



Hoe prikkelbaar is de oudere werknemer?

Auteur(s):

Dalen, H.P., van
Henkens, K.

De auteurs zijn verbonden aan het OC FEB van de Erasmus Universiteit en de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid, respectievelijk het Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut (NIDI), Den Haag.

Verschenen in:

ESB, 85e jaargang, nr. 4248, pagina 243, 24 maart 2000

Rubriek:**Trefwoord(en):**

pensioenen

Het kabinet verwacht met de introductie van flexibele pensionering ouderen langer aan de slag te houden. Oudere werknemers lijken echter niet eenvoudig te prikkelen hun arbeidscarrières te verlengen.

Al geruime tijd wordt er voor gewaarschuwd dat de vergrijzende beroepsbevolking de uitredingsroutes (WAO, WW, VUT), waarlangs oudere werknemers vervroegd het arbeidsproces verlaten, onbetaalbaar maakt. Vooral de VUT-regelingen moeten het ontgelden. Begonnen als een tijdelijk arrangement om de ooit almaar oplopende jeugdwerkloosheid in te dammen, is de vut verworpen tot een royale afvloeiingsregeling. Om de trend van steeds vroeger uitreden om te buigen en de kosten van uitreding ook op de lange duur beheersbaar te houden worden VUT-regelingen dan ook massaal omgezet in prepensioenregelingen.

In tegenstelling tot de vut worden er onder een prepensioenregeling individuele rechten voor de werknemers opgebouwd. In de nieuwe stelsels zijn uitredingsmogelijkheden direct gerelateerd aan het eigen arbeidsverleden en premiebetalingen. Hoe korter dat verleden, des te lager de uitkering. Voorts bouwt men geen ouderdomspensioen meer op in de jaren tussen prepensioen en de officiële pensioenleeftijd. Daar staat tegenover dat men veel meer flexibiliteit krijgt in het kiezen van de leeftijd van uitreden en door middel van extra besparingen het uitkeringsniveau naar eigen keuze kan invullen.

Van het prepensioen wordt verwacht dat daar een sterkere stimulans vanuit gaat om langer door te werken dan tot op heden het geval is met de vut. Volgens de SER moet met de nodige hervormingen in 2030 de helft van alle 55-plussers weer actief zijn in betaald werk en alle arbeidsgeschikte personen jonger dan 60 dienen deel te nemen aan het arbeidsproces¹. Een open vraag is in hoeverre die prepensioenregelingen ook daadwerkelijk aanzetten tot uitstel van de pensioneringsdatum van de oudere werknemer. Dit artikel biedt enig zicht op een antwoord maar uit tegelijkertijd enige twijfel over de hooggespannen verwachtingen van het kabinet over de prikkelende werking van het prepensioen.

Prepensioensysteem

De kern van het vut-probleem schuilt in het omslagstelsel. Via dat stelsel kan de last van individuele of bedrijfsbeslissingen op zittende werknemers worden afgewenteld. Hierdoor worden werknemers die uitreden niet geconfronteerd met de werkelijke kosten, met als gevolg dat te vaak te vroeg wordt uitgetreden. De gedachte om de 'free lunch' die in vut-regelingen zit ingebakken weg te nemen is dan ook niet zo moeilijk te begrijpen. Men kan weliswaar vervroegd met pensioen maar daar betaalt men op individueel niveau een prijs voor die aanzienlijk hoger ligt dan gebruikelijk is bij de vut.

Hogere uitredingsleeftijd

De zogenaamde normleeftijd waarop men standaard uit kan treden vormt de spil in de prepensioenregelingen. Veelal kan men op deze normleeftijd een bruto-uitkeringspercentage ontvangen van zeventig tot tachtig procent van het laatstverdiende loon. Eerder of later uitreden dan de normleeftijd kan ook, doch dan wordt de uitkering lager, respectievelijk hoger. Voor het merendeel van de werknemers die deelnemen in een flexibele pensioenregeling ligt de minimumpensioenleeftijd bij 55 (dit geldt voor twee van de drie werknemers)², hetgeen een aanzienlijke verlaging van de ondergrens betekent aangezien in bestaande vutregelingen de minimale uitredingsleeftijd 60 jaar of net daaronder bedraagt.

Uit de meest recente cijfers van de Arbeidsinspectie blijkt dat voor 75 cao's waarin overgestapt wordt van vutregeling naar flexibele pensionering de gemiddelde vutleeftijd op 60,1 jaar ligt. In de prepensioenregelingen is de gemiddelde normleeftijd echter toegenomen met 1,2 jaar tot 61,3 jaar. De bruto-uitkeringsniveaus komen in de prepensioenregelingen uit op gemiddeld 71,9 procent van het laatstverdiende loon, terwijl de gemiddelde vutuitkering in dezelfde CAO's nog 79,4 procent bedroeg³.

