

CPB Memorandum



Sector : 1
Afdeling/Project : Ageing 2010
Samensteller(s) : Rob Euwals, Kees Folmer
Nummer : 225
Datum : 23 april 2009

Arbeidsaanbod en gewerkte uren tot 2050

Een beleidsneutraal scenario

Dit memorandum beschrijft een beleidsneutrale projectie voor het arbeidsaanbod en het aantal gewerkte uren per week tot 2050. De projectie ligt mede ten grondslag aan studies van het CPB met betrekking tot vergrijzing en de toekomst van de welvaartsstaat. Volgens de projectie zal de participatie van de leeftijdsgroep 20 tot 65 stijgen van 75% in 2007 naar 77% in 2015 en 78% in 2040. Vrouwen en ouderen leveren een aanzienlijke bijdrage. Het arbeidsaanbod van vrouwen stijgt naar verwachting verder doordat oudere generaties met een lage participatiegraad plaats maken voor jongere generaties met een hoger opleidingsniveau en een hogere participatiegraad. Het arbeidsaanbod van ouderen stijgt naar verwachting ook verder door hervormingen van de regelingen voor vervroegde uittreding. Tot slot leveren ook hervormingen van de regelingen voor arbeidsongeschiktheid een bijdrage aan de toename. Het gemiddelde aantal gewerkte uren per week daalt naar verwachting licht. De reden is dat de participatie van juist de groepen met een minder hoog aantal gewerkte uren per week, vrouwen en ouderen, stijgt.

1 Inleiding

Dit memorandum presenteert een projectie voor het arbeidsaanbod en het gemiddelde aantal gewerkte uren per week in de periode van 2000 tot 2050. Cijfers voor de jaren tot en met 2006 voor de gewerkte uren en 2007 voor het arbeidsaanbod zijn realisaties. Voor de jaren daarna wordt aangenomen dat al genomen beleidsmaatregelen verder effect zullen hebben, maar dat zich geen nieuwe beleidswijzigingen zullen voordoen. De projectie in dit memorandum betreft dus een zogenaamde *beleidsneutrale projectie*. Dit impliceert, bijvoorbeeld, dat de projectie geen rekening houdt met een eventuele verhoging van de pensioengerechtigde leeftijd.

Veranderingen in het arbeidsaanbod en gewerkte uren per week in de toekomstige jaren zijn het gevolg van veranderingen in de demografie, in de participatiegraad van vrouwen en ouderen, en het tot wasdom komen van eerder ingezet beleid. Het memorandum bespreekt de afzonderlijke effecten van de drie factoren. De projectie houdt geen rekening met korte termijn conjuncturele effecten.¹ Het betreft dus een lange termijn raming die zich niet goed laat vergelijken met korte termijn ramingen zoals in CPB (2009). De projectie ligt mede ten grondslag aan studies als Euwals, de Mooij en van Vuuren (2009) en de te verschijnen nieuwe vergrijzingstudie van het CPB.²

Paragraaf 2 beschrijft de projectie van de participatiegraad en het totale arbeidsaanbod in personen. De projectie is gebaseerd op de meest recente bevolkingsprojectie (CBS, 2008). Paragraaf 3 beschrijft de projectie van het gemiddelde aantal gewerkte uren per week.

2 Ontwikkelingen in participatie en arbeidsaanbod

2.1 Achtergrond

De arbeidsparticipatie is gedefinieerd als het percentage van de bevolking met een baan van minstens 12 uur per week of dat actief zoekt naar een dergelijke baan. De verschillen tussen mannen en vrouwen en tussen de diverse leeftijdsgroepen rechtvaardigen een afzonderlijke projectie van de participatie voor mannen en vrouwen, uitgesplitst naar leeftijdsgroep. Het toekomstige verloop van de participatie is afhankelijk van drie factoren:

1. demografie;
2. toenemende participatie van vrouwen en ouderen;
3. vertraagde effecten van eerder ingezet beleid.

¹ De projectie houdt geen rekening met het conjuncturele deel van wijzigingen in het arbeidsaanbod. Volgens tabel 3.5 van CPB (2009) was het effect duidelijk positief in 2008 en naar verwachting zal het effect duidelijk negatief zijn in 2010.

² De raming vormt een eerste opzet voor de nieuwe vergrijzingstudie. De raming houdt geen rekening met een eventuele verhoging van de AOW gerechtigde leeftijd en met eventuele blijvende gevolgen van de huidige economische crisis.

Het *demografische effect* op de participatie is een samenstellingseffect: naarmate de omvang van een bepaalde demografische groep verandert zal het op- of neerwaartse effect van die groep meer of minder tot uitdrukking komen in de totale participatiegraad. Een voor de hand liggend voorbeeld is de vergrijzing van de bevolking. Die heeft een drukkend effect op de participatie omdat ouderen, personen in de leeftijd van 55 tot 65 jaar, in de regel een lagere participatie kennen dan personen van middelbare leeftijd. Een toename van de oudere leeftijdsgroep tegenover de andere leeftijdsgroepen verlaagt dan de geaggregeerde participatie.

