

Bedankt voor het downloaden van dit artikel. De artikelen uit de (online)tijdschriften van Uitgeverij Boom zijn auteursrechtelijk beschermd. U kunt er natuurlijk uit citeren (voorzien van een bronvermelding) maar voor reproductie in welke vorm dan ook moet toestemming aan de uitgever worden gevraagd.

Boom

Behoudens de in of krachtens de Auteurswet van 1912 gestelde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch door fotokopieën, opnamen of enig andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Voor zover het maken van kopieën uit deze uitgave is toegestaan op grond van artikelen 16h t/m 16m Auteurswet 1912 jo. Besluit van 27 november 2002, Stb 575, dient men de daarvoor wettelijk verschuldigde vergoeding te voldoen aan de Stichting Reprorecht te Hoofddorp (postbus 3060, 2130 KB, www.reprorecht.nl) of contact op te nemen met de uitgever voor het treffen van een rechtstreekse regeling in de zin van art. 16l, vijfde lid, Auteurswet 1912.

Voor het overnemen van gedeelte(n) uit deze uitgave in bloemlezingen, readers en andere compilatiewerken (artikel 16, Auteurswet 1912) kan men zich wenden tot de Stichting PRO (Stichting Publicatie- en Reproductierechten, postbus 3060, 2130 KB Hoofddorp, www.cedar.nl/pro).

No part of this book may be reproduced in any way whatsoever without the written permission of the publisher.

info@boomamsterdam.nl
www.boomuitgeversamsterdam.nl

ESSAY

Lente-artikel SZW: Lang zullen we leven ... en wat betekent dit voor werk?

Loes Mulder*

Het ministerie van SZW bestaat dit jaar 100 jaar. In de afgelopen eeuw is een indrukwekkend socialezekerheidsstelsel opgebouwd. Veel sociale problemen uit 1918 komen in Nederland niet meer voor. Toch staan we ook in 2018 nog steeds voor uitdagingen. Een van de belangrijkste is hoe we omgaan met langer doorwerken. In dit essay blik ik terug op de historische ontwikkelingen in ons stelsel en schets ik de grootste beleidsdilemma's met betrekking tot langer doorwerken. Hoe vergroten we de kans op lang en gelukkig leven en werken in de komende 100 jaar?

100 jaar arbeidsvraagstukken

Dit jaar bestaat het ministerie van SZW 100 jaar.¹ Dat betekent een eeuw aan ambtelijke ondersteuning, beleidsontwikkeling en wetgeving op het terrein van arbeidsvraagstukken. Mijn oudste voorganger, de eerste SG van het ministerie van Arbeid in 1918, was mr. dr. A.L. Scholtens. Hij bleef SG tot 1940 en was het ook nog even kort na de Tweede Wereldoorlog. Hij was, naar verluidt, een eminent jurist en er was geen vooroorlogse sociale wetgeving of hij had zijn stempel erop gedrukt.

Qua arbeidsvraagstukken is er, mede dankzij de sociale wetgeving die mr. dr. Scholtens hielp vormgeven, inmiddels veel veranderd. Tegelijkertijd zijn de grootste uitdagingen van nu een nieuwe uiting van oude vraagstukken. Dit geldt ook voor het thema 'langer doorwerken'. Wijsheid komt met de jaren, maar de ouderdom komt ook met gebreken. Deze volkswijsheden komen nog steeds tot uiting op de arbeidsmarkt. Oudere werknemers worden gewaardeerd om hun ervaring en betrouwbaarheid, maar hun gezondheid neemt af en voor sommigen geldt dat ook hun economische vaardigheden onderhevig zijn aan veroudering (o.a. OECD, 2017).

De sociale welvaartsstaten in Europa zijn tot een redelijk uniforme manier gekomen om hiermee om te gaan. Een collectief pensioenstelsel voorziet mensen na een bepaalde, vaak wettelijk vastgestelde leeftijd in de middelen voor hun levensonderhoud. Voorafgaand aan die leeftijd dekken werknemersverzekeringen voor arbeidsongeschiktheid en werkloosheid de inkomensgevolgen van de fysieke en economische 'slijtage' af. Het Nederlandse pensioenstelsel onderscheidt zich in positieve zin van stelsels in het buitenland in termen van inkomensbescher-

* Loes Mulder is secretaris-generaal van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. E-mail: LMulder@minszw.nl.

ming voor ouderen, ook al vraagt de toekomstbestendigheid van het stelsel onderhoud. Daarbij stijgt, gemiddeld genomen, niet alleen de levensverwachting, maar ook de gezonde levensverwachting van de Nederlandse bevolking (alhoewel niet voor iedereen in dezelfde mate). De discussie over ons stelsel komt niet alleen door de stijgende AOW-leeftijd, maar ook doordat de overgangmaatregelen na het afschaffen van de VUT pas recent zijn uitgefaseerd en door de flexibilisering van arbeidsrelaties waardoor bepaalde groepen werkenden, in het bijzonder sommige zzp'ers, minder (snel) pensioen opbouwen. Daarmee is de maatschappelijke uitdaging hoe we – individueel en collectief – optimaal vorm kunnen geven aan de oude dag, waarbij helder is dat de positieve ontwikkeling van gemiddelden niet betekent dat iedereen zorgeloos en fit de pensioenleeftijd bereikt.

