

Determinanten van flexibele pensionering

Na het helen van de pensioenbreuk staat het pensioenstelsel een nieuwe hervorming te wachten: het invoeren van flexibele pensionering. Flexibele pensionering kan problemen met het vinden van geschikt arbeidsaanbod helpen verlichten, de kosten van het pensioenstelsel helpen beheersen en tegelijk het verworven recht op vervroegde uittreding handhaven. Dit artikel verkent de factoren die het gebruik van flexibele pensionering zullen bepalen. De auteur concludeert dat om mensen langer in het bedrijf te houden de financiële prikkel in de vorm van extra pensioen vrij fors zal moeten zijn.

DR. C. PETERSEN*

Steeds vaker komt ook in Nederland de invoering van een systeem van flexibele pensionering aan de orde¹. De essentie van flexibele pensionering is de mogelijkheid om binnen een zeker leeftijdsinterval zowel voor als na de standaardpensioengerechtigde leeftijd met pensioen te gaan. De financiële prikkel om later met pensioen te gaan bestaat uit verhoging van de jaarlijkse pensioenuitkering naarmate men op latere leeftijd met pensioen gaat. De discussie over flexibele pensionering concentreert zich op de motieven voor invoering en de mogelijke voor- en nadelen.

Wat betreft de voor- en nadelen is deze discussie enigszins te vergelijken met varen in de mist. Er bestaat immers weinig of geen zicht op de determinanten van flexibele pensionering. Kernprobleem daarbij is welke variabelen op welke wijze het tijdstip van flexibele pensionering beïnvloeden. Eerst na beantwoording van deze vraag kan, onder verschillende veronderstellingen ten aanzien van de relevante parameters, enig inzicht worden verworven in essentiële aspecten als de effecten op de arbeidsmarkt en de kosten van de flexibele pensionering.

In het volgende zal een bijdrage worden geleverd tot het opheffen van dit kennistekort. Hiertoe zal in de volgende paragraaf beknopt worden ingegaan op een aantal redenen waarom flexibele pensionering bepleit c.q. reeds in de praktijk overwogen wordt. Leidraad hierbij is de Nederlandse situatie. Daarna wordt vanuit de economische theorie inge-

gaan op de variabelen die een rol spelen in het beslissingsproces om al dan niet op een bepaalde leeftijd met pensioen te gaan. Hierop aansluitend wordt, voornamelijk op basis van Amerikaanse ervaringen waar flexibele pensionering reeds een groot aantal jaren mogelijk is, het belang van de onderscheiden determinanten van flexibele pensionering in de praktijk geanalyseerd. De samenvatting en conclusies volgen daarna.

Motieven

De motieven die voor flexibele pensionering genoemd worden verschillen doorgaans al naar gelang de context en achtergrond van waaruit het onderwerp wordt benaderd. Een integrale beschouwing levert het volgende overzicht op. Hierbij zij opgemerkt dat de genoemde gezichtspunten en doelen elkaar niet behoeven uit te sluiten, doch, integendeel, elkaar juist dikwijls aanvullen.

Vanuit de organisatie gezien kan verruiming van de pensioengerechtigde leeftijdsgrenzen belangrijke voordelen hebben. Er ontstaat als het ware een extra sturingsinstrument om vraag en aanbod van personeel beter op elkaar te kunnen afstemmen². Flexibele pensionering biedt ook het voordeel om langer dan momenteel mogelijk is gebruik te blijven maken van de ervaring van oudere werknemers.

Overigens nemen hier en daar de plannen tot het invoeren van flexibele pensionering steeds serieuzere vormen aan. Zo heeft het Ahold-concern in 1987 een studie gemaakt om een systeem van flexibele pensionering uit te werken en heeft het Ministerie van Binnenlandse Zaken een studie ver-

Schema. Motieven voor flexibele pensionering

Gezichtspunt	Doel
Organisatie Bedrijfsgeneeskunde	vergroten flexibiliteit van de organisatie verbetering individuele relatie gezondheidstoestand-pensioenleeftijd
Werknemer Vut	vergroting keuzevrijheid opheffing te dure vut-regeling
Arbeidsmarkt	anticiperen op toekomstige vermindering arbeidsaanbod

* Zelfstandig economisch en financieel consultant (Petersen-Consult) en verbonden aan de Faculteit Bestuurskunde van de Universiteit Twente.

