

# Ervaringen met en opvattingen over langer doorwerken

Mark Visser\*

*Langer doorwerken is inmiddels het devies in Nederland. Hoe vergaat het oudere werkenden, nu vervroegde uittreding nagenoeg onmogelijk lijkt en de AOW-leeftijd is verhoogd? Hoe denkt de Nederlandse bevolking over het terugdraaien van de AOW-leeftijd naar 65 jaar en over vervroegd pensioen voor werknemers met een zwaar beroep? En in hoeverre verschillen deze ervaringen met en opvattingen over langer doorwerken tussen laag- en hoogopgeleiden, vrouwen en mannen, en oudere en jongere generaties? Deze en meer vragen worden beantwoord met behulp van gegevens uit de Familie-enquête Nederlandse Bevolking (FNB), verzameld in 2018. De resultaten tonen onder meer aan dat laagopgeleide ouderen, vrouwen en jongere generaties langer doorwerken. De resultaten laten ook zien dat de opleidings- en sekseverschillen in de pensioenleeftijd niet verder toenemen onder jongere generaties. Verder blijkt dat de Nederlandse bevolking het overwegend eens is met de uitspraken dat de AOW-leeftijd voor iedereen terug moet naar 65 jaar en dat mensen met een zwaar beroep eerder met pensioen moeten kunnen. Lager opgeleiden, vrouwen en ouderen zijn het vaker eens met deze stellingen. Deze studie concludeert dat er aanzienlijke ongelijkheid bestaat in zowel ervaringen met als opvattingen over langer doorwerken tussen sociale groepen in Nederland.*

## Achtergrond en doelstelling

Langer doorwerken is al jaren het credo in Nederland. Door de vergrijzing van de bevolking is de financiering van het algemene ouderdomspensioen onder zware druk komen te staan. De Nederlandse regering besloot daarop de AOW-leeftijd stapsgewijs te verhogen en te koppelen aan de levensverwachting. In 2019 is de AOW-leeftijd 66 jaar en 4 maanden, en dit blijft zo tot en met 2021. Vanaf 2022 zou deze leeftijd evenredig stijgen met de levensverwachting. Neemt de levensverwachting toe met 1 jaar, dan dient men ook 1 jaar langer door te werken alvorens men AOW-gerechtigd is. De voorspelling op basis van toekomstige ontwikkelingen in de levensverwachting is dat de AOW-leeftijd hierdoor sterk zal stijgen de komende decennia.

Onderzoekers hebben hun vraagtekens gezet bij deze koppeling van de AOW-leeftijd aan de levensverwachting (De Beer, Van Dalen, & Henkens, 2017a, 2017b). Ook onder burgers heerst onvrede en woede over de versnelde verhoging van de AOW-leeftijd (Van Solinge & Henkens, 2017). Veel oudere werknemers hebben moeite met de fysieke en psychische belasting van hun werk (Henkens, Van Solinge, Damman, & Dingemans, 2016). Bovendien is het niet voor iedereen

\* Mark Visser is werkzaam bij de sectie Sociologie aan de Radboud Universiteit te Nijmegen. E-mail: m.visser@ru.nl.

haalbaar om langer door te werken. Vooral voor mensen met een zwaar beroep neemt de kans op gezondheidsklachten en arbeidsongeschiktheid toe op latere leeftijd (Van Rijn, Robroek, Brouwer, & Burdorf, 2014). Het beleid dat langer doorwerken stimuleert zou daarmee de reeds bestaande opleidingskloof in onder meer gezondheid en de kans op arbeidsongeschiktheid vergroten (Visser, 2017). Pakweg een jaar of dertig geleden konden laaggeschoolde ouderen met een zwaar beroep terugvallen op riant VUT-regelingen of de toenmalige WAO. Aangezien deze vangnetten niet meer beschikbaar zijn, valt te verwachten dat de opleidingsongelijkheid groter is onder jongere generaties die langer door moeten werken. De boosheid en pijnpunten zijn niet onopgemerkt gebleven. Na 9 jaar onderhandelen ligt er een pensioenakkoord waar de overheid, werkgevers en vakbonden mee instemmen. Twee grote discussiepunten, ook in het publieke debat, gingen over wat er dient te gebeuren met de AOW-leeftijd en hoe zware beroepen gezond de eindstreep kunnen halen. Het voorstel om de AOW-leeftijd minder snel te verhogen is inmiddels aangenomen door de Tweede en Eerste Kamer. Afsgesproken is dat bij ieder jaar dat we langer leven, de AOW-leeftijd met 8 maanden omhooggaat.

Werknemers met zware beroepen krijgen meer mogelijkheden om eerder met pensioen te gaan. Aangezien het een akkoord op hoofdlijnen betreft, moet de concrete uitwerking van de plannen nog blijken. In ieder geval is overeengekomen dat werknemers die moeite hebben om tot de AOW-leeftijd (zwaar) werk te blijven doen maximaal 3 jaar voor die leeftijd met pensioen kunnen. Werkgevers kunnen vanaf 2021 het AOW-gat dat hierdoor ontstaat (gedeeltelijk) vullen zonder dat zij daar een fiscale boete voor betalen.

