Pensioen in beweging: over sociologische aspecten van langer werken

Rede uitgesproken bij de openbare aanvaarding van het ambt van bijzonder hoogleraar in de Pensioensociologie aan de Universiteit van Tilburg op vrijdag 10 december 2010 door Kène Henkens

Opgedragen aan mijn moeder

© Kène Henkens, 2010
ISBN: 978-94-61670-02-1

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of op enige andere manier.

www.uvt.nl

Mijnheer de Rector Magnificus,
Dames en heren,

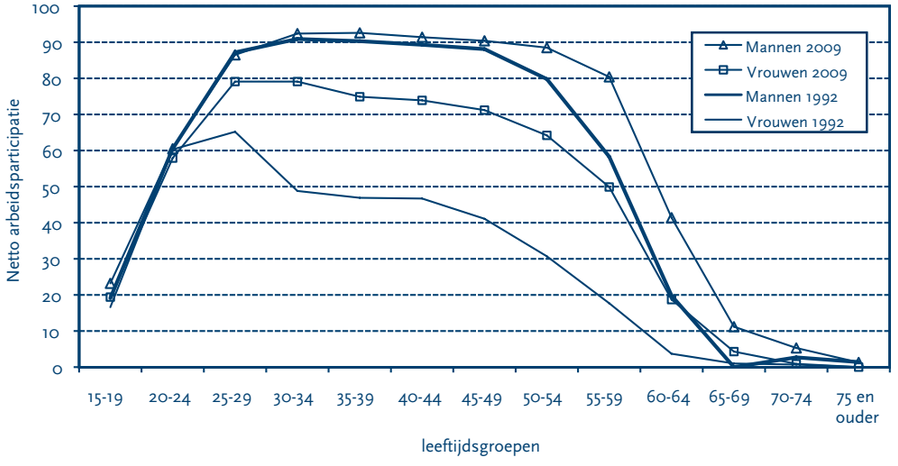
Toen iemand mij een jaar geleden vroeg waar ik mij aan de Universiteit van Tilburg mee bezig hield keek hij op van het antwoord. Pensioensociologie. 'Pensioen' ken ik, zei deze persoon, over sociologie heb ik wel eens wat vernomen. Maar pensioensociologie, daar heb ik nog nooit van gehoord. Ik dacht dat jij bij een demografisch instituut werkte. Ik geef toe dat het wat onoverzichtelijk lijkt. Deze openbare rede wil ik graag gebruiken om te laten zien dat pensioen, sociologie en demografie beter bij elkaar passen dan wellicht op het eerste gezicht lijkt.

In het eerste deel van deze rede ga ik in op de vraag waarom het vanuit een demografisch perspectief interessant is om je met pensionering bezig te houden. In het tweede deel van deze rede sta ik stil bij de relatie pensionering en sociologie. In dit deel zal ik beargumenteren dat wij bij de bestudering van vraagstukken rond werk en pensioen ons niet alleen dienen bezig te houden met afwegingen van financiële aard en de gezondheid. Deze factoren komen prominent aan de orde in het werk van economen, mede aangemoedigd door het Netspar programma. Sociologen benadrukken dat pensionering ook afhankelijk van de sociale context is en is ingebed in de totale levensloop. Op beide zaken zal ik nader ingaan. Maar eerst de demografie.

Pensioen en demografie

We leven in een demografisch interessante tijd. 2010 is het jaar waarin het eerste cohort van de naoorlogse babyboom de 65-jarige leeftijd bereikt. Dit markeert ook het moment waarop de vergrijzing in Nederland in een stroomversnelling zal komen. Is thans nog 15% van de bevolking 65 jaar of ouder; in 2040 is meer dan een op de vier inwoners 65 jaar of ouder (van Duin, 2009). Vergrijzing is geen louter Nederlands fenomeen, maar is kenmerkend voor alle landen die te maken hebben met een einde van de bevolkingsgroei. Een hoog geboortecijfer is een constante motor van bevolkingsgroei en zorgt gewoonlijk voor een permanent jonge bevolking. Het volgen, verklaren en beheersen van die groei vormde van oudsher het belangrijkste onderzoeksterrein van demografen. Het teruggelopen kindertal, samen met het succesvol verlengen van de levensduur luidt een nieuw tijdperk in: een tijdperk waarin de bevolking blijvend veel ouder is dan tot op heden gebruikelijk. Vergrijzing wordt daarmee het belangrijkste demografische thema voor de 21e eeuw, zoals onlangs nog weer betoogd door Max Planck directeur Goldstein in een artikel in het tijdschrift *Nature* (Goldstein, 2010). Een van de belangrijkste vragen daarbij is hoe levenslopen zodanig kunnen worden georganiseerd dat mensen tot op hoge leeftijd, gezond, actief en productief kunnen blijven, zonder een te groot beroep te doen op de solidariteit van in omvang slinkende jongere generaties.

Beheersing van vergrijzinggerelateerde uitgaven en het veilig stellen van voldoende arbeidsaanbod in de toekomst vormen de meeste bekende reden om een hogere arbeidsdeelname van ouderen te bepleiten (SER, 1999). Langer werken geldt als een mes dat aan twee kanten snijdt: langer werken vermindert de pensioenlasten én vergroot de basis waaruit de kosten van de vergrijzing worden betaald. Veranderingen in de arbeidsdeelname zijn tot op heden vooral zichtbaar geweest in de leeftijdscategorie tot 60 jaar, zoals blijkt uit figuur 1 waar voor 1992 en 2009 de arbeidsdeelname van mannen en vrouwen is weergegeven naar leeftijd. De onderste lijn geeft de arbeidsdeelname van vrouwen aan in 1992. De lijn erboven toon hetzelfde cijfer maar dan voor 2009. De bovenste twee lijnen tonen de arbeidsdeelname van mannen voor respectievelijk 1992 en 2009.



Figuur 1. Arbeidsdeelname voor mannen en vrouwen naar leeftijd voor 1992 en 2009

Bron: CBS.

Achter de gestegen arbeidsdeelname gaan diverse ontwikkelingen schuil (Van Vuuren en Deelen, 2009). Voor mannen hebben ingrepen in de WAO ervoor gezorgd dat vooral de uitval uit arbeid ver voor de VUT of prepensioenleeftijd sterk is gedaald. Mede onder invloed van een stijgend opleidingsniveau halen - in vergelijking met de jaren negentig van de vorige eeuw - veel meer mannen thans werkend een leeftijd waarop pensionering in beeld komt.

De sterke stijging van de arbeidsdeelname die we waarnemen bij vrouwen weerspiegelt de voortschrijdende emancipatie van vrouwen op de arbeidsmarkt. Vrouwen die nu 50 jaar zijn hebben de band met de arbeidsmarkt na het moederschap veel vaker behouden dan eerdere generaties. Ook werkt men na leeftijd 50 veelal gewoon door.

Veranderingen in de arbeidsdeelname boven leeftijd 60 zijn van meer recente datum en het is de vraag hoe deze zich de komende jaren verder zal ontwikkelen en wat hiervan de consequenties zijn.