Na 100 jaar ministerie van SZW staat dit artikel stil bij de dilemma's en oplossingsrichtingen van het vraagstuk hoe we optimaal vorm kunnen geven aan het ouder worden; we leven langer, we werken langer: wat betekent dit voor onszelf en onze systemen? Hoe vergroten we de kans op lang en gelukkig leven en werken?

Lessen uit het verleden

Om een antwoord te vinden op deze vragen wil ik beginnen met een korte duik in de geschiedenis. Vóór de industrialisatie was het kleinschalige familiebedrijf de dominante productievorm en werd de uittreedbeslissing nog niet beïnvloed door de stelsels van de welvaartsstaat. De oudere generatie bouwde zijn activiteiten geleidelijk af en maakte zo ruimte voor de jongere generatie.

Door de industrialisatie werd het (afhankelijke) werknemerschap de dominante arbeidsvorm en in reactie hierop werd de verzorgingsstaat opgebouwd. De sociale misstanden die door de industrialisatie ontstonden in de grote steden, zoals slechte woonomstandigheden (Van der Woud, 2010), kinderarbeid, armoede door lage lonen en werkloosheid, en een rap groeiende populatie invaliden door fabrieksongelukken, zetten de oprichting van vakbonden en de ontwikkeling van sociale wetgeving in gang. Als een 'loontrekker' de leeftijd van 70 jaar bereikte, werd dit gelijkgesteld met invaliditeit (Daalder & Schuyt, 2003). Onder Aalbersen, de eerste minister van Arbeid, die precies 100 jaar geleden aantrad, werd de 'invaliditeitsleeftijd' in 1919 verlaagd tot 65 jaar (Sociale Verzekeringsbank, z.d.). De Invaliditeitswet is daarmee de belangrijkste voorloper van zowel de AOW als de WIA. In de periode tijdens en na de Tweede Wereldoorlog kwam het sociaal overleg tussen bonden en werkgeversorganisaties verder op gang en werd de verzorgingsstaat verder uitgebouwd (Parlement.com, z.d.). In 1947 voerde Drees de noodwet ouderdomsvoorziening in, in 1957 opgevolgd door de AOW, die alle Nederlanders aanspraak gaf op een uitkering op minimumniveau vanaf het 65ste levensjaar.

Bij de invoering van de AOW in de jaren vijftig was er al het besef dat de pensioenleeftijd van 65 jaar niet absoluut was. Die grens kon hoger komen te liggen als de gemiddelde levensduur en het prestatievermogen van mensen hoger zouden worden. Een toename van het aantal ouderen zou om financiële redenen ook een argument kunnen zijn om de pensioenleeftijd te verhogen. Voorts was er

discussie over de vraag of ouderen niet zelf voor de oude dag zouden moeten sparen. Het beeld bij de totstandkoming van de AOW was echter dat ouderdom en armoede zo vaak hand in hand gingen dat een verplichte collectieve basisverzekering gerechtvaardigd was.

In 1967 werd de WAO ingevoerd, die alle arbeidsongeschikte werknemers, ongeacht de oorzaak van de arbeidsongeschiktheid, bij volledige arbeidsongeschiktheid een uitkering bood van 80% van het laatstverdiende loon. In het begin van de jaren zeventig lag de gemiddelde uittreedleeftijd van mannen nog boven de 65 jaar. Met de invoering van de VUT vanaf 1975 kwam hierin verandering. De VUT was oorspronkelijk bedoeld voor de zware beroepen en om oud plaats te laten maken voor jong in tijden van hoge werkloosheid. Maar in de navolgende jaren werd de VUT een standaardpraktijk voor alle sectoren en beroepen, ongeacht de stand van de conjunctuur (NRC.nl, 2003; Jansen Hendriks, 2004). Hierdoor daalde de gemiddelde uittreedleeftijd van mannen sterk. Tegelijkertijd ontstond een tegengestelde ontwikkeling met de stijging van de gemiddelde resterende levensverwachting.

Door de introductie van een sociale institutie zoals de VUT zijn ook de beelden en normen over ouderdom en preferenties over pensioen sterk veranderd, omdat veel mensen gezond en vitaal met de VUT gingen. Was men bij de totstandkoming van de AOW oud als men niet meer kon werken en behoeftig werd, na invoering van de VUT was men oud als men niet meer hoefde te werken en van de welverdiende vrije tijd en oude dag kon gaan genieten.

En tot slot was er nog de WW, die van 1987 tot 2003 in een loongerelateerde uitkering voorzag met een duur van maximaal vijf jaar, met een vervolgutkering op minimumniveau van twee jaar.

