

PDF hosted at the Radboud Repository of the Radboud University Nijmegen

The following full text is a publisher's version.

For additional information about this publication click this link.

<http://hdl.handle.net/2066/173547>

Please be advised that this information was generated on 2019-12-10 and may be subject to change.

9.

Een levensloop-
en stratificatie-
perspectief op
vervroegde uittreding

Auteurs

Mark Visser

Maurice Gesthuizen

Gerbert Kraaykamp

Maarten H.J. Wolbers

In de context van de vergrijzende bevolking en de daarmee gepaard gaande druk op het pensioenstelsel heeft de Nederlandse overheid zich tot doel gesteld de arbeidsdeelname van ouderen te bevorderen. Beleidsmaatregelen om langer doorwerken te stimuleren, zijn onder meer het afschaffen van de VUT-regelingen en het verhogen van de AOW-leeftijd. Hoewel de arbeidsparticipatie van (vooral jongere generaties) ouderen al jaren in de lift zit, is het maar de vraag of kwetsbare groepen ouderen in staat zijn om op latere leeftijd actief te blijven op de arbeidsmarkt. Deze studie onderzoekt daarom de invloed van opleidingsniveau en sociale klasse op vervroegde uittreding onder mannen in Nederland. Tevens is bestudeerd wat de invloed is van deze stratificatiekenmerken vanuit een levensloop perspectief door nadrukkelijk op arbeidsmarktloopbanen van mannen in te gaan. De resultaten tonen aan dat lager opgeleide oudere mannen vaker vervroegd de arbeidsmarkt verlaten via arbeidsongeschiktheid of werkloosheid. Ook lagere sociale klassen blijken vaker vervroegd uit te treden via arbeidsongeschiktheid of werkloosheid, omdat zij tijdens hun loopbaan langer werkzaam zijn in de industriese sector en vaker arbeidsongeschikt en werkloos zijn. Naar aanleiding van deze bevindingen luidt de conclusie dat de sociale ongelijkheid onder (met name jongere generaties) ouderen zal toenemen wanneer in overheidsbeleid geen rekening wordt gehouden met kwetsbare groepen oudere werknemers.

9.1 Inleiding en centrale vraagstelling

De toenemende vergrijzing en krimpende beroepsbevolking in Nederland roepen de vraag op of de collectieve oudedagsvoorzieningen toekomstbestendig zijn. Om de AOW betaalbaar te houden, richt het Nederlandse overheidsbeleid zich vandaag de dag op het langer laten werken van ouderen (OECD, 2014). Zo zijn de lucratieve mogelijkheden om vervroegd te pensioneren afgeschaft of minder aantrekkelijk gemaakt en wordt de AOW-leeftijd stapsgewijs verhoogd tot 67 jaar. De inspanningen van de overheid om de arbeidsdeelname van ouderen te vergroten lijken effect te sorteren. Sinds het midden van de jaren negentig van de vorige eeuw neemt de arbeidsparticipatie van 55- tot 64-jarigen namelijk toe (Visser, Gesthuizen, Kraaykamp & Wolbers, 2013). Ook de leeftijd waarop de gemiddelde Nederlander met pensioen gaat, neemt al jaren gestaag toe (CBS, 2016).

Hoewel de langetermijnevolgen van de beleidshervormingen lastig te voorspellen zijn, heerst de vrees dat de sociale ongelijkheid onder (vooral jongere generaties) ouderen zal groeien (Anxo, Ericson & Jolivet, 2012; Wahrendorf, Dragano & Siegrist, 2013). Beleidsmaatregelen om arbeidsdeelname van ouderen te vergroten, houden gewoonlijk geen rekening met de specifieke uitdagingen die verschillende groepen oudere werknemers dienen te overwinnen. Een belangrijk punt van zorg is dat met name laaggeschoolde oudere werknemers met zware beroepen de dupe worden. In hoeverre zijn zij in staat en hebben zij de wil om langer door te werken? Lager opgeleide ouderen met minder vaardigheden verrichten bijvoorbeeld vaker onveilig en fysiek zwaar werk. Dit kan leiden tot ernstige gezondheidsklachten, (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid en uiteindelijk zelfs onvrijwillige vervroegde uittreding (Ebbinghaus & Radl, 2015). Tegelijkertijd is het juist deze kwetsbare groep ouderen die doorgaans minder pensioen heeft opgebouwd en daardoor wordt gedwongen actief te blijven op de arbeidsmarkt.