In het kader van het overheidsbeleid dat zich toelegt op langer doorwerken richt deze bijdrage zich op verschillen tussen sociale groepen in twee ervaringen met en twee opvattingen over langer doorwerken. Specifiek wordt ingegaan op verschillen op basis van opleidingsniveau, geslacht, geboortjaar en leeftijd. De twee arbeidsmarktervaringen die centraal staan in dit onderzoek zijn de pensioenleeftijd en het al dan niet verrichten van betaald werk na pensionering. Het spreekt voor zich dat deze ervaringen alleen voor gepensioneerden onder de loep worden genomen. De twee opvattingen die in dit onderzoek aan bod komen zijn of de AOW-leeftijd voor iedereen terug moet naar 65 jaar en of werkenden met een zwaar beroep eerder met pensioen moeten kunnen. Deze opvattingen worden in tegenstelling tot de arbeidsmarktervaringen ook voor niet-gepensioneerden geanalyseerd.

De eerste arbeidsmarktervaring die centraal staat in deze studie is de pensioenleeftijd. In hoeverre vallen er opleidings-, sekse- en generatieverschillen waar te nemen in deze leeftijd? Nemen opleidings- en sekseverschillen in de leeftijd dat men met pensioen gaat toe onder jongere generaties, nu men langer dient door te werken en minder opties heeft om eerder met pensioen te gaan dan voorheen? Wat kan er gezegd worden over de drijfveren om met pensioen te gaan en verschillen deze motieven voor lager en hoger opgeleiden, of voor vrouwen en mannen?

De tweede arbeidsmarktervaring die aan bod komt in dit onderzoek is of ouderen weer aan de slag zijn gegaan op de arbeidsmarkt nadat zij met pensioen zijn gegaan, en zo ja, om welke reden. Enerzijds kan verwacht worden dat lager opgeleide ouderen moeite hebben om rond te komen en vanwege financiële

redenen weer aan de slag moeten. Anderzijds zijn hoger opgeleide ouderen waarschijnlijk beter in staat om weer te gaan werken, bijvoorbeeld als zij het werk missen. Ook mogelijke verschillen in deze uitkomstmaat tussen vrouwen en mannen, en tussen oudere en jongere generaties, passeren de revue.

Naast arbeidsmarktervaringen focust deze bijdrage zich ook op opinies over langer doorwerken. Een representatieve steekproef van de Nederlandse bevolking heeft aangegeven in hoeverre men vindt dat de AOW-leeftijd voor iedereen terug moet naar 65 jaar en in hoeverre mensen met een zwaar beroep eerder met pensioen moeten kunnen. Deze studie schetst hiermee een beeld van het draagvlak onder de Nederlandse bevolking voor in ieder geval een deel van het onlangs gesloten pensioenakkoord. Wederom is de vraag of lager opgeleiden en vrouwen een andere mening is toegedaan dan hoger opgeleiden en mannen. Tevens biedt deze studie inzicht in de mate van intergenerationele solidariteit in Nederland. Denken jongeren en ouderen verschillend over deze punten?

Al deze onderwerpen worden behandeld aan de hand van de Familie-enquête Nederlandse Bevolking (FNB) uit 2018. Aangezien de data recent zijn verzameld, is het mogelijk om een actueel beeld te schetsen van hoe het ouderen vergaat op de arbeidsmarkt. Een ander voordeel is dat ook jongere geboortecohorten zijn ondervraagd die niet meer konden profiteren van de VUT-regelingen en WAO. Eerdere studies onder oudere werkenden kwamen niet volledig tot hun recht door een gebrek aan jongere generaties die onder het nieuwe beleid hun latere beroepsloopbaan ondergaan, waardoor het lastig is om te achterhalen of bijvoorbeeld opleidings- en sekseverschillen in de pensioenleeftijd toenemen door het beleid van langer doorwerken (Blossfeld, Buchholz, & Kurz, 2011; Radl, 2013; Visser, Gesthuizen, Kraaykamp, & Wolbers, 2016a).

Samenvattend is het doel van dit onderzoek om te bepalen of er verschillen bestaan tussen sociale groepen wat betreft ervaringen met en opvattingen over langer doorwerken, niet om te verklaren waarom deze verschillen er zijn. Deze studie heeft derhalve een descriptief karakter. Waar mogelijk vindt achteraf wel duiding van resultaten plaats.

## Data

### *Familie-enquête Nederlandse Bevolking*

Voor dit onderzoek worden gegevens afkomstig uit de Familie-enquête Nederlandse Bevolking (FNB) uit 2018 gebruikt. De vragenlijst is ontwikkeld door de afdeling Sociologie aan de Radboud Universiteit en afgenomen in het LISS-panel, dat uit ongeveer 5.000 huishoudens in Nederland bestaat. Huishoudens worden geselecteerd door CentERdata en het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS), en vormen een dwarsdoorsnede van de Nederlandse bevolking. Per huishouden neemt één persoon tussen de 18 en 70 jaar deel aan het panel. LISS staat voor Langlopende Internet Studies voor de Sociale wetenschappen. Zoals de naam doet vermoeden, worden vragenlijsten via het internet ingevuld (CAWI). De vragenlijst van de FNB is in mei en juni 2018 afgenomen. Hiervoor zijn 4.162 leden van het panel geselecteerd. Respondenten die hadden deelgenomen aan de FNB in 2017 zijn wederom benaderd. Deze selectie is aangevuld met actieve

panelleden. De respons bedroeg 76%. Dit betekent dat 3.165 respondenten de vragenlijst hebben ingevuld.<sup>1</sup>

#### *Afhankelijke variabelen*

In deze studie doen vier variabelen dienst als afhankelijke variabele: een tweetal ervaringen en een tweetal opvattingen in de context van langer doorwerken. Allereerst is respondenten gevraagd op welke leeftijd zij met pensioen zijn gegaan. Uiteraard is deze vraag alleen voorgelegd aan gepensioneerden. Onder de deelnemers is 18,5% (N = 586) met pensioen. Aan hen is ook gevraagd of zij ooit betaalde arbeid hebben verricht nadat zij met pensioen zijn gegaan (0 = nee, 1 = ja). Zeven personen hebben een pensioenleeftijd van 38 jaar of jonger ingevuld. Aangezien zij de resultaten van de analyse kunnen vertekenen, is ervoor gekozen om deze respondenten buiten beschouwing te laten.

