



Tegen de storm in

Auteur(s):

Theeuwes, J.J.M.

De auteur is lid van de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid en hoogleraar aan de Universiteit van Amsterdam. theeuwes@wrr.nl

Verschenen in:

ESB, 89e jaargang, nr. 4427, pagina D22, 26 februari 2004

Rubriek:

Dossier: Ouderen

Trefwoord(en):

Mensen in de zogenaamde derde fase van hun leven worden geacht langer door te werken. Dit is een goede zaak, maar hierop een wissel trekken in de middenfase is een onzalige gedachte.

In 1899 werkte nog bijna alle mannen in de leeftijdsgroep van vijftig tot 64 jaar en zelfs twee derde van de mannen in de leeftijdsgroep 65+. De leeftijdsverwachting bij geboorte voor mannen was toen 48 jaar. Wie niet dood was en nog op zijn benen kon staan, werkte. De participatie van mannen boven de 65 is in de loop van de tijd praktisch verdwenen. De participatie van mannen in de leeftijdscategorie daaronder zakte steeds verder weg. Ondertussen is de levensverwachting voor mannen opgelopen naar 76 jaar. Ook bij oudere vrouwen zakte de participatie in, terwijl de levensverwachting fors toenam.

Dit historisch perspectief illustreert het dilemma waar we nu voor staan. We zien een structurele trend met steeds vroeger uittreden in een periode dat de levensverwachting oploopt. Vroeger lag de levens-

verwachting onder de pensioenleeftijd; nu ligt die er ver boven. Waar vroeger uittreden een kwestie van slijtage was en in het beste geval eventjes uitpuffen voor de dood toesloeg, is pensioenering nu veranderd in een lange, gezonde levensfase waarin veel gepensioneerden over ruime inkomens beschikken. Het ombuigen van die eeuwenlange trend wordt een heroïsche strijd tussen een diepgeworteld verlangen bij burgers om vroeg uit te treden en te genieten en de maatschappelijke noodzaak voor een groter draagvlak in tijden van vergrijzing.

Ouderenparticipatie

Daarom is het zo bijzonder dat in de jaren negentig de participatie van oudere werknemers geleidelijk weer is opgelopen na een decennialange daling. Alhoewel een decennium te kort is om te spreken van een trendomslag, lijkt het er toch op dat we in de jaren negentig een forse U-bocht hebben genomen. Dit geeft hoop voor het levensloopbeleid.

Het levensloopbeleid voor oudere werknemers heeft twee doelstellingen. Ten eerste is er de doelstelling werknemers langer te laten werken. Werknemers langer laten werken kan op twee manieren: door vervroegde uittreding af te remmen en door langer werken te stimuleren. Afremmen gebeurt door vervroegde uittreding financieel minder aantrekkelijk te maken. Dat beleid hebben we in de jaren negentig ingezet en dat lijkt te werken. Wat we vergeten, is langer doorwerken te stimuleren. Dat kan door het creëren van meer flexibele arrangementen voor oudere werknemers.

Een tweede doelstelling die ik in de beleidstukken tegenkom, is om werknemers in 'het spitsuur van het leven' (globaal tussen de dertig en de zestig) minder te laten werken, zodat daar de druk afneemt, in ruil voor langer werken in de periode na zestig¹. Meer verlof tijdens de spits zou dan gefinancierd worden door gebruik te maken van pensioengelden. Deze intertemporele substitutie van meer vrije tijd nu voor meer werken straks, klinkt logisch, maar lijkt mij geen goede gedachte.

Afremmen van vroege uittreding

Er is in de jaren negentig veel nationaal en internationaal economisch onderzoek verricht naar de redenen waarom werknemers zo massaal en zo vroeg uittreden. Vier determinanten worden daarbij onderscheiden: arbeidsomstandigheden, huishoudelijke omstandigheden, gezondheid en financiële prikkels. Hierbij zijn de gezondheid en de financiële prikkels het belangrijkste.

Ik begin met arbeidsomstandigheden. Men mag verwachten dat iemand die onder slechte omstandigheden moet werken, fysiek zwaar werk doet dan wel saai of vervelend werk uitzit, eerder zal ophouden met werken dan iemand die leuk en spannend werk heeft. Dat klopt grosso modo ook. Een lager geschoolde, blauwe-boordenarbeider die veel moet duwen, trekken en sleuren, treedt eerder uit dan een papier verplaatsende witte-boordenwerker. Hoger geschoolden, die meestal ook onder aangename omstandigheden werken, blijven langer doorwerken. De verschillen zijn niet groot. Ook persoonlijke omstandigheden hebben een significant toch klein effect. Als de ene partner met pensioen gaat, dan stimuleert dat de ander om dat ook te doen. Genieten van het pensioen is leuker met zijn tweeën.