Het ruimhartige gebruik van deze uittredingsmogelijkheden leidde tot een zware last voor de overheidsfinanciën en een lage participatie van ouderen. Vanaf de tweede helft van de jaren tachtig begon het tij daarom te keren. Zo werden de uitkeringspercentages in de ZW, WW en WAO verlaagd van 80 naar 70% en in 1987 werden bij de stelselherziening van de sociale zekerheid de mogelijkheden om een volledige WAO-uitkering te krijgen beperkt. Verder werd vanaf de jaren negentig vervroegde uittreding moeilijker gemaakt, zowel door beleid als door economische omstandigheden. De in 2006 ingevoerde Wet VPL (Wet aanpassing fiscale behandeling VUT/prepensioen en introductie levensloopregeling) leidde effectief tot afschaffing van de VUT en opbouw van pensioering vóór de AOW-leeftijd. De drempels voor de WAO (vanaf 2006 de WIA) werden verhoogd en de kosten voor ziekte en arbeidsongeschiktheid zijn voor een aanzienlijk deel bij de werkgevers neergelegd, die immers verantwoordelijk zijn voor een gezonde en veilige werkomgeving. De maximale WW-duur is stapsgewijs verkort van zeven jaar tot twee jaar.² En tot slot is een inhaalslag afgesproken om de AOW-leeftijd in lijn te brengen met de doorstijgende levensverwachting.

Dit roept de vraag op waar het maatschappelijk optimum van de uittredingsleeftijd ligt, wetende dat dit geen constante is, noch zal zijn, gezien de nog verder te verwachten medische ontwikkelingen, ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en leren (technologisering, robotisering) en de internationale context. Een eerste stap hierbij is om na te gaan waar de preferenties van mensen liggen. Deze preferenties zijn natuurlijk ook afhankelijk van de wijze waarop onze sociale instituties zijn ingericht. We pogen enig zicht op preferenties te krijgen via een

analyse van de doorwerkbeslissing van zelfstandigen, het concrete gedrag van werknemers rond pensionering en geluksonderzoek.

Gedrag van zelfstandigen en werknemers

Het abrupt stoppen met werken, wat in feite nog de standaard is voor werknemers in loondienst, lijkt intuïtief niet het patroon dat het meest natuurlijk bij de mens past. Hoe zo'n natuurlijk patroon van uittreden er wel uitziet, zou je kunnen afleiden uit situaties waarin sociale instituties zo veel mogelijk ontbreken. Daarom is binnen Nederland het pensioneringsgedrag van zelfstandigen interessant (Bloemen, Hochguertel, & Zweerink, 2015). Buiten Nederland kan worden gekeken naar het pensioneringsgedrag in bijvoorbeeld ontwikkelingslanden waar nog weinig sociale instituties bestaan (Giles, Wang, & Cai, 2012). In beide gevallen is het overigens wel zo dat doorwerken niet noodzakelijk uit preferenties hoeft voort te komen maar ook uit financiële noodzaak gedaan kan worden. In beide gevallen toont onderzoek echter aan wat we verwachtten, namelijk dat abrupt stoppen met werken veel minder gebruikelijk is voor mensen die dat niet hoeven. Uit onderzoek blijkt ook dat de behoefte aan gefaseerde uittreding vanuit de werknemers groter is dan het feitelijke gebruik (Kantarci & Van Soest, 2008). Werknemers willen die gefaseerde uittreding zowel gebruiken om voor de AOW-leeftijd al geleidelijk minder te gaan werken als om na de AOW-leeftijd nog wat langer te blijven doorwerken. De eerste behoefte is echter wat groter. Verschillende studies hebben aangetoond dat gefaseerde pensionering het arbeidsaanbod iets verkleint (Vroom, Van Sonsbeek, & Alblas, 2012; Elsayed, De Grip, Fouarge, & Montizaan, 2015).

Er kan – afhankelijk van het politieke perspectief – een rol voor de overheid liggen om gefaseerde uittreding nader te faciliteren, waarbij is vastgesteld dat de AOW hier niet zinvol een rol in kan spelen (Kok, Kroon, Lammers, Van Soest, & Ter Weel, 2017). Maar bij het geaccepteerd worden van gefaseerde en gedeeltelijke pensionering speelt ook de cultuur onder zowel werkgevers als werknemers een rol. Aanpassing daarvan gaat doorgaans geleidelijk, maar dat beide opties steeds gangbaarder worden, lijkt wel duidelijk.

Geluk & zo

Een andere manier om naar preferenties te kijken ligt besloten in de literatuur over geluk in relatie tot werk, ontslag en pensionering. Over het algemeen geldt dat werkende mensen gelukkiger zijn dan werklozen en ontslag een van de meest traumatische ervaringen in een menselijke levensloop vormt. Maar pensionering is een ander verhaal (Dingemans & Henkens, 2014). Voor de meeste ouderen geldt dat zij vrijwillig met pensioen zijn gegaan. Voor hen geldt dat de tevredenheid met het leven na het pensioen hoog is (Dingemans, 2016a). Maar niet iedereen is in staat om zijn pensionering naar eigen inzicht vorm te geven. Ongeveer één op de drie ouderen ervaart pensionering als onvrijwillig, bijvoorbeeld door druk vanuit de organisatie. Zij hadden graag wat langer doorgewerkt, maar voelen zich belemmerd om dat ook daadwerkelijk te doen. Eén op de zes

gepensioneerden voelt zich om financiële redenen gedwongen om langer door te werken (Dingemans, 2016b).

