



*Het effect van wijzigingen in vervroegde uittredingsregelingen
op de arbeidsparticipatie van oudere werknemers*

Prof. dr. J.H.M. Nelissen

Mei 2001

Inhoud

Voorwoord	v
Abstract	1
Samenvatting	3
1. Inleiding	
1.1 Problemstelling	19
1.2 De <i>stated preference</i> methode	22
1.3 Opzet van het rapport	24
2. Vervroegde pensioenregelingen	
2.1 Inleiding	25
2.2 Vervroegde uittredingsregelingen	27
2.3 Determinerende factoren	39
3. Beschrijving van de enquête en de voorgelegde pensioenstelsels	
3.1 Inleiding	43
3.2 De enquête	44
3.3 De aan de respondenten voorgelegde pensioensystemen	48
3.4 Resumé	56
4. Beschrijving van de surveyresultaten	
4.1 Inleiding	59
4.2 Algemene gegevens	59
4.3 De VUT	62
4.4 De prepensioenregeling	66
4.5 De flexibele pensioenregeling	70
4.6 Deeltijdpensioen	73
4.7 Overige aspecten	76
5. Model, methode en resultaten	
5.1 Inleiding	83
5.2 Model en schattingsmethode	83
5.3 Schattingsresultaten	92
5.4 Evaluatie	118
6. Gevolgen voor de toekomst	
6.1 Inleiding	119
6.2 Het gesimuleerde gebruik van uittredingsregelingen in 2000	120
6.3 Het gesimuleerde gebruik van uittredingsregelingen rond 2010 en 2020	125
6.4 Actuariële neutraliteit en impliciete belastingvoet	128
6.5 Beantwoording van de centrale vragen	130

7. Evaluatie en conclusies	
7.1 Evaluatie	137
7.2 Conclusies	142
Bijlage 1: De enquête	143
Bijlage 2: Gehanteerde aanduidingen	167
Literatuur	169

Voorwoord

Het onderhavige rapport is in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid opgesteld door CentER Applied Research. Een woord van dank dient gericht te worden aan de klankbordgroep die het onderzoek begeleid heeft. De volgende personen maakten hiervan deel uit: drs. P.J. Besseling (Centraal Planbureau), drs. M. Braber (Ministerie van SZW), drs. B. Claassen (SER), drs. R. Corvers (Ministerie van SZW), drs. P. van der Gaag (Ministerie van SZW; secretaris vanaf 1 maart 2000), drs. A. Moons (Ministerie van SZW), dr. V. Thio (Ministerie van SZW), drs. J.G. Timmermans (Ministerie van SZW, secretaris; tot 1 maart 2000) en dr. M.E.A.J. van de Ven (Centraal Planbureau). Daarnaast is een woord van dank verschuldigd aan dr. ir. B.G.C. Dellaert en prof. dr. A.H.O. van Soest voor hun adviezen gedurende het project.

The impact of changes in early retirement schemes on labor participation of older employees

Abstract

Originally, early retirement schemes (VUT) in the Netherlands resulted in pensions equal to 80% of last earnings, and independent of the retirement age. As a consequence, the implicit tax rate was very high. Over the last few years, we observe a transition towards schemes that show a larger degree of actuarial fairness. This study focusses at the impact of this type of changes. As proper data are not yet available, the impact of these changes has been analyzed with observations based on stated preferences. To that end, a survey has been conducted via Internet. The respondents had to answer two types of questions. First, the respondents were asked to provide their preferred retirement age for three types of (early) retirement schemes. In the second type of questions, they had to make binary choices on the basis of the same schemes. In that way, we have gathered repeated choice data. This type of data has been analyzed by using the mixed logit model (or random parameters logit model).

Probably the most important finding of this study is the independent role played by the number of years for which one has built up pension claims. This impact does not only run via the discounted value of future pension streams. Lower pension coverage affects the desired retirement age even to a larger extent than the decrease in the discounted value forecasts. We have to emphasize, however, that we analyzed stated preferences. This might imply that the impact has been overestimated due to conventional behavior or socially desirable answers. However, it should also be noted that the model is clearly able to reproduce the exit behavior via early retirement schemes in the Netherlands for the year 2000.

Another finding is the apparent strong preference of respondents to retire on the first or last possible occasion. This is an indication that one part of the population has a strong preference for leisure, whereas another part wants to continue to work as long as possible. For these groups, the financial incentives have only a limited impact.

The analysis further makes it clear that the transition from VUT schemes to schemes that are characterized by a larger degree of actuarial fairness, which started a couple of years ago, will result in higher participation rates among the population aged 55 to 64. In the long run a participation rate of 50% is within reach. This is an objective of the Dutch government.

The aspiration level of a 50% participation rate can be reached earlier if the pre-pension and flexible pension systems are adapted further. Here, one can think of a further decrease of the pension levels. This can be combined with a linkage between the earliest possible age of retirement and life expectancy, a policy that is already applicable in Sweden.

Samenvatting

Nederland kent een relatief lage arbeidsparticipatie van 55- tot 65-jarigen. Dit geldt voor zowel vrouwen als mannen. Een groot deel van hen maakt gebruik van vervroegde uittredingsregelingen. De toenemende vergrijzing en de daarmee gepaard gaande druk op de arbeidsmarkt vraagt om een beleid gericht op bevordering van de arbeidsparticipatie. In dit rapport wordt bezien of en in welke mate een overgang van de VUT-regeling naar meer actuarieel neutrale uittredingsregelingen kan bijdragen aan een hogere participatie van voornoemde leeftijdsgroep. De volgende vragen staan hierbij centraal:

- 1) Welk effect kan in het komende decennium verwacht worden van de overgang naar flexibele pensioneringssystemen conform de huidige ontwikkelingen op de arbeidsparticipatie van de groep van 55- tot 65-jarigen?
- 2) Welke rol spelen hierin trendmatige ontwikkelingen als stijging van het opleidingsniveau en de mate van pensioenopbouw?
- 3) Welke maatregelen kunnen - indien nodig - verder getroffen worden om het betreffende arbeidsparticipatieniveau op minimaal 50% te brengen?

De **impliciete belastingvoet** geeft hier aan wat men aan uitkeringsrechten verliest in procenten van het extra loon dat men ontvangt in geval een jaar langer door gewerkt wordt. Stel dat op basis van een loon van 75.000 gulden de VUT-uitkering 60.000 gulden bedraagt. Aangezien langer werken niet gepaard gaat met hogere pensioenrechten in de toekomst neemt de contante waarde van het loon met 75.000 gulden toe als een jaar langer door gewerkt wordt. Echter de contante waarde van de uitkeringsrechten daalt met 60.000 gulden. Aldus bedraagt de impliciete belastingvoet $100 \cdot (60.000 / 75.000) = 80\%$.

Van **actuariële neutraliteit** is vanuit het individu sprake als de impliciete belastingvoet gelijk aan nul is. Bij gegeven sterftekansen heeft later met pensioen gaan een hogere pensioenuitkering tot gevolg. Later met pensioen gaan leidt dan niet tot een lagere contante waarde van de uitkeringsrechten. Bijgevolg wordt het loon dat men door langer werken verdient niet (impliciet) 'wegbelast' via een lagere uitkering. Bij het hiervoor gegeven voorbeeld is dat duidelijk wel het geval.

Vanuit het pensioenfonds bezien is van **actuariële neutraliteit** sprake als de wijziging in de contante waarde van de uitkering van korter of langer werken in overeenstemming is met de daarbij behorende wijziging in de contante waarde van de betaalde premies.

Bij afwezigheid van versturende invloeden zoals bijvoorbeeld back-serviceverplichtingen leiden beide definities van actuariële neutraliteit tot hetzelfde resultaat.

voorgelegd waarbij enkel deeltijdpensionering mogelijk is. Daarnaast zijn enige varianten op voornoemde regelingen voorgelegd. Voor een overzicht van de belangrijkste kenmerken van enerzijds de VUT-regelingen en anderzijds de prepensioen en flexibele pensioenregelingen zij verwezen naar tabel 2.8.

In de vraagstelling staat de *Evaluation Question Approach* centraal (zie paragraaf 1.2). De respondent wordt steeds gevraagd om aan te geven op welke leeftijd hij of zij met (vervroegd) pensioen wenst te gaan. In eerste instantie dient men – gegeven de uitkeringsstructuur – aan te geven op welke leeftijd men met (vervroegd) pensioen wenst te gaan, waarbij men dan dient te kiezen uit een reeks van mogelijkheden (bijvoorbeeld tussen 60 en 65 jaar in geval van de VUT-regeling). Vervolgens dient men steeds aan te geven of men wel of niet van een regeling gebruik wenst te maken op een specifieke leeftijd. Indien dat niet het geval is, wordt men geacht door te werken tot de reguliere pensioneringsleeftijd (bijvoorbeeld 65 jaar voor de VUT-regeling). De bijbehorende uitkeringspercentages bij volledige pensioenopbouw zijn weergegeven in tabel S1.

Tabel S1: Uitkeringspercentages voor de diverse pensioenregimes

Uittredings- leeftijd	VUT		prepensioen		flexibel pensioen	
	tot 65	na 65	tot 65	na 65	tot 65	na 65
55			16	37		
56			20	41		
57			25	44		
58			43	54		
59			54	61		
60	80	70	60	65		
61	80	70	65	67	64	64
62	80	70	70	70	70	70
63	80	70	85	74	75	75
64	80	70	95	80	81	81
65		70		85	89	89
66					97	97
67					106*	106*
68					116*	116*
69					127*	127*
70					140*	140*

Mits niet hoger dan het voltijdse looninkomen.

De VUT-regeling wordt gekenmerkt door een hoge impliciete belastingvoet: een jaar langer werken is slechts in beperkte mate lonend. De andere twee regelingen vertonen beduidend lagere impliciete belastingvoeten; zie tabel S2.

Tabel S2: De impliciete belastingvoet in de diverse regelingen

Leeftijd	VUT	Prepensioen	Flexpensioen
55		-23%	
56		-23%	
57		-109%	
58		-37%	
59		13%	
60	84%	33%	
61	79%	40%	-2%
62	80%	23%	20%
63	78%	43%	16%
64	78%	64%	1%
65			37%
66-68			88%

De voor alle leeftijden hoge impliciete belastingvoet voor de VUT is een duidelijke prikkel zo vroeg mogelijk gebruik te maken van deze regeling. De prepensioenregeling kent tot de leeftijd van 59 jaar een sterke stimulans om uittreding uit te stellen. De impliciete belastingvoet is hier negatief. Dit betekent dat een jaar later met pensioen gaan, leidt tot een hogere contante waarde van de pensioenaanspraken. Daarna is er wel sprake van een (lichte) prikkel tot uittreden: de impliciete belastingvoet is nu wel positief. Doch, het niveau ligt met uitzondering van de leeftijd van 64 jaar beduidend lager dan dat voor de VUT-regeling. Op basis hiervan mogen we verwachten dat er eerst na de leeftijd van 58 jaar in belangrijke mate gebruik gemaakt wordt van de regeling. Daarnaast zal uittreding meer gelijkmatig verdeeld zijn over de leeftijdsrange van 59 tot en met 63 jaar dan bij de VUT-regeling het geval zal zijn. Voor de flexibele pensioenregeling is de impliciete belastingvoet op de leeftijd van 61 jaar wederom negatief. Dit zal uitstel van uittreding bevorderen. Vanaf de leeftijd van 62 jaar is de impliciete belastingvoet positief en gaan er dus positieve prikkels uit in de richting van gebruikmaking van de uittredingsregeling. Tot en met de leeftijd van 65 jaar is de impliciete belastingvoet echter gering. Op basis hiervan mag men in vergelijking met de prepensioenregeling verwachten dat er een grotere voorkeur is voor uittrede op de leeftijd van 65 jaar. Hierbij zij tot slot wel opgemerkt dat deze uitspraken op basis van de impliciete belastingvoet enkel gebaseerd zijn op de financiële zijde van de medaille. De afweging met de andere zijde, zijnde de waardering van de toename van de hoeveelheid vrije tijd die het resultaat is van eerdere uittreding, is hier niet aan de orde.

De enquête onder het deelnemersbestand van het CentERdata-panel kon via Internet ingevuld worden van 28 april tot 9 mei 2000. De doelgroep omvatte 600 personen. Hiervan hebben 398 personen de enquête gedeeltelijk (29) of geheel (369) ingevuld. De geprefereerde uittredingsleeftijd bij volledige opbouw en het aantal respondenten is weergegeven in tabel S3.

Ondanks het feit dat onder de prepensioenregeling eerder uitgetreden kan worden, resulteert de lagere uitkering op de spilleeftijd van 62 jaar en het feit dat deze regeling meer actuariael neutraal is dan de VUT-regeling in een hogere gemiddelde uittredingsleeftijd in vergelijking met de VUT. Dat geldt ook voor de flexpensioenregeling, doch hiervoor is aangenomen dat uittreding eerst vanaf de leeftijd van 61 jaar mogelijk is. Het voorgaande is gebaseerd op een volledige pensioenopbouw. Onvolledige opbouw resulteert in een aanmerkelijk latere uittreding. Een en

ander is consistent met de zelftypering van de respondenten. Zo beschouwd 6% van de respondenten zich als iemand die zo snel mogelijk met vervroegd pensioen wil, ook al staat daar een erg lage uitkering tegenover. Een groot deel wil wel zo snel mogelijk met vervroegd pensioen, maar wenst wel een redelijke uitkering te hebben. Zo wenst 14% een uitkering tussen 50% en 75% van het laatste loon en 49% een uitkering van minimaal 75% van het laatste loon. Verder wil 19% blijven doorwerken tot het 65e jaar mits dat op hogere leeftijd in deeltijd kan. De overige 12% wil voor het overgrote deel ofwel gewoon met pensioen op de leeftijd van 65 jaar ofwel in een deeltijd baan doorwerken na de leeftijd van 65 jaar. Daarnaast wil 1% zo lang mogelijk doorwerken.

Tabel S3: De verdeling van de geprefereerde uittredingsleeftijd

Leeftijd	VUT	Prepensioen	Flexpensioen
55		7,3	
56		0,5	
57		2,1	
58		4,7	
59		0,0	
60	64,8	21,0	
61	8,3	4,9	38,9
62	8,0	11,9	17,8
63	0,8	6,2	13,8
64	0,3	1,0	5,4
65	17,3	40,4	16,2
66			1,1
67			2,7
68			0,8
69			0
70			3,2
Gemiddelde uittredingsleeftijd (N)	61,10 (398)	61,99 (386)	62,83 (370)

Een uitgebreid theoretisch overzicht van factoren die de uittredebeslissing kunnen bepalen, is te vinden in Henkens (1998). Empirisch onderzoek laat zien dat de aard van het werk weinig invloed heeft op uittrede uit het arbeidsproces middels vervroegde uittreding. Persoonlijke factoren en met name de huishoudenssituatie blijken van groter belang; zie bijvoorbeeld SCP (1999). Financiële prikkels hebben uiteraard ook invloed. Met name Gruber en Wise (1999) wijzen hierop. Er is

echter ook voldoende onderzoek dat de conclusies van laatstgenoemden nuanceert; zie bijvoorbeeld Börsch-Supan (2000) en meer specifiek Herbertsson, Orszag en Orszag (2000).

De centrale vraagstelling van het onderzoek komt erop neer dat we willen weten in welke mate de pensioenleeftijd bepaald wordt door de hoogte van de uitkering, de omvang van de hoeveelheid vrije tijd, en overige individuele kenmerken. Zoals hierna verduidelijkt wordt, kan de respondent in onze toepassing meerdere malen kiezen uit verschillende alternatieven. Aangezien elk individu aldus diverse keuzes voorgelegd krijgt, heeft ons antwoordenschema als het ware een panelstructuur. Hiervan maken we gebruik door voornoemd probleem te analyseren op basis van het *mixed logit* model (ook wel *random parameters* model genoemd).

Op basis van de enquête kan het model met twee typen datasets geschat worden. Op de eerste plaats is de respondenten gevraagd aan te geven op welke leeftijd hij of zij met (vervroegd) pensioen zou willen gaan gegeven een bepaald uitkeringsregime. Bij de VUT kon men ervoor kiezen om uit te treden tussen de leeftijd van 60 en 64 jaar, waarbij de uitkering 80% van het laatste loon (en minimaal het minimumloon bij een volledige baan) bedroeg, dan wel op 65-jarige leeftijd zonder gebruik te maken van de VUT. Bij de prepensioenregeling kon men uittreden tussen de leeftijd van 55 en 65 jaar, en bij de flexpensioenregeling tussen 61 en 70 jaar. De uitkeringspercentages zijn gebaseerd op volledige opbouw. Het model geschat op basis van deze vragen duiden we aan met **Model 1**.

Het tweede type vragen behelst steeds een dichotome keuze. Men wordt gevraagd te kiezen tussen op een bepaalde leeftijd (bijvoorbeeld 62 jaar) met (vervroegd) pensioen gaan of doorwerken tot de wettelijke pensioenleeftijd voor de betreffende regeling (bijvoorbeeld 65 jaar). Als men er voor kiest niet op – in dit voorbeeld – de leeftijd van 62 jaar met pensioen te gaan, dan kan men ook niet van de regeling gebruik maken op de leeftijd van 63 of 64 jaar. Men zal dan moeten doorwerken tot de pensioengerechtigde leeftijd van 65 jaar. Deze keuze is de respondenten voorgelegd voor de situatie met volledige opbouw van pensioenrechten en twee maal met een beperkte opbouw. Het model geschat op basis van deze vragen duiden we aan met **Model 2**.

Op basis van de schattingsresultaten voor Model 1 kan men constateren dat dit model goed werkt ten aanzien van de verdeling van de uittredingsleeftijd bij volledige opbouw. Echter, er gaat slechts een zeer gering effect uit van een lagere uitkering als gevolg van een minder dan volledige opbouw. Dat stemt niet overeen met de bevindingen ten aanzien van de geprefereerde uittredingsleeftijd bij minder dan volledige opbouw. De resultaten op basis van Model 2 maken duidelijk dat er blijkbaar een zelfstandig effect uitgaat van de mate van pensioenopbouw. Toevoeging van deze variabele laat zien dat een minder dan volledige opbouw wel degelijk behoorlijke effecten kan genereren ten aanzien van het uittredingsgedrag. Een probleem is echter dat Model 2 niet in een goede fit resulteert indien respondenten uit een reeks van leeftijden (zoals 55-65 jaar in geval van de prepensioenregeling) mogen kiezen. Oorzaak hiervan is zeer waarschijnlijk het feit dat in geval van schatting op basis van dichotome keuzes, geen rekening gehouden kan worden met het feit dat het begin- en het eindjaar van de regeling extra aantrekkingskracht blijken uit te oefenen. Aan de andere kant kan in Model 1 niet de mate van opbouw als verklarende variabele opgenomen worden, aangezien de onderliggende vraag alleen gesteld is voor de situatie op basis van volledige pensioenopbouw.

Dit probleem lossen we op door de gevonden resultaten voor de coëfficiënten voor de mate van opbouw (zowel lineair als kwadratisch) toe te voegen aan Model 1. Immers, dit model verklaart het uittredingsgedrag bij volledige opbouw goed. Ideaal zou zijn om Model 2 met exact dezelfde verklarende variabelen als die gebruikt in Model 1, waaraan toegevoegd de mate van opbouw als verklarende variabele, opnieuw te schatten, waarbij de coëfficiënten van de variabelen die reeds in Model 1 aanwezig waren, vastgeprikt worden op hun waarde zoals gevonden voor Model 1. Vervolgens kunnen de gevonden coëfficiënten voor de mate van opbouw dan worden toegevoegd aan Model 1. Echter, hier spelen de begin- en eindjaardummie ons parten. Deze kunnen vanwege het dichotome karakter van de aan Model 2 ten grondslag liggende data niet opgenomen worden. We laten om die reden de normalisatie lopen via de storingsterm van het model. De nu resulterende gemiddelde geschatte geprefereerde uittredingsleeftijd is voor de diverse typen pensioenregelingen weergegeven in tabel S4. Tevens is in deze tabel weergegeven welk effect een jaar minder opbouw heeft. Dit is gebeurd zowel ten opzichte van een nagenoeg volledige opbouw van 35 tot 40 pensioenjaren (voorlaatste kolom) als ten opzichte van een iets geringere opbouw van 27,5 tot 35 pensioenjaren (laatste kolom).

Tabel S4: Effect lagere opbouw op gemiddelde uittredingsleeftijd (Model 1 inclusief effect via mate van opbouw)

Regeling \ Opbouw	Gemiddelde uittredingsleeftijd			Effect van een jaar minder pensioenopbouw	
	volledig	7/8	11/16	1/1->7/8	7/8 ->11/16
VUT	61,00	61,61	62,42	+0,122	+0,108
Prepensioen	61,80	62,76	63,65	+0,192	+0,119
Flexpensioen	62,68	63,38	64,10	+0,140	+0,096

We vinden behoorlijke effecten in geval van een iets minder dan volledige opbouw. Een opbouw op basis van 27,5 jaar werken (hetgeen 11/16 van de volledige opbouw impliceert) zou tot een 1,42 jaar latere uittreding leiden via de VUT in vergelijking met de situatie waarin er sprake is van volledige opbouw. Voor het prepensioen is dat 1,85 jaar en voor het flexpensioen 1,42 jaar. Bij een pensioenopbouw op basis van 35 jaar (7/8) is dat 0,61, 0,96 respectievelijk 0,70 jaar. Een jaar minder pensioenopbouw leidt ertoe dat men dus gemiddeld 0,1 tot 0,2 jaar later met pensioen gaat. Bij nagenoeg volledige opbouw is het effect het geringst voor de VUT-regeling en het grootst voor de prepensioenregeling. Het relatief geringe effect voor de VUT is verklaarbaar gegeven de uitkeringsstructuur: enkel vanaf de leeftijd van 65 jaar heeft een geringere opbouw een lagere uitkering tot gevolg. Het prepensioen laat een groter effect zien dan het flexpensioen. Dit wordt waarschijnlijk verklaard door het feit dat bij het prepensioen meer ruimte voor latere uittreding is. Men kan hier immers al vanaf de leeftijd van 55 jaar uittreden, terwijl dat onder het flexpensioen eerst vanaf leeftijd 61 kan. Dezelfde redenering is van toepassing voor het verschil tussen de laatste en de voorlaatste kolom. De uitstel mogelijkheden nemen af en logischerwijze is het marginale effect van een jaar opbouw geringer, naarmate de mate van opbouw al beperkter was. Het kwadratisch verloop van het effect van de mate van opbouw leidt er echter ook toe dat vanaf een bepaalde mate van pensioenopbouw (om en nabij 17 jaar) een lagere pensioenopbouw tot vervroeging van de uittreding leidt (zie paragraaf 6.5).

Het effect is voor vrouwen voor alle regelingen steeds iets groter, doch de verschillen zijn beperkt. Het verschil is het grootst voor de flexpensioenregeling. Resulteert voor de populatie in zijn totaliteit een opbouw op basis van 27,5 jaar in een 1,42 jaar latere uittreding in vergelijking met volledige opbouw, voor mannen is dat 1,33 jaar en voor vrouwen 1,59 jaar. Dat wil zeggen een

verschil van 0,26 jaar. Het verschil tussen mannen en vrouwen bedraagt voor de VUT-regeling 0,11 jaar, en voor de prepensioenregeling 0,10 jaar.

De door het model gegenereerde zogenoemde marginale effecten laten zien dat wijzigingen in de contante waarde van de uitkering (zonder aanpassing van de mate van opbouw) slechts een geringe impact hebben. Er treden verschuivingen op in de orde van grootte van maximaal 0,5%. Deeltijdarbeid blijkt te leiden tot een hogere kans op eerdere uittreding, en dat geldt des te sterker voor het inkomen van de partner (zie tabel 5.15 respectievelijk 5.16). De sterkste invloed gaat echter uit van de mate van opbouw. Tabel 5.8 maakt dat overduidelijk. Wel zij hierbij opgemerkt dat het effect gering is wanneer de mate van opbouw in de uitgangssituatie al relatief gering is, zeg minder dan 20 jaar.

Uiteraard bezitten de personen die de enquête beantwoord hebben niet exact de kenmerken van degenen die heden ten dage werkzaam zijn, dan wel reeds gebruik maken van een vervroegde pensioenregeling. We zijn in het bijzonder geïnteresseerd in de vraag wat het effect voor die groep zal zijn. Een soortgelijke opmerking geldt ook ten aanzien van de vraag of en in welke mate gebruik zal worden gemaakt van het betreffende type regelingen in de toekomst. Deze kenmerken wensen we te weten voor het jaar 2000 en tevens willen we een prognose van de relevante kenmerken voor de jaren 2010 en 2020. Er zijn geen surveys bekend waar deze gegevens voor 2000 beschikbaar zijn, en ook geen prognoses die al deze kenmerken weergeven voor het jaar 2020. We hebben om die reden gebruik gemaakt van de microsimulatietechniek. Met behulp van het microsimulatiemodel NEDYMAS (zie Nelissen, 1994) zijn voor de betreffende groep de gewenste kenmerken bepaald. Daartoe is de simulatie uitgevoerd aannemende dat er geen vervroegde pensionering plaatsvindt. Wanneer we vervolgens de ambtenaren en werknemers hieruit filteren, hebben we de beoogde doelgroep voorhanden. Bij de simulatie is voor de arbeidsparticipatie en de demografische ontwikkelingen wat betreft de toekomst aangesloten bij de veronderstellingen waarop het *European Coordination* (EC) scenario van het Centraal Planbureau gebaseerd is; zie CPB (1996) en CBS/CPB (1997). Daarnaast maken we gebruik van de simulatieresultaten voor de mate van

opbouw die berekend zijn ten behoeve van het onderzoek naar de toekomstige verdeling van aanvullende pensioenuitkeringen (zie Nelissen, 2000).¹

Tabel S5: Arbeidsparticipatie anno 2000

	55/59 jaar	60/64 jaar	55/64 jaar
Huidige situatie			
1. Aantal personen	836.000	720.000	1.546.000
2. Werkzaam	389.000	96.000	485.000
3. Vervroegd pensioen	a	148.000	148.000
4. Participatiegraad 2000 (= 2./1.)	46,5%	13,3%	31,4%
Hypothetische situatie			
5. Gebruik VUT-regeling	----	130.000	130.000
Werkzaam	389.000	114.000	503.000
Participatiegraad	46,5%	15,8%	32,5%
6. Gebruik prepensioenregeling	18.000	60.000	78.000
Werkzaam	371.000	184.000	555.000
Participatiegraad	44,4%	25,6%	35,9%
7. Gebruik flexpensioenregeling (netto)	----	44.000	44.000
Werkzaam	389.000	200.000	589.000
Participatiegraad	46,5%	27,8%	38,1%

a: Het aantal is onbekend en samengevoegd met de 60/64-jarige vervroegde uittreeders.

