

Oudere werknemers stoppen niet alleen vanwege financiële prikkels vervroegd met werken

Frank van Erp, Niels Vermeer en Daniel van Vuuren

De leeftijd waarop oudere werknemers stoppen met werken vertoont pieken en dalen. Bepaalde leeftijden zijn favoriet voor het verlaten van de arbeidsmarkt. Tot enkele jaren geleden vormden financiële prikkels die voortkwamen uit actuarieel oneerlijke VUT-regelingen een duidelijke verklaring voor de geobserveerde uittredingspieken. Maar na de invoering van actuarieel neutrale vroegpensioenregelingen zijn de pieken gebleven, terwijl daar geen financiële reden meer voor is. De geobserveerde uittredingspieken zijn dan ook een indicatie dat niet-financiële determinanten een rol spelen bij de uittredingsbeslissing. Dit artikel bekijkt verschillende alternatieve verklaringen uit de psychologie en sociologie. Sociale normen, passieve keuzes (default options) en gevoeligheid voor een referentiepunt zijn aanvullende verklaringen voor het waargenomen uittredingsgedrag.

1 Inleiding

Veel ontwikkelde landen passen momenteel hun sociale zekerheids- en pensioenstelsels aan om de overheidsuitgaven te beperken en de arbeidsparticipatie van ouderen te bevorderen. Veelal gebeurt dit door verhoging van de pensioengerechtigde leeftijd voor het staatspensioen (AOW) en het afschaffen van vervroegde uittredingsregelingen. Deze hervorming heeft een direct effect op de overheidsfinanciën en de arbeidsparticipatie. De invloed van het pensioenstelsel is echter ingewikkeld. Allereerst geeft het pensioenstelsel aanleiding tot financiële prikkels. Deze prikkels zijn veelvuldig bestudeerd in de economische literatuur (zie bijvoorbeeld Gruber en Wise 2004). Maar deze literatuur toont ook aan dat financiële prikkels niet volledig het geobserveerde uittredingsgedrag kunnen verklaren (zie bijvoorbeeld Lumsdaine et al. 1996). Over het onverklaarde is veel nagedacht. Empirisch bewijs is echter schaars. In aanvulling op de bestaande inzichten over de financiële determinanten van de uittredingsleeftijd bespreken we in dit artikel de belangrijkste inzichten uit de economische, psychologische en sociologische literatuur over de niet-financiële determinanten van uittreding van oudere werknemers.

In dit artikel onderscheiden we vier categorieën niet-financiële determinanten:

1. Individuele achtergrondkenmerken (bijvoorbeeld gezondheid, baankenmerken en huishoudsituatie);

2. Beperkte rationaliteit van individuen;
3. Sociaal-culturele factoren;
4. Instituties (zonder financiële prikkels).

In dit artikel concentreren we ons op de tweede en derde categorie. Verder beperken we ons veelal tot de aanbodzijde van de arbeidsmarkt.

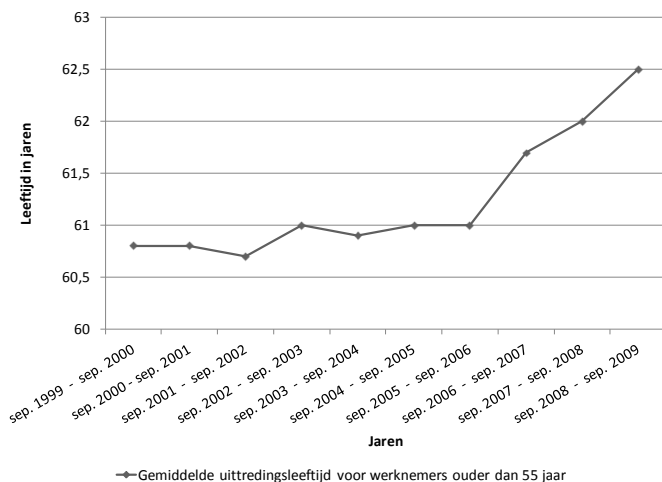
Dit artikel is als volgt opgebouwd. In sectie 2 tonen we het Nederlandse uittreddingspatroon. Hieruit blijkt dat werknemers vaker met pensioen gaan op ‘standaardpensioenleeftijden’ dan ‘traditionele’ economische modellen gebaseerd op financiële prikkels voorspellen. In sectie 3 bespreken we deze economische modellen en lichten hun beperkingen toe. Ook staan we kort stil bij de invloed van individuele factoren en niet-financiële institutionele factoren op de uittredding. Sectie 4 en 5 bespreken achtereenvolgens de invloed van beperkte rationaliteit op pensionering en de invloed van sociale normen. In sectie 6 trekken we conclusies. We concluderen dat de standaardpensioenleeftijd, referentiepunten en sociale normen belangrijke psychologische en sociologische factoren lijken te zijn voor de verklaring van uittreddingsgedrag. We besluiten met beleidsimplicaties.

2 Uittredingspieken in Nederland

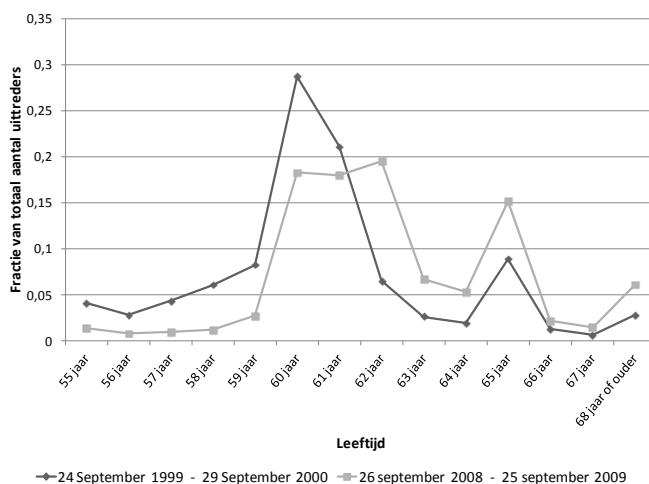
Tot 2013 hadden individuen in Nederland recht op AOW vanaf 65-jarige leeftijd.¹ Tweede pijlerpensioenen mogen eerder opgenomen worden. Figuur 1 toont de ontwikkeling van de gemiddelde uittreddingsleeftijd in Nederland tussen 1999 en 2009. Tussen 1999 en 2006 vindt hierin een lichte stijging van ongeveer een halve maand per jaar plaats. In 2006 stijgt de gemiddelde uittreddingsleeftijd met bijna een jaar.

