

Langer doorwerken in tijden van recessie

Henkens, K., van Dalen, H. & van Solinge, H. 2009. *De vervagende grens tussen werk en pensioen: over doorwerkers, doorstarters en herintreders*. NIDI rapport 78. Amsterdam.

De Nederlandse arbeidsmarkt vergrijst in rap tempo en van diverse zijden wordt er daarom voor gepleit om werknemers langer te laten doorwerken. Het mes snijdt – zo is de gedachte – aan twee kanten: zowel het arbeidsaanbod wordt gestimuleerd alsook de belasting- en premiebasis van pensioen en sociale zekerheidsstelsels worden verbreed. In tal van adviezen aan de Nederlandse regering wordt dit publieke belang benadrukt, maar de praktijk van de werkvloer lijkt toch weerbarstiger. Een recent NIDI-onderzoek laat zien dat tweederde van de werknemers eerder stopt dan gepland.

Cultuuromslag

Het afgelopen decennium heeft de overheid zich ten doel gesteld een einde te maken aan de cultuur van vervroegd uittreden die zo kenmerkend was voor de jaren tachtig en negentig. De cijfers over de arbeidsdeelname van ouderen van de laatste jaren doen vermoeden dat het recente overheidsbeleid haar vruchten afwerpt. Er is onmiskenbaar een omslag in de trend naar steeds eerder stoppen met werken. Na een dip in de jaren negentig van de vorige eeuw is er een duidelijke opgaande lijn zichtbaar in de arbeidsdeelname van ouderen (tabel 1).

Achter de stijgende arbeidsdeelname van ouderen gaan echter diverse ontwikkelingen schuil. In de eerste plaats hebben ingrepen in de Wet op de

Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) ervoor gezorgd dat vooral de uitval uit arbeid ver voor de Vervroegde Uittreding (VUT) of prepensioenleeftijd sterk is gedaald. Mede onder invloed van een stijgend opleidingsniveau halen, in vergelijking met de jaren negentig van de vorige eeuw, veel meer werknemers thans werkend een leeftijd waarop het prepensioen in beeld komt. De prepensioenregelingen zelf zijn ook versoerd, met doorgaans lagere uitkeringspercentages en een hogere toetredingsleeftijd. Toch blijft de arbeidsdeelname in de leeftijdscategorie 60-64 jaar nog steeds een fractie van het aandeel dat werkt in de leeftijd 55-59 jaar. De sterke stijging van de arbeidsdeelname onder vrouwen weerspiegelt vooral de voortschrijdende emancipatie van oudere vrouwen op de arbeidsmarkt. Recente generaties oudere vrouwen hebben de band met de arbeidsmarkt na het moederschap veel vaker behouden dan eerdere generaties. Ook werkt men na de leeftijd van vijftig jaar veelal gewoon door. Bovenstaande maakt duidelijk dat de vraag of werknemers langer doorwerken niet eenduidig te beantwoorden is op basis van participatiecijfers. De arbeidsdeelname mag dan stijgen, dat wil nog niet zeggen dat werknemers hun pensionering uitstellen.

Tabel 1.

Bruto arbeidsmarktdeelname (%) in Nederland naar geslacht en leeftijd, 1971-2007

| | Leeftijd | 1971 | 1975 | 1981 | 1985 | 1990 | 1995 | 2000 | 2005 | 2007 |
|---------|----------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Mannen | 50-54 | 93 | 89 | 85 | 83 | 85 | 86 | 88 | 91 | 91 |
| | 55-59 | 87 | 80 | 72 | 68 | 66 | 60 | 70 | 78 | 83 |
| | 60-64 | 74 | 65 | 43 | 30 | 23 | 20 | 27 | 34 | 42 |
| Vrouwen | 50-54 | 21 | 23 | 26 | 29 | 39 | 48 | 58 | 70 | 74 |
| | 55-59 | 18 | 18 | 18 | 19 | 25 | 29 | 39 | 50 | 56 |
| | 60-64 | 12 | 11 | 8 | 7 | 9 | 8 | 11 | 18 | 23 |

Bron: Ekamper (2006), op basis van gegevens van CBS (1971-1981) en Eurostat (1985-2007)

