

Pensioenverwachtingen en menselijk kapitaal

Door de recente veranderingen in het pensioenstelsel verwachten werknemers dat zij langer zullen moeten doorwerken. Oudere werknemers zijn hierdoor minder gemotiveerd in hun werk en minder bereid om deel te nemen aan postinitiële scholing. Dit impliceert dat beleid dat uitsluitend bestaat uit het geven van financiële prikkels tot langer doorwerken, negatieve gevolgen kan hebben voor de productiviteit van oudere werknemers.

In de komende decennia zal de vergrijzing van de Nederlandse beroepsbevolking grote effecten hebben op de arbeidsmarkt. De vervangingsvraag zal toenemen terwijl de arbeidsmarktinstroom van schoolverlaters achterblijft. Om het arbeidsaanbod op peil te houden, proberen de overheid en sociale partners initiatieven te ontwikkelen om ouderen langer aan het werk te houden. Het beleid is daarbij vooral gericht geweest op het versoberen van de prepensioenregelingen. Veel minder aandacht is er geschonken aan het handhaven van de productiviteit van ouderen en de implementatie van leeftijdsbewust personeelsbeleid (Van Loo *et al.*, 2005). Vooral in de sector overheid en onderwijs is er sprake van een sterke vergrijzing van het personeelsbestand, zodat hier in de komende jaren de verwachte vervangingsvraag als gevolg van de hoge pensioenuitstroom zeer hoog zal zijn (ROA, 2007). Daardoor zullen er in verschillende delen van de publieke sector ernstige knelpunten ontstaan in de personeelsvoorziening. Het is derhalve van groot belang dat de werknemers in de sector overheid en onderwijs worden gestimuleerd om langer en zo productief mogelijk door te werken. Dit betekent dat er niet alleen aandacht moet zijn voor het vergroten van de financiële prikkels

om langer door te werken, maar ook voor de rol die leeftijdsbewust personeelsbeleid zou kunnen spelen bij het stimuleren van de intrinsieke motivatie en de productiviteit van oudere werknemers. Een belangrijke rol is daarbij weggelegd voor de deelname aan postinitiële scholing door oudere werknemers. Evenals in veel andere sectoren bestaat het ouderenbeleid binnen de sector overheid en onderwijs echter voornamelijk uit het geven van financiële prikkels tot langer doorwerken. De vraag die hier centraal staat is in hoeverre deze financiële prikkels om langer door te werken gevolgen hebben voor de motivatie van oudere werknemers in de publieke sector om te blijven investeren in hun menselijk kapitaal. Hoe succesvol is het ouderenbeleid dat vooral gericht is op het versoberen van het pensioenstelsel?

Pensioenverwachtingen en postinitiële scholing

Postinitiële scholing is van groot belang voor een economie waarin de vraag naar kennisintensieve arbeid toeneemt, maar kennis ook snel veroudert. Dit laatste geldt vaak voor oudere werknemers die meestal sterk worden getroffen door de gevolgen van technologische en de daaraan gerelateerde organisatorische veranderingen. Oudere werknemers hebben door hun werkervaring vaak veel kennis en vaardigheden om zeer productief te kunnen werken met een bestaande technologie en de daaraan gerelateerde administratieve procedures en dergelijke. Deze ervaringskennis kan haar waarde verliezen als bedrijven nieuwe technologieën introduceren. Dit terwijl jongeren vaak op school al meer vaardigheden ontwikkelen om te werken met de nieuwste informatie- en communicatietechnologieën (De Grip en Van Loo, 2002).

RAYMOND MONTIZAN EN ANDRIES DE GRIP
Onderzoeker bij het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) van de Universiteit Maastricht en hoogleraar aan de Universiteit Maastricht en hoofd van de afdeling Scholing en Werk van ROA

