

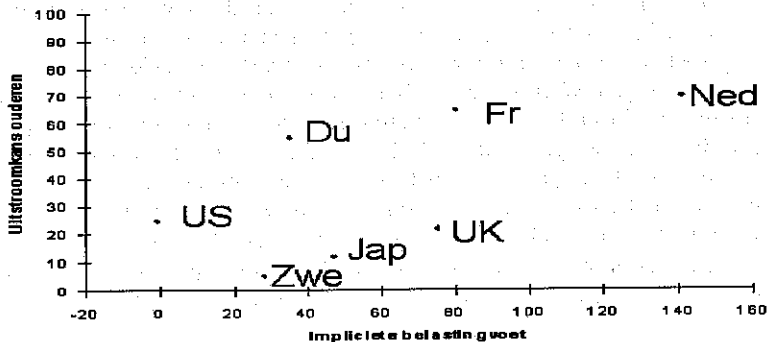
Het arbeidsmarktgedrag van oudere werknemers

Maarten Lindeboom

Rede uitgesproken bij de aanvaarding van het ambt van hoogleraar algemene economie aan de faculteit der economische wetenschappen en econometrie van de Vrije Universiteit te Amsterdam op donderdag 24 juni 1999.

Een plaatje. Als u naar dit plaatje kijkt dan valt een punt onmiddellijk op: de stip rechtsboven. De stip is Nederland en de stippen links onder zijn bijvoorbeeld Japan en Zweden. Een gedeelte van dit plaatje zal ik besteden aan het vertellen wat het nu betekent dat Nederland daar rechtsboven zit, of we daar blij mee moeten zijn, hoe het komt dat we daar zitten en blijven we daar zitten? Het heeft te maken met het arbeidsmarktgedrag van oudere werknemers en de rol van instituties zoals de sociale zekerheid. Dit is een beetje summier en het zou geen recht doen aan de moeite die velen van u hebben gedaan om hier te komen. Laat ik daarom afstappen van het abstracte plaatje en beginnen met een schets van het probleem.

Figuur 1: Financiële prikkels en kansen op uittreding



Een schets van het probleem. Nederland is aan het vergrijzen. De grote groep van mensen die vlak na de tweede wereldoorlog zijn geboren (de zogenaamde babyboomers) bereikt de pensioengerechtigde leeftijd aan het begin van de volgende eeuw. Daarnaast neemt de levensverwachting toe. Het cohort mannen dat nu geboren wordt zal naar verwachting gemiddeld genomen 74 jaar oud worden. Voor vrouwen is dit cijfer 81 jaar. Deze cijfers zijn verwachtingen en het zal dus betekenen dat sommigen jong sterven, maar een aantal zal ook veel ouder worden. Daarnaast is het zo dat er in vergelijking met vroeger steeds minder kinderen worden geboren. In het midden van de jaren 50 was ongeveer 7% van de mensen ouder dan 65. Nu, 40 jaar later is dit percentage verdubbeld tot ongeveer 14% en volgens het CBS zal dit cijfer groeien tot zo'n 20% in het jaar 2025, het jaar waarin ik zelf 65 hoop te worden. In dat jaar zal dus een op de vijf ingezetenen van Nederland ouder zijn dan 65, wat neerkomt op zo'n stordige 3.5 miljoen ouderen, ongeveer evenveel mensen als er nu wonen in de provincie Limburg, Brabant en Zeeland tezamen.

Naast deze trend tot vergrijzing is Nederland de afgelopen drie decennia ook geconfronteerd met structureel dalende arbeidsparticipatiegraden. Werkte in het begin van de 70-er jaren ongeveer 80% van de mannelijke werknemers van 55 jaar en ouder, nu zo'n drie decennia later is dat percentage gedaald tot nog maar krap 30%. De situatie die ik nu schets is in veel opzichten zeer vergelijkbaar met die in andere OECD landen. Ook elders stijgt de levensverwachting, bereikt de naoorlogse geboortegolf de leeftijd waarop nagedacht moet gaan worden over het stoppen met werken en zijn de participatiegraden flink gedaald. De daling van de participatiegraden varieert echter aanzienlijk over de verschillende landen. Landen als Zweden, Denemarken, De Verenigde Staten en Japan kenden een relatief geringe daling van de participatiegraden, terwijl Nederland samen met landen als België en Frankrijk tot de categorie behoort waar de daling extreem groot was.

Is dit alles een probleem? Het zal duidelijk zijn dat de vergrijzing van de samenleving en de tendens tot steeds vroeger stoppen met werken een grote druk legt op veel elementen van het systeem van de sociale zekerheid, het pensioensysteem en de gezondheidszorg. De financiering van de sociale zekerheid hangt voornamelijk af van de opgebrachte premies en belastingen door de groep van werkenden¹. Bij een groeiend aandeel van inactieven moet dat leiden tot een groeiend aandeel van premies en belastingen in de loonsom. Los van de vraag of dit financieerbaar blijft, heeft dit consequenties voor het functioneren van de arbeidsmarkt. Met betrekking tot de gezondheidszorg kunt u zich voorstellen dat de gezondheidsconditie van de populatie het beroep op de gezondheidszorg direct beïnvloedt. Bij een groeiend aandeel van ouderen zal de gemiddelde ge-

¹ Iets preciezer, van de premies en belastingen op de loonsom.

zondheidsconditie van de populatie ook veranderen. Dit heeft consequenties². Een gedeelte van mijn onderzoek beweegt zich op dit terrein. Ik zal het daar vandaag niet over hebben.

Waar ik het wel over ga hebben is de invloed van instituties als de sociale zekerheid en bedrijfsgerelateerde uitredingsregelingen als de VUT of het flexibele pensioen op het arbeidsmarktgedrag van oudere werknemers. Ik zal schetsen op welke wijze prikkels van bepaalde instituties vertaald kunnen worden naar een maatstaf en hoe deze maatstaf vervolgens gekoppeld kan worden aan geobserveerd gedrag. We stoppen dan even om weer stil te staan bij de figuur die ik u net heb laten zien. Het plaatje gaf de gemiddelde stand van zaken weer voor Nederland en vergeleek dat met de gemiddelden van andere landen. Dit zijn geaggregeerde cijfers en daarbij is nuancering, een nadere inkleuring, op zijn plaats. De inkleuring zal gaan tot het individueel arbeidsmarktgedrag van oudere werknemers en het belang van financiële prikkels en gezondheid in het verklaren van dit gedrag.

Prikkels. In de vroege jaren 70, toen we eigenlijk nog nauwelijks van problemen konden spreken, werd door onderzoekers het gangbare arbeidsaanbodplaatje gebruikt. Werknemers waren rationeel beslissende figuren die de beschikking hadden over alle relevante informatie en op basis van die informatie iedere periode besloten om al dan niet te stoppen met werken. Bij die beslissing werd gekeken naar de hoogte van het loon dat men kon verdienen bij het werken en het alternatief, het uitkeringsinkomen dat hoorde bij een pensioen. Er was geen verbinding tussen de verschillende perioden waarin de burger de beslissingen had genomen en de beslissingen die hij nog moest nemen. Een onderbroken arbeidsverleden had geen pensioenbreuk tot gevolg en het uitstellen van de beslissing om te stoppen met werken had geen consequenties voor het uitkeringsinkomen dat in volgende perioden kon worden ontvangen³. Eind jaren 70 onstond het besef dat het stoppen met werken beter gezien kon worden als een intertemporeel beslissingsprobleem. Het stoppen op of juist doorwerken tot een bepaald moment heeft niet alleen consequenties voor het huidige inkomen, maar ook voor alle inkomens die in de toekomst, tot aan de dood, zullen worden geïncasseerd. Van belang is de contante waarde van de inkomensstroom die bij een bepaald stopmoment hoort.

De contante waarde is grofweg gezegd de gewogen som van de uitkeringen die in de toekomst ontvangen zullen worden⁴. Het lijkt in principe op een polis die

² Het is dus met het ouder worden van de gemiddelde Nederlander de vraag of dit gepaard gaat met meer ongezonde jaren of met meer gezonde jaren. Er zijn aanwijzingen dat het aantal ongezonde jaren sterker toeneemt dan het aantal gezonde.

³ Dit werd in ieder geval niet meegenomen als onderdeel van het beslissingsproces.

⁴ De gewichten zijn de discontovoet en de sterftekansen.

u kunt afsluiten bij een bank of verzekeraar. U krijgt van een bank of verzekeraar een aanbod om maandelijks te sparen voor een bedrag dat u op latere leeftijd wordt uitgekeerd in een serie van maandelijks inkomens tot uw dood of een bedrag ineens. Dit bedrag dat de bank u aanbiedt op het moment dat de polis uitbetaald gaat worden is de contante waarde van de polis. In deze contante waarde is het belangrijk hoeveel jaren de uitkeringen worden ontvangen, maar ook hoe hoog de uitkeringen zijn. De inleg en het rendement op de inleg bepalen in belangrijke mate hoe hoog de contante waarde van zo'n polis is.