In eerste instantie is in tabel S5 gezien wat het uittredegedrag op basis van de modelparameters en de gesimuleerde persoonskenmerken in 2000 zou zijn wanneer de drie behandelde typen uitredingsregelingen onverkort van toepassing zouden zijn. Zou alleen de in hoofdstuk 2 beschreven VUT-regeling van toepassing zijn dan zouden 130.000 personen hiervan gebruik maken. Dit resulteert in een iets hogere participatiegraad dan waargenomen, namelijk 32,5% versus 31,4%. De toegenomen participatie komt volledig voor rekening van de 60/64-jarigen. De participatiegraad van deze groep is in de simulatie 2,5%-punt hoger dan de waargenomen grootte en bedraagt 15,8%. Zou de geschetste prepensioenregeling van toepassing zijn, dan maken volgens

¹ Deze resultaten kunnen ook gebruikt worden om het effect voor het *Global Competition* (GC) scenario te bepalen. GC gaat weliswaar uit van een beduidend hogere participatie tussen 55 en 64 jaar, maar de kenmerken van de populatie zullen slechts in beperkte mate afwijken wat betreft demografische kenmerken en mate van opbouw. Gegeven de beperkte impact van de inkomensvariabelen zullen de effecten als gevolg van verschillen in de loonontwikkeling evenzeer beperkt zijn.

het model 18.000 55/59-jarigen en 60.000 60/64-jarigen van deze hypothetische regeling in 2000 gebruik. De participatiegraad van de eerste groep daalt dan licht (naar 44,4%), terwijl deze voor de 60/64-jarigen stijgt naar 25,6%. Dit betekent dus een aanzienlijke stijging van ruim 10%-punten. De totale participatiegraad voor de 55/64-jarigen bedraagt dan 35,9%. De participatiegraad stijgt verder wanneer enkel de flexpensioenregeling uit hoofdstuk 2 van toepassing zou zijn. In dat geval zou deze 38,1% bedragen. De participatiegraad onder de 60/64-jarigen bedraagt nu 27,8%. Hierbij is uitgegaan van het netto effect.

De analyse laat zien dat de overgang van VUT-achtige regelingen naar meer actuair neutrale regelingen een positief effect op de participatiegraad heeft. Een prepensioenregeling zou in een 3%-punt hogere arbeidsparticipatie geresulteerd hebben. Daarbij zij opgemerkt dat de uitbreiding van het uittredingsbereik van 60 naar 55 jaar de arbeidsparticipatiegraad met om en nabij 1%-punt doet afnemen. Beperking van de regeling tot personen van 61 jaar en ouder, en daarbij het flexpensioenregime hanterend, leidt tot een bijna 6%-punt hogere participatie onder de 55/64-jarigen.

Op dezelfde wijze als hiervoor zijn met behulp van het microsimulatiemodel de kenmerken van de werkzame bevolking in 2010 en 2020 gesimuleerd. Volgens het *European Coordination* scenario omvat de groep 55/64-jarigen in 2010 ongeveer 2.180.000 personen, waarvan 108.000 personen een vervroegde pensioenuitkering ontvangen. De participatiegraad bedraagt 40%. Bijgevolg zijn er 872.000 werkzamen en bedraagt de risicobevolking 980.000 personen. De daling in het aantal VUT-gerechtigden wordt verwacht als gevolg van een drastische verlaging van de VUT-uitkering. Niet weergegeven is welke de exacte veronderstellingen hierbij zijn. Aannemende dat de groepen 55/59- en 60/64-jarigen nagenoeg even groot zijn, vinden we op basis van de VUT 272.000 vervroegde uittreeders.² Analoog vinden we op basis van de flexibele pensioenregeling 113.000 gebruikers van de regeling. Daarnaast werkt een deel na de leeftijd van 65 jaar door. Dat zijn ruwweg geschat 11.000 personen. Per saldo resulteren om en nabij 102.000 vervroegde uittreeders. Voor de prepensioenregeling vinden we 174.000 personen die gebruik wensen te maken van de

² Dit is beduidend meer dan de voormelde 108.000 personen. Maar zoals gezegd is dat laatste cijfer gebaseerd op sterk dalende uitkeringen. In het *Divided Europe* scenario – waar uitgegaan wordt van de huidige regelingen – komen CBS/CPB (1997) tot 306.000 uittreeders.

regeling. De eerste kolom van tabel S6 geeft aan welke effecten dit heeft voor de mate van arbeidsparticipatie in 2010.

Tabel S6: Arbeidsparticipatie 55/64-jarigen anno 2010 en 2020

	EC 2010	EC 2020	GC 2020
Aantal personen	2.180.000	2.397.000	2.382.000
Participatiegraad (excl. vervroegde uittredders)	40%	49%	60%
Aantal werkzaam	872.000	1.175.000	1.429.000
Aantal personen met VUT	108.000	114.000	147.000
‘Risicobevolking’	980.000 (45,0%)	1.289.000 (53,8%)	1.576.000 (66,2%)
1. Gebruik VUT-regeling	272.000	426.000	521.000
Werkzaam	708.000	863.000	1.055.000
Participatiegraad	32,5%	36,0%	44,3% (42%) ^a
2. Gebruik prepensioenregeling	174.000	265.000	263.000
Werkzaam	806.000	1.024.000	1.313.000
Participatiegraad	37,0%	42,7%	55,1% (52,5%) ^a
3. Gebruik flexpensioenregeling (netto)	102.000	133.000	162.000
Werkzaam	878.000	1.156.000	1.414.000
Participatiegraad	40,3%	48,2%	59,4%

^a Na maximale correctie voor niet meegenomen ontwikkelingen.

Op eenzelfde wijze zijn de gevolgen voor het *European Coordination* scenario in 2020 weergegeven. Tot slot zijn analoge berekeningen uitgevoerd op basis van het *Global Competition* scenario voor het jaar 2020. Dit scenario gaat uit van een beduidend hogere arbeidsparticipatie onder oudere werknemers, namelijk 66% voor mannen en 54% voor vrouwen. Aangezien het NEDYMAS-model gekalibreerd is op het *European Coordination* scenario is hierbij echter uitgegaan van eenzelfde stijging voor het inkomen van de partner en de mate van pensioenopbouw als bij het *European Coordination* scenario het geval is. Dit impliceert dat de mate van uittrekking voor de VUT- en prepensioenregeling enigszins onderschat zal zijn. Een ruwe schatting van het effect duidt op een maximaal 2,5% lagere arbeidsparticipatiegraad voor deze twee regelingen. Het effect op de flexpensioenregeling zal daarentegen zeer beperkt zijn.

Tabel S6 maakt duidelijk dat de voorgestelde prepensioen- en flexpensioenregelingen op termijn tot een aanzienlijk hogere arbeidsparticipatie leiden. Onder het *European Coordination* scenario is er in 2010 sprake van een 4,5% respectievelijk 7,8% hogere participatiegraad in vergelijking met de VUT-regeling. In 2020 loopt dat verschil op tot 6,7 respectievelijk 12,2%. Naarmate er in het gehanteerde scenario sprake is van een hoger veronderstelde participatie (vergelijk het *European Coordination* scenario met het *Global Competition* scenario) is het effect uiteraard groter. In het *Global Competition* scenario ligt de participatiegraad in 2020 ongeveer 10%-punten hoger in vergelijking met het *European Coordination* scenario. Dit leidt tot een extra verschil ten opzichte van de VUT-regeling van ongeveer 4%-punten.

De rol van veranderingen in het opleidingsniveau en de mate van pensioenopbouw zijn hierbij zeer beperkt. De gemiddelde uittredingsleeftijd wordt in beide gevallen met minder dan 0,1 jaar beïnvloed. Het geringe effect uitgaande van de mate van pensioenopbouw wordt veroorzaakt door het kwadratische verloop van het effect; zie paragraaf 6.5

Het effect van actuariel neutrale regelingen is te vinden in tabel S7. De regelingen zijn actuariel neutraal gemaakt ten opzichte van de uitkering op 62-jarige leeftijd. Dat betekent dat het uitkeringspercentage op de pensioenrichtleeftijd 70% blijft. Bij de flexpensioenregeling is tevens de eis dat het resulterende pensioen niet hoger mag zijn dan het voltijdse looninkomen bij pensionering terzijde geschoven.

Tabel S7: Effect van de overgang naar een prepensioenregeling met een impliciete belastingvoet van nul

<i>European Coordination</i>	Prepensioen			Flexpensioen		
	2000	2010	2020	2000	2010	2020
Regeling H. 2	63,38	63,03	62,71	63,93	63,98	64,01
Actuariel neutraal	63,77	63,48	63,10	64,37	64,53	64,62
Vershil	+0,39	+0,45	+0,39	+0,44	+0,55	+0,61
Effect op participatiegraad	+1,0%	+1,8%	+1,9%	+0,5%	+1,5%	+1,9%

Hieruit blijkt dat een overgang naar een systeem waarbij de impliciete belastingvoet nul is tot een verdere verhoging van de participatiegraad leidt. Op een termijn van 10 tot 20 jaar loopt het verschil op tot tussen de anderhalf en twee procentpunten.

Op basis van het voorgaande kunnen de centrale vragen beantwoord worden.

Vraag 1: Welk effect kan in het komende decennium verwacht worden van de overgang naar flexibele pensioensystemen op de arbeidsparticipatie van de groep 55- tot 65-jarigen?

Een overgang van VUT-regelingen naar een flexibele pensioenregeling met uittredingsmogelijkheden vanaf de leeftijd van 55 jaar, waarbij de uitkering gebaseerd is op de uitkeringspercentages uit tabel 3.2, genereert een bijna 5 procentpunt hogere arbeidsparticipatie voor de groep van 55- tot 65-jarigen in 2010. Een overgang naar een flexpensioensysteem met de mogelijkheid van uittreding vanaf de leeftijd van 61 jaar en de mogelijkheid van doorwerken na de leeftijd van 64 jaar leidt op basis van de uitkeringspercentages uit tabel 3.5 tot een bijna 8 procentpunt hogere arbeidsparticipatie in 2010. Deze percentages zijn gebaseerd op de aannames die ten grondslag liggen aan het *European Coordination* scenario.

Vraag 2: Welk effect heeft de stijging van het opleidingsniveau en de veranderingen in de mate van pensioenopbouw op de gemiddelde uittredingsleeftijd van ouderen?

Van de verandering in het opleidingsniveau en de mate van opbouw gaat geen substantiële invloed uit op de veranderingen in de gemiddelde uittredingsleeftijd tussen 2000 en 2020.

Vraag 3: Welke maatregelen kunnen – indien nodig – verder getroffen worden om op termijn het arbeidsparticipatieniveau op minimaal 50% te brengen?

Of een participatiegraad van 50% gehaald kan worden door middel van aanpassing van vervroegde uittredingsregelingen is op de eerste plaats uiteraard afhankelijk van de veronderstellingen die gemaakt zijn ten aanzien van de groep personen die in principe beschikbaar is voor de

arbeidsmarkt. In termen van tabel 6.4 is dat de ‘risicobevolking’ in procenten van het aantal personen. Op basis van het *European Coordination* scenario is dat 45% in 2010 en bijna 54% in 2020, terwijl het *Global Competition* scenario uitkomt op ruim 66% in 2020. Handhaving van de VUT-regeling lijkt bijna per definitie op gespannen voet te staan met de mogelijkheid een participatiegraad van 50% te behalen. Via de andere regelingen lijkt het gewenste percentage wel haalbaar, hoewel de prepensioenregeling ook hoge eisen stelt. Echter, zoals het *Global Competition* scenario toont is dat niet onhaalbaar.

Wenst men ook voor het *European Coordination* scenario in 2020 of nog eerder in de richting van een participatie van 50% te komen, dan dienen de prepensioen en flexibele pensioenregeling nader aangescherpt te worden. Men kan hierbij denken aan andere uitkeringsvoorwaarden en aan verhoging van de uittredingsleeftijd. Een lagere uitkering (bijvoorbeeld een uitkeringspercentage van 60 in plaats van 70 op de pensioenrichtleeftijd) zal de gemiddelde uittredingsleeftijd doen stijgen. Een andere mogelijkheid is een verhoging van de pensioenrichtleeftijd.³ Gegeven de vrij algemeen verwachte toename van de gemiddelde levensverwachting is dat geen onredelijke optie. In Zweden geschiedt dit reeds op impliciete wijze. Aldaar is de hoogte van de pensioenuitkering mede afhankelijk van de levensverwachting van de geboortegeneratie waartoe men behoort. Verder moge duidelijk zijn dat een vanuit de werknemer als volledig actuariael neutraal te beschouwen stelsel (hetgeen betekent een impliciete belastingvoet van 0%) leidt tot een 2 procentpunten hogere participatiegraad in 2020. Daarnaast leidt de mogelijkheid van deeltijdpensioen – zeker in combinatie met de mogelijkheid van doorwerken na de leeftijd van 65 jaar – tot een (beperkt) hogere participatiegraad.

³ Merk op dat uit het overzicht van Arbeidsinspectie (2000) blijkt dat de pensioenrichtleeftijd in de bestaande prepensioenregelingen 61,2 jaar bedraagt. Dit is dus bijna een jaar lager dan de hier in de prepensioen- en flexibele pensioenregeling gehanteerde pensioenrichtleeftijd van 62 jaar.

1. Inleiding

1.1 Probleemstelling

Uit cijfers van de OECD (1998) blijkt dat Nederland met Finland de laagste arbeidsparticipatie van mannen in de leeftijdsgroep 55-59 jaar heeft, terwijl in de categorie 60-64 jaar Nederland de op een na laagste arbeidsparticipatie laat zien. Alleen Frankrijk kent een nog lagere participatie. Voor vrouwen geldt dat Nederland in beide leeftijdsgroepen de laagste participatiegraad kent; zie Nyfer (1996, p. 21). Dat beeld komt ook terug in European Commission (1998). Vanaf de leeftijd van 60 jaar maakt een zeer groot deel van de potentiële beroepsbevolking gebruik van vervroegde uittredingsregelingen. De toenemende vergrijzing vraagt om een beleid gericht op bevordering van de arbeidsparticipatie van ouderen. In de reactie op de SER-adviesaanvraag *Bevordering Arbeidsparticipatie Ouderen* heeft het kabinet aangegeven dat op termijn gestreefd wordt naar een arbeidsparticipatie van ten minste 50% voor de leeftijdsgroep van 55 tot 64 jaar. Feitelijk betekent dit onder meer het beperken en voorkomen van de uitstroom van ouderen via de vervroegde uittredingsregelingen.

Ook de OECD beveelt aan financiële prikkels voor vervroegde uittreding te verminderen en prikkels voor latere uittreding juist te bevorderen. Dat zou bijvoorbeeld kunnen plaatsvinden door het inbrengen van een grotere mate van actuariële neutraliteit in vervroegde pensioenregelingen. Op deze manier wordt het (weer) aantrekkelijk gemaakt om eerst op latere leeftijd uit te treden. Met de omzetting van VUT-regelingen in zogenoemde prepensioenregelingen en flexibele pensioenregelingen is daar een begin mee gemaakt. Echter, van volledige actuariële neutraliteit is zelden of nooit sprake.

De vraag die nu rijst is welk effect deze omzetting van de VUT-regelingen heeft op de arbeidsparticipatie van oudere werknemers, en in het bijzonder hoe dat uitpakt voor toekomstige oudere werknemers. Uiteraard is daarbij ook de vraag, of de nu ingebouwde prikkels voldoende groot zijn om tot een aanmerkelijke stijging van de mate van arbeidsparticipatie te komen. Is dat niet het geval dan dient bezien te worden of een verdergaande actuariële neutraliteit wel kan leiden tot de beoogde hogere arbeidsparticipatie. Met name is het interessant te bezien wat de gevolgen in Nederland zouden zijn van een vorm van actuariële neutraliteit zoals die in Zweden voorgesteld is.

Dit resultaat	<p>De <i>impliciete belastingvoet</i> geeft hier aan wat men aan uitkeringsrechten verliest in procenten van het extra loon dat men ontvangt in geval een jaar langer door gewerkt wordt. Stel dat op basis van een loon van 75.000 gulden de VUT-uitkering 60.000 gulden bedraagt. Aangezien langer werken niet gepaard gaat met hogere pensioenrechten in de toekomst neemt de contante waarde van het loon met 75.000 gulden toe als een jaar langer door gewerkt wordt. Echter de contante waarde van de uitkeringsrechten daalt met 60.000 gulden. Aldus bedraagt de impliciete belastingvoet $100 * (60.000 / 75.000) = 80\%$.</p>	orden van de de huidige 55- tot 65-
1)	<p>Van <i>actuariële neutraliteit</i> is vanuit het individu bezien sprake als de impliciete belastingvoet gelijk aan nul is. Bij gegeven sterftekansen heeft later met pensioen gaan een hogere pensioenuitkering tot gevolg. Later met pensioen gaan leidt dan niet tot een lagere contante waarde van de uitkeringsrechten. Bijgevolg wordt het loon dat men door langer werken verdient niet (impliciet) 'wegbelast' via een lagere uitkering. Bij het hiervoor gegeven voorbeeld is dat duidelijk wel het geval.</p>	stijging van offen worden ngen?
2)	<p>Vanuit het pensioenfonds bezien is van <i>actuariële neutraliteit</i> sprake als de wijziging in de contante waarde van de uitkering van korter of langer werken in overeenstemming is met de daarbij behorende wijziging in de contante waarde van de betaalde premies.</p>	n inzicht heeft in de
Teneinde de determinanten	<p>Bij afwezigheid van verstoringen zoals bijvoorbeeld back-service verplichtingen leiden beide definities van actuariële neutraliteit tot het-</p>	p basis hiervan dient s leeftijd) om in een
men dan na	<p>vervroegde uittredingsregeling te kunnen participeren hebben, en in welke mate de systeemparameters (zoals vervangingsratio en verdere pensioenopbouw) daarop hebben. Het ligt dan voor de hand om op basis van paneldata een model van de uittredingsbeslissing te construeren en te schatten. Een dergelijke studie is uitgevoerd door Lindeboom (1998). Lindeboom gebruikt de zogenoemde CERRA (Centre for Economic Research for Retirement and Ageing) paneldata. Dit panel is specifiek opgezet ten behoeve van onderzoek op het terrein van vergrijzing. Met behulp van deze data – die betrekking hebben op de jaren 1993 en 1995 – heeft Lindeboom een model geschat dat de uittredingsbeslissing van oudere werknemers beschrijft. De uitkomsten van dit model hebben mede geleid tot uiterst bruikbare inzichten rond de problematiek van de vervroegde uittreding. Het probleem in het model van Lindeboom is echter dat de vervroegde uittredingsregelingen zoals ze in het verleden zijn doorgevoerd onderling slechts in zeer beperkte mate verschillen. Daarbij zijn de geanalyseerde regelingen dermate aantrekkelijk, dat vrijwel eenieder die gebruik mag maken van een vervroegde uittredingsregeling, er ook daadwerkelijk gebruik van maakt. Het gevolg hiervan is dat de vervangingsratio (de verhouding tussen uitkeringshoogte en loon) in het model van Lindeboom niet significant is (zie Lindeboom, 1998, table III) en bijgevolg</p>	s leeftijd) om in een

geen invloed heeft op de uittredingsbeslissing. De vervangingsratio's in de regelingen die in de praktijk zijn aangeboden bevinden zich op een zodanig niveau dat enkel het bestaan van een regeling de bepalende factor is voor de beslissing al dan niet uit te treden.

Gezien het feit dat er de laatste jaren meer variatie in de diverse uittredingsregelingen is ontstaan als gevolg van de overgang naar flexibele pensioneringssystemen, zou met het gebruik van recentere data het voornoemde probleem mogelijk omzeild kunnen worden. In plaats van het CERRA-panel zou men daartoe gebruik kunnen maken van het Sociaal-Economisch Panel (SEP). Het lijkt echter onwaarschijnlijk dat een dergelijke exercitie meer succes zal hebben. Immers, de meeste van deze nieuwe recente regelingen zijn nog steeds zodanig van aard dat vanaf een bepaalde leeftijd (veelal 61 of 62 jaar) uittreding evenzeer lucratief is als de vroegere uittredingsregelingen, zodat hooguit iets over het uittredingsgedrag van de relatief jongeren (55- tot 60-jarigen) gezegd kan worden. Ten tweede is het, teneinde de uittredingsbeslissing te kunnen modelleren, noodzakelijk het verwachte inkomen gedurende de rest van het leven te bepalen. Dat impliceert dat men informatie over de relevante flexibele pensioneringssystemen dient te koppelen aan de oudere werknemers in het SEP-bestand. Nu is er weliswaar informatie beschikbaar met betrekking tot de CAO, maar deze is onvolledig en onbetrouwbaar. Daarbij komt dat deze koppeling zeer tijdrovend en dus kostbaar is.

Gegeven voornoemde problemen heeft modellering op basis van *revealed preference* methoden op dit moment niet de voorkeur. Een alternatief is het gebruik van *stated preference* methoden. Hierbij worden individuen (bijvoorbeeld door middel van een survey) aangezet uitspraken te doen omtrent hun preferenties, in dit geval hun preferenties ten aanzien van vervroegde pensioneringsregelingen. Op deze wijze worden data verzameld die gebruikt kunnen worden om de preferenties ten aanzien van (potentieel) uittredingsgedrag te modelleren. Doordat het met deze methode mogelijk is voldoende variatie aan te brengen in de systeemparameters, is het ook mogelijk de relevante elasticiteiten te bepalen en daarmee het effect van veranderingen in vervroegde pensioneringsregelingen. In deze studie is voor een dergelijke insteek gekozen.

We zullen nu eerst nader ingaan op deze alternatieve mogelijkheid van dataverzameling (paragraaf 1.2). Vervolgens wordt de verdere opzet van de studie weergegeven (paragraaf 1.3).

1.2 De *stated preference* methode

De *stated preference* methode zet individuen aan uitspraken te doen omtrent hun preferenties, bijvoorbeeld in ons geval omtrent hun preferenties ten aanzien van vervroegde pensioenregelingen. Op deze wijze worden data verzameld die gebruikt kunnen worden om de preferenties ten aanzien van (potentieel) uitredingsgedrag te modelleren. In principe staan hierbij twee wegen open: de *Factorial Survey Approach* en de *Evaluation Question Approach* (zie Van der Sar en Van Praag, 1993). In de *Factorial Survey Approach*, zie bijvoorbeeld Rossi en Nock (1982), worden mensen gevraagd welomschreven situaties, vignetten genoemd, te beoordelen. Zo kan men bijvoorbeeld vragen een oordeel te geven over een huishoudinkomen van f 2000,=, f 3000,= en f 4000,= als zijnde erg goed, goed, normaal, slecht, of zeer slecht, of kan men vragen daar een cijfer tussen 0 tot 10 aan toe te kennen. In de sfeer van pensioenen is deze methode vaker toegepast. Zo wordt bijvoorbeeld gevraagd een cijfer te geven voor het huidige huishoudinkomen en een cijfer voor het inkomen dat resulteert na een beleidswijziging, bijvoorbeeld een verhoging van de pensioenpremie in combinatie met een hoger pensioen voor de gepensioneerden (zie Van der Heijden, Nelissen en Verbon, 1997). De alternatieve methode is te vragen welk bedrag de respondent associeert met een zeer goed, goed, etc. huishoudinkomen. Dit is *Evaluation Question Approach*; zie Van der Sar en Van Praag (1993). In de huidige studie zijn beide wegen bewandeld, zij het dat de laatste benadering centraal staat. In ons geval gaat het dan om de vraag op welke leeftijd men zou uitreden gegeven een bepaalde uitkering, die al of niet gedifferentieerd is naar de leeftijd van uitreden (zie hoofdstuk 3).

De aldus verkregen antwoorden zijn de componenten van de *evaluating response vector* en kunnen gebruikt worden om (indirect) de relevante elasticiteiten te bepalen. Met behulp van deze methode wordt aldus inzicht verkregen in de gevolgen van beleidswijzigingen op een terrein waarvoor geen data aanwezig zijn, dan wel onvoldoende bruikbare data. Nadeel van de *stated preference* methode is dat de te nemen beslissingen geen directe gevolgen voor de betrokkenen hebben en dat daarom de antwoorden niet hoeven te sporen met beslissingen die in de werkelijkheid genomen zouden worden. Uit voornoemd onderzoek met betrekking tot de pensioenpremie blijkt dat interne consistentie van de vragenlijst van groot belang is. Ook het in eerste instantie met een open antwoord laten beantwoorden van vragen, voordat een (cijfermatige) waardering wordt gegeven

vergroot de kans op zinvolle antwoorden. Verder dient de vraagstelling vooral plausibel te zijn. Via controlevragen kan men inzicht krijgen in de mate van consistentie van de antwoorden.

1.3 Opzet van het rapport

Hoofdstuk 2 van dit rapport beschrijft in het kort de oorsprong en inhoud van de eerste generatie vervroegde uitredingsregelingen, de zogenoemde VUT-regelingen. Vanuit deze VUT-regelingen, die een erg hoge impliciete belastingvoet kennen, zijn in de loop der tijd de prepensioenregelingen (waarbij de uitkering voor en na de leeftijd van 65 jaar kan verschillen) en flexpensioenregelingen (waarbij de uitkering na de leeftijd van 65 jaar niet afwijkt van die voor de leeftijd van 65 jaar) ontstaan. Deze laatste groep wordt gekenmerkt door een grotere mate van actuariële neutraliteit. Daarnaast wordt bezien welke ontwikkelingen de buitenlandse situatie te zien geeft. Tot slot wordt ingegaan op de factoren die de uitredingsbeslissing lijken te bepalen.

Op basis van de informatie uit hoofdstuk 2 zijn een viertal typen pensioenregelingen aan een groep respondenten voorgelegd. Het gaat dan om een VUT-regeling, een prepensioenregeling, een flexpensioenregeling en een deeltijdpensioenregeling. Deze regelingen zijn inclusief bijbehorende kenmerken beschreven in hoofdstuk 3.

Hoofdstuk 4 biedt een eerste analyse gebaseerd op rechte tellingen. Het te hanteren schattingsmodel is onderwerp van hoofdstuk 5. In dit hoofdstuk worden ook de schattingsresultaten en de gevoeligheid van het uiteindelijk gekozen model voor wijzigingen in kenmerken van de onderliggende populatie besproken.

Op basis van het model worden in hoofdstuk 6 – mede op basis van input uit een microsimulatiemodel – de te verwachten effecten voor het uitredingsgedrag doorgerekend, en worden aan de hand daarvan de centrale vragen uit paragraaf 1.1 beantwoord. In hoofdstuk 7 worden de bevindingen geëvalueerd en het hoofdstuk wordt afgesloten met een aantal conclusies. Tot slot wordt in bijlage 1 de enquête weergegeven.

2. Vervroegde pensioenregelingen

2.1 Inleiding

De eerste vervroegde pensioenregelingen werden in 1976-1977 ingevoerd als experiment in het onderwijs, de bouwnijverheid, metaalindustrie en de havenbedrijven in Rotterdam en Amsterdam. Deze regelingen werden aangeduid met de term VUT (Vrijwillige vervroegde UitTreding). Al snel werd de VUT ook in andere sectoren gemeengoed. Doel van de regeling was enerzijds bevordering van het welzijn van oudere werknemers, anderzijds bevordering van de werkgelegenheid van jongeren en daarmee terugdringing van de relatief hoge werkloosheid onder jongeren. Meer en meer werd de VUT tot een populaire uittredingsregeling. Bij de VUT was en is sprake van slechts een geringe inkomensachteruitgang en de pensioenopbouw gaat onverminderd door. De VUT is gebaseerd op vrijwilligheid, zodat in beduidend mindere mate gesproken kan worden van stigmatisering dan bij WW of WAO mogelijkerwijze het geval is. Ook de omslagfinanciering maakt het gebruik ervan makkelijk. De VUT-regeling wordt onder meer gekenmerkt door het feit dat de hoogte van de uitkering (veelal 80% van het laatste loon) onafhankelijk is van het moment van uittreden (mits binnen het overeengekomen leeftijdsbereik). Dit heeft er mede toe geleid dat het overgrote deel van de werknemers die gebruik kunnen maken van de VUT, dat ook zo snel mogelijk wenst te doen. Dit heeft de kosten van de VUT sterk doen toenemen. Als reactie daarop is er een tendens ontstaan de VUT-regelingen te vervangen door uittredingssystemen waarbij de uitkeringshoogte mede afhankelijk is van de leeftijd waarop de uittreding plaatsvindt. Deze regelingen worden bijgevolg gekenmerkt door een grotere mate van actuariële neutraliteit. In ieder geval leidt op latere leeftijd uittreden in het algemeen tot een hogere uitkering. Daarbij is er veelal tevens sprake van een wijziging van het financieringsstelsel. Waren VUT-regelingen van oudsher gebaseerd op het omslagstelsel, in deze nieuwe uittredingsregelingen zien we het belang van kapitaaldekking sterk toenemen. Op deze wijze komen kosten en baten op individueel niveau dichter bij elkaar te liggen en vindt er in meerdere mate dan voorheen een afweging plaats tussen de kosten van vervroegd uittreden en de baten van langer blijven werken. De Stichting van de Arbeid (1997) pleit in haar nota *Aanbevelingen gericht op vernieuwing van pensioenregelingen* expliciet voor deze ontwikkeling.