Eerder onderzoek met betrekking tot de publieke sector toont ook aan dat postinitieel onderwijs het plezier dat werknemers in hun werk hebben vergroot, zodat oudere werknemers minder vroegtijdig uit de arbeidsmarkt treden (Van Loo *et al.*, 2005). Om productiviteitsverlies tegen te gaan en hun arbeidsmarktpositie te garanderen, zullen oudere werknemers derhalve ook op latere leeftijd moeten investeren in hun menselijk kapitaal. Het is echter de vraag of oudere werknemers door de veranderingen in het pensioenstelsel worden gestimuleerd om te participeren in postinitieel onderwijs. Enerzijds zou men op basis van de *human capital theory* verwachten dat er sprake is van een positieve relatie tussen de pensioenleeftijd en de accumulatie van menselijk kapitaal (Ben Porath, 1967; Becker, 1975; Echevarría, 2003; Fouarge en Schils, 2007). In deze studies wordt beargumenteerd dat de contante waarde van het rendement op investeringen in menselijk kapitaal van oudere werknemers lager is vanwege de kortere periode waarin zij kunnen profiteren van hun investering. Oudere werknemers zullen derhalve minder participeren in postinitieel onderwijs. Dat dit inderdaad het geval is blijkt ook uit cijfers van het Arbeidsaanbodpanel van de OSA (2006). Van de jongeren tussen de leeftijd van 16 en 24 jaar volgde ruim 62 procent in de periode 2002–2004 een cursus of training voor hun beroep. Van de oudere werknemers (55–64 jaar) volgde daarentegen slechts zeventien procent een cursus of training. Daarnaast laat het OSA-rapport zien dat de werkenden in Nederland in de periode 2002–2004 niet meer zijn gaan participeren in werkgerelateerde cursussen en trainingen, en oudere werknemers (met een daling van twee procentpunt) zelfs iets minder zijn gaan participeren in postinitieële scholing. De verhoging van de pensioenleeftijd door de recente veranderingen in het pensioenstelsel leidt echter tot een verlenging van de periode waarin oudere werknemers kunnen profiteren van het rendement op investeringen in hun menselijk kapitaal. Vanuit het perspectief van de *human capital theory* zou men dan verwachten dat oudere werkenden meer scholing gaan volgen.

SINDS 1916

Anderzijds kan de versobering van de pensioenrechten ook leiden tot demotivering van werknemers en een verlaagde productiviteit (Lazear, 1979). Dit kan het geval zijn als werknemers en werkgevers impliciete contracten zijn aangegaan die langetermijnarbeidsrelaties creëren om transactiekosten te verlagen en de productiviteit van werknemers te verhogen. Kenmerkend voor deze contracten is dat werknemers en werkgevers aan het begin van een arbeidsrelatie ermee instemmen dat hun beloning achterblijft bij hun productiviteit, omdat ze hier later in hun loopbaan voor worden gecompenseerd. Dit kan door middel van oplopende loonprofielen en werkgeversbijdragen voor het pensioenfonds. In dit geval kunnen werknemers de versobering van hun pensioenrechten ervaren als een breuk met het impliciete contract. Oudere werknemers kunnen daardoor minder gemotiveerd raken in hun werk en zullen derhalve ook minder geneigd zijn om nog te participeren in postinitieële scholing.

Door middel van een natuurlijk experiment wordt hier aangetoond hoe de versobering van het prepensioen de werkmotivatie en de motivatie voor deelname aan postinitieële scholing van de werknemers in de sector overheid en onderwijs heeft beïnvloed.

Natuurlijk experiment

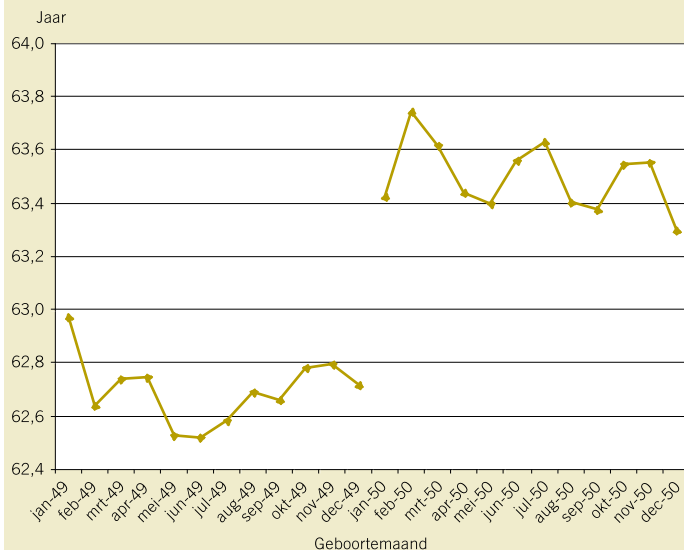
Er wordt gebruikgemaakt van een dataset waarin uitgebreide informatie beschikbaar is over motivatie, pensioenrechten en het verwachte inkomen na pensionering in de overheids- en onderwijssector. Het betreft een unieke combinatie van enquêtedata die in 2007 zijn verzameld, en gekoppeld zijn aan klantdata die door ABP ter beschikking zijn gesteld. Informatie over de bereidheid tot participatie in postinitieële scholing en de motivatie voor het werk is gebaseerd op de enquête. De data hebben betrekking op 7.019 mannelijke werknemers die sinds 1997 fulltime werkzaam zijn in de overheids- en onderwijssector en geboren zijn in 1949 of 1950.