Aan de gehele steekproef zijn de volgende stellingen voorgelegd: *'De AOW-leeftijd moet voor iedereen terug naar 65 jaar'* en *'Mensen met een zwaar beroep moeten eerder met pensioen kunnen'*. Respondenten konden aangeven in hoeverre zij het met deze uitspraken eens zijn. De antwoordmogelijkheden waren helemaal oneens, grotendeels oneens, niet eens/niet oneens, grotendeels eens en helemaal eens. De Pearson-correlatie tussen de beide items is 0,371 ( $p < 0,000$ ). Vijfentwintig respondenten hebben over beide stellingen hun mening niet gegeven. Deze respondenten worden niet meegenomen in de analyse.

#### *Onafhankelijke variabelen*

Aan de groep gepensioneerden is gevraagd wat de belangrijkste reden was dat men met pensioen is gegaan. Men kon antwoorden met: AOW-leeftijd bereikt, kwam in aanmerking voor een VUT-regeling, voldoende individueel en/of werkgeverspensioen opgebouwd, arbeidsongeschiktheid of gezondheidsproblemen, het verlenen van (mantel)zorg, van vrije tijd genieten, tegelijkertijd met partner met pensioen en tot slot anders, met een open antwoordmogelijkheid.

Daarnaast worden vier achtergrondkenmerken onderscheiden: opleidingsniveau, geboortjaar (alleen in de analyse van de gepensioneerden), leeftijd (alleen in de analyse van de gehele steekproef) en geslacht.<sup>2</sup> Opleidingsniveau is de hoogste opleiding met diploma en bestaat uit de categorieën basisonderwijs, vmbo, havo/vwo, mbo, hbo en wo. Om grotere groepen te verkrijgen – met name van belang voor het schatten van interactie-effecten – zijn basisonderwijs en vmbo samengevoegd tot laag opgeleid, havo/vwo en mbo tot middelbaar opgeleid, en hbo en wo tot hoog opgeleid. Deze variabele bevatte vijf ontbrekende waarden en deze zijn uit de dataset verwijderd.

De variabele geboortjaar van de respondent is gedichotomiseerd. Personen die geboren zijn voor 1950 zijn gecodeerd als 0, personen geboren in 1950 en later als 1. In het pensioenbeleid is 1950 een breukjaar. De Wet aanpassing fiscale behandeling VUT/prepensioen en introductie levensloopregeling (Wet VPL) uit 2006 beperkte namelijk de fiscale voordelen van zowel de VUT- als de prepensioenregelingen tot personen geboren voor 1950. Uit eerder onderzoek is dan ook gebleken dat vooral zij gebruik maakten van deze regelingen, terwijl personen die vanaf 1950 geboren zijn daar nauwelijks gebruik van hebben gemaakt of konden maken (Visser, Gesthuizen, Kraaykamp, & Wolbers, 2017). Op basis van deze informatie valt te verwachten dat de gemiddelde pensioenleeftijd lager ligt

onder personen geboren voor 1950 dan onder personen geboren na 1949. Verder is een selectie gemaakt van geboortejaren, omdat er te weinig personen geboren zijn in de jaren 1955 en later om betrouwbare schattingen te krijgen van het effect van geboortjaar. De analyse zou dan te gevoelig zijn voor uitschieters. Deze keuze heeft geleid tot een verlies van 17 respondenten.

Leeftijd is gemeten aan de hand van zes categorieën: 18-24 jaar, 25-34 jaar, 35-44 jaar, 45-54 jaar, 55-64 jaar, en 65 jaar en ouder. In de analyse worden dummyvariabelen voor deze categorieën toegevoegd. Daarbij dient 55-64 jaar als de referentiecategorie. Dit is de groep ouderen die hun pensioen nadert of reeds met pensioen is. Tot slot zijn op de variabele geslacht mannen gecodeerd als 0 en vrouwen als 1. In tabel 1 staan enkele descriptieve statistieken weergegeven van alle variabelen.

