



Cijfers en feiten AOW en ouderen op de arbeidsmarkt

I AOW en vergrijzing

Demografische kengetallen	1957	2010	2040
Grijze druk*	16%	25%	49%
Aantal 20-65 jarigen per AOW'er	6,3	4,0	2,1
Bevolking 20-65 jarigen		10,1 miljoen	9,2 miljoen
Beroepsbevolking 20-65 jarigen		7,6 miljoen	7,2 miljoen

* grijze druk: de verhouding tussen 65-plussers en de potentiële beroepsbevolking

Totale uitgaven (uitkeringen) en aantallen AOW-gerechtigden

	2004	2005	2006	2007	2008
Uitgekeerd (x €1 mln)	22.890	23.369	24.169	25.198	26.446
Aantal AOW'ers	2.498.754	2.553.542	2.604.559	2.664.419	2.734.510

Bron: SVB, SUWI-jaarverslag (2008)

Andere cijfers

- Vanaf 2010 daalt de beroepsbevolking .
- In 2000 waren er ruim een half miljoen mensen (565.000) tussen de 55 en 64; in 2020 zijn dat er 1,4 miljoen (CPB).
- We leven na 65 jaar gemiddeld vier jaar langer dan in 1957.
- We werken per week 40% minder dan 50 jaar geleden.
- Tussen 2010 en 2040 stijgt de levensverwachting van een 65-jarige naar verwachting ruim twee jaar. De periode dat een 65-jarige van zijn AOW kan genieten in 2040 bij een AOW-leeftijd van 67 jaar is daarmee even lang als nu een AOW-leeftijd van 65 jaar.
- De kosten van de AOW en de zorg zullen beiden stijgen met ongeveer 4 procentpunt van het BBP (ca. 40 miljard in totaal).
- Werknemers in de bouw de industrie en de gezondheidszorg geven vaker aan dan andere werknemers dat lichter werk ertoe zou kunnen bijdragen het werk langer voort te zetten (CBS 2008).
- De animo om langer door te werken als het werk lichter wordt is het hoogst onder laagopgeleiden (42%). Ongeveer 35% van de hoger opgeleiden geven aan langer te kunnen doorwerken als het werk lichter wordt (CBS 2008).

II De arbeidsmarkt voor ouderen

Ouderen werken de laatste jaren al fors meer en langer door. Bruto arbeidsparticipatiegraad* van personen van 55 tot 64 jaar:

↑	2008	47%
	2001	35%
	Midden jaren '90	25%

*Percentage van actieve mensen op de arbeidsmarkt



Arbeidsparticipatie 55-64 jaar, 2004-2006 (percentage, Eurostat definitie)

In veel andere landen zijn aanzienlijk meer ouderen aan het werk dan in Nederland:



Bron: CPB, Rethinking Retirement (2008)

Wat doet de overheid al om arbeidsmarktpositie van ouderen te verbeteren?

• Doorwerkbonus

Als iemand na zijn 62ste blijft doorwerken, dan krijgt diegene een doorwerkbonus. De doorwerkbonus is een belastingvoordeel. De hoogte is afhankelijk van het inkomen en de leeftijd en is maximaal €4.591.

• Premiekorting

Werkgevers krijgen drie jaar lang recht op een premiekorting van € 6.500 als zij een uitkeringsgerechtigde van 50 jaar of ouder in dienst nemen. Ze krijgen ook een korting bij het in dienst houden van werknemers van 62 tot en met 64 jaar. Deze bedraagt € 2.700 en vanaf 2013 € 6.500.

• Compensatieregeling oudere werknemers

Sinds 8 juli 2009 krijgen werkgevers loonkosten vergoed van oudere en langdurig zieke werknemers die voor ze in dienst kwamen minstens 52 weken werkloos waren. De regeling geldt voor werknemers die op 8 juli 2009 55 jaar of ouder waren. Het UWV compenseert de werkgever voor de doorbetaling van het loon als de oudere werknemer langer dan dertien weken ziek is. De werkgever krijgt de compensatie als de werknemer binnen de eerste vijf jaar na het in dienst treden ziek wordt. De regeling is tijdelijk en loopt tot 1 juli 2019.

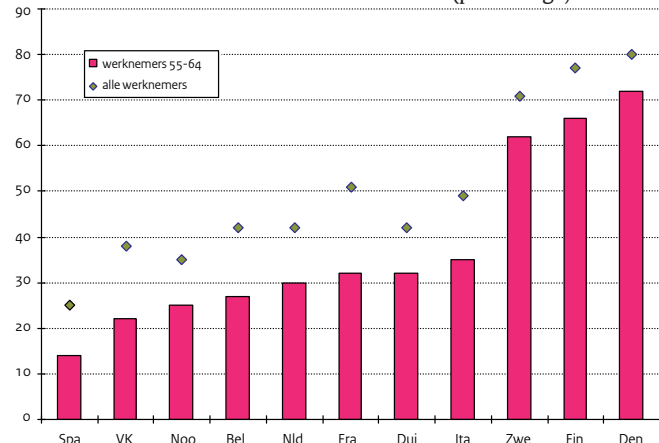
• Bestrijding leeftijdsdiscriminatie

Gelijke behandeling op het werk betekent onder meer dat een werkgever een werknemer niet anders mag behandelen dan andere werknemers omdat hij of zij ouder is. Door projecten zoals 'vacatures voor alle leeftijden' worden werkgevers geïnformeerd over de wettelijke regels en de naleving daarvan. Ervaringscertificaten laten bovendien zien wat oudere werknemers kunnen en reduceren de onzekerheid van werkgevers.

Het bijhouden van kennis en vaardigheden

Een belangrijke voorwaarde voor duurzame inzetbaarheid van werknemers is blijvende kennisontwikkeling. In Nederland neemt 30% van de oudere werknemers deel aan scholing. In landen als Zweden en Denemarken besteden werkgevers en werknemers veel meer aandacht aan het bijhouden van kennis en vaardigheden van oudere werknemers.

Deelname formeel en informeel leren in 2006 (percentage)



Bron: CPB, Rethinking Retirement (2008)