

# Langer werken: een prikkelend vraagstuk

W.A. Bruinshoofd en S.G. Grob

Beide auteurs zijn werkzaam bij De Nederlandsche Bank.  
s.g.grob@dnb.nl

Financiële prikkels die in de pensioenvoorzieningen besloten liggen, spelen een belangrijke rol bij de pensioenbeslissing. Bovendien blijken drie op de vijf Nederlanders te prikkelen om langer door te werken.

Vroegpensioen is duur. De vuistregel is dat bij een volledige pensioenopbouw de kosten van één jaar eerder stoppen met werken overeenkomen met circa acht procent van de pensioenuitkering. Dat is het gevolg van een schaarbeweging: niet alleen wordt een jaar minder premie afgedragen, het gespaarde pensioenvermogen moet ook nog eens over een extra pensioenjaar worden uitgesmeerd<sup>1</sup>.

De kosten van vroegpensioen werden en worden niet altijd volledig doorberekend aan de gebruikers ervan, maar recentelijk wordt men hier nadrukkelijker mee geconfronteerd. Gegeven het geschetste kostenplaatje zal het weinig opzien baren dat er over het algemeen minder gebruik gemaakt wordt van de vroegpensioenvoorzieningen naarmate de kosten ervan sterker aan de gebruikers worden doorberekend. In het eerste deel van dit artikel gaan we hier uitgebreid op in aan de hand van een internationale vergelijking van pensioenvoorzieningen en het pensioenmoment.

De vuistregel is omgekeerd evenzeer van toepassing als iemand een jaar langer door wil werken. Dan wordt er een jaar langer premie ingelegd, terwijl het gespaarde pensioenvermogen ook nog eens over één jaar minder hoeft te worden uitbetaald. Hiermee kan een verhoging van de pensioenuitkering met acht procent worden bekostigd. Ook deze opbrengsten van doorwerken worden pas sinds een aantal jaren (gedeeltelijk) aan de langer werkenden doorgegeven. In het tweede deel van dit artikel wordt aan de hand van een enquête onder Nederlandse huishoudens besproken of deze en andere motivaties Nederlanders kunnen bewegen tot langer doorwerken. De resultaten tonen dat drie op de vijf respondenten op een of andere manier te bewegen zijn om langer door te werken (Bruinshoofd & Grob, 2005).

## Pensioenvoorzieningen en het pensioenmoment

In pensioenvoorzieningen liggen prikkels op de arbeidsaanbodbeslissing van ouderen opgesloten. Voorbeelden zijn de statutaire pensioengerechtigde leeftijd, het niveau van de uitkering en de impliciete belasting op doorwerken.<sup>2</sup> Tabel 1 toont een

internationale vergelijking van deze kenmerken van de pensioenvoorzieningen voor zeven landen. In de tabel zijn slechts verplichte regelingen opgenomen. De bedrijfspensioenen in Nederland en Zweden zijn vanwege hun quasi verplicht karakter wel opgenomen, maar individuele besparingen niet. De laatste zijn in de Verenigde Staten (VS) en het Verenigd Koninkrijk (VK) echter een belangrijke vorm van pensioeninkomen, zodat dit bij de interpretatie van tabel 1 in het achterhoofd gehouden dient te worden. Verder is het niveau van de uitkering en de impliciete belasting op doorwerken in de regeling gebaseerd op het inkomen van een soort internationale Jan Modaal die een volledig pensioen heeft opgebouwd. Dit vergroot de vergelijkbaarheid van de cijfers tussen landen, maar gaat voorbij aan herverdelende aspecten in de pensioenvoorzieningen.<sup>3</sup>

