demos

Jaargang 35
Mei 2019

ISSN 0169-1473

Een uitgave van het
Nederlands
Interdisciplinair
Demografisch
Instituut

Bulletin
over
Bevolking
en
Samenleving

5

inhoud

1 De invloed van alcohol op man-vrouwverschillen in levensverwachting in Oost-Europa
5 Voorlopers en volgers onder werkgevers over langer doorwerken
8 De baby's van 2019 krijgen pas op 75-jarige leeftijd AOW

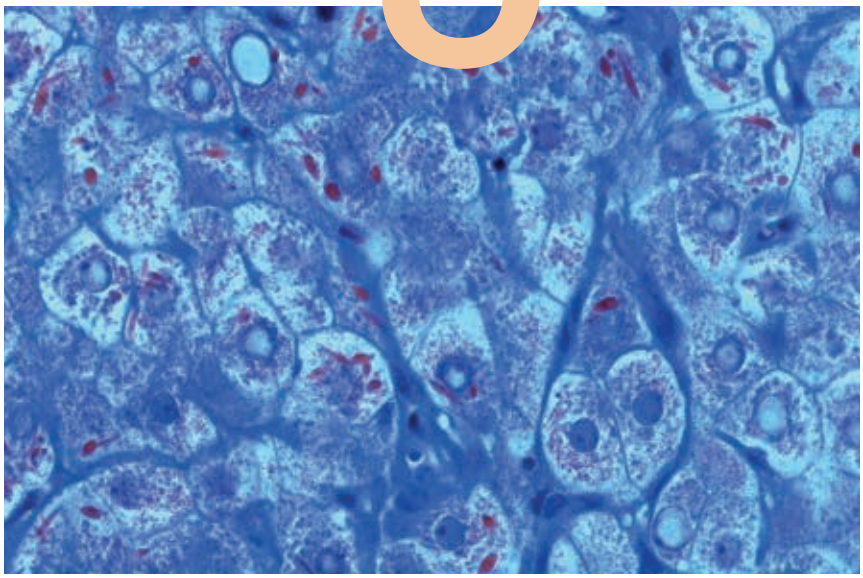


Foto: Alexquaas/Wikimedia Commons

De invloed van alcohol op man-vrouwverschillen in levensverwachting in Oost-Europa

SERGI TRIAS-LLIMÓS & FANNY JANSSEN

Vrouwen leven over het algemeen langer dan mannen en deze verschillen zijn het grootst in Oost-Europa. Vrouwen leven hier ongeveer 10 jaar langer dan mannen. Het verschil in leefstijl tussen mannen en vrouwen speelt een belangrijke rol, vooral het verschil in alcoholconsumptie.

Het is een bekend gegeven dat vrouwen over het algemeen een hogere levensverwachting hebben dan mannen. Het gemiddelde man-vrouwverschil op wereldniveau bedroeg volgens de Verenigde Naties in 2017 4,6 jaar, het resultaat van het verschil tussen de gemiddelde levensverwachting bij geboorte van vrouwen van 73,2 jaar en de levensverwachting van mannen van 68,6 jaar. Uiteraard zijn er wereldwijd grote verschillen. In Nederland bedroeg de levensverwachting bij geboorte voor mannen in 2017 80,1 jaar en voor vrouwen 83,3 jaar, een verschil van 3,2 jaar. Het is echter ook bekend dat in Oost-Europa dit verschil tussen mannen en vrouwen veel groter is. Momenteel kent Oost-Europa zelfs wereldwijd het hoogste verschil: vrouwen leven hier 9,8 jaar langer dan mannen, met als uitschieters landen als Rusland (11,3 jaar), Wit Rusland (11,1 jaar) en Oekraïne (10,0 jaar). Een deel van deze man-vrouwverschillen in levensverwachting kan verklaard worden door biologische factoren die verschillen tussen man en vrouw (denk aan genen en hormonen). Echter, het grootste deel van dit verschil in sterfterisico's is niet zozeer biologisch maar te wijten aan gedrag of leefstijl, in het bijzonder roken en alcoholconsumptie. Beide leefstijlfactoren hebben

Tabel 1. Verschillen in alcoholconsumptie tussen mannen en vrouwen (15 jaar en ouder) gerangschikt naar verschil in alcoholconsumptie, 2010

	Alcoholconsumptie van drinkers (in liters pure alcohol op jaarbasis)			Mate van riskant alcoholgebruik onder de bevolking *		
	Mannen	Vrouwen	Absoluut verschil (M-V)	Mannen	Vrouwen	Absoluut verschil (M-V)
Moldavië	35,4	14,8	20,6	49,4%	17,1%	32,2%
Litouwen	33,3	13,5	19,8	50,6%	25,0%	25,6%
Roemenië	30,7	10,9	19,8	13,8%	1,7%	12,1%
Rusland	32,0	12,6	19,4	29,8%	10,3%	19,5%
Oekraïne	30,0	11,2	18,8	35,2%	12,1%	23,1%
Polen	31,5	14,0	17,5	10,1%	0,9%	9,2%
Letland	26,5	10,1	16,4	30,3%	13,2%	17,1%
Estland	22,9	8,7	14,2	40,1%	9,3%	30,8%
Ongewogen gemiddelde	30,3	12,0	18,3	32,4%	11,2%	21,2%
PM: Nederland	15,1	7,1	8,0	10,5%	1,3%	9,2%

* Alcoholconsumptie van op z'n minst 60 gram pure alcohol bij op z'n minst één gelegenheid in de afgelopen 30 dagen.

Bron: WHO (2014).

Tabel 2. Absolute en relatieve bijdrage van alcoholgebruik aan het verschil in levensverwachting tussen mannen en vrouwen in Oost-Europa, 2012

	Verschil in levensverwachting (vrouw-man)	Bijdrage van man-vrouwverschillen in alcohol-gerelateerde sterfte aan verschil in levensverwachting	
	Jaren	Jaren	Aandeel
Moldavië	8,9	1,6	18,0%
Litouwen	11,2	2,4	21,5%
Roemenië	7,0	1,4	19,9%
Rusland	11,3	2,1	18,6%
Oekraïne	9,9	1,5	15,1%
Polen	8,3	1,4	16,9%
Letland	10,0	1,6	16,0%
Estland	10,3	1,8	17,4%
Ongewogen gemiddelde	9,6	1,7	17,9%

Bron: Trias-Llimós & Janssen (2018).

