
Beroepsdeelname van ouderen

Een vergelijking tussen Europese landen

Anneke van Doorne-Huiskes, Wieteke Conen en Joop Schippers

In veel Europese landen neemt het aandeel ouderen met betaalde banen toe. In vrijwel alle landen is er sprake van hogere participatiecijfers in vergelijking met enkele decennia geleden. Dit geldt zowel voor vrouwen als voor mannen. Binnen deze gemeenschappelijke trend doen zich echter nog de nodige verschillen in beroepsdeelname van ouderen voor, zowel voor wat betreft landen als tussen mannen en vrouwen. Landen als Denemarken en Zweden hebben de afgelopen decennia een – relatief – hoge deelname van ouderen aan de arbeidsmarkt laten zien en die positie aan de top hebben ze behouden. Landen als Nederland en Duitsland tonen voor mannen oplopende en voor vrouwen rondt spectaculaire groeicijfers op het vlak van arbeidsdeelname van ouderen gedurende de afgelopen twintig jaar. In Frankrijk en Italië is het aandeel werkers onder de ouderen wel toegenomen, maar de participatiecijfers zijn ook anno 2010 nog relatief laag. Gemeenschappelijk in alle Europese landen is dat vrouwen van 55 jaar en ouder een lagere beroepsdeelname kennen dan mannen van 55 jaar en ouder. Deze sekseverschillen worden echter kleiner.

Dit artikel gaat in op ontwikkelingen die zich in de beroepsdeelname van oudere vrouwen en mannen in Europese landen voordoen en op de verschillen in participatiepatronen tussen een aantal Europese landen. In de literatuur blijkt in algemene zin dat de mate van arbeidsdeelname, met name waar het vrouwelijke werkers betreft, samen hangt met de wijze waarop verzorgingsstaten zijn ingericht

en het sociaal beleid is vorm gegeven (zie onder meer Den Dulk & Van Doorne-Huiskes, 2007). Europese verzorgingsstaten zijn historisch gegroeid en tonen, ondanks de gemeenschappelijke structuur van de Europese Unie, betekenisvolle institutionele verschillen. Die verschillen komen onder meer tot uiting in cultureel en structureel verankerde visies op taakverdelingen tussen mannen en vrouwen, in de aard van pensioensystemen, of in de mate waarin overheden een activerend arbeidsmarktbeleid voeren, ook met betrekking tot ouderen. Nodigen sommige verzorgingsstaten meer uit tot arbeidsdeelname van ouderen dan andere? En zo ja, waarom? Om daar meer duidelijkheid in te brengen staan de volgende onderzoeksvragen centraal:

- Hoe staat het met de beroepsdeelname van ouderen (m/v) in Europese landen? Doen zich tussen de Europese landen verschillen voor in de mate waarin ouderen (m/v) aan het beroepsleven deelnemen?
- Hoe zijn die verschillen in algemene zin te duiden in het licht van variaties in de inrichting van verzorgingsstaten?
- Hoe zijn die verschillen in arbeidsparticipatie in meer specifieke zin te duiden vanuit de wijze waarop beleid met betrekking tot activering ouderen en pensioenhervormingen in de verschillende Europese landen is vormgegeven?

Situaties, trends en verschillen in beroepsdeelname van ouderen worden in de volgende paragraaf beschreven. Vervolgens wordt

ingegaan op de relevantie van verzorgingsstaten voor patronen van arbeidsdeelname van mannen en vrouwen. Daarna is de vraag aan de orde of verschillen in activerend beleid en pensioenbeleid in Europese landen er toe doen in relatie tot de mate waarin oudere mannen en vrouwen aan het beroepsleven deelnemen. Het artikel sluit af met enkele conclusies.

Deelname van ouderen aan het beroepsleven: actuele situatie en trends

Actuele situatie algemeen

Bijlage 1 geeft een overzicht van het aandeel werkenden, mannen en vrouwen, in drie leeftijdsgroepen: 55-59 jaar, 60-64 jaar, 65 jaar en ouder in alle lidstaten van de Europese Unie, alsmede Noorwegen, Zwitserland, Kroatië, Macedonië en Turkije. De hoofdtekst beperkt zich tot de gegevens van een aantal landen van de Europese Unie. Achtereenvolgens zijn dit Zweden, Denemarken, Polen, Duitsland, Nederland, Verenigd Koninkrijk, Frankrijk en Italië. Met deze landen zijn verschillende

typen verzorgingsstaten gerepresenteerd: het sociaal-democratische type verzorgingsstaat (Zweden en Denemarken); het post-communistisch type (Polen); het mediterrane type (Italië); het liberale type (Verenigd Koninkrijk); het Midden-Europese corporatistische type (Duitsland, Frankrijk en Nederland) (vergelijk Den Dulk & Van Doorne-Huiskes, 2007). De basis voor deze indeling in verzorgingsstaatregimes is door Esping-Andersen gelegd (1990). Daar is uiteraard meer over te zeggen. Wij komen daar uitgebreider op terug in de volgende paragraaf. Hier allereerst een cijfermatig overzicht van de deelname aan het beroepsleven door ouderen in de genoemde landen. Onder beroepsdeelname wordt verstaan dat men voor ten minste één uur per week betaalde arbeid verricht. Dat kan zowel arbeid in loondienst als werk als zelfstandige betreffen.

Er doen zich duidelijke verschillen in arbeidsdeelname van ouderen voor in de genoemde landen. De 55- tot 60-jarigen zijn nog in groten getale actief op de arbeidsmarkt in de Scandinavische landen, in Duitsland en

Tabel 1. Aandeel werkenden naar leeftijd en geslacht in een aantal Europese landen (%), 2011

	55 – 59 jaar		60-64 jaar		65-74 jaar	
	mannen	vrouwen	mannen	vrouwen	mannen	vrouwen
Denemarken	78.1	74.8	49.6	36.2	14.8	6.6
Zweden	83.7	80.3	68.1	58.2	15.6	7.9
Duitsland	80.1	67.7	52.2	36.3	9.4	5.0
Frankrijk	67.4	60.5	20.4	17.4	4.5	2.8
Nederland	82.2	61.9	49.2	30.8	12.1	5.2
Verenigd Koninkrijk	74.1	65.8	54.6	34.1	17,5	11.2
Italië	67.4	43.8	29.5	12.8	8.7	2.5
Polen	62.0	39.1	30.3	13.5	10.7	5.0

Bron: Eurostat, Labour Force Survey 2012

in Nederland. Frankrijk, Italië en Polen laten al lagere aandelen zien, een beeld dat zich in versterkte mate doorzet in de leeftijdsgroep 60 tot en met 64 jaar. In alle gevallen is de beroepsdeelname van mannen – iets tot substantieel – hoger dan die van vrouwen. Doorwerkende 65-plussers zijn er in het Verenigd Koninkrijk, Zweden, Denemarken en Nederland inmiddels relatief veel, althans onder de mannen.