In de context van het probleem van het stoppen met werken en het krijgen van een vervroegd pensioen is de hoogte van de contante waarde in veel gevallen niet afhankelijk van hoeveel men heeft ingelegd en welk rendement er op het ingelegde geld behaald is. De hoogte van de uitkering is afhankelijk van het aantal dienstjaren of de leeftijd en het loon op het moment dat iemand stopt met werken⁵. Het zijn gewoon de spelregels van de vervroegde uitredingsmogelijkheid en het pensioenstelsel die de hoogte van de contante waarde bepalen⁶. Het verhaal is nu dat de spelregels die wij in Nederland kenden, en in veel gevallen nog kennen, zeer gunstig zijn en in het algemeen financieel rooskleurige plaatjes opleveren. De spelregels bepalen ook wanneer het financieel gezien optimaal zou zijn om te stoppen met werken. Het was in Nederland in de afgelopen jaren het beste om te stoppen met werken zodra de eerste mogelijkheid zich voordeed. Nederland stak wat dit betreft duidelijk af ten opzichte van andere landen en dat vertaalde zich ook in een verschil in deelname aan het arbeidsproces van oudere werknemers. Dat moet je de werknemers niet verwijten, het is gewoon keurig rationeel gedrag van de calculerende burger, een response op een heel mooi aanbod.

Laat ik eens iets specifiekker zijn en teruggaan naar het begin van de jaren negentig. De VUT zoals we die toen kenden gaf een uitkering als een fractie van het laatstverdiende loon. De gemiddelde uitkering was 80%. Dit was meestal in termen van het brutoloon, na belastingen lag deze fractie hoger, soms zelfs meer dan 90%. In veel gevallen liep de pensioenopbouw nadat je in de VUT terecht was gekomen ook gewoon door. Dit betekende dat je in principe niet veel moeite te merken van een inkomensachteruitgang als je gebruik maakte van de VUT, behalve dan dat je meer vrije tijd had. De figuren illustreren dit. Voor de figuren heb ik een salaris van een niet wetenschappelijk personeelslid van deze universiteit genomen. Dit is ongeveer 5800 gulden bruto per maand. In de bovenste figuur geeft de bovenste lijn de contante waarde aan van het

⁵ De uitkeringen worden betaald uit de opbrengsten aan premies en belastingen van werkenden. Dit betekent dat de benodigde premies en belastingen aangepast moeten worden aan de ontwikkelingen in de voorraad van niet werkende ouderen.

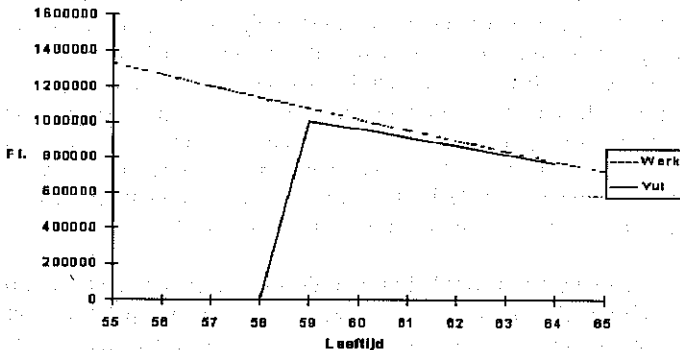
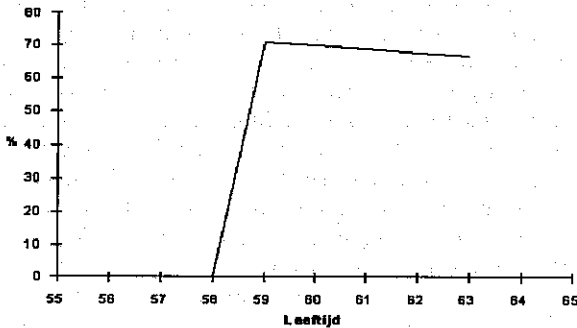
⁶ Dit is een zogenaamd defined benefit plan. Een systeem waar de opbrengst bepaald wordt door de inleg en het rendement op de inleg is een defined contribution plan.

doorwerken. De horizontale as geeft de leeftijd, de verticale as geeft de contante waarde in guldens. Ik neem gewoon het bruto salaris van de werknemer, en tel de salarissen vanaf deze leeftijd en de pensioenen bij elkaar op, nadat ik de bedragen gewogen heb met de relevante kans uit een sterftetabel die gebaseerd is op CBS gegevens. De discontovoet heb ik voor het gemak even op nul gezet, dit maakt voor de kwalitatieve resultaten niet veel uit. De lijn loopt naar beneden omdat er simpelweg minder verdienjaren zijn als een werknemer ouder wordt. Doorwerken van 55 jaar tot 65 en daarna met pensioen gaan was goed voor 1.3 miljoen gulden. Op de leeftijd van 59 jaar is dit bedrag gedaald tot 1.08 miljoen, en nog maar 778 duizend op de leeftijd van 64.

Nu gaan we kijken naar zo'n zelfde lijn voor de VUT. Dat is de onderste lijn in de bovenste figuur. Ik veronderstel dat deze werknemer op zijn 59ste met de VUT kan gaan en een uitkering ontvangt die 80% is van het laatstverdiende bruto loon. De pensioenopbouw wordt verondersteld door te lopen nadat iemand in de VUT zit. De contante waarde van het stoppen met werken en met de VUT gaan is voor de leeftijd van 59 gelijk aan nul, omdat je dan nog geen recht hebt op de VUT. Op de leeftijd van 59 jaar is deze gelijk aan 1,01 miljoen gulden, en dat loopt met ongeveer 50 duizend gulden per jaar af tot bijna 770 duizend gulden. Als je nu kijkt naar het verschil tussen het bedrag dat je verdient met de VUT en het bedrag dat je verdient met doorwerken (het verschil tussen de twee lijnen op een moment), dan zie je dat dit niet zo groot is. Om precies te zijn, stoppen met werken op je 59ste of doorwerken geeft een verschil van ongeveer 20 duizend gulden. Een werknemer die recht heeft op een VUT uitkering, maar die toch besluit om door te werken verdient 70 duizend per jaar, maar verliest 50 duizend aan uitkeringsinkomen en houdt dus effectief 20 duizend bruto over aan het jaar extra werk. Dit is in een zekere zin hetzelfde als het heffen van een belasting op het bedrag van 70 duizend en wel met een belastingvoet van ruim 70%. Dit ziet u in de onderste figuur, waar de 'belastingvoeten' op het doorwerken vanaf de leeftijd van 59 jaar zijn opgenomen.

In een systeem als de VUT lag de prikkel om te stoppen dus precies op het moment waarop deze voor het eerst wordt aangeboden. Dit is door een heleboel werknemers goed begrepen. Ruim 80% van alle mensen met een VUT uitkering maakten gebruik van de uitkering op het moment dat ze daar recht op hadden en de resterende 20% deed dat binnen 18 maanden⁷. Omdat de VUT uitkering in veel gevallen gefinancierd werd uit de premie opbrengsten van de zittende werknemers, bleek al snel dat deze regeling financieel niet houdbaar zou kunnen blijven. Exit VUT, de geboorte van de flexibele pensioenregelingen (FPU).

⁷ Dit is op basis van de CERRA data, een aselechte steekproef onder oudere huishoudens.

Figuur 2: Contante waarden van de inkomensstromen**Figuur 3: Impliciete belastingvoet VUT**

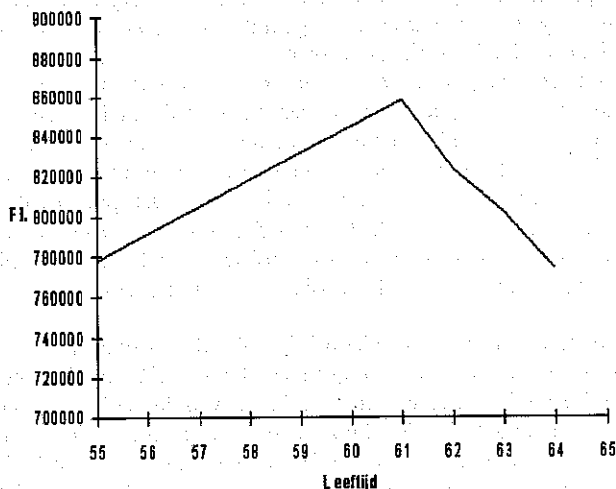
Hoe zit het met de prikkels van de FPU? Ik heb het financiële plaatje van de FPU van het ABP doorgerekend. Op 55 jarige leeftijd kan er gestopt worden met werken, maar dan tegen een percentage van 24%; nadat er gestopt is loopt de pensioenopbouw ook niet door. Later stoppen wordt steeds aantrekkelijker. De uitkering loopt op tot 70% van het laatst verdiende loon op de zogenaamde spilleeftijd van 61 jaar om vervolgens zelfs naar meer dan 100% te gaan als er op de leeftijd van 64 jaar wordt gestopt. Helemaal niet vroeg stoppen, maar doorgaan tot je 65ste levert bovendien een eenmalige bonus op. Dit alles kan je weer in een figuur zetten.