Foto: Janis Petranis / Flickr

belangrijke schadelijke effecten op de gezondheid via bijvoorbeeld longkanker (roken), levercirrose (alcohol) en hartaandoeningen (roken en alcohol).

In Oost-Europa zijn vooral de verschillen in alcoholgebruik tussen mannen en vrouwen groot, en groter dan elders in Europa. Mannen in Oost-Europa – in het bijzonder in de leeftijdscategorie 20-60 jaar – drinken aanzienlijk meer alcohol dan vrouwen en vertonen ook meer risicovol drinkgedrag. Met dat laatste wordt vooral gedoeld op 'binge'-drinken: het nuttigen van een grote hoeveelheid alcohol per gelegenheid. Tabel 1 biedt een blik op de verschillen tussen mannen en vrouwen in (risicovol) alcoholgebruik voor acht geselecteerde Oost-Europese landen voor het jaar 2010. Om deze cijfers enigszins te relateren aan de Nederlandse praktijk is onderin de tabel het Nederlandse niveau van alcoholconsumptie weergegeven (aan de hand van cijfers van de Wereldgezondheidsorganisatie). Het consumptieniveau van drinkers in de acht Oost-Europese landen ligt bijna twee keer hoger dan in Nederland. Alhoewel ook in Nederland mannelijke drinkers meer alcohol nuttigen dan vrouwelijke drinkers, is het verschil tussen mannen en vrouwen een stuk groter in de acht Oost-Europese landen. Ditzelfde geldt als we kijken naar het voorkomen van riskant alcoholgebruik onder de bevolking, hoewel daar, volgens deze cijfers, het verschil tussen Nederland en Roemenië en Polen meevalt.

De cruciale vraag is echter hoe groot de invloed van deze man-vrouwverschillen in alcoholgebruik is op de man-vrouwverschillen in levensverwachting. Dit hebben we onderzocht voor de bovengenoemde groep van Oost-Europese landen door per land de alcohol-gerelateerde sterfte voor mannen en vrouwen te schatten (zie kader) en het toepassen van demografische (decompositie) technieken op het verschil in levensverwachting tussen mannen en vrouwen. Om te zien of er veranderingen over de tijd zijn aan te wijzen, mogelijk in verband met veranderingen in het gezondheidsbeleid, richtten we ons in dit onderzoek op de jaren 1990 tot en met 2013.

Alcoholgebruik en levensverwachting

Om een goed beeld te krijgen van de stand van zaken beginnen we met een dwarsdoorsnede voor het jaar 2012, het meest recente jaar waarvoor informatie beschikbaar is voor alle acht landen in het onderzoek. In 2012 bedroeg het gemiddelde verschil in levensverwachting bij geboorte in de acht landen 9,6 jaar, in het voordeel van vrouwen (zie tabel 2). De hogere alcohol-gerelateerde sterfte onder mannen in vergelijking tot vrouwen droeg gemiddeld genomen 1,7 jaar bij aan dit totale verschil. Met ander woorden, circa 18 procent van de man-vrouw verschillen in levensverwachting hebben te maken met alcohol. Als we naar de afzonderlijke landen kijken dan zijn er aanzienlijke verschillen in de alcoholbijdrage van 1,4 jaar in Polen en Roemenië tot 2,1 jaar in Rusland en 2,4 jaar in Litouwen. In alle acht landen was de bijdrage echter 15 procent of meer, waarbij de hoogste relatieve bijdrage geldt voor Litouwen (21,5%) en de laagste voor Oekraïne (15,1%).

Het beeld voor 2012 stemt derhalve niet vrolijk, maar mogelijk dat de ontwikkelingen over de tijd enige vooruitgang laten zien. In de onderstaande figuur worden de man-vrouwverschillen in levensverwachting getoond vanaf 1990 voor de acht Oost-Europese landen. In de meeste landen vertoont het man-vrouwverschil in de levensverwachting een onregelmatig patroon, gelijk een 'dronkenman', met een sterke toename begin jaren negentig, gevolgd door dalingen eind jaren negentig, om, in Litouwen, Rusland en Oekraine, weer toe te nemen tot ongeveer 2005. De bijdrage van alcohol-gerelateerde sterfte aan de man-vrouwverschillen in levensverwachting vertoont net zo'n onregelmatig patroon als het totale man-vrouwverschil, met een tendens tot een toename tot 2005, vooral in Litouwen, Rusland en Oekraïne. Vanaf ongeveer 2005 is de bijdrage van alcohol-gerelateerde sterfte aan het man-vrouwverschil in levensverwachting gedaald in alle landen, met uitzondering van Moldavië. Over de periode 1990-2012 droeg alcohol-gerelateerde sterfte gemiddeld 1,9 jaar bij aan het man-vrouw verschil in levensverwachting, oftewel 18,8 procent.

