

9 Vervroegde uittreding: determinanten en inkomensgevolgen

Didier Fouarge, Bart Huynen en Trudie Schils

1 Introductie

De vergrijzing en ontgroening van de populatie wordt in Nederland, maar ook in Europa, gezien als een van de belangrijkste uitdagingen voor de toekomst. De verwachting is dat tussen 1995 en 2015 in Europa als geheel de groep 50–64 jarigen met 26 procent (16.000.000) zal toenemen (European Commission, 2003). Verder wordt verwacht dat in Europa het aandeel 65-plussers in de totale bevolking (16 procent in 2002) met eenderde zal zijn toegenomen in 2025. In Nederland zal dat aandeel (13,7 procent in 2002) met ruim de helft toenemen (CBS, 2004). De vergrijzende bevolking vormt een bedreiging voor de arbeidsmarkt en de betaalbaarheid van het stelsel van de sociale zekerheid. Hoewel in Nederland de arbeidsparticipatie van 50–64-jarigen gestegen is van 38 procent in 1995 tot 51 procent in 2005 ofwel van bijna 977.000 werkzame ouderen in deze leeftijdscategorie in 1995 tot ruim 1.700.000 in 2005, blijft deze vooral onder de 60–64-jarigen met 18 procent in 2005 vrij laag (CBS, Statline). Dit is voornamelijk het gevolg van vervroegde uittreding. De centrale probleemstelling van dit hoofdstuk is tweeledig. Ten eerste wordt het proces van uittreding van oudere werknemers in kaart gebracht en de mobiliteitsstromen worden verklaard aan de hand van achtergrondkenmerken van de persoon en de baan. Ten tweede worden de inkomenseffecten die gepaard gaan met vervroegde uittreding vastgesteld.¹

Als gevolg van het vervroegd verlaten van de arbeidsmarkt gaat een significant aandeel van het menselijk kapitaal in Nederland verloren. In navolging van de in Lissabon gemaakte afspraken omtrent de arbeidsparticipatie van, met name, oudere werknemers is het beleid er de laatste jaren op gericht de arbeidsdeelname in deze groep te stimuleren. Dergelijk beleid past in de filosofie van de transitionele arbeidsmarkt, waarbij gestreefd wordt naar uitstel van de transitie van werk naar pensioen en verlenging van het werkzame leven. Met dit hoofdstuk willen wij een bijdrage leveren aan de discussie omtrent – en de verklaring van – de transitie van arbeid naar niet-arbeid door oudere werknemers. Oudere werknemers hebben te maken met de keuze tussen doorwerken tot hun 65^e of uittreden door vervroegd met pensioen te gaan (bijvoorbeeld VUT, prepensioen). Het vervroegd verlaten van de arbeidsmarkt gebeurt echter niet alleen door pensionering. Eerder onderzoek heeft aangetoond dat er een zekere mate van substitutie bestaat tussen verschillende uittredingsmogelijkheden: met andere woorden, de sociale zekerheid (werkloosheid, bijstand en arbeidsongeschiktheid) wordt wel eens gebruikt als voorportaal voor pensionering (zie bijvoorbeeld Schils, 2005).

Een van de manieren om vervroegde uittreding te ontmoedigen is het ongunstiger maken van de financiële gevolgen ervan. Beleidsveranderingen zoals de omzetting van VUT- naar prepensioenregelingen waren hierop gericht. Ook de recent in het

¹ Deze bijdrage is gebaseerd op Huynen, Fouarge en Schils (2004) en Huynen en Fouarge (2005). Het onderzoek is uitgevoerd door de OSA, in samenwerking met het CBS en de Universiteit van Tilburg, en valt binnen het strategisch onderzoeksprogramma 'Sociale dynamiek en arbeidsmarkt' van het CBS.

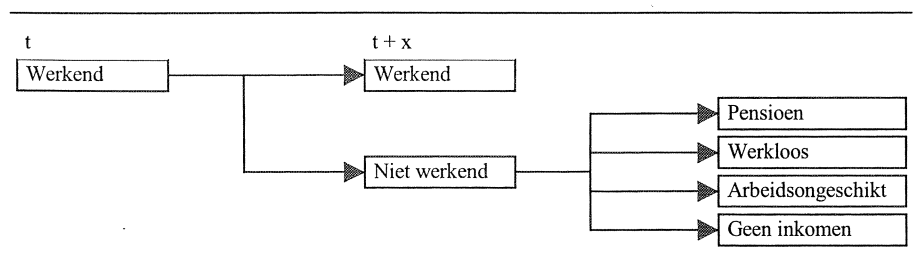
leven geroepen levensloopregeling streeft dit doel na onder andere door het verschuiven van de verantwoordelijkheid voor het organiseren van de verschillende fasen van de levensloop naar de individuele werknemer. Het evalueren van levensloopregelingen valt echter buiten het bereik van dit hoofdstuk.

Dit hoofdstuk is als volgt opgebouwd. In paragraaf 2 wordt kort ingegaan op vervroegd uittreden in Nederland. Paragraaf 3 behandelt onze onderzoekshypothesen ten aanzien van het uittredingsgedrag van oudere werknemers. In paragraaf 4 wordt een beschrijving gegeven van de voor dit onderzoek gebruikte gegevens. Daarna wordt in paragraaf 5 een algemeen beeld geschetst van de transitie van oudere werknemers, met bijzondere aandacht voor uittreding. Er wordt onderzocht in hoeverre werkloosheids- of arbeidsongeschiktheidsregelingen alternatieve routes vormen voor vervroegde uittreding van oudere werknemers en welke rol het menselijk kapitaal hierin speelt. Met een econometrisch model worden in paragraaf 6 de kansen op vervroegde uittreding via de sociale zekerheid, pensioen of niet-participatie nader verklaard aan de hand van de sociaal-economische achtergrond, het menselijk kapitaal en de baankenmerken van de werkenden. Tenslotte beschrijven wij in paragraaf 7 de inkomenseffecten van vervroegde uittreding en analyseren we het effect van de geleidelijke omzetting van VUT naar prepensioen op het inkomen van vervroegd gepensioneerden. In paragraaf 8 vatten wij de bevindingen samen.

2 Vervroegde uittreding in Nederland

Een publiek ouderdomspensioen in het kader van de Algemene Ouderdomswet (AOW), wordt in Nederland vanaf het 65^{ste} levensjaar, de pensioengerechtigde leeftijd, uitgekeerd. Nederlandse werknemers hebben echter doorgaans aanvullende pensioenregelingen, die in veel gevallen uittreding voor de pensioengerechtigde leeftijd mogelijk maken. Bovendien hebben eerdere studies over het uittredingsgedrag van ouderen in Nederland aangetoond dat sociale zekerheidsregelingen, zoals arbeidsongeschiktheids- en werkloosheidsregelingen (WAO en WW), gebruikt worden om de arbeidsmarkt permanent te verlaten (Lindeboom, 1998; Kapteyn & De Vos, 1999; Heyma, 2001; Nelissen, 2001; Theeuwes & Zijl, 2001). We veronderstellen daarom dat de mogelijke arbeidsmarkttransities voor een werknemer tegen het eind van zijn arbeidsloopbaan als volgt kunnen worden samengevat: hij kan blijven werken (al dan niet in dezelfde baan/functie) of stoppen met werken via één van de in Figuur 9.1 getoonde routes, welke we kort bespreken.

Figuur 9.1 Werken en uittrederoutes



Uittreding via vervroegde pensioenregelingen

In de jaren zeventig is vervroegde pensionering in Nederland formeel geïntroduceerd met de invoering van de wet Uitkering Vrijwillig Vervroegd Uittreden (VUT). Het voornaamste doel was het creëren van werkgelegenheid voor jongeren. Om vrijwillige uittreding aantrekkelijk te maken kregen oudere werknemers gunstige afvloeiingsregelingen aangeboden. De leeftijd waarop men recht had op een VUT-uitkering verschilde per branche en lag tussen de 58 en 62 jaar. De uitkering lag rond 80 procent van het laatstverdiende salaris (Soede & Bijkerk, 2003). De VUT-regelingen werken op basis van een omslagstelsel terwijl de latere prepensioenregelingen uitgaan van kapitaaldekking, hetgeen de prikkel tot doorwerken verhoogt (Nelissen, 2001). In de loop van de tweede helft van de jaren negentig werd de verschuiving van VUT- naar prepensioenregelingen steeds duidelijker, vooral bij mannen ouder dan 61 jaar. In totaal werden er aan het eind van 1996 171.000 uitkeringen in het kader van vervroegd pensioen verstrekt (Tabel 9.1). In 87 procent van de gevallen betrof het een VUT-uitkering en de overige 13 procent waren prepensioenuitkeringen. Tussen 1996 en 2000 is het aantal VUT-uitkeringen met 35.000 ofwel een kwart afgenomen, terwijl het aantal prepensioenen bijna is verdrievoudigd (Ferber, Gebraad & Pfaff, 2002). In 2000 is nog 'slechts' 63 procent van het totaal aantal pensioenuitkeringen een VUT-uitkering en 37 procent een prepensioenuitkering. Helaas reiken de CBS gegevens niet verder dan het jaar 2000.

Met het oog op de vergrijzingsproblematiek, heeft het kabinet recent opnieuw ingegrepen in de vervroegde pensioenregelingen met de introductie van de nieuwe levensloopregeling. Binnen deze regeling kunnen werknemers zelf 'sparen' voor hun vervroegde uittreding (of voor andere vormen van verlof zoals zorg of sabbatical). Men kan maximaal 2,1 jaar 'sparen' en dus op zijn vroegst op een leeftijd van 62,9 jaar met pensioen.

Tabel 9.1 Absoluut aantal VUT- en prepensioenuitkeringen in 1996 en 2000

	VUT		Prepensioen		VUT + Prepensioen		In % van Totaal		
	≤ 60	61-64	≤ 60	61-64	≤ 60	61-64	Totaal	VUT	Prepensioen
1996	36.580	111.730	10.600	12.200	47.180	123.930	171.110	0,87	0,13
2000	24.270	88.810	23.720	42.100	47.990	130.910	178.900	0,63	0,37

Bron: CBS, Statline.