Onderzoek heeft herhaaldelijk aangetoond dat zowel *pull*- als *push*factoren een belangrijke bijdrage leveren aan het verklaren van pensioengedrag, in het bijzonder van vervroegde uittreding (De Preter, Van Looy & Mortelmans, 2013; Ebbinghaus, 2006; Engelhardt, 2012). Pullfactoren leggen de nadruk op beschikbare recreatietijd en financiële prikkels om de arbeidsmarkt te verlaten. De populaire regelingen voor vervroegde uittreding zijn hier een goed voorbeeld van. Vervroegde pensionering kan echter ook een onvrijwillig karakter hebben (Van Solinge & Henkens, 2007). Pushfactoren concentreren zich op beperkingen, zoals een slechte gezondheid of leeftijdsdiscriminatie, die oudere werknemers mogelijk dwingen om zich terug te trekken van de arbeidsmarkt. Vooral lagere sociale lagen worden geconfronteerd met veel werkgerelateerde beperkingen. Te denken valt aan verouderde vaardigheden, lagere arbeidsproductiviteit, slechtere arbeidsomstandigheden, minder werkplezier en lagere pensioenopbouw. Lager opgeleide oudere werknemers in lagere sociale klassen gaan daarom vaker gedwongen met vervroegd pensioen dan hoger opgeleide oudere werknemers in hogere sociale klassen en zelfstandigen (Blossfeld, Buchholz & Kurz, 2011; Radl, 2013). De invloed van pull- en pushfactoren hangt dus sterk af van opleidingsniveau en sociale klasse.

In deze bijdrage bouwen we voort op de inzichten uit stratificatieonderzoek door allereerst de invloed van opleiding en sociale klasse op vervroegde uittreding in Nederland te bestuderen. We breiden dit onderzoek vervolgens uit door een levenslopperspectief te introduceren. Het doel van deze studie is om te onderzoeken in hoeverre de opleiding, sociale klasse en arbeidsmarktloopbaan

van ouderen van invloed is op vroegtijdige uittreding, en in hoeverre opleidingsniveau en sociale klasse nog een rol spelen wanneer we rekening houden met uiteenlopende beroeps carrières. Deze drie kenmerken hangen nauw samen en zijn systematisch met elkaar verbonden over de levensloop. Dit kan toenemende sociale ongelijkheid veroorzaken wanneer achterstanden of nadelige ervaringen accumuleren in de loop van de carrière (DiPrete & Eirich, 2006). De centrale onderzoeksvraag is als volgt geformuleerd: In hoeverre is vervroegde uittreding in Nederland gerelateerd aan opleiding, sociale klasse en beroepsloopbaan? We onderzoeken daarbij twee vormen van vervroegde pensionering, te weten uittreden voor de leeftijd van 65 jaar, en uittreden via arbeidsongeschiktheid of werkloosheid (voor de leeftijd van 65 jaar). Tot slot beperken we ons tot mannen. Ondanks het feit dat een groeiende groep vrouwen werkzaam is op latere leeftijd (Van Solinge & Ekamper, 2014), gaat het in deze studie voornamelijk om oudere geboortecohorten. Voor oudere generaties vrouwen was het ongebruikelijk om terug te keren op de arbeidsmarkt na de fase van gezinsvorming. Bovendien geldt voor de vrouwen in deze cohorten die wel werken op latere leeftijd dat zij nagenoeg zonder uitzondering een transitie maken naar inactiviteit als zij stoppen met werken.

9.2 Data en methode

Om onze probleemstelling te beantwoorden, maken we gebruik van vier jaargangen (1998, 2000, 2003 en 2009) van de Familie-enquête Nederlandse Bevolking (FNB). Dit is een grootschalige survey onder een representatieve steekproef van Nederlanders. Alleen mensen die gehuwd zijn of ongehuwd samenwonen met een partner zijn bewust oververtegenwoordigd. De doelpopulatie bestaat uit de Nederlandssprekende bevolking van 18 tot 70 jaar. Zowel de primaire respondent als zijn of haar partner worden onafhankelijk van elkaar geïnterviewd door een gestructureerde mondelinge vragenlijst af te nemen. Een uniek kenmerk van de FNB is dat complete levenslopen retrospectief in kaart worden gebracht op onder andere de thema's onderwijs, arbeidsmarkt en gezin. Alle jaargangen zijn vergelijkbaar qua design. Dat wil zeggen, wat betreft de dataverzameling, steekproeftrekking en vragenlijst. De respons lag in 2003 licht hoger (52,6 procent) dan in 1998 (47,3 procent), 2000 (40,6 procent) en 2009 (44,2 procent). Belangrijk om te vermelden, is dat pas sprake is van respons wanneer beide partners hebben deelgenomen. Meer informatie over de FNB is te vinden in de datadocumentatie (Kraaykamp, Wolbers & Ruiters, 2009).

Aangezien deze studie zich richt op oudere mannen, hebben we respondenten geselecteerd op leeftijd en geslacht. Dit heeft geresulteerd in een databestand dat volledige arbeidsmarktloopbanen bevat van mannen die 50 jaar en ouder waren op het moment van ondervraging. We hebben de beschikking over maandelijkse informatie over arbeidsdeelname: werkzaam (in loondienst of zelfstandig), werkloos, arbeidsongeschikt, vervroegd uitgetreden, inactief of in militaire dienst. Als de respondent werkzaam is, weten we onder andere wat het beroep is, het aantal werkuren per week, de beroepsstatus en de sociale klasse. We volgen de respondenten vanaf de leeftijd van 50 jaar en alleen als zij op dat moment werkzaam zijn. De kans op vervroegde uittreding kan immers alleen geanalyseerd worden als respondenten nog niet met pensioen zijn. Het uiteindelijke databestand bestaat uit 140 734 maanden die samen de beroepsloopbanen van 1 622 oudere mannen vormen.

