

de mos

Jaargang 25
Oktober 2009

ISSN 0169-1473

Een uitgave van het
Nederlands
Interdisciplinair
Demografisch
Instituut

Bulletin
over
Bevolking
en
Samenleving

8

NIDI

inhoud

- 1 **Werkgevers worstelen met verhoging pensioenleeftijd**
- 2 Sterfte aan kanker in Nederland relatief hoog
- 3 Pensioenleeftijd
- 4 Sterfte door borstkanker toegenomen
Borstkanker in Europa
- 3 **Huwelijken tussen bloedverwanten**
- 5 65-jarige mannen hebben nog 11 gezonde levensjaren voor de boeg
- 6 Einde aan daling migratiehuwelijken
- 7 Werkzame beroepsbevolking vergrijsd verder
- 8 Bevolkingsomvang Nederland neemt verder toe



Foto: Stock.xchng/Pixelbase

Werkgevers worstelen met verhoging pensioenleeftijd

WIETEKE CONEN, HARRY VAN DALEN EN
KÈNE HENKENS

Het overheidsbeleid is sterk gericht op langer doorwerken, terwijl voor werkgevers bij het snijden in het personeelsbestand vervroegd pensioen de meeste voorkeur heeft. Oudere werknemers worden vooral geassocieerd met hogere arbeidskosten, verhoogd ziekteverzuim en lagere productiviteit. Werkgevers zijn daarom sterk verdeeld over een verhoging van de pensioenleeftijd.

De kredietcrisis heeft voor een rappe omslag op de arbeidsmarkt gezorgd. Ruim een jaar geleden kon nog worden gesproken over krapte op de arbeidsmarkt, was het aantal vacatures ongekend hoog en werd over langer doorwerken gesproken als middel om de krapte te verlichten. Voordat de crisis in september 2008 in volle omvang in Nederland toesloeg, viel juist een omslag in het vraagedrag van werkgevers naar oudere werknemers te bespeuren. Werkgevers begonnen zich sterker te richten op het aanstellen en behouden van oudere werknemers. Nu de crisis in de volle breedte in de Nederlandse samenleving zichtbaar wordt, is er van krapte geen sprake meer. Faillissementen en ontslagen zijn aan de orde van de dag.

Eén aanwijzing waaruit blijkt dat een dergelijke ontwikkeling in de vraag naar oudere werknemers zich in het afgelopen decennium heeft voltrokken, is inzichtelijk gemaakt in figuur 1. In deze figuur is voor de periode 2000-2009 weergegeven in welke mate werkgevers werknemers stimuleren om door te werken tot 65 jaar. De meting van 2008 werd verricht in de eerste helft van dat jaar; vlak voor de start van de crisis. Uit de figuur blijkt dat werkgevers vóór de kredietcrisis een redelijk hoge bereidheid tentoonspreidden in het stimuleren van langer doorwerken: één op de drie werkgevers stimuleerden, naar eigen zeggen, in 2008 hun personeel om langer door te werken. In 2009 daalde deze bereidheid van werkgevers in rap tempo, hoewel moet worden opgemerkt dat zelfs onder de slechte omstandigheden van dit moment werkgevers nog steeds meer stimuleerden dan in alle voorgaande jaren.



Foto: Stock xchng/Buzz7 9

demodata

STERFTE AAN KANKER IN NEDERLAND RELATIEF HOOG

In 2006 stierven 187 op de 100.000 inwoners in Nederland aan kanker. Dat is iets boven het gemiddelde van de EU-27 (175 per 100.000). Hierbij is rekening gehouden met verschillen in leeftijdsopbouw van de bevolking van de diverse landen. Van de West- en Noord-Europese landen overleden alleen in Denemarken naar verhouding meer mensen aan kanker dan in Nederland. In Denemarken, maar ook in Slowakije, Polen, Tsjechië en Hongarije stierven meer dan 200 op de 100.000 inwoners aan kanker. Cyprus had de laagste sterfte aan kanker, gevolgd door Finland (CBS).