Uittreding via sociale zekerheid

Naast de specifiek opgerichte vervroegde uittredingsregelingen, maakt een aantal sociale zekerheidsregelingen het mogelijk om te stoppen met werken voor de pensioengerechtigde leeftijd. Aangetekend zij wel dat de keuzevrijheid voor deze regelingen aanzienlijk kleiner is dan die van de vervroegde pensioenregelingen. Er is veelal sprake van een gedwongen uittreding als men via de sociale zekerheidsregelingen het arbeidsproces verlaat. Door het toekennen van senioriteitsbeloningen stijgen de loonkosten van oudere werknemers waardoor het risico op gedwongen afvloeiing toeneemt. Alhoewel oudere werknemers vaak nuttige bedrijfsspecifieke kennis en vaardigheden bezitten, zijn deze vaak verouderd en (beperkt) onbruikbaar als er nieuwe technieken worden geïntroduceerd. Het trainen van de oudere werknemers is in veel gevallen inefficiënter (i.e. lange terugverdiëntijd, lastiger te trainen) dan het aantrekken van nieuwe jongere werknemers (Casey & Bruche, 1981;

Schils & Muffels, 2003). Ook neemt de gezondheid met de leeftijd af, zodat oudere werknemers, ceteris paribus, een hoger risico lopen om in de WAO te belanden dan jonge werknemers.

Naast deze factoren die het risico op gedwongen vervroegde uittreding verhogen (i.e. de zogenaamde pushfactoren), bestaan er ook prikkels in de regelingen zelf die het gebruik ervan vergemakkelijken (i.e. de zogenaamde pullfactoren). De eisen waaraan een werknemer moet voldoen om een WW- of WAO-uitkering te ontvangen zijn doorgaans milder voor ouderen. Zo was er tot voor kort geen sollicitatieplicht voor mensen van 57,5 jaar of ouder. In 2004 is deze echter weer ingevoerd, behalve voor oudere werklozen die vrijwilligerswerk of belangrijke zorgtaken verrichten. Feit blijft echter dat ouderen lastig aan het werk komen, ondanks de sollicitatie-inspanningen, waardoor werkloosheid nog steeds een permanent karakter heeft. Wat betreft de WAO, zijn medische keuringen minder streng voor ouderen en ontvangt een arbeidsongeschikte die ouder is dan 58 jaar een WAO-uitkering tot aan zijn 65^e. Volgens een studie van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2004) wordt de WAO vooral gebruikt door werkgevers om laagopgeleide oudere werknemers af te laten vloeien.² De Klerk (2001) toonde aan dat gedurende de tweede helft van de jaren negentig het percentage oudere werknemers dat werkloos werd, stabiliseerde op zo'n 2,5 procent. Daarentegen is het percentage oudere werknemers dat in de WAO terecht kwam gestegen van 1,2 in 1996–1997 naar 1,4 procent in 1998–1999.

Inkomensgevolgen van vervroegde uittreding

Transities die mensen maken gedurende hun levensloop, hebben gewoonlijk gevolgen voor hun inkomenspositie. Dit geldt in het bijzonder voor uittreding. Door de transitie van werk naar niet-werk neemt de hoeveelheid vrije tijd van het individu toe, maar daar staat vaak wel een inkomensdaling tegenover. De financiële gevolgen van vervroegde uittreding kunnen worden onderzocht door het berekenen van vervangingsratio's: het inkomen na uittreding ten opzichte van het inkomen voor uittreding. De VUT-regelingen waren zeer genereus met een gemiddelde vervangingsratio van zo'n 80 tot 85 procent, terwijl de gemiddelde vervangingsratio van de prepensioenen in het algemeen lager zijn en per persoon (afhankelijk van betaalde premie en arbeidsverleden) en per bedrijfstak kunnen verschillen (Soede & Bijkerk, 2003: 25–26). De VUT kende een eindloonregeling, terwijl de prepensioenen meer en meer middelloon regelingen zijn, waardoor vervroegd pensioen financieel minder aantrekkelijk is. Een middelloonregeling is met name ongunstig voor een aantal groepen in de samenleving, zoals academici die lang in hun opleiding investeren, of vrouwen die tijdelijk het arbeidsproces verlaten om voor de kinderen te zorgen. Verder is de vervangingsratio bij de VUT-regelingen op alle pensioenleeftijden (mits boven de minimumleeftijd) gelijk, maar bij de meeste prepensioenregelingen is de vervangingsratio hoger als men later uittreedt (Euwals, Van Vuuren & Wolt-hoff, 2004).

Naast de vervangingsratio is het van belang te weten of tijdens de vervroegde uittreding nog aanvullend ouderdomspensioen wordt opgebouwd. Bij gebruik van de VUT-regeling blijft de oudere werknemer op de loonlijst staan en wordt er gewoon pensioenpremie doorbetaald. De vervroegde uittreding heeft geen gevolgen voor de

² De WAO is per 1 januari 2006 vervangen door de WIA, die strengere toelatingseisen hanteert.

inkomenspositie na het 65^e levensjaar. Bij de prepensioenregelingen kan het per sector verschillen of er al dan niet aanvullend ouderdomspensioen wordt opgebouwd. Indien dit niet het geval is, zal de vervroegde uittreding niet alleen tot een direct lager inkomen (in het jaar na uittreding) leiden, maar ook gevolgen hebben voor de inkomenspositie na het 65^e levensjaar. Dit betekent dat de prikkel tot doorwerken groter is dan bij de VUT-regelingen, immers een jaar langer doorwerken wordt beloond met een hoger ouderdomspensioen in de nieuwe regelingen. De exacte relatie tussen leeftijd en het pensioeninkomen is afhankelijk van de financiële regels van de specifieke regeling. Nelissen (2001) toonde aan dat de stijging in de verwachte inkomensstroom op jongere leeftijd (rond de 60 jaar) groter is dan op oudere leeftijd (62 jaar en ouder). Bij de VUT-regelingen was er al direct vanaf de eerste leeftijd waarop uittreding mogelijk is, sprake van een hoge impliciete belasting op doorwerken, maar bij de nieuwe prepensioenen is die belasting lager en is het doorgaan niet aantrekkelijk om uit te treden voor het bereiken van de 60-jarige leeftijd. De vervangingsratio bij uittreding via de sociale zekerheid hangt af van een aantal andere factoren. Bij de WAO wordt bijvoorbeeld gekeken naar de mate van arbeidsongeschiktheid en bij de WW is het arbeidsverleden van belang. Gemiddeld genomen is de vervangingsratio bij arbeidsongeschiktheid zo'n 80 procent van het laatstverdiende loon en van werkloosheid 70 procent van ofwel het laatstverdiende of het minimumloon, afhankelijk van de eisen waaraan de werkloze voldoet. Geconcludeerd kan worden dat oudere werknemers verschillende routes uit betaalde arbeid kunnen bewandelen. In de volgende paragraaf wordt ingegaan op achtergrondkenmerken waarvan verwacht mag worden dat zij de gekozen route bepalen. De inkomensgevolgen van vervroegd uittreden komen later in dit hoofdstuk aan bod.

3 Theoretische verwachtingen

In het theoretisch model dat ten grondslag ligt aan de analyses in dit hoofdstuk, moet rekenschap worden gegeven van het feit dat de oudere werknemer meerdere uittredingsmogelijkheden heeft die alle verschillende inkomensgevolgen hebben. Eén van de modellen waarmee dit mogelijk is, is het neoklassieke *search model*. Het model maakt het ook mogelijk om zowel spontane als gedwongen uittreding te modelleren.³ Het model veronderstelt dat de oudere werknemer op elke leeftijd één of meerdere verschillende uittredingsaanbiedingen krijgt die hij op basis van het verwachte nut (nut uit inkomen en vrije tijd na uittreding) dat met de aanbiedingen gepaard gaat zal beoordelen. Hij zal alleen een transitie naar de betreffende arbeidsmarktstaat overwegen indien het verwachte nut minstens zo hoog is als het door hem bepaalde reserveringsnut (i.e. minimaal inkomen dat hij wil ontvangen, gegeven de stijging van zijn vrije tijd). Vervolgens kiest hij de route met het hoogste verwachte nut. Uiteindelijk is de kans dat iemand een transitie maakt van werk naar één van de niet-werk toestanden gelijk aan de kans dat hem een aanbod wordt gedaan maal de kans dat hij dat aanbod accepteert. Deze twee kansen worden beïnvloed door diverse factoren, waaronder persoonlijke kenmerken, *human capital* factoren, huishoud- en baankenmerken. We zullen kort de verwachte effecten van

³ Het job search model is aanvankelijk ontworpen om het zoekgedrag van werklozen naar de optimale baan te modelleren (McCall, 1970; Mortensen, 1970), maar kan ook toegepast worden op het zoekgedrag van ouderen naar de optimale uittredingsroute (Schils, 2005).

deze factoren bespreken, waarbij we ons beperken tot de effecten die we zelf later in dit hoofdstuk zullen toetsen.