Hoger opgeleiden werken langer door dan lager opgeleiden

Hoger opgeleiden werken in het algemeen tot hogere leeftijd door dan lager opgeleiden. Dit is een algemeen verschijnsel in de onderscheiden Europese landen, zoals tabel 2 laat zien. In bijlage 2 zijn deze cijfers voor de gehele Europese Unie weergegeven. De verklaring die in zowel de demografische als de arbeidsmarktliteratuur voor dit verschijnsel wordt gegeven, is dat hoogopgeleiden gemiddeld gezonder zijn dan laagopgeleiden, dat hoogopgeleiden vaker in functies werken waar hun productiviteit met het ou-

der worden niet of slechts in beperkte mate terugloopt en dat zij vaker aantrekkelijk werk hebben dan laagopgeleiden en daarom zelf ook langer willen doorwerken (onder anderen Henkens, 1998; Van Dalen, Henkens & Schippers, 2007; Klosse & Schippers, 2008).

Twee algemene trends laten zich duidelijk zien: naarmate het opleidingsniveau hoger ligt, is ook de arbeidsdeelname in de leeftijdsgroep 55 tot en met 64 jaar hoger. Dit geldt voor alle genoemde landen. Daarnaast is in alle gevallen het participatiecijfer van mannen hoger dan dat van vrouwen. Een – lichte – uitzondering vormt het hoge aandeel werkende vrouwen in Zweden in de hoogste opleidingscategorie. De algemene lagere beroepsdeelname van ouderen in landen als Frankrijk, Italië en Polen, zoals die in tabel 1 werd getoond, weerspiegelt zich ook wanneer een onderscheid naar opleidingsniveau wordt gemaakt.

Ontwikkelingen in de afgelopen decennia

De arbeidsdeelname van ouderen laat door de tijd heen een drietal belangrijke ontwikke-

Tabel 2. Aandeel werkenden 55-64 jaar naar opleidingsniveau, leeftijd en geslacht in een aantal Europese landen (%), 2011

	Primair en lager secundair onderwijs		Secundair onderwijs		Hoger beroeps- en universitair onderwijs	
	mannen	vrouwen	mannen	vrouwen	mannen	vrouwen
Denemarken	52.4	43.8	64.0	56.0	74.6	69.5
Zweden	68.7	56.1	76.8	68.3	82.0	82.1
Duitsland	48.8	38.3	64.0	52.7	78.0	69.6
Frankrijk	35.1	32.9	43.4	40.8	63.1	51.1
Nederland	57.9	35.0	65.1	51.6	74.9	64.2
Verenigd Koninkrijk	51.3	37.2	67.8	55.7	68.7	59.4
Italië	39.1	16.4	55.7	42.4	74.0	60.8
Polen	32.8	16.5	47.9	26.2	69.5	50.1

Bron: Eurostat, Labour Force Survey 2012

lingen zien. Die ontwikkelingen tonen voor vrouwen en mannen een nogal verschillend beeld. In de eerste plaats is er bij vrouwen in veel Europese landen onder invloed van toenemende emancipatie sprake van een groeiende arbeidsdeelname in de oudere leeftijdsgroepen. De stijgende arbeidsdeelname van vrouwen die begint bij de jongere leeftijdsgroepen van ongehuwde vrouwen, zet zich voort bij moeders en ten slotte ook bij de oudere leeftijdsgroepen. Daardoor is er bij oudere vrouwen in veel Europese landen sprake van een continue groei van participatie. Bij mannen zien we twee andere belangrijke ontwikkelingen optreden. De eerste daarvan is dat onder invloed van een stijgende welvaart allerlei gunstige uittredingsregelingen tot stand kwamen, waar door de burgers van de verschillende landen ruim gebruik van werd gemaakt. Aldus daalde de gemiddelde leeftijd waarop mannen het arbeidsproces definitief verlieten in veel landen tot onder de leeftijd van zestig jaar, terwijl de officiële pensioenleeftijd in veel landen bij 65 jaar lag. Bovendien vormde de stagnerende werkgelegenheidsontwikkeling in de jaren zeventig van

de twintigste eeuw in veel landen een prikkel om tot afspraken te komen tussen werkgevers en werknemers om ouderen vervroegd te doen uittreden en hen plaats te laten maken voor jongeren. Een belangrijk sociaal doel van deze afspraken was het voorkomen van een ‘verloren generatie’ van jongeren. Ouderen die veelal tot het arbeidsproces waren toegetreden in de tijd dat de sociale bescherming nog beperkt was, ouderen die economische crises, de tweede wereldoorlog en de daarop volgende periode van wederopbouw hadden meegemaakt, werd een ‘vrije aftocht’ gegund: zij hadden hun bijdrage aan de samenleving ruimschoots geleverd, ook al hadden ze dan nog niet de officiële pensioenleeftijd bereikt.

Hoe nobel en begrijpelijk de verschillende maatregelen en arrangementen ook waren om ouderen in de gelegenheid te stellen het arbeidsproces vroegtijdig te verlaten, hun transfer van de groep van actieve verdieners naar die van inactieve inkomenstrekkers stelde de verzorgingsstaat – hoe die ook in verschillende Europese landen mocht zijn vormgegeven – in toenemende mate voor problemen. Deze constatering leidde in ver-

Tabel 3. Aandeel werkenden 55-64 jaar naar geslacht (%) 1990-2010 in een aantal Europese landen (%)

	1990 mannen	2000 mannen	2010 mannen	1990 vrouwen	2000 vrouwen	2010 vrouwen
Denemarken	65.6	61.9	63.3	42.4	46.2	53.6
Zweden	--	67.0	74.2	--	61.7	66.7
Duitsland	54.4	46.2	65.0	25.0	28.7	50.5
Frankrijk	37.0	32.9	42.1	25.0	26.1	37.4
Nederland	44.5	49.9	64.5	15.8	25.8	42.8
Verenigd Koninkrijk	62.4	59.8	65.0	36.7	41.4	49.5
Italië	50.9	40.3	47.6	14.7	15.2	26.2
Polen	--	37.4	45,3	--	21.8	24.2