Ondanks deze beperkingen levert de internationale vergelijking een aantal interessante inzichten op. In de eerste plaats valt op dat zowel in Frankrijk als in het VK geen aparte regeling voor vroegpensioen bestaat. Het essentiële verschil vormt echter de statutaire pensioengerechtigde leeftijd: slechts 60 jaar in Frankrijk tegen 65 jaar in het VK (voor mannen). Ten tweede valt op dat de uitkeringsniveaus voor (vervroegde) pensioen in de VS en het VK in vergelijking met het Europese vasteland aanzienlijk lager zijn. Daarnaast bestaat in de VS een bescheiden impliciete subsidie op doorwerken, terwijl in Nederland, Italië en Zweden doorwerken via de pensioenregeling impliciet wordt *belast*. In Duitsland is de impliciete belasting nul, dat wil zeggen dat de lasten/lusten van eerder stoppen/langer doorwerken volledig voor rekening komen van het individu. Alles overziend zijn de pensioenvoorzieningen ruimhartiger op het Europese vasteland in vergelijking met die in de Angelsaksische landen.

Deze verschillen in de institutionele opzet vinden we ruwweg terug in het aantal werkzame 55-plussers en de gemiddelde effectieve uittreedleeftijd. Zo werkt op het Europese vasteland minder dan de helft van de 55-plussers en in Italië zelfs minder dan een derde. In de Angelsaksische landen is dezelfde verhouding ongeveer drie op vijf. Op het Europese vasteland treedt men gemiddeld genomen ook al rond de zestigste verjaardag uit

1 Hierbij is gerekend met de fiscaal vriendelijke afdracht van premies en dito behandeling van het pensioenvermogen. Zonder deze fiscale subsidie vallen de kosten van vroegpensioen hoger uit.

2 Er is sprake van een impliciete belasting op doorwerken als de baten van doorwerken niet of onvolledig aan het individu worden doorgegeven, of als de kosten van vroegpensioen niet of onvolledig aan het individu worden doorberekend.

3 Denk hierbij aan de Nederlandse AOW-uitkering; deze heeft een herverdelend effect omdat zij voor mensen met een hoog inkomen een kleiner deel van het inkomen vervangt dan dat voor mensen met een laag inkomen het geval is.

Tabel 1. Pensioenvoorzieningen en het pensioenmoment

	bij regulier pensioen <sup>a)</sup>		bij vroegst mogelijke pensioendatum <sup>a)</sup>			percentage werkzame 55-64-jarigen (in 2003)	gemiddelde effectieve uittreedleeftijd (in 1999)
	leeftijd	uitkering <sup>b)</sup>	leeftijd	uitkering <sup>b)</sup>	impliciete belasting op doorwerken <sup>c)</sup>		
Nederland	65	92	60 <sup>d)</sup>	83 <sup>d)</sup>	-82 <sup>d)</sup>	45,5	61,6
Duitsland	65	77	63	68	0	43,1	60,5
Frankrijk	60	77	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	39,5	59,3
Italië	65	97	57	65	-21	31,5	59,3
Zweden	65	82	61	63	-41	72,5	63,3
Verenigd Koninkrijk	65 <sup>e)</sup>	40	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	57,5	62,0
Verenigde Staten	65 <sup>f)</sup>	47	62	40	5	62,4	65,1

- a) Cijfers op basis van gegevens over pensioenvoorzieningen tot 2002 (Casey et al., 2003). In een aantal gevallen, waaronder Nederland, is bij gebrek aan updates gebruik gemaakt van oudere informatie.
- b) Pensioenuitkering uitgedrukt als percentage van het nettoloon.
- c) Verandering in het pensioenvermogen als gevolg van één jaar langer doorwerken, uitgedrukt als percentage van het loon.
- d) Heeft betrekking op de klassieke VUT-regelingen.
- e) Geldt voor mannen, 60 jaar voor vrouwen.
- f) Wordt geleidelijk opgetrokken tot 67 jaar in 2022.

Bronnen: Casey et al. (2003) en OECD (2004)

het arbeidsproces, twee jaar eerder dan in het VK en maar liefst vijf jaar eerder dan in de VS. Dit is in overeenstemming met de gedachte dat meer gebruik gemaakt wordt van vroegpensioenering naarmate de voorzieningen daarvoor ruimhartiger zijn. De afwijkende bevindingen voor Zweden dienen ter illustratie van het feit dat het pensioenmoment niet alleen afhangt van de ruimhartigheid van de pensioenvoorzieningen, maar bijvoorbeeld ook van alternatieve uittreedroutes zoals arbeidsongeschiktheid of werkloosheid.