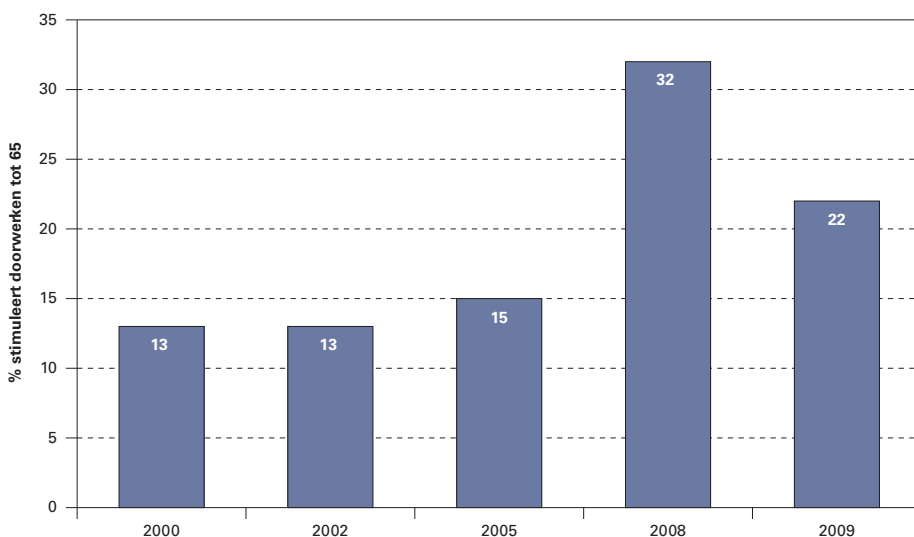
De huidige kredietcrisis vormt een uitzonderlijk natuurlijk experiment, omdat recessie en vergrijzing zich tegelijkertijd in volle hevigheid ontwikkelen en daarmee werkgevers voor een dilemma plaatsen. Op lange termijn is het naar alle waarschijnlijkheid gewenst om oudere werknemers te behouden in het licht van een krimpende beroepsbevolking. Op korte termijn staan de werkgevers voor de vraag hoe zij zich kunnen handhaven in een van de grootste recessies sinds de jaren dertig, waarbij het voor de hand ligt om sterk te snijden in de bedrijfskosten. De meeste bedrijven hebben in eerste instantie de gevolgen van de crisis opgevangen door tijdelijke contracten niet te verlengen. De vraag die nu actueel wordt is hoe bedrijven reageren wanneer zij door de enorme vraaguitval worden gedwongen om structureel in te grijpen in het vaste personeelsbestand, in het bijzonder van oudere werknemers. Wanneer oudere werknemers met vervroegd pensioen worden gestuurd, zijn ze vaak voor de arbeidsmarkt verloren: slechts één op de vier werknemers

werkt nog door met behoud van de prepensioenuitkering, en dan nog in beperkte mate. Voorts betekent ontslag voor veel werknemers van 55 jaar en ouder dat zij langdurig zonder werk blijven. Kortom, voor werkgevers betekent het ontslaan of laten afvloeien van oudere werknemers op korte termijn verlichting, met als keerzijde dat de kennis en kunde van oudere werknemers praktisch definitief verdwijnen. De transactie- en aanpassingskosten die gepaard gaan met het aantrekken en inwerken van nieuw te werven personeel zijn ook substantieel en weinig aantrekkelijk als de recessie of vraaguitval maar van korte duur blijkt te zijn. Werkgevers worden daarmee opgezadeld met een duivels dilemma. Het is uiteindelijk een empirische kwestie hoe hiermee in crisistijd wordt omgesprongen. Inzicht in houding en gedrag van werkgevers is sinds het mislukken van het SER-overleg van 1 oktober 2009 over een alternatief AOW-plan meer dan actueel. Het kabinet brengt in zijn plannen de AOW-leeftijd en in het verlengde daarvan de pensioenleeftijd in twee stappen omhoog naar 67 jaar: in 2020 naar 66 jaar en in 2025 naar 67 jaar. Hoe het kabinet de arbeidsmarktpositie van de oudere werknemer wil verbeteren moet echter nog exact worden uitgewerkt, terwijl hiermee het succes van deze hervorming valt of staat.