Vervroegde uittreding is zelfgerapporteerd en opgesplitst in twee soorten vervroegde pensionering: uittreden voor de leeftijd van 65 jaar en uittreden via arbeidsongeschiktheid of werkloosheid voor de leeftijd van 65 jaar. Ongeveer een vierde van de mannen treedt uit via de eerste optie (438 respondenten). Bijna 10 procent van de mannen blijkt de tweede vorm van vervroegde pensionering meegemaakt te hebben (158 respondenten). Het aantal respondenten dat uittreedt via werkloosheid is te gering om separaat te analyseren. Daarom hebben we deze groep samengevoegd met de categorie uittreden via arbeidsongeschiktheid. Verder blijkt uit onze gegevens dat slechts een klein percentage mannen herintreedt (38 respondenten, dit is 2 procent). Vervroegde uittreding is voor het leeuwendeel van de mannen dus een definitieve stap.

Om vervroegde uittreding te duiden, zijn we vooral geïnteresseerd in de invloed van opleiding, sociale klasse en arbeidshistorie. Opleiding refereert naar het hoogst behaalde opleidingsniveau van de respondent. We onderscheiden basisonderwijs (bo), mavo/havo/vwo, mbo, hbo en wo. Sociale klasse is gebaseerd op het EGP-klassenschema (Erikson & Goldthorpe, 1992) en is gemeten aan de hand van zeven klassen: (I) hogere leidinggevenden, academici, (II) supervisors hoofdarbeid, hooggeschoolde hoofdarbeid, (III) geschoolde hoofdarbeid, half- en ongeschoolde hoofdarbeid, (IV) zelfstandigen, (V) supervisors handarbeid, hooggeschoolde handarbeid, (VI) geschoolde handarbeid en (VII) halfgeschoolde en ongeschoolde handarbeid, agrarische arbeid. Deze klassen zijn gemeten vanaf het 50ste levensjaar en kunnen maandelijks veranderen. Een aantal variabelen wordt gebruikt om de arbeidshistorie voor de leeftijd van 50 jaar samen te vatten. De analyse bevat het aantal jaren dat iemand werkzaam is geweest in de publieke sector en de industriector, evenals het aantal keren dat iemand

arbeidsongeschikt of werkloos was. Verder voegen we een typologie toe die de beroepshistorie karakteriseert in termen van de meest voorkomende vorm van werk gedurende de levensloop. Deze typologie bestaat uit de categorieën voltijdwerk, deeltijdwerk, zelfstandig-werkend en variërend werk. In de technische toelichting geven we meer informatie over deze typologie.

Tot slot voegen we een aantal controlekenmerken toe. We houden rekening met geboortecohort (geboren voor of na 1950) en met een aantal variabelen die net als sociale klasse maandelijks kunnen variëren, te weten: leeftijd, arbeidsdeelname van de partner, aantal werkuren, aantal jaren dat de respondent tot de beroepsbevolking behoort, en het werkloosheidspercentage. Tabel 9.2.1 geeft beschrijvende informatie weer voor alle kenmerken.

9.2.1 Beschrijvende statistiek (N=140 734)

	Bereik	Gem.	S.D.
Arbeidsdeelname			
werkzaam	0/1	0,996	
vervroegd uitgetreden (438 keer)	0/1	0,003	
arbeidsongeschikt/werkloos (158 keer)	0/1	0,001	
Opleidingsniveau			
bo	0/1	0,158	
mavo/havo/vwo	0/1	0,279	
mbo	0/1	0,213	
hbo	0/1	0,201	
wo	0/1	0,149	
Sociale klasse			
I	0/1	0,185	
II	0/1	0,235	
III	0/1	0,114	
IV	0/1	0,072	
V	0/1	0,089	
VI	0/1	0,111	
VII	0/1	0,193	
Typologie arbeidshistorie			
voltijdwerk	0/1	0,675	
deeltijdwerk	0/1	0,046	
zelfstandig	0/1	0,103	
variërend werk	0/1	0,177	
Jaren in de publieke sector	0-46,7	5,042	11,100
Jaren in de industriector	0-42,8	11,600	13,917
Aantal keer arbeidsongeschikt/werkloos	0-3	0,073	0,292

