

de mos

Jaargang 32
Februari 2016

ISSN 0169-1473

Een uitgave van het
Nederlands
Interdisciplinair
Demografisch
Instituut

Bulletin
over
Bevolking
en
Samenleving

2

NIDI

inhoud

- 1 Langer doorwerken valt nog niet mee
- 5 Geschiedenis en betekenis van de Antilliaanse migratie
- 7 Was China's éénkind-beleid nodig?
- 8 Leidt opwarming van de aarde tot minder geboorten?



Foto: peetledijk/Flickr

Langer doorwerken valt nog niet mee

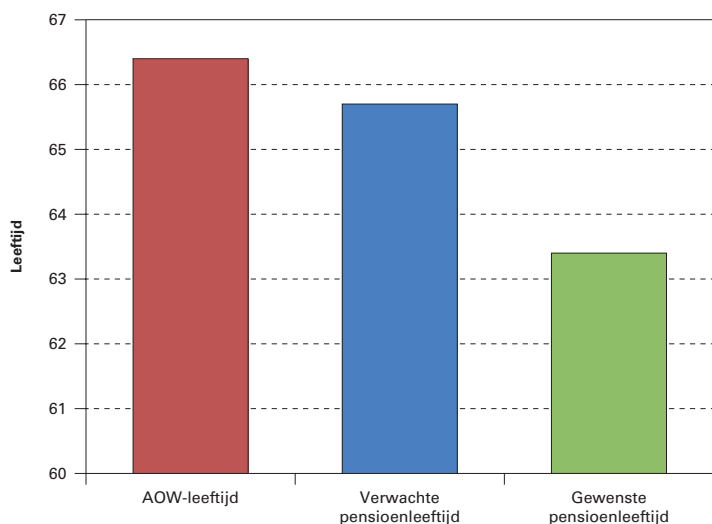
KÈNE HENKENS, HANNA VAN SOLINGE,
MARLEEN DAMMAN & ELLEN DINGEMANS

Door de elkaar snel opvolgende veranderingen in de regelgeving rondom het pensioen moeten werknemers én werkgevers hun oriëntatie op pensioen grondig herzien. Voor grote groepen werknemers raakte de pensioendatum waarop men al jaren rekende plotseling uit zicht. Nieuw NIDI-onderzoek laat zien hoe oudere werknemers reageren op de wijzigingen in de pensioenregelingen: veel oudere werknemers voelen zich overvallen en boosheid is vaak troef. Langer doorwerken blijkt voor een aanzienlijke groep oudere werknemers niet mee te vallen.

Het Nederlandse pensioenlandschap is sterk in beweging. Werknemers geboren in of na 1950 werden binnen een relatief kort tijdsbestek geconfronteerd met een aantal ingrijpende wijzigingen in de pensioenregelingen. In 2006 werden de fiscale faciliteiten om te stoppen met werken vóór het 65^{ste} jaar afgeschaft, en in 2012 werd besloten om de AOW-leeftijd stapsgewijs te verhogen tot 67 jaar (en daarna te koppelen aan de levensverwachting). Voor grote groepen werknemers is daarmee de pensioendatum waarop men zich al jaren richtte, vrij abrupt uit zicht geraakt. Voor veel ouderen moest in het zicht van de haven het roer om. In dit nieuwe NIDI-onderzoek (zie kader p. 3) hebben we ons de vraag gesteld hoe oudere werknemers omgaan met de veranderingen in de pensioenregelingen en wat de grootste uitdagingen zijn om langer doorwerken in de praktijk te brengen.

