

Steeds meer 55-plussers aan het werk

14 Maart 2023



- In 2022 waren ruim 2 miljoen 55-plussers aan het werk. Daarmee bestaat de werkzame beroepsbevolking voor ruim een vijfde (22%) uit 55-plussers.¹ Dat er meer werkende 55-plussers zijn komt zowel door de vergrijzing als door een stijging van het aandeel 55-plussers dat werkt. Inmiddels werkt 81% van de 55- tot 60-jarigen (in 2013: 70,8%) en bijna 65% van de 60- tot 65-jarigen (in 2013: 45,3%).
- De werkloosheid en het aantal WW-uitkeringen is behoorlijk afgenomen tussen 2013 en 2022, ook onder 55-plussers. Eind 2022 verstrekke UWW 48,5 duizend uitkeringen aan 55-plussers. 55-plussers zijn relatief vaker langdurig werkloos dan jongere leeftijdsgroepen.
- Voor alle leeftijdsgroepen geldt dat een groter aandeel aan het werk is kort na afloop van de WW-uitkering dan in voorgaande jaren.² Van de 55- tot 60-jarigen waarvan de WW-uitkering in de eerste helft van 2022 eindigde was 72,2% kort daarna aan het werk. Bij de 60-plussers ligt dat aandeel lager, op 45%. Voor beide leeftijdsgroepen geldt dat het aandeel uitstroom naar werk hoger was dan in de vier jaren daarvoor.
- Uit de bevolkingsprognoses van CBS³ blijkt dat de bevolking in de toekomst groeit en verder vergrijsst. Waar nu ongeveer drie kwart van de bevolking wordt gezien als potentiële beroepsbevolking (iedereen tussen de 15 en 75 jaar) is dat in 2040 nog maar 70%. Dan zijn er in totaal meer mensen en ook meer 65-plussers. Ook zijn er dan naar verwachting iets meer 15- tot 75-jarigen dan nu, maar het aandeel van de 15- tot 75-jarigen in de totale bevolking is dan wel kleiner. De verwachting is dat de arbeidsmarkt ook op de langere termijn krap blijft. Daarmee is het des te belangrijker dat iedereen die wil en kan werken, in alle leeftijdsklassen, ook aan het werk kan.

Ruim 2 miljoen werkende 55-plussers

In 2022 bestond de werkzame beroepsbevolking uit 9,5 miljoen personen waarvan ruim een vijfde 55 jaar of ouder was.⁴ Dat betekent dat er ruim 2 miljoen 55-plussers aan het werk zijn. In 2013 ging het nog om 1,4 miljoen werkzame 55-plussers. Dat er in absolute aantallen meer 55-plussers aan het werk zijn, komt zowel door de vergrijzing als door de gestegen arbeidsparticipatie van deze leeftijdsgroep, waaronder ook de gestegen arbeidsparticipatie van vrouwen. Figuur 1 (links) laat zien dat de netto arbeidsparticipatie⁵ voor alle leeftijdsklassen tussen 15 en 75 is gestegen tussen 2013 en 2022. De stijging is het sterkst bij de hogere leeftijdsgroepen. Zo nam de netto arbeidsparticipatie van 55-plussers toe van 37,6% in 2013 naar 47,8% in 2022. Dat is nog steeds een stuk lager dan het gemiddelde over alle leeftijdsklassen (72,2%), maar dat komt omdat in de internationale definitie ook de 65- tot 75-jarigen meegeteld worden. Hoewel ook het aandeel 65-jarigen met werk flink is toegenomen⁶ stopt het merendeel toch op een gegeven moment met werken. De gemiddelde pensioenleeftijd lag in 2021 op 65 jaar en 3 maanden.⁷ Figuur 1 rechts zoomt in op de ontwikkeling in arbeidsparticipatie van de 55-plussers. De netto arbeidsparticipatie is lager naarmate de leeftijd hoger is. Zo is van de 55- tot 60-jarigen 81% aan het werk, terwijl dat bij de 60- tot 65-jarigen 64,6% is. De stijging van de arbeidsparticipatie in de afgelopen tien jaar is wel groter bij de hogere leeftijdsklassen.

