



Centraal Planbureau

CPB Achtergronddocument | 28 mei 2018

Geleidelijke uittreding en de rol van deeltijdpensioen

Jonneke Bolhaar
Daniël van Vuuren

Geleidelijke uittreding en de rol van deeltijdpensioen

Jonneke Bolhaar
Daniël van Vuuren

Samenvatting

Het werken in deeltijd is onder oudere mannen sterk gestegen. Van de vooroorlogse generaties 60-plussers werkte 1 op de 14 mannen in deeltijd; van de huidige generaties is dit 1 op de 6. Deze stijging van deeltijdwerk houdt ongeveer gelijke tred met de stijging van de arbeidsparticipatie. Voor vrouwen lopen verschillende trends door elkaar, waardoor nog weinig is te concluderen over geleidelijke uittreding.

Mannen en vrouwen werken vaker in deeltijd naarmate de AOW-gerechtigde leeftijd nadert. Deeltijdwerk met veel gewerkte uren (20 tot 32 uur per week) is relatief populair bij mensen rond de 62 jaar. Deeltijdwerk met weinig gewerkte uren (minder dan 12 uur per week) komt vaker voor rond de 67 jaar. Bij vrouwen is ook de tussencategorie (12 tot 20 uur) gangbaar, maar dit lijkt eerder gegrond in de algemene voorkeur van vrouwen voor deeltijdwerk dan in een voorkeur voor geleidelijke uittreding.

De stijging van deeltijdwerk onder oudere mannen geldt voor alle opleidingsniveaus. Het aandeel deeltijdwerk blijft onder hoogopgeleiden (ongeveer 1 op 5) hoger dan onder laag- en middelbaar opgeleiden (ongeveer 1 op 7). Ook de stijging per opleidingsniveau houdt ongeveer gelijke tred met de stijgende arbeidsparticipatie.

De nieuwe deeltijdwerkers hebben in de regel ofwel geen aanvullend inkomen, ofwel een inkomen uit hun tweedepijlerpensioen. Zij maken steeds minder vaak gebruik van een (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheidsuitkering.

De discrepantie tussen wens en werkelijkheid in geleidelijke uittreding is na 2006 ongeveer gelijk gebleven. In de meest gebruikelijke uittredingsleeftijden¹ wil steeds ongeveer 1 op de 16 van de in voltijd werkende oudere mannen graag in deeltijd werken. De on vervulde wens betreft zowel werk van 20 tot 32 uur per week als werk van minder dan 12 uur per week; 12 tot 20 uur is bij mannen niet in trek. Het zwaartepunt van de on vervulde wens naar deeltijdwerk is na 2001 vijf jaar opgeschoven. Voor grote deeltijdbanen schuift het van 56 naar 61 jaar; voor kleine deeltijdbanen van 59 naar 64 jaar. Bij vrouwen zien we hetzelfde beeld als bij mannen. Het belangrijkste verschil is dat vrouwen ook belangstelling tonen voor werk tussen de 12 en 20 uur per week.

Deeltijdpensioen is een voor de hand liggend instrument om geleidelijke uittreding mogelijk te maken. We zien weliswaar een stijging in het gebruik van deeltijdpensioenregelingen – bij ABP en PFZW verdubbelde het gebruik tussen 2012 en 2015 – maar dat is kennelijk niet voldoende geweest om de on vervulde wens naar geleidelijke uittreding te doen verkleinen.

Als oudere werkenden meer kennis zouden hebben over deeltijdpensioen, dan zou dit de discrepantie tussen wens en werkelijkheid kunnen verkleinen. Met name werkenden met een lage opleiding zijn niet altijd goed op de hoogte van de mogelijkheden voor

¹ Rond de eeuwwisseling lagen de meest gebruikelijke uittredingsleeftijden rond de 60 jaar, tegenwoordig rond de 64 jaar.

deeltijdpensioen en de financiële gevolgen ervan. De houding van werkgevers en sociale normen die nog uitgaan van uittreding in één keer remmen het gebruik van deeltijdpensioen waarschijnlijk ook af. Een open vraag is nog of degenen die de grootste on vervulde behoefte hebben aan geleidelijke uittreding wel bediend worden met het instrument deeltijdpensioen.

Summary

Gradual retirement and the role of part-time pensions

Part-time work is on the rise among older workers. We investigate gradual retirement by observing hours reductions of workers above age 60 in the Dutch Labour Force Survey (EBB). 1 out of 6 men of the current generations above age 60 work part-time, whereas this used to be 1 out of 14 for generations born before WWII. Large part-time jobs (between 20 and 32 hours per week) are most popular around the age of 62, and small part-time jobs (less than 12 hours per week) are relatively often observed around age 67. Part-time work is on the rise in all education groups, but remains more prevalent among the higher educated (1 out of 5) than among medium and lower educated workers (1 out of 7). 1 out of 16 full-time working men above age 60 would like to reduce hours and work part-time. Again 'large' and 'small' part-time work is desired; the intermediate category (between 12 and 20 hours per week) is not popular. A similar story holds for women, with the exception that the intermediate hours category is also popular among women. The discrepancy between desired and factual hours worked has not increased since 2006, but it has also not decreased even though part-time pensions are becoming somewhat more popular over time. It is still an open question whether part-time pensions can help closing the gap between desire and fact, and help workers retiring gradually more often.

1 Inleiding²

Mensen werken steeds langer door. De arbeidsparticipatie van ouderen stijgt op indrukwekkende wijze. Maar op sommige plaatsen piept en knarst het. Hoe houdt men het vol tot aan de hogere AOW-leeftijd?

Geleidelijke uitreding kan helpen om het werken langer vol te houden. Het is vanuit meerdere opzichten zelfs een logische route richting voltijds pensionering. Voorkeuren van mensen veranderen niet radicaal van de ene op de andere dag en ook gezondheid en de fitheid om te werken veranderen vaak geleidelijk.

In deze bijdrage onderzoeken we eerst op basis van de Enquête Beroepsbevolking (EBB) van het CBS in hoeverre geleidelijke uittreding nu plaatsvindt en welke ontwikkelingen zich de afgelopen twee decennia hebben voorgedaan. We richten ons daarbij op de arbeidsparticipatie vóór de AOW-gerechtigde leeftijd. Vervolgens confronteren we de gewerkte uren van individuen met het door hen gewenste aantal gewerkte uren. Opvallend is dat zich juist tussen de 60 jaar en de AOW-gerechtigde leeftijd een discrepantie voordoet; bij de leeftijdscategorieën daaromheen is dit veel minder het geval. We gaan daarom tot slot in op het instrument deeltijdpensioen om geleidelijke uittreding beter mogelijk te maken.

2 Geleidelijke uittreding

Na een arbeidzaam leven stoppen de meeste mensen op een zeker moment met werken. Motieven die hieraan ten grondslag kunnen liggen, zijn:

1. Een slechter wordende gezondheid
2. Meer beschikbaar vermogen en/of inkomen
3. Een stijgende waardering van vrije tijd met leeftijd
4. Sociale normen
5. irrationeel gedrag

Naar aanleiding van sommige motieven zou men een plotselinge uittreding verwachten en bij andere juist een geleidelijke afbouw van het aantal gewerkte uren. We gaan dit per motief na.

² Dit CPB Achtergronddocument is tevens verschenen als Netspar Design Paper 100 (Bolhaar en van Vuuren, 2018). De auteurs danken Rik Dillingh, Marcel Lever, Harry ter Rele, Jan-Maarten van Sonsbeek, Bram Wouterse, de Netspar editorial board en deelnemers aan Netspar-werkgroepbijeenkomsten voor hun commentaar op eerdere versies van dit paper.

²

Gezondheid

Gezondheid is een belangrijke – misschien zelfs de belangrijkste – determinant van arbeidsparticipatie.³ Naarmate mensen ouder worden gaat hun gezondheid vaak achteruit, waardoor werken moeilijker en onaangener kan worden.⁴ Zowel de fysieke capaciteiten van werkenden als een deel van hun cognitieve capaciteiten gaan gemiddeld genomen achteruit naarmate de leeftijd vordert. Tussen het 20ste en 60ste levensjaar daalt de spiersterkte met gemiddeld 1% per jaar, tussen het 60ste en het 80ste levensjaar met 1,5% per jaar en na het 80ste levensjaar zelfs met 3% per jaar. Het uithoudingsvermogen daalt na het 30ste levensjaar met gemiddeld 1% per jaar.⁵ Daarbij dalen de ‘fluïde’ cognitieve capaciteiten – zoals snelheid van begrip, argumentatie en leervermogen – met het vorderen van de leeftijd.⁶ Deze achteruitgang verloopt in de regel geleidelijk. Daarnaast kan echter ook sprake zijn van een schokgebeurtenis waardoor men van de ene op de andere dag minder gemakkelijk arbeid verricht. Het risico op ernstige gezondheidsklachten neemt toe met leeftijd.⁷ Empirisch onderzoek voor Canada, het VK en de VS laat zien dat gezondheidsschokken van grote invloed zijn op de arbeidsparticipatie.⁸

Beschikbaar vermogen en/of inkomen

Door de beschikking over vermogen en/of inkomen zijn mensen in staat om geheel of gedeeltelijk te stoppen met werken. Na een arbeidzaam leven beschikken mensen vaker over vermogen waarmee in de eindfase van het leven vrije tijd kan worden ‘gekocht’. Vermogen – al dan niet omgezet in een annuïteit – stelt mensen in staat om na (geleidelijke) uittreding in hun levensonderhoud te voorzien. Een misschien verrassende empirische bevinding is echter dat het marginale effect van vermogen op uittreding vaak beperkt is.⁹ Empirisch onderzoek laat zien dat een extra jaarsalaris aan vermogen zowel in Nederland, het VK als de VS leidt tot maximaal twee maanden eerder stoppen met werken.¹⁰ In de marge wordt extra vermogen dus voor een belangrijk deel aan andere zaken besteed dan aan vrije tijd.

Een belangrijk aspect daarbij is de *beschikbaarheid* van het vermogen of de inkomensstroom. Opgebouwde pensioenaanspraken kunnen pas vanaf een bepaalde leeftijd worden benut. En de AOW-uitkering wordt pas vanaf de AOW-gerechtigde leeftijd ontvangen. Vóór die leeftijd is het in de regel niet mogelijk om gebruik te maken van de AOW-aanspraken en is het ook niet mogelijk om op de kapitaalmarkt te lenen met de pensioenaanspraken als onderpand. Dit aspect kan ervoor zorgen dat vermogen in de praktijk wel degelijk een schoksgewijze impact heeft op de uittredingsbeslissing.

³ Veel hangt af van de manier waarop ‘gezondheid’ wordt gemeten. Hier zijn verschillende definities voor (Lindeboom, 2006). Of gezondheid als de ‘belangrijkste determinant’ kan worden gekwalificeerd hangt met deze definitie samen.

⁴ Zie Munnell en Libby (2007).

⁵ Zie Skirbekk (2008).

⁶ Zie Skirbekk (2008). De ‘gekrystalliseerde’ cognitieve capaciteiten – onder andere kennis, woordbegrip en vocabulaire – blijven juist op peil naarmate de leeftijd vordert of gaan zelfs vooruit (Van Amsterdam en Proper, 2014). Daardoor kunnen werkenden hun functioneren tot aan uittreding vaak goed op peil houden (De Grip et al., 2015).

⁷ Zie Van Amsterdam en Proper (2014).

⁸ Zie Au et al. (2005), Disney et al. (2006) en Bound et al. (1999).

⁹ Zie Van Vuuren (2014).

¹⁰ Zie o.a. Bloemen (2011), Banks et al. (2007) en Krueger en Pischke (1992).

Waardering van vrije tijd

Er zijn aanwijzingen dat de waardering voor vrije tijd stijgt met leeftijd en het gewenste aantal uren daalt met leeftijd.¹¹ Een hogere waardering van vrije tijd kan het gevolg zijn van uittreding van de partner, omdat vrije tijd van de partner in de regel complementair is aan eigen vrije tijd.¹² De hogere waardering van vrije tijd ten opzichte van werk kan ook samenhangen met familieomstandigheden – de komst van kleinkinderen, familieleden uit dezelfde of een oudere generatie die hulpbehoevend worden. Ouderen verrichten relatief vaak zorgtaken voor hulpbehoevende familieleden en doen relatief vaak vrijwilligerswerk.¹³ Tot slot kan een hogere waardering van vrije tijd ook samenhangen met een afnemende gezondheid.

Sociale normen

Sociale normen zijn van invloed op de uittredingsbeslissing.¹⁴ Werkenden stoppen met werken omdat zij denken dat de omgeving dat van hen verlangt of omdat ‘het zo hoort’. Sociale normen groeien over de jaren, daarbij vaak aangemoedigd door instituties.¹⁵ Hoewel causaal bewijs moeilijk is te verzamelen, suggereren veel studies dat het sociale normeffect veel invloed heeft op het uittredingsgedrag.¹⁶

Irrationeel gedrag

Allerlei vormen van irrationeel gedrag kunnen ertoe leiden dat mensen stoppen met werken. Financieel vooruit plannen vinden de meeste mensen moeilijk, waardoor nogal eens beslissingen worden genomen waar men later spijt van krijgt.¹⁷ Mensen laten zich bovendien gemakkelijk verleiden tot ‘standaardkeuzes’ die niet per se in hun eigen belang zijn.¹⁸ In de VS geeft 1 op de 10 voormalige werkenden aan dat zij spijt hebben van hun uittredingsbeslissing. Bijna de helft hiervan zou willen terugkeren op de arbeidsmarkt.¹⁹

De ontwikkeling van gezondheid, vermogen en de voorkeur voor vrije tijd vindt in belangrijke mate geleidelijk plaats naarmate men ouder wordt (tabel 2.1). De voorkeur voor uittreding naar aanleiding van deze determinanten ontwikkelt zich naar verwachting dan ook geleidelijk. Gezondheid, maar ook vermogen, kan echter ook vrij plotseling veranderen, wat doorwerkt in de voorkeur over uittreding. Zo kan een negatieve vermogensschok worden opgevangen door langer doorwerken²⁰ of kan een positieve schok juist tot directe uittreding leiden. Een negatieve gezondheidsschok op hogere leeftijd leidt vaak tot plotseling stoppen met werken. Ook een hogere waardering van vrije tijd verloopt in de regel geleidelijk, maar kan wel direct veranderen doordat bijvoorbeeld een familielid ernstig ziek wordt. Sociale normen hebben in de regel een stimulerend effect richting één of twee

¹¹ Zie Eurofound (2014).

¹² Zie Van Vuuren en Deelen (2009) en Schirle (2008).

¹³ Zie Eurofound (2014).

