

de mos

Jaargang 25
Maart 2009

ISSN 0169-1473

Een uitgave van het
Nederlands
Interdisciplinair
Demografisch
Instituut

Bulletin
over
Bevolking
en
Samenleving

3

NIDI

inhoud

- 1 **Langer doorwerken**
- 2 Gezonde levensverwachting neemt toe
- 4 Nog drie 19^e-eeuwers
- 5 **De aanpak van eenzaamheid**
- 5 Paren in Nederland
- 6 Vier procent van de Nederlanders heeft suikerziekte
- 7 Ruim duizend doden meer door kou en griep



Foto: stock.xchng/Cielete

Langer doorwerken

Gemakkelijker gezegd dan gedaan

HANNA VAN SOLINGE, KÈNE HENKENS EN HARRY VAN DALEN

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

Het afgelopen decennium heeft de overheid zich ten doel gesteld om een einde te maken aan de cultuur van vervroegd uittreden die zo kenmerkend was voor de jaren tachtig en negentig. De arbeidsparticipatie van ouderen in de afgelopen jaren doet vermoeden dat het recente overheidsbeleid haar vruchten afwerpt. Het valt niet te ontkennen dat de trend naar steeds vroeger stoppen met werken is omgebogen. Na een dieptepunt in de jaren negentig van de vorige eeuw is er een duidelijke opgaande lijn zichtbaar in de arbeidsparticipatie van ouderen (tabel 1). Daarachter gaan echter diverse ontwikkelingen schuil. In de eerste plaats hebben ingrepen in de WAO ervoor gezorgd dat vooral de uitval uit arbeid ver voor de VUT of prepensioenleeftijd sterk is gedaald. Mede onder invloed van een gestegen opleidingsniveau halen, in vergelijking met de jaren negentig van de vorige eeuw, veel werknemers momenteel werkend een leeftijd waarop het prepensioen in beeld komt. De prepensioenregelingen zelf zijn ook versoerd, met doorgaans lagere uitkeringspercentages en een hogere toetredingsleeftijd dan de oude VUT-regelingen. Toch blijft de arbeidsparticipatie in de leeftijdscategorie 60-64 jaar nog steeds een fractie van het aandeel dat werkt in de leeftijd van 55-59 jaar. De sterke stijging van de deelname 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 werken ze na hun 50^{ste} veelal gewoon door. Bovenstaande maakt duidelijk dat de vraag of werknemers langer doorwerken niet eenduidig is te

Tabel 1. Bruto arbeidsmarktparticipatie (%) in Nederland naar geslacht en leeftijd, 1971-2007

Geslacht	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

Bruto arbeidsmarktparticipatie: aantal personen die werkzaam zijn voor minimaal 12 uur per week, dan wel actief op zoek zijn naar werk voor minimaal 12 uur per week in relatie tot potentiële beroepsbevolking.

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

demodata

GEZONDE LEVENSVORWACHTING NEEMT TOE

Niet alleen leven Nederlanders steeds langer, ze leven ook meer jaren zonder lichamelijke beperkingen. De levensverwachting zonder lichamelijke beperkingen nam vanaf begin jaren tachtig tot 2007 met ongeveer vijf jaar toe, bij mannen tot 71 en bij vrouwen tot 70 jaar. Verder steeg bij mannen sinds begin jaren tachtig ook de levensverwachting in als goed ervaren gezondheid van 60 naar bijna 65 jaar in 2007. Bij vrouwen daarentegen bleef deze vrij constant. Doordat de totale levensverwachting van vrouwen wel licht is toegenomen, betekent dit dat vrouwen tegenwoordig een groter deel van hun leven doorbrengen in minder goed ervaren gezondheid (CBS).

Foto: stock.xchng/Siulesoj



beantwoorden op basis van participatiecijfers. De arbeidsparticipatie mag dan stijgen, dat wil nog niet zeggen dat werknemers hun pensioenering uitstellen.

Onderzoek uitredegedrag oudere werknemers

Het NIDI heeft jaren geleden een panelonderzoek gestart onder oudere werknemers en dat onderzoek geeft meer gedetailleerd inzicht in het pensioneringsproces. Het schetst een beeld van het recente uitredegedrag 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. Hun keuzes op de arbeidsmarkt zijn tussen 2001 en 2007 gevolgd. Door het panelkarakter van het onderzoek is het mogelijk om de pensioenwensen en -plannen van de werknemers – die in 2001 50 jaar of ouder waren – te confronteren met hun feitelijk gedrag. Hierdoor kan worden nagegaan in hoeverre werknemers zich gedragen conform hun aanvankelijke plannen en of er tekenen zijn dat ze de afgelopen jaren geneigd zijn om langer door te werken dan ze zich in een eerder stadium hadden voorgenomen.

