

Vervroegd pensioen in Europa

Trudie Schils*

Gepubliceerd in Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken, 2006

Samenvatting

In dit artikel worden de verschillende Europese pensioensystemen en patronen van vervroegde uittreding met elkaar vergeleken. Een dergelijke vergelijking draagt bij aan de huidige discussie omtrent een herinrichting van de welvaartsstaat en verhoging van de arbeidsparticipatie van ouderen. De centrale vraag is: Welke vervroegde uittredingssystemen zijn in Europa te onderscheiden en hoe verschillen de patronen van vervroegde uittreding tussen landen met verschillende uittredingssystemen? Het eerste deel van de vraag wordt geanalyseerd met behulp van macro economische gegevens, terwijl voor het tweede deel gebruik wordt gemaakt van longitudinale data (ECHP). Het onderzoek laat zien dat zowel de financiële aantrekkelijkheid als de keuzemogelijkheden met betrekking tot vervroegde uittreding aanzienlijk verschillen tussen Europese landen. Het zijn met name deze kenmerken van de pensioensystemen die bijdragen aan een hogere vervroegde uittreding van oudere werknemers. Nederland en België bevinden zich in de groep landen met de grootste veelheid aan uittredingsroutes die bovendien het meest genereus zijn vergeleken met andere Europese landen. Mede hierdoor zijn de vervroegde uittredingspercentages hoger in deze landen. In dit opzicht kunnen Nederland en België leren van de Scandinavische landen of Engeland waar de systemen financieel minder genereus zijn en de arbeidsparticipatie van ouderen beduidend hoger is.

* Auteur is werkzaam bij het Amsterdams Instituut voor Arbeidsmarktstudies (AIAS), Plantage Muidergracht 4, 1018 TV Amsterdam, 020 5257129, t.schils@uva.nl.

Inleiding

In het huidige debat over de herinrichting van de Nederlandse welvaartsstaat staat de arbeidsparticipatie van oudere werknemers centraal. Hoewel de arbeidsparticipatie van 55-59 jarige mannen in Nederland nog boven het Europees gemiddelde ligt (74 procent vergeleken met 67 procent), ligt die van 60-64 jarige mannen onder het Europees gemiddelde (31 procent vergeleken met 35 procent, OECD, 2004). Voor België is de arbeidsparticipatie van beide groepen ouderen lager dan het Europees gemiddelde: 52,3 procent voor 55-59 jarigen en 21,2 procent voor 60-64 jarigen. De lage arbeidsparticipatie van ouderen in combinatie met een vergrijzende bevolking zet de welvaartsstaat onder druk. De discussie gaat onder meer over de prikkels vanuit het stelsel van sociale zekerheid die de arbeidsparticipatie van ouderen negatief beïnvloeden. In dit kader wordt vaak verwezen naar de Scandinavische landen, waar een grote mate van inkomenszekerheid gecombineerd wordt met een actief arbeidsmarktbeleid. Hierdoor is de arbeidsparticipatie in het algemeen, maar ook die van ouderen, hoog (Wevers & Van Genabeek, 2005). In dit artikel worden Scandinavische en andere Europese stelsels en patronen van vervroegde uittreding vergeleken met die in Nederland en België. De centrale vraagstelling is: welke vervroegde uittredingssystemen zijn in Europa te onderscheiden en hoe verschillen de patronen van vervroegde uittreding tussen landen met verschillende uittredingssystemen?

Het eerste deel van deze vraag, en daarmee het eerste deel van dit artikel, richt zich op een vergelijking van Europese systemen van vervroegde uittreding. Hierbij wordt een brede interpretatie van ‘systeem van vervroegde uittreding’ gebruikt. Vervroegde uittredingsmogelijkheden worden vooral gezocht in het pensioenstelsel, waarbij niet alleen het staatspensioen (eerste pijler) maar ook de bedrijfs- en private pensioenen (tweede en derde pijler) mee worden genomen in de analyse. Deze aanvullende pensioenen zijn met name in Nederland, en tot op zekere hoogte ook in België, goed ontwikkeld en bieden mogelijkheden tot vervroegde uittreding. Ook wordt aandacht besteed aan de vervroegde uittredingsmogelijkheden die in de meer algemene sociale zekerheidsregelingen liggen besloten (o.a. in de WAO en WW). Soepelere criteria voor ouderen in combinatie met relatief hoge uitkeringen hebben er, met name in de voorgaande jaren, toe geleid dat een groot aantal oudere werknemers is uitgetreden via dergelijke regelingen. Een Europese vergelijking zal duidelijk

maken of dit uniek is voor Nederland, of dat andere landen ook dergelijke uittredingsroutes kennen.

In het tweede deel van dit artikel wordt onderzocht of de patronen van vervroegde uittreding verschillend zijn in landen met verschillende vervroegde uittredingssystemen. De verwachting is dat in landen met een groter scala aan vervroegde uittredingsmogelijkheden, of een hogere financiële beloning, de vervroegde uittredingspercentages hoger zijn. Een andere verwachting is dat er voor bepaalde groepen werknemers gunstigere regelingen bestaan waardoor de prikkel tot vervroegd uittreden voor deze groepen hoger is vergeleken met andere groepen werknemers. Voor dit deel van het onderzoek is gebruik gemaakt van geharmoniseerde longitudinale gegevens over individuen uit verschillende Europese landen: het European Community Household Panel (ECHP). Het groot aantal variabelen over de achtergrond en arbeidsmarktpositie van individuen in verschillende landen maakt het ECHP geschikt om vergelijkend onderzoek te verrichten naar arbeidsmarktpatronen van oudere werknemers.

Vervroegde pensioensystemen in Europa

Vervroegde uittreding in dit artikel betreft elke (permanente) overgang van werk naar niet-werk op een leeftijd tussen 50 jaar en de officiële pensioenleeftijd. Dat is de leeftijd waarop een werknemer een volledig ouderdomspensioen kan claimen bij de staat (indien voldaan aan enkele voorwaarden). Deze is 65 jaar in de meeste Europese landen, waaronder Nederland en België.¹ Uittreding op deze leeftijd is niet altijd verplicht, maar langer doorwerken wordt sterk ontmoedigd hetzij door financiële prikkels hetzij door druk van de werkgever. De effectieve pensioenleeftijd, i.e. de leeftijd waarop werknemers daadwerkelijk met pensioen gaan, is in de meeste landen zelfs lager dan de officiële pensioenleeftijd, door het bestaan van vervroegde uittredingsmogelijkheden (OECD, 2006).

Als het gaat om de beoordeling van de vervroegde uittredingsregelingen in Europa, zijn twee aspecten van belang. Ten eerste, hoe gemakkelijk is het om in aanmerking te komen voor een vervroegd pensioen? Dit noemen we de flexibiliteit van de regelingen en deze wordt beoordeeld op basis van de striktheid van de toelatingscriteria van de regelingen. Ten tweede, wat zijn de financiële consequenties van vervroegde uittreding? De financiële aantrekkelijkheid bepaalt of iemand die in

aanmerking komt voor een regeling, hier ook werkelijk de voorkeur aan zal geven in vergelijking met langer doorwerken. Beide aspecten zullen achtereenvolgens besproken worden.

Vervroegde pensioenregelingen en hun flexibiliteit

In het algemeen worden binnen het pensioensysteem drie pijlers onderscheiden. Onder de eerste pijler vallen de verplichte publieke pensioenregelingen die gefinancierd worden op basis van het omslagstelsel of uit belastingopbrengsten (Yermo, 2002). In sommige landen gaat het hier alleen om een basispensioen (zoals de AOW in Nederland), in andere landen ook om aanvullende inkomensafhankelijke staatspensioenen (zoals in België). De tweede pijler betreft de aanvullende pensioenen die gefinancierd zijn op basis van het kapitaaldekkingsstelsel en beheerd worden op sector of bedrijfsniveau. Het onderscheid tussen beide pijlers is niet altijd even helder, onder meer omdat in een aantal landen sprake is van quasi-verplichte deelname aan de tweede pijler bedrijfspensioenen via de collectieve arbeidsovereenkomst (o.a. in Denemarken, Nederland en Zweden). De sociale partners bepalen de inhoud van de pensioenregelingen die op sectorniveau (of op bedrijfsniveau) georganiseerd zijn. Verder kennen de Scandinavische landen een gemengd financieringssysteem voor aanvullende pensioenen binnen de eerste pijler, deels omslagstelsel en deels kapitaaldekkingsstelsel, hetgeen het onderscheid ook bemoeilijkt. Engeland kent een verplicht publiek systeem van aanvullende pensioenen binnen de eerste pijler (SERPS), maar werknemers die zich aanvullend verzekeren in de tweede pijler kunnen hieronder uit. Om de mate van ontwikkeling van de tweede pijler pensioenen te bepalen, wordt gekeken naar het dekkingspercentage van werknemers en de activa van de pensioenfondsen (als percentage van het bruto nationaal product). Tabel 1 laat zien dat de tweede pijler het best ontwikkeld is in landen waar de publieke pensioenen voornamelijk als een basispensioen dienen (Denemarken, Ierland, Nederland, Verenigd Koninkrijk en Zweden).