Het verhaal achter de pensionering bepaalt het effect van pensioen op geluk. Oudere werknemers die hun pensionering als onvrijwillig ervaren (Hardy, Hazelrigg, & Quadagno, 1996) of die voor hun gevoel verplicht moeten doorwerken om financiële redenen, worden vaak geconfronteerd met een sterke daling van hun levensgeluk. Dit negatieve effect wordt echter getemperd als mensen na onvrijwillige uittreding in staat blijken een nieuwe doorstart te maken. Voor veel mensen die na hun pensioen doorstarten in een deeltijd baan, zien we het welbevinden stijgen (Dingemans, 2016a).

Daarnaast spelen maatschappelijke normen een belangrijke rol. Er zijn sterke aanwijzingen dat mensen gevoelig zijn voor het soort rol dat de maatschappij hun toeschrijft. Verschillende positieve en negatieve stereotypen over oudere werknemers beïnvloeden bijvoorbeeld de intentie van oudere werknemers om langer door te werken (Desmette & Gaillard, 2010). Als langer doorwerken normaler wordt, kan dat dus ook positief uitpakken voor het welbevinden van de mensen die daarvoor kiezen.

Het ervaren van controle en keuzevrijheid is een belangrijke factor in het gelukseffect van pensionering (dit geldt overigens voor bijna alle aspecten van het leven). Vier op de tien 60-plus werknemers geeft in een recent onderzoek aan erg of heel erg te zijn overvallen door de verhogingen van de pensioenleeftijd. Bijna de helft geeft aan boos of heel boos te zijn over de verhoging van de pensioenleeftijd en neemt op enigerlei wijze afstand van het werk vooruitlopend op het daadwerkelijke moment van uittreden (Henkens, Van Solinge, Damman, & Dingemans, 2016). Ook een gelijke behandeling ten opzichte van mensen in een ongeveer vergelijkbare situatie speelt hierbij een rol. Een hervorming van de prepensioenregelingen bij de overheid waarbij mensen die in 1950 of later geboren waren aanmerkelijk slechter af waren dan mensen die in 1949 of eerder geboren waren, bleek de mentale gezondheid van de ambtenaren sterk te beïnvloeden, in het bijzonder bij degenen die net voor of na 1 januari 1950 geboren waren (Lindeboom, Montizaan, & De Grip, 2012). Dit laat het belang zien van een zorgvuldige transitie waar werknemers zich op tijd op in kunnen stellen. Zo heeft de SVB op haar site inmiddels een tool waarmee je de waarschijnlijke AOW-leeftijd kunt berekenen; zeker ook voor jongeren is het belangrijk om zich in te stellen op een langdurige werkzame periode. Daarbij is ook het verder investeren in de gezondheid en duurzame inzetbaarheid van werknemers essentieel. Gezonde en vaardige werknemers hebben meer controle en meer keuze op de arbeidsmarkt. Tot slot lijkt de combinatie van werk en pensioen bij te dragen aan het geluk rond en na pensionering. De vraag is of hiervoor beleid mogelijk is dat collectief ook goed vorm te geven is, dan wel een cultuurverandering die zich in de praktijk gaat voltrekken (of beide).

Reikwijdte van duurzame inzetbaarheid

De filosofie achter duurzame inzetbaarheid is eenvoudig en doeltreffend: door te investeren in de gezondheid, vaardigheden, betrokkenheid en het werkplezier van werknemers hebben zij een langer, productiever en gelukkiger werkzaam

leven, meer regie over hun loopbaan en kunnen zij blijven omgaan met nieuwe ontwikkelingen in hun werk. Goed voor de mensen zelf. Goed voor de arbeidsmarkt. En goed voor de overheidsfinanciën (CPB, 2013, p. 14). Nou alleen nog doen.

Internationaal gezien zet Nederland sterk in op de inzetbaarheid van (oudere) werknemers. De kosten van ziekte en arbeidsongeschiktheid worden voor een groot deel bij individuele werkgevers neergelegd. Een relatief stringente ontslagbescherming zorgt ervoor dat oudere werknemers niet makkelijk kunnen worden ontslagen. En tot slot kent Nederland een strikte arbowetgeving met stevige stimulerende maatregelen. De afgelopen jaren heeft SZW ook sterk ingezet op bewustwording van werkgevers en werknemers van het belang van duurzame inzetbaarheid. Dit alles zet werkgevers ertoe aan te investeren in de toekomstige gezondheid en inzetbaarheid van hun werknemers; hier zijn vele voorbeelden van (zie ook onderstaande box). Deze aanpak werpt ook duidelijk vruchten af, in de vorm van een groeiende vitaliteit en participatie van oudere werknemers.³