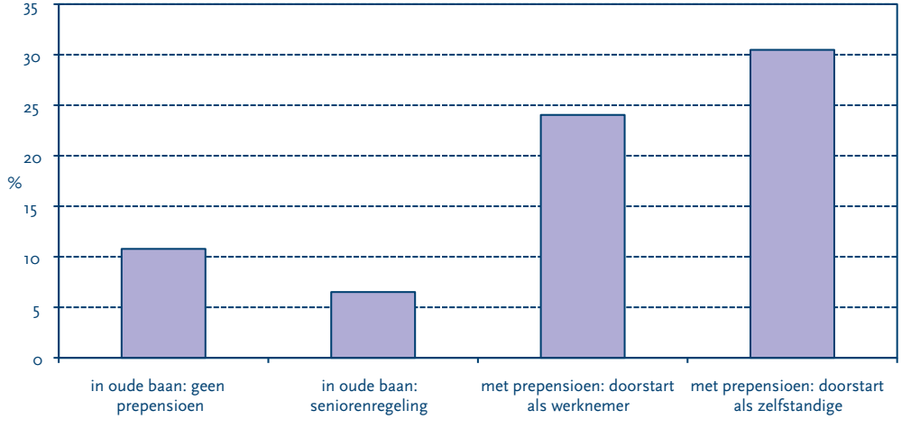
Pensionering als proces

Nog niet zo lang geleden betekende voor de meeste mensen pensionering een abrupte overgang van een werkend naar een niet werkend leven. Pensionering betekende ook een definitief afscheid van de arbeidsmarkt. In de huidige tijd krijgt pensionering steeds vaker het karakter van een langer lopend proces waarin mensen zich over een reeks van jaren, geleidelijk van de arbeidsmarkt terugtrekken. Het is ook een dynamisch proces, in de zin dat gedurende die periode na pensionering uit de hoofdbaan nieuwe activiteiten op de arbeidsmarkt worden ontplooid. Daarbij is ook lang niet altijd duidelijk wat er onder pensionering moet worden verstaan (Denton & Spencer, 2009). Is dat het moment dat een pensioenuitkering wordt ontvangen, het moment dat geen betaald werk meer wordt gedaan, of het moment dat iemand zichzelf als gepensioneerd ziet en geen werk meer ambieert? Er is als het ware sprake van een vervagende grens tussen werk en pensioen (Henkens et al., 2009).

Pensionering kan soms al ruim voordat van regelingen gebruik wordt gemaakt een aanvang nemen. In de studie *Het Eindspel* introduceerden Hanna van Solinge en ik daarvoor het begrip “voorsorteren” (Henkens & Van Solinge, 2003). In dat beeld wordt een werknemer die voor zijn of haar pensionering staat vergeleken met een bestuurder van een auto op de rijbaan. Ruim voor het moment dat men daadwerkelijk stopt met werken wordt de remweg ingezet en gaat de werknemer anticiperen op het stoppen met werken. Dit anticiperen uit zich in een verminderde interesse in en belangstelling voor werkgerelateerde zaken. Hoewel ernstige vormen van dit “voorsorteren” bleken voor te komen bij een kleine minderheid, zijn mildere vormen van “voorsorteren” veel algemener en nemen deze sterk toe in de aanloop naar het pensioen. Tegenover het fenomeen dat mensen al een voorschot nemen op pensionering staat het fenomeen dat pensionering niet zozeer het einde van de arbeidsloopbaan inluidt, maar veeleer een nieuw begin. Wie de arbeidsmarktpositie van huidige zestigplussers beziet vindt een breed palet aan verschillende vormen van doorstartende gepensioneerden; als oproepkracht bij de oude werkgever, als kleine zelfstandige of gewoon in loondienst. Sommigen geven hun carrière een radicaal

andere wending. Anderen gaan door met die taken van hun oude baan die de meeste bevrediging gaven. In de periode 2002 tot 2007 nam het aandeel vroeggepensioneerden dat weer actief werd op de arbeidsmarkt toe van 16 tot 23%. Het percentage dat wel de ambitie heeft te werken, maar er niet in slaagt het te vinden nam ook toe: van 6 tot 10% (van Dalen et al., 2009). Werk na pensioen komt weliswaar meer voor bij hoger opgeleide personen (33%), maar ook bij lager opgeleide mensen is doorstarten met ruim 15% van de werknemers geen uitzondering meer.

Onderzoek dat op het NIDI wordt uitgevoerd illustreert dat inzicht in de diversiteit en dynamiek aan het einde van de arbeidsloopbaan relevant is om belangstelling voor langer werken beter te begrijpen. In een grootschalig onderzoek, waarbij werknemers van een aantal grote bedrijven en de rijksoverheid tussen 2001 en 2007 werden gevolgd, vroegen we mensen naar hun belangstelling om na leeftijd 65 nog actief te zijn op de arbeidsmarkt. In 2001 zat iedereen nog in zijn oude baan en wilde slechts 5% doorwerken na 65 jaar.



Figuur 2. Percentage dat wil doorwerken na 65 jaar, voor verschillende categorieën werknemers in 2007

Bron: NIDI

Figuur 2 toont het percentage personen dat in 2007 aangeeft na 65 jaar nog te willen blijven werken uitgesplitst naar vier categorieën werknemers. Ten eerste werknemers die nog niet van prepensioen gebruik hebben gemaakt of kunnen maken. Ten tweede werknemers die in de tussen 2001 en 2007 gebruik maakten van een seniorenregeling. Deze seniorenregelingen beogen werknemers aan te moedigen langer te blijven werken door het wegnemen van belasting met het geven van een wekelijkse vrije dag. Ten derde werknemers die gebruik hebben gemaakt van een prepensioenregeling en die een doorstart hebben gemaakt als werknemer en ten vierde degenen die na prepensioen een doorstart hebben gemaakt als zelfstandige. In 2007 zien we een heel divers beeld. Bij de doorstarters zien we een veel grotere interesse voor werken na hun 65e dan bij werknemers die nog op hun oude plek zitten. Nu ligt het voor de hand te denken dat we hier te maken hebben met een zogenaamd selectie-effect; dat degenen die een doorstart maakten altijd al van plan waren te blijven werken. Hiervan is echter geen sprake als we cijfers van 2001 bekijken voor de verschillende categorieën. Bij doorstarters is de belangstelling voor werk na het 65e enorm toegenomen. Dit roept natuurlijk de vraag op wat er bij doorstartende werknemers is veranderd dat langer werken ineens zoveel aantrekkelijker is geworden. Zijn dit aspecten die te maken hebben met de inhoud van de werkzaamheden, de omstandigheden waarbinnen deze worden verricht, of zijn krachten buiten het werk actief? De cijfers laten in ieder geval zien dat pensioenplannen niet constant zijn en dat een nieuwe interesse voor een verblijf op de arbeidsmarkt mogelijk is.

Pensioen en sociologie

Het voorgaande laat al zien dat pensionering een veelzijdig fenomeen is dat niet alleen om een zorgvuldige beschrijving vraagt, maar ook om een gedetailleerde verklaring. Hoe pensionering vorm krijgt kan niet los worden gezien van de bestaande en veranderende maatschappelijke en institutionele restricties. Zeker is dat de nieuwe cohorten oudere werknemers beslissingen rond werk en pensioen moeten nemen in een sterk veranderd economisch landschap. De kredietcrisis heeft de onzekerheid over de pensioenen zichtbaar gemaakt. Riante pensioeninkomens zijn geen absolute zekerheid meer. Een hogere AOW leeftijd en aanvullende pensioenen, waarin beleggingsrisico's meer dan voorheen bij individuele werknemers en gepensioneerden komen te liggen, zullen prikkelen tot langer werken. Daarnaast worden pensioenarrangementen flexibeler en staan juridische barrières die een langere arbeidsloopbaan in de weg staan, zoals een verplicht ontslag bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd, steeds meer ter discussie (Stichting van de Arbeid, 2010; Heemskerk, 2009). Hoewel in Nederland ontslag bij leeftijd 65 gangbaar is heeft de rijksoverheid de toon gezet door werknemers het eenzijdige recht te geven ook na het 65e te blijven werken (Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, 2009).