¹⁴ Zie Van Erp et al. (2014) en Vermeer et al. (2014).

¹⁵ Zie Lindbeck et al. (1999).

¹⁶ Zie bijvoorbeeld Mastrobuoni (2009) en Vermeer et al. (2014).

¹⁷ Zie Knoll (2011).

¹⁸ Zie Van Erp et al. (2014).

¹⁹ Zie Garabato (2016).

²⁰ Zie Van Vuuren (2014).

specifieke uittredingsleeftijden.²¹ Of irrationeel gedrag een voorkeur impliceert voor geleidelijke uittreding valt op voorhand niet te duiden.

Samenvattend is het vanuit de motieven voor uittreding te verwachten dat veel werkenden een voorkeur hebben voor geleidelijke uittreding. Er zijn vanuit de werkende zelf echter ook wel degelijk motieven aan te wijzen richting een voorkeur voor uittreding op een specifieke leeftijd.

Tabel 2.1 Determinanten van uittreding

	Geleidelijke invloed op uittredingsleeftijd	Stimuleert in de richting van een specifieke uittredingsleeftijd
Gezondheid	x	bij een schok
Vermogen	x	bij een schok
Hogere waardering van vrije tijd	x	bij een schok
Sociale normen		x
Irrationeel gedrag	?	x

De rol van de werkgever

Werkgevers willen niet altijd urenvermindering bieden aan hun werknemers – of alleen in combinatie met een verandering van werkzaamheden – omdat het organisatorische problemen met zich kan meebrengen of tot hogere productiekosten kan leiden.²² Als een werkgever bijvoorbeeld hoge vaste kosten per werknemer heeft – ongeacht het aantal uren dat hij werkt – dan zijn werknemers die niet fulltime werken relatief duur. Bij werk in teamverband kunnen problemen in de planning optreden. Ook kan de aard van het werk het moeilijk maken om het aantal uren te verminderen. Urenvermindering kan het moeilijker maken om baanspecifieke vaardigheden up-to-date te houden. Scholing wordt voor een werkgever naar verhouding duurder, omdat bij een gegeven investering in termen van opleidingskosten het rendement in termen van gewerkte uren lager is. Omdat mobiliteit voor oudere werknemers vaak lastig is – veel werkgevers geven er de voorkeur aan om vooral jongeren aan te nemen – wordt geleidelijke uittreding *de facto* bemoeilijkt. Soms ook willen werkgevers langer doorwerken niet faciliteren – niet in voltijd en niet in deeltijd – omdat oudere werknemers als relatief duur worden gepercipieerd.²³

²¹ Bijvoorbeeld de AOW-leeftijd en een 'standaard optie' voor vroegpensioen. Zie verder Van Erp et al. (2014).

²² Zie Smolkin (1996).

²³ Zie Conen et al. (2015).

3 Trends in geleidelijke uittreding

Een abrupte overgang van werk naar volledige uittreding is het meest gebruikelijk, maar geleidelijke uittreding komt steeds vaker voor. Werkenden bouwen dan in eerste instantie hun gewerkte uren af, om pas in tweede instantie volledig uit te treden. Deze paragraaf laat zien hoe de keuzes voor geleidelijke en volledige uittreding zijn veranderd sinds 1999.

Gegevens

Op basis van gegevens uit de Enquête Beroepsbevolking (EBB) brengen we trends in beeld over geleidelijke en volledige uittreding. De EBB biedt de mogelijkheid om voor een langere periode, van 1999 tot 2015, de arbeidsmarktsituatie van 50- tot 70-jarigen te bestuderen. De EBB volgt individuen gedurende vijf kwartalen. Aggregatie van gegevens per geboortecohort geeft een beeld van de ontwikkelingen over een langere tijdsperiode.

De EBB bevat onder andere gegevens over het aantal gewerkte uren per week en het aantal uren dat iemand zou *willen* werken. Het aantal ‘gewenste uren’ is niet noodzakelijkerwijs gelijk aan het daadwerkelijke aantal gewerkte uren. Ook kan uit de EBB afgeleid worden of iemand werkloos is en of hij op zoek is naar een voltijds- of een deeltijdbaan. Daarnaast bevat de enquête achtergrondgegevens van individuen, zoals opleidingsniveau, inkomen en samenstelling van het huishouden. De gegevens uit de EBB koppelen we aan gegevens uit het Sociaal Statistisch Bestand (SSB) over aanspraak op arbeidsongeschiktheidsuitkeringen en ontvangst van inkomen uit vroegpensioen of aanvullend pensioen (tweedepijlerpensioenen).²⁴ Hiermee ontstaat over de hele periode een vollediger beeld van de overgang van werk naar pensioen. Omdat arbeidsongeschiktheidsregelingen en vroegpensioen in het verleden veel gebruikt werden om vóór de AOW-gerechtigde leeftijd te stoppen met werken, is het belangrijk om aanspraak op deze regelingen mee te nemen in de analyse.

In de presentatie nemen we soms de jaren 1999 en 2000 samen, omdat de steekproeven in deze jaren kleiner zijn. Bij uitsplitsing naar bijvoorbeeld leeftijd of opleidingsniveau zouden cijfers voor deze afzonderlijke jaren te onnauwkeurig zijn.

Beleidsveranderingen

Verschillende beleidsveranderingen in de periode 1999-2015 zijn van invloed op de leeftijd en wijze van uittreding. Ten eerste zijn per 2006 de vroegpensioenregelingen VUT en prepensioen de facto afgeschaft. Dit raakt de cohorten geboren na 1 januari 1950.²⁵ Ten tweede wordt vanaf 2013 de AOW-gerechtigde leeftijd stapsgewijs verhoogd. Cohorten geboren op of na 1 januari 1948 hebben te maken met deze verhoging. Voor cohorten geboren in 1948, 1949 en 1950 blijft de stijging beperkt tot respectievelijk een, twee en drie maanden. Vanaf het geboortecohort van 1951 gaat de stijging sneller, met drie maanden per

²⁴ Helaas kan er geen onderscheid gemaakt worden in de SSB tussen vroegpensioenregelingen en opname van aanvullend pensioen.

²⁵ Voor 55-plussers (iedereen geboren voor 1 januari 1950) gold een overgangsregeling, zij konden van de oude regeling gebruik blijven maken.

jaar. Ten derde is de toegang tot arbeidsongeschiktheidsregelingen de afgelopen decennia beperkt,²⁶ waardoor zij niet langer functioneren als alternatieve en maatschappelijk geaccepteerde vroegpensioenroute. De grotere prikkels voor werkgevers om werknemers niet te laten instromen in arbeidsongeschiktheidsregelingen en de strengere toegangseisen hebben hieraan bijgedragen.

3.1 Verschillen tussen cohorten

Meer oudere deeltijders?

Het percentage van de mannelijke bevolking dat minder dan 32 uur per week werkt, laat in de aanloop naar de AOW-gerechtigde leeftijd een duidelijke stijging zien (figuur 3.1 links).²⁷ Tot 50 jaar werkt circa 6% van alle mannen in deeltijd. Daarna stijgt dit geleidelijk richting 16% op 63-jarige leeftijd voor de jongste generaties.

Voor mannelijke 60-plussers is deeltijdwerk in opkomst. Het percentage deeltijders verdubbelde van circa 7% onder de vooroorlogse generaties naar 16% voor de jongste generaties 60-plussers. Voor mannelijke 60-minners zien we geen veranderingen in deeltijdwerk.

Deze stijging verdient echter relativering. Er zijn weliswaar meer mannelijke deeltijders, maar als percentage van de beroepsbevolking zien we weinig verandering. Sterker, het aandeel deeltijders onder *werkende* mannen is over cohorten zelfs iets gedaald (figuur 3.2 links). De stijging van het percentage van de mannelijke bevolking dat in deeltijd werkt, is dus minder groot geweest dan de stijging van de arbeidsparticipatie van oudere mannen. Voor cohorten geboren na 1950 is tussen de 60 en 65 jaar een daling zichtbaar in het aandeel deeltijders onder werkende mannen. Dit zijn cohorten die in de regel geen gebruik meer kunnen maken van vervroegde uittredingsregelingen.

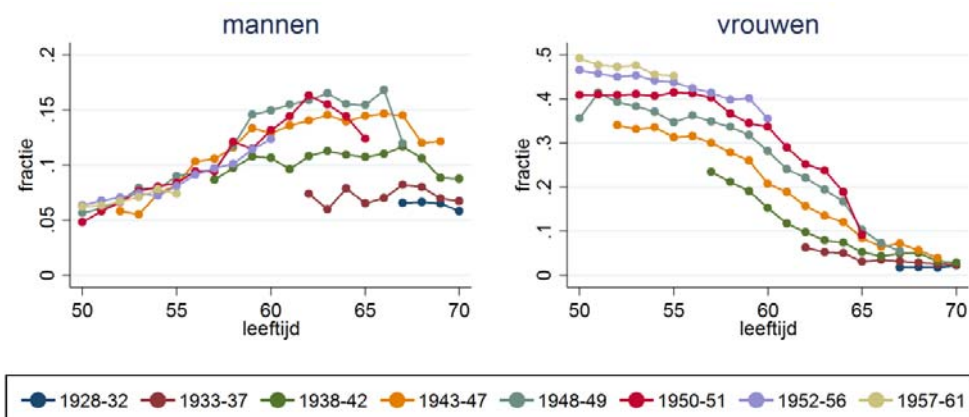
Voor vrouwen is het lastiger om trends in geleidelijke uittreding te herleiden uit trends in het gewerkte aantal uren over cohorten, omdat vrouwen vaak op jongere leeftijd al in deeltijd werken. Bovendien is de arbeidsparticipatie van vrouwen sinds 1999 sterk gestegen, zonder dat dit gerelateerd is aan de uittredingsbeslissing.²⁸ Door de sterke algemene stijging van de arbeidsparticipatie van vrouwen stijgt ook het percentage vrouwen dat in deeltijd werkt (figuur 3.1 rechts). Het aandeel in deeltijd werkende vrouwen van alleen de *werkende* vrouwen verandert weinig over de geboortecohorten en stijgt – net als bij mannen – met leeftijd (figuur 3.2 rechts). Op 50-jarige leeftijd werkt 63% van de werkende vrouwen in deeltijd en op 70-jarige leeftijd is dat 94%.

²⁶ Sinds 1987 is het niet meer mogelijk werkloosheid te verdisconteren in de mate van arbeidsongeschiktheid. Vanaf 1993 geldt gangbare arbeid als criterium voor mogelijke functies die iemand nog kan vervullen in plaats van 'passende arbeid' (waarbij rekening werd gehouden met opleiding en ervaring) en sinds 2004 hoeven maar drie alternatieve functies te worden gezocht die een werknemer nog kan doen in de bepaling van de mate van arbeidsongeschiktheid. Daarnaast is het arbeidsongeschiktheids criterium nog verschillende malen aangescherpt (zie Rommelse 2011).

²⁷ Een alternatieve grens van 35 gewerkte uren per week geeft kwalitatief hetzelfde beeld.

²⁸ Zie o.a. Bosch et al. (2010) en Euwals et al. (2011). Met name cohorteffecten zijn relevant: de stijgende participatiegraden van opeenvolgende cohorten vrouwen.

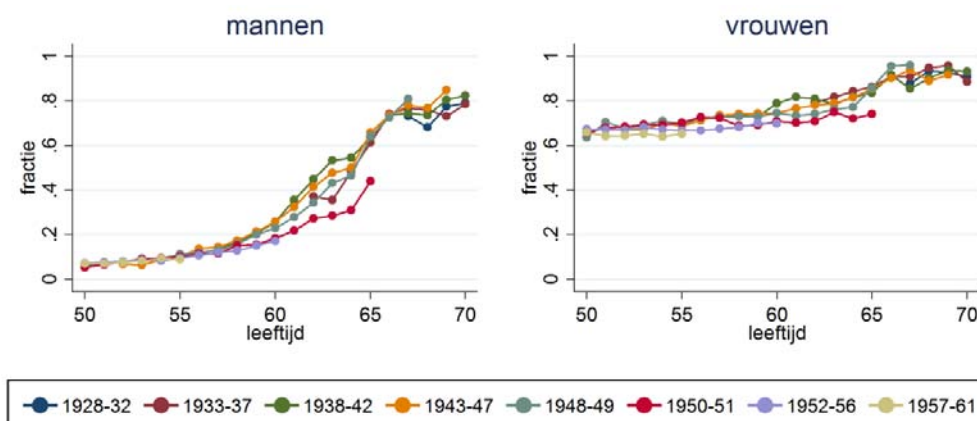
Figuur 3.1 Werkenden in deeltijd (<32 uur per week) als percentage van de bevolking



Bron: eigen berekening op basis van Enquête Beroepsbevolking 1999-2015.

Noot: ieder punt geeft de fractie (verticale as) van de mannelijke (links) of vrouwelijke (rechts) bevolking in een specifiek geboortecohort weer die tussen 1 en 32 uur per week werken op een bepaalde leeftijd (horizontale as).

Figuur 3.2 Werkenden in deeltijd (<32 uur per week) als percentage van de werkende bevolking



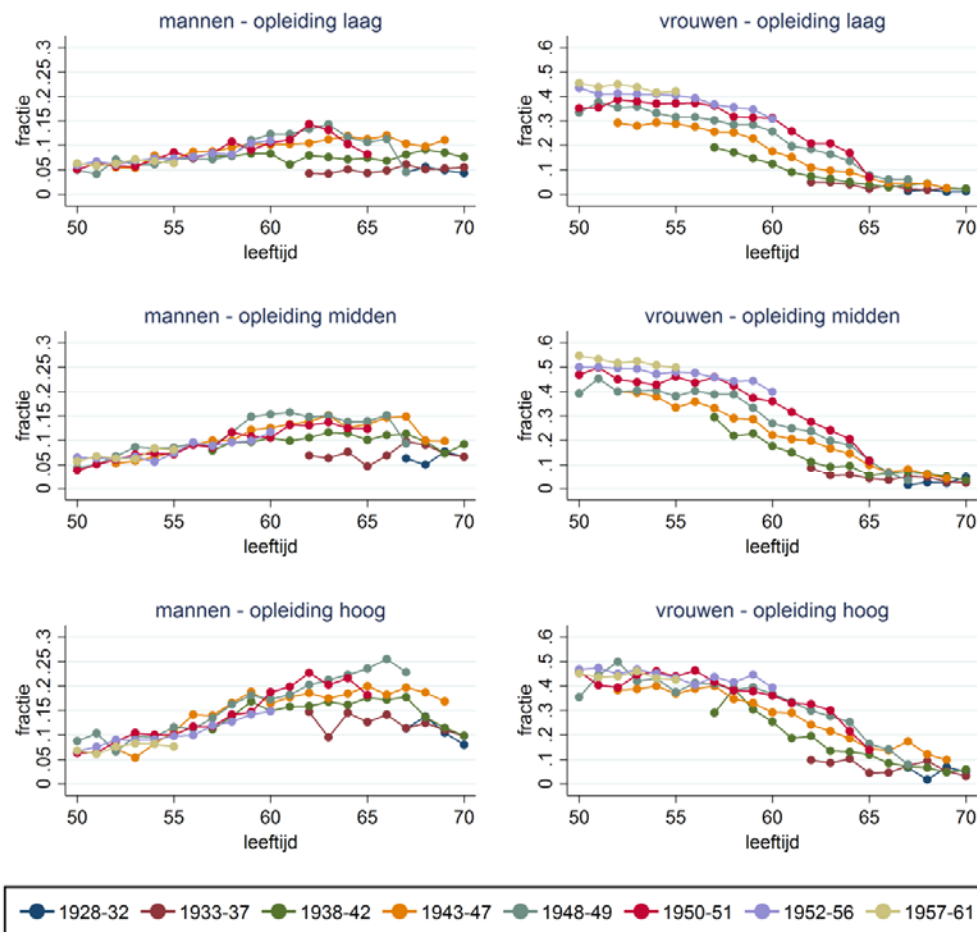
Bron: eigen berekening op basis van Enquête Beroepsbevolking 1999-2015.