Bron: Eurostat, Labour Force Survey 2012

schillende landen tot maatregelen om uittredingsmogelijkheden te versoberen of bepaalde uittrederoutes zelfs geheel af te sluiten. In sommige landen werden dergelijke maatregelen eerder genomen dan in andere, zodat we in tabel 3 voor de genoemde Europese landen verschillende ontwikkelingspatronen zien. In het licht van de dreigende arbeidsmarkttekorten in de loop van het tweede decennium van de 21^e eeuw werd door Europese leiders in 2000 als onderdeel van de zogeheten Lissabon-doelstellingen besloten dat de arbeidsparticipatie van ouderen in 2010 ten minste vijftig procent zou moeten bedragen. Tabel 3 laat zien dat dit percentage in steeds meer van de weergegeven Europese landen wordt gehaald, maar dat nog lang niet alle landen dat niveau hebben bereikt, zeker niet waar het de participatie van vrouwen betreft. Er zal nog het nodige moeten gebeuren om zo ver te komen. We gaan eerst in op de relevantie van verzorgingsstaten voor patronen van arbeidsdeelname.

De relevantie van verzorgingsstaten voor patronen van arbeidsdeelname

Het perspectief van gender

Europese verzorgingsstaten verschillen in cultuur en institutionele inrichting. Die verschillen zijn onder meer van invloed op patronen van arbeidsdeelname van burgers. We bezien dit eerst vanuit het perspectief van gender. In – vrijwel – alle Europese landen is ook nu nog het aandeel werkende vrouwen lager dan dat van mannen, maar de landen verschillen onderling tamelijk substantieel in de mate waarin vrouwen actief zijn op de arbeidsmarkt. Dit geldt voor vrouwen in het algemeen en – zoals we in de weergegeven tabellen zagen – voor vrouwen in oudere leeftijdsgroepen. Het is zeer waarschijnlijk dat die twee laatste zaken met elkaar samenhangen: hoe hoger de arbeidsdeelname van vrou-

wen in het algemeen in een land, des te groter de kans dat ook oudere vrouwen hogere participatiecijfers kennen.

De vraag waarom landen verschillen in arbeidsdeelname van vrouwen is al enkele decennia onderwerp van onderzoek. In Nederland concludeerden Becker en Koper-Sluyter (1987) en later Pott-Buter (1993) in een internationaal vergelijkende studie dat de beroepsdeelname van vrouwen het hoogst is in de van oudsher sociaal-democratisch geregeerde Scandinavische landen. De auteurs wezen op het individuele recht op arbeid binnen het Zweedse politieke en sociaal-economische systeem. Gegeven dit recht, vormde het hebben van banen een hoge prioriteit binnen het Zweedse sociaal-economisch beleid, zowel voor mannen als voor vrouwen. Dit zette aan tot het creëren van faciliteiten die beroepsarbeid van mannen en van vrouwen mogelijk maakten: goede en betaalbare kinderopvang; ruime verlofregelingen na de geboorte van kinderen. Aanvankelijk alleen voor moeders, later via zogenaamde *daddy quota* ook voor vaders. Huisman en Pot (1987) wezen op het bestaan van traditionele samenlevingsarrangementen, gebaseerd op de scheiding van kostwinner en verzorger. Binnen dit arrangement ontbreekt – als sociaal principe – het individuele recht op arbeid. Volledige werkgelegenheid werd als het ware gedefinieerd als een situatie van één inkomen per gezin. Nederland kon in die dagen nog vrijwel volledig tot dit traditionele model worden gerekend. Chatab, Van Doorne-Huiskes en Ultee (1987) toonden in een vergelijking van 22 landen aan dat naarmate landen een hoger niveau van economische ontwikkeling kennen en naarmate sociaal-democratische partijen in een land langer regeringsverantwoordelijkheid hebben gedragen, ongelijkheden tussen mannen en vrouwen in termen van beroepsdeelname en inkomensverschillen kleiner waren.

Typen verzorgingsstaten

Baanbrekend in dit verband was de publicatie van Esping Andersen's *The three worlds of welfare capitalism* (1990). Esping-Andersen onderscheidde drie *welfare state regimes*: de liberale, de sociaal-democratische en de corporatistische, continentale verzorgingsstaat. Deze clustering van welfare state regimes kwam – empirisch – tot stand via kenmerken als het niveau van sociale stratificatie in een land, het niveau van werkgelegenheid en de mate van 'de-commodificatie', dat wil zeggen de mate waarin mensen onafhankelijk van marktkrachten hun leven kunnen inrichten.

Het werk van Esping-Andersen bleef bepaald niet onbesproken. Hij oogstte veel waardering, maar ook kritiek. Met name meer feministisch georiënteerde onderzoekers reageerden kritisch. Esping-Andersen schonk in zijn aanvankelijke analyses weinig tot geen aandacht aan de rol van gezinnen, gender en niet-betaalde activiteiten in verzorgingsstaten (Plantenga & Van Doorne-Huiskes, 1992; Lewis, 1992; Sainsbury, 1996). Ook werd de indeling in drie varianten te beperkt gevonden en werden nieuwe typen toegevoegd: een mediterraan model (Antonon & Sipilä, 1996) en een postcommunistic model van verzorgingsstaten (Blossfeld & Drobnic, 2001). Kritiek van feministische zijde leidde tot verfijningen en nuanceringen in kenmerken van verzorgingsstaten die relevant zijn om de posities van vrouwen en de verschillen daarin tussen landen nader te begrijpen: arbeid/zorgvoorzieningen bijvoorbeeld; cultureel bepaalde visies op moederschap; aard van belastingssystemen; verschillen in pensioenregelingen van mannen en vrouwen. Koopmans en Schippers (2006) hebben er daarnaast op gewezen dat verzorgingsstaten dynamische systemen zijn en dat de door Esping-Andersen in 1990 gemaakte indeling niet voor de eeuwigheid vastligt.

