

Hoofdafdeling : Modellen, Arbeid en Inkomen
Afdeling : Arbeid
Samenstellers : Hans Roodenburg en Janneke Rijn
Nummer : 49
Datum : 4 december 2002¹

Kenmerken van uittredeers

Uittreden voor je vijfenzestigste via WAO, WW, VUT of flexibele pensioenregeling is tegenwoordig eerder regel dan uitzondering. In het licht van de krappe arbeidsmarkt en het benodigde draagvlak in het licht van de vergrijzing is een vermindering van het vervroegd uittreden vanuit maatschappelijk oogpunt wenselijk. Inzicht in het verschijnsel vervroegd uittreden is dus van belang. Een van de invalshoeken is te kijken naar de kenmerken van de uittredeers. In welke bedrijfstakken, beroepen en opleidingen wordt relatief vaak of vroeg uitgetreden? Wat zijn de verschillen tussen mannen en vrouwen, autochtonen en allochtonen? Deze notitie brengt op basis van microgegevens uit de Enquête Beroepsbevolking de patronen in kaart: geen verklarende maar beschrijvende statistiek dus.

¹ Het onderzoek is afgesloten op 18 april 2001

1 Inleiding

Wat zijn de kenmerken van vervroegd uittreeders? Welke bedrijfstakken, beroepen en opleidingen springen eruit? Wat zijn de verschillen tussen mannen en vrouwen, autochtonen en allochtonen? Welke verschillen zijn er tussen personen die relatief vroeg uittraden ten opzichte van hen die relatief laat uittraden? Het antwoord op deze vragen kan van belang zijn voor de keuze tussen generiek en specifiek beleid gericht op terugdringing van het vervroegde uittraden. Deze notitie licht een tipje van de sluier op. Hij is beschrijvend van aard en geeft geen verklarende analyse, noch een beleidsaanbeveling.

De aandacht is gericht op de uittreedkansen² van de onderscheiden groepen en niet op absolute aantallen, al worden wel enige indicaties gegeven over het relatieve belang van de betrokken groepen. De resultaten worden voor het overgrote deel gepresenteerd in de vorm van grafieken.

2 Werkwijze

In deze notitie richten we ons op mensen die na hun vijftigste en voor hun vijfenzestigste het arbeidsproces verlaten. Uitgaande van een pensioenleeftijd van vijfenzestig jaar is hier sprake van vervroegd uittraden. Dit is dus een strikt leeftijds criterium en dus ook personen die voor hun vijfenzestigste met ouderdomspensioen gaan (b.v. werknemers van Shell) of functioneel leeftijdsontslag krijgen (militairen) vallen hier ook onder de definitie van vervroegd uittraden.

De berekeningen zijn gebaseerd op microbestanden van de Enquête Beroepsbevolking (EBB) over de jaren 1991-1998. Uitgangspunt is de volgende vergelijking:

$$P_{t,l,k,n} = (A_{t,l,k} - A_{t+n,l+n,k}) / A_{t,l,k} \quad (I)$$

waarbij:

$P_{t,l,k,n}$ = de kans dat iemand die in jaar t leeftijd l ($l < 65$) en kenmerk k heeft in de daaropvolgende n jaar vervroegd uittreedt ($l+n < 65$)

$A_{t,l,k}$ = aantal werkzame personen in jaar t met leeftijd l en kenmerk k

Hieraan ligt de veronderstelling ten grondslag dat in de betreffende leeftijdsgroepen geen (her)intreding in het arbeidsproces plaatsvindt en dat het relevante kenmerk (opleiding, beroep

² Strikt genomen gaat het niet om kansen maar om relatieve frequenties

en bedrijfstak) niet meer verandert. De geschetste aanpak berust dus op de vergelijking van aantallen werkzame personen in opeenvolgende steekproeven. Hoewel het op populatieniveau praktisch gesproken om dezelfde mensen gaat, is dat op steekproefniveau niet het geval. Naast de gebruikelijke steekproefruis levert dit een extra element van onzekerheid op en kunnen zelfs negatieve waarden voor de uitstroombkans worden gevonden³ Om dit probleem te omzeilen hebben we alle berekeningen uitgevoerd op basis van een leeftijdsindeling in vijfjaarsklassen: 50-54, 55-59 en 60-64 jaar. Dit resulteert in twee groepen uittreeders:

- 'vroeg' uittreeders: werkenden van 50-54 jaar die vijf jaar later (dus als zij tussen 55 en 59 jaar oud zijn) zijn uitgetreden; de uittreeding kan bij deze groep plaats hebben tussen het 50e en het 59e jaar
- 'late' uittreeders: werkenden van 55-59 jaar die vijf jaar later (dus als zij tussen 60 en 64 jaar oud zijn) zijn uitgetreden; de uittreeding kan bij deze groep plaats hebben tussen het 55e en het 64e jaar

Er is dus sprake van een flinke overlap tussen uittreedleeftijden in de beide groepen, maar gemiddeld genomen zijn de begrippen 'vroeg' en 'laat' wel op hun plaats. De uittreedkansen van de vroege uittreeders zijn gemiddeld genomen kleiner dan die van de late uittreeders, maar zij tikken harder aan, en wel om twee redenen:

- zij hebben betrekking op een grotere populatie van werkenden; de late uittreeders komen uit een populatie die door de vroege uittreeders al flink is uitgedund
- zij maken langer gebruik van een uitkering en dragen dus over een langere periode bij aan vergroting van de draaglast en verkleining van het draagvlak

Uit de uitstroombkans voor vroege en late uittreeders kan een gecombineerde kans op vervroegd uittreeden worden berekend, volgens de formule:

$$P_{t,5059,k,5} = P_{t,5054,k,5} + (1 - P_{t,5054,k,5}) \cdot P_{t,5559,k,5} \quad (2)$$

$P_{t,5059,k,5}$ is de kans dat een werknemer in de leeftijd van 50 tot 59 jaar binnen 5 jaar uittreedt. Uittreeters die na 6 of meer jaren, maar voor hun 65e levensjaar uittreeden blijven dus buiten beeld. Getalsmatig geeft deze gecombineerde index dus een onderschatting van de totale uittreedkans inclusief de laatstgenoemde categorie. Aangezien de focus vooral ligt op de relatieve verschillen tussen bedrijfstakken, beroepen, opleidingen etc. is dit echter een punt van ondergeschikt belang.

³ Bij gebruik van paneldata bestaat dat probleem niet, maar daaraan kleven weer andere bezwaren: geringere steekproefomvang, uitval en minder gedetailleerde gegevens.

Gezien het steekproefkarakter van de resultaten, rijst de vraag of de gevonden verschillen significant zijn. Het CBS geeft wel indicaties over de betrouwbaarheid van EBB-cijfers, maar geen kansverdeling. Daarom is afgezien van uitspraken over de significantie van de gevonden verschillen in de uitstroomkansen. Naar onze inschatting zijn de meeste verschillen niet significant; de meer extreme afwijkingen kunnen dat wel zijn.

3 Resultaten

3.1 Algemeen

Op basis van de hier gehanteerde meetmethode (zie hoofdstuk 2) komt de gemiddelde kans op vervroegd uittreden uit op 78% (dus personen van 50-59 jaar die binnen 5 jaar uittreden). De uittreedkans van 'vroeg' uittreeders bedraagt 28% en die van 'late' uittreeders 70%. De gecombineerde uittreedkans, volgens vergelijking (2) in hoofdstuk 2 komt dan uit op 78%.

Er is nauwelijks verschil tussen mannen (78%) en vrouwen (79%). De verschillen tussen autochtonen en allochtonen⁴ zijn gering: 78%, respectievelijk 81%. Dit wordt vooral verklaard door het gemiddeld lagere opleidingsniveau van allochtonen, want lager opgeleiden treden vaker vervroegd uit (zie par. 3.4).

3.2 Bedrijfstakken

De uitreedkansen zijn relatief hoog (90 à 100%) bij bedrijfstakken in de energiesector, bij post en telecommunicatie en in een aantal industriële bedrijfstakken. In landbouw en visserij, horeca en zakelijke dienstverlening en bij huishoudelijk personeel en uitzendkrachten liggen de uitreedkansen duidelijk onder het gemiddelde. Een en ander staat in figuur 3.1.