Met de invoering van prepensioenregelingen zijn de uitredingsvoorwaarden derhalve verslechterd en bijgevolg ligt het voor de hand dat onder het soberder prepensioenregime ouderen later uitreden dan onder het royale vutregime. De centrale vraag is echter *hoe groot* dat verschil in uitredingsgedrag is.

Effecten

De volle omvang van de prikkelende werking van prepensioenen zal pas op de lange termijn duidelijk worden. Een indicatie van die werking kan echter worden gevonden door oudere werknemers te vragen naar hun voorkeuren voor een pensioeringsdatum onder verschillende regimes. Daartoe is in 1995 een enquête gehouden onder 1500 oudere werknemers (55-64 jaar) van Unilever, Heineken en KBB⁴. Twee enquêtevragen zijn in het licht van het bestuderen van de prikkelende werking van het prepensioen uiterst relevant:

» een vraag over de gewenste pensioeringsleeftijd indien men het volledig voor het zeggen zou hebben.

» een vraag over de gewenste pensioeringsleeftijd indien men te maken krijgt met een (fictieve) prepensioenregeling waarbij het uitkeringspercentage varieert van zestig procent van het nettoloon (behorende bij een leeftijd van 58 jaar) tot negentig procent van het nettoloon (bij 64 jaar).

Uitstel pensioen

[tabel 1](#) bevat de uitkomsten van de confrontatie tussen wens van uittreding en (fictieve) werkelijkheid van een prepensioen. Van de werknemers die bijvoorbeeld bij vraag één aangeven dat zij op hun 58ste met pensioen willen, stopt slechts twintig procent indien zij geconfronteerd worden met het prepensioensysteem van vraag twee, en met het voor de leeftijd van 58 geldende uitkeringspercentage van zestig procent. Ruim eenderde (34 procent) geeft aan met zestig jaar te stoppen, bij een uitkeringspercentage van zeventig procent.

Tabel 1. Confrontatie van gewenste pensioeringsleeftijd onder (fictief) prepensioensysteem met gewenste pensioeringsleeftijd indien men geen beperkingen kent

| | Gewenste leeftijd van uittreden zonder daaraan gestelde beperking | | | | | | | totaal aantal | |
|--------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|---------------|------|
| | 58 | 59 | 60 | 61 | 62 | 63 | 64 | | ..65 |
| <i>gewenste leeftijd van uittreden bij prepensioenregeling^a</i> | % | | | | | | | | |
| 58 (60% loon) | 20 | 2 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 38 | |
| 59 (65% loon) | 2 | 18 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 13 | |
| 60 (70% loon) | 34 | 50 | 49 | 3 | 3 | 0 | 0 | 306 | |
| 61 (75% loon) | 4 | 7 | 10 | 22 | 3 | 0 | 0 | 64 | |
| 62 (80% loon) | 21 | 7 | 23 | 34 | 57 | 10 | 0 | 231 | |
| 63 (85% loon) | 7 | 7 | 4 | 19 | 17 | 52 | 0 | 81 | |
| 64 (90% loon) | 5 | 5 | 5 | 9 | 10 | 19 | 71 | 14 | 74 |
| 65 (100% loon) | 7 | 5 | 8 | 9 | 10 | 19 | 29 | 80 | 144 |
| totaal | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | |
| aantal waarnemingen | 167 | 44 | 445 | 32 | 136 | 31 | 7 | 89 | 951 |

a. De prepensioenregeling geeft het percentage van het nettoloon weer dat men bij een bepaalde uittredleeftijd tot de verplichte pensioenleeftijd van 65 jaar krijgt. De steekproef (N = 951) is beperkt tot werknemers die jonger zijn dan hun gewenste pensioenleeftijd.

De modale uittredingsdatum - zowel gewenst als gekozen - is echter zestig jaar en het modale gekozen netto-uitkeringspercentage bedraagt daarbij zeventig procent, hetgeen beduidend lager is dan in gangbare uitregelingen. Kennelijk is een fors deel van de oudere werknemers bereid voor stoppen met werken een aanzienlijk inkomensoffer te brengen.

Verder blijkt uit de tabel (zie onderste rij en meest rechtse kolom) duidelijk dat werken tot de officiële pensioenleeftijd van 65 jaar, zowel in het prepensioensysteem als in het geval van vrije keuze, overduidelijk niet de voorkeur geniet van werknemers.

Om de prikkelende werking van het prepensioen te kunnen vaststellen kunnen we allereerst tellen wie zijn pensioering uitstelt: dit geldt voor 50 procent van de werknemers. De gemiddeld gekozen uittredingsleeftijd in het fictieve prepensioensysteem is 61,4 jaar, terwijl de gewenste uittredingsleeftijd 59,2 bedraagt. Het prepensioensysteem levert derhalve een gemiddeld uitstel van 2,2 jaren op.