Maar het wegnemen van institutionele restricties hoeft niet altijd effect te sorteren. Pensioneringsprocessen zijn van meer afhankelijk dan van de institutionele inbedding. Pensionering is ook ingebed in een sociale context. Deze oefent vaak een beslissende invloed uit. De sociale context met de talloze ingewikkelde sociale afhankelijkheden tus-

sen individuen doet zich al gelden in de “vroege-pensioneringsfase” (Schema blok 1). In deze fase worden pensioenplannen gevormd en bijgesteld en worden beslissingen genomen over hoeveel nog in het werk wordt geïnvesteerd. De sociale context is ook relevant bij de transitie uit de hoofdbaan en de overgang naar de late pensioneringsfase (blok 2). Deze transitie kan bijvoorbeeld vroeg of laat, vrijwillig of onvrijwillig, voltijd of deeltijd zijn. In de late-pensioneringsfase wordt een nieuwe levensstijl ontwikkeld met nieuwe activiteiten op of buiten de arbeidsmarkt (blok 3) en spelen vragen van de sociale integratie van gepensioneerden een rol.

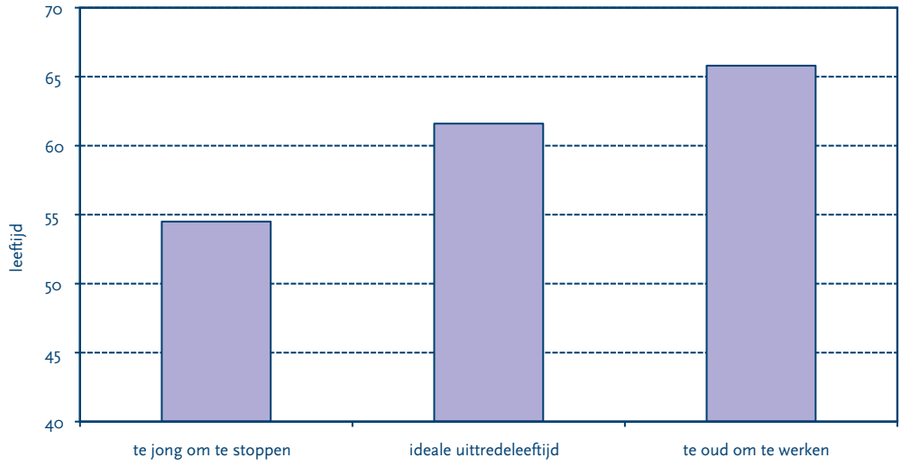
Met de aandacht voor de sociale context en hoe deze bepalend is voor ongelijkheden in de toegang tot de arbeidsmarkt en pensioen komen we in het hart van de sociologie terecht. Daarin nemen vraagstukken rond sociale cohesie en ongelijkheid een centrale plaats in (Ultee et al, 2003).

Binnen het levensloopperspectief (Settersen, 2003) wordt er - naast het belang van instituties en de afhankelijkheden tussen verschillende actoren - , gewezen op het belang van afhankelijkheden *binnen* de individuele levensloop. Centraal daarin staat de gedachte dat het voor het begrijpen van ongelijkheden op latere leeftijd belangrijk kan zijn om ervaringen eerder in de levensloop te bestuderen. Een binnen het levensloopperspectief belangrijke vraag betreft daarbij in welke mate er sprake is van een cumulatie van ongelijkheden over de levensloop, doordat slechte omstandigheden of ongelukkige keuzes eerder in de levensloop andere transities in gang zetten. Aandacht voor de individuele levensloop is ook interessant omdat het meer licht kan werpen op de vraag of de levensloop van mensen vooral een uitkomst is van eerder gemaakte individuele keuzes (keuzebiografie) of dat de levensloop vooral wordt gestructureerd door externe omstandigheden.

In het vervolg van deze rede zal ik de relevantie van sociale context nader preciseren. Ik onderscheid drie aspecten. Ten eerste de rol van maatschappelijke normen en waarden, vervolgens het belang van organisaties en tot slot de relaties binnen het huishouden. Vragen kortom, op het macro-, meso- en micro niveau. Daarna ga ik in op de afhankelijkheden in de individuele levensloop.

Sociale inbedding maatschappelijke normen en waarden

Sociologie wordt door veel mensen vooral in verband gebracht met – deels geïnternaliseerde – normen en waarden en hun invloed op menselijk gedrag. Heersende normen en waarden over de rechten en plichten die samenhangen met leeftijd kunnen van invloed zijn op de arbeidsmarktbeslissingen van individuen. Opmerkelijk is dat het Centraal Planbureau in haar notitie *Effecten van participatiebeleid* (CPB, 2008), bij het inschatten van de mogelijke gevolgen van een verhoging van de AOW-leeftijd naar 67 jaar maar een zeer geringe waarde toekent aan financiële prikkels. Men verwacht vooral een effect van een verschuivende sociaal culturele norm. Maar wat is eigenlijk de gangbare norm? Gegevens van het European Social Survey voor Nederland tonen ons een klimaat waarin langer werken niet bepaald wordt toegejuicht. Met 55 jaar met pensioen wordt weliswaar als te vroeg gezien, maar gemiddeld wordt iemand van 66 als te oud gevonden om nog 20 uur per week te werken. Een leeftijd van 61,5 geldt als ideale uittredeleeftijd.



Figuur 3. Leeftijdsnormen over wanneer een persoon, te jong is om met werken te stoppen, de ideale uittredeleeftijd en te oud om te werken

Bron: ESS

We weten weinig van de invloed van normen op het arbeidsmarktgedrag van ouderen. Amerikaanse onderzoekers (Han & Moen, 1999) wijzen op een door de individualisering mogelijk afnemend belang van normen. Onder invloed van individualisering trek-

ken mensen zich immers juist *minder* aan van standaard gedragsregels, maar gaan ze uit van een individuele afweging. Bovendien is het de vraag hoe algemeen die normen zijn. Het is goed te weten dat achter de zojuist getoonde cijfers een grote variatie schuil gaat. Normen kunnen sterk situationeel bepaald zijn waardoor gedrag dat op macro-niveau als wenselijk wordt gezien op meso-niveau van bijvoorbeeld de eigen organisatie niet wenselijk is. Van Dalen en Henkens (2005) spreken in dat verband over de dubbele moraal rond langer werken. Het duidelijkst valt dit waar te nemen bij werkgevers die aangeven voor een later pensioen te zijn in de samenleving, maar *niet* in de eigen organisatie. Een van de meest in het oog springende voorbeelden hiervan in het afgelopen decennium was de zogenaamde Remkes-maatregel. Terwijl het Kabinet Balkenende II bij voortduring betoogde hoe belangrijk langer werken is, was de Rijksoverheid als werkgever zelf druk doende werknemers met extra vervroegd pensioen te sturen.