Op 1 januari 2006 is een nieuw pensioensysteem geïntroduceerd binnen de sector overheid en onderwijs. Werknemers die geboren zijn in 1949 en sinds 1 april 1997 continu hebben gewerkt bij een organisatie die is aangesloten bij ABP, behouden hun oude prepensioenrechten (FPU). Werknemers die geboren zijn in 1950 hebben daarentegen recht op het nieuwe ABP KeuzePensioen. Dit nieuwe flexibele systeem is minder genereus bij vervroegd pensioneren, waardoor werknemers langer zullen moeten doorwerken indien zij dezelfde vervangingsratio willen behalen als voorheen.

De schok in de pensioenrechten die de afschaffing van de FPU-regeling teweeg brengt is uitermate relevant voor onderzoek naar het effect van financiële prikkels op het pensioengedrag en de motivatie om te participeren in postinitieële scholing, en biedt de mogelijkheid om causale verbanden vast te stellen. Dit is doorgaans moeilijk omdat het onduidelijk is of de anticipatie van werknemers op een bepaalde pensioenleeftijd hun motivatie om te werken en te trainen beïnvloedt, of dat intrinsieke motivatie voor het werk juist leidt tot uitstel van pensionering. In dit onderzoek ligt het causale verband echter vast omdat de groep werknemers die geboren is in 1949 wordt vergeleken met de groep

Figuur 1

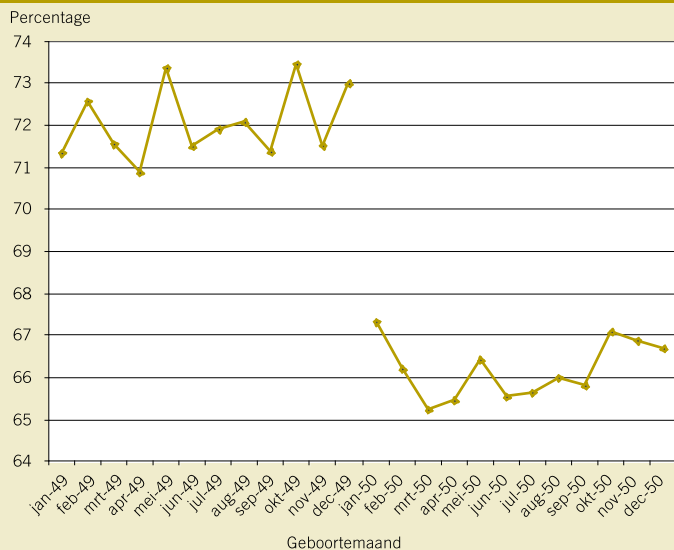
Verwachte uittredingsleeftijd.



werknemers die geboren is in 1950 en zodoende het experimentele karakter van de dataset wordt uitgebuit. Aangenomen kan worden dat een werknemer die geboren is op 1 januari 1950 niet wezenlijk andere kenmerken heeft, met uitzondering van zijn pensioenrechten, dan een werknemer die één dag eerder is geboren. Aangezien de data zijn verzameld zijn voor een homogene groep werknemers die uitsluitend

Figuur 2

Verwachte pensioenuitkering op 62-jarige leeftijd (in procenten van het huidige netto looninkomen).



verschillen in hun pensioenrechten, kan het effect worden gemeten van financiële prikkels op de verwachte pensioenleeftijd en de werkmotivatie en de motivatie om te trainen van oudere werknemers.