### De positie van Nederland

Met het oog op de vergrijzing is het wenselijk dat mensen langer doorwerken in plaats van met vervroegd pensioen gaan.<sup>4</sup> In dat opzicht scoort Nederland met een gemiddelde uittreedleeftijd van 61,6 jaar in internationaal opzicht nog niet zo slecht. Dit cijfer verhult wel de flinke schommeling die deze effectieve pensioenleeftijd in Nederland de afgelopen decennia heeft vertoond. Vanaf een niveau van circa 61,5 jaar begin jaren zeventig nam deze leeftijd gestaag af tot een dieptepunt van ongeveer 58,5 jaar halverwege de jaren tachtig. Sindsdien is zij weer geleidelijk toegenomen, zodat we rond de eeuwwisseling ruwweg terug zijn bij de stand van begin jaren zeventig. Het is interessant om deze schommeling te bezien tegen de achtergrond van één van de meest prominente ontwikkelingen in de voorzieningen voor vroegpensioen in dezelfde periode, namelijk de opkomst en de ondergang van de omslaggefinancierde VUT. In de economisch magere jaren na de twee oliecrises werd deze regeling in het leven geroepen als remedie tegen de jeugdwerkloosheid. Zij stond oudere werknemers eerder uitreden toe zonder evenredige korting op de uitkering. Dit bleek een sterke stimulans tot zo vroeg mogelijk uitreden: volgens tabel 1 kwam bij één jaar langer doorwerken de omvang van de dan gemiste VUT-uitkering overeen met 82 procent van het in dat jaar verdiende loon. Geen wonder dat de VUT zo populair werd dat ze deels aan haar eigen succes ten onder is gegaan. Met het toenemende besef bij jongeren, dat ze er waarschijnlijk nooit voor in aanmerking zouden komen, groeide de druk om de VUT geleidelijk te vervangen door een kapitaalgedekt prepensioen.

Deze overgang heeft belangrijke prikkels voor vervroegde pensionering weggenomen – men moet nu bijvoorbeeld zelf sparen voor het eigen prepensioen – en valt grotendeels samen met de toename van de effectieve pensioenleeftijd.

### Nederlandse enquêteresultaten

De resultaten van de internationale vergelijking suggereren dus dat de financiële prikkels, die in de pensioenregelingen zelf liggen opgesloten, een belangrijke rol spelen bij de individuele beslissing betreffende de daadwerkelijke uittreedleeftijd. We hebben de proef op de som genomen en aan het DNB Household Panel<sup>5</sup> de vraag voorgelegd of men zou overwegen om langer door te werken a) als daar een hogere pensioenuitkering tegenover staat, b) als dat een hoger nettoloon oplevert, c) als de omgeving daarom vraagt, d) als doorwerken in deeltijd mogelijk is of e) om een andere reden door de respondent zelf toe te lichten. De respondenten werd gevraagd om de rangorde van de verschillende opties aan te geven en een schatting te maken van de toegenomen arbeidsdeelname waartoe de betreffende optie zou leiden. De resultaten zijn weergegeven in tabel 2.

Ten eerste kunnen we vaststellen dat drie op de vijf respondenten op de een of andere manier te stimuleren zijn om langer door te werken. Financiële prikkels (optie a en b) spelen daarbij een grote rol, voor eenentwintig procent van de respondenten vormen zij de belangrijkste prikkel om langer door te werken. Daarnaast is opzienbarend dat negentien procent van de respondenten alleen al bereid is om langer door te werken als dat in deeltijd zou kunnen. Andere overwegingen zijn voor veertien procent van de respondenten het belangrijkste waarbij plezier in het werk een vaak genoemde reden is. Doorwerken omdat men er op het werk om vraagt is relatief impopulair. Financiële prikkels vormen voor drie op de vijf respondenten één van de drie belangrijkste opties waarbij men bereid zou zijn om langer door te werken. Hierbij toont het panel zich iets gevoeliger voor een onmiddellijke beloning (optie b) dan voor een uitgestelde beloning (optie a). In deeltijd werken noemt bijna twee op de vijf respondenten als één van de drie opties waardoor men langer zou doorwerken.