9.2.1 Beschrijvende statistiek (N=140 734) (slot)

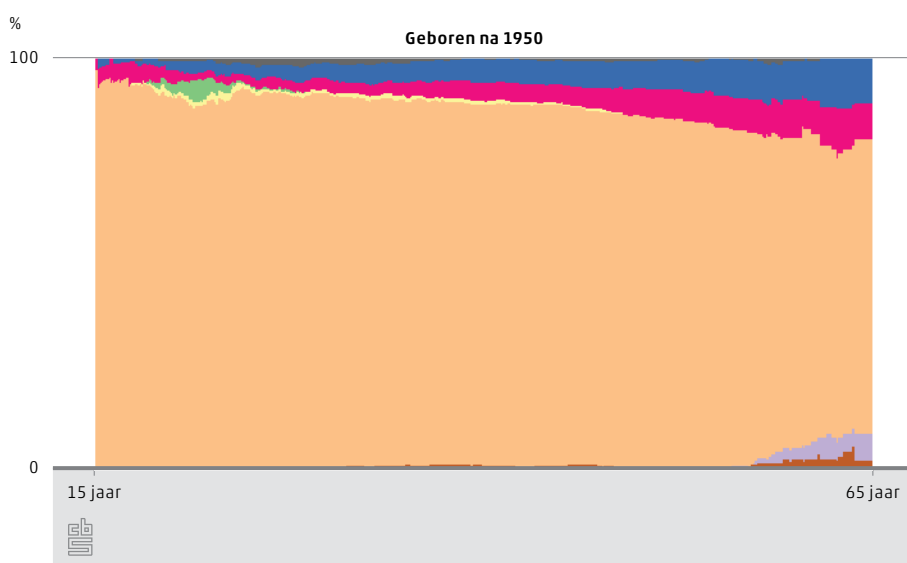
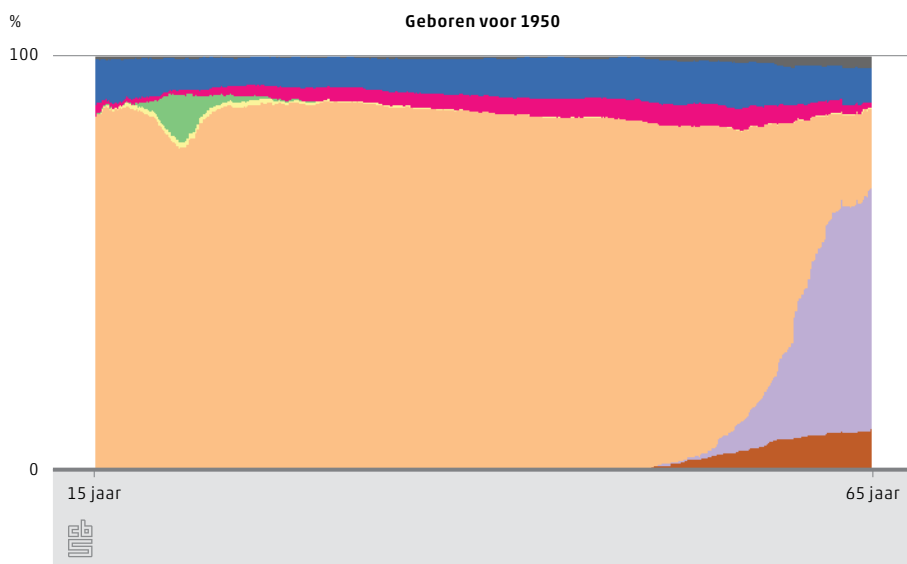
	Bereik	Gem.	S.D.
Leeftijdscategorie			
50-54 jaar	0/1	0,571	
55-59 jaar	0/1	0,333	
60-64 jaar	0/1	0,097	
Geboortecohort (geboren voor 1950)	0/1	0,838	
Arbeidsdeelname partner			
partner werkzaam	0/1	0,440	
partner niet werkzaam	0/1	0,439	
geen partner	0/1	0,121	
Aantal werkuren	1-100	42,818	11,162
Jaren in de beroepsbevolking	15,8-53,8	40,873	5,632
Werkloosheidspercentage	1,2-10,7	6,071	1,817

Bron: FNB (1998, 2000, 2003 en 2009).

9.3 Resultaten

Om wat meer inzicht te krijgen in de arbeidsmarktloopbanen van oudere mannen in ons databestand gaan we eerst kort in op het algemene verloop van deze loopbanen. Het gaat om mannen, geboren tussen 1916 en 1960, die het dagonderwijs verlieten en de arbeidsmarkt betraden vóór 1988. 95 procent van de mannen deed dit zelfs voor 1979. Deze mannen kenden veelal een gestandaardiseerde beroeps carrière. Hiermee bedoelen we dat zij na hun diploma behaald te hebben voltijds aan de slag gingen, vaak binnen hetzelfde bedrijf bleven werken, opwaarts mobiel waren en uiteindelijk vervroegd met pensioen gingen. Globalisering en de flexibilisering van de arbeidsmarkt lijken hier nauwelijks invloed op te hebben gehad (Buchholz et al., 2009). Figuur 1 geeft per geboortecohort (geboren voor of na 1950) voor iedere leeftijd (tussen 15 en 65 jaar) de verdeling mannen naar arbeidsdeelname weer. Het betreft retrospectieve gegevens die in principe niets zeggen over de arbeidsmarkttransities die individuen meemaken.