Onder de derde pijler vallen de private pensioenregelingen (bijvoorbeeld een lijfrente), maar feitelijk behoren ook een eigen huis en ander vermogen hiertoe. Deze laatste bronnen zijn echter niet terug te vinden in de meeste databestanden. Om private pensioenopbouw te stimuleren en de publieke pensioenpijler te verlichten zijn er in de meeste landen fiscale voordelen aan verbonden, zoals aftrekbaarheid van lijfrentepremies. De derde pijler speelt echter slechts in enkele Europese landen een

rol, te weten in België, Denemarken, Ierland, Nederland en het Verenigd Koninkrijk (Europese Commissie, 2003).

Tabel 1: enkele kenmerken van Europese pensioenregelingen

	Officiële pensioen leeftijd (m/v)	Eerste pijler pensioenregelingen		Tweede pijler ^b	
		Flexibele pensioen regeling	Senioriteits-regeling	Dekking (% werknemers)	Activa (% BNP)
België	65 / 62		60 + 32 jaar werk	40	17
Denemarken	67 / 67		60 + 25 jaar wrklverz	80	65
Duitsland	65 / 65		63 / 60 + 35 / 10 jaar werk	42	16
Finland	65 / 65	60		15	9
Frankrijk	60 / 60		56 + 42 jaar werk	10	7
Griekenland	65 / 60		58 + 35 jaar werk	5	5
Ierland	66 / 66			50	51
Italië	65 / 65	37,5 jaar werk	57 + 35 jaar werk	10	3
Luxemburg	65 / 65		57 + 40 jaar werk	30	1
Nederland	65 / 65			95	111
Oostenrijk	65 / 60		61.5 / 56.5 + 35 jaar werk	10	12
Portugal	65 / 65		55 + 30 jaar werk	7	7
Spanje	65 / 65	60 ^a	61 + 30 jaar werk	7	5
Verenigd Koninkrijk	65 / 60			70	81
Zweden	65 / 65	61		90	57

^aOvergangsmaatregel voor mensen die bij de sociale zekerheid stonden ingeschreven voor 1-1-1967.

^bBronnen: Europese Commissie (2003), Natali (2004)

Binnen de eerste pensioenpijler kunnen twee typen vervroegde pensioenregelingen worden onderscheiden: (1) flexibele pensioenregelingen en (2) zogenaamde senioriteitsregelingen. Bij een flexibele pensioenregeling komt de oudere werknemer die ofwel een minimum contributieperiode (Italië), ofwel een minimumleeftijd heeft bereikt (Finland en Zweden), in aanmerking voor een staatspensioen. De senioriteitsregeling is minder flexibel omdat aan beide eisen moet worden voldaan. Deze regelingen zijn van oudsher een beloning voor een lange staat van dienst. In nagenoeg alle Europese landen met aanvullende pensioenen binnen de eerste pijler zijn deze regelingen aanwezig. De toelatingseisen lopen nogal uiteen, zoals getoond in Tabel 1. In sommige landen kan al vanaf een relatief jonge leeftijd (58 jaar of eerder) in combinatie met een betrekkelijk korte werkervaring (35 jaar of minder) een vervroegd pensioen geclaimd worden. In andere landen is vervroegde uittreding pas mogelijk op 60-jarige leeftijd met 40 jaar werkervaring. In Nederland is vervroegd pensioen binnen de eerste pijler niet mogelijk, de AOW wordt pas op 65-jarige leeftijd uitgekeerd.

In de tweede pijler is er, vergeleken met de eerste pijler, meer ruimte voor vervroegd pensioen. Als opbouw van deze aanvullende pensioenen verplicht is, zoals in Nederland, worden de regels meestal door de overheid bepaald. In sommige gevallen zijn afwijkingen binnen de CAO of individuele arbeidscontracten toegestaan. Het merendeel van de vervroegde uittredingsregelingen lijkt op de senioriteitsregelingen met de gecombineerde eis van zowel een minimumleeftijd als een minimum contributieperiode. In de derde pijler zijn de vervroegde uittredingsmogelijkheden doorgaans het meest flexibel, omdat de oudere werknemer zelf kan bepalen of hij de regeling gaat gebruiken of niet (met inachtneming van de minimale looptijd van lijfrentes). Vervroegde uittreding op basis van deze producten is echter grotendeels voorbehouden voor mensen met hogere inkomens, omdat er maandelijks een extra bedrag opzij gezet moet worden.

Tot slot bieden de meer algemene sociale zekerheidsregelingen ook mogelijkheden tot vervroegde uittreding. In veel landen zijn de toelatingseisen soepeler voor ouderen, zoals het ontbreken van de sollicitatieplicht voor ouderen of het hanteren van een minder streng medische keuringsbeleid, zie Tabel 2. In een aantal landen wordt de duur van de uitkering voor werknemers boven een bepaalde leeftijd verlengd tot aan de pensioenleeftijd, waarna de sociale zekerheidsuitkering wordt omgezet in een ouderdomspensioen. Ook bestaat de mogelijkheid voor werkgevers om bij een reorganisatie van het bedrijf de oudere werknemers te laten afvloeien middels een speciale uittredingsregeling of een sociaal plan. Vervroegde uittreding via de sociale zekerheidsregelingen is in mindere mate het resultaat van een vrije keuze van de werknemer, maar is vaker het gevolg van de dwingende rol van de werkgever. De veronderstelling is dat de sociale zekerheidsregelingen het minst flexibel zijn, omdat aan een groter aantal condities moet worden voldaan die bovendien minder individueel beïnvloedbaar zijn (zoals medische criteria). Het is overigens lastig om de landen op dit terrein te vergelijken, onder meer omdat de mate van versoepeling van de condities niet altijd even helder is; de praktijk kan afwijken van de formele regels.

Tabel 2: versoepelde criteria voor ouderen in werkloosheidsverzekeringen

België	>55 jaar: gereduceerde soll. plicht, >58 jaar: 'redundancy' pensioen
Denemarken	>50 jaar: gereduceerde sollicitatieplicht
Duitsland	>60 jaar: verlengde duur uitkering tot 65 jaar
Finland	>57 jaar: gereduceerde sollicitatieplicht & speciaal werkloosheidspensioen
Frankrijk	>57 jaar: verlengde duur uitkering tot 60 jaar
Griekenland	>55 jaar: speciale uitkering zwaar werk
Ierland	>55 jaar: verlengde duur uitkering tot 66 jaar
Italië	>55 jaar: speciale uitkering zwaar werk
Luxemburg	>57 jaar: verlengde duur uitkering tot 65 jaar
Nederland	>60 jaar: gereduceerde sollicitatieplicht
Oostenrijk	>61.5 jaar: verlengde duur uitkering tot 65 jaar
Portugal	>55 jaar: speciale uitkering zwaar werk
Spanje	>55 jaar: speciale uitkering zwaar werk
Verenigd Koninkrijk	>60 jaar: gereduceerde sollicitatieplicht
Zweden	>55 jaar: gereduceerde sollicitatieplicht

Bronnen: Europese Commissie, 2003

Op basis van de flexibiliteit van de vervroegde uittredingsregelingen onderscheiden we drie groepen landen: (1) Hoogste flexibiliteit in Finland, Italië en Zweden die een flexibele pensioenleeftijd kennen en in Denemarken waar vervroegde uittreding zowel binnen de eerste als de tweede pijler van het pensioensysteem mogelijk is; (2) Gemiddelde flexibiliteit in Ierland, Nederland en het Verenigd Koninkrijk met senioriteitsregelingen binnen de tweede pijler en in België, Duitsland en Oostenrijk waar deze regelingen binnen de eerste pijler bestaan. Bovendien is de tweede (en derde) pijler in deze laatste groep landen snel groeiende is; (3) Laagste flexibiliteit in Frankrijk, Griekenland, Portugal en Spanje waar ook senioriteitsregelingen binnen de eerste pijler bestaan, maar waar de tweede pijler sterk onderontwikkeld is.

Voor de bepaling van eventuele clusters van landen op basis van vervroegde uittredingsregelingen, is besloten een score toe te kennen aan de mate van flexibiliteit. Voor de landen in groep 2, met een gemiddelde flexibiliteit, is deze score 1,0. Aan de landen met de hoogste flexibiliteit, groep 1, wordt een score van 1,5 toegekend en aan de landen met de laagste flexibiliteit, groep 3, een score van 0,5.² De mate van flexibiliteit zegt echter nog niets over het potentieel gebruik van de regelingen. Hiervoor moet de financiële aantrekkelijkheid van de regelingen beoordeeld worden.

Financiële aantrekkelijkheid van vervroegde pensioenregelingen

Voor een vergelijking van de financiële beloning van de pensioenregelingen maken we gebruik van één van de toonaangevende studies op dit terrein, die van Blondal & Scarpetta (1999). Zij berekenden voor de publieke pensioenregelingen de impliciete

belastingvoet voor uittreding op alle leeftijden vanaf 55 jaar. De impliciete belastingvoet geeft aan hoeveel iemand aan netto pensioenrechten verliest in procenten van het extra looninkomen dat door een jaar langer doorwerken wordt verworven. In veel pensioenregelingen leidt een jaar langer doorwerken op bepaalde leeftijden niet tot een hogere contante waarde van de inkomensstroom van de toekomstige pensioenen. Met andere woorden, er zit een ‘belasting’ op langer doorwerken. Blondal en Scarpetta laten zien dat in nagenoeg alle landen een dergelijke impliciete belasting aanwezig is vanaf de leeftijd waarop vervroegde uittreding mogelijk is, maar dat de hoogte van deze belasting sterk varieert in Europa, zoals getoond in Tabel 3. De sterkste prikkels tot vervroegd pensioen in de publieke regelingen vinden we in België, Duitsland, Italië, Luxemburg en Oostenrijk. In de Scandinavische landen en enkele Zuid-Europese landen zijn deze prikkels een stuk gematigder.