Noot: ieder punt geeft de fractie (verticale as) van de *werkende* mannelijke(links) of vrouwelijke (rechts) bevolking in een specifiek geboortecohort weer die tussen 1 en 32 uur per week werken op een bepaalde leeftijd (horizontale as).

Verschillen naar opleidingsniveau

Op 50-jarige leeftijd is het aandeel van de mannelijke bevolking dat in deeltijd werkt voor alle opleidingsniveaus vrijwel gelijk. Vanaf 55 jaar worden verschillen zichtbaar, waarbij hoogopgeleiden op weg naar de AOW-gerechtigde leeftijd relatief vaak in deeltijd werken (figuur 3.3 links). Op 60-jarige leeftijd werkt 11% van de laag- en middelbaar opgeleiden van het geboortecohort 1950-1951 in deeltijd; van de hoogopgeleiden is dat 19%. Het aandeel deeltijders stijgt onder hoogopgeleiden verder na 60 jaar, tot 22% op 64-jarige leeftijd voor het cohort 1950-1951. Bij cohort 1948-1949 stijgt het aandeel deeltijdwerk zelfs door naar 26% op 66-jarige leeftijd. Voor laag- en middelbaar opgeleiden van cohort 1946-1949 neemt het aandeel werkenden in deeltijd niet verder toe na 64 jaar.

Figuur 3.3 Fractie van de mannelijke (links) en vrouwelijke (rechts) bevolking dat in deeltijd werkt, naar opleidingsniveau



Bron: eigen berekening op basis van Enquête Beroepsbevolking 1999-2015.

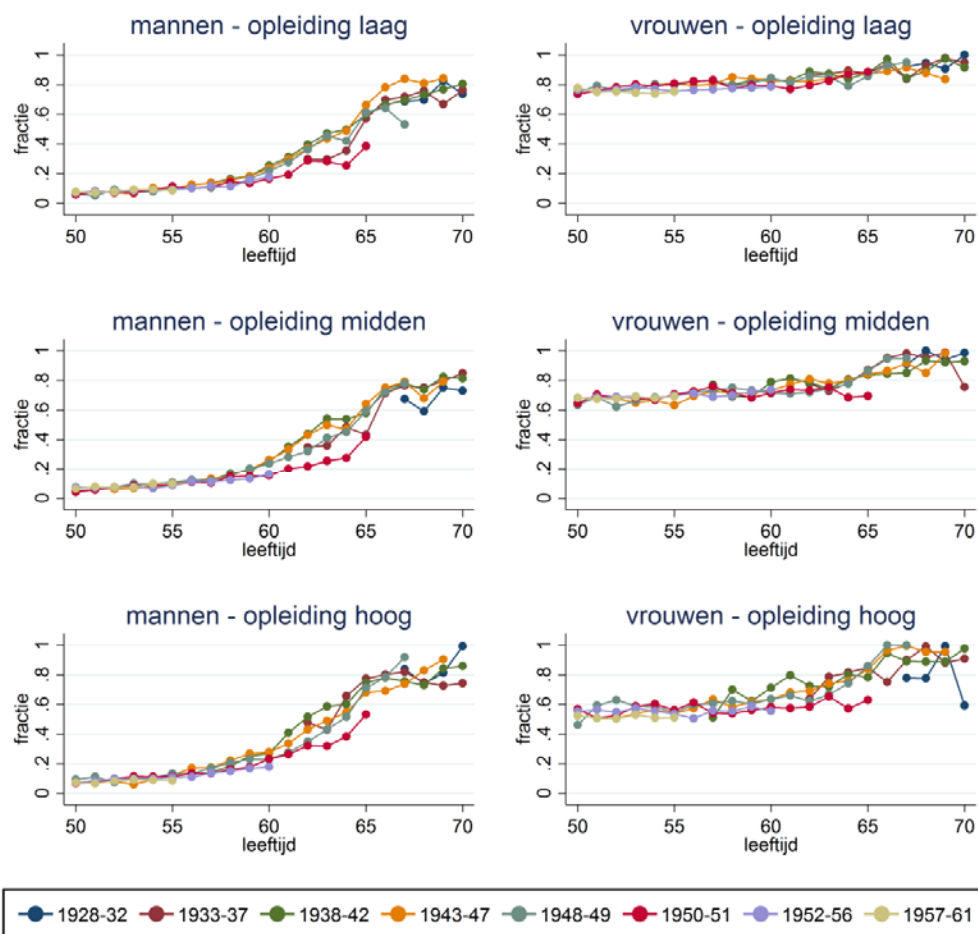
Noot: ieder punt geeft de fractie (verticale as) van de mannelijke (links) of vrouwelijke (rechts) bevolking met een bepaald opleidingsniveau in een specifiek geboortecohort weer die tussen 1 en 32 uur per week werken op een bepaalde leeftijd (horizontale as). Definitie opleidingsniveaus: laag = basis/vmbo/mbo1, midden = mbo2-4/havo/vwo, hoog = hbo/wo.

Van de laagopgeleide vrouwen werkt op 50-jarige leeftijd al bijna 80% in deeltijd. Onder hoogopgeleide vrouwen ligt dat rond de 50%. Daardoor is onder hoogopgeleide vrouwen haast per definitie vaker sprake van geleidelijke uittreding (figuur 3.4 rechts).

Gewerkte uren

Om meer zicht te krijgen op geleidelijke uittreding kijken we preciezer naar het aantal gewerkte uren. De voorgaande figuren laten zien of men op hogere leeftijd minder dan 32 uur werkt. Dit is echter een vrij arbitraire grens, die bovendien een incompleet beeld geeft. Iemand kan bijvoorbeeld zijn uren terugbrengen van 24 naar 16 uur. Deze vorm van geleidelijke uittreding is echter niet zichtbaar in de bovenstaande grafieken. Dergelijke stappen zijn waarschijnlijk vooral bij vrouwen relevant, omdat zij in de uitgangssituatie vaak al in deeltijd werken (figuur 3.2).

Figuur 3.4 Fractie van *werkende* mannen (links) en vrouwen (rechts) dat in deeltijd werkt, naar opleidingsniveau

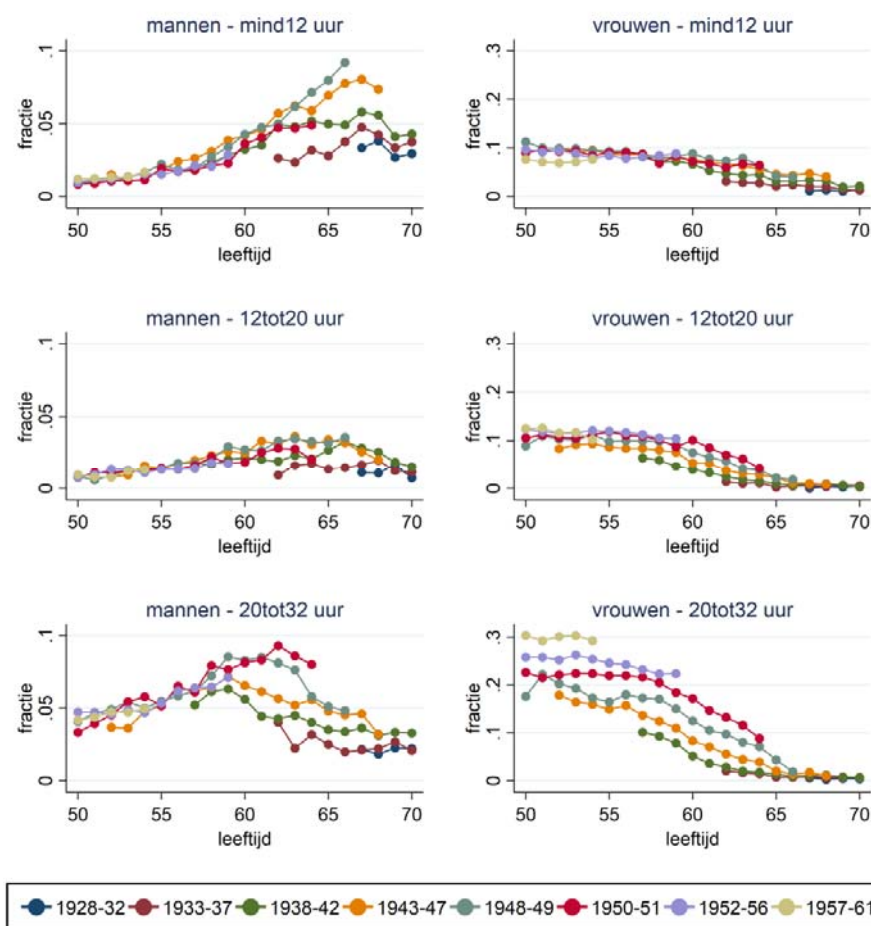


Bron: eigen berekening op basis van Enquête Beroepsbevolking 1999-2015.

Noot: ieder punt geeft de fractie (verticale as) van de werkende mannen (links) of vrouwen (rechts) met een bepaald opleidingsniveau in een specifiek geboortecohort weer die tussen 1 en 32 uur per week werken op een bepaalde leeftijd (horizontale as). Punten die hetzelfde geboortecohort betreffen zijn met elkaar verbonden. Definitie opleidingsniveau's: laag = basis/vmbo/mbo1, midden = mbo2-4/havo/vwo, hoog = hbo/wo.

Het aandeel mannen dat tussen de 20 en 32 uur werkt, laat voor cohort 1950-1952 een piek zien bij 62 jaar (figuur 3.5 links). Voor cohort 1941-1943 lag de piek voor deze uren nog bij 58 jaar. De middelste uren-categorie (12-20 uur) kent een piek tussen 63 en 66 jaar voor alle cohorten. Hier lijkt minder sprake te zijn van verschuiving van de leeftijd waarop het aandeel piekt. Voor de kleine uren-categorie (<12 uur) ligt de piek bij cohorten tot 1946 bij 67 jaar. Jongere cohorten hebben deze leeftijd nog niet bereikt, maar lijken zeker niet eerder te pieken. Deeltijdwerk met een grote omvang is dus vooral vóór de AOW-gerechtigde leeftijd populair, deeltijdwerk met een kleine omvang ná de AOW-gerechtigde leeftijd.

Figuur 3.5 Werkenden met deeltijdbaan van minder dan 12 uur, 12-20 uur of 20-32 uur, als fractie van de beroepsbevolking



Bron: eigen berekening op basis van Enquête Beroepsbevolking 1999-2015.

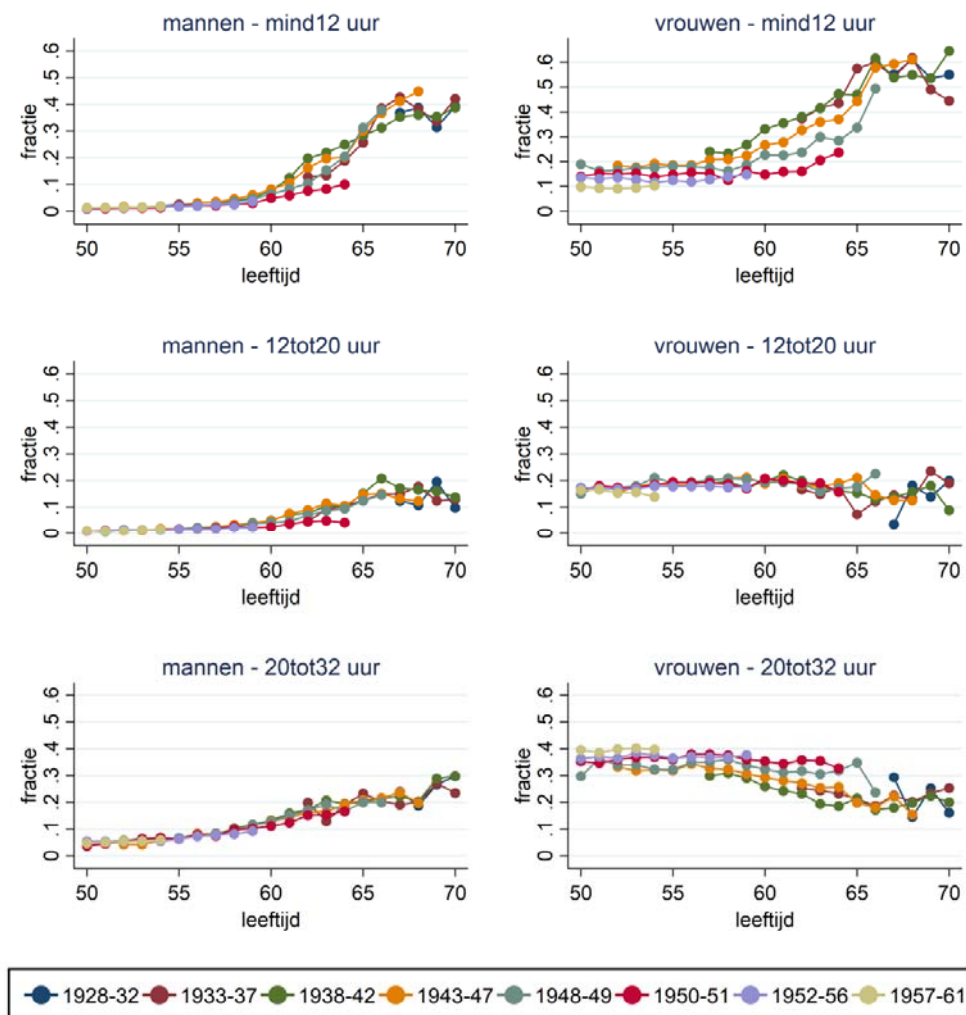
Noot: ieder punt geeft de fractie (verticale as) van de mannelijke bevolking in een specifiek geboortecohort weer die respectievelijk 20-32 uur (boven), 12-20 uur (midden), 1-12 uur (onder) per week werken op een bepaalde leeftijd (horizontale as). Punten die hetzelfde geboortecohort betreffen zijn met elkaar verbonden.