De belangrijkste verklaringen voor vervroegde uittreding zijn veranderingen in de gezondheid en financiële prikkels. Daarbij is niet de algemene gezondheidssituatie belangrijk: chronisch zieken die hun hele leven hebben gewerkt, treden niet significant vroeger uit. Het

optreden van een verslechtering in de gezondheidssituatie is meestal de aanleiding voor vervroegde uittreding. Naarmate mensen ouder worden, is de kans groter dat hun gezondheid van de ene dag op de andere verslechtert, waardoor het normaal functioneren in een baan wordt belemmerd.

Uittredingssubsidies

Ten slotte zijn er de financiële prikkels. Deze werken op twee manieren. Er is het effect dat gaat via de 'replacement rate': het verschil tussen het inkomen dat men verdient als men blijft werken en de uitkering die men krijgt als men stopt. Met gunstige subsidie- en belastingregimes werd vroeger het inkomen dat men na vervroegde uittreding overhield kunstmatig opgepompt en dat werkte als een trein. Een tweede effect van financiële prikkels is het karakter van 'communicerende vaten' van de verschillende uittredingsroutes: vut, arbeidsongeschiktheid, werkloosheid en bijstand. Uittreders kiezen voor de financieel meest gunstige vertrekroute. Als de ene route wordt afgeknepen, komt er gelijk een andere in aanmerking.

De les die we hieruit moeten trekken is dat we de uittredingssubsidie, die begin jaren negentig in alle routes aanwezig was, gelijktijdig moeten weghalen. Dat is in de jaren negentig ingezet. De aantrekkelijkheid van zowel de vut, de arbeidsongeschiktheid, de werkloosheid als de bijstand is teruggedraaid en dat afknijpbeleid wordt nog steeds voortgezet. Kijkend naar de toename van de participatiecijfers van werknemers boven de vijftig in de jaren negentig lijkt het er op dat we, wat betreft financiële ontprikkeling, op de goede weg zitten. Afknijpen alleen is echter niet voldoende. We moeten het ook voor werkgever en werknemer aantrekkelijk maken dat er langer wordt doorgewerkt.

Langer blijven werken stimuleren

Bij het langer aan het werk blijven van een oudere werknemer is de verhouding tussen productiviteit en beloning van belang. Hier weten we weinig over, maar wel iets. Om te beginnen: productiviteit heeft vele dimensies. Er zijn vaardigheden waar mensen gemiddeld op jonge leeftijd in pieken en bij andere vaardigheden komt de piek pas met de jaren. Een regeringsploeg is meestal gemiddeld een stuk ouder dan het voetbalteam van Ajax. Sommige creatieve vaardigheden houden we een leven lang op hoog niveau vol. Pablo Picasso en Coco Chanel waren tot op zeer hoge leeftijd creatief. Oudere werknemers zijn niet noodzakelijk minder productief dan jongere werknemers; ze zijn meestal anders productief.

Over het verband tussen leeftijd, inkomen en productiviteit kent de arbeidsmarktliteratuur twee tegenstrijdige modellen: het menselijk kapitaalmodel en het uitgestelde-beloningsmodel. In het menselijk-kapitaalmodel wordt in het begin van de carrière flink in kennis geïnvesteerd en in die periode is de productiviteit lager dan de loonkosten. Op latere leeftijd wordt deze investering terugverdiend omdat de productiviteit dan hoger is dan het loon. In het uitgestelde-beloningsmodel presteren werknemers in het begin van hun carrière erg hard omdat hun werkgever heeft toegezegd dat de besten onder hen later worden beloond met promotie en hoge salarissen. Dit model verklaart waarom oudere werknemers op latere leeftijd op hun lauweren mogen rusten als een soort vergoeding achteraf. Volgens het uitgestelde-beloningsmodel verdient de oudere werknemer meer dan zijn productieve bijdrage. Mijn indruk is dat beide modellen in de praktijk voorkomen. Ze hebben allebei een negatieve implicatie voor demotie. In het menselijk kapitaalmodel betekent demotie dat oudere werknemers met hoge productiviteit worden onderbenut. In het uitgesteld beloningsmodel wordt hen een in het vooruitzicht gestelde beloning ontnomen.