Afhankelijk van de verdere vormgeving spreken we bij deze nieuwe regelingen van flexibele pensioenregelingen (of flexpensioenregelingen) dan wel van prepensioenregelingen. In het eerste geval wordt op het moment van uittreden een pensioentoezegging gedaan die niet wijzigt bij het bereiken van de leeftijd van 65 jaar. Bij de prepensioenregelingen is dat laatste wel het geval: de uitkering voor de leeftijd van 65 jaar wijkt af van de na die leeftijd te ontvangen uitkering.¹

Tabel 2.1: CAO-afspraken over VUT en flexibele pensionering in 1998

Soort regeling	Aantal CAO's	Aantal werknemers	% werknemers
Alleen VUT	34	917.000	20
Alleen flexibele of prepensioenregeling	22	954.000	21
Combinatie VUT en flexibele of prepensioenregeling	53	2.315.000	50
Geen	8	441.000	10
Totaal	117	4.627.000	100

Bron: Arbeidsinspectie (1999: 39).

In 1996 was voor 6% van de werknemers bij pensioenfondsen de VUT-regeling al vervangen door een prepensioenregeling terwijl voor 64% van de werknemers een wijziging binnen 5 jaar werd verwacht (Ministerie van SZW, 1997). Voor 117 onderzochte CAO's gold twee jaar later (voorjaar 1998) al dat nog slechts 20% van de werknemers bij een onderneming werkte waarvoor enkel een VUT-regeling van toepassing was, voor 21% was er enkel sprake van een flexibele of prepensioenregeling, voor 50% was sprake van een combinatie, terwijl 10% van de werknemers geen vervroegde pensioenregeling kende (zie tabel 2.1). Voor de categorie waar een combinatie van beide regelingen voorkomt, geldt dat bij 14% van de werknemers sprake is van een overgangstraject: aan lopende VUT-rechten wordt nog voldaan of er is sprake van een afbouwtraject.²

We gaan in het onderstaande achtereenvolgens in op vervroegde uittredingsregelingen (paragraaf 2.2) en op de factoren die vervroegde uittreding bepalen (paragraaf 2.3).

¹ Dit geldt niet bij uittreding op de zogenoemde pensioenrichtleeftijd. Dan is de uitkering na de leeftijd van 65 jaar veelal gelijk aan de uitkering tot die leeftijd.

² In Arbeidsinspectie (2000: 42) is sprake van 17 (van de 132) CAO's waarin uitsluitend een flexibele of prepensioenregeling van toepassing is. In 70 CAO's is een combinatie van deze regelingen met de VUT van toepassing. Helaas worden geen cijfers gegeven over het aantal werknemers dat onder deze 17 respectievelijk 70 CAO's valt. In de berekeningen verderop baseren we ons daarom op de gegevens in tabel 2.1.

2.2 Vervroegde uittredingsregelingen

2.2.1 Inleiding

In deze paragraaf geven we een beschrijving van vervroegde uittredingsregelingen in Nederland en elders. We beginnen achtereenvolgens met een beschrijving van de VUT-regelingen (paragraaf 2.2.2), de pre- en flexibele pensioenregelingen (paragraaf 2.2.3), en de verschillen tussen de typen regelingen (paragraaf 2.2.4) in Nederland. In paragraaf 2.2.5 geven we kort een internationaal overzicht, terwijl in paragraaf 2.2.6 nader ingegaan wordt op het Zweedse systeem, aangezien dit gebaseerd is op een in principe actuarieel neutraal stelsel.

2.2.2 VUT-regelingen

Zoals gezegd werd de VUT in 1976-1977 ingevoerd als experiment en raakte dit type regeling ook in andere sectoren snel ingeburgerd. De geringe inkomensachteruitgang en de omslagfinanciering maakten het gebruik ervan zeer aantrekkelijk voor zowel werkgevers als werknemers. De gemiddelde VUT-gerechtigde leeftijd daalde in de marktsector mede daardoor snel van 62,5 jaar in 1980 naar 60 jaar in 1990. Bij de overheid daalde de VUT-gerechtigde leeftijd in deze periode van 62 naar 60 jaar. De gemiddelde VUT-uittredingsleeftijd bedraagt ultimo 1998 60,2 jaar en komt overeen met die van eind 1997. Voor 59% van de werknemers is de uittredeleeftijd 60 jaar of lager. In 1998 was dat een fractie hoger, namelijk 61%.

Tabel 2.2 geeft een indicatie van de mate waarin van de VUT-regeling gebruik werd gemaakt. Deze tabel geeft de uitstroom van ouderen weer in 1989. De voorlaatste kolom geeft de uitstroom via de VUT in procenten van het VUT-bereik, de laatste kolom corrigeert voor de uitstroom via de WAO. Zo stroomt 54% in de industrie uit via de VUT. Het VUT-bereik is 95%. Daaraan gerelateerd maakt 56,8% (= 54 / 0,95) van degenen die van de VUT gebruik kunnen maken, ook daadwerkelijk gebruik van de VUT. Correctie voor de overige uitstroom (die voornamelijk WAO-uitstroom betreft) geeft een deelnemingspercentage van 82,3 (56,8 / (1 - 0,31)).

Tabel 2.2: Uitstroom van ouderen (55-64 jaar) per sector, 1989

Aandeel 55+ (1)	VUT- bereik (2)	Uit via VUT (3)	Uit via pensioen (4)	Uit via overig (5)	(3)/(2) (6)	correctie WAO (7)
-----------------------	-----------------------	-----------------------	----------------------------	--------------------------	----------------	-------------------------

Industrie	6,1	95	54	15	31	57	82
Bouw	3,2	96	90	1	9	94	99
Handel / horeca	4,9	65	45	27	28	69	96
Wegvervoer	6,0	99	66	9	25	67	89
Banken / zakelijke dienstverl.	4,8	83	48	8	44	58	99
Overige diensten	5,0	92	53	15	33	58	86
Totaal	5,0	84	55	13	32	65	96

Bron: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (1991, p. 43) en eigen berekeningen.

(1) in % van totaal aantal werknemers.

(2) in %.

(3), (4) en (5) verdeling uitstroom in %.

(6) % dat gebruik maakt van VUT, gegeven dat VUT-regeling aanwezig is.

(7) idem exclusief overig.

Gecorrigeerd voor degenen die via ‘overig’ vertrekken (in de praktijk betekent dat in het algemeen uitstroom via de WAO/AAW), gaat dus 96% van degenen die met de VUT kunnen gaan, ook met de VUT. Slechts 4% maakt er geen gebruik van, als uittrede via VUT mogelijk is. Zie voor een verdere beschrijving Nyfer (1996, pp. 86-93). In een latere studie (Nyfer, 1999 p. 170) wordt aangegeven dat 81% van degenen die gebruik maken van de VUT meteen de VUT ingaat op het moment dat de mogelijkheid daartoe open staat. De overige 19% gaat gemiddeld 1,3 jaar later. De gezinssituatie blijkt van belang bij de uittredebeslissing en vooral de partner blijkt een belangrijke stempel op de beslissing te drukken.

Voorzover de VUT-premie te achterhalen is,³ komt deze voor 1999 uit op gemiddeld 3,7% versus 4,2% in 1996 en 1997. Daarmee is het premiepercentage voor het eerst sedert jaren gedaald (zie tabel 2.3).

Tabel 2.3: VUT-premie (in % loonsom) 1993-1999

Jaar	VUT-premie
1993	3,6%
1994	3,8%
1995	4,0%
1996	4,2%

³ Voor een aantal CAO's is enkel sprake van een totale pensioenpremie, dus ouderdomspensioen inclusief VUT-aanspraken.

1997	4,2%
1998	3,9%
1999	3,7%

Bron: Arbeidsinspectie (1999: 41 en 2000: 46).

Uiteraard verschilt de VUT-premie over de diverse sectoren. De hoogste premie gold in 1998 voor de bouwnijverheid en bedroeg daar gemiddeld 8,9%. Ten opzichte van 1997 impliceert dit een stijging van 1,5 %-punt. In de industriële sector bedroeg de VUT-premie gemiddeld 5,5% (tegenover 6,7% een jaar daarvoor), en in de handelssector gemiddeld 2,6% (2,3% in 1997). Op CAO-niveau vinden we de hoogste percentages in de CAO voor de bouwbedrijven UTA-personeel (10,8%) en de CAO voor de graanbewerkende en -verwerkende bedrijven (10,75%), terwijl de CAO voor het kappersbedrijf de laagste premie laat zien (0,40%).

We zien ook meer en meer de mogelijkheid van deeltijdpensionering ontstaan. Deeltijdpensionering heeft elders tot een toename van de arbeidsparticipatie geleid. Er zijn sterke argumenten voor deeltijdpensionering. De belasting van werknemers en de kans op arbeidsongeschiktheid zijn niet het hoogst op de voor de VUT relevante leeftijden. Er zijn wellicht argumenten aan te voeren voor een deeltijdpensionering zelfs vóór de leeftijd van 60 jaar. Dit kan preventief werken en de kans op overbelasting verkleinen.

2.2.3 Prepensioen- en flexibele pensioenregelingen

In toenemende mate worden de VUT-regelingen vervangen door prepensioen- en flexibele pensioensystemen. Genoemd kunnen bijvoorbeeld worden KNP-BT, DSM, Esso, KLM, Akzo, Arcadis, Unilever, Wavin Nutricia, CSM, Coopers & Lybrand, PGGM en Philips. In het algemeen impliceren de nieuwe regelingen een grotere mate van kapitaaldekking, waarbij de uitkeringshoogte mede afhankelijk is van de uittredingsleeftijd. Philips en sedert kort ook AKZO hebben daarnaast in hun pensioenregeling het eindloonsysteem vervangen door een middelloonsysteem, met voor Philips een waarde vaste indexering in plaats van de (welvaartsvaste) regelingsloonindex. Op deze wijze is er ruimte voor extra keuzemogelijkheden – ook en met name ten aanzien van vervroegde pensionering – geschapen.

Zoals uit tabel 2.1 blijkt, komen ultimo 1998 in 75 van de 117 onderzochte CAO's afspraken voor over flexibele pensionering en prepensionering. Dit betreft 70% van de werknemers die onder deze CAO's vallen. In 38 van de 69 akkoorden die in 1998 werden afgesloten, zijn afspraken gemaakt over flexibele pensionering dan wel prepensionering of zijn bestaande afspraken hierover aangepast. In negen gevallen betreft het echter niet meer dan een afspraak dat andere dan VUT-regelingen de aandacht hebben. De overige 29 omvatten meer concrete afspraken.

Van de 70 CAO's in 1999 waar afspraken voorkomen waarbij de VUT in combinatie met een prepensioen- of flexibele pensioenregeling genoemd wordt, betreffen 42 gevallen (die betrekking hebben op ongeveer 2,1 miljoen werknemers) een overgangsregeling. De einddatum van de VUT-verplichtingen in deze regelingen ligt globaal tussen het jaar 2000 en 2015.

Voor zover de informatie beschikbaar is, geldt dat voor CAO's waar sprake is van flexibele uittreding of prepensionering, de standaard-uittredingsleeftijd – de pensioenrichtleeftijd of spilleeftijd – ligt tussen 60 en 62,5 jaar. De gemiddelde pensioenrichtleeftijd blijkt in 1999 61,2 jaar te zijn, dus gemiddeld 1,0 jaar hoger dan de gemiddelde eerstmogelijke uittredeleeftijd voor de VUT-regelingen. De uitkering bedraagt gemiddeld ruim 72% van het brutoloon. Voor de VUT-regelingen is dat iets minder dan 79%.

Eerder uittreden dan de pensioenrichtleeftijd leidt in het algemeen tot een lagere uitkering. Het omgekeerde geldt ten aanzien van later uittreden. Gebruikmaking van de vervroegde uittredingsregeling leidt soms ook tot andere beperkingen ten aanzien van de pensioenfaciliteiten. Zo geldt voor het PGGM (een prepensioenregeling) een richtleeftijd van 60 jaar en bestaat er in het algemeen geen recht meer op partnerpensioen als gebruik gemaakt wordt van de zogenoemde FLEX-regeling. Uittreding na de leeftijd van 60 jaar leidt niet tot een hogere (totale) uitkering tot de leeftijd van 65 jaar. Wel wordt het totale FLEX-pensioen dan over minder jaren verspreid uitgekeerd, zodat het uitkeringspercentage wel hoger is bij latere uittreding. Tabel 2.4 geeft voor deze regeling het verband aan tussen uitkeringshoogte en uittredeleeftijd voor iemand met een inkomen van om en nabij 100.000 gulden. Bij 40 jaar pensioenopbouw resulteert dat in een ouderdomspensioen na de leeftijd van 65 jaar (OP) van 70% van het pensioengevend salaris.

Tabel 2.4: Uitkeringshoogte en uittredeleeftijd bij PGGM

Leeftijd van uittrede	FLEX (tot 65 jaar)	OP (vanaf 65 jaar)
55	16	37
56	20	41
57	25	44
58	43	64
59	54	67
60	70	70
61	90	70
62	123 ¹	70
63	187 ¹	71
64	187 ¹	92
65	---	112 ¹

¹ Mits niet hoger dan 100% van het voltijdse loon.
Eigen berekeningen op basis van voorbeeld PGGM.

Het OP is lager (hoger) bij vroeger (later) uittreden omdat een en ander (deels) actuariael aangepast wordt. Zoals gezegd wordt de FLEX-uitkering min of meer verdeeld over het aantal jaren dat men er gebruik van maakt (met uitzondering van vertrek op 64-jarige leeftijd; dan wordt een deel doorgeschoven naar het OP). Vertrek voor de leeftijd van 58 jaar wordt tegengegaan. Deelnemers die voor 1/1/99 in dienst waren krijgen bij het vervroegd met pensioen gaan op de leeftijd van 60 jaar 5 jaar pensioenopbouw extra. Deze extra pensioenopbouw loopt af naar 1 jaar bij 64 jaar (een en ander mits men 10 jaar onafgebroken als werknemer geparticipeerd heeft in het PGGM, de zogenoemde tienjarentermijn). Ook is deeltijd-FLEX mogelijk. Kool (zj) geeft een indicatie voor de hoogte van de FLEX-uitkering (in % van het laatste salaris voor een voltijder) voor verschillende aantallen jaren pensioenopbouw; zie tabel 2.5. Deze resultaten komen bij volledige opbouw vrijwel overeen met die in tabel 2.4.

Tabel 2.5: Resultierend uitkeringspercentage conform FLEX voor verschillende uittredeleeftijden en jaren pensioenopbouw

Aantal jaren pensioenopbouw / Leeftijd	10	20	30	40
59	13	27	41	55
60	18	35	53	70
61	22	45	67	90
62	31	62	92	123

Ook hier valt op dat men bij vertrek op 62-jarige leeftijd bij volledige opbouw een FLEX-uitkering ontvangt die hoger ligt dan het laatste salaris.

Een voorbeeld van een flexibel pensioensysteem is het Philips Flex-systeem. Op 1 april 1997 is Philips voor nieuwe gevallen van een eindloonsysteem overgestapt naar een middelloonsysteem. Zie Blankemeijer en Jansen (zj). Er is geen minimumleeftijd voor deelname meer. De pensioenrichtleeftijd bedraagt 62,5 jaar. Tot maximaal die leeftijd kan ook pensioen opgebouwd worden. Vervroegde pensionering is mogelijk vanaf 60 jaar. Pensioenuitstel kan tot de 65-jarige leeftijd plaatsvinden. Daarbij is er deeltijdpensioen mogelijk. Voor aanvulling bij vervroegde pensionering moet men zelf sparen. Elk jaar kan men naar keuze 0 of 3,5 of 7% van het pensioengevend salaris sparen. Dit wordt in een fonds weggezet en uitgekeerd conform een beschikbaar premiesysteem. De opbouw over het (reguliere) pensioen is 2% jaarlijks over het jaarsalaris plus 16,33% ter dekking van de 13e maandsuitkering. De franchise wordt vanaf 2000 in de CAO-onderhandelingen vastgelegd. Tabel 2.6 geeft de uitkeringshoogte als percentage van het pensioengevend salaris.

Tabel 2.6: Prepensioenuitkering onder het Philips Flex-systeem

Uittredingsleeftijd	% relevante pensioenloon vlg. CPB
61,5	63
62,5 (richtleeftijd)	70
63,5	75
64,5	80

Bron: interne notitie CPB.

Een ander al langer bestaand voorbeeld van een prepensioenregeling is het sedert 1 januari 1994 bij Wavin in werking getreden Wavin Maatpensioen; zie Blankemeijer (zj). Uittrede is mogelijk tussen de leeftijd van 55 en 70 jaar. Om na de leeftijd van 65 jaar te kunnen blijven werken is toestemming van de werkgever nodig. Voor het 65e levensjaar ligt de keuze volledig bij de werknemer. De Tijdelijke Ouderdoms Pensioenregeling (TOP) regelt de pensioenuitkering tot de leeftijd van 65 jaar. Individueel kan men nog bij sparen via de Individuele Pensioen Regeling (IPR). Het ouderdomspensioen (OP) geldt vanaf de 65-jarige leeftijd. OP en TOP volgen een

gematigd (vanaf 50 jaar) eindloonsysteem. De OP-opbouw begint bij 25 jaar, de TOP-opbouw bij 35 jaar. Het opbouwpercentage bedraagt 1,75 respectievelijk 2,4%.

Tabel 2.7: Uitkeringspercentage OP/TOP-regeling bij Wavin

Uitredingsleeftijd	uitkeringspercentage
55	30
62	65
65	80
70	100

Bron: Blankemeijer (zonder jaar).

Maximaal kan 70 (OP) dan wel 65% (TOP) van het pensioengevend salaris opgebouwd worden. OP en TOP zijn afzonderlijke regelingen, doch ze kunnen aan elkaar gekoppeld worden, zodat de uitkering voor en na de 65-jarige leeftijd even hoog is. In dat laatste geval zou men van een flexibele pensioenregeling mogen spreken. De hierbij behorende uitkeringspercentages bij volledige opbouw zijn weergegeven in tabel 2.7.

Ambtenaren kennen een prepensioenregeling, de FPU. Deze regeling kent een basisdeel (gefinancierd op basis van het omslagstelsel) plus een overig deel (op basis van het kapitaaldekkingsstelsel). De spilleeftijd of pensioenrichtleeftijd is 61 jaar tot 2008 en 62 jaar vanaf 2008. Langer werken leidt tot een hogere uitkering tot de leeftijd 65 en tot een hoger pensioen vanaf de leeftijd van 65 jaar. De hoogte van de uitkering is als volgt vastgelegd: tot 1 april 2003 bedraagt deze bij uittrede op de leeftijd van 61 jaar 75% van het laatste loon, dan tot 2008 70% bij uittrede op 61 jaar, mits men op 1 april 1997 in dienst was, en vervolgens tot 2013 70% bij uittrede op 62 jaar, mits men op 1 april 1997 in dienst was. Na 2013 is de uitkering afhankelijk van de individuele opbouw. Dat geldt ook voor personeel dat na 1 april 1997 in dienst is getreden. Wanneer men op 62-jarige leeftijd uittreedt kan men maximaal een uitkering van 70% behalen. Het basisdeel bestrijkt de franchise en bedraagt 70% van fl. 26.500 in 1999 en is dus gelijk aan fl. 18.150. Daarnaast omvat het opbouwdeel 1,75% jaarlijks; samen moet dat dan in een uitkering van 70% op 62-jarige leeftijd resulteren, uitgaande van 40 jaar opbouw. Ook is deeltijd-FPU mogelijk.

2.2.4 Verschillen tussen VUT- en pre- en flexibele pensioenregelingen

Een overzicht van de belangrijkste verschillen tussen VUT-regelingen enerzijds en flexibele en prepensioenregelingen anderzijds is in tabelvorm in tabel 2.8 weergegeven.

2.2.5 Internationale vergelijking

Een uitgebreid overzicht van regelingen in het buitenland is te vinden in European Commission (1998). In vele landen is het uitzonderlijk dat doorgewerkt wordt tot de ‘officiële’ pensioneringsleeftijd. Doel van vervroegde uittredingsregelingen is in het algemeen het terugdringen van het arbeidsaanbod geweest. Er kunnen drie groepen van vervroegde pensioenregelingen onderscheiden worden, wanneer men deze relateert aan de gangbare ouderdomspensioenen.

Tabel 2.8: Overzicht verschillen VUT- en flexibele en prepensioenregelingen

	VUT-regeling	Pre- en flexpensioen
Solidariteit	Van jongeren naar ouderen a.g.v. omslagfinanciering	Beperkt a.g.v. financiering grotendeels via kapitaaldekking
Uitkeringsniveau tot leeftijd 65	Veelal bruto 80% van het pensioengevend salaris	I.h.a. 70% bij 10 of 20 dienstjaren, soms echter 40 dienstjaren vereist*
Diensttijd	Minimaal 10 jaar	Uitkering mede afhankelijk van de diensttijd
Wettelijke bescherming	Beperkt	PSW
Mate van flexibiliteit	Geen	Ruim
Geldigheid	CAO-duur	Onbeperkt
Opbouw rechten	Niet relevant	Tijdsevenredig
Arbeidspart. ouderen	Niet bevorderd	Bevorderd
Verantwoordelijkheid werknemers	Demotiverend	Hoge mate van verantwoordelijkheid
Leeftijdsbewust personeelsbeleid	Lastig	Actieve benadering mogelijk
Dienstverband	Blijft in dienst bedrijf	Beëindigd
Pensioenopbouw	Veelal voortgezet	Veelal gedeeltelijke opbouw mogelijk op eigen kosten
Kostenniveau	Open-eind functie (afhankelijk van verhouding inactieven / actieven)	Beheersbaar, gebaseerd op cost-control

* Dit betreft de situatie in de eerste generatie prepensioen- en flexibele pensioenregelingen. Behoudens overgangsbepalingen geldt momenteel vrij algemeen dat de uitkeringshoogte mede afhankelijk is van de mate van pensioenopbouw.

Bron: Mulder en Wijnands (zj).

(1) De vervroegde pensioenregelingen zijn gebaseerd op het systeem van aanvullende pensioenen (Nederland, Engeland)

- In Engeland is vervroegde pensionering mogelijk vanaf de leeftijd van 50 jaar. In het algemeen is er sprake van een slecht pensioenresultaat bij een opbouw van 30 jaar of minder. In dat geval bedraagt de uitkering 50% van het eindloon met een reductie van 5% voor elk jaar dat men vroeger dan 65 stopt. Een relatief goed resultaat (2/3 van het eindloon zonder reductie) wordt bereikt indien de som van leeftijd en diensttijd meer dan 85 bedraagt. Dit betreft uitsluitend uitkeringen op basis van het aanvullend pensioen. Het *public pension* wordt verkregen vanaf de leeftijd van 65 jaar (mannen) of 60 jaar (vrouwen).

(2) Er is sprake van flexibele publieke pensioenregelingen, met de mogelijkheid van vervroegde uittrede, maar dat laatste enkel met actuariële reductie voor de rest van het leven (Zweden, Finland, Spanje)

- Finland biedt de mogelijkheid van vervroegde uittrede vanaf de leeftijd van 60 jaar (in plaats van 65). In dat geval is er uiteraard sprake van een geringere opbouw, maar daarnaast vindt ook reductie op actuariële gronden plaats.
- In Spanje kan men ook vanaf de leeftijd van 60 jaar met vervroegd pensioen (in plaats van 65 jaar) mits men voor 1967 gestart is met werken. Op 60-jarige leeftijd wordt 60% van het volle pensioen (dat afhankelijk is van de opbouw) ontvangen. Men kan ook later met vervroegd pensioen. Bij vertrek op 64-jarige leeftijd vindt geen reductie plaats, mits de arbeidsplaats ingenomen wordt door iemand anders.
- Op Zweden wordt in de volgende paragraaf uitgebreid ingegaan.

(3) Landen met specifieke publieke vervroegde pensioenregelingen (Denemarken, Frankrijk, Italië)

- De reguliere pensioneringsleeftijd is in Denemarken 67 jaar. Vanaf 60 jaar kan men met vervroegd pensioen. Voor 1996 was via een tijdelijke regeling uittrede vanaf de leeftijd van 50 jaar mogelijk. Om in aanmerking te komen voor vervroegd uittreden dient men 20 jaar verzekerd te zijn geweest voor de (vrijwillige) werkloosheidsverzekering. Uitgangspunt voor de uitkering is de uitkering in het kader van die werkloosheidsverzekering. Veelal vindt er een reductie plaats na 2,5 jaar, en zelfs vroeger als men instroomt vanuit werkloosheid. Er is geen sprake van reductie bij uittrede vanaf de leeftijd van 63 jaar.
- Frankrijk kent een publieke regeling die ingaat vanaf de leeftijd van 60 jaar. De uitkering is afhankelijk van het aantal jaren dat premies betaald zijn. Daarnaast is er nog een specifieke vervroegde uittrederegeling die geldt vanaf de leeftijd van 57 jaar, indien men in zijn baan geconfronteerd wordt met overtolligheid. Feitelijk is het een alternatief voor een werkloosheidsuitkering. In dit geval bedraagt de uitkering normaliter 65% van het laatste loon (maar is lager als het inkomen een bepaalde grens overschrijdt). Er is ook een specifieke regeling (ARPE) die eenzelfde mogelijkheid biedt voor personen die 40 jaar gewerkt hebben, mits hun plaats door iemand anders ingenomen wordt.

- In Italië wordt de basisregeling voor vervroegd pensioen gevormd door het zogenoemde senioriteitpensioen. Daarvoor komt men in aanmerking vanaf de leeftijd van 52 jaar, mits men 35 jaar gewerkt heeft. De uitkering is voor de APW (average production worker) ongeveer gelijk aan 70% van het brutoloon dat men gemiddeld over de laatste 7 jaar ontvangen heeft. De uitkering loopt tot de leeftijd van 62 (mannen) of 57 (vrouwen) jaar. Vanaf dan ontvangt men het reguliere ouderdompensioen (OP). Daarnaast bestaan er diverse regelingen die uitkeren tot het moment dat instroom in voornoemde regeling dan wel het OP mogelijk is. Om een volledig OP te krijgen dient veelal nog premie betaald te worden wanneer men het senioriteitpensioen ontvangt.

Een uitgebreid overzicht voor de diverse landen is te vinden in European Commission (1998, pp. 45-69).

