

De effecten van pensioenversoberingen op productiviteit en arbeidsmarktparticipatie

Raymond Montizaan

Dit artikel gaat in op de vraag in welke mate hervormingen van pensioenstelsels invloed hebben op trainingsparticipatie, het welzijn en de mentale gezondheid van oudere werknemers. Het onderzoek toont aan dat het verlagen van pensioenuitkeringen (afschaffing prepensioenregeling in de publieke sector) een substantieel en persistent negatief effect heeft op de mentale gezondheid en het welzijn van werknemers. Daarnaast blijkt dat uitsluitend grote organisaties zich aanpassen aan de nieuwe situatie door meer trainingen aan te bieden aan degenen die langer doorwerken. Dergelijke effecten zouden moeten worden meegenomen in de maatschappelijke kosten-batenanalyses van de verschillende beleidsopties die recentelijk zijn voorgesteld om pensioensystemen te hervormen. Het is zeer waarschijnlijk dat de versobering van de pensioenrechten op de lange termijn een negatief effect heeft op de productiviteit van oudere werknemers, met als gevolg dat de verwachte positieve effecten van de pensioenhervorming op de arbeidsmarktparticipatie van deze werknemers lager kunnen uitvallen dan is berekend door het CPB.

1 Inleiding

Het doel van dit artikel is te bepalen in welke mate hervormingen van pensioenstelsels effect hebben op relevante productiviteitsindicatoren voor oudere werknemers. Door de toenemende kosten van gepensioneerden zijn er discussies over verhoging van de pensioenleeftijd en worden vervroegde uittreedingsregelingen afgeschaft. Verwacht wordt dat in vrijwel alle Europese landen de publieke pensioenuitgaven als percentage van het bruto binnenlands product met 2,7%-punt zullen stijgen tot 14,6% in 2050 (Economisch Beleidscomité en de Europese Commissie 2006). Bovendien moet op basis van prognoses van de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO 2006) op de middellange termijn rekening worden gehouden met ernstige arbeidsmarkttekorten, omdat verwacht wordt dat vanaf 2015 in Europa het aantal gepensioneerden het aantal jonge arbeidsmarkttoetreders zal overtreffen (zie ook Heyma et al. 2003; Knaap et al. 2006 voor analyses van de Nederlandse arbeidsmarkt). Derhalve wordt in de meeste Europese landen gewerkt aan hervormingen en innovaties van het pensioenstelsel en moeten oudere werknemers zich erop voorbereiden dat zij langer zullen moeten doorwerken (Van

der Lecq 2009). Dat maakt de vraag relevant of de mensen die langer op de arbeidsmarkt blijven een positieve bijdrage zullen leveren aan de productiviteit, of dat ze alleen maar een last zijn.

Het grootste deel van de studies die het pensioengedrag bestudeerden, heeft zich tot dusver beperkt tot het analyseren van de invloed van financiële prikkels in de pensioensystemen op de arbeidsparticipatie (bijvoorbeeld Stock en Wise 1990; Gruber en Wise 1997; Samwick 1998; Bingley en Lanot 2002; Chan en Stevens 2004). Een veel kleiner aantal studies laat zien dat het pensioengedrag ook sterk gerelateerd is aan de menselijke kapitaalontwikkeling (trainingsinvesteringen en gezondheid) van oudere werknemers (bijvoorbeeld Becker 1975; Wottiez en Theeuwes 1998; De Grip et al. 2002; Lau en Poutvaara 2006; Dave et al. 2008; Falba et al. 2009). Echter, het merendeel van deze studies is niet in staat om de causaliteit tussen trainingsinvesteringen of de gezondheid van werknemers en hun pensioengedrag vast te stellen. Een uitzondering is de studie van Charles (2004) die vond dat pensionering een direct exogeen positief effect heeft op de mentale gezondheid. Daarnaast vonden Falba et al. (2009) dat de mentale gezondheid van oudere werknemers negatief wordt beïnvloed wanneer wordt afgeweken van een eerder of later verwachte pensioendatum. Als we ervan uitgaan dat mentaal minder gezonde werknemers minder productief zijn, dan impliceert dit laatste mechanisme dat de pensioenhervormingen die momenteel voorgesteld of geïmplementeerd worden in diverse Europese landen weliswaar mogelijk de pensionering uitstellen, maar ook de productiviteit van oudere werknemers negatief kunnen beïnvloeden. Het is deze notie, waaraan door zowel in de beleidswereld als in economisch onderzoek tot nu toe grotendeels is voorbijgegaan, die als motivatie dient voor deze studie.

Dit artikel maakt gebruik van een zogenaamd natuurlijk experiment om het effect van hervormingen van het pensioenstelsel op productiviteitsindicatoren te meten. De bijdrage van deze studie is tweeledig. Allereerst draagt die bij aan de bestaande literatuur van het menselijk kapitaal door de invloed van veranderende pensioenverwachtingen op trainingsinvesteringen en de mentale gezondheid van oudere werknemers te analyseren. Door het hanteren van een (natuurlijk) experiment wordt omgekeerde causaliteit zoveel mogelijk uitgesloten. Ten tweede gaat deze studie in detail in op de potentiële neveneffecten van de hervorming van het pensioenstelsel, die doorgaans niet worden meegenomen in de literatuur die gericht is op de relatie tussen financiële prikkels in pensioensystemen en de arbeidsparticipatie. Meer kennis over hoe werknemers reageren op een versobering in hun pensioenrechten kan helpen om toekomstige hervormingen van het pensioenstelsel te faciliteren.

De opzet van het artikel is als volgt. In Sectie 2 wordt nader ingegaan op de schok in het Nederlandse pensioenstelsel die als basis dient voor het natuurlijk experiment. De beschrijving van de dataverzameling volgt in Sectie 3. In Sectie 4 worden de resultaten gepresenteerd. In Sectie 5 volgen de samenvatting en conclusies.