Productiviteitsverschillen

Een van de weinig harde dingen die we weten over het verband tussen leeftijd en productiviteit is dat de verschillen in productiviteit toenemen met de jaren. De oudere beroepsbevolking kent puffers die echt niet meer meekunnen en hijgers die nog eeuwig kunnen doorgaan. Als het streven is om oudere werknemers langer aan het werk te houden dan kan dat niet voor iedereen op dezelfde manier. Een gelijke, vroege uittredingsleeftijd of eenzelfde demotiebeleid leidt tot verspilling van productiviteit die nog bij velen aanwezig is. Werkgevers weten meestal wel welke werknemers nog willen en kunnen en welke beter zouden stoppen. Ongelijke arrangementen zijn nodig om in te spelen op de grote verschillen tussen oudere werknemers. Productieve werknemers moeten geprikkeld worden om door te gaan; arbeidsongeschikte oudere werknemers moeten met een behoorlijke uitkering kunnen uittreden. Er is behoefte aan een gevarieerd palet van mogelijkheden, zoals deeltijdpensioenering, baan- en functiewisseling en zelfstandig ondernemerschap. Dit moet zo zijn opgezet dat oudere werknemers worden geprikkeld optimaal te kiezen, gegeven hun productiviteit en voorkeuren.

Die noodzakelijke flexibiliteit wordt vaak doorkruist door inflexibele regelingen in de arbeidswetgeving en de sociale zekerheid, in collectieve afspraken en in het personeelsbeleid. Loonschalen waarin iedereen elk jaar een periodiek krijgt, houden geen rekening met de individuele productiviteitsverschillen en hebben tot gevolg dat werkgevers minder geïnteresseerd zijn om ouderen lang aan het werk te houden. Het (gedeeltelijk) overstappen op beloningen die zijn gekoppeld aan individuele prestaties zou hier soelaas kunnen bieden. Het starre eindloonstelsel waarbij de hoogte van het pensioen in belangrijke mate beïnvloed wordt door het inkomen aan het eind van de loopbaan prikkelt werknemers niet om op oudere leeftijd andere, lager betaalde functies te aanvaarden. Het middelloonstelsel dat nu op vele plekken wordt ingevoerd, is wat dit betreft beter. Aanspraken op sociale verzekeringen en uitkeringen hangen af van beloning en werkervaring en zijn een rem op de bereidheid van oudere werknemers om anders te gaan werken.

Minder spits, meer staart

Ik verwacht weinig heil van intertemporele substitutie met meer vrije tijd in de spitsperiode in ruil voor langer werken aan het eind. Deze afruil introduceert een breuk in de opbouw van menselijk kapitaal en het spoort niet met de voorkeuren van de burgers.

De breuk in de opbouw van menselijk kapitaal wordt overtuigend aangetoond door de vele empirische studies over de leeftijdsinkomensprofielen van vrouwen die op het moment dat ze kinderen krijgen het arbeidsproces verlaten en een aantal jaren later - als de kinderen op school zitten - weer toetreden². Deze draaideur heeft twee negatieve effecten. Vrouwen investeren minder in training-on-the-job omdat de terugverdiëntijd korter is en na terugkeer op de arbeidsmarkt komen ze niet terug op hun eerdere leeftijdsinkomenspad maar vallen een flink eind terug. Indien het levensloopbeleid tot gevolg heeft dat grote aantallen werknemers hun loopbaan onderbreken dan heeft dit negatieve gevolgen voor de omvang van het menselijk kapitaal. Dat is nu juist iets wat we niet nodig hebben als we samen met de rest van Europa streven naar de meest dynamische en innovatieve economie in de wereld.

