



UvA-DARE (Digital Academic Repository)

De verleiding van vervroegd pensioen in crisistijd

Conen, W.; van Dalen, H.; Henkens, K.

Publication date

2009

Document Version

Final published version

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

Conen, W. (null), van Dalen, H. (null), & Henkens, K. (null). (2009). De verleiding van vervroegd pensioen in crisistijd., Me Judice. <http://www.mejudice.nl/artikelen/detail/de-verleiding-van-vervroegd-pensioen-in-crisistijd>

General rights

It is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), other than for strictly personal, individual use, unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

Disclaimer/Complaints regulations

If you believe that digital publication of certain material infringes any of your rights or (privacy) interests, please let the Library know, stating your reasons. In case of a legitimate complaint, the Library will make the material inaccessible and/or remove it from the website. Please Ask the Library: <https://uba.uva.nl/en/contact>, or a letter to: Library of the University of Amsterdam, Secretariat, Singel 425, 1012 WP Amsterdam, The Netherlands. You will be contacted as soon as possible.



2 okt 2009 | [Wieteke Conen](#), [Harry van Dalen](#), [Kène Henkens](#)

Het overheidsbeleid is sterk gericht op langer doorwerken, terwijl voor werkgevers bij het snijden in het personeelsbestand vervroegd pensioen de meest geprefereerde oplossing is. Oudere werknemers worden voornamelijk geassocieerd met hogere arbeidskosten, verhoogd ziekteverzuim en lagere

productiviteit. Werkgevers zijn daarom sterk verdeeld over een verhoging van de pensioenleeftijd.

Omslag op arbeidsmarkt

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 volle omvang in september 2008 toesloeg in Nederland viel juist een omslag in het vraaggedrag naar oudere werknemers van werkgevers te bespeuren (Henkens et al., 2009). 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, maar zijn faillissementen en massaontslagen aan de orde van de dag. De kredietcrisis vormt daarmee een uitzonderlijk natuurlijk experiment, omdat recessie en vergrijzing zich tegelijkertijd in volle hevigheid ontwikkelen en daarmee werkgevers voor een dilemma plaatsen. Voor de lange termijn is het behoud van oudere werknemers naar alle waarschijnlijkheid gewenst in het licht van een krimpende beroepsbevolking. Voor de korte termijn staan de werkgevers echter voor de vraag hoe zij zich kunnen handhaven in een van de grootste recessies sinds de jaren dertig, en daarbij ligt het voor de hand om sterk te snijden in de bedrijfskosten. Van Breugel et al. (2009) lieten onlangs zien hoe metalelektrobedrijven het concurrentievermogen op peil houden tijdens de crisis door vast personeel te behouden. De vraag blijft open hoe bedrijven, ongeacht de specifieke sector, reageren wanneer zij door de enorme vraaguitval gedwongen zouden zijn in te grijpen in het vaste personeelsbestand, in het bijzonder van oudere werknemers. Wanneer oudere werknemers met vervroegd pensioen worden gestuurd dan zijn ze vaak voor de arbeidsmarkt verloren: een op de vier werknemers werkt nog door, en dan nog in beperkte mate (Van Dalen et al., 2009). Voorts betekent ontslag voor veel oudere werknemers van 55 jaar en ouder dat zij langdurig zonder werk blijven (Corpeleijn, 2009). Kortom, voor werkgevers betekent het ontslaan of verwijderen 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.

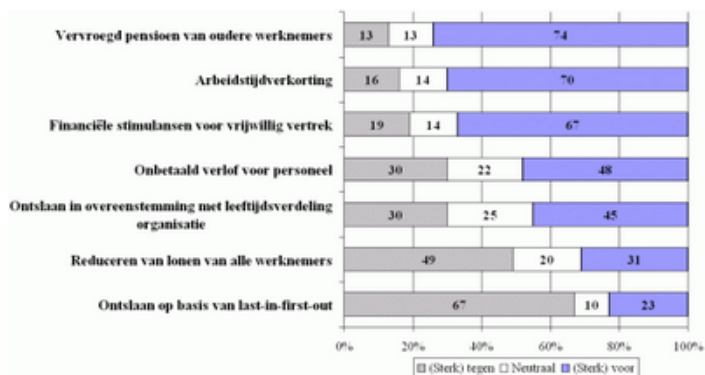
Vervroegd pensioen als crisismaatregel

Ten tijden van recessies treden er vaak verschillen op wat betreft de in- en uitstroom op de arbeidsmarkt voor verschillende leeftijdsgroepen. Vooral jongeren en ouderen hebben in zulke tijden vaak een zwakke positie. In Nederland ondervinden jongeren de meeste gevolgen van een recessie, maar tegelijkertijd ondervinden zij ook het meeste profijt van een hausse bij een economische opleving (Gielen en Van Ours, 2006). Oudere werknemers kennen een grotere bescherming en ondervinden nauwelijks gevolgen van nationale of sectorale schokken, pas als een schok het bedrijf in kwestie treft, ondervinden oudere werknemers negatieve gevolgen. Hun functie verdwijnt vaak en wanneer men op hoge leeftijd werkloos raakt, is een terugkeer op de arbeidsmarkt een zeer langdurige affaire: de gemiddelde werkloosheidsduur van werknemers van 55-64 jaar is 31 maanden, tegen 19 maanden voor de gemiddelde werkloze (Euwals et al., 2009).

