

# De VUT met pensioen

De vergrijzing van de bevolking heeft op talrijke terreinen ingrijpende gevolgen. Te denken valt b.v. aan de volkshuisvesting, de gezondheidszorg en de gezinszorg. Ook in de sfeer van de inkomensvervangende regelingen zal de vergrijzing veranderingen noodzakelijk maken. Dat geldt niet in de laatste plaats voor de nog zo recente regelingen voor vervroegde uittrekking. Nieuwe ramingen van de aantallen VUT-gerechtigden en de uit te keren bedragen in 2000, die in dit artikel worden gepresenteerd, doen vermoeden dat in het begin van de volgende eeuw de VUT zelf wellicht met pensioen moet.

**DRS. E.A. BOLHUIS – S.J. OTTENS –  
DRS. M.A. STEENBEEK-VERVOORT\***

Sinds de ontwikkeling van enkele experimentele VUT-regelingen in de jaren zeventig is de belangstelling voor deze regelingen sterk toegenomen. Het grote aantal verschillende regelingen maakt inzicht in de omvang van de VUT-lasten, zowel in aantallen deelnemers als in uitkeringsbedragen, moeilijk, ook al omdat er geen volledige registratie van aantallen VUT-gerechtigden en uitgekeerde bedragen bestaat. Om in deze leemte te voorzien heeft het CPB een VUT-model ontwikkeld. In dit model wordt met behulp van cijfermateriaal uit diverse bronnen het aantal VUT-gerechtigden en het uitgekeerde bedrag geraamd 1).

In dit artikel vatten wij de belangrijke uitkomsten van de ramingen samen. De gevolgen van de verwachte stijging van het aantal VUT-gerechtigden voor het arbeidsaanbod, de werkgelegenheid en de werkloosheid worden vervolgens nader besproken.

## Belangrijkste uitkomsten

Tot de belangrijkste uitkomsten van het VUT-model behoren uiteraard de aantallen personen die in de loop der tijd gebruik maakten c.q. zullen maken van een VUT-regeling. In tabel 1 zijn deze aantallen weergegeven voor een aantal jaren. Duidelijk blijkt uit deze tabel dat de VUT-regeling in korte tijd zeer populair is geworden.

De groei van het gemiddelde bestand in de afgelopen jaren is vooral het gevolg geweest van de opeenvolgende verlagingen van de VUT-gerechtigde leeftijd. Zo kon de instroom in de VUT-regelingen, zowel in de bedrijvensector als bij de overheid, op een hoog niveau blijven in vergelijking met de uitstroom (zie tabel 2).

Hoewel over de beweegredenen om met VUT te gaan weinig bekend is, is de populariteit van de regeling ongetwijfeld mede te danken aan de relatief kleine inkomensachteruitgang op het moment van pensioneren. Bovendien speelt het vrijwillige karakter van de regeling een rol, zodat de stigmatisering die uitgaat van andere uitkeringsregelingen zoals WW en WAO minder is. Als de mogelijkheid zich voordoet zal men pogen om van de VUT gebruik te maken in plaats van de WW of de WAO terecht te komen.

Uit de cijfers blijkt (zie tabel 3) dat bij het ABP, waar de VUT-leeftijd behoudens enkele uitzonderingen bij 61 jaar ligt, in 1987 twee derde van de mannelijke potentiële VUT-gerechtigden ook werkelijk gebruik maakt van de regeling. Degenen die geen gebruik maken voldoen niet aan de eis

Tabel 1. Aantal VUT-gerechtigden gemiddeld per jaar, in personen x 1.000

	1981	1984	1985	1986	1987	1990
Bedrijven	18,3	30,3	36,9	45,0	53,1	73,8
Overheid* a)	3,6	17,8	23,7	29,0	33,8	42,0
Totaal	21,9	48,1	60,6	74,0	86,9	115,8

a) Dit cijfer betreft het aantal VUT-gerechtigden dat uitbetaald wordt door het ABP. Verschil met officiële ABP-cijfers kan bestaan doordat het ABP veelal met aantallen uitkeringen werkt en het aantal uitkeringen per persoon groter is dan 1.

Tabel 2. VUT-in- en -uitstroom a), in personen x 1.000.