2 Natuurlijk experiment

Het natuurlijk experiment is gebaseerd op een verandering in het pensioensysteem van de publieke sector, met als implicatie dat een subgroep van werknemers in de publieke sector werd geconfronteerd met een substantiële verlaging van hun pensioenrechten. De *Wet Vut, Prepensioen en Levensloop* (Wet VPL) luidde vanaf 2006 voor alle werknemers die geboren zijn na 1949 de afschaffing in van de fiscale aftrekbaarheid van de pensioenpremies die worden afgedragen aan de sectorale pensioenfonds. In de publieke sector werd deze verandering in de belastingregels gebruikt als inbreng voor de collectieve onderhandelingen tussen de sociale partners voor de introductie van een nieuw pensioensysteem, waarover op 5 juli 2005 overeenstemming werd bereikt. Het nieuwe pensioensysteem werd geïntroduceerd op 1 januari 2006 en schrijft voor dat werknemers in de publieke sector die geboren zijn voor 1 januari 1950, hun oude meer genereuze prepensioenrechten (*FPU-regeling*) behouden indien zij sinds 1 april 1997 ononderbroken hebben gewerkt in de publieke sector, terwijl degenen die geboren zijn na 31 december 1949, en degenen die voor 1950 geboren zijn maar een onderbreking hadden in hun loopbaan, onder het minder genereuze *ABP Keuzepensioen* vallen. Relevant hierbij is dat het vervallen van de FPU-rechten in combinatie met de invoering van het ABP Keuzepensioen vanuit onderzoeksperspectief kan worden gezien als een natuurlijk experiment, aangezien werknemers van vrijwel dezelfde leeftijd worden geconfronteerd met verschillende pensioenrechten. Hierdoor is het eenvoudig om het effect van financiële prikkels op het gedrag van werknemers te analyseren.

Verskillende kenmerken van het nieuwe pensioensysteem geven prikkels aan werknemers die zijn geboren op of na 1 januari 1950 tot langer doorwerken:

1. Zij worden geconfronteerd met een daling in hun pensioenuitkering tenzij ze later met pensioen gaan;
2. De hoogte van hun pensioenuitkering hangt in sterkere mate af van de leeftijd waarop zij met pensioen zullen gaan dan bij degenen die in 1949 zijn geboren;
3. Werknemers wordt de mogelijkheid geboden om tussen 60 en 70 jaar uit te treden.

De implicaties hiervan zijn dat een werknemer met een 40-jarig dienstverband die geboren is in 1950 op 62-jarige leeftijd een pensioen zal ontvangen dat gelijk is aan 64% van zijn middellooninkomen.¹ Hij moet ongeveer 1 jaar en 1 maand langer doorwerken om de oude norm van een vervangingsratio van 70% te bereiken. Daarentegen, werknemers die geboren zijn in 1949 en sinds 1 april 1997 continu hebben gewerkt in de publieke sector kunnen bij een 40-jarig dienstverband op een

¹ De gemiddelde werknemer in de publieke sector die geboren is in 1949 of 1950 zal op 62 jarige leeftijd een 40 jarig dienstverband hebben. De berekening die hier is uitgevoerd gaat uit van een gemiddelde werknemer die 45.000 euro verdient. Indien werknemers meer verdienen, is het effect van de afschaffing van de FPU groter, terwijl werknemers die minder verdienen een kleinere daling in hun vervangingsratio zullen ondervinden.

leeftijd van 62 jaar en 3 maanden tegen een vervangingsratio van 70% van hun middelloon met pensioen.

De afschaffing van de FPU-regeling heeft substantiële effecten gehad op de pensioenverwachtingen van oudere werknemers. Tabel 1 geeft de verschillen weer in de verwachte pensioenuitkering van werknemers die geboren zijn in 1949 of 1950. De tabel laat zien dat mensen die geboren zijn in 1950 een significant lagere pensioenuitkering verwachten, indien zij met pensioen zouden gaan op 62-jarige leeftijd. Het verschil in de gemiddelde verwachte pensioenuitkering bedraagt ongeveer 5%-punt en wijkt derhalve nauwelijks af van het feitelijke verschil in pensioenrechten tussen de twee geboortejaren (6%-punt). Derhalve kan worden gesteld dat beide groepen werknemers gemiddeld genomen vrij goed op de hoogte zijn van hun pensioenrechten.²

Tabel 1 laat verder zien dat werknemers in beide groepen voor de schok in het pensioenstelsel op dezelfde leeftijd met pensioen dachten te gaan. In 2007 is er een retrospectieve vraag gesteld over de verwachte pensioenleeftijd in 2002. Gemiddeld genomen dachten de werknemers in 2002 met pensioen te gaan als zij de leeftijd bereikten van 61 jaar en 3 maanden, waarbij er geen significant verschil is tussen de twee groepen.

Vervolgens blijkt dat de afschaffing van de FPU-regeling langer doorwerken stimuleert, hoewel het effect beperkt is. In 2007 dacht de gemiddelde werknemer die nog recht heeft op FPU uit te treden als hij 62 jaar en 6 maanden oud is, terwijl de 1950-groep gemiddeld genomen met pensioen dacht te gaan als zij 63 jaar en 5 maanden oud zijn. Opvallend is dat beide groepen werknemers in 2008 de verwachte pensioenleeftijd naar beneden hebben bijgesteld, wellicht doordat werknemers extra zijn gaan investeren in de levensloopregeling of doordat de onzekerheid waarmee de invoering van het nieuwe stelsel gepaard is gegaan is weggeëbd (zie de Grip et al. 2009). Na de bijstelling van de pensioenverwachtingen is het verschil in de pensioenleeftijd tussen beide groepen nog maar drie maanden. In 2009 is voor de twee groepen werknemers weer een stijging van de verwachte pensioenleeftijd te zien, waarschijnlijk als gevolg van het toegenomen pessimisme dat is ontstaan door de economische crisis en de verslechtering van de dekkingsgraad van het ABP die van invloed is op de indexatie van de pensioenen. Door de financiële crisis denken mensen ruim een jaar langer te zullen doorwerken. Echter, ook in 2009 blijft het verschil in de verwachte pensioenleeftijd tussen beide groepen beperkt tot maar drie maanden.