5 Het DNB Household panel bestaat uit circa 2.000 gezinnen die regelmatig door CentER-data in Tilburg een vaste vragenlijst voorgelegd krijgen met gedetailleerde vragen betreffende hun financiële situatie in de ruimste zin van het woord.

4 Onder andere omdat dan meer mensen bijdragen aan de vergrijzing-gerelateerde toename van de kosten van de gezondheidszorg.

Tabel 2. *Preferenties voor langer doorwerken*

wil respondent doorwerken?	respons (in % van het totaal)				gemiddelde winst (in jaren uitstel pensioen) <sup>a)</sup> totaal
	1 <sup>e</sup>	2 <sup>e</sup>	3 <sup>e</sup>	1 <sup>e</sup> t/m 3 <sup>e</sup>	
	keus	keus	keus	keus	
a) ja, voor hoger pensioen	9	11	9	29	1,1
b) ja, voor hoger nettoloon	12	13	7	32	1,3
c) ja, voor collega's	6	7	6	19	0,8
d) ja, in deeltijd	19	12	5	36	1,5
e) anders <sup>b)</sup>	14	-	-	14	0,6
nee	39	17	18		

a) De gemiddelde winst is uitgedrukt als het onconditionele aantal jaren dat het panel het pensioen uitstelt vanwege de gegeven motivatie; dat wil zeggen het product van de kans dat men voor de gegeven motivatie bereid is door te werken en het gemiddelde aantal jaren dat men aangeeft door te willen werken.

b) Als tweede en derde keuze was de antwoordoptie 'anders' niet meer mogelijk.

Hoe lang is het panel bereid om zijn pensionering door de verschillende opties uit te stellen?<sup>6</sup> In deeltijd is het panel bereid om anderhalf jaar langer door te werken.<sup>7</sup> Verder toont het panel zich bereid om tegen een hoger nettoloon 1,3 jaar langer te werken. Deze beide effecten kunnen worden nagestreefd door middel van het (verder) mogelijk maken van deeltijdpensionering. Deeltijdpensionering in combinatie met het stopzetten van de pensioenopbouw lijkt in dit opzicht een voor de hand liggende optie. Dan hoeft namelijk geen pensioenpremie meer afgedragen te worden en deze kostenbesparing kan geheel of gedeeltelijk worden ingezet om het nettoloon van de werknemer te verhogen. Daarnaast toont tabel 2 dat het panel bereid is om gemiddeld 1,1 jaar langer te werken voor een hogere pensioenuitkering. Deze prikkel kan bijvoorbeeld worden vormgegeven door de baten van langer doorwerken sterker aan het individu te doen toekomen.

De resultaten suggereren dat in Nederland langer doorwerken in belangrijke mate gestimuleerd kan worden door het aanbrengen van meer financiële prikkels in de pensioenregeling zelf in combinatie met flexibilisering van de uittreedleeftijd, vooral het (verder) mogelijk maken van deeltijdpensioen. In dit kader is de recente overgang van eindloonregelingen naar middelloonregelingen een verbetering, aangezien in de laatste niet meer disproportioneel op de pensioenuitkering wordt gekort bij een geringer loon aan het einde van de loopbaan (bijvoorbeeld door werken in deeltijd). Een bijkomend voordeel van het op individueel niveau meer in overeenstemming brengen van de kosten en baten van de pensioenbeslissing is dat dit het kostenbewustzijn bij het publiek ten aanzien van (vervroegde) pensionering zal vergroten. En dat is wenselijk. Evenals eerder onderzoek met behulp van het DNB Household Survey (Van Els et al., 2004) tonen ook onze resultaten namelijk dat het gemiddelde kennisniveau rondom het eigen pensioen te wensen overlaat. Dit laatste impliceert dat als men de financiële prikkels op het arbeidsaanbod in pensioenregelingen wil verbeteren dit ook gepaard dient te gaan met een doordachte communicatiestrategie, wil men het gewenste effect kunnen sorteren. Ten slotte ondersteunt het belang dat respondenten aan de financiële prikkel toekennen de verwachting dat de afschaffing van de fiscale

6 Het panel verwacht – zonder de opties – gemiddeld met 62,1 jaar met pensioen te gaan.

7 Bij deze optie is het fulltime equivalent geringer, maar niet precies aan te geven.

faciliteit voor het prepensioen dan wel VUT alleen al door het kostenverhogende aspect ervan wel degelijk in een verdere toename van de effectieve pensioenleeftijd zal resulteren.

