

Veel werknemers willen eerder stoppen met werken dan overheid beoogt

Langer doorwerken wordt door de overheid van groot belang geacht. Maar hoe gemotiveerd zijn werknemers daarvoor? En welke factoren bevorderen en remmen langer doorwerken?

PETER SMULDERS

Research fellow bij TNO

SETH VAN DEN BOSSCHE

Senior onderzoeker bij TNO

SWENNEKE VAN DEN HEUVEL

Senior onderzoeker bij TNO

De pensioenleeftijd gaat sinds 2013 stapsgewijs omhoog, eerst naar 66 jaar in 2018 en vervolgens naar 67 jaar in 2021, en naar 67 jaar en 3 maanden in 2022. Deze verhoging is bedoeld om de AOW-kosten te beperken, die stijgen als gevolg van de vergrijzing en hogere levensverwachting. Langer doorwerken kan daarnaast helpen om de eventuele arbeidsmarktkrapte vanwege de aantrekkende economie op te vangen. Zo vinden De Koning et al. (2017) dat de verhoging van de AOW-leeftijd de arbeidsparticipatie onder 65-jarigen vooralsnog heeft doen toenemen. Maar kan en wil iedereen wel doorwerken tot 67 jaar? Tijdens de discussie over de AOW-leeftijdsverhoging was men al bezorgd of deze wel haalbaar zou zijn voor laagopgeleiden met fysiek zwaar werk (Smulders et al., 2009). En volgens krantenberichten waarschuwde de NVAB, de vereniging van bedrijfsartsen in Nederland, hier begin 2017 opnieuw voor.

Naast fysiek zwaar werk kunnen ook andere werkomstandigheden – zoals de mate van uitdaging, emotionele belasting, werkdruk, gebrek aan autonomie, gebrek aan steun van leiding en collega's, en afwijkende werktijden – de motivatie om langer door te werken beïnvloeden. Bovendien spelen de fysieke en mentale gezondheid van de werknemer, de gezinsomstandigheden en de financieel-economische situatie hierbij een rol (Jettinghoff en Smulders, 2008; Smulders et al., 2009; Henkens et al., 2009; Nilsson et al., 2011; Geuskens et al., 2012). In dit artikel analyseren we welke factoren bevorderend of remmend kunnen zijn voor Nederlandse werknemers bij hun intentie tot doorwerken.

DATA

Bij onze analyse gebruiken we de meeste recente data van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA), die jaarlijks wordt voorgelegd aan een netto-steekproef van ruim 40.000 werknemers (tot 2014 bestond de steekproef uit 22.000 werknemers). De NEA geeft een representatief en betrouwbaar beeld van de arbeidssituatie van werknemers in Nederland, doordat de data zijn gewogen naar geslacht, leeftijd, herkomst, opleidingsniveau, bedrijfstak, regio en stedelijkheid. Sinds 2011 bevat de NEA twee vragen over tot welke leeftijd men *wil* doorwerken en tot welke leeftijd men *in staat denkt te zijn* om door te werken. Meer informatie over de herkomst, meetwijze en betrouwbaarheid van de gebruikte variabelen is te vinden in Hoffman et al. (2017). Omdat we ervan uitgaan dat jongere werknemers nog geen duidelijk beeld hebben van de leeftijd waarop ze willen stoppen, hebben we voor het beantwoorden van deze vragen werknemers geselecteerd in de leeftijdsklasse van 45–64 jaar.

INSCHATTING PENSIOENLEEFTIJD

Tot welke leeftijd willen en kunnen werknemers doorwerken? Figuur 1 laat zien dat deze werknemers in 2016 gemiddeld tot 64,5 jaar *denken te kunnen* doorwerken, maar tot 64,3 jaar *willen* doorwerken. Dat verschil van een paar maanden tussen de leeftijd tot waarop men kan en tot waarop men wil doorwerken, vonden we ook in eerdere jaren en lijkt ook redelijk constant te blijven over de tijd. Opvallend is vooral dat er een aanzienlijk verschil zit tussen de leeftijd waarop de gemiddelde werknemer met pensioen wil (64,3 jaar) en de – eerder genoemde – door de overheid beoogde pensioenleeftijd. Ook is het opmerkelijk dat deze door de werknemers ingeschatte 'wens-pensioenleeftijden' praktisch gelijklopen met de feitelijke pensioenleeftijden die het CBS (2017) eerder dit jaar publiceerde.