Vervroegd pensioen als crisismaatregel

Ten tijde van recessies is de in- en uitstroom op de arbeidsmarkt van verschillende leeftijdsgroepen werknemers verschillend. Vooral jongere en oudere werknemers hebben in zulke tijden in veel gevallen een zwakke positie. In Nederland ondervinden jongeren de meeste gevolgen van een recessie. Tegelijkertijd hebben zij het meeste profijt van een hausse bij een economische opleving. Oudere werknemers zijn meer beschermd en ondervinden meestal pas negatieve gevolgen van nationale of sectorale schokken als deze het bedrijf treffen waar ze werken. Hun functie verdwijnt vaak en wanneer ze op hoge leeftijd werkloos raken, is een terugkeer op de arbeidsmarkt een zeer langdurige affaire: de gemiddelde werkloosheidsduur van werknemers van 55-64 jaar is 31 maanden. Voor de gemiddelde werkloze is dat tegen de 19 maanden. Aan 900 werkgevers is in de periode mei-juli 2009 gevraagd of ze voor of tegen bepaalde maatregelen waren bij een gedwongen personeelskrimp van 20 procent. Uit de resultaten van dit onderzoek blijkt duidelijk dat vervroegd pensioen van oudere werknemers weer prominent in beeld komt: maar liefst driekwart van de werkgevers is daarvoor (figuur 2). De voorkeur voor arbeidstijdverkorting, nauwelijks minder groot, bleek in 2009 in de praktijk al uit de massale belangstelling voor de deeltijd-WW, die het mogelijk maakt om de arbeidstijd van werknemers met overheidssteun wezenlijk te verkorten. Opvallend is dat de meeste mensen het principe van *last-in-first-out* als crisismaatregel afwijzen. Het brengen van een loonoffer ten slotte heeft meer tegenstanders dan voorstanders. Het afgelopen half jaar hebben verschillende grote en kleine bedrijven hun werknemers hiertoe opgeroepen,

Figuur 1. Percentage werkgevers dat oudere werknemers stimuleert om door te werken tot 65, 2000-2009



Gebaseerd op de vraag: Indien u nu of in de nabije toekomst met schaarste aan personeel wordt geconfronteerd, welke maatregelen past u dan momenteel toe? De percentages in de figuur geven de optie 'Stimuleren dat medewerkers tot 65 jaar blijven werken' aan.

Bron: NIDI werkgeverssurvey, verschillende jaren.

waaronder Océ, Hewlett-Packard, V&D en ASML, zoals blijkt uit het Financieel Dagblad van 8 augustus 2009.

Vervroegd pensioen als oplossing bij gedwongen personeelskrimp

Om te achterhalen waarom werkgevers een sterke voorkeur hebben voor vervroegde pensionering als oplossing bij gedwongen personeelskrimp, is aan dezelfde werkgevers gevraagd wat de invloed van de vergrijzing van het eigen personeelsbestand is op bedrijfsprestaties. De gemiddelde leeftijd op de arbeidsmarkt is de afgelopen jaren sterk gestegen en een verdere stijging van het aantal 55-plussers op de werkvloer ligt in het verschiet. Hoe deze vergrijzing de bedrijfsprestaties beïnvloedt is daarom voor veel organisaties een kernkwestie. De cijfers in tabel 1 geven een indruk hoe werkgevers de gevolgen van vergrijzing van het eigen personeelsbestand inschatten. Uit de tabel blijkt dat werkgevers vergrijzing van het personeelsbestand vooral associëren met een stijging van de arbeidskosten in combinatie met een gelijkblijvende dan wel dalende productiviteit en winstgevendheid en een hoger ziekteverzuim. Wel verwacht 41 procent van de werkgevers dat met de vergrijzing de kennis binnen hun organisatie zal toenemen.

Werkgevers zien de vergrijzing binnen hun organisaties bezorgd tegemoet, helemaal wanneer de organisatie al sterk is vergrijsd. Verder blijkt, en dat werpt een interessant licht op het ontslagbeschermingsdebat, dat werkgevers die veel moeite ondervinden om werknemers met een vast contract te ontslaan sterker voor vervroegde pensionering zijn dan werkgevers die ontslag als zeer gemakkelijk ervaren. Vervroegde pensionering biedt een relatief gemakkelijke ontslagmogelijkheid, ook omdat het voor de werknemers in kwestie vaak een acceptabel aanbod is.