**Tabel 1** Beschrijvende statistiek

	Gepensioneerden (N = 557)				Volledige steekproef (N = 3.135)			
	Min.	Max.	Gem.	SD	Min.	Max.	Gem.	SD
Pensioenleeftijd	50	70	63,276	2,971				
Betaald werk na pensioen	0	1	0,145					
AOW-leeftijd terug naar 65 jaar					0	4	2,830	1,251
Zware beroepen eerder met pensioen					0	4	3,242	0,891
Reden pensioen								
AOW-leeftijd bereikt	0	1	0,395					
VUT-regeling	0	1	0,190					
Voldoende pensioen opgebouwd	0	1	0,050					
Arbeidsongeschikt	0	1	0,081					
Werkloos	0	1	0,022					
Vrije tijd	0	1	0,127					
Anders	0	1	0,135					
Opleidingsniveau								
Laag	0	1	0,370		0	1	0,236	
Middelbaar	0	1	0,291		0	1	0,357	
Hoog	0	1	0,339		0	1	0,407	
Vrouw	0	1	0,535		0	1	0,550	
Geboren na 1949	0	1	0,461					
Leeftijdscategorie								
18-24 jaar					0	1	0,070	
25-34 jaar					0	1	0,149	
35-44 jaar					0	1	0,159	
45-54 jaar					0	1	0,179	
55-64 jaar					0	1	0,239	
65 jaar en ouder					0	1	0,205	

Bron: Familie-enquête Nederlandse Bevolking 2018

## Resultaten

De eerste uitkomstmaat die besproken wordt is de leeftijd waarop respondenten met pensioen zijn gegaan. Uit tabel 1 valt af te lezen dat de gemiddelde pensioenleeftijd in deze steekproef ongeveer 63 jaar en 3 maanden is. Gemiddeld genomen is men dus eerder gestopt met werken dan de AOW-leeftijd. Toch geven de meeste respondenten (39,5%) aan dat het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd voor hen de belangrijkste reden was om met pensioen te gaan. Bijna een vijfde is vervroegd uitgetreden middels een VUT-regeling. Ook het genieten van vrije tijd wordt door relatief veel mensen genoemd als belangrijkste reden om niet meer te werken. Opvallend is dat geen enkele respondent (mantel)zorg of tegelijk met de partner met pensioen gaan heeft genoemd als voornaamste drijfveer om te stoppen met werken.

Tabel 2 geeft de resultaten weer van de lineaire regressieanalyse van pensioenleeftijd. Uit model 1 blijkt dat laagopgeleide mannen die geboren zijn voor 1950 rond hun 63ste levensjaar met pensioen gingen. Middelbaar en hoogopgeleiden gaan eerder met pensioen dan laagopgeleiden, middelbaar opgeleiden ongeveer 10 maanden en hoogopgeleiden ongeveer 8 maanden. Ofschoon het effect marginaal significant is, werken vrouwen bijna een half jaar langer door dan mannen. Zoals verwacht mag worden, werken personen die na 1949 zijn geboren langer door dan degenen uit 1949 en daarvoor.

**Tabel 2** OLS regressieanalyse pensioenleeftijd (N = 557)

	Model 1		Model 2	
Opleidingsniveau				
Laag	Ref.		Ref.	
Middelbaar	-0,864	**	-0,716	**
Hoog	-0,696	*	-0,327	
Vrouw	0,486	~	0,032	
Geboren na 1949	0,554	*	0,292	
Reden pensioen				
AOW-leeftijd bereikt			Ref.	
VUT-regeling			-3,835	***
Voldoende pensioen opgebouwd			-3,281	***
Arbeidsongeschikt			-2,163	***
Werkloos			-3,620	***
Vrije tijd			-2,721	***
Anders			-3,160	***
Intercept	63,248	***	65,364	***
R <sup>2</sup>	0,032		0,316	

~ p < 0,10; \* p < 0,05; \*\* p < 0,01; \*\*\* p < 0,001

Bron: Familie-enquête Nederlandse Bevolking 2018

Om te bepalen in hoeverre opleidings- en sekseverschillen in pensioenleeftijd zijn gegroeid over de tijd is ook een model geschat (niet weergegeven in de tabel) waarin zowel opleidingsniveau als geslacht is geïnteracteed met geboortjaar. Als deze verschillen groter zijn geworden onder recentere geboortejaren,

dan duidt dit op toenemende sociale ongelijkheid. Dit bleek niet zo te zijn. Wellicht dat de analyse echter te weinig statistische kracht heeft om tot significante interactie-effecten te komen.

In model 2 zijn de voornaamste drijfveren die mensen hadden om met pensioen te gaan toegevoegd aan model 1. Niet geheel verrassend blijken alle redenen te leiden tot een lagere pensioenleeftijd ten opzichte van doorwerken tot de AOW-leeftijd. Het gebruik van een VUT-regeling leidt tot de grootste daling in pensioenleeftijd, namelijk een daling van gemiddeld 3 jaar en 10 maanden. Interessanter is dat de verschillen in pensioenleeftijd tussen laag- en hoogopgeleiden, tussen vrouwen en mannen, en tussen personen geboren na 1949 en voor 1950 volledig verklaard worden door de toegevoegde beweegredenen.

**Tabel 3** *Multinomiale logistische regressieanalyse redenen pensioen (N = 557)*

		Odds ratio		Odds ratio
VUT-regeling			Voldoende pensioen opgebouwd	
Opleidingsniveau			Opleidingsniveau	
Laag	Ref.		Laag	Ref.
Middelbaar	0,889		Middelbaar	1,281
Hoog	1,202		Hoog	4,865 **
Vrouw	0,299 ***		Vrouw	0,232 **
Geboren na 1949	0,432 ***		Geboren na 1949	0,518
Arbeidsongeschikt			Werkloos	
Opleidingsniveau			Opleidingsniveau	
Laag	Ref.		Laag	Ref.
Middelbaar	0,584		Middelbaar	0,790
Hoog	1,404		Hoog	1,155
Vrouw	0,491 *		Vrouw	0,650
Geboren na 1949	0,602		Geboren na 1949	2,000
Vrije tijd			Anders	
Opleidingsniveau			Opleidingsniveau	
Laag	Ref.		Laag	Ref.
Middelbaar	2,386 *		Middelbaar	1,684
Hoog	2,692 **		Hoog	1,755 ~
Vrouw	0,969		Vrouw	1,724 ~
Geboren na 1949	1,477		Geboren na 1949	0,981