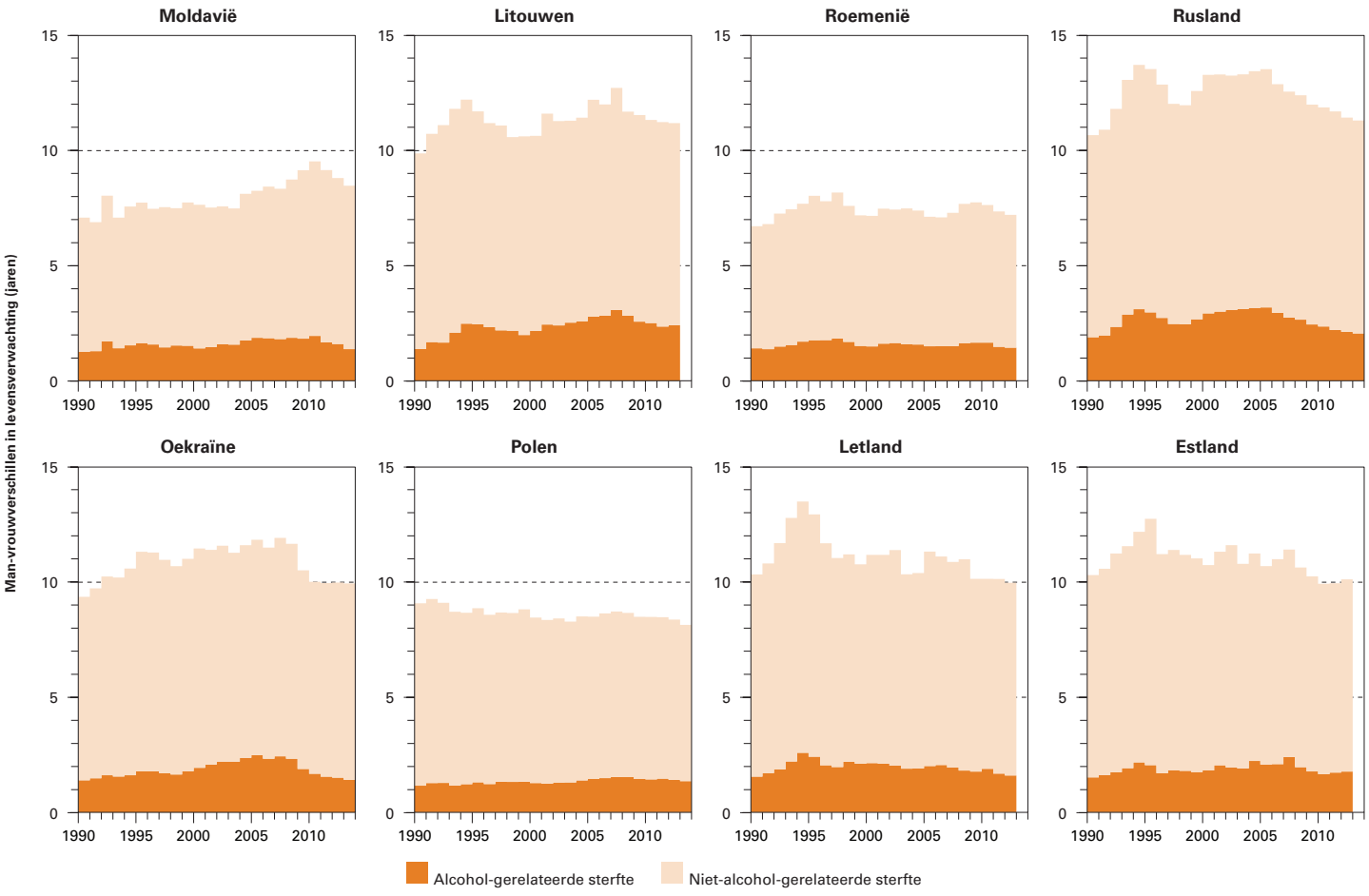
Verklaring

De grote bijdrage van man-vrouwverschillen in alcohol-gerelateerde sterfte aan de verschillen in levensverwachting, kunnen duidelijk teruggevoerd worden op de verschillende alcoholconsumptiepatronen tussen mannen en vrouwen. Mannen drinken aanmerkelijk meer wodka en andere sterke drank dan vrouwen. Mannen gaan zich ook meer te buiten aan 'binge'-drinken, vooral onder Oost-Europese mannen die tot de potentiële beroepsbevolking behoren. Dit grote verschil in alcoholconsumptiegedrag kan voor een belangrijk deel verklaard worden door traditionele man-vrouwverschillen in de sociale rolverdeling, waarbij vrouwen verantwoordelijk zijn voor het huishouden binnenshuis en mannen voor het verwerven van inkomen buitenshuis. Daarnaast spelen ook verschillen in de manier waarop mannen en vrouwen omgaan met stress. Oost-Europese mannen hebben een sterke neiging om stressvolle situaties het hoofd te bieden met alcohol.

Preventief beleid werkt

Toch is het niet een en al treurnis in Oost-Europa en valt er hoop te putten uit de neerwaartse ontwikkeling die na 2005 is ingezet. De veranderingen over de tijd in de bijdrage van alcohol-gerelateerde sterfte aan de man-vrouwverschillen in levensverwachting – een stijging tot ongeveer 2005 en een daling daarna – houden sterk verband met de veranderingen in preventief alcoholbeleid. In de jaren negentig was er weinig aandacht voor dergelijk beleid, vooral in landen van de voormalige Sovjet Unie. In landen waar dergelijk beleid wel werd gevoerd mocht dat beleid in termen van daadkracht geen naam hebben. In deze periode van grote economische en politieke onzekerheid, waarin de gezondheidszorg grotendeels verwaarloosd werd, nam de

De bijdrage van alcohol-gerelateerde sterfte aan het man-vrouwverschil in levensverwachting in acht Oost-Europese landen, 1990-2013*



*Of het laatste beschikbare jaar, 2012 voor Estland, Letland, Litouwen en Roemenië (landen gerangschikt in de volgorde van Tabel 1).

Bron: gebaseerd op Trias-Llimós & Janssen (2018).

Foto: appaloosa/Flickr

alcohol-gerelateerde sterfte alleen maar toe. Echter, vanaf ongeveer 2005 werd van overheidshand strikter preventief gezondheidszorgbeleid gevoerd waarbij overdadig alcoholgebruik werd aangepakt. Zo werd bijvoorbeeld de productie en de verkoop van alcohol strikt gereguleerd in Rusland en werd de accijns op alcohol sterk verhoogd in de Baltische staten. Deze omslag in het beleid, gepaard met verbeterde economische en politieke omstandigheden, leidde tot een langzame maar duurzame afname in het alcoholgebruik in de Oost-Europese landen.

