

Brede steun voor zware-beroepenregeling

Het pensioenakkoord biedt mogelijkheden om voor mensen met zware beroepen afspraken te maken over lagere pensioenleeftijden. Een belangrijke uitdaging hierbij is om voor iedereen tot een 'eerlijke' pensioenleeftijd te komen. Maar wat vinden Nederlanders eigenlijk eerlijk?

IN HET KORT

- Nederlanders scharen zich in hoge mate achter een lagere pensioenleeftijd voor mensen met zware beroepen.
- Het effect van de beroepszwaarte op de redelijk gevonden AOW-leeftijd is echter beperkt.
- Met name chronische gezondheidsklachten zijn een reden om mensen vervroegd te laten uittreden.

HARRY VAN DALEN

Hoogleraar aan Tilburg University en onderzoeker bij het NIDI-KNAW

KÈNE HENKENS

Hoogleraar aan de Rijksuniversiteit Groningen en onderzoeker bij het NIDI-KNAW

JAAP OUDE MULDER

Postdoc onderzoeker bij het NIDI-KNAW en aan de Rijksuniversiteit Groningen

Dit onderzoek is mede mogelijk gemaakt door financiering van Instituut Gak

In het nieuwe pensioenakkoord krijgen werknemers met zware beroepen meer mogelijkheden om eerder te stoppen met werken. Werkgevers en werknemers krijgen de komende vijf jaar de gelegenheid om afspraken te maken over vervroegd pensioen. Zo mogen werkgevers bij vervroegd pensioen maximaal drie jaar voor de AOW-leeftijd een uitkering aanbieden. En voor uitkeringen tot ongeveer 19.000 euro per jaar hoeft er geen heffing in het kader van de Regeling vervroegde uittrading te worden betaald. Werkgevers en werknemers moeten echter wel samen bepalen welke beroepen als 'zware beroepen' gelden.

De keuze van een lagere pensioenleeftijd voor mensen met belastende beroepen is uitermate relevant tegen de achtergrond van de discussies over ons pensioenstelsel in het licht van de vergrijzende samenleving. Veel mensen zullen aan het eind van hun arbeidsloopbaan geconfronteerd worden met chronische gezondheidsklachten die het werk belastend maken. Bovendien kan de belasting ook groot zijn voor hen die aan hulpbehoevende familieleden mantelzorg geven. De toekomst zal een dubbele wissel trekken op werknemers die te maken krijgen met langer doorwerken, terwijl hun ouders een beroep op hen doen om hulp te verlenen (Kooiker et al., 2019). Bovendien is bekend dat veel mantelzorgers zelf ook kampen chronische klachten die hen belemmeren in hun werk.

Daarom onderzoeken wij hoe de Nederlandse bevolking aankijkt tegen het eerder stoppen met werken voor mensen met zware beroepen.

Onderscheid beroep en gezondheid

Om het effect van de beroepszwaarte op de redelijk geachte AOW-leeftijd te bestuderen, is het belangrijk om

het beroepseffect te scheiden van andere factoren zoals gezondheid. In de wetenschap constateert men vaak een nauw verband tussen beroep, gezondheid en sterfte, met het impliciete idee dat het beroep de dominante veroorzaker van de gezondheidsklachten is. Maar gezondheidseffecten zijn lang niet altijd terug te voeren op iemands beroep. Andersom geldt dat mensen met bepaalde gezondheidsproblemen in bepaalde beroepen terechtkomen. Ravesteijn et al. (2018) laten voor Duitse werknemers over een periode van 29 jaar zien dat zestig procent van het verband tussen gezondheid en beroep toe te schrijven is aan selectie-effecten.