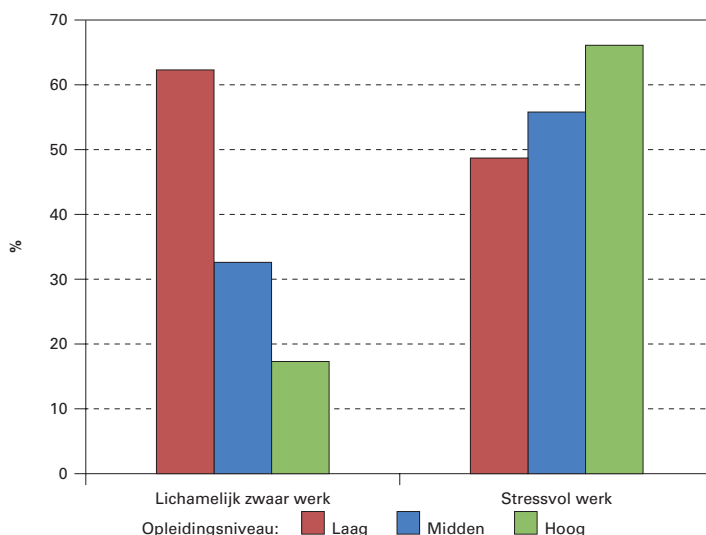
De effecten van de veranderingen in de regelgeving zijn zichtbaar in figuur 1. De linker balk is de gemiddelde AOW-leeftijd voor de deelnemers aan het onderzoek, allen geboren tussen 1950 en 1955. Deze is met gemiddeld 66,4 jaar al flink hoger dan de voorheen vaste AOW-gerechtigde leeftijd van 65 jaar. Aan de deelnemers aan het onderzoek vroegen we op welke leeftijd men verwacht daadwerkelijk met pensioen te gaan in de huidige baan én naar de leeftijd waarop men met pensioen zou zijn gegaan als men het zelf voor het zeggen had. Gemiddeld verwacht de huidige zestigplusser

Figuur 1. Gemiddelde AOW-leeftijd en verwachte en gewenste pensioenleeftijd van werknemers van 60 jaar en ouder, 2015



Bron: NIDI Pensioen Panel Onderzoek.

Figuur 2. Percentage werknemers van 60 jaar en ouder dat het werk als lichamelijk zwaar of stressvol ervaart naar opleidingsniveau*, 2015



* Laag: ten hoogste LBO; Hoog: HBO en Universiteit.

Bron: NIDI Pensioen Panel Onderzoek.

citaten

OVERVALLEN DOOR DE REGELINGEN

"Geboren in 1951, op mijn 59^{ste} jaar nog 3,5 jaar werken. 61 jaar nog 2,5. 62 jaar nog 3,5. 63 jaar nog 3,5. Er komt steeds maar bij en het wordt niet minder. Dat maakt mij moedeloos en verkleint mijn plezier in het werk. Kan ik dit opbrengen?" (Docente op een VMBO-school, 64 jaar)

"Op zich is het niet vreemd dat de pensioenleeftijd omhoog moet. Irritatie is er bij mij wel dat de regels van het pensioenstelsel steeds voor cohorten wordt veranderd, terwijl het soms niet mogelijk is daar fatsoenlijk op te anticiperen. De wispelturigheid in dit beleid is te groot." (stafmedewerker bij universiteit, 60 jaar)

"De hogere pensioen- en AOW leeftijd heeft mij in zoverre overvallen dat het maatregelen zijn waar ik geen vat op heb. Mijs inziens zijn het verkapte bezuinigingsmaatregelen die alleen maar tot doel hebben werkloosheid af te wentelen op de schouders van de ouderen." (ICT-er werkzaam bij detachingsbureau, 62 jaar)

met 65,7 jaar te stoppen. Als men het zelf voor het zeggen had, was men echter al gestopt op 63,4 jarige leeftijd: drie jaar eerder dan de AOW-leeftijd. Dat is in de nieuwe regelgeving echter heel kostbaar (ieder jaar dat men eerder stopt betekent een korting op het pensioen van ongeveer 8 procent). Het merendeel van de werknemers verwacht iets eerder of op de nieuwe pensioenleeftijd met pensioen te gaan. Eén op de tien denkt door te werken na 67 jaar.