2.2.6 Het Zweedse model⁴

Op 1 januari 1999 is in Zweden een nieuw pensioensysteem in werking getreden. Dit vervangt gaandeweg het bestaande stelsel en in 2014 zullen alle nieuwe pensioenen gebaseerd zijn op het nieuwe stelsel. Het interessante van dit nieuwe systeem is dat het beoogt actuarieel neutraal te zijn. Het oude – nu nog grotendeels van toepassing zijnde – systeem kent een uitkering die 60% bedraagt van het loon gedurende de beste 15 jaar (minus 1 basiseenheid; in 1998 is dat 77.532 SKR, ongeveer 14.000 gulden), mits er minimaal 30 jaar gewerkt is. Indexering vindt plaats op basis van de prijsindex, niet conform de verdiende lonen. Dit betekent bij een reële loongroei van 1% dat de uitkering 55% van het eindloon bedraagt, bij 2% reële loongroei 51%, en bij 3% reële loongroei 47%. Het basispensioen is gebaseerd op de eerste basiseenheid. Samen wordt beoogd een vervangingsratio van 65% te genereren. Dit is dus echter afhankelijk van voornoemde inkomensafhankelijke uitkering. Analoog geldt voor lage inkomens dat een vervangingsratio van meer dan 100% mogelijk is (conform de AOW in Nederland).

In het nieuwe systeem wordt de minimum-bescherming geregeld via een staatspensioen en uitbetaald aan personen zonder of met een laag inkomensgerelateerd pensioen. Deze bescherming is feitelijk dus *means-tested*, en het is vereist dat men 40 jaar in Zweden gewoond heeft. Zo niet, dan

vindt er een korting plaats. De totale maximumuitkering bedraagt 2,13 basiseenheden. Dit bedrag wordt aangepast aan prijsstijgingen. Het deel boven het basispensioen is bijgevolg inkomensgerelateerd. De premie bedraagt 18,5% (16% omslagpremie en 2,5% op basis van het beschikbaar premiesysteem).

Het omslagdeel blijft constant op 16%. De pensioenrechten worden geïndexeerd op basis van de gemiddelde loonstijging minus 1,6% en zijn mede afhankelijk van de pensioneringsleeftijd en van de levensverwachting van de generatie waartoe men behoort. De uitkering is gebaseerd op alle ontvangen lonen gedurende het werkzame leven vanaf de leeftijd van 16 jaar. De opbouw gaat ook door wanneer men een uitkering ontvangt, in militaire dienst zit dan wel voor de kinderen zorgt (voor elk kind worden voor een periode van vier jaar credits gegeven), ofwel een opleiding volgt vanaf een bepaald niveau. Men kan met pensioen vanaf 61 jaar (volledig of gedeeltelijk). Bij 65 jaar krijgt men 100% van het pensioenbedrag. Eerder of later leidt tot actuariële aanpassingen. Men mag ook tijdelijk pensioen opnemen. De uitkeringshoogte is weergegeven in tabel 2.9. Zo krijgt men bijvoorbeeld bij uittrede op leeftijd 61 72% van het bedrag dat men op leeftijd 65 zou ontvangen en dit gedurende de rest van het leven. Dit systeem wordt wel aangeduid als *Notional Defined Contributions (NDC) system*. Hiermee wordt kapitaaldekking van een privaat pensioenfonds nagebootst. Men bouwt via pensioenbijdragen een eigen kapitaal op, op dezelfde wijze als via een spaarrekening. Het verschil is dat het rendement gelijk gesteld wordt aan de groei van de loonsom die de basis vormt voor de premiebetalingen. Het is echter een virtueel stelsel omdat de geheven premies (grotendeels) meteen doorgesluisd worden naar degenen die een pensioenuitkering genieten. Bij uittreding is het pensioen gelijk aan het opgebouwde kapitaal gedeeld door de resterende levensverwachting. De uitkering wordt geïndexeerd. Op deze wijze wordt financiële stabiliteit verkregen (zie Diamond, 2000).

Tabel 2.9: Resultierend uitkeringspercentage Zweden (voor cohort geboren in 1955; als % pensioen op leeftijd 65)

Pensionerings-leeftijd	Uitkeringspercentage als % bij pensionering op leeftijd 65
61	72
62	78

⁴ Zie Scherman (1999).

63	84
64	92
65	100
66	109
67	119
68	130
69	143
70	157

Het stelsel heeft de voordelen van een kapitaaldeckingsstelsel omdat betalen, beslissen en genieten meer gerelateerd zijn dan in een omslagstelsel het geval is. Van herverdeling richting lagere inkomensgroepen is daarentegen geen sprake. Daarom gaat zo'n stelsel veelal gepaard met een minimum-inkomensvoorziening of basispensioen.

2.3 Determinerende factoren

Een uitgebreid theoretisch overzicht van factoren die de uittredebeslissing kunnen bepalen, is te vinden in Henkens (1998). Wat betreft empirische studies kunnen we in Nederland op diverse studies terugvallen. Een aantal zullen we hier kort de revue laten passeren.

SCP (1999, p. 23 e.v.) begint met een vergelijking van werkende ouderen (50-plussers) en werkenden in de leeftijdsgroep van 35 tot 49 jaar. Wat betreft zogenoemde objectieve factoren geldt dat werkende 60/64-jarigen relatief vaker zelfstandige of meewerkend gezinslid zijn, vaker werkzaam zijn in de agrarische sector, handel of horeca, en vaker van doen hebben met onregelmatige werktijden. Een en ander hangt uiteraard deels samen met het feit dat men zelfstandige of meewerkend gezinslid is. Kijken we enkel naar personen in loondienst, dan blijkt er minder dan wel nauwelijks verschil te bestaan. Voor de 50/59-jarigen is het verschil voor de totale groep ook geringer. Oudere werknemers hebben gemiddeld een hoger beroepsniveau. Het SCP vindt dit opmerkelijk, maar mogelijk is hier sprake van selectiviteit. Personen in hogere functies blijven langer werken dan personen in lagere functies. Wat betreft de zogenoemde subjectieve factoren geldt dat de arbeidsomstandigheden iets gunstiger lijken voor oudere mannen. Arbeidsinhoud en regelmogelijkheden (verlof, pauze, etc.) zijn iets minder gunstig. Bij vrouwen worden geen significante verschillen gevonden.

Via logistische regressie is onderzocht of de verschillen in kwalitatieve factoren tussen de leeftijdsgroepen verklaard kunnen worden via verschillen in opleidingsniveau, bedrijfstak of dienstverband. Na correctie voor deze achtergrondkenmerken blijken de gesignaleerde verschillen overeind te blijven. Als verklaring voor deze verschillen zijn er twee mogelijkheden: (1) met het ouder worden verandert het werk dat men gaat doen, bijvoorbeeld doordat minder belastend werk de voorkeur krijgt, of (2) er is sprake van selectiviteit, hetgeen betekent dat de aard van het werk van invloed is op de kans om vroegtijdig het arbeidsproces te verlaten. Aangezien het niet erg aannemelijk is dat zich op oudere leeftijd nog veel veranderingen in de aard van het werk voordoen (bijvoorbeeld van werknemer zelfstandige worden, etc.) ligt de tweede verklaringsgrond het meest voor de hand. Om dat te bewijzen zal men echter over paneldata moeten beschikken. Die zijn niet voorhanden.

Het voorgaande wijst erop dat de aard van het werk (afgezien van het verschil in onderscheid tussen werknemers en zelfstandigen) weinig invloed heeft op uittrede uit het arbeidsproces. Persoonlijke factoren lijken belangrijker. Via logistische regressie is vervolgens nagegaan in welke mate de kans dat een oudere nog werkt afhankelijk is van achtergrondkenmerken als leeftijd, burgerlijke staat, positie in het huishouden, aanwezigheid van minderjarige kinderen, etniciteit en opleiding. Hieruit blijkt met name dat de huishoudenssituatie grote invloed heeft. Ook Henkens (1998) vindt dat. Dat impliceert dat subjectieve elementen van belang zijn.

Lindeboom (1998) gebruikt voor de uittredebeslissing een *competing risk* duurmodel. Uittrede kan op drie manieren geschieden: werkloosheid, arbeidsongeschiktheid of vervroegde uittreding. Het model is geschat met behulp van het databestand van het *Centre for Economic Research on Retirement and Ageing* (het CERRA-panel). De vervangingsratio met betrekking tot arbeidsongeschiktheidsuitkeringen blijkt een negatief effect op de kans op vervroegd uittreden te hebben. Omgekeerd beïnvloeden de VUT-vervangingsratio's ook de transitiekansen richting werkloosheids- en arbeidsongeschiktheidsuitkeringen. De drie uittredemogelijkheden zijn dus substituten van elkaar. De Kaplan-Meier schattingen van de *hazard rate* voor de transitie vanuit de situatie werkend geven geen verschillen tussen mannen en vrouwen te zien. Een probleem hierbij is echter dat alleen hoofden van huishoudens in de analyse zijn meegenomen. Bij de schatting van het *competing risk* model wordt rekening gehouden met de toekomstige inkomensstromen door middel

van de verdisconteerde waarde van te verwachten (toekomstige) inkomensstromen (de *option value approach*). Het (toekomstig) looninkomen is bepaald op basis van Heyma (te verschijnen). Het inkomen in geval van vervroegd pensioen, werkloosheid of arbeidsongeschiktheid is bepaald op basis van de gangbare toekenningsregels. De resultaten zijn te vinden in Lindeboom (1998, Table III). Het belangrijkste resultaat voor ons is dat de vervangingsratio met betrekking tot de uitkering in geval van vervroegde pensionering geen effect blijkt te hebben. Bovendien gaat bijna iedereen direct met vervroegd pensioen vanaf het moment dat dat kan. Lindeboom spreekt dan ook van een aanbod dat niet geweigerd kan worden. Een probleem dat hierbij kan spelen is dat er zeer weinig variatie in de vervangingsratio aanwezig is. Immers, vrijwel iedereen ontvangt een uitkering die gelijk is aan 80% van het laatstgenoten loon. Echter, ook ervaringen elders in Europa laten zien dat financiële prikkels aanzienlijk moeten zijn, wil er sprake zijn van beïnvloeding van de pensioenbeslissing en daarmee van een groter arbeidsaanbod. Het blijkt dat hoewel pensioenuitstel in de praktijk veelal een extra pensioenrecht van 7 tot 8% genereert, er slechts in zeer beperkte mate sprake is van pensioenuitstel; zie bijvoorbeeld Nyfer (1996, p. 89).

Het beperkte effect van financiële prikkels lijkt bevestigd te worden door de bevindingen uit het AVO'95. Hier is gevraagd wanneer men zou ophouden met werken als de uitkering zou oplopen met de uittredeleeftijd. Het antwoord op deze vraag is te vinden in tabel 2.10.

Tabel 2.10: Verwachte leeftijd van uittreden, gegeven de hoogte van de uitkering

Uittredeleeftijd	Uitkering in % laatste loon	Aandeel dat op die leeftijd wil uittreden		
		Totaal	Mannen	Vrouwen
< 60	-	9	9	8
60	70	57	54	64
61	75	5	5	5
62	80	10	11	8
63	85	2	2	1
64	90	9	9	9
65+	AOW + volledig pensioen	9	10	6

Bron: SCP (1997, p. 63)

Uit de tabel blijkt dat 66% op 60-jarige leeftijd of jonger wil uittreden als men 70% krijgt van het laatstverdiende loon op 60-jarige leeftijd. Vrouwen willen iets eerder ophouden dan mannen. Het

verschil is waarschijnlijk niet significant. Als de keuzes op basis hiervan gemaakt zouden worden, zou 24% van de 60-64 jarige mannen nog werken, en van de vrouwen 18%. Na correctie voor nettoparticipatie is dat 17 resp. 8%. Dat verschilt nauwelijks van het werkelijke percentage werkenden in die leeftijdsgroep (18 en 5%). Op basis hiervan kan men concluderen dat differentiatie van de uitkering met een in actuariële termen relatief hoog uitkeringsniveau op 60-jarige leeftijd, weinig effect lijkt te hebben.

3. Beschrijving van de enquête en de voorgelegde pensioenstelsels

3.1 Inleiding

Teneinde de in hoofdstuk 1 opgeworpen vraagstelling te beantwoorden is gebruik gemaakt van het panelbestand van CentERdata. Dit instituut voor dataverzameling biedt de mogelijkheid via internet een voor de Nederlandse bevolking representatieve groep te bevragen. CentERdata heeft de beschikking over een panel (het CentERpanel) van bijna 2000 huishoudens waarover uitgebreide achtergrondinformatie beschikbaar is en die op een wekelijkse basis door middel van computergestuurde enquêtes worden ondervraagd. CentERdata is gespecialiseerd in het uitvoeren van complexe en interactieve dataverzamelingen. Een ander voordeel van het gebruik van CentERdata is dat in de toekomst dezelfde respondenten nog eens benaderd kunnen worden, bijvoorbeeld met een aanvullende vraagstelling, of om hun daadwerkelijk gedrag te vergelijken met het gerespondeerd gedrag (de arbeidsmarktsituatie kan gevolgd worden in de tijd). Een voordeel is dat de betreffende groep reeds gewend is aan dit type vraagstellingen hetgeen de consistentie en betrouwbaarheid kan vergroten. Aan de groep 40- tot 65-jarigen is een enquête voorgelegd. In dit hoofdstuk geven we een beschrijving van de voorgelegde vragen. Rechte tellingen gebaseerd op deze enquête worden in het volgende hoofdstuk beschreven.

Een belangrijk onderdeel van het door ons voorgestelde onderzoek is het vastleggen van de typen pensioneringsregelingen waarover een oordeel wordt gevraagd. Aangezien de respondenten een veelheid aan informatie verschaft dient te worden (omschrijving van de regeling, mogelijke keuzemomenten, gevolgen voor verdere pensioenopbouw, etc.), dient het aantal voor te leggen alternatieven beperkt te worden. Om die reden is er voor gekozen een drietal regelingen voor te leggen, namelijk een die correspondeert met de VUT-regelingen, een waarbij sprake is van een prepensioenregeling en een die betrekking heeft op een flexibele pensioenregeling. Hierbij wordt bij de eerste en laatste regeling ervan uitgegaan dat men volledig met pensioen gaat. Ten aanzien van de prepensioenregeling wordt ook een variant voorgelegd waarbij enkel deeltijdpensionering mogelijk is. Daarnaast zijn enige varianten op voornoemde regelingen voorgelegd.

In de vraagstelling staat de *Evaluation Question Approach* centraal (zie paragraaf 1.2). De respondent wordt steeds gevraagd om aan te geven op welke leeftijd hij of zij met (vervroegd)

pensioen wenst te gaan. Daarnaast wordt echter ook een waardering van het stelsel gevraagd, zodat ook de *Factorial Survey Approach* aan bod komt. Mogelijk kunnen de waarderingen nader licht werpen op de preferenties. Teneinde controlemogelijkheden te hebben, worden twee typen vraagstellingen aan de respondenten voorgelegd. In eerste instantie dient men – gegeven de uitkeringsstructuur – aan te geven op welke leeftijd men met (vervroegd) pensioen wenst te gaan, waarbij men dan dient te kiezen uit een reeks van mogelijkheden (bijvoorbeeld tussen 60 en 65 jaar in geval van de VUT-regeling). Vervolgens dient men steeds aan te geven of men wel of niet van een regeling gebruik wenst te maken op een specifieke leeftijd. Indien dat niet het geval is, wordt men geacht door te werken tot de reguliere pensioneringsleeftijd (bijvoorbeeld 65 jaar onder de VUT-regeling).

In de volgende paragrafen wordt de enquête en in het bijzonder de voorgelegde pensioenstelsels nader beschreven.

3.2 De enquête

De enquête omvat vijf groepen van vragen, die achtereenvolgens betrekking hadden op:

- 1) Een VUT-regeling
- 2) Een prepensioenregeling
- 3) Een flexibel pensioen
- 4) Een deeltijdpensioenregeling
- 5) Een aantal overige aspecten (opbouw na pensioenrichtleeftijd, versoering van de uitkering, werken naast een deeltijdpensioen, typering deelnemers).

De voorgelegde enquête is te vinden in bijlage 1. De enquête begint met het vragen naar informatie die in het vervolg gebruikt wordt om de hoogte van de uitkering in geval van (vervroegde) pensionering onder de diverse nog te bespreken regelingen te bepalen. De respondenten is niet gevraagd naar hun pensioenopbouw. De ervaring leert dat de antwoorden op de vraag naar de mate van pensioenopbouw veelal niet corresponderen met de werkelijkheid. We hebben er daarom voor gekozen de respondenten in eerste instantie uit te laten gaan van volledige opbouw. Vervolgens worden hen ook vragen gesteld waarbij ze van een beperkte pensioenopbouw uit dienen te gaan.

Na enige algemene informatie over pensioenen verstrekt te hebben, wordt de respondenten een VUT-regeling voorgelegd,¹ waarbij uittrede tussen de leeftijden van 60 en 64 jaar mogelijk is (zie de vragen behorende bij *Groep A* in bijlage 1). Gevraagd wordt of men van de betreffende VUT-regeling gebruik zouden willen maken, en zo ja, op welke leeftijd men dan met vervroegd pensioen zou willen gaan. Daarnaast wordt hen een waardering gevraagd. Vervolgens wordt hen de keuze voorgelegd om op een bepaalde leeftijd te beslissen of men wel of niet op die leeftijd van de VUT-regeling gebruik zou maken, onder de voorwaarde dat wanneer men er geen gebruik van maakt, men tot de leeftijd van 65 jaar dient te blijven werken. Ook wordt gevraagd naar de waardering en de minimaal gewenste uitkering om (eventueel wel) op de betreffende leeftijd van de VUT-regeling gebruik te maken. De ene helft van de respondenten dient die beslissing te nemen op 60-jarige leeftijd, de andere helft op 61-jarige leeftijd.

Schema 3.1: Aan respondenten voorgelegde vragen ten aanzien van de VUT-regeling

Deel respondenten	1/2			1/2		
Opbouw	1/1	7/8	11/16	1/1	7/8	11/16
60, 61, ..., 65	X			X		
60 of 65?	X	X	X			
61 of 65?				X	X	X
62 of 65?	X	X	X			
63 of 65?				X	X	X

1/1 = volledige opbouw; 7/8 = opbouw op basis van 35 jaar; 11/16 = opbouw op basis van 27,5 jaar.

Eenzelfde scala van vragen krijgen de respondenten voorgelegd, waarbij de keuze nu gemaakt dient te worden op 62- respectievelijk 63-jarige leeftijd. Op deze wijze is een extra set data verkregen, die gebruikt kunnen worden om de antwoorden van de respondenten te controleren. Om het effect van minder dan volledige opbouw te achterhalen, is de herhaalde dichotome keuze vervolgens wederom aan de respondenten voorgelegd, doch nu met uitkeringsniveaus die behoren bij een lagere opbouw. Hierbij is gekozen voor een opbouw die overeenkomt met 35 en 27,5 jaar pensioenopbouw (in plaats van 40, zoals bij volledige opbouw het geval is). Schema 3.1 geeft aan welk deel van de populatie welke vragen dient te beantwoorden.

¹ De regelingen worden verderop in dit hoofdstuk nader beschreven.

Soortgelijke vragen zijn aan de respondenten voorgelegd voor een prepensioenregeling en een flexibele pensioenregeling (respectievelijk de vragen bij *Groep B* en *Groep C* in bijlage 1). De mogelijke uittredingsleeftijden zijn nu 55 tot en met 65, respectievelijk 61 tot en met 70 jaar. In eerste instantie wordt wederom naar de geprefereerde uittredingsleeftijd in de betreffende leeftijdsrange gevraagd, en naar de waardering daarvan. In het geval van de prepensioenregeling dient vervolgens een derde van de respondenten achtereenvolgens te kiezen voor pensionering op leeftijd 55 of 65, leeftijd 58 of 65, leeftijd 61 of 65, en leeftijd 62 of 65. Een derde heeft de keuze tussen de leeftijden 56 of 65, 59 of 65, 62 of 65, en 63 of 65 en het resterende deel dient te kiezen tussen de leeftijden 57 of 65, 60 of 65, 63 of 65, en 64 of 65. Het antwoordschema is te vinden in schema 3.2.

Schema 3.2: Aan respondenten voorgelegde vragen ten aanzien van de prepensioenregeling

Deel respondenten	1/3			1/3			1/3		
	1/1	7/8	11/16	1/1	7/8	11/16	1/1	7/8	11/16
Opbouw	1/1	7/8	11/16	1/1	7/8	11/16	1/1	7/8	11/16
55, 56, ..., 65 55 of 65?	X			X			X		
56 of 65?	X	X	X						
57 of 65?				X	X	X			
58 of 65?	X	X	X				X	X	X
59 of 65?				X	X	X			
60 of 65?							X	X	X
61 of 65?	X	X	X						
62 of 65?	X	X	X	X	X	X			
63 of 65?				X	X	X	X	X	X
64 of 65?							X	X	X

1/1 = volledige opbouw; 7/8 = opbouw op basis van 35 jaar; 11/16 = opbouw op basis van 27,5 jaar.

Bij de flexibele pensioenregeling dienen de respondenten antwoorden te geven ten aanzien van de volgende dichotome keuzes. Een derde dient eerst te kiezen tussen met pensioen gaan op 61-jarige leeftijd dan wel 70-jarige leeftijd; vervolgens ligt ter keuze voor 64 of 70 jaar, en ten slotte 67 of 70 jaar. Een ander derde deel dient te kiezen uit 62 of 70, 65 of 70 respectievelijk 68 of 70 jaar. Het resterende derde deel kiest uit 63 of 70, 66 of 70 respectievelijk 69 of 70. Ook wordt hen gevraagd te kiezen bij een minder dan volledige opbouw en de uitkeringen die minimaal nodig zijn

om op de betreffende leeftijd wel van de vervroegde uitredingsmogelijkheid gebruik te maken. Zie schema 3.3.

Schema 3.3: Aan respondenten voorgelegde vragen ten aanzien van de flexibele pensioenregeling

Deel respondenten	1/3			1/3			1/3		
	1/1	7/8	11/16	1/1	7/8	11/16	1/1	7/8	11/16
Opbouw									
61, 62, ..., 70	X			X			X		
61 of 70?	X	X	X						
62 of 70?				X	X	X			
63 of 70?							X	X	X
64 of 70?	X	X	X						
65 of 70?				X	X	X			
66 of 70?							X	X	X
67 of 70?	X	X	X						
68 of 70?				X	X	X			
69 of 70?							X	X	X

1/1 = volledige opbouw; 7/8 = opbouw op basis van 35 jaar; 11/16 = opbouw op basis van 27,5 jaar.

De respondenten die niet in deeltijd werken wordt vervolgens een deeltijdpensioenregeling voorgelegd, die uitgaat van de prepensioenregeling die eerder is voorgelegd. Deze vragen zijn te vinden bij *Groep D* in bijlage 1. Men heeft nu de mogelijkheid om 24 uur per week te blijven werken en voor het overige deel met deeltijdpensioen te gaan. Dezelfde vragen als bij de prepensioenregeling worden hun voorgelegd, doch enkel onder de aanname van volledige pensioenopbouw.

Tot slot wordt in de vragen van *Groep E* een aantal thema's aangesneden. Uitgaande van de prepensioenregeling wordt op de eerste plaats nagegaan wat het effect is wanneer met pensioen gaan na de pensioenrichtleeftijd van 62 jaar tot een (extra) hoger pensioen leidt. Het tweede punt betreft de hoogte van het pensioen. Tot nu toe is steeds uitgegaan van een pensioen van 70% van het laatste loon bij volledige opbouw. Nu wordt bezien welk effect een versobering naar 65% van het laatste loon voor gevolgen heeft voor de keuze van de uitredingsleeftijd. Hierbij wordt uitgegaan van de flexibele pensioenregeling. Deze laatste regeling is ook gebruikt om na te gaan of

men naast zijn pensioenuitkering ook zou willen werken. Als allerlaatste vraag wordt de respondenten vervolgens gevraagd zichzelf te typeren aan de hand van een achttal uitspraken.

We gaan nu over tot de beschrijving van de pensioenregelingen die aan de respondenten zijn voorgelegd.

3.3 De aan de respondenten voorgelegde pensioensystemen

In deze paragraaf beschrijven we de pensioenstelsels zoals die aan de respondenten zijn voorgelegd. De VUT-regeling kent een uitkering van 80% van het loon, ongeacht de leeftijd van uittreden. Bij de prepensioen- en flexibele pensioenregeling is de hoogte van de uitkering afhankelijk van de uittredingsleeftijd. Hier bedraagt de uitkering op de pensioenrichtleeftijd (in beide gevallen 62 jaar) 70% van het laatste loon. Steeds is er sprake van een eindloonregeling. De prepensioenregeling is gebaseerd op de FPU, zij het dat de uitkeringspercentages niet volledig overeenstemmen. De uitkeringspercentages voor de flexibele pensioenregeling zijn gebaseerd op het in hoofdstuk 1 beschreven Zweedse pensioenstelsel. We zullen de regelingen nu nader in detail bezien.

3.3.1 De VUT-regeling

De respondenten werd een VUT-regeling voorgelegd waarvan men vanaf de 60-jarige leeftijd gebruik kon maken. De uitkering was gelijk aan 80% van het laatstgenoten loon, met dien verstande dat het minimumloon (eventueel aangepast op basis van een deeltijdse aanstelling) gegarandeerd werd. De respondenten kregen daarbij als gegevens hun eigen inkomen, de VUT-uitkering, en het te verwachten pensioen (inclusief AOW) vanaf de leeftijd van 65 jaar. Dit laatste was gebaseerd op een opbouw van 40 jaar. De contante waarde van de inkomensstromen is - uitgaande van een volledige opbouw – weergegeven naar leeftijd van uittreding in tabel 3.1. De bedragen zijn contant gemaakt naar de leeftijd van 55 jaar. Hierbij is een discontovoet van 5% gehanteerd en uitgegaan van de sterftetafel gebaseerd op de periode 1993-1997 (zie CBS, 1999). In de laatste kolom is de resulterende impliciete belastingvoet van een jaar langer werken weergegeven. De impliciete belastingvoet geeft aan hoe hoog de uitkering is wanneer men op een bepaalde leeftijd uittreedt in procenten van het loon dat men zou ontvangen wanneer men niet zou uittreden, doch doorwerken. Zo bedraagt de impliciete belastingvoet op de leeftijd van 60 jaar 82%. Immers een jaar langer

doorwerken resulteert in een contante waarde van het loon die 44.000 gulden hoger is (311.000 versus 267.000), maar de contante waarde van de uitkering daalt met 36.000 gulden (385.000 – 349.000). Per saldo is men dus slechts 8.000 beter af wanneer men een jaar langer doorwerkt. Bijgevolg is de impliciete belastingvoet $36.000 / 44.000 = 82\%$.

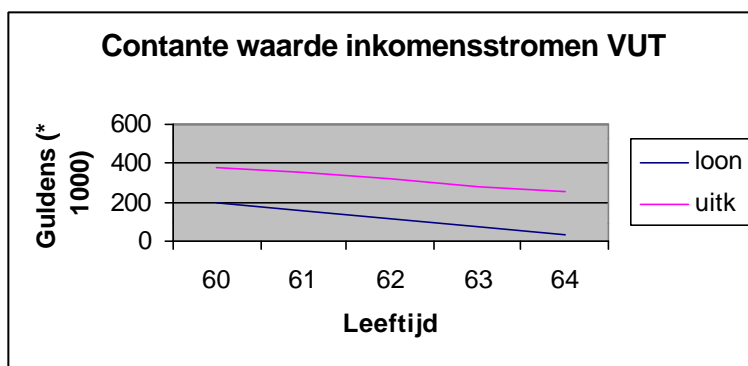
Tabel 3.1: Contante waarde van de inkomensstromen onder de VUT-regeling en de impliciete belastingvoet

Leeftijd	CWloon	CWuitkering	Impliciete belastingvoet
60	267	385	82%
61	311	349	79%
62	353	316	80%
63	393	284	78%
64	430	255	78%
65	466	227	n.v.t.