Figuur 2 toont voor twee perioden (sept/1999-sept/2000 en sept/2008-sept/2009) de overgang van betaald werk naar pensioen. De grootste pieken zijn geconcentreerd op de leeftijden van 60 en 62 jaar in respectievelijk 2000 en 2009. Deze verdeling verschuift naar hogere leeftijden in de latere periode. De piek op 60 jaar wordt kleiner, terwijl er een tweede piek ontstaat op 62-jarige leeftijd. Er treden minder mensen uit vóór de leeftijd van 62 jaar, terwijl na deze leeftijd meer mensen uittredden. Voorlopige data van het CBS laten zien dat deze trend doorzet na 2009. De piek op 60-jarige leeftijd verdwijnt, terwijl de pieken op 62- en 65-jarige leeftijd hoger worden.

¹ Vanaf 2013 wordt de AOW-leeftijd stapsgewijs verhoogd naar 67 jaar en vervolgens gekoppeld aan de ontwikkeling van de levensverwachting.

Figuur 1 De gemiddelde uitredingsleeftijd neemt toe

Bron: gebaseerd op eigen berekening op basis van het Sociaal Statistisch Bestand van het CBS. Uitreding is gedefinieerd als de transitie van arbeidsinkomen als primaire inkomensbron naar pensioeninkomen als primaire inkomensbron.

Figuur 2 Uitreding in Nederland verschuift naar hogere leeftijden

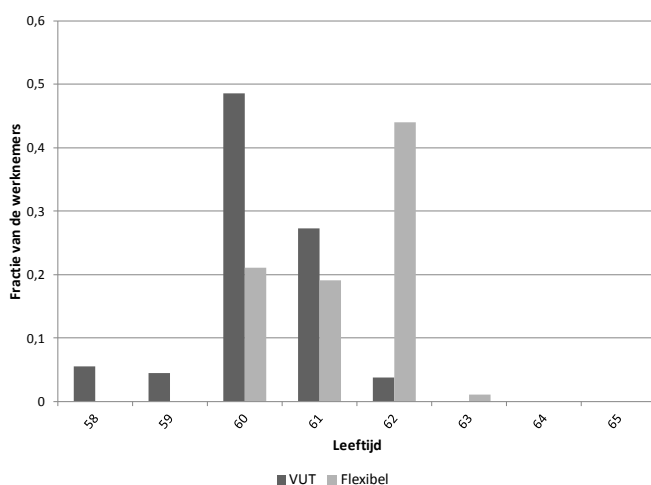
Bron: gebaseerd op eigen berekening op basis van Sociaal Statistisch Bestand van het CBS. De fractie is de verhouding tussen het aantal uitreders op een leeftijd (horizontale as) in een bepaalde periode (resp. 1999/2000 en 2008/2009) ten opzichte van het totaal aantal uitreders in diezelfde periode. Uitreding is gedefinieerd als de transitie van arbeidsinkomen als primaire inkomensbron naar pensioeninkomen als primaire inkomensbron.

De ontwikkelingen rond de uitredingspieken op 60-jarige leeftijd hangen samen met de veranderingen in de vervroegde uitredingsregelingen. In de jaren 80 en 90

hadden de meeste werknemers recht op vervroegde uittredingsregelingen, zoals de VUT. Deze regelingen kenden een standaardleeftijd van 60 jaar (zie Figuur 3). Het betrof actuarieel onfaire regelingen met een impliciete belasting op doorwerken na de standaardleeftijd. Deze financiële prikkel verklaart de aanwezigheid van uittredingspieken op 60-jarige leeftijd in 2000.

Sinds het eind van de jaren 90 zijn de VUT-regelingen geleidelijk vervangen door flexibele pensioenregelingen. Tegelijkertijd zijn ook alternatieve uittredingsroutes via werkloosheid en arbeidsongeschiktheid beperkt (Euwals et al. 2012). Met de wet VPL in 2006 en de afschaffing van VUT-regelingen versnelde de overgang naar flexibele pensioenregelingen.² Deze regelingen bevatten een standaardleeftijd op 62 jaar (zie Figuur 3). Dit komt overeen met de uittredingspiek op 62-jarige leeftijd in 2009. In contrast met de VUT-regelingen zijn deze flexibele pensioenregelingen actuarieel neutraal. Zij genereren dus in principe geen impliciete belasting meer bij het afwijken van de standaardleeftijd. Dit betekent dat de werknemer eerder of later kan uitreden zonder zijn of haar spaarpot voor het (vroeg)pensioen te beïnvloeden. De uittredingspieken van 2008/2009 zijn in principe dan ook niet gerelateerd aan financiële prikkels van het pensioenstelsel.

Figuur 3 Standaardpensioenleeftijden (van de vervroegde uittredingsregelingen) zijn hoger bij de nieuwere flexibele pensioenregelingen



Bron: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. De histogram is gebaseerd op een steekproef van 132 cao's, die eind 2002 van kracht waren. Op dat moment was de overgang naar flexibele pensioenregelingen bezig. Nieuwe wetgeving in 2006 versnelde deze overgang. De cao's zijn gewogen naar het aantal werknemers. Cao's zonder vervroegde uittredingsregelingen zijn niet meegenomen.

² Wet VPL is 'Wet aanpassing fiscale behandeling VUT/prepensioen en introductie levensloopregeling'.

3 Zijn uittredingspieken verenigbaar met traditionele economische modellen?

Volgens de traditionele economische modellen streven mensen naar een maximaal welzijn (nut) over hun gehele leven. Dit welzijn is afhankelijk van consumptie en vrije tijd. Consumptie vereist arbeidsinkomen waarvoor vrije tijd moet worden opgeofferd. Het tijdstip van pensionering hangt samen met het tijdpad van de gewenste vrije tijd en consumptie. Onder bepaalde veronderstellingen is vrije tijd (en dus arbeidsaanbod) constant over de levensloop en vindt geen pensionering plaats.³ Om het bestaan van uittredingspieken te verklaren, moeten deze simpele traditionele modellen worden uitgebreid met niet-financiële factoren. Binnen het traditionele kader onderscheiden we individuele en institutionele factoren.