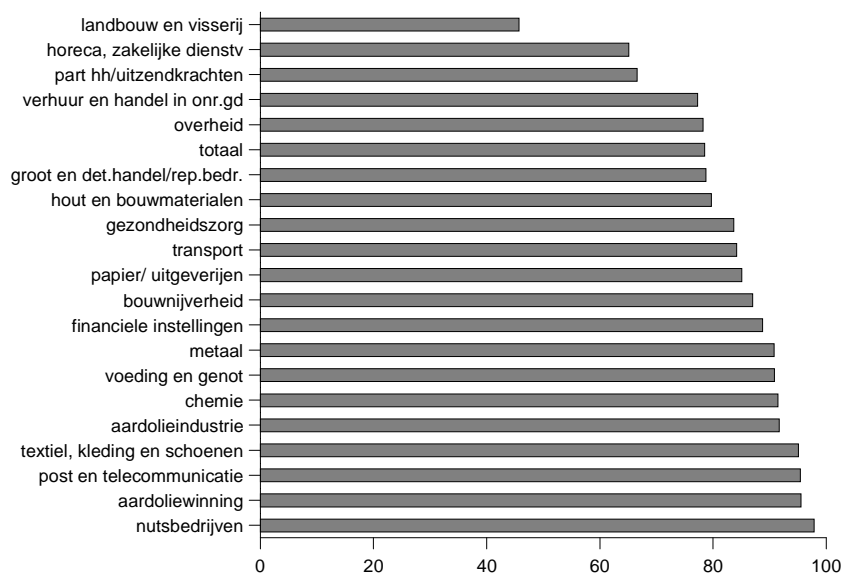
Kijken we alleen naar de 'vroeg' uittreeders (figuur 3.2) dan valt een aanzienlijk grotere spreiding tussen bedrijfstakken op. Duidelijk uitschieters zijn: nutsbedrijven, de textiel-, leder- en schoenenindustrie en post en telecommunicatie, bedrijfstakken die ook bij de totale uitreedkansen (figuur 3.1) hoog scoren.

⁴ De groep 'allochtonen' is inclusief westerse allochtonen (m.n. West-Europeanen). De oudere EEB-bestanden maken een nader onderscheid binnen de groep 'allochtonen' niet mogelijk. Het hier gegeven cijfer is dus misschien niet representatief voor de 'niet-westerse' allochtonen.

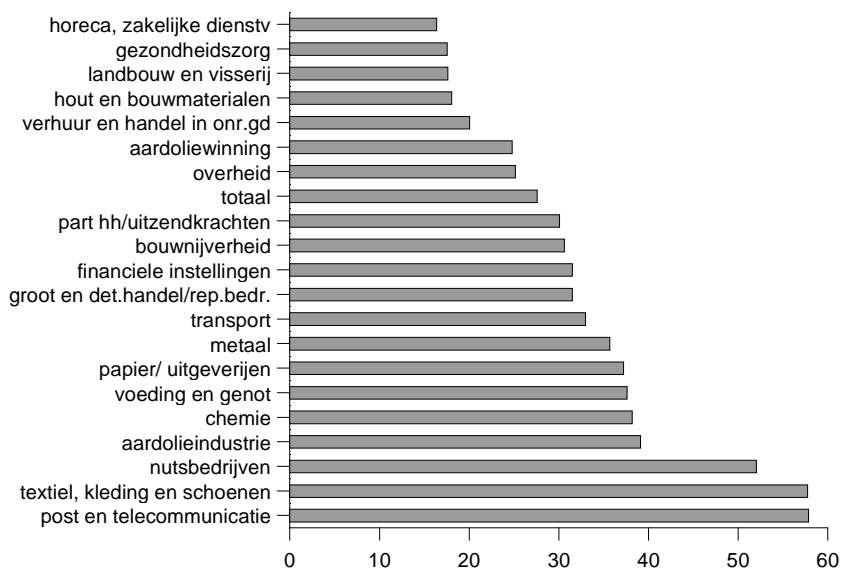
Hoewel de uittreedkans van mannen en vrouwen gemiddeld genomen gelijk is, gaan achter deze cijfers in figuur 3.1 soms grote verschillen tussen mannen en vrouwen schuil (zie figuur 3.3). Opvallende uitschieters daarbij zijn de horeca en zakelijke dienstverlening en huishoudelijk personeel en uitzendkrachten: de uittreedkans van vrouwen is hier veel groter dan die van mannen. Het omgekeerde zien we vooral in de papierindustrie en uitgeverijen en bij de bouwnijverheid.