Waarden geven niet zozeer specifieke gedragsregels, maar zeggen wat algemeen nastrevenswaardig is. Zij bieden de ruimte voor een individuele invulling. Een voorbeeld van een dergelijke waarde die relevant is in debatten over pensionering is het belang van solidariteit tussen jongeren en ouderen. Het is niet op voorhand duidelijk hoe deze solidariteit op de werkvloer of daarbuiten vormgegeven zou moeten worden. Inzicht in deze waarden is relevant omdat het inzicht kan bieden in de maatschappelijke steun voor pensioenarrangementen die op deze solidariteit zijn gebaseerd. Dit geldt in het bijzonder voor de solidariteit die ten grondslag ligt aan de financiering van pensioenregelingen en de AOW. De discussie over een hogere AOW-leeftijd is niet alleen een financiële, maar ook een normatieve die draait om de vraag, wie nu precies wordt geacht met wie solidair te zijn.

Normen en waarden geven richting aan menselijk handelen, maar zijn nou ook weer niet zo constant als velen geneigd zijn te denken. De eerder genoemde dubbele moraal roept de vraag op in welke mate normen en waarden situationeel bepaald worden, onder invloed waarvan zij veranderen en in welke mate ze het gedrag van diverse actoren op de arbeidsmarkt beinvloeden. Dat afwegingen op macro-, meso- en micro niveau vervolgens sterk kunnen verschillen is een extra complicerende factor. Het idee dat met een verhoging van de AOW-leeftijd een nieuwe algemene norm is gesteld en daarmee de pleit van een hogere en productieve arbeidsdeelname van ouderen is beslecht is derhalve veel te eenvoudig.

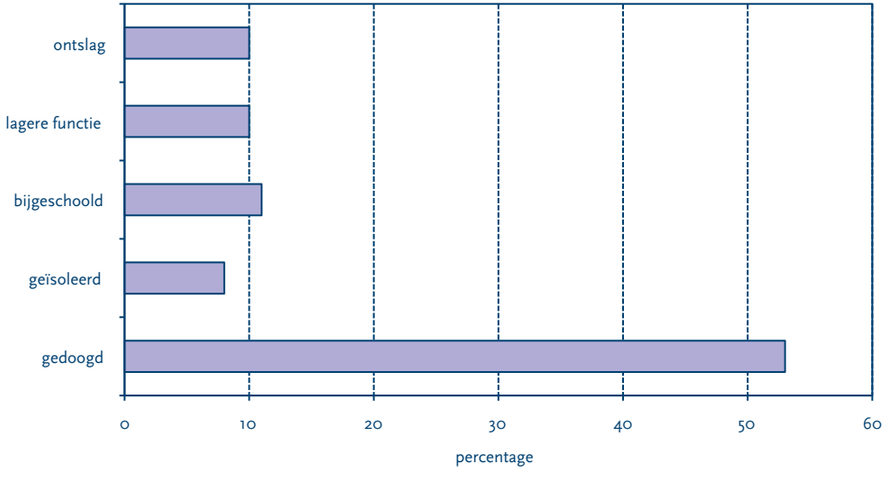
Sociale inbedding in de organisatie

Vergrijzing is een fenomeen dat zich niet alleen voordoet binnen samenlevingen, maar ook binnen organisaties en sectoren (Ekamper, 2006). Thans is de meest vergrijsde sector het onderwijs waar een op de vijf werknemers 55-plusser is (Bruggink, 2008). Recent onderzoek wijst uit dat driekwart van de Nederlandse werkgevers veroudering van hun personeelsbestand associeert met toenemende arbeidskosten. Vier op de tien werkgevers verwacht bovendien een dalende productiviteit (Conen, van Dalen & Henkens, 2009). Deze gevolgen van veroudering passen tot op zekere hoogte goed binnen de economische theorie van de impliciete contracten zoals geformuleerd door de Amerikaanse econoom Lazear (1979). Deze theorie veronderstelt dat werknemers en werkgevers een impliciet contract aangaan. De werknemer neemt op jongere leeftijd genoegen met een relatief laag salaris, in ruil voor de toezegging dat hij op hogere leeftijd zal worden gecompenseerd met een relatief hoog salaris. De duurzaamheid van de arbeidsrelatie wordt bevorderd door de werknemer als het ware een worst voor te houden: een leeftijd-inkomensprofiel dat steiler verloopt dan de arbeidsproductiviteit. Een perspectief van een stijgend inkomen is immers aanlokkelijker dan een perspectief van een constant of dalend inkomen. Dit ‘contract’ impliceert echter ook dat de arbeidsrelatie op een zekere leeftijd verplicht wordt beëindigd om te voorkomen dat er onbedoelde en soms zelfs perverse prikkels ontstaan om langer door te werken. Er kan immers een moment komen dat de beloning in geen verhouding meer staat tot de productiviteit.

Uitgaande van dit impliciete contract is het misschien niet zo verwonderlijk dat het animo van werkgevers om ouderen aan te moedigen na hun 65ste door te werken nog steeds zeer gering is. En dat, wanneer een crisis toeslaat, de roep om vervroegde pensionering weer de kop op steekt. Maar ook dat een kwart van de werknemers gedwongen vervroegd uittreedt simpelweg omdat de werkgever langer werken blokkeert. Vanuit het eigenbelang van de werkgever misschien nog een begrijpelijke reactie, maar vanuit een macro-perspectief moeilijker te duiden.

Dat arbeidskosten stijgen met de leeftijd is in verschillende onderzoeken vastgesteld (OECD, 2006). Hoe leeftijd samenhangt met de productiviteit is veel minder duidelijk en is sterk afhankelijk van individuele factoren en de functie die wordt vervuld (Skirbekk, 2004). De literatuur suggereert wel dat de beelden die over de productiviteit van oudere versus jongere werknemers bestaan veel uitgesprokener zijn dan onderzoek dat zich richt op feitelijke productiviteit laat zien. Bovendien - zo laat onderzoek van Van Dalen, Henkens en Schippers (2010) zien - zijn die beelden niet voorbehouden aan werkgevers, maar leven ze ook bij werknemers binnen organisaties. In die zin zou je bijna kunnen zeggen dat de werknemer zelf zijn grootste bron van negatieve beeldvorming is.

De theorie van impliciete contracten geeft ook aan wat een adequaat beleid is om te voorkomen dat beloning en productiviteit met het ouder worden teveel uiteenlopen, te weten, scholing om de productiviteit te verhogen en/of demotie als middel om de beloning neerwaarts bij te stellen. Onderzoek wijst echter keer op keer uit dat beide beleidsopties in de praktijk weinig voorkomen. CAO-beleid wordt gedomineerd door ontzie-maatregelen zoals extra verlof, taakverlichting en seniorenregelingen. Maar het belangrijkste is natuurlijk de vraag hoe er in de praktijk van alledag gewerkt wordt aan de inzetbaarheid van ouderen. Wanneer ouderen als minder productief worden gezien is het de vraag wat daar aan gedaan wordt. Figuur 4 geeft hierin enig inzicht. De figuur toont hoe wordt omgegaan met oudere werknemers die ondermaats presteren. De gegevens laten zien dat van investeren doorgaans geen sprake meer is. De praktijk is er eerder een van marginalisering; het slecht functioneren wordt gedoogd of de werknemers wordt geïsoleerd zodat anderen er zo min mogelijk last van hebben. Eerder in deze rede sprak ik over “voorsorterende” werknemers. Ook bij leidinggevenden lijkt het proces van mentaal afscheid nemen veel eerder aan te vangen dan de pensioenleeftijd. Het “voorsorteren” komt kennelijk van twee kanten (van Dalen, Henkens en Schippers, 2010).