Niet-financiële individuele factoren omvatten bijvoorbeeld leeftijdsafhankelijke voorkeuren, de individuele gezondheidstoestand en de invloed van de partner op de uittredingsbeslissing. Als de voorkeur voor vrije tijd toeneemt of de gezondheid wordt minder met de leeftijd, zal het arbeidsaanbod afnemen met leeftijd (met pensionering als sluitstuk). Verder blijken partners hun uittreedbeslissing onderling af te stemmen (Henkens en Van Solinge 2002; Gustman en Steinmeier 1994; Van Vuuren en Deelen 2009). Arbeidsmotivatie is een andere individuele factor. Levenslooptheorieën uit de psychologische literatuur stellen dat arbeidsmotieven veranderen als mensen ouder worden. Volgens Carstensen (1995) zijn oudere individuen zich bewuster van de schaarste van tijd. Om die reden leggen oudere werknemers meer nadruk op het overdragen van kennis en het aangaan van betekenisvolle sociale relaties op de werkvloer. Baltés et al. (1999) stellen dat individuen hun tijd en energie moeten verdelen over groei, behoud, herstel en reguleren van verlies. Naarmate individuen ouder worden, streven ze minder naar groei en meer naar herstel, behoud en regulering van verlies. Volgens Heckhausen en Schulz (1995) gebruiken individuen andere strategieën naarmate ze ouder worden. Oudere individuen richten zich op het innerlijke en verwerken op die manier de discrepantie tussen hun wensen en hun omgeving. Kooij (2010) onderzocht de rol van de arbeidsmotivatie voor jongere en oudere werknemers. Zij vindt dat oudere werknemers meer belang hechten aan werkplezier en gevoel van voldoening, terwijl jongere werknemers loon en groei belangrijker vinden. De genoemde individuele factoren verschillen tussen mensen en dat leidt tot individuele variatie in uittredingsgedrag. Ook als bepaalde eigenschappen bij alle oudere werknemers aanwezig zijn, dan zal de mate waarin verschillen. Voor het geaggregeerde uittredingsgedrag leidt dit tot variatie in uittreedleeftijden. Het is onduidelijk of dit een verklaring kan geven voor de geobserveerde uittredingspieken en de daarin opgetreden veranderingen.

Ook institutionele factoren kunnen een rol spelen bij het verlaten van de arbeidsmarkt. Zo is in veel cao's het bereiken van een bepaalde leeftijd een geldige

³ Een tijdsvoorkeurvoet gelijk aan de rente, bij afwezigheid van leeftijdsafhankelijke voorkeuren of instituties en institutionele restricties.

ontslaggrond. Dit betekent dat alle werknemers die na die leeftijd hadden willen uittreden, moeten stoppen met werken en dat kan een uittredingspiek verklaren (De Hek en Van Erp, 2009). Dit leeftijdsontslag kan ook een effect aan de vraagkant hebben. Van Dalen et al. (2010) vinden dat werkgevers in de latere levensfase van werknemers soepeler zijn. Zo laat 53% van de werkgevers niet goed functionerende werknemers op dezelfde post. Bij jongere werknemers is dit percentage beduidend lager: 24%. Pas op de AOW-leeftijd, wanneer de ontslagbescherming voor de meeste werknemers vervalt, treden de oudere werknemers uit. Dat zou de pieken in het uittredingspatroon kunnen verklaren. Maar om verschuivingen in uittredingspatronen in reactie op een hogere pensioengerechtigde leeftijd te kunnen verklaren, moeten deze instituties dan ook gekoppeld zijn aan deze pensioengerechtigde leeftijd. Een voorbeeld hiervan is de ontslagbescherming. In veel cao's is het leeftijdsontslag gekoppeld aan de AOW-leeftijd. Als de AOW-leeftijd verhoogd wordt kan verwacht worden dat de leeftijd van de ontslagbescherming mee verschuift. In dit geval zullen wijzigende institutionele factoren een rol spelen bij de verschuiving van de uittredingspieken. In de voorgaande sectie was dit niet het geval omdat daar de vervroegde uittredingsregelingen veranderd werden.

Dat brengt ons bij de vraag wat dan binnen de traditionele modellen wel een verklaring kan bieden voor de geobserveerde verschuivingen in de uittredingspieken. Het antwoord op die vraag is het inkomenseffect. In de kern voorspellen traditionele modellen dat individuen de gevolgen van veranderde omstandigheden uitsmeren over alle resterende perioden van hun leven. Een verhoging van de pensioengerechtigde leeftijd betekent een daling van de pensioenaanspraken en daarmee een verlaging van het totale levensinkomen. In reactie hierop worden consumptie en vrije tijd in alle volgende perioden verminderd. Dit resulteert in een toename van het arbeidsaanbod door jaarlijks meer uren te werken (intensieve marge) of langer door te werken (extensieve marge). Omdat in deze modellen individuen alleen gevoelig zijn voor de verandering in het totale inkomen over de resterende levensduur en niet voor de pensioenleeftijdverhoging zelf, bepaalt het inkomenseffect de arbeidsaanbodreacties.

Het inkomenseffect als dominante factor zien we terug in de simulatieresultaten met empirische levensloopmodellen van een verhoging van de Amerikaanse pensioenleeftijd. Zo komen Gustman en Steinmeier (1985, 2006) tot een verschuiving van de uittredingsleeftijd met 2 maanden in reactie op de verhoging van de pensioenleeftijd met twee jaren.⁴ Ook studies van Fields and Mitchell (1984) en De Hek en Van Erp (2009) vinden effecten van deze orde van grootte.

Bovenstaande beperkte verandering in het arbeidsaanbod is in overeenstemming met de empirische literatuur over inkomenseffecten met betrekking tot vervroegde uittredingsregelingen. Lumsdaine en Mitchell (1999) vinden wel aanzienlijke effecten van financiële prikkels op vervroegde uittreding, maar tegelijkertijd

⁴ Ook Bernal et al. (2012) simuleren de verhoging van de pensioenleeftijd met twee jaar. Als effect vinden zij een toename van 4 maanden in de uittredingsleeftijd. Dit model hebben ze geschat met Nederlandse data.

verklaren deze niet meer dan de helft van de geobserveerde variatie in de uittredingspatronen. Euwals et al. (2010) bestuderen de invloed van Nederlandse vervroegde uittredingsregelingen. Zij concluderen dat het verlies aan pensioenaanspraken ter waarde van een jaarsalaris leidt tot een latere uittreding van 1,5 tot 2 maanden. Banks et al. (2007) vinden haast hetzelfde effect voor het Verenigd Koninkrijk. Voor werkende individuen ouder dan 50 jaar leidt een verlaging van het pensioenvermogen met een jaarsalaris tot uitstel van het moment van uittreding met ongeveer twee maanden. Ook Bloemen (2011) vindt een verschuiving van anderhalve maand in reactie op een daling van het pensioenvermogen met een jaarsalaris, beperkte effecten op het arbeidsaanbod. Echter, empirisch bewijs suggereert dat het effect op het arbeidsaanbod ten gevolge van een verhoging in de pensioengerechtigde leeftijd aanzienlijk hoger is dan effect op het arbeidsaanbod tengevolge van het inkomenseffect. Zo vinden onder andere Mastrobuoni (2009) en Blau en Goodstein (2010) een scherpe afname in de uittredingspiek op 65-jarige leeftijd (25-50%) na de verschuiving in de Amerikaanse pensioengerechtigde leeftijd. Behaghel en Blau (2010) verwerpen de hypothese dat uittredingsgedrag enkel gedreven wordt door een inkomenseffect en constateren dat de uittredingspiek meebeweegt met de verhoging van de pensioenleeftijd. Zij vinden dat ongeveer 20% van de aanspraken gebeurt op deze leeftijd. Hanel en Riphahn (2012) vinden een vergelijkbaar resultaat naar aanleiding van een Zwitserse hervorming die de standaardpensioenleeftijd voor vrouwen verhoogde van 62 naar 64 jaar.