Tabel 3: financiële aantrekkelijkheid van vervroegde uittredingsregelingen

	Publieke regelingen (impliciete belasting)	Private regelingen (vervangingsinkomen)	Sociale zekerheid (vervangingsinkomen)
België	> 0,40		0,30 – 0,50
Denemarken		0,60 – 0,70	0,30 – 0,50
Duitsland	>0,40		0,30 – 0,50
Finland	0,20 – 0,40	0,60 – 0,70	0,30 – 0,50
Frankrijk	0,20 – 0,40		0,30 – 0,50
Griekenland	0,20 – 0,40		< 0,30
Ierland		< 0,60	< 0,30
Italië	> 0,40		< 0,30
Luxemburg	> 0,40		
Nederland		> 0,80	> 0,50
Oostenrijk	> 0,40		0,30 – 0,50
Portugal	< 0,20		0,30 – 0,50
Spanje	0,20 – 0,40		0,30 – 0,50
Verenigd Koninkrijk		< 0,60	< 0,30
Zweden	0,20 – 0,40	0,60 – 0,70	< 0,30

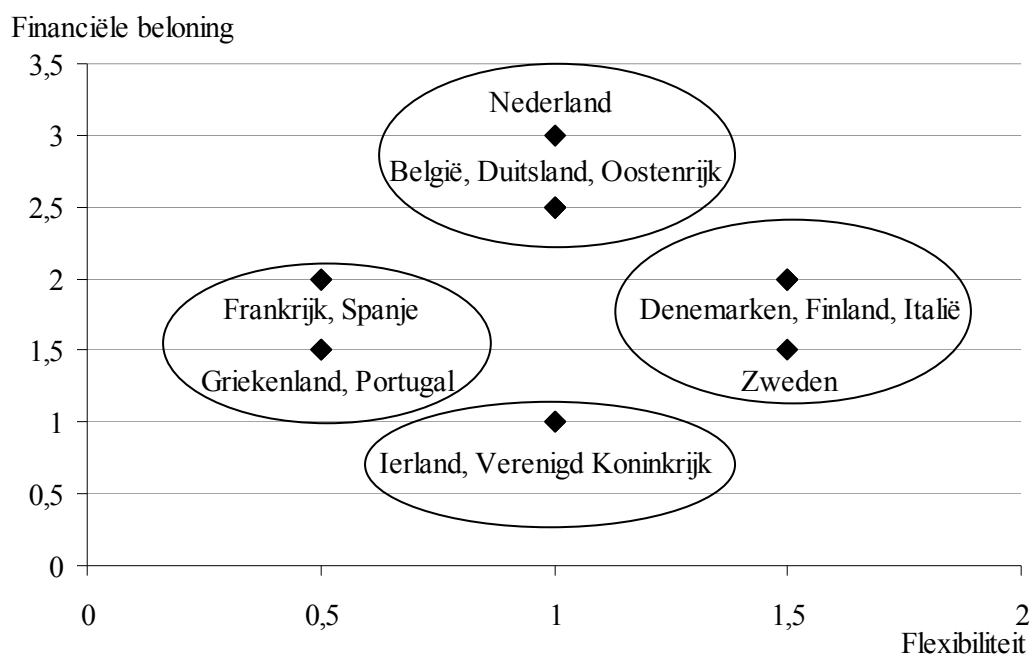
Bronnen: Blondal & Scarpetta (1999), Hansen (2000)

Zoals gezegd is het niet in alle landen mogelijk om via het publiek pensioen vervroegd uit te treden. In deze landen wordt door Blondal en Scarpetta een impliciete belasting van nul gevonden op elke leeftijd voor de officiële pensioenleeftijd. Voor een vergelijking van de financiële aantrekkelijkheid van de tweede pijler pensioenen wordt daarom gebruik gemaakt van een studie van Hansen (2000). Hij berekende de netto vervangingsgraad van het pensioeninkomen (pensioeninkomen als percentage

van looninkomen) in een aantal Europese landen. Hij concludeerde dat de Nederlandse regelingen het meest genereus zijn, met een gemiddeld vervangingsinkomen van 80 procent (op een leeftijd van 60 jaar), zie Tabel 3. In Denemarken, Zweden en het Verenigd Koninkrijk is het gemiddeld vervangingsinkomen 60 procent. In deze laatste groep landen wordt een negatieve relatie tussen de vervangingsgraad van pensioeninkomen en het inkomen gevonden. Dit wordt grotendeels verklaard door het bestaan van maximum pensioenen. Opgemerkt dient te worden dat het hier gaat om gemiddelden. In het Verenigd Koninkrijk bijvoorbeeld kan onderscheid gemaakt worden tussen ‘slechte’ pensioenregelingen met een vervangingsinkomen van 40 procent en ‘goede’ regelingen met een vervangingsinkomen van 70 procent. Het is niet duidelijk hoe groot het percentage werknemers is dat aanspraak kan maken op de ‘goede’ regelingen, maar de algemene perceptie is dat het om een minderheid gaat. Om de financiële beloning van de uittredingsmogelijkheden via de sociale zekerheid te vergelijken, zijn gegevens gebruikt van de OECD (2002) en van Hansen (2000), samengevat in Tabel 3. Nederland scoort ver boven het Europese gemiddelde, met name door de hoge WAO-uitkeringen. In landen als Griekenland, Ierland, Italië en het Verenigd Koninkrijk worden de minst genereuze uitkeringen gevonden. Ook kennen veel van deze landen een inkomenstoets en maximumuitkeringen waardoor het vervangingsinkomen lager is dan dat in Nederland.

Ook aan de mate van financiële beloning wordt een score toegekend, op dezelfde manier als bij de flexibiliteit: een score van 1,5 voor een bovengemiddelde financiële beloning, een score van 1,0 voor een gemiddelde beloning en een score van 0,5 voor een beneden gemiddelde financiële beloning. Er wordt onderscheid gemaakt tussen de pensioenregelingen enerzijds, waarbij publieke en private regelingen worden samengenomen, en sociale zekerheidsregelingen anderzijds. Op beide ‘routes’ wordt de score toegepast waarna deze worden opgeteld om te komen tot een totaalscore voor de mate van financiële beloning van vervroegde uittredingsregelingen. De resultaten, samen met die van de score voor de mate van flexibiliteit, worden weergegeven in Figuur 1.

Figuur 1: clustering landen op basis van flexibiliteit en financiële aantrekkelijkheid van vervroegde uittredingssysteem



Uit deze figuur blijkt dat op basis van de twee gebruikte criteria, de mate van flexibiliteit en financiële beloning van vervroegde uittredingsregelingen, Europa in vier groepen kan worden onderverdeeld. In België, Duitsland, Nederland en Oostenrijk is vervroegde uittreding relatief flexibel maar vooral financieel zeer aantrekkelijk. De vervroegde uittredingsregelingen in Denemarken, Finland, Italië en Zweden daarentegen worden gekenmerkt door een hogere mate van flexibiliteit, maar een matige financiële aantrekkelijkheid. Opgemerkt moet worden dat Italië een tussenpositie inneemt tussen deze clusters. Op basis van de financiële beloning van enkel de pensioenregelingen past Italië beter in het cluster met Nederland en België, maar op basis van de door de financieel ongunstigere sociale zekerheidsregelingen en de flexibele pensioenleeftijd belandt het in het cluster met Scandinavische landen. Bij bespreking van de empirische resultaten zal hierop worden teruggekomen. In Frankrijk³, Griekenland, Portugal en Spanje is vervroegde uittreding matig financieel aantrekkelijk en het minst flexibel, met name door het ontbreken van bedrijfs- of private uittredingsmogelijkheden. In Ierland en het Verenigd Koninkrijk daarentegen is vervroegde uittreding financieel het minst gunstig, maar opgemerkt dient te worden dat met name in het laatstgenoemde land grote tegenstellingen bestaan tussen hogere en lagere inkomensgroepen. De empirische analyse zal ook hier dieper op ingaan.

Leiden deze verschillen in de vervroegde uittredingssystemen ook tot verschillen in vervroegde uittredingspatronen tussen de landen? Deze vraag staat centraal in het volgende deel van dit artikel.

Vervroegde uittredingspatronen in Europa

Theoretisch model en verwachtingen

Het theoretisch model is een mix van het neoklassieke levenscyclus model (zie Leonesio (1996) voor een goed overzicht) en het zoekmodel (McCall, 1970; Mortensen, 1970). Beide modellen zijn geschikt om de onzekerheid over de toekomstige situatie (inkomen, gezondheid, huishoudsamenstelling) en de dynamiek die bij de uittredingsbeslissing horen te modelleren. Het zoekmodel leent zich verder goed voor de modellering van actief zoekgedrag (naar een aantrekkelijke uittredingsroute) en het ontstaan van meer spontane of gedwongen aanbiedingen tot vervroegde uittreding waarmee een oudere werknemer te maken heeft (bijvoorbeeld onder druk van de werkgever). Beide modellen berusten op het neoklassieke economische principe van nutsmaximalisatie. Voor dit artikel is gekozen om vervroegde uittreding vanuit het economisch perspectief te bekijken, maar uiteraard zijn ook andere perspectieven mogelijk (zoals bijvoorbeeld de levenslooptheorie, zie o.a. MacMillan (2005)).