De *toenemende arbeidsparticipatie van vrouwen en ouderen* betreft maatschappelijke trends die reeds langere tijd aanhouden en waarvan we aannemen dat ze nog enige jaren voortduren. De participatie van vrouwen is sterk gestegen vanaf midden jaren zeventig. Het toegenomen opleidingsniveau van vrouwen en het vaker combineren van arbeid en zorg door vrouwen met kinderen speelt een belangrijke rol. Maar daarnaast is ook de bereidheid tot participatie, ongeacht het opleidingsniveau en het aantal kinderen, over de generaties heen is gestegen (Euwals, Knoef en van Vuuren, 2007). Deze bereidheid is sterk gestegen tot de generatie geboren in de eerste helft van de jaren vijftig; vanaf die generatie is de bereidheid tot participatie ongeveer stabiel. Dit heeft een duidelijke implicatie voor de toekomstige participatie van vrouwen: deze stijgt de komende jaren verder doordat oudere generaties vrouwen met een lage participatiegraad plaats maken voor jongere generaties waarvoor participatie op de arbeidsmarkt normaal is. Vanaf ongeveer 2015-2020 is deze vervanging echter voltooid. Vanaf die periode zal de participatiegraad van vrouwen hooguit licht verder stijgen door een verdere toename van het opleidingsniveau.

De participatiegraad van ouderen is na een decennialange daling weer stijgende vanaf midden jaren negentig. Beleid speelt hierbij een belangrijke rol, zoals we verderop bespreken. Onderzoek wijst echter uit dat ook factoren als opleiding, gezondheid en een toenemende participatie van vrouwen een rol van betekenis spelen (Van Vuuren en Deelen, 2009). Het opleidingsniveau is de afgelopen jaren gestegen en personen met een hoger opleidingsniveau werken gemiddeld genomen tot op hogere leeftijd. Mannen met een vrouwelijke partner met een baan werken gemiddeld genomen ook langer door, waarschijnlijk omdat de partners het tijdstip van uittreding coördineren (Schirle, 2008). We nemen aan dat dergelijke factoren de komende jaren een rol blijven spelen.

Bij de stijgende participatie van zowel vrouwen als ouderen speelt de toename van het opleidingsniveau een rol. Daar staat uiteraard tegenover dat jongeren langer onderwijs volgen. Daardoor daalt de participatiegraad van jongeren. Het positieve effect van het stijgende opleidingsniveau overtreft echter duidelijk het negatieve effect van het langer op school zitten.

Eerder ingezet beleid beïnvloedt de ontwikkeling van het toekomstige arbeidsaanbod. Dat betekent dus dat we alleen rekening houden met beleid waartoe al besloten is. De twee

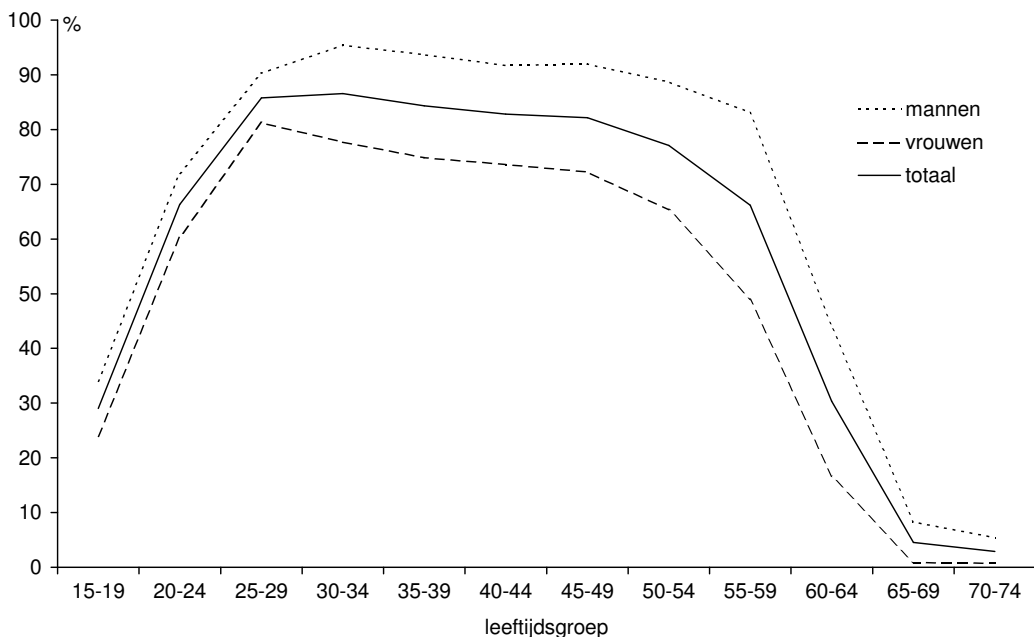
belangrijkste vormen van beleid betreffen de regelingen voor vervroegde uittreding en voor arbeidsongeschiktheid.

De regelingen voor vervoegde uittreding en participatie van ouderen zijn de afgelopen jaren aanzienlijk gewijzigd. Vanaf eind jaren negentig is een begin gemaakt met het aanpassen van de regelingen voor vervroegde uittreding. De oude VUT regelingen, waarin het financieel onaantrekkelijk was om langer door te werken, zijn vervangen door de nieuwe Prepensioen regelingen. Volgens die nieuwe regelingen is het financieel juist wel voordelig om langer door te werken. In de meeste sectoren is besloten de hervorming via een jarenlange transitie te laten plaatsvinden. De hervorming begon op 1 april 1997 voor de ambtenaren (de deelnemers van het ABP), en op 1 januari 1999 voor de werknemers in de zorg (de deelnemers van de PGGM). De andere sectoren zouden later volgen. Middels de wet VUT, Prepensioen en Levensloop (VPL), die vanaf 1 januari 2006 van kracht werd, heeft de overheid de transitie aanzienlijk bespoedigd. Vanaf dat jaar moeten regelingen voor vervroegde uittreding actuariael fair zijn om in aanmerking te komen voor een gunstige fiscale behandeling. Alle regelingen voldoen vanaf die datum dan ook aan deze eis. Dat wil zeggen dat het vanaf dat tijdstip het voor alle werknemers financieel loont om langer door te werken. Onderzoek wijst uit dat het effect op de participatie van ouderen aanzienlijk is (Euwals, van Vuuren en Wolthoff, 2006). Naar verwachting zal door de hervorming de participatie van personen in de leeftijd 55 tot en met 64 de komende jaren behoorlijk toenemen.

