



## Speciale grijschijf voor werkende ouderen

**Auteur(s):**

Bovenberg, A.L.

*Hoogleraar algemene economie en directeur van het Center aan de Universiteit van Tilburg. De auteur is tevens verbonden aan het Ocfeb van de Erasmus Universiteit. [a.l.bovenberg@uvt.nl](mailto:a.l.bovenberg@uvt.nl)***Verschenen in:**

ESB, 88e jaargang, nr. 4405, pagina D18, 12 juni 2003

**Rubriek:**

Dossier: Arbeidsmarktbeleid via financiële prikkels

**Trefwoord(en):**

ouderen

De arbeidsparticipatie van ouderen vormt één van de belangrijkste sleutels voor het opvangen van de kosten van ver-grijzing. De hogere participatie kan langs twee sporen worden bereikt: beter onderhoud van menselijk kapitaal en minder financiële prikkels om het arbeidsproces vroegtijdig te verlaten. Momenteel zit Nederland, evenals vele andere Europese landen, gevangen in een vicieuze cirkel: ouderen treden uit omdat ze onvoldoende (bij)geschoold zijn en oudere werknemers scholen zich nauwelijks omdat ze toch vervroegd uittreden<sup>1</sup>. De vroegtijdige uittreding van ouderen verkort de tijdshorizon en vermindert daarmee de prikkels voor werknemers van hogere middelbare leeftijd (45+) om hun vaardigheden te onderhouden. Carrière moet tijdens het spitsuur van leven worden gemaakt. Dit alles heeft bijgedragen aan het ontstaan van een cultuur van het Zwitserleven-gevoel waarbij oudere werknemers graag vroeg uittreden en werkgevers ouderen vaak liever kwijt dan rijk zijn. De geleidelijke omzetting van vut-regelingen in actuaireel faire pensioenregelingen zal de prikkels om langer door te werken vergroten. Er blijven echter nog aanzienlijke institutionele belemmeringen voor een hogere arbeidsparticipatie van ouderen. In de eerste plaats is er de gedeelde verantwoordelijkheden in de werknemersverzekeringen. De sociale partners misbruiken de ww, ioaw, en wao nog steeds als vervroegde uittredingsregeling door deze uitkeringen aan te vullen met allerlei bovenwettelijke uitkeringen. Op die manier wentelen ze de kosten van een gebrekkig onderhoud van menselijk kapitaal af op het collectief.<sup>2</sup> Verder zijn deze verzekeringen gebaseerd zijn op het eindloon, dat wil zeggen het loon op het moment dat het risico intreedt. Een lager loon tast daarom de verzekeringsrechten aan. Oudere werknemers zijn dan ook niet geneigd een stapje terug te doen en een lager loon te accepteren als hun productiviteit terugvalt, bijvoorbeeld door gezondheidsproblemen of een arbeidsconflict. Juist als ontslag dreigt zal een werknemer weinig genegen zijn de uitkeringsrechten aan te tasten door het loon te verlagen. Mensen worden dan ook niet gestimuleerd om op oudere leeftijd een nieuwe uitdaging aan te gaan in de vorm van een tweede carrière, wanneer men uitgekeken is op de eerste carrière of de vaardigheden verouderd zijn. Het verminderen van deze institutionele barrières en het bewerkstelligen van een cultuurverandering is een zaak van de lange adem. Fiscale faciliteiten voor werkende ouderen kunnen helpen de benodigde cultuurverandering in arbeidsorganisaties te bevorderen. Senioren (65+) betalen momenteel geen aow-premie. Daarom profiteren ze van een speciaal laag tarief in de belastingen, de zogenaamde grijschijf. Deze schijf kan voorwaardelijk gemaakt worden op lang volgehouden arbeidsparticipatie. Wie vrijwillig vroeg ophoudt met werken, gaat na het 65ste jaar het gewone tarief betalen en betaalt mee aan de aow. Op die manier dragen ouderen bij aan een robuustere financiering van de aow. In de decennia vlak na de tweede wereldoorlog lag een laag speciaal bejaardentarief nog voor de hand. De oudere generaties waren berooid uit die oorlog en de depressie van de jaren dertig gekomen. Momenteel zijn oudere generaties veel heterogener en is leeftijd niet langer een goede benadering voor behoefte. Overdrachten dienen daarom plaats te vinden op basis van inkomen alsmede volgehouden arbeidsparticipatie in plaats van leeftijd. Een ander voordeel van een hogere grijschijf is dat pensioenbesparingen niet langer kunstmatig worden gestimuleerd. Momenteel zijn pensioenpremies wel aftrekbaar voor de aow-premie, maar wordt de aow-premie niet geheven over de pensioenuitkering. Dit stimuleert mensen om consumptie (van zowel goederen als vrije tijd) uit te stellen tot aan het einde van het leven en hun menselijk kapitaal vroeg af te schrijven. Ook het vermogenseffect van het opgebouwde pensioenvermogen ontmoedigt ouderen om door te blijven werken: ouderen zetten hun vermogens massaal om in vrije tijd. Door aow-premie te heffen over pensioeninkomen wordt de omkeerregel ook toegepast op de aow-premie<sup>3</sup>. Dit verbreedt de financieringsbasis voor de aow. Bovendien worden individuen niet langer gestimuleerd om hun consumptie (en vrije tijd) uit te stellen tot hogere leeftijd. In plaats daarvan wordt het aantrekkelijker besparingen te benutten voor bijvoorbeeld scholing of (deeltijd)verlof tijdens het spitsuur van het leven. Dit bevordert een beter onderhoud van menselijk kapitaal. Een langere tijdshorizon stimuleert werknemers van hogere middelbare leeftijd zich te blijven inspannen en nieuwe uitdagingen aan te gaan.