Uitgangspunt van het theoretisch model is een oudere werknemer (tussen de 50 en 65 jaar) die elke tijdsperiode (elk jaar bijvoorbeeld) geconfronteerd wordt met aanbiedingen om vervroegd uit te treden. Afhankelijk van het systeem van vervroegde uittreding, maar ook van zijn leeftijd, werkervaring, inkomen, gezondheid, huishoudsituatie en andere factoren komt de oudere werknemer in aanmerking voor bepaalde regelingen (i.e. hij voldoet aan de toelatingseisen). Als duidelijk is welke uittredingsmogelijkheden hij heeft, moet hij een keuze maken tussen de beschikbare opties. Hiervoor vergelijkt hij de contante waarde van de toekomstige nutstromen. Het nut is een positieve functie van consumptie (ofwel werk) en vrije tijd (ofwel pensioen), zoals in het neoklassiek arbeidsaanbodmodel. Door naar het nut te kijken, en niet enkel naar het inkomen, worden ook individuele voorkeuren mee gemodelleerd die niet in het inkomen terugkomen. Voor de afweging staat het reserveringsnut centraal: bij dit nut is de oudere werknemer indifferent tussen doorwerken of vervroegd uittreden omdat het hem beiden evenveel oplevert. Dit

reserveringsnut hangt onder andere af van het nut van de huidige baan (grotendeels bepaald door het loon), de kosten die met zoeken en uittreding gepaard gaan en het te verwachten nut van vervroegde uittreding. Een gedwongen keuze tot vervroegde uittreding (bijvoorbeeld vanwege een slechte gezondheid) betekent een daling van het nut van de huidige baan (de slechte gezondheid leidt tot lagere prestaties en lager loon) en daarmee daalt het reserveringsnut en stijgt de kans op vervroegde uittreding. De ‘optimale’ vervroegde uittredingsmogelijkheid moet voldoen aan een tweetal eisen: (1) de contante waarde van de toekomstige nutstromen moet groter zijn dan het reserveringsnut van de werknemer, en (2) de route moet geprefereerd worden boven andere beschikbare uittredingsroutes.

Op basis van dit model kunnen een aantal theoretische verwachtingen geformuleerd worden. In dit artikel wordt slechts een selectie van deze verwachtingen behandeld, waarbij de nadruk ligt op het effect van de instituties (i.e. factoren die de toelatingseisen en financiële beloning beïnvloeden). Hierdoor worden andere factoren, waaronder huishoudkenmerken, als controlevariabelen gebruikt, terwijl deze op zichzelf ook verklarende kracht bezitten (zie Schils (2005) voor een analyse van deze factoren).

Om te beginnen wordt een leeftijdseffect verwacht. Met leeftijd stijgt het aantal uittredingsregelingen waarvoor een werknemer in aanmerking komt, en daarmee de kans op vervroegde uittreding. Daarnaast is er een positieve relatie tussen de preferentie voor vrije tijd en leeftijd (Gustman & Steinmeier, 1984). De verwachting is dat dit positieve leeftijdseffect op de vervroegde uittredingskans sterker is naarmate het systeem van vervroegde uittreding meer flexibel of financieel meer aantrekkelijk is. Naast leeftijd is gezondheid een belangrijke voorspeller van vervroegd pensioen. Een slechte gezondheid leidt tot een daling van de productiviteit waardoor het nut van werk en daarmee het reserveringsnut afneemt. Ook kan de levensverwachting dalen, waardoor de werknemer een grotere voorkeur krijgt voor vrije tijd in het heden vergeleken met vrije tijd in de toekomst. Hierdoor neemt de kans op vervroegde uittreding toe. Tot slot neemt de kans dat de werknemer voldoet aan de toelatingseisen van sociale zekerheidsregelingen toe met het verslechteren van de gezondheid. Het ‘push-effect’ van gezondheid is naar verwachting sterker in systemen met minder strenge medische criteria en hogere financiële vergoedingen bij arbeidsongeschiktheid (zoals in Nederland).

Voor de invloed van menselijk kapitaal op de uittredingsbeslissing voorspelt de theorie geen eenduidig effect. Volgens de theorie van het menselijk kapitaal (Becker, 1964) leidt een hoger menselijk kapitaal tot een hoger inkomen. Hierdoor zijn de opportuniteitskosten van vrije tijd hoger (substitutie-effect door een veranderde marginale substitutieverhouding) waardoor een werknemer met een hoger menselijk kapitaal een grotere voorkeur zal hebben voor werken en minder snel vervroegd zal uittreden. Ook hebben werknemers met een hoger menselijk kapitaal doorgaans meer geïnvesteerd in opleiding en training en daardoor een langere terugverdientijd. Naast dit substitutie-effect is er een tegengesteld inkomenseffect: niet alleen is het looninkomen hoger, ook het daarop gebaseerde pensioeninkomen gaat omhoog. Dit verhoogt de prikkel tot vervroegde uittreding. Daar komt bij dat werknemers met een hoger menselijk kapitaal (en hoger inkomen) meer hebben kunnen sparen in private vervroegde uittredingsregelingen en daardoor doorgaans meer mogelijkheden tot vervroegde uittreding hebben. De verwachting is dat in landen met een hoge financiële beloning van de vervroegde uittredingsregelingen het inkomenseffect dominant is. Door het kleinere verschil tussen het looninkomen en pensioeninkomen bij een hoge vervangingsratio, is het substitutie-effect kleiner. Deze verschillen in uittredingskansen naar menselijk kapitaal zijn naar verwachting sterker in landen waar onderscheid bestaat tussen bepaalde groepen werknemers. In landen met een sterk corporatistische traditie, (zoals Duitsland) zijn de vervroegde uittredingsregelingen voor werknemers in hogere functies of in de publieke sector financieel gunstiger dan die voor andere werknemers. Hetzelfde geldt voor landen waar vervroegde uittreding een private aangelegenheid is, zoals in het Verenigd Koninkrijk en Ierland.

De relatie tussen training, een onderdeel van menselijk kapitaal, en uittreding is ondubbelzinnig ook om een andere reden. Enerzijds remt participatie in training de vervroegde uittredingsbeslissing: zowel voor de werknemer als de werkgever geldt dat de investering in training terugverdiend moet worden waardoor de prikkel tot langer werken groter is. Anderzijds leidt het bestaan van vervroegde uittredingsregelingen tot een lagere participatie in training van oudere werknemers. Er is onzekerheid over de terugverdienbaarheid van de investering. Dit laatste effect is kleiner als de overheid het trainen van ouder personeel verplicht of als er subsidies voor worden gegeven (zoals in enkele Scandinavische landen).

Tot slot zijn enkele baankenmerken hier van belang. Werknemers in de publieke sector hebben naar verwachting een hogere kans op vervroegde uittreding omdat de regelingen in deze sector financieel vaak gunstiger zijn en de toelatingseisen minder streng (de minimum leeftijd voor Nederlandse ambtenaren was bijvoorbeeld lager dan die voor werknemers in de private sector). Dit effect is naar verwachting sterker in landen waar dit onderscheid duidelijker aanwezig is, zoals in Duitsland. Daarnaast is het werk in de industrie fysiek zwaarder, waardoor de eerder besproken push-effecten van gezondheid sterker zijn voor werknemers in deze sector. Bovendien is de verwachting dat door de introductie van nieuwe productiemethoden, de kennis van werknemers in deze sector sneller veroudert. Met name voor ouderen is dit nadelig omdat het bijscholen moeilijker is op oudere leeftijd (Casey & Bruche, 1981). Verwacht wordt verder dat zelfstandigen minder snel vervroegd uittreden, met name omdat het aantal regelingen voor deze groep werknemers kleiner is dan voor mensen in loondienst. Zelfstandigen zijn in de meeste landen aangewezen op eigen (dure) verzekeringen die inkomensprotectie bieden bij faillissement, arbeidsongeschiktheid of vervroegd pensioen.

De empirische analyse zal duidelijk maken of deze theoretisch verwachte effecten bevestigd worden en hoe deze verschillen tussen landen met verschillende vervroegde uittredingssystemen.

Data en onderzoeksmethode

Voor de analyse is gebruik gemaakt van zeven golven van het Europese Huishoud Panel (ECHP 1994-2000).⁴ Dit panel is bedoeld om de sociaal-economische situatie van individuen te registreren en bevat achtergrondinformatie over de respondenten (individuele en huishoudkenmerken), arbeidsmarktinformatie en gegevens over het inkomen van de respondenten. Met name het longitudinale karakter van de data is aantrekkelijk om arbeidsmarkttransities te bestuderen. Voor deze studie hebben we de volgende landen geselecteerd: België, Denemarken, Duitsland, Finland, Frankrijk, Griekenland, Ierland, Italië, Nederland, Oostenrijk, Portugal, Spanje en het Verenigd Koninkrijk. Luxemburg en Zweden zitten niet in deze selectie. De informatie voor Luxemburg is incompleet en de data voor Zweden zijn niet longitudinaal.

