

# Afscheid van de cultuur van vervroegd uittreden

HARRY VAN DALEN, KÈNE HENKENS EN HANNA VAN SOLINGE

**Er verandert veel op de arbeidsmarkt voor ouderen. Nederland was vroeger het toonbeeld van vervroegd uittreden. Tegenwoordig laten de statistieken een stijgende arbeidsparticipatie onder 55-plussers zien en de wens om langer door te werken blijkt uit vele peilingen. Onder welke generatie(s) werknemers heeft deze omslag plaatsgevonden en welke krachten hebben daarbij een rol hebben gespeeld? De cultuur van vervroegd uittreden lijkt inmiddels tot het verleden te behoren.**



Foto: ultra team/stock.xchng

Arbeidsmarktstatistieken suggereren dat er sprake is van een duidelijke omslag op de arbeidsmarkt voor ouderen. Niet alleen de vijftigers werken langer door, maar ook de groep van 60-64 jaar die traditioneel vervroegd uittrad, laat de laatste tien jaar een duidelijk opwaartse trend zien. Heeft deze trend zich bij alle generaties op de arbeidsmarkt in gelijke mate voorgedaan of zijn er duidelijke verschillen? Kortom, hoe is het verschillende generaties op de arbeidsmarkt

vergaan? Een uniek NIDI-onderzoek werpt hier meer licht op (zie kader).

## Retrospectief

Het NIDI is in 2001 gestart met een longitudinaal onderzoek onder werknemers van 50 jaar en ouder werkzaam bij een viertal grote organisaties. De laatste peiling is van 2011 en dus kunnen wij precies zien hoe trends met betrekking tot oudere werknemers zich over een periode van 10 jaar hebben ontwikkeld. Deze aanpak maakt het mogelijk te zien in hoeverre veranderingen zich voordoen bij alle oudere werknemers of dat verandering vooral een weerspiegeling is van nieuwe generaties werknemers. Wens en werkelijkheid van het uittreden kunnen worden bestudeerd. Op die manier ontstaat meer zicht op het uittredingsproces van werk naar pensioen. De beleidshervormingen op de arbeidsmarkt en in de pensioensector treffen werknemers in verschillende mate, omdat bestaande rechten vaak worden beschermd en hervormingen vooral of uitsluitend de jongere cohorten treffen. Door dit soort wijzigingen op de arbeidsmarkt ontstaan als het ware natuurlijke experimenten die informatie verschaffen over hoe beleid uitwerkt. Dat is uiteraard niet alleen wetenschappelijk, maar vooral ook beleidsmatig interessant.

## Vroeg uittreden was de regel

Om te zien wat er van de wensen en plannen rondom pensionering in Nederland is terechtgekomen, wordt eerst vastgesteld wat die plannen behelsden op het moment dat de werknemers voor het eerst zijn benaderd met vragen over pensionering. In 2001 is aan de oudere werknemers die toen tussen de 50 en 64 jaar waren gevraagd naar hun wensen ten aanzien van pensionering en langer doorwerken. De timing van uittreden, dus wanneer men wilde stoppen, staat daarbij centraal. Het beeld van de pensioenplannen van de in 2001 ondervraagde werknemers komt overeen met de gangbare uittredingspraktijk die toen gold. Het was in feite een voortzetting van de praktijk van de jaren negentig van de vorige eeuw. In die periode verlieten de meeste werknemers rond hun 60<sup>ste</sup> jaar de arbeidsmarkt en slechts een enkeling werkte door tot de officiële pensioenleeftijd van 65 jaar. Het is dan ook niet verwonderlijk dat circa 80 procent van de ondervraagde werknemers in 2001 niet wilde

## NIDI WERK EN PENSIOEN PANEL

Het NIDI is in 2001 een panelonderzoek – het NIDI Werk en Pensioen Panel – gestart onder oudere werknemers. Tussen 2001 en 2011 werden 1.700 werknemers van 50 jaar en ouder van een drietal grote bedrijven (IBM, Maxeda en Unilever) en de Rijksoverheid gevolgd. Het doel van dit onderzoek is om inzicht te krijgen in het pensioneringsproces en de krachten die daarop van invloed zijn. In de periode tussen 2001 en 2011 ging circa 85 procent van de onderzochte oudere werknemers met VUT of (pre)pensioen. De gemiddelde leeftijd waarop men stopte bedroeg 59 jaar. Van deze uittraders is in verschillende studies nagegaan hoe de overgang van werk naar pensioen is verlopen (zie ook Demos, jaargang 27, nummer 6).

doorwerken tot 65 jaar (tabel 1). Het is opvallend dat alle generaties min of meer dezelfde intenties hebben ten aanzien van werken tot 65 jaar, met uitzondering van het geboortecohort 1936-1941. Echt heel verwonderlijk is deze uitzondering niet. Deze groep bestond uit de toenmalige 60-plussers. Zij vormden al een bepaalde selectie van – zeker voor die tijd – lange doorwerkers.