~ p < 0,10; \* p < 0,05; \*\* p < 0,01; \*\*\* p < 0,001

Noot: AOW-leeftijd is de referentiecategorie. R<sup>2</sup> = 0,163

Bron: Familie-enquête Nederlandse Bevolking 2018

Om een beter idee te krijgen welke redenen welke verschillen precies verklaren, is een multinomiale logistische regressieanalyse uitgevoerd met de belangrijkste reden om met pensioen te gaan als afhankelijke variabele, AOW-leeftijd bereikt als de referentiereden en opleiding, geslacht en geboortjaar als predictoren. Tabel 3 geeft de resultaten van deze analyse weer. Zowel middelbaar als hoogopgeleiden geven vaker aan van hun vrije tijd te willen genieten vergeleken met laagopgeleiden. Verder blijkt dat er geen verschillen zijn tussen opleidingsniveaus

in het gebruik van VUT-regelingen. Opvallend genoeg blijken arbeidsongeschiktheid en werkloosheid ook niet vaker genoemd te zijn door laagopgeleiden als voornaamste reden om met pensioen te gaan, waarschijnlijk omdat de spoeling te dun is. Wel hebben hoogopgeleiden een grotere kans dan laagopgeleiden om meer pensioen opgebouwd te hebben in de tweede en derde pijler.

Vrouwen geven juist minder vaak aan dat zij met pensioen zijn gegaan omdat zij voldoende individueel en/of werkgeverspensioen hebben opgebouwd. Twee mogelijke oorzaken hiervoor zijn dat vrouwen vaker in deeltijd werken en dat vrouwen vanwege zwangerschap en de zorg voor kinderen voor langere periodes geen of minder pensioen opbouwen. De analyse toont ook aan dat oudere vrouwen minder vaak met de VUT gingen en minder vaak arbeidsongeschikt raken dan oudere mannen. Tot slot hebben personen die na 1949 zijn geboren volgens de verwachting een fors kleinere kans om gebruik te hebben gemaakt van een VUT-regeling.

De tweede uitkomstmaat is of men ooit betaald werk heeft verricht na de pensioenovergang. Van de 'gepensioneerden' geeft 14,5% aan dit gedaan te hebben. Aan hen is ook de vervolgvraag gesteld wat voor hen de belangrijkste reden was om weer betaalde arbeid te verrichten. Verreweg de meest genoemde drijfveer is werkplezier (43,2%), gevolgd door op verzoek van werkgever (19,8%) en voor de sociale contacten (11,1%). Een op de tien respondenten geeft aan dat het een financiële kwestie is. Andere beweegredenen, doch relatief weinig aangehaald, zijn uit verveling, eigen bedrijf gestart en solidair met partner die nog werkt.

In tabel 4 staan de resultaten weergegeven van de logistische regressieanalyse van betaald werk na pensioen. Belangrijk om op te merken is dat hier niet laag-, maar juist hoogopgeleiden de referentiecategorie vormen. Zowel laag- als middelbaar opgeleiden hebben een kleinere kans om nog betaald werk te verrichten nadat zij eigenlijk gestopt waren met werken, hoewel het verschil tussen middelbaar en hoogopgeleiden minder sterk significant is. Geslacht en geboortjaar hebben geen effect op deze kans.

**Tabel 4** Logistische regressieanalyse betaald werk na pensioen (N = 557)

	Odds ratio	
Opleidingsniveau		
Laag	0,411	**
Middelbaar	0,568	~
Hoog		
Vrouw	0,708	
Geboren na 1949	0,707	
Intercept	0,365	***
Nagelkerke R <sup>2</sup>	0,046	

~ p < 0,10; \* p < 0,05; \*\* p < 0,01; \*\*\* p < 0,001

Bron: Familie-enquête Nederlandse Bevolking 2018

Uit een eerste additionele analyse blijkt dat hoogopgeleiden vaker aangeven voor het werkplezier weer aan de slag te gaan. Ook worden zij vaker teruggevraagd door hun oude werkgever. Daarentegen gaan laagopgeleiden vaker weer aan het



werk vanwege geldnood. In een tweede additionele analyse is onderzocht of de voornaamste reden dat men met pensioen is gegaan invloed uitoefent op al dan niet betaalde arbeid verrichten na pensionering. Alleen personen die het bereiken van de AOW-leeftijd als voornaamste reden hebben genoemd blijken ten opzichte van personen die arbeidsongeschiktheid als belangrijkste reden hebben opgegeven een grotere kans te hebben om weer aan de slag te gaan nadat zij de arbeidsmarkt hebben verlaten ( $p < 0,10$ ).

Nu de twee ervaringen in de context van langer doorwerken aan bod zijn gekomen, is het de beurt aan de meningen met betrekking tot het beleid rondom langer doorwerken. Een hogere score op beide items betekent dat respondenten sterker instemmen met de stelling. Gemiddeld genomen vindt men grotendeels dat de AOW-leeftijd teruggedraaid moet worden naar 65 jaar en dat mensen met een zwaar beroep de mogelijkheid moeten hebben om eerder met pensioen te gaan (zie tabel 1).