Binnen de search theorie worden de belangrijkste verwachtingen geformuleerd op basis van de theorie van het *menselijk kapitaal* van Becker (1964). Deze stelt dat mensen met een hoger menselijk kapitaal (i.e. hogere opleiding, meer ervaring, deelname aan training) meer daarin geïnvesteerd hebben en dat terug willen verdienen. Hierdoor is hun vervroegde uittredingskans lager dan die van mensen met een lager menselijk kapitaal. Ook zijn de kosten van stoppen met werken hoger door het hogere loon dat mensen met een hoger menselijk kapitaal doorgaans verdienen. Anderzijds leidt het hogere loon ook tot een hoger post-uittredingsinkomen alsook hogere besparingen die juist de uittredingskans verhogen. Het algemeen effect van menselijk kapitaal op de kans op vervroegde uittreding is daarom ambigu. Uit eerdere studies naar de determinanten van vervroegde uittreding in Nederland blijkt ook geen duidelijke relatie tussen opleidingsniveau en de transitiekans naar vervroegd pensioen. Alleen Heyma (2001) vindt een negatieve relatie. Als we kijken naar een deelaspect van menselijk kapitaal, *werkervaring*, moeten andere factoren worden meegenomen. Tijdens hun werkend leven dragen de werknemers bij aan een pensioenregeling en als die regeling vervroegde uittreding toelaat, kan een lange baanduur bijdragen aan een verhoogde uittredingskans. Anders kunnen de bijgedragen premies als verzonken kosten worden beschouwd. Zowel Theeuwes en Zijl (2000) en Heyma (2001) bevestigden dit positieve effect van ervaring op de uittredingskans naar vervroegd pensioen. Wat betreft de relatie tussen menselijk kapitaal en uittreding via sociale zekerheid is er sprake van een negatieve relatie. Door het bestaan van maximumuitkeringen drukt het hogere loon het uittredingsinkomen waardoor de kans dat dit het reserveringsinkomen overstijgt en het individu een transitie naar sociale zekerheid maakt, klein is. Ook kan op basis van de matching theorie (Jovanovic, 1979) afgeleid worden dat mensen met meer werkervaring beter beschermd zijn tegen gedwongen uittreding dan mensen met minder ervaring. Een slechte match tussen werkgever en werknemer manifesteert zich in het begin van de relatie zodat de langdurige relaties de betere matches zijn. Theeuwes en Zijl vinden echter een positief effect van werkervaring voor de transitie naar sociale zekerheid. De kans op vervroegde uittredingsaanbiedingen, van welke route dan ook, stijgt naar verwachting met de *leeftijd*, zoals eerder besproken. Dit leeftijdseffect is het sterkst voor de specifiek ontworpen vervroegde pensioenregelingen. De relatie tussen leeftijd en de verwachte inkomensstroom geassocieerd met vervroegde uittreding is over het algemeen positief, maar kan per leeftijd verschillen. Het loon stijgt met de leeftijd (experience rating, senioriteitsbeloning), waardoor het post-uittredingsinkomen (in vrijwel alle routes een functie van dat loon) ook hoger zal zijn op hogere leeftijden. Hoe hoger de verwachte inkomensstroom, hoe groter de kans dat deze het reserveringsinkomen overstijgt en hoe groter de kans dat de oudere werknemer het uittredingsaanbod accepteert. Een *slechte gezondheid* verhoogt uiteraard de kans op een transitie naar sociale zekerheid (met name naar de WAO), maar verhoogt ook in het algemeen de kans op uittreding via andere routes door de lagere productiviteit die ontstaat als gevolg van de slechte gezondheid. Voor zowel de werkgever als de werknemer kan het aantrekkelijker zijn om de arbeidsrelatie te verbreken. Lindeboom en Kerkhofs (2004) hebben de relatie tussen gezondheid en vervroegde uittreding in Nederland uitvoerig bestudeerd en ze vinden sterke effecten van een slechte gezondheid op de uittredingskans via alle mogelijke routes.

Wat betreft het effect van *geslacht* wordt van vrouwen verwacht dat ze een lagere kans hebben om een transitie naar vervroegd pensioen te maken. Het belangrijkste argument hiervoor is dat vrouwen over het algemeen een lager menselijk kapitaal hebben dan mannen. Zowel hun werkervaring als hun opleiding zijn veelal van lager niveau doordat vrouwen meer tijd besteden aan zorg en andere huishoudelijke taken. Vanwege hun lager menselijk kapitaal zouden vrouwen dan een hogere kans hebben om een transitie te maken naar sociale zekerheid, echter de verwachte inkomensstroom zal om twee redenen lager zijn. Enerzijds hebben oudere vrouwen vaak een werkende partner waardoor een eventuele toeslag op de WAO wegvalt, en anderzijds leidt een kortere arbeidsgeschiedenis tot een korter durende WW-uitkering. Zowel Heyma (2001) als Lindeboom (1998) vonden een lagere uittredingskans naar arbeidsongeschiktheid en vervroegd pensioen voor vrouwen, maar een hogere kans op werkloosheid. De hogere werkloosheid onder vrouwen wordt bevestigd door recente cijfers van het CBS (2004). Naast het al besproken negatieve inkomenseffect van het hebben van *een werkende partner* bij uittreding via sociale zekerheid, zijn er andere effecten van belang. Als beide partners werken, kunnen we twee tegengestelde effecten afleiden. Enerzijds leidt het hebben van een werkende partner tot een gezamenlijke uittredingsbeslissing. Men zal, vanwege complementariteit in het nut van vrije tijdsbesteding, niet snel alleen uittreden als de partner blijft werken. Anderzijds leidt het inkomen dat door de partner verdiend wordt tot een hogere uittredingsprikkel omdat het individu minder afhankelijk is van het eigen pensioeninkomen. Vanuit de theorie wordt niet duidelijk welk effect dominant is. Empirische studies van bijvoorbeeld Lindeboom (1998) en Theeuwes en Zijl (2000) tonen geen significante effecten van het hebben van een werkende partner. Schils (2005) en Heyma (2001) laten een positief effect zien op de arbeidsparticipatie van ouderen. Tot slot wordt van een aantal *baankenmerken* een effect verwacht op de uittredingskans naar de diverse routes. Zelfstandigen zijn niet gedekt door de algemene sociale zekerheidsregelingen, maar kunnen zich wel vrijwillig verzekeren voor arbeidsongeschiktheid. Ook vervroegd pensioen is iets dat zelfstandigen volledig zelf moeten regelen. Hierdoor zal de transitiekans voor zelfstandigen lager zijn. Wat betreft mensen in loondienst, is er in het merendeel van de sectoren tegenwoordig sprake van vervroegde pensioenregelingen, maar de eisen en aantrekkelijkheid van deze regelingen verschillen nogal. Van ambtenaren, bijvoorbeeld, is bekend dat ze aanspraak kunnen maken op zeer aantrekkelijke regelingen (FPU) die vervroegd pensioen al vanaf een leeftijd van 55 jaar mogelijk maakt. Ook van werknemers in de banksector is bekend dat ze überhaupt een lagere pensioenleeftijd hebben, doorgaans 62 jaar, hetgeen mede wordt veroorzaakt door de hoge senioriteitsbeloning in deze sector (impliciete contracttheorie, Lazear (1979)). In sectoren waar fysieke arbeid centraal staat, zoals de industrie, neemt de productiviteit van oudere werknemers het sterkst af met leeftijd waardoor de kans op gedwongen vervroegde uittreding in dergelijke sectoren toeneemt. Ook is de technologische vooruitgang het sterkst in deze sector waardoor de kennis snel verouderd en ouderen overbodig worden (Remery et al., 2001). In de paragrafen 5 tot en met 7 zullen bovenstaande verwachtingen worden getoetst. De data die daarvoor gebruikt zijn, worden in de volgende paragraaf toegelicht.

4 Data

Voor een analyse van transities op de arbeidsmarkt – en voor het uittredingsgedrag van oudere werkenden in het bijzonder – zijn longitudinale bestanden nodig. Voor een goed inzicht in de stromen van en naar werk dient een dergelijk bestand ook informatie te bevatten over de factoren die hierop van invloed zijn, zoals persoonlijke achtergrondkenmerken en baan- en bedrijfskenmerken. Voor de analyses maken wij gebruik van longitudinale informatie uit het Regionaal Inkomensonderzoek (RIO) van het CBS. Het RIO is een herhaalde meting van inkomens en demografische kenmerken van personen op basis van administratieve data. Het betreft een 16 procent steekproef uit de bevolking van 15 jaar en ouder (circa 2.000.000 personen). Deze personen worden ieder jaar in het onderzoek betrokken. Alleen steekproefpersonen die tijdens het onderzoeksjaar overlijden of emigreren worden uit de steekproef verwijderd. Hiervoor wordt de steekproef aangevuld met personen die in het onderzoeksjaar de leeftijd van 15 jaar hebben bereikt en immigranten. Een longitudinaal bestand is beschikbaar voor de jaren 1995–2000.⁴ Het RIO bevat uitgebreide inkomensinformatie. Echter, belangrijke achtergrondkenmerken zoals opleidingsniveau, baanduur, sector van activiteit, et cetera ontbreken. Voor ons onderzoek is daarom bovendien gebruik gemaakt van het zogenoemde CBS-Arbeidsmarktpanel 1995–2000. Persoonsgegevens uit de Enquête Beroepsbevolking (EBB) van 1995 tot en met 1999 zijn gecombineerd met longitudinale informatie over het inkomen uit het RIO 1995–2000.

Het arbeidsmarktpanel bevat EBB-respondenten uit de periode 1995–1999 die tevens minimaal één jaar steekproefpersoon zijn geweest in het RIO in de periode 1995–2000. In totaal bevat het arbeidsmarktpanel ruim 91.000 personen. In dit hoofdstuk gebruiken wij zowel het RIO als het arbeidsmarktpanel.

In de paragrafen 5 en 6 worden stromen op de arbeidsmarkt beschreven op basis van overgangen tussen inkomensbronnen. Transitieën zijn in kaart gebracht door van jaar op jaar de veranderingen van de sociaal-economische categorie van personen vast te stellen. De sociaal-economische categorie is gebaseerd op de voornaamste inkomensbron van een persoon in het onderzoeksjaar. Dat betekent bijvoorbeeld dat iemand die een gedeelte van het jaar werkloos is geweest, maar het grootste deel van het inkomen van dat jaar heeft verdiend met werk is getypeerd als werkend. De volgende sociaal-economische categorieën worden onderscheiden: 1) werkenden (in loondienst of zelfstandigen); 2) personen met pensioeninkomen (zoals bedrijfspensioen, VUT, AOW en lijfrenten); 3) personen met een bijstands- of werkloosheidsuitkering; 4) personen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering; 5) overige: deze categorie bestaat voornamelijk uit personen die geen inkomsten hebben gehad waarover loonheffing geheven is.⁵

Het uittreden van werkenden wordt gedefinieerd als het hebben van inkomsten uit arbeid als belangrijkste inkomensbron in het ene jaar en het hebben van een andere belangrijkste of geen inkomensbron in het volgende jaar. Iemand gaat dus met pensioen als de voornaamste inkomensbron verandert van inkomsten uit arbeid naar pensioeninkomen.