In figuur 3.1 is de contante waarde van de uitkering afgezet tegen de contante waarde van doorwerken tot de leeftijd van 65 jaar.

De VUT wordt dus gekenmerkt door zeer hoge impliciete belastingvoeten. Ze bedragen om en nabij 80%. Van actuariële neutraliteit (hetgeen inhoudt dat de impliciete belastingvoet 0 bedraagt) is geen sprake. Bijgevolg loont langer doorwerken maar in zeer bescheiden mate. De mate van opbouw heeft geen invloed op deze impliciete belastingvoet. Immers de hoogte van de VUT-uitkering is onafhankelijk van de mate van opbouw.

Figuur 3.1: Contante waarde van doorwerken tot de leeftijd van 65 jaar en de contante waarde van de uitkering (VUT + ouderdomspensioen)



3.3.2 Prepensioenen

In de vorige variant had met de VUT gaan geen invloed op de pensioenuitkering die na de reguliere pensionering op 65-jarige leeftijd ontvangen wordt. Ook maakt het voor de hoogte van de VUT-uitkering niet uit op welke leeftijd (tussen 60 en 65 jaar) met pensioen gegaan wordt. Voor meer en meer regelingen geldt tegenwoordig echter dat de uitkering hoger is naarmate men later met vervroegd pensioen gaat. We beginnen met de zogenoemde prepensioenregeling. Hierbij is er verschil in uitkering voor en na de leeftijd van 65 jaar. We gaan er tevens vanuit dat het ook mogelijk is vóór het 60e levensjaar met pensioen te gaan. Dat levert uiteraard een lagere uitkering op. De opbouw van het ouderdomspensioen stopt indien gebruik gemaakt wordt van de prepensioenregeling. Met vervroegd pensioen gaan levert daarom ook een lager ouderdomspensioen vanaf de leeftijd van 65 jaar op. We gaan er tevens vanuit dat als met vervroegd pensioen wordt gegaan, niet elders gewerkt wordt om aldus het inkomen nader aan te vullen. De uitkeringspercentages die gehanteerd zijn, zijn weergegeven in tabel 3.2. Het percentage in de laatste kolom heeft betrekking op het aanvullend pensioen dat naast de AOW ontvangen wordt. De pensioenrichtleeftijd is hierbij 62 jaar. Dan ontvangt men zowel voor als na de leeftijd van 65 jaar 70% van het laatstgenoten loon.

Tabel 3.2: Uitkeringspercentages bij gebruikmaking van de prepensioenregeling

Leeftijd waarop met vervroegd pensioen wordt gegaan	Hoogte vervroegd pensioen (ontvangt u tot u 65 jaar wordt)	Hoogte ouderdomspensioen (ontvangt u vanaf 65 jaar)
55 jaar	16	37
56 jaar	20	41
57 jaar	25	44
58 jaar	43	54
59 jaar	54	61
60 jaar	60	65
61 jaar	65	67
62 jaar	70	70
63 jaar	85	74
64 jaar	95	80
65 jaar (geen vervroegd pensioen)	niet van toepassing	85

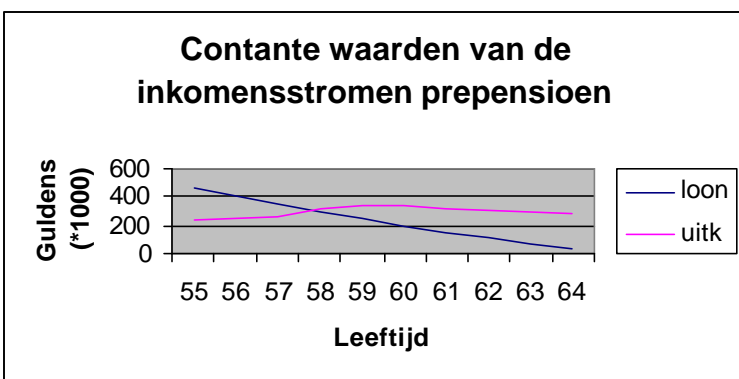
De resulterende contante waarden op leeftijd 55 zijn weergegeven in tabel 3.3, evenals de impliciete belastingvoet.

Tabel 3.3: Contante waarde van de inkomensstromen onder de prepensioenregeling en de impliciete belastingvoet

Leeftijd	CWloon	CWuitkering	Impliciete belastingvoet
55	0	237	-23%
56	60	251	-23%
57	116	264	-109%
58	169	322	-37%
59	220	341	13%
60	267	335	33%
61	311	321	40%
62	353	304	23%
63	393	295	43%
64	430	279	64%
65	466	256	n.v.t.

In figuur 3.2 is de contante waarde van de uitkering afgezet tegen de contante waarde van doorwerken tot de leeftijd van 65 jaar. Ook hier is steeds van volledige opbouw uitgegaan. In tegenstelling tot de VUT daalt de contante waarde van de uitkering niet over de gehele leeftijdsrange. Integendeel, tot de leeftijd van 59 jaar is er sprake van een stijging. Daarna treedt wel een daling op, doch deze is beduidend geringer in vergelijking met de VUT.

Figuur 3.2: Contante waarde van doorwerken tot de leeftijd van 65 jaar en de contante waarde van de uitkering (prepensioen + ouderdomspensioen)

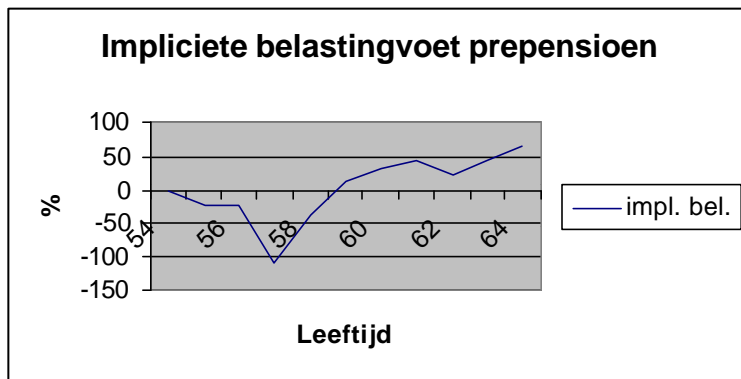


In het verlengde hiervan is de impliciete belastingvoet (zie figuur 3.3) op het prepensioen negatief tot en met de leeftijd van 58 jaar. Dit betekent dat doorwerken extra loont. Naast het feit dat men looninkomen ontvangt, wanneer men een jaar langer doorwerkt, stijgt zoals gezegd de contante waarde van de (nog te ontvangen) pensioenuitkering. Dit betekent dat er een extra prikkel aanwezig is om langer door te werken. Dat is ook duidelijk op basis van de uitkeringspercentages in tabel 3.2. Het pensioen is in termen van het loon vrij laag, met name tot de leeftijd van 57 jaar.² Voor de VUT geldt dat duidelijk niet: een jaar langer doorwerken, resulteert in een jaar minder VUT-uitkering, die niet gecompenseerd wordt door hogere uitkeringen later. Vanaf de leeftijd van 59 jaar is er wel sprake van een positieve impliciete belastingvoet. Deze is echter beduidend lager dan die voor de VUT. Alleen op 64-jarige leeftijd overschrijdt de impliciete belastingvoet de 50; deze bedraagt dan 64%.

Een lagere opbouw leidt in tegenstelling tot de VUT-regeling wel tot een andere impliciete belastingvoet. Immers, zowel de uitkering voor als na de leeftijd van 65 jaar wordt mede bepaald door de mate van pensioenopbouw. De resulterende impliciete belastingvoet is in tabel 3.4 ook weergegeven bij minder dan volledige opbouw.

² Op de leeftijd van 57 jaar niet met vervroegd gaan, maar een jaar later resulteert in een aanzienlijk hogere pensioenuitkering. De contante waarde stijgt dan van 264.000 naar 322.000 gulden (zie tabel 3.3), een stijging van 58.000 gulden. In combinatie met een toename van de contante waarde van het loon met 53.000 gulden komen we aldus op een impliciete belastingvoet van $-58.000/52.000 = -109\%$.

Figuur 3.3: Impliciete belastingvoet op een jaar doorwerken in geval van de prepensioenregeling



Tabel 3.4: Impliciete belastingvoet onder de prepensioenregeling bij volledige en onvolledige opbouw

Leeftijd / Opbouw	volledig	7/8	11/16
55	-23%	-22%	-17%
56	-23%	-16%	-16%
57	-109%	-94%	-74%
58	-37%	-33%	-27%
59	13%	10%	8%
60	33%	16%	23%
61	40%	33%	29%
62	23%	20%	18%
63	43%	41%	30%
64	64%	56%	44%

7/8 (11/16) duidt op een opbouw van 7/8 (11/16) van de maximale opbouw van 40 jaar; dit komt overeen met een opbouw van 35 (27,5) jaar.

We zien dat in het algemeen de impliciete belastingvoet in absolute termen daalt. Dat betekent dat bij een minder dan volledige opbouw tot en met de leeftijd van 58 jaar de prikkel om langer te werken iets minder wordt en vanaf de leeftijd van 59 jaar groter in vergelijking met de situatie van volledige opbouw.

3.3.3 Flexibele pensioenregeling

Vervolgens is de respondenten een flexpensioenregeling voorgelegd. Hierbij is er geen verschil in uitkering voor en na het 65e levensjaar. Het uitkeringspercentage geldt gedurende de gehele rest van het leven. In plaats van de mogelijkheid vóór de leeftijd van 60 jaar met pensioen te gaan, heeft men nu de mogelijkheid langer door te werken, en wel tot maximaal 70 jaar. Het resulterende

uitkeringspercentage is weergegeven in tabel 3.5. Hierbij zij opgemerkt dat de uitkering gelimiteerd is tot het voltijdse inkomen. De pensioenrichtleeftijd is ook hier 62 jaar. Dan ontvangt men 70% van het laatstgenoten loon. De overige uitkeringspercentages zijn gebaseerd op het Zweedse systeem dat actuarieel neutraal beoogd te zijn.³

Tabel 3.5: Uitkeringspercentages bij gebruikmaking van de flexpensioenregeling

Leeftijd waarop met pensioen wordt gegaan	Hoogte pensioen
61 jaar	64
62 jaar	70
63 jaar	75
64 jaar	81
65 jaar	89
66 jaar	97
67 jaar	106*
68 jaar	116*
69 jaar	127*
70 jaar	140*

* Mits niet hoger dan het voltijdse looninkomen.

De resulterende contante waarden – wederom onder aanname van volledige opbouw – zijn weergegeven in tabel 3.6. In de laatste kolom is wederom de resulterende impliciete belastingvoet van een jaar langer werken weergegeven.

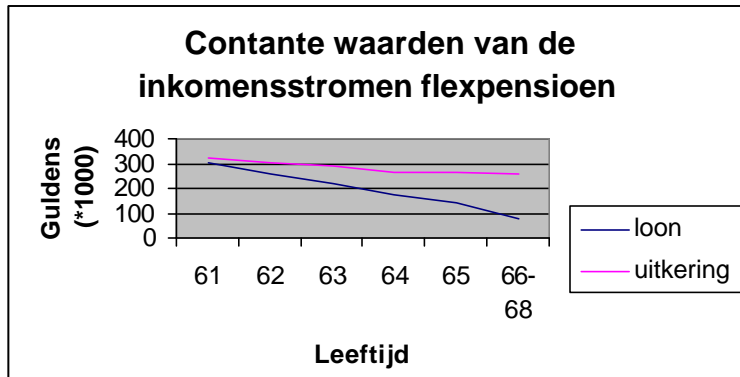
Tabel 3.6: Contante waarde van de inkomensstromen onder het flexpensioen en de impliciete belastingvoet

Leeftijd	CWloon	CWuitkering	Impliciete belastingvoet
61	311	320	38%
62	353	304	50%
63	393	284	43%
64	430	268	1%
65	466	266	9%
66-68	536	260	61%
69-70	616	211	n.v.t.

In figuur 3.4 is de contante waarde van de uitkering afgezet tegen de contante waarde van doorwerken tot de leeftijd van 65 jaar.

³ Er zijn echter enkele wijzigingen aangebracht om de percentages niet te zeer te laten afwijken van de percentages

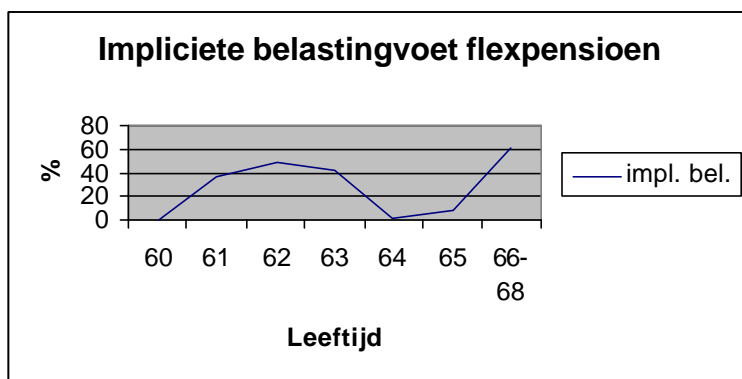
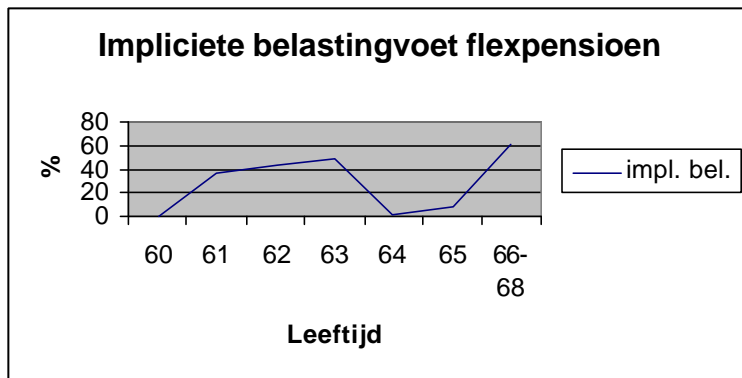
Figuur 3.4: Contante waarde van doorwerken tot de leeftijd van 65 jaar en de contante waarde van de uitkering (flexibel pensioen)



Het flexpensioen kent – evenals het prepensioen – een beperkte impliciete belastingvoet. Op hogere leeftijden speelt de eis dat de pensioenuitkering niet hoger mag zijn dan het voltijdse brutoloon ons parten. Dit leidt tot een impliciete belastingvoet van boven de 60%. De impliciete belastingvoet is weergegeven in figuur 3.5.

Figuur 3.5: Impliciete belastingvoet op een jaar doorwerken in geval van de flexpensioen-regeling

in tabel 2. Tevens moet bedacht worden dat de gehanteerde sterftetafels enigszins verschillen.



Ook hier heeft een minder dan volledige opbouw invloed op de impliciete belastingvoet. Immers de uitkering is mede afhankelijk van de mate van opbouw. Tabel 3.7 maakt een en ander duidelijk.

Tabel 3.7: Impliciete belastingvoet onder de flexpensioenregeling bij volledige en onvolledige opbouw

Leeftijd / Opbouw	volledig	7/8	11/16
61	38%	33%	30%
62	45%	40%	36%
63	49%	42%	34%
64	1%	1%	1%
65	9%	8%	6%
66-68	61%	53%	41%

7/8 (11/16) duidt op een opbouw van 7/8 (11/16) van de maximale opbouw van 40 jaar; dit komt overeen met een opbouw van 35 (27,5) jaar.

In geval van minder dan volledige opbouw – zeker bij een opbouw die correspondeert met 27,5 jaar – is de impliciete belastingvoet zeer gering, op de hoogste leeftijdscategorie na. Tot en met de leeftijd van 65 jaar is in geval van een opbouw op basis van 27,5 jaar pensioenopbouw bijna sprake van een actuariel neutraal stelsel.

3.3.4 Deeltijdpensioen

Aan personen die niet in deeltijd werken (deeltijd is hier geïnterpreteerd als minder dan 4 dagen per week werkend) is ook gevraagd een aantal vragen ten aanzien van deeltijdpensionering te beantwoorden. Hierbij is de prepensioenregeling de basis geweest. Deeltijdpensioen houdt hierbij in dat men 24 uur per week gaat werken en voor de resterende tijd een deeltijdpensioenuitkering ontvangt. Dit deel is conform de percentages in tabel 3.2. Er wordt vanuit gegaan dat men niet elders in deeltijd gaat werken. Wat betreft het deel dat men met vervroegd pensioen kan gaan, geldt uiteraard dezelfde impliciete belastingvoet als in paragraaf 3.3.2 gevonden is. We zullen hier verder niet over uitweiden, te meer daar de resulterende data niet in de (hoofd-)analyse gebruikt zijn.

3.4 Resumé

In dit hoofdstuk is een schets gegeven van de enquête zoals die bij de respondenten is afgenomen. Met name de voorgelegde pensioenregelingen zijn wat betreft hun financiële implicaties nader geschetst. De VUT-regeling kent een uitkering die qua hoogte onafhankelijk is van het moment van uittreden (mits het uittredingsmoment binnen de relevante leeftijdsrange valt), terwijl de hoogte van de uitkering onder de prepensioenregeling en de flexibele pensioenregeling wel afhankelijk is van de uittredingsleeftijd. Tevens is de uitkeringshoogte in de beide laatste gevallen op de pensioenrichtleeftijd van 62 jaar lager in vergelijking met de VUT, namelijk 70% versus 80% van het laatste loon. De diverse regelingen impliceren een verschillende impliciete belastingvoet. Deze is voor de drie regelingen samengevat in tabel 3.8.

Tabel 3.8: De impliciete belastingvoet in de diverse regelingen

Leeftijd	VUT	Prepensioen	Flexpensioen
55		-23%	
56		-23%	
57		-109%	
58		-37%	
59		13%	
60	84%	33%	
61	79%	40%	38%
62	80%	23%	45%
63	78%	43%	49%

64	78%	64%	1%
65			9%
66-68			61%

De voor alle leeftijden hoge impliciete belastingvoet voor de VUT is een duidelijke prikkel zo vroeg mogelijk gebruik te maken van deze regeling. Het feit dat later uittreden in feite het verlies van uitkeringsrechten betekent, is een sterke stimulans zo vroeg mogelijk van de regeling gebruik te maken. De prepensioenregeling kent tot de leeftijd van 59 jaar een sterke stimulans om uittreding uit te stellen. De impliciete belastingvoet is hier negatief. Dit betekent dat een jaar later met pensioen gaan, leidt tot een hogere contante waarde van de pensioenaanspraken. Daarna is er wel sprake van een (lichte) prikkel tot uittreden: de impliciete belastingvoet is nu wel positief. Doch, het niveau ligt met uitzondering van de leeftijd van 64 jaar beduidend lager dan die voor de VUT-regeling. Op basis hiervan mogen we verwachten dat er eerst na de leeftijd van 58 jaar in belangrijke mate gebruik gemaakt wordt van de regeling. Daarnaast zal uittreding meer gelijkmatig verdeeld zijn over de leeftijdsrange van 59 tot en met 63 jaar dan bij de VUT-regeling het geval zal zijn. Voor de flexibele pensioenregeling is de impliciete belastingvoet positief en gaan er dus positieve prikkels uit in de richting van gebruikmaking van de uittredingsregeling. Op de leeftijd van 62 en 63 jaar is de impliciete belastingvoet lager in vergelijking met de VUT, doch hoger in vergelijking met de prepensioenregeling. Op basis hiervan mag men in vergelijking met de prepensioenregeling een grotere voorkeur voor uittrede op de leeftijd van 62 en 63 jaar verwachten. Hierbij zij tot slot wel opgemerkt dat deze uitspraken op basis van de impliciete belastingvoet enkel gebaseerd zijn op de financiële zijde van de medaille. De afweging met de andere zijde, zijnde de waardering van de toename van de hoeveelheid vrije tijd die het resultaat is van eerdere uittreding, is hier niet aan de orde geweest.

4. Beschrijving van de surveyresultaten

4.1 Inleiding

De enquête onder het deelnemersbestand van het CentERdata-panel kon via internet ingevuld worden van 28 april tot 9 mei 2000. Normaliter staat slechts een weekend ter beschikking. Echter, vanwege het feit dat er diverse vrije dagen in deze periode (en daarvoor) zaten, is besloten potentiële participanten gedurende een langere periode de gelegenheid te bieden de enquête in te vullen. De doelgroep betrof de 40- tot 65-jarigen en omvatte 600 personen. Hiervan hebben 398 personen de enquête gedeeltelijk (29) of geheel (369) ingevuld. We bezien eerst enige algemene gegevens (paragraaf 4.2). Vervolgens komen aan bod de antwoorden ten aanzien van de VUT-regeling (paragraaf 4.3), de prepensioenregeling (paragraaf 4.4), de flexibele pensioenregeling (paragraaf 4.5), de deeltijdpensionering (paragraaf 4.6), en enige overige aspecten (paragraaf 4.7). Paragraaf 4.8 besluit dit hoofdstuk.

4.2 Algemene gegevens

De verdeling naar geboortjaar is weergegeven in tabel 4.1. De laatste kolom in deze tabel geeft de verdeling van de 40- tot 65-jarigen in Nederland op 1 januari 1999.

Tabel 4.1: Aandeel respondenten naar geboortjaar (1935-1959)

Geboortjaar	survey	Nederland 1-1-1999
1935-39	14,0	14,2
1940-44	20,4	16,6
1945-49	19,8	22,4
1950-54	22,2	22,8
1955-59	23,5	24,0

De verschillende geboortegeneraties en daarmee de verschillende leeftijden zijn in het algemeen redelijk vertegenwoordigd. Er is enige ondervertegenwoordiging bij de geboortegeneratie 1945-1949 en enige oververtegenwoordiging bij degenen geboren tussen 1940 en 1944.

Van de respondenten heeft 80,1% een partner. Bij 48,8% van de respondenten zijn thuiswonende kinderen aanwezig. De verdeling van het resulterend aantal personen in het huishouden is weergegeven in tabel 4.2.

Tabel 4.2: Verdeling van het aantal huishoudleden

Aantal huishoudleden	in %
Een persoon	15,5
Twee personen	37,0
Drie personen	15,5
Vier personen	21,0
Vijf personen	9,4
> vijf personen	1,4
Geen antwoord	0,3

Informatie omtrent het hoogst bereikte onderwijsdiploma in de populatie is te vinden in tabel 4.3. Confrontatie met CBS-cijfers (zie CBS, 2000) voor de relevante leeftijdsgroepen laat zien dat er enige ondervertegenwoordiging is voor de groep met enkel basisonderwijs of vglo-lavo. Bij mavo-mulo en havo-vwo-hbs is er daarentegen sprake van enige oververtegenwoordiging. Het mbo is daarentegen weer ondervertegenwoordigd, en het hbo oververtegenwoordigd. Het aandeel van de personen met een universitair diploma in de steekproef komt goed overeen met het aandeel in de nationale totalen.

Tabel 4.3: Verdeling van het onderwijsniveau (met diploma afgerond; in %)

Onderwijsniveau	survey	CBS 35-44 jaar	CBS 45-54 jaar	CBS 55-64 jaar
Basisonderwijs-vglo-lavo	1,3	10	15	21
Mavo-mulo	15,2	7	8	9
Havo-vwo-hbs	8,9	6	3	2
Lbo vbo	11,8	14	16	19
Mbo	21,3	36	33	30
Hbo	23,9	18	16	12
Wetensch. onderwijs	7,6	9	7	5
Anders	7,4	---	---	---
Geen antwoord	1,3			

De belangrijkste bezigheid is weergegeven in tabel 4.4. De verdeling over de respondenten komt goed overeen met de cijfers – voorzover beschikbaar – zoals die te vinden zijn in CBS (2000).

Tabel 4.4: Verdeling belangrijkste bezigheid (in %)

Bezigheid	survey	CBS (35-65 jaar)
Loondienst	61,2	62,6
Meewerkend eigen bedrijf	1,8	
Werkloos	2,1	2,4
Doet huishouden	21,0	35,0
Vervroegd pensioen	7,9	
Arbeidsongeschikt	4,2	
Anders	1,0	
Geen antwoord	0,8	---

De verdeling van het (bruto) inkomen waar de respondenten van uitgaan bij de beantwoording van de vragen is weergegeven in tabel 4.5. Voor degenen die werken (63,7% van de respondenten) komt dit overeen met hun huidige arbeidsinkomen. Voor personen die ten tijde van de enquête niet werkzaam waren, doch voordien een betaalde baan hebben gehad (27,6%), wordt uitgegaan van hun toenmalige inkomen. Voor de overige personen (8,7%) wordt uitgegaan van een maandinkomen van fl. 2400, zijnde bij benadering het minimumloon.

Tabel 4.5: Verdeling van het bruto maandinkomen gerapporteerd door respondenten

Inkomen in guldens	% respondenten	cumulatief %
= 1000	3,9	3,9
1000 = 2000	5,8	9,7
2000 = 2400 (min. loon)	10,8	20,5
2400 = 3000	5,0	25,5
3000 = 4000	15,2	40,7
4000 = 5000	18,1	58,8
5000 = 6000	14,4	73,2
6000 = 7000	8,4	81,6
7000 = 8000	7,4	89,0
8000 = 9000	4,4	93,4
9000 = 10000	2,4	95,8
10000+	4,2	100
Gemiddeld inkomen	fl. 4972	

4.3 De VUT

Groep A van de enquêtevragen had betrekking op de in hoofdstuk 3 beschreven VUT-regeling. De respondenten werd als eerste vraag voorgelegd of men van de VUT-regeling gebruik zou maken indien deze aangeboden zou worden. Het antwoord is te vinden in tabel 4.6.

Tabel 4.6: Gebruikmaking van VUT-regeling

	Aantal	Percentage
Ja	329	82,7
Nee	69	17,3
Totaal	398	100

Hieruit blijkt dat 83% van de respondenten van zo'n type VUT-regeling gebruik zou maken, terwijl 17% antwoordt er geen gebruik van te zullen maken. Het grootste deel (bijna 80%) van degenen die er gebruik van wensen te maken, stromen de VUT in op het moment dat dat mogelijk is; zie tabel 4.7. Het gevonden percentage dat zo spoedig mogelijk gebruik maakt van de VUT-regeling komt overeen met de praktijk. Zo vindt Nyfer (1999) dat 81% van de VUT-ters meteen gebruik maakt van de VUT op het moment dat dat mogelijk is. Op basis hiervan is de verwachte leeftijd waarop men gebruik maakt van de VUT 60,35 jaar.¹ De standaardafwijking bedraagt 0,73 jaar. De gemiddelde pensioneringsleeftijd voor allen tezamen (VUT-ters en personen die op hun 65e met pensioen gaan) bedraagt 61,10 jaar. Er is hierbij geen verschil tussen mannen en vrouwen. Voor beide groepen bedraagt de gemiddelde geprefereerde uittredingsleeftijd 61,10 jaar. Vrouwen blijken wel een iets grotere voorkeur te hebben voor de eerst- en laatstmogelijke uittredingsleeftijd. Wil bijna 63% van de mannen uittreden op leeftijd 60, voor vrouwen is dat ruim 67%. Op leeftijd 65 is dat ruim 16% voor mannen respectievelijk bijna 20% voor vrouwen. Ook naar opleidingsniveau gedifferentieerd zijn de verschillen gering. Lager en middelbaar opgeleiden prefereren gemiddeld 0,12 jaar eerder uit te treden in vergelijking met hoger opgeleiden.