Verzorgingsstaten en mate van gendergelijkheid

Met behulp van het onderscheid in vijf typen welfare state regimes, zoals hierboven genoemd, analyseerden Den Dulk en Van Doorne-Huiskes (2007) mogelijke verbanden tussen de inrichting van verzorgingsstaten en de mate van gelijkheid in de verdeling van betaald en onbetaald werk tussen mannen en vrouwen. Is het zo dat in landen die via voorzieningen en sociaal beleid een zo groot mogelijke participatie van vrouwen en mannen zowel in de betaalde als in de onbetaalde arbeid nastreven, meer gelijkheid tussen de seksen bestaat, in termen van arbeidsparticipatie en verdeling van betaald en onbetaald werk? Analyses maakten duidelijk dat het sociaal-democratische verzorgingsstaatmodel, zoals dat in de Scandinavische landen gangbaar is, de beste condities biedt voor gelijkheid van mannen en vrouwen in termen van arbeidsdeelname. Verschillen tussen mannen en vrouwen in arbeidsparticipatie bleken in de noordelijke landen het kleinst en waren groter in landen die tot de corporatistische, liberale en mediterrane verzorgingsstaatmodellen worden gerekend. In de postcommunistic landen ligt de arbeidsdeelname van mannen en vrouwen dicht bij elkaar, maar dan op een flink lager niveau dan in de noordelijke landen. Een interessante uitkomst uit verdere analyses was dat de aard van de verzorgingsstaatmodellen minder invloed heeft op de verdeling van zorgarbeid thuis, dan op de participatie buitenshuis. In alle gevallen, ook in de Scandinavische landen, kwam en komt die arbeid voor een groter deel op vrouwen neer. Wel is in de noordelijke landen het totaal aantal uren per week dat vrouwen aan zorgarbeid besteden het kleinst en daarmee is de gelijkheid tussen mannen en vrouwen op dit vlak relatief groot. Dat komt dan vooral omdat vrouwen in Scandinavië minder uren aan zorgarbeid besteden dan in andere

landen. Zorgarbeid, zowel waar het gaat om kinderen als om ouderen, werd en wordt daar meer door instituties overgenomen. Staatsinterventie op het vlak van opvoeding wordt in de Scandinavische landen minder geschuwd dan in bijvoorbeeld het Verenigd Koninkrijk en in Nederland (Agran, 2011).

Jong geleerd oud gedaan

Kijken we nog even naar tabel 3, dan blijkt dat de hogere arbeidsdeelname van vrouwen in de noordelijke landen zich ook doorzet in de oudere leeftijdsgroepen. De vanzelfsprekendheid van beroepsdeelname in de levens van vrouwen, gestut door instituties, voorzieningen en cultuur – in die landen al gestart in de jaren vijftig en stevig doorgezet in de jaren zeventig – draagt hier in hoge mate toe bij. Meer corporatistische verzorgingsstaten, met een sterkere nadruk op familiale verplichtingen, met minder genereuze voorzieningen op het vlak van arbeid en zorg, met meer traditionele rolpatronen voor mannen en vrouwen, met belastingsystemen die pas later een meer geïndividualiseerd karakter kregen, zijn bezig met een inhaalslag op het vlak van beroepsarbeid van oudere vrouwen. De culturele vanzelfsprekendheid van hun deelname echter moet als het ware nog worden veroverd. In Duitsland en Nederland is dit proces overtuigend op gang. Landen als Frankrijk, Italië en Polen blijven daar vooralsnog bij achter. In Frankrijk betreft dit niet zozeer de culturele vanzelfsprekendheid dat vrouwen – ruime – banen hebben. Die vanzelfsprekendheid is al decennia hoog, ondersteund door voorzieningen die dit mogelijk maken. Tegelijkertijd is in Frankrijk – en ook in Italië met zijn veel meer op de familie gebaseerde inrichting van de verzorgingsstaat – het recht om relatief vroeg in de levensloop met pensioen te gaan de afgelopen decennia in hoge mate verankerd. Tornen aan dat recht, hoe noodzakelijk ook, blijkt politiek

een hachelijke zaak, zoals de dagelijkse actualiteit laat zien. Frankrijk is daarmee weliswaar op weg naar gelijkheid tussen mannen en vrouwen, maar op een zeer laag participatieniveau voor ouderen.

Tot nu toe is weinig gezegd over de mate waarin mensen van 65 jaar en ouder beroepsarbeid verrichten. Tabel 1 laat zien dat het daarbij nog niet om grote aantallen gaat. Ook hier gaan Denemarken en Zweden aan kop, bij mannen zowel als bij vrouwen – zij het bij vrouwen op een lager niveau. Dit laatste is een consistent beeld in Europa, althans waar het om de geregistreerde beroepsarbeid gaat.

Verschillen in beleid met betrekking tot arbeidsdeelname van ouderen

Variaties in beroepsdeelname van ouderen tussen de landen zijn nog substantieel, zoals tabel 1 heeft laten zien. Die variaties doen zich voor binnen een Europees demografisch decor van stijgende levensverwachtingen en relatief lage geboortecijfers. Sinds 1960 is de levensverwachting van Europese burgers met gemiddeld acht jaar toegenomen. Dit betekent onder meer dat in 2010 ongeveer 30 procent van de bevolking in EU landen 55 jaar en ouder was. Als werk- en pensioenpatronen binnen Europa zouden blijven zoals ze nu zijn, dan zou rond 2050 elke werker een niet-beroepsmatig actieve burger moeten ‘onderhouden’ (Active Ageing 2012). De Europese Unie toont zich hierover – terecht – bezorgd. Het jaar 2012 is uitgeroepen tot *European Year for Active Ageing and Solidarity between Generations*. Inspanningen in dit kader zijn bedoeld om de lidstaten te doordringen van de urgentie van een meer actieve inzet van ouderen. Het potentieel van 60-plussers in de samenlevingen moet beter worden benut, niet alleen via beroepsarbeid, maar ook daarbuiten. Ter wille van behoud van verzor-

gingsstaten, ter wille van hen zelf, ter wille van jongere generaties.