De hoogte van de inkomensstromen is aanzienlijk lager dan de inkomensstromen bij de VUT. De contante waarde van het stoppen op je 55ste is gelijk aan ongeveer 780 duizend gulden. En dat loopt op tot ongeveer 860 duizend op de

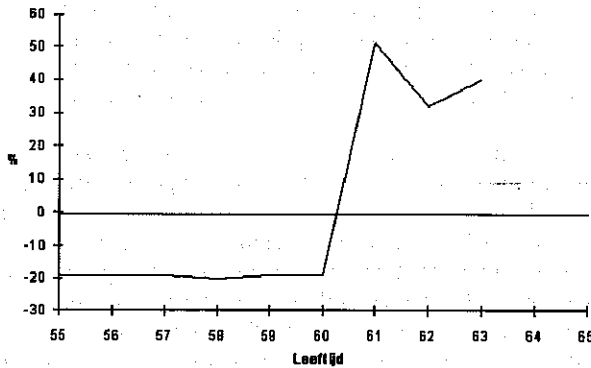
leeftijd van 61⁸ en loopt daarna weer af. In het stijgende gedeelte van de lijn loont het om een jaar extra te werken, in het dalende stuk niet meer. Anders gezegd: in het begin wordt werken gesubsidieerd, en daarna belast; dit zien we in de onderste figuur. De belasting op het doorwerken is op 61 jarige leeftijd gelijk aan ongeveer 50%. Bij de FPU is de prikkel om te stoppen met werken dus gezet op 61 jarige leeftijd. Hier zal ook de meeste uitstroom plaatsvinden.

Ik hecht er aan om op te merken dat de prikkel tot stand komt door afspraken die gemaakt worden tussen werknemers en werkgevers. Het zijn regels waar werknemers gebruik van mogen maken en het zijn regels waar werkgevers gebruik van kunnen maken om de samenstelling van het personeelsbestand te beïnvloeden. Voor zover de door de regeling opgelegde prikkel niet tot de gewenste uitstroom leidt, kan de werkgever hierop inspelen door de werknemer een extra stimulans te geven om te vertrekken. Voor mijn werkgever bestaat er bijvoorbeeld een senioren regeling die boven op de FPU nog een extra prikkel geeft om mensen op hun 61ste te laten stoppen met werken. Dit betekent dat de contante waarde van de FPU plus de senioren regeling al weer aardig in de buurt komt van de VUT. Ik kom hier later nog op terug.

Figuur 4: Contante waarde FPU



⁸ Dit is de zogenaamde spilleeftijd of normleeftijd.

Figuur 5: Impliciete belastingvoet FPU

Laten we eens terug gaan naar het plaatje dat ik u in het begin liet zien. De gegevens uit deze figuur zijn afkomstig uit een studie van Gruber en Wise (1997)⁹. Op de horizontale as staat de impliciete belastingvoet op het doorwerken¹⁰. Op de verticale as staat de gemiddelde uitstroomintensiteit op het moment dat er gebruik gemaakt kan worden van een vervroegde uittredingsregeling, of grofweg gezegd de kans dat een gemiddelde werknemer stopt met werken in een bepaald land als hij /zij voor het eerst gebruik kan maken van een vervroegde uittredingsregeling. De stippen linksonder in de figuur zijn Zweden, de Verenigde Staten en Japan, rechts boven ziet u Nederland. Nederland is een regelrechte uitschieter. We kennen in verhouding met de andere landen een veel hogere impliciete belastingvoet en ook een veel hogere uitstroom van oudere werknemers. In Nederland werkt na de leeftijd van 60 jaar gemiddeld nog maar 1 op de 5 mensen; in een land als Japan is dat nog 75% en in Zweden is dat 57%. Culturele verschillen zullen zeker een rol spelen, zeker in vergelijking met Japan, maar er is meer nodig om de drastische verschillen te verklaren.

In Zweden is de normale pensioenleeftijd 65. Op dat moment heeft een werknemer recht op een basis pensioen en een supplement. Het supplement hangt af van het aantal gewerkte jaren en een gemiddelde van de verdiende lonen in het verleden. Een maximaal pensioen komt meestal neer op zo'n 60% van het gemiddelde van de verdiende lonen. Eerder stoppen kan, maar dat leidt tot een reductie van het uitkeringsinkomen, later stoppen mag ook en dat leidt tot een verhoging. Het zal u duidelijk zijn dat ook als we alleen maar naar de hoogte

⁹ Zij maken gebruik van onder andere het werk van Klaas de Vos en Arie Kapteyn (1997).

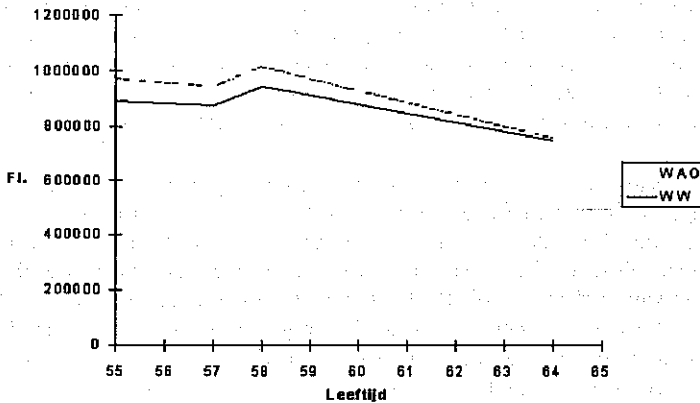
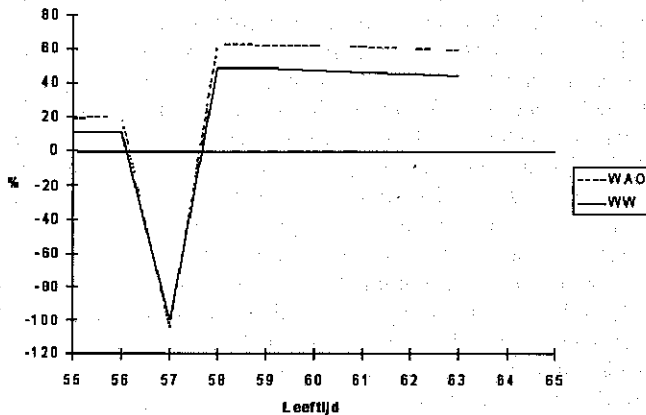
¹⁰ Deze is, anders dan de berekeningen die ik net liet zien, gesteld in termen van het netto loon. Dit heeft geen consequenties voor de kwalitatieve verschillen tussen de landen.

van de uitkeringen kijken dit nogal mager afsteekt tegen de voorwaarden die wij kenden voor de VUT. Eigenlijk ook nog wel tegen de voorwaarden van de FPU regeling van het ABP. Het verloop van de contante waarde van de stopmomenten is in Zweden ook zo dat er niet meteen ontmoedigd wordt om door te werken. Daarom zit Zweden linksonder; de lage belasting op het doorwerken wordt geassocieerd met een lage uitstoot van oudere werknemers.

De Figuur had betrekking op de prikkels die aanwezig waren in de vervoegde uittredingsregels. In Nederland begon de VUT zo rond het zestigste levensjaar. Het is dan opvallend dat voordat de werknemers deze leeftijd bereikt hebben toch al een substantieel gedeelte niet meer aan het werk is. Informatie uit een steekproef van werknemers uit 1993 laat zien dat op 50 jarige leeftijd zo'n 80% van de werknemers aan het werk is, op 55 jarige leeftijd is dat nog maar 66%. Het is duidelijk dat een substantieel deel van de werknemers stopt met werken (en dus in de WW, Bijstand of WAO terechtkomt) voordat ze recht hebben op een VUT of een soortgelijke regeling.