Tabel 4.7: Leeftijd waarop men van de VUT wenst gebruik te maken

Leeftijd	Aantal	Percentage (over VUT)	Percentage (allen)
60	258	78,4	64,8
61	33	10,0	8,3

¹ Er blijken wat betreft de gemiddelde geprefereerde uittredingsleeftijd slechts geringe verschillen te bestaan tussen werkenden en niet-werkenden. Deze bedraagt voor werkenden 61,22 jaar en voor niet-werkenden 61,28 jaar. Personen aan wie het minimumloon toegerekend is zitten daar iets boven met een gemiddelde geprefereerde uittredingsleeftijd van 61,50 jaar.

62	34	10,3	8,0
63	3	0,9	0,8
64	1	0,3	0,3
Geen gebruik	69		17,3
Totaal	398	100	100

De populariteit van de VUT komt naar voren wanneer gevraagd wordt een waardering te geven. Op een schaal van 0 tot 10, krijgt de VUT een waardering van gemiddeld 7,41. Aan degenen die antwoorden gebruik te maken van de VUT, is vervolgens gevraagd naar de waardering van de situatie waarbij het niet mogelijk is van de VUT gebruik te maken. In deze situatie wordt men geacht te blijven werken tot de pensioengerechtigde leeftijd van 65 jaar (tenzij men werkloos of arbeidsongeschikt wordt). Hieraan wordt een waardering van gemiddeld 4,46 gegeven. Zie tabel 4.8.

Tabel 4.8: Waardering VUT en situatie waarin geen VUT zou bestaan

Waardering	N	Gemiddelde	Standaardafwijking
Inclusief VUT	398	7,41	1,48
Exclusief VUT	329	4,46	2,03

Het effect van een verhoging van de VUT-leeftijd is nagegaan door de respondenten een waardering te vragen voor de situatie waarbij de leeftijd niet variabel is, doch vastligt. De helft van de respondenten heeft de vraag voorgelegd gekregen of ze van de VUT gebruik zouden maken wanneer ze op 60-jarige leeftijd zouden moeten beslissen of ze gebruik maken van de VUT, en dan ook op die leeftijd met de VUT dienen te gaan. De andere helft kreeg dezelfde vraag voorgelegd, doch dan uitgaande van een leeftijd van 61 jaar. Vervolgens kregen beide groepen de vraag nogmaals voorgelegd, maar dan met 62 respectievelijk 63 jaar als VUT-gerechtigde leeftijd. Maakt men geen gebruik van de VUT, dan wordt men geacht tot zijn 65e jaar te blijven werken. De antwoorden zijn te vinden in tabel 4.9.

Tabel 4.9: Percentage dat kiest voor VUT (i.p.v. werken), waardering in geval men slechts op bepaalde leeftijd met de VUT kan gaan en minimum vereiste uitkering om van de VUT gebruik te maken (tussen haakjes staat de standaardafwijking)

Leeftijd	N	Ja (in %)	Waardering	Minimum
60	198	81,3	7,12 (1,61)	3892 (1804)

61	197	81,7	6,88 (1,65)	3600 (1758)
62	198	84,3	6,49 (1,63)	4001 (1886)
63	197	78,7	5,98 (1,90)	3692 (1852)

Het percentage dat van de VUT gebruik zal maken, wijzigt nauwelijks tot en met de 62-jarige leeftijd. Wordt de VUT-gerechtigde leeftijd echter 63 jaar, dan zien we wel een enigszins lagere instroom. In dat geval besluit een groter deel dan maar tot het 65e levensjaar te blijven doorwerken. Wel duidelijk is – zoals men ook zou mogen verwachten – dat de waardering daalt, naarmate de VUT-gerechtigde leeftijd hoger is. Wanneer men op 60-jarige leeftijd voor de keuze gesteld wordt dan bedraagt de waardering 7,12; mag men eerst op 62-jarige leeftijd kiezen dan is dat 6,49, en op 63-jarige leeftijd 5,98. Het voorgaande was – zoals gezegd – gebaseerd op een volledige pensioenopbouw. Het effect van een lagere pensioenopbouw is nagegaan door analoge gegevens te verstrekken bij een opbouw van 35 respectievelijk 27,5 jaar. De VUT-uitkering verandert hierdoor niet, de eventuele aanvullende pensioenuitkering wel. De resulterende waardering is, samen met het resulterende aanvullend pensioen, weergegeven in tabel 4.10.

Tabel 4.10: Hoogte aanvullend pensioen en de waardering in geval van lagere pensioenopbouw (tussen haakjes staat de standaardafwijking)

Leeftijd	B	Ba	Bb	Waardering bij opbouw van		
				40 jaar	35 jaar	27,5 jaar
60 / 61	3162 (1561)	2929 (1370)	2591 (1237)	7,02 (1,67)	6,18 (2,09)	5,18 (2,19)
62 / 63	3162 (1561)	2929 (1370)	2591 (1237)	6,24 (1,79)	5,51 (1,99)	4,79 (2,07)

B = gemiddeld pensioeninkomen (incl. AOW) bij volledige opbouw van 40 jaar.

Ba = gemiddeld pensioeninkomen bij opbouw van 35 jaar.

Bb = gemiddeld pensioeninkomen bij opbouw van 27,5 jaar.

Een lagere pensioenopbouw leidt tot een duidelijk lagere waardering. Een 5 jaar kortere pensioenopbouw resulteert in een gemiddeld 233 gulden lagere pensioenuitkering vanaf de leeftijd van 65 jaar. Bij een opbouw van 27,5 jaar is de uitkering 571 gulden lager. Wanneer op 60- of op 61-jarige leeftijd gekozen dient te worden voor al of niet gebruikmaking van de VUT, resulteert een 5 jaar kortere opbouw in een waardering die 0,84 punten lager ligt. Bij een opbouw van 27,5 jaar is dat 1,84 punten. Dient men eerst op 62- of 63-jarige leeftijd te kiezen dan ligt de waardering respectievelijk 0,73 en 1,45 punten lager. Een geringere opbouw leidt ook tot een beperkter beroep op de VUT. Zie tabel 4.11.

Tabel 4.11: Uittredebeslissing in geval van lagere pensioenopbouw

Leeftijd	% dat uittreedt bij opbouw van		
	40 jaar	35 jaar	27,5 jaar
60 / 61	82	70	52
62 / 63	82	70	52

Gegeven de lagere uitkering vanaf de leeftijd van 65 jaar wenst men voor een groter deel door te werken tot de leeftijd van 65 jaar. Een voor de hand liggend motief is dat men op deze wijze extra inkomen verwerft dat eventueel gespaard kan worden. De respondenten geven aan dat 30% van hen blijft werken in geval van een 5 jaar geringere opbouw in plaats van 18% bij volledige opbouw. Bij een opbouw van 27,5 jaar is dat zelfs 48%. Deze uitkomst verbaast enigszins in het licht van de waargenomen participatie in de VUT-regelingen in de praktijk. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat in de praktijk vaak aanvullende uitkeringen gepleegd worden wanneer het gebruik van de VUT-regeling gerelateerd is aan een reorganisatie. Daarnaast blijkt uit buitenlands onderzoek dat oudere werknemers nogal eens druk ondervinden van hun werkgever om van de vervroegde pensioenregeling gebruik te maken. Het UK Cabinet Office (2000) rapporteert bijvoorbeeld dat dat opgaat voor minimaal twee derde van de populatie die gebruik maakt van de regeling.

4.4 De prepensioenregeling

Vervroegde uittrede is onder de prepensioenregeling duidelijk minder populair dan onder de VUT. Wenste ruim 80% van de VUT gebruik te maken, voor de prepensioenregeling geldt dat dat nog maar 60% is (zie tabel 4.12).

Tabel 4.12: Gebruikmaking van de prepensioenregeling

	Aantal	Percentage
Ja	230	59,6
Nee	156	40,4
Totaal	386	100

Als men er echter gebruik van maakt dan geschiedt dat gemiddeld wel op een iets lagere uittredeleeftijd, namelijk 59,96 jaar met een standaardafwijking van 2,44 jaar.² Inclusief degenen die prefereren eerst op 65-jarige leeftijd met pensioen te gaan, is de gemiddelde gewenste pensioenleeftijd 61,99 jaar. Dat is 0,89 jaar hoger in vergelijking met de VUT. Vrouwen prefereren gemiddeld een iets lagere uittredingsleeftijd (61,74 jaar) in vergelijking met mannen (62,11 jaar). En ook hier geldt dat vrouwen een iets grotere voorkeur aan de dag leggen voor de eerst- en laatstmogelijke uittredingsmogelijkheid. Van de vrouwen wil 11% uittreden op de leeftijd van 55 jaar en 44% op de leeftijd van 65 jaar. Voor mannen zijn deze percentages 6 respectievelijk 40%. In tegenstelling tot de VUT-regeling zijn laag- en midden-opgeleiden genegen iets later uit te treden dan hoger opgeleiden. Het verschil is beperkt en bedraagt 0,14 jaar tussen laag- en hoog-opgeleiden.

De geprefereerde leeftijd van degenen die gebruik maken van de regeling is te vinden in tabel 4.13. Daar is ook de gemiddeld resulterende uitkering weergegeven, zowel voor de gehele populatie (Fxx en Gxx), als voor degenen die aangeven op de betreffende leeftijd gebruik te zullen maken van de prepensioenregeling (Fxx uit en Gxx uit).

² Hierbij moet echter wel opgemerkt worden dat men op zijn vroegst op 60-jarige leeftijd kon intreden in de VUT. Daarvoor corrigerend (door aan te nemen dat wanneer men op zijn vroegst op 60-jarige leeftijd mag uittreden onder de prepensioenregeling, alle personen die nu eerder uittreden dan op 60-jarige leeftijd zouden doen) is de gemiddelde uittredeleeftijd 60,87 jaar en daarmee gemiddeld een half jaar hoger in vergelijking met de VUT.

Tabel 4.13: Geprefereerde uittredeleeftijd en uitkeringsbedrag naar leeftijd van uittreden voor prepensioen (gehele populatie (N=386) en uittreeders)

Leeftijd	Fxx	Gxx	Fxx uit	Gxx uit	Aantal	Percentage (vervroegde uittreeders)	Percentage (allen)
55	802	2348	614	2024	28	12,2	7,3
56	1002	2461	903	2172	2	0,9	0,5
57	1253	2546	897	2023	8	3,5	2,1
58	2154	2828	2263	2892	18	7,8	4,7
59	2705	3025			0	0,0	0,0
60	3006	3138	2925	3022	81	35,2	21,0
61	3257	3194	3784	3691	19	8,3	4,9
62	3507	3279	4318	4063	46	20,0	11,9
63	4259	3392	5182	4128	24	10,4	6,2
64	4760	3561	4394	3226	4	1,7	1,0
65		3702		3477	156		40,4
Totaal					386	100	100

Fxx = Uitkeringsbedrag tot leeftijd van 65 jaar bij uittrede op leeftijd xx (gehele populatie).

Gxx = Uitkeringsbedrag vanaf leeftijd van 65 jaar bij uittrede op leeftijd xx (gehele populatie).

Fxx uit = als Fxx, doch alleen uittreedenden.

Gxx uit = als Gxx, doch alleen uittreedenden.

Opvallend is dat degenen die relatief vroeg uittreden (57 jaar of jonger) dan wel relatief laat uittreden, een lagere uitkering ontvangen dan de overige uittreeders. Ook opvallend is dat ondanks het lage uitkeringsniveau tot de leeftijd van 65 jaar, ruim 10% zo snel mogelijk uittreedt. Een duidelijke piek is vervolgens te zien op de leeftijden 60 en 62 jaar. We zien dus dat in vergelijking met de VUT, relatief meer mensen doorwerken tot de leeftijd van 65 jaar. Debet hieraan zal onder meer het lagere uitkeringspercentage op de pensioenrichtleeftijd zijn. Van de hoogte van de impliciete belastingvoet (zie tabel 3.4) lijkt echter weinig impact uit te gaan.

Tabel 4.14: Waardering prepensioenregeling

Waardering	Gemiddelde	Standaardafwijking
Vut	7,41	1,48
Prepensioen	6,29	1,92

Uit de waardering blijkt dat de prepensioenregeling duidelijk slechter soort dan de VUT-regeling (zie tabel 4.14). De waardering ligt ruim een vol punt onder de waardering voor de VUT. Bedroeg de laatste 7,41, voor de prepensioenregeling heeft men slechts 6,29 punten over. Tabel 4.15 is

analoog aan tabel 4.9 en laat zien welke waardering toegekend wordt wanneer men slechts op één specifieke leeftijd ervoor kan kiezen om wel of niet gebruik te maken van de regeling. Daarbij is ook weergegeven welk percentage dan gebruik zou maken van de regeling, en het minimumbedrag dat men wenst te ontvangen om wel gebruik te maken van de regeling. De laatste kolom geeft het aantal personen weer dat van de regeling gebruik wenst te maken als de uitkering maar hoog genoeg is. Hierop zijn de twee kolommen daarvoor gebaseerd.

Tabel 4.15: Percentage dat kiest voor prepensioen (i.p.v. doorwerken), de waardering en de minimum bedragen die men wenst te ontvangen); tussen haakjes standaardafwijking

Leeftijd	N	Ja (in %)	Waardering	Minimum F	Minimum G	N1
55	122	27,0	3,55 (2,37)	3080 (1817)	3092 (1553)	77
56	133	14,2	3,15 (2,11)	3167 (1776)	3140 (1550)	76
57	131	32,8	3,85 (1,99)	3261 (2104)	3286 (1846)	99
58	122	42,6	5,16 (1,91)	2944 (1624)	2974 (1435)	77
59	133	45,9	5,38 (2,11)	3393 (1699)	3337 (1556)	94
60	131	64,1	5,79 (1,95)	3562 (1961)	3463 (1806)	105
61	121	71,1	6,36 (1,65)	3337 (1720)	3247 (1581)	95
62	264	76,1	6,19 (1,93)	3679 (1927)	3452 (1690)	223
63	255	78,0	6,36 (2,06)	3975 (2203)	3589 (2229)	214
64	131	76,3	6,11 (2,22)	4378 (2237)	3841 (1941)	105

Minimum F = Minimaal gewenst uitkeringsbedrag tot leeftijd van 65 jaar bij uittrede op betreffende leeftijd.

Minimum G = Minimaal gewenst uitkeringsbedrag vanaf leeftijd van 65 jaar bij uittrede op betreffende leeftijd.

N1 = Aantal personen dat wil uittreden als uitkering maar hoog genoeg is.

Het is niet verbazend dat in het algemeen de waardering – gegeven de beduidend lagere uitkering – lager is in vergelijking met de VUT-regeling. Alleen op 63-jarige en 64-jarige leeftijd met prepensioen gaan levert een hogere uitkering op dan de VUT. De waardering op 63-jarige leeftijd is dan ook hoger in geval van een prepensioenregeling (6,36 versus 5,98 voor de VUT). Echter, op bijvoorbeeld 60-jarige leeftijd wordt de prepensioenregeling gewaardeerd met 5,79 tegenover de VUT met maar liefst 7,12. De uitkering vanaf de leeftijd van 65 jaar is maar beperkt lager (3194 gulden tegenover 3254), doch de uitkering tot de 65-jarige leeftijd is daarentegen aanmerkelijk lager via de prepensioenregeling (3006 versus 4090 gulden). Bij de prepensioenregeling is het uitkeringspercentage 60 in plaats van 80% en is er geen sprake meer van een minimum uitkering op basis van het minimumloon. Een en ander duidt erop dat de antwoorden consistent zijn.

De gerapporteerde minimumbedragen wijken echter sterk af van die genoemd bij de VUT. Op 60-jarige leeftijd bedraagt het verschil 330 (tot leeftijd 65) respectievelijk 429 (vanaf leeftijd 65) gulden; op leeftijd 61 264 en 353 gulden, op leeftijd 62 322 en 549 gulden. De betreffende bedragen zijn steeds het laagst voor de prepensioenregeling. Echter op de leeftijd van 63 jaar wenst men via een prepensioenregeling gemiddeld 283 gulden meer tot diens 65e en daarna 103 gulden minder. Op het eerste gezicht lijkt het erop dat men bij de beantwoording rekening houdt met het bedrag dat gangbaar is bij uittrede (de bedragen Fxx en Gxx in tabel 4.13, respectievelijk B in tabel 4.10). Naarmate dat bedrag lager is, is ook het vereiste minimum lager.

Tabel 4.16: Waardering bij lagere opbouw onder prepensioen en percentage dat van de regeling gebruik maakt (tussen haakjes standaardafwijking)

Leef- tijd	40 jaar			27,5 jaar		
	35 jaar	27,5 jaar	% ja	40 jaar	35 jaar	27,5 jaar
55	3,55 (2,37)	3,53 (2,27)	3,16 (2,32)	27,0	12,3	10,7
56	3,15 (2,11)	3,16 (2,16)	2,90 (2,16)	14,2	12,0	9,0
57	3,85 (1,99)	3,55 (2,05)	3,02 (2,03)	32,8	18,3	13,7
58	5,16 (1,91)	4,53 (2,07)	3,83 (2,22)	42,6	25,4	19,7
59	5,38 (2,11)	4,15 (2,26)	3,62 (2,40)	45,9	29,3	18,0
60	5,79 (1,95)	4,50 (2,17)	3,69 (2,18)	64,1	34,4	22,9
61	6,36 (1,65)	5,57 (1,86)	4,52 (2,21)	71,1	50,8	35,2
62	6,19 (1,93)	5,19 (2,24)	4,11 (2,19)	76,1	51,9	31,1
63	6,36 (2,06)	5,94 (2,15)	4,67 (2,34)	78,0	65,9	43,9
64	6,11 (2,22)	5,52 (2,28)	4,63 (2,26)	76,3	63,4	36,6

De waardering in geval van een geringere pensioenopbouw is weergegeven in tabel 4.16. Vrijwel steeds is de waardering lager bij een geringere opbouw. Het verschil in de leeftijdrange 60 tot 63 jaar is vergelijkbaar met datgene wat we voor de VUT gevonden hebben. Ook hier zou een lagere opbouw tot minder gebruikmaking van de regeling leiden.

4.5 De flexibele pensioenregeling

De leeftijd waarop men via de in het vorige hoofdstuk geschetste flexibele pensioenregeling wenst uit te treden is weergegeven in tabel 4.17. Duidelijk is dat slechts een gering aantal personen wenst door te werken na het bereiken van de 65-jarige leeftijd. Het betreft minder dan 8% van de populatie. Bijna 40% wenst zo snel als maar mogelijk is (en dat is hier op 61-jarige leeftijd) met pensioen te gaan.³ Op 62-jarige leeftijd wenst hier 17,8% met pensioen te gaan, in de prepensioenregeling was dat iets minder, namelijk 11,9%. Ook hier zien we dat slechts een beperkte groep er voor kiest op 64-jarige leeftijd met pensioen te gaan. Dat zagen we ook in de andere regelingen. De leeftijd van 65 jaar laat een hogere waarde zien: 16,2%. Dit kan samenhangen met de hoge impliciete belastingvoet op langer werken na de leeftijd van 65 jaar.

Tabel 4.17: Geprefereerde pensioenleeftijd voor een flexpensioenregeling en hoogte van de uitkering (tussen haakjes standaardafwijking)

Leeftijd	Jxx	Jxx uit	Aantal	Percentage
61	3234 (1802)	3126 (1901)	144	38,9
62	3537 (1971)	4013 (1681)	66	17,8
63	3789 (2112)	4178 (1804)	51	13,8
64	4093 (2281)	4808 (1887)	20	5,4
65	4497 (2506)	3822 (2305)	60	16,2
66	4901 (2732)	4456 (2113)	4	1,1
67	5086 (2819)	5118 (2619)	10	2,7
68	5141 (2831)	8987 (9555)	3	0,8
69	5185 (2839)	----	0	0
70	5222 (2846)	2662 (1137)	12	3,2
Totaal			370	100

Jxx = gemiddeld uitkeringsbedrag bij uitrede op leeftijd xx.

Jxx uit = gemiddeld uitkeringsbedrag bij uitrede op leeftijd xx voor uitreders op die leeftijd.

De verwachte pensioenleeftijd bedraagt aldus 62,83 jaar, met een standaardafwijking van 2,18 jaar. Bij de VUT was dat 61,10 jaar en bij de prepensioenregeling 61,99 jaar. Het verschil tussen het flexpensioen en de prepensioenregeling is deels verklaarbaar doordat nu de mogelijkheid van pensionering na de leeftijd van 65 jaar bestaat. Dit leidt tot een 0,25 jaar hogere gemiddelde pensioneringsleeftijd. Aan de andere kant is het niet mogelijk vóór de leeftijd van 61 jaar met pensioen te gaan. Als we aannemen dat de personen die onder de prepensioenregeling ervoor

³ Bij de VUT had tot en met de leeftijd van 61 jaar 73% en bij de prepensioenregeling iets meer dan 40% van de regeling gebruik gemaakt.

kiezen vóór die leeftijd met pensioen te gaan, dat nu op 61-jarige leeftijd doen, dan betekent dit een opstuwende werking van 0,60 jaar. Dit verklaart vrijwel het volledige verschil. Aangezien de twee regelingen in belangrijke mate actuariael neutraal ten opzichte van elkaar zijn vanuit het individu gezien, mag dat ook niet verrassend zijn. De betreffende regelingen zijn niet actuariael neutraal ten opzichte van de VUT, en hier zien we dan ook een duidelijk groter verschil; bijvoorbeeld 1,73 jaar vergeleken met de flexibele pensioenregeling daar waar men bij een gelijke mate van actuariële (a)neutraliteit enkel op basis van verschillen in uittredingsmogelijkheden een verschil van 0,85 jaar zou mogen verwachten.

In tegenstelling tot de VUT en het prepensioen is de gemiddelde geprefereerde uittredingsleeftijd hier hoger voor vrouwen in vergelijking met mannen: 62,94 versus 62,78 jaar. Naast een grotere voorkeur voor uittrede bij de eerstmogelijke gelegenheid (44% van de vrouwen versus 37% van de mannen) en de laatstmogelijke gelegenheid (5 respectievelijk 2%), prefereren vrouwen ook meer dan mannen uittreding op de leeftijd van 65 jaar (21% van de vrouwen versus 14% van de mannen). Naar opleidingsniveau gedifferentieerd zien we dat hoog-opgeleiden eerder wensen uit te treden dan midden- en laag-opgeleiden. Het verschil in de gemiddelde geprefereerde uittredingsleeftijd tussen laag- en hoog-opgeleiden is hier iets groter in vergelijking met de prepensioenregeling, namelijk 0,30 jaar.

Tabel 4.18: Waardering pensioenregelingen

Waardering	Gemiddelde	Standaardafwijking
VUT	7,41	1,48
Prepensioen	6,29	1,92
Flexpensioen	6,89	1,50

Opvallend is de hogere waardering voor de flexpensioenregeling in vergelijking met de prepensioenregeling: 6,89 versus 6,29 (zie tabel 4.18). Een mogelijke verklaring hiervoor is dat de flexibele pensioenregeling (in de tabel aangeduid met flexpensioen) geen verschil kent voor de uitkering tot en de uitkering na de leeftijd van 65 jaar. Aan de andere kant zijn er ook argumenten voor een lagere waardering van de flexibele pensioenregeling. Aangezien er immers een grotere voorkeur bestaat om vóór de leeftijd van 61 jaar met pensioen te gaan dan na de leeftijd van 65 jaar, en de regelingen vanuit het individu bezien nagenoeg actuariael neutraal zijn (op de

minimumvoorziening in de vorm van de AOW na), zou men mogen verwachten dat er een hogere waardering zou zijn voor de prepensioenregeling. Een mogelijke verklaring voor onze resultaten is dat het feit dat men zo vroeg met pensioen kan als in de prepensioenregeling het geval is, door een deel van de respondenten als negatief beoordeeld wordt. Ook het beperkte verschil in waardering in vergelijking met de VUT zou een aanwijzing kunnen zijn dat rechtvaardigheidsoverwegingen een rol spelen. In eerder onderzoek zijn hier ook aanwijzingen voor gevonden (zie van der Heijden, Nelissen en Verbon, 1997).

Tabel 4.19: Percentage dat kiest voor flexpensioen (i.p.v. doorwerken), waardering en gewenste minimum uitkering (tussen haakjes standaardafwijking)

Leeftijd	N	Ja (in %)	Waardering	Minimum
61	117	60,6	6,14 (1,64)	3423 (1680)
62	127	70,1	6,17 (1,87)	3735 (1611)
63	126	79,4	6,37 (1,85)	4066 (2147)
64	117	78,6	6,39 (1,94)	3985 (2018)
65	127	85,0	6,26 (2,23)	4065 (1996)
66	126	65,9	4,87 (2,50)	4658 (2297)
67	117	69,2	4,50 (2,62)	4404 (2335)
68	125	66,4	3,87 (2,74)	4637 (2486)
69	126	66,7	3,20 (2,50)	5448 (2507)

Analoog aan de vorige regelingen is ook hier weer gevraagd of men zou kiezen voor doorwerken (tot minimaal de leeftijd van 65 jaar) of voor gebruikmaking van de regeling als deze enkel en alleen op de betreffende leeftijd aangeboden zou worden (zie tabel 4.19). Voor leeftijden boven de 65 jaar is enkel als eis gesteld dat men niet langer dan tot 70 jaar mag doorwerken. Tot en met de leeftijd van 65 jaar zien we het vertrouwde beeld. Naarmate de leeftijd hoger is, willen meer mensen gebruik maken van de regeling. Daarna zien we het percentage dalen. Dat bevreemdt. Vermoedelijk heeft men niet begrepen dat men niet eerder kan stoppen dan de genoemde leeftijd en is men er ten onrechte vanuit gegaan dat niet met pensioen gaan op de betreffende leeftijd de mogelijkheid van eerder met pensioen gaan open liet. Bij de keuze wordt echter gesteld dat het alternatief doorwerken is.

Tot de leeftijd van 65 jaar is er een grote mate van overeenkomst met de antwoorden in de vorige paragraaf. Het percentage dat gebruik maakt van de mogelijkheid van uittrede en de waardering

verschillen slechts in beperkte mate in vergelijking met de prepensioenregeling. Men wenst echter wel een gemiddeld hogere uitkering dan via de prepensioenregeling. Dit hangt mogelijkwijze samen met de onmogelijkheid om voor de leeftijd van 61 jaar met pensioen te gaan.

Tabel 4.20: Waardering bij lagere opbouw onder flexpensioen (tussen haakjes standaardafwijking) en percentage dat gebruik maakt van de regeling

Leef- tijd	Opbouw			% JA		
	40 jaar	35 jaar	27,5 jaar	40 jaar	35 jaar	27,5 jaar
61	6,14 (1,64)	4,97 (2,15)	4,15 (2,18)	60,6	39,3	25,6
62	6,17 (1,87)	4,74 (2,42)	3,70 (2,30)	70,1	44,9	23,6
63	6,37 (1,85)	5,14 (2,20)	4,05 (2,09)	79,4	57,1	31,7
64	6,39 (1,94)	5,38 (2,13)	4,43 (2,12)	78,6	56,4	37,6
65	6,26 (2,23)	5,20 (2,46)	4,07 (2,28)	85,0	63,8	50,4
66	4,87 (2,50)	4,34 (2,37)	3,93 (2,19)	65,9	54,0	47,6
67	4,50 (2,62)	4,51 (2,59)	4,08 (2,39)	69,2	48,7	37,6
68	3,87 (2,74)	3,91 (2,71)	3,46 (2,43)	66,4	48,8	40,9
69	3,20 (2,50)	3,29 (2,38)	2,94 (2,08)	66,7	50,0	43,7

Kijken we naar de waardering bij een lagere opbouw (tabel 4.20), dan zien we ook hier weer een lagere waardering bij een geringere opbouw. Echter, het verschil is aanmerkelijk groter in vergelijking met de andere regelingen. De oorzaak hiervan is dat het uitkeringsbedrag na de leeftijd van 65 jaar via de prepensioenregeling minder negatief beïnvloed wordt in vergelijking met het hier besproken stelsel. Immers, in de prepensioenregeling zit de AOW als bodem; hier is dat niet het geval.