Alcohol maakt meer kapot dan je lief is

Deze bekende slogan van een Nederlandse overheidscampagne, lijkt in Oost-Europa vooral van toepassing op het voortijdige overlijden van mannen. Alcohol blijkt inderdaad een sterke rol te spelen in het verklaren van het man-vrouwverschil in levensverwachting dat in Oost-Europa tot het hoogste in de wereld behoort. In 2012 was de bijdrage van verschillend alcoholconsumptiegedrag tussen mannen en vrouwen aan het man-vrouwverschil in levensverwachting gemiddeld 18 procent (en in geen van de landen minder dan 15 procent). Vooral de hogere alcoholconsumptie en een riskanter alcoholgebruik – 'binge'-drinken – onder mannen draagt hier sterk aan bij. Gelukkig is er een neerwaartse trend te bespeuren die terug te voeren valt op een sterk preventief alcoholbeleid na 2005. Hopelijk zet deze trend om overmatig alcoholgebruik te bestrijden zich voort, en helpt het om vooral het alcoholmisbruik onder Oost-Europese mannen in de kracht van hun werkzame leven tegen te gaan. Niet alleen maakt alcohol dus meer kapot dan je lief is en is het een tragedie voor individuen, ook is er een sterk publiek belang om overmatig alcoholgebruik te verminderen vanwege het duidelijk effect op de algemene gezondheidssituatie, en daarmee het welzijn van een land.

Sergi Trias-Llimós, London School of Hygiene and Tropical Medicine, University of London, e-mail: Sergi.Trias-Llimos@lshtm.ac.uk
Fanny Janssen, Rijksuniversiteit Groningen en NIDI, e-mail: f.janssen@rug.nl

Noot: Dit onderzoek werd gefinancierd door NWO als onderdeel van het VIDI-onderzoek van Janssen: "Smoking, alcohol and obesity - ingredients for improved and robust mortality projections" (zie futuremortality.com).

ONDERZOEK NAAR ROL VAN ALCOHOL IN MAN-VROUWVERSCHILLEN IN LEVENSVERWACHTING

Dit onderzoek richtte zich op de analyse van de rol van alcohol in de verklaring van man-vrouwverschillen in levensverwachting over de tijd (1990-2013) in acht Oost-Europese landen, te weten: Estland, Letland, Litouwen, Moldavië, Oekraïne, Polen, Roemenië en Rusland. Het onderzoek behelsde het schatten van alcohol-gerelateerde sterfte voor mannen en vrouwen in de afzonderlijke landen. Vervolgens werd – met behulp van decompositietechnieken – onderzocht wat het aandeel van alcohol-gerelateerde sterfte en niet-alcohol-gerelateerde sterfte in het man-vrouwverschil in levensverwachting was. De schatting van alcohol-gerelateerde sterfte omvatte zowel de sterfgevallen van doodsoorzaken die direct toe te schrijven zijn aan alcoholgebruik (gebaseerd op sterftecijfers van de Human Cause of Death Database) als de alcohol-gerelateerde sterfgevallen van doodsoorzaken die ten dele zijn toe te schrijven aan alcoholgebruik (denk hierbij aan hart- en vaatziekten). Voor dit laatste gebruikten we informatie van de Global Burden of Disease Study over alcoholconsumptie en het relatieve belang van alcohol in die doodsoorzaken die ten dele zijn toe te schrijven aan alcoholgebruik. Voor meer achterliggende informatie zie Trias-Llimós en Janssen (2018).

LITERATUUR:

- Bobrova, N., R. West, D. Malyutina, S. Malyutina en M. Bobak (2010), Gender differences in drinking practices in middle aged and older Russians. *Alcohol and Alcoholism*, 45(6), pp. 573-580.
- Popova, S., J. Rehm, J. Patra en W. Zatonski (2007), Comparing alcohol consumption in Central and Eastern Europe to other European countries. *Alcohol and Alcoholism*, 42(5), pp. 465-473.
- Trias-Llimós, S. en F. Janssen (2018), Alcohol and gender gaps in life expectancy in eight Central and Eastern European countries. *European Journal of Public Health*, 28(4), pp. 687-692.
- UN (2017), *World Population Prospects 2017*. New York: United Nations.
- WHO (2018), *Global Status Report on Alcohol and Health*. Geneva: World Health Organization.

Voorlopers en volgers onder werkgevers over langer doorwerken

JAAP OUDE MULDERS

De stijgende AOW-leeftijd raakt niet alleen werknemers. Ook werkgevers ondervinden de gevolgen en moeten een manier vinden om hun oudere werknemers langer productief te houden. NIDI-onderzoek laat zien dat er een wereld van verschil schuil gaat achter het formele en informele beleid van werkgevers. Elf procent van de werkgevers ziet zich als voorloper op het gebied van personeelsbeleid voor ouderen. Zij zetten vooral in op informele maatregelen om langer doorwerken mogelijk te maken.

De hervormingen op het gebied van pensioenen en de arbeidsmarkt hebben tot een veel hogere arbeidsparticipatie en pensioenleeftijd van oudere werknemers geleid. Tien jaar geleden was nog maar 22 procent van de oudere werknemers 65 jaar of ouder op het moment van pensionering, in 2017 was 62 procent ten minste 65 jaar oud. Maar niet alleen oudere werknemers worden rechtstreeks geraakt door de hervormingen; ook werkgevers ondervinden directe gevolgen. Zij moeten oudere werknemers langer in dienst houden en een manier vinden om hen op een productieve manier bij te laten dragen aan de organisatie. Zolang een oudere werknemer met een vast dienstverband wil blijven werken, is het werkgevers immers alleen toegestaan om het dienstverband zonder verdere kosten te ontbinden wanneer een werknemer de AOW-leeftijd bereikt.

Hoe gaan werkgevers om met de gestegen arbeidsparticipatie van ouderen? Voeren zij speciaal beleid ten aanzien van oudere werknemers, en verschilt dit per sector? Dit artikel bespreekt de resultaten van een NIDI-onderzoek uit 2017 (zie kader) over de wijze waarop werkgevers zich aan de nieuwe realiteit aanpassen, met zowel formele als meer informele maatregelen.

VNO-NCW Malietoren in Den Haag

Foto: fritscdejong/Flickr

Zorgen over langer doorwerken

Werkgevers zijn niet onverholen positief over de stijging van de AOW-leeftijd en het langer doorwerken van oudere werknemers. Uit eerder NIDI-onderzoek onder dezelfde werkgevers blijkt dat zo'n 40 procent van deze werkgevers zich enigszins of erg overvallen voelt door de snel stijgende pensioenleeftijd. Slechts een minderheid van 15 procent van de werkgevers is positief over de gestegen AOW-leeftijd. Dit blijkt ook uit de geringe steun voor de wijze waarop de regering de AOW-leeftijd heeft verhoogd en vanaf 2021 wil koppelen aan de levensverwachting: slechts 23 procent van de werkgevers is het hier mee eens. Werkgevers zien veel meer in maatregelen die ook door de vakbonden worden genoemd, namelijk de terugkeer naar de oude AOW-leeftijd van 65 jaar (46 procent steunt dit voorstel), dan wel het vastzetten van de AOW-leeftijd op 67 jaar (31 procent steunt dit voorstel).