Dit empirische bewijs suggereert dat naast het inkomenseffect uit de traditionele modellen ook sociale en psychologische kwesties een belangrijke rol kunnen spelen in de neiging van werknemers om uit te treden op een specifieke leeftijd.

4 Beperkte rationaliteit

Een rijke empirische literatuur op vele onderwerpen laat zien dat het traditionele economische model niet altijd een volledige beschrijving van gedrag van individuen biedt. Zo blijken individuen gevoelig voor passieve keuzes (defaults). Dat wil zeggen dat individuen een voorkeur hebben voor de (impliciete) keuze waar geen verdere handelingen voor vereist zijn. Maar ook verliesaversie waarbij individuen vasthouden aan een referentiepunt, speelt bij beslissingen een rol. Verder hebben individuen vaak tijdsinconsistente voorkeuren. Goede voornemens voor morgen worden dikwijls niet uitgevoerd als het moment daar is. In deze sectie gaan we dieper in op elk van deze niet-financiële determinanten en hun bijdrage aan de verklaring van uittredingspieken.

Passieve keuzes (defaults). Binnen het traditionele economische raamwerk kiest een individu tussen verschillende mogelijkheden door kosten en baten te vergelijken. Individuele keuzes worden daarbij niet beïnvloed door externe context, zoals voorafgegane keuzes of de manier waarop de mogelijkheden gepresenteerd worden. Maar in sommige gevallen blijken individuen geen expliciete keuzes te maken

en dus niet actief te zoeken naar een optimale keuze. In plaats daarvan sluiten zij zich passief aan bij de extern ingestelde keuze. Het individu lijkt kosten te hebben voor het afwijken van de standaardkeuze. Een bekend voorbeeld is orgaandonatie. In België is men donor, tenzij men zich uitschrijft. In Nederland is men geen donor, tenzij men zich inschrijft in het donorregister. Johnson en Goldstein (2003) tonen aan dat het systeem van 'ja, tenzij' een grotere hoeveelheid donors oplevert dan het systeem van 'nee, tenzij'. Ook bij pensioensparen lijkt passieve keuze een rol te spelen. Madrian en Shea (2001) bestuderen de impact van automatische deelname ('ja, tenzij') aan een Amerikaans spaarprogramma voor pensioen, de US 401(k). Zij concluderen dat deelname aan deze regeling hoger is bij automatische deelname dan bij een systeem met standaard geen deelname. Bovendien wijzen resultaten uit dat de deelnemers nauwelijks de hoogte van het spaarbedrag aanpassen. Ook hier houden deelnemers dus vast aan de standaardkeuze van het spaarbedrag.

Direct empirisch bewijs over het effect van de standaardpensioenleeftijd op uitredingsgedrag is nog schaars. Behaghel en Blau (2010) bestuderen het effect van de pensioenleeftijdverhoging van 65 naar 66 jaar in de VS. Dit gebeurde in stappen van twee maanden per jaar voor de cohorten geboren tussen 1938 en 1943. Zij vinden bewijs dat de uitredingspiek meebeweegt met de verhoging van de standaardpensioenleeftijd.

Afhankelijkheid van referentiepunt met verliesaversie. De economische literatuur (bijvoorbeeld Kahneman en Tversky 1979) suggereert dat mensen zich niet alleen laten leiden door de uitkomsten van hun handelen, maar ook door de uitkomsten opzichte van een referentiepunt. Bijvoorbeeld, een salaris van 4000 euro kan zowel als verlies of als winst worden ervaren. Velen ervaren dit salaris als winst in geval het salaris een jaar eerder 3800 euro bedroeg. Maar velen ervaren ditzelfde salaris van 4000 euro als verlies in geval men een jaar eerder 4200 euro verdiende. In dit voorbeeld is het referentiepunt een historische waarde. Ook een doelstelling kan als referentiepunt functioneren. Een voorbeeld hiervan is de wens om een bepaald rendement te behalen. Daarnaast leert empirisch onderzoek dat mensen anders reageren op een winst ten opzichte van het referentiepunt dan op een relatief verlies. Verliezen blijken zwaarder te tellen dan even grote winsten. Individuen tonen dus verliesaversie. Eén van de eerste toepassingen is de 'equity premium puzzle'. Mehra en Prescott (1985) concludeerden dat een substantiële coëfficiënt voor risicoaversie nodig was om de feitelijke verhouding tussen obligaties en aandelen in beleggingsportefeuilles te verklaren met gangbare economische theorie en gerealiseerde historische rendementen op aandelen en obligaties. Door het beperken van de beleggingshorizon tot een jaar met een bijbehorend gewenst rendement over diezelfde periode als referentiepunt, ontstaat een extra risicoaversie en dat verklaart het hoge aandeel obligatiebeleggingen in portefeuilles bij een aanzienlijk hoger rendement op aandelen (Benartzi en Thaler 1993).

Loewenstein en Sicherman (1991) noemen referentiepunten als een verklaring voor met de leeftijd oplopende loonprofielen. Zij vroegen respondenten te kiezen

uit zeven verschillende loonprofielen die stijgen of dalen in de tijd. Zonder verdisconteren leverde elk profiel eenzelfde inkomen over het gehele resterende leven op. De contante waarde van het dalende loonprofiel was echter groter dan de contante waarde van het stijgende loonprofiel. Ondanks het verlies in contante waarde gaven de respondenten toch de voorkeur aan het stijgende loonprofiel. Zij gaven hierbij redenen als ‘toename van plezier’ of ‘aversie om te verminderen’.