Duurzame inzetbaarheid

Er zijn al veel goede voorbeelden bij Nederlandse bedrijven bekend. Zo passen Océ Technologies (R&D, productie en logistiek van printsystemen) en Nissan Motor Parts Amsterdam (opslag en nalevering van auto-onderdelen) verschillende methoden toe om uitval door te zware fysieke belasting te voorkomen. Beide bedrijven hebben te maken met een verouderende werknemerspopulatie. Océ zet in op verschillende aandachtsgebieden: gezondheid & energie, vakkennis & vaardigheden, motivatie & betrokkenheid en werk-privébalans. Zo wordt bijvoorbeeld gebruikgemaakt van een gezondheidsmonitor, stresspreventie en workshops en mogen mensen vanaf 57 jaar buiten de ploegendienst werken (Van Eijk, 2017). Nissan heeft een deel van de fysiek belastende taken geautomatiseerd en daarnaast maatregelen genomen om medewerkers minder vaak te laten bukken en ver te laten reiken (Duurzameinzetbaarheid.nl, z.d.). Verder doet men aan taakrotatie tussen zware en lichte taken. En met behulp van Standard Operating Procedures worden veiligheid en ergonomie automatisch geborgd in de bedrijfsvoering, bijvoorbeeld door maandelijkse ergo-audits door de bedrijfsarts. Nissan leidt voormannen op tot coach fysieke arbeid, die vervolgens de medewerkers trainen in gezonde arbeidsmotoriek. Beide bedrijven werken met de Japanse Kaizen-methode, waarbij medewerkers met beloningen worden uitgedaagd om mee te denken over verbeteringen op de werkvloer. Bij Nissan resulteert de inzet op duurzame inzetbaarheid in laag ziekteverzuim, hoge productiviteit en beperkte noodzaak tot mobiliteit. Op www.duurzameinzetbaarheid.nl zijn nog veel meer praktijkvoorbeelden van duurzame inzetbaarheid te vinden.

Maar ondanks alle inspanningen, financiële stimulansen en mooie voorbeelden op het gebied van duurzame inzetbaarheid is er nog winst te behalen. Ondanks de spectaculair gestegen participatie onder ouderen is er ook nog een groep die voortijdig uitvalt. Ouderen werken vaker in krimpende beroepen (CPB, 2013,

p. 24). Werkloos geworden ouderen zijn vaker langdurig werkloos⁴ (UWV, 2017, p. 15). En de baanmobiliteit en de deelname aan formele scholing onder oudere werknemers zijn relatief laag (Van Echtelt, Croezen, Vlasblom, & DeVoogd-Hamelink, 2016). Om dit te veranderen is ook een cultuurverandering nodig van zowel werknemers als werkgevers op onze arbeidsmarkt.

Dit heeft meerdere oorzaken. Ten eerste zijn mensen, en dus ook werkgevers en werknemers, beperkt geneigd en in staat tot een langetermijnperspectief (myopie), terwijl duurzame inzetbaarheid een langdurige planningshorizon vergt.⁵ Een andere reden waarom de inzet op duurzame inzetbaarheid nog niet iedereen bereikt, is dat mensen helaas niet automatisch doen wat goed voor hen is, al helemaal niet wanneer zij met veel stressfactoren te maken hebben zoals gezondheids-, relatie- of opvoedingsproblemen (WRR, 2017). Daar komt bij dat werknemers het liefst vasthouden aan een sector en beroep waarin zij tot hun recht komen en zich thuis voelen. De keerzijde is dat werknemers vast kunnen komen te zitten in een groef, waar ze niet makkelijk meer uitkomen. Ter illustratie: de gemiddelde 55-plus werknemer werkt al meer dan twintig jaar voor de huidige werkgever (CBS, 2017). Nederland is hierin overigens internationaal geen buitenbeentje; ook in andere landen hebben oudere werknemers vaak (zeer) lange dienstverbanden.⁶ Lange dienstverbanden zijn op zichzelf geen barrière voor duurzame inzetbaarheid, als de werkgever en werknemer manieren vinden om de productiviteit en inzetbaarheid in de huidige functie of het huidige bedrijf op peil te houden. Maar als dat niet meer lukt, is het wel een grote stap om opeens van functie of sector te veranderen. Terwijl de kans dat een sectorswitch nodig is gedurende je werkzame leeftijd, toeneemt. De scholingsfondsen zijn grotendeels sectoraal georganiseerd, wat de overstap naar een andere sector bemoeilijkt. Alleen in branches waar de werkgelegenheid al lange tijd afneemt en het sociaal overleg al decennialang sterk georganiseerd is, zoals in de grafimedia, drukkerijen en podiumkunsten, lijkt het wel te lukken om vanuit sectorale middelen intersectorale mobiliteit te realiseren (SER, 2015). Verder zijn natuurlijk juist mensen die aan de onderkant van de arbeidsmarkt werken in flexibele contracten of als zzp'er, kwetsbaar doordat er geen werkgever is die investeert in hun inzetbaarheid op de lange termijn en de kans klein is dat zij dit zelf (tijdig) doen. Dit is in het bijzonder een punt van aandacht omdat het aandeel van deze flexwerkers in de beroepsbevolking gestaag toeneemt.⁷