⁴ Het jaar 2000 was de laatste beschikbare golf ten tijde van het onderzoek.

⁵ Een klein deel heeft wel inkomsten genoten. Van hen is de inkomensbron echter onbekend. Het betreft voornamelijk oudere vrouwen. Van de 60–64-jarige vrouwen in de categorie overig heeft ongeveer vijf procent een eigen onbekende inkomensbron.

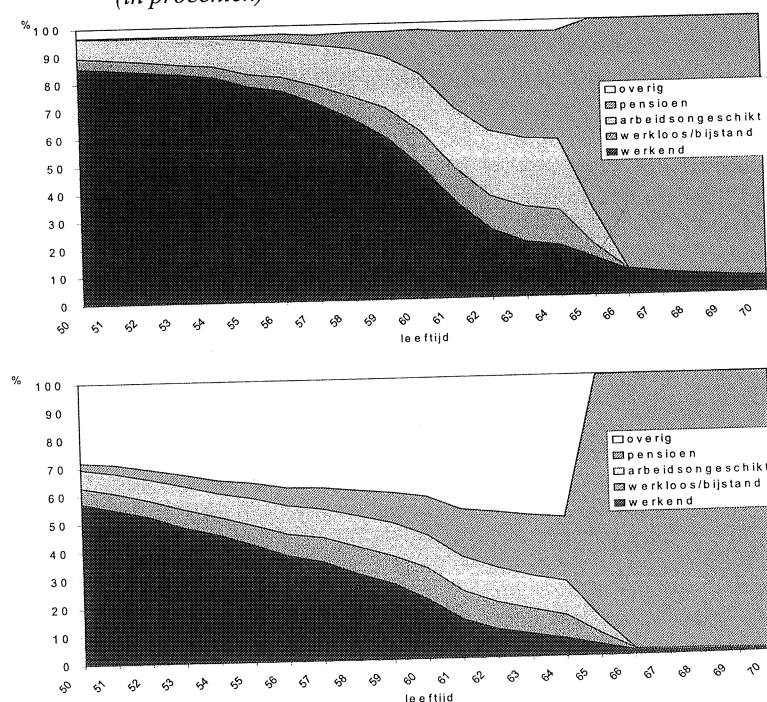
5 Arbeidsdeelname en arbeidsmarkttransities van ouderen

Arbeidsdeelname naar leeftijd

In 2000 werkte het merendeel (86 procent) van de vijftigjarige mannen (Figuur 9.1). Van de zestigjarige mannen werkte ongeveer de helft. Bij verdere stijging van de leeftijd daalt het percentage werkenden snel. Van de 64-jarige mannen werkten nog slechts twee van de tien. Bijna 40 procent van de 64-jarige mannen was afhankelijk van pensioeninkomen. Daarnaast was een kwart van hen afhankelijk van een arbeidsongeschiktheidsuitkering en 13 procent van een werkloosheidsuitkering. Deze personen maken bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd vanuit de sociale zekerheid de overgang naar het pensioen. Van de 65-plussers werkte maar een klein deel, voornamelijk zelfstandigen.

Het aandeel werkenden onder de oudere vrouwen ligt veel lager dan bij de mannen (Figuur 9.2). Van de 50-jarige vrouwen werkte 57 procent in 2000. De daling van het percentage werkenden begint bij vrouwen ook eerder dan bij mannen. Van de 60-jarige vrouwen werkte nog 21 procent en van de 64-jarigen nog maar zes procent.

Figuur 9.2 Arbeidsdeelname van mannen (links) en vrouwen (rechts), 2000 (in procenten)



Bron: RIO 2000.

Ongeveer de helft van de vrouwen van 64 jaar had in 2000 geen eigen inkomen. Dit komt bij mannen vrijwel niet voor. Slechts twee van de tien vrouwen van 64 jaar hadden voornamelijk pensioeninkomen. Dit hangt samen met het feit dat vrouwen van deze generatie zelden een betaalde baan hebben gehad of geen dusdanig

arbeidsverleden hebben gehad dat ze voldoende eigen pensioen opgebouwd hebben. Vanaf 65 jaar ontstaat voor iedereen een eigen inkomensbron door de uitkering in het kader van de AOW.

Het percentage werkenden onder de hoogopgeleiden van 50–64 jaar was in 2000 beduidend hoger dan onder de laagopgeleiden. Vooral bij vrouwen zijn de verschillen naar opleidingsniveau groot. Onder hoogopgeleide vrouwen – hbo- of wetenschappelijk niveau – is het percentage werkenden bijna drie keer zo hoog als onder de vrouwen met uitsluitend basisonderwijs.

Overgangen van werkend naar niet-werkend

Zoals gezegd is de afname van het aantal werkenden op hogere leeftijd het gevolg van (vervroegde) uittrekking. Hierbij gaat het vaak om de overgang van werk naar (vervroegd) pensioen maar, zoals reeds besproken in paragraaf 2, kan het ook gaan om andere uittrekkingroutes. In de periode 1995–2000 is het aandeel werkenden dat stopte met werken vrij constant. Elk jaar stopte ongeveer 9 procent van de 50–64-jarigen met werken. Het grootste deel daarvan ging met vervroegd pensioen. De uittrekkingroutes zijn in de tweede helft van de jaren negentig wel veranderd. Mede onder invloed van de gunstige economische conjunctuur had uittrekking gedurende deze periode steeds minder vaak betrekking op een overgang van werk naar werkloosheid of bijstand. Circa twee van de tien mensen die stopten met werken, werden afhankelijk van een arbeidsongeschiktheidsuitkering.⁶

Vervroegde uittrekking wordt zowel voor mannen als vrouwen pas substantieel vanaf 55 jaar (Tabel 9.2). Eén op de tien 55–59-jarige werkenden stopte in 2000 met werken, waarvan eenderde de overgang naar vervroegd pensioen maakte. Van de 60–64-jarige werkenden maakten drie op de tien de overgang naar niet-werkend. Van hen maakte 70 procent de overgang naar vervroegd pensioen. Voor een deel van de 64-jarigen, namelijk die aan het begin van 1999 de leeftijd van 64 jaar bereikten, gaat het niet om vervroegd pensioen, maar om pensioenering in verband met het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd.

Vrouwen maken relatief vaak de overgang van werk naar een periode zonder eigen inkomen. Ruim de helft van de 50–54-jarige vrouwen die stopten met werken, had in 2000 geen eigen inkomen. Dit hangt samen met het feit dat deze generatie vrouwen vaak een zo kort arbeidsverleden heeft gehad dat ze geen (of slechts een beperkt) eigen pensioen of recht op een uitkering heeft opgebouwd. Van de 60–64-jarige vrouwen maakten vier van de tien de overgang naar de categorie 'overig'. Hierbij moet opgemerkt worden dat de categorie 'overig' niet alleen mensen betreft die geen inkomen hebben, maar ook mensen waarvan de inkomensbron onbekend is. Dit laatste blijkt bij ongeveer de helft van de vrouwen in deze categorie het geval te zijn. Het is aannemelijk dat het onbekende inkomen veelal pensioeninkomen betreft.

Uittrekking heeft dus niet altijd betrekking op een overgang van werk naar pensioen. Van de 55–59-jarigen verlaat slechts eenderde van degenen die stoppen met werken het arbeidsproces door vervroegde pensioenering. Anderen worden afhankelijk van een werkloosheids- of arbeidsongeschiktheidsuitkering.

⁶ Dit betrof alleen de arbeidsongeschikten die hun uitkering van de uitkeringsinstanties ontvingen en niet via de werkgever.

Tabel 9.2 *Werkenden van 50–64 jaar in 1999 naar geslacht, leeftijd, opleidingsniveau en sociaal-economische categorie in 2000 (percentages)*

Werkend in 1999	Arbeidsmarktstatus in 2000					
	Werkend	Niet-werkend	waarvan: pensioen	arbeidsongeschikt	werkloos/bijstand	overig
Totaal ^a	91	9	40	21	12	27
50–54 jaar	95	5	8	32	15	45
55–59 jaar	91	9	34	24	18	25
60–64 jaar	70	30	70	9	4	16
Mannen ^{a)}						
50–54 jaar	96	4	8	38	17	37
55–59 jaar	91	9	40	26	19	15
60–64 jaar	70	30	79	10	4	7
Vrouwen ^{a)}						
50–54 jaar	94	6	8	26	13	54
55–59 jaar	90	10	22	21	15	42
60–64 jaar	70	30	49	6	4	42
Opleidingsniveau ^b						
bo	88	12	34	34	16	17
mavo/vbo	91	9	34	22	11	33
havo/vwo/mbo	91	9	34	22	11	33
hbo/wo	93	7	41	22	10	28

Bron: ^a RIO 1995–2000; ^b CBS-Arbeidsmarktpanel 1995–2000.

In paragraaf 3 is uiteengezet waarom verwacht mag worden dat het vervroegd verlaten van de arbeidsmarkt beïnvloed zal worden door het opleidingsniveau. Tabel 9.2 laat zien dat uittredingspatronen inderdaad afhankelijk zijn van het menselijk kapitaal. Hoe hoger het opleidingsniveau, hoe hoger de kans dat de betreffende persoon blijft werken. De gegevens lijken het argument te ondersteunen dat mensen die langer hebben geïnvesteerd in kennis en vorming (de hoog opgeleiden) een langere terugverdienperiode hebben en dus langer doorwerken. Wanneer hoog opgeleiden vervroegd stoppen met werken, doen zij dat vaker via vervroegde pensionering dan via sociale zekerheid of inactiviteit: een transitie naar de sociale zekerheid is voor hoog opgeleiden minder gunstig omdat deze overgang vaker leidt tot een lagere vervangingsratio dan bij vervroegde pensionering.

Transities uit de werkloosheid en arbeidsongeschiktheid

Om te bepalen in hoeverre de overgang naar werkloosheid voor oudere werkenden een fase is die uiteindelijk overgaat in pensioen, zijn de werkenden die in 1996 afhankelijk werden van een werkloosheids- of bijstandsuitkering (instromers) in de tijd gevolgd.⁷ De eerste is per definitie door de regelgeving tijdelijk van aard, terwijl de afhankelijkheid van een bijstandsuitkering in principe onbeperkt kan zijn.