Een onderzoek naar uittredegedrag van oudere werknemers

Een meer gedetailleerd inzicht in het pensioneringsproces kan worden verkregen door het NIDI-panelonderzoek onder Oudere Werknemers. Het onderhavige onderzoek schetst een beeld van het recente uittredegedrag van werknemers en de krachten die daarop van invloed zijn. De ervaringen van 1 700 werknemers van vier grote organisaties in Nederland vormen de bron van de onderzoeksbevindingen. Zij zijn tussen 2001 en 2007 gevolgd in het maken van keuzes op de arbeidsmarkt. Door het panelkarakter van het onderzoek is het mogelijk om de pensioenwensen en -plannen van de werknemers – die in 2001 vijftig jaar of ouder waren – te confronteren met hun feitelijk gedrag. Hierdoor kunnen we nagaan in hoeverre werknemers zich gedragen conform hun aanvankelijke plannen? En ook of er tekenen zijn dat werknemers de afgelopen jaren geneigd zijn langer door te werken dan zij zich in een eerder stadium hadden voorgenomen?

Wensen rond uittreden

Voordat we zullen ingaan op wat er van pensioenplannen terecht is gekomen is het nuttig te bezien hoe werknemers aanvankelijk tegen het eind van hun arbeidscarrière aankeken. Het beeld van de pensioenplannen van de door ons in 2001 voor het eerst ondervraagde werknemers komt overeen met de gangbare uitredingspraktijk van eind jaren negentig van de vorige eeuw. In die periode verlieten de meeste werknemers rond hun zestig jaar de arbeidsmarkt en slechts een enkeling werkte door tot de officiële pensioenleeftijd van 65 jaar. Het is

dan ook niet verwonderlijk dat circa tachtig procent van de ondervraagde werknemers niet wilde doorwerken *tot 65 jaar*. Werken *na 65 jaar* is een vooruitzicht dat minder dan een op de twintig ondervraagden aansprak. De meeste variatie vinden we bij het antwoord op de vraag of men geneigd is om na de leeftijd van 61 jaar door te werken. Meer dan zestig procent van de werknemers in de leeftijd 50-59 jaar was niet van plan na die leeftijd door te werken. Een op de vijf was dat wel van plan. Het is zeker niet zo dat jongere werknemers sterk afwijkende ideeën hebben over hun arbeidscarrière in vergelijking met werknemers die al dichterbij hun pensioen staan: ook bij vijftigjarigen overheerste de wens om (aanzienlijk) eerder dan de officiële pensioenleeftijd het arbeidsproces te verlaten.

Verschillen vinden we wel naar opleidingsniveau. De belangstelling voor doorwerken ná zestig jaar is duidelijk groter bij de hoog opgeleide werknemers: van hen was 29 procent waarschijnlijk of zeker van plan om door te werken. Bij de lager en middelbaar opgeleiden was dit aandeel 21 procent. Bij werknemers met een hoger opleidingsniveau was het animo voor doorwerken weliswaar groter dan voor personen met een lagere opleiding, maar de verschillen zijn al met al toch betrekkelijk gering. Dat wordt ook duidelijk uit de gemiddelde leeftijd waarop men van plan is te stoppen. Deze ligt rond zestig jaar, voor de hoger opgeleiden is die slechts iets hoger.

De praktijk rond uittreden

Zijn er tekenen dat werknemers meer geneigd zijn langer door te werken dan zij zich in een eerder stadium hadden voorgenomen? Met die vraag startte

het onderhavige onderzoek. Op dit punt tekenen zich twee belangrijke ontwikkelingen af:

Eerder gestopt dan voorzien

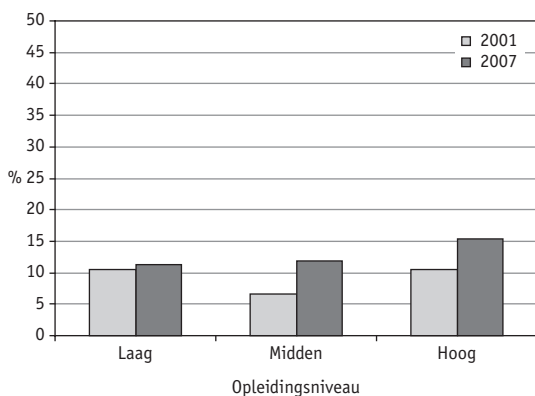
Bij degenen die tussen 2001 en 2007 stopten is de dominante beweging in de richting van vervroeging van de datum van uitrede: maar liefst tweederde stopte eerder dan aanvankelijk voorzien en gemiddeld stopte men bijna twee jaar vroeger. Gemiddeld stopte men op 58,2 jarige leeftijd: dat is twee tot drie jaar voor de prepensioenleeftijd en maar liefst zeven jaar voor de officiële pensioenleeftijd.

Anticiperen op langer doorwerken

De tweede ontwikkeling die we waarnemen bij degenen die zowel in 2001 als in 2007 werkzaam waren, duidt op een tegenovergestelde beweging. Werknemers die op beide momenten nog werken stellen hun plannen juist bij in de richting van een later vertrek van de arbeidsmarkt. Hoewel het animo voor doorwerken tot of na 65 jaar nog niet erg groot is, blijkt er op dit punt wel beweging. Tussen 2001 en 2007 is er sprake van een verdubbeling van het aandeel mensen dat wel zou willen doorwerken na 65 jaar. De verschuiving zien we vooral bij de middelbaar en hoger opgeleiden, minder bij lager opgeleiden (figuur 1 en 2).

Figuur 1.

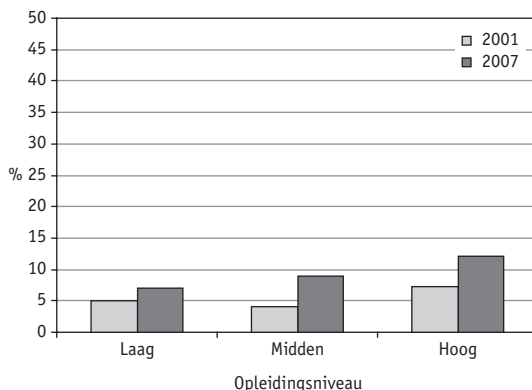
Belangstelling voor doorwerken tot 65 jaar in 2001 en 2007



Noot bij figuur: figuur heeft betrekking op personen die zowel in 2001 als in 2007 werkten

Figuur 2.

Belangstelling voor doorwerken na 65 jaar in 2001 en 2007



Noot bij figuur: figuur heeft betrekking op personen die zowel in 2001 als in 2007 werkten

Uittreden betekent niet per definitie dat er helemaal geen betaald werk meer wordt uitgeoefend. Een op de drie werknemers die vervroegd is uitgetreden (voor het 65ste jaar) biedt zich weer aan op de arbeidsmarkt. Bij deze aanbieders treedt een tweedeling op van succesvolle doorstarters en minder succesvolle baanzoekers (tabel 2).

Ruim een kwart van de ondervraagden maakt een doorstart. Deze doorstarters laten zich inhuren door hun oude baas, gaan bij een andere werkgever aan de slag of beginnen een eigen bedrijf. De omvang van de werkweek is wel veel geringer dan eerder in de oude baan. Slechts negen procent werkt voltijds en dertig procent één dag in de week of minder. De doorstarters zijn relatief vaak mannen uit hogere functies die in goede gezondheid verkeren en in de gelukkige omstandigheid zijn dat ze voor zichzelf nog ruime kansen op de arbeidsmarkt percipiëren, ook voordat men uittrad.

Tegenover succesvolle doorstarters staat een andere groep werknemers (circa zeven procent) die tevergeefs zoekt naar werk. Deze categorie werknemers valt op in de zin dat voor hen uittrading veel vaker een gedwongen vertrek was en relatief vroeg in de carrière plaats had. De werknemers achten zich – ook toen men nog in de oude baan werkzaam was – financieel kwetsbaar na pensioen.

Tabel 2.