Figuur 4. Hoe gaan organisaties om met oudere werknemers die “ondermaats” presteren?

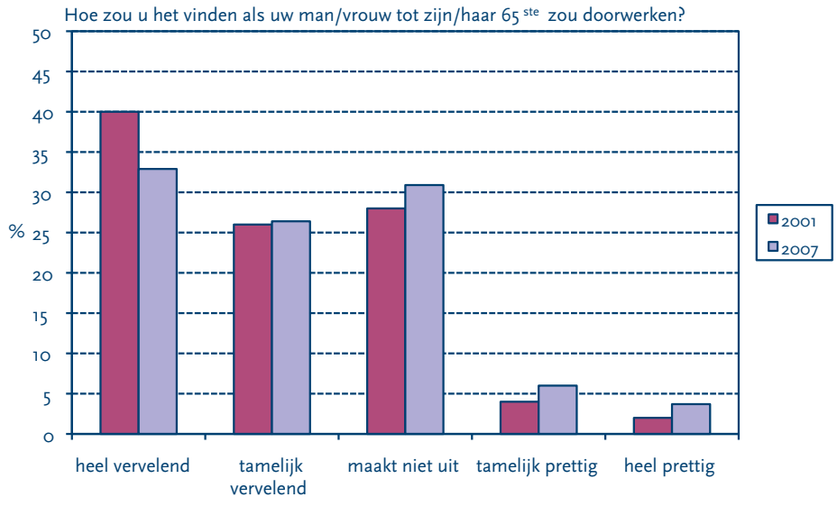
Bron: NIDI.

De vraag welke prikkels het meest effectief zullen zijn in het geleiden van werknemers in banen waarin zij het meest rendement hebben is zeer relevant. Het is daarbij in het bijzonder interessant hoe valkuilen te vermijden die het gevolg kunnen zijn van eenzijdige maatregelen. Er kan sprake zijn van een valkuil wanneer maatregelen - zoals demotie - die door werkgevers worden toegejuicht, tegelijkertijd werknemers demotiveren. Ook kan het zijn dat maatregelen die werknemers zouden kunnen verleiden om langer te werken, door werkgevers juist worden afgewezen vanwege management- of kostenoverwegingen. We moeten dus nadrukkelijk rekening houden met de vraag hoe gedragingen van de een, een wederkerig effect op de ander kunnen hebben.

Tot dusver heb ik laten zien hoe belangen van werkgevers en werknemers op elkaar kunnen ingrijpen en onbedoelde negatieve gevolgen kunnen hebben. Nu zal ik nader ingaan op hoe de belangen en gedragingen tussen twee andere actoren, namelijk de werknemer en zijn partner, een soortgelijk effect kunnen hebben.

Sociale inbedding in het huishouden

Pensionering mag dan een werkgerelateerde transitie zijn, onderzoek heeft laten zien dat pensioneringsbeslissingen in veel gevallen worden genomen aan de keukentafel. Met niemand wordt zoveel over het thema gesproken als met de partner en deze heeft een zware stem in de beslissing of de loopbaan wordt voortgezet of niet (Henkens, 1999; Henkens & van Solinge, 2002). Maar wat vinden partners eigenlijk van langer doorwerken? Wij vroegen het aan de partners van oudere werknemers in 2001 en 2007. Figuur 5 toont dat slechts weinig partners een verblijf op de arbeidsmarkt tot leeftijd 65 toejuichen. Laat staan tot 66 of 67 jaar. Modelsimulaties laten zien dat, mocht de partner langer werken wel stimuleren, er al snel twee jaar langer zou worden doorgewerkt (Henkens, van Dalen & van Solinge, 2009). Opvallend is daarbij dat een goed huwelijk niet bepaald bevorderlijk lijkt voor de arbeidsdeelname op hogere leeftijd. Werknemers die besluiten langer door te werken zullen soms de druk van de partner om te stoppen moeten weerstaan.



Figuur 5. Houding van (huwlijks) partners ten aanzien van langer werken in 2001 en 2007

Bron: NIDI.

Bovengenoemde resultaten komen uit onderzoek dat heeft plaatsgevonden in huishoudens die veelal konden worden getypeerd als het traditionele kostwinnersmodel, waarbij de man voor het gezinsinkomen zorgt en de vrouw zich primair heeft gericht op het gezin, al dan niet in combinatie met een kleine deeltijdbaan. Voor hen valt het moment van pensionering van de partner vaak samen met het moment dat de laatste kinderen het huis uit gaan.

In Nederland heeft het 'anderhalf-verdienerschap' inmiddels het traditionele kostwinnersmodel verdrongen. Het aantal tweeverdieners is gestegen van 40% in begin jaren negentig tot 70% in 2008. Hoewel dat in mindere mate geldt voor de oudste generaties werknemers, zien we onder hen ook aanzienlijke en snelle verschuivingen. In de nabije toekomst gaat het ook steeds vaker om twee gelijkwaardige deelnemers aan de arbeidsmarkt waarin geen duidelijke hoofdkostwinner is aan te wijzen. Pensioneringsbeslissingen worden in deze veranderende huishoudenscontext aanmerkelijk complexer dan binnen traditionele eenverdieners-huishoudens. Beide partners hebben te maken met ieder hun eigen doelen en restricties, maar ook met hun gemeenschappelijke doelen en restricties. Een doelstelling van gelijktijdige pensionering kan op gespannen voet staan met de doelstelling van een financieel goed pensioen. Dit speelt vooral als het leeftijdsverschil tussen de partners groot is. Ook de bredere familiecontext verandert overigens. Voor tweeverdieners rond de pensioenleeftijd zal het in de nabije toekomst heel gebruikelijk zijn dat zorg moet worden verleend aan een of meerdere nog in leven zijnde ouders (Beets, 2004).

De economische theorie legt er vooral de nadruk op dat van financiële hulpbronnen van de ene partner een negatieve invloed uit gaat op de arbeidsmarktdeelname van de andere partner (Becker, 1981). Sociologen wijzen op een positieve invloed die kan uitgaan van andere, bijvoorbeeld sociale, hulpbronnen van de ene partner op de loopbaan van de andere partner. Dit sociaal kapitaal perspectief gaat er vanuit dat de ene partner kan profiteren van deze hulpbronnen van de andere partner (Verbakel, 2008). Eerdere studies zoals die van Verbakel hebben laten zien dat deze sociologische invulling vooral relevant is bij de verklaring van succes op de arbeidsmarkt in termen van bereikt beroepsniveau of inkomen. Beide perspectieven kunnen relevant zijn voor de bestudering van de arbeidsmarktposities van paren voor en na pensionering. Waar financiële hulpbronnen van de partner bijvoorbeeld van invloed kunnen zijn op herintredingpreferenties na pensioen, kunnen sociale hulpbronnen belangrijk zijn bij de verklaring waarom in het ene geval deze preferenties beter worden gerealiseerd dan in het andere geval.