Van de 55–59-jarige werkenden die in 1996 afhankelijk werden van een werkloosheidsuitkering, is 40 procent in de periode 1997–2000 uit de werkloosheid gestroomd. Hiervan heeft de helft de overgang naar pensioen gemaakt (Tabel 9.3). Slechts een kwart van de uitstromers is weer gaan werken. Van de 60–64 jarige instromers in de werkloosheid in 1996 is ruim 80 procent uitgestroomd in 2000. Echter, de uitstroom betreft grotendeels een overgang naar pensioen (75 procent) van

⁷ De resultaten voor de instromers in 1997 of 1998 zijn vergelijkbaar met de hier besproken bevindingen.

wege het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Voor de werkenden van 50–54 jaar vormt de overgang naar werkloosheid vaak geen definitief afscheid van de arbeidsmarkt. Slechts eenderde van hen was in 2000 nog afhankelijk van een werkloosheidsuitkering. Van de anderen is driekwart weer gaan werken (Tabel 9.3). De overgang naar werkloosheid betekent voor werkenden van 55 jaar en ouder dus vaak een definitief einde van het werkzame leven. De werkenden van 55–59 jaar bleven vaak langdurig afhankelijk van een werkloosheidsuitkering. Het merendeel van de werkenden van 60–64 jaar die werkloos werden, maakte aansluitend de overgang naar pensioen.

Tabel 9.3 *Uitstroom uit werkloosheid 1997–2000 voor in 1996 ingestroomde oudere werkenden, 50–64 jarigen (percentages)*

	Totaal	Uitgestroomd naar:				overleden/ geëmigreerd
		werkend	pensioen	arbeids- ongeschikt	overig	
Totaal	100	45,7	34,7	6,0	8,2	5,3
50–54 jaar	100	73,6	8,9	6,2	7,7	3,6
55–59 jaar	100	26,4	49,3	7,1	10,0	7,2
60–64 jaar	100	13,4	74,5	2,3	4,6	5,2
Man	100	44,8	38,0	5,7	5,0	6,5
Vrouw	100	48,3	25,6	7,1	16,9	2,0

Bron: RIO 1995–2000.

Arbeidsongeschiktheid is langduriger van aard dan werkloosheid. Het merendeel (circa 70 procent) van de 50–54-jarige werkenden die in 1996 afhankelijk werden van een arbeidsongeschiktheidsuitkering, was dat vier jaar later nog steeds. Het beeld bij de 55–59-jarigen is vergelijkbaar. Van de uitstromers heeft bijna de helft daarna weer inkomsten uit arbeid als voornaamste inkomensbron. Van de 60–64-jarige instromers is nog maar tien procent afhankelijk van een arbeidsongeschiktheidsuitkering in 2000. De anderen maakten vrijwel allemaal de overgang naar pensioen. Slechts een klein deel (zeven procent) van de uitstromers ging weer werken. Ook de overgang naar arbeidsongeschiktheid blijkt voor oudere werkenden dus langdurig van aard. Voor werkenden van 60–64 jaar overbrugt de periode van arbeidsongeschiktheid in de meeste gevallen de overgang van werk naar (vervroegd) pensioen.

6 Determinanten van vervroegde uittreding

Om een beter beeld te krijgen van de determinanten van uittreding van oudere werkenden uit betaalde arbeid is een econometrisch model toegepast. Daarbij is gekeken naar de kans dat een werknemer vóór het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd de arbeidsmarkt verlaat via de sociale zekerheid (werkloosheid of arbeidsongeschiktheid), vervroegd pensioen of zonder (bekend) inkomen. Een multinomiaal logistisch regressiemodel is toegepast waarbij de betreffende kansen geschat zijn in vergelijking tot de werkenden die door blijven werken.

Uittreding wordt verklaard aan de hand van een aantal achtergrondkenmerken van de werkenden. Daarbij is gebruik gemaakt van de beschikbare informatie uit de EBB en het RIO. Ten eerste is gekeken naar het effect van baankenmerken – aantal

gewerkte uren, type contract, het wel of niet hebben van een vaste aanstelling – en de sector van activiteit. Ten tweede is gekeken naar het effect van arbeidsmarktveraring en de duur van het dienstverband bij de werkgever. Ten derde is het effect van opleiding, gezondheid (ziekteverzuim) en eventuele eerdere periodes van werkloosheid of arbeidsongeschiktheid op het uittredingsgedrag bepaald. Daarnaast wordt in de analyses rekening gehouden met de huishoudsamenstelling en de arbeidsmarktstatus van de partner. Ten slotte wordt het inkomen in de modellen meegenomen.

Omdat de gekoppelde informatie uit de EBB slechts cross-sectioneel is en om het aantal waargenomen transities te optimaliseren is gebruik gemaakt van een aangepast datadesign. De data zijn gepooled⁸ en oudere werkende mannen in de leeftijd 50–61 jaar in jaar t zijn geselecteerd. Wij modelleren de kans dat zij vervroegd uitreden tussen t en $t+3$. Alle variabelen worden gemeten in het jaar vóór uittreding. Details over de toegepaste methode zijn te vinden in Fouarge, Schils en Huynen (2004). Hier worden de resultaten voor mannelijke werkenden besproken (Tabel 9.4). De resultaten voor vrouwen zijn minder eenduidig en worden hier niet besproken (zie Fouarge et al., 2004: 60–62).

Voor de uitstroom naar werkloosheid, arbeidsongeschiktheid en pensioen van mannen geldt dat de kans op uitstroom met de leeftijd toeneemt, maar dat dit effect afzwakt op hogere leeftijden. Eerder heeft Nelissen (2001) laten zien dat de impliciete belasting op doorwerken (geen stijging in netto pensioenvermogen bij extra gewerkte jaren) ervoor zorgt dat werknemers met vervroegd pensioen gaan zodra zij de mogelijkheid daartoe hebben (ongeveer 60 jaar). Dit wordt bevestigd in de multivariate analyse: de kans op een transitie van betaalde arbeid naar vervroegd pensioen is het grootst voor werkenden van 60 jaar en zeven maanden. De grootste kans op uitstroom naar werkloosheid en arbeidsongeschiktheid wordt gevonden voor jongere leeftijden: 58 jaar en zeven maanden respectievelijk 57 jaar en acht maanden. Een reden hiervoor kan zijn dat vervroegd uitreden rond die leeftijd nog niet mogelijk is.

In paragraaf 3 is aangegeven dat het effect van het opleidingsniveau op de uittredingskans op theoretische gronden niet eenduidig is. Uit de analyses blijkt dat de hoogst opgeleiden een kleinere kans hebben om met vervroegd pensioen te gaan, maar dat effect is niet significant. Als het gaat om de uittreding via sociale zekerheid is de verwachting dat de kans op uittreding daalt bij stijging van het opleidingsniveau. Dit blijkt inderdaad het geval te zijn als het gaat om de transitiekans naar arbeidsongeschiktheid: hoger opgeleide oudere mannelijke werknemers stromen minder vaak in de arbeidsongeschiktheid dan werknemers met een gemiddeld opleidingsniveau.

Huishoudkenmerken blijken geen invloed te hebben op het uittredingsgedrag van mannen. Uitzondering hierop vormt de aanwezigheid van een werkende partner. Dit verkleint de kans op instroom in arbeidsongeschiktheid. Het verkleint tevens de kans op vervroegde pensionering. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat partners er de voorkeur aan geven om hun vrije tijd gezamenlijk door te brengen. Als gevolg hiervan wordt de beslissing genomen om gezamenlijk uit te treden (Hurd, 1990).

⁸ Wij werken met een persoons-jaarbestand waarbij per case een observatie per jaar aanwezig is.

Tabel 9.4 Transitiekansen van werkende mannen tussen 50 en 61 jaar (parameterschatting van multinomiaal logit model)

Referentie: blijft werkend	Van werk naar ...		
	pensioen	werkloos	arbeidsongeschiktheid
<i>Persoonlijke en huishoudkenmerken</i>			
Leeftijd	7,781 ***	3,325 **	3,357 **
Leeftijd kwadraat/100	-6,416 ***	-2,838 **	-2,909 **
<i>Opleidingsniveau (ref: mavo/vbo, havo/vwo/mbo)</i>			
- Basis onderwijs	0,126	0,230	-0,331
- Hbo/wvo	-0,145	0,034	-1,266 ***
Alleenstaand	-0,403	-0,786	-0,194
Meer dan 2 volwassenen in huishouden	0,007	0,076	0,102
Partner werkt	-0,372 **	-0,295	-0,481 *
<i>Baankenmerken</i>			
Ln(uurloon)	0,319 **	-0,262	-0,182
Ln(niet arbeidsinkomen)	0,113 ***	0,146 ***	0,221 ***
Zelfstandige	-3,202 ***	-1,988 ***	-0,581
<i>Sector van activiteit (ref: industrie, energie)</i>			
- Landbouw/delfstoffenwinning	0,771	-0,752	-0,516
- Bouwnijverheid	0,843 ***	-0,279	-0,373
- Handel/horeca	0,137	-0,117	-0,118
- Vervoer en communicatie	0,829 ***	0,338	0,774 *
- Financiële/zakelijke dienstverlening	-0,350	0,066	-0,096
- Openbaar bestuur	0,465 *	0,133	-0,138
- Onderwijs	-0,092	-1,183 *	1,346 ***
- Gezondheids/welzijnszorg	-1,693 **	-0,742	0,395
- Cultuur en overige dienstverlening	-0,806	-0,062	0,047
Werkt in deeltijd	-0,355	-0,235	-0,024
Wens minder te gaan werken	-0,212	0,295	0,009
Tijdelijk of flexibel dienstverband	0,551	0,076	-0,354
Leidinggevende functie	0,063	0,253	-0,518
<i>Arbeidsgeschiedenis en ziekteverzuim</i>			
Aantal jaren bij huidige werkgever	0,020 ***	-0,022 **	0,015
40 jaar arbeidsmarktervaring	0,316 *	0,587 **	-0,170
Ziekteverzuim ^a	-0,014	0,569 *	1,896 ***
Ooit werkloos of arbeidsongeschikt geweest	-0,004	-0,252	0,580 **
N = 2.838			
Aantal transitie:	105	85	256
Pseudo-R ² = 0,28			

^a Werknemer heeft afgelopen week door ziekte verzuimd of is al langer dan twee weken ziek.