Wensen rond uittreden

Voordat zal worden ingegaan op wat er van pensioenplannen terecht is gekomen, is het nuttig om te kijken hoe werknemers aanvankelijk tegen het einde van hun arbeidscarrière aankeken. Het beeld van de pensioenplannen van de in 2001 voor het eerst ondervraagde werknemers komt overeen met de gangbare uittredingspraktijk van eind jaren negentig van de vorige eeuw. In die periode verlieten de meeste werknemers rond hun 60^{ste} jaar de arbeidsmarkt. Slechts een enkeling werkte door tot de officiële pensioenleeftijd van 65 jaar. Het is dan ook niet verwonderlijk dat circa 80 procent van de in 2001 ondervraagde werknemers niet wilde blijven werken tot hun 65^{ste} jaar. Doorwerken na de 65-jarige leeftijd sprak minder dan vijf procent aan. De meeste variatie in plannen valt te traceren in de vraag of werknemers geneigd waren om na hun 61^{ste} door te werken. Meer dan 60 procent van de 50-59-jarigen was dat niet van plan, 20 procent wel. De ideeën van jongere werknemers over hun arbeidscarrière weken zeker niet sterk af van die van werknemers die al dichterbij hun pensioen stonden: ook bij 50-jarigen overheerste de wens om (veel) eerder dan de officiële pensioenleeftijd het arbeidsproces te verlaten.

Verschillen zijn er wel naar opleidingsniveau. De belangstelling voor doorwerken na de 60-jarige leeftijd was groter bij de hoog opgeleide werknemers: van hen was 29 procent dat waarschijnlijk of zeker van plan. Bij de lager en middelbaar opgeleiden was dit 21 procent. Lager opgeleide werknemers zijn gemiddeld genomen van plan om eerder te stoppen dan hoger opgeleide werknemers, al zijn de verschillen hier toch betrekkelijk gering. Voor de lager opgeleiden ligt de gewenste stopleeftijd rond de 60 jaar, voor de hoger opgeleiden iets hoger namelijk 60,6 jaar.

De praktijk rond uittreden

In het onderzoek is nagegaan of er tekenen zijn dat werknemers meer geneigd zijn om langer door te werken dan zij zich in een eerder stadium hadden voorgenomen. Twee belangrijke ontwikkelingen tekenen zich af:

- *Eerder gestopt dan voorzien*
Zes van de tien werknemers stopten tussen 2001 en 2007 met werken. Maar liefst tweederde hield eerder op dan ze aanvankelijk hadden voorzien. Gemiddeld stopten ze bijna twee jaar eerder op gemiddeld 58,2-jarige leeftijd: dat is twee à drie jaar voor de prepensioenleeftijd en maar liefst zeven jaar voor de officiële pensioenleeftijd.
- *Anticiperen op langer doorwerken*
Werknemers die zowel in 2001 als in 2007 werkzaam waren denken de arbeidsmarkt juist later te verlaten dan ze oorspronkelijk van plan waren. Hoewel er nog weinig animo is om tot of na de 65-jarige leeftijd door te werken blijkt er op dit punt wel beweging. Tussen 2001 en 2007 verdubbelde het percentage mensen dat na hun 65^{ste} wel zou willen doorwerken. De verschuiving treedt vooral op bij de middelbaar en hoger opgeleiden en minder bij lager opgeleiden (figuur 1 en 2).

Er is dus vaak een verschil tussen de plannen die oudere werknemers hebben ten aanzien van stoppen met werken en de realiteit. Een groot deel van hen stopte soms maar één jaar, maar vaak veel eerder dan aanvankelijk gepland. Dit is opvallend. 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.