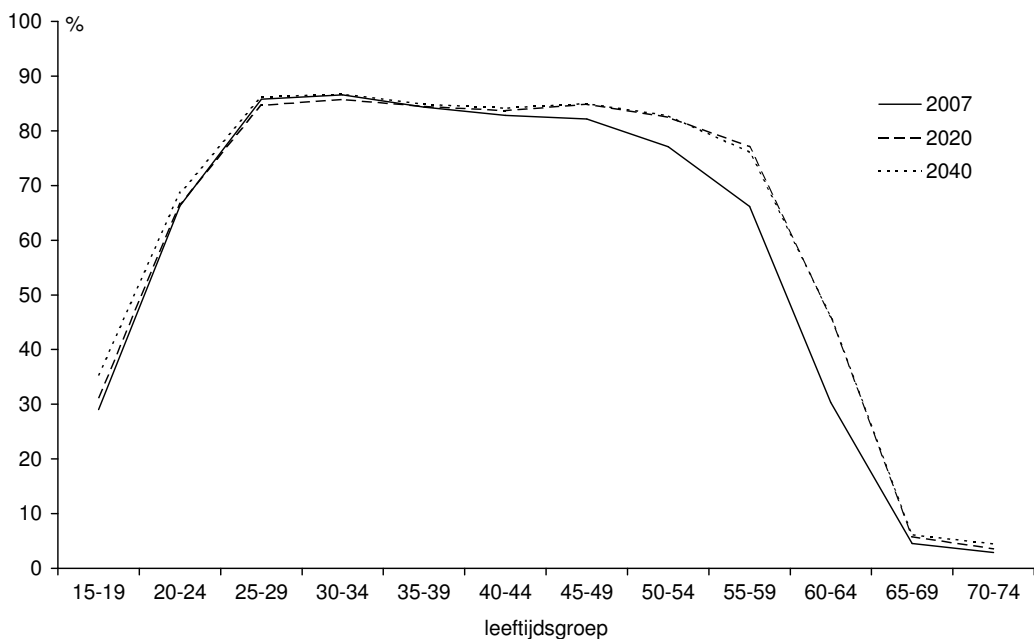
Recentelijk is er nog meer beleid doorgevoerd om de participatie van ouderen te bevorderen. Ten eerste is per 1 januari 2009 sprake van een doorwerkbonus. De bonus is een heffingskorting berekend over het inkomen uit arbeid tussen 8860 en 54776 euro. De hoogte van de bonus is afhankelijk van leeftijd: 5% bij 62 jaar, 7% bij 63 jaar, 10% bij 64 jaar, 2% bij 65 en 66 jaar en 1% bij 67 jaar. Naar verwachting is het effect van de bonus op de participatie echter relatief gering (CPB, 2008). Ten tweede is besloten de AOW te flexibiliseren: personen kunnen de AOW op latere leeftijd laten ingaan waarbij de hoogte van de uitkering actuariael neutraal verhoogd wordt. Naar verwachting is ook het effect van de flexibilisering relatief gering.

Op het gebied van arbeidsongeschiktheid zijn de afgelopen jaren aanzienlijke hervormingen doorgevoerd. De hervormingen betreffen onder meer de wet Poortwachter, de Verlenging van de Loondoorbetalingplicht van werkgevers bij Ziekte (VLZ) en de wet Werk en Inkomen naar Vermogen (WIA). Dekker en Suijker (2005) voorspelden een duidelijke daling van het aantal personen dat een beroep zal doen op deze regelingen. In de huidige raming voor het arbeidsaanbod houden we echter rekening met een nog sterkere daling. De instroomcijfers van de nieuwe regelingen (UWV, 2008) zijn namelijk lager dan voorspeld in 2005. Daar staan de ontwikkelingen in de Wajong tegenover: de instroom in deze regeling (UWV, 2008) is duidelijk hoger dan toentertijd voorspeld. Naar verwachting neemt de omvang van de regeling sterk toe (Suijker, 2007).

Figuur 2.1 Participatiegraden, 2007



Figuur 2.2 Participatiegraden totale bevolking, 2007, 2020, 2040



2.2 Arbeidsparticipatie

De participatiegraad kent voor zowel mannen als vrouwen een typerend patroon over de levensloop (figuur 2.1). Op jonge leeftijd is de participatie laag, en waarschijnlijk betreft het vooral personen met een kleine baan naast de studie. In de leeftijd van 25 tot 35 bereikt de

participatie een maximum, waarna vanaf ongeveer leeftijd 50 de participatie duidelijk begint te dalen. Verschillen in de participatie over de levensloop tussen mannen en vrouwen spelen een belangrijke rol, zoals we hieronder in meer detail zullen bespreken.