Pensionering en de levensloop

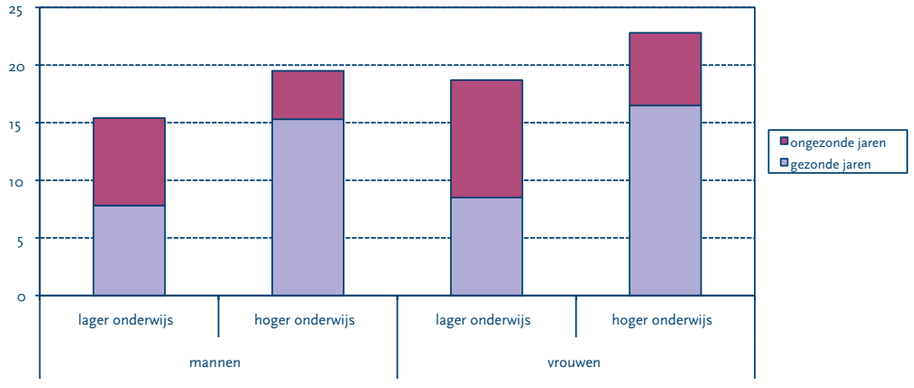
Tot dusver heb ik gesproken over de onderlinge afhankelijkheden tussen mensen, en hoe deze van invloed zijn op vraagstukken rond het thema langer werken. Afhankelijkheden doen zich echter niet alleen voor tussen mensen, maar ook binnen de individuele levensloop. Gebeurtenissen en keuzes eerder in de levensloop kunnen relevant zijn voor pensioneringsprocessen in de latere levensloop. Liefbroer en Dykstra (2000) tonen, in hun studie voor de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid, aan hoe levenslopen van de Nederlandse bevolking de afgelopen eeuw zijn veranderd. De standaardlevensloop waarin werk centraal stond in het leven van mannen en het gezin centraal stond in het leven van vrouwen heeft plaatsgemaakt voor levenslopen met een veel grotere diversiteit. Een grotere diversiteit in levenslopen is ook zichtbaar op de arbeidsmarkt, waar een levenlang werken bij dezelfde werkgever in belang afneemt en mensen meer dan voorheen kunnen worden geconfronteerd met perioden van werkloosheid, deeltijdwerk en mobiliteit (Luijkx, Kalmijn, & Muffels, 2006).

Nog onlangs verscheen een rapport van de Autoriteit Financiële Markten (AFM, 2010) met de titel *"Geef Nederlanders pensioeninzicht"*, waarin men wijst op de risico's van bepaalde levenslooptransities voor de pensioenopbouw en het inkomen op latere leeftijd en op het gebrek aan kennis daarover in de samenleving. Risico's liggen niet alleen in het verloop

van de arbeidscarrière, met mogelijke perioden van werkloosheid, arbeidsongeschiktheid, loopbaanonderbreking, veranderingen van baan, of werk als ZZP-er. Ook de migratiegeschiedenis en de gezinscarrière kunnen van grote invloed zijn op de pensioenuitkomsten. Autochtonen die in het buitenland hebben gewerkt en de eerste generatie allochtonen die als volwassenen naar Nederland zijn gekomen kunnen te maken krijgen met een korting op de AOW. Na een echtscheiding kan een pensioen veel lager uitvallen omdat het tijdens het huwelijk opgebouwde pensioen door beide partners moet worden gedeeld.

Naast de risico's verbonden aan gebeurtenissen eerder in de levensloop voor de hoogte van het pensioen, wordt door anderen de levensloop vooral bezien tegen de achtergrond van het vergroten van de arbeidsmarktkansen. Het concept van de 'transitionele arbeidsmarkt' problematiseert het belang van transities tussen de arbeidsmarkt en aanpalende terreinen. Een grotere mobiliteit tussen arbeidsmarkt, onderwijs, sociale zekerheid en onbetaald werk bevordert een efficiënte allocatie van menselijk kapitaal over de levensloop. De veronderstelde gevolgen wijzen vooral op een betere inzetbaarheid van werknemers en ruimere mogelijkheden voor individuen om hun arbeidsdeelname te laten aansluiten bij hun persoonlijke biografie. Toch zijn er wel kanttekeningen te plaatsen bij een zo positieve kijk op mobiliteit (Van den Heuvel et al., 2004). Het is maar de vraag of mensen met instabiele en onderbroken carrières, die worden geconfronteerd met een laag pensioen, veel mogelijkheden hebben om dat pensioen via betaald werk aan te vullen.

Monden (2008) wijst in zijn analyse van huidige werkende 65-plussers op een mogelijke tweedeling tussen enerzijds hoogopgeleiden die weinig uren werken vanuit positieve motieven en anderzijds lager opgeleiden die veel uren werken uit vooral financiële noodzaak. Een dergelijke tweedeling kan een driedeling worden wanneer bepaalde categorieën personen met een gering pensioen tevens nauwelijks toegang tot de arbeidsmarkt hebben.



Figuur 6. Levensverwachting en gezonde levensverwachting van 65-jarigen naar opleidingsniveau, 2005-2008

Bron: CBS

Deze ongelijkheden worden nog verder geaccentueerd door de verschillen in levensverwachting naar sociaal-economische status. Zoals blijkt uit figuur 6 hebben laag opgeleide mannen een bijna 5 jaar lagere levensverwachting op 65-jarige leeftijd dan hoog opgeleide mannen. Wanneer het gaat om de gezonde levensverwachting zijn deze verschillen nog veel groter. Koppeling van de AOW-leeftijd aan de ontwikkeling van de gemiddelde levensverwachting, zoals de sociale partners in het pensioenakkoord hebben afgesproken kan, voor verschillende groepen in de samenleving heel verschillend en zelfs oneerlijk uitpakken (Bovenberg, Mackenbach & Mehlkopf, 2006). Interessant is in dat licht tevens dat recent onderzoek laat zien dat de verwachting die mensen hebben over de tijd die hen nog rest in het leven van invloed is op hun pensioenbeslissing (van Solinge & Henkens, 2010). Deze subjectieve levensverwachting wordt voor een belangrijk deel bepaald door de leeftijd die de ouders hebben bereikt. Hoe ouder de ouders zijn geworden, des te langer men zelf denkt te leven en des te later wil men met pensioen. Pensioen en levensloop zijn dus niet alleen naar het verleden, maar ook naar de toekomst met elkaar verbonden.

Methodologische aanpak

Uit het voorgaande kan wellicht de indruk ontstaan dat pensionering niet alleen een fenomeen is met veel kanten, maar dat verklaringen voor gedrag ook nogal complex kunnen worden. Toch is het antwoord op hoe complex de verklaringen uiteindelijk zijn vooral een empirische. Bestudering van pensionering als een proces dat is ingebed in de levensloop en wordt beïnvloed door de sociale relaties die mensen onderhouden heeft daarom ook methodologische consequenties.

