen ontbreken. Interessant is de vraag onder welke randvoorwaarden oudere werknemers bereid zouden zijn geweest om langer door te werken? Onderzoek onder de potentiële beroepsbevolking toont dat 65-minners het meest hoger loon/hoger pensioen noemen, dan verbetering van de arbeidsomstandigheden, en vervolgens minder uren, en meer mentortaken. Tot demotie, een minder zware functie uitoefenen tegen een lager salaris, is een groot deel belist niet bereid.³⁰ Kortom, het loopbaangroeimodel is dominant. Ook al groeit de functie niet meer, het salaris mag doorgroeien. Werknemers doen niet graag een stapje terug.

De economie achter senioriteitprincipes

Achter de extra beloning van ouderen steken twee economische theorieën: de human capital theorie en de theorie van de uitgestelde beloning. Volgens de human capital theorie leiden scholing en investeringen door training aan het begin van de loopbaan later tot een hogere productiviteit. De tweede theorie, de theorie van de uitgestelde beloning, gaat er vanuit dat werknemers blijvend en langdurig hoog gemotiveerd werken, omdat zij hun beloning steeds verder zien stijgen. In een kenniseconomie waarin kennis en vaardigheden zich in continue, snellere cycli vernieuwen³¹, denk aan de ICT-ontwikkelingen, boeten beide mechanismen, door aanvangsscholing een hogere productiviteit en de continu stijgende beloning, aan kracht in. De extra beloning zet zich in de praktijk dan vaker om in extra opleidingsinvesteringen opdat de werknemer blijft, dan wel zijn/haar kennis groeit.

²⁹ Cremer, R. (1995). *Mentale belastbaarheid en veroudering*. pp. 63-82 In: Winnubst, J.A.M. et al. red. *Arbeid, levensloop en gezondheid*. Utrecht: Lemma.

³⁰ Adams, F., M. Arents, M. Pat, M. Versantvoort (2005). *Werkt grijs door? Nulmeting houding en gedrag onder de potentiële beroepsbevolking en werkgevers ten aanzien van de arbeidsparticipatie van ouderen*. Rotterdam: ECORYS.

³¹ Schippers, J.J. (2002). In: Ministerie SZW (2002). *Verkenning levensloop - achtergronddeel analyses van trends en knelpunten*. Den Haag: Ministerie van SZW.

3.4 Juridische belemmeringen

65-jaargrens

In de Nederlands wet- en regelgeving heeft de 65-jaargrens zich genesteld in 386 wetten, regelingen en besluiten. De 65-jaargrens is in de eerste plaats een socialezekerheidsgrens en markeert het begin van het ontvangen van een ander-soortig inkomen en in de tweede plaats is het een arbeidsgrens die het eind van betaalde arbeid markeert en het ontvangen van loon, salaris, of een loondervende uitkering.³² Met name in CAO's komt leeftijdsontslag voor. In wettelijke regelingen is leeftijdsontslag opgenomen voor ambtenaren en bijzondere beroepsgroepen (rechters, notarissen, deurwaarders). Het Burgerlijk Wetboek maakt echter geen onderscheid tussen werknemers ouder en jonger dan 65 jaar. Volgens het recente SER-advies³³ staat werknemer en werkgever weinig in de weg om met 65 jaar door te werken: werkgever en werknemer kunnen immers, indien beide partijen dit willen, een nieuw contract voor (on)bepaalde tijd afsluiten, al dan niet volgens de CAO. De juridische breuklijn is echter daar.³⁴ De bestaande, heldere situatie van voor 65-jarige leeftijd, wordt opgebroken voor een nieuwe, onbekende en te onderhandelen situatie. In deze situatie heerst een informatiela-cune die de consequenties van beslissingen ondoorzichtig maakt en doorwerken remt (paragraaf 3.4.3). Ook wettelijke regelingen (paragraaf 3.4.1) en afspraken tussen sociale partners (paragraaf 3.4.2) maken doorwerken na 65 jaar er voor werkgever en werknemer niet altijd makkelijker of lucratiever op.³⁵

3.4.1 *Wettelijke regelingen die een belemmering kunnen meebrengen voor doorwerken na 65 jaar.*

Belemmeringen voor werkgevers om 65-plussers in dienst te nemen:

- De *loondoorbetalingplicht* bij ziekte van twee jaar in het Burgerlijk Wetboek geldt ook voor zieke 65-plussers. Dit kan voor werkgevers een belemmering vormen om 65-plussers langere tijd in dienst te nemen. De SER pleitte in haar advies onlangs voor beperking van de doorbetalingsplicht voor deze groep tot een jaar.

³² Smolenaars, E. (2005). *65 jaar als uiterste houdbaarheidsdatum: een onderzoek naar de leeftijdsgrens van 65 jaar in wet- en regelgeving*. Utrecht: LBL, expertisecentrum LEEFTijd.

³³ SER (2006). *Wegnemen belemmeringen voor doorwerken na 65 jaar*. SER-advies. Den Haag: SER

³⁴ Jong, S.J. de (2006), *Werken na 65 jaar: de houdbaarheidsdatum voorbij*. In: *Arbeidsrecht 2006*. nr. 1. pp. 3-10.

³⁵ Het overzicht is gebaseerd op SER (2006). *Wegnemen belemmeringen voor doorwerken na 65 jaar*. SER-advies. Den Haag: SER en Lokhorst, B. (2005). *Belemmeringen doorwerken na 65*. interne notitie Expertisecentrum LEEFTijd.

- *De Wet Flexibiliteit en Zekerheid*, en dan in het bijzonder de bepaling dat na afloop van de drie-jaren-termijn of na drie tijdelijke contracten een vaste aanstelling moet worden geboden, vormt een mogelijke belemmering voor werkgevers. De mogelijkheid bestaat om hier in de CAO's vanaf te wijken.
- Het *ontslagrecht* bepaalt dat ook voor 65-plus werknemers in vaste dienst de normale ontslagprocedures moeten worden gevolgd. Werkgevers zien tegen de procedures op. Zonder juridische onderbreking doorwerken met 65 is lastig door het ontslag met 65. De *Wet gelijke behandeling leeftijd* rechtvaardigt dit ontslag met het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

Belemmeringen voor werknemers:

- Volgens de *Wet Werk en Bijstand* kunnen 65-plussers geen gebruik meer maken van uitstroom- en reïntegratiemogelijkheden. Oudere uitkeringsgerechtigden, meest lager opgeleid, kunnen hierdoor geen begeleiding krijgen of opleidingstrajecten volgen.

3.4.2 *Afspraken sociale partners belemmeren doorwerken*

De beëindiging van het dienstverband met het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd vormt een breuk. Een nieuw (doorgaans tijdelijk) dienstverband bij de oude werkgever is meestal mogelijk als werkgever en werknemer dat samen overeenkomen, maar een werknemer kan dat niet eisen. De Stichting van de Arbeid hecht aan het principe van tweezijdige vrijwilligheid. Het ontslagbeding bij het bereiken van de leeftijd van 65 jaar blijft bestaan zodat een natuurlijk moment voor de beëindiging van het dienstverband blijft ingebouwd. Daarna zijn werkgever en werknemers vrij om een overeenkomst te sluiten, of door te werken als zelfstandige. Ook de SER noemt het bereiken van de pensioenleeftijd een objectieve rechtvaardigingsgrond voor ontslag.^{36 37} Er bestaan in de praktijk nog relatief weinig concrete combinatiemogelijkheden tussen prepensioen en werk en er wordt weinig gebruikt gemaakt van geleidelijke en – deeltijdpensioneringstrajecten.³⁸ Vaak is het nog onduidelijk welke arbeidsvoorwaarden precies gelden voor 65-plussers.

³⁶ SER (2006). *Wegnemen belemmeringen voor doorwerken na 65 jaar*. SER-advies. Den Haag: SER.

³⁷ STAR (2005). Brief d.d. 14 november 2005 aan de staatsecretaris van SZW inzake het wegnemen van belemmeringen voor doorwerken na 65 jaar

³⁸ Henkens, K., H. van Dalen (2003). Langer aan het werk? Beleid en praktijk in internationaal perspectief. In: *Ester, P., R. Muffels en J. Schippers (red.)*, De organisatie en de oudere werknemer. Bussum: Coutinho. Pp.73.88.

3.4.3 *Informatielacune: algemene onbekendheid en onduidelijkheid over rechten en plichten van 65-plus werknemers en hun werkgevers remt doorwerken.*

Er is vrijwel geen toegankelijke en duidelijke informatie beschikbaar over de rechten en plichten van 65-plus werknemers op grond van wetgeving en CAO's. Die duidelijkheid is er wel waar het gaat om de werknemersverzekeringen (WW en WAO). Onder werkgevers leeft het idee dat zij meer risico lopen met het in dienst nemen van 65-plussers.³⁹

Volgens de CAO of niet?

Een man kreeg op zijn 77^{ste} een tijdelijk contract als buitendienstmedewerker op een recreatiepark waar hij al in totaal 38 jaar gewerkt had. Hij kreeg een lager salaris uitbetaald dan zijn 65-min-collega's. Hij verdiende € 550,- bruto per maand bij een werkweek van 25 uur. Het CAO-loon zou tenminste € 894,66 bruto per maand bedragen. Zijn productiviteit zou minder zijn dan van zijn jongere collega's. De Commissie Gelijke Behandeling oordeelt dat de CAO Recreatie van toepassing is en dat hij niet lager had mogen worden uitbetaald. Essentieel in de beoordeling is de vraag: Is de CAO van toepassing? Zo ja, dan moet het salaris volgens de CAO worden uitbetaald. In het geval van de medewerker stond in de arbeidsovereenkomst dat de CAO van toepassing was, hetgeen hem het recht gaf op het hogere CAO-loon.⁴⁰

3.5 Organisatorische belemmeringen

Uittredingsproces

Organisaties en werkgevers zien pensionering overwegend als een privé-beslissing van de werknemer. De leidinggevende staat er enigszins onverschillig tegenover, terwijl de werknemer ernaar toe leeft. Zijn of haar eindspel is al lang ingezet en wordt bekroond met nog één afsluitende transitie: pensionering.⁴¹

³⁹ SER (2006). *Wegnemen belemmeringen voor doorwerken na 65 jaar*. SER-advies. Den Haag: SER.

⁴⁰ Commissie Gelijke Behandeling. 2006-26.

⁴¹ Henkens, K. en H. van Solinge (2003). *Het eindspel*. Assen: Koninklijke Van Gorcum.

Dit uittredingsproces komt tot stand in wisselwerking tussen de culturele en economische omgeving enerzijds en het individu anderzijds, waarbij de organisatie als scharnierpunt fungeert. Zij kan niet alle individuele en sociale belemmeringen oplossen, noch de culturele en economische omgeving veranderen, maar wel een flink aantal belemmeringen wegnemen.

De belemmeringen werkzaam binnen organisatie zijn grofweg onder drie noemers te scharen: De organisatie investeert niet meer in de oudere werknemer (paragraaf 3.5.1); de organisatie heeft geen oog voor de afnemende belastbaarheid van oudere werknemers (paragraaf 3.5.2) en reeds bij werving en selectie wordt onderscheid naar leeftijd gemaakt (paragraaf 5.5.3). De belemmeringen gelden uiteraard niet voor iedere organisatie en niet voor elke organisatie in even grote mate. Het betreft hier een inventarisatie van algemene tendensen gevonden in de onderzoeksliteratuur.

3.5.1 *Organisatie investeert niet meer in de oudere werknemer en biedt geen scholing of loopbaanoriëntatie meer aan. Ook is er geen feedback meer op het functioneren van de werknemer. De werknemer ziet geen nieuwe uitdagingen meer. Dit belemmert doorwerken.*

Dat het einde van de arbeidsloopbaan geen bewust en geen tweezijdig proces is, vormt een belemmering om door te werken. Vanuit organisaties bezien wordt voor zover bekend geen zicht geboden op doorwerken na 65 jaar en ook werknemers stellen zich niet de standaardvraag of zij bereid zijn tot doorwerken na 65 jaar. Ook is doorwerken tot 65 jaar bepaald geen vanzelfsprekendheid wanneer eerdere uittredingsmogelijkheden ter beschikking staan.

In het traject tot 65 jaar treden reeds belemmeringen op. Terwijl het voor werknemers die willen doorwerken ideaal zou zijn te overleggen over het pad of plan waarlangs hij of zij zich kan ontwikkelen, is er voor oudere werknemers vaak geen doorgroei meer mogelijk en belanden zij al eerder in een eindfunctie. Het werk biedt dan minder uitdaging en minder motivatieprikkels. Zo hebben oudere werknemers dikwijls geen toegang meer tot loopbaanoriëntatie. In enkele CAO's is dit overigens wel expliciet geregeld.⁴² Bij fusies, reorganisaties en veranderingen waar de organisatie het personeel niet bij veranderingen betreft, blijken ouderen eerder af te haken. Een zekere veranderingsmoeheid treedt op.

⁴² Schrama, J.J.H., C. Klaassen, E.C. Junger-van Hoorn (2005). *Onderscheid naar leeftijd in CAO's*. Den Haag: Ministerie van SZW.

De langer zittende werknemers hebben al vele veranderingen gezien en zien een herhaling van zetten of fouten in de nieuwste reorganisatie.⁴³

De kans op deelname aan scholing daalt met leeftijd en is ook lager voor werknemers met een lager opleidingsniveau. Op basis van internationale vergelijkingscijfers blijkt dat, met uitzondering van Zweden, oudere werknemers minder deelnemen aan scholing dan jongere werknemers. De deelname aan scholing door werknemers van 45-64 jaar is slechts een kwart tot eenderde van de deelname door 25-34 jarigen. De verhouding verslechtert echter niet verder, zo lijkt.⁴⁴

Naarmate oudere werknemers langer willen doorwerken zal met hen gezocht moeten worden naar een goede invulling van hun werk, een uitredingsplan waarmee bewust toegewerkt wordt naar een moment van uitreding in de toekomst en transitiefaciliteiten, zoals een overstap naar een andere functie of baan. De organisatie en de werknemer zullen elkaar feedback moeten bieden. Een tegenbeweging zien we in het feit dat sommige direct leidinggevenden zich eraan storen dat het een automatisme is om naar je pensioen toe te werken. Als dan een gesprek over het uitreden plaatsvindt, dan blijkt langer doorwerken, tot en soms ook na 65, dikwijls toch bespreekbaar. Voor doorwerken na 65 zouden parttime werk en parttime pensioen een goede optie zijn, maar dit vindt nog weinig toepassing.⁴⁵

3.5.2 *Organisatie houdt weinig rekening met de afname van de belastbaarheid met het vorderen van de leeftijd. Er is weinig tot geen mogelijkheid tot aanpassing van de inrichting van het werk of de werkdruk.*

Oudere werknemers zijn doorgaans kwetsbaarder wat betreft de balans tussen belasting en belastbaarheid. Het fysieke verwerkingsvermogen neemt af, bijvoorbeeld de energetische capaciteit ('uithoudingsvermogen') en de spiercapaciteit. Ook het vermogen tot het werken in ploegendiensten neemt af. Wat betreft het cognitieve verwerkingsvermogen is een afname minder goed vast te stellen. Ervaring en vaardigheden kunnen een achteruitgang hierin compenseren.⁴⁶ Ook hier past overigens de kanttekening dat tussen werknemers onderling grote diffe-

⁴³ Schrabracq, M. (2003). Ouderen, arbeid en gezondheid. In: *Schaufeli, W., A. Bakker. J. De Jonge*. De psychologie van arbeid en gezondheid. Houten: Bohn Stafleu van Lochum.