Minder uren werken

In een groot aantal pensioenregelingen is het tegenwoordig mogelijk met deeltijdpensioen te gaan of via een andere regeling minder uren te gaan werken in aanloop naar de AOW. Deeltijdpensioen kan zo de druk van het langer doorwerken voor een deel wegnemen. De werkgever moet dit wel goedkeuren. Van de werknemers in het onderzoek is iets meer dan een vijfde in de aanloop naar pensioen reeds minder gaan werken. Zo'n 14 procent doet dit nu nog niet, maar heeft wel plannen in die richting. Een vijfde weet

het nog niet. Minder uren werken is populairder onder mannen (27%) dan onder vrouwen (17%). Dat komt waarschijnlijk doordat vrouwen sowieso al vaker parttime werken. Opvallend is dat een kwart van de 60-plussers aangeeft dat het binnen de organisatie waar men werkt niet mogelijk is om minder uren te werken.

Meer dienstjaren

Door veranderingen in de pensioenregelingen moeten werknemers geboren na 1950 veel langer doorwerken dan hun collega's uit eerdere geboortegeneraties. De mannen in ons onderzoek zullen gemiddeld uitkomen op 46,2 dienstjaren, de vrouwen op 40,5. Driekwart van de deelnemers werkt uiteindelijk 40 jaar of meer, 42 procent zelfs 45 jaar of meer. Hierbij is rekening gehouden met eventuele onderbrekingen in verband met zorg voor kinderen, werkloosheid of andere zaken, zoals studie. Bij mannen is er een duidelijke relatie met het opleidingsniveau. Van degenen met een lagere opleiding (hooguit LBO) heeft 83 procent bij pensioen 45 of meer dienstjaren. Dat

Foto: Roel Wijnants/Flickr



geldt voor 13 procent van de personen met een hogere opleiding (HBO en Universiteit). Bij vrouwen zien we geen verschillen van betekenis naar opleidingsniveau. Toen deze vrouwen van 60 jaar en ouder in de jaren 70 van de vorige eeuw de arbeidsmarkt betraden, was het zeer gebruikelijk om na de geboorte van het eerste kind te stoppen met werken. Ongeveer 70 procent van de vrouwen heeft haar loopbaan met de komst van kinderen onderbroken. Hoger opgeleide vrouwen onderbraken hun loopbaan echter minder vaak of voor een kortere periode. Hierdoor komen ze per saldo uit op dezelfde arbeidsduur als de lager en middelbaar opgeleide vrouwen, die eerder begonnen met werken, maar er dus langer tussenuit gingen.

Gezond en wel?

Bij een opschuivende pensioenleeftijd komen vragen rondom gezondheid en welbevinden al snel om de hoek kijken. Zeven op de tien oudere werknemers in dit onderzoek heeft minstens één door een arts vastgestelde langdurige ziekte, aandoening of handicap. Een kwart heeft zelfs drie of meer aandoeningen. Ruim veertig procent wordt door gezondheidsklachten in lichte (35%) of sterke (9%) mate belemmerd in het werk. Ook wat dit betreft zijn er grote verschillen naar opleidingsniveau. Hoewel het gemiddelde aantal klachten niet verschilt, geven de lager opgeleiden veel vaker aan belemmerd te worden door hun klachten (55%), dan hoger opgeleiden (38%). Opleidingsverschillen komen we ook tegen als het gaat om werkbeleving (figuur 2). De meerderheid van de lager opgeleiden ervaart het werk als lichamelijk zwaar, terwijl de meerderheid van de middelbaar en hoger opgeleiden last heeft van werkstress. Een derde van de lager opgeleiden heeft werk dat zowel lichamelijk zwaar als stressvol is. Onder de hoger opgeleiden is dat veel minder, namelijk 13 procent. Een en ander suggereert dat langer werken voor veel 60-plussers allerminst vanzelf gaat.