1. Zie ook C. Petersen, Het inkomen van morgen, *ESB*, 18 mei 1988.

2. Zie onder andere M. Wortel, *Flexibele pensionering*, Leiden, 1986.

richt naar de eventuele gevolgen van flexibele pensionering voor het inkomen van de werknemers³.

Bedrijfsgeneeskundig gezien is belangrijk dat de kalenderleeftijd en de z.g. fysiologische leeftijd belangrijke individuele verschillen kunnen vertonen. Populair gezegd: 'de één is jong voor zijn leeftijd, de ander oud'. Flexibele pensionering kan recht doen aan deze verschillen. De constatering dat ouder worden sterk individueel bepaald is was de achtergrond van het, voor zover bekend, eerste experiment met flexibele pensionering in Nederland dat in de periode 1980-1982 door de PTT is uitgevoerd⁴.

Vanuit de werknemer beschouwd kan, passend in de tijdgeest, de individuele voorkeur om op een bepaalde leeftijd met pensioen te gaan beter tot zijn recht komen⁵. Hierdoor kan een hoger welvaarts optimum bereikt worden. Bovendien nemen de signalen toe dat de vervoegde uittrekking mede vanwege de vergrijzing in de naaste toekomst 'te duur' wordt⁶. De keuze om binnen zekere grenzen zelf de leeftijd van uittrekking vast te stellen is men evenwel over een brede linie als een verworven recht gaan beschouwen. Afschaffing van dit recht met de vut lijkt dan ook op veel weerstand te stuiten. Een voor de hand liggende oplossing, zoals onder andere door het ABP bestudeerd, is dan ook de vut te doen opgaan in een stelsel van flexibele pensionering⁷. Het laatstgenoemde aangrijpingspunt is gelegen bij de arbeidsmarkt. Ramingen wijzen uit dat de groei van het arbeidsaanbod in de komende decennia belangrijk zal afnemen. Macro-economisch is dit voorlopig gunstig gezien de grote structurele werkloosheid. Tegelijkertijd kunnen zich op segmenten van de arbeidsmarkt steeds grotere tekorten gaan voordoen⁸. Flexibele pensionering, en dan vooral de mogelijkheid om *verlaet* uit te treden, kan een bijdrage zijn om deze tekorten te mitigeren.

We zien dat er verschillende motieven zijn om flexibele pensionering in te voeren. Alvorens daartoe eventueel te besluiten dient evenwel een zo volledig mogelijk inzicht te worden verworven in het mogelijke gebruik van flexibele pensionering. Kennis van de determinanten is daartoe een voorwaarde.

Determinanten in theoretisch perspectief

Vanuit theoretisch perspectief zullen we de factoren beschouwen die van invloed zijn op de beslissing om al dan niet met pensioen te gaan. Daarbij hanteren we twee uitgangspunten:

- men heeft binnen een zeker leeftijdsinterval de keuze inzake de leeftijd waarop men met pensioen gaat;
- naarmate de leeftijd van pensionering hoger wordt, stijgt het niveau van de pensioenuitkering.

Hieruit volgt dat de beslissing omtrent het tijdstip van pensionering een keuzevraagstuk is: nu met pensioen gaan en genoeg nemen met een lagere uitkering of blijven doorwerken waar nu een verlies aan vrije tijd maar later een hogere pensioenuitkering tegenover staat. Het gaat derhalve om het afwegen van de kosten en baten van de verschillende mogelijke pensioneringstijdstippen, gegeven parameters als het stijgingspercentage van de pensioenuitkering bij uitstel van de pensioneringsleeftijd. Op het resultaat van deze afweging kunnen verscheidene factoren van invloed zijn. De belangrijkste zijn:

- de gezondheidstoestand;
- het inkomen uit werken;
- het niveau van de pensioenuitkering;
- het vermogen;
- overige factoren, zoals arbeidssatisfactie, gezinsomstandigheden, type arbeid en dergelijke.