* significant op 10 procent, ** significant op 5 procent, *** significant op 1 procent.

Bron: CBS-Arbeidsmarktpanel 1995-2000.

Baan- en sectorkenmerken spelen een belangrijke rol bij het verklaren van transities uit betaalde arbeid. Zelfstandigen blijken minder vaak vervroegd uit te treden of werkloos te raken dan werknemers in loondienst. Zij dragen eigen verantwoordelijkheid voor hun pensioenaanspraken en hun recht op een werkloosheidsuitkering is beperkter. Mede als gevolg hiervan werken zij langer door, zelfs tot na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Werknemers in de sectoren bouw, vervoer, communicatie en openbaar bestuur treden vaker uit via vervroegd pensioen dan werknemers in de industrie. Het omgekeerde geldt voor werknemers in de zorg. Oudere werknemers in de zorg treden minder vaak uit via de werkloosheid, maar vaker via de arbeidsongeschiktheid dan werknemers in de industrie. De oorzaak hiervoor zou kunnen liggen aan de combinatie van fysieke en psychische belasting

in de zorg, waarbij ouderen het hardst getroffen worden (Van Essen, Josten & Meihuizen, 2004).

De arbeidsduur en de wens om minder te gaan werken hebben geen significante invloed op de kans op uittreding. Het hebben van een leidinggevende functie of een vast dienstverband is evenmin van invloed op de instroom van mannen in werkloosheid, arbeidsongeschiktheid of vervroegd pensioen. De baanduur bij de huidige werkgever daarentegen beïnvloedt op positieve wijze de uitstroomkansen naar pensioen. Vermoedelijk is dit het gevolg van de al opgebouwde pensioenrechten die het mogelijk maken om vervroegd uit te treden. Ook vermindert een langere baanduur de kans op uitstroom naar werkloosheid. Dat laatste wijst op de band die er bestaat tussen de oudere werknemer en zijn werkgever.

Een slechte gezondheid, gemeten aan de hand van recent ziekteverzuim, is positief gecorreleerd met de uittreding via socialezekerheidsregelingen. Voor werknemers die eerder in hun loopbaan in aanraking zijn geweest met werkloosheid of arbeidsongeschiktheid, geldt verder dat zij een grotere kans maken om via arbeidsongeschiktheidsregelingen uit te treden. Hoewel dit verband nader onderzoek vereist, wijst het op een zekere mate van padafhankelijkheid in de arbeidsloopbaan.

7 Inkomensgevolgen van vervroegde uittreding

Zoals eerder aangegeven gaat vervroegde uittreding doorgaans gepaard met een inkomensdaling die als prijs gezien kan worden voor de stijging van de vrije tijd. In deze paragraaf worden de inkomenseffecten van uittreding vastgesteld door te kijken naar de vervangingsratio's. De bruto vervangingsratio's zijn berekend door het bruto inkomen in het gehele jaar na uittreding, gecorrigeerd voor inflatie, te delen door het bruto inkomen in het jaar vóór uittreding. In tegenstelling tot de werkwijze in eerdere paragrafen gaan wij hier niet uit van de voornaamste inkomensbron, maar stellen wij vast welke inkomensbronnen een persoon gedurende het jaar heeft genoten. Werkenden die volledig uittreden via VUT- of prepensioenregelingen maken doorgaans de overgang van alleen arbeidsinkomen in het jaar vóór pensionering, een combinatie van arbeidsinkomen en pensioen in het jaar van pensionering en alleen pensioeninkomen in het jaar na pensionering. Op basis van de overgangen 1995–1997 en 1998–2000 is vastgesteld welke werknemers in 1996, respectievelijk 1999, volledig met pensioen zijn gegaan dan wel volledig afhankelijk zijn geworden van een sociale zekerheidsuitkering. Personen met uitsluitend inkomen uit arbeid in het startjaar vormen de basis bij het bepalen van de overgangen. Op deze wijze zijn de inkomensgevolgen van vervroegde uittreding beter te bepalen. De inkomenseffecten die het gevolg zijn van vervroegde uittreding in 1996 worden vergeleken met die van 1999. Zo kan een indicatie worden gegeven van de inkomensgevolgen van de eerder besproken verschuiving van VUT naar prepensioen (zie paragraaf 2).⁹

⁹ De verwachting is echter dat de effecten van de overgang van VUT naar prepensioen pas na de hier beschreven periode echt goed zichtbaar worden. Vanaf het moment dat VUT-regelingen overgaan in prepensioenregelingen, duurt het nog ongeveer vijf jaar voordat de laatste VUT-uitkering is gedaan. Door overgangsregelingen kan de periode waarin het effect tot uiting komt, nog langer worden (Gebrad & Pfaff, 2003).

Vervangingsratio's

De hieronder gepresenteerde inkomenseffecten hebben betrekking op vervroegde uittreding en zijn berekend voor werknemers die aan het eind van het jaar van uittreding tussen de 55 en 63 jaar waren. Uittreders van 64 en 65 jaar zijn buiten beschouwing gebleven, omdat hun inkomen in het jaar na uittreding (deels) uit ouderdomspensioen (inclusief AOW) bestond. De inkomenseffecten zijn bovendien niet berekend voor zelfstandigen en hebben betrekking op werknemers waarvan het inkomen in het jaar voor uittreding volledig bestond uit loon.

De gemiddelde loonstijging voor oudere werknemers die niet zijn uitgetreden in de periode 1995–1997 was gelijk aan de inflatie. Werknemers die in 1996 met vervroegd pensioen zijn gegaan ontvingen gemiddeld een bruto pensioenuitkering ter hoogte van 84 procent van het bruto inkomen in het jaar voor uittreding.¹⁰ De bruto vervangingsratio bij uittreding naar de sociale zekerheid lag, met 74 procent, lager. In 1999 lag de gemiddelde vervangingsratio bij vervroegde pensionering (86 procent) iets hoger dan in 1996. Echter, werknemers die niet zijn uitgetreden in 1999 verdienden in 2000, gecorrigeerd voor inflatie, gemiddeld drie procent meer dan in 1998. Deze loonstijging is van invloed geweest op de hoogte van de pensioenuitkeringen, omdat deze vaak gekoppeld is aan de loonontwikkeling. Per saldo is de gemiddelde bruto vervangingsratio bij pensionering dus min of meer gelijk gebleven.

Spreiding van vervangingsratio's

De geleidelijke verschuiving van VUT naar prepensioen in de periode 1995–2000 heeft (nog) niet geleid tot een verandering van de gemiddelde bruto vervangingsratio bij vervroegde pensionering. In 1999 vertonen de vervangingsratio's wel een grotere spreiding dan in 1996 (Tabel 9.5).

Tabel 9.5 Bruto vervangingsratio's bij vervroegde uittreding in 1996 en 1999 (percentages)^a

	Jaar van uittreding via:		Sociale zekerheid	
	Vervroegd pensioen		1996	1999
	1996	1999		
< 70%	7	11	35	33
70% tot 80%	18	17	32	31
80% tot 90%	53	34	17	14
90% tot 100%	16	16	11	11
≥ 100%	5	23	6	10
Totaal	100	100	100	100

^a Vervangingsratio's hebben betrekking op het inkomen in 1997 ten opzichte van 1995 en 2000 ten opzichte van 1998 voor werknemers die in 1996, respectievelijk 1999, vervroegd zijn uitgetreden.

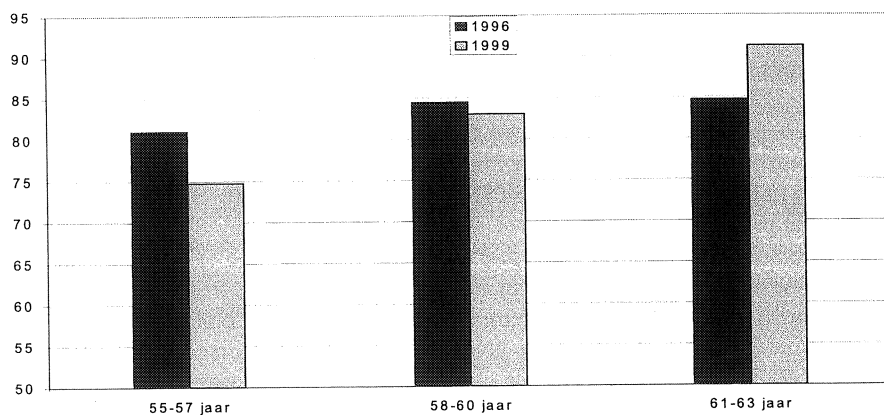
Bron: RIO 1995–2000.

Van de werknemers die in 1996 met vervroegd pensioen zijn gegaan had meer dan de helft in het jaar na pensionering een uitkering van 80 tot 90 procent van het arbeidsinkomen in het jaar vóór uittreding. In 1999 gold dat slechts voor een op de drie. Vier van de tien gepensioneerden ontvingen in 1999 een pensioenuitkering die

¹⁰ Het hier gehanteerde bruto inkomensconcept betreft het fiscale inkomen, na betaling van WW-, WAO- en pensioenpremies, maar inclusief de door werkgevers en werknemers betaalde premies in het kader van de ziekenfondswet. Als de eerstgenoemde premies niet waren ingehouden, zouden de vervangingsratio's lager uitkomen. Eenmaal uitgetreden hoeven deze premies immers niet meer betaald te worden.

hoger was dan 90 procent van het inkomen in het jaar vóór pensionering. Voor een op de vijf gold zelfs een vervangingsratio van 100 procent of hoger (84 procent daarvan had een vervangingsratio tussen de 100 en 105 procent). Een dergelijke hoge vervangingsratio kan veroorzaakt worden door indexatie, maar ook door een loonstijging vlak voor het moment van pensionering. Bovendien is het mogelijk dat er naast de prepensioenuitkering een ander pensioeninkomen was zoals een lijfrente. In 1999 waren de vervangingsratio's sterk afhankelijk van de pensioenleeftijd (Figuur 9.3). De gemiddelde vervangingsratio steeg van 75 procent voor de 55-57-jarigen tot ruim 90 procent bij de 61-63-jarigen. In 1996 was de vervangingsratio bij vervroegde pensionering voor 61-63-jarigen vrijwel gelijk aan die van 58-60-jarigen. In 1999 hebben jongere uittreeders dus een lagere vervangingsratio dan in 1996 en de oudere juist een hogere. De toegenomen spreiding in vervangingsratio's is vermoedelijk het gevolg van de geleidelijke overgang van VUT naar prepensioen.