¹ CBS Arbeidsdeelname; kerncijfers; 14 februari 2023 (zie [StatLine - Arbeidsdeelname; kerncijfers \(cbs.nl\)](#))

² Een WW-uitkering kan om diverse redenen worden beëindigd, zoals door werkhervatting, het bereiken van de maximale WW-duur of het afzien van (het recht op) de uitkering. In dit artikel gaat het bij uitstroom naar werk om personen die uiterlijk 1 maand na afloop van de WW een baan hebben volgens de Polisadministratie (ongeacht om welke reden de WW-uitkering is beëindigd) of om personen die vanuit de WW als zelfstandige aan de slag gaan.

³ CBS (december 2022) [Prognose bevolking; geslacht en leeftijd, 2023-2070 \(cbs.nl\)](#).

⁴ Het gaat hier om de internationale definitie met gegevens over de bevolking in Nederland van 15 tot 75-jarigen. Bron data: zie voetnoot 1.

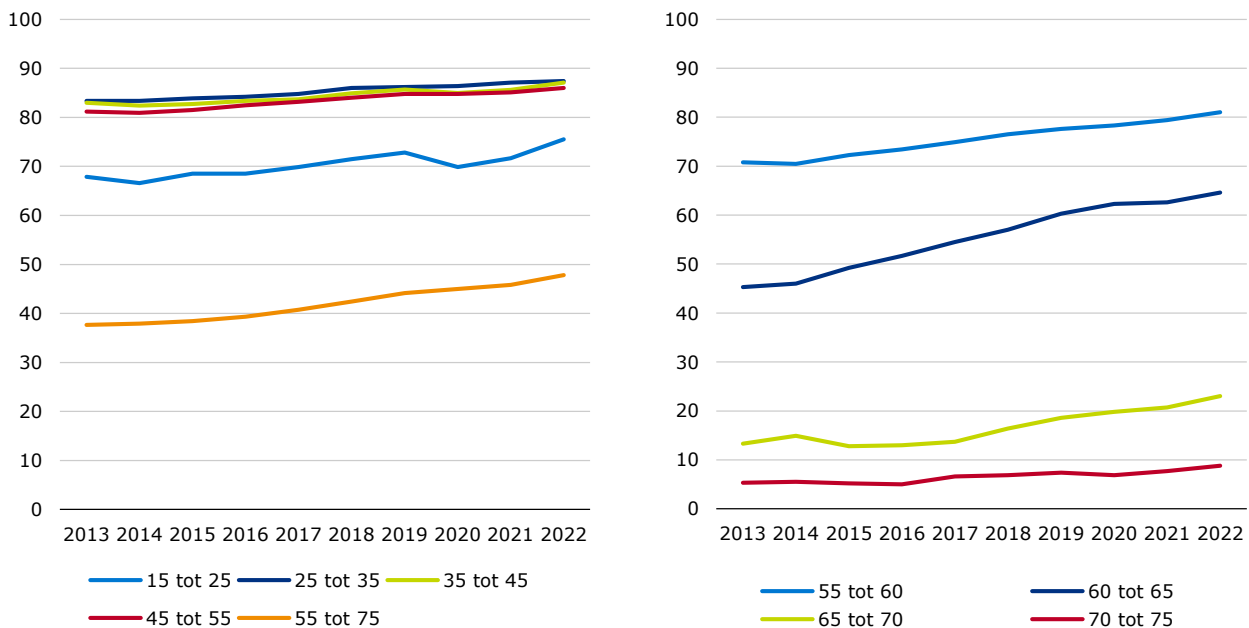
⁵ De netto arbeidsparticipatie is het aandeel van de werkzame bevolking ten opzichte van de totale bevolking (exclusief de institutionele bevolking). Bij de internationale definitie die meestal wordt gebruikt gaat het om de bevolking tussen 15 en 75 jaar.

⁶ Zie ook [65-plussers als oplossing voor personeelstekorten \(werk.nl\)](#)

⁷ <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2022/16/pensioenleeftijd-in-2021-ruim-4-jaar-hoger-dan-in-2006>

Figuur 1. Ontwikkeling netto arbeidsparticipatie naar leeftijdsklasse Links alle leeftijdsklassen 15-75 jaar, rechts de 55-plusser nader bekeken