9.3.1 Verdeling oudere mannen naar arbeidsdeelname en leeftijd per geboortecohort



- | | | | |
|------------------------|-------------|------------------|-------------|
| Arbeidsongeschikt | Voltijdwerk | Militaire dienst | Zelfstandig |
| Vervroegde uitgetreden | Inactief | Deeltijdwerk | Werkloos |

De figuur maakt direct duidelijk dat oudere mannen voornamelijk (voltijd) werkzaam zijn tijdens hun loopbaan. De proportie oudere mannen die vervroegd uitgetreden is, neemt behoorlijk toe vanaf 55 jaar, maar vooral onder mannen die geboren zijn voor 1950. Dit mag geen verrassing heten, omdat veel mannen vanaf die leeftijd gebruik konden maken van een VUT-regeling en dat ook massaal deden. Uit deze beschrijvende figuur blijkt dat vervroegde uittreding vooral voor oudere generaties mannen een optie was en dat jongere generaties mannen hier niet tot nauwelijks gebruik van hebben kunnen maken. Een kanttekening hierbij is wel dat we voor een deel van de mannen die na 1950 zijn geboren (nog) geen pensioentransitie hebben waargenomen. Ook het aandeel mannen dat arbeidsongeschikt is, stijgt naarmate leeftijd toeneemt. Wederom geldt dit met name voor oudere generaties mannen. Aan de ene kant kan dit verklaard worden door het feit dat de toenmalige WAO (tegenwoordig de WIA) ook vaak als optie werd gebruikt om vervroegd met pensioen te gaan. Aan de andere kant neemt het risico om daadwerkelijk arbeidsongeschikt te raken toe op oudere leeftijd. Verder zien we dat werkloosheid nauwelijks voorkomt. Deels komt dit doordat ouderen relatief sterke ontslagbescherming genieten in Nederland. Echter wanneer men op latere leeftijd toch werkloos raakt, dan is de kans op langdurige werkloosheid groot (OECD, 2014).

We gaan nu over tot de multivariate gebeurtenissenanalyse. De resultaten staan weergegeven in tabel 9.3.2. Een positieve coëfficiënt betekent een verhoogde kans op vervroegde uittreding, een negatieve coëfficiënt staat voor een verlaagde kans op vervroegde uittreding (in veel gevallen ten opzichte van de referentiecategorie). De technische toelichting geeft meer informatie over de gebruikte analysetechniek.

De bevindingen met betrekking tot opleidingsniveau in model 1 tonen aan dat er duidelijke verschillen naar opleiding bestaan. Lager opgeleide oudere mannen hebben een grotere kans om beide vormen van vervroegde uittreding mee te maken vergeleken met oudere mannen met een universiteitsdiploma. Deze verschillen blijven in stand wanneer we in model 2 controleren voor de arbeidsmarktloopbanen van oudere mannen. De verschillen zijn wel kleiner, maar blijven statistisch significant. Opleidingsverschillen in vervroegde pensionering kunnen niet worden toegeschreven aan de uiteenlopende beroeps carrières van oudere mannen met verschillende opleidingsniveaus. Eerder onderzoek heeft laten zien dat er een sterke cultuur van vervroegd uittreden heerst onder lager opgeleiden (Radl, 2012). Ook betreden lager opgeleiden de arbeidsmarkt op jongere leeftijd, waardoor verwacht kan worden dat zij ook eerder uit zullen treden (Blossfeld et al., 2011). Een laag opleidingsniveau staat daarnaast voor minder menselijk kapitaal en geeft een negatief signaal af aan werkgevers, wat de kans op werkloosheid kan vergroten.

9.3.2 Resultaten multinomiale logistische regressieanalyse, logits en gemiddelde marginale effecten

	Vervroegd uitgetreden				Arbeidsongeschikt/werkloos			
	Logit		GME		Logit		GME	
	Model 1	Model 2	Model 1	Model 2	Model 1	Model 2	Model 1	Model 2
Opleidingsniveau								
bo	1,537***	1,289***	0,005***	0,004***	3,052***	2,755***	0,003***	0,003***
mavo/havo/vwo	1,379***	1,013***	0,004***	0,003***	2,327***	2,027***	0,003***	0,003***
mbo	1,089***	0,802***	0,003***	0,002***	1,878***	1,747***	0,002***	0,002***
hbo	0,881***	0,674***	0,003***	0,002***	1,289**	1,293**	0,001**	0,001**
wo	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.
Sociale klasse								
I	0,262	0,482*	0,001	0,001*	-0,640*	-0,242	-0,001*	0,000
II	0,054	0,316	0,000	0,001	-0,505~	-0,255	-0,001~	0,000
III	0,230	0,412*	0,001	0,001*	-0,323	-0,014	0,000	0,000
IV	-0,488*	-0,039	-0,001*	0,000	-0,874*	-0,633	-0,001*	-0,001
V	0,250	0,371~	0,001	0,001~	-0,652~	-0,404	-0,001~	0,000
VI	0,313~	0,327~	0,001~	0,001~	-0,455	-0,540~	-0,001	-0,001~
VII	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.
Typologie arbeidshistorie								
voltijdwerk		ref.		ref.		ref.		ref.
deeltijdwerk		-0,635~		-0,002~		-0,109		0,000
zelfstandig		-0,994***		-0,003***		-0,124		0,000
variërend werk		-1,439***		-0,004***		-1,623***		-0,002***
Jaren in de publieke sector		-0,005		0,000		0,004		0,000
Jaren in de industriector		0,009		0,000		0,019*		0,000*
Aantal keer arbeidsongeschikt/werkloos		-0,498*		-0,002*		0,685***		0,001***
Intercept	-5,588***	-3,068***			-2,442**	-0,690		
LL	-3,648	-3,567			-3,648	-3,567		
R ²	0,131	0,150			0,131	0,150		

Bron: FNB (1998, 2000, 2003 en 2009).