² Voor zowel werknemers die geboren zijn in 1949 als in 1950 geldt dat hun pensioenrechten afhangen van hun middellooninkomen sinds 2004. Aangezien veel werknemers reeds in 2004 aan het einde van hun loonschaal zitten, zal de invoering van de middelloonregeling maar een beperkt effect hebben op hun pensioeninkomen. Een nadere analyse van de verdeling van verwachte pensioenuitkering laat zien dat er een duidelijke piek is op 70% voor degenen die geboren zijn in 1949 (ruim 36% denkt een uitkering te ontvangen die gelijk is aan 70% van hun huidige inkomen). Van de 1949 groep denkt 27% minder te ontvangen dan 70% en 37% denkt meer te ontvangen. Daarentegen, is de verdeling van de 1950 groep duidelijk naar links verschoven. Maar 29% van deze groep denkt een pensioenuitkering te ontvangen die gelijk is aan 70% van hun huidige inkomen. Ruim 47% denkt een lagere uitkering te ontvangen, terwijl maar 23% een hogere uitkering verwacht.

Interessant is dus dat het verschil in de verwachte pensioenuitkering tussen degenen die geboren zijn in 1949 of 1950 na 2006 niet is afgenomen, maar dat de werknemers die geboren zijn in 1950 hun pensioendatum ten opzichte van degenen die geboren zijn in 1949 sterker naar beneden hebben bijgesteld. Terwijl ze ruim een jaar langer moeten doorwerken om het effect van hun versoberde pensioenrechten te compenseren, verwachten zij zowel in 2008 als 2009 maar drie maanden langer door te werken dan degenen die in 1949 zijn geboren en nog wel recht hebben op FPU. Hieruit kan opgemaakt worden dat het geven van financiële prikkels voor veel mensen niet voldoende is om hun arbeidsparticipatie substantieel te verlengen.³

Tabel 1 Invloed versobering pensioenrechten op verwachte pensioenuitkering en -leeftijd

	1949	1950	Significantie- verschil 1949-1950
Stel u zou met 62 jaar met pensioen gaan. Hoe hoog denkt u dat uw pensioenuitkering dan zal zijn in % van uw netto salaris?			
2007	72,3	66,6	***
2008	72,1	68,4	***
2009	68,4	63,4	***
Op welke leeftijd dacht u 5 jaar geleden definitief te stoppen met werken (in jaren)			
2007	61,5	61,4	
Op welke leeftijd denkt u definitief te stoppen met werken (in jaren)			
2007	62,6	63,5	***
2008	61,8	62,1	***
2009	63,1	63,4	***

Noot: De verschillen in de verwachte pensioenleeftijd en de pensioenuitkering van degenen die geboren zijn in 1949 of 1950 zijn in alle jaren significant op het 1%-niveau. De cijfers in deze tabel zijn gebaseerd op een combinatie van enquête data met administratieve data van het ABP en heeft betrekking op drie enquêtes die zijn gehouden in de jaren 2007-2009 onder een representatief panel van mannelijke fulltime werknemers die zijn geboren in 1949 of 1950 (zie de volgende paragraaf voor meer informatie).

³ Zie ook Euwals et al. (2009) en Kerkhofs et al. (2009).

3 Dataverzameling

Om de onderzoeksvraag te beantwoorden maak ik gebruik maken van een unieke dataset waarin uitgebreide informatie beschikbaar is over productiviteitsindicatoren, pensioenrechten en het verwachte inkomen na pensionering binnen de overheid en het onderwijs. De dataset bestaat uit een combinatie van enquêtedata met administratieve data van het ABP, en heeft betrekking op drie enquêtes die zijn gehouden in de jaren 2007-2009 onder een representatief panel van mannelijke full-time werknemers die zijn geboren in 1949 of 1950. De steekproef is beperkt tot mannen die reeds sinds 1997 in de publieke sector werkzaam waren en niet vallen onder afwijkende regelingen.⁴ De enquêtedata zijn verzameld in twee fasen. In de eerste fase zijn alle 27.871 mannelijke werknemers in de publieke sector, die zijn geboren in 1949 of 1950, door het ABP per brief aangeschreven met het verzoek om deel te nemen aan het onderzoek en om hun emailadres af te staan.⁵ In de tweede fase kregen degenen die hebben aangegeven dat zij wilden meewerken (11.458 werknemers stonden hun emailadres af) een email met daarin de link naar de vragenlijst.

In 2007 bedroeg de bruikbare respons 7.019, waarvan 3.692 mannen die geboren zijn in 1950 en 3.327 mannen die geboren zijn in 1949.⁶ In 2008 en 2009 bestond de bruikbare respons uit respectievelijk 5.559 en 6.621 mannen. Het unieke van deze dataset is dat de gegevens betrekking hebben op een homogene groep werknemers met verschillende pensioenrechten vanwege de invoering van het ABP Keuzepensioen.⁷

⁴ Het merendeel van de mannelijke werknemers dat geboren is in 1949 of 1950 is kostwinner, terwijl vrouwen die geboren zijn in deze twee jaren vaak een onderbroken loopbaan hebben. In deze leeftijdsgroep hebben mannen gemiddeld genomen 28 jaar pensioen opgebouwd, terwijl vrouwen maar 16 jaar hebben opgebouwd. Bovendien is alleen een kleine selectieve groep van deze vrouwen nog werkzaam (30% van alle werknemers geboren in 1949 en 1950), waarvan 72% ook nog eens werkt in een parttime baan (CBS, Statline 2005). Daarbij geldt eveneens dat deze groep vrouwen niet representatief is voor jongere cohorten.