Als we de resultaten van de enquêtes over de tijd vergelijken, valt er verder op dat de door werknemers verwachte

pensioenleeftijd in 2016 iets lager is dan die in 2015. Dit lijkt een onderbreking van de licht stijgende trend in de jaren ervoor. Wellicht is dit het gevolg van een toegenomen conjunctureel vertrouwen, nu de crisisperiode ten einde is. De cijfers van het CBS (2017) laten ook zien dat de sinds 2007 stijgende trend in de feitelijke pensioenleeftijd niet heeft doorgezet in 2016.

De gewenste pensioenleeftijd stijgt niet meer

Als we de kijken naar de verdeling van de gewenste pensioenleeftijd in 2016, dan blijkt dat zeventig procent van de werknemers tot 65-jarige leeftijd wil doorwerken, vijf procent tot 66, twintig procent tot 67 en de laatste vijf procent tot nog hogere leeftijd wil doorwerken.

Figuur 2 splitst de gewenste pensioenleeftijd uit naar sector. Hier zien we dat de leeftijd tot waarop men wil doorwerken het laagst is in de bouwsector. Dit heeft waarschijnlijk te maken met het feit dat men in deze sector veel fysiek zwaar werk verricht – uit de NEA-data blijkt bijvoorbeeld dat werknemers in de bouw relatief veel gezondheidsklachten rapporteren. Opvallend is dat ook werknemers in het openbaar bestuur en in financiële instellingen relatief vroeg willen stoppen met werken. Aan de andere kant willen werknemers in de cultuur, sport en recreatie, en in de landbouw juist relatief lang doorwerken.

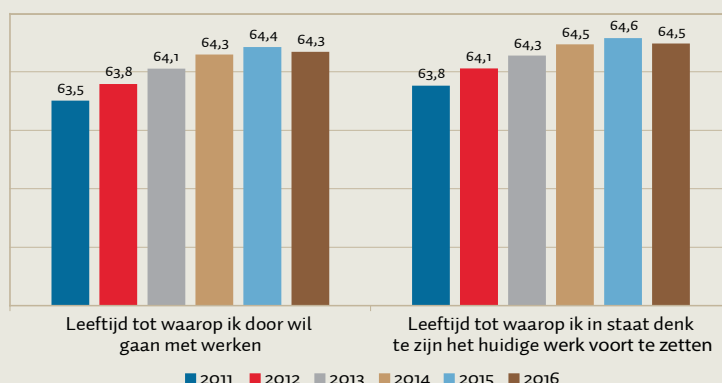
DETERMINANTEN GEWENSTE PENSIOENLEEFTIJD

Om na te gaan welke factoren van invloed zijn op de verwachte pensioenleeftijd hebben we een lineaire-regressie-analyse uitgevoerd, met als afhankelijke variabele de leeftijd tot waarop werknemers zeggen te willen doorwerken. We maken hierbij gebruik van de data uit 2014 en 2015, omdat alleen voor deze twee jaren alle onafhankelijke variabelen die we willen gebruiken beschikbaar zijn.

Figuur 3 toont de resultaten. Het blijkt dat de leeftijd van de werknemer sterk van invloed is op de gewenste pensioenleeftijd: ouderen willen langer doorwerken dan jongeren. Dit heeft mogelijk te maken met een selectie-op-gezondheid-mechanisme: werknemers met een relatief slechte gezondheid of andere redenen om eerder te stoppen met werken, vallen af bij de groepen met oudere werknemers, waardoor de gemiddelde gewenste uittredeleeftijd stijgt. Verder blijkt een goede gezondheid geassocieerd te worden met de wens om langer door te werken, terwijl een relatief hoog besteedbaar huishoudensinkomen juist samengaat met een lagere gewenste pensioenleeftijd. Dit resultaat valt waarschijnlijk te verklaren uit het feit dat een slechte gezondheid dwingt om eerder te stoppen, terwijl een laag huishoudensinkomen juist dwingt tot langer door-