Voor de analyses in dit artikel zijn alleen werknemers in de leeftijd tussen 50 en de officiële pensioenleeftijd per land (Tabel 1) meegenomen. De afhankelijke variabele is een transitie van werk in jaar t naar één van de niet-werk toestanden in

jaar $t+1$, waaronder pensioen, sociale zekerheid of inactiviteit.⁵ Deze toestanden zijn gedefinieerd aan de hand van de voornaamste inkomensbron van het individu. Onder pensioen vallen zowel publieke als bedrijfs- en private pensioenuitkeringen en onder sociale zekerheid vallen werkloosheid en arbeidsongeschiktheid. Onder inactiviteit vallen alle vormen van non-participatie waarbij de genoemde uitkeringen niet als voornaamste inkomensbron aanwezig zijn. Het gaat hier bijvoorbeeld om mensen die stoppen met werken en geen uitkering ontvangen maar leven op basis van het inkomen van hun partner of besparingen die niet onder private pensioenen zijn genoemd. Binnen deze groep zitten ook de respondenten voor wie de voornaamste inkomensbron onbekend is.

De data over de beschikbare jaren zijn ondergebracht in één bestand en steeds worden transities voor twee opeenvolgende jaren, t en $t+1$, gemodelleerd. Daarbij wordt gebruik gemaakt van achtergrondinformatie op tijdstip t . Er zijn diverse methoden om een dergelijk model te schatten, waaronder het door ons gekozen multinomiaal logit model dat ontwikkeld is voor de analyse van meerdere keuzemogelijkheden, zoals hier het geval is.⁶ Dit model veronderstelt een onderliggende logistische verdeling en bijzonder is dat de resultaten als kansverhoudingen worden geformuleerd: de transitiekans naar pensioen wordt gegeven ten opzichte van de kans op doorwerken.

Bij de analyse van individuele transities tussen twee tijdstippen spelen een aantal methodologische aspecten een rol, waarvan twee in het bijzonder. Ten eerste hebben we te maken met paneluitval, mensen die niet langer deelnemen aan het onderzoek. Als deze groep niet willekeurig is, dat wil zeggen als mensen die vervroegd uittreden ook een hogere kans op paneluitval hebben, kunnen de resultaten een vertekend beeld geven. De omvang van paneluitval in deze studie is bescheiden (minder dan tien procent) en uit een vergelijking van de paneluitvallers met de blijvers blijkt dat voor het merendeel van de variabelen geen significante afwijkingen worden gevonden. We vinden alleen een groter aandeel van laagopgeleiden onder de blijvers en een groter aandeel van werknemers in de dienstensector onder de uitvallers.

Ten tweede kan er sprake zijn van niet-waargenomen heterogeniteit, ofwel dat andere dan de waargenomen factoren een rol spelen bij de verklaring van vervroegde uittreding. Er zijn steeds meer methoden om deze niet-waargenomen heterogeniteit te modelleren (Arellano, 2003). De aanvullende veronderstellingen die nodig zijn om dit

te doen roepen echter de vraag op welk model beter is: het negeren van de niet-waargenomen heterogeniteit of het modelleren ervan met een aantal extra veronderstellingen. Daarbij komt een praktische beperking dat met een dermate grote dataset zoals het ECHP veel van de methoden technisch (nog) niet uitvoerbaar zijn. Als verklarende variabelen zijn een groot aantal variabelen opgenomen, waaronder individuele kenmerken (leeftijd, geslacht, gezondheidstoestand), kenmerken van menselijk kapitaal (opleiding, participatie in training, werkervaring), huishoudkenmerken (partner, arbeidsmarktsituatie van de partner, kinderen, huishoudinkomen), baankenmerken (sector, soort dienstverband, aantal gewerkte uren, looninkomen, baanniveau, werkloosheidsgeschiedenis) en controle variabelen voor economische conjunctuur in de vorm van dummyvariabelen voor de jaren. Tabel 4 toont een beknopte codering van de variabelen. Voor dit artikel zijn een tweetal typen modellen geschat: (1) een volledig model waarbij dummyvariabele voor de clusters zijn opgenomen; (2) interactiemodellen waarbij specifiek voor de interactie tussen de verklarende variabelen en de clusters alsook tussen de landen binnen de clusters is getoetst. Dit model laat zien of de gevonden effecten sterker zijn voor bepaalde clusters of landen. De resultaten van deze modellen zijn weergegeven in Tabel 5. De resultaten van de landenmodellen zijn niet gerapporteerd in een tabel, maar zullen daar waar nodig vermeld worden.

Tabel 4: codering van enkele verklarende variabelen in de geschatte modellen

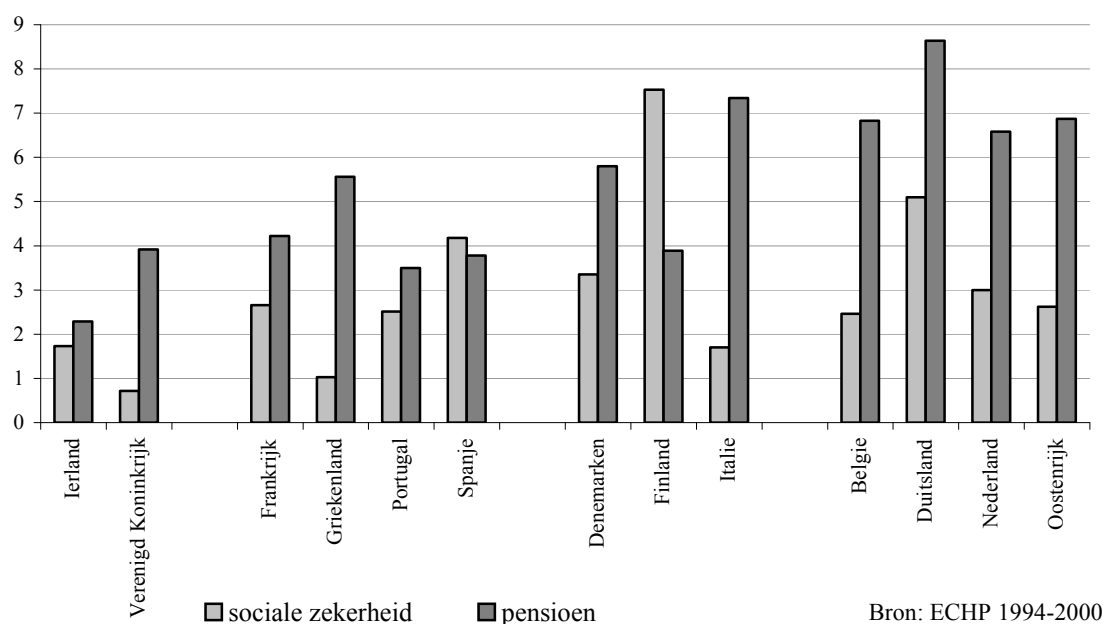
Variabele	Toelichting
Gezondheid	In ECHP enkel discrete indeling gebaseerd op zelfrapportage: slechte gezondheid, gemiddelde gezondheid, goede gezondheid.
Opleiding	Hoogst genoten opleiding, drie groepen: ISCED ^a 0-2 is lage opleiding, ISCED 3-4 is gemiddelde opleiding en ISCED 5-7 is hoge opleiding.
Huidige baanduur	In ECHP slechts continu tot tien jaar werkervaring. Daarom gekozen voor indeling in 3 groepen: korter dan een jaar, tussen 2 en 9 jaar en langer dan 10 jaar. Geen aanvullende informatie over arbeidsverleden aanwezig.
Netto uurloon	Uitgedrukt in euro's.
Overige huishoudinkomen	Het netto totaal huishoudinkomen vermindert met het individueel looninkomen (maandinkomen) uitgedrukt in euro's. Gebruik gemaakt van de OECD Equivalence scale om het vergelijkbaar te maken tussen gezinnen met verschillende samenstellingen.
Sector	Gekozen is voor een tweedeling in de private sector tussen industrie en dienstensector. De publieke sector vormt de derde categorie.
Beroep	Viertal clusters van beroepen op basis van de ISCO ^b -indeling: elementaire beroepen, middelbaar administratieve beroepen, middelbaar technische beroepen en hogere beroepen (professionals).

^aInternational Standard Classification of Education.

^bVolgens Internationale Beroepenclassificatie.

Voor een uitgebreide beschrijving, zie Schils (2005; pp136-140).