### Beleidsveranderingen tussen 2001-2011: ontmoediging

De periode tussen het eerste meetmoment van ons onderzoek in 2001 en het jaar 2011 was een roerige tijd waarin op het terrein van ouderen en arbeid een groot aantal vanzelfsprekendheden ter discussie werden gesteld. Hoewel aan de ene kant het pleidooi voor langer doorwerken steeds krachtiger werd, deed de paradoxale situatie zich voor dat in dezelfde periode veel organisaties de uitdagingen van een vergrijzend en/of in te krimpen personeelsbestand juist beantwoordden met het openen van riantere uitredingsmogelijkheden voor hun oudere werknemers. De zogenoemde Remkes-regeling bij de rijksoverheid (in 2004-2005), waarbij rijksambtenaren vanaf 57 jaar in de gelegenheid werden gesteld om vervroegd uit te treden, was daarvan één van de meest in het oog springende beleidsinitiatieven. Vooral omdat de regeling haaks stond op het door de overheid gepropageerde beleid van langer doorwerken.

Het overheidsbeleid zette echter na 2005 onverminderd in op ontmoediging van vervroegde uitreding. Zo werden het afgelopen decennium de fiscale voordelen om te stoppen met werken vóór het 65<sup>ste</sup> jaar afgeschaft met de introductie van de Wet VUT Prepensioen en Levensloop (VPL) per 1 januari 2006. Het uitgangspunt van deze wet is dat de werknemer pas op 65-jarige leeftijd stopt

**Tabel 1. Belangstelling voor doorwerken tot 65 jaar in 2001, naar geboortecohort en leeftijd in 2001 (%)**

"Bent u van plan om te stoppen met werken voor uw 65 <sup>ste</sup> ?"	Geboortecohort						Totaal
	1950-51	1948-49	1946-47	1944-45	1942-43	1936-41	
	En derhalve de leeftijd die men in 2001 had:						
	50-51	52-53	54-55	56-57	58-59	60+	
Ja	82	81	83	77	82	60	80
Weet (nog) niet	13	12	12	17	12	18	13
Nee	5	7	5	6	6	22	7
Totaal	100	100	100	100	100	100	100
Aantal respondenten	336	661	663	375	280	138	2403

met werken. De nieuwe wet is van toepassing op werknemers geboren na 1 januari 1950. Werknemers geboren voor die datum vielen nog onder overgangsmaatregelen die voorzien in de ruimere mogelijkheden voor VUT- en prepensioen. Hierdoor werden veel oudere werknemers nog niet direct ten volle geraakt door de versoering van regelgeving.

In 2011 werd duidelijk dat ook de AOW-leeftijd van 65 jaar in Nederland zijn langste tijd heeft gehad. Maar in een omgeving waarin het gedwongen leeftijdsontslag nog in 96 procent van alle cao's plaatsvindt bij 65, kan men niet verwachten dat veel werknemers doorwerken na hun 65<sup>ste</sup>. In 2010 bestond echter wel al in 38 procent van alle cao's de mogelijkheid om door te werken na 65. De gang van zaken in dit soort gevallen is dat bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd de werknemer wordt ontslagen en dat vervolgens in overleg met de werkgever een nieuw dienstverband kan worden aangegaan. Voor veel van de werknemers in ons onderzoek zijn deze recente cao-veranderingen van weinig waarde omdat zij reeds zijn uitgetreden.