De weerstand tegen de stijging van de AOW-leeftijd heeft alles te maken met de zorgen van werkgevers over het langer in dienst houden van oudere werknemers. Zij zijn vooral bezorgd over de beperkte inzetbaarheid van oudere werknemers met gezondheidsproblemen en over de vraag of oudere werknemers hun werk lichamelijk en mentaal vol kunnen houden tot op hogere leeftijd. Deze zorgen worden vooral gedeeld door werkgevers in de industrie en de bouw, maar in mindere mate ook door werkgevers in de dienstensector en de publieke sector. Die zorg vindt men op een andere wijze ook terug als werkgevers hun verwachtingen uitspreken over de gevolgen van een vergrijsd personeelsbestand. Een grote meerderheid verwacht niet alleen stijgende arbeidskosten, maar ook daling van de productiviteit.

(In)formele maatregelen, voorlopers en volgers

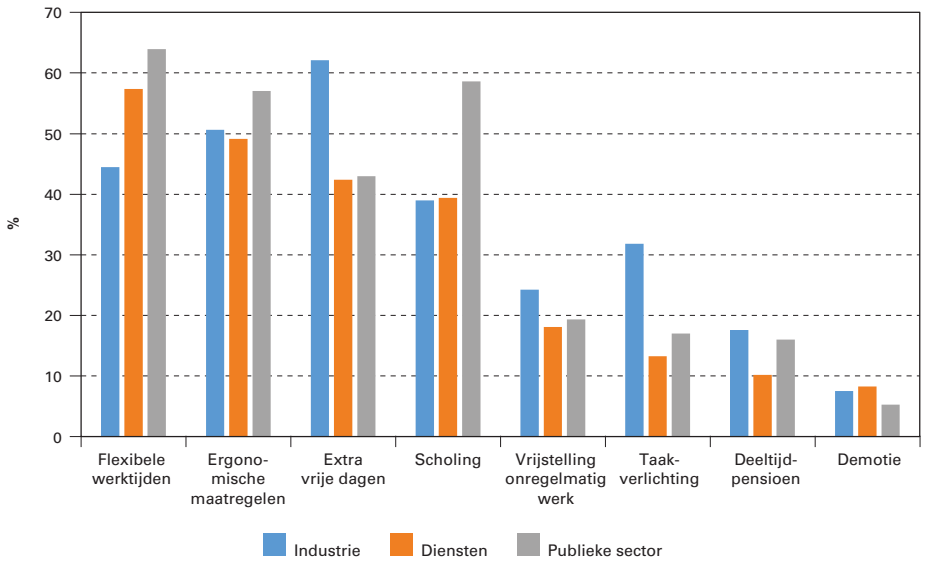
Maar hoe passen werkgevers zich aan deze nieuwe realiteit aan, en hoe proberen zij de gevolgen van de vergrijzing van hun personeelsbestand op te vangen? In de praktijk van alledag kan men hier twee soorten beleid onderscheiden: formeel en informeel.

Formeel beleid behelst beleid dat zwart op wit staat, waarvoor duidelijke criteria gelden, en waar rechten aan kunnen worden ontleend. In veel gevallen is dit beleid dat op sectoraal niveau in een collectieve arbeidsovereenkomst (cao) vastgelegd. Informeel beleid, daarentegen,

NIDI WERKGEVERSONDERZOEK

Tussen december 2016 en maart 2017 werden 6.000 organisaties met meer dan 10 werknemers benaderd om mee te doen aan het onderzoek 'Langer doorwerken, maar hoe?', waarin zij werden ondervraagd over de manier waarop zij, als organisatie, omgaan met de vergrijzing van hun personeelsbestand en het gegeven dat mensen langer (moeten) doorwerken dan voorheen. In totaal deden 1.358 organisaties mee aan het onderzoek. De vragenlijsten werden in de helft van de gevallen ingevuld door de eigenaar of directeur; in de andere helft van de gevallen werden ze ingevuld door een manager of HR-medewerker.

Figuur 1. Het percentage organisaties dat bepaalde formele maatregelen toepast om vergrijzing van het personeelsbestand op te vangen



Bron: NIDI Werkgeversonderzoek 2016-2017.

is doorgaans nergens bindend opgeschreven of geformaliseerd, maar omvat acties die op eigen initiatief genomen worden buiten het formele beleid om. Informeel beleid is meer organisatie-specifiek dan formeel beleid, omdat het niet op hoger niveau wordt vastgelegd, maar meer afhankelijk is van het gedrag van het eigen management.

Een ander onderscheid bestaat in de manier waarop werkgevers hun personeelsbeleid vormgeven. Hierbij kunnen we meer innovatieve organisaties of 'voorlopers' in het leeftijdsbewust personeelsbeleid onderscheiden van organisaties die meer passief of 'volgend' zijn. Ook is er een middencategorie die noch als voorloper, noch als volger kan worden gekarakteriseerd. Het is een bekend verschijnsel dat oplossingen voor nieuwe problemen in onzekere tijden vaak gestimuleerd worden door leiders die nieuw (intern) beleid ontwikkelen of de stap nemen om reeds bestaande ideeën concreet te gaan toepassen. Bij gebleken succes wordt dat gedrag later vaak gekopieerd door volgers. Dit gedrag zien we terug op tal van terreinen, denk aan maatschappelijk verantwoord ondernemen, maar het kan ook op het gebied van personeelsbeleid inzicht geven in verschillende benaderingen van werkgevers ten aanzien van vergrijzing.