De afruil van vrije tijd nu versus meer arbeidstijd later spoort ook niet met wat de burgers willen. Om dit argument te onderbouwen, gebruik ik onderzoeksresultaten uit de discussie tussen neo-Keynesianen en 'real business cycle'-economen over werkloosheid. Volgens de reële-conjunctuurcycluseconomen is alle werkloosheid vrijwillig. Werkloosheid ontstaat doordat werknemers vrijwillig hun arbeidsaanbod verminderen in een recessie wanneer de lonen laag zijn. Ze weten dat ze straks, tijdens de hoogconjunctuur, een hoger loon zullen verdienen en op dat moment meer zullen aanbieden. Lagere lonen nu versus hogere straks prikkelen werknemers om nu minder aan te bieden en straks meer. Dat is intertemporele substitutie. Wat het levensloopbeleid voorstelt, komt op hetzelfde neer: subsidie voor verlof in de spits versus minder pensioen en dus langer werken later. De sterkte van de afruil wordt gemeten door de intertemporele substitutie-elasticiteit. Deze elasticiteit is op allerlei manieren geschat, met macro tijdreeksen en met micro databestanden. Hieruit blijkt dat de intertemporele substitutie-elasticiteit klein en meestal insignificant is³. De elasticiteit is zo klein dat de 'real business cycle'-econoom ze niet kan gebruiken ter onderbouwing van zijn theorie van vrijwillige werkloosheid. Een kleine of insignificante intertemporele substitutie-elasticiteit betekent dat de voorgestelde prikkels voor afruil in het levensloopbeleid niet werken en dat burgers niet op de verwachte manier reageren. Burgers ruilen niet in de tijd.

Conclusies

Vier conclusies houd ik over aan mijn betoog. Ten eerste gaat het lovenswaardige streven om oudere werknemers langer aan het werk te houden volle kracht in tegen een eeuwlange traditie om steeds vroeger uit te treden en te genieten van een lang pensioen. De ontwikkelingen in de jaren negentig stemmen enigszins optimistisch dat deze dramatische beleidsomslag desondanks toch zou kunnen werken. Ten tweede het beleid waarbij het financieel stimuleren van vervroegde uittreding via meerdere kanalen wordt afgeknepen lijkt te werken en dient te worden gecontinueerd. Echter, en dit is punt drie, afknijpen alleen is niet genoeg, langer werken moet ook worden gestimuleerd. Dit kan door het creëren van meer flexibele arrangementen die aansluiten bij de grotere verschillen in productiviteit (en voorkeuren) van oudere werknemers en het afbouwen van starre institutionele voorzieningen die het maximaal gebruiken van de productiviteit van vijftig-plussers belemmeren. Ten slotte: meer vrije tijd tijdens de spits afruilen voor langer werken later, lijkt mij een onzalige gedachte.

Jules Theeuwes

Dossier: Handel en transactiekosten

A.J. De Geus en M. Rutte: [Europees levensloopbeleid](#)

K.P. Goedswaard en T.D. Tiemens: [Levensloopbeleid: hype of noodzaak?](#)

H.J. Groenendijk en M.A.D. Fasol: [Het wetsvoorstel levensloopregeling](#)

J.C.M. Sap en J.J. Schippers: [Arbeidsmarkt: meer investeren, minder sparen](#)

A. Blokland: [Van droom naar werkelijkheid](#)

M.T. van der Veen: [Levenshoop](#)

J. Plantenga: [Zorgen in en om de levensloop](#)

M. Janssen: [Deense mannen nemen geen ouderschapverlof op](#)

M. Janssen: [Zweedse verlofregeling: royaal maar dwingend](#)

M. Koning en E. Wierda: [Non-participatie verminderen](#)

N. van Nimwegen: [Van spitsuur naar sandwich](#)

J.J.M. Theeuwes: [Tegen de storm in](#)

R.M.A. Jansweijer: [Te mooi om waar te zijn](#)

A. de Grip: [Levensloop en personeelsbeleid in zorg en onderwijs](#)

G. Dolsma: [Zelf je leven lopen](#)

M.E.J. Schuit: [Levensloopbeleid: modegrill of blijvend fenomeen](#)

A.L. Bovenberg en J.P. van der Toren: [Pijlers onder het gezin](#)

F. Leijnse: [De levensloop als individueel project](#)

S.G. van der Lecq: [Levensloopbanen](#)

1 Ministerie van SZW, *Verkenning Levensloop. Beleidsopties voor leren, werken, zorgen en wonen*; algemeen deel, Den Haag, 2002, blz. 19.

2 Zie R. Ehrenberg en R. Smith, *Modern labor economics: theory and public policy*, Addison Wesley Longman, Boston, 7e ed., paragraaf 'Women and the acquisition of human capital', 2000, blz. 309-310.

3 Zie J. Pencavel, Labor supply of men, chapter 1 in: O. Ashenfelter en R. Layard (red.), *Handbook of labor economics*, deel 1, section 5: Estimation of the life-cycle model, Elsevier North Holland, Amsterdam, 1986, blz. 83-94.