Foto: tolgakosta/stock.xchng

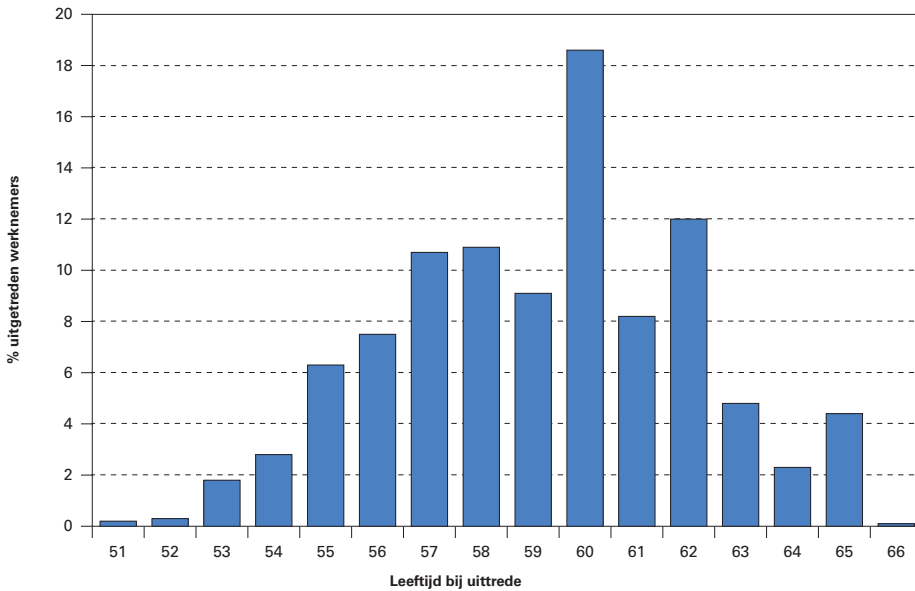


Foto: Jolande Siebenga



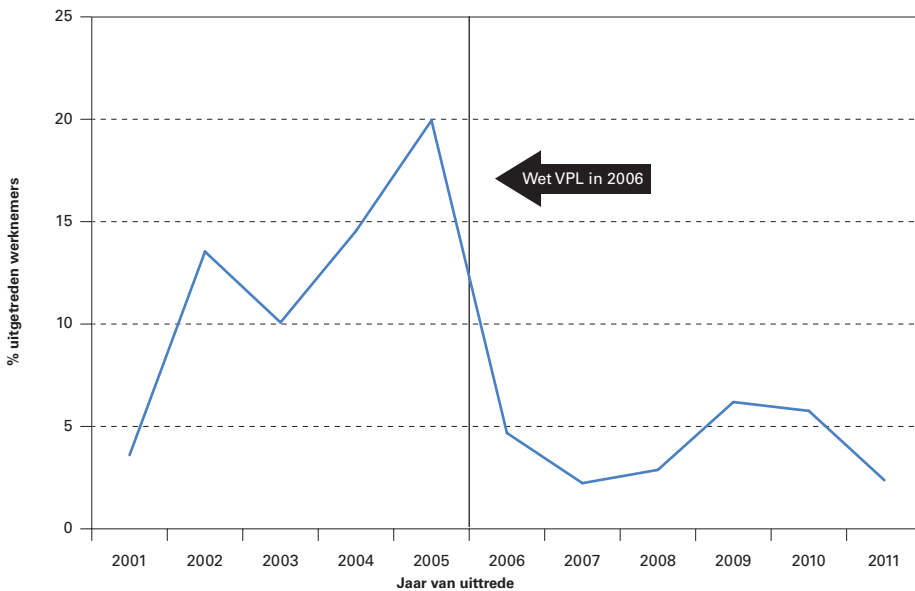


**Figuur 1.** Percentage uitgetreden werknemers naar leeftijd bij uittreden, 2001-2011



Bron: NIDI Werk en Pensioen Panel 2001-2011.

**Figuur 2.** Percentage uitgetreden werknemers naar jaar van uittreden, 2001-2011



Bron: NIDI Werk en Pensioen Panel 2001-2011.

**De praktijk tussen 2001-2011: omslag in beeld**

Een open vraag is uiteraard hoe deze institutionele veranderingen het uittredingsproces hebben beïnvloed. Figuur 1 geeft een beeld van de timing van uittreden van werknemers die daadwerkelijk gebruik hebben gemaakt van een regeling voor (vervroegde) uittreding. Het is dus een beeld voor de groep uittreders als geheel. We zien duidelijke pieken bij de leeftijden van 60 en 62 jaar (respectievelijk de VUT- en pre-pensioenleeftijd). Een kleine piek valt in de figuur terug te zien bij 65 (pensioenleeftijd) en opvallend is dat er geen respondenten zijn die na 65 jaar hebben doorgewerkt, ook al bestaat die mogelijkheid inmiddels bij de rijksoverheid.