Voor de WW en de WAO kunnen ook berekeningen voor de contante waarde en de belasting op het doorwerken worden gemaakt. In de bovenste figuur is de bovenste lijn voor de WAO, de onderste voor de WW. De lijnen zijn niets anders dan het grafisch weergeven van de financiële consequenties van de sociale zekerheid. De lijn voor de WW ligt iets lager, wat inhoudt dat de WW financieel gezien iets ongunstiger is. Beide lijnen laten een knik zien bij de leeftijd van 58 jaar. Dit heeft te maken met speciale regelingen die vanaf die leeftijd gelden. De knik gaat omhoog, dus dat betekent gewoon dat het financieel gezien het aantrekkelijkst is om op dat moment te stoppen¹¹. Dit zie je ook terug in de figuur die daar onder staat. Vanaf de leeftijd van 58 jaar is er een impliciete belasting op doorwerken. Deze is ruim 60% voor de WAO en bijna 50% voor de WW. Bij de WW en de WAO ligt voor oudere werknemers de prikkel om te stoppen met werken op de leeftijd van 58 jaar. Net voor de leeftijd van 58 jaar stoppen is niet slim omdat je dan de voordelen misloopt van de aparte regelingen voor werknemers van 58 jaar of ouder. Dat is de dip op 57 jarige leeftijd.

¹¹ Bij een normale arbeidsgeschiedenis geldt zowel voor de WAO als de WW dat er vanaf dat moment tot de leeftijd van 65 een uitkering ontvangen wordt die een vaste fractie is van het laatst verdiende bruto loon. Op jongere leeftijd loopt een werkloze of arbeidsongeschikte het risico dat de uitkering terugvalt op het niveau van de Bijstandsuitkering.

Figuur 6: Contante waarden WAO-WW**Figuur 7: Impliciete belastingvoeten WAO-WW**

Nu is het natuurlijk zo dat de WAO en de WW werknemers verzekeringen zijn tegen arbeidsongeschiktheid en tegen werkloosheid en dat ze dus niet speciaal ontwikkeld zijn om oudere werknemers een mogelijkheid te bieden om te stoppen met werken. Ik vertel niets nieuws als ik u zeg dat in het verleden deze routes expliciet gebruikt zijn om oudere werknemers een mogelijkheid te geven om eerder te stoppen met werken. Werk van Aarts en de Jong (1990) heeft laten zien dat de WAO door werkgevers- en werknemersorganisaties in overleg met de uitkerende instanties gebruikt is om minder productieve werknemers te laten afvloeien. Er is zelfs een speciale parlementaire enquête geweest. In de context van de problematiek van de oudere werknemer is in kwalitatieve studies gesuggererd dat de werkgevers de regelingen als de VUT, de WAO en de WW ex-

pliciet gebruikten om oudere werknemers te laten afvloeien. Het was niet ongewoon dat in overleg met de werknemer gezocht werd naar een voor die werknemer meest geschikte wijze om de arbeidsmarkt te verlaten¹². Als de VUT niet aanwezig was, of nog niet tot de mogelijkheid behoorde, dan moest gezocht worden naar een geschikt alternatief. Deze visie betekende feitelijk dat er altijd wel mogelijkheden werden gevonden om ouderen te laten uitstromen en dat inperking van de ene maatregel gewoon betekende dat elders wel werd uitgestroomd. Dit suggereert dat de verschillende uitredingsroutes fungeren als communicerende vaten; als perfecte substituten.

Aan dit idee was eigenlijk nog geen kwantitatieve invulling gegeven (niet in Nederland en ook niet in andere landen). Op dit moment moeten we de pure descriptieve analyses loslaten en ons bezighouden met het gedrag van de werkgever en de werknemer. Dit gedrag moeten we toetsen op de werkelijkheid. Hiervoor zijn gegevens nodig. De gegevens die ik in veel van mijn onderzoeken heb gebruikt zijn de zogenaamde CERRA bestanden (CERRA staat voor Centre for Economic Research on Retirement and Ageing). CERRA was een onderzoeksgroep in Leiden, tot stand gekomen door een initiatief van Jules Theeuwes, waar ik deel van uitmaakte. De onderzoeksgroep construeerde een gegevensbestand van ruim 4700 huishoudens waarvan in 1993 de hoofdkostwinner tussen de 43 en de 63 jaar oud was. Zowel de hoofdkostwinner als de eventuele partner zijn uitgebreid geïnterviewd over allerlei aspecten van het werk, inkomen, intredingregelingen in hun bedrijf etc. Daarnaast is voor ieder individu een groot aantal gegevens vastgelegd omtrent hun gezondheid. Of ze moeite hadden om werkzaamheden te verrichten, hoe hun gezondheid in het algemeen was, of ze bepaalde aandoeningen hadden en enkele gevalideerde testcores voor bepaalde aspecten van gezondheid. Natuurlijk zijn er ook allerlei vragen gesteld over de gezinssituatie, opleiding etc. In 1995 zijn deze mensen opnieuw geïnterviewd. Aan ieder van de deelnemers is tevens gevraagd of wij hun werkgever of voormalige werkgever mochten benaderen voor een interview over het bedrijf zelf, wat voor type bedrijf het was, hoe groot het was, hoe de samenstelling van het personeelsbestand was, etc.

Met de bedrijfsgegevens kan in een eerste analyse getoetst worden of WAO, WW en VUT perfecte substituten zijn. Sommige bedrijven hadden een VUT of een vergelijkbare vervroegde uitredingsregeling, andere niet. Als de WAO, de WW en de VUT perfecte substituten zijn, dan zal een vergelijking van bedrijven met een VUT en bedrijven zonder een VUT, geen verschil opleveren voor de geobserveerde uitstroom van ouderen. In de analyses vond ik dat er een additioneel aanzuigende werking was van de VUT en dat dus de regelingen niet als perfecte substituten konden worden beschouwd.

¹² Zie bijvoorbeeld Bolweg en Dijkstra (1993), Trommel en de Vroom (1989).

Dit betekent voor het beleid dat inperking van de regels van vervroegde uittredingsregels als de VUT of de nieuwe FPU effectief kan zijn in het terugdringen van de vervroegde uitstroom¹³.

Nagaan hoe individuen reageren op de door de sociale zekerheid en vervroegde uittredingsregels gestelde prikkels vraagt om een economisch kader waarin de resultaten kunnen worden geplaatst. Het kader dat ik gebruik is het neo-klassieke model waar een individu beslist om al dan niet te stoppen met werken, gegeven de institutionele context en de arbeidsomgeving. De institutionele context, ofwel de mogelijkheden van de sociale zekerheid en vervroegde uittredingsregelingen worden weer vertaald in inkomenstromen of contante waarden, zoals ik die eerder heb besproken. Bij het stoppen met werken moet dus de contante waarde van de inkomensstroom die bij een bepaalde stopdatum hoort worden vergeleken met de contante waarden van alternatieve stopdata. Vroeg stoppen met werk gaat in het algemeen samen met minder geld, maar meer vrije tijd, later stoppen met meer geld, maar minder vrije tijd. Deze verschillende pakketten van inkomen en vrije tijd moeten op een zekere manier worden afgewogen in een criterium functie die afhangt van de relatieve voorkeur voor inkomen en vrije tijd. De criterium functie is de nutswaarde of de welzijnswaarde over de levenscyclus. Het stopmoment (pakketje van inkomen en jaren vrije tijd) dat het hoogste verwachte nut genereert is het optimale. Individen die meer waarde hechten aan vrije tijd dan aan inkomen zullen eerder stoppen met werken en vice versa. Het verschil in voorkeuren van mensen zal afhangen van factoren als de gezondheid, opleiding, of je een partner hebt waar je de vrije tijd mee kan delen, etc. In de empirische analyses worden dit soort factoren allemaal meegenomen.