⁴⁴ Esping-Andersen, G. (2006). Warum brauchen wir eine Reform des Sozialstaats? In *Leviathan*, pp. 61-81. Zie voor een literatuuroverzicht: Dorhout, P., H. Maassen van den Brink en W. Groot (2002). *Hebben ouderen de toekomst?*. Amsterdam: SCHOLAR.

⁴⁵ Bekker, S., P. Ester en T. Wilthagen (2005). *Jong en oud op de arbeidsmarkt*. Den Haag: Reed Business Information. Ibid. Henkens en Van Solinge (2003).

⁴⁶ Zwart, B.C.H. de (2005). *De oudere werknemer*. In: Handboek bedrijfsgezondheidszorg, Elsevier Gezondheidszorg.

rentiatie voorkomt. Organisaties zouden idealiter in moeten spelen op de verminderde belastbaarheid, maar nog altijd is er meer neiging tot vervroegde uittredingsregelingen of het bieden van meer vrije dagen, dan tot leeftijdsbewust personeelsbeleid in de vorm van aanpassing van functies, opleidingsplannen, of het creëren van nieuwe functies.⁴⁷

In de behoefte aan deeltijdpensioen wordt nog te weinig voorzien. Van de 55-64-jarigen blijkt slechts 38 procent een werkweek van meer dan 35 uur te prefereren. Ouderen willen veel vaker dan jongeren een baan van 25 tot 34 of 13 tot 24 uur. Deze wens wordt nog nauwelijks gerealiseerd.

Van de werknemers die in 2000 minder wilden gaan werken, heeft slechts twintig procent dit twee jaar later ook daadwerkelijk gedaan.⁴⁸

3.5.3 *Houding van de betreffende werkgever of leidinggevende ten aanzien van ouderen is negatief. Leeftijdsonderscheid bij werving en selectie belemmert instroom, doorstroom en doorwerken.*

Organisaties werpen in de werving- en selectiefase barrières op om werknemers op gevorderde leeftijd in dienst te nemen, bijvoorbeeld door minder snel oudere sollicitanten uit te nodigen voor een gesprek. Leeftijdsdiscriminatie is nog niet uitgebannen.⁴⁹ Mensen worden afgewezen omdat ze te oud zijn voor klanten, te oud voor het team, geen jeugdige uitstraling hebben etc.⁵⁰ Bij de sanering of reorganisatie van een onderneming staan vele wegen open om slecht functionerende ouderen, op grond van bijvoorbeeld achterblijvende vaardigheden, bijvoorbeeld op ICT-terrein, kwijt te raken.⁵¹ Met name de jonge manager blijkt negatief te staan ten opzicht van het kansen bieden aan ouderen. Voor zittende werknemers blijkt de waardering van de direct leidinggevende erg belangrijk.⁵² Denkt de werknemer dat de leidinggevende het prettig zou vinden als hij/zij nog tot 65 jaar door zou werken, dan blijkt de uittredingsleeftijd ongeveer tweeënhalf jaar hoger te liggen dan onder werknemers die menen dat doorwerken tot 65 jaar vervelend wordt gevonden door de baas.

⁴⁷ Remery, C. et al. (2001). *Organisaties, veroudering en management. Een onderzoek onder werkgevers*. Den Haag: NIDI.

⁴⁸ Zie de OSA-studies. Fouarge, D. En C.Baaijens (2003). *Veranderende arbeidstijden*. Tilburg: OSA en de overzichten in Bekker et al. 2005.

⁴⁹ Zie de uitspraken van de Commissie Gelijke Behandeling op < www.cgb.nl >

⁵⁰ Quispel, Y. (2000). *Leeftijdsgrenzen op de arbeidsmarkt*. Utrecht: LBL.

⁵¹ Mot, E. (2004). *Leeftijdsdiscriminatie van werknemers vechten tegen de bierkaai?* Budel: Damon.

⁵² Henkens, K. en H. van Solinge (2003). *Het eindspel*. Assen: Koninklijke Van Gorcum.

Persoonlijk Uittredingsplan (PUP)

Een directeur van een vmbo-instelling begon met het Persoonlijk Uittredingsplan (PUP)⁵³, toen een gymnastiekleraar halverwege het schooljaar de school dreigde te verlaten wegens het bereiken van de leeftijd waarop hij met pensioen zou kunnen. De desbetreffende docent heeft daarop zijn nog te werken uren in overleg gespreid over het jaar, om zo nog het einde van het jaar met de feestelijke diploma-uitreikingen mee te maken. In functioneringsgesprekken komt het PUP aan de orde en wordt gekeken hoe met vrijetijdsrechten om te gaan. Vanaf 52 jaar kent het onderwijs recht op doorbetaalde vrije dagen. Ook de samenhang met het Persoonlijk Ontwikkelingsplan wordt besproken. De tijdsinvestering van dit alles, aldus de schoolleiding, wordt gecompenseerd door de hogere motivatie en het geringer ziekteverzuim van de docenten. Het PUP functioneert alleen op basis van vrijwilligheid en vertrouwen.

3.6 Sociale belemmeringen

Balans

Vanuit de omgeving belemmeren twee factoren de mogelijkheid om door te werken tot of na 65 jaar: de ontbrekende steun vanuit het sociaal netwerk (paragraaf 3.6.1) en de zorgtaken binnen de familie die veel tijd en aandacht eisen (paragraaf 3.6.2). Beide belemmeringen hebben te maken met wat in de literatuur in toenemende mate onder de noemer *Work-Life-Balance* een plaats vindt. Wat is de juiste balans voor de betreffende persoon tussen werk en privé-leven? Deze balans speelt na de eigen jeugdfase een rol in de gehele verdere levensloop en werpt ook belemmeringen op om door te werken tot of na 65 jaar. Dit louter in termen van belemmeringen zien is overigens onjuist, want naar blijkt staan relaties hoger op de wenslijst van mensen dan werk.

⁵³ Diepeveen, M., Vermeij, A., Ploeg, S.W. van der. (2004). *Verzuim onder personeel in het onderwijs 2003*, Ministerie van OCW. Het voorbeeld en het PUP staan uitgewerkt ook in: R. Meijer en J.W.M. Mevissen (2005). *Vergrijzing tegen wil en dank*. Amsterdam: Regioplan.

3.6.1 *Sociale netwerk steunt doorwerken niet. Met name van belang is ontbrekende steun partner.*

Van een keur aan factoren is de invloed van de thuissituatie en dan met name van de partner op de uittredingsgeneigdheid het grootst. Met name de inschatting van gezondheid speelt hier een grote rol. Wanneer de partner het idee heeft dat stoppen met werken goed is voor de gezondheid, dan wordt uittreding vaak van harte ondersteund. De partner, aldus Henkens en Van Solinge⁵⁴, vervult hierbij een soort waakhondfunctie. In het algemeen wordt het niet als prettig ervaren als de partner doorwerkt tot 65 jaar. Dat hangt er ongetwijfeld mee samen dat werk niet het hoogste goed in het leven is. Relaties, familie en kinderen zijn veruit het belangrijkste.⁵⁵ Mannen ervaren het overigens als onprettiger als hun vrouw doorwerkt tot het 65e jaar dan omgekeerd

3.6.2 *Zorgtaken vormen een potentiële belemmering voor doorwerken. Het gaat om zorgtaken voor (klein-)kinderen en/of ouders.*

Werkende 65-minners die verlof nodig hebben voor de zorg voor langdurige zieken nemen dit veel vaker op dan jongeren die langdurig zieken willen verzorgen. Het geringe aantal vrije dagen om verlof op te nemen wordt als knelpunt ervaren.⁵⁶ Dit beïnvloedt mogelijk ook de beslissing om al dan niet door te werken. Voor 65 jaar kunnen onderbrekingen ten behoeve van de uitoefening van zorgtaken tot nadelige gevolgen leiden in de sociale zekerheidssfeer bij de opbouw van pensioenrechten en de verzekering tegen ziekte en arbeidsongeschiktheid.⁵⁷ Na 65 jaar is dit niet meer het geval. Bovendien is een inkomen gegarandeerd. Dit maakt het een stuk eenvoudiger om te kiezen voor het uitoefenen van (mantel-)zorg en maakt van zorg een potentieel geduchte concurrent voor het verrichten van betaalde, formele arbeid.

⁵⁴ Henkens, K. en H. van Solinge (2003). *Het eindspel*. Assen: Koninklijke Van Gorcum.

⁵⁵ Schroots, J.J.F. en M.H.J. Assink (2004). *Lim/levensverhaal: een vergelijkende inhoudsanalyse*. pp. 3-42 In: *Tijdschrift voor ontwikkelingspsychologie*, 25 (1).

⁵⁶ SCP (2004). *In het zicht van de toekomst*. Sociaal en Cultureel rapport. Den Haag: SCP.

⁵⁷ Koopmans, I., T. Jaspers, T. Knijn, J. Plantenga (2003). *Zorg in het huidige stelsel van sociale zekerheid en pensioen*. Utrecht: Uitgeverij De Graaff.

3.7 Persoonsgebonden belemmeringen

Interindividuele variatie

Over persoonsgebonden belemmeringen is de literatuur niet eenduidig. Ze treden op, maar in hoeverre zijn ze specifiek voor het vorderen van de leeftijd? Lage kwalificaties, een slechte gezondheid en een klein netwerk, belemmeren immers ook jongeren bij deelname aan arbeid. Volgens een deel van het onderzoek treden persoonsgebonden belemmeringen bij ouderen echter in versterkte mate op. Over de directe werking blijft discussie, omdat de interindividuele variatie in het verouderingsproces groot is en vaststaat dat de variatie onder ouderen groter is dan onder jongeren. Met deze belangrijke kanttekening kunnen drie subcategorieën van persoonsgebonden belemmeringen worden onderscheiden: een slechte gezondheid (paragraaf 3.7.1); ervaringsconcentratie en tekortschietende kwalificaties (paragraaf 3.7.2), en een slinkende motivatie en netwerk bij het zoeken naar werk (paragraaf 3.7.3).

3.7.1 *Slechte gezondheid belemmert doorwerken.*

Naarmate de gezondheid slechter is, zijn werknemers meer geneigd tot uittreden.⁵⁸ In zijn algemeenheid neemt het aantal gezondheidsklachten toe met de leeftijd. De werknemers die het langer volhouden zijn veelal de gezonde werkers. Ook zij krijgen echter te maken met het verouderingsproces, dat wil zeggen het onvermijdelijke, graduele verlies aan fysieke en mentale capaciteiten en vaardigheden, waardoor het moeilijker wordt om tot op hoge leeftijd de prestaties te evenaren die eerder in de levensloop werden geleverd. Het aantal gezonde levensjaren neemt overigens toe, en het aantal jaren zonder lichamelijke beperkingen op 65-jarige leeftijd bedraagt gemiddeld ongeveer twaalf jaar. Er bestaan echter grote verschillen, van maar liefst gemiddeld vijf jaar gezonde levensverwachting tussen de hoogste en de laagste sociaal-economische klasse.⁵⁹

De fysieke en mentale belastbaarheid van werknemers neemt af. Dit is een gradueel verlopend proces.⁶⁰ Er heerst een ontwikkelingsperspectief op arbeid waarin de werknemer nooit 'af' is⁶¹, nooit klaar met leren is.

⁵⁸ Onder meer Adams, F., M. Arents, M. Pat, M. Versantvoort (2005). *Werkt grijs door? Nulmeting houding en gedrag onder de potentiële beroepsbevolking en werkgevers ten aanzien van de arbeidsparticipatie van ouderen*. Rotterdam: ECORYS.

⁵⁹ Oers, J.A.M. van (red.) (2002). *Gezondheid op koers?* Houten: Bohn Stafleu van Loghum.

⁶⁰ Zwart, B.C.H. de (2005). *De oudere werknemer*. In: Handboek bedrijfsgezondheidszorg, Elsevier Gezondheidszorg.

⁶¹ Baltes, P.B. (2002). *Das Zeitalter des permanent unfertigen Menschen*. In: Personalführung 6, pp. 24-33.

Wanneer dit leidt tot doorwerken tot op hoge leeftijd, wordt mogelijk het geleidelijke biologische verouderingsproces niet erkend, terwijl het sluipend wel zijn werk doet. Pas achteraf, en meestal net iets te laat, is duidelijk dat men wellicht beter eerder had kunnen stoppen met werken.