Tot zover gaat dit over preventie en herstel van alleen *arbeidsgerelateerde* gezondheidsproblemen in het werkdomein. Leefstijl wordt in het huidige stelsel nadrukkelijk als verantwoordelijkheid van het individu gezien. Dat is logisch, gegeven het recht op zelfbeschikking over het eigen lichaam. Maar de keerzijde van deze logica is wel dat mensen met een ongezonde leefstijl mogelijk hun eigen duurzame inzetbaarheid op de proef stellen. Dit kan ook gevolgen hebben voor hun arbeidsorganisaties en voor het gebruik van sociale zekerheid. Daarom bevorderen veel werkgevers een gezonde leefstijl van hun werknemers, bijvoorbeeld door een fiets- of fitnessabonnement aan te bieden, een anti-rookcursus, of een gezonde bedrijfskantine (Centrum voor Ethiek en Gezondheid, 2016). Al deze inspanningen hebben al veel resultaat, maar de positieve effecten van preventie komen wel grotendeels terecht bij die groepen die al in een maatschappelijk

bevoorrechte positie verkeren. Daarom rijst de vraag of er aanleiding is om de toenemende aandacht van werkgevers voor een gezonde leefstijl ook beleidsmatig te ondersteunen, zodat iedereen de vruchten van preventie kan plukken. Vanuit de medische ethiek wordt echter de vraag opgeworpen hoe ver werkgevers hierin mogen gaan, of onder welke voorwaarden zij dit mogen doen. Niet iedereen heeft bovendien zin in de vruchten van preventie. Daarbij lijkt het gemakkelijker om gezond te leven als je uitdagend werk hebt en voldoende inkomen hebt om gezonde voeding te kopen en te kunnen sporten. En dan nog, ongezonde gewoonten moeten letterlijk worden doorbroken: weten is om veel redenen nog vaak geen doen (Duhigg, 2014).

Mogelijkheden tot maatwerk

Recent heeft de OECD in een studie aandacht gevraagd voor het feit dat mensen ongelijk oud worden (2017). Het OECD-onderzoek laat zien dat achterstanden in gezondheid, opleiding en inkomen al in de kindertijd beginnen en zich gedurende de levensloop versterken, cumuleren en resulteren in steeds grotere achterstanden in levensloopinkomen en arbeidsparticipatie. Deze ongelijkheid komt tot een piek in de tien jaar voor pensionering, waardoor de handelingsperspectieven rondom pensionering ongelijk zijn. Lager opgeleide ouderen hebben vaker al ernstige gezondheidsproblemen in de periode rondom pensionering en ook een lagere levensverwachting. Dit impliceert dat langer doorwerken niet voor alle ouderen probleemloos is en dat maatwerk nodig kan zijn.

Hoe je ook kijkt naar de discussie over de AOW-leeftijd, wat de exacte leeftijd ook is of zal zijn, uiteindelijk blijft de vraag welk maatwerk geleverd kan worden voor mensen die de pensioendatum (op welk niveau dan ook vastgesteld) niet werkzaam halen. In ons stelsel is dit afgedekt door de algemene regelingen rond ziekte en arbeidsongeschiktheid van werknemers, in het bijzonder de loondoorbetaling bij ziekte en de WIA. Uit cijfers komt naar voren dat veruit het grootste deel van de werknemers kan doorwerken tot de AOW-leeftijd. De kans voor 60-plussers om in de WIA te komen was in 2016 bijvoorbeeld maximaal 1,25% per jaar.

De hervormingen van de afgelopen decennia hebben de negatieve focus op arbeidsongeschiktheid vervangen door een positieve focus op de vaak talrijke mogelijkheden die er nog wel zijn. Daarmee wordt voorkomen dat oudere werknemers onterecht voortijdig worden afgeschreven. Dat betekent echter tegelijk dat een groeiende groep oudere werknemers maatwerk nodig heeft. Een bijzonder aandachtspunt daarbij is de groep ouderen met een langdurige aandoening. Zeven op de tien 60-plus werknemers heeft minstens één door een arts vastgestelde langdurige ziekte, aandoening of handicap. Ruim 40% wordt door gezondheidsklachten in lichte (35%) of sterke (9%) mate belemmerd in het werk. Langdurige aandoeningen kunnen leiden tot een hoger en langduriger ziekteverzuim. Daarnaast is er een groep oudere werknemers bij wie langdurige aandoeningen niet leiden tot ziekteverzuim, maar wel tot een lagere productiviteit. Tegelijkertijd is het een enorme vooruitgang dat zij behouden blijven voor het arbeidsproces, vaak niet in het minst in hun eigen belang.

Politiek wordt de discussie gevoerd of er aparte regelingen nodig zijn en/of het huidige stelsel moet worden gewijzigd. Het centrale idee achter het beleid in de afgelopen jaren is dat ouderen zoveel mogelijk doorwerken naar vermogen, in plaats van afgeschreven worden. In het huidige stelsel zijn werkgevers en werknemers in de positie gezet om hier zelf vorm aan te geven, wat positief heeft uitgewerkt op de participatie van ouderen. Bij elke potentiële wijziging van regelgeving zal steeds goed moeten worden gekeken of dit geen averechts effect heeft in termen van gezonde arbeidsparticipatie op hogere leeftijd.