De gezondheidstoestand speelt in de eerste plaats een rol omdat, wil er sprake zijn van een keuzeprobleem tussen wel of niet doorwerken, de gezondheidstoestand een minimum niveau dient te hebben. Boven dit niveau oefent, in de tweede plaats, de gezondheidstoestand invloed uit omdat de gezondheidstoestand zowel de consumptieve preferenties als de inkomensmogelijkheden in belangrijke mate kan bepalen. Het spreekt verder voor zich dat bij de keuze economische factoren als inkomen uit werken, niveau van de pensioenuitkering en (inkomsten uit) vermogen betrokken worden.

De relaties tussen de verschillende variabelen kunnen geanalyseerd worden volgens het gebruikelijke nutsmaximalisatiemodel. Maximalisatie van het nut wordt bereikt wanneer de indifferentiecurve, die de verschillende voorkeurscombinaties van inkomen en vrije tijd weergeeft, raakt aan de budgetlijn, die de mogelijke combinaties van inkomen en vrije tijd weergeeft. Grafisch wordt daarbij op de verticale as het inkomen weergegeven en op de horizontale as de duur van de pensioneringsperiode (zie de figuur).

Bij de afweging tussen wel of niet doorwerken gaat het evenwel niet om een momentopname, omdat bij de afweging tussen het huidige inkomen en vrije tijd, ook de kosten en baten van latere pensionering betrokken zullen worden. Een intertemporeel analysekader (conform de levenscyclus-benadering) verdient daarom de voorkeur. Hieruit volgt het hanteren van de contante waarde van het levensinkomen als inkomensbegrip.

Aangenomen wordt voorts dat het nut afhangt van de geplande levensconsumptie en de lengte van de pensioneringsperiode, waarbij verondersteld wordt dat andere variabelen, zoals de gezondheidstoestand, hun invloed doen gelden via deze factoren. Samengevat leidt dit tot het hanteren van de volgende budgetrestrictie en indifferentiecurve:

$$\text{Budgetrestrictie: } C = W + V - N$$

$$\text{waarbij geldt } W = f(R, P, \dots)$$

Indifferentiecurve:

$$U = U(C, P); \quad \delta U / \delta C > 0 \text{ en } \delta U / \delta P > 0$$

waarin:

C = levensconsumptie;

W = contante waarde levensinkomen;

V = vermogen;

N = nalatenschap;

R = aantal werkzame jaren;

P = pensioneringsperiode (ofte wel het verwachte aantal jaren vrije tijd).

Omdat normaliter het inkomen uit arbeid groter zal zijn dan het pensioeninkomen en het pensioenniveau zal stijgen met de pensioneringsleeftijd zal de budgetlijn niet linear zijn. In figuur 1 zijn de intertemporele budgetlijn en de indifferentiecurve weergegeven. In punt PL (= pensioneringsleeftijd) zal gelden dat de pensioneringsleeftijd optimaal is omdat het marginale nut van de consumptie die mogelijk is door een

3. Zie Ahold werkt plannen uit tot flexibele pensionering, *Het Financieele Dagblad*, 17 mei 1987 en *De invoering van een systeem van flexibele pensionering ten behoeve van het overheidspersoneel*, Ministerie van Binnenlandse Zaken, 1986.

4. Zie *Experiment flexibel uittreden bij PTT*, SWO-1 rapport 617/21, 1981.

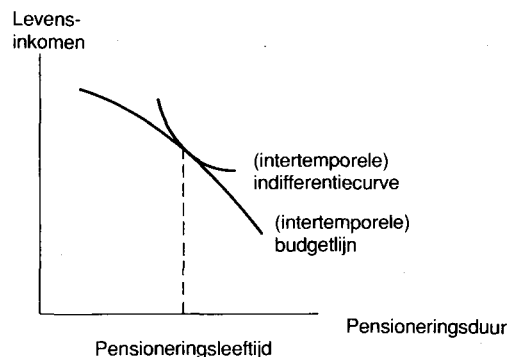
5. Zie C. Petersen, op. cit., en P. van Yperen, Flexibele pensionering, *ESB*, 3 juli 1987.