	1983	1984	1985	1986	1987	1990
<b>Bedrijven</b>						
Instroom VUT	11,2	13,5	19,6	20,2	20,6	21,6
Uitstroom VUT	7,6	8,7	11,1	12,6	12,0	15,6
Bestand ultimo	27,9	32,7	41,2	48,8	57,4	76,8
<b>Overheid</b>						
Instroom VUT	9,6	10,6	10,4	10,2	9,7	8,9
Uitstroom VUT	3,0	4,3	4,9	5,0	5,2	7,9
Bestand ultimo	14,6	20,9	26,4	31,6	36,1	42,6
<b>Totaal</b>						
Instroom VUT	20,8	24,1	30,1	30,3	30,3	30,6
Uitstroom VUT	10,6	13,0	16,0	17,6	17,2	23,5
Bestand ultimo	42,5	53,6	67,7	80,4	93,5	119,4

a) Uitstroom VUT zowel bij overlijden als bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

betreffende het minimale dienstverband (10 jaar) of zien zelf af van VUT-deelname.

In de sector bedrijven is de VUT-deelname aanzienlijk geringer. Dit wordt in de eerste plaats veroorzaakt doordat hier, in tegenstelling tot de sector overheid via het ABP, niet iedereen onder een regeling valt. In de tweede plaats blijkt uit gegevens afkomstig uit het Loonstructuuronderzoek van het CBS (1979) dat in de bedrijvensector 35% van de werknemers van 60-64 jaar een dienstverband korter dan 10 jaar heeft. In de overheidssector is dit slechts 20% (zie tabel 4).

\* Allen werkzaam bij het Centraal Planbureau te Den Haag.

1) Een beschrijving van het model is op aanvraag beschikbaar.

**Tabel 3. Deelname in een VUT-regeling in procenten van het aantal potentiële VUT-gerechtigden**

	1981	1983	1985	1987	1990
Mannen bedrijven - 60 jaar	13,2	3,7	8,4	17,8	24,8
Mannen bedrijven - 61-64 jaar		23,8	30,5	40,2	46,9
Mannen overheid - 60 jaar	9,7	2,1	20,4	37,7	67,0 a)
Mannen overheid - 61-64 jaar		35,6	52,6	66,7	75,2
Vrouwen bedrijven - 60-64 jaar	6,6	7,4	7,9	11,3	17,3
Vrouwen overheid - 60-64 jaar	3,9	11,6	22,1	32,0	38,8

a) In het VUT-model wordt ervan uitgegaan dat de VUT-leeftijd bij het ABP per 1 januari 1988 60 jaar wordt.

**Tabel 4. Loontrekkers naar diensttijd bij huidige werkgever, 1979.**

	Aantal loontrekkers (1)	Aantal loontrekkers met diensttijd ≥ 10 jaren (2)	(2) als % van (1)
Mannen bedrijven			
30 - 59 jaar	1.496.772	681.866	45,6
60 - 64 jaar	70.420	49.503	70,3
Vrouwen bedrijven			
30 - 59 jaar	470.036	77.808	16,6
60 - 64 jaar	15.718	6.468	41,1
Mannen overheid			
30 - 59 jaar	307.360	152.731	49,7
60 - 64 jaar	26.626	22.221	83,5
Vrouwen overheid			
30 - 59 jaar	101.124	21.986	21,7
60 - 64 jaar	4.490	2.832	63,1
Totaal bedrijven	86.138	55.971	65,0
Totaal overheid	31.116	25.053	80,5

Bron: CBS, Loonstructuuronderzoek 1979.

Terwijl in de bedrijvensector de VUT-jaren veelal wel volledig meetellen voor de pensioenopbouw worden in deze sector weer vaker deeltijdwerkers uitgesloten van de VUT-regeling. Ten dele verklaart dit tevens het lage deelnemingspercentage bij vrouwen. Echter ook bij het ABP, waar deeltijdwerkers niet van de regeling worden uitgesloten, nemen vrouwen minder deel in een VUT-regeling. Naast het feit dat vrouwen in verband met de opvoeding van kinderen vaak een kortere diensttijd hebben dan hun mannelijke collega's kan ook de gezinssituatie een rol spelen. Het deel van de werkende vrouwen dat alleenstaand is, is vooral in de hogere leeftijdsgroepen, aanzienlijk hoger dan het deel van de werkende mannen dat alleenstaand is. Aangezien het plausibel lijkt dat alleenstaanden minder gebruik maken van een VUT-regeling kan dit een andere verklaring zijn voor het lage deelnemingspercentage voor vrouwen. Ook het lagere salaris kan de deeltijdwerkers ervan weerhouden van de VUT-regeling gebruik te maken.

Tot slot van deze paragraaf worden in tabel 5 de uitkeringsbedragen in het kader van de VUT gepresenteerd.