Pensioenverwachtingen

Voor de validiteit van het natuurlijke experiment is het van belang dat werknemers in de overheids- en onderwijssector op de hoogte zijn van de veranderingen in het pensioenstelsel. Werknemers zullen immers pas hun gedrag aanpassen als zij ook verwachten later met pensioen te gaan. Dit roept de vraag op in hoeverre een effect van de veranderingen in het pensioensysteem op de pensioenverwachtingen van werknemers die geboren zijn in 1949 of 1950 kan worden waargenomen. Zoals blijkt uit figuur 1 verwachten werknemers die nog steeds recht hebben op de oude prepensioenrechten uit te treden als zij 62 jaar en zes maanden oud zijn. Werknemers die zijn geboren in 1950 verwachten daarentegen gemiddeld genomen uit te treden als zij pas 63 jaar en vijf maanden oud zijn. De breuk in de verwachte uittredingsleeftijd rond 1 januari 1950 is duidelijk zichtbaar. Dit laat zien dat werknemers die werkzaam zijn bij de overheid of het onderwijs goed op de hoogte zijn van de verandering in het pensioenstelsel. Dit ondanks het feit dat werknemers die zijn geboren in 1950 zelf aangeven dat zij een minder goed beeld hebben van hun pensioen dan de groep die is geboren in 1949. Figuur 2 laat de verwachte pensioenuitkering op 62-jarige leeftijd zien. De figuur is gebaseerd op de volgende enquêtevraag: Stel, u zou met 62 jaar met pensioen gaan, hoe hoog denkt u dat uw pensioenuitkering dan zal zijn? Ook hieruit blijkt dat werknemers een vrij goed beeld hebben van hun pensioenrechten. De verwachte pensioenuitkering voor beide groepen ligt zeer dicht bij de feitelijke pensioenuitkering van een gemiddelde werknemer op 62-jarige leeftijd. Werknemers die nog recht hebben op prepensioen verwachten dat zij op 62-jarige leeftijd met pensioen kunnen gaan tegen een vervangingsratio van ongeveer 72 procent. Werknemers die geboren zijn in 1950 verwachten te kunnen uittreden tegen een

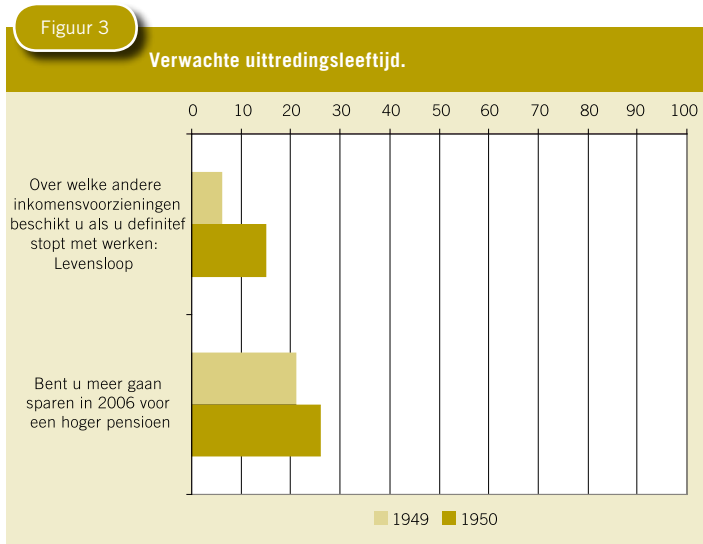
vervangingsratio van ongeveer 66 procent als zij 62 jaar zijn.

Het blijkt echter ook dat werknemers nog steeds de wens hebben om alsnog vervroegd uit te treden. Dit komt tot uiting in het feit dat de groep werknemers die geboren is in 1950 ook vaker extra is gaan sparen voor extra pensioen. Figuur 3 toont aan dat ruim 26 procent van de mensen die zijn geboren in 1950 meer is gaan sparen in 2006 voor extra pensioen, terwijl van de mensen die geboren zijn in 1949 maar 21 procent meer is gaan sparen. Ook maken de in 1950 geboren mensen vaker gebruik van de levensloopregeling. Dit betekent dat werknemers dus proberen om de schok in pensioenrechten in beperkte mate op te vangen.