6. Zie onder andere E.A. Bolhuis e.a., De vut met pensioen, *ESB*, 5 augustus 1987.

7. Zie ook ABP, Flexibele pensionering alternatief voor dure vut, *Het Financieele Dagblad*, 9/11 mei 1987.

8. Zie bij voorbeeld C.C. Koopmans en C.N. Teulings, Overschotten en tekorten op de arbeidsmarkt, *ESB*, 22 juni 1988.

Figuur. Het optimale pensioneringstijdstip



extra jaar te werken, gelijk is aan het marginale nut van een extra jaar vrije tijd, of wel:

$$(\delta U / \delta C) / (\delta W / \delta R) = (\delta U / \delta P)$$

De vraag is nu hoe de pensioneringsleeftijd verandert als één van de bepalende variabelen verandert. Theoretisch gezien valt hier doorgaans weinig over te zeggen omdat het substitutie- en inkomenseffect in tegengestelde richtingen werken. Zo leidt bij voorbeeld een toeneming van de stijging van het pensioenniveau met de leeftijd enerzijds tot uitstel van pensionering omdat bij eerder met pensioen gaan extra inkomsten worden misgelopen (het substitutie-effect) en anderzijds tot eerder dan geplande pensionering omdat uitstel van pensionering tot extra inkomen leidt, waardoor men meer 'vrije tijd zal wensen te kopen', en men derhalve juist eerder dan voor de wijziging gepland met pensioen zal gaan (het inkomenseffect). Evenzo kan een verminderde gezondheidstoestand niet alleen leiden tot eerdere pensionering, maar ook juist tot uitstel van pensionering, bij voorbeeld omdat dit het inkomen uit arbeid en het vermogen negatief beïnvloedt. Men heeft als het ware te weinig middelen om zich gegeven de voorkeuren, te kunnen veroorloven om met pensioen te gaan. Empirische resultaten zullen derhalve nader licht moeten laten schijnen op de richting van de verschillende relaties.

Determinanten in de praktijk

In de vorige paragraaf is geconstateerd dat met de micro-economische theorie niet voorspeld kan worden hoe de geprefereerde pensioenleeftijd verandert als een bepalende variabele verandert. Derhalve zal de empirie uitkomst moeten bieden. Omdat in de VS flexibele pensionering reeds een groot aantal jaren praktijk is, baseren we ons vooral op Amerikaans onderzoek⁹. Opgemerkt zij dat in dit artikel uitsluitend de belangrijkste relaties behandeld zullen worden.

In de VS kiest ca. 24% van de mannen en 15% van de vrouwen voor pensionering ná het bereiken van de leeftijd van 65 jaar. A priori lijkt het voor de hand te liggen dat de gezondheidstoestand een doorslaggevende invloed zal uitoefenen op het pensioneringstijdstip: een minder goede gezondheid leidt tot het kiezen van een vroege pensioneringsleeftijd. Uit de verschillende empirische studies blijkt evenwel dat de rol van de gezondheid aanzienlijk kleiner is dan die van economische factoren. Zo blijkt dat 75% van de verklaarde variatie in het tijdstip van pensionering toegeschreven kan worden aan economische factoren en slechts 25% aan de gezondheidsvariabelen¹⁰.

De verklaring voor de kleiner dan verwachte invloed van de gezondheid is tweeledig. In de eerste plaats speelt het

onderscheid tussen de objectieve en subjectieve gezondheid een rol. Men blijkt bij flexibele pensionering geneigd te zijn om een vroege pensionering (achteraf) te rechtvaardigen met gezondheidsproblemen, terwijl hiervan geen sprake is volgens objectieve maatstaven, zoals ziekteverzuim in het verleden en dergelijke. In de tweede plaats kan een minder goede gezondheid het pensioneringstijdstip niet alleen negatief, doch ook positief beïnvloeden. Zo kan een slechte gezondheid resulteren in een lagere waardering voor vrije tijd, lagere inkomens en lagere pensioneringsinkomsten. Deze kunnen weer leiden tot uitstel van pensionering.