Volgens de projectie verandert de participatie van de leeftijdsgroepen tot 40 jaar nauwelijks in de komende decennia (figuur 2.2). Onderliggende verklaringen zijn dat de participatie van mannen in die leeftijdsgroepen al decennialang stabiel is en dat de jongste generaties vrouwen al een hoge participatie hebben bereikt zodat ook voor die groep geen belangrijke wijzigingen meer worden verwacht. De instroom in de nieuwe regelingen voor arbeidsongeschiktheid is weliswaar lager geworden, maar daar staat tegenover dat de instroom in de Wajong juist hoger is geworden. Voor de oudere leeftijdsgroepen voorziet de projectie wel een aanzienlijke stijging van de participatie. Door het effect van recent doorgevoerd beleid, en wel de wet VPL, vindt het belangrijkste deel van de stijging plaats in de komende jaren tot ongeveer het jaar 2020.

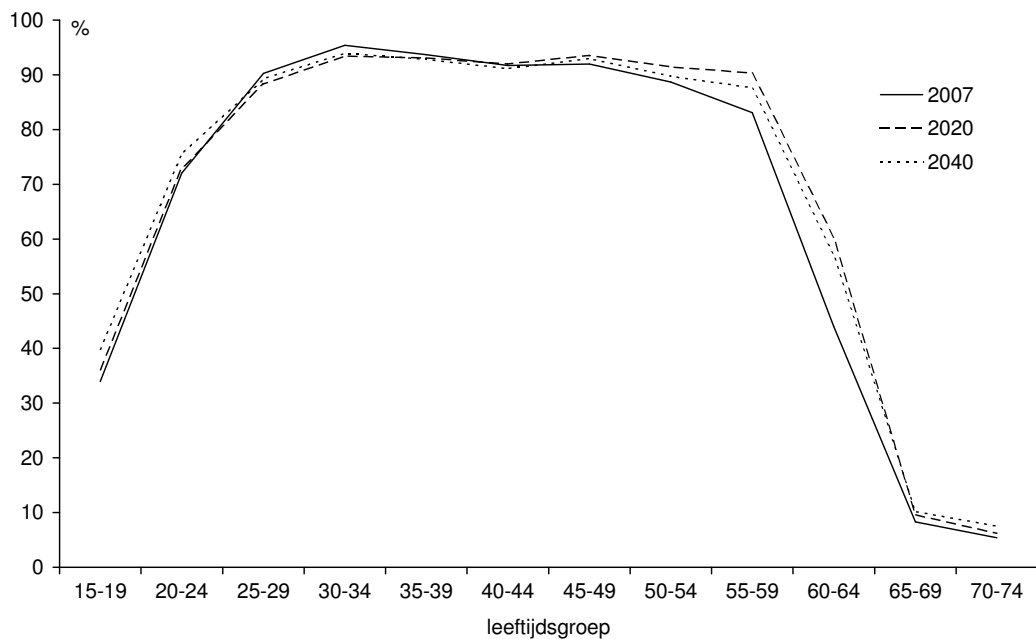
Naar verwachting stijgt de participatie van 55 tot 60-jarige mannen enigszins, terwijl de participatie van 60 tot 65-jarigen mannen aanzienlijk stijgt (figuur 2.3). De toename is het gevolg van het vertraagde effect van de overgang van VUT naar Prepensioen en door de wet VPL. De inschatting is dat de effecten volledig zijn gerealiseerd in 2025. Als gevolg hiervan gaat de participatie van 60 tot 65-jarige mannen omhoog van minder dan 30% in 2000 naar bijna 60% in 2040.

De participatie van vrouwen blijft naar verwachting tot leeftijd 40 vrijwel ongewijzigd, maar vanaf die leeftijd stijgt de participatie fors (figuur 2.4). De participatie van vrouwen in de leeftijd van 35 tot 55 is lager dan voor vrouwen in de leeftijd 25 tot 30, en dat kan het gevolg zijn van de zogenaamde kinderdip. In tegenstelling tot enkele andere landen keren relatief weinig vrouwen met kinderen op latere leeftijd terug op de arbeidsmarkt (Portegijs *et al.*, 2008). De projectie voorziet dus in een voortbestaan van de kinderdip. De toename van de participatie van vrouwen ouder dan 40 is deels het gevolg van een cohort effect, jongere generaties vrouwen zullen ook op hogere leeftijd blijven participeren op de arbeidsmarkt. Daarnaast speelt uiteraard ook de hervormingen van de regelingen voor vervroegde uittreding ook bij vrouwen een rol. De gemiddelde participatie van de groep 50-54 stijgt in de loop van de tijd van 48% naar 68%.