Figuur 1 is vooral interessant als terugblik op een roerige transitieperiode en als herinnering dat zogenoemde ‘spilleeftijden’ in regelingen een sturende rol kunnen vervullen. We kunnen vooral geen voorspellende waarde voor de nabije toekomst aan deze figuur ontleen. Die boodschap

wordt duidelijk wanneer de blik gericht wordt op de ontwikkelingen door de tijd.

Als we het uittredingsproces van de groep werknemers uit 2001 door de tijd volgen dan zien we een interessant en ook logisch patroon (figuur 2). Overduidelijk is dat er een breuk is opgetreden na 2005. Een samenhang met de invoering van de wet VPL in 2006 lijkt voor de hand te liggen. Voor 2006 vallen er twee pieken te ontdekken in het uittredingsgedrag. De eerste piek, in 2002, hangt samen met de grote reorganisaties die destijds hebben plaatsgevonden bij de deelnemende bedrijven (Unilever, IBM en Maxeda). De tweede piek in 2005 overstijgt de eerste piek en deze wordt waarschijnlijk veroorzaakt doordat veel mensen, vooruitlopend op de veranderingen in de regelgeving per 1 januari 2006, gebruik maakten van gunstige uittrederegelingen. Ter herinnering, de Rijksoverheid had destijds voor bezuinigingen sociaal flankerend beleid afgesproken met de vakbonden die zeer gunstig waren voor oudere werknemers (‘Remkes-regeling’). In deze regeling was een zogenaamd FPU-plus arrangement afgesproken: de vervroegd uittredende ambtenaar kreeg een aanvulling op de pre-pensioenuitkering (FPU) tot 70 procent van de FPU-berekeningsgrondslag. De pensioenopbouw werd gehalveerd voortgezet tot de leeftijd van 65 jaar. Voorwaarde om het arrangement aan te bieden was dat het reorganisatieontslag van een niet FPU-gerechtigde ambtenaar (dus bij ontslag jonger dan 55 jaar) hierdoor werd voorkomen.

**De oudere generaties traden vroeger uit dan gedacht ...**

Ook als we naar de verschillende generaties oudere werknemers afzonderlijk kijken zijn de conclusies duidelijk. Voor de jongste drie generaties is sprake van een uittredingspiek in 2005. De generatie 1944-45 had het jaar 2004 (toen zij dus 59-60 jaar waren) al aangegrepen om vervroegd te vertrekken. De aantrekkelijke uittredingsvoorwaarden van de Remkes-regeling en soortgelijke regelingen in de private sector hebben er hoogst waarschijnlijk voor gezorgd dat veel oudere werknemers, die normaal gesproken actief op de arbeidsmarkt waren gebleven, hun beslissing tot uittreden hebben vervroegd. De tendens tot vervroegd uittreden werd met de introductie van de wet VPL abrupt de kop ingedrukt. Het cohort 1950-51 is het eerste dat niet onder de diverse overgangsregelingen in de pensioenhervormingen valt en dat is ook te merken aan het gedrag: op 61-jarige leeftijd is nog 56 procent van deze generatie niet uitgetreden. Voor het cohort 1948-49 was dit ongeveer 40 procent. Dit zien we ook terug in de mate waarin intentie en gedrag verschillen (zie figuur 3). De oudere generaties zijn in veel gevallen eerder gestopt dan gepland, vooral om nog baat te hebben van aantrekkelijke uittredingsregelingen.

**... en de jongere generaties later**

Maar bij het jongste cohort (1950-51) ziet men al dat de intenties die men nog had in 2001 van weinig waarde blijken en dat men later dan gedacht is uitgetreden of nog moet uittreden. De algemene



Foto: ILO, Genève

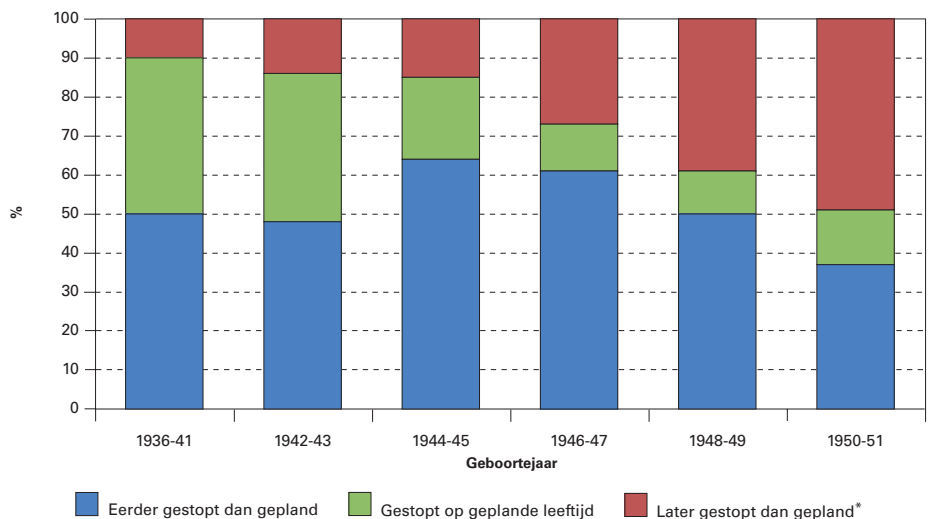
conclusie van de jaren 2001-2011 is echter overduidelijk: de jaren 2005-2006 vormen een waterscheiding in het beleid rond werk en pensioen.