⁵ De kans dan deze benadering via een internetenquête de representativiteit van het onderzoek aantast is verwaarloosbaar. Minstens 91% van alle werknemers die 55 jaar of ouder zijn in de publieke sector heeft toegang tot internet. Net zoals de meeste andere onderzoeken die gebruikmaken van vragenlijsten geldt dat non-respondenten wel afwijkende (niet waargenomen) persoonskenmerken kunnen hebben ten opzichte van degenen die de enquête hebben ingevuld, waardoor de resultaten niet perfect generaliseerbaar zijn naar alle werknemers die geboren zijn in 1949 of 1950.

⁶ Om het onderscheid in de pensioenrechten zo scherp mogelijk te houden tussen werknemers die geboren zijn in 1949 of 1950, zijn de mensen die onder een FLO regeling vallen, zoals degenen die werkzaam zijn bij de politie, brandweer of ambulancedienst en militair personeel, in dit onderzoek buiten beschouwing.

⁷ Montizaan (2010) gaat nader in op de interne en de externe validiteit van het experiment en laat zien dat de interne validiteit van het onderzoek grotendeels wordt gegarandeerd door het beperkte leeftijdsverschil tussen de twee groepen medewerkers in de steekproef en door het feit dat er geen significante verschillen waargenomen kunnen worden in controlevariabelen tussen degenen die geboren zijn in 1949 en 1950. De focus op mannen die geboren zijn in 1949 of 1950 en werken in de publieke sector impliceert wel dat de generaliseerbaarheid van de resultaten mogelijk beperkt is. Echter, de resultaten behouden hun beleidsrelevantie aangezien deze twee cohorten behoren tot de baby-boomgeneratie. Het is juist deze generatie die beleidsmakers wenst te stimuleren om langer door te

Vanwege het experimentele karakter van de data is het mogelijk om meer inzicht te krijgen in de causale relatie tussen de (exogene) veranderingen in de pensioenrechten en de trainingsparticipatie, de geleverde inspanning op het werk, het welzijn en de mentale gezondheid van oudere werknemers. Zonder het experimentele karakter en de panelstructuur zou het moeilijk zijn om causale verbanden te kunnen vaststellen. Trainingsparticipatie kan bijvoorbeeld gestimuleerd worden doordat werknemers later met pensioen gaan, maar het volgen van training kan ook de oorzaak zijn van uitstel van pensionering. In dit onderzoek geldt echter dat degenen die geboren zijn in 1950 langer zullen moeten doorwerken om dezelfde pensioenrechten op te bouwen als van de mensen die geboren zijn in 1949. Voor de eerstgenoemde groep geldt dat vervroegd pensioneren voor de leeftijd van 65 jaar relatief meer geld kost naarmate iemand eerder wil stoppen met werken.

Een bijkomend voordeel is dat de data voor dezelfde personen beschikbaar zijn in drie opeenvolgende jaren. Het volgen van individuele werknemers over een aantal jaren kan de mogelijke ontwikkeling van de effecten op de productiviteitsindicatoren en de pensioenplannen van de respondenten goed in kaart brengen. Hierdoor is het mogelijk om te zien in hoeverre werknemers die geen recht meer hebben op de FPU-regeling in de loop van de tijd hun gedrag hebben aangepast aan de nieuwe situatie.

4 Resultaten

Effect van de afschaffing van de FPU op productiviteitsindicatoren. Als beleidsinstrument voor het verhogen van de arbeidsparticipatie is de vervanging van de FPU door het ABP Keuzepensioen slechts in beperkte mate effectief geweest (zie Tabel 1). De verandering in het pensioenstelsel heeft echter mogelijk wel consequenties voor de productiviteit van oudere werknemers. Met het oog hierop zijn in de enquêtes van 2008 en 2009 drie vragen opgenomen die als indicator kunnen dienen voor de inzet van werknemers op het werk en de productiviteit. Alle drie indicatoren geven een beeld van de inzet die iemand wil en kan leveren in zijn werk. De eerste twee indicatoren meten de algemene tevredenheid in het leven en de algemene baantevredenheid en zijn gebaseerd op het antwoord op de volgende vragen:

- Hoe tevreden bent u met uw leven in het algemeen?
- Hoe tevreden bent u met uw werk?

Beide vragen moesten worden beantwoord op een 11-punts schaal van 0 (zeer ontevreden) tot en met 10 (zeer tevreden).

werken. De resultaten zijn daarnaast eveneens relevant voor jongere cohorten, doordat de voorgestelde plannen om de AOW-leeftijd te verhogen eenzelfde discontinuïteit in pensioenrechten introduceert voor jongere cohorten.

De derde indicator voor iemands inzetbaarheid is de mentale gezondheid van werknemers. Een studie van Van Loo et al. (2005) laat zien dat werknemers bij de overheid en het onderwijs vooral psychisch zwaar werk doen, waarbij er vaak sprake is van stress. Het is daarom belangrijk om te kijken naar het effect van de verandering in het pensioenstelsel op de psychische gezondheid. Als maatstaf voor de mentale gezondheid wordt een indicator voor depressiviteit gebruikt die gebaseerd is op de zogenaamde CES-D8 vragenlijst. Respondenten kunnen aangeven of zij het eens zijn met acht stellingen over hun mentale gezondheid of niet. De ruwe CES-D8 score is een optelsom van de antwoorden op deze acht stellingen, die vervolgens getransformeerd wordt tot een dummy-variabele voor de creatie van een depressiviteitsindex. Mensen worden als depressief aangemerkt als zij een score hebben van 4 of hoger op de ruwe CES-D8 schaal, terwijl werknemers die een lagere score hebben worden aangemerkt als mensen zonder depressieve klachten. Dit is een veel gebruikte index en kritische grens, waarvan in de praktijk is aangetoond dat deze goed in staat is om psychometrische kenmerken vast te stellen (Bouma et al 1995; Fonda 2004).⁸

Tabel 2 toont de resultaten van regressieanalyses waarin het effect van het verschil in pensioenrechten als gevolg van de versoerde pensioenrechten op de drie productiviteitsindicatoren is geschat. De invloed van de afschaffing van de FPU wordt gemeten met behulp van een dummy-variabele die de waarde 1 aanneemt voor degenen die geboren zijn in 1950 en de waarde 0 voor degenen die geboren zijn in 1949. De eerste twee effecten zijn geschat met OLS en het effect op depressiviteit is geschat met een Probit model (marginale effecten getoond). Controlevariabelen die zijn opgenomen in alle regressies zijn: leeftijd (in dagen), het meetjaar, huwelijkse staat, salaris, aantal opgebouwde pensioenjaren, deeltijdfactor, aantal doktersbezoeken⁹, opleidingsniveau en sector waarin de respondent werkzaam is.