Met betrekking tot de verklaring van uitredingspieken is er vooralsnog beperkt empirisch onderzoek. De eerder genoemde studie van Behaghel en Blau (2010) over het verschuiven van de uitredingspiek met verhoging van de standaardpensioenleeftijd kan ook uitgelegd worden met referentiepuntafhankelijke modellen. Zij concluderen dat verliesaversie een rol speelt in het verschuiven van het uitredingsgedrag, maar dat dit effect niet sterk genoeg is om de gehele verschuiving te verklaren. De Grip et al. (2012) bestuderen de invloed van een eerdere Nederlandse pensioenhervorming op uitredingsleeftijd, spaargedrag en de prevalentie van depressie. Bij deze hervorming werden de pensioenrechten gekort van individuen geboren na 1 januari 1950, terwijl werknemers die geboren waren voor die datum hun pensioenrechten behielden. De auteurs concluderen dat werknemers geboren na 1 januari 1950 een hogere prevalentie van depressie hadden, meer geld spaarden en later uittraden. Een mogelijke verklaring is dat deze groep impliciet aannam dezelfde rechten te hebben als werknemers die voor 1 januari 1950 geboren zijn. Voor hen introduceerde de pensioenhervorming een verlies ten opzichte van hun referentiepunt.

Tijdsinconsistente voorkeuren. In traditionele economische modellen wordt aangenomen dat mensen hun voornemens voor de toekomst ook daadwerkelijk uitvoeren.⁵ Inmiddels is er een rijke literatuur (zie Ainslie 1992; Loewenstein en Prelec 1992; Laibson 1996) waaruit blijkt dat mensen hun voorkeuren voor de toekomst veranderen naarmate die toekomst dichterbij komt. Zo kunnen individuen het voornemen hebben in de toekomst te beginnen met bewegen, of stoppen met roken. Maar als het moment daar is, hebben mensen een andere voorkeur en daardoor wijken feitelijke keuzes af van eerdere voornemens. Ze zullen bijvoorbeeld doorgaan met roken.

Tijdsinconsistente voorkeuren zijn waarschijnlijk niet in staat om de opgetreden veranderingen in het uitredingspatroon te verklaren. Eerste resultaten laten zien dat modelsimulaties met tijdsinconsistente voorkeuren niet veel verschillen van traditionele neoklassieke modellen (Gustman en Steinmeier 2010).⁶ De belangrijkste reden hiervoor is dat de tijdsinconsistentie alleen de verdeling van het totale inkomen over de resterende levensduur wijzigt. Maar net als in het traditionele model heeft een verschuiving van de pensioengerechtigde leeftijd een beperkt ef-

⁵ Of slechts aanpassen op grond van nieuw beschikbare informatie.

⁶ Modellen met deze tijdsinconsistente voorkeuren zijn wel redelijk succesvol in het verklaren van individueel gedrag dat niet binnen het traditionele neoklassieke model past. De consumptie- en spaarbeslissing is daarvan een voorbeeld (zie bijvoorbeeld Laibson 1996; 1997 en Angeletos et al. 2001).

fect op dat inkomen en dus ook op veranderingen in consumptiepatronen, vrijetijdspatronen en uittredingspatronen.

5 Sociale normen

Sociale normen beïnvloeden consumptie- en arbeidsaanbodbeslissingen van individuen. Sociale normen maken het gedrag van een individu afhankelijk van het gedrag van anderen. Dat loopt via beïnvloeding van de preferenties van een individu, of via sociale druk. Fehr en Gächter (2000) beschrijven sociale normen als gedragsregels die gebaseerd zijn op een maatschappelijk gedeelde opvatting hoe men zich dient te gedragen. Dit voorgeschreven gedrag wordt gehandhaafd door informele sociale sancties, zoals uitsluiting uit een bepaalde sociale groep. Afwijking van de sociale norm (het referentiepunt) resulteert in een verlies aan welzijn voor het individu (Lindbeck et al. 1999). De acceptatie van werken door vrouwen is een voorbeeld van sociale normen en de verandering daarin. In 1965 keurde meer dan 80% van de Nederlandse bevolking het werken van getrouwde vrouwen met schoolgaande kinderen af (Cörvers en Vendrik 2005). Aan het begin van de jaren zeventig daalde dit tot iets meer dan 40%. Aan het einde van de vorige eeuw was dit geleidelijk verder gezakt tot iets meer dan 15%.

Sociale normen spelen waarschijnlijk een belangrijke rol bij uittreding. Individuen kunnen namelijk niet leren van eigen ervaringen, omdat ze in de regel maar één keer in het leven stoppen met werken. Daarom kijken ze naar de ervaringen van vrienden of collega's om een idee te krijgen van het 'juiste' moment van uittreding. Gegeven de belasting- en pensioenregels is de vaststelling van de optimale uittredingsleeftijd en de daaraan verbonden financiële gevolgen voor een individu ingewikkeld. Dit kan voor individuen een reden zijn om te kijken naar de uittredingsbeslissingen van hun sociale omgeving. Dit kan zowel een norm op nationaal niveau als een norm vanuit de directe omgeving van het individu zijn. Modellen die zich alleen richten op financiële prikkels als verklaringsgrond en geen aandacht geven aan onderlinge afhankelijkheden tussen het individu en een groep, verklaren het uittredingsgedrag daarom maar gedeeltelijk.

Han en Moen (1999) betogen dat maatschappelijke normen samenhangen met de heterogeniteit van de werknemers en de vormgeving van instituties. Met Amerikaanse data tonen zij aan dat normen in het verleden sterker waren. De carrièrepaden van werknemers waren vroeger homogener en instituties grepen in op deze carrièrepaden. Ook Luijkx et al. (2006) stellen dat de huidige werknemers meer te maken hebben met perioden van werkloosheid en deeltijdwerk en met mobiliteit. Een verscheidenheid van mogelijke carrièrepaden is het gevolg. Met overeenkomstig minder eenduidige normen.

In de economische literatuur is directe empirische evidentie over de relatie tussen sociale normen en uittreding beperkt aanwezig. Van Solinge en Henkens (2007) interviewen respondenten, voorafgaand aan hun feitelijke uittreding, naar

hun voorkeuren over en sociale inbedding van hun uittredingsbeslissing. Nadat de individuen uitgetreden zijn, worden zij nogmaals bevraagd. Het feitelijk ontstane uittredingsgedrag van individuen blijkt dan af te hangen van hun omgeving. Sommige respondenten gaven zelfs aan dat hun uittreding onvrijwillig was. De auteurs concluderen dan ook het bestaan van zwaarwegende sociale normen over het geschikte tijdstip van uittreding. Brown (2006) concludeert dat veel individuen neigen uit te treden op 'gebruikelijke uittredingsleeftijden'. Ongeveer de helft van de Amerikaanse individuen in zijn steekproef beschouwen 62 of 65 jaar als gebruikelijke uittredingsleeftijden, een zesde deel beschouwt een andere leeftijd als de gebruikelijke uittredingsleeftijd en de overgebleven individuen (een derde) beschouwt geen enkele leeftijd als een gebruikelijke uittredingsleeftijd. Henkens (2011) vond met de European Social Survey uit 2006 dat mensen 61,5 jaar als ideale uittredingsleeftijd beschouwen. Tot slot suggereren ook de uittredingspieken uit de tweede sectie en de bevindingen van Mastrobuoni (2009) een rol voor sociale normen bij de uittredingsbeslissing.