Figuur 9.3 Gemiddelde bruto vervangingsratio's bij vervroegde pensionering naar leeftijd^a (in procenten)



^a Op 31 december van het jaar van uittreding.
Bron: RIO 1995-2000.

Vrouwen gingen er in 1999 bij vervroegde pensionering wat meer op achteruit dan mannen (vervangingsratio van 80 procent vergeleken bij 87 procent voor mannen). Dit heeft waarschijnlijk te maken met het feit dat deze generaties vrouwen vaker een korter arbeidsverleden hebben gehad en daardoor minder pensioenrechten hebben opgebouwd. Een andere reden voor de lagere vervangingsratio kan zijn dat vrouwen eerder uittreden dan mannen.

De bruto vervangingsratio's bij een overgang naar de sociale zekerheid zijn in 1999 zowel wat betreft de gemiddelde hoogte als de spreiding weinig veranderd ten opzichte van 1996. In beide jaren gold dat circa tweederde van de werknemers een uitkering ontving die lager was dan 80 procent van het loon in het jaar voor uittreding. Bij uittreding naar de sociale zekerheid is de leeftijd niet van invloed op de hoogte van de uitkering. Vooral werknemers met hoge inkomens gingen er op achteruit omdat er een maximum is gesteld aan het dagloon waarop werkloosheids- en arbeidsongeschiktheidsuitkeringen gebaseerd zijn.

Het inkomen van mannelijke uittreeders

De verschuiving van VUT naar prepensioen in de jaren negentig heeft zich vooral voorgedaan bij de mannen. De grootste toename van het aantal prepensioenen deed zich voor onder mannen van 61 jaar en ouder. In de periode 1995–2000 nam in die leeftijdsgroep het aantal mannen met een prepensioen toe met 22.000 tot 35.000. Het aantal mannen jonger dan 60 jaar met een prepensioen verdubbelde in deze periode tot 20.000 (Ferber et al., 2002). In deze paragraaf wordt verder ingegaan op de effecten van de verschuiving van VUT naar prepensioen op de vervangingsratio's van mannelijke werknemers. Bovendien wordt de stijging van de pensioenleeftijd in de periode 1995–2000 toegelicht. Ook hier zijn de zelfstandigen buiten beschouwing gebleven en hebben de vervangingsratio's alleen betrekking op werknemers die alleen loon hadden in het jaar vóór uittreding. In tegenstelling tot de hierboven gepresenteerde cijfers hebben onderstaande tabellen en figuren echter niet alleen betrekking op werknemers die met vervroegd pensioen zijn gegaan, maar ook op werknemers die met pensioen zijn gegaan op 64 en 65-jarige leeftijd. Ook voor hen kan de overgang van VUT naar prepensioen van invloed zijn geweest op de hoogte van de vervangingsratio's. Een werknemer kan opgebouwde prepensioenrechten namelijk ook omzetten in ouderdomspensioen, zodat het ouderdomspensioen verhoogd wordt (Soede & Bijkerk, 2003).

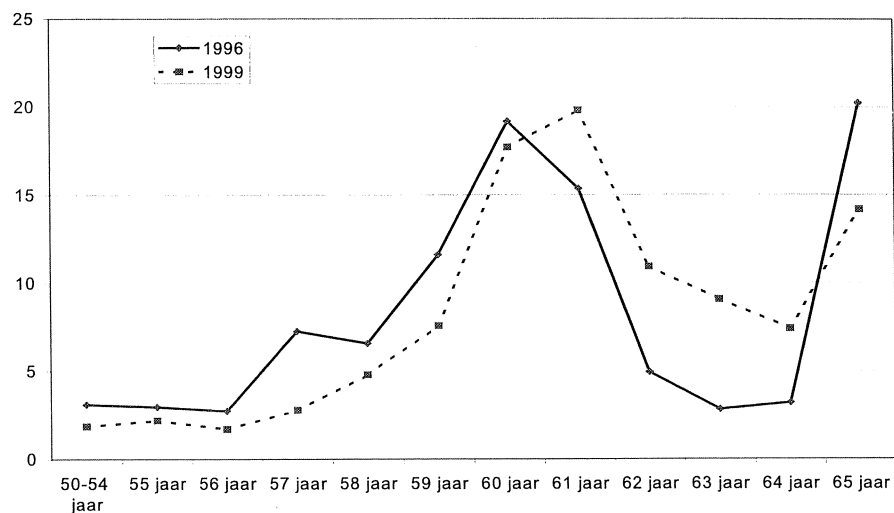
Verschuiving pensioenleeftijd bij mannen

Een belangrijke vraag is of de omzetting naar prepensioen geleid heeft tot een verschuiving in de pensioenleeftijd. Van Dalen en Henkens (2000), bijvoorbeeld, voorspellen dat prepensioenregelingen het werkzame leven met één tot twee jaar verlengen. De omzetting van VUT naar prepensioen lijkt inderdaad te hebben geleid tot een stijging van de gemiddelde pensioenleeftijd. Van de werknemers die in 1999 met pensioen zijn gegaan was de gemiddelde leeftijd aan het eind van het jaar 61,1 jaar (Figuur 9.4). In 1996 was deze gemiddelde pensioneringsleeftijd 60,5 jaar. Uit eerder onderzoek bleek ook al dat de verschuiving van VUT naar prepensioen heeft geleid tot een toename van de pensioenleeftijd. Euwals et al. (2004), bijvoorbeeld, concluderen dat oudere werknemers in dienst van de overheid aan het eind van de vorige eeuw gemiddeld acht maanden langer doorwerkten als gevolg van de overgang van de VUT- naar een overgangsregeling met prepensioenkenmerken.

Van de werknemers die in 1996 met pensioen zijn gegaan had een op vijf de pensioengerechtigde leeftijd van 65 jaar bereikt. In 1999 was dit aandeel gedaald naar een op de zeven. Dit betekent dat, de toegenomen gemiddelde pensioenleeftijd ten spijt, de overgang naar pensioen voor mannen steeds meer betrekking had op vervroegde uittreding. Een reden hiervoor kan zijn dat doorwerken geen extra opbrengsten meer heeft als een werknemer eenmaal via prepensioen een uitkering van circa 100 procent kan ontvangen (bijvoorbeeld op 64-jarige leeftijd). De prepensioenuitkering mag namelijk niet boven 100 procent van het laatstverdiende salaris uitkomen (zie Soede & Bijkerk, 2003: 31).

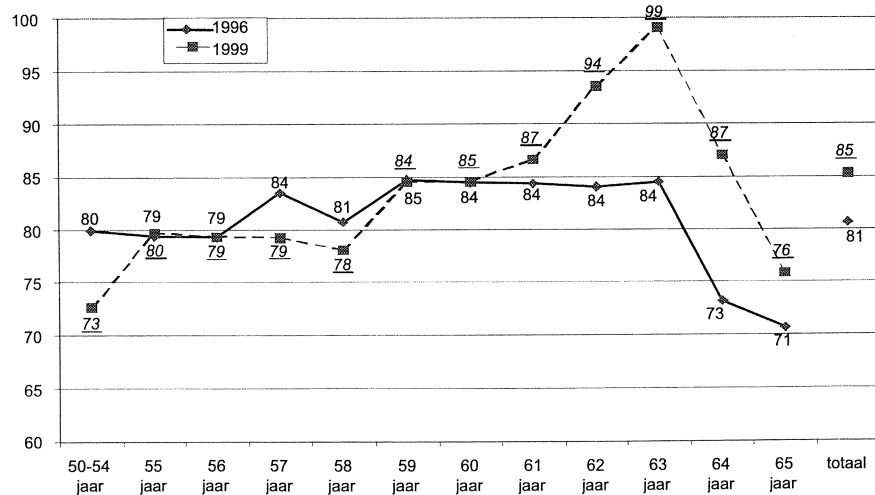
Zoals blijkt uit Figuur 9.5 had in 1996 de pensioenleeftijd bij mannen weinig invloed op het niveau van de vervangingsratio's. VUT-uitkeringen zijn collectief geregeld en niet afhankelijk van het arbeidsverleden of de pensioenleeftijd. Om in aanmerking te komen voor de VUT moest een werknemer in het algemeen tien jaar in de sector hebben gewerkt.

Figuur 9.4 Mannelijke werknemers naar pensioenleeftijd, 1996 en 1999 (in procenten)



Bron: RIO 1995-2000.

Figuur 9.5 Bruto vervangingsratio's bij pensionering, uittredende mannen naar leeftijd, 1996 en 1999 (in procenten)^a



^a Waarden voor 1999 zijn cursief gedrukt en onderstreept.

Bron: RIO 1995-2000.

Voor mannelijke werknemers die vanaf 60-jarige leeftijd met pensioen zijn gegaan lag de bruto vervangingsratio in 1996 gemiddeld op 84 procent. Werknemers die op 65-jarige leeftijd met pensioen zijn gegaan ontvingen een ouderdomspensioen van gemiddeld circa 70 procent van het bruto inkomen voor pensionering. Werknemers

die op 64-jarige leeftijd met pensioen gingen, hadden in het jaar na pensionering een combinatie van vervroegd pensioen en ouderdomspensioen. Gemiddeld lag de bruto vervangingsratio voor hen op bijna driekwart van het inkomen voor pensionering. In 1999 was wel een duidelijk verband te zien tussen de vervangingsratio's en de pensioenleeftijd, vooral bij pensionering vanaf 60 jaar. De bruto vervangingsratio benaderde 100 procent bij pensionering op 63-jarige leeftijd. Vermoedelijk gaat hier om prepensioen ontvangers. Vutters maakten namelijk doorgaans (in ruim 80 procent van de gevallen) meteen gebruik van de VUT op het moment dat het mogelijk was (Nelissen, 2001) en de VUT-leeftijd lag in het algemeen tussen de 58 en 62 jaar. Het uitstellen van prepensionering verdient zich dus terug door een hogere vervangingsratio. In 1999 was de vervangingsratio bij pensionering op 64- en 65-jarige leeftijd hoger dan in 1996. Een reden van deze stijging kan zijn dat werknemers die niet vervroegd zijn uitgetreden hun opgebouwde prepensioenrechten hebben omgezet in ouderdomspensioen.