Tabel 5 laat een vervijfvoudiging van het uitkeringsbedrag van 1981 tot 1987 zien. De groei van de uitkeringslasten gaat uiteraard gepaard met toenemende premielasten, zowel voor werkgevers als voor werknemers. Omdat niet in alle gevallen wordt uitgegaan van het omslagstelsel lopen de uitkerings- en premielasten niet direct parallel, maar gezien het feit dat waar geen omslagstelsel wordt gebruikt het, vooral in de bedrijvensector, de gewoonte is om een rentedekkingstelsel te hanteren, lopen uitkeringen en premies vermoedelijk niet al te veel uiteen.

Nemen we de uitkeringsbedragen als proxy voor de premielasten dan stijgen deze in de bedrijvensector, als percentage van het bruto loon, van 0,5 in 1981 tot 1,9 in 1987, met een verwachte groei tot 2,5 in 1990. Bij de overheid loopt dit percentage op van 0,6 in 1981 tot 5,2 in 1987, tot een verwachte uitkeringslast in 1990 van 6,5. Zowel het hoge groeitempo als het uitgekeerde bedrag maken de VUT tot een verschijnsel dat de nodige aandacht behoeft.

**Tabel 5. VUT-uitkeringen, 1981 - 1990, in mrd. gld. en in procenten**

	1981	1983	1985	1987	1990
Bedrijven	0,6	1,1	1,8	2,6	3,8
Idem, % van het bruto loon	0,5	0,9	1,4	1,9	2,5
Overheid	0,2	0,6	1,3	1,8	2,4
Idem, % van het bruto loon	0,6	1,7	3,8	5,2	6,5
Totaal	0,8	1,7	3,1	4,4	5,8

**Tabel 6. Mannelijke bevolking naar inkomensbron, in personen x 1.000**

	1981	1983	1985	1987
Totale bevolking				
- 55 - 59 jaar	341,9	340,7	345,4	355,2
- 60 - 64 jaar	288,3	306,3	319,1	317,6
WAO + invaliditeitspensioenen				
- 55 - 59 jaar	92,1	95,6	96,4	98,1
- 60 - 64 jaar	104,1	107,9	107,7	104,7
Werkloos + niet participierend				
- 55 - 59 jaar	15,3	15,4	15,8	16,1
- 60 - 64 jaar	22,1	23,9	25,2	25,0
(Ex-)zelfstandigen				
- 55 - 59 jaar	47,9	43,4	41,1	44,8
- 60 - 64 jaar	36,0	34,2	34,9	36,3
Actieven (excl. zelfstandigen)				
- 55 - 59 jaar	186,3	185,9	188,2	187,7
- 60 - 64 jaar	110,1	110,9	105,4	88,3
VUT-gerechtigden				
- 55 - 59 jaar	0,3	0,4	3,9	8,5
- 60 - 64 jaar	16,0	29,4	45,9	63,3

## Arbeidsaanbod, werkgelegenheid en werkloosheid

De groei van het aantal VUT-deelnemers heeft uiteraard invloed op de omvang van het arbeidsaanbod. Tabel 6 laat zien hoe de mannelijke beroepsbevolking van enkele leeftijdsklassen kan worden afgeleid uit de totale bevolking. Van de indeling van vrouwen is afgezien vanwege de geringe participatie in het arbeidsproces op die leeftijd.

Uit tabel 6 komt duidelijk naar voren dat ondanks stijgende bevolkingsaantallen het aantal actieven in de beschouwde periode niet noemenswaardig is toegenomen. Tussen 1985 en 1987 daalt het aantal werkzame mannen in de leeftijdsklasse van 55-64 jaar zelfs met ruim 17.000 manjaren ondanks een groei van de mannelijke bevolking van die leeftijd met ruim 8.000 personen. Dit verschil tussen potentiële en feitelijk arbeidsaanbod is voor 85% toe te schrijven aan de stijging van het VUT-gebruik.

Uiteraard correspondeert de daling van het arbeidsaanbod als gevolg van het gebruik van de VUT-regeling niet met een gelijke daling van de werkloosheid. Dit zou alleen het geval zijn als alle opgevallen plaatsen zouden worden opgevuld, maar ook in dat geval bestaan er vermoedelijk negatieve effecten op het aantal arbeidsplaatsen. Het opvullen van opgevallen plaatsen vindt in veel gevallen niet plaats omdat juist in de oudere leeftijdsgroepen veel ongeschoolde arbeid is vertegenwoordigd en de door hen ingenomen arbeidsplaatsen vaak zijn gekoppeld aan vanuit het oogpunt van het productieproces verouderde werkzaamheden. Ook kan worden geconstateerd dat vooral in de begintijd van de VUT de regeling in werking juist werd aangewend om de - toen grote - overcapaciteit te reduceren. Los hiervan worden bedrijven wel met stijgende

**Tabel 7. Aantal VUT-gerechtigden in personen x 1.000 en VUT-uitkeringslast in procenten van het netto nationale inkomen, 1987 – 2000**