3.7.2 *Ervaringsconcentratie en/of lage kwalificaties belemmeren doorwerken tot en na 65 jaar. De transitiemogelijkheden nemen af.*

Tekortschietende vaardigheden en kwalificaties vormen een belemmering om door te werken. Deels is dit ook een door de organisatie geïnduceerde belemmering (zie ook paragraaf 3.5 organisatorische belemmeringen). De werknemers op gevorderde leeftijd raken te gespecialiseerd, zijn te weinig veranderingsbereid en een zekere veranderingsmoeheid slaat toe. Ouderen zijn nog doorgaans lager opgeleid dan de doorsnee beroepsbevolking. Ook aangaande de scholingsbereidheid, dan wel de bereidheid tot het volgen van (bedrijfs)opleidingen en de ICT-achterstand, doen zich belemmeringen voor.⁶² Het antwoord hierop, een levenslang leren, is niet voor iedereen een concrete optie. Het wordt dikwijls als de verantwoordelijkheid van personen zelf gezien en het is zorgbarend dat juist oudere werknemers vaak minder mogelijkheden hebben om deel te nemen aan vervolgonderwijs.⁶³

3.7.3 *Slinkende motivatie en netwerk belemmeren toegang tot werk.*

Eenmaal werkloos, doen werknemers op gevorderde leeftijd ontmoedigende ervaringen op bij het zoeken naar werk. Uitnodigingen voor een sollicitatiegesprek blijven uit. Laat men de leeftijd weg, dan blijkt het later toch bezwaarlijk. Ze zouden nog wel willen werken, maar zijn gedesilluseerd opgehouden om met alle mogelijke middelen naar werk te zoeken. Ook het netwerk dat behulpzaam is bij het vinden van werkzaamheden slinkt naarmate men ouder wordt. Deze omstandigheid is niet specifiek voor werknemers op gevorderde leeftijd. Ook jongeren, en in hoge mate allochtone jongeren, hebben te maken met een ontbrekend of klein netwerk en ontmoedigende ervaringen.

⁶² Dorhout, P., H. Maassen van den Brink en W. Groot (2002). *Hebben ouderen de toekomst?*. Amsterdam: SCHOLAR.

⁶³ Schleicher, A. (2006). *The economics of knowledge: why education is key for Europe's success*. OESO.

4 INTERVIEWS MET 65-PLUSSERS OVER BELEMMERINGEN

4.1 Inleiding

Kwalitatief

In dit hoofdstuk worden de uitkomsten gepresenteerd van de 40 interviews die zijn gehouden met 65-plussers omtrent hun ervaringen rond belemmeringen bij het (willen) verrichten van betaalde arbeid. Gelet op de omvang van het aantal interviews en het kwalitatieve karakter van de inhoud van de interviews, lenen de uitkomsten zich niet voor het doen van kwantitatieve uitspraken. Bij de interviews is een onderscheid gemaakt in werkende 65-plussers ($n = 20$) en werkzoevende 65-plussers ($n = 20$). Indien de resultaten duidelijke verschillen in aard van de belemmeringen laten zien tussen beide groepen, wordt dit in de tekst vermeld. Indien hiervan geen melding wordt gedaan kan de lezer er van uit gaan dat de belemmering onder beide groepen kan voorkomen.

4.2 Persoons- en werkkenmerken

Selectie

Uit de aanmeldingen van 65-plussers die bereid waren om mee te werken aan de telefonische interviews (zie ook paragraaf 1.3), is een selectie gemaakt. Bij deze selectie is getracht om zowel qua persoonskenmerken als een aantal werkkenmerken een brede variatie te verkrijgen. Hieronder wordt de verdeling naar persoons- en werkkenmerken weergegeven voor de groep geïnterviewden.

Persoonskenmerken

De groep geïnterviewden bestonden uit 11 vrouwen en 29 mannen variërend van 65 tot en met 75 jaar. Het opleidingsniveau onder de geïnterviewden kende de volgende verdeling: 6 personen lager onderwijs, 16 personen middelbaar onderwijs, 11 personen hoger onderwijs en 7 personen universitair onderwijs. De verdeling van deze persoonskenmerken was vrijwel vergelijkbaar binnen de groepen werkende en niet-werkende 65-plussers.

Werkenmerken

Onder de 20 nog werkende 65-plussers kan een grote variatie in werkenmerken worden waargenomen. Tabel 4.1 toont de functies die de geïnterviewden vervullen.

Tabel 4.1 Functies van geïnterviewde werkzame 65-plussers

▪ medewerker callcenter	▪ chauffeur (n = 2)
▪ adviseur (n = 3)	▪ projectleider/geoloog
▪ planningsmedewerker	▪ medewerker catering
▪ bezorger kranten en folders	▪ financieel interim-manager
▪ secretaris rekenkamercommissie	▪ senior productmanager
▪ eigenaar boekhandel	▪ medewerker universiteit
▪ gids	▪ medewerker ingenieursbureau
▪ trainer/journalist	▪ bouwkundig medewerker
▪ beleidsmedewerker	

Van de 20 werkende 65-plussers verrichten 11 personen dezelfde werkzaamheden, onder dezelfde omstandigheden, als voor 65 jaar. Dit kan zijn bij dezelfde werkgever of als zelfstandige. Een aantal personen, met name werkzaam als zelfstandige/freelancer, zijn hun huidige werkzaamheden reeds gestart nadat zij vroegtijdig bij een werkgever zijn uitgetreden (veelal rond 61/62 jaar). Door 5 geïnterviewden wordt aangegeven dat zij pas na hun 65^e hetzelfde type werk zijn gaan doen als voor hun 65^e, maar wel bij een andere werkgever of nu als zelfstandige/freelancer. Van de geïnterviewden zijn er 4 na hun 65^e geheel andere werkzaamheden gaan doen dan voor hun 65^e jaar; bijvoorbeeld van directeur scholingsinstituut naar medewerker call center en van reclasseringsambtenaar naar chauffeur lease auto's.

Het aantal uren dat de geïnterviewden werken varieert sterk. 5 personen geven aan dat dit zeer onregelmatig is en sterk kan variëren tussen weken (veelal werkzaam als zelfstandige of op oproepbasis). Daarnaast werken 8 van de 20 geïnterviewde 65-plussers gemiddeld tussen de 8-24 uur per week. De overige 65-plussers werken gemiddeld meer dan 30 uur per week.

Gelijk aan de overige arbeidskenmerken, kan onder de geïnterviewde werkzame 65-plussers ook een grote diversiteit aan vormen van arbeidsovereenkomsten

worden waargenomen. Bijna de helft van de geïnterviewde 65-plussers is werkzaam als zelfstandig ondernemer (met of zonder personeel) of werkt als freelancer. Daarnaast werkt een deel als oproepkracht of via een gespecialiseerd uitzendbureau gericht op oudere werknemers. Daarnaast wordt gewerkt op basis van een arbeidsovereenkomst met een werkgever. Veelal gaat het hier om een tijdelijke aanstelling.

Van de 20 niet-werkende 65-plussers geeft de meerderheid aan op zoek te zijn naar betaalde werkzaamheden die aansluiten bij hun werkervaring voor 65 jaar. Een minderheid van de geïnterviewden geeft aan dat men ook bereid is om andere betaalde werkzaamheden te verrichten.

4.3 Motivatie

Verschillende motieven

In de interviews is aan de 65-plussers gevraagd wat hun motieven zijn om na 65 jaar nog betaalde arbeid te (willen) verrichten. Hieruit blijkt dat er diverse redenen kunnen zijn om te blijven werken.

Sociale redenen

Een veelgehoorde reden voor het verrichten van betaalde arbeid door 65-plussers is het gevoel hebben om 'er nog bij te horen'. Het verrichten van arbeid brengt sociale contacten met zich mee en het gevoel dat men nog midden in de maatschappij staat. Deze behoefte komt veelal ook voort uit het feit dat de partner van de 65-plusser nog werkt. Dit geldt met name veelal voor mannen die met een jongere partner zijn getrouwd. Het moment om definitief te stoppen met werken wordt dan uitgesteld totdat de partner ook stopt met werken. Tevens vormt werk voor alleenstaande 65-plussers een effectieve remedie tegen eenzaamheid. Voor deze groep is het werkzaam zijn veelal belangrijker dan de inhoud van het werk.

Gevoel van eigenwaarde

Voor veel 65-plussers geeft betaalde arbeid een bepaald gevoel van eigenwaarde, het gevoel nog een nuttige bijdrage aan de maatschappij te kunnen leveren. Het ontvangen van een beloning is voor deze groep ook een erkenning van de waarde van hun kennis en ervaring. Veelal heerst er in deze groep een sterke gedrevenheid om nog inhoudelijk met het werk bezig te zijn. De kwaliteit van de inhoud van het werk is voor deze groep van belang, welke vaak ook ligt op hetzelfde niveau als bij de werkzaamheden van vóór 65 jaar.

Behoud van vitaliteit

Door een aantal geïnterviewde 65-plussers werd aangegeven dat zij het verrichten van betaalde arbeid ook zien als een effectief middel om vitaal te blijven en zich hiermee ook kunnen onderscheiden van de groep niet-werkende 65-plussers die 'thuis achter de geraniums zitten'. Werken houdt je geestelijk en lichamelijk gezond en houdt je in beweging. Daarnaast zorgt het voor een zeker structuur en regelmaat in het leven.

Financiële redenen

Financiële motieven kunnen eveneens meespelen in de beslissing van 65-plussers om nog betaalde arbeid te verrichten. Dit speelt in het bijzonder wanneer er sprake is van geen of een gering aanvullend pensioen als gevolg van bijvoorbeeld meerdere pensioenbreuken in combinatie met hoge financiële lasten. Het kan hierbij gaan om hoge woonlasten, kosten van nog studerende kinderen uit bijvoorbeeld een tweede huwelijk of het afbetalen van schulden uit een eigen bedrijf. Daarnaast geeft een aantal geïnterviewden aan het geld te gebruiken om de luxe levensstandaard die men had voordat men 65 jaar werd, waarbij veelal gebruik is gemaakt van een riantere uittreedingsregeling, ook na de pensioenleeftijd voort te kunnen zetten.

Voornaamste redenen

Op basis van de interviews kan worden afgeleid dat voor de meeste werkzame 65-plussers de bovenstaande niet-financiële redenen het meest zwaarwegend zijn om te gaan werken. Daarnaast geeft een groep aan dat het een combinatie van zowel niet-financiële als financiële factoren is. Op grond hiervan kan worden afgeleid dat voor de meeste werkzame 65-plussers dit een vrijwillige beslissing lijkt die geen gedwongen karakter kent vanuit financieel oogpunt.

Motivatie voor doorwerken na 65-jaar

Medewerker call center, vrouw, 67 jaar

"Het werken samen met jongere collega's vind ik heel leuk. Je staat dan nog midden in het leven en leert ook van alles over wat jongeren nu bezig houdt, zoals iPods en dergelijke."

Adviseur metaalsector, man, 72 jaar

"Ik miste de spanning zoals ik die vroeger in mijn werk had wanneer ik met een project bezig was, het gaat om de uitdaging."

Bezorger kranten en folders, man, 65 jaar

"Ik kan het financieel goed gebruiken, heb namelijk een beperkt pensioen en niet echt kunnen sparen."

4.4 Belemmeringen

4.4.1 Beeldvorming

Beeldvorming

Eén van de voornaamste belemmeringen die de geïnterviewde 65-plussers ervaren is dat maatschappelijk het beeld bestaat dat ouderen na 65 jaar niet willen werken, niet kunnen werken, niet hoeven werken en/of niet mogen werken. Maatschappelijk is het nog niet volledig geaccepteerd dat 65-jarigen ook zouden willen werken. Deze belemmering ten aanzien van de beeldvorming wordt door 65-plussers op verschillende niveaus ervaren.

Werkgevers

Een groot deel van de 65-plussers die werken of willen werken ervaart in de praktijk dat 65-plussers door veel werkgevers niet als volwaardige medewerkers worden gezien. Bij sollicitaties ervaren zij dan ook dikwijls een gevoel van leeftijdsdiscriminatie. Werkgevers laten vaak direct of indirect blijken dat de 65-plussers niet voldoen aan het ideale plaatje van de werknemer waar men naar op zoek is: men vindt 65-plus kandidaten 'te oud' of 'niet passen binnen het jonge team of de doelgroep'.

Bemiddelaars

De 65-plussers ervaren in de praktijk dat zij niet als vanzelfsprekend tot de doelgroep van instanties voor arbeidsbemiddeling worden gerekend. Een aantal geïnterviewden geeft aan te hebben ervaren dat algemene uitzendbureaus 65-plussers niet inschrijven en dat bij het CWI 65-plussers die zich aanmelden niet als serieuze klanten worden behandeld. Over het algemeen bestaan wel goede ervaringen met de gespecialiseerde uitzendbureaus voor oudere werknemers.

Sociale omgeving

In de praktijk ervaren 65-plussers die (willen) werken nog al eens negatieve reacties vanuit hun directe leefomgeving. Het gaat hier veelal om reacties van de eigen kinderen familie en/of vrienden. In de ogen van deze personen dienen 65-plussers geen betaalde arbeid meer te verrichten, maar zich qua gedrag aan te passen aan dat van de grote groep niet-werkende 65-plussers. Ten opzichte van deze groep dienen werkende 65-plussers hun 'afwijkende gedrag' te verantwoorden.

Belemmeringen: beeldvorming**Marketing adviseur, man, 69 jaar**

"Mensen in mijn omgeving kijken er vaak vreemd tegen aan dat ik werk, ze zien me liever de hele dag vissen."

Bezorger kranten en folders, man, 65 jaar

"Bij het uitzendbureau keken ze vreemd op toen ik meldde dat ik een normale baan wilde 'Dus u wilt echt werken?'"

Voormalig medewerker onderzoeksinstituut, man, 67 jaar

"Toen ik zei dat ik nog wilde blijven werken na mijn 65^e zei de directie 'Iedereen gaat hier toch weg bij 65 jaar?'"

Werkzoekende, man, 65 jaar

"Laatst vulde ik op een vacaturesite mijn geboortjaar 1940 in, kreeg ik een melding met 'Uw geboortedatum is niet juist!'"

4.4.2 De grens van 65 jaar

Scenario's

Wanneer bij de geïnterviewde 65-plussers nader wordt ingezoomd op het verloop van de laatste fase van de arbeidscarrière vóór 65 jaar, dan kunnen hierbij drie hoofdsenario's worden onderscheiden.

In het eerste scenario zien we dat werkenden er bewust voor kiezen om vroegtijdig uit te treden, veelal rond de spilleeftijd van 61/62 jaar. De belangrijkste motivatie hiervoor is veelal de behoefte om de tijd ook te besteden aan andere zaken dan werk. Daarnaast speelt mee dat veelal financieel aantrekkelijke regelingen worden aangeboden die men niet kan laten lopen. Nadat deze mensen zijn gestopt kunnen er zich twee subscenario's voordoen: of men begint gelijk aan andere werkzaamheden, veelal als zelfstandige/freelance of via een uitzendbureau, voor een beperkt aantal dagen per week, of men stopt bewust een periode geheel met werken. Bij deze laatste groep ontstaat na een arbeidsloze periode de behoefte om weer te gaan werken. Voor sommige personen kan dit al snel optreden, nog voor het bereiken van de leeftijd van 65 jaar, en voor anderen pas op de langere termijn na het bereiken van de 65-jarige leeftijd. Veelal worden werkzaamheden dan wederom opgestart via een uitzendbureau of als zelfstandige/freelancer.

