

Verhoging arbeidsparticipatie

In een groot deel van de westerse wereld is de arbeidsparticipatie van de bevolking momenteel een belangrijk maatschappelijk thema. Dat is het gevolg van demografische ontwikkelingen, waarbij de samenstelling van de bevolking verandert omdat het aantal jongeren is afgenomen (ontgroening) en het aantal ouderen toeneemt (vergrijzing).

Drie aspecten spelen bij deze ontwikkelingen een rol. Zo is de levensverwachting (bij de geboorte) in Nederland sinds het midden van de vorige eeuw aanzienlijk toegenomen: van 70,3 jaar bij de mannen en 72,6 jaar bij de vrouwen in 1950, naar respectievelijk 78,0 jaar en 82,3 jaar in 2007. Daarnaast is het kinderaantal in het gezin (huwelijksvruchtbaarheid), mede door de introductie van de anticonceptiepil, fors afgenomen van gemiddeld ruim drie kinderen per gezin in 1950 tot minder dan twee kinderen in het jaar 2000. Ten slotte gaat de komende jaren een groot deel van de geboortegolf van na de Tweede Wereldoorlog met (vervroegd) pensioen. In de komende dertig jaar zal het aantal ouderen (65-plussers) in Nederland fors toenemen. De grijze druk (het aantal 65-plussers als percentage van het aantal 20- tot 64-jarigen) zal verdubbelen van circa 23 procent op dit moment tot 47 procent in 2038. Bovendien zal de potentiële beroepsbevolking in diezelfde periode met 10 procent afnemen. De komende jaren zal deze daling al op gang komen.

Om de arbeidsparticipatie te verhogen heeft de Nederlandse overheid diverse maatregelen getroffen. Die maken het enerzijds moeilijker voor werkgevers en werknemers om werknemers vroegtijdig te (laten) stoppen met werken. Anderzijds bieden ze stimulansen om het langer doorwerken van oudere werknemers mogelijk te maken. Het gaat hierbij om de volgende maatregelen:

- invoering premiekorting WAO voor werkgevers van oudere werknemers (2002) om oudere werknemers (financieel) aantrekkelijker te maken voor werkgevers;
- invoering aanvullende arbeidskorting voor ouderen (2002) om oudere werknemers te stimuleren langer te blijven werken;
- herinvoering sollicitatieplicht uitkeringsgerechtigden van 57,5 jaar en ouder (2004) om werkloze oudere werknemers weer actief te krijgen op de arbeidsmarkt;
- invoering van de Wet Gelijke Behandeling op grond van leeftijd bij arbeid (2004) om discriminatie van oudere werknemers tegen te gaan bij onder andere werving, selectie en aanstelling van personeel, arbeidsbemiddeling, arbeidsvoorwaarden, bevordering en ontslag;
- afschaffing belastingvoordeel voor VUT en prepensioen (2006) om het voor oudere werknemers minder aantrekkelijk te maken vroegtijdig te stoppen met werken;
- invoering van de Stimuleringsregeling Leeftijdsbewust Beleid (2004-2007), waardoor subsidie kan worden aangevraagd voor projecten die tot doel hebben om werknemers ook op oudere leeftijd in staat te stellen door te blijven werken;
- een doorwerkbonus voor werknemers van 62 jaar en ouder (2009)

om een langere participatie van oudere werknemers te bevorderen.

Met deze maatregelen beoogt de overheid het aantal ouderen dat werkt te bevorderen en daarmee een breder (financieel) draagvlak te creëren voor de kosten van de sociale zekerheid, de gezondheidszorg en de oudedagsvoorziening. Bovendien moeten de maatregelen ervoor zorgen dat er voldoende gekwalificeerd personeel in Nederland beschikbaar blijft.