Tot slot

Er is een brede wil om meer te investeren in duurzame inzetbaarheid, een meer graduele overgang van werk naar pensioen en – afhankelijk van politieke invalshoek – meer maatwerk. Maar het is nog lang niet eenvoudig om deze idealen goed in te bouwen in onze systemen van sociale zekerheid en onze ondersteuning van initiatieven en cultuurverandering in het veld. Om goed voorbereid te zijn op toekomstige ontwikkelingen werkt de Gezondheidsraad aan een advies over de mogelijkheden om in de toekomst langer gezond door te werken, op verzoek van SZW.⁸

SZW is jarig: lang zullen we leven. Als we nu terugkijken, zien we een eeuw waarin we stopten met werken op de leeftijd van 70. Die leeftijd begon te dalen tot 65 in 1919, daalde in de loop van de twintigste eeuw voor veel mensen nog verder en is anno 2018 weer op weg naar de 70. Ondertussen zijn we gemiddeld genomen een stuk vaker gezond op deze leeftijd, als we deze halen. De welvaarts- en welzijnswinst die we in een eeuw hebben geboekt, is kostbaar. We zijn het aan ons allemaal verplicht om daar weloverwogen mee om te gaan. Ik ben benieuwd hoe een van mijn opvolgers over 100 jaar terugblijkt en ziet – in retrospectief – wat wij nu niet zien. Zoals alle maatschappelijke vraagstukken is ook dit vraagstuk nooit af. Ik hoop dat onze keuzes in historisch perspectief ten minste ‘no regret’ zullen zijn, maar liever nog: weer bijdragen aan structurele verbeteringen op individueel en collectief niveau. Dat onze opvolgers lang mogen leven: in de gloria.

Noten

- 1 Besluit van 25 september 1918, tot instelling van Departementen van Algemene Bestuur die de naam zullen dragen van Ministerie van Onderwijs, Kunsten en Wetenschappen en van Ministerie van Arbeid.
- 2 De maximale WW-duur wordt momenteel nog geleidelijk verlaagd, totdat vanaf 1 april 2019 de maximale uitkeringsduur nog twee jaar zal bedragen.
- 3 Zo verdubbelde het aantal werkende 55-plussers bijna tussen 2003 en 2016, van 828.000 naar 1.588.000, en steeg de netto-arbeidsparticipatie van 55-65-jarigen in die periode van 41,5% naar 63,5%, volgens cijfers van het CBS uit 2017 (Statline).
- 4 Zo is het aandeel langdurig werklozen het hoogst onder 45-75-jarigen, met percentages tussen de 61-65% in de periode 2014-2016, vergeleken met percentages tussen 40-43% in de gemiddelde populatie.

- 5 De literatuur spreekt hier van een conflict tussen 'de doener' in ons, die kortetermijndoelen nastreeft, en 'de planner' in ons die langetermijndoelen nastreeft zoals gezondheid en een goed pensioen. De doener wint vaak van de planner. Zie verwijzingen naar Thaler en Shefrin in Van Dijk & Zeelenberg (1981, p. 35) en Potters en Prast in WRR (2009, p. 50).
- 6 Uit statistieken van de OECD (OECD.Stat; Employment by job tenure intervals – average tenure) blijkt dat in 2016 nog hogere gemiddelde dienstverbandlengtes voor oudere werknemers dan de twintig jaar van Nederland voorkomen in België, Frankrijk, Griekenland, Italië, Portugal, Slovenië en Spanje.
- 7 Dit punt is onder meer recent (3 februari 2018) geadresseerd door minister Koolmees in zijn Bilderberg-speech (www.nieuwsszw.nl/speech-minister-koolmees-op-de-bilderbergconferentie/).
- 8 Werkprogramma 2018 Gezondheidsraad (p. 21). Betreft een advies van de Commissie Langer doorwerken en gezondheid naar aanleiding van een adviesaanvraag van de minister van SZW uit oktober 2015.