Pensioenhervormingen

Beleidsmakers in de verschillende landen reageren op demografische ontwikkelingen, maar doen dit tamelijk traag. Pensioenhervormingen staan op diverse Europese beleidsagenda's, maar dienen – wil men politiek overleven – met omzichtigheid te worden behandeld. Kijken we naar de landen uit tabel 1, dan blijkt het volgende. In Denemarken is al in 2006 besloten om de pensioengrens geleidelijk te verhogen naar 67 jaar tussen 2024 en 2027. Vanaf 2025 gaat de actuele levensverwachting een rol spelen bij het bepalen van de pensioengerechtigde leeftijd. In Duitsland is per januari 2012 een geleidelijke verhoging tot 67 jaar ingevoerd voor mensen geboren in 1964 en daarna. Frankrijk vaart een zigzagkoers: na eerdere verlagingen van de pensioenleeftijd verschoof in 2010 de wettelijke pensioenleeftijd van 60 naar 62 jaar en de toenmalige regering wilde de claim voor een volledig pensioen verleggen van 65 naar 67 jaar. Wat de huidige Franse regering uiteindelijk zal gaan doen, staat nog te bezien. Italië wil de pensioenleeftijd verhogen naar 66 jaar in 2018, maar dit is nog niet wettelijk gerealiseerd. In Nederland zal de AOW-leeftijd geleidelijk worden verhoogd tot 66 jaar in 2018 en 67 jaar in 2021. Daarna wordt de AOW-leeftijd gekoppeld aan de levensverwachting (Regeerakkoord VVD-PvdA, oktober 2012). Polen hanteert nog pensioengrenzen van 65 jaar voor mannen en 60 jaar voor vrouwen. Wel mogen gepensioneerden inmiddels in beperkte mate nog verdiensten hebben via betaald werk, zonder dat hun pensioen wordt gekort. Het Verenigd Koninkrijk bereidt een geleidelijke verhoging van de pensioengerechtigde leeftijd voor tot 68 jaar, al ligt de realisatie hiervan nog in een verre toekomst besloten (rond 2045). In Zweden bestaat geen

vaste pensioenleeftijd meer. Pensioen kan niet voor de leeftijd van 61 jaar worden opgenomen en werknemers mogen formeel niet meer werken na hun 67^e levensjaar. Het is financieel voordelig om het moment van met pensioen gaan zo laat mogelijk te laten vallen, ook na 65 jaar. Deze hervormingen waren al ingezet in 1998 en zijn volledig geïmplementeerd in 2003 (Active Ageing 2012).

Landen verschillen, zoals uit bovenstaand overzicht blijkt, in de mate van overtuiging waarmee pensioenregels worden hervormd. Lage participatiecijfers in het – recente – verleden – leveren minder overtuigende hervormingen op. Men kan deze relatie natuurlijk ook andersom bezien: hoe minder druk op hervormingen, des te eerder gaat men met pensioen. Toch lijkt de eerste samenhang waarschijnlijker, vanuit vigerende en mogelijk mede door vakbonden in stand gehouden politieke visies op de noodzaak en zinvolheid van arbeid van ouderen. Nederland en Duitsland vormen in zekere zin interessante uitzonderingen. Beide landen kenden de laatste decennia een lage beroepsdeelname van ouderen. Tegelijkertijd geven op dit moment beide landen blijk van een stevige wil om die situatie achter zich te laten. De economische crisis maakt, althans in Nederland, de implementatie van die stevige wil echter ingewikkeld.

Activerend beleid?

Het verruimen van pensioengrenzen is niet het enige wat landen kunnen of moeten doen om hun burgers tot meer beroepsmatige activiteiten aan te zetten. Van Dalen, Henkens, Conen en Schippers (2012) geven een overzicht van de wijze waarop in de verschillende landen al dan niet een activerend arbeidsmarktbeleid wordt gerealiseerd. Ook hier blijken de noordelijke landen zich te onderscheiden. Denemarken en Zweden zetten stevig in op opleidingen – ook voor ouderen – en

op het voorkomen van depreciatie van menselijk kapitaal gedurende de gehele levensloop. Een leven lang leren, opdat men tot op hogere leeftijd zijn of haar bijdrage aan de samenleving kan leveren. Zweden kent bijvoorbeeld al sinds 1974 de zogeheten *Individual Training Leave Act*, die individuele werknemers ondersteunt bij het opnemen van verlof voor scholingsdoeleinden (Van Dalen et al., 2012). De andere landen die in dit artikel worden besproken zijn daarin minder overtuigend. In het Verenigd Koninkrijk – waar werkgevers overigens aanmerkelijk gunstiger denken over oudere werknemers dan in veel andere landen – wordt vooral een beroep gedaan op de verantwoordelijkheid en goede wil van de werkgevers. Dit geldt ook voor Nederland, waar evenmin een systematisch ondersteunend beleid ten behoeve

van opleidingen en *lifelong learning* bestaat. Nederland en Duitsland lijken zich vooral te concentreren op financiële prikkels die langer doorwerken van burgers aantrekkelijker moeten maken. Zij richten zich minder op een duurzaam onderhoud van menselijk kapitaal. Frankrijk, Italië en Polen, aldus genoemde publicatie van Van Dalen en anderen (2012), beperken zich vooralsnog tot pensioenhervormingen, tot het afschaffen van – alternatieve – routes van eerder uittreden. Van duurzaam onderhoud van menselijk kapitaal in de vorm van een leven lang leren is nog weinig sprake. Overal in Europa neemt het aantal uren dat werknemers op jaarbasis aan werkgerelateerd (post-initieel) onderwijs besteden met het klimmen der jaren af. Toch lijkt juist in dit wederkerend onderwijs de sleutel van een succesvolle beroepsdeelname

Tabel 4. Aantal op jaarbasis bestede uren aan niet-regulier onderwijs respectievelijk werkgerelateerd niet-regulier onderwijs, 2008

Land	M/V Leeftijd	Uren besteed aan niet-regulier werkgerelateerd onderwijs				
		25-34	35-44	45-54	55-64	25-64
EU21	M	26	24	18	9	20
	V	23	22	20	8	18
Nederland	M	29	27	19	13	22
	V	21	11	16	4	13
België	M	47	27	22	9	25
	V	33	22	23	5	21
Denemarken	M	33	56	42	19	38
	V	32	47	49	31	40
Duitsland	M	38	40	27	13	30
	V	28	24	25	8	22
Finland	M	47	26	34	13	30
	V	52	54	53	24	46
Zweden	M	45	46	40	28	40
	V	41	41	42	23	36

van ouderen te liggen. Er moet op dit vlak nog het nodige worden geleerd in Europa. In tegenstelling tot het Europese gemiddelde toont Nederland daarbij dan ook nog eens aanzienlijke genderverschillen. Nederland heeft vooral ten opzichte van Scandinavische landen als Denemarken en Zweden nog een forse inhaalslag te maken, zowel gezien vanuit leeftijds- als genderperspectief. Tabel 4 laat dit zien.