Het aandeel van gezondheidsfactoren in de verklaring van het pensioneringstijdstip is derhalve het per saldo, gemiddelde, effect van de werkelijke gezondheidstoestand. Hierin ligt de verklaring voor de minder dominante rol van de gezondheid als verklarende variabele voor het tijdstip van pensionering dan doorgaans verondersteld wordt.

Naast gezondheidsfactoren kunnen economische factoren als belangrijke categorie van bepalende variabelen onderscheiden worden. Vooral het inkomen uit arbeid, het niveau van de pensioenuitkering, en het stijgingspercentage van de pensioenuitkering zijn bij het uitstellen van het tijdstip van pensionering van belang. Bij deze beslissing speelt vanzelfsprekend de afweging tussen het inkomen bij continuering van de arbeid en het te ontvangen pensioeninkomen een belangrijke rol.

Enigszins verrassend blijkt in het algemeen, onder overigens gelijke omstandigheden, dat men eerder met pensioen gaat naarmate het inkomen uit arbeid hoger is¹¹. Waarschijnlijk is de verklaring hiervoor de positieve relatie tussen inkomen, besparingen en vermogen. Des te hoger het inkomen gedurende het arbeidzame leven, des te hoger zijn de besparingen. Het daaruit gevormde vermogen en de vermogensinkomsten maken pensionering dan aantrekkelijker.

Minder verrassend is het effect van het niveau van de pensioenuitkering. Geabstraheerd van de stijgingspercentages samenhangend met uitstel van pensionering geldt dat een hogere pensioenuitkering leidt tot eerdere pensionering. Simulatiestudies wijzen evenwel uit dat de gevoeligheid van het tijdstip van pensionering voor het niveau van de pensioenuitkering geringer is dan eerder werd verondersteld. Zo blijkt dat een algemene reductie van de pensioenuitkering met 10 of 20% slechts tot een uitstel van enkele maanden van het pensioneringstijdstip zou leiden¹².

Het percentage waarmee het pensioen stijgt als het tijdstip van pensionering wordt uitgesteld heeft de (verwachte) invloed: des te hoger de 'bonus' voor uitstel van pensionering, des te later zal men doorgaans met pensioen gaan. Ook hier blijkt evenwel de mate van gevoeligheid geringer dan eerder verondersteld werd. Zo blijkt, gegeven de schattingen van de gedragscoëfficiënten, dat een verhoging van het huidige stijgingspercentage van de pensioenuitkering in de VS van 6 2/3 per jaar (in het leeftijdsinterval 62-65 jaar) tot 15 per jaar slechts te resulteren in een gemiddeld uitstel van het pensioneringstijdstip van ca. 3 maanden¹³.

Deze bescheiden gedragsreacties hangen mede samen met een hoge 'subjectieve tijd-voorkeursvoet'. Deze blijkt on-

9. O.m. G.S. Fields en O.S. Mitchell, *Retirement, pensions and social security*, Londen, 1984; F.J. Sammartino, The effect of health on retirement, *Social Security Bulletin*, 1987, nr. 2; S.R. Sherman, Reported reasons retired workers left their last job, *Social Security Bulletin*, 1985, nr. 3; G. Burtless en R.A. Moffitt, Effects of social security benefits and labor supply, in: H.G. Aaron en G. Burtless (red.), *Retirement and economic behavior*, Washington, 1984; G.J. Bazzoli, The early retirement decision, *The Journal of Human Resources*, 1985, nr. 2; V.P. Crawford en D.M. Lilien, Social security and the retirement decision, *The Quarterly Journal of Economics*, augustus 1981.