Literatuur

- Bloemen, H., Hochguertel, S., & Zweerink, J. (2015). Gradual retirement in the Netherlands: An analysis using administrative data. *Research on Aging*, 38(2), 202-233.
- CBS. (2017). *De arbeidsmarkt in cijfers 2016*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Centrum voor Ethiek en Gezondheid. (2016). *Leefstijlbeïnvloeding op de werkvloer*. Verkregen op 21 februari 2018 van <https://www.ceg.nl/uploads/publicaties/Leefstijlbeïnvloeding.pdf>
- CPB. (2013). *Arbeidsmarkt ouderen en duurzame inzetbaarheid*. Den Haag: Centraal Planbureau.
- Daalder H., & Schuyt, C.J.M. (2003). *Politiek Compendium: Vakbonden tot de Eerste Wereldoorlog*. Verkregen op 21 februari 2018 van <https://www.politiekcompendium.nl/9353000/1/j9vvjvgivn417wd/vh4valqrhty>
- Desmette, D., & Gaillard, M. (2010). (In)validating stereotypes about older workers influences their intentions to retire early and to learn and develop. *Basic and Applied Social Psychology*, 32(1), 86-98.
- Dingemans, E. (2016a). Wanneer is langer doorwerken een genot en wanneer een gruwel? *Me Judice*, Verkregen op 21 februari 2018 van <http://www.mejudice.nl/artikelen/detail/wanneer-is-langer-doorwerken-een-genot-en-wanneer-een-gruwel->
- Dingemans, E. (2016b). *Working after retirement; determinants and consequences of bridge employment*. Groningen: Rijksuniversiteit Groningen.
- Dingemans, E., & Henkens, K. (2014). Involuntary retirement, bridge employment, and satisfaction with life: A longitudinal investigation. *Journal of Organizational Behaviour*, 35(4), 575-591.
- Duhigg, C. (2014). *The power of habit*. New York: Random House.
- Duurzameinzetbaarheid.nl. (zonder datum). *Nissan*. Verkregen op 21 februari 2018 van <http://www.duurzameinzetbaarheid.nl/Zoekresultaten/1301/2297/Nissan.html?thumbnail=true>
- Elsayed, A., De Grip, A., Fouarge, D., & Montizaan, R.M. (2015). *Gradual retirement, financial incentives, and labour supply of older workers: Evidence from a stated preference analysis*. Netspar Discussion Paper.
- Giles, J., Wang, D., & Cai, W. (2012). The labor supply and retirement behavior of China's older workers and elderly in comparative perspective. In J.P. Smith & M. Majmundar (Eds.), *Aging in Asia: Findings from new and emerging data initiatives*. Washington, DC: National Academies Press.
- Hardy, M.A., Hazelrigg, L., & Quadagno, J. (1996). *30 and out: Ending a career in the auto industry*. New York/London: Plenum Press.
- Henkens, K., Van Solinge, H., Damman, M., & Dingemans, E. (2016). Langer doorwerken valt nog niet mee. *DEMOS*, 32(2), 1-4.

- Jansen Hendriks, G. (2004, 5 oktober). *De geboorte van de VUT* [videobestand]. In *Andere tijden*. Verkregen op 21 februari 2018 van <https://anderetijden.nl/aflevering/452/De-geboorte-van-de-VUT>
- Kantarci, T., & Van Soest, A. van. (2008). Gradual retirement: Preferences and limitations. *Economist*, 156(2), 113-144.
- Kok, L., Kroon, L., Lammers, M., Van Soest, A., & Ter Weel, B. (2017). *Gevolgen flexibele AOW-leeftijd*. SEO-rapport nr. 2017-48.
- Lindeboom, M., Montizaan, R., & De Grip, A. (2012). Shattered dreams: The effect of changing the pensions system late in the game. *Economic Journal*, 122(559), 1-25.
- NRC.nl. (2003). *Geschiedenis van de vakbeweging*. Verkregen op 21 februari 2018 van <https://www.nrc.nl/nieuws/2003/11/01/geschiedenis-van-de-vakbeweging-7660407-a1304161>
- OECD. (2017). *Preventing ageing unequally*. Verkregen op 21 februari 2018 van http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/employment/preventing-ageing-unequally_9789264279087-en#.Wo2nonqJQns
- Parlement.com. (zonder datum). *Piet Aalberse*. Verkregen op 21 februari 2018 van https://www.parlement.com/id/vg09lxx73twb/p_j_m_piet_aalberse
- SER. (2015). *Werkloosheid voorkomen*. Verkregen op 21 februari 2018 van <https://www.ser.nl/nl/publicaties/adviezen/2010-2019/2015/werkloosheid-voorkomen.aspx>
- Sociale Verzekeringsbank. (zonder datum). *Historie sociale regelingen*. Verkregen op 21 februari 2018 van https://www.svb.nl/int/nl/over_de_svb/wie_zijn_we/de_historie/regelingen_oud/
- UWV. (2017). *UWV Arbeidsmarktanalyse*. Verkregen op 21 februari 2018 van <https://www.uwv.nl/overuwv/Images/uwv-arbeidsmarktanalyse-2017.pdf>
- Van der Woud, A. (2010). *Koninkrijk vol sloppen: Achterbuurten en vuil in de negentiende eeuw*. Amsterdam: Bert Bakker.
- Van Echtelt, P., Croezen, S., Vlasblom, J.D., & De Voogd-Hamelink, M. de. (2016). *Aanbod van arbeid 2016: Werken, zorgen en leren op een flexibele arbeidsmarkt*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Van Eijk, F. (2017). *Participeren in preventie bij Océ*. Verkregen op 21 februari 2018 van <http://www.duurzameinzetbaarheid.nl/Contentpagina/1661/296269/Participeren-in-preventie-bij-Oce.html?thumbnail=true>
- Vroom, R., Van Sonsbeek, J.M., & Alblas, R. (2012). Deeltijdpensioen verkleint arbeidsaanbod. *Economisch Statistische Berichten*, 97(4645), 612-615.
- WRR. (2009). *De menselijke beslisser: Over de psychologie van keuze en gedrag*. Den Haag: Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid.
- WRR. (2017). *Weten is nog geen doen*. Amsterdam: Amsterdam University Press.