In het tweede scenario gaat het veelal om personen die een sterke wens hadden om bij hun oude werkgever te blijven werken tot en na 65 jaar. Een aantal van de geïnterviewden is hierin geslaagd, maar een aantal ook niet. In de regel blijkt dat werknemers bij dit scenario een tweetal tijdsmomenten ervaart waarbij zij met belemmeringen worden geconfronteerd. Op de eerste plaats betreft dit de periode een aantal jaar voor het bereiken van de 65-jarige leeftijd. Vanuit werkgeverszijde wordt dan veelal druk uitgeoefend om gebruikt te maken van collectieve regelingen die gelden voor vroegtijdig uittreden. Veelal wordt hierbij gewezen op de financiële voordelen en de uitzonderingspositie die werknemers innemen (*'Iedereen maakt er gebruik van!'*). Een aantal geïnterviewden geeft aan dat het voor hun heel veel energie heeft gekost om de werkgever uiteindelijk te overtuigen dat men van het recht gebruik wil maken om door te werken tot 65 jaar. Daar waar dit niet is gelukt proberen personen uiteindelijk op een andere wijze weer aan het werk te komen, vergelijkbaar als bij het eerste scenario. Indien deze hobbel echter wel succesvol is genomen, dient zich in de periode rond de grens van 65-jaar de volgende hindernis aan die moet worden genomen om doorwerken tot na 65 jaar bij de oude werkgever mogelijk te maken. Hierbij kunnen in de praktijk meerdere belemmeringen spelen, die hieronder nader worden toegelicht.

- De eerste belemmering heeft te maken met een gebrekkige communicatie tussen werkgever en werknemer over de wens om door te werken na 65 jaar. Werkgevers gaan er volgens de geïnterviewde 65-plussers standaard van uit dat werknemers bij 65 jaar willen stoppen met werken, waardoor het onderwerp vaak niet ter sprake komt in een functioneringsgesprek. Daarnaast geeft een aantal werknemers aan dat men geen problemen had verwacht rond doorwerken na 65 jaar. Hierdoor hebben zij het onderwerp dan ook pas laat aangekaart. Als gevolg hiervan ontstaat er in de periode vlak voorafgaand aan de 65^e verjaardag veelal een onduidelijke situatie waarbij tijdsdruk een negatieve rol speelt.
- De tweede belemmering die werknemers rond deze periode ervaren is het gebrek aan informatie over de juiste interpretatie van wet- en regelgeving en bestaande arbeidsvoorwaarden en de arbeidsvoorwaardelijke mogelijkheden om een arbeidsverhouding ook na 65 jaar voort te zetten. Veelal wordt door verschillende partijen en informatiebronnen, bijvoorbeeld op internet, ook conflicterende informatie afgegeven. Daarnaast bestaat bij een aantal van de geïnterviewden ook het beeld dat werkgevers vaak zelf niet goed op de hoogte zijn van de mogelijkheden om nog door te werken na 65 jaar. Als gevolg van dit informatiegebrek ontstaat een voor werknemers veelal onduidelijke discussie met de werkgever waarbij werknemers wel eens het gevoel hebben niet volwaardig de discussie te kunnen aangaan (*"Ik nam maar aan dat het zo was."*).
- Daarnaast ervaart een groot deel van de geïnterviewde werknemers als een belemmering dat in veel CAO's is opgenomen dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd van rechtswege eindigt bij het bereiken van de leeftijd van 65 jaar. Hierdoor is een werkgever geheel vrij om iemand uit het arbeidsproces te plaatsen, terwijl deze nog goed presteert en graag wil doorwerken. De beëindiging is volgens de geïnterviewden hierdoor veelal enkel gebaseerd op iemands leeftijd en niet op wat iemand nog kan, en wordt door werknemers die hadden willen doorwerken daarom gezien als een vorm van leeftijdsdiscriminatie.
- Indien een werkgever en werknemer beide bereid zijn om de onderlinge arbeidsrelatie voort te zetten, kan de vorm waarin dit gebeurt een belemmering met zich meebrengen voor de werknemer. Onder de geïnterviewden die na hun 65^e bij de oude werkgever zijn blijven werken, komen verschillende constructies voor:

- voortzetting van of een nieuwe arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd
- het aangaan van een nieuwe arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. In deze gevallen kan de zogenaamde Ragetlie-regel in werking treden. Deze regel houdt in dat als een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, die op een andere wijze dan door een rechtsgeldige opzegging (via CWI) of door een ontbinding (via de kantonrechter) is geëindigd, binnen drie maanden wordt voortgezet door een tijdelijke arbeidsovereenkomst, kan deze tijdelijke arbeidsovereenkomst niet van rechtswege aflopen op de einddatum maar moet worden opgezegd (met opzegtermijn en ontslagvergunning). Doel van deze regel is dat de werknemer zijn ontslagbescherming behoudt die hij met het omzetten van zijn contract heeft afgestaan. Werkgevers kunnen onder deze Ragetlie-regel uitkomen door werknemers tussen de omzetting van de arbeidsovereenkomsten, 3 maanden niet in dienst te nemen ('draaideurconstructie'). Twee geïnterviewde 65-plussers hebben in de praktijk met deze situatie te maken gehad. Een vergelijkbare 'draaideurconstructie' tussen opeenvolgende tijdelijke contracten wordt volgens de geïnterviewde werknemers ook toegepast in het kader van het omzeilen van de Wet Flexibiliteit en Zekerheid.
- werknemers kunnen via een uitzendovereenkomst bij hun oude werkgevers te werk worden gesteld. Belemmeringen die hierbij worden ervaren zijn dat de CAO van het bedrijf niet meer van toepassing kan zijn en dat de arbeidsrelatie eenvoudig kan worden opgezegd door de werkgever. Tevens wordt bij ziekteverzuim geen loon doorbetaald, aangezien uitzendkrachten van 65 jaar en ouder niet onder de vangnetregeling vallen.⁶⁴
- daarnaast kunnen werknemers zich als zelfstandige/freelancer gaan vestigen en op basis van overeenkomst van opdracht of aanneming van werk, werkzaamheden verrichten voor de oude werkgever.

⁶⁴ Dit geldt alleen voor uitzendkrachten in fase A, dat wil zeggen uitzendkrachten die nog geen 78 weken achtereen voor hetzelfde uitzendbureau hebben gewerkt (en dat geldt voor het merendeel van alle uitzendkrachten). Zij hebben geen recht op loondoorbetaling; bij ziekmelding vallen zij direct terug in het 'vangnet-Ziektewet' en kunnen daar in aanmerking komen voor een Ziektewet-uitkering van UWV (plus een aanvulling van het uitzendbureau van 21 % van het loon). Aangezien 65-plussers wettelijk niet zijn verzekerd volgens de Ziektewet, valt hun inkomen uit uitzendwerk onmiddellijk weg op het moment van ziekmelding. Uitzendkrachten in de fasen B en C hebben een arbeidsovereenkomst met het uitzendbureau voor bepaalde, respectievelijk onbepaalde tijd; voor hen geldt wel de reguliere loondoorbetaling tijdens ziekte (ter hoogte van 91 % van het loon) zolang de arbeidsovereenkomst duurt. Wanneer de arbeidsovereenkomst eindigt, kunnen 65-plussers geen aanspraak maken op een uitkering vanuit het vangnet-Ziektewet.

In het derde en laatste scenario kan het zijn dat personen zelfstandig ondernemer zijn (bijvoorbeeld een eigen bedrijf hebben) en dit voortzetten tot en na hun 65e jaar.

Belemmeringen: de grens van 65 jaar

Werkzoekende, vrouw, 67 jaar

“De voornaamste belemmering is dat je volgens de CAO nu eenmaal zo op je 65^e eruit kan worden gezet. Het heeft geen zin om je daar tegen te verzetten.”

Werkzoekende, vrouw, 65 jaar

“Ik ben er altijd vanuit gegaan dat ik na mijn 65^e gewoon kon doorwerken. Tijdens functioneringsgesprekken is nooit ter sprake geweest dat ik op mijn 65^e moest stoppen.”

Planningsmedewerker, man, 66 jaar

“Na 65 jaar kon ik bij mijn werkgever blijven doorwerken middels detachering via een uitzendbureau. Hierdoor was echter de bedrijfs-CAO niet meer van toepassing en ontving ik niet meer de financiële compensatie in tijden van werkschaarste, zoals ik dat wel voor 65 jaar had.”

Projectleider/geoloog, man, 66 jaar

“Ik werd gevraagd om bij mijn oude werkgever te blijven na 65 jaar. Ik moest volgens P&O dan wel eerst een periode van 3 maanden stoppen met werken voordat ik weer met een tijdelijk contract kon worden aangenomen.”

4.4.3 Banenaanbod

Laaggeschoold werk

De groep 65-plussers die niet bij hun oude werkgever kunnen blijven werken of als zelfstandige/freelancer aan de slag kunnen, is afhankelijk van het beschikbare aanbod van banen via de reguliere kanalen. Door het merendeel van de geïnterviewden wordt zowel de omvang als het niveau van het banenaanbod als be-

lemmering ervaren. Met name het aanbod dat door de specifieke uitzendbureaus voor oudere werknemers wordt aangeboden, betreft volgens de geïnterviewden overwegend laaggeschoold werk. De ervaring leert dat 65-plussers vrijwel niet in aanmerking komen voor functies die via de reguliere vacaturekanalen breed worden aangeboden. Onder de geïnterviewde groep werkzame 65-plussers zijn veel personen dan ook niet helemaal tevreden met het werk dat zij momenteel uitvoeren. In het bijzonder lijkt dit te gelden voor de tussengroep van middelbaar opgeleide werknemers. Lager opgeleide 65-plussers kunnen zich doorgaans vinden in het lage functieniveau, terwijl hoger opgeleide werknemers veelal bij de oude werkgever kunnen blijven of als zelfstandige/freelancer aan de slag kunnen.

Relatie met motivatie

De mate waarin het zowel kwantitatief als kwalitatief beperkte banenaanbod daadwerkelijk een belemmering vormt voor 65-plussers, wordt mede bepaald door de motivatie van deze personen om nog betaalde arbeid te gaan verrichten. Indien bijvoorbeeld sociale redenen de belangrijkste motivatie vormen om te gaan werken, blijkt de kwaliteit van het banenaanbod geen belemmering te vormen, zelfs niet wanneer dit ver onder het niveau is van de uitgeoefende functie vóór 65 jaar. Indien de motivatie om te gaan werken daarentegen is gelegen in een gevoel van eigenwaarde, de eigen kennis en ervaring nog ten gelde maken, dan blijken de geïnterviewde 65-plussers niet snel bereid om arbeid onder hun niveau te gaan verrichten. Met name deze groep ervaart de beperkte kwaliteit van het banenaanbod dan ook als een belemmering.

Een knelpunt waar deze groep veelal tegenaan loopt bij het vinden van passend werk is het ontbreken van recente werkervaring doordat men vaak een aantal jaar niet heeft gewerkt, bijvoorbeeld als gevolg van vroegtijdige uittrekking. Door deze groep wordt aangegeven dat het hebben van netwerken van essentieel belang is om via een andere route een passende functie te kunnen verkrijgen.

Belemmeringen: banenaanbod**Werkzoekende, vrouw, 67 jaar**

"Eenmaal 65 ben je afgeschreven en kom je alleen nog maar in aanmerking voor 'restarbeid'. Er wordt vrijwel niets interessants aangeboden: pakjes wegbrengen, folderen en dan houdt het ongeveer op."

Werkzoekende, vrouw, 70 jaar

"Ik heb me ingeschreven bij een gespecialiseerd uitzendbureau voor oudere werknemers, maar daar hebben ze alleen maar flut baantjes zoals enquêteren en kopiëren. Daar heb ik geen zin in."

Medewerker call center, vrouw, 67 jaar

"Ik ben niet echt tevreden over het werk dat ik nu doe. Ik zou graag iets doen op het terrein van mijn oude werk, daar ligt toch mijn hart"

Adviseur metaalsector, man, 72 jaar

"Om een leuke klus te krijgen moet je het toch echt van je netwerken hebben."

4.4.4 Arbeidsvoorwaarden*CAO*

Zoals reeds eerder is gemeld in dit hoofdstuk, kunnen er zich belemmeringen voordoen doordat een bepaalde CAO niet meer van toepassing is op 65-plussers. Dit doordat 65-plussers via een uitzendovereenkomst werken of (bepaalde) arbeidsvoorwaarden uit de CAO niet van toepassingen zijn op 65-plussers.

Loondoorbetaling bij ziekte

Ook bij de arbeidsovereenkomst met een 65-plusser geldt op grond van het Burgerlijk Wetboek de loondoorbetalingplicht in geval van ziekte. Zoals uit de interviews met de werkgevers zal blijken (hoofdstuk 5), vormt voor veel werkgevers het hogere risico op langdurig verzuim van ouderen een reden om ze niet zelf in dienst te nemen, maar op basis van een uitzendovereenkomst. Uit de interviews komt naar voren dat er zich gevallen voordoen waar in een arbeidsovereenkomst met 65-plussers wordt opgenomen dat bij ziekte het loon niet wordt doorbetaald.

Indien werknemers via het uitzendbureau worden aangesteld, ontvangen zij geen loondoorbetaling bij ziekte (zie eerder).

Inkomsten

Uit de interviews blijkt verder dat de inkomsten onder werkende 65-plussers sterk verschillen. Met name het werken via een uitzendbureau kan gepaard gaan met een laag inkomen. Daarentegen worden werknemers die zijn aangesteld bij hun oude werkgever veelal uitbetaald op hun oude salarisniveau. Door verschillende geïnterviewde 65-plussers wordt het als een belemmering ervaren dat door bijverdiensten rechten op vergoedingen als de zorgtoeslag of huursubsidie kunnen wegvallen. Voor 65-plussers met een aanvullende bijstand, bijvoorbeeld in geval van een onvolledige AOW, worden de inkomsten uit arbeid gekort op hun uitkering. Daarnaast doen er zich situaties voor waarbij 65-plussers door hun bijverdiensten in een hogere belastinggroep terechtkomen. Deze belemmeringen maken dat de netto opbrengsten van betaalde arbeid voor 65-plussers in sommige situaties relatief gering zijn. Een aantal geïnterviewden geeft ook aan dat zij het als een belemmering ervaren dat meerdere keren de inkomensafhankelijke premie voor de zorgverzekering wordt geheven: over hun AOW, pensioen en inkomsten uit betaalde arbeid. Onduidelijk is vaak hoe en wanneer te veel berekende premie achteraf wordt verrekend.