Het Economisch Instituut voor de Bouw stelt een eenvoudige methode voor om zware beroepen te vast te stellen aan de hand van de instroomcijfers in de WIA (Koning en Meuwese, 2017). Hoewel deze methode een goed beeld biedt van wat de pijnpunten in de arbeidsmarkt zijn, en voor de korte termijn mogelijk een pragmatische wijze van het bepalen van zware beroepen zou kunnen zijn, is het echter op lange termijn geen duurzame oplossing, omdat dit het bestaande gezondheidsgedrag binnen beroepen of sectoren niet corrigeert. Het is wat D66 in een Tweede Kamerdebat over zware beroepen "een soort beloning voor slecht gedrag" noemde (Tweede Kamer, 2017).

Oordelen over een redelijke pensioenleeftijd

Om de vraag voor wie een lagere AOW-leeftijd zou moeten gelden te beantwoorden, heeft het NIDI in december 2018 een onderzoek uitgevoerd. De meeste steun voor een lagere AOW-leeftijd is er voor mensen met zware beroepen, maar ook wordt een lagere AOW-leeftijd als rechtvaardig gezien voor hen die 45 jaar gewerkt hebben, dagelijks mantelzorg verlenen, of een chronische aandoening hebben die het werken belemmert (NIDI, 2018).

Naast beroeps- en gezondheidseffecten kunnen er ook andere zaken een rol spelen bij het beoordelen van een redelijk geachte pensioenleeftijd. Denk bijvoorbeeld aan de leeftijd waarop men met werken is begonnen, of men fulltime dan wel parttime werkt, en of men in de privé sfeer mantelzorg verleent. Ook spelen stereotypen over zestigplussers en de wijze van financiering mogelijk een rol. We onderzoeken in dit artikel of en in welke mate deze factoren het oordeel van mensen beïnvloeden wat betreft een redelijke pensioenleeftijd.

Onderscheid naar beroep en achtergrond

Via het LISS-panel van CenterData, hebben we een dwarsdoorsnede van de Nederlandse bevolking (2.714 respondenten, responspercentage 80 procent) bevraagd over

een redelijk geachte AOW-leeftijd voor mensen met verschillende kenmerken.

Iedere respondent kreeg een vijftal profielen te zien van fictieve zestigjarigen. Deze profielen bevatten kenmerken die naar onze mening relevant zijn voor de discussie over een zware-beroepenregeling. Bij het tonen van een profiel moesten respondenten de vraag beantwoorden: "Hoeveel jaar eerder dan wel later dan de officiële AOW-leeftijd zou u het redelijk vinden als deze persoon een volledige AOW-uitkering ontvangt?" Men kon hier kiezen uit negen antwoorden, variërend van vier jaar eerder dan de AOW-leeftijd tot vier jaar later.

Deze aanpak maakt het mogelijk om, via een willekeurige samenstelling van profielen, in te schatten welke waarde mensen aan bepaalde kenmerken hechten bij hun oordeel over een redelijk geachte AOW-leeftijd. Relevante kenmerken zijn geslacht, parttime of fulltime werk, op welke leeftijd men met werken begon, het beroep, of men last heeft van chronische klachten, en of men dagelijks mantelzorg verleent aan zieke ouders of de partner.

De keuze voor beroepen is gemaakt op basis van de studie van Ravesteijn et al. (2018) over de relatie tussen gezondheid en fysiek zware beroepen. Zo kunnen we een evenwichtige groep samenstellen van 29 beroepen die te karakteriseren zijn als zwaar, middelzwaar of licht. Een vignetstudie is bij uitstek geschikt om, op basis van de oordelen van respondenten, te schatten wat de separate bijdrage is van gezondheidsklachten, respectievelijk de zwaarte van het beroep.

Resultaten

Tabel 1 toont de multilevel-regressieanalyse om de oordelen te verklaren over de differentiatie van de AOW-leeftijd. De coëfficiënten in deze tabel worden geïnterpreteerd in termen van jaren. Wie bijvoorbeeld op zijn zestiende jaar begonnen is met werken in een zwaar beroep, mag van de respondenten ruim een jaar ($0,35 + 0,77 = 1,12$) eerder met pensioen dan de benchmark-zestigplusser (man, fulltime werk in middelzwaar beroep, begonnen op de leeftijd van 20, geen chronische klachten, geen mantelzorgverplichtingen).