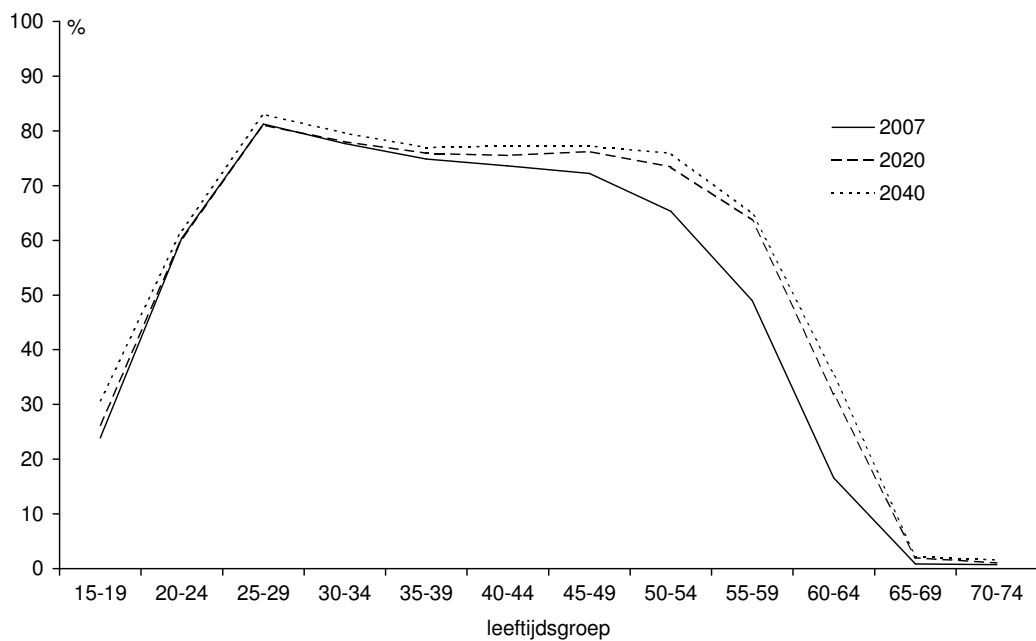
De gemiddelde participatiegraad van personen van leeftijd 20 tot 65 neemt toe van 74,5% in 2007 naar 77,2% in 2020 en 78,4% in 2040 (tabel 2.1). De participatiedoelstelling van 80% in 2016, zoals geformuleerd in SER (2006) wordt niet bereikt zonder extra beleid. De toename van de participatie kan opgesplitst worden in een demografische en een participatie component.

De demografische ontwikkelingen van de komende decennia hebben naar verwachting een negatief effect op de participatie. Dit is vooral het gevolg van de vergrijzing: ouderen hebben een relatief lage participatiegraad en door de vergrijzing stijgt het aandeel ouderen in de bevolking. Het ontwikkelingen in de participatiegraad voor bepaalde groepen hebben duidelijk een positief effect op de geaggregeerde participatiegraad. Zoals reeds besproken dragen vooral vrouwen en ouderen bij aan de toename.

Figuur 2.3 Participatiegraden mannen, 2007, 2020, 2040



Figuur 2.4 Participatiegraden vrouwen, 2007, 2020, 2040



Tabel 2.1 **Decompositie ontwikkeling participatiegraden, leeftijd 20 tot 65**

	2007	2015	2020	2030	2040
	%				
Arbeidsparticipatie	74,5	76,6	77,2	77,3	78,4
Verandering t.o.v. 2007		2,1	2,7	2,7	3,9
w.v. demografie		-0,9	-1,4	-1,6	-0,4
w.v. participatie		3,0	4,1	4,4	4,3
w.v. mannen 20 - 54 jaar		0,1	0,1	0,0	0,1
w.v. mannen 55 - 64 jaar		1,1	1,4	1,4	0,9
w.v. vrouwen 20 - 54 jaar		0,6	0,9	1,0	1,5
w.v. vrouwen 55 - 64 jaar		1,1	1,8	2,0	1,8

Tabel 2.2 **Decompositie ontwikkeling arbeidsaanbod in personen, leeftijd 20 tot 65**

	2007	2015	2020	2030	2040
	duizenden				
Arbeidsaanbod	7482	7634	7640	7363	7213
Verandering t.o.v. 2007		152	158	-119	-269
w.v. demografie		-150	-250	-538	-662
w.v. participatie		302	409	419	393
w.v. mannen 20 - 54 jaar		12	9	-3	7
w.v. mannen 55 - 64 jaar		114	135	133	81
w.v. vrouwen 20 - 54 jaar		61	88	99	140
w.v. vrouwen 55 - 64 jaar		115	176	190	165

2.3 **Arbeidsaanbod in personen**

Het arbeidsaanbod in personen is gelijk aan het product van de arbeidsparticipatie en de totale bevolking. De relevante bevolkingsgroep bestaat hier uit alle 20 tot 65-jarigen. In de periode tot 2040 neemt de omvang van deze bevolkingsgroep af, en wel gemiddeld met -0,3% per jaar (CBS, 2008). Een eventuele groei van het totale arbeidsaanbod gemeten in personen moet dus komen van een toenemende participatie.

De omvang van het arbeidsaanbod stijgt maar verwachting de komende jaren verder, in 2015 zijn er ongeveer 150 duizend personen meer actief op de arbeidsmarkt dan in 2007. De toename neemt dan echter duidelijk af, en vanaf ongeveer 2020 slaat de groei om in een krimp. In 2030 is de omvang van het arbeidsaanbod zo'n 120 duizend personen lager dan in 2007.

De tabel splitst het verandering in de omvang uit in twee componenten. De demografische component geeft het effect weer van een verandering in de totale omvang van de bevolking en van een bepaald bevolkingscohort bij een gelijkblijvende participatiegraad. Uit het voorgaande bleek al dat het demografische effect negatief is. De omvang van het effect neemt duidelijk toe als gevolg van de vergrijzing van de bevolking. Doordat de bevolking in de leeftijd van 20 tot 65 in omvang afneemt daalt het arbeidsaanbod ook in de periode van 2030 tot 2040 fors verder.