Als een overval

Hoewel er in beleidskringen al sinds de jaren 90 van de vorige eeuw gediscussieerd is over aanpassing van de pensioenregelingen, kwamen de stelselwijzigingen voor veel werknemers toch nog

Het NIDI is in 2015 gestart met een nieuw onderzoek onder oudere werknemers. Aan het onderzoek werd deelgenomen door circa 6.800 werknemers (55% mannen en 45% vrouwen) van 60 jaar en ouder aangesloten bij drie grote pensioenfondsen in Nederland. De pensioenfondsen vertegenwoordigen de sectoren overheid, onderwijs, zorg, welzijn en bouw. Het doel van dit onderzoek is om inzicht te krijgen in het pensioneringsproces en de krachten die daarop van invloed zijn. Speciale aandacht is er voor de vraag of oudere werknemers er al dan niet in slagen zich aan te passen aan de veranderingen in de pensioenregelingen. In de vragenlijst konden de deelnemers ook hun ervaringen in hun eigen woorden kwijt. Deze bijdrage doet verslag van de eerste uitkomsten van dit onderzoek.

onverwacht. Vier op de tien deelnemers aan het onderzoek geeft aan erg of heel erg te zijn overvallen door de verhogingen van de pensioenleeftijd. Op het moment dat in 2006 de VUT- en prepensioenregelingen ophielden te bestaan, was men tussen de 51 en 56 jaar oud. Waar hun iets oudere collega's nog op 62-jarige leeftijd of eerder konden stoppen met werken, moest deze groep vanaf dat moment door tot 65. Door de wetwijziging van 2012 kon dat voor sommigen oplopen tot 67 jaar. Velen zien dit als een groot onrecht: 44 procent van alle deelnemers geeft aan boos of zeer boos te zijn over de verhoging van de pensioenleeftijd. Ook het feit dat er aan de ene kant verwacht wordt dat men langer doorwerkt, maar dat daar aan de andere kant binnen organisaties vaak weinig steun voor is, wekt irritatie. Boosheid komt vooral voor bij mensen met een lange arbeidsduur (45 of meer dienstjaren bij pensioen). Ook neemt de boosheid toe naarmate men door gezondheidsklachten meer wordt belemmerd in het werk (figuur 3 en 4).

Boosheid en functioneren

Boosheid heeft gevolgen op de werkvloer. We gingen na in hoeverre er onder de werknemers van 60 jaar en ouder sprake is van 'voorsorteren': door houding of gedrag (meer) afstand nemen van het werk vooruitlopend op het daadwerkelijk moment van uittreden. We keken daarbij naar drie dimensies: voorsorteren door de werktijd zo veel mogelijk terug te dringen, voorsorteren in de vorm van het niet meer investeren in sociale relaties op het werk en voorsorteren door niet meer te investeren in scholing. Van alle werknemers

citaten

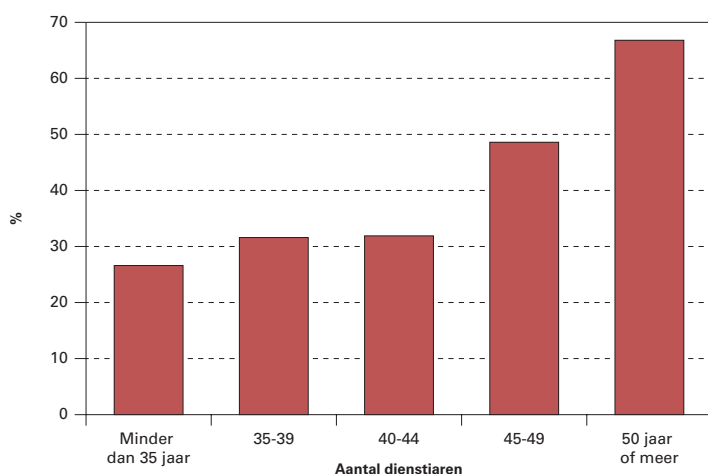
BOOS

"40 jaar werken en denken met ongeveer 62 jaar te kunnen stoppen. Dan vlakbij de eindstreep worden er nog 'gewoon' 4 jaar bijgegeven. Dat frustrereert! Het is voor jonge kinderen ook niet goed om opa's en oma's voor de klas te hebben." (Leerkracht op een basisschool, 61 jaar)

"Ik werk onafgebroken vanaf mijn 17^{de}. Eerst kon ik stoppen op mijn 61^{ste} jaar. Dat is verhoogd naar 62, daarna naar 65, en nu naar 66 jaar. Ik heb er eerlijk gezegd wel genoeg van. Wanneer houdt dit op?" (medewerker Technische Dienst bij een ministerie, 63 jaar).