De grootste effecten zijn te zien bij chronische gezondheidsklachten. Wie last heeft van chronische gewrichtsklachten (zoals reuma of artritis) mag gemiddeld genomen 1,05 jaar eerder met pensioen dan iemand zonder zulke klachten. Wanneer het uitoefenen van een zwaar beroep samengaat met gewrichtsslijtage mag men in totaal ruim twee jaar eerder met pensioen. Het effect van gewrichtsklachten verschilt nauwelijks van dat van chronische hart- en vaatziekten. Men vindt een lagere AOW-leeftijd ook redelijk voor werknemers met chronische psychische klachten of diabetes, al is het effect kleiner dan voor werknemers met gewrichtsklachten of hart- en vaatziekten. Het geven van mantelzorg aan zieke ouders of een partner wordt ook als een belastende factor gezien, waardoor men vindt dat deze werknemers ongeveer elf maanden eerder met pensioen mogen.

Rol van stereotypen

De steun voor het eerder stoppen met werken kan een gevolg zijn van de stereotiepe opvatting dat zestigplussers

eigenlijk niet de vaardigheden zouden hebben om goed te functioneren. Werknemers en werkgevers maken wanneer zij oordelen over de productieve kwaliteiten, een onderscheid tussen harde en zachte kwaliteiten (Van Dalen et al. 2010). Harde kwaliteiten betreffen zaken als gevoeligheid voor fysieke en psychische stress, vaardigheid met nieuwe technologieën en bereidheid om te leren. Zachte vaardigheden betreffen loyaliteit, zorgvuldigheid, betrouwbaarheid en de sociale vaardigheden.

Aan oudere werknemers worden in hoge mate zachte kwaliteiten toegeschreven, en in mindere mate harde kwaliteiten (Van Dalen en Henkens, 2019). Daarom controleren we in tweede instantie ook voor deze stereotiepe vooroordelen. Model 2 in tabel 1 laat zien dat de conclusies niet wezenlijk veranderen als we controleren voor de stereotiepe beelden over zestigplussers. Hoe meer men zachte kwaliteiten aan oudere werknemers toedicht, des te meer steun men uitspreekt voor een lagere AOW-leeftijd. Het omgekeerde geldt voor de harde kwaliteiten, hoewel het effect hiervan kleiner is.

Schattingresultaten: Aantal jaren dat men later of eerder AOW-gerechtigd is TABEL 1

