



# Duurzaam werk en de vergrijzing van werknemers

## Samenvatting

### Inleiding

Hoe kan worden ervoor gezorgd dat banen duurzaam blijven gedurende het gehele werkende leven, zodat de kans dat mensen tot op hogere leeftijd blijven werken, wordt vergroot? Bij het concept van duurzaamheid van werk wordt rekening gehouden met de gelijktijdige, en deels tegenstrijdige ontwikkeling van de arbeidsomstandigheden en de demografische kenmerken van de beroepsbevolking. Het is niet alleen gebaseerd op onderzoek naar de kwaliteit van banen voor oudere werknemers, maar ook op onderzoek waarin wordt onderzocht wat de invloed van de kwaliteit van banen is voor alle leeftijdsgroepen. Deze studie, die is gebaseerd op een analyse van de vijfde Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden, kijkt naar vijf dimensies van werk die essentieel blijken te zijn om inzicht te krijgen in de duurzaamheid van werk:

- arbeidsomstandigheden;
- lichamelijke en geestelijke gezondheid;
- de expressieve dimensie van werk;
- de balans tussen werktijd en niet-werktijd;
- sociaal-economische omstandigheden.

### Beleidscontext

Actief ouder worden en langer blijven werken staat al sinds lange tijd op de Europese beleidsagenda, met name binnen de Europese werkgelegenheidsstrategie, en neemt een centrale plaats in bij de recente Europa 2020-strategie. Het is een van de drie pijlers van het Europese Jaar voor actief ouder worden en solidariteit tussen de generaties 2012. De noodzaak dat meer ouderen aan het werk blijven is vertaald in kwantitatieve doelstellingen om te bereiken dat mensen van 55–64 jaar aan het werk blijven en dat de gemiddelde leeftijd waarop mensen de arbeidsmarkt verlaten, omhoog gaat. Men is het er echter algemeen over eens dat deze doelen niet kunnen worden bereikt zonder een aanzienlijke verbetering van de arbeidsomstandigheden.

### Hoofdconclusies

**Blootstelling aan geselecteerde kenmerken van werk**  
Arbeidsomstandigheden: nachtwerk en ploegdiensten nemen af met de leeftijd, evenals het percentage werknemers dat op zeer hoge snelheid werkt. Er is weinig verschil tussen leeftijdsgroepen in termen van blootstelling aan lichamelijke belasting op het werk (waaronder pijnlijke houdingen en een werkomgeving met veel stress).

De balans tussen werken en vrije tijd: problemen met de balans tussen werk en privéleven nemen af met de leeftijd, met name vanaf 50 jaar. Bij vrouwen is er een sterke afname van frequente roosterveranderingen en problemen met het opnemen van vrije tijd voor privé zaken; bij mannen neemt de slechte balans tussen werk en privéleven sterk af.

De expressieve dimensie van werk: werknemers boven 50 jaar maken melding van minder kansen om te leren en cursussen te volgen en minder steun van collega's en managers. Met name mannen melden een achteruitgang van hun carrièrevooruitzichten. Oudere werknemers geven echter ook aan dat ze meer vrijheid krijgen in hun baan en hun eigen ideeën kunnen uitvoeren.

Sociaal-economische omstandigheden: ongeveer 40% van de vrouwen en 10% van de mannen tussen 55 en 59 jaar werken in deeltijd; dat percentage is iets hoger dan bij mannen en vrouwen tussen 50 en 54 jaar. Van de werknemers boven 50 jaar hebben 10% van de mannen en 15% van de vrouwen contracten voor bepaalde duur, en werkt een kwart minder dan vijf jaar bij hun huidige werkgever. Gevoelens van onzekerheid over hun baan nemen bij vrouwen toe in de leeftijd van 40 tot 49 jaar, en bij mannen in de leeftijd van 45 tot 49 en van 50 tot 54.

Uit statistische analyses komen acht hoofdindicatoren naar voren voor de duurzaamheid van banen: ploegdiensten of nachtwerk; vermoeiende of pijnlijke houdingen; werken met strakke deadlines; slechte verenigbaarheid van werk en andere verplichtingen, weinig vrijheid op het werk, zwakke sociale ondersteuning op het werk, slechte carrièrevooruitzichten en onveiligheid op het werk.

## Gezondheid, welzijn en tevredenheid

- Indicatoren van gezondheidsproblemen, zoals rugpijn of slaapproblemen, nemen toe in de twee decennia van 40 tot 60 jaar, maar nemen af voor mensen die na hun 60e nog werken (maar dit komt waarschijnlijk doordat de mensen met een slechte gezondheid de arbeidsmarkt dan hebben verlaten).
- Ontevredenheid over de arbeidsomstandigheden bereikt een hoogtepunt in de leeftijdsgroep van 45–54 jaar en is groter in laag gekwalificeerde banen en middelhoog gekwalificeerde beroepen waarin handarbeid wordt verricht.
- Voor bepaalde kenmerken van werk is er een statistisch verband met de trend van een verslechterende algemene gezondheid in de leeftijdscategorie van 40 tot 60 jaar: een slechte verenigbaarheid van werktijden en andere verplichtingen, werken in pijnlijke houdingen, slechte carrièrevooruitzichten en een zwakke sociale ondersteuning (met name voor mannen).
- In de leeftijdsgroep van 50 tot 59 is het eigen oordeel over de gezondheid vooral negatief onder middelhoog geschoolde handarbeiders en laag geschoolde werknemers. De belangrijkste factoren die verband houden met een slechte lichamelijke en geestelijke gezondheid, zijn pijnlijke houdingen, onbevredigende werktijden, strakke deadlines en slechte carrièrevooruitzichten.