Normen en vanzelfsprekendheden

Regelingen en beleid zijn belangrijk bij beslissingen om wel of niet het beroepsleven vaarwel te zeggen. Maar ook normen, verwachtingen, vanzelfsprekendheden – zowel bij werkgevers als bij werknemers – spelen een rol. In het Europees vergelijkende onderzoek *Activating Senior Potential in Ageing Europe* (ASPA, 2008 – 2012) worden aan Europese werkgevers onder meer de volgende twee vragen gesteld: (1) Vanaf welke leeftijd acht u een persoon te oud om twintig uur of meer per week betaald werk te verrichten? En (2) Tot welke leeftijd acht u in algemene zin een persoon te jong om zich permanent uit het beroepsleven terug te trekken? Interessant

Tabel 5. Opvattingen Europese werkgevers over leeftijd in relatie tot het verrichten van beroepsarbeid (2009)

	Vraag 1 Te oud voor werk (meer dan 20 uur per week)?	Vraag 2 Te jong voor pensioen?
Denemarken	69.9 jaar	61.6
Frankrijk	64.5 jaar	56.4
Duitsland	67.7 jaar	58.9
Italië	65.1 jaar	54.9
Nederland	66.4 jaar	58.9
Polen	63.9 jaar	54.4
Zweden	68.6 jaar	59.4

Bron: ASPA werkgeversonderzoek, 2009

is dat de antwoorden de bestaande patronen van uittredeleeftijd in landen lijken te volgen. Het overzicht ziet er als volgt uit (tabel 4).

Kijken we nog iets verder op het niveau van werkgevers in relatie tot ouderen in het arbeidsproces, dan geeft de publicatie van Van Dalen en anderen (2012) een boeiend beeld. Europese werkgevers realiseren zich in algemene zin dat de beroepsbevolking ouder wordt. Voor de eigen organisatie verwacht echter slechts een minderheid dat de uittredeleeftijd daardoor zal toenemen. Men anticipeert, met andere woorden, niet of nauwelijks op een ouder wordend personeelsbestand in het eigen bedrijf. Jongere werknemers genieten voluit de voorkeur van Europese werkgevers, ook al wijst men op kwaliteiten van ouderen in termen van loyaliteit, betrouwbaarheid en management. Initiatieven om oudere werkgevers te behouden voor het eigen bedrijf worden door Europese werkgevers weinig genomen. Actieve aanmoedigingen en uitnodigingen op dat vlak zijn schaars. Nederland blijkt zich in de rij van onderzochte Europese landen vooral te onderscheiden door een zogenaamd ontziebeleid (zie ook Conen, 2013). Dat wil zeggen extra verlof voor oudere werknemers en taakverlichting. Ontziebeleid in combinatie met hogere beloningen voor ouderen – een gegeven dat in Nederland relatief sterk ontwikkeld is – maken de verhouding tussen productiviteit en kosten van oudere werknemers ongunstig. Oudere werknemers zijn te duur in relatie tot hun productiviteit, zo is de algemene mening van Nederlandse werkgevers. Dit is een belangrijke reden waardoor werkgevers in Nederland weinig ophebben met oudere werknemers, ondanks de politieke retoriek betreffende de noodzaak van langer doorwerken en de dreiging van een vergrijzende samenleving. We gaan kort in op wat er in de onderzoeksliteratuur bekend is

betreffende de relatie tussen arbeidsproductiviteit en leeftijd.

Over relaties tussen arbeidsproductiviteit en leeftijd

Ouderen worden veelal geassocieerd met een lagere arbeidsproductiviteit dan jongeren (Van Dalen et al., 2010). De exacte relatie tussen leeftijd en productiviteit is echter moeilijk vast te stellen en kent een grote diversiteit tussen individuen. Skirbekk (2008) geeft een overzicht van onderzoek dat zich bezig houdt met de vraag hoe leeftijd de fysieke en cognitieve vaardigheden van werknemers beïnvloedt en hoe dit zich vertaalt in het productiviteitspotentieel. Empirisch onderzoek met betrekking tot de relatie tussen leeftijd en productiviteit levert vooralsnog verdeeldheid op: sommige studies vinden dat productiviteit in het algemeen piekt tussen 30 en 45 jaar. Andere studies daarentegen vinden geen aanwijzingen voor een afnemende productiviteit. Uit de onderzoeksliteratuur blijkt tevens dat financiële motivaties arbeidsdeelname positief beïnvloeden (Blundell, Meghir & Smith, 2002; Gruber & Wisse, 2002). Ook de gezondheid van ouderen echter speelt een rol met betrekking tot de arbeidsdeelname van ouderen (Bound et al., 1999; Kalwij en Vermeulen, 2008). Daarbij is goed te bedenken dat vrouwen vaker en eerder met gezondheidsklachten te maken krijgen dan mannen. Hoewel ook hun levensverwachting nog altijd toeneemt, vertaalt die hogere levensverwachting zich niet automatisch in meer gezonde jaren. De genderverschillen op dit punt maken het wenselijk c.q. noodzakelijk bij het formuleren van beleid ten aanzien van een hogere pensioenleeftijd niet vanzelfsprekend de trend bij mannen als uitgangspunt te nemen.

Tot slot

In veel Europese landen neemt het aandeel ouderen met betaalde banen toe. Ondanks deze algemene trend blijven verschillen zichtbaar. Beroepsarbeid blijkt nog steeds een *gegenderd* fenomeen. Vrouwen participeren minder dan mannen, ook op oudere leeftijd, in alle Europese landen. Wel nemen de sekseverschillen in beroepsdeelname af, in geheel Europa. De deelname van ouderen aan het beroepsleven is in de Scandinavische landen het hoogst. Duitsland en Nederland zijn met een inhaalslag bezig. In de Zuidelijke en Oost-Europese landen zijn de deelname cijfers van ouderen vooralsnog lager.

In dit artikel hebben we voor een aantal Europese landen getracht de verschillende patronen in beroepsdeelname te duiden. Verzorgingsstaten doen er toe, zowel voor wat betreft de mate van arbeidsparticipatie van ouderen als van vrouwen. Die twee fenomenen zijn onderling gerelateerd. Hoge deelnamecijfers van ouderen zowel als die van vrouwen blijken gemeenschappelijk op te treden. In de Scandinavische verzorgingsstaten bestaat al decennia lang een expliciet en stevig appèl op burgers, mannen en vrouwen, om betaalde arbeid te verrichten. Institutionele voorzieningen ontwikkelden zich vervolgens om die beroepsdeelname ook daadwerkelijk mogelijk te maken. Daarmee is ten aanzien van betaalde arbeid een bepaalde maatschappelijke vanzelfsprekendheid ontstaan die zich in de recente geschiedenis manifesteert ook waar het ouderen betreft. Via pensioenhervormingen bijvoorbeeld, maar vooral ook via een activerend arbeidsmarktbeleid. Een leven lang leren, duurzaam onderhoud van menselijk kapitaal, het zijn waarden en uitgangspunten die inmiddels overal in Europa met de mond worden beleden, maar die, behalve in de noordelijke landen, nog weinig daadwerkelijke uitvoering krijgen. Toch lijkt,

zoals gezegd, juist op dit vlak de sleutel van een succesvolle en bevredigende beroepsdeelname van ouderen te liggen. Er moet, zoals we constateerden, hieromtrent nog het nodige worden geleerd in Europa. Dat geldt ook voor Nederland.