4.6 Deeltijdpensioen

Degenen die niet in deeltijd werken (deeltijd is hier geïnterpreteerd als minder dan 4 dagen per week werkend) is vervolgens gevraagd een aantal vragen ten aanzien van deeltijdpensionering te beantwoorden. Hierbij is de prepensioenregeling als kader gehanteerd. Het blijkt dat deze variant van deeltijdpensionering minder populair is dan volledige pensionering. Antwoorde in paragraaf 4.4 bijna 60% positief op de vraag of men met vervroegd pensioen zou gaan; nu is dat voor de deeltijdvariant 51,9% (zie tabel 4.21).

Tabel 4.21: Keuze voor wel of niet deeltijdpensioen

	Aantal	Percentage
Ja	165	51,9
Nee	153	48,1
Totaal	318	100

De geprefereerde uittredeleeftijd is weergegeven in tabel 4.22. Degenen die gebruik maken van de regeling doen dat gemiddeld wel eerder dan het geval is bij volledige pensionering: de gemiddelde uittredingsleeftijd bedraagt nu 58,28 jaar tegenover 59,96 jaar wanneer het volledige uittrede betref. Voor de totale populatie is de gemiddelde uittredeleeftijd 61,51 jaar versus 61,99 jaar voor de prepensioenregeling zonder mogelijkheid van deeltijdpensioen.

Tabel 4.22: Geprefereerde uittredeleeftijd bij gebruikmaking van deeltijdpensionering

Leeftijd	Aantal	Percentage
55	42	25,5
56	10	6,1
57	19	11,5
58	15	9,1
59	12	7,3
60	38	23,0
61	10	6,1
62	7	4,2
63	7	4,2
64	5	3,0
Totaal	165	100

In totaal impliceert dit dat – omdat men nog steeds minimaal 24 uur per week werkt – er gemiddeld 1,91 jaar langer gewerkt wordt (op voltijdbasis). Een en ander resulteert in een beduidend geringere waardering (zie tabel 4.23). Blijkbaar hecht men er zeer sterk aan volledig met pensioen te gaan als men niet tot diens 65e wenst door te werken. Vrije tijd wordt zeer hoog gewaardeerd.

Tabel 4.23: Waardering deeltijdpensioen, inclusief vergelijking met andere regelingen

Waardering	Gemiddelde	Standaardafwijking
Vut	7,41	1,48
Prepensioen	6,29	1,92
Flexpensioen	6,89	1,50
Deeltijdpensioen	5,51	2,53

De deeltijdpensioenvariant wordt met gemiddeld 5,51 gewaardeerd, hetgeen 0,78 punten lager is in vergelijking met de variant waarbij er sprake is van volledig pensioen.

Tabel 4.24: Keuze voor deeltijdpensioen of voltijds doorwerken en waardering (tussen haakjes standaardafwijking)

Leeftijd	N	Ja (in %)	Waardering	Waardering ja-zeggens
55	98	52,6	5,38 (2,09)	6,09 (1,64)
56	110	41,8	4,95 (2,54)	5,97 (2,15)
57	107	66,4	5,61 (2,26)	6,28 (1,89)
58	97	61,9	6,08 (1,98)	6,94 (1,38)
59	110	60,9	5,76 (2,51)	6,67 (1,98)
60	105	74,3	5,74 (2,32)	6,37 (1,94)
61	97	72,2	6,14 (2,13)	6,58 (1,83)
62	109	71,6	5,94 (2,48)	6,68 (1,99)
63	104	75,0	5,69 (2,25)	6,21 (1,94)

Vanwege het hogere resulterende inkomen zal het niet verbazen dat op lagere leeftijden in hoge mate gebruik gemaakt wordt van deeltijdpensionering in vergelijking met de variant waarbij sprake is van volledige pensionering (zie tabel 4.24). Navenant is ook de waardering hoger. Maakte in de laatste variant – indien voor de keuze gesteld tussen vervroegd pensioen met een beperkte uitkering op leeftijd 55 of doorwerken tot de leeftijd van 65 jaar – 27% gebruik van vervroegde pensionering (zie tabel 4.15), nu is dat ruim 50%. Daarbij ligt de waardering bijna 2 punten hoger. Vanaf de leeftijd van 61 jaar is er wat deelname betreft slechts een beperkt verschil met de voltijdse pensioneringsvariant. Echter, de waardering voor de deeltijdvariant is hier iets lager.

4.7 Overige aspecten

4.7.1 Waardering extra pensioenopbouw na de pensioenrichtleeftijd

Op de eerste plaats is nagegaan welk effect er uitgaat van extra pensioenopbouw na de pensioenrichtleeftijd. Hierbij is de prepensioenregeling als uitgangspunt genomen. Daar bouwde men geen pensioenjaren op na de pensioenrichtleeftijd van 62 jaar. Hier is de respondenten een extra pensioen voorgeschoteld ter grootte van W gulden wanneer men eerst op 64-jarige leeftijd met pensioen gaat en $2*W$ gulden wanneer men pas op 65-jarige leeftijd met pensioen gaat. Het bedrag W is random bepaald en bedraagt 1,875% van het laatste loon, 5% van het laatste loon, dan wel 6,25% van het laatste loon. Gemiddeld was dat 797 gulden. De waarderingen zijn weergegeven in tabel 4.25.

Tabel 4.25: Waardering in geval extra pensioenopbouw plaatsvindt na de pensioenrichtleeftijd (tussen haakjes standaardafwijking)

Leeftijd	N	Inclusief extra opbouw	Zonder extra opbouw
63	260	5,38 (2,70)	6,33 (2,10)
64	135	4,92 (2,75)	6,02 (2,33)

Opvallend genoeg leidt dit tot een lagere waardering dan gegeven is in paragraaf 4.4. Dit ondanks het feit dat de respondenten de door hun gegeven antwoorden te zien krijgen, voordat ze gevraagd worden een waardering inclusief verdere pensioenopbouw te geven (zie de vragen bij groep E in bijlage 1). Wat wel duidelijk is, is dat het verschil in waardering op de twee leeftijden niet significant is. Dat zou ons kunnen doen oncluderen dat aan extra pensioenopbouw aan het einde van het werkzame leven nauwelijks waarde gehecht wordt, ook niet als dit tot aanzienlijke extra uitkeringen leidt.

4.7.2 Versoberingsvariant

Een element dat in de pensioendiscussie een rol speelt betreft de mogelijke verlaging van het uitkeringspercentage bij volledige opbouw. In het merendeel van de huidige regelingen is dat 70% van het laatstgenoten of gemiddelde loon. In een zogenoemde versoberingsvariant zou dat teruggebracht kunnen worden naar 65%. We hebben de respondenten hun waardering gevraagd wanneer op de pensioenrichtleeftijd via de flexibele pensioenregeling de uitkering niet 70 doch

65% bedraagt. Voor de overige leeftijden zijn de uitkeringen aangepast door deze met een factor 65/70 te vermenigvuldigen. De resultaten zijn weergegeven in tabel 4.26.

Tabel 4.26: Effecten versoeringsvariant

Leeftijd	N	Ja (in %)	Waardering	Minimum J (sd) N
61	116	35,3	4,50 (2,14)	2932 (1767) 79
62	127	40,2	4,17 (2,37)	3181 (2011) 83
63	126	45,2	4,44 (2,34)	3493 (2339) 92
64	116	52,6	4,93 (2,42)	3418 (2197) 87
65	127	54,3	4,53 (2,56)	3480 (2209) 87
66	126	47,6	4,06 (2,45)	3770 (2547) 88
67	116	44,0	4,35 (2,80)	3933 (2650) 83
68	127	43,3	3,67 (2,64)	3997 (2547) 83
69	126	41,3	3,27 (2,50)	4095 (2805) 82

Deze resultaten dient men te vergelijken met tabel 4.19. Onmiddellijk valt op dat men beduidend minder gebruik wenst te maken van de regeling. Het percentage is bijna 30 procentpunten lager. De waardering is eveneens aanmerkelijk lager tot de leeftijd van 65 jaar en wel anderhalf tot twee punten. Opvallend is wederom dat het vereiste minimum om wel gebruik te maken van de regeling lager ligt in vergelijking met de flexibele pensioenregeling op basis van een 70%-uitkering op de pensioenrichtleeftijd. Dit betekent wederom dat men zich bij zijn afweging klaarblijkelijk mede laat leiden door de normuitkering.

4.7.3 De mogelijkheid van deeltijdwerk in geval van (vervroegde) pensionering

Tot nu toe is ervan uitgegaan dat men geen (deeltijd)baan aanvaardt wanneer men gebruik gemaakt heeft van de vervroegde pensioenregeling. In de huidige prepensioen- en flexibele pensioenregelingen is dat echter expliciet mogelijk. Het effect hiervan is nagegaan door expliciet te vragen of men – indien de mogelijkheid bestaat – hiervan gebruik zal maken. Dit is gedaan voor de situatie waarin de flexibele pensioenregeling van paragraaf 4.5 aan de orde is. Eerst bezien we of de beslissingen wijzigen wanneer de betreffende mogelijkheid aangeboden wordt. Zie tabel 4.27.

Tabel 4.27: Participatie in de flexibele pensioenregeling bij mogelijkheid van additioneel werken (tussen haakjes standaardafwijking)

Leeftijd	N	Gebruik dt-pensioen (in %)	Werken (in %)	Waardering
61	116	47	23	4,70 (2,62)
62	127	51	31	4,48 (2,81)
63	126	59	17	4,00 (2,68)
64	116	61	11	4,79 (2,68)
65	127	54	12	4,24 (2,81)
66	126	47	6	3,91 (2,57)
67	116	47	4	4,08 (3,00)
68	127	39	9	3,54 (2,80)
69	126	39	4	3,27 (2,61)

Wederom opvallend is de afwijking met de eerder gegeven antwoorden in paragraaf 4.5. Nu wordt in geringere mate gebruik gemaakt van de regeling, en wel om en nabij 20 procentpunten. Ook is tot de leeftijd van 66 jaar de waardering aanzienlijk geringer (ongeveer 2 punten). Voor het vereiste minimum (hier niet gerapporteerd) vinden we echter slechts zeer geringe verschillen. Ongeveer 25 tot 30% van de respondenten wil wel met pensioen op 61- of 62-jarige leeftijd en daarnaast een beperkt aantal uren werken.

Tabel 4.28: Percentage van gepensioneerden dat wenst te werken, het aantal gewenste uren werk en waardering van degenen die met pensioen gaan op betreffende leeftijd (tussen haakjes standaardafwijking)

Leeftijd	Werken (in %)	Aantal uren, mits werkend	Waardering
61	44	17,2	6,73 (1,10)
62	56	16,4	6,39 (2,08)
63	31	18,3	6,31 (1,51)
64	18	16,9	6,28 (1,62)
65	23	17,9	5,75 (2,41)
66	14	24,4	5,63 (1,95)
67	4	28,5	5,67 (2,76)
68	21	16,4	5,00 (2,87)
69	11	29,7	4,43 (2,63)

Degenen die willen werken, beogen ongeveer 2 dagen per week te werken (zie tabel 4.28). Tussen 63 en 65 jaar wenst ongeveer 15% te werken. Ook hier bedraagt de gewenste werkweek 2 tot 3

dagen. Op hogere leeftijden is het aantal personen dat wil werken zeer gering. Het aantal te werken uren zegt weinig, gegeven de kleine aantallen die in de analyse betrokken zijn.

De waardering van degenen die op de betreffende leeftijd met pensioen gaan is beduidend hoger dan de waardering van de gehele populatie. Deze is tot de leeftijd van 65 jaar vergelijkbaar met de waardering in tabel 4.19.

Tot slot van dit onderdeel is de respondenten gevraagd op welke leeftijd ze zouden uittreden, in het oog houdend dat men elders mag gaan werken. Dit leverde een gemiddelde uittredeleeftijd van 62,14 jaar op (N=338) tegenover 62,83 jaar (N=370) voor de situatie waarin geen mogelijkheid van additioneel werken bestaat. Daarnaast zouden 91 personen ofwel 28% gaan werken. Zij werken gemiddeld 15,15 uur per week. De totale waardering is nu 6,31 tegenover 6,89 in paragraaf 4.5. Een mogelijke conclusie is dat men het gemiddeld gesproken geen goed idee vindt als men met pensioen mag gaan en naast de uitkering zoveel mag werken als men wil.

4.7.4 Keuze tussen de diverse regelingen

Teneinde na te gaan welk type regeling door de respondenten wordt geprefereerd, is aan hen – voordat naar de flexibele pensioenregeling werd overgestapt – de vraag voorgelegd aan welk systeem de voorkeur wordt gegeven, de VUT-regeling, een prepensioenregeling of een flexibele pensioenregeling. De resulterende keuze is weergegeven in tabel 4.29. Opvallend is dat ondanks het feit dat bijna eenieder vrijwel onmiddellijk gebruik maakt van de VUT-regeling en deze ook het hoogst gewaardeerd wordt, de voorkeur toch uitgaat naar het flexibele pensioensysteem. Het prepensioenstelsel wordt door maar 11% van de respondenten geprefereerd.

Tabel 4.29: Voorkeur ten aanzien van pensioensysteem (I)

Leeftijd	Aantal	Percentage
VUT	146	37,6
Prepensioen	43	11,1
Flexpensioen	199	51,3
Totaal	388	100

Degenen die voor de VUT kiezen hebben vervolgens een ongeveer gelijke voorkeur voor de twee andere regelingen. Resultaat is dat maar liefst 70% van de populatie een flexibele pensioenregeling

verkiest boven een prepensioenregeling, wanneer de keuze tussen deze twee systemen is (zie tabel 4.30).

Tabel 4.30: Voorkeur ten aanzien van pensioensysteem (II)

Leeftijd	Aantal	Percentage
Prepensioen	115	29,6
Flexpensioen	273	70,4
Totaal	388	100

4.7.5 Typering door de respondenten zelf

Als laatste vraag is de respondenten gevraagd zichzelf te typeren. Hierbij konden ze kiezen uit de volgende mogelijkheden:

1. Ik ben iemand die zo snel mogelijk met vervroegd pensioen wil, ook al staat daar een erg lage uitkering tegenover.
2. Ik ben iemand die zo snel mogelijk met vervroegd pensioen wil, maar wel een redelijke uitkering wil hebben (zo tussen 50% en 75% van mijn laatste loon).
3. Ik ben iemand die zo snel mogelijk met vervroegd pensioen wil, maar wel een behoorlijke uitkering wil hebben (zeker 75% van mijn laatste loon).
4. Ik wil wel blijven doorwerken tot mijn 65e, maar wel graag een paar dagen minder op mijn oude dag.
5. Ik wil gewoon met mijn 65e met pensioen.
6. Ik wil niet met vervroegd pensioen en wil na mijn 65e ook nog in deeltijd doorwerken.
7. Ik wil niet met vervroegd pensioen en wil na mijn 65e ook nog in deeltijd doorwerken, maar alleen als daar later een hoger pensioen tegenover staat in vergelijking met anderen die niet langer doorwerken.
8. Ik wil helemaal niet met pensioen en als het even kan wil ik bij wijze van spreken tot mijn 80e voltijs blijven werken.

Het resultaat kan men vinden in tabel 4.31. Hieruit blijkt dat ruim 5% meteen met vervroegd pensioen wil, ook al staat daar een zeer lage uitkering tegenover. Ligt de uitkering tussen 50 en 75% van het laatste loon, dan komt daar nog eens 14% bij. Is de uitkering meer dan 75% van het

laatste loon dan wenst meer dan twee derde vervroegd uit te treden (de som van de percentages over de eerste drie antwoordcategorieën). Deeltijdpensioen heeft de voorkeur van 19% van de respondenten, terwijl 6% gewoon op zijn of haar 65e met pensioen wil. Iets meer dan 5% wil in deeltijd doorwerken na diens 65^e, en slechts 1% wenst zo lang mogelijk door te werken.

Tabel 4.31: Zelftypering

Antwoord	N	%
1	19	5,7
2	47	14,0
3	163	48,7
4	65	19,4
5	19	5,7
6	9	2,7
7	9	2,7
8	4	1,2

Dit bevestigt ons beeld dat verlate pensionering (na de leeftijd van 65 jaar) niet erg populair is. In combinatie met de bevindingen in paragraaf 4.5 kan geconcludeerd worden dat naast een kleine groep die graag zolang mogelijk doorwerkt, men alleen om financiële redenen nog na zijn 65e wenst te werken. Maar het meest van belang is de grote groep die – mits de uitkering voldoende hoog is – zo snel mogelijk met pensioen wil. Bijna 15% denkt daarbij aan een uitkering die 50 tot 75% van het laatstontvangen loon bedraagt, en bijna de helft van de respondenten denkt aan 75% van het laatste loon. Dit correspondeert met de geprefereerde uittredingsleeftijd onder de flexpensioenregeling. Hier gaat ruim 70% met pensioen op basis van een uitkering die 75% of minder van het laatstgenoten loon bedraagt. Echter, voor de prepensioenregeling geldt dat minder dan 60% met die uitkering genoegen neemt. Een verklaring voor dit verschil is niet voor handen.

4.8 Resumé

Deze eerste beschrijvende resultaten duiden er op dat de respondenten de vraagstelling in eerste instantie duidelijk begrepen hebben. De beantwoording is vrij consistent geschied. Eerst later zien we problemen opduiken. De beantwoording van de vragen bij een minder dan volledige pensioenopbouw onder de flexibele pensioenregeling lijkt minder consistent. Het meest problematische aspect van deze vragenlijst is waarschijnlijk dan ook de duur van de enquête geweest. Worden de respondenten normaliter geacht een vragenlijst ter lengte van ongeveer een half uur in te vullen, met deze vragenlijst was men gemiddeld bijna een uur bezig.

5. Model, methode en resultaten

5.1 Inleiding

In dit hoofdstuk – dat vrij technisch van aard zal zijn, met name de eerste subparagraaf – beschrijven we het model en de schattingsmethode (paragraaf 5.2). De schattingsresultaten komen in paragraaf 5.3 aan de orde. Deze resultaten zijn gebaseerd op de twee in paragraaf 3.2 beschreven vraagstellingen. Het uiteindelijk te hanteren model zal blijken een combinatie van beide te zijn. Ook wordt in paragraaf 5.3 nader ingegaan op de gevoeligheid voor veranderingen in de verklarende variabelen. Tot slot vindt in paragraaf 5.4 een korte evaluatie plaats.

5.2 Model en schattingsmethode

5.2.1 Het model

De centrale vraagstelling van het onderzoek komt erop neer dat we willen weten in welke mate de pensioenleeftijd bepaald wordt door de hoogte van de uitkering en de omvang van de hoeveelheid vrije tijd. Dit betekent dat de keuze van de pensioenleeftijd overeenkomt met de bepaling van het arbeidsaanbod. Daarbij gaat het dan om een intertemporeel beslissingsprobleem. Het tijdstip waarop men besluit met pensioen te gaan heeft niet alleen invloed op het inkomen in de betreffende periode r (bijvoorbeeld het jaar dat men stopt met werken), maar ook in alle volgende perioden tot het laatste levensjaar (T). Dit betekent dat vanuit een economische invalshoek gezien, het niet gaat om het inkomen in periode r , maar om de contante waarde van de inkomensstroom die samenhangt met een bepaald stopmoment. Deze contante waarde is afhankelijk van het aantal perioden dat men een uitkering verwacht te ontvangen en de hoogte van de uitkering in de loop van de tijd. Dit laatste element wordt gewogen met een disconteringsvoet. Meer algemeen gaat het niet zozeer om de inkomensstromen, doch om het nut ontleend aan consumptie. Zie bijvoorbeeld Börsch-Supan (1982) en Lindeboom (2000). De verwachte waarde van de nutsstromen op leeftijd t , aannemende dat de betreffende persoon op leeftijd R met pensioen gaat, geven we aan met $V_t(R)$. Deze verwachte waarde van nutsstromen wordt uiteraard bepaald door de diverse inkomensstromen (loon, uitkering), maar ook de overlevingskans, de discontovoet en de hoeveelheid vrije tijd die men zal moeten opgeven om een bepaald inkomen te realiseren. De grootte $V_t(R)$ kan als volgt in formulevorm weergegeven worden:

$$(1) \quad V_t(R) = E_t[\sum_{s=t, R-1} u(Y^L) a_s \ddot{a}^{s-t} + \acute{a} \sum_{s=R, T} u(Y_s^R(R, Y^L)) a_s \ddot{a}^{s-t}]$$

Hierin is:

Y^L	arbeidsinkomen op leeftijd $s = t, \dots, R-1$
$Y_s^R(R, Y^L)$	inkomen na pensionering, $s = R, \dots, T$
R	pensioneringsleeftijd
a_s	kans te overleven tot ten minste leeftijd s
\acute{a}	factor die nut van vrije tijd in relatie tot het looninkomen uitdrukt
\ddot{a}	discontofactor
T	maximaal bereikbare leeftijd
E_t	verwachte waarde op leeftijd t

Voor het gemak laten we sparen buiten beschouwing. Daardoor kunnen we het nut dat ontleend wordt aan consumptie specificeren in termen van het inkomen. We nemen aan dat de volgende nutsfunctie u van toepassing is:

$$(2) \quad u(Y) = Y^\delta$$

Hierin is δ een transformatie van de substitutie-elasticiteit in de gebruikelijke *constant relative risk aversion* nutsfunctie. Aangezien arbeidsinkomen het opgeven van vrije tijd impliceert, wordt het nut na pensionering gewogen met $\acute{a} > 1$. De reciproke $1/\acute{a}$ kan geïnterpreteerd worden als het marginaal disnut van werken. Het pensioeninkomen Y^R hangt af van de pensioneringsleeftijd R en het voorafgaande arbeidsinkomen Y^L . Voor het gemak nemen we aan dat Y^L niet afhangt van tijdstip s .

In de vragenlijst wordt de respondent in eerste instantie steeds gevraagd op welke leeftijd hij of zij met (vervroegd) pensioen zou willen gaan, gegeven een bepaalde uitkeringsstructuur. Die vraag is gesteld voor vier verschillende typen uitkering (VUT, prepensioen, flexpensioen en deeltijdpensioen). De vraag impliceert dat de betrokken respondent uit $J > 2$ alternatieven dient te kiezen. In geval van de VUT zijn dat er zes (leeftijd 60, 61, ..., 65), bij het prepensioen en het deeltijdpensioen elf (55, 56, ..., 65), en bij het flexpensioen tien (61, 62, ..., 70). Voor elk van de J alternatieven kan $V_t(r)$, ($r = 1, \dots, J$) bepaald worden.

Gegeven de uitkeringsstructuur (die voor minimumloners kan impliceren dat uitkering en loon niet of nauwelijks verschillen, of zelfs kan resulteren in een hogere uitkering in geval van deeltijdwerk) en de aanwezigheid van de term α is het niet noodzakelijk dat $V_i(r)$ monotoon toeneemt. Met andere woorden de verwachte nutsstromen $V_i(r)$ hoeven niet noodzakelijk steeds toe te nemen, naarmate r stijgt. Er is dus niet noodzakelijk sprake van een ordening. Dat betekent dat we wanneer we het optimale uittredingsmoment wensen te bepalen, in de klasse van *unordered multiple choice* modellen terecht komen (zie bijvoorbeeld Judge, et al., 1985, hoofdstuk 18 en Greene, 1997, hoofdstuk 19).

De respondent dient dus uit J alternatieven te kiezen. Voor elk van die alternatieven geldt dat er een kans is dat juist dat ene alternatief gekozen wordt. In meer algemene termen geformuleerd komt dit op het volgende neer. Zij y_{ij} een binaire variabele die de waarde 1 aanneemt wanneer door individu i alternatief j ($j=1, \dots, J$) gekozen wordt, en die anders de waarde nul aanneemt. Voor elk individu i gaan we ervan uit dat er een bepaalde kans P_{ij} is dat alternatief j (dat wil hier zeggen een bepaalde pensioenleeftijd) uit J mogelijke alternatieven gekozen wordt. Dus $P_{ij} = \Pr[y_{ij}=1]$. Dan geldt (immers de som over alle mogelijke kansen dient gelijk aan 1 te zijn):¹

¹ Uitgaande van T individuen is de likelihood functie gedefinieerd als $\mathcal{L} = \prod_{i=1}^T \prod_{j=1}^J P_{ij}^{y_{ij}}$

$$(3) \quad \sum_{j=1, J} y_{ij} = \sum_{j=1, J} P_{ij} = 1$$

Waar we nu in geïnteresseerd zijn is in welke mate de diverse verklarende variabelen die kans bepalen. Hier laten we ons bijvoorbeeld leiden door het idee dat de betreffende respondent de beslissing baseert op het maximaliseren van het verwachte nut. We nemen vervolgens aan dat het nut dat de respondent aan een specifieke keuze ontleent, gebaseerd is op de kenmerken van het gekozen alternatief (de zogenoemde attributen), maar mede afhankelijk is van sociaal-economische kenmerken van de betreffende respondent (bijvoorbeeld leeftijd, geslacht, inkomen). Daarnaast zullen toevalsfactoren een rol spelen. Meer modelmatig kunnen we dat als volgt formuleren:

$$(5) \quad U_{ij} = \hat{U}_{ij} + e_{ij} = x'_{ij} \cdot \hat{\alpha}_i + e_{ij}$$

waarbij U_{ij} het nut is op basis van alternatief j (waarbij we het probleem algemener formuleren dan hiervoor en om die reden de $V_i(r)$ -terminologie los hebben gelaten). De kans dat bijvoorbeeld alternatief 1 gekozen wordt (P_{i1}) is dan:

$$(6) \quad P_{i1} = \Pr[U_{i1} > U_{i2} \cap U_{i1} > U_{i3} \cap \dots \cap U_{i1} > U_{iJ}]$$

Vgl. (6) zegt dat die kans gelijk is aan de kans dat het nut dat aan alternatief 1 ontleend wordt groter is dan het nut ontleend aan alternatief 2, maar ook groter dan het nut ontleend aan alternatief 3, enzovoort.

De meest gebruikelijke specificatie is dan het *logit* model. In het conditionele logit model wordt aangenomen dat de storingstermen e_{ij} (waaronder de eerder genoemde toevalsfactoren) in vgl. (5) onafhankelijk en identiek verdeeld zijn volgens een Weibull dichtheidsfunctie. De corresponderende cumulatieve verdelingsfunctie heeft dan de volgende vorm:

$$(7) \Pr(e_{ij} = \hat{a}) = \exp[-\exp(-\hat{a})]$$

De kansen die uit het model volgen, kunnen als volgt weergegeven worden:

$$(8) P_{ij} = \exp(x'_{ij} \cdot \hat{a}) / \sum_{j=1, J} \exp(x'_{ij} \cdot \hat{a})$$

De coëfficiënten \hat{a} variëren hierbij niet voor de verschillende alternatieven (in het multinomiaal logit model is dat wel het geval). Ze kunnen eventueel wel voor de individuen variëren.