Bedrijfstakken met relatief lage of gemiddelde uittreedkansen, blijken door hun grote aandeel in de werkgelegenheid toch een groot aandeel in het absolute aantal uittreeders te hebben (zie figuur 3.4). Dit geldt met name voor de handel, de overheid, de gezondheidszorg en de horeca en zakelijke dienstverlening.

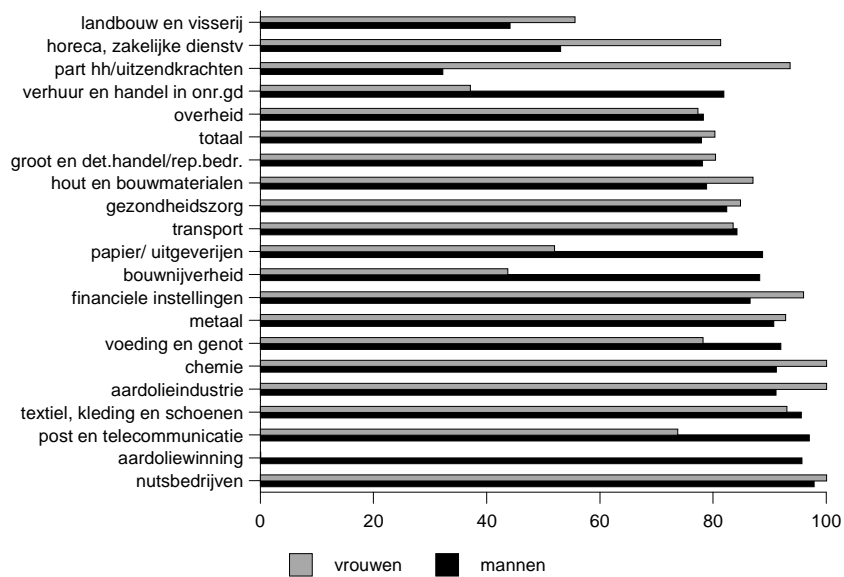
Figuur 3.1 Uittredkansen naar bedrijfstak



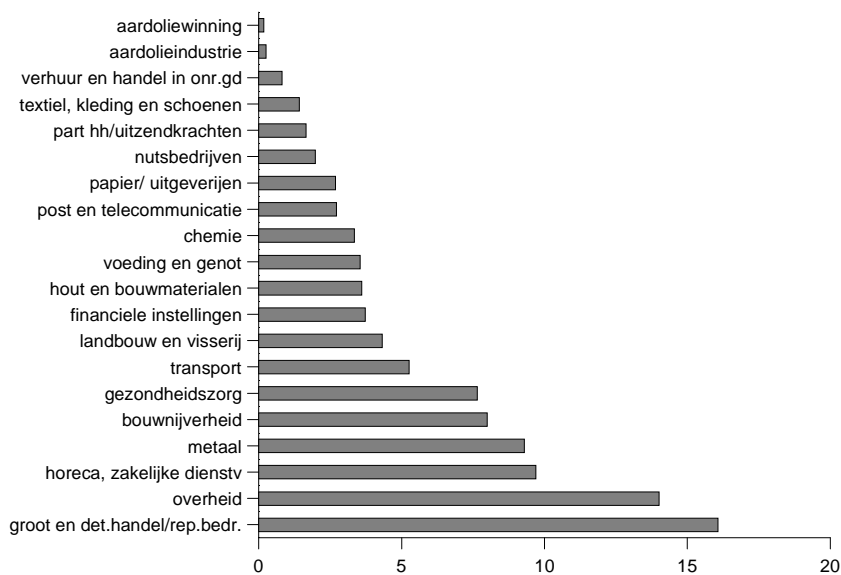
Figuur 3.2 Uittredkansen binnen 5 jaar van 50-54-jarigen ('vroege' uittreders) naar bedrijfstak