Het aandeel mannen met deeltijdwerk als fractie van alleen de *werkende* mannen laat minder verschillen zien over cohorten (figuur 3.6). De stijging van het aandeel mannen tussen 50 en 70 jaar met deeltijdwerk is redelijk gelijk opgegaan met de stijging van de arbeidsparticipatie van mannen in die leeftijdsgroep. Voor de jongere cohorten na 1950 is zelfs een *daling* te zien van de fractie werkenden die minder dan 20 uur per week werken. Dat kan wijzen op een snellere stijging van de totale participatiegraad dan van de 'deeltijdparticipatiegraad'. Maar het kan ook betekenen dat de 'deeltijdparticipatie' naar steeds hogere leeftijden verschuift. Voor de cohorten geboren na 1950 is op dit moment nog niet te zeggen welke prevaleert.

Voor alle urencategorieën geldt dat het aandeel als fractie van de werkende mannen toeneemt met de leeftijd. Wel is de stijging het sterkst voor kleine deeltijdbanen.

Voor vrouwen neemt over de cohorten het aantal gewerkte uren toe. Van de werkende vrouwen (figuur 3.6 rechts) werkt een steeds kleiner deel minder dan 12 uur per week (33% van werkende vrouwen van 60 jaar in cohort 1938-1942 en 15% in cohort 1950-1951) en een steeds groter deel tussen de 20 tot 32 uur (van de 60-jarige werkende vrouwen 26% in cohort 1938-1942 en 35% in cohort 1950-1951).

Figuur 3.6 Werkenden met deeltijdbaas voor 20-32 uur, 12-20 uur of minder dan 12 uur, als fractie van alle werkenden



Bron: eigen berekening op basis van Enquête Beroepsbevolking 1999-2015.

Noot: ieder punt geeft de fractie (verticale as) van de *werkende* mannelijke bevolking in een specifiek geboortecohort weer die respectievelijk 20-32 uur (boven), 12-20 uur (midden), 1-12 uur (onder) per week werken op een bepaalde leeftijd (horizontale as). Punten die hetzelfde geboortecohort betreffen zijn met elkaar verbonden.

Trends

Mannen

- Fractie van de mannelijke bevolking die in deeltijd werkt, stijgt sterk in aanloop naar pensioen.
- Over cohorten heen neemt de fractie van bevolking met deeltijdwerk steeds verder toe, maar als fractie van de werkenden neemt deeltijdwerk tot 65 jaar iets af. Dat kan het gevolg zijn van arbeidsparticipatie die harder groeit dan deeltijdwerk óf van het verschuiven van deeltijdwerk naar hogere leeftijden voor cohorten na 1950.
- Als gevolg van een hogere arbeidsparticipatie onder hoogopgeleiden is de fractie hoogopgeleide mannen die in aanloop naar pensioen in deeltijd gaat werken twee keer zo hoog is als onder laagopgeleiden is het gevolg van een hogere arbeidsparticipatie onder hoogopgeleiden. Als fractie van de werkenden is er namelijk weinig verschil.
- Hoe hoger de leeftijd, hoe kleiner de omvang van de deeltijdbaan.

Vrouwen

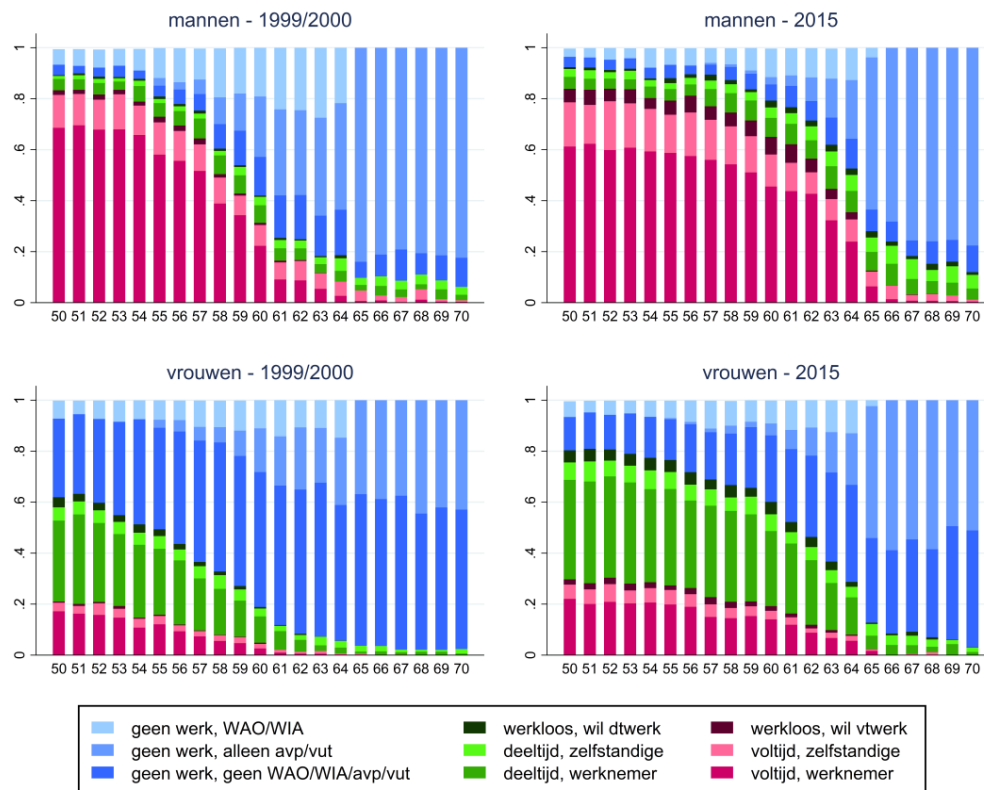
- Fractie van de vrouwelijke bevolking die in deeltijd werkt, stijgt over cohorten, maar daalt in de aanloop naar pensioen.
- Fractie van de werkende vrouwen die in deeltijd werken stijgt met leeftijd, maar neemt af over cohorten.
- De grootte van de deeltijdbaan van vrouwen neemt toe over cohorten.

3.2 Arbeidsparticipatie en geleidelijke uittreding in 1999/2000 en 2015

Door de stijging van de AOW-gerechtigde leeftijd, het afschaffen van regelingen voor vroegpensioen en de strengere voorwaarden voor arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, ziet de arbeidsparticipatie van 50- tot 70-jarigen er in 2015 behoorlijk anders uit dan in 1999/2000. Figuur 3.7 laat zien welke fractie van de bevolking tussen 50 en 70 jaar participeert in voltijd en in deeltijd. Daarbij is onderscheid gemaakt naar werken als werknemer en als zelfstandige. Voor inactieven is onderscheid gemaakt naar 1) inkomen uit een arbeidsongeschiktheidsuitkering, 2) inkomen uit aanvullend (tweedepijler-) pensioen en/of een VUT-regeling en 3) geen inkomen uit een van deze bronnen.

Een aantal zaken valt op: ten eerste de sterke stijging van de arbeidsparticipatie. Voor mannen is met name tussen 55 en 65 jaar de participatie toegenomen, zowel in voltijd als in deeltijd. Voor vrouwen is vooral de arbeidsparticipatie onder de 65 jaar hard gestegen. Ten tweede is de groep niet-werkende mannen met inkomen uit een arbeidsongeschiktheidsregeling sterk afgenomen tussen 1999/2000 en 2015. Onder mannen halveerde de fractie van de bevolking zonder werk met alleen inkomen uit een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Ten derde is de fractie van de bevolking die voor de AOW-gerechtigde leeftijd niet meer werkt, geen WAO/WIA ontvangt, maar die wel inkomen uit aanvullend pensioen of VUT-regeling heeft, sterk afgenomen voor zowel mannen als vrouwen. Onder de 60 jaar komt dit zelfs nauwelijks meer voor in 2015. Ten vierde werkt een groter deel van de mannen ook na de AOW-gerechtigde leeftijd nog door in 2015. Het gaat dan veelal om werk in deeltijd.

Figuur 3.7 Fractie van de bevolking met inkomen uit voltijd- en deeltijdwerk, als werknemer of zelfstandige, uit arbeidsongeschiktheidsregelingen naar leeftijd in 1999/2000 en 2015



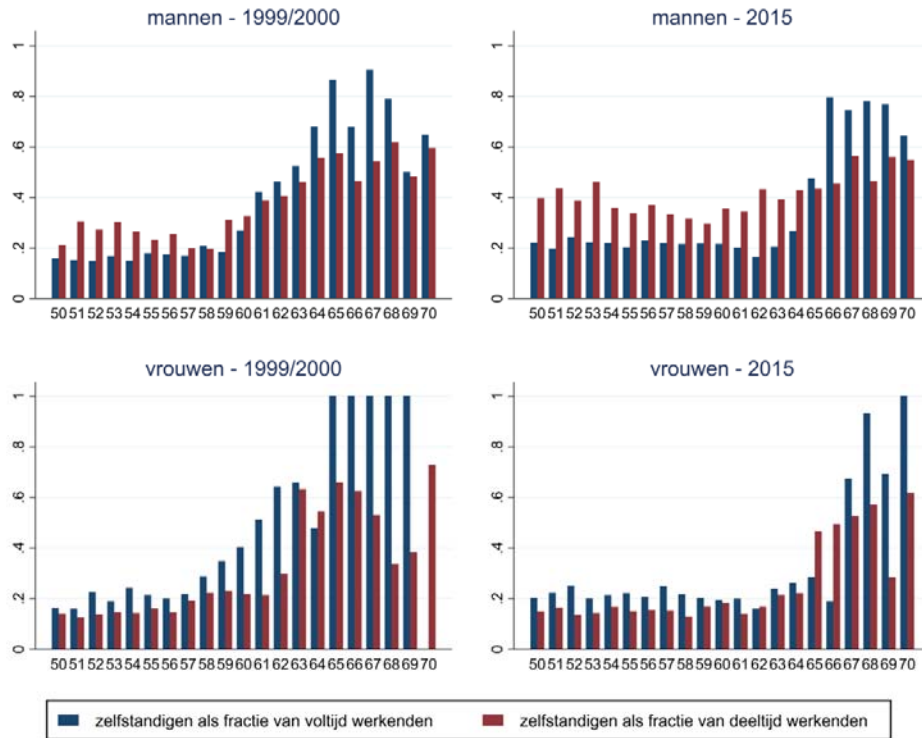
Bron: eigen berekening op basis van Enquête Beroepsbevolking 1999-2015.

Noot: fractie van mannelijke bevolking (verticale as) dat op een bepaalde leeftijd (horizontale as) inkomen heeft uit één of meerdere van de volgende bronnen: voltijdwerk, deeltijdwerk, arbeidsongeschiktheidsuitkering en/of tweedepijlerpensioen (aanvullend pensioen of VUT). En fractie van mannelijke bevolking die werkloos is (gesplitst naar wens voor deeltijd of voltijd werk). Vanwege het geringe percentage werkloosheid is voor werklozen alleen onderscheiden of zij in deeltijd of voltijd zouden willen werken; een verdere opsplitsing naar arbeidsongeschiktheid en het ontvangen van aanvullend of vroegpensioen is niet gemaakt.

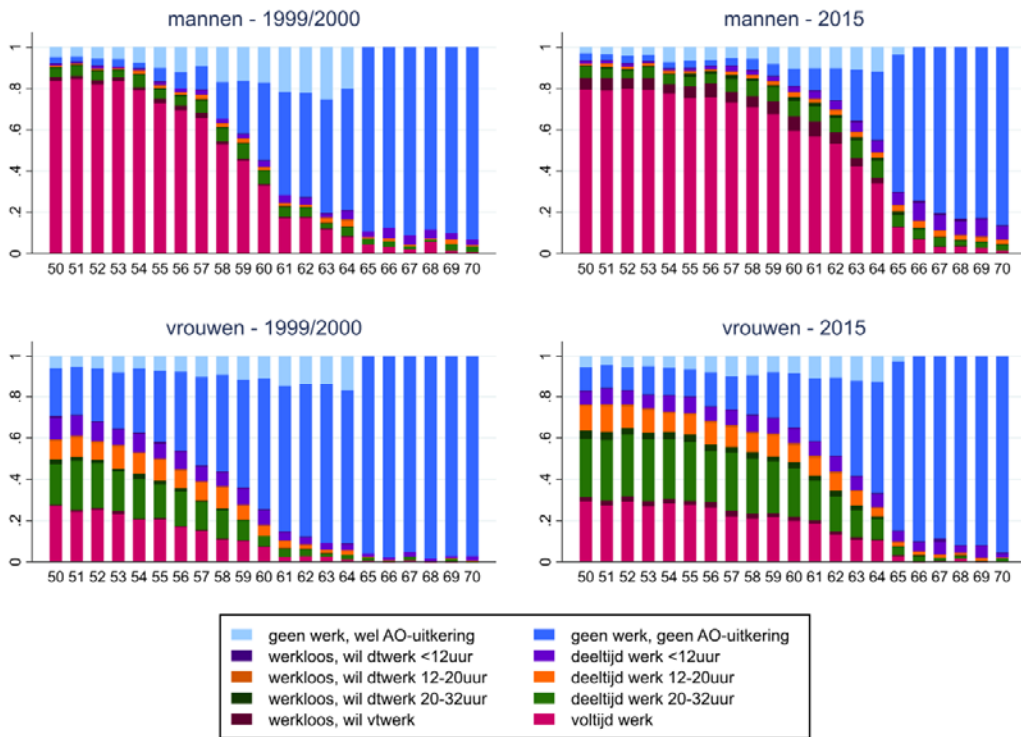
Werk als werknemer of zelfstandige

Bij geleidelijke uittreding kan ook de keuze tussen werknemer en zelfstandige spelen. Zelfstandig ondernemerschap biedt vaak meer mogelijkheden om het aantal gewerkte uren af te stemmen op de eigen behoefte. De fractie van de werkenden die als zelfstandig ondernemer werkt is licht gestegen. Alleen onder in deeltijd werkende mannen is zelfstandig ondernemerschap toegenomen. Wel is een duidelijk verschil waarneembaar in de leeftijd waarop de fractie zelfstandigen onder de werkenden begint toe te nemen. In 1999/2000 liep deze fractie voor zowel werkenden in voltijd als in deeltijd tussen 60 en 65 jaar snel op, waar deze tot 60 jaar redelijk constant was. In 2015 zet deze stijging pas rond 65 jaar in en neemt dan snel toe (figuur 3.8). Bij vrouwen is een vergelijkbaar patroon te zien.