Het percentage organisaties dat bepaalde vormen van informeel beleid toepast om vergrijzing van het personeelsbestand op te vangen, uitgesplitst naar status van volger-voorloper in beleid ten aanzien van oudere werknemers

	Volger	Neutraal	Voorloper
Informatievoorziening			
In gesprek met 60-plussers over wensen en plannen	30	52	71
Werknemers actief ondersteunen bij pensioenkeuzes	26	47	49
Voorlichting aan leidinggevenden	14	32	40
Gezondheid stimuleren			
Meer aandacht gezond en veilig werken	69	81	77
Meer aandacht gezonde levensstijl	47	65	56
Meer aandacht werk-privé balans	37	63	72
Productiviteit in werk stimuleren			
Bij gezondheidsbeperkingen sneller andere functie	34	41	51
Bij verminderde inzetbaarheid hulp zoeken externe functie	18	28	35
Continue aandacht of iedereen op de goede plek zit	53	63	67
Duurzame inzetbaarheid stimuleren			
Werkgroep of persoon voor duurzame inzetbaarheid	13	21	32
Extern advies ingewonnen duurzame inzetbaarheid	10	18	28
Deeltijdpensioen stimuleren			
Deeltijdpensioen voor de AOW-leeftijd stimuleren	19	27	44

Bron: NIDI Werkgeversonderzoek 2016-2017.

Formele maatregelen

Uit eerder onderzoek van het NIDI is duidelijk geworden dat werkgevers het afgelopen decennium veel actiever zijn geworden op het gebied van formeel leeftijdsbewust personeelsbeleid. Zij lijken zich te realiseren dat maatregelen nodig zijn om grote problemen door verdere vergrijzing van het personeel te voorkomen. Figuur 1 toont, uitgesplitst naar sector, de mate waarin organisaties formele maatregelen nemen die specifiek gericht zijn op oudere werknemers. Deze formele maatregelen hebben als doel om de productiviteit van oudere werknemers op peil te houden, door ze bijvoorbeeld deels te ontzien (extra vrije dagen), of ze te ontwikkelen (scholing). De figuur toont enkele duidelijke sectorverschillen, met meer nadruk op ontziemaatregelen in de industriële sector, en meer nadruk op flexibele werktijden en scholing in de publieke sector. In de dienstensector nemen werkgevers de minste formele maatregelen. Dit valt te verklaren door de minder sterke vertegenwoordiging van vakbonden in deze sector en de hogere mate van flexibele contracten.

Op het gebied van formele maatregelen zijn er verschillen te bespeuren tussen voorlopers en volgers, waarbij voorlopers vanzelfsprekend vaker formeel beleid voeren om de productiviteit van ouderen op peil te houden dan volgers. Zo biedt 59 procent van de voorlopers scholing aan ouderen, tegen 35 procent van de volgers. Toch zijn de verschillen tussen voorlopers en volgers wat betreft de overige formele maatregelen niet zo groot als je wellicht zou verwachten. Formele maatregelen worden immers vaak op sectoraal niveau vastgelegd en de bewegingsruimte van organisaties om hiervan af te wijken is enigszins beperkt.

Informele maatregelen

Een open vraag is of de beperkte verschillen tussen voorlopers en volgers groter worden als we de blik richten op meer informele personeelsmaatregelen. De tabel toont de mate waarin organisaties een aantal verschillende informele maatregelen hebben ingevoerd. De maatregelen zijn gegroepeerd naar het doel dat zij nastreven. Op sectorniveau zijn er nauwelijks verschillen in het nemen van informele maatregelen. Echter zodra we een onderscheid maken tussen voorlopers, volgers, en neutrale organisaties zien we dat er grote verschillen ontstaan. Deze typologie is overigens gebaseerd op hoe werkgevers zichzelf karakteriseren. Werkgevers is de vraag voorgelegd "Als het gaat om het beleid ten aanzien van oudere werknemers, beschouwt u uw organisatie dan als voorloper of als volger?"

Uit de tabel blijkt dat voorlopers in veel gevallen twee tot drie keer zo vaak bepaalde informele maatregelen toepassen als volgers. Voorlopers zijn bijvoorbeeld veel actiever dan volgers op het gebied van informatievoorziening en het beste-

den van aandacht aan de werk-privé-balans van werknemers. Bij sommige maatregelen zijn de verschillen echter kleiner. Zo is er bij een grote meerderheid van de organisaties meer aandacht voor gezond en veilig werken en voor een gezonde levensstijl. Een speciale werkgroep of medewerker voor duurzame inzetbaarheid binnen de organisatie, of het extern advies inwinnen daarover, zijn de minst toegepaste informele maatregelen. Zelfs bij voorlopers op het gebied van leeftijdsbewust personeelsbeleid worden deze maatregelen maar bij ongeveer een derde van de organisaties toegepast.

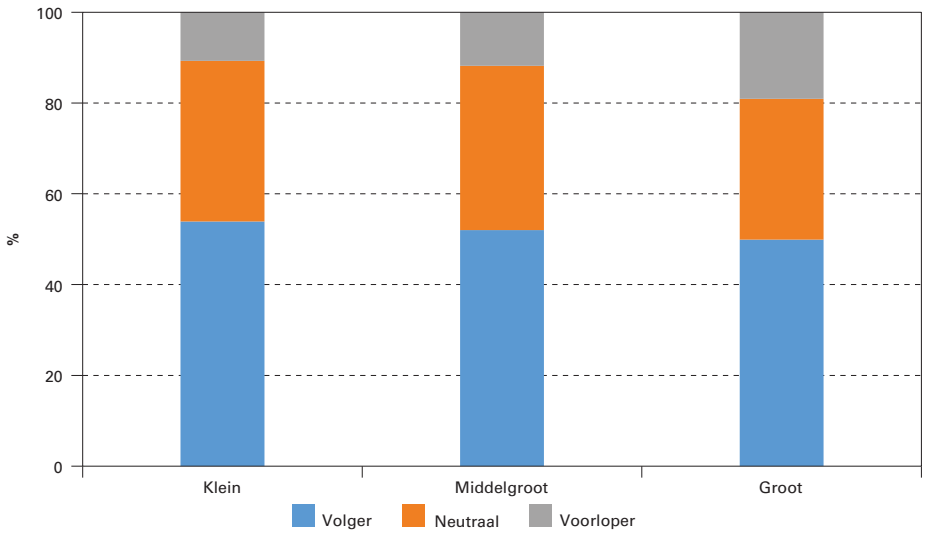
Wie zijn de voorlopers en volgers?