Tabel 2 Invloed versoering pensioenrechten op productiviteitsindicatoren

	Invloed afschaffing FPU	Standaardfout
Algemene tevredenheid met leven	-0,132**	(0,054)
Algemene tevredenheid met baan	-0,228**	(0,088)
Depressiviteit	0,028***	(0,009)

*** significant op 1%-niveau, ** significant op 5%-niveau. De eerste twee effecten zijn geschat met Pooled OLS. Het effect op depressiviteit is geschat met een Pooled Probit model (marginale effecten getoond). De standaardfouten zijn gecorrigeerd voor clustering aangezien er meerdere waarnemingen per individu worden waargenomen.

⁸ Onderzoek van de OESO (2008) toont aan dat een zwakke mentale gezondheid gecorreleerd is met lagere productiviteit en meer ongelukken op de werkplek.

⁹ Indien de schok in het pensioenstelsel ook met fysieke klachten gepaard gaan, dan zal het aantal doktersbezoeken endogeen zijn ten opzichte van de schok in het pensioenstelsel en een alternatief kanaal kunnen vormen waardoor deze een effect heeft op de mentale gezondheid van werknemers. Het aantal doktersbezoeken wordt echter niet significant beïnvloed door de schok in het pensioenstelsel. Regressies zonder deze controlevariabele leiden niet tot significant andere resultaten.

De tabel laat een significant negatief effect zien op de algemene tevredenheid met het leven. Dit betekent dat mensen die geconfronteerd werden met de versobering van hun pensioenrechten minder tevreden zijn met hun leven. Niet alleen de algemene tevredenheid is afgenomen, maar werknemers die geboren zijn in 1950 – en dus getroffen door de versobering – zijn ook minder tevreden met hun baan. Dit effect is nog groter dan het effect op de algemene tevredenheid met het leven. Uit de tabel blijkt ook dat mensen die geboren zijn in 1950 vaker depressief zijn.¹⁰ Onder degenen met versoberde pensioenrechten is het percentage mensen dat depressief is ongeveer 3%-punt hoger. Dat wil zeggen dat het percentage mensen dat depressief is en geboren is in 1950 bijna twee keer zo groot is als het percentage depressieven in de 1949-groep (3,5%). Dit resultaat is opvallend, aangezien deze mensen gemiddeld een jaar jonger zijn en er doorgaans een positieve relatie wordt gevonden tussen leeftijd en depressiviteit voor deze cohorten.

De daling in de baantevredenheid en de verhoogde depressiekans kan grote consequenties hebben op de productiviteit van oudere werknemers. Voor de werkgever kan een daling in de productiviteit zeer schadelijk zijn wanneer de toegenomen ontevredenheid met het werk na enige tijd niet verdwijnt (Bowles et al. 2001).

Tabel 3 Is de invloed van de pensioenversobering duurzaam of slechts tijdelijk?

	Invloed afschaffing FPU	Standaardfout
Algemene tevredenheid met leven	-0,127**	(0,058)
Ontwikkeling tevredenheid in de jaren 2008-2009	-0,010	(0,035)
Algemene tevredenheid met baan	-0,206**	(0,081)
Ontwikkeling tevredenheid met baan in de jaren 2008-2009	-0,038	(0,046)
Depressiviteit	0,028***	(0,009)
Ontwikkeling depressiviteit in de jaren 2008-2009	-0,001	(0,007)

*** significant op 1%-niveau, ** significant op 5%-niveau, * significant op 10%-niveau. Het effect van de afschaffing van de FPU op de drie variabelen zijn apart geschat. De eerste twee effecten zijn geschat met Pooled OLS en de invloed op depressiviteit met een Pooled Probit model (marginale effecten getoond). Alle regressies zijn gecorrigeerd voor leeftijd (in dagen), het meetjaar, huwelijkse staat, salaris, aantal opgebouwde pensioenjaren, deeltijdfactor, aantal bezoeken aan de dokter, opleidingsniveau en sector. De standaardfouten zijn gecorrigeerd voor clustering aangezien er meerdere waarnemingen per individu worden waargenomen.

¹⁰ Ik heb ook geanalyseerd in hoeverre de groep die in de laatste drie maanden van 1949 geboren is wellicht minder depressief is dan de groep die eerder geboren is in 1949 vanwege een mogelijk opluchtingseffect. Men zou immers verwachten dat degenen die nog net binnen de oude regeling vallen het meest opgelucht zijn over het feit dat zij nog steeds met FPU kunnen. Dit blijkt niet het geval te zijn: werknemers die zijn geboren in de laatste drie maanden van 1949 zijn niet minder significant depressief dan degenen die eerder zijn geboren in dat jaar.

Tabel 3 geeft een overzicht van de resultaten van een analyse van het verloop van het effect van afschaffing van de FPU op de drie productiviteitsindicatoren over de periode 2008-2009.

De ontwikkeling van de invloed van de afschaffing van de FPU over de tijd wordt gemeten door interactievariabelen mee te nemen tussen de geboortejaar-dummy en een tijdsvariabele. Indien het negatieve (positieve) effect van de afschaffing van de FPU op het welzijn (depressie) van werknemers zou verminderen, dan zou de coëfficiënt van het interactie-effect positief (negatief) moeten zijn. Immers, het verschil tussen beide groepen zou dan kleiner worden. Uit de tabel blijkt dat er geen sprake is van een afname van het effect na verloop van tijd. Hieruit kan worden geconcludeerd dat de negatieve invloed op de tevredenheid van oudere werknemers een persistent effect lijkt te zijn. Hetzelfde geldt voor de toename van het aantal mensen dat als gevolg van de afschaffing van de FPU kampt met depressieverschijnselen.