Laten we nog even een blik op Nederland werpen. Hoe duidelijk is het Nederlandse beleid wanneer het om activering van ouderen gaat? Van een geëxpliciteerde visie op dit vlak lijkt in dit land van coalities niet echt sprake. Natuurlijk, met betrekking tot beroepsarbeid worden termen als participatie en activering gebruikt. Ook zijn en worden regelingen geschapt die een vroege pensionering aantrekkelijk maken. En zeker, de verhoging van de pensioengerechtigde leeftijd is inmiddels een feit. Van een echte ondersteuning van burgers op het vlak van langer doorwerken kan echter niet echt worden gesproken. Nederland kent nog – te – weinig een activerend beleid dat de duurzame inzet van menselijk kapitaal gedurende de gehele levensloop tot doel heeft. Werkgevers worden wel in woorden gemaand om ouderen in dienst te houden en in dienst te nemen vooral, maar effectieve daden van overheidswege om dit mede mogelijk te maken, zijn niet sterk ontwikkeld. Het denken over beroepsarbeid van vrouwen speelt hierbij ook een rol. Dat denken heeft, met een blik naar het verleden vanaf de tweede feministische golf naar nu, zelden een consequente en duidelijke lijn gevolgd. Beroepsarbeid van vrouwen in algemene zin wordt belangrijk gevonden, maar een consistent en ondersteunend netwerk van goede faciliteiten om een volwaardige beroepsarbeid mogelijk te maken, blijkt in Nederland een bij voortduring terugkomend punt van – politieke – discussies en van inconsistent beleid. Met een kleine uitstap naar de informele zorgarbeid, kan worden geconstateerd dat het daar anders ligt. Oproepen tot een zorgzame samenleving lijken vertrouwer te

klinken in de Nederlandse cultuur dan een stevig appèl tot beroepsmatige activiteiten. Die oproep tot meer zorgzaamheid wordt niet meer expliciet in termen van taken en plichten van mannen en vrouwen *geframed*. Dat betekent niet dat dit soort overwegingen afwezig zijn. In die zin blijft Nederland tot de meer conservatieve, continentale verzorgingsstaten behoren.

Literatuur

- Agren, M. (2011). Scandinavia. In: Q. Skinner (Ed.). *Families and states in western Europe*. Cambridge: Cambridge University Press (p. 146-166).
- Anttonen, A & Sipilä, J. (1996). European social care services: is it possible to identify models? *Journal of European Social Policy*, 6(2), 82-100.
- ASPA werkgeversonderzoek (2009). Den Haag: Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut en Utrecht University School of Economics.
- Becker, U. & Koper-Sluyter, M. (1987). Vrouwen op de arbeidsmarkt, een internationale vergelijking. *Economisch-Statistische Berichten*. Jrg. 72, 756-759.
- Blossfeld, H.P. & Drobnic, S. (Eds.) (2001). *Career of couples in contemporary societies. From male breadwinner to dual earner families*. Oxford: Oxford University Press.
- Blundell, R., Meghir, C & Smith, S. (2002). Pension incentives and the pattern of early retirement. *Economic Journal* 112, C153–C170.
- Bound, J., Schoenbaum, M., Stinebrickner, T. & Waidmann, T. (1999). The dynamic effects of health on the labor force transitions of older workers. *Labour Economics*, 6, 179–202.
- Chatab, J., Doorne-Huiskes, J. van & Ultee, W.C. (1987). Ongelijkheden tussen mannen en vrouwen: enige verklaringen van verschillen tussen geïndustrialiseerde landen getoetst. *Sociale Wetenschappen*. 30, 270-300.
- Conen, W. (2013). *Older workers: the view of Dutch employers in an European Perspective*. Amsterdam: Amsterdam University Press.

- Den Dulk, L. & Doorne-Huiskes, A. van (2007). Social policy in Europe: its impact on families and work. In: R. Crompton, S. Lewis & C. Lyonette (Eds.). *Women, men, work and family in Europe*. UK Houndmills: Palgrave Mac Millan (pp. 35-57).
- Esping-Andersen, G. (1990). *The three worlds of welfare capitalism*. Cambridge: Polity Press.
- European Commission (2012). *Active Ageing 2012*. Brussels: Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion. Unit C1.
- Eurostat (2012). *Arbeidsdeelname naar geslacht, leeftijd en opleidingsniveau*. Luxemburg Eurostat database.
- Gruber, J. & Wise, D. (2002). Social security programs and retirement around the world: micro estimation. NBER Working Paper 9407. Cambridge: NBER.
- Henkens, K. (1998). *Older workers in transition*, Dissertatie Universiteit Utrecht.
- Huisman, J. & Pot, E.M. (1987). Nieuwe verzorgingsarrangementen: zicht op kinderlijke eenvoud. *Sociaal Maandblad Arbeid*, 419-428.
- Kalwij, A. & Vermeulen, F. (2008). Health and labour force participation of older people in Europe: what do objective health indicators add to the analysis?, *Health Economics*, vol. 17(5), 619-638.
- Klosse, S. & Schippers, J. (2008). The integration of older workers in European labour markets: between macro desires and micro reality, in: F. Pennings, Y. Konijn & A. Veldman (Eds.). *Social responsibility in labour relations*. Alphen aan den Rijn, pp. 391-411.
- Koopmans, I. & Schippers, J.J. (2006). De combinatie van betaalde arbeid en zorg in Europa: instituties, regelingen en verzorgingsstaten, *Beleid & Maatschappij*, 33, 1: 16-32.
- Lewis, J. (1992). Gender and the development of welfare regimes. *Journal of European Social Policy*, 2 (3), 159-173.
- Plantenga, J. & Doorne-Huiskes, J. van (1992). *Gender, citizenship and welfare: an European perspective*. Paper presented at the First European Conference in Sociology. Vienna.
- Pott-Buter, H.A. (1993). *Facts and fairy tales about female labour, family and fertility*, Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Regeerakkoord VVD-PvdA, (2012) Den Haag: Oktober.
- Sainsbury, D. (1996). *Gender, equality and welfare states*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Skirbekk, V. (2008). Age and productivity potential: a new approach based on ability levels and industry-wide task demand, *Population and Development Review*, Vol. 34, Supplement, 191-207.
- Van Dalen, H., Henkens, K. & Schippers, J. (2007). *Oudere werknemers door de lens van de werkgever*. Rapport no. 74, Den Haag: Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut.
- Van Dalen, H., Henkens, K. & Schippers, J. (2010). Productivity of older workers: perceptions of employers and employees, *Population and Development Review*, Vol. 36 No. 2, 309-30.
- Van Dalen, H., Henkens, K. & Conen, W. & Schippers, J. (2012). *Dilemma's rond langer doorwerken. Europese werkgevers aan het woord*. Boek 85. Amsterdam: Koninklijke Academie van Wetenschappen.