Figuur 2: uitredingspercentages naar sociale zekerheid en pensioen

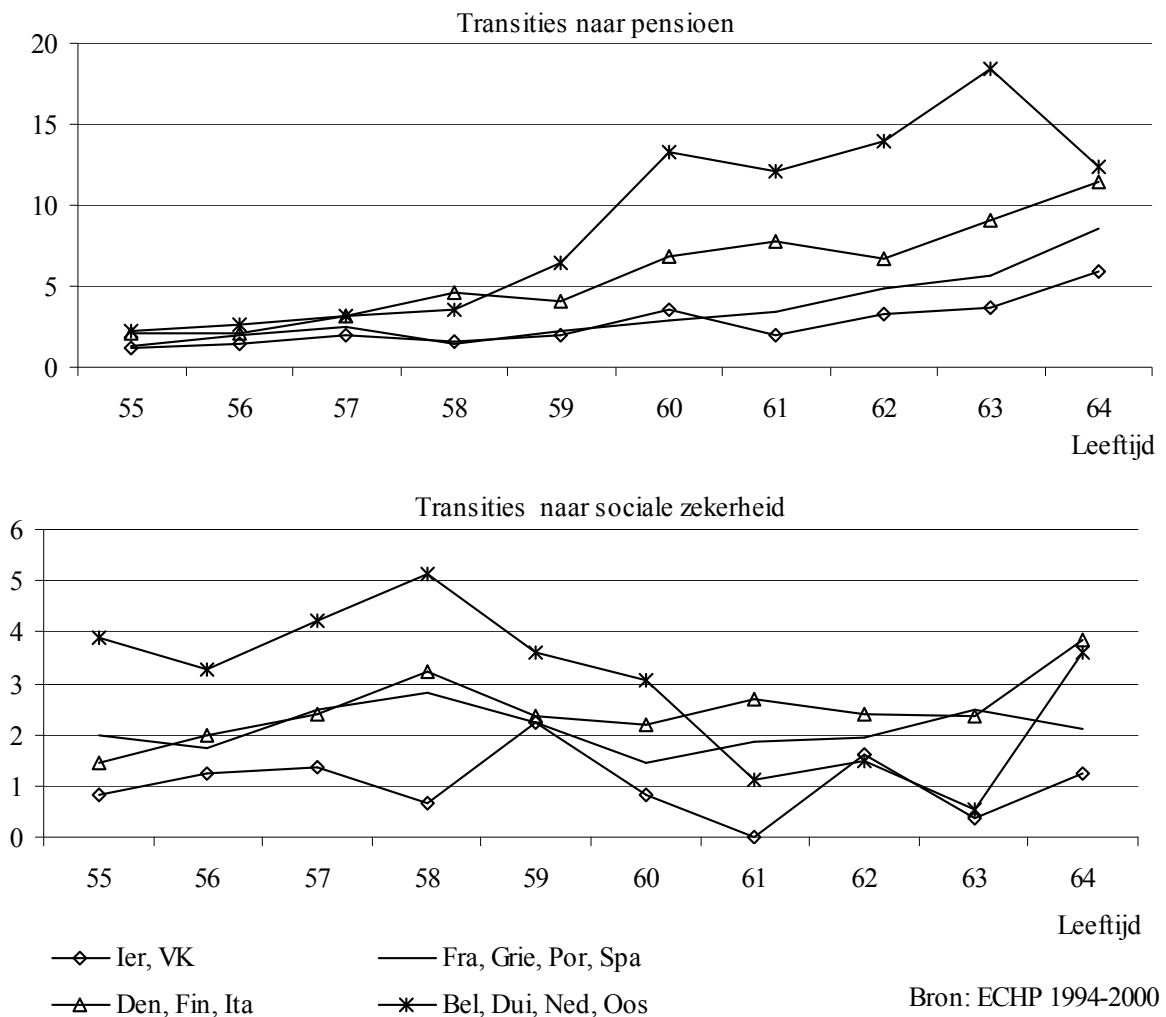


Om te beginnen is het interessant te kijken naar de uitredingspercentages naar pensioen en sociale zekerheid voor de verschillende landen (zie Figuur 2) en daaraan de vraag te koppelen hoe het met de homogeniteit binnen de clusters is. Meteen valt op dat, volgens verwachting, het cluster met de Scandinavische landen en Italië het minst homogene cluster is. Niet alleen Italië is afwijkend, met minder transitie naar sociale zekerheid en meer transitie naar pensioen, ook de twee Scandinavische landen onderling verschillen nogal. In Finland gaat een groter aantal werknemers naar de sociale zekerheid, hetgeen verklaard wordt door het bestaan van speciale werkloosheids- en arbeidsongeschiktheidspensioenen (Natali, 2004). In het cluster met Nederland en België valt Duitsland uit de toon met een groter aantal transitie naar beide uitredingsroutes. In het cluster met de Zuid-Europese landen valt Griekenland op, met minder transitie naar sociale zekerheid, maar meer transitie naar pensioen. Dit laatste heeft waarschijnlijk te maken met een oude flexibele pensioenregeling voor Griekse werknemers waarbij uitreding na 37,5 jaar werk mogelijk was.

In de multivariate modellen zal verder ingegaan worden op de homogeniteit binnen de clusters. Eerst bekijken we de leeftijds patronen van vervroegde uitreding,

in Figuur 3. Deze figuur toont de uittredingskansen voor mannen naar pensioen en sociale zekerheid, op elke leeftijd tussen de 50 en 64 jaar. De uittredingskans naar pensioen, in de bovenste figuur, neemt toe met leeftijd, en er zijn duidelijke verschillen te zien tussen de clusters. In het cluster met financieel de meest gunstige uittredingsregelingen, waaronder Nederland en België, worden de hoogste uittredingskansen gevonden. Er zijn duidelijke pieken op de gangbare minimumleeftijden van 60 en 63 jaar. De impliciete belasting op langer doorwerken is hoog op deze leeftijd. In de landen met een flexibele pensioenleeftijd, zoals Finland, is de piek minder gebonden aan een enkele leeftijd, maar meer gespreid over 60 en 61 jaar.

Figuur 3: uittredingskansen naar pensioen en sociale zekerheid in Europa



De laagste uittredingspercentages worden gevonden in het cluster met financieel de minst gunstige regelingen, waaronder het Verenigd Koninkrijk. Wel is daar ook de piek op een leeftijd van 60 jaar zichtbaar. Dit komt voornamelijk door de lagere officiële pensioenleeftijd voor vrouwen. De uittredingskansen naar sociale zekerheid, in de onderste figuur, vertonen een grilliger verloop. De figuur lijkt te wijzen op het bestaan van een substitutie-effect tussen de pensioenregelingen en sociale zekerheidsregelingen. Op leeftijden voor 58 jaar, als mensen doorgaans nog niet voldoen aan de toelatingseisen van de pensioenregelingen, is een stijging zichtbaar van de uittreding naar sociale zekerheid. Na deze leeftijd neemt de uittredingskans naar sociale zekerheid af, meest waarschijnlijk omdat mensen aan de condities van de pensioenregelingen voldoen. Dit effect is het sterkste in landen met de meest genereuze pensioenregelingen.

Deze leeftijdseffecten zien we terug in de geschatte modellen (Tabel 5), met significant grotere leeftijdseffecten voor het cluster met Nederland en België. Binnen de clusters worden enkele verschillen gevonden. Zo hebben 50-54 jarige Italianen een significant grotere kans op vervroegde uittreding dan hun leeftijdsgenoten in Denemarken en Finland. Dit wordt verklaard door het bestaan van oude regelingen die zeer genereus waren en al op ‘jonge’ leeftijd gebruikt konden worden om te stoppen met werken (Spataro, 2002). Binnen het cluster met de meest genereuze regelingen zijn de leeftijdseffecten naar de pensioenroute het sterkste voor Nederland. Dit wordt verklaard door het (nog) bestaan van de zeer aantrekkelijke VUT-regelingen in de jaren negentig die vervroegde uittreding vanaf een leeftijd van 58 jaar tegen 80 procent van het laatst verdiende loon mogelijk maakten. Ook de verwachte effecten van gezondheid worden door de data bevestigd. Zowel de transitiekans naar pensioen als die naar sociale zekerheid is hoger voor ouderen met een slechte gezondheid, met een sterker effect op de transitiekans naar sociale zekerheid. Hoe strenger de condities, hoe sterker het gevonden effect, zoals in Ierland en het Verenigd Koninkrijk. Alleen met een echt slechte gezondheid komt een werknemer in aanmerking voor een uitkering. Een goede gezondheid verlaagt de transitiekans naar zowel pensioen als sociale zekerheid in nagenoeg alle landen. In Denemarken, Finland en Italië geldt dit echter alleen voor de transitie naar sociale zekerheid en in Griekenland en Frankrijk alleen voor de transitie naar pensioen.

Tabel 5: resultaten van multinomiale logit modellen voor transities van werk naar niet-werk van oudere werknemers, ECHP 1994-2000

	<u>Volledig model</u>		<u>Model met interactie-effecten tussen cluster en verklarende variabelen</u>			
	Coeff	(p> z)	Hoofd-effect	Afwijkingen van het hoofdeffect		
NAAR PENSIOEN			Ier, VK	Fra, Gri, Por, Spa	Den, Fin, Ita	Bel, Dui, Ned, Oos
50-54 jaar	referentie		referentie			
55-59 jaar	1,53***	(0,00)	1,14***	0,46	-0,03	1,00***
60-64 jaar	2,85***	(0,00)	1,99***	0,47	0,27	2,23***
Slechte gezondheid	0,56***	(0,00)	0,71	-0,48	-0,64	0,33
Gemiddelde gezondheid	referentie		referentie			
Goede gezondheid	-0,18**	(0,01)	-0,60**	0,37	0,66**	0,38
Lage opleiding	0,04	(0,64)	-0,63**	0,39	0,81**	0,85***
Gemiddelde opleiding	referentie		referentie			
Hoge opleiding	-0,05	(0,70)	0,23	-0,53	-0,78**	-0,41
Training	-0,27***	(0,01)	0,05	0,19	-0,81**	-0,14
Huidige baan ≤ 1 jaar	0,65***	(0,00)	0,32	0,48	0,37	0,30
Huidige baan 2-9 jaar	referentie		referentie			
Huidige baan ≥ 10 jaar	0,15	(0,13)	-0,77***	0,93***	1,08***	1,08***
Netto uurloon	-0,01	(0,14)	0,01	-0,01	-0,03*	-0,09
Overig huishoudink.	0,01***	(0,00)	0,02***	0,01	-0,01	-0,02**
Industriële sector	referentie		referentie			
Dienstensector (priv)	-0,10	(0,25)	0,34	-0,53*	-0,45	-0,49*
Publieke sector	0,08	(0,39)	0,64**	-0,57*	-0,76**	-0,47
Zelfstandige	-0,17*	(0,06)	-0,87***	0,77**	0,82***	0,35
Hogere beroepen	-0,17	(0,14)	0,59*	-0,66*	-0,92***	-0,87**
Middelbaar-technisch	-0,12	(0,32)	1,39***	-1,39***	-1,96***	-1,59***
Middelbaar-admin.	0,03	(0,75)	0,96***	-0,90	-1,25***	-0,85***
Lagere beroepen	referentie		referentie			
Ier, VK	referentie					
Fra, Gri, Spa, Por	-0,03	(0,84)				
Den, Fin, Ita	0,79***	(0,00)				
Bel, Dui, Ned, Oos	1,13***	(0,00)				