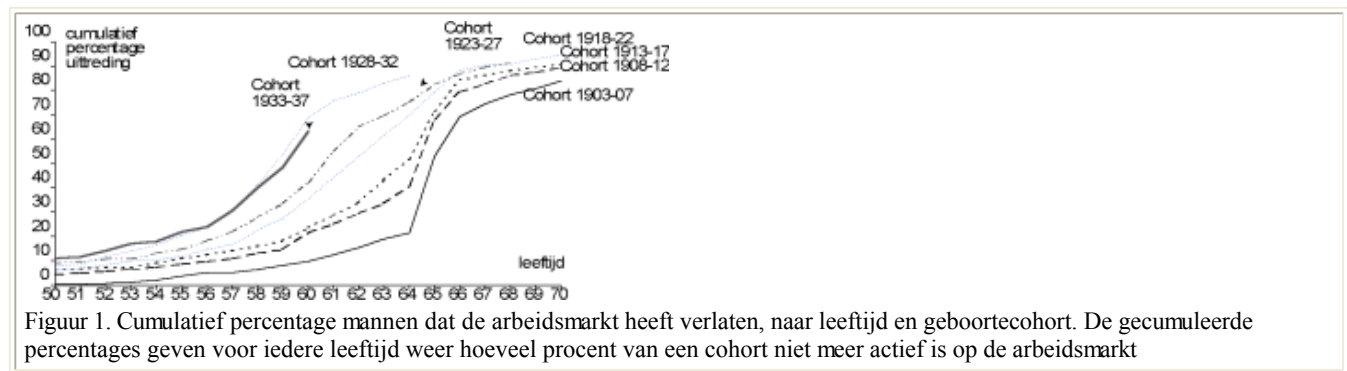
Mannen werken langer door

Vooraf werknemers die op jongere leeftijd dan zestig jaar met pensioen willen zijn gevoelig voor de inkomensgevolgen van het prepensioensysteem. Wie gaan er precies schuil achter de werknemers die hun uittredingsbeslissing uitstellen? Een nadere analyse van de kans om uit te treden leert dat het allereerst voornamelijk mannen zijn die langer doorwerken. Vrouwen geven er veel eerder de brui aan: niet minder dan zeventig procent stopt voor het zestigste jaar. Dit laatste lijkt overigens specifiek voor de huidige generatie oudere vrouwen. Jongere cohorten vrouwen zullen in de toekomst voor een ander participatiepatroon van oudere werknemers zorgen⁵. Bovendien zijn de meeste vrouwen in het onderzoek geen hoofdkostwinner, zodat de financiële consequenties van eerder uittreden voor het huishoudinkomen relatief beperkt zijn. Met de verdergaande emancipatie van de vrouw zou de geneigdheid om erg vroeg met werken te stoppen iets kunnen afnemen. Verder speelt gezondheid een rol in het uitstellen van de pensioendatum aangezien uit het onderzoek blijkt dat werknemers met een goede gezondheid besluiten om maar iets langer door te werken.

Is prepensioen het panacee?

[figuur 1](#) laat zien hoe structureel de tendens tot vervroegd uittreden met ieder geboortecohort van werknemers in Nederland opschuift. Zo is vijftig procent van het jongste cohort (van 1933-1937) op 58-jarige leeftijd gestopt met werken, terwijl vijftig procent van het oudste

cohort (van 1903-1907) pas op 64-jarige leeftijd de arbeidsmarkt heeft verlaten. De sterke stijging van het uittreegedrag van de jongste twee cohorten in de figuur valt samen met de introductie van de vut (in 1976) en de sterke toename van het gebruik van alternatieve uitredingsroutes als de WAO en WW. Het blijft echter de vraag of de trend naar steeds vroegere uitreding, die bijna al een eeuw aan de gang is, met een pensioenhervorming valt om te buigen ⁶.



Vervanging van de vut door een prepensioen kan wellicht het uitredingsprofiel voor jongere generaties terugdrukken omdat de 'free lunch' die in de vut verborgen zat nu wegvalt. Echter, uit al die cohortprofielen spreekt toch een zeer sterke trend tot vervroegd uitreden die voor een deel autonoom lijkt. Met de stijging van de levensverwachting zou ook de pensioneringsdatum moeten opschuiven wil deze neerwaartse trend tot stilstand komen. Voorlopig lijken de tekenen niet erg gunstig. De onverminderde drang tot vervroegd uitreden is ook waarneembaar in de VS, het VK, Duitsland en Frankrijk. De gevoeligheid van de pensioneringsbeslissing voor pensioeninkomen is steeds minder geworden ⁷. Als we Nobelprijswinnaar Robert Fogel mogen geloven dan neemt de tijd die de gemiddelde Amerikaan aan betaalde arbeid spendeert tussen 1995 en 2040 met bijna veertig procent af ⁸.