Relatie met motivatie

Gelijk aan de voorgaande subparagraaf, geldt ook hier dat de beleving van arbeidsvoorwaardelijke belemmeringen sterk is gerelateerd aan de motivatie van 65-plussers om nog betaalde arbeid te gaan verrichten. Uit de interviews blijkt dat indien niet-financiële motieven de hoofdreden vormen om nog betaalde arbeid te verrichten, arbeidsvoorwaardelijke belemmeringen op financieel terrein, bijvoorbeeld geen loondoorbetaling bij ziekte of een laag salaris, niet echt als belemmering worden ervaren. Een aantal van de geïnterviewden gaf ook aan dat zij de huidige arbeidsvoorwaarden nooit hadden geaccepteerd als ze geen inkomen uit AOW en aanvullend pensioen hadden gehad.

Belemmeringen: arbeidsvoorwaarden**Gids, vrouw, 66 jaar**

"Ik verdiende net te veel (300 euro) en viel hierdoor in een andere belastinggroep. Hierdoor kwam ik niet meer in aanmerking voor onder andere de zorgtoeslag"

Werkzoekende, man, 66 jaar

"Ik wilde me inschrijven bij een gespecialiseerd uitzendbureau voor oudere werknemers. Het uurloon dat een 65-plusser daar krijgt ligt op 6 tot 9 euro per uur. Daar kom ik niet voor."

Chauffeur lease-auto's, man, 65 jaar

"Als ik als oproepkracht ziek wordt moet ik zelf een vervanger regelen en krijg niets doorbetaald. Nu is dat niet echt een probleem omdat ik er niet financieel van afhankelijk ben, ik doe het voor de lol. Als ik deze toestanden had meegemaakt voor mijn 65^e had ik dat absoluut niet gepikt."

4.4.5 Zelfstandigen*Specifieke belemmeringen*

Een groot deel van de werkzame 65-plussers behoort tot de groep zelfstandigen. Hierbij kan een onderscheid worden gemaakt in zelfstandigen met personeel en de zogenaamde zelfstandigen zonder personeel (ZZP-ers)/freelancers. Uit de interviews blijkt dat deze groep te maken heeft met een tweetal specifieke belemmeringen.

- 65-plussers die voor de financiering van hun onderneming aankloppen bij een bank, komen hiervoor veelal niet meer in aanmerking. Banken ervaren ouderen als een kwetsbare groep met een hoog risico.
- Een kenmerkend probleem voor 65-plus ZZP-ers en freelancers is het wegval- len van de klantenkring doordat deze zelf stoppen met werken. Daarnaast blijkt het moeilijk om nieuwe klanten te werven omdat voor deze klanten, ge- let op de leeftijd van de zelfstandige, er geen duidelijk zicht bestaat op de continuïteit van de samenwerking op de langere termijn.

Belemmeringen: zelfstandigen**Werkzoekende, man, 71 jaar**

“Bij de banken kwam ik niet meer in aanmerking voor de financiering van mijn bedrijfje. Ik heb verschillende banken geprobeerd. Men vond mijn businessplan goed, maar schrok steeds van mijn leeftijd. Er worden dan zware eisen gesteld aan je dekking.”

Werkzoekende, man, 65 jaar

“De laatste jaren heb ik als zelfstandig boekhouder gewerkt. Veel van mijn klanten waren van mijn leeftijd en zijn er mee gestopt. Ik heb nog wel geprobeerd om nieuwe klanten te werven, maar veel potentiële klanten willen liever iemand waarvan ze zeker weten dat die voor langere tijd aan hun verbonden zou blijven. Dat was bij mij onzeker gezien mijn leeftijd.”

4.4.6 Arbeidsbelasting en gezondheid*Verminderde belastbaarheid*

Door een opvallend klein aantal van de geïnterviewde 65-plussers wordt een verminderde belastbaarheid, als gevolg van gezondheidsklachten en/of een met de leeftijd gerelateerde achteruitgang in lichamelijke capaciteiten, genoemd als een belemmering voor het verrichten van een betaalde arbeid. Dit duidt er mogelijk op dat 65-plussers die nog willen werken een relatief gezonde populatie vormen die door zelfselectie tot stand is gekomen. Aangenomen mag worden dat 65-plussers met een sterk verminderde belastbaarheid niet snel op vrijwillige basis zich beschikbaar zullen stellen voor betaalde arbeid.

Belemmeringen: arbeidsbelasting en gezondheid

Eigenaar boekhandel, man, 66 jaar

"Ik merk wel dat mijn eigen energie wat verminderd is."

Chauffeur, man, 75 jaar

"Bepaalde werkzaamheden doe ik niet meer. Zo werd ik laatst gevraagd om op een dak te klimmen om een paar vlaggen er af te halen. Daar ben ik toch echt te oud voor. Alhoewel je moet uitkijken, want zo geef je een werkgever een reden om te zeggen 'Ik heb niets meer aan je!' "

Werkzoekende, man, 68 jaar

"Ik heb reuma, dus veel lopen kan ik niet. Dat is een beperking."

4.4.7 Oplossingen voorgesteld door 65-plussers

Categorieën

Aan de 65-plussers is aan het einde van de interviews gevraagd om aan te geven welke aanbevelingen zij zouden doen ten aanzien van het wegnemen van belemmeringen voor deelname van 65-plussers aan betaalde arbeid. De aanbevelingen van de 65-plussers kunnen grofweg in vier categorieën worden onderverdeeld.

- *Werk aan een cultuuromslag*

Veel van de geïnterviewde 65-plussers zijn van mening dat er moet worden gewerkt aan een cultuuromslag over het denken over werken na 65 jaar. Met name richting werkgevers dient duidelijk te worden gemaakt dat ervaren 65-plussers een toegevoegde waarde kunnen hebben voor bedrijven en organisaties. Daarnaast dient deze cultuuromslag ook breed maatschappelijk te worden nagestreefd. Dit zou kunnen worden bereikt door campagnes en het presenteren van goede voorbeelden.

- ***Maak geen onderscheid in arbeidsvoorwaarden***
Indien werknemers na hun 65^e willen doorwerken, dient er geen onderscheid in zowel primaire als secundaire arbeidsvoorwaarden te worden gemaakt in vergelijking met de groep onder 65 jaar. CAO's dienen dan ook betrekking te hebben op werknemers in alle leeftijdsgroepen.
- ***Bevorder de informatievoorziening***
De informatie over wet- en regelgeving rond werken na 65 jaar en relevante arbeidsvoorwaarden dient te worden verbeterd. Het gaat hierbij zowel om informatie aan de 65-plussers als aan de werkgevers. Bijzondere aandacht dient hierbij te worden besteed aan de financiële en fiscale kanten van werken na 65 jaar.

Oplossingen door 65-plussers voor wegnemen belemmeringen

Adviseur metaalsector, man, 72 jaar

"Er dient een cultuuromslag te worden bewerkstelligd omtrent het denken over werken op oudere leeftijd, in het bijzonder naar werkgevers toe."

Beleidsadviseur, man, 65 jaar

"Als 65-plussers nog willen werken geef ze hiertoe ook de kans, maak dit mogelijk. Er zou meer flexibiliteit geboden moeten worden."

Werkzoekende, vrouw, 67 jaar

"De informatievoorziening voor 65-plussers is zeer beperkt. Een algemene website hierover vanuit de overheid zou ik zeer op prijs stellen."

5 INTERVIEWS MET WERKGEVERS OVER 65-PLUSSERS

5.1 Inleiding

Kenmerken werkgevers

Met 10 werkgevers zijn interviews gehouden over hun ervaringen met werknemers van 65 jaar en ouder. In dit hoofdstuk worden hiervan de resultaten gepresenteerd. In totaal betrof het 8 werkgevers die op het moment van het interview één of meerdere 65-plussers in het bedrijf werkzaam hadden en 2 werkgevers die overwogen om 65-plussers binnen het bedrijf te halen. Het ging om de volgende typen bedrijven/organisaties: welzijnsorganisaties (n = 3), bouwbedrijf, ouderenbond, bandenbedrijf, overheidsinstantie, bibliotheek, bemiddelingsbedrijf en een belastingsadviesbureau. De werkgeversvertegenwoordigers waarmee de interviews zijn afgenomen waren werkzaam in de functie van medewerker P&O, afdelingsmanager of eigenaar. In het vervolg van dit hoofdstuk wordt deze groep voor de duidelijkheid betiteld als 'werkgever'.

5.2 Kenmerken 65-plussers

Aantal

Het aantal 65-plussers dat werkzaam is bij de geïnterviewde bedrijven, varieert van 1 tot 19 personen. Deze werknemers zijn werkzaam in uiteenlopende soorten functies. De aanstellingsomvang van de 65-plussers ligt tussen de 8 en 25 uur per week. De 65-plussers werken soms op basis van een uitzendovereenkomst, soms op basis van een tijdelijke aanstelling of aanstelling voor onbepaalde tijd. Bij een aantal bedrijven zijn de werkzame 65-plussers oorspronkelijk binnengekomen via een uitzendbureau en later door het bedrijf in vaste of tijdelijke dienst genomen, aangezien dit financieel voordeliger is.

5.3 Motivatie

Financiële voordelen

Uit de interviews blijkt dat de voornaamste reden waarom bedrijven veelal starten met het aannemen van 65-plussers de financiële voordelen betreft. Werknemers van 65 jaar en ouder vallen niet onder de personenkring van de werknemersverzekeringen (WAO, WW en ZW). Werkgevers hoeven voor 65-plusser dan ook geen premies werknemersverzekeringen af te dragen.

Persoonskenmerken

Naast de financiële voordelen geven vrijwel alle geïnterviewde werkgevers aan dat de bij hun werkzame 65-plussers zich qua persoonlijke eigenschappen positief onderscheiden ten opzicht van de jongere collega's. Hierbij worden de volgende positieve kenmerken genoemd:

- Ervaring;
- Betrokkenheid;
- Plichtsgetrouw;
- Verantwoordelijkheidsgevoel;
- Gemotiveerd;
- Nauwkeurigheid;
- Klantvriendelijkheid;
- Omgang met collega's;
- Minder vaak ziek.

Door een aantal geïnterviewde werkgevers wordt aangegeven dat de positieve ervaringen op deze persoonskenmerken, aanleiding vormden om meerdere 65-plussers in dienst te nemen.

Motivatie werkgevers voor het verrichten van betaalde arbeid door 65-plussers

“De belangrijkste motivatie om destijds 65-plussers in dienst te nemen was de kostenoverweging; zij zijn goedkoop omdat er geen premies hoeven te worden betaald.”

“Belangrijkste motivatie om 65-plussers aan te nemen waren de lage kosten, maar daarnaast ook het feit dat ze vriendelijker zijn richting klanten, gemotiveerder en betrouwbaarder dan jongere medewerkers.”

“Werknemers van 65 jaar en ouder die nog willen werken zijn super gemotiveerd.”

5.4 Belemmeringen

5.4.1 Belemmeringen

Verschillende belemmeringen

Door de werkgevers wordt een aantal categorieën belemmeringen genoemd die hieronder nader worden toegelicht. Over het algemeen kan echter worden gesteld dat in de interviews de tevredenheid over de ervaringen met 65-plussers overheerste boven de onderstaande belemmeringen.

Risico op ziekteverzuim

Bij de meeste geïnterviewde werkgevers bestaat een sterke perceptie dat 65-plussers een verhoogd risico hebben op langdurig verzuim. Vanuit deze perceptie wordt het zelf in dienst nemen van 65-plussers gezien als een hoog financieel bedrijfsrisico, aangezien ook bij deze groep op grond van het Burgerlijk Wetboek de verplichte loondoorbetaling bij ziekte van toepassing is. Een risico waartegen werkgevers zich in de praktijk moeilijk blijken te kunnen verzekeren. Om dit risico te ontwijken wordt veelal bewust gekozen voor een aanstelling via een uitzendbureau of een aanstelling voor bepaalde tijd. Daarnaast bleek uit de interviews dat er ook werkgevers zijn die in de arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd een bepaling laten opnemen dat bij ziekte het loon van 65-plussers niet wordt doorbetaald. Opvallend is overigens dat vrijwel alle geïnterviewden aangeven dat in de praktijk hun ervaring is dat deze gemotiveerde groep van 65-plussers die vrijwillig willen werken vrijwel nooit ziek is.

Onduidelijkheid

Zoals we reeds eerder zagen bij de interviews met de 65-plussers, heerst ook onder werkgevers onduidelijkheid over de interpretatie van wet- en regelgeving en de eigen CAO. Vaak wordt door de verschillende informatiebronnen ook tegenstrijdige informatie gegeven.

Inwerkperiode

Alhoewel dit niet echt als een voorname belemmering wordt gezien, wordt door een aantal werkgevers wel aangegeven dat bij het aannemen van 65-plussers wat extra aandacht is besteed aan de inwerkperiode. Dit doordat er zich situaties voordeden waarbij er bijvoorbeeld een achterstand in computerkennis was of er wat meer tijd nodig was om de werknemers vertrouwd te maken met de werkprocedures. Een aantal werkgevers geeft aan bewust rekening te houden met de zwaarte van het werk bij 65-plussers, aangezien er soms sprake kan zijn van een verminderde belastbaarheid.

Te hoge bijverdiensten

Eén werkgever gaf aan het als een belemmering te ervaren dat sommige 65-plussers slechts beperkt kunnen bijverdienen, omdat anders hun rechten op bijvoorbeeld zorgtoeslag en huursubsidie vervallen. Werkgevers ervaren dat dit voor beide partijen een onwenselijke reden kan zijn om te stoppen met werken.

Belemmeringen werkgevers bij het verrichten van betaalde arbeid door 65-plussers

“Het risico bij 65-plussers is groot dat wanneer ze ziek worden dit voor lange tijd is. Daarom is in het tijdelijk contract van de twee 65-plussers hier in het bedrijf opgenomen dat wanneer ze ziek worden ze niet worden doorbetaald.”