Veranderingen in het pensioenstelsel en postinitieel onderwijs

Uit het bovenstaande kan worden afgeleid dat werknemers die zijn geboren in 1950 substantieel later denken uit te treden dan degenen die zijn geboren in 1949. De vraag is vervolgens hoe de verschillen in pensioenverwachtingen de werkmotivatie en de motivatie om te investeren in menselijk kapitaal hebben beïnvloed. Voor het benutten van het experimentele karakter van de dataset zijn regressiemodellen geschat waarin het effect is gemeten van het verschil in pensioenrechten, als gevolg van de afschaffing van de FPU, op de werkmotivatie en motivatie om te trainen. Het verschil in pensioenrechten kan in de dataset worden geïndiceerd door een dummyvariabele, die aangeeft of mensen geboren zijn in 1949 of 1950. Daarbij is gecorrigeerd voor de exacte geboortedatum, het aantal opgebouwde pensioenjaren, het pensioengevende inkomen, overige pensioenvoorzieningen, extra investeringen in pensioenproducten in 2006, opleiding, sector, de discontrate, organisatiegrootte en de huwelijkse staat van de respondenten.

Uit tabel 1 blijkt dat de afschaffing van de FPU heeft geleid tot een verminderde motivatie van werknemers in hun werk. Het resultaat lijkt daarmee de impliciete contract theorie te ondersteunen. Werknemers die geboren zijn in 1950 hebben substantieel meer moeite om



zich te motiveren voor hun werk dan werknemers die geboren zijn in 1949. Het verplicht langer doorwerken als gevolg van de veranderingen in het pensioenstelsel leidt tot frustraties onder de mensen die nu moeten terugvallen op een ABP KeuzePensioen. Dit geldt vooral voor de werknemers die geboren zijn in de eerste drie maanden van 1950. Oftewel, de mensen die net geen recht meer hebben op een FPU-uitkering zijn sterker gedemotiveerd. Daardoor bestaat het gevaar dat deze werknemers niet voldoende productief zijn gedurende de laatste jaren voor hun pensionering.

De tabel laat eveneens zien dat jongere werknemers doorgaans meer gemotiveerd zijn in hun baan dan ouderen, maar dat het negatieve effect van de veranderingen in het pensioenstelsel dit positieve effect tegenwerkt. Overigens neemt de werkmotivatie eveneens toe met het

Tabel 1
Regressie op motivatie voor het werk¹.

Afhankelijke variabele: motivatie voor werk	
Dummy voor pensioenstelsel (1950 = 1)	-0,173 (0,066)*
Exacte geboortedatum / 100	0,036 (0,016)**
Pensioengevend inkomen / 1000	0,056 (0,014)*
Opgebouwde pensioenjaren	-0,001 (0,003)
Huwelijkse staat	0,081 (0,059)
Aantal observaties	4.406

¹ De afhankelijke variabele is gemeten op een vijfpuntsschaal (1 = zeer lage motivatie en 5 = zeer hoge motivatie). De exacte geboortedatum is een continue variabele die hoger is naarmate mensen jonger zijn. * < 0,05. (Standaardfouten).

Tabel 2

Regressie op trainingsbereidheid¹.

Afhankelijke variabele: trainingsbereidheid	
Dummy voor pensioenstelsel (1950 = 1)	-0,073 (0,027)*
Exacte geboortedatum / 100	0,027 (0,007)**
Pensioengevend inkomen / 1000	0,021 (0,006)*
Opgebouwde pensioenjaren	-0,001 (0,001)
Huwelijkse staat	-0,005 (0,025)
Aantal observaties	4.005

¹ De afhankelijke variabele is gemeten op een vijfpuntsschaal (1 = zeer lage bereidheid en 5 = zeer hoge bereidheid). De exacte geboortedatum is een continue variabele die hoger is naarmate mensen jonger zijn. ** < 0,01. * < 0,05. (Standaardfouten).

inkomen. De overige variabelen die zijn opgenomen in het model zijn niet significant.