Het lijkt dan ook een illusie te denken dat met het prepensioen een trend radicaal kan worden omgekeerd die al een eeuw aan de gang is.

Twijfels

Er zijn drie redenen om te twijfelen aan de sterk prikkelende werking van het prepensioen.

In de eerste plaats wordt de minimum uitredingsleeftijd veelal verlaagd tot 55 jaar. Een opmerkelijk gegeven in het licht van het (ontwerp) SER-advies dat als doelstelling formuleert om de arbeidsdeelname van de 55-plussers tot 2030 te verdubbelen. Natuurlijk is uitreden voor de spilleeftijd voor werknemers die totaal geen vermogen bezitten een uitgesloten zaak gezien het sobere karakter van de meeste prepensioenregelingen. Werknemers met een fors vermogen kunnen echter wel naar eigen believen stoppen met werken aangezien het prepensioen een onvervreemdbaar recht is.

Een tweede reden te twijfelen aan een trendbreuk heeft te maken met de werking van de communicerende vaten van de vervroegde uitreding. Ernstige versoering van de officiële vervroegde uitredingsvoorwaarden zal naar verwachting de druk op alternatieve uitredingsroutes (WW en WAO) vergroten ⁹.

Tot slot is er sprake van lange hervormingsperiodes. Bij de omvorming van vut naar prepensioen worden er doorgaans zulke ruime overgangperiodes opgenomen in CAO's dat nog vele cohorten van oudere werknemers profijt kunnen hebben van de vut, met alle gevolgen van dien voor de arbeidsmarktparticipatie van die cohorten. Juist de babyboomgeneratie blijft op die manier onverminderd profiteren van de vutregeling, terwijl de rekening hiervan naar jongere werknemers wordt doorgeschoven.

Voor toekomstige generaties lijkt de overschakeling echter geen gek idee aangezien kapitaaldekking van de prepensioenverplichtingen deze toekomstige werknemers in de gelegenheid stelt om een hoger rendement te behalen op prepensioenbesparingen dan de nettobaten, respectievelijk kosten, vervat in het verplichte, verstorende vutsysteem.

Conclusies

De uitredingstrend van de afgelopen decennia maakt duidelijk dat de meeste werknemers een onverminderde voorkeur hebben om ver voor de officiële pensioenleeftijd van 65 jaar te stoppen met werken. Deze trend is weliswaar door de introductie van de vut versterkt maar het is een proces dat al veel langer aan de gang is. Ongetwijfeld zullen prepensioenregelingen toekomstige oudere werknemers aansporen tot langer werken maar gegeven de voorkeur voor vrije tijd zal de verlenging van het werkzame leven vermoedelijk één tot twee jaar bedragen. Dit zijn geen schokkende cijfers. Toch lijken sommige beleidsmakers te denken dat zij met het prepensioen een panacee voor de vergrijzende arbeidsmarkt in handen hebben. Wij zijn daarover minder optimistisch. De soevereiniteit die het prepensioen aan werknemers geeft om te stoppen met werken zou wel eens een averechts effect kunnen hebben op de personeelssamenstelling op de arbeidsmarkt. Vermogende, hoogproductieve werknemers kiezen te vroeg voor pensioen, terwijl minvermogende, laagproductieve werknemers te lang doorwerken. Beleidsmakers zullen derhalve meer creatieve methoden moeten uitproberen om hun beste werknemers binnen de muren van het bedrijf te houden

¹ SER, *Ontwerpadvies Bevordering arbeidsdeelname ouderen*, 17 december 1999, Den Haag.

² Verzekeringskamer, 1999, *Pensioenmonitor*, VK-studie 16, Apeldoorn.

3 Arbeidsinspectie, 1998, *Voorjaarsrapportage cao-afspraken 1998*, Den Haag, blz. 38.

4 Zie voor een uitgebreid verslag: K. Henkens, *Older workers in transition: Studies on the early retirement decision in the Netherlands*, NIDI-rapport no. 53, 1998, Den Haag.

5 Zie C.M. Fokkema en H. van Solinge, Loopbanen van vrouwen steeds langer, *Demos*, 1998, blz. 57-60.

6 D.L. Costa, The evolution of retirement, *American Economic Review, Papers and Proceedings*, 1998, blz. 232-236; en A.C. Liefbroer en

7 Costa, *op cit.*, blz. 233.

8 R.W. Fogel, Catching up with the economy, *American Economic Review*, 1999, blz. 1-21.

9 Zie P. Ekamper en K. Henkens, Arbeidsongeschiktheid en VUT: Communicerende vaten?, *ESB*, 2 juni 1993, blz. 505-507; en E. van Imhoff en K. Henkens, De communicerende vaten van de VUT, *ESB*, 18 oktober 1995, blz. 929-933.