Figuur 3.3 Uittreedkansen naar bedrijfstak en geslacht



Figuur 3.4 Aandeel van de bedrijfstakken in het aantal uittreders



3.3 Beroepen

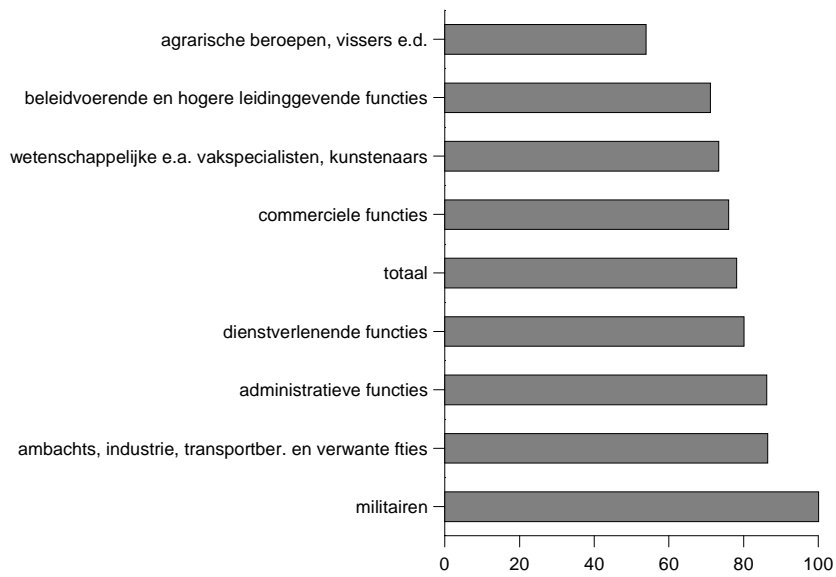
De uittreedkansen naar beroep vertonen slechts kleine verschillen (zie figuur 3.5). Uitschieter aan de lage kant zijn de agrarische beroepen, vissers e.d, maar dit kan evengoed worden geïnterpreteerd als een sectoraal effect (zie ook figuur 3.1). Uitschieter aan de hoge kant vormen de militairen met een uitredekans van 100%; dit hangt samen met het functioneel leeftijdsontslag op 50- of 55-jarige leeftijd, dat voor deze categorie werknemers van toepassing is.

Bij de 'vroeg' uittreeders zijn de verschillen eveneens gering, met uitzondering van de militairen (zie figuur 3.6)

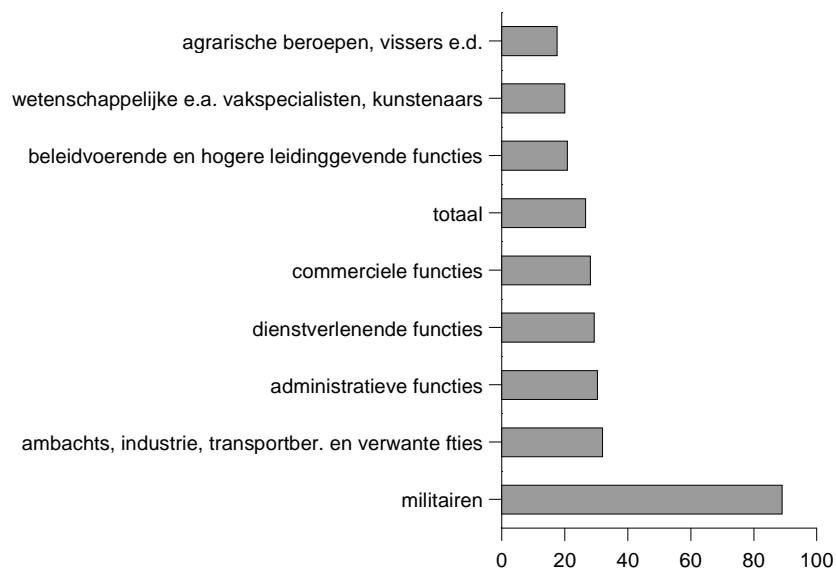
De verschillen tussen mannen en vrouwen zijn gering, behalve bij de agrarische beroepen, vissers e.d. (zie figuur 3.7). De relatief lage uitredekans in deze beroepen komt geheel op rekening van mannen; bij de vrouwen ligt de uitredekans rond het gemiddelde. Bij de militairen ontbreekt een uitredekans voor vrouwen omdat hiervoor in het materiaal geen waarnemingen aanwezig waren.