Bijlagen

Tabel A. Arbeidsdeelname per leeftijdsgroep en sekse (%), 2011

Landen	55-59 jaar		60-64 jaar		65-74 jaar	
	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen
Europese Unie (27 landen)	70,3	55,2	39,0	24,5	10,5	5,8
België	63,7	46,5	26,4	15,4	4,6	1,9
Bulgarije	62,6	62,5	37,8	17,5	7,3	2,5
Tjechië	79,8	59,2	37,2	15,5	9,5	5,3
Denemarken	78,1	74,8	49,6	36,2	14,8	6,6
Duitsland	80,1	67,7	52,2	36,3	9,4	5,0
Estland	65,4	71,6	47,8	41,3	16,6	17,1
Ierland	64,5	53,0	48,9	31,6	17,9	7,8
Griekenland	67,1	35,3	37,5	19,3	8,7	3,5
Spanje	66,5	44,5	40,0	26,0	4,3	2,9
Frankrijk	67,4	60,5	20,4	17,4	4,5	2,8
Italië	67,4	43,8	29,5	12,8	8,7	2,5
Cyprus	81,2	52,0	56,6	29,1	21,0	8,2
Letland	64,9	66,5	37,8	31,8	11,5	8,7
Litouwen	65,0	61,7	41,5	31,8	11,6	7,0
Luxemburg	64,2	44,4	25,7	16,0	7,4	–
Hongarije	58,1	50,7	17,9	11,1	5,2	2,7
Malta	77,7	24,9	25,8	–	9,4	–
Nederland	82,2	61,9	49,2	30,8	12,1	5,2
Oostenrijk	72,4	49,8	27,1	15,1	9,9	5,6
Polen	62,0	39,1	30,3	13,5	10,7	5,0
Portugal	64,4	52,5	43,1	31,2	26,8	13,2
Roemenië	59,3	40,2	36,1	23,0	23,4	20,5
Slovenië	54,3	33,3	20,7	10,5	10,6	6,8
Slowakije	71,3	49,5	27,7	9,5	4,4	2,0
Finland	70,5	74,9	43,3	40,4	11,8	6,0
Zweden	83,7	80,3	68,1	58,2	15,6	7,9
Verenigd Koninkrijk	74,1	65,8	54,6	34,1	17,5	11,2
IJsland	84,0	81,1	79,8	70,7	40,8	24,5
Noorwegen	81,7	76,2	63,8	55,6	23,1	14,3
Zwitserland	88,6	71,6	68,9	47,6	21,6	10,6
Kroatië	60,3	35,7	33,9	17,7	8,6	6,7
Macedonië	57,9	32,7	33,5	13,8	4,8	3,0
Turkije	49,7	19,7	39,6	15,6	26,6	9,4

Bron: Eurostat, 2012

Tabel B Arbeidsdeelname per sekse en leeftijdsgroep 55-64 jaar (%), 1990 - 2010

Landen	Mannen			Vrouwen		
	1990	2000	2010	1990	2000	2010
Europese Unie	52,2	47,6	54,6	23,5	27,8	38,6
België	34,3	35,1	45,6	9,4	15,4	29,2
Bulgarije	–	34,9	50,3	–	11,2	37,7
Tjechië	–	51,6	58,4	–	22,1	35,5
Denemarken	65,6	61,9	63,3	42,4	46,2	53,6
Duitsland	54,4	46,2	65,0	25,0	28,7	50,5
Estland	–	50,4	52,2	–	37,9	54,9
Ierland	60,2	62,9	58,2	17,1	27,1	42,1
Griekenland	58,4	55,7	56,5	24,0	24,8	28,9
Spanje	56,9	54,7	54,7	18,2	20,0	33,2
Frankrijk	37,0	32,9	42,1	25,0	26,1	37,4
Italië	50,9	40,3	47,6	14,7	15,2	26,2
Cyprus	–	67,4	71,2	–	32,1	43,0
Letland	–	48,2	47,6	–	25,8	48,7
Littouwen	–	51,4	52,3	–	33,5	45,8
Luxemburg	42,9	37,9	47,7	13,7	16,8	31,3
Hongarije	–	33,0	39,6	–	13,0	30,1
Malta	–	51,3	47,9	–	8,2	13,0
Nederland	44,5	49,9	64,5	15,8	25,8	42,8
Oostenrijk	–	41,4	51,6	–	17,8	33,7
Polen	–	37,4	45,3	–	21,8	24,2
Portugal	64,6	62,0	55,7	31,1	41,8	43,5
Roemenië	–	57,4	50,3	–	47,3	33,0
Slovenië	–	31,0	45,5	–	14,3	24,5
Slowakije	–	35,2	54,0	–	10,2	28,7
Finland	–	41,8	55,6	–	40,7	56,9
Zweden	–	67,0	74,2	–	61,7	66,7
Verenigd Koninkrijk	62,4	59,8	65,0	36,7	41,4	49,5
IJsland	–	95,5	83,2	–	75,7	76,4
Noorwegen	–	71,9	72,2	–	59,3	65,0
Zwitserland	–	77,0	77,6	–	50,1	58,5
Kroatië	–	–	49,3	–	–	27,4
Macedonië	–	–	46,7	–	–	22,4
Turkije	–	–	42,7	–	–	17,1

Bron: Eurostat, 2012