Elf procent van de werkgevers zegt een voorloper te zijn, terwijl 53 procent van de werkgevers zich een volger noemt. De overige 36 procent noemt zich noch voorloper, noch volger. Als we naar de kenmerken van voorlopers kijken dan valt een aantal zaken op. Sector en de grootte van een organisatie zijn zwak gerelateerd met het zichzelf benoemen als voorloper of volger. In alle sectoren is het percentage dat zich volger dan wel voorloper noemt grofweg gelijk. Figuur 2 toont dat grote organisaties (met meer dan 250 werknemers) zich wat vaker voorloper noemen (19%) dan kleinere organisaties (11%), maar de verschillen zijn beperkt. Nadere analyse leert dat vooral organisaties waarbij het ontwikkelen van nieuwe producten of diensten belangrijk is, en waar veel aandacht wordt besteed aan medewerkerstevredenheid vaker voorlopers op het gebied van leeftijdsbewust personeelsbeleid zijn. In dergelijke organisaties wordt kennelijk meer belang gehecht aan de kennis en ervaring die oudere werknemers kunnen leveren, en leeft het besef dat investeren in de duurzame inzetbaarheid van oudere werknemers op termijn bij zal dragen aan de organisatiedoelen. Uit onderzoeken naar de 'best practices' van voorlopers op het gebied van leeftijdsbewust personeelsbeleid is verder bekend dat een leider die 'de kar trekt' en een organisatiecultuur die ondersteunend is aan het langer doorwerken van oudere werknemers belangrijke factoren zijn die bijdragen aan betere resultaten op dat gebied. Deze factoren zijn echter niet zomaar te kopiëren door andere organisaties, waardoor dergelijke 'best practices' beperkte algemene geldigheid hebben. Wel kunnen zij als voorbeeld en ter inspiratie dienen voor andere organisaties.

Conclusie

Er zijn behoorlijke verschillen tussen organisaties bij het nemen van formele en informele maatregelen om de gevolgen van vergrijzing van het personeelsbestand op te vangen. Waar formele maatregelen deels op sectoraal niveau worden vastgelegd, kunnen organisaties zelf bepalen hoe zij op informele manieren proberen de productiviteit van oudere werknemers op peil te houden. Voorlopers op het gebied van leeftijdsbewust personeelsbeleid onderscheiden zich dan ook vooral van volgers met meer informele maatregelen, zoals bredere informatievoorziening en meer aandacht voor de vraag of werknemers hun werk op de lange termijn kunnen volhouden, of wellicht beter ander werk kunnen gaan uitoefenen.

Figuur 2. Voorlopers en volgers in beleid ten aanzien van oudere werknemers, naar organisatiegrootte*



* Organisatiegrootte gemeten met het aantal werknemers.
Klein = 10-50 werknemers; Middelgroot = 51-250 werknemers; Groot = >250 werknemers

Bron: NIDI Werkgeversonderzoek 2016-2017.

Niet iedere organisatie kan een voorloper zijn, en dat is ook niet nodig. Verschillende soorten organisaties vragen immers om verschillende aanpakken. In sommige organisaties kunnen ouderen hetzelfde werk blijven doen tot hun pensioen, in andere organisaties moet men wellicht meer inzetten op om- of bijscholing om langer doorwerken van ouderen te faciliteren. Wel is het belangrijk om de informele maatregelen bij gebleken succes op termijn te formaliseren, zodat meer mensen ervan kunnen profiteren en oudere werknemers binnen sectoren, maar vooral ook tussen sectoren, kunnen overstappen en langer doorwerken beter haalbaar wordt voor iedereen.

Jaap Oude Mulders, NIDI,
e-mail: oudemulders@nidi.nl

Noot: Dit onderzoek is medegefinancierd door Instituut GAK.

LITERATUUR:

- Dalen, H. van, K. Henkens en J. Oude Mulders (2017), Werkgevers willen flexibele AOW voor hun werknemers. *Me Judice*, 9 oktober 2017.
- Lange, A.H. de en B.I.J.M. van der Heijden (2016), *Een leven lang inzetbaar? Duurzame inzetbaarheid op het werk: interventies, best practices en integrale benaderingen.* Alphen aan den Rijn: Vakmedianet.
- Oude Mulders, J. en K. Henkens (2019), Employers' adjustment to longer working lives. *Innovation in Aging,* 3(1), pp. 1-10.
- Oude Mulders, J., K. Henkens en H. van Dalen (2018), Werkgevers bezorgd over langer doorwerken. *Demos*, 34(1), pp. 1-4.

Foto: fotorobrt/Flickr

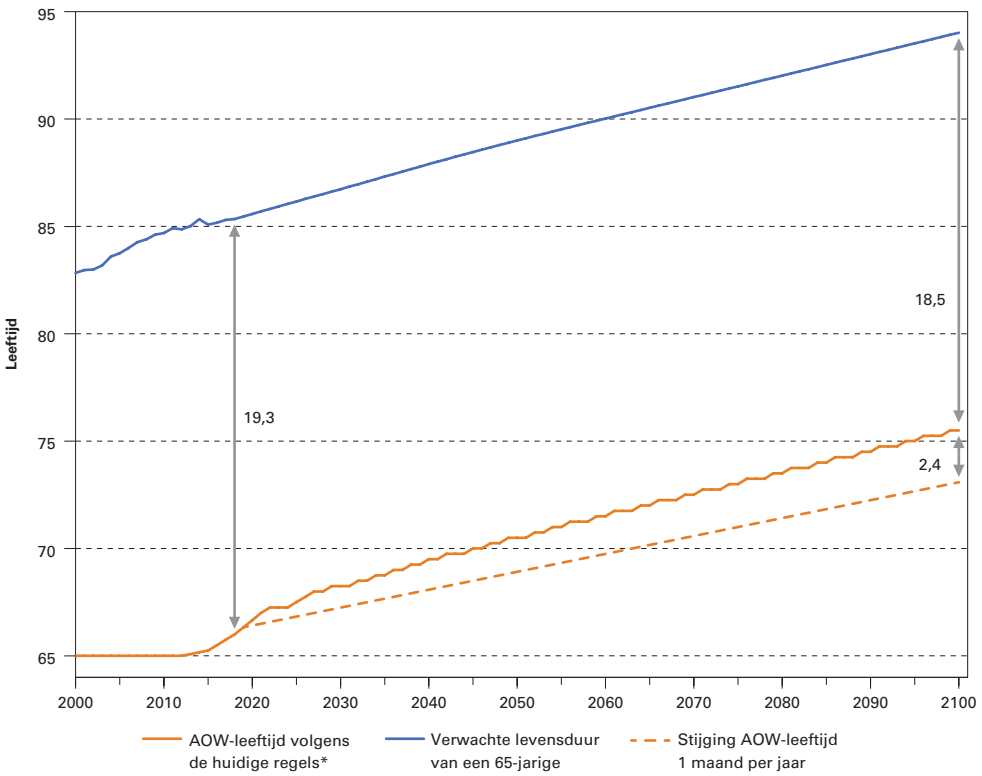
De baby's van 2019 krijgen pas op 75-jarige leeftijd AOW