10. Zie Fields en Mitchell, op. cit., blz. 129.

11. Zie Burtless en Moffitt, op. cit., blz. 160.

12. Zie Fields en Mitchell, op. cit., blz. 100 en Burtless en Moffitt, op. cit., blz. 169.

13. Zie Fields en Mitchell, op. cit., blz. 111 e.v.

geveer 30% per jaar te bedragen¹⁴. Dit impliceert dat het gewicht in de nutsfunctie dat aan consumptie over bij voorbeeld tien jaar wordt gehecht slechts ca. 0,1 is. Hieruit volgt dat bij de afweging tussen nog wel of niet een extra jaar werken de toekomstige extra consumptiemogelijkheden resulterende uit blijven werken fors gediscoteerd worden.

Naast de beschouwde variabelen blijken ook nog variabelen als arbeidssatisfactie, opleiding, relatie tussen basispensioenvoorziening, aanvullende pensioenvoorzieningen en aard van de aanvullende pensioenvoorziening van invloed te zijn op de pensioenbeslissing. Dit soort variabelen is vooral van betekenis voor de verklaring van het verschil in het gemiddelde pensioeringstijdstip tussen organisaties. Belangrijk hierbij is de conclusie dat het verschil in pensioeringspatroon tussen organisaties meer te maken lijkt te hebben met het verschil in voorkeuren van de werknemers, dan met economische factoren¹⁵. Het gaat in het onderhavige kader, waar de determinanten van flexibele pensioering op macro-niveau centraal staan, te ver om hier uitgebreid op in te gaan.

Belangrijke conclusies die uit het voorgaande getrokken kunnen worden zijn in de eerste plaats dat gezondheidsfactoren een belangrijke, doch gemiddeld geen overheersende rol spelen bij de beslissing inzake het pensioeringstijdstip. In de tweede plaats geldt dat vooral economische factoren van invloed zijn op het pensioeringstijdstip, doch dat de mate van invloed van economische variabelen niet overschat mag worden.

Dat overschatting van het effect van economische variabelen belangrijke gevolgen kan hebben blijkt uit de Amerikaanse ervaring bij de herstructurering van de basispensioenvoorziening vanwege de voorziene vergrijzing. Deze hervorming behelst onder meer het geleidelijk verhogen van de standaard pensioengerechtigde leeftijd van 65 tot 68 jaar en het verhogen van het kortingspercentage op het standaardpensioenniveau bij eerdere pensioering. In de actuariële berekeningen die mede aan deze voorstellen ten grondslag lagen werd aangenomen dat als gevolg van deze wijzigingen de gemiddelde pensioeringsleeftijd zou stijgen van 63,2 jaar tot 65,5 jaar. Hierdoor zou, zo werd verondersteld, het negatieve inkomenseffect van de herstructurering voor de gepensioneerden grotendeels gecompenseerd worden. Naar het zich nu laat aanzien zal de stijging van de gemiddelde pensioeringsleeftijd op den duur slechts een fractie bedragen van de 2,3 jaar die men bij de invoering van de hervormingen veronderstelde. De consequenties hiervan zijn velerlei. Twee belangrijke zijn:

- bij uiteindelijke volledige realisatie van de herstructurering zullen gepensioneerden er uiteindelijk aanzienlijk meer in pensioeninkomen op achteruitgaan (10 à 20%) dan bij aanvaarding van de voorstellen werd aangenomen (enkele procenten);
- een nevendoelstelling, die verband houdt met de toenemende vergrijzing, om op termijn een hoger arbeidsaanbod uit te lokken zal slechts ten dele gerealiseerd worden.

Zoals gezegd, is in Nederland uitsluitend bij de PTT geëxperimenteerd met flexibele pensioering. In dit experiment bleef ca. 7% van de deelnemers doorwerken na het bereiken van de 65-jarige leeftijd. De bevindingen lijken de rol van de gezondheidstoestand bij de keuze van het pensioeringstijdstip te bevestigen: vervroegde en 'verlate' uittreeders verschillen niet in ervaren gezondheid. De rol van de gezondheid bij de keuze om al dan niet door te werken lijkt derhalve, gemiddeld, niet van essentieel belang. Als belangrijkste determinant bij de keuze van het pensioeringstijdstip werd het niveau van de pensioenuitkering genoemd.