8 Conclusie

De arbeidsparticipatie van ouderen in Nederland is in de tweede helft van de jaren negentig gegroeid, maar blijft laag vergeleken bij andere landen zoals Zweden, Denemarken of het Verenigd Koninkrijk. Hoewel de uittredingsleeftijd gestegen is in de loop van de jaren negentig blijft vervroegde pensionering zeer gebruikelijk. In termen van de transitionele arbeidsmarkt is de overgang van werk naar pensioen een van de laatste arbeidsmarkt transitieën in het werkzame leven. Het model van de transitionele arbeidsmarkt is er onder andere op gericht deze abrupte overgang uit te stellen dan wel er een andere invulling aan te geven.

Uit eerdere Nederlandse onderzoeken naar vervroegd pensioen eind jaren tachtig en begin jaren negentig bleek dat oudere werknemers op verschillende wijzen uit het arbeidsproces kunnen treden. Niet alleen treedt men eerder uit via pensioenregelingen zoals de VUT en het prepensioen, ook werkloosheids- en arbeidsongeschiktheidsregelingen blijken als uittredingsroute dienst te doen. Onze resultaten laten zien dat dat eind jaren negentig – sterke economische groei en hervormingen in sociale zekerheids- en pensioenstelsel ten spijt – nog steeds het geval was. Naast de overgang van werk naar pensioen, vormen ook de overgang van werk naar werkloosheid of arbeidsongeschiktheid voor personen van 55 jaar en ouder veelal een definitief einde van het werkzame leven. Er is dus niet altijd sprake van een rechtstreekse overgang van werk naar pensioen. Bij hoogopgeleiden is dit doorgaans wel het geval, maar vooral laagopgeleiden verlaten de arbeidsmarkt via een andere route, met name via een tussenperiode waarin men afhankelijk is van een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Momenteel vinden nieuwe herzieningen plaats in de sociale zekerheid die dit proberen te verminderen. De nieuwe wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) is bedoeld om de instroom in de arbeidsongeschiktheid te beperken, ook die van ouderen. De herzieningen in de WW – werk boven inkomen, herinstructie van de sollicitatieplicht voor ouderen en privatisering van de reïntegratie – zijn bedoeld om de instroom in de werkloosheid te beperken en de uitstroom te vergroten. De recente wijzigingen in het ontslagrecht, echter, waarbij in geval van collectief ontslag niet langer wordt gekeken naar anciënniteit, zou echter

nadelig kunnen uitpakken voor de arbeidsparticipatie van, met name laag opgeleide, ouderen.

De overgang van werk naar pensioen verhoogt weliswaar de hoeveelheid vrije tijd, maar heeft over het algemeen een negatief effect op het inkomen. Samenvattend kan worden gesteld dat eind jaren negentig de vervangingsratio bij vervroegde pensionering gemiddeld circa 85 procent bedroeg van het laatstverdiende arbeidsinkomen. Bij het vervroegd verlaten van de arbeidsmarkt via socialezekerheidsregelingen door oudere werknemers bedroeg de vervangingsratio gemiddeld circa driekwart van het arbeidsinkomen. De vervangingsratio bij pensionering valt voor mannen hoger uit dan voor vrouwen. Vermoedelijk is dit het gevolg van het korter arbeidsverleden en de lagere uittredingsleeftijd van vrouwen.

In de tweede helft van de jaren negentig zijn VUT regelingen geleidelijk vervangen door prepensioenregelingen. Deze omzetting van VUT naar prepensioen heeft, in de hier onderzochte periode, de gemiddelde vervangingsratio bij vervroegde pensionering onveranderd gelaten, maar heeft wel geleid tot een grotere spreiding in het niveau van de vervangingsratio's: in 1999 hadden jongere uittreders een lagere vervangingsratio dan in 1996 en de oudere uittreders juist een hogere. Hoewel de verschuiving van VUT naar prepensioen niet heeft geleid tot een stijging van de gemiddelde bruto vervangingsratio bij vervroegde pensionering, is deze ratio wel gestegen bij pensionering op de pensioengerechtigde leeftijd. Deze stijging kan het gevolg zijn van het feit dat werknemers hun opgebouwd prepensioenkapitaal niet gebruikt hebben om vervroegd uit te treden, maar omgezet hebben in extra ouderdomspensioen. De overgang naar prepensioen lijkt tevens te hebben geleid tot een stijging van de gemiddelde pensioenleeftijd. Van de werknemers die in 1996 met pensioen zijn gegaan was de gemiddelde leeftijd aan het eind van het jaar 60,5 jaar. In 1999 was deze gemiddelde pensioneringsleeftijd gestegen naar 61,1 jaar. De conclusie is dus dat financiële prikkels hun werk goed doen. De verwachting is dat de verdere omzetting van VUT- en prepensioenregelingen in levensloopregelingen de pensioenleeftijd verder zal opschroeven. Het is onduidelijk of de nieuwe levensloopregeling in ons land tot een segmentering zal leiden op de 'vervroegde uittredingsmarkt' waarbij vervroegd pensioen alleen is weggelegd voor werknemers met een hoger inkomen.

Literatuur

- Becker, G. (1964). *Human Capital and theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. First Edition. New York: NBER.
- Casey, B. & G. Bruche (1981). *Work or retirement? Labour market and social policy for older workers in France, Great Britain, The Netherlands, Sweden and the United States*. Aldershot: Gower.
- CBS (2004). *Nederland langs de Europese meetlat*. Voorburg/Heerlen: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Dalen, H. van & K. Henkens (2000, 24 maart). Hoe prikkelbaar is de oudere werknemer? *Economisch Statistische Berichten*: 243-245.
- Essen, G. van, E. Josten & H. Meihuizen (2004). *Arbeid in zorg en welzijn: Integrerend OSA-rapport 2004*. Tilburg: OSA.
- European Commission (2003). *European Employment Observatory Review: Spring 2003*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Euwals, R., D. van Vuuren & R. Wolthoff (2004). *Prepensioen en arbeidsparticipatie ouderen*. Den Haag: CPB Memorandum, I/2004/05.
- Ferber, T., J. Gebraad & T. Pfaff (2002). Flexpensioenen. *Index 2002*, Voorburg: CBS, (6): 28-29.

- Fouarge, D., T. Schils & B. Huynen (2004). *To retire or continue working? An analysis of the early retirement behaviour of Dutch workers*. Tilburg: OSA.
- Gebraad, J. & T. Pfaff (2003, mei). Vut-fondsen stabiel van omvang. *Financiële Maandstatistiek*: 10–11.
- Heyma, A. (2001). *Dynamic models of labour force retirement: An empirical analysis of early exit in the Netherlands*. Amsterdam: Thela Thesis Publishers.
- Hurd, M. (1990). The joint retirement decision of husbands and wives. In: D. Wise, *Issues in the Economics of Aging*, Chicago: The University of Chicago Press.
- Huynen, B. & D. Fouarge (2005). Inkomenseffecten van uittreding. *Sociaal-Economische Trends*, 1^{ste} kwartaal: 49–56.
- Huynen, B., D. Fouarge & T. Schils (2004). Vervroegd uittreden of doorwerken? *Sociaal-Economische Trends*, 3^{de} kwartaal: 41–49.
- Jovanovic, B. (1979). Job matching and the theory of turnover. *Journal of Political Economy*, 87(5): 972–990.
- Kapteyn, A. & K. de Vos (1999). Social security and retirement in the Netherlands. In: J. Gruber & D. Wise (eds.), *Social security and retirement around the world*, Chicago: The University of Chicago Press, 269–302.
- Klerk, M. de (2001). *Rapportage ouderen 2001* (SCP-Publication no. 11). Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau.
- Lazear, E. (1979). Why is there mandatory retirement? *Journal of Political Economy*, 87: 1261–1264.
- Lindeboom, M. (1998). *Microeconomic analysis of the retirement decision: The Netherlands* (Working Paper No. 207). Paris: OECD Economics Department.
- Lindeboom, M. & M. Kerkhofs (2004). *Health and work of the elderly: Subjective health measures, reporting errors and endogeneity in the relationship between health and work*. Paper presented at workshop on the Health and Retirement workshop of CentER at Tilburg University.
- McCall, J. (1970). Economics of information and job search. *Quarterly Journal of Economics*, 84 (1): 113–126.
- Mortensen, D. (1970). Job search, the duration of unemployment and the Philips curve. *American Economic Review*, 60: 847–855.
- Nelissen, J. (2001). *Het effect van wijzigingen in vervroegde uittredingsregelingen op de arbeidsparticipatie van oudere werknemers*. Rapport voor het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Tilburg: CentER of Applied Research.
- Remery, C., K. Henkens, J. Schippers, A. van Doorne-Huiskes & P. Ekamper (2001). *Organisaties, veroudering en management: Een onderzoek onder werkgevers*. Den Haag: NiDi rapport no. 61.
- Schils, T. (2005). *Early retirement in Europe: A comparative panel study*. Amsterdam: Dutch University Press.
- Schils, T. & R. Muffels (2003). *The ageing workforce and labour market mobility: Do mobility patterns differ between age groups and welfare regimes?* EPAG Working Paper No. 44. Colchester: University of Essex.
- Soede, A. & W. Bijkerk (2003). *De VUT voorbij? Pensioen en ouderenparticipatie*. Breukelen: Nyfer.
- Theeuwes, J. & M. Zijl (2001). *Arbeidsparticipatie van ouderen*. Tilburg: OSA.