

PERSBERICHT

Omslag in denken nodig voor hogere arbeidsdeelname van ouderen

Op het punt van de arbeidsdeelname van ouderen bestaat er nog een groot gat tussen wat 'Den Haag' als een economisch wenselijke ontwikkeling ziet en wat werknemers en bedrijven willen en doen. Demografische ontwikkeling en financiering van het pensioenstelsel vragen om langer doorwerken; werknemers willen er echter massaal vervroegd uit en werkgevers doen weinig moeite om hun medewerkers langer vast te houden.

Dat blijkt uit een onderzoek dat door dr. K. Henkens en mw.ir. H. van Solinge van het Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut (NIDI) is uitgevoerd in opdracht van de Stichting Management Studies*. De uitkomsten van het onderzoek zijn heden gepubliceerd in het boek **"Het eindspel; werknemers, hun partners en leidinggevenden over uittreden uit het arbeidsproces"**. Voor het onderzoek werden circa 3500 werknemers (van 50 jaar en ouder) en vervroegd gepensioneerden ondervraagd. Doel van het onderzoek was om meer inzicht te krijgen in het denken over vervroegd uittreden en in de factoren die een belangrijke rol spelen bij de beslissing te stoppen met werken. Nu door de omvorming van VUT-regelingen in flexibele prepensioenregelingen de medewerker zelf bepaalt wanneer hij stopt met werken, is inzicht in zijn overwegingen belangrijk voor overheids- en bedrijfsbeleid t.a.v. pensionering.

De gemiddelde leeftijd waarop werknemers willen stoppen ligt op 60 jaar. Doorwerken tot 65 jaar wil slechts 6 % van de ondervraagde vijftigplussers en een nog bescheidener 4% denkt erover om ook na de 65^{ste} verjaardag aan het werk te blijven. In de praktijk vallen de doorwerkcijfers nog lager uit: velen laten het bij 'zeggen' alleen. En wie eenmaal is uitgetreden, is verloren voor de arbeidsmarkt. Het vrije leven went snel. De wens om ruim voor het 65^{ste} jaar te stoppen met werken beperkt zich niet tot werknemers die al ver in de vijftig zijn; ook jongere vijftigplussers hebben uitgesproken ideeën over vroeger stoppen.

Bij de beslissing om al dan niet vervroegd uit te treden speelt de thuissituatie een hoofdrol. De ideeën en ervaringen van partner, vrienden en familie zijn bepalend voor de beslissing. En die partners moedigen in overgrote meerderheid aan tot vervroegd uittreden. Hoewel ook de werksituatie een duidelijke rol speelt bij de beslissing, stelt de werkgever zich aan de zijlijn op. Hij laat de beslissing aan de medewerker over. Slechts in uitzonderlijke gevallen wordt een beroep gedaan op medewerkers om (wat) langer te blijven.

Naast het maatschappijbrede gevoel dat rond het 60^{ste} jaar de periode van vrijelijk genieten is aangebroken, spelen ook de VUT- en prepensioenregelingen een belangrijke rol bij het denken over uittreden. De in de regeling geldende spilleeftijd fungeert voor de meeste werknemers als richtsnoer bij hun besluitvorming. Zolang bij die leeftijd een uitkering van 70% van het laatstverdiende netto loon kan worden ontvangen, lijkt weinig eerder stoppen met werken in de weg te staan.

Dit percentage zal - na afloop van de overgangsregelingen die bij de omvorming van VUT naar prepensioen veelal zijn getroffen - door velen echter niet worden bereikt. Het is daarom volgens de onderzoekers zorgelijk dat veel werknemers slechts een beperkte kennis hebben van de regeling en hun toekomstig inkomen. Voor het nemen van een verantwoorde beslissing over al dan niet vervroegd uittreden zal de werknemer zich beter én tijdig moeten (kunnen)

oriënteren op de financiële consequenties die het voor hem heeft. Algemene noties kunnen hiervoor niet langer dienen.

Ook bij de werkgevers vraagt de flexibilisering een omslag, Ook zij kunnen niet langer uitgaan van vaste uittredingsleeftijden en –patronen. Leidinggevendenden zullen tijdig in gesprek moeten gaan met medewerkers over de laatste fase van de arbeidsloopbaan. Iets dat tot nu toe maar weinig gebeurt. Gezamenlijke zorg voor een actieve en productieve laatste fase van de arbeidsloopbaan waarbij vroegtijdig afhaken wordt voorkomen, is hiervoor de boodschap van de onderzoekers.

Stichting Management Studies
Den Haag, 16 januari 2003

HET EINDSPEL; Werknemers, hun partners en leidinggevendenden over uittreden uit het arbeidsproces

Kène Henkens en Hanna van Solinge

Publicatie in opdracht van Stichting Management Studies

Uitgave: Kon. Van Gorcum, Assen, 118 blz

ISBN 90 232 3882 6

Prijs: €17,00

Het boek is verkrijgbaar bij de boekhandel of rechtstreeks bij uitgeverij Kon. Van Gorcum
Tel 0592-37 95 55; E-mail: verkoop@vangorcum.nl

Voor recensie-exemplaren: uitgeverij Kon. Van Gorcum
Tel 0592-37 95 55

De **Stichting Management Studies laat onderzoek verrichten naar actuele management vraagstukken rond besturing, organisatie en personeelsbeleid. Relevantie en bruikbaarheid van de onderzoeksuitkomsten worden gewaarborgd door een directe inbreng en betrokkenheid van beleidsbepalende managers bij de keuze van onderwerpen en de begeleiding van de onderzoeken. De activiteiten van de Stichting Management Studies wordt gefinancierd door ongeveer 70 ondernemingen, non-profit instellingen en werkgeversorganisaties.*

Voor meer informatie: mevr.drs. B. van Dijkum-de Jong

Tel: 070 349 02 03

Fax: 070 349 02 05

E-mail: sms@vno-ncw.nl

Website: www.managementstudies.nl