Tabel 4 laat zien dat de resultaten van regressies voor degenen die 3 maanden rondom 1 januari 1950 zijn geboren nauwelijks verschillen van de resultaten voor de hele steekproef (zie Tabel 2). De effecten op de algemene tevredenheid met leven en depressiviteit zijn voor degenen die dichterbij deze grens zijn geboren nagenoeg hetzelfde als voor de grote groep. De coëfficiënt van de geboortejaar-dummy is in de regressie op de baantevredenheid voor de beperkte steekproef wat kleiner en wordt zwak significant. Echter, het verschil in de grootte van de coëfficiënten tussen de beperkte en de hele steekproef is niet statistisch significant.

Tabel 4 Invloed versoering pensioenrechten op productiviteitsindicatoren (3 maanden rondom 1 januari 1950)

	Invloed afschaffing FPU	Standaardfout
Algemene tevredenheid met leven	-0,133**	(0,056)
Algemene tevredenheid met baan	-0,156*	(0,081)
Depressiviteit	0,030***	(0,008)

*** significant op 1%-niveau, ** significant op 5%-niveau, * significant op 10%-niveau. Het effect van de afschaffing van de FPU op de drie variabelen zijn apart geschat. De eerste twee effecten zijn geschat met OLS en de invloed op depressiviteit met een Probit model (marginale effecten getoond). Alle regressies zijn gecorrigeerd voor leeftijd (in dagen), het meetjaar, huwelijkse staat, salaris, aantal opgebouwde pensioenjaren, deeltijdfactor, aantal bezoeken aan de dokter, opleidingsniveau en sector. De standaardfouten zijn gecorrigeerd voor clustering aangezien er meerdere waarnemingen per individu worden waargenomen.

Trainingsparticipatie. In hoeverre hebben werkgevers in de publieke sector initiatieven ontwikkeld om de mensen met versoerde pensioenrechten intrinsiek te motiveren om langer door te werken? Een van de belangrijkste faciliteiten die kan bijdragen tot het verhogen van de motivatie en productiviteit van werkenden is trainingsparticipatie. Van Loo et al. (2005) hebben reeds aangetoond dat trainingsparticipatie het plezier in het werk verhoogt, wat een positief effect kan hebben op

de motivatie op het werk. Ook zal de training de kennis en/of vaardigheden van werkenden vergroten, waardoor de productiviteit kan toenemen en kan het vaste patronen in het werk doorbreken die demotiverend werken voor werknemers in de publieke sector (Henkens en Tazelaar 1994). Derhalve heb ik onderzocht of de versobering in pensioenrechten de trainingsparticipatie van werknemers heeft beïnvloed in de periode 2007-2009.

De menselijke kapitaaltheorie stelt dat het meest efficiënte trainingsbeleid bestaat uit het zo vroeg mogelijk trainen van werknemers die langer door moeten werken. In dat geval hebben zijzelf en hun werkgever in hun resterende carrière het meeste voordeel van de training. Daarnaast kan worden verwacht dat uitsluitend grote organisaties hun trainingsbeleid kunnen aanpassen, aangezien de vaste kosten van (extra) trainingscursussen hoog zijn en er voldoende werknemers moeten zijn die geen recht meer hebben op FPU en daarom extra bijscholing nodig hebben.

Tabel 5 laat zien dat in grote organisaties (meer dan 1000 werknemers) de trainingsparticipatie van de mensen die geen recht meer hebben op de FPU in 2007 ruim 8%-punt hoger is dan de trainingsdeelname van degenen die wel nog recht hebben op FPU.

Tabel 5 Effect van pensioenversobering op trainingsparticipatie (in %-punt)

	Invloed afschaffing FPU	Standaardfout
2007	0,081***	(0,034)
2008	-0,005	(0,041)
2009	-0,010	(0,038)

*** significant op 1%-niveau. De invloed van de afschaffing van de FPU in de drie verschillende jaren is telkens apart geschat. Alle regressies zijn gecorrigeerd voor leeftijd (in dagen), huwelijkse staat, salaris, aantal opgebouwde pensioenjaren, opleidingsniveau en sector.

Dit suggereert dat de grote organisaties een efficiënt trainingsbeleid lijken te voeren waarin aandacht is voor de noodzaak om degenen die in 1950 geboren zijn langer productief inzetbaar te houden en om de demotiverende werking van de afschaffing van de FPU tegen te gaan. Immers, aangezien het overgrote deel van alle trainingen en cursussen in de publieke sector door de werkgever wordt betaald, betekent dit dat grote organisaties extra hebben geïnvesteerd in hun werknemers die langer zullen doorwerken. De tabel laat zien dat de werkgevers van deze organisaties snel hebben gereageerd door werknemers direct na de schok in het pensioenstelsel te trainen, terwijl er in 2008 en 2009 geen significant verschil meer is in de trainingsparticipatie. Echter, Montizaan et al. (2010) vinden voor werknemers met versoberde pensioenrechten in kleinere organisaties dat zij niet meer zijn gaan trainen, wat erop duidt dat kleine organisaties inderdaad meer moeite hebben om flankerend beleid uit te oefenen.¹¹ Dit impliceert dat de arbeidspositie van werknemers in deze organisaties mogelijk onder druk komt te staan.

¹¹ Montizaan e.a. (2010) vind dat de trainingsparticipatie van de mensen die geen recht meer hebben op de FPU in 2007 in grote organisaties ruim 5,3%-punt hoger is dan in kleine organisaties.