Beroepen met een groot aandeel in het aantal uittreeders zijn zulke uiteenlopende categorieën als ambachts-, industrie- en transportberoepen etc. en wetenschappelijke en andere vakspecialisten etc. (zie figuur 3.8).

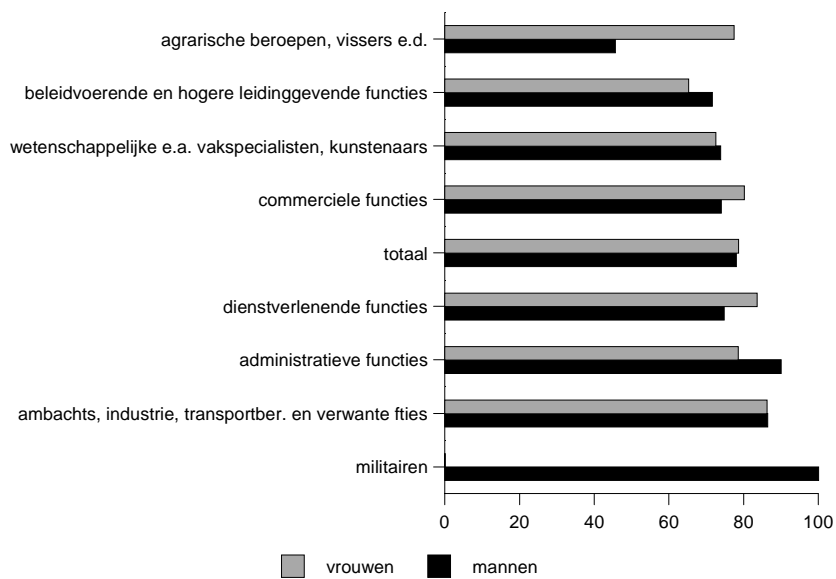
Figuur 3.5 Uittredkansen naar beroep



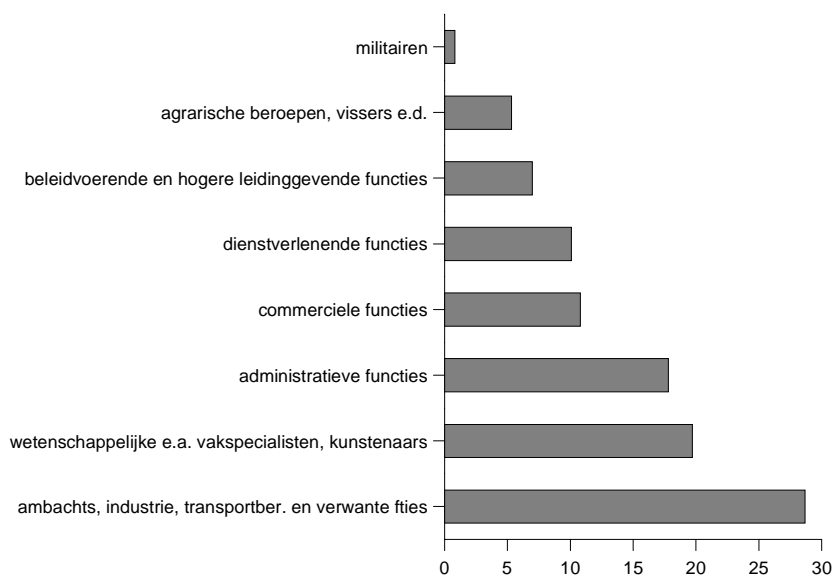
Figuur 3.6 Uittredkansen binnen 5 jaar van 50-54-jarigen ('vroege' uitreders) naar beroep