De vraag is nu in welke mate er verschillen bestaan tussen sociale groepen in hun mening over deze uitspraken. Daartoe is een OLS-regressieanalyse uitgevoerd, waarvan de resultaten samengevat staan in tabel 5. Het patroon dat grofweg volgt uit model 1a en model 2a is dat middelbaar en hoogopgeleiden, mannen en leeftijdsgroepen jonger dan 55-64 jaar het minder eens zijn met beide stellingen. De enige uitzondering is de groep 65-plussers in model 1a. Zij zijn het minder vaak eens met de stelling dat de AOW-leeftijd terug moet naar 65 jaar dan 55-64-jarigen.

Afgaande op de regressiecoëfficiënten is overigens geen enkele groep het gemiddeld genomen oneens met de twee stellingen. Toch is het opvallend dat hoger opgeleiden en mannen in feite vaker aangeven dat de AOW-leeftijd wel omhoog kan, terwijl zij als groepen minder lang doorwerken, omdat zij de financiële middelen hebben om eerder te stoppen met werken. Minder opvallend zijn wat dat betreft de gevonden leeftijdsverschillen. Jongere leeftijdsgroepen die de arbeidsmarkt net hebben betreden of zich nog midden in hun beroepsloopbaan bevinden kunnen uiteraard hun mening geven over kwesties rondom het pensioenbeleid, maar dit beleid raakt hen waarschijnlijk niet direct persoonlijk. Het is daarom niet zo vreemd dat oudere leeftijdsgroepen het vaker eens zijn met beide stellingen, omdat zij of hun naasten wel de onmiddellijke gevolgen van het pensioenbeleid ondervinden.

Met model 1b en model 2b wordt tot slot getoetst of opleidings- en sekseverschillen groter of kleiner zijn naarmate leeftijd toeneemt. Om een zuiniger en makkelijker interpreteerbaar model te verkrijgen, is leeftijd in deze modellen opgenomen als een lineaire variabele.<sup>3</sup> Model 1b laat zien dat de verschillen tussen middelbaar en hoogopgeleiden enerzijds, en laagopgeleiden anderzijds afnemen als leeftijd stijgt. Leeftijd heeft een bereik van 18-71 jaar. Als leeftijd toeneemt van het minimum naar het maximum nemen de verschillen af tot respectievelijk  $-0,026$  ( $-0,556 + 53 * 0,010$ ) en  $-0,616$  ( $-1,146 + 53 * 0,010$ ). Ook de sekseverschillen nemen af bij een stijgende leeftijd. Het gat tussen vrouwen en mannen verkleint van  $0,443$  bij de minimumleeftijd tot  $0,072$  ( $0,443 + 53 * -0,007$ ) bij de maximumleeftijd. Verschillen tussen opleidingsniveaus, en tussen vrouwen en mannen zijn niet afhankelijk van leeftijd als het gaat om de stelling dat mensen met een zwaar beroep eerder met pensioen moeten kunnen.

Tabel 5 OLS-regressieanalyse opvattingen (N = 3.135)

	AOW-leeftijd terug naar 65 jaar		Zware beroepen eerder met pensioen	
	Model 1a	Model 1b	Model 2a	Model 2b
Opleidingsniveau				
Laag	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
Middelbaar	-0,191 **	-0,556 ***	-0,123 **	-0,225 *
Hoog	-0,814 ***	-1,146 ***	-0,325 ***	-0,443 ***
Vrouw	0,239 ***	0,443 ***	0,119 ***	0,213 **
Leeftijdscategorie				
18-24 jaar	-1,064 ***		-0,454 ***	
25-34 jaar	-0,500 ***		-0,293 ***	
35-44 jaar	-0,390 ***		-0,213 ***	
45-54 jaar	-0,182 **		-0,119 *	
55-64 jaar	Ref.		Ref.	
65 jaar en ouder	-0,511 ***		-0,053	
Leeftijd (18 jaar = 0)		0,005		0,008 **
Leeftijd*Vrouw		-0,007 *		-0,003
Leeftijd*Midden		0,010 *		0,003
Leeftijd*Hoog		0,010 *		0,003
Intercept	3,446 ***	2,974 ***	3,495 ***	3,129 ***
R <sup>2</sup>	,143	,110	,054	,054

~ p < ,10; \* p < ,05; \*\* p < ,01; \*\*\* p < ,001  
Bron: Familie-enquête Nederlandse Bevolking 2018

## Conclusie en discussie

Tegen de achtergrond van het beleid van langer doorwerken was het doel van deze studie om verschillen tussen lager en hoger opgeleiden, vrouwen en mannen, en oudere en jongere generaties te bestuderen in ervaringen met en opvattingen over dit beleid. Met behulp van gegevens uit de Familie-enquête Nederlandse Bevolking, verzameld in 2018, was het mogelijk om een actueel beeld te schetsen over een veelvoud aan onderwerpen.