Verdeeldheid over verhoging pensioenleeftijd

Werkgeversorganisaties zoals het VNO-NCW en MKB-Nederland onderschrijven de noodzaak van een hogere pensioenleeftijd (Trouw, 7 augustus 2009). Vanuit hun functie als overkoepelende belangenorganisatie hebben werkgeversorganisaties meer oog voor de macro-economische problemen van vergrijzing en economie dan de individuele werkgevers. De steun van dergelijke belangenorganisaties voor verhoging van de pensioenleeftijd is begrijpelijk omdat pensioenpremies deel uitmaken van de arbeidskosten voor de werkgever en de pensioenpremies de afgelopen jaren sterk zijn gestegen. Die premieverhoging was noodzakelijk om op korte termijn de dekkinggraad van pensioenfonds op te vijzelen en om op lange termijn de gevolgen van de vergrijzing voor de betaalbaarheid van het pensioenstelsel op te vangen. De grote voorkeur voor vervroegd pensioen als aanpassingsmechanisme in een recessie doet wellicht vermoeden dat bij individuele Nederlandse werkgevers maar weinig steun bestaat voor de door het kabinet besloten – en door de werkgeversorganisaties gesteunde – verhoging van de pensioenleeftijd. Individuele werkgevers

Tabel 1. De inschatting van werkgevers van de effecten van een stijging van de gemiddelde leeftijd van hun werknemers met vijf jaar

Effect op:	(Sterke) daling	Gelijk	(Sterke) stijging
	%		
Arbeidskosten	1	21	77
Arbeidsproductiviteit	39	54	6
Winstgevendheid	30	63	7
Ziekteverzuim	7	47	45
Kennisniveau	10	49	41

Bron: Werkgeverssurvey NIDI-UU (2009).

Tabel 2. De voorkeuren van werkgevers voor diverse overheidsmaatregelen met het vooruitzicht van een krimpende beroepsbevolking

Voorkeuren t.a.v. inkrimpmaatregelen	(Sterk) tegen	Neutraal	(Sterk) voor
	%		
Stimuleren dat deeltijders voltijds gaan werken	10	26	64
Verhoging van de pensioenleeftijd	33	25	42
Uitbreiden van de wettelijke voltijd werkweek	32	27	41
Aantrekken van werknemers uit het buitenland	27	34	39
Stimuleren van meer kinderen	54	31	15

Bron: Werkgeverssurvey NIDI-UU (2009).

onderschrijven op macro-economisch niveau het nut en de noodzaak van langer doorwerken meer dan op het microniveau van hun eigen organisatie. In het perspectief van een op termijn krimpende beroepsbevolking is 42 procent van de werkgevers voorstander van een hogere pensioenleeftijd en is een op de drie daar tegen. Met andere woorden, de individuele werkgevers zijn sterk verdeeld over de verhoging van de pensioenleeftijd.