Met dit kader in het achterhoofd kunnen we dus kijken of iemand werkt op een bepaald moment, en welke mogelijkheden om te stoppen met werken er zijn. Als de VUT tot de mogelijkheden behoort, wat is dan het inkomen (de contante waarde van de inkomensstroom) dat daar bij hoort en wat levert een alternatief als de WW of de WAO op? We kunnen dit individu volgen in de tijd en vervolgens veranderingen in het geobserveerd gedrag relateren aan wijzigingen in de

¹³ Ik hecht eraan om op te merken dat het in het algemeen heel moeilijk is om op een verantwoorde wijze dit soort bedrijven analyses te doen. Immers, je kan wel een verhoogde uitstroom observeren bij bedrijven met bepaalde regelingen, maar het kan natuurlijk ook zo zijn dat deze bedrijven een grotere behoefte hebben aan het laten uitstromen van oudere werknemers, en daarom een VUT of iets dergelijks hebben. Daarnaast is het ook zo dat er mogelijk een selectie plaatsvindt van een bepaald type werknemers. Mensen met een grote behoefte om vroegtijdig te stoppen met werken zullen eerder geneigd zijn om bij een bedrijf te werken dat dit mogelijk maakt. Dit soort effecten kan je alleen maar uit elkaar halen als je data hebt van werkgevers en hun bijbehorende werknemers en die over een langere periode volgt, waarbij je dan observeert hoe de voorwaarden van de regelingen veranderen over de tijd en hoe werknemers daarop reageren. Hierover later meer.

uittredingsmogelijkheden, gezondheid en andere factoren. De resultaten laten zien dat mensen zich sterk laten leiden door financiële prikkels en dat mogelijkheden om te stoppen langs verschillende uittredingsroutes elkaar beïnvloeden. De kans dat iemand gebruik maakt van een uittredingsregeling als de VUT wordt kleiner als de WAO uitkering hoger is. De kans dat iemand met de WW gaat neemt zeer sterk af als er de mogelijkheid is om gebruik te maken van een vervroegde uittredingsregeling als de VUT. Dit suggereert calculerend gedrag van de oudere werknemer en geeft aan dat een wijziging in een van de uittredingsroutes gevolgen heeft voor de uitstroom langs de andere routes. Het betekent dus dat indien men zich ten doel stelt om de participatiegraad van ouderen te verhogen, dit alleen bereikt kan worden door alle kanalen tegelijk in ogenschouw te nemen. Hierbij moet expliciet onderkend worden dat ieder van die kanalen op bepaalde leeftijden werken stimuleert, en op andere leeftijden werk sterk ontmoedigt.

De geschetste structuur, waar werkgever en werknemer gezamenlijk de mogelijkheden van de sociale zekerheid benutten, zal nu in veel mindere mate gelden. Er vindt nu premie differentiatie plaats in de WW en in de WAO, hetgeen betekent dat de werkgevers in mindere mate de kosten van het afvloeien van het personeel kunnen afwentelen op het collectief. Dit betekent dat er relatief meer uitstroom zal kunnen plaatsvinden via de bedrijfsgerelateerde vervroegde uittredingsregelingen als de FPU. Wat kunnen we verwachten van de participatiegraden van oudere werknemers voor de komende jaren? Als we even de FPU regeling van het ABP als uitgangspunt nemen, dan is dit internationaal gezien nog redelijk goed. In Duitsland, bijvoorbeeld, is op 60 jarige leeftijd de uitkering gemiddeld 62% van het netto loon. De FPU uitkering is op 61 jarige leeftijd 70% van het bruto loon. In Duitsland wordt vanaf de leeftijd van 60 jaar werken ontmoedigd. De impliciete belastingvoet is ongeveer 50%. Bij de FPU wordt werken ontmoedigd vanaf leeftijd 61 en is de impliciete belasting voet ook gelijk aan ruim 50%. In Duitsland was in 1995 de participatiegraad van werknemers tussen de 60 en de 64 echter ook nog erg laag, namelijk 30%. Ik verwacht dus wel wat, maar niet veel. De piek waarop gestopt wordt met werken zal in Nederland iets naar achter verschuiven. Het was 59-60, het zal wel naar 60-61 gaan. Het zal eerder vergelijkbaar worden met het patroon zoals dat in Duitsland was. Daar maakt men zich toch nog flink zorgen.

Is het erg als we vroeg blijven stoppen met werken? Dat hoeft niet. Er kan zowel bij de werknemer als bij de werkgever behoefte zijn aan het vroegtijdig laten stoppen van een oudere werknemer. Als dit gefinancierd kan worden op een wijze die geen negatieve externe effecten met zich meebrengt (bijvoorbeeld als dit gebeurt via private regelingen) dan is dit geen probleem. Als er een conflict is in de preferenties, bijvoorbeeld als de werknemers langer willen doorwerken dan de werkgever wenselijk acht, dan zal je dat terug zien in de voor-

waarden van de uitredingsregelingen¹⁴. Ook nu bestaan er boven op de FPU regelingen extra senioren regelingen om oudere werknemers te stimuleren om te stoppen met werken. Is die behoefte er niet meer, dan zullen deze senioren regelingen ook verdwijnen. Werknemers kunnen zelf een vroeger pensioen bekostigen door gebruik te maken van privé spaarregelingen als koopsompolissen, lijfrentes en dergelijke. Met de groei in de participatie van de recentere cohorten van vrouwen en de groei in het aantal gezinnen met dubbele inkomens zal naar verwachting de behoefte om eerder te stoppen met werken toenemen (dit is het inkomenseffect) en zal het naar verwachting ook eerder mogelijk worden om vroeger te stoppen met werken (via privé regelingen). Dit kan betekenen dat ondanks de aanscherping van de regels in de WW, de WAO en de bedrijfsge-relateerde uitredingsregelingen, de participatiegraad van oudere mannen niet veel zal toenemen. Voor de vrouwen is het verhaal natuurlijk anders. De parti-cipatiegraad van de toekomstige oudere vrouwen zal hoger liggen dan dat van de huidige cohorten.

Gezondheid. Tot nu toe lag het accent van het verhaal op de rol van financiële prikkels in het verklaren van de uitredingsbeslissing van oudere werknemers. In die analyses is steeds rekening gehouden met geobserveerde individuele karakteristieken, zoals leeftijd, gezinsomstandigheden, opleiding en gezondheid. Het blijkt dat naast de financiële prikkels, een groot gedeelte van de variatie in het uitredingsgedrag kan worden toegeschreven aan gezondheid. Ik zal in deze presentatie even ingaan op de interrelatie tussen gezondheid en werk. Gezondheid kan een effect hebben op het stoppen met werken omdat het werknemers kan verhinderen om hun werkzaamheden te verrichten of omdat gezondheid het plezier in het werk kan beïnvloeden. Een slechte gezondheid zorgt er ook voor dat je minder van je vrije tijd kan genieten. Uit mijn, maar ook ander onderzoek blijkt dat gezondheid per saldo het uitredingsproces uit de arbeidsmarkt bespoedigt. Het vaststellen van het causale effect van gezondheid op werk is echter niet triviaal. Dit komt door het feit dat gezondheid en werk elkaar wederzijds beïnvloeden. Gezondheid heeft een effect op het arbeidsmarktgedrag, maar werk, of stress geassocieerd met werk, kan er ook toe leiden dat de gezondheid verslechtert. Het zou ook zo kunnen zijn dat juist bij mensen die gestopt zijn met werken het verval in gezondheid het sterkst is. Bijvoorbeeld omdat mensen zich overbodig voelen of dat inactiviteit het verval versterkt. Vanuit het oogpunt van beleid is dit natuurlijk ook belangrijk. In de meeste landen, en dus ook in Nederland, is het arbeidsmarktbeleid gericht op het langer in dienst houden van oudere werknemers. Als het laten doorwerken van oudere mensen tevens betekent dat dit gepaard gaat met een versnelde achteruitgang in gezondheid, dan hoeft een dergelijk beleid niet te leiden tot een verbetering van het totale welzijn.

¹⁴ Er van uitgaande dat demotie of een andere vorm van vermindering in de compensatie aan de oudere werknemer niet mogelijk is.

We hebben het hier over de groep van mensen die beginnen aan de laatste fase van het arbeidzame leven en tenslotte, nadat ze gepensioneerd zijn, ook aan de laatste fase van het leven zelf. Gezondheid en productiviteit zijn nauw verbonden met elkaar. Beide zullen ook afnemen bij het ouder worden en sturen het verzuim en eventuele uitstoot via de WAO aan. In 1993 bedroegen de kosten van ziektewet uitkeringen ruim 11 miljard¹⁵. De kosten voor vervanging en eventueel verlies aan productiviteit zijn hier niet in meegenomen. Ter vergelijking: in hetzelfde jaar werd ruim 7 miljard uitgekeerd aan werkloosheidsuitkeringen. Aan het einde van de levensfase nemen ook de gezondheidsproblemen toe en zullen de kosten van gezondheidszorg ook toenemen bij het ouder worden. De gezondheidsconditie op een latere leeftijd wordt natuurlijk sterk bepaald door dingen die plaatsvinden gedurende het arbeidzame leven. Beslissingen ten aanzien van het werk en beroep zijn, evident, essentieel. Vreemd genoeg is hier, zeker binnen de economie, eigenlijk nog nauwelijks serieus onderzoek naar verricht.

In een artikel met Marcel Kerkhofs, gebruiken we de CERRA survey om de dynamiek in gezondheid te verklaren van verschillende cohorten oudere werknemers. We vinden dat werken de gezondheid negatief beïnvloedt; bij werkenden verslechtert de gezondheid sneller dan bij niet werkenden. Het bleek in de analyses belangrijk te zijn om expliciet toe te laten dat gezondheid en werk elkaar wederkerig kunnen beïnvloeden. Bij oudere mannen neemt de gezondheid bij het ouder worden sneller af dan bij oudere vrouwen en het cohort van in de tweede wereld oorlog geboren ouderen bleek ongezonder dan de andere cohorten.