Zo bleek dat middelbaar en hoogopgeleiden eerder met pensioen gaan dan laagopgeleiden. Hoewel deze studie geen theoretische mechanismen uit de doeken heeft gedaan of concrete hypothesen heeft getoetst, is wel gekeken naar de beweegredenen om met pensioen te gaan als mogelijke verklaring voor de opleidingsverschillen in pensioenleeftijd. Een dergelijke verklaring lag niet in het gebruik van VUT-regelingen; daarvan maken laag- en hoogopgeleiden even vaak gebruik. Dit komt niet overeen met eerder onderzoek dat juist vond dat lager opgeleiden vaker met vervroegd pensioen gaan dan hoger opgeleiden (Visser et al., 2016a). Een belangrijk verschil met deze eerdere studie is dat in het huidige onderzoek beroep niet kon worden opgenomen in de regressiemodellen. Het valt namelijk te bezien of de hier gevonden opleidingsverschillen standhouden wanneer rekening gehouden wordt met beroep. Voor toekomstige studies is het daarom aan te raden om zowel opleiding als beroep mee te nemen in de analyse.

De resultaten lieten wel zien dat laagopgeleide ouderen soms gedwongen zijn langer door te werken, terwijl hoogopgeleide ouderen juist eerder met pensioen kunnen, omdat zij vaker dan laagopgeleide ouderen genoeg vermogen hebben opgebouwd om zich dit te kunnen veroorloven. Dit werd onder meer ondersteund door de bevinding dat laagopgeleiden die weer betaalde arbeid verrichten na pensionering dit voornamelijk doen omdat zij het geld nodig hebben. Desalniettemin gaan hoogopgeleiden vaker weer aan het werk nadat zij met pensioen zijn gegaan dan laagopgeleiden. Een belangrijke drijfveer voor veel hoger opgeleiden is dat zij intrinsiek gemotiveerd zijn en plezier ontlenen aan het werk. Ook zijn zij gevoeliger voor verzoeken van hun laatste werkgever om terug te keren op de werkvloer.

Naast opleidingsverschillen in het tijdstip van pensionering, bleek ook sprake van sekseverschillen. Vrouwen werken langer door dan mannen. Hier kwamen drie mogelijke verklaringen voor aan het licht, namelijk dat vrouwen minder individueel en werkgeverspensioen opbouwen, minder vaak gebruik maakten van VUT-regelingen en minder vaak arbeidsongeschikt zijn op latere leeftijd dan mannen. De eerste twee verklaringen zorgen ervoor dat vrouwen niet eerder kunnen stoppen met werken, terwijl de derde verklaring vrouwen juist in staat stelt om langer door te werken. Eerder onderzoek heeft enerzijds aangetoond dat vrouwen in goede gezondheid met uitdagend werk langer doorwerken (Damman, Henkens, & Kalmijn, 2015) en anderzijds dat vrouwen later met pensioen gaan om te compenseren voor de tijd dat zij geen of minder pensioen hebben opgebouwd vanwege deeltijdwerk en gezinsvorming, zelfs als zij doorlopend zijn getrouwd met een mannelijke hoofdverdiener (Finch, 2014). Hoewel de arbeidsdeelname van vrouwen sterk is gestegen in Nederland in de afgelopen decennia, werken zij nog altijd vaker in deeltijd en verdienen zij gedurende de levensloop minder dan mannen.

Geheel zoals verwacht, werken jongere generaties langer door dan oudere generaties. Voor jongere geboortecohorten (met name voor degenen geboren na 1949) geldt immers dat zij geen gebruik meer kunnen maken van VUT-regelingen en dat de AOW-leeftijd is verhoogd. Het beleid van langer doorwerken is in die zin dus effectief (Visser, Gesthuizen, Kraaykamp, & Wolbers, 2016b). Maar nemen als keerzijde van dit beleid de opleidings- en sekseongelijkheid toe? Het antwoord op basis van de resultaten van deze studie is voorlopig nee. De opleidings- en sekseverschillen in pensioenleeftijd nemen niet toe onder jongere generaties die langer door moeten werken. Toch is het nog te vroeg om definitief uitsluitsel te geven over dit vraagstuk. Grotere steekproeven van (jongere geboortecohorten aan) gepensioneerd zijn nodig om tot betrouwbaardere uitspraken te komen. Bovendien is er wel degelijk sprake van bestaande ongelijkheid op basis van opleiding en geslacht.

Deze bijdrage onderzocht niet alleen ervaringen met langer doorwerken, maar ook opinies die hiermee van doen hebben. Nederlanders zijn het overwegend eens met de stellingen dat de AOW-leeftijd terug moet naar 65 jaar en dat mensen met een zwaar beroep de mogelijkheid moeten hebben om eerder met pensioen te gaan. De verhoging van de AOW-leeftijd kan daarom op weinig steun van de Nederlandse bevolking rekenen. Evenwel verschillen deze opvattingen naar opleiding, sekse en leeftijd: hoger opgeleiden, mannen en jongeren zijn het minder vaak eens met deze uitspraken. Hoger opgeleiden en mannen gaan dus

eerder met pensioen, omdat zij hiertoe de mogelijkheden hebben en geven tegelijkertijd aan dat zij het feitelijk minder bezwaarlijk vinden dat de AOW-leeftijd stijgt. Dat jongeren het minder vaak eens zijn met deze beweringen valt goed te verklaren vanuit het feit dat zij (nog) niet geraakt worden door de pensioenhervormingen. Het tegenovergestelde is waar voor ouderen.