Figuur 3.7 Uittreedkansen naar beroep en geslacht



Figuur 3.8 Aandeel van de beroepen in het aantal uittreeders



3.4 Opleidingen

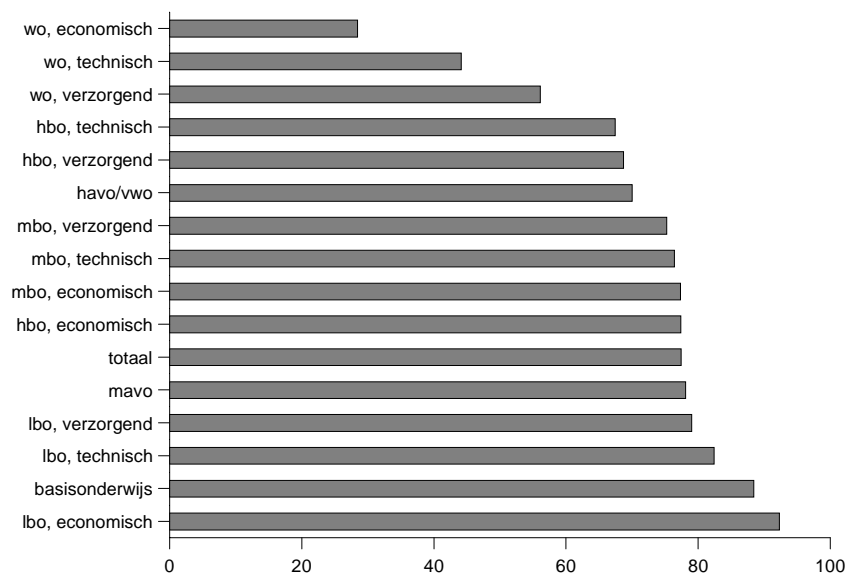
Er is een duidelijk verband tussen het opleidingsniveau en de uittreedkans. Bij wetenschappelijk opgeleiden ligt die duidelijk lager dan het gemiddelde. Laagopgeleiden (basisonderwijs, mavo en lbo) hebben een bovengemiddelde uittreedkans (zie figuur 3.9).

Onder de 'vroegere' uittreeders zijn de verschillen aanzienlijk. Ook hier geldt in grote lijnen: hoe lager de opleiding hoe groter de uittreedkans, maar er zijn meer uitzonderingen op die regel (zie figuur 3.10)

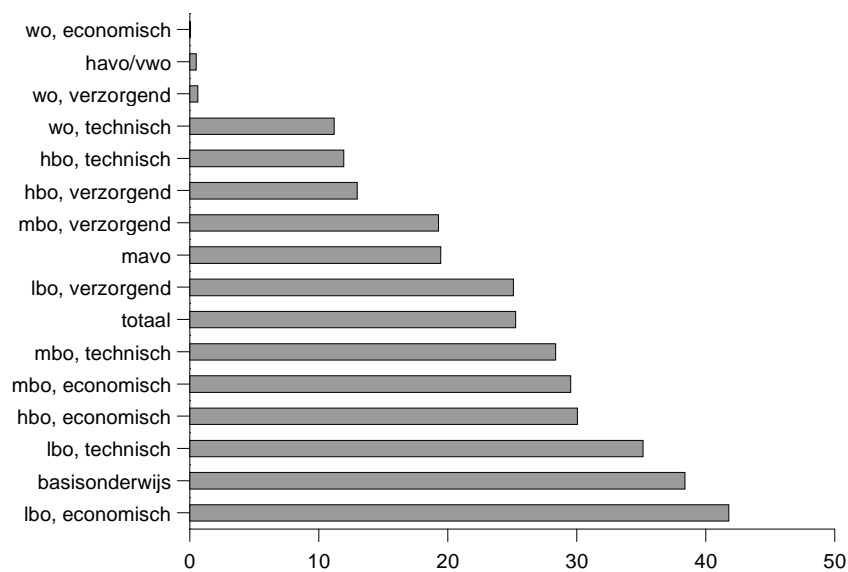
De verschillen tussen mannen en vrouwen zijn gering, behalve bij hbo technisch, wo economisch en technisch en havo/vwo (zie figuur 3.11). Zeker bij de eerste drie opleidingen gaat het bij vrouwen om zulke kleine aantallen en bijgevolg zo'n grote onzekerheid, dat aan de gevonden verschillen geen betekenis kan worden toegekend.