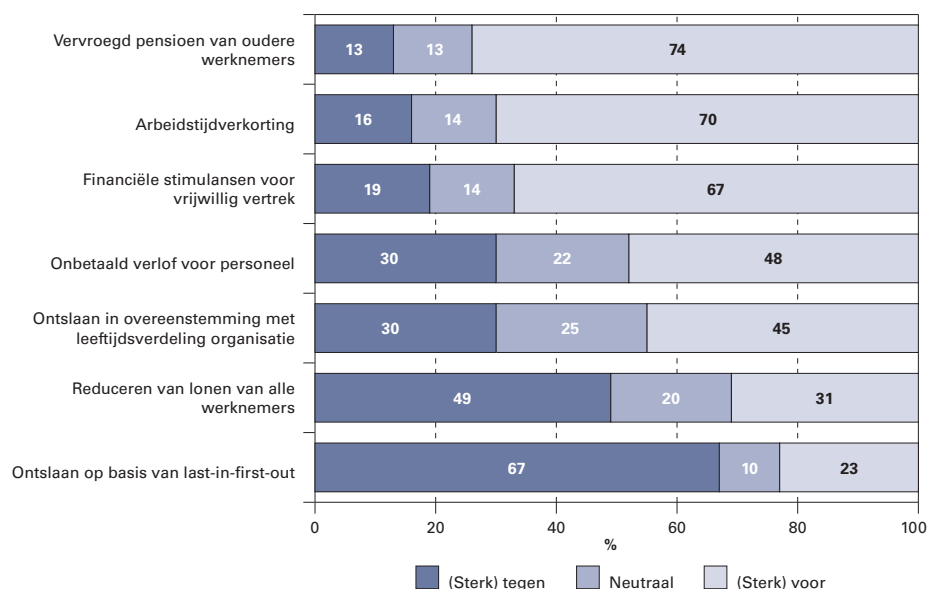
Bij nadere analyse blijkt hier de inschatting door werkgevers van het effect van vergrijzing op de arbeidsproductiviteit een rol te spelen. Ruim 50 procent van de werkgevers die verwachten dat vergrijzing samengaat met een productiviteitsstijging is voor een verhoging van de pensioenleeftijd. Van de werkgevers die een productiviteitsdaling verwachten is dat een derde.



PENSIOENLEEFTIJD

In 2006 was de gemiddelde pensioenleeftijd 61 jaar. Bij zelfstandigen was dat ruim 66 jaar. Bij acht van de tien werknemers die in 2006 met pensioen gingen lag de pensioenleeftijd vóór 65 jaar. Van de zelfstandigen was dat maar ruim een kwart. In de landbouw en visserij lag de gemiddelde pensioenleeftijd het hoogst met ruim 63 jaar, gevolgd door handel en reparatie met ruim 62 jaar. Werknemers in de bedrijfstak energie en water en het openbaar bestuur gingen gemiddeld het vroegst met pensioen, respectievelijk met 58 en bijna 60 jaar (CBS).

Figuur 2. De reactie van werkgevers als de noodzaak tot personeelskrimp zich voordoet



Bron: Werkgeverssurvey NIDI-UU (2009).



Foto: Stock xchng/Mikecco

demodata

STERFTE DOOR BORSTKANKER TOEGENOMEN

In 2008 overleden 3.327 vrouwen in Nederland aan borstkanker. Dat is vijf procent meer dan in 2007. De stijging was het grootst bij de 60-70-jarige vrouwen, van wie er 12 procent meer aan borstkanker overleden dan in 2007. In 2008 was bijna vijf procent van de totale sterfte onder vrouwen toe te schrijven aan borstkanker. Bij vrouwen van 35-50 jaar is borstkanker de meest voorkomende doodsoorzaak. Van één op de zes vrouwen in deze leeftijdscategorie die in 2008 zijn overleden, was borstkanker de doodsoorzaak. Onder vrouwen van 50-75 jaar is longkanker de meest voorkomende doodsoorzaak, gevolgd door borstkanker. Vanaf 75 jaar zijn hart- en vaatziekten de belangrijkste oorzaak van overlijden. Bij vrouwen onder de 30 jaar komt sterfte aan borstkanker nagenoeg niet voor. In 2008 overleden er ook 30 mannen aan deze ziekte (CBS).

BORSTKANKER IN EUROPA

In Europa behoort Nederland tot de landen met de hoogste (gestandaardiseerde) borstkankersterfte. Alleen in IJsland, Ierland en Denemarken is de sterfte hoger. In Spanje overleed naar verhouding het minste aantal mensen aan borstkanker. Bij deze Europese verschillen spelen meerdere factoren een rol. Zo zijn er verschillen in opsporing en behandeling van borstkanker, maar ook in het ontstaan ervan. Een aantal risicofactoren voor het krijgen van borstkanker geldt in grotere mate voor Nederland dan voor andere Europese landen. In ons land krijgen vrouwen op relatief hoge leeftijd hun eerste kind en geven moeders in vergelijking met de rest van Europa weinig borstvoeding (CBS).