Onderzoek naar het proces van pensioneren - haar determinanten en consequenties - vereist een onderzoeksopzet waarbij eenzelfde groep ouderen voor een langere periode in de tijd wordt gevolgd. Er zijn inmiddels internationaal meerdere van dit soort onderzoeken beschikbaar, waarvan SHARE het meest bekend is. Onderzoek naar de beïnvloedingsprocessen binnen het huishouden vereist echter tevens een Multi-actor opzet, waarbij meerdere actoren afzonderlijk worden ondervraagd. Dergelijk onderzoek is veel schaarser. Het NIDI Work and Retirement Panel is een voorbeeld van dit onderzoek waarbij met financiele steun van de Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek (NWO) circa 1.600 ouderen en hun partners in de tijd worden gevolgd. Ik kijk er naar uit om komend jaar samen met Hanna van Solinge en Marleen Damman een nieuwe ronde aan dit onderzoek toe te voegen.

De vraagkant van de arbeidsmarkt komt aan bod in grootschalig survey-onderzoek bij werkgevers. Samen met Joop Schippers van de Utrecht School of Economics heb ik dit type onderzoek de afgelopen tien jaar ontwikkeld en op gezette tijden uitgevoerd. Het geeft voldoening dat met financiële steun van de Europese Unie dit onderzoek in 2009 via het ASPA-project een internationaal vergelijkende dimensie heeft gekregen, waarbij onderzoek is gedaan bij 6.000 werkgevers in acht verschillende Europese landen.

Hoe beslissingen van leidinggevenden vorm krijgen ten aanzien van individuele werknemers komt aan bod in onderzoek waarbij survey-onderzoek wordt gecombineerd met experimentele onderzoeksdesigns zoals vignetstudies. Het LISS panel zoals dit is ontwikkeld aan de Universiteit van Tilburg biedt hiertoe unieke mogelijkheden, waar we op dit moment van profiteren (Das, 2009).

Waarden, normen en attituden over werk en ouder worden komt aan bod in onderzoek dat wordt uitgevoerd in een representatieve afspiegeling van de Nederlandse bevolking. Het Centerpanel van deze universiteit heeft bewezen daartoe een flexibel en betrouwbaar steekproefkader te vormen. Ik hoop de komende jaren dit onderzoek een internationale dimensie te geven door gebruik te maken van de European Value Study zoals die wordt gecoördineerd binnen het departement sociologie van deze universiteit.

Tot slot Waarde toehoorders. Ik hoop dat ik u in deze rede een idee heb kunnen geven waar pensioensociologie zich zoal mee bezig houdt. Tussen de regels door heeft u al kunnen beluisteren dat het geen geïsoleerd vakgebied is maar een dat bij uitstek is gerelateerd aan andere sociale wetenschappen, in het bijzonder de economie en de psychologie. Samenwerking met onderzoekers uit deze disciplines is de afgelopen jaren kenmerkend geweest voor veel door mij verricht onderzoek en ik verwacht dat dit zo zal blijven. Daarmee kom ik ook weer terug bij de demografie. De *interdisciplinaire* demografie heeft bewezen een goede ontmoetingsplaats te zijn voor onderzoekers die graag over de grenzen van hun eigen discipline heenkijken om zo een bijdrage te leveren aan de beantwoording van niet alleen wetenschappelijke, maar ook maatschappelijke vragen. Deze laatste ambitie heb ik ook meegenomen naar Tilburg

Mijnheer de Rector Magnificus, dames en heren, Ik kom tot een afronding en mij resten woorden van dank.

Allereerst gaat mijn dank uit naar het College van Bestuur van de Universiteit van Tilburg, en het bestuur van Netspar, voor het vertrouwen dat in mij wordt gesteld. Ik hoop dat ik via deze leerstoel vanuit de sociologie mijn bijdrage kan leveren aan het vergrijzingonderzoek, waar Tilburg bekend om staat. Mijn dank gaat ook uit naar het Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut (NIDI-KNAW), dat deze leerstoel mede mogelijk maakt en in het bijzonder naar Frans Willekens. Ik ben ervan overtuigd dat jouw afscheid als NIDI-directeur een maand geleden een demografisch productieve levensfase in je leven zal inluiden.

Beste Matthijs Kalmijn. Jij bent een rolmodel voor veel sociologen in Nederland. Onder jouw leiding is het Departement Sociologie van de Universiteit van Tilburg uitgegroeid tot een centrum met een meer dan uitstekende nationale en internationale reputatie. Dat ik daar deel van mag uitmaken vervult mij met trots. Ik kijk uit naar onze samenwerking in de komende jaren.

Er wordt wel gezegd dat onderzoek doen een eenzaam avontuur is. Voor mij is onderzoek vooral een sociale activiteit. Sommigen mensen spelen daarbij een bijzondere rol:
De Utrechtse economen Jacques Siegers en Joop Schippers. Jacques, jij wijdde me 20 jaar geleden op het NIDI in in de wondere wereld van de economische wetenschap. Maar bovenal leerde je me dat onderzoeksresultaten niet thuishoren op de plank, maar in wetenschappelijke tijdschriften. Van die lessen profiteer ik nog steeds. Joop Schippers. Jij beschikt niet alleen over een bijzondere ondernemingszin die aanstekelijk werkt. Jij leerde me om er niet voor terug te deinzen onconventionele methoden toe te passen om onderzoek meerwaarde te geven. Case studies, survey's, focusgroepen of documentenonderzoek, jij weet ze meesterlijk te integreren.

Frits Tazelaar. Geen onderzoeker is in mijn loopbaan zo vormend geweest als jij. Soms heel nadrukkelijk- als hoogleraar bij wie ik afstudeerde en promoveerde-, soms ver op

de achtergrond, maar op belangrijke momenten hadden en hebben we altijd contact. Jij leerde me dat sociologie uiteindelijk niet gaat over theorieën en statistiek, maar over het vertellen van een verhaal.

Het NIDI is mijn thuis al voor meer dan 20 jaar. Een unieke onderzoeksorganisatie. Het is ondoenlijk alle belangrijke mensen hier te noemen. Ik maak een enkele uitzondering: Aat Liefbroer. Niet alleen je brede visie op de wetenschap en in het bijzonder de sociale demografie vormt voor mij vaak een bron van nieuwe inzichten. Ook met je scherpzinnige en afgewogen oordeel ben je velen tot voorbeeld. Het samen met jou leidinggeven aan de afdeling sociale demografie maakt management niet alleen een stuk leuker, maar ook interessanter en leerzamer.

Harry van Dalen. Onze overleden collega Evert van Imhoff roemde ooit jouw schrijfkunsten en betitelde je als een “literair econoom”. Een eretitel, maar voor mij ben je ook iemand die als geen ander wetenschap weet te verbinden met beleid en maatschappelijke relevantie. De tegenwoordig populaire term *valorisatie* moest nog worden uitgevonden toen het voor jou al de gewoonste zaak van de wereld was om altijd de vraag te stellen naar de maatschappelijke betekenis van wetenschappelijk onderzoek. Ik dank je voor onze samenwerking.

Hanna van Solinge. Wij kenden elkaar al jaren voordat je de overstap maakte naar het pensioneringsonderzoek. Jij paart praktisch vernuft aan wetenschappelijk inzicht en precisie; een belangrijke aanvulling op mijn soms wat Franse slag.

Tot slot mijn promovendi, Kasia Karpinska, Marleen Damman en Wieteke Conen. Via jullie heb ik ontdekt hoezeer het universitaire onderwijs met de introductie van research masters een kwaliteitsverbetering heeft doorgemaakt. Ik ben onder de indruk van jullie kennis van en enthousiasme voor onderzoek. Het belooft veel moois voor de komende jaren.