Ten slotte laat Tabel 6 zien dat het trainingsbeleid in grotere organisaties mogelijk de demotiverende werking van de schok in het pensioenstelsel heeft verkleind. De invloed van de schok in het pensioenstelsel op de algemene tevredenheid en de baantevredenheid is beperkt. De coëfficiënten van de geboortejaardummy zijn klein en insignificant voor grote organisaties. Daarentegen, de coëfficiënten van de geboortejaardummy in regressies op de algemene tevredenheid en de baantevredenheid zijn aanzienlijk groter en sterk statistisch significant voor kleine organisaties (–0,186 voor algemene tevredenheid en –0,317 voor baantevredenheid).¹² Dit duidt erop dat werknemers die geen toegang hebben tot trainingen en werken in organisaties die meer moeite hebben om een flankerend beleid in te voeren inderdaad sterker gedemotiveerd zijn geraakt door de versobering van hun pensioenrechten.

Tabel 6 Invloed versobering pensioenrechten op productiviteitsindicatoren (3 maanden rondom 1 januari 1950)

	Invloed afschaffing FPU	Standaardfout
Algemene tevredenheid met leven:		
- kleine organisaties	–0,186**	(0,078)
- grote organisaties	–0.050	(0,077)
Algemene tevredenheid met baan:		
- kleine organisaties	–0,317***	(0,111)
- grote organisaties	–0.109	(0,118)

*** significant op 1%-niveau, ** significant op 5%-niveau. Het betreft OLS schattingen waarbij is gecorrigeerd voor leeftijd (in dagen), het meetjaar, huwelijkse staat, salaris, aantal opgebouwde pensioenjaren, deeltijdfactor, aantal bezoeken aan de dokter, opleidingsniveau en sector. De standaardfouten zijn gecorrigeerd voor clustering aangezien er meerdere waarnemingen per individu worden waargenomen.

5 Conclusies en beleidsimplicaties

De effecten van de vergrijzing van de beroepsbevolking zullen de komende jaren steeds zichtbaarder worden. Vooral in de publieke sector zijn er momenteel relatief veel 45-plussers werkzaam. Doordat de publieke sector een sterker vergrijsd personeelsbestand kent dan de private sector, zal de toekomstige arbeidsmarktuitstroom vanwege pensionering in deze sector ook groter zijn. Verwacht wordt dat de knelpunten in de personeelsvoorziening op de arbeidsmarktsegmenten waarop de publieke sector haar personeel werft relatief groot zullen zijn (ROA 2009). Het is

¹² Er is geen verschil zichtbaar in het effect van de schok in het pensioenstelsel op de mate van depressiviteit in grote en kleine organisaties.

daarom van belang dat de arbeidsparticipatie van oudere werknemers in deze sector wordt gestimuleerd en dat oudere werknemers hun productiviteit behouden.

Dit artikel is ingegaan op de vraag in hoeverre de vervanging van de FPU door het ABP Keuzepensioen een effectief beleidsinstrument is om langer doorwerken te stimuleren. Er is gekeken naar mogelijke negatieve effecten van deze financiële prikkels op de duurzame inzetbaarheid van oudere werknemers. Het blijkt dat werknemers door de afschaffing van de FPU-regeling drie maanden langer denken door te werken, terwijl zij 13 maanden langer zouden moeten doorwerken om de versobering van hun pensioenrechten te compenseren. Daarnaast wordt duidelijk dat versobering van pensioenrechten minder effectief kan zijn als zij in onvoldoende mate gepaard gaat met adequaat beleid dat de demotiverende werking van deze prikkels tegen gaat. De versobering van de pensioenrechten heeft namelijk negatieve en onbedoelde effecten hebben op de duurzame inzetbaarheid van oudere werknemers.

Werknemers met versoberde pensioenrechten blijken minder tevreden te zijn met hun leven en hun baan en zijn ook vaker depressief. Omdat deze indicatoren sterk samenhangen met de inzet van werknemers op hun werk en het negatieve effect na enkele jaren niet is verdwenen, is het waarschijnlijk dat de versobering van de pensioenrechten op de lange termijn een negatief effect heeft op de productiviteit van oudere werknemers. Een belangrijke conclusie die uit deze resultaten kan worden getrokken is dat effectief beleid gericht op duurzame inzetbaarheid en het voorkomen van knelpunten op de arbeidsmarktsegmenten niet uitsluitend gericht moet zijn op het geven van negatieve financiële prikkels, maar ook gericht moet zijn op het motiveren van oudere werknemers voor hun werk.

Deze onderzoeksresultaten hebben belangrijke beleidsimplicaties. Allereerst houden de meeste modellen die gebruikt worden voor kosten-batenanalyses van de verschillende beleidsopties om pensioensystemen te hervormen geen rekening met de negatieve versturende effecten van hervormingen op de mentale gezondheid en de inzet van werknemers op het werk. Een goed voorbeeld hiervan is een recente simulatiestudie van het Centraal Planbureau (CPB 2009) waarin de effecten worden geanalyseerd van de verhoging van de AOW-leeftijd van 65 naar 67 jaar op de overheidsuitgaven (geprognosticeerde daling van de uitgaven van 0,7% van het bruto binnenlands product). De nadruk ligt in deze studie op hoe verschillende scenario's voor het verhogen van de AOW-leeftijd de financiële positie van de overheid beïnvloeden. De belangrijkste uitkomsten zijn dat de verhoging zal leiden tot een besparing op de AOW-lasten, een lagere fiscale facilitering van aanvullende pensioenen en verhoging van de arbeidsparticipatie van ouderen. Echter, de studie corrigeert niet voor het demotiverende effect dat uitgaat van pensioenversobering, met als gevolg dat het positieve effect op de arbeidsparticipatie mogelijk wordt overschat. Daarnaast zal een toename in het aantal mensen met depressieve klachten mogelijk leiden tot hogere uitgaven voor de gezondheidszorg. De onderzoeksresultaten van dit artikel suggereren dus dat de voordelen van deze pensioenhervorming in een maatschappelijke kosten-batenanalyse substantieel lager zouden kunnen uitvallen.