Sociale normen zijn niet hetzelfde in alle groepen van de maatschappij. Groepen kunnen hun eigen sociale normen ontwikkelen (zie bijvoorbeeld Krauth 2006). Pensioenregelingen verschillen tussen beroepsgroepen en bedrijven en daardoor zal elke subgroep zijn eigen sociale normen ontwikkelen. Van Solinge et al. (2011) geven aan dat ondersteuning van de werkgever voor langer doorwerken een belangrijke factor is die verschilt tussen bedrijven. Als werknemers het gevoel hebben dat werkgevers langer doorwerken ondersteunen of gewenst vinden, zullen ze geneigd zijn langer door te werken. Sociale normen aan de vraagkant zijn dus ook relevant. Vickerstaff et al. (2003) betogen dat de individuele uittredingsbeslissing zelfs sterker samenhangt met de behoeften van werkgevers dan door sociale zekerheidsregelingen als vervroegde uittredingsregelingen. Uit een casus in het Verenigd Koninkrijk komt naar voren dat werknemers het idee hebben weinig keuze te hebben in het moment van uittreding en over weinig kennis van pensioenregelingen beschikken. Werkgevers willen het moment van uittreding bepalen opdat ze de loonkosten onder controle kunnen houden.

Sociale normen zijn niet constant in de tijd. Oudere generaties waren bijvoorbeeld terughoudender in het aanvragen en ontvangen van sociale zekerheidsuitkeringen dan jongere om een stigma te voorkomen. Jongere generaties zijn veeleer gewend aan de beschikbaarheid van sociale zekerheidsuitkeringen en beschouwen het als een recht. Zij ervaren een minder groot stigma en zullen daarom eerder een beroep op de sociale zekerheid doen (Lindbeck et al. 2003; Ljunge 2010).

Institutionele veranderingen en sociale normen kunnen elkaar beïnvloeden. Dit gaat beide kanten op. Institutionele hervormingen beïnvloeden sociale normen en sociale normen kunnen het beleid beïnvloeden. Dit betekent dat sociale normen door terugkoppelingseffecten via beleid schokken kunnen vergroten. Als extreem voorbeeld kan een tijdelijke werkloosheidsschok permanent worden als de sociale norm over werkloosheid zich gelijktijdig met de schok aanpast. Een tijdelijke werkloosheidsschok zorgt voor meer werklozen. Het toegenomen aantal werklozen kan het stigma verminderen om afhankelijk van een werkloosheidsuitkering te zijn.

Een versoepeling van de sociale norm over werkloosheid is het gevolg en kan leiden tot een permanent hogere werkloosheid. Een ander voorbeeld is de verhoging van de pensioenleeftijd. Op langere termijn kan een verhoging van de pensioenleeftijd een sterker effect hebben dan alleen het effect van de financiële prikkel, wanneer daaruit een nieuwe sociale norm voortvloeit.

Sociale normen zijn echter niet altijd gunstig voor de maatschappij. Zo verwijst Akerlof (1980) naar de ‘norm’ dat werkgevers geen werklozen zouden moeten aannemen voor een lager loon dan het loon van nu in dienst zijnde werknemers. Deze sociale norm leidt tot een hogere werkloosheid, waarbij werkgevers en werklozen slechter af zijn. Een ander voorbeeld is de voorkeur voor vervroegde uittreding bij Europese werknemers. Tegen de achtergrond van een hoge jeugdwerkloosheid werd vervroegde uittreding lange tijd als iets ‘goeds’ gezien (Van Dalen en Henkens 2005; Kalwij et al. 2009). Volgens De Vroom (2004) leidde dit tot een ‘vervroegde uittredingscultuur’ in Nederland. Deze cultuur leidde echter tot minder arbeidsparticipatie en hogere lasten voor werkgevers en werknemers.

6 Conclusies en beleidsimplicaties

Net als in veel andere landen vertoont het uittredingspatroon van oudere werknemers in Nederland pieken. Deze pieken stemmen overeen met ‘standaardpensioenleeftijden’. Tot enkele jaren geleden vormden financiële prikkels uit actuarieel onfaire pensioenregelingen een duidelijke verklaring voor de geobserveerde uittredingspieken. Maar na de invoering van actuarieel faire pensioenregelingen zijn de pieken gebleven, terwijl daar in financiële termen geen reden meer voor is. De geobserveerde uittredingspieken zijn dan ook een indicatie dat niet-financiële determinanten een rol spelen bij de uittredingsbeslissing.

De standaardpensioenleeftijd, referentiepunten en sociale normen lijken belangrijke psychologische en sociologische verklaringen voor het waargenomen uittredingsgedrag. Zo lijkt de wettelijke pensioengerechtigde leeftijd van invloed op het moment van uittreding. Bovendien lijken individuen na een stelselwijziging aan hun oorspronkelijke pensioenleeftijd (referentiepunt) vast te houden. Sociale normen zorgen ervoor dat individuen open staan voor advies van hun directe sociale omgeving of voor wat gebruikelijk is in de maatschappij. Het is overigens moeilijk verschil te maken tussen het effect van sociale normen en de standaardoptie in empirische studies. Maar dat laat onverlet dat referentiepunten in welke vorm dan ook, een belangrijke rol lijken te spelen. Dit kan een psychologische of een sociologische achtergrond hebben.

Tijdsinconsistent gedrag kan effect op uittredingsgedrag hebben, maar dit lijkt niet doorslaggevend voor de verklaring van uittredingspieken. Een overeenkomstige conclusie trekken we voor institutionele factoren. Deze factoren zijn onder andere de Nederlandse wet- en regelgeving waarin de pensioenleeftijd een rol speelt. De Nederlandse ontslagbescherming is daarvan een voorbeeld, waarin het bereiken

van de pensioengerechtigde leeftijd een geldige ontslagreden is. Als een verandering in de pensioenleeftijd weerslag heeft op deze instituties is het denkbaar dat dit invloed heeft op de uittredingspieken. Maar in het verleden hebben de veranderingen in de VUT-regelingen andere instituties (zoals ontslagbescherming, AOW-leeftijd) niet veranderd. Daarom kunnen institutionele veranderingen nauwelijks een verklaring bieden voor de geobserveerde verschuiving van de uittredingspieken in reactie op de gewijzigde vervroegde uittredingsregelingen.