% werkzaam ten opzichte van de bevolking



Bron CBS, bewerking UWV

Minder 55-plussers in de WW, wel relatief vaak langdurig werkloos

De arbeidsmarkt is krap, dat wil zeggen dat er veel openstaande vacatures zijn ten opzichte van het aantal werkzoekenden. Dat is terug te zien in de cijfers over werkloosheid en WW-uitkeringen. In 2022 waren er gemiddeld 350 duizend mensen werkloos, een halvering ten opzichte van 2013.⁸ Ook het aantal werkloze 55-plussers is in diezelfde periode gedaald van 126 duizend naar 67 duizend (zie bijlage). Het werkloosheidspercentage van 55-plussers kwam daarmee op 3,1% in 2022 (van de totale bevolking tussen 15 en 75 was 3,5% werkloos). Eenzelfde ontwikkeling zien we bij het aantal WW-uitkeringen (Figuur 2 en bijlage). Eind december 2022 verstrekte UWV ruim 149 duizend uitkeringen waarvan 48,5 duizend aan 55-plussers (32% van het totaal aantal WW-uitkeringen). Eind 2013 ging het om 437,7 duizend uitkeringen waarvan bijna 113 duizend van 55-plussers (26% van het totaal aantal).

De dalende trend bij het aantal WW-uitkeringen van 55-plussers heeft ook te maken met wijzigingen in beleid die gericht zijn op langer doorwerken en het beperken van de WW-duur. Met de invoering van de wet Werk en Zekerheid (WWZ) wordt ieder kwartaal na 1 januari 2016 de maximale duur van 38 maanden ingekort met een maand, tot uiteindelijk maximaal 24 maanden vanaf 1 april 2019. Werkgevers kunnen de WW-uitkering aanvullen met de Private aanvulling WW en WGA (PAWW)⁹ tot maximaal 38 maanden als dit vastgelegd is in een CAO.

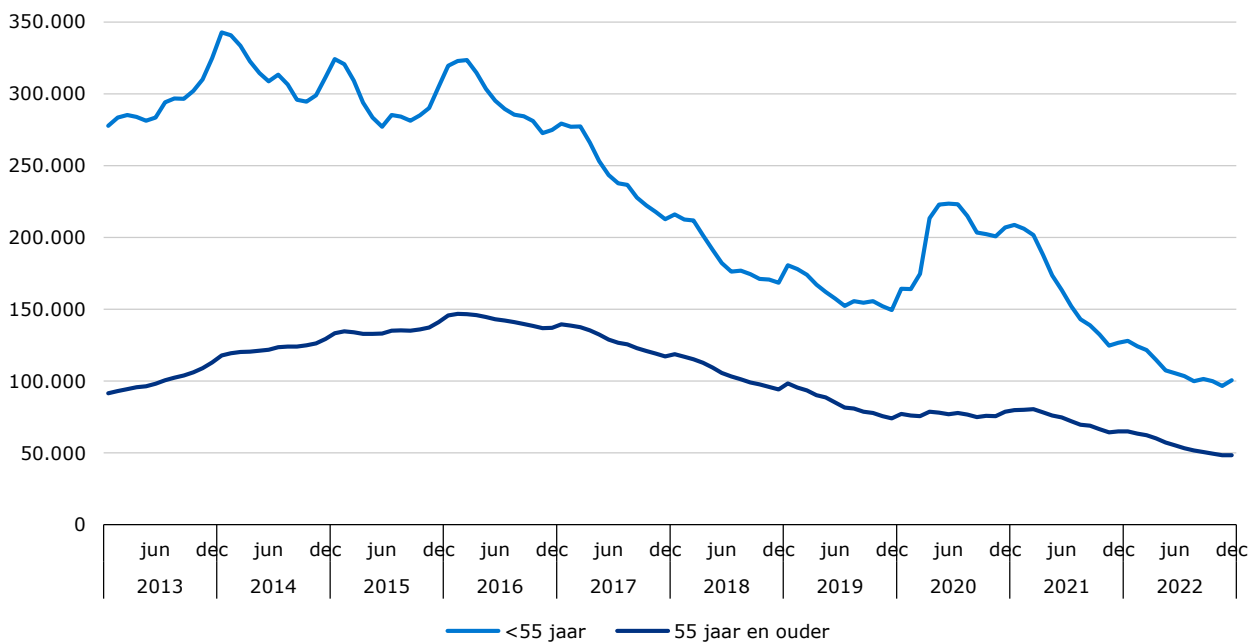
55-plussers zijn nog altijd relatief vaker langdurig werkloos. Van de 55-plussers in de WW eind december 2022 had 37% één jaar of langer een WW-uitkering. Hoe lang iemand recht heeft op WW hangt samen met het arbeidsverleden. Aangezien de meeste 55-plussers al langer actief zijn op de arbeidsmarkt, hebben ze ook langer recht op WW dan jongeren. Wel is zoals hierboven al genoemd de maximale duur van de WW begrensd. Bij de 55-plussers die vallen onder de internationale definitie van werkloosheid¹⁰ ligt het aandeel langdurige werkloosheid hoger: in 2022 was bijna de helft van de werkloze 55-plussers langdurig werkloos (zie bijlage).