Noot: Alle modellen bevatten tevens de controlekenmerken.

Significatieniveaus: ~ $p < 0,10$; * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$.

De resultaten met betrekking tot sociale klasse geven een compleet ander beeld. In model 1 blijken alleen zelfstandigen minder vaak met de eerste vorm van vervroegd pensioen te gaan ten opzichte van de laagste sociale klasse (half- en ongeschoolde handarbeid plus agrarische arbeid). Dit is volgens verwachting. De andere contrasten laten echter geen significante verschillen zien. Verrassenderwijs blijken er meer significante verschillen op te doemen tussen sociale klassen onder controle van arbeidshistorie in model 2. Hogere sociale klassen (I, III, V en

VI) hebben een grotere kans op vervroegde uittreding dan de laagste sociale klasse (VII). We vinden zogenaemde suppressie-effecten, hetgeen suggereert dat bepaalde kenmerken van sociale klasse in de late beroepsloopbaan van belang zijn in relatie tot vervroegde uittreding. Zo verdienen oudere mannen in hogere sociale klassen meer en dit stelt hen in staat om de arbeidsmarkt vervroegd te verlaten. Met andere woorden, lagere sociale klassen kunnen het zich niet veroorloven om uit te treden voor hun 65ste. Tegelijkertijd lopen zij een verhoogd risico op vervroegde uittreding via arbeidsongeschiktheid of werkloosheid. Model 1 toont aan dat alle sociale klassen (behalve geschoolde hoofdarbeiders en half- en ongeschoolde hoofdarbeiders) een kleinere kans hebben om arbeidsongeschikt of werkloos te raken op latere leeftijd vergeleken met de laagste sociale klasse. In model 2 worden deze verschillen volledig geïnterpreteerd door de kenmerken die de arbeidsmarktloopbanen van oudere mannen samenvatten. Een additionele analyse laat zien dat de verschillen tussen sociale klassen met name verklaard worden door het aantal jaren dat iemand werkzaam is geweest in de industriesector en het aantal malen dat iemand arbeidsongeschikt of werkloos is geweest. Oudere mannen in de laagste sociale klassen zijn oververtegenwoordigd in de industriesector en zijn gedurende hun levensloop ook vaker arbeidsongeschikt of werkloos. Dit zorgt er vervolgens voor dat zij een verhoogde kans hebben om de arbeidsmarkt definitief te verlaten via arbeidsongeschiktheid of werkloosheid. Het kan bijvoorbeeld zijn dat het zware werk dat zij jaar in en jaar uit verrichten zijn tol begint te eisen. Anderzijds kunnen eerdere ervaringen met arbeidsongeschiktheid en werkloosheid littekeneffecten nalaten (Gangl, 2006). Werkgevers kunnen dergelijke ervaringen namelijk opvatten als een vorm van incompetentie of als een indicator van lagere arbeidsproductiviteit.

Voorts bespreken we de resultaten met betrekking tot de invloed van beroepshistorie op vervroegde uittreding in model 2. We beginnen met de effecten van de typologie van arbeidshistories. Arbeidsmarktloopbanen die vooral gekarakteriseerd worden door deeltijdwerk, werk als zelfstandige en variërend werk, gaan gepaard met een verlaagde kans op de eerste vorm van vervroegde uittreding in vergelijking tot arbeidshistories die zich kenmerken door voltijdwerk. Deze bevindingen zijn in lijn met de veronderstelling dat men meer pensioen opbouwt wanneer men gedurende de levensloop langer voltijd werkt.

De typologie is minder van belang in de analyse van vervroegde uittreding via arbeidsongeschiktheid of werkloosheid. Alleen variërend werk blijkt in deze analyse een significant effect te hebben. Oudere mannen met een arbeidshistorie die gekenmerkt wordt door verschillende vormen van werk (meer transities van voltijd- naar deeltijdwerk en vice versa, of een periode met

een eigen bedrijf) hebben een kleinere kans om de arbeidsmarkt te verlaten via arbeidsongeschiktheid of werkloosheid. Deze categorie blijkt voor een groot deel te bestaan uit hoger opgeleide oudere mannen in hogere sociale klassen, die over het algemeen meer mobiliteit ervaren in hun beroeps carrière.

Het aantal jaren dat iemand werkzaam is geweest in de publieke sector kan vervroegde uittreding niet voorspellen. Sector is alleen een voorspeller van uittredegedrag wanneer we kijken naar het aantal jaren dat iemand werkzaam is geweest in de industriese sector en alleen wanneer we kijken naar de uittrederoutes via arbeidsongeschiktheid of werkloosheid. Hoe meer jaren een oudere man werkzaam is geweest in de industriese sector voor zijn 50ste, hoe groter de kans op vervroegde pensionering via arbeidsongeschiktheid of werkloosheid na zijn 50ste.