Werken verslechtert de gezondheid. De werkcapaciteit neemt dus af als mensen blijven werken. Zo bekeken komt er dus bij werknemers een punt waarop de capaciteit zo laag is dat doorwerken meer kosten met zich meebrengt dan dat het oplevert. In principe zou je de vervroegde uitredingsregelingen kunnen zien als een manier om de mensen met een te lage capaciteit (productiviteit) te laten afvloeien. Mensen verschillen van elkaar. Bij sommigen ligt het punt waarop ze 'op' zijn eerder dan bij een ander. Voor mensen die vroeg opgebrand zijn, dat wil zeggen vóór het moment waarop ze gebruik kunnen maken van een uitredingsregeling, is er dus de WAO. Voor de anderen is er zoiets als de VUT of de FPU. De uitkeringsvoorwaarden van de VUT of de FPU hangen echter niet van de gezondheid of werkcapaciteit af. In de vorm waarin wij de regels kennen is toekenning van de uitkering afhankelijk van leeftijd en/of werkervaring. Dat betekent dus dat voor sommigen de stopmogelijkheid zich te vroeg aandient en dat er in de groep van Vutters nog arbeidspotentieel zit. We hebben uit het voorgaande ook opgemerkt dat in het verleden de WAO in veel gevallen ook

¹⁵ Betrouwbare gegevens voor recentere jaren zijn niet aanwezig. De herziening van de ziekte-wet in 1994 heeft er toe geleid dat niet al het verzuim meer geregistreerd wordt.

door gezonde werknemers is gebruikt. Dit zie je terug in een internationale vergelijking van arbeidsongeschiktheidscijfers. We hebben in Nederland het hoogste aandeel van arbeidsongeschikten. Ongeveer negenhonderd duizend arbeidsongeschikten op een totaal van ongeveer 7 miljoen werknemers. In de groep van oudere werknemers rond de zestigjarige leeftijd, zie je dat meer dan een kwart een arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangt¹⁶. In de Verenigde Staten is dat ongeveer 6 a 7% en in Duitsland zo'n 18%¹⁷. Dit zou betekenen dat ook een fractie van de voorraad van oudere arbeidsongeschikten nog wel degelijk een arbeidspotentieel heeft.

We zouden eens kunnen kijken naar de fractie van niet-werkenden die een goede gezondheid hebben om te kijken of het potentiële arbeidsparticipatie-cijfer veel hoger ligt dan het feitelijke cijfer. Vaststellen welke fractie van de voorraad van niet werkenden nog een zekere capaciteit heeft is niet eenvoudig. In principe vereist het een uitgebreide medische keuring. Een andere manier is door te kijken naar antwoorden op vragen betreffende de gezondheid. In de CERRA survey is iedereen gevraagd om aan te geven hoe goed zijn/haar gezondheid is. Of in welke mate de gezondheid iemand verhinderde om werk te verrichten. De respondenten antwoorden dan in termen als goed, slecht, zeer slecht of: "ik kan mijn beroep zonder problemen uitoefenen", "het kost me een beetje moeite", of "mijn gezondheid maakt het onmogelijk om betaald werk te verrichten". Je zou dan gewoon kunnen nagaan welke fractie van de niet werkenden zegt nog prima te kunnen werken. Een probleem is nu dat het gevaarlijk is om antwoorden op dit soort subjectieve vragen te vertrouwen. Mensen die niet werken zouden geneigd kunnen zijn om gezondheidsproblemen iets aan te dikken. Mensen zouden geneigd kunnen zijn om sociaal wenselijke antwoorden te geven. Het wordt in het algemeen toch niet echt geaccepteerd als iemand aangeeft liever niet te willen werken. Dit effect zal extra sterk zijn voor mensen in de WAO, omdat een slechte gezondheid in principe een noodzakelijke voorwaarde is voor het krijgen van de uitkering. Er zou ook een soort rationalisatie van de situatie kunnen gaan plaatsvinden van mensen die in de WAO zitten. Het pijntje dat je hebt kan je bij wijze van zelfrationalisatie ook daadwerkelijk gaan aanvoelen als iets dat het werken onmogelijk maakt. Achter dit alles hoeft geen kwade opzet te zitten. De oudere werknemer is vaak met een expliciete stimulans van de werkgever naar de WAO geleid. Het is in veel gevallen een deal geweest waarbij de keuze om gebruik te maken van deze mogelijkheid rationeel gezien het beste was. Het is begrijpelijk dat dit in antwoord op een directe vraag gemaskeerd zal worden.

¹⁶ Als fractie van de groep van oudere werknemers.

¹⁷ Zie Burkhauser, Dwyer, Lindeboom, Theeuwes en Woittiez (1999) en Borsch-Supan en Schinabel (1997).

In een ander artikel met Marcel Kerkhofs (Kerkhofs en Lindeboom (1995)) ontwikkelen we een methode om subjectieve maatstaven te schonen van rapportage fouten. In de methode maken we gebruik van een meer objectieve maatstaf die aanwezig is in de survey en vergelijken we werkenden, Vutters, WW-ers en WAO-ers met elkaar. De resultaten laten zien dat de rapportage fouten zeer groot zijn bij de groep van WAO-ers. De gemiddelde kans dat WAO-ers rapporteren een goede gezondheid te hebben is twee keer zo hoog als we corrigeren voor de rapportage fouten¹⁸. Als we dan de response voor de andere niet werkenden ook meenemen, dan blijkt dat 77% van de niet werkenden in een goede gezondheid verkeert¹⁹. Dit geeft aan dat er wel wat rek in het participatiecijfer van oudere werknemers in Nederland mogelijk zou zijn²⁰. Dit laat ook zien dat het gebruik van subjectieve maatstaven om de gezondheidsconditie van een groep van werknemers vast te stellen tot misleidende resultaten kan leiden²¹.

Is alles verklaard? We hebben vastgesteld dat financiële prikkels en gezondheid een belangrijke rol spelen in het verklaren van individuele verschillen in het arbeidsmarktgedrag van oudere werknemers; dat de gezondheid verslechtert bij het werken en dat er een flink arbeidspotentieel aanwezig is bij de huidige groep van niet- werkenden. Wil dit nu zeggen dat het verhaal af is? Ik denk het niet. Een blik op het verloop van de participatiegraden van ouderen laat zien dat de daling reeds voor 1960 had ingezet. In 1960 was al 20% van de mannen tussen de 60 en de 64 niet meer aan het werk en dit percentage steeg gestaag om vervolgens vanaf het midden van de jaren 70 versneld omhoog te schieten tot zo'n 80% nu. Het is opmerkelijk dat ook bij de relatief jonge werknemers (jon-

¹⁸ Het kan natuurlijk ook zo zijn dat mensen hersteld zijn van een aandoening. Herkeuring vindt in principe (nog) niet plaats bij oudere arbeidsongeschikten.

¹⁹ De fractie VUT-ers die zeggen een goede gezondheid te hebben is ongeveer 85%, voor werkloos is dit 77%. Het geschoonde cijfer voor de arbeidsongeschikten is 67% (ongeschoond is dit 34%). Het totaal aantal niet werkenden bedroeg 1973, waarvan 787 met de VUT waren, 514 werkloos waren en 672 Arbeidsongeschikt waren. De fractie van gezonde niet werkenden is bepaald als: $(0.85*787 + 0.77*514 + 0.67*672)/1973=0.76$. Als we voor arbeidsongeschikten het niet geschoonde percentage gebruiken, dan is de fractie van gezonde niet werkenden gelijk aan 0.66. De informatie is ontleent aan figuur 1 en de appendix van Kerkhofs en Lindeboom (1995). Het is goed om op te merken dat het hier om een algemene gezondheidsmaatstaf gaat. Voor een werkgerelateerde gezondheidsmaatstaf zouden de resultaten kunnen verschillen.

²⁰ Dit betekent dus niet dat het optimaal is om deze mensen ook weer aan het werk te zetten. De inzet van een werknemer heeft, economisch gezien, niet rendabel te zijn. Daarbij zullen bij het laten werken van deze groep mensen de kosten (ziekte, welzijnsverlies) ook moeten worden meegenomen.

²¹ Het probleem van de rapportage fouten heeft ook consequenties voor de analyses van het uitredingsgedrag van ouderen. Gebruik van subjectieve gezondheidsmaatstaven in analyses leidt er toe dat het effect van gezondheid overschat wordt en het effect van financiële prikkels onderschat wordt. Zie Bound (1991), Bound et al (1999), Kerkhofs en Lindeboom (1995) en Kerkhofs, Lindeboom en Theeuwes (1999).

ger dan 55) de participatiegraad is afgenomen, zij het niet zo drastisch als bij de ouderen.