Dossier Arbeidsmarktbeleid via financiële prikkels

W.T.M. Molle: [Arbeidsmarktbeleid via financiële prikkels](#)J. van Zijl: [Fiscalisering: wel typisch, niet ideaal](#)M.C. [Versantvoort Financiële prikkels via de fiscaliteit](#)P. de Beer en S. Hoff: [Weg naar werk vol hindernissen](#)K. Laan, W. Roorda en J. van der Waart: [Financiële prikkels aan de aanbodzijde](#)

E. Vogels: [Financiële prikkels aan de vraagzijde](#)

P.W.C. Koning: [Zoektocht naar prikkels voor UWV](#)

A. Heyma en M. Zijl: [Ouderen gevoelig voor financiële prikkels](#)

W.H.J. Hassink: [Meer oudere werknemers door prikkels aan de vraagzijde?](#)

A.L. Bovenberg: [Speciale grijsschijf voor werkende ouderen](#)

P. Alders en C. van Trier: [Trends in het arbeidsmarktbeleid](#)

P. Donker van Heel: [Scenario's voor vormgeving van de fiscalisering](#)

L.G.M. Stevens: [Gefiscaliseerd arbeidsmarktbeleid](#)

H.J. ter Bogt: [Bureaucratietheorie en andere uitvoeringskwesties](#)

G.J. van den Berg: [Arbeidsmarktbeleid tussen efficiëntie en effectiviteit](#)

A.L. Bovenberg: [Pijlers onder hogere arbeidsparticipatie](#)

A.M. Reitsma: [Op afstand de beste?](#)

---

**1** Er bestaat een duidelijk verband tussen de gemiddelde uittredingsleeftijd en scholingsinspanningen. Landen met een relatief grote scholingsinspanning kennen ook een hoge gemiddelde effectieve pensioenleeftijd. OESO, Employment Outlook, hoofdstuk 4, Parijs, 1998.

**2** Zie P.J. Besseling, A.L. Bovenberg en C. van Ewijk, Donner onder de loep, ESB, 26 oktober 2001, blz. 823-825. Deze impliciete subsidies op vervroegde uittreding kunnen worden verminderd door zogenaamde anti cumulatie waarbij bovenwettelijke uitkeringen in mindering worden gebracht van wettelijke uitkeringen.

**3** Om grote schokeffecten in de inkomens van ouderen met kleine aanvullende pensioenen te voorkomen, kan een tijdelijk hogere fiscale bejaardenkorting uitkomst bieden.