De tweede component in de verandering van de omvang meet de gevolgen van wijzigingen in de arbeidsparticipatie van verschillende groepen in de bevolking. Het effect is positief voor alle groepen, maar het beeld is niet uniform. De bijdrage van de mannen tot 55 jaar is vrijwel nul. De omvang van deze bevolkingsgroep daalt licht en hun arbeidsdeelname stijgt iets (zie ook tabel 2.1). De mannen van 55 jaar en ouder leveren een duidelijke positieve bijdrage. Deze is vooral het gevolg van reeds ingezet beleid ten aanzien van bestaande VUT- en prepensioenregelingen. Daarna wordt het positieve effect echter kleiner: van 135 duizend in 2020 is in 2040 nog maar 81 duizend over. De grootste impuls komt van de vrouwen, en dan met name de vrouwen van 55 jaar en ouder. Voor een deel is dit een cohort effect: oudere generaties vrouwen maken plaats voor jongere met een hogere arbeidsdeelname. Omdat de trend stopt bij generaties geboren na midden jaren vijftig neemt het effect over de tijd af.

3 Ontwikkelingen in het aantal gewerkte uren

3.1 Achtergrond

Het gemiddeld aantal gewerkte uren per week is gedefinieerd als het gemiddelde van alle personen die één uur of meer per week werken. Er is dus geen 12-urengrens, zoals bij de participatie. De ontwikkeling van het gemiddelde aantal gewerkte uren is afhankelijk van drie factoren. De eerste factor is demografie: jongeren en ouderen werken gemiddeld minder uren dan personen van middelbare leeftijd, en daarnaast werken vrouwen gemiddeld minder dan mannen. De tweede factor is de participatie, juist de participatie van groepen die relatief weinig uren werken neemt toe. De derde factor is beleid met betrekking tot gewerkte uren.

Het *demografische* en het *participatie effect* betreffen beiden een samenstellingseffect. Het gemiddeld aantal gewerkte uren verschilt aanzienlijk per demografische groep (figuur 3.1). Voor alle leeftijdsgroepen blijkt dat mannen per week meer uren betaald werk verrichten dan vrouwen. Voor werkende mannen is het aantal uren per week redelijk constant tussen de 30 en 55 jaar. Bij de vrouwen is er een top in de leeftijdsklasse tot 30 jaar, daarna zorgt de kinderdip voor een afname. Tussen 35 en 55 jaar is het aantal uren per week redelijk constant. Over de levensloop is het gemiddelde verschil tussen mannen en vrouwen aanzienlijk, in het jaar 2006 werken mannen leeftijd 20 tot 64 gemiddeld 38 uur per week en vrouwen 26 uur per week.

De projectie gaat uit van een gering *beleidseffect* op het gemiddelde aantal gewerkte uren. In Nederland wordt veel in deeltijd gewerkt. Onderzoek wijst uit dat voorkeuren waarschijnlijk een grote rol spelen (Bosch, Deelen, Euwals, 2008, Portegijs *et al.*, 2008). Schijnbaar kiezen veel personen bewust voor werken in deeltijd. De projectie voorziet niet in een belangrijke wijziging van deze voorkeur. Met echter één uitzondering: op grond van recente gegevens uit CAO's is het denkbaar dat de PAS-regelingen en het aantal leeftijdsgebonden vakantiedagen geleidelijk zal afnemen. De projectie voorziet in een lichte oploop van het aantal gewerkte uren per week van oudere werknemers.

3.2 Gewerkte uren

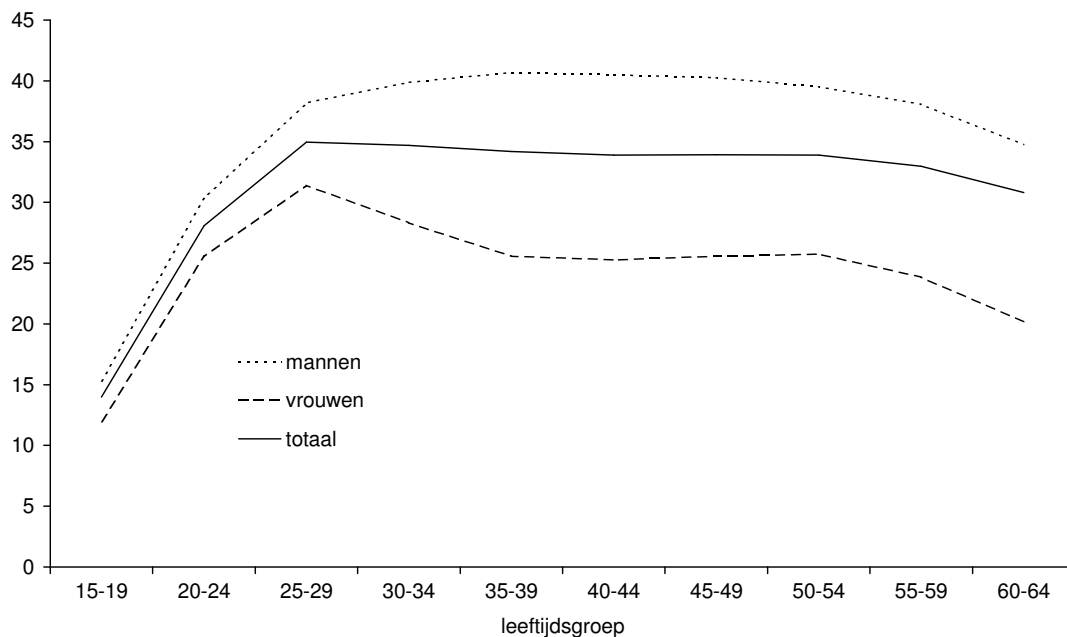
In de projectie wordt aangenomen dat het gemiddeld aantal gewerkte uren per geslachts- en leeftijdscategorie niet wijzigt. Onderzoek wijst uit dat het gemiddeld aantal gewerkte uren van vrouwen per leeftijdscategorie over de periode 1992 tot 2005 nauwelijks over de opeenvolgende generaties is gewijzigd. Bij mannen geldt dezelfde aanname. De projectie voorziet één uitzondering op de regel: het aantal gewerkte uren van ouderen stijgt wel enigszins.