## Houding ten aanzien van doorwerken na het 50e jaar

- Het aantal mannen en vrouwen dat zegt dat werken hun gezondheid in gevaar brengt, is het hoogst in de leeftijdscategorie van 50 tot 54 jaar. Deze aantallen zijn vooral hoog onder managers en professionals in de leeftijdscategorieën van 50 tot 54 en van 55 tot 59 jaar en onder vrouwen in deze beroepen.
- Pijnlijke houdingen, ploegendiensten of nachtwerk en een slechte balans tussen werk en privéleven zijn de belangrijkste factoren die maken dat werknemers tussen 50 en 59 jaar het gevoel hebben dat werken een bedreiging vormt voor hun gezondheid en hun gezondheid negatief beïnvloedt.
- Een derde van de werknemers tussen 50 en 54 jaar denkt dat zij niet zullen kunnen blijven werken tot hun 60e of zou niet tot die leeftijd hetzelfde werk willen doen. Deze perceptie komt meer voor onder vrouwen die middelhoog geschoolde handarbeid (55%) en laag geschoold werk (54%) verrichten, en het minst bij mannelijke managers en professionals (17%) en bij professionals op middelhoog niveau in het algemeen (25%).
- Pijnlijke houdingen, een slechte balans tussen werk en privéleven, onzekerheid over hun baan en slechte carrièrevooruitzichten zijn de belangrijkste redenen waarom werknemers denken dat zij niet tot hun 60e hetzelfde werk kunnen blijven doen.

- Ongeveer 29% van de werknemers tussen 50 en 59 jaar zou liever minder uren willen werken dan zij nu doen. Dit percentage is hoger voor hoog geschoolde werknemers dan voor laag geschoolde werknemers.
- Een slechte balans tussen werk en privéleven, weinig sociale steun op het werk en pijnlijke houdingen zijn de belangrijkste redenen die worden gegeven voor de wens minder uren te gaan werken.

## Vergelijkingen tussen landen

- Uit vergelijkingen tussen landen blijkt dat er in sommige landen een reeks arbeidsomstandigheden is die door oudere werknemers als niet-duurzaam worden ervaren. In deze landen dalen de aantallen werkenden significant in de leeftijdsgroep van 45 tot 49, geven werknemers boven 50 jaar vaker te kennen dat zij ontevreden zijn over arbeidsomstandigheden en worden arbeidsomstandigheden als zwaarder ervaren dan elders.

## Beleidsadviezen

Sommige mechanismen die in het verleden oudere werknemers beschermden tegen moeilijke arbeidsomstandigheden, lijken nu te worden uitgehold door de demografische ontwikkeling en veranderingen in de organisatie van het werk. De uitdaging is daarom om de organisatie van het werk aan te pakken in de context van een vergrijzende beroepsbevolking.

Pijnlijke houdingen, een slechte balans tussen werk en privéleven en slechte carrièrevooruitzichten zijn terugkerende factoren die verklaren waarom banen niet duurzaam zijn voor ouder wordende werknemers. De eerste factor vraagt om maatregelen op het gebied van de regelgeving voor gezondheid en veiligheid, ergonomie en taakverdeling. De twee andere moeten worden aangepakt door personeelsbeheer, organisatie van het bedrijf en flexibiliteit.

De duurzaamheid van werk verschilt tussen beroepsgroepen. Uit de studie komen factoren naar voren die de duurzaamheid van werk negatief beïnvloeden, niet alleen voor mensen die laag geschoold werk of middelhoog geschoolde handarbeid verrichten, maar ook voor werknemers in hoog gekwalificeerde beroepen. Vrouwelijke managers en professionals worden hier in het bijzonder door getroffen. Op grond van het brede scala aan beroepen waar dit probleem speelt, kan worden geconcludeerd dat er een gedifferentieerde beleidsaanpak nodig is.

De motivatie om te blijven werken hangt niet alleen af van de variabelen waarop deze studie zich richt, maar ook van diverse kenmerken van nationale sociaal-politieke en institutionele modellen, zoals inkomensverdeling en pensioen- en belastingregime.

### Aanvullende informatie

Het verslag *Sustainable work and the ageing workforce*, is beschikbaar op [www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1266.htm](http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1266.htm)

Voor meer informatie kunt u contact opnemen met Joge Cabrita, onderzoeksleider, [jca@eurofound.europa.eu](mailto:jca@eurofound.europa.eu)