⁸ CBS Arbeidsdeelname; kerncijfers; 14 februari 2023 (zie [StatLine - Arbeidsdeelname; kerncijfers \(cbs.nl\)](#)).

⁹ De Werkloosheidswet (WW) en de regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA) zijn sinds 2016 beperkt in duur en opbouw. In diverse Cao's wordt dit gerepareerd via de PAWW, zie [SPAWW | De PAWW zorgt voor een langere uitkering](#).

¹⁰ Personen zonder baan die op zoek zijn naar werk en direct beschikbaar zijn voor werk. Niet iedereen die volgens deze definitie werkloos is krijgt een WW-uitkering, en niet iedereen die een WW-uitkering krijgt valt onder de definitie van werkloosheid. Voor meer uitleg zie [Duiding arbeidsmarktontwikkelingen november 2022 \(werk.nl\)](#).

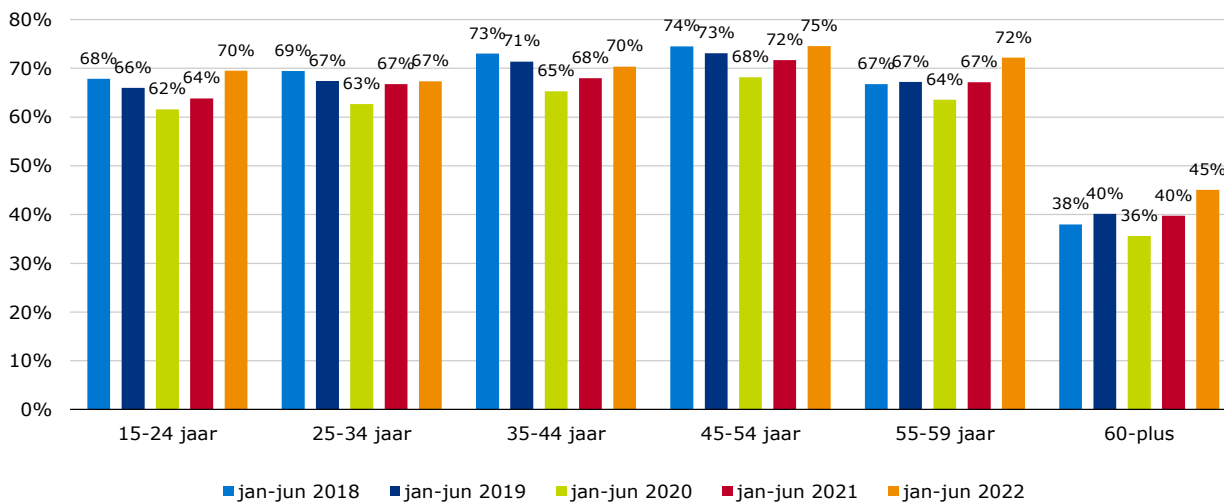
Figuur 2. Ontwikkeling aantal WW-uitkeringen naar leeftijdsklasse



Uitstroom naar werk vanuit de WW neemt toe, ook bij de 55-plussers

In het eerste half jaar van 2022 verlieten ruim 141 duizend mensen de WW. De meeste van hen (67,4%) hadden kort na afloop van de WW werk.¹¹ Voor alle leeftijdsklassen geldt dat de uitstromers in eerste helft van 2022 vaker uiterlijk één maand na afloop van de WW werk hadden dan de uitstromers uit de jaren ervoor.¹² Van de 45- tot 55-jarigen had driekwart werk na afloop van de WW, bij de 55- tot 60-jarigen is dat iets minder, namelijk 72%. De 60-plussers zijn het minst vaak aan het werk uiterlijk één maand na de WW (45%). Maar ook bij de 60-plussers is het aandeel met werk na de WW toegenomen en ook hoger dan in de jaren voor het uitbreken van de coronacrisis. Bijna de helft van de werkherstellende 55-plussers (46%) ging aan de slag met een tijdelijk contract. Van de werkherstellers onder de 55 jaar was dat net iets meer dan de helft (51%, zie bijlage).