Opleidings- en sekseverschillen zijn nadrukkelijk zichtbaar onder jongere leeftijdsgroepen en nemen af tijdens de levensloop, in ieder geval als het gaat om het terugdraaien van de AOW-leeftijd. Een verklaring zou kunnen zijn dat het ontvangen van het algemene ouderdomspensioen niet gerelateerd is aan opleidingsniveau en geslacht, maar het hebben van een zwaar beroep wel. Voor hoogopgeleiden is het op latere leeftijd bijvoorbeeld in hun eigen belang dat de AOW-leeftijd terug gaat naar 65 jaar, maar niet dat mensen met een zwaarder beroep eerder met pensioen gaan. Een probleem dat hier speelt is dat niet achterhaald kon worden of het een leeftijds- of cohorteffect betreft. Longitudinaal onderzoek zou hier meer uitkomst kunnen bieden.

Al met al heeft dit onderzoek laten zien dat er zowel qua ervaringen met als opvattingen over langer doorwerken aanzienlijke verschillen bestaan op basis van opleiding, geslacht en geboortjaar/leeftijd. De komende jaren zal duidelijk worden wat er terecht komt van de afspraken die gemaakt zijn in het pensioenakkoord. Hoe pakt bijvoorbeeld de beleidsmaatregel uit om de AOW-leeftijd minder snel te verhogen? In hoeverre gaan laaggeschoolde ouderen met zware beroepen daadwerkelijk een steuntje in de rug krijgen? Om antwoord te krijgen op dergelijke vragen blijft het uitermate relevant om onderzoek te verrichten naar de dynamiek onder ouderen op de Nederlandse arbeidsmarkt en hoe het met hen gesteld is na pensionering. Ook blijft het zaak om in dit toekomstige onderzoek de vinger aan de pols te houden voor wat betreft de ongelijkheid tussen lager en hoger opgeleiden, en tussen vrouwen en mannen.

## Noten

- 1 Op het moment van schrijven zijn de data nog niet gedeponeerd bij DANS. De vragenlijst komt binnen afzienbare tijd beschikbaar op de website van het LISS-panel: [www.lissdata.nl](http://www.lissdata.nl).
- 2 De beroepsgegevens zijn momenteel nog niet gecodeerd van open antwoorden naar ISCO-scores (*International Standard Classification of Occupations*), waardoor beroep niet meegenomen kon worden in het huidige onderzoek.
- 3 De keuze om leeftijd als lineaire variabele op te nemen is niet geheel geoorloofd, gezien de negatieve regressiecoëfficiënt voor de dummyvariabele 65 jaar en ouder in model 1a. Een robuustheidsanalyse waarin 65-plussers niet zijn meegenomen, laat zien dat de resultaten qua richting en significantieniveau niet verschillen van de resultaten zoals gepresenteerd in tabel 5.

## Literatuur

Blossfeld, H.-P., Buchholz, S., & Kurz, K. (2011). *Aging populations, globalization and the labor market. Comparing late working life and retirement in modern societies*. Cheltenham: Edward Elgar.

- Damman, M., Henkens, K., & Kalmijn, M. (2015). Women's retirement intentions and behavior: The role of childbearing and marital histories. *European Journal Of Population*, 31, 339-363.
- De Beer, J., Van Dalen, H.P., & Henkens, K. (2017a). Stijgt de AOW-leeftijd niet te hard? *Me Judice*, 11 maart 2017.
- De Beer, J., Van Dalen, H.P., & Henkens, K. (2017b). Wanneer voelt de verhoging van de AOW-leeftijd als diefstal? *Me Judice*, 27 februari 2017.
- Finch, N. (2014). Why are women more likely than men to extend paid work? The impact of work-family life history. *European Journal of Ageing*, 11, 31-39.
- Henkens, K., Van Solinge, H., Damman, M., & Dingemans, E. (2016). Langer doorwerken valt nog niet mee. *Demos: Bulletin over Bevolking en Samenleving*, 32, 1-4.
- Radl, J. (2013). Labour market exit and social stratification in Western Europe: The effects of social class and gender on the timing of retirement. *European Sociological Review*, 29, 654-668.
- Van Rijn, R.M., Robroek, S.J.W., Brouwer, S., & Burdorf, A. (2014). Influence of poor health on exit from paid employment: A systematic review. *Occupational and Environmental Medicine*, 71, 295-301.
- Van Solinge, H., & Henkens, K. (2017). Older workers' emotional reactions to rising retirement age: The case of the Netherlands. *Work, Aging and Retirement*, 3, 273-283.
- Visser, M. (2017). *Inequality between older workers and older couples in the Netherlands: A dynamic life course perspective on educational and social class differences in the late career*. Nijmegen: ICS-dissertation.
- Visser, M., Gesthuizen, M., Kraaykamp, G., & Wolbers, M.H.J. (2016a). Inequality among older workers in the Netherlands: A life course and social stratification perspective on early retirement. *European Sociological Review*, 32, 370-382.
- Visser, M., Gesthuizen, M., Kraaykamp, G., & Wolbers, M.H.J. (2016b). Trends in labour force participation of older men: Examining the influence of policy reforms, normative change and deindustrialization in the Netherlands, 1992-2009. *Economic and Industrial Democracy*, 37, 425-447.
- Visser, M., Gesthuizen, M., Kraaykamp, G., & Wolbers, M.H.J. (2017). Een levensloopen stratificatieperspectief op vervroegde uittreding. In K. Chkalova, J. van Genabeek, J. Sanders, & W. Smits (red.), *Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt: De focus op ongelijkheid* (pp. 181-196). Den Haag: CBS/TNO.