Het is minder duidelijk of individuele factoren voor de hand liggen als verklaring. Uit de literatuur weten we dat individuele factoren verschillen tussen mensen. Dit leidt tot variatie in uittredingsgedrag. Het is echter onduidelijk of deze variatie zich concentreert op bepaalde leeftijden en aanleiding geeft voor uittredingspieken.

Er is meer onderzoek nodig om te bepalen welke niet-financiële determinanten van uittredingsgedrag belangrijk zijn. In dit artikel hebben we een overzicht gegeven van mogelijke psychologische en sociologische determinanten. Empirisch onderzoek naar de grootte van de invloed op het uittredingsgedrag is echter nog schaars en veelal gebaseerd op Amerikaanse data. Voorzichtigheid is dus geboden bij de vertaling hiervan naar de Nederlandse situatie en aanvullend onderzoek met Nederlandse gegevens is daarom noodzakelijk. De huidige stapsgewijze verhoging van de AOW-leeftijd biedt mogelijkheden hiervoor.

Tegen de achtergrond van de bovenstaande conclusies eindigen we met enkele beleidsimplicaties gericht op de bevordering van de arbeidsparticipatie van ouderen en de houdbaarheid van de overheidsfinanciën.

Toekomstig beleid gericht op de bevordering van de arbeidsparticipatie van ouderen zou zich meer moeten richten op de standaardpensioenleeftijd en op sociale normen. De recente afschaffing van impliciete belastingen op langer doorwerken heeft tot een toename van de arbeidsparticipatie van ouderen geleid. Financiële prikkels helpen dus, maar nieuwe financiële prikkels om doorwerken te stimuleren zullen kostbaar zijn voor de overheid. Beleid dat zich richt op het indirecte kanaal van sociale normen en standaardopties zal minder kostbaar en wellicht effectiever zijn dan aanvullende financiële prikkels, zoals een ‘doorwerkbonus’.

De meest voor de hand liggende concrete beleids optie om langer doorwerken te stimuleren is het verhogen van de standaardpensioenleeftijd, iets wat momenteel al gebeurt. In reactie op een geloofwaardige verandering van die standaardleeftijd zullen sommige individuen langer doorwerken. Dit kan de uittredingsvoorkeuren van hun omgeving beïnvloeden en tot langer doorwerken van andere individuen leiden.

Verder kan het faciliteren van uittreden na de standaardpensioenleeftijd sommige individuen verleiden om later de arbeidsmarkt te verlaten. Dit heeft niet alleen een direct effect op de arbeidsparticipatie, maar ook een indirect effect via veranderende sociale normen waarin langer doorwerken normaal wordt. Een verandering die vervolgens ook anderen zal stimuleren om langer door te werken.

Auteurs

Frank van Erp (e-mail: F.A.M.van.Erp@cpb.nl) en Niels Vermeer (e-mail: C.A.F.vermeer@cpb.nl) zijn beide wetenschappelijk medewerker bij het Centraal Planbureau. Daniel van Vuuren (e-mail: D.J.van.Vuuren@cpb.nl) is hoofd van de sector Arbeid en Onderwijs bij het Centraal Planbureau. Dit artikel is een bewerkte versie van Van Erp et al. (2013). De auteurs danken het ministerie van SZW en Netspar voor de financiering van dit onderzoek en twee anonieme referenten voor commentaar op een eerdere versie van dit artikel.

Literatuur

- Ainslie, G., 1992, *Picoeconomics*, Cambridge University Press.
- Akerlof, G., 1980, A theory of social customs, of which unemployment may be one consequence, *Quarterly Journal of Economics*, vol. 94(4): 749-75.
- Angeletos, G-M, D. Laibson, A. Repetto, J. Tobacman en S. Weinberg, 2001, The hyperbolic consumption model: calibration, simulation and empirical evaluation, *Journal of Economic Perspectives*, vol. 15(3): 47-68.
- Baltes, P.B., U.M. Staudinger en U. Lindenberger, 1999, Lifespan psychology: Theory and application to intellectual functioning, *Annual Review of Psychology*, vol. 50: 471-507.
- Banks, J., C. Emmerson en G. Tetlow, 2007, Healthy retirement or unhealthy inactivity: how important are financial incentives in explaining retirement, *Journal of Public Economics*, vol. 89: 427-40.
- Behaghel, L. en D. Blau, 2010, Framing Social Security Reform: Behavioral Responses to Changes in the Full Retirement Age, Michigan Retirement Research Center Working Paper WP 2010-243.
- Benartzi en Thaler, 1993, Myopic loss aversion and the equity premium puzzle, *Quarterly Journal of Economics*, vol. 108(1): 73-92
- Bernal, N. en F. Vermeulen, 2012, Between dream and reality: The impact of an increase in the legal retirement age on the effective retirement age, <http://www.netspar.nl/files/Evenementen/2012-11-09%20PD/bernal.pdf>
- Blau D. en R. Goodstein, 2010, Can Social Security Explain Trends in Labor Force Participation of Older Men in the United States? *Journal of Human Resources*, 45(2), 326-363.
- Bloemen, H., 2011, The effect of private wealth on the retirement rate: an analysis, *Economica*, vol. 78(312): 637-55.
- Brown, C., 2006, The role of conventional retirement age in retirement decisions, Working Paper WP 2006-120, Michigan Retirement Research Center.
- Carstensen, L.L., 1995, Evidence for a life span theory of socioemotional selectivity, *Current directions in Psychological science*, vol. 4(5): 151-56.
- Cörvers, F. en M. Vendrik, 2005, Conjunctuur en sociale normen: determinanten van arbeidsparticipatie, *Kwartaalschrift Economie*, vol. 2,; 142-63.
- Dalen, H. van, en K. Henkens, 2005, The double standard in attitudes toward retirement: The case of the Netherlands, *Geneva Papers on Risk and Insurance: Issues and Practice*, vol. 30: 693-710.
- Dalen, H. van, K. Henkens en J. Schippers, 2010, How do employers cope with an aging workforce? Views from employers and employees, *Demographic Research*, vol. 22, article 32: 1015-1036, www.demographic-research.org/volumes/vol22/32/