Figuur 3. Uitstroom uit de WW naar werk, per leeftijdsklasse
 % van de WW-uitstroom dat aan het werk is uiterlijk één maand na uitstroom



Bron UWW

¹¹ Een WW-uitkering kan eindigen vanwege het vinden van een nieuwe baan, het bereiken van de maximale uitkeringsduur, het afzien van (het recht op) de uitkering en nog allerlei andere redenen. Ook bij het bereiken van de maximale duur of een van de andere redenen kan sprake zijn van werk. Daarom wordt in deze analyse uitstroom naar werk geteld als iemand uiterlijk 1 maand na afloop van de WW een baan heeft volgens de Polisadministratie of vanuit de WW als zelfstandige aan de slag gaat. Al deze werkherstelingen tellen mee, ongeacht de omvang van de baan. De werkhersteling kan ook al tijdens de WW-periode hebben plaatsgevonden.

¹² Omdat uitstroom naar werk samenhangt met seizoenswerk worden hier uitstromers in dezelfde periode, in dit geval januari tot en met juni, vergeleken voor de jaren 2018 t/m 2022. Uitstroomcijfers over de periode juli t/m december 2022 zijn namelijk nog niet bekend.

Niet alle 55-plussers zoeken en vinden werk

De krappe arbeidsmarkt lijkt een gunstig effect te hebben op de baankansen van alle WW'ers, ook degenen met een hogere leeftijd. Maar niet iedereen vindt werk uiterlijk één maand na afloop van de WW. Het kan zijn dat er een langere tijd zit tussen het einde van de WW en het vinden van een baan. Bij 60-plussers speelt nog mee dat bij een deel van hen de WW-uitkering beëindigd wordt wegens pensionering of dat ze de periode tot pensioen financieel kunnen overbruggen, bijvoorbeeld met behulp van de PAWW9 of een uitkering vanuit de Wet inkomensvoorziening oudere werklozen (IOW). In 2021 stroomde bijna 10% van de 60-plussers vlak na afloop van de WW door naar IOW.¹³ Ook wordt in deze groep de uitkering wat vaker beëindigd wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid.

Welke kenmerken samenhangen met het al dan niet vinden van werk en of er verschillen zijn in baankansen tussen jongere en oudere werkzoekenden, is door diverse instanties onderzocht. Volgens onderzoek van het CBS is de baanvindkans lager voor niet-werkende personen die ontmoedigd zijn of om redenen niet kunnen of willen werken, voor mensen die belemmeringen ervaren door langdurige ziekte, aandoening of handicap, voor 55-plussers en voor personen die al langere tijd niet aan het werk zijn.¹⁴ De zoekintensiteit en de salarissen lijken niet of hooguit een beperkt deel van de verschillen in baankansen tussen diverse leeftijdsgroepen te verklaren.¹⁵ De kwaliteit van het solliciteren is niet meegenomen in deze onderzoeken en dat kan mogelijk wel een rol spelen. Volgens onderzoek van het Sociaal Cultureel Planbureau heeft ongeveer de helft van de werkzoekende 55-plussers in 2018 discriminatie ervaren tijdens het zoeken naar werk of twijfelde over of er sprake was van discriminatie. In 2013 lag het aandeel 55-plussers dat een situatie als discriminatie had ervaren hoger.¹⁶ Als werkzoekenden vermoeden dat er sprake is van discriminatie (bijvoorbeeld als ze afgewezen zijn bij een sollicitatie) kan dat ontmoedigend werken. Het maakt voor de terugkeer naar werk uit hoeveel kans iemand zichzelf geeft om weer aan de slag te gaan, maar ook of er een financiële noodzaak is om te werken.¹⁷ Er kunnen dus veel factoren een rol spelen bij het zoeken naar en vinden van werk. Als aan Nederlandse werkgevers gevraagd wordt hoe zij het functioneren van oudere werknemers ervaren, zijn ze in het algemeen positief.¹⁸ Drie kwart van de werkgevers zegt dat 55-plussers net zo goed functioneren als jongere werknemers, volgens 15% zelfs beter. Dit verschilt nauwelijks tussen sectoren en bedrijfsgroottes.