Laten we een aantal mogelijke verklaringen eens op een rijtje zetten. We hebben de financiële prikkels van de sociale zekerheid en uittredingsregels als de VUT en gezondheid besproken. Daarnaast kan de inkomensstijging die we hebben meegemaakt in de laatste decennia een rol hebben gespeeld. Met meer inkomen kun je ook meer leuke dingen doen. Dit inkomenseffect heeft er voor gezorgd dat de vraag naar vrije tijd (vroeger stoppen met werken) is toegenomen. Er kunnen ook verschuivingen hebben plaatsgevonden in de voorkeuren. Er zijn nu simpelweg veel meer mogelijkheden om je vrije tijd (zinvol) in te vullen. Met de groei van het aantal tweeverdieners mag je verwachten dat de voorkeuren en de mogelijkheden om vroeg te stoppen met werken verder zullen toenemen. Daarnaast hebben technologische veranderingen zowel consequenties voor de verdeling van vaardigheden over verschillende sectoren in een economie als voor de verdeling van vaardigheden binnen een sector. Dalende participatiegraden zouden geassocieerd kunnen worden met dalende mogelijkheden op de arbeidsmarkt voor lager opgeleiden.

Hoewel het toegenomen inkomensniveau en een verschuiving in de voorkeuren zeker een rol hebben gespeeld, denk ik persoonlijk dat het grootste deel van de daling in de arbeidsparticipatie van ouderen het gevolg is geweest van een individuele response op financiële prikkels. Dit geldt met name voor de leeftijdsgroep vanaf 60 jaar. Een blik op het verloop van de participatiegraden over de tijd en de response op invoering van bepaalde arrangementen laat dit al direct zien. Meer geavanceerde micro-economische modellen bevestigen dit; ze laten zien dat mensen sterk reageren op prikkels. Dit wil echter niet zeggen dat er hier sprake is van een pure arbeidsaanbod beslissing, waarbij de werkgever machteloos toekijkt.

Wat nog te doen? Bedrijfsuittredingsregelingen kunnen in het algemeen pas na een bepaalde leeftijd worden geïncasseerd en de toename in de contante waarde verloopt in het algemeen zo dat doorwerken na een bepaalde leeftijd expliciet ontmoedigd wordt. Bij de FPU regeling van de ambtenaren is dat bijvoorbeeld na 61 jaar. De structuur van de regeling wordt in het evenwicht bepaald door werkgevers-preferenties en werknemers-preferenties ten aanzien van de wenselijke leeftijd waarop de oudere werknemer zou moeten stoppen met werken. De werkgever kijkt naar het totaal van betalingen (contante waarde) van het bedrijf aan lonen en uitkeringen, de werknemer kijkt naar de contante waarde van ontvangen lonen en uitkeringen. Het bedrijf kiest de voorwaarden zodanig dat dit spoort met de preferenties van de werknemer. Een bedrijfsuittredingsregeling is niet alleen een instrument om oudere werknemers te laten uitstromen. De regelingen hebben ook invloed op het personeelsverloop en de productiviteit van werknemers die nog niet in aanmerking komen voor de regeling. De mobiliteit

van de werknemers neemt af naarmate ze dichterbij het punt komen waar ze gebruik kunnen maken van de regelingen. Omdat het voor werknemers risicovol is om de opgebouwde rechten op een laat tijdstip te verspelen zal ook de productiviteit van de werknemers worden beïnvloed. (Zie bijvoorbeeld Gustmann en Steinmeier (1995) en Kotlikoff en Wise (1989)). Veranderen er dingen in de context (bijvoorbeeld in de regelgeving van de sociale zekerheid, of veranderingen in de productiviteit door technologische veranderingen, veranderingen in de conjunctuur) dan moet dit zijn effect hebben op de voorwaarden en compensatie van de uittredingsregeling, of in de lonen. Aanpassingen in de lonen, met name voor oudere werknemers, is een heikel punt. De discussie rond demotie bevestigt dit. Dit betekent dat de aanpassingen veelal zullen plaatsvinden in de bedrijfsregelingen²².

Volgens deze visie is de uitstroom van oudere werknemers niet meer volledig het gevolg van het gedrag van de individuele werknemer. Werknemers reageren op prikkels, op een set van mogelijkheden die hen worden aangeboden. De rol van de werkgever is daarbij niet passief, maar actief. Er is op dit gebied nog nauwelijks (empirisch) onderzoek. In Amerikaans onderzoek van Luzadis en Mitchell (1991) werden aanwijzingen gevonden dat de voorwaarden van de bedrijfsregelingen veranderden in response op veranderingen in de sociale zekerheid. Werkgevers stuurden het uittredingsgedrag expliciet aan en gebruikten daarbij de sociale zekerheid en de eigen bedrijfsregelingen. Wijzigingen in de sociale zekerheid werden gecompenseerd door wijzigingen in de voorwaarden van de uittredingsregels. Het uit elkaar halen van de vraag- en aanbodeffecten van het uittredingsproces vraagt om gegevens van werkgevers en hun bijbehorende werknemers. Deze moeten dan over een langere tijd gevolgd worden, waarbij dan geobserveerd kan worden hoe de voorwaarden van de regelingen veranderen over de tijd en hoe werknemers daarop reageren. Het pure arbeidsaanbod-effect wordt geïdentificeerd door middel van de response van de werknemer op niet geanticipeerde veranderingen in de regels.

Recente ontwikkelingen in de toegepaste economie maken steeds vaker gebruik van gegevens bestanden waar gedetailleerde informatie van de individuele werknemer wordt gecombineerd met informatie van de werkgever. Dit soort gegevens biedt mogelijkheden om de black box, die de interactie tussen werkgever en werknemer nog steeds is, te analyseren. Hier liggen veel van de toekomstmogelijkheden van de arbeidseconomie, en er zal een grote spin-off zijn voor het beleid. In een groot aantal landen (de beschaafde landen om de terminologie van Jules Theeuwes, een van de initiatiefnemers voor onderzoek op dit gebied, te gebruiken) wordt dit onderkend, en heeft men een koppeling gelegd (of is men bezig deze te leggen) tussen individuele gegevens van werknemers

²² Of in een ruimere context geplaatst, er zullen dingen veranderen in het totale pakket aan maatregelen om ouderen te stimuleren te blijven werken, of om juist weg te gaan.

binnen een bedrijf en informatie over de werkplek, het bedrijf zelf, en zelfs bestanden van de belastingdienst en de sociale zekerheid. Dit soort gegevens worden elders ter beschikking gesteld aan onderzoekers. Nu gebruiken vooraanstaande Nederlandse onderzoekers Deense, Franse of Amerikaanse gegevens om hun onderzoek te doen. Eigenlijk wel erg zonde.

Een tweede lijn van onderzoek waar verdieping nodig is, is het gezondheidsonderzoek. We hebben eerder vastgesteld dat gezondheid verslechtert door werk. De huidige veranderingen in de sociale zekerheid en in de vervroegde uittrekingsregelingen zijn gericht op het langer in dienst houden van werknemers. Ook de eisen aan het werk veranderen in de loop van de tijd. Dit betekent dat werken aan het eind van de arbeidzame periode vaker gepaard zal gaan met ziekteverzuim en met uitstoot naar de WAO. Sinds het zeer belangrijke werk van Aarts en de Jong (1990) is er nauwelijks serieus economisch onderzoek gedaan naar de WAO-toetreding. Hun werk heeft aangetoond dat de arbeidsongeschiktheidsregelingen een belangrijk effect hebben gehad op het arbeidsaanbod van ongezonde, maar ook van gezonde werknemers. Dit wordt ook gevonden in andere (internationale) studies. De orde van grootte van de gevonden arbeidsaanbodelasticiteiten verschilt echter aanzienlijk. Er is recentelijk veel veranderd in de institutionele context, zowel op het gebied van de WAO als op het gebied van de ziektewet. De cijfers laten zien dat de instroom in de WAO weer toeneemt en dat het ziekteverzuim weer stijgt. De veelvoud aan verklaringen die er worden gegeven laat ook zien dat er nog veel te doen is op dit gebied. Er is nog weinig bekend van de mensen die aan aanvraag doen voor een WAO uitkering, maar die worden afgewezen. Blijven deze aan het werk, of komen ze in de WW of bijstand terecht? Het doen van een aanvraag vraagt toch een zekere investering, er wordt een dossier opgebouwd van de aard, oorsprong en duur van de ziekte. Bovendien moet aannemelijk worden gemaakt dat ander, passend werk, om gezondheidsredenen niet verricht kan worden. Het ingaan van een dergelijk proces (met onzekere uitkomst), leidt hoogstwaarschijnlijk bij de huidige werkgever tot verminderde kansen. Is het zo dat eerdere aanvragen tot een WAO of eerdere WAO-duren tot een structureel verslechterde arbeidsmarktpositie leidt? Hoe belangrijk zijn de (locale) arbeidsmarktomstandigheden voor reïntegratie van WAO-ers in het arbeidsmarktproces? Dit onderzoek moet geïntegreerd worden met onderzoek naar de dynamiek in gezondheid en de interrelatie tussen werk, inkomen en het vermogen. Het onderzoek van internationale toponderzoekers begeeft zich ook steeds meer in die richting. Naar mijn mening vraagt een dergelijk onderzoek ook om de expertise van de andere disciplines, zoals van medici en psychologen. Daarnaast is er gedetailleerde individuele informatie nodig over de ontwikkeling van de kerngrootheden over de tijd. Dit soort informatie is aanwezig, ik vrees alleen dat deze informatie niet direct beschikbaar zal zijn. Ik ben er in ieder geval klaar voor als dit verandert.