	1987	1990		2000	
		HOOG	LAAG	HOOG	LAAG
Aantallen (x 1000):					
- bedrijven	53	89	74	146	95
- overheid	34	41	42	50	47
- totaal	87	130	116	196	142
Uitkeringslast (in % van het nni):					
- bedrijven	0,7	1,1	0,9	1,9	1,2
- overheid	0,5	0,6	0,6	0,6	0,6
- totaal	1,2	1,7	1,5	2,5	1,8

lasten geconfronteerd, die op hun beurt een opdrijvend effect hebben op de arbeidskosten in bedrijven en daarmee een negatief doorwerken op de groei van de werkgelegenheid.

De negatieve effecten op de werkgelegenheid door de toenemende arbeidskosten worden gemitigeerd doordat jongeren de plaats van de uitgetreden ouderen kunnen innemen tegen een – over het algemeen – gemiddeld lager loon en met – misschien – een hogere produktiviteit. In dat geval bestaat er overigens nog een uitruil. Als die jongeren werkloos zouden blijven, moet er immers ook een uitkering worden gedaan, zij het over het algemeen een lagere dan de relatief hoge gemiddelde VUT-uitkering.

## Lange-termijneffecten op arbeidsaanbod

Uit het voorgaande werd duidelijk dat de VUT-regelingen in tien jaar tijd een grote vlucht hebben genomen. Ultimo 1987 zullen naar schatting ruim 90.000 personen deelnemen aan een VUT-regeling terwijl het uitkeringsbedrag in 1987 ongeveer f. 4,5 mrd. zal bedragen. Tot het jaar 2000 zijn met het model twee projecties gemaakt. Daartoe zijn de in het model exogene variabelen, zoals werkgelegenheid en loonvoet, ontleend aan het HOOG-scenario in de lange termijn studie van het CPB 2). In de eerste projectie worden de huidige regelingen, inclusief de voor de nabije toekomst overeengekomen aanpassingen, gecontinueerd met dezelfde deelnemingspercentages per leeftijdsgroep als nu. Dan zal het aantal VUT-gerechtigden bij bedrijven en overheid te zamen oplopen van 87.000 in 1987 tot 116.000 in 1990 en 142.000 in het jaar 2000 (zie tabel 7, LAAG).

Naast de uitkomsten bij constante deelnemingspercentage wordt in deze tabel een variant gepresenteerd die aangeeft hoeveel personen maximaal gebruik kunnen maken van de VUT waarbij de randvoorwaarde van het aantal dienstjaren wordt gekwantificeerd conform tabel 4.

De uitkomsten spreken voor zich. De uitkeringsom die met deze aantallen gepaard gaat neemt uiteraard navenant toe. In procenten van het netto nationale inkomen van 1,2% in 1987, tot 2,5 in 2000 bij de HOOG-variant, en tot 1,8 in 2000 bij constante deelnemingspercentages.

## Conclusie

De VUT-regelingen zijn in tien jaar tijd zeer populair geworden en leveren een aanzienlijke bijdrage aan de verlaaging van het arbeidsaanbod. Bij een bruto uitkeringsbedrag van 80% van het laatstverdiende inkomen is de inkomenssteruggang bij VUT over het algemeen vrij gering, zeker in vergelijking met een WAO- of een WW-uitkering. Bovendien is door het vrijwillige karakter de VUT te verkiezen boven de stigmatiserende WAO- en WW-regeling.

Naast deze voordelen voor de gebruikers van de VUT-regeling bestaan echter ook bezwaren. De VUT-uitkeringen vormen een lastenverzwaring voor de werkgever die daardoor wellicht minder nieuw personeel kan aannemen. Bovendien kan er door het aantrekken van nieuw personeel schaarste ontstaan op deelgebieden van de arbeidsmarkt.

Wanneer men beseft dat het aantal 55-64-jarige mannen toeneemt van 672.000 in 1987 tot 800.000 in 2000 en 1.070.000 in 2010 kan men zich afvragen of op die termijn de VUT nog kan bestaan, gegeven het grote aantal potentiële gerechtigden bij de nu overeengekomen uitredingsleeftijden. Zowel de kostenkant als de na de eeuwwisseling op gang komende vertraging in de groei van het arbeidsaanbod, zijn levensbedreigende factoren voor de VUT. Er bestaat een goede kans dat de VUT zelf met pensioen moet in het begin van de volgende eeuw.

**E.A. Bolhuis  
S.J. Ottens  
M.A. Steenbeek-Vervoort**

2) *De Nederlandse economie op lange termijn*, Centraal Planbureau, Werkdocument 1, Den Haag, 1985.