Vergrijzing vooral in openbaar bestuur, vervoer en opslag en industrie

Uitstroom van personeel vanwege pensionering vormt volgens een beperkt deel van de werkgevers een probleem in 2023, bleek uit een onderzoek onder ruim 2 duizend werkgevers.¹⁹ 16% van de werkgevers voorziet matige of grote problemen in 2023 voor hun bedrijf of organisatie in verband met uitstroom van personeel door pensionering. Mogelijk zien werkgevers dit niet zozeer als acuut probleem voor 2023, mede omdat ze zich meer druk maken over de gestegen energie- en grondstofprijzen en de krapte op de arbeidsmarkt, maar wel voor de jaren daarna. Werkgevers in het openbaar bestuur zijn zich vaker bewust van mogelijke problemen door uitstroom vanwege pensionering dan in dan in andere sectoren. In het openbaar bestuur werken ook relatief veel 55- en 60-plussers, net als bij vervoer en opslag en in de industrie (figuur 4). In absolute aantallen werken er veel 60-plussers in de zorg en in de industrie. De horeca is een sector waar juist relatief weinig 55-plussers werken.

Uit de bevolkingsprognoses blijkt dat de bevolking in de toekomst groeit en vergrijst. Waar nu ongeveer drie kwart van de bevolking wordt gezien als potentiële beroepsbevolking (iedereen tussen de 15 en 75 jaar) is dat in 2040 nog maar 70%.²⁰ Dan zijn er meer mensen en meer ouderen (een kwart van de bevolking is dan 65-plus, 13% 75-plus). Ook zijn er dan in absolute aantallen iets meer 15 tot 75-jarigen dan nu, maar het aandeel in de totale bevolking is wel kleiner. Naar verwachting blijft de arbeidsmarkt ook op langere termijn krap. Het is daarmee des te belangrijker dat iedereen die wil en kan werken ook aan het werk kan.

¹³ Voor meer informatie en voor cijfers over doorstroom WW-bijstand zie [Duiding arbeidsmarktontwikkelingen november 2022 \(werk.nl\)](#)

¹⁴ [Baanvindkansen van niet-werkenden, 2013-2021 \(cbs.nl\)](#)

¹⁵ Zie: [Why are unemployed aged fifty and over less likely to find a job? A decomposition analysis – ScienceDirect](#) en [Werkloze ouderen weer aan het werk?: Het effect van reserveringsloon en zoekintensiteit.](#)

¹⁶ [SCP \(2020\) Ervaren discriminatie in Nederland II | Publicatie | Sociaal en Cultureel Planbureau \(scp.nl\).](#)

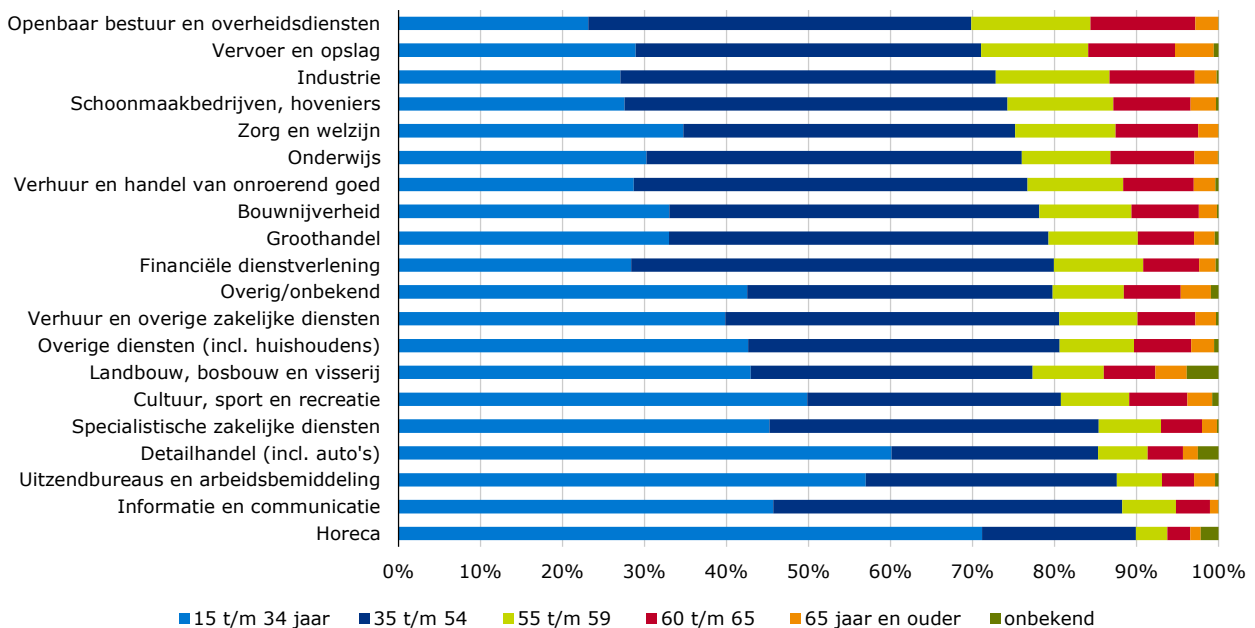
¹⁷ [Levensloopbanen van werkloze vijftigplussers - Instituut Gak](#)