Figuur 3.8 Fractie van werkenden in voltijd en deeltijd die als zelfstandige werken



Figuur 3.9 Drie typen deeltijd, mannen en vrouwen in 1999/2000 en 2015



Gewerkte uren

Figuur 3.9 laat zien dat mannen tot de AOW-gerechtigde leeftijd vooral een hoge deeltijdfactor kennen (20-32 uur) en na de AOW-gerechtigde leeftijd minderen in uren (<12 uur).²⁹ De middelste categorie van 12 tot 20 uur is bij mannen nauwelijks relevant. Bij vrouwen is dit wel het geval. De stijging in de arbeidsparticipatie van vrouwen tussen 1999 en 2015 vindt echter voor het grootste deel plaats bij grote deeltijdbanen (20-32 uur) en voltijdbanen.

Deeltijdwerk en inkomen uit arbeidsongeschiktheid en aanvullend pensioen/VUT

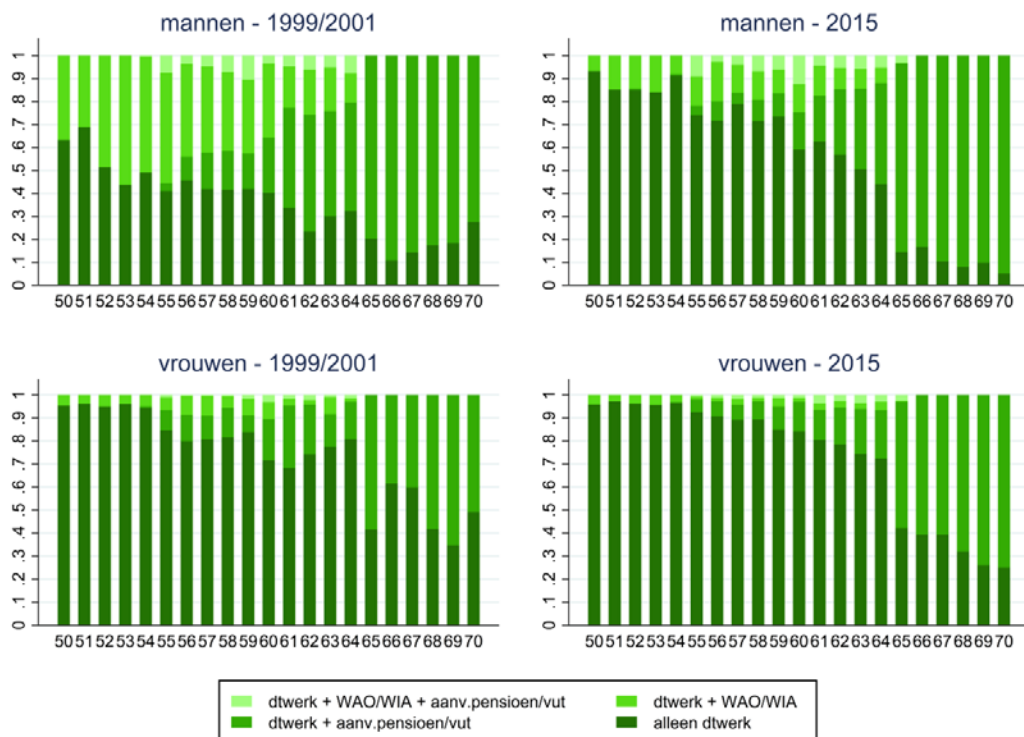
De mogelijkheden om vóór de AOW-gerechtigde leeftijd te stoppen met werken zijn sinds 1999 verkleind, onder andere doordat arbeidsongeschiktheidsregelingen minder toegankelijk zijn gemaakt en vroegpensioenregelingen zijn afgeschaft. Geleidelijke uittreding kan voor werkenden die voorheen via een arbeidsongeschiktheids- of vroegpensioenregeling eerder stopten met werken, een alternatief zijn.

Tussen 2000 en 2015 lijkt de stijging van deeltijd- én voltijdwerk inderdaad vooral ten koste te gaan van inactiviteit in combinatie met vroegpensioen of een arbeidsongeschiktheidsuitkering (figuur 3.7). Binnen de groep mensen die in deeltijd werkt, is de samenloop met een arbeidsongeschiktheidsuitkering en/of vroegpensioen veranderd. Figuur 3.10 geeft voor de groep werkenden in deeltijd weer welke fractie van deze groep ook inkomen heeft uit een arbeidsongeschiktheidsuitkering, uit aanvullend pensioen/VUT of uit beide. In 1999/2000 was de samenloop met een arbeidsongeschiktheidsuitkering en met aanvullend pensioen/VUT aanzienlijk: slechts minder dan de helft van de 55-jarige mannen en minder dan 30% van de 64-jarige mannen had géén inkomen uit een arbeidsongeschiktheidsuitkering of aanvullend pensioen/VUT. In 2015 gold dit voor meer dan 70% van de 55-jarige mannen en meer dan 40% van de 64-jarige mannen. Bij vrouwen is zowel in 1999/2000 als in 2015 de samenloop met arbeidsongeschiktheidsuitkering en/of vroegpensioen gering. Merk op dat figuur 3.10 de fractie van in deeltijd werkenden weergeeft. Als fractie van de bevolking is deeltijdwerk onder zowel mannen als vrouwen sterk gestegen.

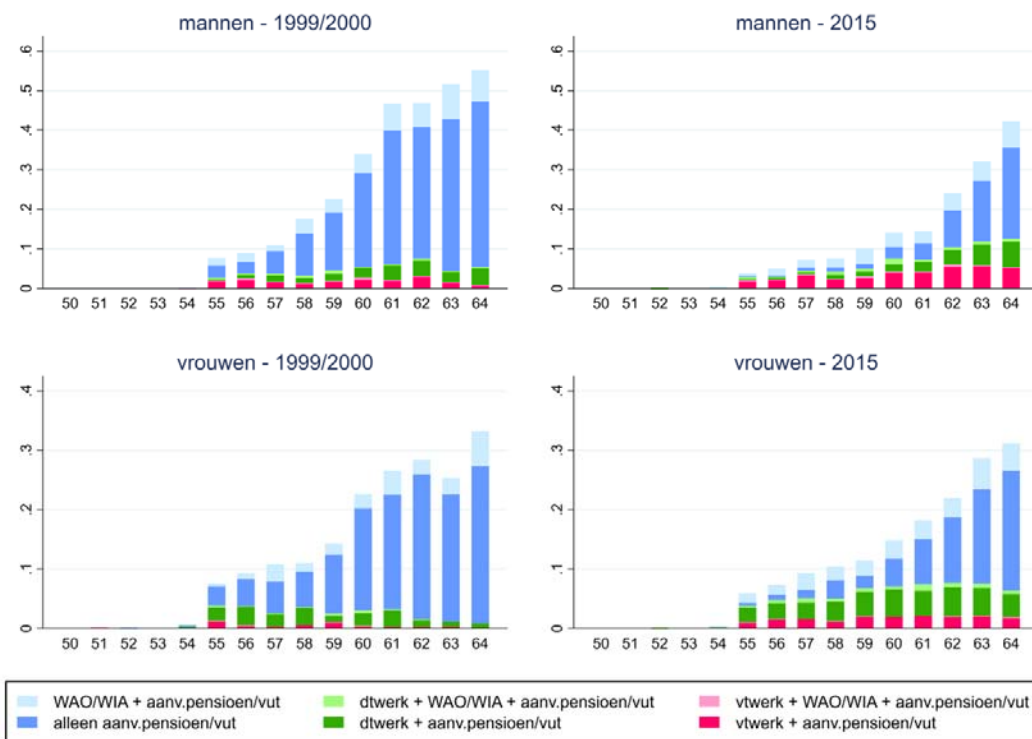
Voor de oudste leeftijdsgroep in deze analyse, de 65- tot 70-jarigen, is sprake van een relatief sterke stijging van deeltijdwerk (figuur 3.7). Hier is – niet verrassend – vrijwel altijd sprake van samenloop met aanvullend pensioen (figuur 3.10). Voor deze groep zijn het wegvallen van regelingen voor prepensioen en het verminderen van de sociale zekerheid in beginsel niet relevant. Indirect kan het wel een rol spelen. Als de binding met de arbeidsmarkt tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd behouden blijft, dan is het waarschijnlijk gemakkelijker om deze binding voort te zetten.

²⁹ Een uitsplitsing naar opleidingsniveau is te vinden in bijlage A.

Figuur 3.10 Fractie van werkenden in deeltijd met inkomen uit arbeidsongeschiktheidsuitkering en/of inkomen uit aanvullend pensioen/VUT



Figuur 3.11 Gebruik aanvullend pensioen/VUT vóór de AOW-gerechtigde leeftijd



Gebruik aanvullend pensioen/VUT voor AOW-gerechtigde leeftijd

In figuur 3.11 is de fractie van de bevolking weergegeven die vóór de AOW-gerechtigde leeftijd inkomen ontvangt uit een aanvullend pensioen of VUT-regeling. In 1999/2000 ontving bijna 1 op de 2 61-jarigen inkomen uit deze bron. In 2015 was dat nog niet 1 van de 7. Wat verder opvalt, is dat er in 2015 veel vaker ook inkomen uit werk is naast het inkomen uit aanvullend pensioen of VUT. Dat kan erop wijzen dat in 2015 pensioen gespaard in de tweede pijler nog wel gebruikt kan worden om *minder* te gaan werken, maar dat het vaak niet voldoende is om volledig te *stoppen* met werken.

Trends

Mannen:

- Toename arbeidsparticipatie tussen 55 en 65 jaar, zowel in voltijd- als deeltijdwerk.
- Sterke afname mannen met alleen inkomen uit een arbeidsongeschiktheidsregeling.
- Sterke afname van de fractie van de bevolking tot 65 jaar met alleen inkomen uit aanvullend pensioen of VUT-regeling.
- Stijging van doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd, meestal in deeltijd.
- De leeftijd waarop de stijging van het aandeel zelfstandigen onder werkenden inzet, verschuift van 60 naar 65 jaar.
- In 2015 hebben mannen onder de 65 jaar met inkomen uit aanvullend pensioen of VUT veel vaker ook inkomen uit werk.

Vrouwen:

- Arbeidsparticipatie onder de 65 jaar hard gestegen, waarvan het grootste deel terechtkomt bij grote deeltijdbanen (20-32 uur) en voltijdbanen.
- Sterke afname van de fractie van de bevolking tot 65 jaar met alleen inkomen uit aanvullend pensioen of VUT-regeling.
- De leeftijd waarop de stijging van het aandeel zelfstandigen onder werkenden inzet, verschuift van 60 naar 65 jaar.

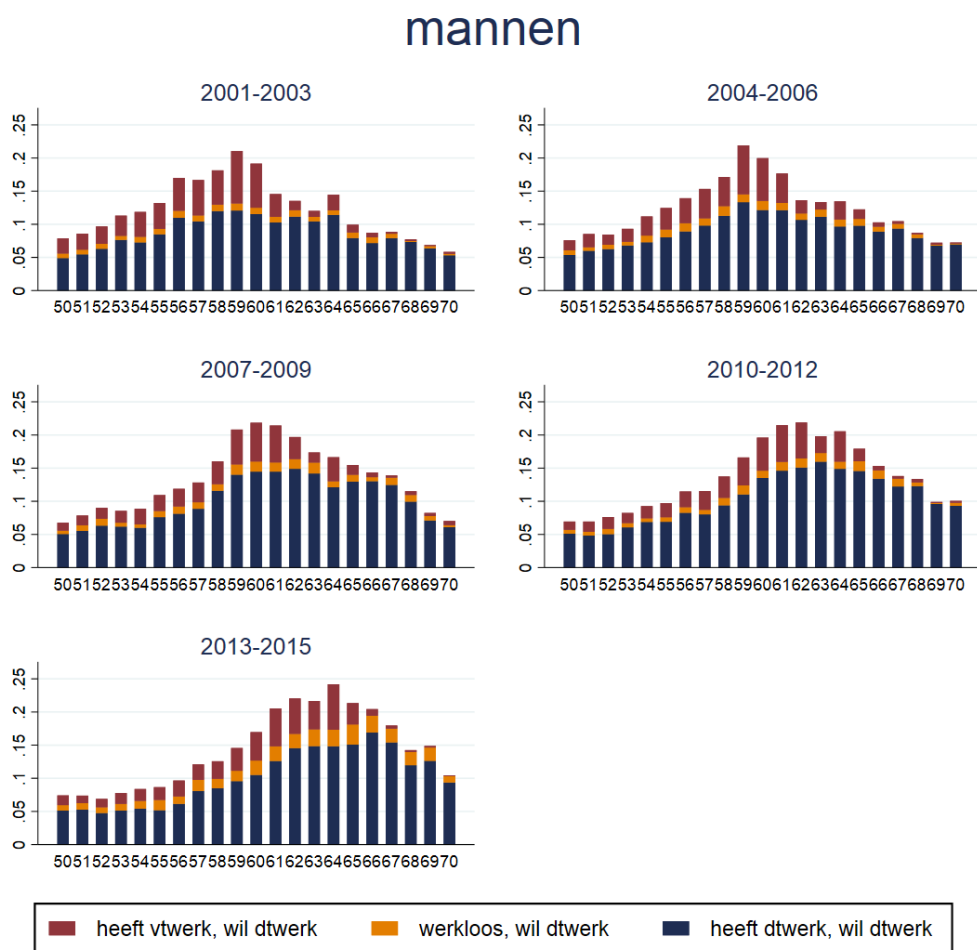
4 Groeiende wens voor geleidelijke uittreding

Het aantal gewerkte uren is niet per se gelijk aan het aantal uren dat men idealiter wil werken. Kantarci en Van Soest (2008) laten zien dat de fractie van 51- tot 65-jarige werkende mannen in loondienst, die minder dan 35 uur per week wil werken, is gegroeid van 25% in 1991 tot meer dan 55% in 2006. Binnen dezelfde leeftijdsgroep werkende mannen in loondienst is de fractie die daadwerkelijk in deeltijd werkt, gestegen van circa 17% in 1991 tot 22% in 2006. Voor mannen tussen 35 en 50 jaar laat zowel de fractie werkenden die in deeltijd wil werken als de fractie die in deeltijd werkt in deze periode geen of nauwelijks een positieve trend zien. We hebben daarmee twee observaties:

1. Er bestaat een discrepantie tussen de wens tot deeltijdwerk onder oudere mannen en de mogelijkheden daartoe. Deze discrepantie geldt specifiek op oudere leeftijden.