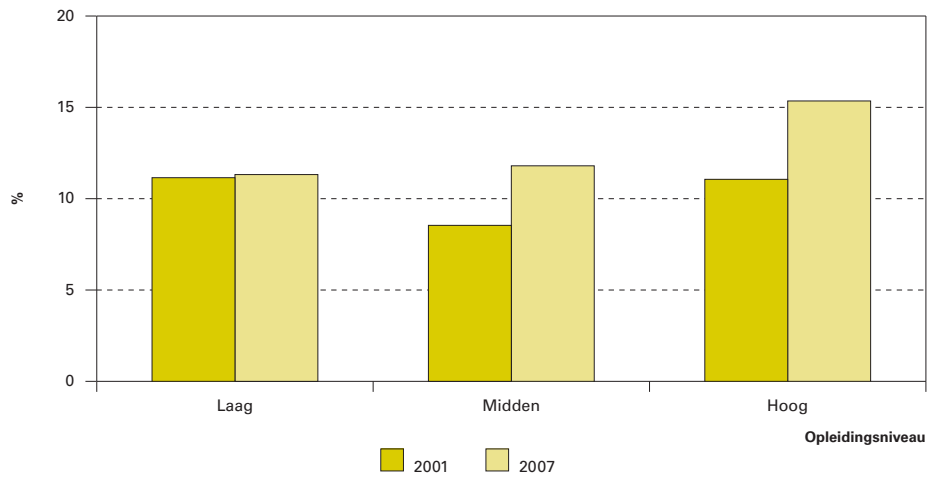
Wat doorkruist pensioenplannen?

Bijstelling van plannen kan het gevolg zijn van veranderde prioriteiten, zoals het aangaan van een nieuwe relatie of het verlies van een familielid. Vaak hebben werknemers echter 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 of de werknemer de beslissing om te stoppen geheel vrijwillig heeft genomen. Van de werknemers die tussen 2001 en 2007 stopten met werken 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 20 en 30 procent. Tabel 2 geeft enig inzicht in de redenen achter een onvrijwillig vervroegd pensioen. Druk van de kant van de werkgever, van collega's of van een reorganisatie was voor meer dan driekwart van de werknemers die onvrijwillig stopten de belangrijkste achterliggende factor. Op de tweede plaats staat de eigen gezondheid, gevolgd door het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd.

Vrijwillig is een rekbaar begrip

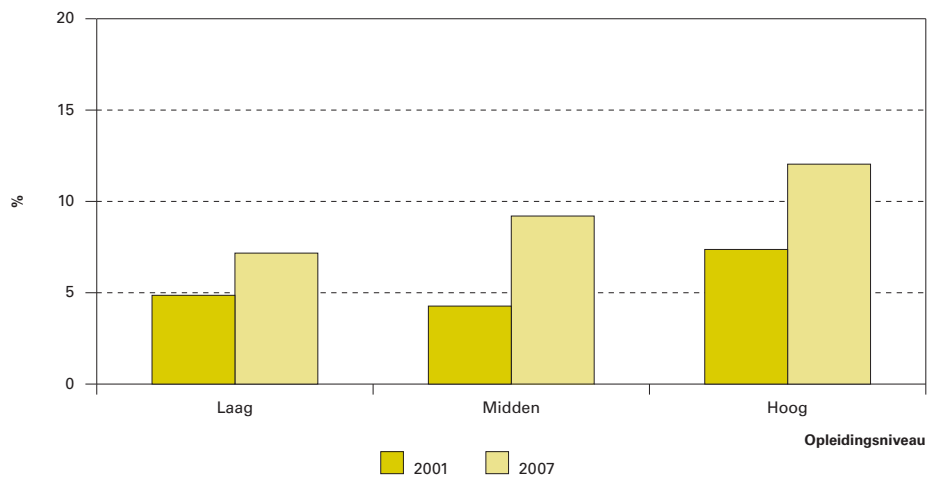
Tegen de achtergrond van het feit dat tweederde van de werknemers uiteindelijk (veel) eerder stopte met werken dan aanvankelijk gepland, is het opmerkelijk dat slechts 28 procent de uittrede als expliciet onvrijwillig heeft ervaren. Veel werknemers kunnen natuurlijk uit eigen beweging hun plannen in de richting van eerder stoppen hebben bijgesteld, daartoe gestimuleerd door aantrekkelijke uittredingsregelingen. Het komt ook voor dat de omstandigheden de werknemer geen keuze laten, maar dat pensionering toch niet altijd als onvrijwillig wordt ervaren. Een duidelijk voorbeeld is de situatie van een 56-jarige ambtenaar. Deze werd op 55-jarige leeftijd geconfronteerd met het opheffen van het dienstonderdeel waarbij hij werkzaam was. In 2001 had hij aangegeven dat hij tot zijn 60^{ste} wilde doorwerken. 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 60^{ste} of misschien wel 65^{ste} 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 uittredingsregeling vergoedt

Figuur 1. Belangstelling voor doorwerken tot 65 jaar in 2001 en 2007 naar opleidingsniveau



Noot: figuur heeft betrekking op werknemers die zowel in 2001 als in 2007 werkten.