Tot slot vinden we interessante effecten van het aantal keren dat oudere mannen arbeidsongeschikt en werkloos waren voor hun 50ste. Hoe vaker dit het geval was, des te kleiner de kans is op de eerste vorm van vervroegde uittreding. Dit impliceert dat deze mannen langer door moeten werken, bijvoorbeeld om meer pensioen op te bouwen. We vinden echter ook dat het risico op vervroegde pensionering via arbeidsongeschiktheid of werkloosheid toeneemt als zij langer doorwerken. Onderbroken arbeidsmarktloopbanen lijken oudere mannen te dwingen om langer door te werken om vervolgens een kwetsbare groep op de arbeidsmarkt te vormen.

9.4 Conclusies

In stratificatieonderzoek is uitgebreid aandacht besteed aan opleiding en sociale klasse als oorzaken van ongelijkheid in vervroegde uittreding. Het doel van deze bijdrage was om dit stratificatieonderzoek aan te vullen met een levensloopbenadering. Deze geïntegreerde aanpak bleek zinvol. Opleidingsniveau, sociale klasse en arbeidshistorie zijn niet alleen bepalende kenmerken voor uittredegedrag onder oudere mannen in Nederland, ze zijn ook sterk met elkaar verbonden.

De beleidsmaatregelen die oudere werknemers stimuleren om hun werkende leven te verlengen, lijken effectief te zijn, maar vergroten tegelijkertijd de risico's die toch al kwetsbare groepen ouderen op de arbeidsmarkt lopen. Onze bevindingen tonen duidelijk aan dat lager opgeleide oudere mannen in lagere sociale klassen vaker vervroegd uittreden via arbeidsongeschiktheid of werkloosheid dan hoger opgeleide oudere mannen in hogere sociale klassen. Het gevaar is dat deze kloof in de toekomst groter zal worden. Oudere generaties mannen hebben kunnen

profiteren van genereuze vervroegde uittredingsregelingen, terwijl jongere generaties mannen deze optie niet meer hebben en daarmee risico lopen om op latere leeftijd arbeidsongeschikt of werkloos te raken.

De resultaten lieten ook zien dat nadelen zich lijken op te stapelen gedurende de levensloop. Mensen met een lager diploma hebben minder kans op de arbeidsmarkt en komen daardoor terecht in slechtere posities en in lagere sociale klassen. Zij zijn vaker werkzaam in zware beroepen in de industriesector en zijn meer arbeidsongeschikt en werkloos tijdens hun arbeidsmarktcarrière. Een slechte gezondheid en een waardevermindering van hun menselijk kapitaal, gekoppeld aan een lagere arbeidsproductiviteit, kan langer doorwerken behoorlijk in de weg zitten en wellicht zelfs onmogelijk maken. De kans dat deze kwetsbare groep ouderen gedwongen wordt om de arbeidsmarkt te verlaten is groot, en dit roept wederom de vraag op in hoeverre met name lager opgeleiden in lagere sociale klassen langer kunnen en willen doorwerken.

Ondanks het feit dat we partnerkenmerken hebben opgenomen in onze analyse, bleef deze studie beperkt tot mannen. Meer onderzoek is nodig om te bepalen in hoeverre de (minder gestandaardiseerde) arbeidsmarktloopbanen van vrouwen hun pensioengedrag beïnvloeden. In Nederland werken veel vrouwen in deeltijd en dit biedt een interessante situatie om te toetsen hoe dit van invloed kan zijn op uittredegedrag van oudere vrouwen. Toekomstig onderzoek kan zich daarbij ook richten op de wisselwerking tussen verschillende levensdomeinen. We hebben ons nu alleen gericht op arbeidsmarktloopbanen. Dit is een belangrijke dimensie in het bestuderen van vervroegde uittreding, maar levensloopervaringen in andere levensdomeinen, zoals gezin en gezondheid, zijn ook van groot belang om te begrijpen hoe voor- en nadelen zich kunnen ophopen of elkaar kunnen compenseren naarmate mensen ouder worden (Damman, Henkens & Kalmijn, 2011).

Concluderend, heeft deze studie aangetoond dat opleidingsniveau, sociale klasse en arbeidshistorie een belangrijke rol spelen in het verklaren van vervroegde uittreding onder oudere mannen in Nederland. Gezien de vergrijzing van de bevolking en het overheidsbeleid dat langer doorwerken bevordert, is de uitdaging om ervoor te zorgen dat benadeelde ouderen inzetbaar blijven en beschermd worden tegen onvrijwillige vervroegde uittreding. Beleidsmakers en werkgevers dienen rekening te houden met de uitdagingen waar lager opgeleide oudere werknemers in lagere sociale klassen voor staan. Doen zij dit niet, dan is het aannemelijk dat de sociale ongelijkheid onder (vooral jongere generaties) ouderen zal toenemen.

9.5 Literatuur

Anxo, D., T. Ericson, & A. Jolivet (2012), Working longer in European countries: underestimated and unexpected effects. *International Journal of Manpower*, 33 (6), 612–628.

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

Buchholz, S., D. Hofäcker, M. Mills, H.-P. Blossfeld, K. Kurz, & H. Hofmeister (2009), Life courses in the globalization process: The development of social inequalities in modern societies. *European Sociological Review*, 25 (1), 53–71.