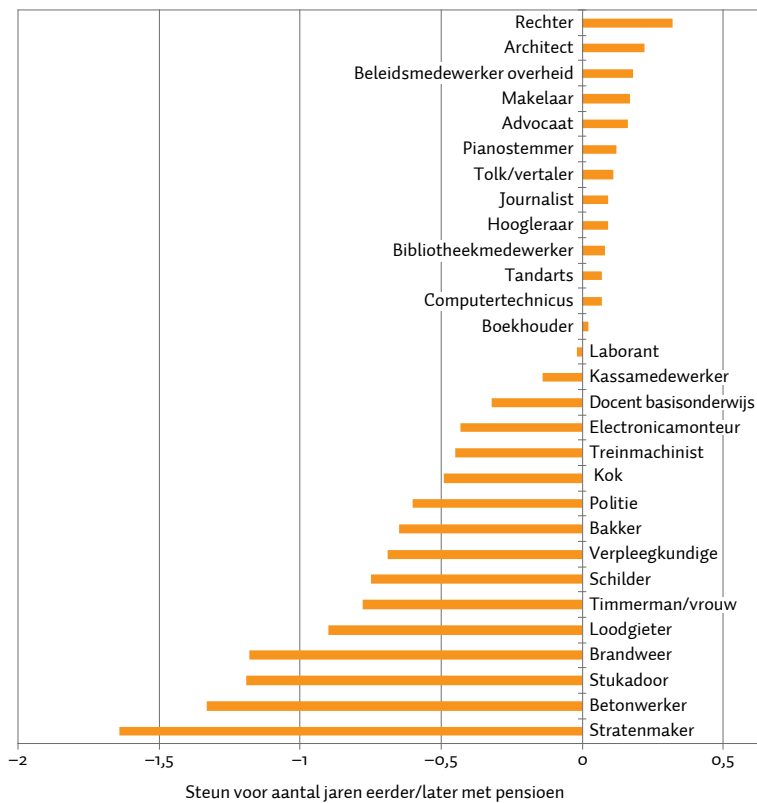
Kenmerken zestigplusser in vignet	Model 1	Model 2
	Coëfficiënt	Coëfficiënt
Vrouw	-0,11***	-0,12***
Werkt parttime	0,20***	0,20***
Begon met werken op (20e jaar = 0)		
16e jaar	-0,35***	-0,35***
23e jaar	0,08**	0,08**
26e jaar	0,23***	0,23***
Fysiek zwaar beroep (fysiek middelzwaar = 0)		
Zwaar	-0,77***	-0,77***
Licht	0,33***	0,33***
Lichamelijke chronische klachten (geen = 0)		
Last van gewrichten	-1,05***	-1,05***
Hart- en vaatziekten	-1,03***	-1,03***
Psychische klachten	-0,84***	-0,84***
Diabetes	-0,58***	-0,58***
Verricht dagelijks mantelzorg zieke ouders/partner	-0,89***	-0,89***
Kenmerken respondent		
Opvattingen over vaardigheden zestigplussers:		
Harde kwaliteiten (5-puntsschaal)	-	0,14***
Zachte kwaliteiten (5-puntsschaal)	-	-0,27***
Financiering flexibele AOW (eens noch oneens = 0)		
Niet actueel neutraal		-0,34***
Actueel neutraal		0,41***
Opleiding (laag = 0)		
Midden	0,09	0,08
Hoog	0,01	-0,06
Vrouw	-0,20***	-0,15***
Leeftijd (in jaren)	-0,00	-0,00
N	10.321	10.283

*/**/***/ Significant op respectievelijk tien-, vijf- en eenprocentniveau

ESB

Gewenst aantal jaren werken ten opzichte van huidige AOW-leeftijd

FIGUUR 2



Noot: De effecten zijn berekend door de dummyvariabelen voor beroepswaarte in model 1 (tabel 1) in de regressie te vervangen door 29 specifieke beroepen waarbij andere vignetkenmerken gesteld zijn op de basiswaarden in tabel 1.

ESB

Rol van financiering

Tot slot is het zaak om te kijken of de opvattingen over een flexibele AOW-leeftijd ook beïnvloed worden door de wijze waarop een zware-beroepenregeling gefinancierd wordt.

In de basisopzet zijn de kosten van vervroegde uitstreding te neutraliseren wanneer anderen met een licht beroep langer doorwerken. Maar de financiering kan ook een politieke keuze zijn, waarbij men ervoor kiest om de last van vervroegde uitstreding van zware beroepen door de gemeenschap te laten delen.

We toetsen in hoeverre de steun voor een regeling voor zware beroepen afhankelijk is van de gesteunde financieringsmethode: actuariel neutraal of niet. Respondenten die de last afschuiven op de gemeenschap - en derhalve kiezen voor een niet-actuariel neutrale financiering - zijn voor een algeheel lagere AOW-leeftijd, terwijl zij die actuariel neutrale financiering steunen voorstander zijn van een algeheel hogere AOW-leeftijd (zie Van Dalen et al., 2020).

Voorkeuren per beroep

Om een beeld te krijgen van wat de steun concreet betekent voor individuele beroepen kunnen we de redelijk geachte AOW-leeftijd berekenen op basis van een model met 29 individuele beroepen. Sommige 'zware' beroepen kunnen rekenen op een duidelijk lagere AOW-leeftijd, en sommige lichtere beroepen op een hogere AOW-leeftijd (figuur 2).