Figuur 2. Belangstelling voor doorwerken na 65 jaar in 2001 en 2007 naar opleidingsniveau



Noot: figuur heeft betrekking op werknemers die zowel in 2001 als in 2007 werkten.

Tabel 2. Reden van onvrijwilligheid van pensionering genoemd door personen die stoppen als (deels) onvrijwillig ervaren (N=263)

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

* Meer antwoorden mogelijk.

kennelijk veel. Anderzijds kunnen ook vraagtekens worden geplaatst bij de mate van vrijwilligheid van sommige vrijwillige uittrederegelingen. Zo gaf een 57-jarige operator, die tot zijn 60^{ste} wilde werken, maar, op zijn 56^{ste} 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." Daarnaast is het de vraag 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 Remkesregeling uit 2004/05, waarbij rijksambtenaren vanaf 57 jaar in de gelegenheid werden gesteld om vervroegd uit te treden, door veel ambtena-



Foto: stock.xchng/Intuitives

demodata

NOG DRIE 19^e-EEUWERS

Nederland telt nog drie inwoners die in de 19^e eeuw zijn geboren. Op 1 januari 2009 waren volgens voorlopige cijfers van het CBS 1.633 mensen 100 jaar of ouder. Dat is 1 op de 10.000 Nederlanders. Van de huidige 100-plussers is bijna de helft 100 jaar, een kwart is 101 jaar. Het aantal 100-plussers groeit snel en is sinds 1979 bijna vervijfvoudigd. De stijging komt vooral doordat de kans om te overlijden op middelbare en 'jongbejaarde' leeftijd in de afgelopen decennia fors is gedaald. Onder de 100-plussers is het risico om te overlijden maar weinig veranderd. Ongeveer de helft van de mensen die hun 100^{ste}, 101^e, 102^e of 103^e verjaardag vieren, haalt de volgende verjaardag. De aanwas bestaat vrijwel volledig uit vrouwen. In 1979 was nog een op de drie 100-plussers een man, nu is dat een op de acht. Rond de pensioenleeftijd is het aantal mannen en vrouwen nog ongeveer even groot, maar daarna verschuift de balans sterk in het voordeel van vrouwen. Door hun gemiddeld kortere levensverwachting is de kans van een man om 100 jaar te worden veel kleiner dan die van een vrouw. Onder de 62 inwoners die op 1 januari 2009 105 jaar of ouder waren, bevonden zich slechts zes mannen. De oudste vrouw was op dat moment 111 jaar (CBS).

ren 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 zijn 60^{ste} 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 momenteel gevoerde discussies over het wegnemen van formele drempels voor langer doorwerken na de leeftijd van 65 jaar. Uit het onderzoek blijkt dat sommige werknemers tegen deze grens oplopen bij hun wens om langer door te werken. Als er echter één ding duidelijk wordt uit het onderzoek is het wel dat er binnen organisaties reeds voor het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd veel onzichtbare drempels zijn opgeworpen tegen langer doorwerken. Een groot deel van de gestopte werknemers zou waarschijnlijk zonder problemen langer hebben doorgewerkt als er zich geen gelegenheid had voorgedaan om eerder te stoppen.

Langer doorwerken: de toekomst

Beslissingen rond werk en pensioen worden genomen in een sterk veranderend demografisch en economisch landschap. Demografisch gezien staan we aan de vooravond van een versnelling van de vergrijzing doordat de naoorlogse geboortegolf 65 jaar wordt. Gaan zij massaal (vervroegd) uittreden of blijven ze wellicht langer doorwerken? In economisch opzicht doet, aan de ene kant, 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 al weer 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 voorgoed achter ons ligt.

LITERATUUR

- Henkens, Kène, Harry van Dalen en Hanna van Solinge (2009), *De vervagende grens tussen werk en pensioen: over doorwerkers, doorstarters en herintreders*. Den Haag: NIDI. NIDI rapport 78.
- Solinge, Hanna van en Kène Henkens (2007), *Involuntary retirement: the role of restrictive circumstances, timing, social embeddedness and control*, *Journal of Gerontology: Social Sciences*, 62B(5), pp. S295-S303.

Dr. ir. H. van Solinge, dr. C.J.I.M. Henkens en dr. H.P. van Dalen, NIDI. E-mail: solinge@nidi.nl

Foto: stock.xchng/Ginae