Een tweede conclusie van dit artikel is dat uitsluitend grote organisaties zich aanpassen aan de nieuwe situatie door meer trainingen aan te bieden aan degenen die langer doorwerken. Ofwel, het trainingsbeleid van kleine organisaties biedt onvoldoende mogelijkheden om het demotiverende effect van de schok in het pensioensysteem te compenseren. Het gevolg is dat de negatieve invloed van de afschaffing van de FPU op de algemene tevredenheid en de baantevredenheid significant groter is voor werknemers die werkzaam zijn in kleine organisaties. Dit roept de vraag op in hoeverre beleidsmakers de trainingsparticipatie kunnen stimuleren van oudere werknemers die langer in kleine organisaties moeten doorwerken.

Auteur

Raymond Montizaan is als onderzoeker verbonden aan het Researchcentrum voor Onderwijs en de Arbeidsmarkt (ROA), onderdeel van de School of Business and Economics van de Universiteit Maastricht. Zijn email adres voor correspondentie is: r.montizaan@maastrichtuniversity.nl

Literatuur

- Becker, G.S., 1975, Human Capital. University of Chicago Press, Chicago, 2^{de} druk.
- Bingley, P. en G. Lanot, 2004, Employer pay policies, public transfers and the retirement decisions of men and women in Denmark, *European Economic Review*, vol. 48(1):181-200.
- Bouma, J., A.V. Ranchor, R. Sanderdam, en E. van Sonderen, 1995, Het meten van symptomen van depressie met de CES-D: Een Handleiding, Noordelijk Centrum voor Gezondheidsvraagstukken, Rijksuniversiteit Groningen.
- Bowles, S., H. Gintis en M. Osborne, 2001, The determinants of earnings: Skills, preferences, and schooling, *Journal of Economic Literature*, vol. 39(4):1137-76.
- CBS, 2005, Enquête Werkgelegenheid en Lonen (EWL) 1995-2005, Statline.
- Chan, S. en A.H. Stevens, 2004, Do changes in pension incentives affect retirement? A longitudinal study of subjective retirement expectations, *Journal of Public Economics*, vol. 88(7-8): 1307-33.
- Charles, K., 2004, Is retirement depressing?: Labor force inactivity and psychological well-being in later life, *Research in Labor Economics*, vol. 23: 269-299.
- CPB, 2009, Houdbaarheidseffect voorstel verhogen AOW-leeftijd, Den Haag.
- Dave, D., I. Rashad, I. en J. Spasojevic, 2008, The effects of retirement on physical and mental health outcomes, *Southern Economic Journal*, vol. 75(2): 497-523.
- Economisch Beleidscomité en de Europese Commissie, 2006, The impact of ageing on public expenditure: projections for the EU-25 member states on pensions, health care, long-term care, education and unemployment transfers (2004-2050), *European Economy, Special Reports 1/2006*.
- Euwals, R., R. de Mooij en D. van Vuuren, 2009, Rethinking Retirement, Bijzondere Publicatie 80, CPB, Den Haag
- Falba, T., W. Gallo en J. Sindelar, 2009, Work expectations, realizations and depression in older workers, *The Journal of Mental Health Policy and Economics*, vol. 12(4): 175-186.
- Fonda, S. en R. Herzog, 2004, Documentation of Physical Functioning Measured in the HRS,
- Grip, A. de, en J. van Loo, 2002, The Economics of skills obsolescence, *Research in Labor Economics*, vol. 21: 1-26.
- Grip, A. de, M. Lindeboom en R. Montizaan, 2009, Shattered Dreams: The Effects of Changing the Pension System Late in the Game, IZA Discussion Paper 4034
- Gruber, J. en D.A. Wise, 1998, Social security and retirement: An international comparison, *American Economic Review*, vol. 88(2): 158-163.
- Henkens K en F. Tazelaar, 1994, Early retirement of civil-servants in The Netherlands, *Journal of Applied Social Psychology*, vol. 24(21): 1927-43.
- Heyma A, M. Zijl en C. Bijvoet, 2003, Aan de slag met vergrijzing: Gevolgen van vergrijzing voor de arbeidsmarkt in Zuidelijk Noord-Holland, Amsterdam.
- Kerkhofs, M.D., D. Fouarge en P. Ester, 2009, Financiële prikkels en geprefereerde pensioenleeftijd, *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, vol. 25(1): 20-37.
- Knaap T., L. Bovenberg, L., Bettendorf, en P. Broer, 2003, Vergrijzing, aanvullende pensioenen en de Nederlandse economie, OCFEB.
- Lecq, F. van der, 2009, Pensioenmarkten in spannende tijden, *TPedigitaal*, vol. 3(3): 138-57.
- Loo, J. van, A. de Grip en R. Montizaan, 2005, Active Aging bij Overheid en Onderwijs, ABP, Heerlen.

-
- Lau, M.I. en P. Poutvaara, 2006, Social security investments and human capital investment, *Finnish Economic Papers*, vol. 19(1): 16-24.
- Montizaan R., 2010, Pension Rights, Human capital Development and Well-being, ROA Dissertation Series 11, Maastricht
- Montizaan, R., A. de Grip en F. Cörvers, 2010, The Effects of Pension Rights and Retirement Age on Training Participation: Evidence from a Natural Experiment, *Labour Economics*, vol. 17(1): 240-247.
- OESO, 2006, Live longer, work longer: A synthesis, Parijs.
- OESO, 2008, Employment Outlook, Parijs
- ROA, 2009, De Arbeidsmarkt naar Opleiding en Beroep tot 2014, ROA-R-2009/5.
- Samwick, A.A., 1998, New evidence on pensions: Social security, and the timing of retirement, *Journal of Public Economics*, vol. 70(2): 207-36.
- Stock, J.H. en D.A. Wise, 1990, Pensions, the option value of work, and retirement, *Econometrica*, vol. 58(5): 1151-80.
- Wottiez, I. en J. Theeuwes, 1998, Well-being and labor market status, in: S. P.Jenkins, A. Kapteyn en B.M.S. Van Praag (eds.), *The Distribution of Welfare and Household Production: International Perspectives*, 211-30, Cambridge: Cambridge University Press.