De projectie voorziet in een daling van het gemiddeld aantal gewerkte uren van 33,5 uur in 2006 naar 33,0 in 2020 en 2040 (tabel 3.1). De reductie is bij mannen groter dan bij vrouwen, en de reductie vindt vooral plaats bij de hogere leeftijden (figuur 3.2). De reductie per leeftijdsgroep is echter relatief gering. Een decompositie van de afname laat zien dat juist de vergrijzing de belangrijkste factor is, alleen door de verandering in de leeftijdsamenstelling is het gemiddeld aantal gewerkte uren ongeveer – 0,3 uur lager dan in 2006. Ook de toename van de participatie van vrouwen draagt met – 0,3 uur in 2030 bij aan de daling. Het beleid zorgt voor een geringe stijging van het aantal gewerkte uren.

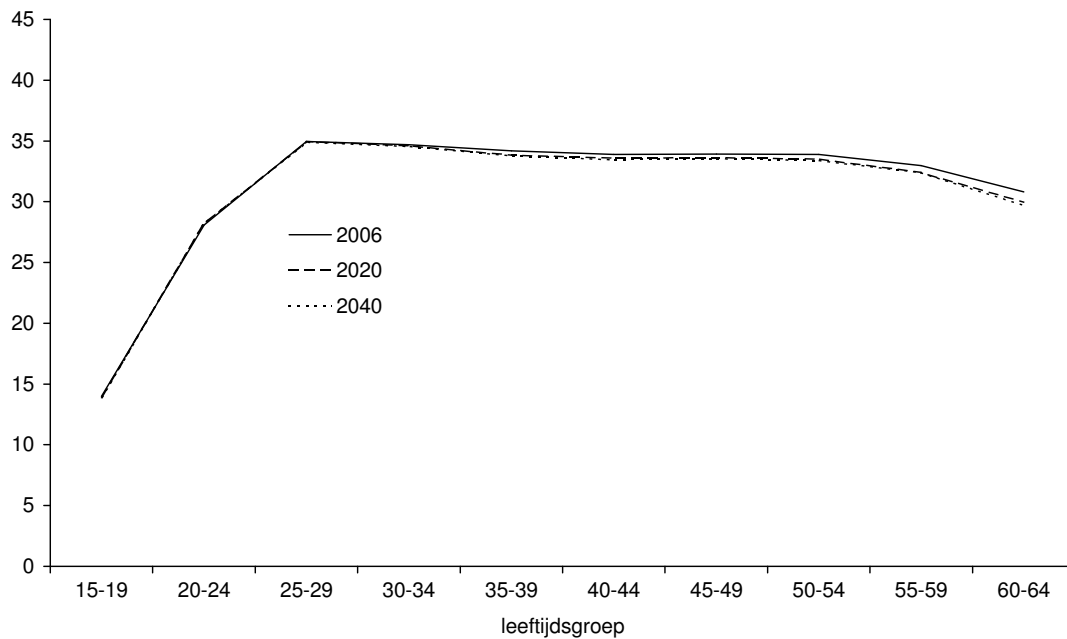
Tabel 3.1 Decompositie ontwikkeling aantal gewerkte uren per week, leeftijd 20 tot 65

Gewerkte uren per week	2006	2015	2020	2030	2040
Mannen	38,8	38,5	38,4	38,4	38,6
Vrouwen	26,4	26,2	26,2	26,3	26,3
Totaal	33,5	33,1	33,0	33,0	33,0
Decompositie					
Verandering t.o.v. 2006		- 0,4	- 0,5	- 0,5	- 0,5
w.v. demografie en participatie		- 0,4	- 0,5	- 0,6	- 0,6
w.v. samenstelling naar leeftijd		- 0,3	- 0,4	- 0,3	- 0,3
w.v. samenstelling naar geslacht		- 0,1	- 0,2	- 0,3	- 0,3
w.v. beleid		0,0	0,1	0,1	0,1

Figuur 3.1 Gemiddeld aantal gewerkte uren per week in 2006



Figuur 3.2 Ontwikkeling gemiddeld aantal gewerkte uren per week, 2006, 2020, 2040