Een hogere pensioenleeftijd is daarmee onder werkgevers een controversieel thema. Dit geldt ook voor alternatieve oplossingen voor een afnemend arbeidsaanbod, zoals het aantrekken van werknemers uit het buitenland en het uitbreiden van de voltijds werkweek. Het aantal voorstanders houdt het aantal tegenstanders in balans. Uitzondering hierop vormt de voorkeur onder werkgevers voor de ontmoediging van deeltijdarbeid. Deze steun komt goed overeen met de aanbevelingen die de Taskforce Deeltijd-Plus in 2007 maakte om vrouwen te stimuleren meer uren te gaan werken. In dat licht valt het ook te begrijpen dat werkgevers niets voelen voor een pronatalistisch beleid ter verhoging van het kindertal, een onderwerp dat minister Rouvoet op de agenda zette als mogelijk beleidsinstrument om de negatieve economische gevolgen van vergrijzing op te vangen.

Conclusie

Werkgeversorganisaties lijken zich van de noodzaak van langer werken zeer bewust. De achterban, de individuele werkgevers, is echter sterk verdeeld over die noodzaak, hetgeen wijst op een kloof tussen de wereld van de beleidsmaker en de realiteit van de werkvloer. Nederlandse werkgevers hebben nog steeds een voorkeur voor afvloeiing van ouderen om de productiviteit en de arbeidskosten in balans te brengen en de meningen over een hogere pensioenleeftijd zijn sterk verdeeld. Het huidige debat over de verhoging van de AOW-leeftijd, en in het verlengde daarvan de pensioenleeftijd voor aanvullende pensioencontracten, is vanuit het perspectief van de houdbaarheid van het Nederlandse pensioenstelsel begrijpelijk. Het belemmert echter het zicht op de achterliggende knelpunten in een vergrijzende arbeidsmarkt, die de positie van oudere werknemers verzwakken. Terwijl werkgevers juist worstelen met de naweeën van een jarenlang zogenaamd 'leeftijdsbewust' personeelsbeleid dat oudere werknemers in hun taakuitoefening ontziet (via extra verlof, geen overwerk, en dergelijke), worden



Foto: Stock xchng/Pzado

slechts mondjesmaat stappen gezet om die groep voor werkgevers aantrekkelijker maken. Zolang het tornen aan de ontslagbescherming van ouderen en demotie taboe is voor de sociale partners, zal het antwoord op de vraag hoe werkgevers de oudere werknemers op een rendabele wijze kunnen inzetten complex blijven. Het feit dat driekwart van de werkgevers voor vervoegde pensionering kiest als crisismaatregel geeft aan dat er nog een lange weg is te gaan.

LITERATUUR

- Corpeleijn, A. (2009), Werkherhvatting na ontslag: een vergelijking van oudere en jongere werknemers, *Sociaaleconomische trends*, 2^e kwartaal, pp. 35-40.
- Dalen, H. van, K. Henkens en J. Schippers (2007), *Oudere werknemers door de lens van de werkgever*, NIDI rapport nr. 74, Den Haag: NIDI.
- Dalen, H. van, K. Henkens, B. Lokhorst en J. Schippers (2009), *Herintreding van vroeggepensioneerden*, Den Haag: RWI.
- Ekamper, P. (2006), Ageing of the labor market in the Netherlands: An overview. In: T.S. Rocco en J.G.L. Thijssen (red.), *Older workers, new directions; employment and development in an ageing labor market*. Miami: Center for Labor Research and Studies, Florida International University, pp. 41-54.
- Euwals, R., R. de Mooij, en D. van Vuuren (2009), *Rethinking retirement*. Den Haag: CPB.
- Gielen, A. en J. van Ours (2006), Age-specific cyclical effects in job reallocation and labor mobility, *Labour Economics*, 13(4), pp. 493-504.
- Henkens, K., H. van Dalen en H. van Solinge (2009), *De vervaagende grens tussen werk en pensioen*. NIDI rapport nr. 78. Amsterdam: KNAW Press.

Drs. W. Conen, prof. dr. H.P. van Dalen en dr. K. Henkens, NIDI