Gemiddelde leeftijd tot waarop werknemers willen en kunnen doorwerken

FIGUUR 1

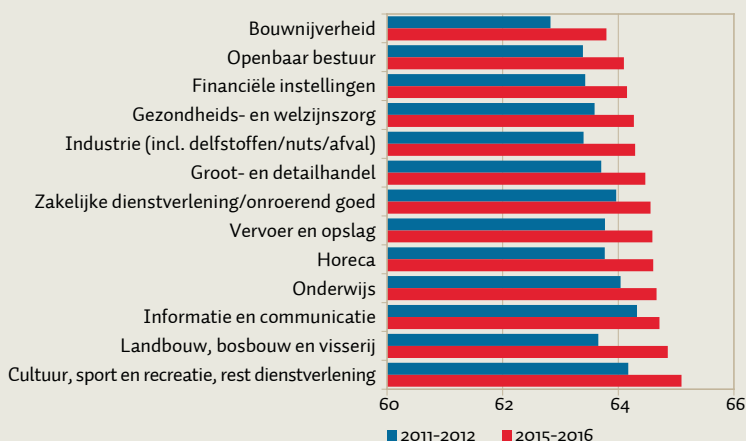


Noot: De analyse is beperkt tot werknemers van 45 tot en met 64 jaar; N = 57.614

Bron: NEA

De gewenste pensioenleeftijd naar sector

FIGUUR 2



Noot: de resultaten zijn beperkt tot medewerkers van 45 tot en met 64 jaar; N = 39.570

Bron: NEA 2011-2016

Regressieresultaten: bevorderende en remmende factoren bij de gewenste pensioenleeftijd

FIGUUR 3



■ Significant op vijfprocentniveau

Noot: De analyse is beperkt tot werknemers van 45 tot en met 64 jaar; N = 19.148

Bron: NEA 2014-2015

werken. Dit laatste geldt waarschijnlijk ook voor mensen met een flexibel contract, weinig uren per week en een grote baanonzekerheid. Deze factoren gaan waarschijnlijk samen met een relatief beperkte pensioenopbouw, wat ook dwingt tot langer doorwerken.

Verder blijken werkgerelateerde factoren van invloed op de gewenste pensioenleeftijd: bij onregelmatige werktijden, een slechte werk-privébalans en bij fysiek en emotioneel zwaar werk willen werknemers eerder stoppen, terwijl factoren als steun van de leiding, een fulltime-aanstelling en autonomie in het werk lijken te motiveren om langer door te werken. Dit laatste geldt waarschijnlijk ook voor de banen van hogeropgeleiden. Tot slot spelen persoonlijke omstandigheden een rol: een partner thuis verlaagt de gewenste pensioenleeftijd, terwijl kinderen thuis deze juist verhoogt. Mogelijk heeft dit te maken met het feit dat, als de partner niet meer werkt, men wellicht zelf ook sneller wil genieten van het pensioen, terwijl men met thuiswonende kinderen nog moet doorwerken om extra inkomsten te vergaren voor hun levensonderhoud.

CONCLUSIE EN IMPLICATIES

In de afgelopen jaren steeg de leeftijd tot waarop mensen wilden doorwerken elk jaar een beetje, maar in 2016 lijkt deze ontwikkeling te zijn gestagneerd rond 64,3 jaar. Mogelijk speelt de opbloeiende economie hierbij een rol: betere financiële vooruitzichten zouden immers de noodzaak om

langer door te werken kunnen verkleinen. Uit onze analyse blijkt bijvoorbeeld dat een hoger besteedbaar huishoudensinkomen de gewenste pensioenleeftijd verlaagt.