Gerichtheid op de arbeidsmarkt na uittreding naar uittredeleeftijd

| Uittredeleeftijd | Niet meer gezocht | Werk gezocht niet gevonden | Doorstarters | Gemiddeld aantal uren werk doorstarters |
|------------------|-------------------|----------------------------|--------------|---|
| < 57 jaar | 54% | 13% | 33% | 19 uur |
| 57-59 jaar | 71% | 5% | 25% | 17 uur |
| > 59 jaar | 77% | 2% | 21% | 15 uur |
| Totaal | 67% | 7% | 26% | 18 uur |

Er bestaat dus veelal een discrepantie tussen de plannen die oudere werknemers hebben ten aanzien van stoppen met werken en de realiteit. Een groot deel van de oudere werknemers stopte eerder dan aanvankelijk gepland. Soms is dat maar één jaar eerder, maar vaak is de vervroeging veel groter. Dit is een opvallend resultaat. Kennelijk gebeuren er aan het eind van de carrière zaken die werknemers op andere ideeën brengen, waardoor de plannen – vooral in de richting van eerder stoppen – worden aangepast.

Wat doorkruist pensioenplannen?

Bijstelling van plannen kan het gevolg zijn van veranderende prioriteiten, zoals het aangaan van een nieuwe relatie of het verlies van een familielid. Vaak hebben werknemers simpelweg geen controle over het tijdstip en de wijze van pensionering en worden de plannen door externe omstandigheden

of druk doorkruist. In zo'n geval kan de uittreding als ronduit onvrijwillig worden ervaren. Meer zicht op de rol van externe druk op vervroeging van het moment van pensionering biedt het antwoord op de vraag "Hebt u de beslissing om te stoppen geheel vrijwillig genomen of niet?". Van degenen die stopten met werken tussen 2001 en 2007 gaf ruim 28 procent aan dat de beslissing niet (geheel) vrijwillig was genomen. Dit percentage komt overeen met resultaten van internationale studies. Deze wijzen uit dat het percentage werknemers dat eigen pensionering als onvrijwillig ervaart schommelt tussen de twintig en dertig procent. Tabel 3 geeft enig inzicht in de redenen achter een onvrijwillige vervroegd pensioen. Druk vanuit de werkgever of collega's of een reorganisatie is verreweg de belangrijkste achterliggende factor bij onvrijwillig vertrek. Meer dan driekwart van degenen die onvrijwillig stopten, noemt dit als reden. Op de tweede plaats staat de eigen gezondheid, gevolgd door het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd.

Tabel 3.

Reden van onvrijwilligheid van pensionering genoemd door personen die stoppen als (deels) onvrijwillig ervaren (N = 263)

| | % | Aantal |
|---|-----|--------|
| Reden dat de beslissing om te stoppen (deels) onvrijwillig was:* | | |
| Druk vanuit werkgever/reorganisatie/collega's | 77 | 204 |
| De eigen gezondheid | 27 | 71 |
| Bereiken pensioengerechtigde leeftijd/functioneel leeftijdsontslag | 13 | 34 |
| Gezondheid van de partner | 5 | 14 |
| Druk vanuit de partner | 5 | 12 |
| Totaal aantal genoemde redenen | 100 | 335 |