Het financiële motief lijkt in het PTT-experiment sterker naar voren te komen dan in de Amerikaanse bevindingen. De verklaring hiervoor zou kunnen zijn dat in de VS de financiële prikkel om pensioering uit te stellen groter is dan in het PTT-experiment. Hieruit zou in combinatie met het verschil

in deelnemingspercentages van verlate pensioering (in de VS ca. 20, PTT-experiment ca. 7) tentatief de conclusie getrokken kunnen worden dat verhoging van de financiële prikkel tot pensioenuitstel tot een bepaald niveau effectief is, dat wil zeggen, leidt tot latere pensioering, doch boven dit niveau aan kracht verliest. Of, anders gesteld, een voortgaande vergroting van de financiële prikkel tot latere pensioering leidt tot steeds geringere gedragsreacties, i.e. uitstel van de pensioeringsleeftijd.

Samenvatting en conclusies

In het voorgaande is ingegaan op de motieven voor en de determinanten van flexibele pensioering. De motieven voor flexibele pensioering verschillen al naar gelang het gezichtspunt: de organisatie, bedrijfsgeneeskunde, werknemer, vut, arbeidsmarkt. De mate waarin de verschillende doelen evenwel bereikt zullen kunnen worden door flexibele pensioering hangt af van het gebruik dat ervan gemaakt zal worden. Om inzicht in deze relaties te kunnen krijgen, dient men de determinanten van flexibele pensioering goed te kennen. Dit element is in de discussie over flexibele pensioering in Nederland nog nauwelijks belicht.

Als bijdrage tot opheffing van deze leerme te vanuit theoretisch en empirisch perspectief een aantal belangrijke determinanten beschouwd. Hierbij zijn drie categorieën van bepalende variabelen beschouwd: gezondheidsvariabelen, economische variabelen, en overige variabelen, zoals arbeidssatisfactie. Gebleken is dat gemiddeld de gezondheidstoestand bij de keuze van het tijdstip van pensioering een rol speelt, doch dat deze rol, anders dan wel wordt verondersteld, relatief bescheiden is. Veel belangrijker lijken de economische factoren te zijn, zoals het niveau van de pensioenuitkering en het stijgingspercentage van de pensioenuitkering bij uitstel van pensioering. Belangrijk daarbij is dat de invloed van economische factoren voorbij een zeker niveau lijkt af te nemen. Aannemelijk is dat voorbij dat niveau de overige factoren, zoals arbeidssatisfactie, een grote rol gaan spelen.

Het voorgaande betekent dat bij de eventuele invoering van flexibele pensioering op nationaal niveau in de AOW of op bedrijfstak- en ondernemingsniveau in de aanvullende pensioenvoorzieningen getracht moet worden de relevante parameters van een systeem van flexibele pensioering zoveel mogelijk af te stemmen op de verschillende motieven die aan de invoering ten grondslag kunnen liggen. Zo zal, als op ondernemingsniveau het motief primair is het behoud van schaarse specialistische arbeidskrachten, uitstel van pensioering bevorderd kunnen worden door mede het accent te leggen op factoren die de taak- en vormgeving van arbeid beïnvloeden. Daaronder valt bij voorbeeld ook de mogelijkheid van gedeeltelijke pensioering. Indien het doel op macro-niveau is om te zijner tijd extra arbeidsaanbod over de hele linie uit te lokken, dient het primaat daarentegen bij de economische variabelen te liggen.

Overigens geven de bevindingen aan dat de financiële prikkel – i.c. het stijgingspercentage bij uitstel van pensioering – fors moet zijn om een substantieel extra arbeidsaanbod los te maken. Vermoedelijk zal dit stijgingspercentage hoger zijn dan, rekening houdend met de levensverwachting, het actuaireel te berekenen kostenneutrale stijgingspercentage.

Carel Petersen

14. Zie Burtless en Moffit, op. cit., blz. 160.

15. Zie Fields en Mitchell, op. cit., blz. 105 e.v. en blz. 132.