- Erp, F. van, N. Vermeer en D. van Vuuren, 2013, Non-financial determinants of retirement, Netspar Panel Paper 34.
- Euwals, R., D. van Vuuren en R. Wolthoff, 2010, Early Retirement Behaviour in the Netherlands: Evidence from a Policy Reform, *De Economist*, vol. 158(3): 209-36.
- Euwals, R., A. van Vuren en D. van Vuuren, 2012, The Decline of Pathways into Retirement: Empirical Evidence from the Dutch Health Care Sector, *International Social Security Review*, vol. 65(3): 101-22.
- Fehr, E., en S. Gächter, 2000, Fairness and Retaliation: The Economics of Reciprocity, *Journal of Economic Perspectives*, vol. 14(3): 159-81.
- Fields, G., O. Mitchell, 1984, The effects of social security reforms on retirement ages and retirement incomes, *Journal of Public Economics*, vol. 25(1-2): 143-59.
- Grip, A. de, M. Lindeboom en R. Montizaan, 2012, Shattered dreams: the effects of changing the pension system late in the game, *Economic Journal*, vol. 122 (559): 1 -25.
- Gruber, J. en D. Wise, 2004, *Social security programs around the World: Micro estimation*, University of Chicago Press.
- Gustman, A. en Th. Steinmeier, 1985, The 1983 social security reforms and labor supply adjustments of older individuals in the long run, *Journal of Labor Economics*, vol. 3(2): 237-253.
- Gustman, A.L., en Th.L. Steinmeier, 1994, Retirement in a family context: a structural model for husbands and wives, NBER Working Paper 4629.
- Gustman, A., en Th. Steinmeier, 2006, Social security and retirement dynamics, University of Michigan Retirement Research Center, Working Paper 2006-121.
- Gustman, A., en Th. Steinmeier, 2010, Policy effects in hyperbolic vs. exponential models of consumption and retirement, NBER Working Paper 16503.
- Han, S.K., en P. Moen, 1999, Clocking out: Temporal patterning of retirement, *American Journal of Sociology*, vol. 105(1): 191-236.
- Hanel, B., en R. Riphahn, 2012, The timing of retirement — New evidence from Swiss female workers, *Labour Economics*, vol. 19(5): 718-28.
- Heckhausen, J., en R. Schulz, 1995, A Life-span theory of Control, *Psychological Review*, vol. 102(2): 284-304.
- Hek, P. de, en F. van Erp, 2009, Analyzing labour supply of elderly people: a life-cycle approach, CPB Document 179.
- Henkens, K., en H. van Solinge, 2002, Spousal influences on the decision to retire, *International Journal of Sociology*, vol. 32(2): 55-74.
- Henkens, K., 2011, Een sociologisch perspectief op langer werken, *TPEdigitaal*, jaargang 5(2): 36-52
- Johnson, E., en D. Goldstein, 2003, Do defaults save lives? *Science*, vol. 302: 1338-1339.
- Kahneman, D. en A. Tversky, 1979, Prospect Theory: An Analysis of Decision under Risk, *Econometrica*, vol. 47(2): 263-91.
- Kalwij, A., A. Kapteyn en K. de Vos, 2009, Early Retirement and Employment of the Young, Netspar Discussion Paper 03/2009-012.
- Kooij, D., 2010, Motivating older workers: A lifespan perspective on the role of perceived HR practices, Ridderprint B.V.
- Krauth, B., 2006, Social interactions in small groups, *Canadian Journal of Economics*, vol. 39(2): 414-33.
- Laibson D., 1996, Hyperbolic discount functions, undersaving, and savings policy, NBER Working Paper 5635, Cambridge, NBER.
- Laibson, D., 1997, Golden Eggs and hyperbolic discounting, *Quarterly Journal of Economics*, vol. 112(2): 443-77.

- Lindbeck, A., S. Nyberg en J. Weibull, 1999, Social Norms and Economic Incentives in the Welfare State, *Quarterly Journal of Economics*, vol. 114(1): 1-35.
- Lindbeck, A., S. Nyberg en J. Weibull, 2003, Social Norms and Welfare State Dynamics, *Journal of the European Economic Association*, vol. 1(2-3): 533-42.
- Ljunge, M., 2010, Sick of the Welfare State? Sticky Stigma and Demand for Social Insurance, mimeo, University of Copenhagen.
- Loewenstein, G., en D. Prelec, 1992, Anomalies in intertemporal choice: evidence and an interpretation, *Quarterly Journal of Economics*, vol. 107(2): 573-97.
- Loewenstein, G., en N. Sicherman, 1991, Do workers prefer increasing wage profiles? *Journal of Labor Economics*, vol. 9(1): 67-84.
- Luijkx, R., M. Kalmijn en R.J.A. Muffels, 2006, The impact of globalization on job and career mobility of Dutch men: Life-history data from the mid-1950's to the year 2000, Globalization, uncertainty and men's careers: an international comparison, 117-144.
- Lumsdaine, R., J. Stock, en D. Wise, 1996, Why Are Retirement Rates So High At Age 65?, in: D. Wise (ed.), *Advances in the Economics of Aging*, Chicago: University of Chicago Press, 61-82.
- Lumsdaine, R., en O. Mitchell, 1999, New developments in the economic analysis of retirement, in: O. Ashenfelter and D. Card, *Handbook of Labor Economics*, vol. 3, Elsevier Science, 3261-3307.
- Mastrobuoni, G., 2009, Labor supply effects of the recent social security benefit cuts: Empirical estimates using cohort discontinuities, *Journal of Public Economics*, vol. 93(11-12): 1224-33.
- Madrian, B., en D. Shea, 2001, The power of suggestion: inertia in 401(k) participation and savings behavior, *Quarterly Journal of Economics*, vol. CXVI (4): 1149-87.
- Mehra, R., en E. Prescott, 1985, The equity premium puzzle, *Journal of Monetary Economics*, vol. XV: 145-161.
- Solinge, H. van, en K. Henkens, 2007, Involuntary Retirement: The Role of Restrictive Circumstances, Timing, and Social Embeddedness, *Journal of Gerontology: Social Sciences*, vol. 62B (5): S295-S303.
- Solinge, H. van, en K. Henkens, 2011, Besluitvorming rondom pensioneren: de invloed van werk- en organisatiecontext, *Gedrag & Organisatie*, vol. (24) 4: 430-452.
- Vickerstaff, S., J. Cox en L. Keen, 2003, Employers and the management of retirement, *Social Policy & Administration*, vol. 37(3): 271-287.
- Vroom, B. de, 2004, The shift from early to late exit: Changing institutional conditions and individual preferences: The case of the Netherlands, in: T. Maltby, B. de Vroom, M. Mirabile and E. Overbye (eds), *Ageing and the transition to retirement: A comparative analysis of European welfare states*, 120-154, Ashgate, Aldershot.
- Vuuren, D. van, en A. Deelen, 2009, de participatiegroei van ouderen ontrafeld, *Economisch Statistisch Berichten*, vol. 94(4551): 10-12.