* Meerdere antwoorden mogelijk

Vrijwillig is een rekbaar begrip

Tegen de achtergrond dat tweederde van de werknemers uiteindelijk (veel) eerder stopte dan aanvankelijk gepland, is het opmerkelijk dat slechts een veel kleiner deel (28%) de uitrede als expliciet onvrijwillig ervaart. Het kan natuurlijk zo zijn dat veel werknemers uit eigen beweging hun plannen in de richting van eerder stoppen bijstellen, daartoe gestimuleerd door aantrekkelijke uitredingsregelingen. Het komt ook voor dat de omstandigheden de werknemer geen keuze laten, maar pensionering toch niet altijd als onvrijwillig wordt ervaren. Een duidelijk voorbeeld is de situatie van een 56-jarige ambtenaar. Hij werd op 55-jarige leeftijd geconfronteerd met het opheffen van het dienstonderdeel waarbij hij werkzaam was. In 2001 had hij aangegeven dat hij wilde doorwerken tot zestig jaar. In het onderzoek in 2007 zegt hij *“Ik heb op 55-jarige leeftijd gebruik gemaakt van een FPU+ regeling wegens het opheffen van de dienst. Ik had dit werk heel graag tot mijn 60ste of misschien wel 65ste willen blijven doen.”* Ondanks het feit dat deze werknemer geen andere keuze had dan te stoppen met werken, ervaart hij de beslissing om uit te treden niet als onvrijwillig. Een goede uitredingsregeling vergoed kennelijk veel. Anderzijds kunnen ook vraagtekens worden geplaatst bij de mate van vrijwilligheid van sommige vrijwillige uitrederegelingen. Zo geeft een 57-jarige operator die tot zijn 60ste wilde werken, maar op zijn 56ste stopte aan dat de beslissing om te stoppen geheel vrijwillig was, maar zegt hij in de toelichting: *“Ik moest vrijwillig verplicht vervroegd uittreden en er was geen mogelijkheid om een of twee jaar langer te blijven.”* Ook kun je je afvragen in welke mate er sprake is van een echt vrije keuze voor pensioen wanneer mensen een eenmalig aanbod krijgen om te stoppen. Zo werd de Remkes-regeling in 2004/2005 door veel ambtenaren gezien als ‘een aanbod dat je niet kon weigeren’. Een aantrekkelijke regeling kan de doorslag geven in het besluitvormingsproces rondom stoppen met werken, of om een besluit te forceren. Een 63-jarige projectleider bij de rijksoverheid geeft aan dat zijn keuze om op zestig jaar te stoppen is beïnvloed door de financieel aantrekkelijke regeling. *“Als die er niet was geweest, had ik zeker nog twee jaar met veel plezier doorgewerkt.”* Bovenstaande doet vermoeden dat ‘vrijwillige bijstelling’ van plannen richting eerder stoppen met werken vaak een minder ‘vrijwillig’

karakter heeft dan men wellicht zou verwachten, hoewel een goede afvloeiingsregeling veel gevoelens van onvrijwilligheid kan wegnemen.

Opvallend zijn de resultaten in het licht van de thans gevoerde discussies om formele drempels voor langer doorwerken na 65 jaar weg te nemen. Uit ons onderzoek blijkt dat sommige werknemers tegen deze grens oplopen bij hun wens langer door te werken. Als er één ding duidelijk wordt uit dit onderzoek, is dat er reeds voor die tijd veel onzichtbare drempels liggen binnen organisaties. Veel werknemers stopten niet alleen (aanzienlijk) eerder dan gepland, maar ook onvrijwillig. Een groot deel van de gestopte werknemers zou waarschijnlijk zonder problemen hebben doorgewerkt als er zich geen gelegenheid had voorgedaan om eerder te stoppen. De verloren arbeidsjaren door een veel vroeger vertrek van de arbeidsmarkt dan door werknemers in een eerder stadium gepland, liggen ver voor de AOW-gerechtigde leeftijd (Algemene Ouderdomswet).

De toekomst van langer doorwerken

Beslissingen rond werk en pensioen worden genomen in een sterk veranderend economisch landschap. Aan de ene kant doet de kredietcrisis velen beseffen dat pensioenaanspraken niet vanzelfsprekend zijn en dat langer doorwerken wellicht noodzakelijk is. Aan de andere kant kan de noodzaak tot herstructurering binnen bedrijven en organisaties de arbeidsmarktkansen van ouderen sterk verminderen. Over de nabije toekomst zijn de voorspellingen somber met een sterk oplopende werkloosheid en een krimpemde economie. Welke weerslag dit zal hebben op de positie van oudere werknemers is moeilijk te voorspellen, maar het ligt niet voor de hand om daar bijzonder positief over te zijn. De eerste pleidooien voor een hernieuwde VUT halen alweer de krant. Het zal blijken of de ingesleten cultuur om bij noodzakelijke afvloeiing van personeel te kiezen voor verruiming van de mogelijkheden van vervroegde pensionering voor goed achter ons ligt.

Hanna van Solinge
Kène Henkens
Harry van Dalen

Bibliografie

van Solinge, H. & Henkens, K. 2007. Involuntary retirement: the role of restrictive circumstances, timing, social embeddedness and control, *Journal of Gerontology: Social Sciences*, 62B(5)S295-S303.