In tabel 2 staat een overzicht van de resultaten van eenzelfde analyse voor de motivatie om te investeren in menselijk kapitaal. De afhankelijke variabele in het regressiemodel is gebaseerd op de volgende enquêtevraag: Ik ben bereid om opleidingen te volgen wanneer dat nodig is voor een goede uitoefening van mijn functie, zelfs als dit deels in mijn eigen tijd moet doen? De vraag impliceert dat werknemers ook gedeeltelijk zelf zouden moeten investeren in hun menselijk kapitaal. De tabel laat zien dat de verandering in de pensioenrechten eveneens invloed heeft op de bereidheid van werknemers om hun vaardigheden voor de huidige functie op peil te houden. Werknemers die geboren zijn in 1950 zijn minder bereid om een opleiding te volgen voor hun huidige functie, ondanks het feit dat zij langer zal moeten doorwerken dan diegenen die in 1949 zijn geboren.

Een belangrijke consequentie van de veranderingen in het pensioenstelsel is dus dat werknemers die geboren zijn in 1950 wel verwachten dat zij langer zullen moeten doorwerken, maar daardoor minder gemotiveerd zijn in hun werk en ook minder bereid zijn om nog te investeren in hun menselijk kapitaal. Dit impliceert dat beleid dat alleen gericht is op het geven van financiële prikkels tot langer doorwerken mogelijk negatieve gevolgen kan hebben voor de productiviteit van oudere werknemers. Voor de overige variabelen geldt dat, net zoals in de voorafgaande analyse, jongere werknemers en werknemers met een hoger inkomen meer bereid zijn om te gaan trainen.

Conclusie

Uit het onderzoek blijkt dat werknemers een vrij goed beeld hebben van hun pensioen. Werknemers die geboren zijn in 1950 denken later uit te treden dan werknemers die geboren zijn in 1949. Het is opmerkelijk dat de motivatie voor het werk en de bereidheid om te participeren in trainingen en cursussen lager is bij de groep werknemers die langer

moet doorwerken. Dit resultaat is in tegenstelling tot wat de standaard human capital theory zou voorspellen. Vervolgonderzoek moet echter uitmaken of dit een tijdelijk effect is of dat het een langetermijneffect is dat veroorzaakt wordt door de verandering in het impliciete contract tussen werkgever en werknemer. De verminderde werk- en trainingsmotivatie van de werknemers die langer door moeten werken impliceert echter dat het beleid dat de nadruk legt op het geven van financiële prikkels tot langer doorwerken negatieve gevolgen kan hebben voor de productiviteit van oudere werknemers. Tegelijkertijd blijkt hieruit de noodzaak van een leeftijdsbewust personeelsbeleid dat gericht is op het op peil houden van de intrinsieke motivatie en de competenties van oudere werknemers. Het naar achteren schuiven van de pensioenleeftijd vereist dat werkgevers een efficiënter personeelsbeleid moeten gaan voeren dat gericht is op het op peil houden van de productiviteit door het stimuleren van de werkmotivatie van oudere werknemers en hun participatie in cursussen en trainingen. De participatieagenda kan immers alleen succesvol zijn als er ook sprake is van een productiviteitsagenda.

LITERATUUR

- Becker, G.S. (1975) *Human Capital*. Chicago: University of Chicago Press.
- Ben-Porath, Y. (1967) The production of human capital and the life cycle of earnings. *Journal of Political Economy*, 75(4), 352-365.
- Echevarría, C.A. (2003) Life expectancy, retirement and endogenous growth. *Economic modelling*, 21, 147-174.
- Fouarge, D. en T. Schils (2007) *Participation in training and its effect on the decision to retire early*. Ongepubliceerd manuscript.
- Grip, A. de en J. van Loo (2002) The economics of skills obsolescence: Review. In: Grip, A. de, J. van Loo en K. Mayhew (red.) *The economics of skills obsolescence. Research in labor economics*, 21, 1-26.
- Lazear, E. (1979) Why is there mandatory retirement? *Journal of Political Economy*, 87(6), 1261-1284.
- Loo, J. van, A. de Grip en R. Montizaan (2005) *Active aging bij overheid en onderwijs*. Maastricht/Heerlen: ROA/ABP.
- OSA (2006) *Tendrapport aanbod van arbeid 2005*. Tilburg: OSA.
- ROA (2007) *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2012*. Maastricht: ROA.