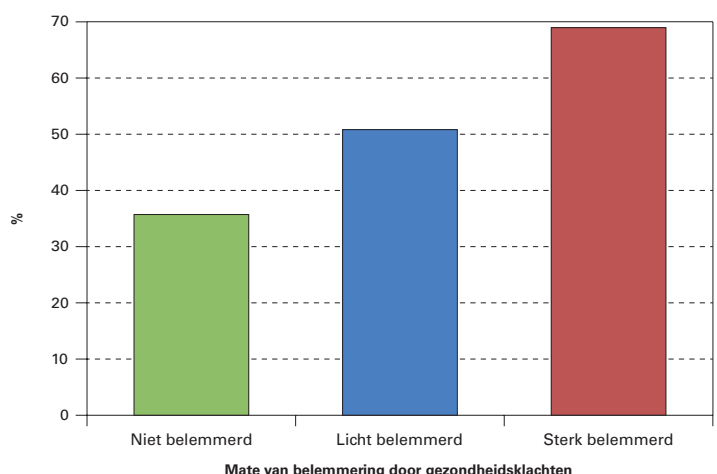
"Er moet meer gedaan worden voor ouderen die al meer dan 45 jaar hebben gewerkt. Het lijkt nooit genoeg te zijn!!!" (kraanmachinist werkzaam bij een gemeentelijke dienst, 61 jaar)

Figuur 3. Percentage werknemers van 60 jaar en ouder dat (zeer) boos is over de verhoging van de pensioenleeftijd naar aantal dienstjaren, 2015



Bron: NIDI Pensioen Panel Onderzoek.

Figuur 4. Percentage werknemers van 60 jaar en ouder dat (zeer) boos is over de verhoging van de pensioenleeftijd naar mate van belemmering in het werk door gezondheidsklachten, 2015



Bron: NIDI Pensioen Panel Onderzoek.

citaten

MOEIZAAM DOORWERKEN

"Ik vind het moeilijk dat er in deze tijden geen rekening meer gehouden wordt met het feit dat het werk je steeds moeilijker afgaat. Vroeger toen 65 jaar gewoon was zag ik dat ouderen het rustiger aan mochten, konden doen. Nu de leeftijd verhoogd is, moet iedereen helemaal topfit blijven tot de uiterste datum. Dat is niet reëel en het lukt de meesten niet." (medewerkster Facilitaire Dienst bij een ministerie, 61 jaar)

"Vanwege mijn gezondheid ga ik binnenkort met pensioen. Dan ben ik 64 jaar oud en heb ik 49 jaar gewerkt. Mijn werkgever doet helemaal niets voor mij om het vol te kunnen houden tot 65 en 9 maanden. En ik ben ook niet de man om mij regelmatig ziek te melden." (chauffeur bij de Reinigingsdienst, 64 jaar).

"Ik had graag mijn werk willen voortzetten tot mijn aow. Door een combinatie van gezondheidssituatie, hoge eisen werkgever en leeftijd is dit niet mogelijk." (kraamverzorgster, 63 jaar)