CBS (2016). *CBS Statline database*: Bereikbaar via: <http://statline.cbs.nl>.

Damman, M., K. Henkens, & M. Kalmijn (2011), The impact of midlife educational, work, health, and family experiences on men's early retirement. *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 66B (5), 617–627.

De Preter, H., D. van Looy, & D. Mortelmans (2013), Individual and institutional push and pull factors as predictors of retirement timing in Europe: A multilevel analysis. *Journal of Aging Studies*, 27 (4), 299–307.

DiPrete, T.A. & G.M. Eirich (2006), Cumulative advantage as a mechanism for inequality: A review of theoretical and empirical developments. *Annual Review of Sociology*, 32, 271–297.

Ebbinghaus, B. (2006), *Reforming early retirement in Europe, Japan and the USA*. Oxford: Oxford University Press.

Ebbinghaus, B. & J. Radl (2015), Pushed out prematurely? Comparing objectively forced exits and subjective assessments of involuntary retirement across Europe. *Research in Social Stratification and Mobility*, 41, 113–128.

Engelhardt, H. (2012). Late careers in Europe: Effects of individual and institutional factors. *European Sociological Review*, 28, 550–563.

Erikson, R. & J.H. Goldthorpe (1992). *The constant flux: A study of class mobility in industrial societies*. Oxford: Oxford University Press.

Gabadinho, A., G. Ritschard, M. Studer, & N.S. Müller (2009). *Mining sequence data in R with the TraMineR package: A user's guide*. University of Geneva: Department of Econometrics and Laboratory of Demography.

Gangl, M. (2006), Scar effects of unemployment: An assessment of institutional complementarities. *American Sociological Review*, 71 (6), 986–1013.

Kraaykamp, G., M.H.J. Wolbers, & S. Ruiter (2009), Family Survey Dutch Population 2009 (dataset). Radboud University Nijmegen: Department of Sociology.

OECD (2014), Ageing and employment policies: Netherlands 2014. Working better with age. Paris: OECD Publishing.

Radl, J. (2012), Too old to work, or too young to retire? The pervasiveness of age norms in Western Europe. *Work, Employment and Society*, 26 (5), 755–771.

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 (3), 654–668.

Van Solinge, H. & P. Ekamper (2014), Arbeidsparticipatie ouderen weer op niveau door vrouwen. *DEMOS*, 30 (2), 8.

Van Solinge, H. & K. Henkens (2007). Involuntary retirement: The role of restrictive circumstances, timing, and social embeddedness. *The Journals of Gerontology, Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 62 (5), S295–S303.

Visser, M., M. Gesthuizen, G. Kraaykamp & M.H.J. Wolbers (2013), Trends in arbeidsdeelname van oudere mannen in Nederland, 1992–2009. In K. Henkens, M. Kalmijn, & F. Thomése (red.), *Wegen rond pensionering: Nieuwe transitie en trajecten*. Amsterdam: Amsterdam University Press, 61–85.

Wahrendorf, M., N. Dragano & J. Siegrist (2013), Social position, work stress, and retirement intentions: A study with older employees from 11 European countries. *European Sociological Review*, 29 (4), 792–802.

9.6 Technische toelichting

Om de typologie van arbeidshistorieën te construeren, hebben we sequentie- en clusteranalyse toegepast met het TraMineR-pakket in R (Gabadinho, Ritschard, Studer & Müller, 2009). Het databestand bestaat uit een opeenvolging van arbeidsmarktposities (een sequentie) die samen de arbeidshistorie van de respondent vormen. Iedere sequentie bestaat uit 420 maanden, beginnend bij de leeftijd van 15 jaar en eindigend op 50-jarige leeftijd. We onderscheiden zeven elkaar uitsluitende posities: voltijdwerk, deeltijdwerk, zelfstandig, werkloos, arbeidsongeschikt, inactief en in militaire dienst. Vervolgens hebben we de Ward clustermethode toegepast om deze sequenties te groeperen naar gelijkenis. Een typologie bestaande uit vier algemene typen arbeidshistorieën kwam als beste oplossing uit de bus.

De multivariate modellen zijn gebaseerd op een gebeurtenissenanalyse uitgevoerd op een persoon-maandbestand. Een dergelijke analyse biedt de kans om meer te kunnen zeggen over causale relaties. Werkzame respondenten worden gevolgd vanaf 50-jarige leeftijd, totdat zij de leeftijd op het moment van ondervraging bereiken, de leeftijd van 65 jaar, of een gebeurtenis meemaken. Aangezien de afhankelijke variabele uit drie categorieën bestaat en beide vormen van vervroegde uittreding (de gebeurtenissen in deze analyse) zogenoemde concurrerende gebeurtenissen zijn, hebben we een multinomiale logistische regressieanalyse geschat. Model 1 bevat opleidingsniveau, sociale klasse en alle controlekenmerken. We voegen vervolgens alle kenmerken van de arbeidsmarktloopbaan toe in model 2 om te bepalen of deze kenmerken het effect van opleiding en sociale klasse mediëren of interpreteren.