Wetenschap is mooi, maar het leven is zo veel meer. Dat ervaar ik in mijn familie en vriendschappen en natuurlijk vooral thuis. Nathalie en Niek, jullie zijn mij het liefst. En welke pasbenoemde hoogleraar wordt niet bescheiden als zijn zoon van 6 plotseling vraagt: “ Papa, waarom heb jij eigenlijk geen beroep? “

Het laatste woord is voor mijn moeder. Ik draag deze rede aan haar op. In de wetenschap wordt wel gesproken over *succesvol ouder worden*. Jij bent voor mij het meest inspirerende voorbeeld van succesvol ouder worden dat ik mij kan wensen.

Ik heb gezegd.

Literatuur

Autoriteit Financiële Markten (2010), *Geef Nederlanders Pensioeninzicht. Werken aan vertrouwen door dichten van de verwachtingskloof*, AFM, Amsterdam.

Becker, G.S (1981), *A treatise on the family*, Cambridge: Harvard UP.

Beets, G. (2004), Meer ouders dan kinderen, meer grootouders dan kleinkinderen *Demos, bulletin over bevolking en samenleving* 20 (5): 37-39.

Bovenberg, L, J. Mackenbach & R. Mehlkopf (2006), Een eerlijk en vergrijzingbestendig ouderdomspensioen, *Economisch Statistische Berichten*, 91(4500), 648-651.

Bruggink, J.W. (2008), Vergrijzing van bedrijfstakken en beroepen, *Sociaaleconomische Trends*, 3 kwartaal, 7-11.

Centraal Planbureau (2008), *Effecten van participatiebeleid*, CPB-notitie ten behoeve van de Commissie participatiebeleid, Centraal Planbureau, Den Haag.

Conen, W., H.P. van Dalen & K. Henkens (2009), Werkgevers worstelen met verhoging pensioenleeftijd. *Demos, bulletin over bevolking en samenleving* 25 (8): 1-4.

Dalen, H.P. van & K. Henkens (2005), The Double Standard in Attitudes toward Retirement – The Case of the Netherlands, *Geneva Papers on Risk and Insurance, Policies and Practice*, 30:693-710.

Dalen, H.P. van, K. Henkens & J. Schippers (2010), How do employers cope with an ageing workforce? Views from employers and employees. *Demographic Research*, 22 (32): 1015-1036.

Dalen, H.P van, K. Henkens & J. Schippers (2010) Productivity of Older workers: Perceptions of Employers and Employees, *Population and Development Review*, 36(2): 309-330

Dalen, H.P van, K. Henkens, B. Lokhorst & J. Schippers. (2009), *Herintreding van vroeggepensioneerden*, Raad voor Werk en Inkomen (RWI), Den Haag.

Das, M. (2009), *Dan vraag je gewoon om problemen! Zonder goede survey data, geen goed onderzoek*, Inaugurele rede, Centerdata, Universiteit van Tilburg, Tilburg.

Denton F.T. & B.G. Spencer (2009), What is Retirement? A Review and Assessment of Alternative Concepts and Measures, *Canadian Journal on Aging*, 28(1), 63-76.

Driessen, M. (2010), *Meer ouderen aan het werk*, Centraal Bureau voor de Statistiek, Webmagazine, woensdag 12 mei 2010.

Duin, C. van (2009), Bevolkingsprognose 2008–2050: naar 17,5 miljoen inwoners, *Bevolkingstrends*, 1e kwartaal, p.15-22.

Ekamper, P. (2006), Werkende ouderen in België en Nederland - de cijfers. *Tijdschrift voor HRM*, 9 (1): 6-20.

Goldstein, J.R. (2010) Demographics, *Nature*, 463(7), p 30.

Han, S.K. & P. Moen (1999), Clocking Out: Temporal Patterning of Retirement, *American Journal of Sociology*, 105, 191-236.

Heemskerk, M. (2009), *De arbeidsdeelname van oudere werknemers*, Boom Juridische uitgevers, Den Haag.

Henkens, K. (1999), Retirement intentions and spousal support: A multi-actor approach, *Journal of Gerontology: Social Sciences*, 54B(2): S63-S73.

Henkens, K. and H. van Solinge (2002), Spousal influences on the decision to retire, *International Journal of Sociology*, 32(2), 55-74.

Henkens, K. & H. van Solinge (2003), *Het eindspel: Werknemers hun partners en leidinggevenden over uittreden*, Assen: van Gorcum/Stichting Management Studies.

Henkens K., H.P van Dalen & H. van Solinge (2009) *De vervagende grens tussen werk en pensioen: Over doorwerkers, doorstarters en herintreders*, KNAW-press, Amsterdam.

Heuvel, N. van der, P. van der Hallen, T. van der Lippe & J.J. Schippers (Eds.)(2004), *Diversity in life courses; consequences for the labour market*, Tilburg: OSA.

Lazear, E.P. (1979). Why is there mandatory retirement? *Journal of Political Economy* 87: 1261-1274.

Liefbroer, A.C. & F.. Billari (2010), Bringing Norms Back In: A Theoretical and Empirical Discussion of Their Importance for Understanding Demographic Behaviour, *Population, Place and Space*, 16, 287-305.

Liefbroer, A. C. & Dykstra, P. A. (2000). *Levenslopen in verandering: een studie naar ontwikkelingen in de levenslopen van Nederlanders geboren tussen 1900 en 1970*. Den Haag: Sdu uitgevers.

Luijkx, R., Kalmijn, M. & Muffels, R. J. A. (2006). The impact of globalization on job and career mobility of Dutch men: Life-history data from the mid-1950s to the year 2000. In H. P. Blossfeld & M. Mills & F. Bernardi (Eds.), *Globalization, uncertainty and men's careers* Cheltenham, UK: Edward Elgar.

Monden, C. (2008), Grote verschillen in de groep werkende 65+-mannen, *Economisch Statistische Berichten*, 21 maart, 183-185.

Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (2009), Circulaire: *Doorwerken na 65 jaar bij de sector Rijk*, Ministerie van BZK, den Haag

OECD. (2006). *Live Longer, Work Longer.* Paris: OECD.

SER (1999), *Bevordering arbeidsdeelname ouderen*. Den Haag, Sociaal Economische Raad.

Settersten, R.A. (2003) (ed) *Invitation to the Life Course. Toward New Understandings of Late Life*, Baywood Publishing Company, Inc, Amityville, New York.

Skirbekk, V. (2004), Age and individual productivity: A literature survey. *Vienna Yearbook of Population Research 2004*, 133-153.

Solinge H. van & Henkens (2010), The impact of subjective life expectancy on retirement among Dutch employees of age 50 and older, *European Journal of Public Health*, 20(1), 47-51.

Stichting van de Arbeid (2010), *Pensioenakkoord voorjaar 2010*. Den Haag.

Ultee, W., W. Arts & H. Flap (2003), *Sociologie. Vragen, uitspraken, bevindingen*, Martinus Nijhoff, Groningen.

Verbakel (2008), *The partner as resource of restriction. Labour market careers of husbands and wives and the consequences for inequality between couples*, Dissertation, Radboud Univesiteit Nijmegen.

Vuuren, D. van & A. Deelen (2009), De participatiegraad van ouderen ontrafeld, *Economisch Statistische Berichten*, 94(4551), 10-12.