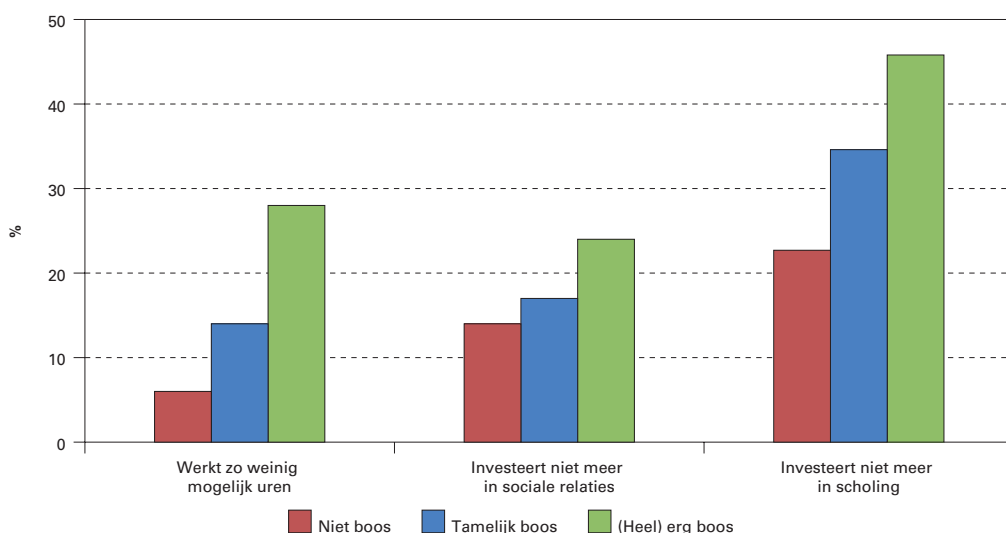
citaten

TEGENGESTELDE KRACHTEN

"Het lijkt alsof langer doorwerken tegenwoordig een negatief aanzien krijgt. Ik word scheef aangekeken omdat men over het algemeen van mening is dat ik eerder plaats moet maken voor een jongere." (medewerker Burgerzaken bij een gemeente, 61 jaar)

"Ik heb problemen met de stelling vanuit de regering dat we langer moeten doorwerken, maar dat er niet de mogelijkheden voor zijn. Oudere werknemers worden in veel gevallen buiten spel gezet." (werkvoorbereider bij een bouwbedrijf, 61 jaar)

Figuur 5. Percentage werknemers van 60 jaar en ouder naar drie dimensies van voorsorteergedrag en mate van boosheid over de verhoging van de pensioenleeftijd, 2015



Bron: NIDI Pensioen Panel Onderzoek.

geeft 17 procent aan het (helemaal) eens te zijn met de stelling "Ik grijp elke mogelijkheid aan om minder uren te gaan werken". Bijna 20 procent is het (helemaal) eens met de stelling "Ik stop steeds minder energie in het leren kennen van nieuwe collega's". Ruim 35 procent stemt in met de stelling "Ze moeten bij mij niet meer aankomen met nieuwe cursussen". Oudere werknemers die boos zijn over de verhoging van de pensioenleeftijd sorteren meer voor, zoals blijkt uit figuur 5. Bijvoorbeeld, van de mensen die boos zijn over de verhoging van de pensioenleeftijd is 28 procent erop gericht om zo weinig mogelijk uren te werken. Onder mensen die niet boos zijn, geldt dit slechts voor 6 procent. De helft van alle werknemers sorteert op enigerlei wijze – dat wil zeggen minstens op één van de genoemde aspecten – voor.

Toekomst

De cultuur van vervroegd uittreden uit het arbeidsproces is in Nederland voorbij. Ouderen ontkomen er niet aan zich aan te passen aan een hogere pensioenleeftijd. De eerste resultaten van dit grootschalige onderzoek onder 60-plussers

op de werkvloer laat zien dat dit aanpassen vaak niet meevalt. Enerzijds is er de onvrede over de opeenstapeling van beleidsmaatregelen waaraan men zich halsoverkop moet aanpassen. Anderzijds hebben veel 60-plussers moeite met de lichamelijke en geestelijke belasting van het werk. Vanuit frustratie trappen grote aantallen oudere werknemers in aanloop naar hun pensioen op de rem. De helft van de werknemers in het onderzoek neemt op enigerlei wijze afstand van het werk vooruitlopend op het daadwerkelijke moment van uittreden. De toekomst zal uitwijzen of dit een tijdelijk verschijnsel is, of iets dat bij een verdere stijging van de pensioenleeftijd nog zal toenemen.

Kène Henkens, Hanna van Solinge, Marleen Damman en Ellen Dingemans, NIDI,
e-mail: henkens@nidi.nl en solinge@nidi.nl

Foto: Roel Wijnants/Flickr