De beoordeling door de respondenten bevestigt grofweg de rangorde van de zwaarte van beroepen zoals Ravesteyn et al. (2018) die hadden berekend. De verschillen per beroep tussen beroepen zijn beperkt en de verdeling is asymmetrisch. De traditionele zware beroepen, zoals stratenmaker of betonwerker, hoeven relatief vele jaren minder te werken, terwijl de fysiek 'lichte' beroepen in beperkte mate (een aantal maanden) moeten doorwerken.

Conclusies

Als de inschatting van Nederlanders leidend zou zijn, dan zou er voor de echt zware beroepen, zoals stratenmaker, stukadoor of brandweerman/vrouw, een vervroeging van de pensioenleeftijd van 1,2 tot 1,6 jaar in de rede liggen. Voor veel beroepen, variërend van politieagent en verpleegkundige tot timmerman/vrouw, blijft het oordeel over vervroeging van de pensioenleeftijd beperkt tot minder dan één jaar.

Als de beroepsuitoefenaar ook last heeft van de meest relevante gezondheidsklachten - gewrichts- of hartproblemen - zou deze vervroeging met een extra jaar verlengd kunnen worden. Zo'n lagere pensioenleeftijd is ruim binnen het kader van het pensioenakkoord, waarbij een werkgever maximaal drie jaar voor de AOW-datum een vervroegd pensioen kan gaan aanbieden.

Naast beroep en gezondheid speelt in de door Nederlanders gewenste pensioenleeftijd ook de belasting mee van oudere werknemers buiten de werkvloer, zoals bij intensieve mantelzorg. Het specifiek registreren van wie wel en wie geen mantelzorg verleent, is echter complex en fraudegevoelig. Het toont wel aan dat de knelpunten waarmee oudere werknemers op de drempel van hun pensioen geconfronteerd worden door veel Nederlanders serieus worden genomen, en dat de voorgestelde pensioensvervroeging niet excessief is.

Als uitwerking van het pensioenakkoord is het mogelijk dat sociale partners op sectoraal niveau afspraken maken over een regeling voor zware beroepen die specifiek op een beroepsgroep is toegesneden. Daarnaast zullen maatregelen gewenst blijven om, ook in zware omstandigheden en met gezondheidsbeperkingen, het werk vol te houden. Dat zou kunnen door te investeren in technologie en personeelsbeleid, zoals via deeltijdpensioen of demotie, opdat men zo werknemers in de laatste fase van hun carrière kan ontlasten.

Literatuur

- Dalen, H.P. van, K. Henkens en J. Oude Mulders (2020) De steun voor een zware-beroepenregeling ontleed, Netspar Industry Paper, DES 2019-021, te verschijnen.
- Dalen, H.P. van, en K. Henkens (2019) Do stereotypes about older workers change? A panel study on changing attitudes of managers. *International Journal of Manpower*, 27 november. Artikel te vinden op www.emerald.com.
- Dalen, H.P. van, K. Henkens en J. Schippers (2010) Productivity of older workers: perceptions of employers and employees. *Population and Development Review*, 36(2), 309-330.
- Koning, M. en B. Meuwese (2017) Eerder stoppen met werken voor zware beroepen. Economisch Instituut voor de Bouw, Quick Scan, juni. Te vinden op www.eib.nl.
- Kooiker, S., A. de Jong, D. Verbeek-Oudijk en A. de Boer (2019) Toekomstverkenning mantelzorg aan ouderen in 2040. SCP-publicatie 2019-16.
- NIDI (2018). Pensioenonderzoek, uitgevoerd door Centerdata, Tilburg.
- Ravesteyn, B., H. van Kippersluis en E. van Doorslaer (2018) The wear and tear on health: what is the role of occupation? *Health Economics*, 27(2), e69-e86.
- Tweede Kamer (2017) *Plenair verslag, 2e vergadering, 20 september*. Te vinden op www.tweedekamer.nl.