“Het is voor mij nog steeds niet helemaal duidelijk in hoeverre deze 65-plussers nu wettelijk onder de CAO vallen. Ik heb dit bij de juridische afdeling wel eens nagevraagd, maar nooit goed antwoord gekregen. Het is moeilijk om de juiste informatie te vinden over werken na 65 jaar.”

“Als 65-plussers gaan bijverdienen vervallen al snel hun rechten op bijvoorbeeld zorgtoeslag en huursubsidie. Voor twee 65-plussers was dit bij ons reden om te stoppen, terwijl het van beide kanten goed beviel.”

5.4.2 Oplossingen voorgesteld door werkgevers*Categorieën*

Ook aan de werkgevers is aan het einde van de interviews gevraagd om aan te geven welke aanbevelingen zij zouden doen ten aanzien van het wegnemen van belemmeringen voor deelname van 65-plussers aan betaalde arbeid. De aanbevelingen van de werkgevers kunnen grofweg in twee categorieën worden verdeeld.

- *Bevorder de informatievoorziening*
Ook vanuit werkgeverszijde wordt aangegeven dat de informatie over wet- en regelgeving rond werken na 65 jaar en relevante arbeidsvoorwaarden dient te worden verbeterd. Dit zou kunnen via websites of brochures uitgegeven door de overheid en/of sociale partners.
- *Beperk het financieel risico op loondoorbetaling bij ziekte*
Voor werkgevers vormt de perceptie van het hoger risico op langdurig verzuim van 65-plussers een belangrijke belemmering om deze groep in dienst te nemen. Door verschillende van de geïnterviewde werkgevers wordt aangegeven dat vanuit de overheid of sociale partners een collectieve regeling zou moeten worden opgezet om deze financiële risico's op te vangen. Hierbij wordt gedacht aan een collectieve verzekering of subsidies.

Oplossingen door werkgevers voor wegnemen belemmeringen

“Ik zou het op prijs stellen als er een betere informatievoorziening komt voor werkgevers over het in dienst hebben van 65-plussers, eventueel vanuit de overheid”

“Een regeling om de financiële risico's op te vangen bij ziekte zou een goede reden kunnen zijn voor werkgevers om wél voor 65-plus werknemers te kiezen.”

6 SAMENVATTING, CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN

6.1 Inleiding

Onderzoek

Met het onderzoek zoals beschreven in dit rapport is getracht om beter zicht te krijgen op de kenmerken, motieven en belemmeringen van de groep 65-plussers die betaalde arbeid verricht, of hiertoe een wens heeft. Hiervoor zijn ondermeer analyses uitgevoerd op databestanden van de Enquête Beroepsbevolking (EBB), is een literatuuronderzoek uitgevoerd en zijn interviews gehouden met zowel 65-plussers, werkgevers als sleutelinformanten.

In dit samenvattende hoofdstuk wordt een antwoord gegeven op de zes onderzoeksvragen zoals staan verwoord in paragraaf 1.2. Daarnaast zal een korte slotbeschouwing worden gegeven en wordt afgesloten met een aantal aanbevelingen voor het wegnemen van bestaande belemmeringen voor het verrichten van betaalde arbeid na 65 jaar.

6.2 Kenmerken werkende 65-plussers

De eerste drie onderzoeksvragen uit paragraaf 1.2 richten zich op het in kaart brengen van de omvang en voornaamste persoons- en werkkenmerken van de groep 65-plussers die nog betaalde arbeid verricht.

Omvang

Op basis van de EBB-gegevens kan worden geconstateerd dat het aantal 65-plussers dat nog betaalde arbeid verricht de afgelopen jaren sterk is toegenomen tot rond de 83.000 personen in 2004. Afgezet tegen de totale populatie van 65-plussers gaat het hier echter om een relatief zeer beperkt aantal (3,9%). Op basis van deze gegevens kan worden vastgesteld dat binnen hun leeftijdsgroep 65-plussers die betaalde arbeid verrichten als een minderheidsgroep kunnen worden opgevat. Hierbij dient echter te worden bedacht dat 65-plussers ook niet-betaalde werkzaamheden kunnen verrichten zoals vrijwilligerswerk of zorg voor derden. Uit onderzoek blijkt dat de deelname aan vrijwilligerswerk onder ouderen hoog is.⁶⁵ Deze groep is echter geen onderdeel van dit onderzoek.

⁶⁵ Breedveld, K., M. de Klerk, J. de Hart (2004). *Ouderen en maatschappelijke inzet*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Interessant is de vraag waarom slechts een beperkt aantal 65-plussers momenteel betaalde arbeid verricht. Bestaat er bij de meeste 65-plussers geen behoefte meer tot het verrichten van betaalde arbeid, of bestaat deze wens wel maar vormen belemmeringen hiervoor een te hoge drempel? De onderzoeksgegevens uit dit rapport kunnen hier geen eenduidig antwoord op geven. Uit de recente literatuur blijkt in ieder geval dat onder een groot deel van de werkende bevolking er momenteel een sterke wens leeft om te stoppen met werken op 65 jaar of eerder.^{66 67} Onduidelijk is hoe groot daarnaast de groep 65-plusser is die graag zou willen werken, maar door belemmeringen deze stap niet kan maken. Op basis van de interviews met werkzoekende 65-plussers en bijvoorbeeld de berichten over het aantal ingeschreven 65-plussers bij specifieke uitzendbureaus voor oudere werknemers, mag worden aangenomen dat deze groep niet onderschat moet worden en naar verwachting de komende jaren ook zal toenemen. Enerzijds door demografische ontwikkelingen: de absolute toename van de bevolkingsomvang in de leeftijdsgroep rond 65 jaar als gevolg van de babyboomgeneratie. Hierdoor zal bij een stabiel percentage 65-plussers dat wil werken dit resulteren in een absolute toename. Anderzijds zal door de toenemende aandacht voor langer doorwerken, het aanbod van werkende 55-64 jarigen toenemen. Hierdoor zullen naar verwachting ook meer personen werkend de grens van 65 jaar halen waardoor het potentieel aan werkenden dat ook na 65 blijft doorwerken zal groeien.

Persoonskenmerken

Welke personen verrichten ook na hun 65^e nog betaalde arbeid? Ten opzichte van werkenden onder de 65 jaar, zijn werkende 65-plussers vaker van het mannelijk geslacht. Vrijwel geen verschillen worden gevonden in het opleidingsniveau van werkende 65-plussers en 65-minners. Ten opzichte van de niet-werkende 65-plussers, blijken de werkende 65-plussers vaker te zijn gehuwd. Dit kan mogelijk ook een motivatie zijn om te blijven werken. Met name door mannen werd in de interviews aangegeven dat voor hen een jongere partner die nog werkt een reden is om ook te blijven werken en niet alleen thuis te zitten. Daarnaast werd door een aantal werkende 65-plussers met een niet-werkzame partner thuis aangegeven dat werk ook wordt gezien als een remedie om niet constant 'elkaar in de weg te lopen'. In sommige gevallen blijkt voor beide partijen de abrupte overgang na pensionering, waarbij men '24 uur per dag' weer op elkaar is aangewezen, groot.

66 Adams, F., M. Arents, M. Pat, M. Versantvoort (2005). *Werkt grijs door? Nulmeting houding en gedrag onder de potentiële beroepsbevolking en werkgevers ten aanzien van de arbeidsparticipatie van ouderen*. Rotterdam: ECORYS.

67 Zwart, B.C.H., W.M. Heijdel (2006). *Vroegtijdig uitreden of door tot 65 in het onderwijs? Verdiepend onderzoek in het kader van de monitor Arbeid, Zorg en Levensloop in het onderwijs 2005*. Den Haag: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.

Het aandeel allochtonen onder de werkende 65-plussers is gering en lager dan onder de werkenden onder 65 jaar. 9% van de werkende 65-plussers behoort tot de groep westerse allochtonen en slechts 1% tot de groep niet-westerse allochtonen. Het lage percentage niet-westerse allochtonen kan worden verklaard door het demografisch gegeven dat onder 65-plussers het aandeel van deze groep gering is. Daarnaast speel mogelijk mee dat binnen deze groepen, veelal nog sterker dan onder autochtonen, het cultureel is bepaald dat na 65 jaar geen betaalde arbeid meer hoeft te worden verricht. Veelal wordt de (financiële) zorg voor deze groep deels overgenomen door de kinderen.⁶⁸

Werkenmerken

De uitkomsten van het onderzoek ten aanzien van de werkenmerken van 65-plussers die betaalde arbeid verrichten geven aan dat deze groep hierop een zeer heterogeen beeld laat zien, dat tevens op een aantal kenmerken sterk verschilt met de groep werkenden onder 65 jaar.

Het merendeel van de werkende 65-plussers werkt als zelfstandige (59%). Ter vergelijking, onder de groep 15-54 jarigen is dit slechts 10% en in de groep 55-64 jarigen 21%. Dit kan zijn als ZZP-er/freelancer of als zelfstandige met personeel. Op basis van het onderzoek kan een aantal verklaringen worden gegeven voor het hoge aantal zelfstandigen onder de 65-plussers:

- Het banenaanbod is voor met name middelbaar en hoger opgeleide 65-plussers beperkt. Personen in deze doelgroep blijken in de praktijk er dan ook vaak voor te kiezen om zich te vestigen als ZZP-er/freelancer. Vaak worden deze werkzaamheden op zelfstandige basis al gestart nadat men, vrijwillig of gedwongen, vroegtijdig is gestopt met werken.
- Voor werknemers die gedurende hun arbeidscarrière een eigen bedrijf hebben opgebouwd, bestaat het aanvullend pensioen veelal uit het opgebouwde bedrijfskapitaal. Om te kunnen beschikken over dit 'pensioenkapitaal' dient rond 65 jaar het bedrijf verkocht te worden. Dit blijkt in de praktijk niet altijd even eenvoudig, waardoor noodgedwongen moet worden doorgewerkt. Veelal betreft het hier de kleine zelfstandigen. Dit fenomeen doet zich bijvoorbeeld voor in de agrarische sector waar het moeilijk blijkt om bedrijfsopvolgers te vinden. Een groot aandeel van de zelfstandig werkzame 65-plussers is ook werkzaam in deze sector.

⁶⁸ E-Quality (2006). *Onderzoek naar de sociaal-economische positie van zwarte en migrantenvrouwen in Amsterdam, Den Haag, Rotterdam en Utrecht*. Nog te verschijnen.

- Het werken als zelfstandige, met name als ZZP-er/freelancer, geeft een grote mate van vrijheid, waarbij men de tijd zelf kan indelen. Hieraan blijkt onder 65-plussers behoefte te bestaan.
- Een zelfstandige is daarnaast voor de beslissing om ook na zijn 65^e door te werken niet afhankelijk van een werkgever zoals een werknemer dat wel is. Er bestaat in dat opzicht een grotere keuzevrijheid.

Werkgevers blijken huiverig te zijn om 65-plussers een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan te bieden. Dit komt in eerste instantie door de sterke perceptie die leeft onder werkgevers dat ouderen een hoger risico hebben op langdurig verzuim. Aangezien de loondoorbetalingplicht bij ziekteverzuim op grond van het Burgerlijk Wetboek ook geldt voor 65-plussers, vormt dit in de ogen van werkgevers een hoog financieel bedrijfsrisico. Veel werkgevers kiezen daarom liever voor een tijdelijke overeenkomst of een overeenkomst via een uitzendbureau, waarmee het loondoorbetalingrisico geheel verdwijnt. Daarnaast speelt bij een overeenkomst voor onbepaalde tijd met 65-plussers het begrip 'onbepaald' sterker dan bij werknemers onder 65 jaar. Een overeenkomst voor onbepaalde tijd bij een werknemer onder de 65 jaar is in de praktijk meestal niet daadwerkelijk voor onbepaalde tijd. In een aantal CAO's is namelijk opgenomen dat een dergelijke overeenkomst eindigt bij 65 jaar of op een andere leeftijdsgrens.⁶⁹ Voor 65-plussers geldt dit echter niet, waardoor voor een werkgever geen duidelijkheid bestaat ten aanzien van de duur van de arbeidsrelatie met een 65-plusser. Deze kan in theorie voortduren tot aan het overlijden van de werknemer. Om over de tijdigheid van de arbeidsrelatie meer controle te hebben, kiezen werkgevers in de praktijk liever voor opeenvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten, vaak ook via een uitzendbureau. Met name de gespecialiseerde uitzendbureaus voor oudere werknemers blijken in toenemende mate door werkgevers hiervoor te worden benaderd.

Naast de aard van het dienstverband, blijkt ook de arbeidsduur van werkende 65-plussers sterk te verschillen van werknemers onder de 65 jaar. Het aantal 65-plussers dat minder dan 12 uur per week werkt bedraagt 42% versus rond de 11% onder werknemers onder de 65 jaar. Het fors geringe aantal arbeidsuren kan deels worden verklaard doordat de primaire motivatie van 65-plussers om te werken veelal niet van financiële aard is (zie ook volgende paragraaf). De 65-plussers blijken net als de groep onder de 65 jaar veelal werkzaam in de commerciële en niet commerciële dienstverlening, maar minder vaak in de industriële sector. Daarnaast blijken 65-plussers vaker in de agrarische landbouwsector

⁶⁹ Schrama, J.J.H., C. Klaassen & E.C. Junger-van Hoorn (2005). *Onderscheid naar leeftijd in CAO's*. Den Haag: Ministerie van SZW.

werkzaam dan de 65-minners. Opvallend is verder dat 65-plussers vaker dan de 65-minners werkzaam zijn in kleine bedrijfsorganisaties en beduidend minder vaak te vinden zijn in de grotere bedrijfsorganisaties. Dit kan er mogelijk op duiden dat in kleinere bedrijven de toegevoegde waarde van ouderen voor de organisatie duidelijker zichtbaar is. Anderzijds kan dit duiden op het feit dat het vertrek van ervaren oudere werknemers voor een kleinere organisatie grotere gevolgen kan hebben voor de continuering van het arbeidsproces dan bij een grotere organisatie. In dit laatste geval zal mogelijk een sterker beroep worden gedaan op de oudere werknemer om te blijven.