2. De discrepantie tussen gewenste en feitelijk gewerkte uren is in de loop van de tijd groter geworden.

Figuur 4.1 Fractie mannen die minder dan 32 uur willen werken, naar leeftijd



Bron: eigen berekening op basis van Enquête Beroepsbevolking 1999-2015.

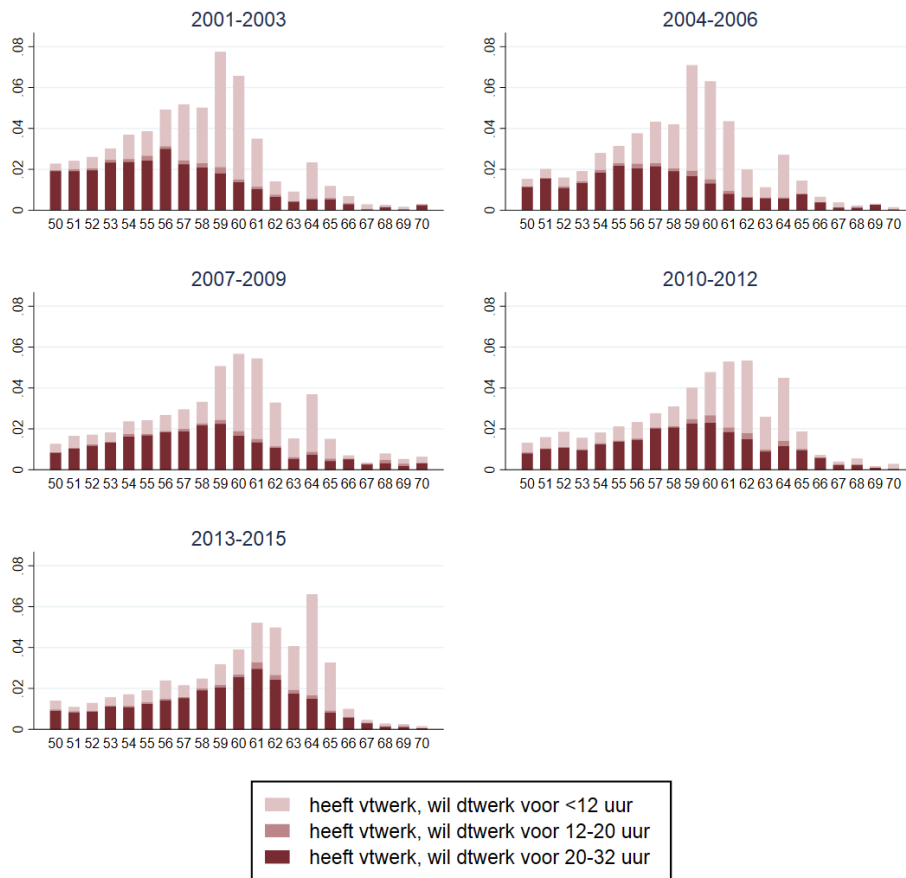
Ook in recente jaren is bij mannen sprake van een discrepantie tussen het gewenste aantal uren en het feitelijke aantal uren (figuur 4.1 en figuur 4.2). We zien vijf interessante ontwikkelingen:

- (i) De discrepantie tussen wens en werkelijkheid is na 2006 voor werkende mannen niet verder toegenomen.
- (ii) De onvervulde wens betreft zowel grote deeltijdbanen (20 tot 32 uur) als de kleinste deeltijdbaan (minder dan 12 uur per week); middelgrote deeltijdbanen (12 tot 20 uur) zijn niet in trek.
- (iii) Het zwaartepunt van de onvervulde wens naar deeltijdwerk is na 2001 vijf jaar opgeschoven. Voor grote deeltijdbanen schuift het van 56 naar 61 jaar; voor de kleine deeltijdbanen van 59 naar 64 jaar.

- (iv) Er is na 2012 een duidelijke stijging waarneembaar van oudere werklozen die op zoek zijn naar een deeltijdbaai.
- (v) Na de AOW-gerechtigde leeftijd is en blijft de discrepantie tussen het gewenste en feitelijke aantal uren zeer beperkt.

De vierde bevinding kan niet worden losgezien van de conjunctuur. Ook het aandeel oudere werklozen op zoek naar een voltijdbaai is in deze periode gestegen, ongeveer in dezelfde mate. De verschuiving van het discrepantiezwartepunt (ontwikkeling iii) treedt op voor alle opleidingsniveaus (zie bijlage B).

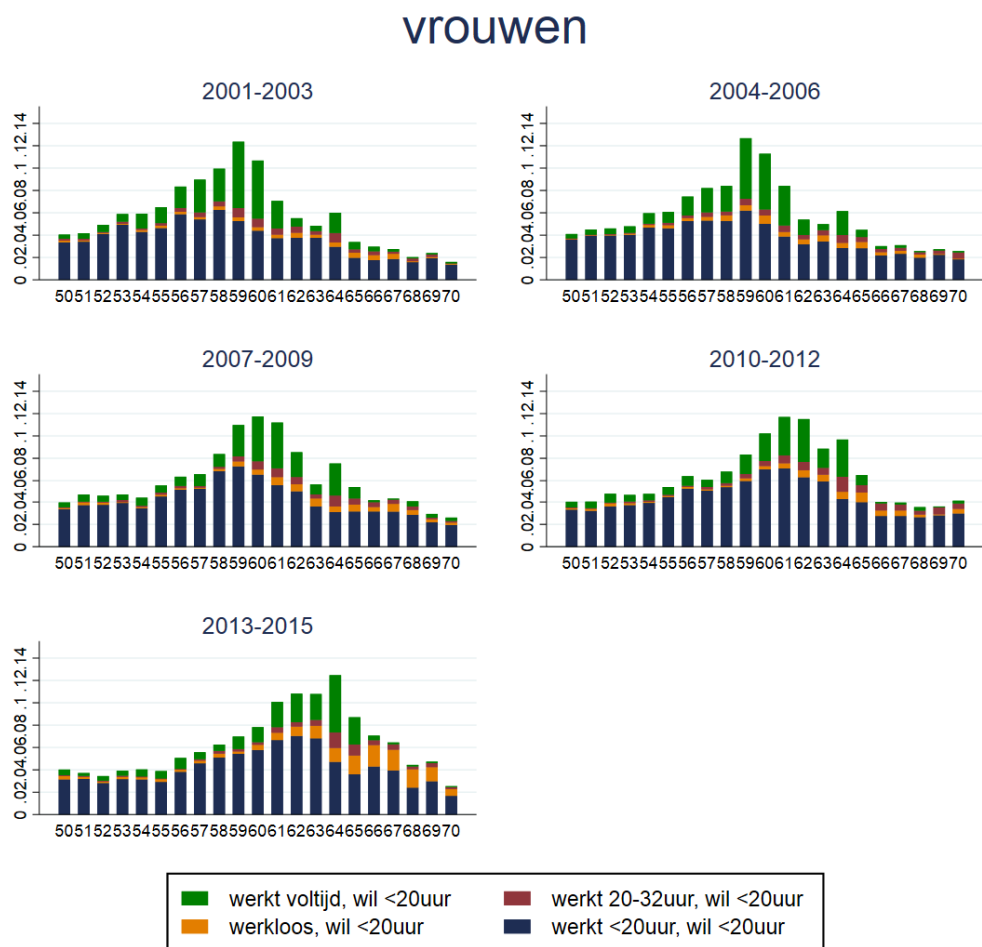
Figuur 4.2 Fractie mannen die meer dan 32 uur werken, maar de wens hebben om minder dan 32 uur te werken, uitgesplitst naar gewenste omvang van de deeltijdbaai.



Bron: eigen berekening op basis van Enquête Beroepsbevolking 1999-2015.

Noot: de fractie mannen die meer dan 32 uur werken, maar minder dan 32 uur willen werken, uitgesplitst naar de gewenste omvang van de deeltijdbaai.

Figuur 4.3 Fractie vrouwen die minder dan 20 uur willen werken, naar leeftijd



Voor vrouwen lijkt een vergelijking van wens en werkelijkheid voor voltijd werkenden op voorhand minder interessant, omdat deeltijdwerk al zo gangbaar is. Wanneer we niettemin kijken naar de on vervulde wens om in een middelgrote of kleine deeltijdbaan te werken, is eenzelfde patroon als bij mannen zichtbaar: een duidelijke piek die opschuift over de jaren heen van 59 naar 64 jaar (figuur 4.3). We zien wederom vijf interessante ontwikkelingen, waarvan (i), (iv) en (v) identiek zijn aan de ontwikkelingen bij mannen:

- (i) De discrepantie tussen wens en werkelijkheid is na 2006 voor werkende vrouwen niet verder toegenomen.
- (ii) De on vervulde wens betreft voor vrouwen tot ongeveer 60 jaar vooral middelgrote deeltijdbanen (12 tot 20 uur), na die leeftijd zijn kleine deeltijdbanen (minder dan 12 uur per week) het meest in trek.
- (iii) Het zwaartepunt van de on vervulde wens naar deeltijdwerk is na 2001 vijf jaar opgeschoven, van 59 naar 64 jaar.
- (iv) Er is na 2012 een duidelijke stijging waarneembaar van oudere werklozen die op zoek zijn naar een deeltijdbaan.

- (v) Na de AOW-gerechtigde leeftijd is en blijft de discrepantie tussen het gewenste en feitelijke aantal uren zeer beperkt.

In bijlagen C en D worden figuur 4.2 en figuur 4.3 weergegeven naar opleidingsniveau. Er zijn geen wezenlijke verschillen in het patroon voor laag- en hoogopgeleiden.

5 Kan deeltijdpensioen de discrepantie tussen wens en werkelijkheid verkleinen?

De onvervulde wens voor deeltijdwerk blijft voor oudere werkenden tot de AOW-gerechtigde leeftijd beduidend hoger dan voor andere werkenden. Zowel onder de 60 jaar als boven de AOW-gerechtigde leeftijd is bijna geen sprake van discrepantie tussen wens en werkelijkheid. De typische discrepantie tussen 60 jaar en de AOW-gerechtigde leeftijd lijkt verband te houden met beperkte mogelijkheden voor geleidelijke uittreding.

Waarom maken mensen niet vaker gebruik van deeltijdpensioen? Het gebruik ervan stijgt weliswaar, maar kennelijk niet voldoende om de onvervulde wens voor geleidelijke uittreding te vervullen. Bij pensioenfonds PFZW verdubbelde het aantal gebruikers van deeltijdpensioen tussen 2012 en 2015 van 1 op 45 naar bijna 1 op 20 (tabel 5.1). Ook bij ABP was in deze periode sprake van een verdubbeling: van 1 op 18 naar 1 op 9.³⁰ Enquêteresultaten suggereren een groot potentieel gebruik van deeltijdpensioen.³¹ Gebruikers van deeltijdpensioenregelingen willen veelal langer dan twee jaar in deeltijd werken (77%), terwijl niet-gebruikers dat minder vaak wensen (42%).³² De stijgende AOW-gerechtigde leeftijd kan daarom een stimulans betekenen voor het gebruik van deeltijdpensioen.

³⁰ Zie *Financieele Dagblad* (2016). Het niveau van het deeltijdpensioengebruik is bij beide pensioenfondsen niet representatief voor de gehele bevolking. PFZW kent relatief veel deeltijdwerkers, waardoor de behoefte aan deeltijdpensioen wellicht lager ligt dan gemiddeld. ABP kent relatief veel hoogopgeleide deelnemers, waardoor het gebruik waarschijnlijk juist iets hoger ligt.

³¹ Zie Dietvorst en Visser (2012). Merk op dat deeltijdpensioen geen vereiste is om geleidelijk te kunnen uittreden. Mensen kunnen het ook voor zichzelf regelen zonder dat daarbij het tweedepijlerpensioen in beeld komt. Alternatieve bronnen, zoals opgespaard vermogen, kunnen daarbij van belang zijn. Mogelijk ook nemen sommigen enkele jaren voor hun voltijdpensioen genoegen met een lager inkomen – bijvoorbeeld 70% van het eerder verdiende loon. Deze ruimte kan ontstaan doordat kinderen financieel op eigen benen staan, de hypotheek is afgelost, de overwaarde van de eigen woning is verzilverd en/of men bereid is om het bestedingspatroon aan te passen. Verzilvering van de overwaarde is in Nederland overigens vooral mogelijk door kleiner te gaan wonen – omgekeerde hypotheek zijn (nog) niet gangbaar.

³² Zie Van de Veen (2016). Uit dit (kleinschalige) onderzoek onder CNV-leden blijken 60-plussers achtereenvolgens de voorkeur te geven aan: 1) minder werken met behoud van (een groot deel van) salaris, 2) leeftijdsdagen en/of seniorenvakantiedagen, 3) deeltijdpensioen.

Tabel 5.1 Feitelijk gebruik beschikbare keuzemogelijkheden bij pensionering, naar ingangsjaar van ouderdomspensioen (OP)

	Vervroegen OP	Uitstellen OP	Deeltijdpensioen	Hoog-laag-constructie
2009	1,7 %	0,0 %	0,0 %	10,4 %
2010	5,0 %	0,3 %	0,2 %	11,2 %
2011	6,5 %	0,2 %	0,5 %	9,9 %
2012	12,4 %	0,3 %	2,2 %	12,9 %
2013	16,5 %	0,5 %	3,5 %	16,9 %
2014	36,1 %	0,5 %	4,8 %	35,7 %
2015	30,3 %	0,4 %	4,2 %	35,1 %

Bron: Kortleve en Willemsen (2016)
Noot: de onderzoekspopulatie bestaat uit deelnemers van pensioenfondsen PFZW die hun ouderdomspensioen hebben opgenomen in de periode 2009-2015 (N=187.352). De tabel toont het feitelijk gebruik van de beschikbare opties door deelnemers. Merk op dat beleidswijzigingen, zoals het afschaffen van VUT en prepensioen, waarschijnlijk van invloed zijn geweest op de verschillende keuzemogelijkheden.

Een eerste verklaring voor het nog beperkte succes van deeltijdpensioenregelingen is de rol van de werkgever, die om verschillende redenen niet altijd happig is op deeltijdwerk. Het kan de kosten verhogen en organisatorische problemen oproepen (paragraaf 2), waardoor de werkgever een voorkeur heeft voor voltijdwerk tot aan (volledige) pensionering. Organisatorische aanpassingen waardoor deeltijdwerk voor oudere werkenden gemakkelijker wordt, kan helpen om de discrepantie tussen wens en werkelijkheid te verkleinen. Deeltijdwerk is in veel sectoren en beroepen in Nederland geaccepteerd; mogelijk is bij deze acceptatie specifiek voor oudere werknemers nog winst te boeken.