Aan negenhonderd werkgevers is in de periode mei-juli 2009 gevraagd of ze voor of tegen bepaalde maatregelen zijn bij een gedwongen personeelskrimp van twintig procent. Hieruit komt duidelijk naar voren dat vervroegd pensioen van oudere werknemers weer prominent in beeld

komt: maar liefst driekwart van de werkgevers is voor deze maatregel (figuur 1). De voorkeur voor arbeidstijdverkorting, nauwelijks minder groot, kwam in 2009 in de praktijk al naar voren middels de massale belangstelling voor de deeltijd-WW, die het mogelijk maakt om de arbeidstijd van werknemers met staatssteun wezenlijk te verkorten. Opvallend is het in meerderheid afwijzen van het principe van last-in-first-out als crisismaatregel. Een laatste maatregel die enig commentaar behoeft is het korten van lonen van alle werknemers. Het afgelopen half jaar hebben verschillende grote en kleine bedrijven hun werknemers benaderd met het verzoek om een loonoffer te brengen, waaronder Océ, Hewlett-Packard, V&D en ASML (Financieel Dagblad, 8 augustus 2009). Uit de onderstaande peiling blijkt echter dat deze strategie toch meer tegenstanders dan voorstanders heeft.

Figuur 1: De reactie van werkgevers als de noodzaak tot personeelskrimp zich voordoet.



Bron: Werkgeverssurvey NIDI-UU (2009)

Om de diepere redenen achter de werkgeversvoorkeur van het wegwerken van oude werknemers bij noodzakelijke personeelskrimp te achterhalen, is aan dezelfde werkgevers gevraagd naar de invloed van de vergrijzing van het eigen personeelsbestand op bedrijfsprestaties. De gemiddelde leeftijd op de arbeidsmarkt is de afgelopen jaren sterk gestegen en een verder toename van het aantal 55-plussers op de werkvloer ligt in het verschiet (Ekamper, 2006) Hoe deze vergrijzing de bedrijfsprestaties beïnvloedt is daarom een kernkwestie voor veel organisaties. Het blijkt dat werkgevers een vergrijzing van het personeelsbestand vooral associëren met een stijging van de arbeidskosten in combinatie met een stationaire dan wel dalende productiviteit en winstgevendheid (tabel 1).

Tabel 1: De inschatting van werkgevers van de effecten van een stijging van de gemiddelde leeftijd van hun werknemers met 5 jaar

Effect op:	(Sterke) afname	Gelijk	(Sterke) toename
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)*

De cijfers in tabel 1 geven een indruk hoe werkgevers de gevolgen van vergrijzing van het eigen personeelsbestand inschatten. In welke mate zij gewicht toekennen aan de verschillende effecten in hun voorkeur voor vervroegd pensioen is niet duidelijk. Hiertoe biedt tabel 2 wel enig inzicht. Een eigen schatting van een klein model geeft de verklarende factoren voor de populariteit van vervroegde uittreding bij werkgevers. In de eerste plaats blijkt dat werkgevers, die vervroegd vertrek van ouderen toejuichen, vergrijzing van het personeelsbestand associëren met hogere arbeidskosten, lagere productiviteit of een hoger ziekteverzuim. Het effect van vergrijzing op het kennisniveau doet er hoegenaamd niet toe (tabel 2).

Tabel 2: De verklarende factoren voor de mate van instemming van werkgevers met vervroegde pensionering oudere werknemers als maatregel om in te krimpen

	Coëfficiënt
Gevolgen vergrijzing personeel op bedrijfsniveau¹:	
Kennisniveau	-0,13
Arbeidsproductiviteit	-0,43 ^{**}
Arbeidskosten	0,42 ^{**}
Ziekteverzuim	0,27 [*]
Moelijkheidsgraad ontslag vaste werknemers	0,21 [*]
Percentage 50-plussers in dienst	0,01 ^{**}
Sector (non-profit =0)	0,09
N	833

Geschat op basis van **ordered logit** regressieanalyse; ** p < 0,01; * p < 0,05

¹) Winstgevendheid is weggelaten omdat deze sterk correleert met productiviteit en arbeidskosten.