¹⁸ [SCP \(2022\) Arbeidsmarkt in kaart Hoe kijken werkgevers naar oudere werknemers](#)

¹⁹ [UWV \(2022\) Zorgen van werkgevers over stijgende prijzen in 2023](#)

²⁰ [CBS \(december 2022\) Prognose bevolking; geslacht en leeftijd, 2023-2070 \(cbs.nl\)](#)

Figuur 4. Leeftijdverdeling werknemers per sector (o.b.v. polisadministratie september 2022)
Gesorteerd op aandeel 55-plussers



Bron UWW

Wat kunnen werkgevers en werkzoekenden doen?

Hoewel de arbeidsparticipatie van 55-plussers behoorlijk is toegenomen en ook voor alle leeftijdsklassen geldt dat uitstroom naar werk vanuit de WW toeneemt, komt nog niet iedere 55-plusser even makkelijk aan het werk. Tegelijk hebben steeds meer werkgevers moeite om hun vacatures te vervullen, met name omdat te weinig sollicitanten zich melden.²¹ Wat kan dan helpen?

Werkgevers kunnen breder kijken bij de zoektocht naar kandidaten en bijvoorbeeld praktijkervaring en vaardigheden meer centraal stellen i.p.v. diploma's. Werkgevers kunnen hiervoor bij een [Werkgeversservicepunt](#) in hun regio terecht voor hulp en advies. Als werkgevers zich zorgen maken over (financiële) risico's bij het aannemen van een wat oudere kandidaat kunnen ze mogelijk gebruik maken van een aantal [regelingen en activiteiten voor 50-plussers](#) die het voor werkgevers en intermediairs interessant kunnen maken om 50-plussers aan werk te helpen, zoals:

- **Proefplaatsing:** de werknemer werkt (eerst) op proef bij een werkgever.
- **Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl):** neemt een werkgever een werknemer met een grote afstand tot de arbeidsmarkt in dienst? Dan kan de werkgever in aanmerking komen voor 3 tegemoetkomingen.

Het [Leerwerkloket](#) kan werkgevers adviseren over scholing en ontwikkeling van (ouder) personeel. UWW beschrijft in een [rapport met 27 oplossingen voor personeelstekorten](#) verschillende strategieën gericht op het binden en boeien van personeel.²² Werkgevers kunnen ter inspiratie of voor succesvolle voorbeelden over het vinden van mensen terecht op de website [Mensen vinden | Inspiratieplatform \(uww.nl\)](#). Wellicht kan open hiring waarbij mensen worden aangenomen zonder sollicitatieprocedure leiden tot een groter aanbod van kandidaten. Een onderzoek van UWW laat zien dat slechts een beperkt deel van de werkgevers open hiring inzet (6%), maar dat daarnaast 16% van de werkgevers denkt dat het wel iets voor de organisatie zou kunnen zijn.²³ Meer informatie over open hiring kunnen werkgevers verkrijgen via het Werkgeversservicepunt of de website [open hiring](#) van Start Foundation. Informatie over financiële voordelen voor werkgevers en het lichtere arbeidsrechtelijke regime als werknemers na de AOW-leeftijd doorwerken is te vinden bij de [Rijksoverheid](#).