Ook ten aanzien van de arbeidsomstandigheden wordt een aantal verschillen waargenomen. 65-plussers blijken minder vaak in ploegendienst en 's nachts te werken dan de groep onder 65 jaar. Opvallend is verder dat 65-plussers veel minder vaak met een computer werken en daarnaast driekwart aangeeft nooit onder tijdsdruk te werken (onder de groep 65-minners is dit rond de 40%). Dit laatste kan mogelijk verklaard worden door een verschil in het aantal arbeidsuren en hiermee de omvang van het werk, alsmede de mogelijke verschillen in de aard en verantwoordelijkheden bij de werkzaamheden.

6.3 Motivatie voor betaalde arbeid 65-plussers

Basisinkomen

Alvorens in te gaan op de motivatie van 65-plussers om betaalde arbeid te verrichten, is het goed om stil te staan bij een van de belangrijkste verschillen tussen 65-plussers en 65-minners: de inkomensbescherming na 65 jaar. In de vorm van een AOW hebben ouderen vanaf 65 jaar een basisinkomen, dat daarnaast kan zijn aangevuld met één of meerdere pensioenen. Met dit inkomen worden 65-plussers geacht in hun levensonderhoud te kunnen voorzien zonder hiervoor nog betaalde arbeid te hoeven verrichten. Daarentegen wordt van 65-minners verwacht dat zij middels het verrichten van betaalde arbeid zelf in hun levensonderhoud kunnen voorzien. Pas als geen arbeid kan worden gevonden of verricht, voorziet het sociale zekerheidssysteem ook voor deze groep in een inkomensbescherming.

Motivatie

Op basis van deze verschillende uitgangssituaties is het dan ook niet vreemd dat de motivatie om betaalde arbeid te verrichten sterk kan verschillen tussen 65-plussers en de groep onder 65 jaar. Bij deze laatste groep is het vaak een kwestie van 'moeten', terwijl bij de 65-plussers het veel eerder een kwestie van 'wil-

len' blijkt te zijn. Op basis van de interviews, en ander onderzoek⁷⁰, kan worden geconstateerd dat niet-financiële redenen veelal de primaire motivatie vormen voor 65-plussers om betaalde arbeid te gaan verrichten. Het kan hierbij gaan om sociale redenen zoals contact willen hebben met anderen, om een gevoel van eigenwaarde in stand te houden of om behoud van de vitaliteit. Het financiële voordeel wordt hierbij veelal als een prettige bijkomstigheid beschouwd. Voor een beperkt aantal van de geïnterviewden vormden financiële redenen de voornaamste motivatie. Hierbij ging het met name om personen met een beperkt pensioen in combinatie met hoge financiële lasten.

Perceptie van belemmeringen

In het onderzoek bleek dat de perceptie van de belemmeringen voor betaalde arbeid van 65-plussers, sterk afhankelijk was van de motivatie om te gaan werken. Zo blijkt de groep die louter werkt vanuit niet-financiële redenen een lagere beloning of slechtere arbeidsvoorwaarden niet als onoverkomelijk te bestempelen. Dit werd nog eens bevestigd door het feit dat een aantal werkende geïnterviewden aangaf hun huidige arbeidsvoorwaarden nooit te hebben geaccepteerd als zij nog geen 65 waren geweest.

Motivatie werkgevers

Werkgevers noemen de financiële voordelen als belangrijkste motivatie om 65-plussers in dienst te nemen. Voor deze groep hoeven namelijk geen premies voor de werknemersverzekeringen meer te worden betaald, hetgeen resulteert in een gunstiger bruto/netto-traject. In de praktijk blijkt dat werkgevers pas vaak de toegevoegde waarde van 65-plussers ontdekken wanneer zij aan het werk zijn. Met name wordt hierbij uiterst positief gesproken over de motivatie, het verantwoordelijkheidsgevoel, de plichtsgetrouwheid, de nauwkeurigheid en omgang met collega's en klanten. Vaak vormt dit aanleiding om vervolgens meerdere 65-plussers in dienst te nemen.

⁷⁰ Henkens, K. & H. van Sollinge (2006). Oudere werkt langer door: arbeidsdeelname van 65-plussers: feiten, motieven en draagvlak. In: Gids voor personeelsmanagement, 82 (2), pp. 22-24.

6.4 Belemmeringen bij betaalde arbeid 65-plussers

Literatuuronderzoek

Het literatuuronderzoek geeft aan dat belemmeringen voor doorwerken tot en na 65 jaar kunnen worden onderverdeeld in zes categorieën, welke zijn samengevat in tabel 6.1.

Tabel 6.1 Overzicht potentiële belemmeringen voor doorwerken uit de literatuur

categorie belemmeringen	subcategorieën
1. <i>Culturele belemmeringen</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ stereotype positieve en negatieve beelden van ouderdom ▪ merites blijven onderbelicht ▪ denken in leeftijdscategorieën en levensfasen
2. <i>Economische belemmeringen</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ontbrekende vraag naar arbeid door oudere werknemers ▪ senioriteitprincipes maken ouderen duurder ▪ mismatch in vraag en aanbod van arbeid
3. <i>Juridische belemmeringen</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ wettelijke belemmeringen ▪ afspraken sociale partners ▪ informatielacune
4. <i>Organisatorische belemmeringen</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ geen investeringen in werknemer ▪ geen rekening houden met belastbaarheid ▪ houding organisatie negatief. Leeftijdsonderscheid bij werving en selectie
5. <i>Sociale belemmeringen</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ geen steun sociaal netwerk ▪ intensieve zorgtaken
6. <i>Persoonsgebonden belemmeringen</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ slechte gezondheid ▪ ervaringsconcentratie/ mismatch in kwalificaties ▪ ontmoedigingsspiraal, slinkend netwerk

Het gaat hier om potentiële belemmeringen die in de praktijk kunnen optreden. De werking ervan kan echter sterk verschillen tussen individuen, en hoeven dan ook niet door eenieder daadwerkelijk als belemmering te worden ervaren. Daarnaast kunnen de belemmeringen zowel betrekking hebben op potentiële werk-

nemers als op hun werkgevers. Op grond van de interviews met zowel de 65-plussers als werkgevers blijken binnen deze zes categorieën van belemmeringen er drie uit te springen die momenteel in de praktijk door 65-plussers en/of werkgevers als primaire belemmeringen worden ervaren voor het werken na 65 jaar: culturele, economische en juridische belemmeringen. Deze worden hieronder kort toegelicht.

Culturele belemmeringen: beeldvorming

De titel van dit rapport *“U hoeft toch niet meer te werken?”* betreft een uitspraak van een medewerker van een arbeidsbemiddelingsbureau op de vraag van een geïnterviewde 65-plussers of er voor hem nog werk was. Deze uitspraak staat symbool voor de hardnekkige beeldvorming waarmee 65-plussers die nog willen werken worden geconfronteerd. In de ogen van een groot deel van de werkgevers, arbeidsbemiddelaars en personen uit de directe leefomgeving van 65-plussers, willen 65-plussers niet meer werken, kunnen zij niet meer werken, hoeven zij niet meer te werken en/of mogen zij niet meer werken. Deze beeldvorming wordt versterkt door het feit dat de werkende 65-plussers een minderheidsgroep vormen en door de nadruk op de leeftijdsgrens van 65 jaar als pensioen- en AOW-leeftijd.⁷¹ Door deze beeldvorming dienen 65-plussers die willen werken continue hun gedrag te verantwoorden, hetgeen als belemmerend en demotiverend wordt ervaren.

Economische belemmeringen: banenaanbod

In hoeverre het voor 65-plussers mogelijk is, en in de toekomst zal zijn, om betaalde arbeid te verrichten, is, zoals blijkt uit het literatuuronderzoek, mede afhankelijk van de vraag-aanbod situatie op de arbeidsmarkt. Het banenaanbod voor 65-plussers kan negatief worden beïnvloed door enerzijds de negatieve beeldvorming over werken na 65 jaar die leeft onder werkgevers, waardoor werkgevers geen banen creëren of beschikbaar stellen voor deze groep, en anderzijds door economische ontwikkelingen. Naast de beeldvorming wordt door veel 65-plussers die werken of willen werken, het zowel kwantitatief als kwalitatief beperkte banenaanbod als een belemmering ervaren. Met name de tussengroep van middelbaar opgeleide 65-plussers lijkt hier hinder van te ondervinden. Het banenaanbod is veelal onder hun niveau en de mogelijkheden om zich als zelfstandige/freelancer te vestigen, zoals veel hoger opgeleide 65-plussers doen om toch aan het werk te geraken, zijn beperkt. Zoals eerder gemeld zal als gevolg van demografische en maatschappelijke ontwikkelingen naar verwachting

⁷¹ Smolenaars, E. (2005). *65 jaar als uiterste houdbaarheidsdatum: een onderzoek naar de leeftijdsgrens van 65 jaar in wet- en regelgeving*. Utrecht: LBL, expertisecentrum leeftijd en maatschappij.

de komende jaren de vraag om betaalde arbeid onder 65-plussers verder toemen. Onduidelijk is of vanuit de aanbodzijde aan deze vraag ook tegemoet kan worden gekomen. Hiervoor lijkt in ieder geval een forse cultuuromslag in de beeldvorming over werken na 65 jaar bij werkgevers noodzakelijk.

Economische belemmeringen: inkomsten

Zoals eerder aangegeven, vormt het gunstige bruto/netto-traject voor werkgevers een motivatie om 65-plussers in dienst te nemen. Voor werknemers, daarentegen, kunnen de netto-opbrengsten uit betaalde arbeid na 65-jaar beperkt zijn. Enerzijds als gevolg van een laag salarisoniveau als gevolg van laaggekwalificeerde arbeid, hetgeen vaak het geval is als via een uitzendbureau wordt gewerkt. Anderzijds doordat ten gevolge van de inkomsten rechten op bepaalde vergoedingen, zoals huursubsidie en zorgtoeslag, vervallen of men te maken krijgt met een hoger belastingtarief. Met name voor de groep 65-plussers die vanuit financiële redenen nog werkt wordt dit als een belemmering ervaren.

Juridische belemmeringen: de grens van 65 jaar

Werknemers die na 65 jaar willen doorwerken bij de oude werkgever kunnen in de laatste fase voor het bereiken van de 65-jarige leeftijd een tweetal hindernissen ervaren. Op de eerste plaats is dit de druk die door werkgevers wordt uitgeoefend om gebruik te maken van vroegtijdige uittredingsregelingen. Indien deze hindernis door de werknemer succesvol kan worden omzeild, kan zich rond de 65^e verjaardag de tweede hindernis aandienen, waarbij de volgende drie vragen aan de orde komen:

- Is er een tweezijdige bereidheid om de arbeidsrelatie voort te zetten? zo ja;
- Is dat arbeidsvoorwaardelijk ook mogelijk? zo ja;
- Op welke wijze wordt de voortgezette arbeidsrelatie geformaliseerd en welke arbeidsvoorwaarden gelden hierbij?

Bij de eerste vraag speelt dat de werknemer die graag wil doorwerken afhankelijk is van de bereidheid hiertoe van de werkgever. Veel CAO's bevatten namelijk een beding op grond waarvan de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt bij 65 jaar of een andere leeftijdsgrens. Door een groot aantal van de geïnterviewden wordt dit als een vorm van leeftijdsdiscriminatie opgevat. Daarnaast blijkt een goede communicatie tussen de werkgever en werknemer in deze fase een cruciale rol te spelen. Veelal worden de wederzijdse verwachtingen over doorwerken na 65 jaar niet of te laat met elkaar besproken, waardoor tot op het laatste moment een onduidelijke situatie bestaat of er kan worden doorgewerkt.

Bij zowel de tweede als derde vraag wordt de slechte informatievoorziening ten aanzien van wet- en regelgeving en de interpretatie van de arbeidsvoorwaarden als een belemmering ervaren, zowel door de werknemers als de werkgevers. Voor beide partijen bestaat hierdoor veelal onduidelijkheid over de mogelijkheden en onmogelijkheden van doorwerken na 65 jaar. Tevens staat dit bij tegenstrijdige verwachtingen tussen de werkgever en werknemer, een transparante discussie tussen beiden in de weg. Daarnaast speelt bij de derde vraag dat bij de nieuwe arbeidsovereenkomst na 65 jaar zich belemmeringen kunnen voordoen. Zoals reeds eerder is aangegeven blijken veel werkgevers huiverig om 65-plussers voor onbepaalde tijd aan te stellen en kiezen daarom voor een tijdelijke overeenkomst. Hieraan kan in de praktijk voor werknemers echter een aantal belemmeringen kleven. Bij deze overeenkomsten voor onbepaalde tijd kunnen de eerder genoemde Ragetlie-regel of de Wet Flexibiliteit en Zekerheid gelden. In de praktijk blijkt dat werkgevers en uitzendbureaus deze regels wel eens ontduiken door werknemers een aantal maanden buiten het arbeidsproces te houden ('draaideurconstructie'). Voor werknemers die tijdelijk worden aangesteld bij de oude werkgever via het uitzendbureau, kan het verder voorkomen dat hierdoor de oude CAO niet meer van toepassing is en bepaalde rechten verdwijnen. Tevens zijn deze werknemers mogelijk niet meer verzekerd van loondoorbetaling bij ziekte.

Juridische belemmeringen: arbeidsvoorwaarden

Uit de interviews met de werknemers en werkgevers en het literatuuronderzoek, komt naar voren dat in de praktijk het (door)werken na 65 jaar nog al eens gepaard kan gaan met een aanpassing in de arbeidsvoorwaarden. Zoals reeds eerder aangegeven, blijkt de mate waarin dit ook als een belemmering wordt ervaren sterk te zijn gerelateerd aan de motivatie van 65-plussers om betaalde arbeid te verrichten. Duidelijk is dat wanneer niet-financiële motieven de boventoon voeren, 65-plussers verslechterde arbeidsvoorwaarden ook als zodanig accepteren en werkgevers deze zonder consequenties kunnen aanbieden. Hierbij kan worden gedacht aan onder andere CAO-bepalingen die niet meer gelden voor 65-plussers en de eerder genoemde 'draaideurconstructie' die door werkgevers aan 65-plussers wordt voorgesteld om een vast dienstverband te omzeilen.