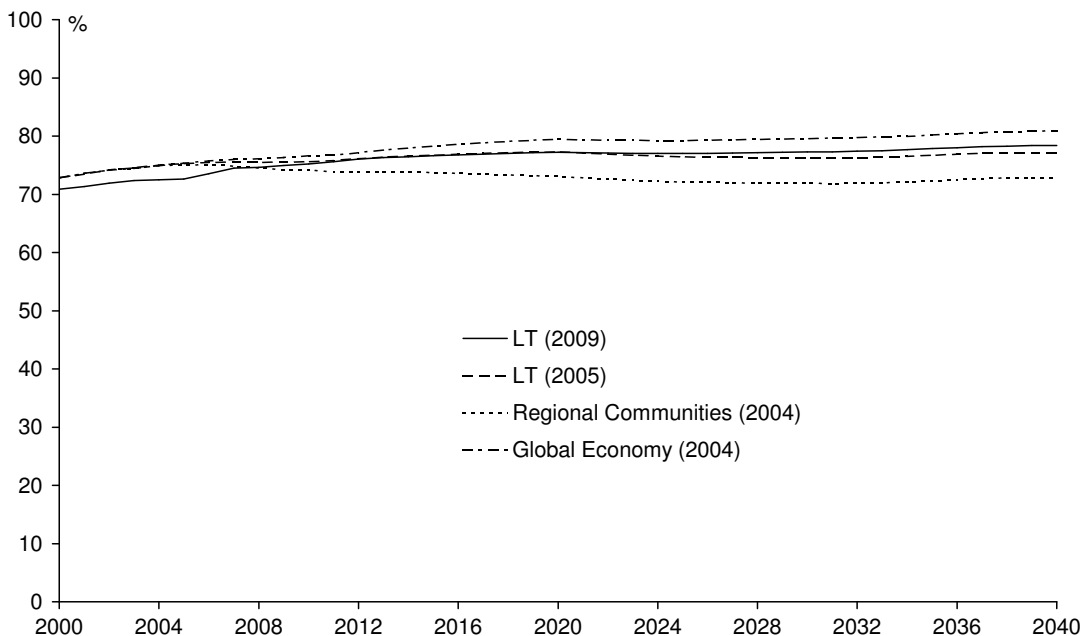


Bijlage: Vergelijking met eerdere ramingen

Deze bijlage vergelijkt de nieuwe CPB raming voor het arbeidsaanbod met twee eerdere CPB ramingen. Huizinga en Smid (2004) presenteert vier toekomstscenario's voor Nederland. Voor de vergelijking worden het hoogste scenario, met de naam 'Global Economy', en het laagste scenario, met de naam 'Regional Communities', geselecteerd. Ten behoeve van de CPB vergrijzingstudie uit 2006 werd er een centraal beleidsneutraal scenario gemaakt (van Vuuren en Euwals, 2005).

Het eerste wat bij de vergelijking tussen de ramingen opvalt, is het startniveau in 2000. Als gevolg van een revisie is deze is namelijk lager voor de nieuwe raming. Gecorrigeerd voor dit verschil komt de huidige raming het dicht bij de raming volgens het scenario 'Global Economy'. Het tweede wat opvalt bij de vergelijking is de sterke stijging van de participatie in de jaren 2006 en 2007, en de veronderstelde sterke stijging van 2008 tot ongeveer 2020. In de recente jaren is vooral de participatie van ouderen sterker gestegen dan verwacht, en ook de verdere stijging van de participatie van die leeftijdsgroep is sterker dan eerder geraamd. De hervormingen in de regelingen voor vervroegde uittreding spelen een rol. Weliswaar werd daar rekening mee gehouden in Huizinga en Smid (2004) en van Vuuren en Euwals (2005), maar het veronderstelde tempo van de hervormingen bleek achteraf gezien te laag te zijn. Daarnaast was er onduidelijkheid over de omvang van de groep waarop de hervormingen betrekking hadden.

Figuur Vier ramingen voor participatie leeftijd 20 tot 65 tot 2040



Referenties

Bosch, N., A. Deelen en R. Euwals, 2008, Is Part-time Employment Here To Stay? Evidence from the Dutch Labour Force Survey 1992-2005, CPB Discussion Paper 100, IZA Discussion Paper 3367.

CBS, 2008, Bevolkingsprognose 2008-2050, CBS.

CPB, 2008, Effecten doorwerkbonus, CPB Notitie, 17 Oktober 2008.

CPB, 2009, Centraal Economisch Plan 2009, CPB.

Dekker, P. en F. Suijker, 2005, Structurele effecten van de WIA, CPB Memorandum 114.

Euwals, R., D. van Vuuren en R. Wolthoff, 2006, Early retirement in the Netherlands: Evidence from a Policy Reform, CPB Discussion Paper 52, IZA Discussion Paper 1992.

Euwals, R., M. Knoef en D. van Vuuren, 2007, The Trend in Female Labour Force Participation: What to Expect for the Future? CPB Discussion Paper 93, IZA Discussion Paper 3225.

Euwals, R., R. de Mooij, en D. van Vuuren, 2009, Rethinking retirement, from participation to allocation, CPB Special Publication 80.

Huizinga, F.H en B.C. Smid, 2004, Vier vergezichten op Nederland: productie, arbeid en sectorstructuur in vier scenario's tot 2040, CPB Special Publication 55.

Portegijs, W., M. Coïn, S. Keuzenkamp, A. Merens en Eefje Steenvoorden, 2008, Verdeelde tijd, SCP Publicatie 2008/24.

SER, 2006, Welvaartsgroei voor en door iedereen, SER Advies 2006/08.

Schirle, T., 2008, Why Have the Labour Force Participation Rates of Older Men Increased Since the Mid-1990s? *Journal of Labor Economics*, Vol. 26(4), pp. 549-594.

Suijker, F., 2007, Verdubbeling van de instroom in de Wajong: oorzaken en beleidsopties, CPB Document 156.

UWV, 2008, *Kroniek van de sociale verzekeringen*, UWV, Amsterdam.

Van Vuuren, D. en R. Euwals, 2005, *Arbeidsaanbod tot 2050: een beleidsneutraal scenario*, CPB memorandum 134.

Van Vuuren, D. and A. Deelen, 2009, *De participatiegroei van ouderen ontrafeld*, *Economisch Statistische Berichten*, Vol. 94(4551), pp. 10-12.