Een tweede verklaring is onwetendheid. Wellicht is niet iedereen op de hoogte van de mogelijkheden voor deeltijdpensioen en/of schat men de financiële gevolgen van deeltijdpensioen niet goed in.³³ In enquêtes geeft rond de 40% van de werknemers aan dat zij gebruik willen maken van deeltijdpensioen³⁴, terwijl bijna evenveel werknemers aangeven ‘nog niet te weten’ of zij daarvan gebruik willen maken.³⁵ Kennelijk ontbreekt bij veel mensen de animo om zich in de mogelijkheden te verdiepen. Onwetendheid over de mogelijkheid tot deeltijdpensioen speelt waarschijnlijk betrekkelijk vaak bij laagopgeleiden.³⁶ Effectievere informatieverstrekking over de mogelijkheden van deeltijdpensioen ligt daarom voor de hand.

Het geringe gebruik van deeltijdpensioen kan ook verband houden met sociale normen. Mensen hebben de neiging om zich hieraan te conformeren³⁷, waardoor zij wellicht minder vaak aan geleidelijke uittreding denken en minder vaak gebruikmaken van deeltijdpensioen. De geschiedenis leert overigens dat sociale normen kunnen veranderen – denk aan de introductie en ook het weer afschaffen van de vroegpensioenregelingen. Ook in dit geval kunnen sociale normen gaan veranderen. Door bijvoorbeeld de stapsgewijze verhoging van

³³ Zie *Financieele Dagblad* (2016), Bloemen et al. (2014) en Delsen (2014).

³⁴ 45-47% in Dietvorst en Visser (2012); 37% in Van de Veen (2016); en 37% in Fouarge et al. (2012).

³⁵ 33-39% in Dietvorst en Visser (2012) en 38% in Van de Veen (2016).

³⁶ Survey-onderzoeken bevestigen dit beeld; zie Van de Veen (2016) en Willemsen en Kortleve (2016).

³⁷ Zie Vermeer et al. (2014).

de AOW-leeftijd gaat men opnieuw nadenken over hoe het uittredingsproces vorm te geven. De gedragsreacties die optreden – bijvoorbeeld meer geleidelijke uittredingspaden – kunnen na verloop van tijd verworden tot een nieuwe maatschappelijke norm.³⁸ Het uiteindelijke gedragseffect is daardoor groter dan het oorspronkelijke effect.

Een vierde mogelijke verklaring is dat degenen die geleidelijk zouden willen uittreden, niet per se dezelfde mensen zijn als degenen die effectief gebruik kunnen maken van een deeltijdpensioenregeling. Een recente studie laat zien dat maatregelen om langer doorwerken mogelijk te maken in de regel ofwel erg duur zijn, ofwel de beoogde doelgroepen niet goed weten te bereiken.³⁹ Er is daarom hoop gevestigd op het instrument deeltijdpensioen. Maar het is nog een open vraag of de groepen voor wie de discrepantie tussen wens en werkelijkheid het grootst is effectief bereikt kunnen worden met deeltijdpensioen. Deze vraag verdient nadere aandacht in toekomstig onderzoek.

Referenties

J. van Amsterdam en K. Proper (2014), Determinanten van afnemende participatie van ouderen, RIVM rapport 260241001/2012.

D. Au, T.F. Crossley, M. Schellhorn (2005), The effects of health shocks and long-term health on the work activity of older Canadians, *Health Economics*, 14, pp. 999–1018.

J. Banks, C. Emmerson, and G. Tetlow (2007), Healthy retirement or unhealthy inactivity: How important are financial incentives in explaining retirement, *Journal of Public Economics*, 89, pp. 427–440.

H. Bloemen (2011), The effect of private wealth on the retirement rate: an empirical analysis, *Economica* 78, pp. 637–655.

H. Bloemen, S. Hochguertel, and J. Zweerink (2014), Gradual Retirement: A Pathway with a Future? Netspar Panel Paper 41.

J. Bolhaar en D. van Vuuren (2018), Geleidelijke uittreding en de rol van deeltijdpensioen, Netspar Design Paper 100.

J. Bound, M. Schoenbaum, T. Stinebrickner, T. Waidmann (1999), The dynamic effects of health on the labor force transitions of older workers, *Labour Economics*, 6, pp. 179–202.

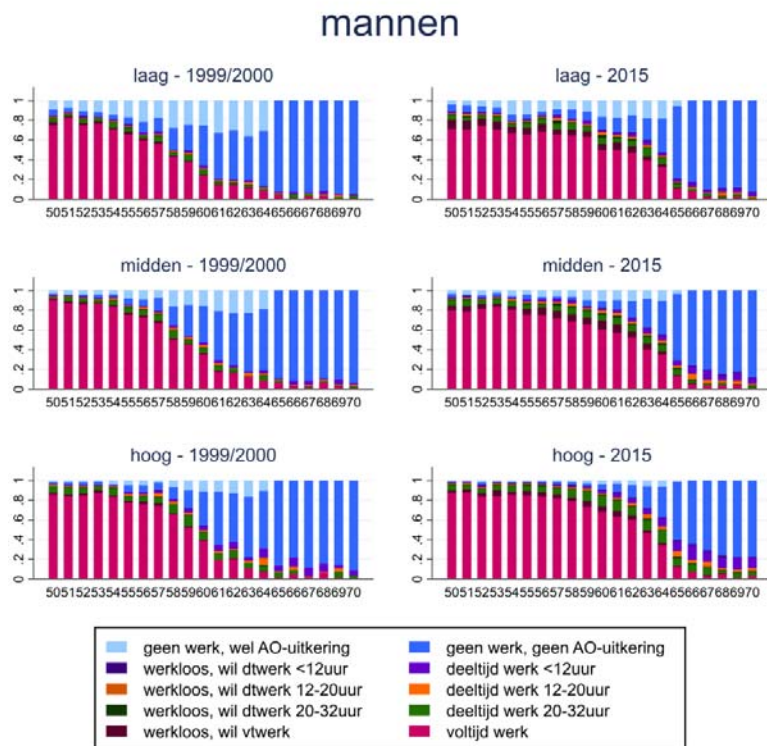
³⁸ Zie Lindbeck et al. (2003).

³⁹ Zie Van Vuuren et al. (2017). Een flexibele AOW zet weinig zoden aan de dijk voor mensen met een laag inkomen, net als deeltijd-AOW. Een zware beroepenregeling is moeilijk te richten en geeft bovendien averechtse prikkels. Ontziemaatregelen maken ouderen minder aantrekkelijk op de arbeidsmarkt, terwijl dat laatste op zich al een probleem is.

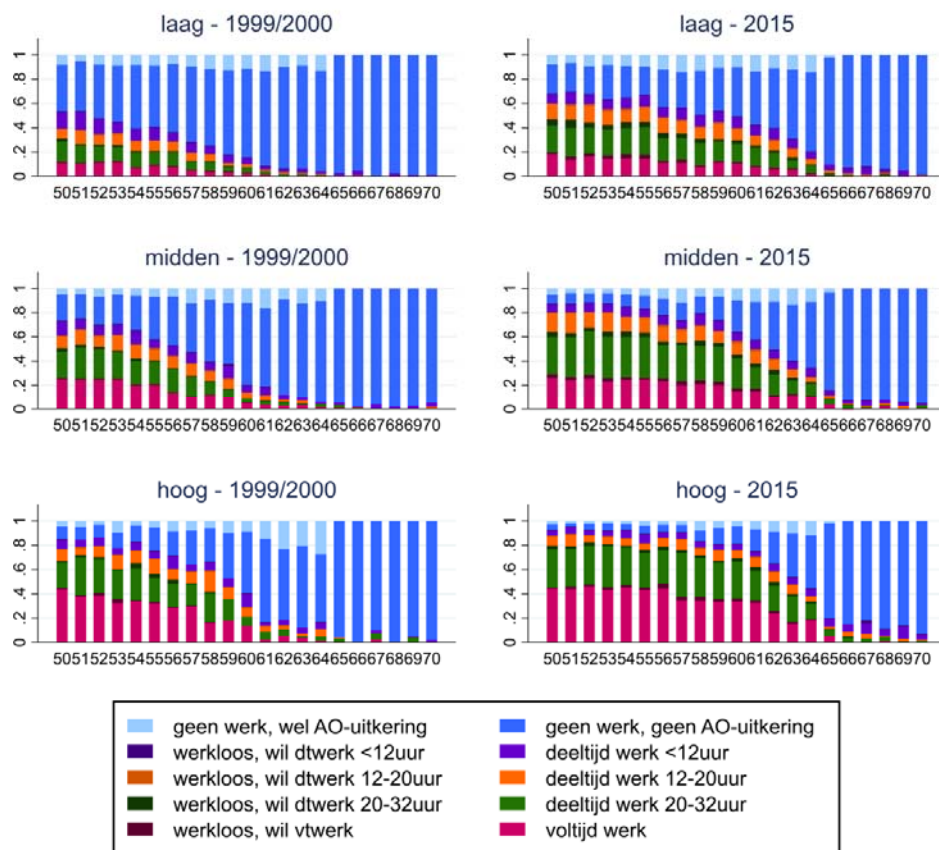
- N. Bosch, A. Deelen en R. Euwals (2010), Is Part-time Employment Here to Stay? Working Hours of Dutch Women over Successive Generations, *Labour*, vol. 24, no. 1.
- W. Conen, K. Henkens & J. Schippers (2015), Arbeidskosten en productiviteit van oudere Werknemers: de visie van Nederlandse werkgevers in Europees perspectief, *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 31(3), pp. 235-255.
- L. Delsen (2014), Keuzemogelijkheden binnen en tussen pensioenregelingen: niet voor elk wat wils, NiCE Working Paper 14-108, Radboud University Nijmegen.
- G. Dietvorst en M. Visser (2012). Keuzemogelijkheden en pensioen: een onderzoek naar keuzemogelijkheden rond de uitkeringsfase van pensioen. CompetenceCentre for Pension Research.
- R. Disney, C. Emmerson, M. Wakefield (2006), Ill health and retirement in Britain: A panel data-based analysis, *Journal of Health Economics*, 25, pp. 621–649.
- F. van Erp, N. Vermeer, and D. van Vuuren (2014), Non-financial determinants of retirement: a literature review, *De Economist*, 162(2), pp. 167-191.
- Eurofound (2014), *Work preferences after 50*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- R. Euwals, M. Knoef en D. van Vuuren (2011), The trend in female labour force participation: What can be expected for the future? *Empirical Economics*, 40, 729-753.
- Financieele Dagblad, 2016, Koudwatervrees voor deeltijdpensioen, 5 november 2016.
- Fouarge, D., R. Montizaan en A. de Grip (2012), Hoe gevoelig is de uittreedleeftijd voor veranderingen in het pensioenstelsel? *Netspar Design Paper 07*.
- N. Garabato (2016), Why workers retire when they do: A survey of U.S. retirees, Willis Towers Watson.
- A. De Grip, D. Fouarge en R. Montizaan (2015), Goede inzetbaarheid oudere medewerkers vereist beter HR-beleid, *Netspar Brief 4*.
- M. Knoll (2011), Behavioral and Psychological Aspects of the Retirement Decision, *Social Security Bulletin*, Vol. 71, No. 4.
- A. Krueger and S. Pischke (1992), The effect of social security on labor supply: a cohort analysis of the notch generation, *Journal of Labor Economics*, 10, pp. 412–437.
- A. Lindbeck, S. Nyberg, and J. Weibull (1999), Social norms and economic incentives in the welfare state, *Quarterly Journal of Economics*, 114(1), 1–35.

- A. Lindbeck, S. Nyberg & J. Weibull (2003), Social norms and welfare state dynamics. *Journal of the European Economic Association*, 1, 533–542.
- M. Lindeboom (2006), Health and work of older workers, in: A. Jones (ed.), *The Elgar Companion to Health Economics*, Edward Elgar, Ch. 3, pp. 26-35.
- G. Mastrobuoni (2009), Labor supply effects of the recent social security benefit cuts: Empirical estimates using cohort discontinuities, *Journal of Public Economics*, 93(11), 1224-1233.
- A. Munnell en J. Libby (2007), Will people be healthy enough to work longer?, Center for Retirement Research, vol. 3: 1-10.
- A. Rommelse (2011), Een geschiedenis van het arbeidsongeschiktheidsbeleid in Nederland, Onderzoeksmemorandum 2011.01, Universiteit Leiden.
- T. Schirle (2008), Why have the labor force participation rates of older men increased since the mid-1990s?, *Journal of Labor Economics*, 26(4), pp. 549–594.
- SEO (2017), Gevolgen flexibele AOW-leeftijd, rapport in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- V. Skirbekk (2008), Age and Productivity Capacity, *Ageing Horizons*, 8, pp. 4-12, Oxford Insitute of Ageing.
- F. van de Veen (2016), De mogelijkheden van deeltijdpensioen, scriptie Erasmus Universiteit Rotterdam.
- N. Vermeer, M. van Rooij en D. van Vuuren (2014), Social Interactions and the Retirement Age, Netspar Discussion Paper 10/2014-075.
- D. van Vuuren (2014), Flexible retirement, *Journal of Economic Surveys*, 28: 573–593.
- D. van Vuuren en A. Deelen (2009), De participatiegroei van ouderen ontrafeld, *Economisch Statistische Berichten*, 94(4551), pp. 10-12.
- D. van Vuuren, J. Bolhaar en R. Dillingh (2017), Langer doorwerken: keuzes voor nu en later, Netspar Brief 12.