Zolang de levensverwachting toeneemt, stijgt de AOW-leeftijd onverminderd voort waardoor we een steeds groter deel van het leven werkend doorbrengen. Door de AOW-leeftijd iets trager te laten stijgen – ieder jaar een maand hoger – dan volgens het huidige beleid kunnen we iets langer van de AOW genieten.

Vanaf 2022 zal de AOW-leeftijd in hetzelfde tempo stijgen als de levensverwachting op 65-jarige leeftijd. Volgens de bevolkingsprognose van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) zal de levensverwachting tussen 2022 en 2060 met ruim vier jaar stijgen. De AOW-leeftijd zal dus vanaf 2022 ook met ruim vier jaar stijgen, tot ruim 71 jaar in 2060. De CBS-prognose gaat helaas niet verder dan het jaar 2060 en daarmee weten we niet hoe de AOW-leeftijd zich zal ontwikkelen voor generaties die nu jonger dan dertig zijn. De CBS-prognose van de levensverwachting op 65-jarige leeftijd stijgt vrijwel lineair tot 2060, met een jaar per decennium. Als we veronderstellen dat die stijging zich na 2060 onverminderd voortzet kunnen we een extrapolatie maken van de stijging van de AOW-leeftijd tot 2100. Als de huidige regels voor de koppeling van de AOW-leeftijd aan de levensverwachting blijven gelden zal de AOW-leeftijd fors verder toenemen (zie figuur). De generatie die in 2000 is geboren zal pas AOW krijgen als ze 73 jaar zijn. En een baby die in 2019 wordt geboren zal volgens deze berekening moeten werken tot de 75-jarige leeftijd in 2094. In de periode van 55 jaar dat de AOW-leeftijd niet steeg, kon men steeds langer van de AOW-genieten. Toen de AOW in 1957 werd ingevoerd, was de resterende levensverwachting voor iemand die recht kreeg op AOW 15 jaar. Dat nam toe tot 20 jaar in 2012, het laatste jaar waarin de AOW-leeftijd 65 jaar was. Sinds 2015 stijgt de AOW-leeftijd sneller dan de levensverwachting. Daardoor is de verwachte AOW-duur – het aantal jaren dat men van de AOW geniet – sindsdien afgenomen. Als vanaf 2022 de AOW-leeftijd net zo hard zal toenemen als de levensverwachting, zal vanaf dan de gemiddelde AOW-duur ongeveer 18,5 jaar blijven.

Doordat de AOW-leeftijd even hard zal stijgen als de levensverwachting, zullen jonge generaties steeds langer moeten werken, maar daar staat geen stijging van de AOW-duur tegenover. Deze ongelijkheid in verhouding tussen AOW- en werkjaren roept de vraag op of het terecht is dat de winst in levensverwachting volledig aan meer jaren werk dient te worden besteed. Als de AOW-leeftijd minder snel zou toenemen, zou een deel van de winst in levensverwachting ten goede komen aan extra AOW-jaren. Als de AOW-leeftijd met een maand per jaar zou stijgen, zou de winst in levensverwachting voor 75 procent naar meer werkjaren en 25 procent naar meer AOW-jaren gaan. Hierdoor zou de gemiddelde AOW-duur geleidelijk toenemen van ruim 19 jaar nu tot bijna 21 jaar aan het eind van de eeuw.

AOW-leeftijd volgens de huidige regels en AOW-leeftijd als die vanaf 2020 met een maand per jaar zou stijgen



* Volgens de huidige regels gaat de AOW-leeftijd steeds met een stap van 3 maanden omhoog indien de toename van de levensverwachting een grenswaarde overschrijdt, vandaar het grillige leeftijdspatroon.

Bron: CBS en eigen berekeningen.

Joop de Beer, NIDI, e-mail: beer@nidi.nl

LITERATUUR:

- Beer, J. de, H. van Dalen en K. Henkens (2018), De verbeelding van een redelijke verhoging van de AOW-leeftijd, *Me Judice*, 21 december 2018.

DEMOS verschijnt 10 x per jaar en wil de kennis en meningsvorming over bevolkingsvraagstukken bevorderen.

Een abonnement op DEMOS is gratis. U kunt uw aanvraag indienen via: demos@nidi.nl

Bij gehele of gedeeltelijke overname van artikelen dient men een volledige bronvermelding te gebruiken. Graag ontvangt de redactie een bewijsexemplaar.
De personen op de foto's komen niet in de tekst voor en hebben geen relatie met hetgeen in de tekst wordt beschreven.

Het NIDI is een instituut van de Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen (KNAW) en is geaffilieerd met de Rijksuniversiteit Groningen.
Het NIDI houdt zich bezig met onderzoek naar bevolkingsvraagstukken.

colofon

DEMOS	is een uitgave van het Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut (NIDI).
Redactie	Harry van Dalen, hoofdredacteur Nico van Nimwegen, redacteur Peter Ekamper, (web)redacteur Jaap Oude Mulders, redacteur Fanny Janssen (RUG), redacteur
Adres	NIDI/DEMOS Postbus 11650 2502 AR 's-Gravenhage
Telefoon	(070) 356 52 00
E-mail	demos@nidi.nl
Internet	demos.nidi.nl / www.nidi.nl
Abonnementen	gratis
Druk	Koninklijke Van der Most
Opmaak	www.up-score.nl