Werkgevers zien de vergrijzing binnen hun organisaties bezorgd tegemoet en dat wordt nog eens versterkt wanneer de huidige organisatie al sterk vergrijsd is. Daarnaast treedt er een effect op dat een interessant licht werpt op het ontslagbeschermingsdebat: werkgevers die veel moeite ondervinden om werknemers met een vast contract te ontslaan zijn sterker voor de optie van vervroegd pensioen dan werkgevers die ontslag als zeer makkelijk ervaren. Kortom, als men de huidige houding onder werkgevers over vergrijzing en de arbeidsmarkt in ogenschouw neemt, dan begrijpt men waarom vervroegde pensionering van oudere werknemers op zoveel steun kan rekenen bij werkgevers om de crisis het hoofd te bieden: het biedt een relatief gemakkelijke ontslagmogelijkheid, ook omdat het voor de werknemers in kwestie vaak een acceptabel aanbod is (Henkens et al., 2009).

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 verhoging van premies was noodzakelijk om op korte termijn de dekkingsgraad van pensioenfondsen op te vijzelen en op lange termijn om 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 werkgeversorganisaties gesteunde - verhoging van de pensioenleeftijd. Dit blijkt in de praktijk mee te vallen (tabel 3).

Tabel 3: De voorkeuren van werkgevers voor diverse overheidsmaatregelen met het vooruitzicht van een krimpende beroepsbevolking

Voorkeuren t.a.v. inkringsmaatregelen	(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: *Werkgeversenquête NIDI – UU (2009)*

De belangrijkste conclusie die aan deze uitkomsten kan worden verbonden is dat individuele werkgevers op macro-economisch niveau het nut en de noodzaak van langer doorwerken meer onderschrijven 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. Toch zou men in dit licht een grotere meerderheid verwachten en uit tabel 3 blijkt zelfs dat bij een op de drie werkgevers weerstand bestaat tegen deze maatregel. Met andere woorden, de individuele werkgevers zijn toch sterk verdeeld over de verhoging van de pensioenleeftijd.

Bij nadere analyse blijkt hier de inschatting van vergrijzing op de arbeidsproductiviteit een rol te spelen. Ruim vijftig procent van de werkgevers die verwachten dat vergrijzing samengaat met een productiviteitsstijging is voor een verhoging van de pensioenleeftijd, terwijl het enthousiasme onder werkgevers die een productiviteitsdaling verwachten veel lager is: een derde is voor een verhoging van de pensioenleeftijd.

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 DeeltijdPlus 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 pro-natalistisch 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. De op termijn krimpende bevolking, die door bijna de helft van de ondervraagde werkgevers wel degelijk als een probleem wordt gezien, kan in de ogen van veel werkgevers wel worden tegengegaan door een ruimer toelatingsbeleid van buitenlandse arbeidskrachten.

Conclusie

In kringen van werkgeversorganisaties lijkt men zich van de noodzaak van langer werken zeer bewust. De achterban, de individuele werkgevers, zijn 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 mentaal nog geen afscheid genomen van afvloeiing van ouderen om productiviteit en 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 ontziebeleid ten aanzien van oudere werknemers worden slechts mondjesmaat stappen gezet die oudere werknemers voor werkgevers aantrekkelijker maken. Zolang het tornen aan de ontslagbescherming van ouderen en demotie taboe is voor sociale partners (Van Dalen et al. 2007), 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 vervroegde pensionering kiest als crisismaatregel geeft aan dat er nog een lange weg te gaan is.

* Dit artikel was voorzien als publicatie in ESB van 2 oktober 2009. Op maandag 28 september heeft NRC Handelsblad aandacht (zie artikel '[Vervroegd pensioen favoriet voor verlagen arbeidskosten](#)') besteed aan de resultaten van het onderzoek met verwijzing naar het komende ESB-artikel. Hierop heeft de redactie van ESB besloten om niet tot publicatie over te gaan. De integrale tekst wordt daarom hier gepresenteerd.

Referenties:

- Breugel, G. van (2009) Innovatie en personeelsbeleid van metalelektrobedrijven in crisistijd, *ESB*, 94(4567), 522-524.
- Corpeleijn, A. (2009). *Werkhervatting na ontslag: een vergelijking van oudere en jongere werknemers*, *Socialeconomische trends*, 2e kwartaal, 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, 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), 493-504.

Henkens, K., H. van Dalen en H. van Solinge (2009) *De vervagende grens tussen werk en pensioen*. Amsterdam: KNAW Press.

Te citeren als

Wieteke Conen, Harry van Dalen, Kène Henkens, "De verleiding van vervroegd pensioen in crisistijd", *Me Judice*, 2 oktober 2009.

Copyright

De titel en eerste zinnen van dit artikel mogen zonder toestemming worden overgenomen met de bronvermelding *Me Judice* en, indien online, een link naar het artikel. Volledige overname is slechts beperkt toegestaan. Voor meer informatie, zie onze [copyright richtlijnen](#).

Afbeelding

Afbeelding 'Character' van Marlene Rybka (CC BY-ND 2.0)