Werkenden en werkzoekenden kunnen voor hulp en ondersteuning terecht bij een [Leerwerkloket](#) in hun regio. Ook kunnen ze zelf kijken welke vaardigheden belangrijk zijn bij meer dan 200 beroepen via het [Dashboard Skills](#). Mensen die in een ander beroep aan de slag willen kunnen ter inspiratie kijken bij diverse [Overstapberoepen: werk vinden in ander beroep](#). Hoe werkenden en werkzoekenden zich kunnen blijven ontwikkelen en ervaringen van anderen zijn te vinden op [Loopbaan | Inspiratieplatform \(uww.nl\)](#). Mensen die hun baan dreigen te verliezen of al werkloos zijn kunnen terecht bij een van de [regionale mobiliteitsteams](#). Meer informatie over [Regelingen en activiteiten voor 50-plussers](#) is te vinden bij UWW. Werkenden die willen doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd kunnen hierover informatie vinden bij [Wat verandert er op mijn werk als ik doorwerk na mijn AOW-leeftijd?](#)

²¹ UWW (2023) [Ervaringen werkgevers met werving en behoud van personeel](#)

²² Het overzicht met oplossingen bij personeelstekorten wordt in het voorjaar 2023 geactualiseerd.

²³ UWW (januari 2023). [Welke werkgevers maken gebruik van open hiring?](#)

Bijlage

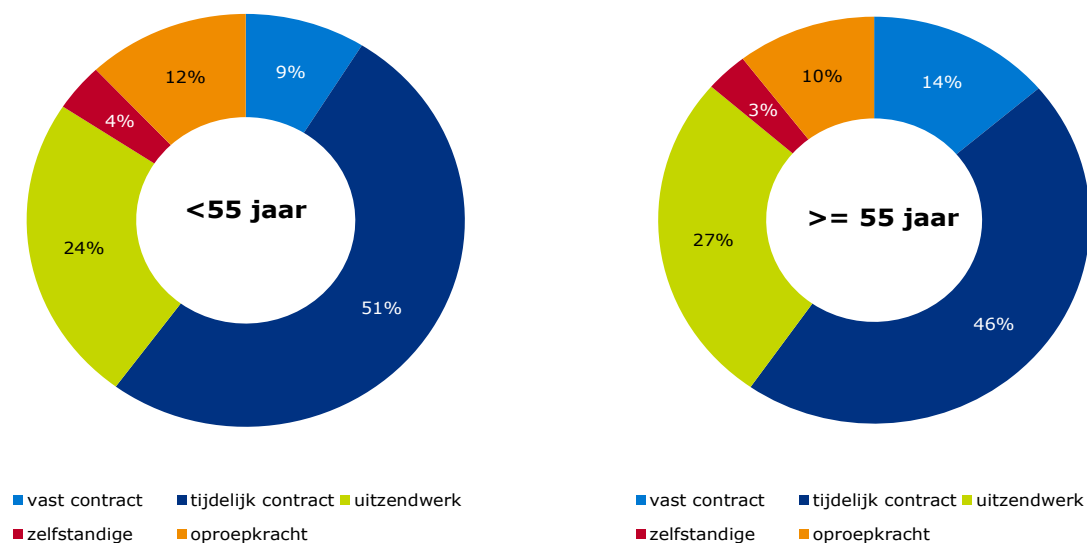
Tabel A. Bevolking, beroepsbevolking en aantal WW-uitkeringen 55-plussers

	2013 x 1.000	2022 x 1.000
Bevolking en beroepsbevolking*		
Bevolking 55 - 75 jaar	3.777	4.348
Beroepsbevolking 55-75 jaar	1.548	2.146
-waarvan werkzaam	1.421	2.080
-waarvan werkloos	126	67
--waarvan langer dan een jaar werkloos	67	32
WW-uitkeringen**		
Lopende WW-uitkeringen ultimo jaar	113	48
-waarvan een jaar of langer in de WW	52	18

*Bron CBS

**Bron UWV

Figuur A. Type contract bij werkherhvatting na uitstroom uit de WW in de eerste helft van 2022



Colofon

Uitgave

UWV Arbeidsmarktinformatie en -advies

Postadres

Postbus 58285
Postcode 1040 HG Amsterdam

Inlichtingen

katinka.vanbrakel@uwv.nl

Auteurs

Katinka van Brakel

Volg ons



Disclaimer

Alles uit deze uitgave mag worden overgenomen, graag zelfs, maar gebruikt u wel de bronvermelding.

UWV © 2023