## Een verdelingsvraagstuk bij pensioenherzieningen?

Overigens is in tabel 2 ook te zien dat twee op vijf respondenten aangeven op geen enkele manier tot langer werken bereid te zijn. Dit resultaat wordt bevestigd door de antwoorden op een andere enquêtevraag, namelijk hoe men denkt een versobering in de pensioenregeling op te vangen, waarbij de volledige pensioenopbouw in veertig jaar in plaats van vijfendertig jaar zal plaats vinden. Zesendertig procent van de respondenten waren van plan om deze achteruitgang geheel te aanvaarden en niet (gedeeltelijk) te compenseren met langer doorwerken. Dit vermogens-effect is overigens niet voor alle respondenten gelijk. Nadere (logit) analyse laat zien dat voornamelijk vermogende respondenten met een relatief hoog inkomen kiezen voor een lagere pensioenuitkering. Langer doorwerken wordt juist relatief vaak gekozen door minder vermogende respondenten met een relatief laag inkomen en een mentaal lichte baan. In het omgekeerde geval, bij de spiegelbeeldige verbetering van de pensioenregeling (opbouw in vijfendertig jaar in plaats van veertig jaar) zijn het ook vooral de minder vermogende respondenten met lagere inkomens die een dergelijke toename in het pensioenvermogen vertaald wilden zien in een hogere uitkering in plaats van eerder stoppen met werken. De resultaten wijzen erop dat herzieningen van pensioenregelingen ook gepaard zullen gaan met verdelingsvraagstukken.

## Conclusies

In vergelijking met de grote EMU-landen Duitsland, Frankrijk en Italië scoort Nederland nog niet zo slecht met betrekking tot de effectieve uittreedingsleeftijd en de participatiegraad van 55-plussers. De cijfers voor de VS, het VK en Zweden tonen echter, dat nog veel verbetering mogelijk is. De institutionele vergelijking van de verstoringe prikkels die in de huidige pensioenregeling opgesloten zitten, wijzen op een verband tussen de omvang van die prikkels en de arbeidsparticipatie van ouderen. Ook wat pensioenen betreft is men dus niet graag een dief van de eigen portemonnee. Een enquête onder tweeduizend Nederlandse huishoudens bevestigt het vermoeden dat financiële prikkels een belangrijke rol spelen bij de individuele bepaling van het pensioenmoment. Van de respondenten geeft zestig procent aan op een of andere manier te stimuleren te zijn om langer door te werken. Het meeste resultaat verwachten we van een combinatiestrategie van flexibilisering, vooral het (verder) mogelijk maken van deeltijdpensioen, en de versterking van het principe van loon (respectievelijk pensioen) naar werken in de pensioenregelingen. ■

## Allard Bruinshoofd en Sybille Grob

### Literatuur

- Bruinshoofd, W.A. & S.G. Grob (2005) *Arbeidsparticipatie van ouderen: Microfinanciële motivaties en beleidsaspecten*. DNB Occasional Studies 3(1). Amsterdam: DNB
- Casey, B., H. Oxley, E. Whitehouse, P. Antolin, R. Duval & W. Leibfritz (2003) *Policies for an ageing society: recent measures and areas for further reform*. OECD Economics Department Working Paper 369. Parijs: OECD.
- Els, P.J.A. van, W.A. van den End & M.C.J. van Rooij (2004) Pensions and public opinion: a survey among Dutch households, *De Economist* 152, 101-116.
- OECD (2004), *Labour Force Statistics 2003*. Parijs: OECD.