1 Bijlage A: figuur 3.9 naar opleidingsniveau

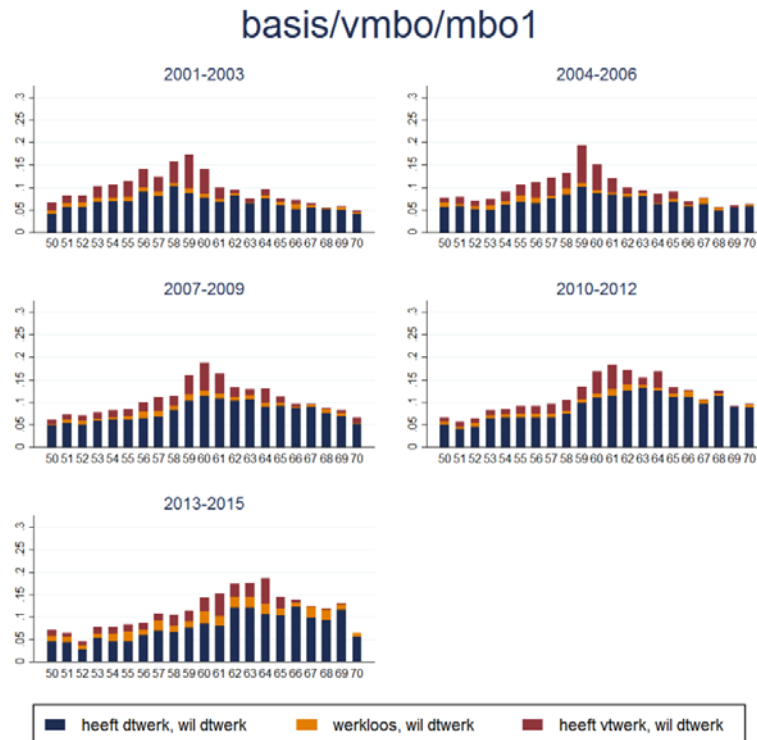


vrouwen

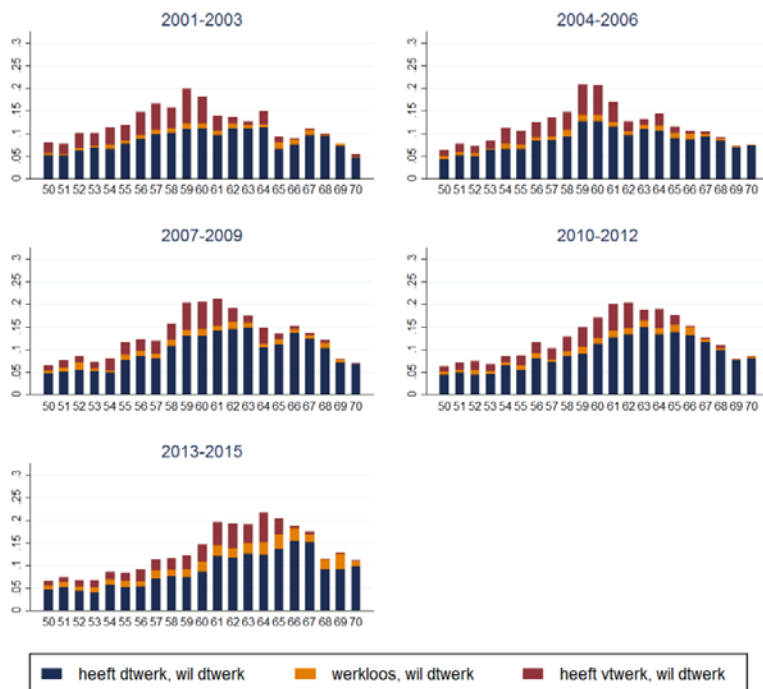


2 Bijlage B: figuur 4.1naar opleidingsniveau

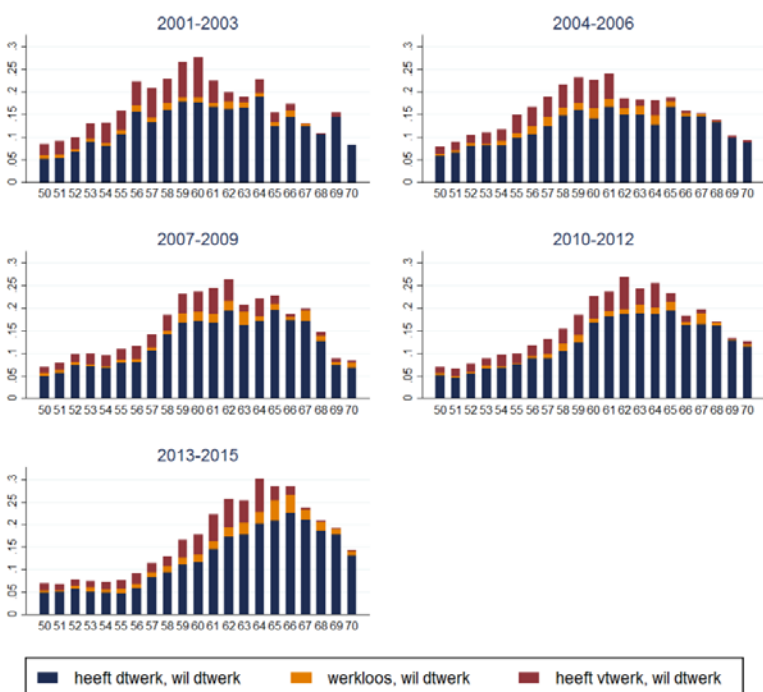
Figuur 2.1



havo/vwo/mbo2-4

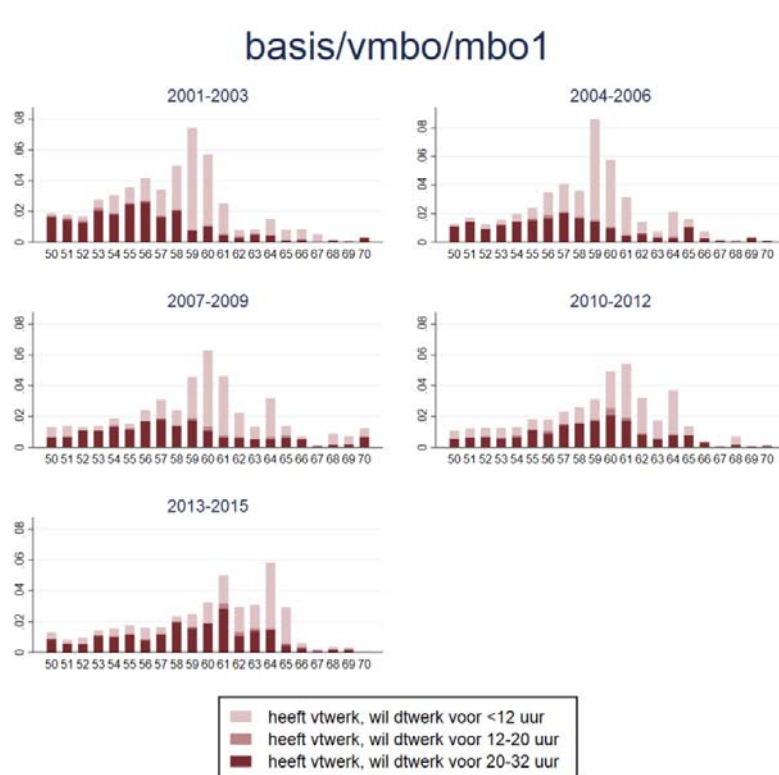


hbo/universiteit

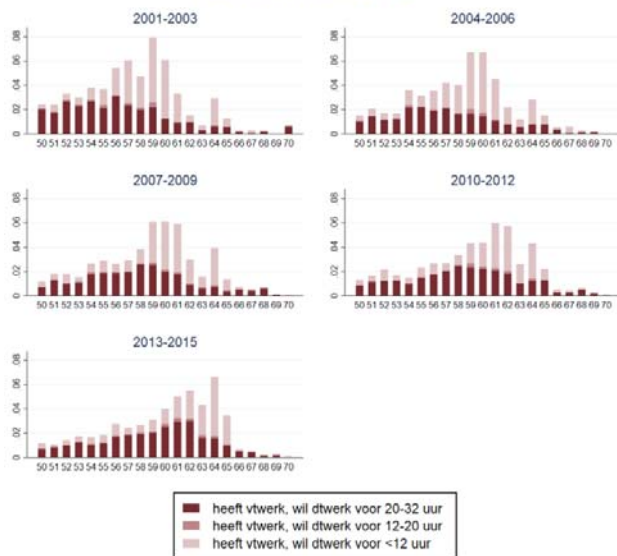


3 Bijlage C: figuur 4.2 naar opleidingsniveau

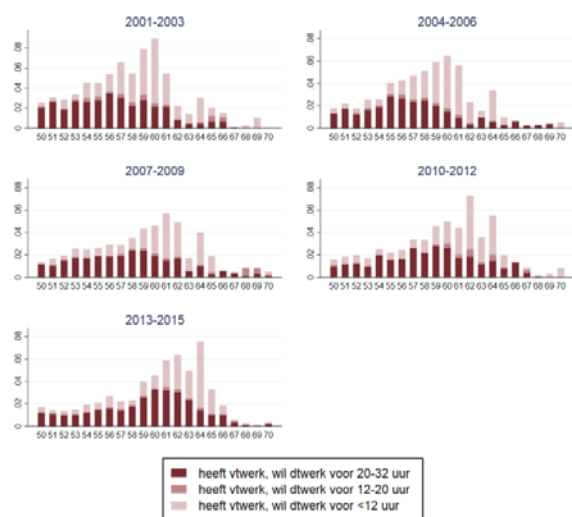
Figuur 3.1



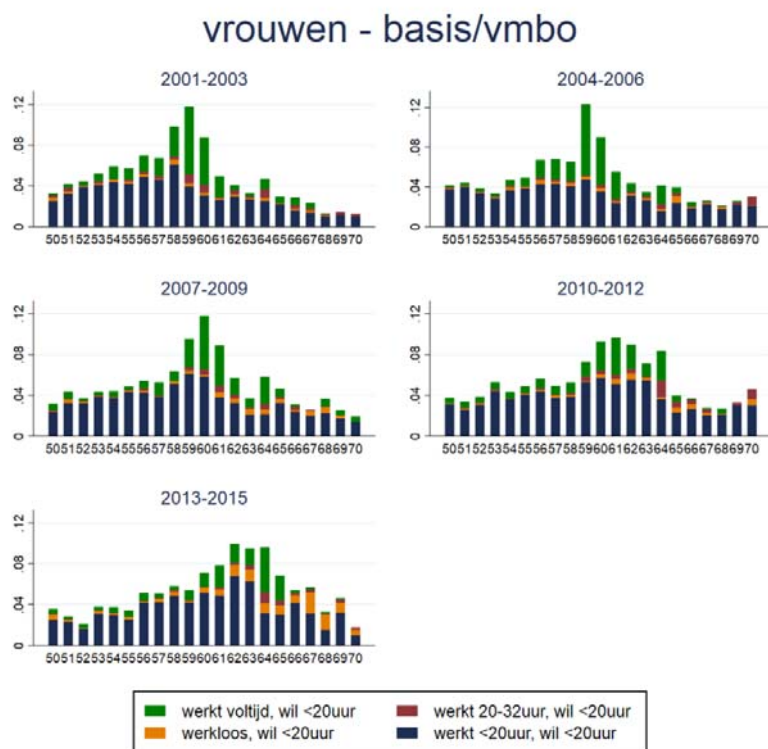
havo/vwo/mbo2-4



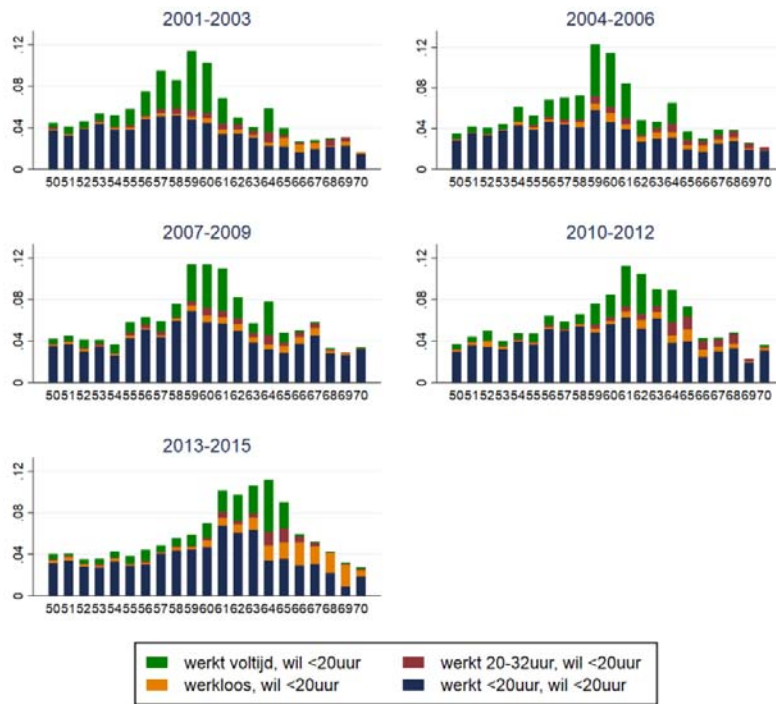
hbo/universiteit



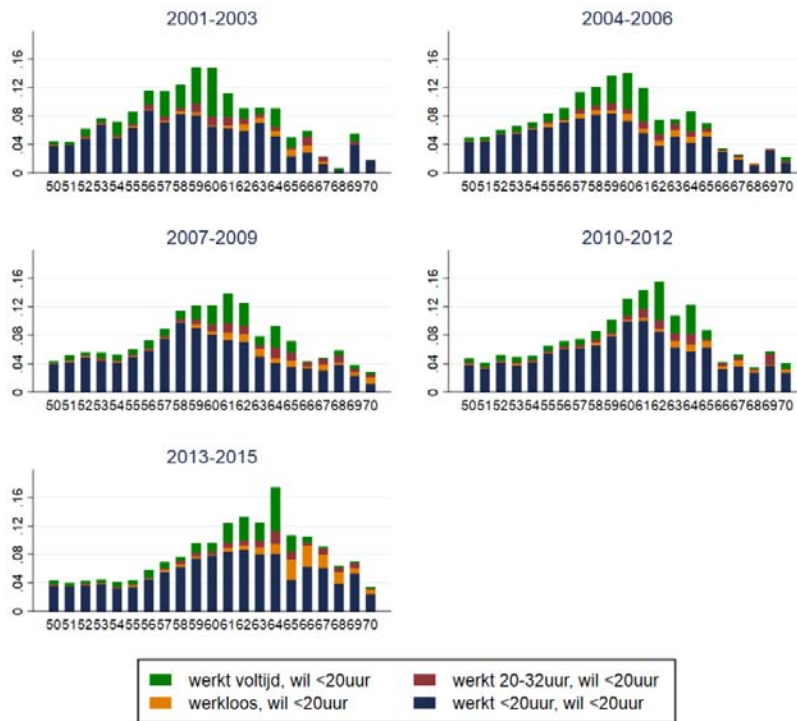
4 Bijlage D: figuur 4.3Figuur naar opleidingsniveau



vrouwen - mbo/havo/vwo



vrouwen - hbo/universiteit





Dit is een uitgave van:

Centraal Planbureau
Bezuidenhoutseweg 30
Postbus 80510 | 2508 GM Den Haag
T (088) 984 60 00

info@cpb.nl | www.cpb.nl

Mei 2018