### Culturomslag

Het afgelopen decennium is ook in Nederland de aanval geopend op de gangbare 'cultuur van vervroegd uittreden'. Om langer doorwerken te stimuleren werden in relatief korte tijd diverse ingrijpende wijzigingen in de regelgeving rond (vervroegde) pensionering ingevoerd. Ook werden alternatieve uittredingsroutes, zoals de WAO, afgesneden. Langzaam maar zeker zijn werkgevers, werknemers en overheid in gaan zien dat de bestaande praktijk van vervroegd pensioen geen houdbare strategie is in een vergrijzende economie. De crisis heeft de druk om een omslag in personeelsbeleid te bewerkstelligen alleen maar versterkt.

Door deze beleidsomslag hebben werknemers van verschillende generaties, die wij volgden tussen 2001 en 2011, te maken gekregen met verschillende krachten. De oudste cohorten, die in de periode kort na 2001 reeds werden geconfronteerd met bezuinigingen en reorganisaties, werden met zachte dwang naar een vervroegd pensioen geleid. Die druk blijkt duidelijk uit de totaalcijfers: deze werknemers zijn grosso modo veel vroeger dan gepland uitgetreden. En omdat het toen vaak nog met royale uittredingsregelingen gepaard ging werd vervroegd uittreden dikwijls niet als zeer bezwaarlijk ervaren. Dat veranderde na 2005 met de introductie van de wet VPL waarmee vervroegd uittreden onaantrekkelijk werd gemaakt en de nadruk kwam te liggen op langer doorwerken. Vooral de in 2001 jongste generaties oudere werknemers hebben die omslag naar langer doorwerken en het versoberen van uittredingsroutes meegemaakt. Nu slaat de balans door in de richting van werknemers die later stoppen dan gepland. Het verhaal van de culturomslag in vervroegd uittreden is in hoge mate een economisch verhaal: is het financieel verantwoord om al dan niet vervroegd uit te treden? Deze afweging wordt zowel op individueel

**Figuur 3.** Moment van uittreden van de in 2001 ondervraagde werknemers gerelateerd aan de uittredingsplannen in 2001, naar geboortjaar



\* Inclusief degenen die nog werken, maar reeds ouder zijn dan geplande stopteleeftijd.

Bron: NIDI Werk en Pensioen Panel 2001-2011.



Foto: NCDOT/flickr

als collectief niveau gemaakt. Onder de huidige economische omstandigheden en verwachtingen lijkt de cultuur van vervroegd uittreden definitief tot het verleden te behoren.

**Prof. dr. H.P. van Dalen**, NIDI en Universiteit van Tilburg, e-mail: dalen@nidi.nl, **prof. dr. K. Henkens**, NIDI en Universiteit van Amsterdam en **dr. Ir. H van Solinge**, NIDI

## demodata

**STEEDS MINDER TIENERMOEDERS IN NEDERLAND**

In 2011 kregen 2.365 meisjes onder de 20 jaar een kind. In deze leeftijdsgroep zijn in 2011 op elke duizend meisjes minder dan 5 moeder geworden. Dit is het laagste cijfer dat ooit door het CBS is waargenomen. Het aantal tienermoeders in Nederland neemt de afgelopen decennia sterk af. In 2011 lag het geboortecijfer onder meisjes onder de 20 jaar op 4,8 per duizend. Veertig jaar geleden lag dit geboortecijfer nog op 22,3 per duizend meisjes. In vrijwel geen enkel ander Europees land is het geboortecijfer onder tieners nu zo laag als in Nederland.

Bron: CBS.

Foto: Briscoe/flickr