Literatuur

- Aarts, L.J.M. en Ph. R. de Jong, 1990, Economic aspects of disability behaviour, North-Holland
- Antolin, P en S Scarpetta, 1998, Microeconomic analysis of the retirement decision: German, OECD working paper no 204
- Bingley, P. en G. Lanot, 1999, Employer compensation policies, public transfer programmes and retirement, Working Paper Centre for labour Market Studies, Aarhus
- Blau D. M., 1994, 'Labor force dynamics of older men', *Econometrica*, 62, 117-156
- Blau D. M., 1997, 'Social Security and labor of older married couples', *Labour Economics*, 4, 373-418
- Blondal, S en S. Scarpetta., 1998, The retirement decision in OECD countries, OECD working paper no 202
- Blundell, R. en P. Johnson, 1997, Social security and retirement in the UK, NBER Working Paper 6154
- Borsch-Supan, A., 1992, 'Population aging, social security design and early retirement', *JITE*, 148, 533-557
- Borsch-Supan, A. en R. Schnabel, 1997, Social security and retirement in Germany, NBER Working Paper 6153
- Borsch-Supan, A., 1998, Incentive effects of social security on labor force participation: evidence in Germany and across Europe, NBER Working Paper 6780
- Boskin M.J., 1977, 'Social security and retirement decisions', *Economic Inquiry*, 15, 1-15
- Bound J., 1991, 'Self reported versus objective measures of health in retirement models', *Journal of Human Resources*, 26, 107-137
- Bound, J., M. Schoenbaum, T. R. Stinebrickner and T. Waidmann, 1999, 'Measuring the Effects of Health on Retirement Behavior', forthcoming in: *Labour Economics*
- Burtless G., 1986, 'Social security, unanticipated benefit increases and the timing of retirement', *Review of Economic Studies*, 53, 781-805
- Burtless G. en R.A. Moffitt, 1985, 'The joint choice of retirement age and post retirement hours of work', *Journal of Labor Economics*, 3, 209-236
- Burkhauser, R.V., 1979, 'The pension acceptance decision of older workers', *Journal of Human Resources*, 14, 63-75
- Burkhauser, R.V., Dweyer, D., Lindeboom, M., Theeuwes, J.J.M. en I.B. Woitiez, 1999, Health Work and Economic Well-Being of Older Workers aged 51 to 61: A cross-national comparison using United States HRS and Dutch CER-RA data, forthcoming in: Robert Willis en James Smith (eds) *Wealth, Work and Health*, Michigan University Press

- Fields, G. en O.S. Mitchell, 1984, 'The economics of retirement behavior', *Journal of Labor Economics*, 2, 84-105
- Gruber, J. en D. Wise, 1997, Social security and retirement around the world, NBER Working Paper 6134
- Gustmann A.L. en T.L. Steinmeier, 1985, 'Social security reform and labor supply', *Journal of Labor Economics*, 3
- Gustmann A.L. en T.L. Steinmeier, 1986, 'A structural retirement model', *Econometrica*, 54, 555-584
- Gustmann A.L. en T.L. Steinmeier, 1994, Retirement in a family context, structural models for husbands and wives, Dartmouth College working paper
- Hansen Brusewitz, U., 1992 Labor supply of elderly men: do pension systems matter, Phd thesis Uppsala University
- Hebbink, G. Kerkhofs, M.J.M., Theeuwes, J.J.M. en I.B. Woittiez, 1995, Mobiliteit van Oudere werknemers, OSA werkdocument
- Heyma A.O.H. en V. Thio, 1994, Labour force participation of Elderly men. A comparative analysis of The Netherlands and the United States, CERRA working paper
- Heyma A.O.H., 1999, 'Dynamic Models of Retirement from the Labour Force: An empirical analysis of early Exit in the Netherlands', Phd thesis Leiden University, *Forthcoming*
- Kapteyn A. en De Vos K., 1997, 'Social Security and Retirement in the Netherlands' paper for the NBER paper 6134
- Kerkhofs, M.J.M. en Lindeboom, M., 1995, 'Subjective Health measures and State Dependent Reporting Errors', *Health Economics*, 4, 221-235
- Kerkhofs, M.J.M. en M. Lindeboom, 1997, 'Age related health dynamics and changes in labour market status', *Health Economics*, 1997
- Kerkhofs, M.J.M., Lindeboom, M. en J.J.M. Theeuwes, 1999, 'Retirement financial incentives and health', *Labour Economics*
- Kotlikoff, L.J. en D. Wise, 1989, The wage carrot and the pension stick. Retirement benefits and labor force participation, W.E. Upjohn Institute for Employment research, Michigan, USA
- Krueger, A.B. en J.S. Pischke, 1992, 'The effect of social security on labor supply, a cohort analysis of the nitch generation', *Journal of Labor Economics*, 10, 412-437
- Lindeboom, M., 1996, 'Vervroegde uittredng uit de arbeidsmarkt', *Tijdschrift voor Politieke Economie*, 19(1), 67-86
- Lindeboom, M., 1998, Microeconomic analysis of the retirement decision: The Netherlands, OECD working paper no 206
- Lumsdain, R. L. en O.S. Mitchell, 1999, New developments in the economic analysis of retirement, forthcoming in: Handbook of Labor Economics, Ashenfelter, O. en D. Card (eds)
- Luzadis, R.A. en O. S. Mitchell, 1991, Explaining pension dynamics, *Journal of Human Resources*, XXVI, 679-703

- Meghir, C. en E. Whitehouse, 1997, 'The job exit behaviour of older men in the UK: evidence from event history data', *Journal of Econometrics*
- Moller Dano, A, Erjnaes, M en L. Husted, 1998, Gender differences in retirement behaviour, Working Paper Institute of local government studies, Kopenhagen
- Oshio, T. en Yashiro, N., 1997, Social security and retirement in Japan, NBER Working Paper 6156
- Palme, M. en I. Svensson, 1997, Social security and retirement in Sweden, NBER Working Paper 6153
- Pedersen, P. en N. Smith, 1992, Early exit in the Danish labour market-the development in recent years, in E. Wadensjo (ed), The Nordic labour markets
- Pedersen, P. en n. Smith, 1992, A duration analysis of the decision to retire early, in E. Wadensjo (ed), The Nordic labour markets
- Peracchi, F. en F. Welch, 1994, 'Trends in labor force transitions of older men and women', *Journal of Labor Economics*, 12, 210-242
- Ruhm C., 1990, 'Bridge jobs and partial retirement', *Journal of Labor Economics*, 8, 482-501
- Ruhm C., 1995, 'Secular changes in the work and retirement patterns of older man', *Journal of Human Resources*, XXX, 4362-5385
- Rust J. en C. Phelan, 1997, 'How social security and medicare affect retirement behaviour in a world of incomplete markets', *Econometrica*, 65, 781-831
- Riphahn, R. T., 1999, 'Disability retirement among German men in the 1980s', forthcoming in *Industrial and Labor Relations Review*
- Riphahn, R. T., 1997, 'Disability retirement and unemployment- substitute pathways for labour force exit? An empirical test for the case of Germany', *Applied Economics*, 29, 551-561
- Stern, S., 1989, 'Measuring the effect of disability on labour force participation', *Journal of Human Resources*, 24,361-395
- Stock, J. en D. Wise, 1990, 'Pensions, the option value of work and retirement', *Econometrica*, 58, 1151-1180
- Tanner, S. 1999, The dynamics of male retirement behaviour, IFS working paper
- Disney, R. en S. Tanner, 1998, Retirement and retirement expectations in Britain, IFS working paper
- Thio, V., 1995, Retirement; the distinction between quits and layoffs, CERRA working paper