Tabel 5 vervolg

	Volledig model		Model met interactie-effecten			
	Coeff	(p> z)	Hoofd-effect	Afwijkingen van het hoofdeffect		
NAAR SOCIALE ZEKERHEID			Ier, vk	Fra, Gri, Por, Spa	Den, Fin, Ita	Bel, Dui, Ned, Oos
50-54 jaar	referentie		referentie			
55-59 jaar	0,72***	(0,00)	0,44*	0,17	0,21	0,47*
60-64 jaar	0,68***	(0,00)	0,75**	-0,21	0,21	-0,26
Slechte gezondheid	1,04***	(0,00)	1,74***	-0,31	-0,72*	-1,14***
Gemiddelde gezondheid	referentie		referentie			
Goede gezondheid	-0,58***	(0,00)	-1,01***	0,68**	0,42	0,32
Lage opleiding	0,07	(0,42)	0,39	-0,49	-0,52	-0,19
Gemiddelde opleiding	referentie		referentie			
Hoge opleiding	-0,19	(0,15)	-0,45	0,09	0,14	0,29
Training	0,10	(0,34)	-0,05	-0,35	0,36	0,15
Huidige baan ≤ 1 jaar	0,97***	(0,00)	0,58*	0,34	0,50	0,52
Huidige baan 1-9 jaar	referentie		referentie			
Huidige baan ≥ 10 jaar	-0,16*	(0,06)	0,17	-0,42	-0,39	-0,28
Netto uurloon	-0,04***	(0,00)	-0,15***	0,12***	0,13***	0,09*
Overig huishoudink.	-0,02	(0,59)	-0,01	0,03	0,02	0,01
Industriële sector	referentie		referentie			
Dienstensector (priv.)	-0,36***	(0,00)	-0,49*	0,24	0,14	-0,09
Publieke sector	-0,45***	(0,00)	-0,70*	0,30	0,17	0,11
Zelfstandige	-0,71***	(0,00)	-0,62*	-0,10	-0,50	0,16
Hogere beroepen	-0,27**	(0,04)	-1,40***	1,46***	0,56	1,28***
Middelbaar-technisch	0,01	(0,95)	-1,05*	1,39**	1,30**	0,90
Middelbaar-admin,	-0,13	(0,19)	-0,47	0,43	0,57*	0,16
Lagere beroepen	referentie		referentie			
Ier, VK	referentie					
Fra, Grie, Spa, Por	0,57***	(0,00)				
Den, Fin, Ita	0,95***	(0,00)				
Bel, Dui, Ned, Oos	1,53***	(0,00)				

* impliceert $p < 0,10$, ** impliceert $p < 0,05$ en *** impliceert $p < 0,01$. Aantal observaties 56264. De resultaten van de transitie naar inactiviteit, alsmede die van niet-besproken variabelen (geslacht, burgerlijke stand, kinderen, arbeidsmarktstatus partner, werkloosheidsgeschiedenis, jaardummies en de constante) zijn weggelaten om de leesbaarheid van de tabel te waarborgen. Voor volledige tabellen zie Schils (2005; pp.124-125)

De theorie voorspelde geen eenduidig effect voor opleidingsniveau en het daaraan gerelateerde loon. Het algemeen model laat geen effecten zien van deze variabele. Het interactiemodel laat zien dat in landen waar het systeem van vervroegde uittreding het minst genereus is, werknemers met een lagere opleiding een lagere transitiekans hebben naar vervroegd pensioen. Door de lage pensioeninkomens kunnen deze werknemers het zich niet veroorloven vervroegd uit te treden. In Ierland en het Verenigd Koninkrijk leidt een hoger loon tot een lagere transitiekans naar

sociale zekerheid. Dit wordt verklaard door het bestaan van een inkomenstoets en/of maximumuitkeringen, waardoor de vervangingsratio van de uitkeringen lager is naarmate het loon hoger is. Tot slot leidt een hoge opleiding of een hoger loon tot een lagere transitiekans naar pensioen in de landen met de meest flexibele regelingen. Dit blijkt enkel een effect voor Italië te zijn. De reden hiervoor is onbekend.

Alleen in de Scandinavische landen leidt een hogere participatie in training tot uitstel van de pensioenbeslissing. Levenslang leren en investeren in menselijk kapitaal staan hoog op de agenda in deze landen en de overheid stimuleert de trainingsparticipatie van ouderen. De relatie tussen training en uittreding is echter mogelijk endogeen waardoor andere modellen nodig zijn (voor een overzicht zie Schils, 2005).

Voor het effect van werkervaring is de analyse beperkt tot het effect van de duur van de huidige baan. Helaas is er geen informatie over het arbeidsverleden van de respondenten. Langere baanduren duiden op een goeie match tussen werkgever en werknemer die niet waarschijnlijk tot gedwongen uittreding zal leiden (Jovanovic, 1979). Het algemeen model laat een positief effect op de transitiekans naar sociale zekerheid zien voor ouderen die korter dan een jaar in hun huidige baan zitten en een klein negatief effect op die transitiekans voor ouderen die langer dan tien jaar in hun huidige baan zitten. Opgemerkt dient te worden dat het hier gaat om een kleine groep ouderen: ongeveer acht procent van de oudere werknemers zit korter dan een jaar in de huidige baan. Eerder is al gezegd dat herintreding moeilijk is op oudere leeftijd. De interactiemodellen tonen verder een hogere transitiekans naar pensioen voor ouderen die meer dan tien jaar in hun huidige baan zitten in landen met de meest flexibele of genereuze vervroegde uittredingssystemen. Deze ouderen hebben een hogere kans om aan de toelatingseisen van de uittredingsregelingen te voldoen, door hun langere contributieperiode. In landen waar de financiële beloning echter laag is, zoals in Ierland en het Verenigd Koninkrijk, wordt dit effect niet gevonden.

Het model laat een positief effect zien van overig huishoudinkomen op de transitiekans naar pensioen. Dit effect bevestigt het vermoeden dat werknemers met andere inkomensbronnen in het gezin het zich eerder kunnen veroorloven om te stoppen met werken. Interessant zijn de resultaten van het interactiemodel die aantonen dat dit effect niet wordt gevonden in landen als België, Duitsland, Nederland en Oostenrijk. In deze landen zijn de publieke pensioenregelingen financieel erg

generous waardoor vervroegde uittreding mogelijk is ongeacht andere inkomensbronnen.

Tot slot is gekeken naar het effect van enkele baankenmerken. Vanuit de theorie werd verwacht dat werknemers in de industrie een hogere ‘gedwongen’ uittredingskans hebben dan werknemers in andere sectoren. Het model toont dat werknemers in de dienstensector, privaat of publiek, een lagere transitiekans naar sociale zekerheid hebben dan werknemers in de industrie. Dit effect is sterker voor publieke sector werknemers die doorgaans een betere bescherming hebben tegen ontslag. Het interactiemodel laat verder zien dat dit effect niet significant beïnvloed wordt door het systeem van vervroegde uittreding. Publieke sector werknemers hebben een hogere kans op vervroegd pensioen, zoals gezegd vanwege de gunstigere condities voor deze groep. Dit effect is het kleinste in de Scandinavische landen, waar het minste onderscheid wordt gemaakt tussen werknemers naar sector.

Voor zelfstandigen geldt zoals verwacht dat ze een lagere uittredingskans hebben, met name naar sociale zekerheid. In het merendeel van de landen zijn de zelfstandigen uitgesloten van de sociale zekerheidsregelingen en moeten ze zelf verzekeringen voor inkomensverlies regelen. Het interactiemodel laat zien dat dit effect voor de pensioenroute minder sterk is in het Zuid-Europese cluster en het cluster met Scandinavische landen en Italië. In het laatstgenoemde cluster wordt dit veroorzaakt door Denemarken en Finland, want in Italië hebben zelfstandigen wel een lagere uittredingskans naar pensioen. Tot slot laat het model zien dat in Ierland en het Verenigd Koninkrijk werknemers in de elementaire beroepen een lagere uittredingskans hebben naar pensioen. Er is sprake van een scheiding op de arbeidsmarkt met alleen toegang tot vervroegde uittreding voor het hoger segment met hoog opgeleiden en werknemers in de hogere functies.