Bovenstaande bevindingen gelden ook voor de loondoorbetalingplicht uit het Burgerlijk Wetboek in geval van ziekte, welke eveneens van toepassing is op 65-plussers (met uitzondering van uitzendkrachten). Door werkgevers wordt deze loondoorbetalingplicht als een voorname belemmering ervaren om 65-plussers in dienst te nemen. Dit vanuit de perceptie dat ouderen een hoger risico op langdurig ziekteverzuim hebben. Uit de interviews blijkt dat in de praktijk zich dan ook situaties voordoen waarbij werkgevers het niet uitbetalen van het loon bij ziekte expliciet laten opnemen in een arbeidsovereenkomst, welke door 65-plussers

veelal wordt geaccepteerd. Deze praktijken lijken in strijd met de wetgeving. In de praktijk, zo is de ervaring van de geïnterviewde werkgevers, blijken de 65-plussers overigens doorgaans minder te verzuimen dan men op grond van de beeldvorming had verwacht. Werkgevers ervaren doorgaans dat de 65-plussers die nog werkzaam zijn een sterk geselecteerde groep van gemotiveerde, gezonde en vitale personen betreft (gezonde-werker-effect).

6.5 Slotbeschouwing

Beeldvorming

Op basis van dit onderzoek kan worden geconcludeerd dat betaald werken na 65 jaar nog geen vanzelfsprekendheid is. In een recent advies over het wegnemen van belemmeringen voor doorwerken na 65 jaar, eveneens in het kader van de routeplanner van het ministerie van SZW, concludeert de Sociaal-Economische Raad (SER) dat er thans geen wettelijke belemmeringen bestaan die doorwerken na 65 jaar verhinderen als zowel de werkgever en werknemer dat willen.⁷² Het is met name dit laatste punt waar zich in de praktijk de schoen lijkt te wringen. Werkgevers zijn anno 2006 nog niet op grote schaal bereid om 65-plussers aan het werk te houden, hetgeen in de praktijk tot uiting komt in de beperkte omvang van het aantal werkzame 65-plussers en het beperkte banenaanbod voor 65-plussers. Deze opstelling van werkgeverszijde lijkt sterk te worden beïnvloed door de beeldvorming die leeft over de combinatie van 65-plussers en betaalde arbeid. Een beeldvorming die niet alleen onder werkgevers leeft maar ook breder in de maatschappij lijkt te zijn verspreid en mede wordt ingegeven door de leeftijd van 65 jaar als pensioen- en AOW-leeftijd. Het veranderen van deze beeldvorming vormt een van de belangrijkste randvoorwaarden voor het wegnemen van de overige belemmeringen rond betaalde arbeid na 65 jaar.

Verdringing

In de adviesaanvragen die door de Staatssecretaris van SZW zijn verstuurd in het kader van de routeplanner is aandacht gevraagd voor het mogelijke risico van verdringing van de groep oudere werknemers in de leeftijd van 55 tot 65 jaar door 65-plussers. Op basis van het onderzoek kan worden gesteld dat 65-plussers op drie punten aantrekkelijker kunnen zijn voor werkgevers dan de groep 65-minners: ten eerste door het gunstige bruto/netto-traject, ten tweede doordat dit veelal een uiterst gemotiveerde groep betreft en ten derde doordat in de praktijk blijkt dat een groot deel van deze groep op een aantal punten geen

⁷² SER (2006). *Wegnemen belemmeringen voor doorwerken na 65 jaar*. SER-advies. Den Haag: SER.

uitgesproken arbeidsvoorwaardelijke wensen lijkt te hebben, hetgeen sterk te maken heeft met het ontbreken van een financiële noodzaak om te werken. Op grond van deze punten kan worden gesteld dat er sprake kan zijn van een concurrentievoordeel voor 65-plussers. Gegeven het feit dat het aantal werkende 65-plussers momenteel nog gering is, mag worden verwacht dat er op macroniveau geen sprake is van een grootschalige verdringing van werknemers in de leeftijdsgroep 55 tot 65 jaar. De vraag is echter of deze verdringing alleen geldt voor de groep 55-64-jarigen, of ook voor andere leeftijdsgroepen. Zo gaf een geïnterviewde werkgever aan dat met name door de sterke sociale vaardigheden, klantvriendelijkheid, plichtsgetrouwheid en motivatie van 65-plussers, hij bij alle 19 koerierfuncties in zijn bedrijf de jongere werknemers in de leeftijd van 18 tot 25 jaar had vervangen door 65-plussers.

Toekomst

Verwacht mag worden dat het aantal 65-plussers dat nog betaalde arbeid wil verrichten de komende jaren verder zal toenemen als gevolg van de eerder geschetste demografische ontwikkeling en veranderende maatschappelijke opvattingen rond langer doorwerken. Dit laatste mede ingegeven door het huidige overheidsbeleid. Zoals eerder gemeld is het de vraag of aan deze groeiende behoefte ook kan worden voldaan. Met name ontwikkelingen in de maatschappelijke beeldvorming rond werken na 65 jaar en economische ontwikkelingen dienen hier antwoord op te geven.

6.6 Aanbevelingen

Tot slot van dit rapport wordt geëindigd met een drietal centrale aanbevelingen voor het wegnemen van de belemmeringen voor doorwerken na 65 jaar.

1. Cultuuromslag

Op grond van het onderzoek komt overduidelijk naar voren dat de heersende negatieve beeldvorming over 65-plussers en het verrichten van betaalde arbeid een belemmering vormt voor 65-plussers die willen werken. Een cultuuromslag hierin is wenselijk en noodzakelijk, in eerste instantie gericht op werkgevers en arbeidsbemiddelaars. Hierbij lijkt te kunnen worden aangesloten bij reeds lopende activiteiten door zowel de overheid en sociale partners rond het wegnemen van de negatieve beeldvorming rond werken tussen 55-64 jaar.

2. *Informatievoorziening*

Zowel vanuit werkgevers- als werknemerszijde is de informatiebehoefte omtrent wet- en regelgeving ten aanzien van werken na 65 jaar, en de mogelijkheden hiertoe binnen de geldende arbeidsvoorwaarden, groot. Ook hier lijkt een taak te zijn weggelegd voor zowel de overheid als sociale partners. Naast de meer 'technische' informatie verdient het ook aanbeveling om werkgevers van informatie te voorzien hoe de positie van 65-plussers kan worden meegenomen in de ontwikkeling van leeftijdsbewust of levensfasebewust personeelsbeleid.

3. *Flexibilisering arbeidsvoorwaarden*

Uit het onderzoek blijkt verder dat de omvang van de groep 65-plussers die willen werken op dit moment nog gering is en de scenario's die daarbij worden gevolgd divers kunnen zijn. Dit pleit er voor dat de sociale partners bij de inrichting van CAO's streven naar flexibiliteit en maatwerk, die de individuele mogelijkheden voor doorwerken na 65 jaar vergroten.

7 LITERATUURLIJST

Adams, F., M. Arents, M. Pat & M. Versantvoort (2005). *Werkt grijs door? Nulmeting houding en gedrag onder de potentiële beroepsbevolking en werkgevers ten aanzien van de arbeidsparticipatie van ouderen*. Rotterdam: ECORYS.

Baltes, P.B. (2002). *Das Zeitalter des permanent unfertigen Menschen*. In: Personalführung 6, pp. 24-33.

Bekker, S., P. Ester & T. Wilthagen (2005). *Jong en oud op de arbeidsmarkt*. Den Haag: Reed Business Information. Ibid. Henkens en Van Solinge (2003).

Braam, G.P.A. (2002). *Ouderen: de beeldvorming in de publiciteit*. In: Tijdschrift voor Gerontologie en Geriatrie, 33, pp.3-4.

Breedveld, K., M. de Klerk & J. de Hart (2004). *Ouderen en maatschappelijke inzet*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Cremer, R. (1995). *Mentale belastbaarheid en veroudering*. pp. 63-82 In: Winnubst, J.A.M. et al. red. *Arbeid, levensloop en gezondheid*. Utrecht: Lemma.

Dalen, H. van & K. Henkens (2004). *De verborgen waarde van de oudere werknemer*. In: *Bevolking en Gezin*. 33, pp-29-60.

Deeg, D.J.H. (2002). *Ouder worden, een kwetsbaar succes*. Amsterdam: VU Amsterdam. Inaugurele rede.

Diepeveen, M., A. Vermeij & S.W. van der Ploeg (2004). *Verzuim onder personeel in het onderwijs 2003*, Ministerie van OCW. Het voorbeeld en het PUP staan uitgewerkt ook in: R. Meijer en J.W.M. Mevissen (2005). *Vergrijzing tegen wil en dank*. Amsterdam: Regioplan.

Dorhout, P., H. Maassen van den Brink & W. Groot (2002). *Hebben ouderen de toekomst?* Amsterdam: SCHOLAR.

Esping-Andersen, G. (2006). *Warum brauchen wir eine Reform des Sozialstaats?* In *Leviathan*, pp. 61-81. Zie voor een literatuuroverzicht: Dorhout, P., H. Maassen van den Brink en W. Groot (2002). *Hebben ouderen de toekomst?* Amsterdam: SCHOLAR.

Euwals, R.W., D.J. van Vuuren & R.P. Wolthoff. (2004). *Prepensioen en het uit-tredingsgedrag van oudere werknemers*. In: ESB. 26-11-2004, pp. 565-67.

Fouarge, D. & C.Baaijens (2003). *Veranderende arbeidstijden*. Tilburg: OSA en de overzichten in Bekker et al. 2005.

Henkens, K. & H. van Solinge (2003). *Het eindspel*. Assen: Koninklijke Van Gorcum.

Henkens, K. & H. van Dalen (2003). *Langer aan het werk? Beleid en praktijk in internationaal perspectief*. In: Ester, P., R.Muffels en J. Schippers (red.), *De organisatie en de oudere werknemer*. Bussum: Coutinho. pp.73.88.

Henkens, K. & H. van Solinge (2006). *Oudere werkt langer door: arbeidsdeelname van 65-plussers: feiten, motieven en draagvlak*. In: *Gids voor personeelsmanagement*, 82 (2), pp. 22-24.

Houben, P.P.J. (2002). *Levensloopbeleid, Interactief levensloopbeleid ontwerpen in de tweede Levenshelft*. Maarssen: Elsevier.

Jong, S.J. de (2006). *Werken na 65 jaar: de houdbaarheidsdatum voorbij*. In: *Arbeidsrecht 2006*. nr. 1. pp. 3-10.

Kabinetsstandpunt *Stimuleren langer werken van ouderen: reactie op aanbevelingen van de Taskforce Ouderen en arbeid* (2004).

Koopmans, I., T. Jaspers, T. Knijn & J. Plantenga (2003). *Zorg in het huidige stelsel van sociale zekerheid en pensioen*. Utrecht: Uitgeverij De Graaff.

Liefbroer, A.C. & P.A. Dijkstra (2000). *Levenslopen in verandering*. Den Haag: WRR.

Ministerie van SZW (2002). *Verkenning levensloop - achtergronddeel analyses van trends en knelpunten*. Den Haag: Ministerie van SZW.

Mot, E. (2004). *Leeftijdscriminatie van werknemers vechten tegen de bierkaai?* Budel: Damon.

Oers, J.A.M. van (red.) (2002). *Gezondheid op koers?* Houten: Bohn Stafleu van Loghum.

- Putman, L.S., M.M.J. Stavenuiter & E. Smolenaars (1999). *Lang genoeg gewerkt!?* Breukelen: NYFER.
- Quispel, Y. (2000). *Leeftijdsgrenzen op de arbeidsmarkt*. Utrecht: LBL.
- Remery, C. et al. (2001). *Organisaties, veroudering en management. Een onderzoek onder werkgevers*. Den Haag: NIDI.
- Schippers, J.J. (2002). In: Ministerie SZW (2002). *Verkenning levensloop - achtergronddeel analyses van trends en knelpunten*. Den Haag: Ministerie van SZW.
- Schleicher, A. (2006). *The economics of knowledge: why education is key for Europe's success*. OESO.
- Schrabracq, M. (2003). Ouderen, arbeid en gezondheid. In: *Schaufeli, W., A. Bakker. J. De Jonge*. De psychologie van arbeid en gezondheid. Houten: Bohn Stafleu van Lochum.
- Schrama, J.J.H., C. Klaassen & E.C. Junger-van Hoorn (2005). *Onderscheid naar leeftijd in CAO's*. Den Haag: Ministerie van SZW.
- Schroots, J.J.F. & M.H.J. Assink (2004). *Lim/levensverhaal: een vergelijkende inhoudsanalyse*. pp. 3-42 In: Tijdschrift voor ontwikkelingspsychologie, 25 (1).
- SCP (2004). *In het zicht van de toekomst*. Sociaal en Cultureel rapport. Den Haag: SCP.
- SER (2005). *Van alle leeftijden*. SER-advies. Den Haag: SER.
- SER (2006). *Wegnemen belemmeringen voor doorwerken na 65 jaar*. SER-advies. Den Haag: SER.
- Smolenaars, E. (1999). *Plusminus 65*. Utrecht: Lemma.
- Smolenaars, E. (2005). *65 jaar als uiterste houdbaarheidsdatum: een onderzoek naar de leeftijdsgrens van 65 jaar in wet- en regelgeving*. Utrecht: LBL, expertisecentrum leeftijd en maatschappij.
- Smolenaars, E. (2005). *Van levensavond tot levensloop, drie eeuwen pensioenfilosofieën*. In: Gerön 7 (2). pp. 4-7.

Taskforce Ouderen en Arbeid (2003). *Tussenrapportage 2*.
< www.ouderenenarbeid.nl >

Wagemakers, A. & Y. Quispel (2003). *Verkenning van het gebruik van leeftijd in onderzoek*. Utrecht: LBL.

Zwart, B.C.H. de (2005). *De oudere werknemer*. In: *Handboek bedrijfsgezondheidszorg*, Elsevier Gezondheidszorg.

Zwart, B.C.H. & W.M. Heijdel (2006). *Vroegtijdig uittreden of door tot 65 in het onderwijs? Verdiepend onderzoek in het kader van de monitor Arbeid, Zorg en Levensloop in het onderwijs 2005*. Den Haag: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.

BIJLAGE 1 OVERZICHT SLEUTELINFORMANTEN

Met de volgende sleutelinformanten zijn telefonische interviews afgenomen:

- Mevrouw A. de Rooij,
CSO
- Mevrouw S. van Waardenburg,
ANBO
- Mevrouw I. Coenen,
FNV
- Mevrouw M. van Dantzig & de heer P. Voordenberg,
Uitzendbureau 65plus
- De heer R. van der Net,
Stichting Senior Werkt
- Mevrouw F. Ipek-Demir,
E-quality
- Mevrouw S. van den Heuvel,
Regiegroep GrijsWerkt