Deze rol van het huishoudensinkomen zou ook een aantal van de gevonden verschillen in de gewenste pensioenleeftijd tussen sectoren kunnen verklaren. Werknemers in het openbaar bestuur willen bijvoorbeeld relatief vroeg met pensioen, terwijl dit een sector is met verhoudingsgewijs veel hogeropgeleiden, veel vaste banen, een hoge graad van autonomie in het werk en weinig fysiek zwaar werk. Mogelijk zorgt een relatief hoog huishoudensinkomen er hier voor dat werknemers in staat zijn om relatief vroeg te stoppen met werken. Hetzelfde zou kunnen gelden voor de werknemers van financiële instellingen, die ook relatief jong met pensioen blijken te willen. Aan de andere kant zouden beperkte inkomsten wellicht kunnen verklaren waarom werknemers in de cultuur, sport en recreatie, en in de landbouw relatief lang willen doorwerken.

In het algemeen is de pensioenleeftijd die werkenden wensen vooralsnog flink lager dan de leeftijd die de overheid beoogt. Wat dat betreft zou het verhogen van de pensioenleeftijd wellicht ook vergezeld moeten gaan van beleid dat werkenden stimuleert om een hogere pensioenleeftijd te wensen. Onze analyse suggereert dat de wens om langer door te werken door diverse *push*- en *pull*-factoren wordt beïnvloed. Fysiek zwaar werk, waarover het vaak gaat in de pensioenleeftijdsdiscussie, is een van de redenen voor werknemers om eerder met pensioen te gaan, maar er spelen ook andere factoren, zoals emotioneel zwaar werk of een partner die niet meer werkt.

Wat betreft beleid om werkenden te stimuleren voor een hogere pensioenleeftijd te kiezen, lijken gezondheidsbevordering in het algemeen – deels door het beperken van fysiek en emotioneel zwaar werk – en het zorgen voor autonomie en steun in het werk de meest concrete aangrijpingspunten. Hierbij lijkt er een rol weggelegd voor de sociale partners (al hebben werkgevers wellicht geen groot belang bij het langer doorwerken van hun oudere personeel, tenzij er een krappe arbeidsmarkt ontstaat en jongeren makkelijk werk kunnen vinden). Misschien zouden vakbonden hierbij een rol kunnen spelen, aangezien bij een verhoogde AOW-leeftijd werknemers wel degelijk een financieel belang hebben om langer te kunnen doorwerken. Wat betreft de overheid zelf zou het een optie kunnen zijn om enerzijds een strikt arbobeleid te voeren en belastend werk tegen te gaan om zo de gezondheid te bevorderen, en anderzijds om scholing te stimuleren voor oudere werknemers.

LITERATUUR

- CBS (2017) *Pensioenleeftijd werknemers in 2016 niet gestegen*. Den Haag: CBS.
- Geuskens, G., K. Oude Hengel, L. Koppes en J.F. Ybema (2012) Predictors of the willingness and the ability to continue working until the age of 65 years. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 54(5), 572–578.
- Henkens, C.J., H. van Solinge en H.P. van Dalen (2009) Beslissingen rond langer werken: de onzichtbare drempels voor een later pensioen. *Tijdschrift voor HRM*, 12(3), 64–79.
- Hooftman, W.E., G.M.J. Mars, B. Janssen et al. (2017) *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2016; methodologie en globale resultaten*. Leiden en Heerlen: TNO en CBS.
- Jettinghoff, K. en P.G.W. Smulders (2008) Wie kan en wil doorwerken tot 65-jarige leeftijd? *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 24(1), 88–100.
- Koning, J. de, A. Gelderblom, J. Gravesteijn en E. de Vleschouwer (2017) Stijging AOW-leeftijd leidt vooralsnog tot hogere arbeidsparticipatie. *ESB*, 102(4752), 382–385.
- Nilsson, K., A. Rignell-Hydbom en L. Rylander (2011) Factors influencing the decision to extend working life or retire. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 37(6), 473–480.
- Smulders, P., I. Houtman en S. van den Bossche (2009) Zwaar werk en vervroegd pensioen. *ESB*, 94(4572), 682–684.

In het kort

- De gemiddelde werknemer denkt tot 64,5 jaar te kunnen doorwerken, maar wil stoppen met 64,3 jaar.
- Werknemers in de bouw en in het openbaar bestuur willen het vroegst met pensioen.
- Met name een slechte gezondheid en een hoog huishoudensinkomen verlagen de door werknemers gewenste pensioenleeftijd.