Ongeschoolden (maximaal basisonderwijs) en lager en middelbaar technisch opgeleiden zijn goed voor ongeveer de helft van alle uittreeders (zie figuur 3.12)

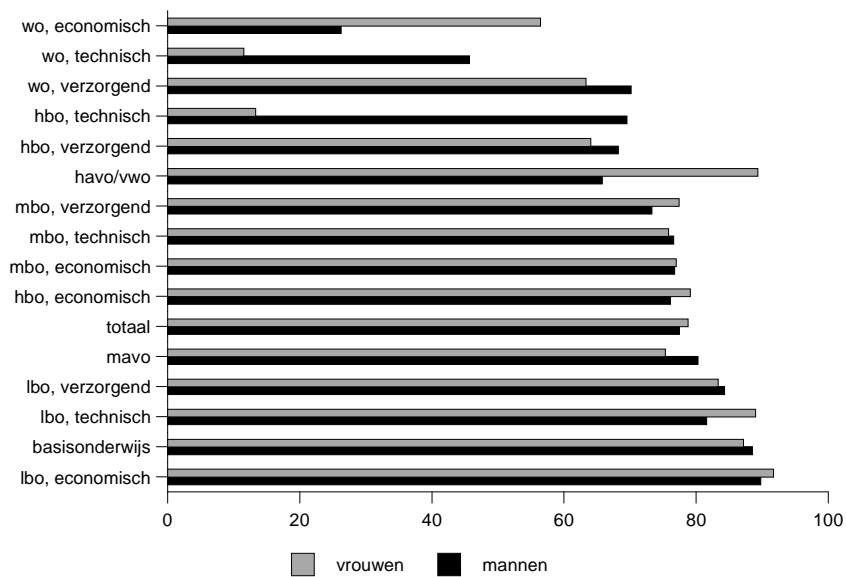
Figuur 3.9 Uittredkans naar opleiding



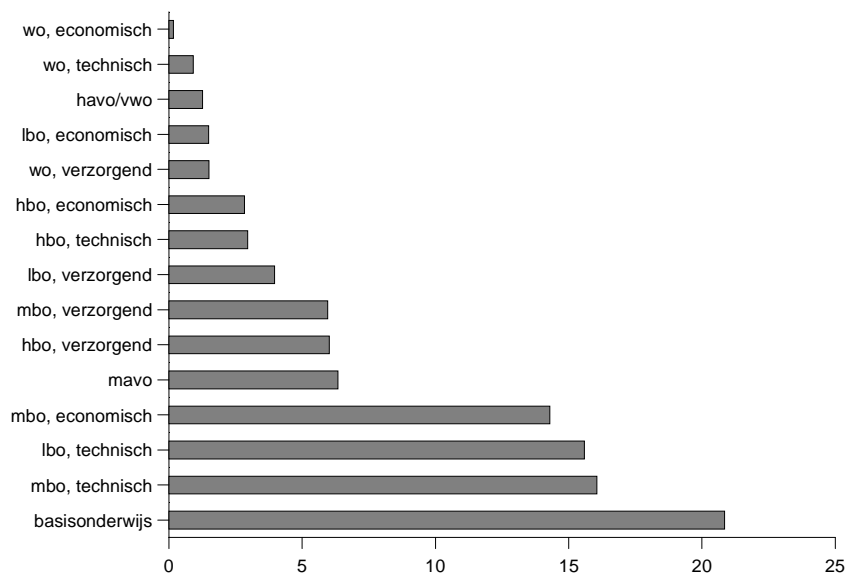
Figuur 3.10 Uittredkansen binnen 5 jaar van 50-54-jarigen ('vroegge' uittreders) naar opleiding



Figuur 3.11 Uittredkansen naar opleiding en geslacht



Figuur 3.12 Aandeel van de opleidingen in het aantal uittreders



3.5 Conclusies

Ten aanzien van het vervroegd uittreden kan het volgende worden geconcludeerd:

- Mannen en vrouwen treden gemiddeld ongeveer even vaak vervroegd uit
- Allochtonen treden iets vaker vervroegd uit dan autochtonen
- Er zijn duidelijke verschillen tussen bedrijfstakken, met name onder diegenen die op relatief jonge leeftijd vervroegd uittreden
- De verschillen tussen beroepen zijn tamelijk klein
- Lager opgeleiden treden vaker en vroeger uit dan hoger opgeleiden