De door ons gemaakte indeling van Europa in de verschillende clusters op basis van de kenmerken van vervroegde uittredingsregelingen lijkt in de praktijk redelijk te kloppen, met uitzondering van Italië. Zoals verwacht zijn de effecten van een aantal variabelen, waaronder leeftijd, opleiding en loon, voor dit land niet vergelijkbaar met de twee Scandinavische landen in hetzelfde cluster. Italië past in dat opzicht beter in het cluster met Nederland en België, waar financieel gunstige vervroegde uittredingsregelingen bestaan.

Conclusie

In dit artikel hebben we laten zien dat zowel de financiële beloning als de striktheid van de toelatingseisen (flexibiliteit) van vervroegde uittredingsregelingen verschillen tussen Europese landen. In sommige landen ontbreken publieke vervroegde uittredingsregelingen of zijn de toelatingscriteria voor sociale zekerheid streng zodat uittreding langs die weg wordt ontmoedigd. In andere landen, waaronder Nederland en België, bestaan financieel zeer aantrekkelijke regelingen die stoppen met werken vanaf een leeftijd van 60 jaar mogelijk maken. Verder zijn de toelatingscriteria voor sociale zekerheid in sommige landen, waaronder Nederland, soepeler voor ouderen en maken de hoge uitkeringen ook deze regelingen tot vervroegde uittredingsroute. Ook worden grote verschillen gevonden als het gaat om de ontwikkeling van de tweede en derde pijler van het pensioensysteem, de bedrijfs- en private pensioenen. In een aantal landen is participatie in de tweede pijler quasi-verplicht waardoor deze pijler goed ontwikkeld is. In landen waar deze quasi-verplichting ontbreekt, zijn niet-publieke pensioenen nauwelijks ontwikkeld. Ter verlichting van de publieke pensioenpijler adviseert de Europese Commissie om de ontwikkeling van de tweede en derde pijler van het pensioensysteem ook in deze landen te stimuleren.

Het empirisch onderzoek naar vervroegde uittredingspatronen in Europa laat zien dat diverse variabelen die van invloed zijn op de financiële beloning of de flexibiliteit van de uittredingsregelingen, bijdragen aan de verklaring van het uittredingsgedrag van oudere werknemers. Zo worden sterk hogere uittredingskansen gevonden vanaf een leeftijd van zestig jaar, de meest voorkomende minimumleeftijd in pensioenregelingen. Daarnaast lijkt een afruil te bestaan tussen pensioen en sociale zekerheid: mensen die zich kwalificeren voor de pensioenregelingen treden via deze regelingen uit, terwijl anderen die niet aan de eisen voldoen uittreden via de sociale zekerheid. Hier komt de rol van de werkgever in het uittredingsproces naar voren: oudere werknemers lijkt men liever niet in het bedrijf te willen houden. Dit speelt met name in het cluster landen met Nederland en België en waar de uitkeringen van sociale zekerheid relatief hoog zijn, soms zelfs vergelijkbaar met die van de pensioenregelingen. Eén van de aanbevelingen die op basis hiervan gedaan kan worden is om een beleid gericht op het langer aan het werk houden van ouderen niet alleen te richten op de pensioenregelingen, maar ook op sociale zekerheidsregelingen. In Nederland vindt momenteel een herinrichting plaats van de welvaartstaat die

hierbij lijkt aan te sluiten. De nieuwe levensloopregeling is onder andere bedoeld om vervroegde uittreding te beperken. De wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) is bedoeld om de instroom in de arbeidsongeschiktheid te beperken. De herzieningen in de WW met werk boven inkomen, herintroductie van de sollicitatieplicht voor ouderen en privatisering van de reïntegratie zijn bedoeld om de instroom in de werkloosheid te beperken en de uitstroom te vergroten. De recente wijzigingen in het ontslagrecht, echter, waarbij in geval van collectief ontslag niet langer wordt gekeken naar anciënniteit, zou echter nadelig kunnen uitpakken voor de arbeidsparticipatie van ouderen.

Naast de toelatingscriteria is een belangrijke rol weggelegd voor de financiële aantrekkelijkheid van de regelingen. In de Scandinavische landen, bijvoorbeeld, wordt het pensioensysteem gekenmerkt door zeer soepele toelatingscriteria, zoals de flexibele pensioenleeftijd in Finland en Zweden. Toch is de arbeidsparticipatie van ouderen relatief hoog in deze landen. Belangrijke verschillen met Nederland en België zijn een lagere financiële beloning van de regelingen en hogere investeringen in het menselijk kapitaal op oudere leeftijd. Nu is de financiële aantrekkelijkheid van de vervroegde uittredingsregelingen in Nederland al wel verminderd. Gedurende de jaren negentig zijn de zeer genereuze VUT-regelingen, die 80 procent van het laatst verdiende loon boden, afgeschaft en daarvoor in de plaats kwamen de pre-pensioenregelingen die ‘slechts’ 70 procent van het loon boden. Daarbij kwam dat ook de pensioenopbouw voor het ouderdomspensioen (na het 65^e levensjaar) werd beïnvloed bij de laatstgenoemde regelingen. Dit maakte vervroegde uittreding financieel gezien minder interessant dan bij de oude VUT-regelingen.

Tot slot laat het onderzoek zien dat in landen waar de regelingen het minst genereus zijn, een grotere scheiding bestaat op de ‘vervroegde uittredingsmarkt’, zoals in het Verenigd Koninkrijk. Er lijkt een afruil te bestaan tussen financieel minder gunstige uittredingsregelingen en grotere ongelijkheid tussen oudere werknemers. Het zijn met name de werknemers met hogere inkomens (bijvoorbeeld door hogere opleiding) die het zich kunnen veroorloven om eerder te stoppen met werken. Het is onduidelijk of de nieuwe levensloopregeling in ons land ook tot dergelijke effecten zal leiden.

Literatuur

- Arellano, M. (2003). *Panel data econometrics*. Oxford: Oxford University Press.
- Becker, G.S. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. New York: NBER.
- Blondal, S. & Scarpetta, S. (1999). *Early retirement in OECD countries: The role of social security systems*. Paris: OECD.
- Casey, B. & Bruche, G. (1981). *Work or retirement?* Aldershot: Gower.
- Europese Commissie (2003). *Adequate and sustainable pensions*. Brussels: Employment and Social Affairs.
- Gustman, A.L. & Steinmeier, T.L. (1984). Partial retirement and the analysis of retirement behavior. *Industrial and Labor Relations Review*, 37, 403-415.
- Hansen, H. (2000). *Schemes for early retirement from the labour market in eight countries*. Copenhagen: Danish National Institute of Social Research.
- Jovanovic, B. (1979). Job matching and the theory of turnover. *Journal of Political Economy*, 87, 972-990.
- Leonesio, M.V. (1996). The economics of retirement: A non-technical guide. *Social Security Bulletin*, 59, 29-51.
- MacMillan, R. (2005). *The structure of the life course: standardized? Individualized? Differentiated?* Minneapolis: University of Minnesota.
- McCall, J.J. (1970). Economics of information and job search. *Quarterly Journal of Economics*, 84, 113-126.
- Mortensen, D.T. (1970). Job search, the duration of unemployment and the Philips curve. *American Economic Review*, 60, 847-855.
- Natali, D. (2004). *La methode ouverte de coordination en matiere des pensions et de l'integration Europeene*. Brussels: Observatoire Social Europeen.
- OECD (2002). *Social Protection Statistics*. Paris: OECD.
- OECD (2004). Labour market statistics, online databron op <http://www1.oecd.org/scripts/cde/members/lfsindicatorsauthenticate.asp>. site visited January 17, 2006.
- OECD (2006), *Live longer, work longer, Ageing and Employment Policies*, Paris: OECD.
- Schils, T. (2005). *Early retirement patterns in Europe; A comparative panel study*. Dissertation. Amsterdam: Dutch University Press.

- Spataro, L. (2002). *New tools in micromodelling retirement decisions: Overview and applications to the Italian case*. Pisa: Dipartimento di Scienze Economiche, University of Pisa.
- Wevers, C.W.J. en van Genabeek, J. (2005). *Agenda voor de toekomst – Sociale zekerheid en arbeidsmarkt*. Amsterdam: PlantijnCasparie.
- Yermo, J. (2002). *Revised taxonomy for pension plans, pension fund and pension entitites*. Paris: OECD.

Note

¹ In België geldt, evenals in Oostenrijk en het Verenigd Koninkrijk, dat de officiële pensioenleeftijd voor vrouwen lager is dan die van mannen. Deze wordt echter geleidelijk gelijkgetrokken met die van mannen.

² Voor het onderzoek is geëxperimenteerd met andere scores (0,5 – 1,0 – 2,0), maar deze leiden niet tot een andere clusterindeling.

³ Voor Frankrijk geldt een lagere officiële pensioenleeftijd dan in de rest van Europa, 60 jaar, waardoor vervroegde uittreding op zich al beperkt is.

⁴ De data zijn beschikbaar gesteld door Eurostat, maar de verantwoordelijkheid voor de analyses en resultaten ligt bij de auteur.

⁵ Deze methode veronderstelt dat de transitie permanent is. Dit lijkt geen probleem voor een transitie naar pensioen en arbeidsongeschiktheid: uit de data blijkt een herintredingskans van 2 procent. De herintredingskans na werkloosheid is 8 procent, waarbij het voornamelijk gaat om ouderen tussen de 50 en 55 jaar.

⁶ Zie Schils (2005; p.46) voor gedetailleerde informatie over het model en alternatieven.