Naast $V_r(j)$ zal de matrix X ook andere variabelen die van invloed zijn op de pensioenbeslissing, zoals sociaal-demografische kenmerken, omvatten. Daarnaast kunnen dummies voor de diverse geboortegeneraties opgenomen worden. Op deze wijze wordt rekening gehouden met mogelijke effecten die niet verklaard worden door de sociaal-demografische variabelen. Voor $V_r(r)$ geldt onder het regime van het flexibel pensioenstelsel zoals geschetst in paragraaf 3.2.3 het volgende (hierbij is uitgegaan van de contante waarde op 55-jarige leeftijd, zijnde de laagst mogelijke uittredingsleeftijd in alle varianten):

$$V_{55}(61) = E_t[\hat{a} \sum_{s=55, T} u(Y_s^{61}(61, Y^L)) a_s \ddot{a}^{s-55}]$$

$$V_{55}(62) = E_t[\sum_{s=55, 61} u(Y_s^L) a_s \ddot{a}^{s-55} + \hat{a} \sum_{s=62, T} u(Y_s^{62}(62, Y^L)) a_s \ddot{a}^{s-55}]$$

$$V_{55}(63) = E_t[\sum_{s=55, 62} u(Y_s^L) a_s \ddot{a}^{s-55} + \hat{a} \sum_{s=63, T} u(Y_s^{63}(63, Y^L)) a_s \ddot{a}^{s-55}]$$

....

$$V_{55}(70) = E_t[\sum_{s=55, 69} u(Y_s^L) a_s \ddot{a}^{s-55} + \hat{a} \sum_{s=70, T} u(Y_s^{70}(70, Y^L)) a_s \ddot{a}^{s-55}]$$

Op basis van de beschikbare database en met gebruikmaking van vgl. (2) wordt dat:

$$V_{55}(61) = \acute{a} \varphi_{s=55,T} J_{61} a_s \ddot{a}^{s-55}$$

$$V_{55}(62) = \varphi_{s=55,61} A^6 a_s \ddot{a}^{s-55} + \acute{a} \varphi_{s=62,T} J_{62} a_s \ddot{a}^{s-55}$$

....

$$V_{55}(70) = \varphi_{s=55,69} A^6 a_s \ddot{a}^{s-55} + \acute{a} \varphi_{s=70,T} J_{70} a_s \ddot{a}^{s-55}$$

met:

A = gerapporteerd arbeidsinkomen

$$J_{61} = 0,64 * A$$

$$J_{62} = 0,70 * A$$

$$J_{63} = 0,75 * A$$

$$J_{64} = 0,81 * A$$

$$J_{65} = 0,89 * A$$

$$J_{66} = 0,97 * A$$

$$J_{67} = \min\{A/\text{deeltijdfactor}; 1,06 * A\}$$

$$J_{68} = \min\{A/\text{deeltijdfactor}; 1,16 * A\}$$

$$J_{69} = \min\{A/\text{deeltijdfactor}; 1,27 * A\}$$

$$J_{70} = \min\{A/\text{deeltijdfactor}; 1,40 * A\}$$

Deze inkomens zijn allemaal bruto maandbedragen. Onze voorkeur gaat uit naar netto bedragen. Die zijn echter niet aanwezig. Eventueel zijn de bruto bedragen om te rekenen naar netto bedragen, daar bekend is of er een verdienende partner aanwezig is. Dit zou echter betekenen dat we fouten introduceren, daar we niet op de hoogte zijn van andere factoren die de belastingvoet bepalen. Om deze reden hebben we ervoor gekozen desondanks de bruto bedragen te hanteren.

Andere mogelijke verklarende variabelen zijn:

- geboortejaar
- geslacht
- aanwezigheid partner ja/nee

-
- deeltijdfactor
 - inkomen partner.

Eventueel kan ook de waardering op diverse leeftijden als verklarende variabele opgenomen worden. Het nadeel hiervan is echter dat dan ook de waardering gemodelleerd dient te worden. Bij voorkeur zou dat simultaan dienen te gebeuren. Hier is voor zover wij weten echter geen standaardprogrammatuur voor beschikbaar.

De geschatte coëfficiënten zijn niet direct interpreteerbaar als elasticiteit of marginaal effect. Het marginale effect voor continue variabelen wordt verkregen door vgl. (8) te differentiëren:

$$\frac{\partial P_j}{\partial x_k} = [P_j(\mathbf{1}(j=k) - P_k)] \hat{\alpha}$$

met P_j (P_k) de kans dat voor optie j (k) gekozen wordt.

De elasticiteiten worden gegeven door:

$$\frac{\partial \ln P_j}{\partial \ln x_{km}} = x_{km} [(1(j=k) - P_k)] \hat{\alpha}_k$$

In het standaard-multinomiale model geldt dat de *odds ratio* P_j / P_k onafhankelijk is van de andere keuzes. Dat wordt de ‘onafhankelijkheid van irrelevante alternatieven’ (*independence of irrelevant alternatives*) genoemd. Dit kan een probleem zijn wanneer we de effecten van een toegevoegd alternatief willen beschouwen. Dit probleem verdwijnt wanneer we gebruik maken van het zogenoemde *mixed logit* model (ook wel *random parameters logit* model genoemd); zie bijvoorbeeld Revelt en Train (1998).¹¹ Een ander alternatief is het gebruik maken van het multivariate probit model. In een dergelijk model wordt verondersteld dat de storingstermen e_j in vgl. (5) onafhankelijk en identiek verdeeld zijn volgens een normale dichtheidsfunctie. Nadeel hiervan is dat het een qua schatting zeer gecompliceerd model is. Er is ook geen reden aanwezig om aan te nemen dat dit model meer voor de hand ligt. Dit is in feite een standaard *conditional logit model* met coëfficiënten die over de populatie variëren. Hierbij kan in algemene termen weergegeven, voor individu n de coëfficiëntenvector $\hat{\alpha}_n$ uitgedrukt worden als $\hat{\alpha}_n = b + \zeta_n$, met b het populatiegemiddelde en ζ_n de stochastische afwijking die de voorkeuren van persoon n relatief ten opzichte van de gemiddelde voorkeuren in de populatie weergeeft. In tegenstelling tot de standaard logit is het

stochastische deel in de nutsfunctie ($x'_{nj} \cdot \zeta_n + e_{nj}$) nu in het algemeen gecorreleerd tussen alternatieven en keuzesituaties als gevolg van de invloed van ζ_n . Daardoor speelt dan niet het probleem van de 'onafhankelijkheid van irrelevante alternatieven'. Bijkomend voordeel ten opzichte van de standaard logit is dat expliciet gebruik kan worden gemaakt van het panelkarakter van onze waarnemingen. Het *mixed logit* model resulteert in efficiënte schatters.

5.2.2 De schattingsmethode

Het uitgangspunt voor de schattingsmethode vormt vgl. (5), die we nu verder generaliseren (zie Revelt en Train, 1998, pp. 647-649). Een individu heeft de keuze uit alternatieven uit verzameling J die hem of haar T maal voorgelegd worden. T kan slaan op perioden of keuzesituaties. In onze toepassing betreft het keuzesituaties (bijvoorbeeld VUT-regeling met volledige opbouw, VUT-regeling met geringere opbouw, flexpensioenregeling met volledige opbouw, etcetera). Het nut dat persoon n ontleent aan alternatief j in keuzesituatie t is:

$$(9) \quad U_{njt} = x'_{njt} \cdot \hat{a}_n + e_{njt}$$

met x_{njt} een vector van waargenomen variabelen, \hat{a}_n een niet-waargenomen vector van coëfficiënten voor elke persoon n die varieert over de populatie met dichtheidsfunctie $f(\hat{a}_n | \hat{\epsilon}^*)$ met $\hat{\epsilon}^*$ de (ware) parameters van deze verdeling, en e_{njt} een niet-waargenomen random term iid extreme value, onafhankelijk van x_{njt} en \hat{a}_n . Conditioneel op \hat{a}_n is de kans dat persoon n alternatief i in periode t kiest, de standaard logit:

$$(10) L_{nit} = \exp(x'_{njt} \cdot \hat{a}_n) / (\sum_j \exp(x'_{njt} \cdot \hat{a}_n)).$$

De onvoorwaardelijke kans is de integraal van de voorwaardelijke kans over alle mogelijke waarden van \hat{a}_n , die op hun beurt afhankelijk zijn van de parameters van de verdeling van \hat{a}_n :

$$(11) Q_{nit}(\hat{\epsilon}^*) = \int L_{nit}(\hat{a}_n) f(\hat{a}_n | \hat{\epsilon}^*) d\hat{a}_n$$

Om een maximum likelihood (ML) schatting toe te passen moeten we de kans kennen van de volgorde van de waargenomen keuzes voor elke persoon in de steekproef. Zij $i(n,t)$ het alternatief dat persoon n kiest in periode t . Conditioneel op \hat{a}_n is de kans op de voor persoon n waargenomen volgorde van keuzes het product van de standaard logits:

$$(12) S_n(\hat{a}_n) = \int L_{ni(n,t)}(\hat{a}_n)$$

en de onvoorwaardelijke waarschijnlijkheid voor de volgorde van keuzes is dan:

$$(13) P_n(\hat{e}^*) = \int S_n(\hat{a}_n) f(\hat{a}_n | \hat{e}^*) d\hat{a}_n$$

De loglikelihood functie is dan:

$$(14) LL(\hat{e}) = \int_n \ln P_n(\hat{e})$$

Een exacte ML-schatting is niet mogelijk aangezien de integraal in vgl. (13) niet analytisch bepaald kan worden. Om deze reden wordt de waarschijnlijkheid via simulatie benaderd en de gesimuleerde loglikelihoodfunctie gemaximaliseerd. Daartoe wordt $P_n(\hat{e})$ benaderd via sommatie op basis van random gekozen waarden voor \hat{a}_n . Voor een gegeven waarde van de parameters \hat{e} wordt een waarde voor \hat{a}_n getrokken uit haar verdeling. Op basis van deze trekking wordt het product van de standaard logits, $S_n(\hat{a}_n)$, berekend. Dit wordt bijvoorbeeld R maal herhaald en het gemiddelde van de aldus verkregen $S_n(\hat{a}_n)$'s is de benaderde waarschijnlijkheid:

$$(15) SP_n(\hat{e}) = (1/R) \sum_{r=1, \dots, R} S_n(\hat{a}_n^{r\hat{e}})$$

Hierin is $\hat{a}_n^{r\hat{e}}$ de r -de trekking uit $f(\hat{a}_n | \hat{e}^*)$. $SP_n(\hat{e})$ is een zuivere schatter voor $P_n(\hat{e})$ waarvan de variantie kleiner wordt naarmate R groter is. Voor de hierna volgende schattingen is gebruik gemaakt van de "Mixed Logit Estimation Routine for Panel Data" van Kenneth Train, David Revelt en Paul Ruud. Deze routine is geschreven in Gauss.

Tot slot zij vermeld dat additionele veronderstellingen nodig zijn ten aanzien van de parameters δ en α . Voor de discontovoet nemen we aan dat deze 0,95 bedraagt en voor δ postuleren we de waarde 1. Deze laatste waarde komt overeen met de gevonden resultaten van Börsch-Supan (1982). Uit Börsch-Supan (1982) blijkt dat de resultaten vrij ongevoelig zijn voor de grootte van δ . Deze resultaten impliceren een lineaire nutsfunctie. Daardoor kunnen we afzonderlijk het effect van de contante waarde van het looninkomen en van de uitkeringen in de analyse opnemen. De parameter α wordt daardoor meegenomen via de coëfficiënt voor de contante waarde van de uitkeringen. De

overlevingskansen zijn, zoals in hoofdstuk 3 al aan de orde is geweest, ontleend aan de sterftestatistiek van het CBS (1999). De betreffende overlevingstafels zijn gebaseerd op de periode 1993-1997.

5.3 Schattingsresultaten

Op basis van de enquête kan het model met twee typen datasets geschat worden. Op de eerste plaats is de respondenten gevraagd aan te geven op welke leeftijd hij of zij met (vervroegd) pensioen zou willen gaan gegeven een bepaald uitkeringsregime. Voor de VUT kon men kiezen om uit te treden tussen de leeftijd van 60 en 64 jaar, waarbij de uitkering 80% van het laatste loon (en minimaal het minimumloon bij een volledige baan) bedroeg, dan wel op 65-jarige leeftijd zonder gebruik te maken van de VUT. Voor de prepensioenregeling kon men uitreden tussen de leeftijd van 55 en 65 jaar en in de flexpensioenregeling tussen 61 en 70 jaar. De relevante uitkeringspercentages zijn terug te vinden in tabel 3.2 respectievelijk tabel 3.5. De uitkeringspercentages zijn gebaseerd op volledige opbouw. Het model geschat op basis van deze vragen duiden we in het vervolg aan met **Model 1**.

Het tweede type vragen behelst steeds een dichotome keuze. Men wordt gevraagd te kiezen tussen op een bepaalde leeftijd (bijvoorbeeld 62 jaar) met (vervroegd) pensioen gaan of door te werken tot de wettelijke pensioenleeftijd onder de betreffende regeling (bijvoorbeeld 65 jaar). Als men er voor kiest niet op – in dit voorbeeld – de leeftijd van 62 jaar met pensioen te gaan, dan kan men ook niet van de regeling gebruik maken op de leeftijd van 63 of 64 jaar. Men zal dan moeten doorwerken tot de pensioengerechtigde leeftijd van 65 jaar. Deze keuze is de respondenten voorgelegd voor de situatie met volledige opbouw van pensioenrechten en twee maal met een beperkte opbouw. Het model geschat op basis van deze vragen duiden we in het vervolg aan met **Model 2**.

We zullen nu achtereenvolgens de schattingsresultaten voor deze twee modellen presenteren (paragraaf 5.3.1 en 5.3.2). Beide modellen leiden niet tot de gewenste resultaten. In Model 1 blijken de eerst- en laatstmogelijke uittredingsleeftijd extra aantrekkingskracht uit te oefenen. Dit element kan in Model 2 niet meegenomen worden. Anderzijds blijkt in Model 2 de mate van opbouw een zelfstandige invloed uit te oefenen. Dit kan op haar beurt niet in Model 1 geïncorporeerd worden. In paragraaf 5.3.3 wordt dit probleem opgelost door de gevonden coëfficiënten voor de mate van opbouw in Model 2 te incorporeren in Model 1. Dit op deze wijze uitgebreide model wordt aangeduid met **Model 1+**. Dit model wordt gebruikt om in

Inkpartn/ 1000 (gem)								1,801		
								(0,318)		
Inkpartn / 1000 (s.d.)								3,492		
								(0,662)		
Partner									0,911	
									(0,140)	
Aantal	-0,171									
	(0,103)									
Geslacht									-1,464	-0,957
									(0,506)	(0,593)
Deeltijd-factor										0,716
										(0,182)
Geboorte-jaar	0,091									-0,069
	(0,036)									(0,033)
Beginjaar regeling	1,628	1,628	1,628	1,628	1,628	1,628	1,628	1,628	1,628	1,628
	(0,114)	(0,114)	(0,114)	(0,114)	(0,114)	(0,114)	(0,114)	(0,114)	(0,114)	(0,114)
Eindjaar regeling	2,031	2,031	2,031	2,031	2,031	2,031	2,031	2,031	2,031	2,031
	(0,191)	(0,191)	(0,191)	(0,191)	(0,191)	(0,191)	(0,191)	(0,191)	(0,191)	(0,191)
Dummie oud										-2,393
										(0,397)

Loglikelihood = -1662.19; 1103 waarnemingen.

De schattingsresultaten voor het toegepaste *mixed logit model* zijn weergegeven in tabel 5.1.

Als verklarende variabelen zijn opgenomen:

- de contante waarde van het te ontvangen loon vanaf de leeftijd van 55 jaar (CWloon)
- de contante waarde van de pensioenuitkering (CWuitk)
- het inkomen van de eventuele partner (Inkpartn)
- de mate van arbeidsparticipatie (Deeltijdfactor)
- de huishoudenssituatie: al of niet samenwonend (Partner)
- het aantal personen in het huishouden (Aantal)
- individuele demografische kenmerken (Geslacht en Geboortejaar)
- een dummie die de waarde 1 heeft wanneer het op betreffende leeftijd voor het eerst mogelijk is gebruik te maken van de regeling (Beginjaar regeling)
- een dummie die de waarde 1 heeft wanneer het op betreffende leeftijd voor het laatst mogelijk is gebruik te maken van de regeling (Eindjaar regeling)
- een dummie die de waarde 1 aanneemt voor de leeftijden 69 en 70 jaar (Dummie 'oud').

Het mixed karakter komt tot uitdrukking via de variabele CWuitk en Inkpartn. Aangenomen is dat de betreffende coëfficiënten normaal verdeeld zijn. Deze schatting is gebaseerd op 1103 waarnemingen. De variabelen CWloon en CWuitk zijn hierbij door 12 gedeeld.¹¹ Deze schaling heeft om schattingtechnische redenen plaatsgevonden. Men zou deze bedragen kunnen interpreteren als de contante waarde van de maandbedragen. Bij de interpretatie van de coëfficiënten dient men

voorzichtig te zijn. Aangezien het geen (log)lineair model betreft, kunnen de coëfficiënten niet als marginaal effect of elasticiteit geïnterpreteerd worden. We komen op dit aspect terug in paragraaf 5.3.4.

Het meest opvallende wat betreft de variabelen zijn de dummies voor het beginjaar en het eindjaar van de regeling. Deze zijn significant, ondanks het feit dat al rekening gehouden wordt met het *censored* karakter van de uittredingsregelingen. Het betekent dat de respondenten, meer dan op basis van de *censoring* en de waarde van de verklarende variabelen op de betreffende leeftijden (met name de inkomenselementen) verwacht kan worden, op een van de betreffende leeftijden wensen uit te treden. Een deel wenst blijkbaar zo vroeg mogelijk uit te treden (en hecht blijkbaar groot belang aan vrije tijd), een ander deel liefst zo laat mogelijk. Waarbij dan financiële prikkels van ondergeschikt belang zijn. Daarnaast dient gewezen te worden op het significant zijn van de variabele 'Dummie oud'. Op hogere leeftijd geldt dat men minder dan op basis van de waarde van de verklarende variabelen op de betreffende leeftijden (met name de inkomenselementen) wenst uit te treden.

Andere variabelen bleken niet significant te zijn. Dat geldt onder ander voor de leeftijd van de eventuele partner en het opleidingsniveau. Voor deze laatste variabele geldt echter dat deze uiteraard samenhangt met het loon, zodat deze impliciet via CWloon in het model opgenomen is. Op verzoek van de opdrachtgever is ook onderzocht of de wijze van financiering (omslagfinanciering dan wel via kapitaaldekking) van de uitkering van invloed is op de geprefereerde uittredingsleeftijd. Men zou kunnen beargumenteren dat men gevoeliger is voor financiële prikkels indien de uitkering zelf opgebracht dient te worden (via financiering door middel van kapitaaldekking) in vergelijking met de situatie waarin er sprake is van omslagfinanciering. Opsplitsing van de variabele CWuitk in een omslagcomponent en een kapitaaldekkingscomponent leidde niet tot significante verschillen voor de gevonden coëfficiënten.

De op basis van tabel 5.1 voor de verschillende regelingen resulterende uittredingskansen zijn weergegeven in de tabellen 5.2-5.4. Het betreft hier zoals gezegd de uittredingskansen bij volledige opbouw.

Tabel 5.2: Geschatte versus waargenomen uittredingskansen voor de VUT-regeling (N=377)

Leeftijd	Geschat	Waargenomen
60	70,7	64,2
61	5,3	8,5
62	6,8	8,8
63	2,1	0,8
64	0,1	0,3
65	15,0	17,5
Gemiddelde uittredingsleeftijd	61,00	61,17

Uit tabel 5.2 blijkt dat het model resulteert in een lichte onderschatting van de gemiddelde geprefereerde uittredingsleeftijd: 61,00 versus 61,17 jaar. Dit wordt vooral veroorzaakt door de overschatting van de uittrede op de leeftijd van 60 jaar. De onderschatting van de uittrede op die leeftijd onder de prepensioenregeling (zie tabel 5.3) duidt er mogelijk op dat er een voorkeur bestaat – meer dan op basis van de contante waarde van de uitkering en de overige verklarende variabelen te verwachten is – uit te treden op de leeftijd van 60 jaar. Opname van een dummievariabele voor de leeftijd 60 leidt echter niet tot een substantiële verbetering van het resultaat. Hoewel er voor de prepensioenregeling een verbetering (de geschatte uittredingskans stijgt op 60-jarige leeftijd van 13,7 naar 17,2%) optreedt is dat voor de VUT niet het geval. Integendeel, de geschatte uittredingskans neemt op 60-jarige leeftijd nog verder toe en daarmee het verschil met de waargenomen kans. Om deze reden is in de uiteindelijke specificatie de betreffende dummievariabele voor de leeftijd van 60 jaar niet opgenomen.

Tabel 5.3: Geschatte versus waargenomen uittredingskansen voor de prepensioenregeling (N=375)

Leeftijd	Geschat	Waargenomen
55	6,8	7,5
56	1,6	0,5
57	2,0	2,1
58	5,0	4,8
59	7,8	0,0
60	13,7	20,8
61	6,3	4,0
62	11,0	11,7
63	4,6	5,9
64	2,8	1,1
65	38,3	41,6
Gemiddelde uittredingsleeftijd	61,80	62,02

Tabel 5.3 geeft de geschatte en waargenomen uittredingskansen voor de prepensioenregeling. De verschillen zijn in het algemeen beperkt. De belangrijkste uitschieter is de uittreding op 60-jarige leeftijd. De geschatte uittredingskans bedraagt 13,7%, terwijl in werkelijkheid 20,8% van de populatie op die leeftijd uittreedt. Opgemerkt zij dat de uittredingskansen op 59- en 60-jarige leeftijd samen wel een goed beeld geven van de voorkeuren voor die leeftijden.

De geschatte uittredingskansen voor de flexibele pensioenregeling laten een geringe overschatting zien op jongere leeftijd (61 en 62 jaar) en een onderschatting voor de leeftijd van 63 jaar. De gemiddelde uittredingsleeftijd wordt met 0,15 jaar onderschat. Voor de VUT-regeling en de prepensioenregeling was er sprake van een onderschatting van de gemiddelde uittredingsleeftijd met 0,17 respectievelijk 0,22 jaar.

Tabel 5.4: Geschatte versus waargenomen uittredingskansen voor de flexibele pensioenregeling (N=351)

Leeftijd	Geschat	Waargenomen
61	42,4	39,3
62	19,4	17,7
63	8,6	13,1
64	6,0	5,7
65	17,2	16,2
66-68	4,2	4,8
69-70	2,2	3,1
Gemiddelde uittredingsleeftijd	62,68	62,83

De cumulatieve uittredingskansen zijn ook terug te vinden in de figuren 5.1-5.3, die in de volgende subparagraaf aan bod komen. De gevonden geschatte waarden die betrekking hebben op de onderhavige subparagraaf betreffen die op basis van volledige pensioenopbouw en zijn aangeduid met 1/1.

Wanneer we het zojuist geschatte model gebruiken om na te gaan welk effect uitgaat van een geringere opbouw (hetgeen zich uit in de vorm van een lagere waarde voor CWuitk), vinden we wat betreft de gemiddelde uittredingsleeftijd de resultaten als weergegeven in tabel 5.5. Naast het al eerder vermelde resultaat bij volledige opbouw, is opgenomen het resultaat op basis van een opbouw van 35 jaren (aangeduid met 7/8), en het resultaat op basis van een opbouw van 27,5 jaren (aangeduid met 11/16).

Tabel 5.5: Effect lagere opbouw op gemiddelde uittredingsleeftijd via CWuitk

Regeling \ Opbouw	Gemiddelde uittredingsleeftijd			Effect van een jaar minder pensioenopbouw	
	volledig	7/8	11/16	1/1->7/8	7/8 ->11/16
VUT	61,00	61,00	61,01	+0,000	+0,000
Prepensioen	61,80	61,95	62,15	+0,030	+0,027
Flexpensioen	62,68	62,74	62,84	+0,012	+0,013

Een lagere contante waarde van de uitkering als gevolg van een minder dan volledige opbouw leidt voor de VUT conform het model niet of nauwelijks tot een hogere gemiddelde uittredingsleeftijd. Welke verklaring is hier voorhanden? Op de eerste plaats geldt dat de hoogte van de VUT-uitkering onafhankelijk is van de mate van opbouw. Ongeacht het aantal opgebouwde pensioenjaren bedraagt deze 80% van het laatste loon. Een lagere pensioenopbouw resulteert wel in een lagere uitkering vanaf de leeftijd van 65 jaar, tenzij men hierdoor beneden de (voor de deeltijdfactor gecorrigeerde) minimumuitkering uitkomt. Het effect van deze verlaging op termijn blijkt op basis van het geschatte model zeer beperkt te zijn. Dat geldt – zij het in iets mindere mate – ook voor de pre- en flexpensioenregeling. Een opbouw gebaseerd op 35 jaar werken (kolom 7/8) leidt voor het prepensioen tot een 0,15 jaar gemiddeld hogere uittredingsleeftijd, en voor het flexpensioen is dat 0,06 jaar. Bij een opbouw op basis van 27,5 jaar werken (kolom 11/16) is dat 0,35 respectievelijk 0,16 jaar. De laatste twee kolommen geven de impact van een jaar minder pensioenopbouw. Zo resulteert een jaar minder pensioenopbouw in vergelijking met volledige opbouw in een 0,030 (0,012) hogere gemiddelde uittredingsleeftijd voor de prepensioenregeling (flexpensioenregeling); zie de voorlaatste kolom. In vergelijking met een opbouw van 35 jaar, leidt een jaar minder pensioenopbouw tot een stijging van de gemiddelde uittredingsleeftijd met 0,027 respectievelijk 0,013 jaar.

Dit is aanzienlijk minder dan we in de enquête zien bij de beantwoording van de vraag op welke leeftijd men zou uittreden, wanneer de mate van opbouw lager wordt (zie bijvoorbeeld tabel 4.16 voor de prepensioenregeling). Het model kan dit niet verklaren. Wij komen hier nader op terug in paragraaf 5.3.3.

5.3.2 Schattingsresultaten voor Model 2

Zoals gezegd staat hier de binaire keuze steeds centraal. Wil de respondent bijvoorbeeld wel of niet op 62-jarige leeftijd met pensioen onder de voorwaarde dat het antwoord "nee" impliceert doorwerken tot de leeftijd van 65 jaar. De voorgelegde keuzes behelzen de laatste vier rijen van schema 3.1 (VUT), de laatste 10 rijen van schema 3.2 (prepensioenregeling) en de laatste negen rijen van schema 3.3 (flexpensioenregeling). Om dezelfde reden waarom de deeltijdpensioenregeling bij Model 1 buiten beschouwing is gelaten, worden bij de analyse van Model 2 de antwoorden voor de flexpensioenregeling met betrekking tot de leeftijd 66 en hoger ook buiten beschouwing gelaten. De betreffende vraag is gesteld op basis van volledige pensioenopbouw, een pensioenopbouw corresponderend met 35 opbouwjaren (aangeduid met 7/8), en een pensioenopbouw corresponderend met 27,5 opbouwjaren (aangeduid met 11/16). Bijgevolg zijn van elke respondent 21 dan wel 24 antwoorden beschikbaar (partiële non-respons even buiten beschouwing latend). Wederom rekening houdend met het *censored* karakter van de vraagstelling is het model geschat. De schattingsresultaten zijn weergegeven in tabel 5.6a en 5.6b.

Tabel 5.6a Schattingsresultaten voor Model 2 leeftijd 55-61 jaar (*censored*); tussen haakjes standaardafwijking

Leeftijd	55	56	57	58	59	60	61
CWloon/12	0,019 (0,004)	0,019 (0,004)	0,019 (0,004)	0,019 (0,004)	0,019 (0,004)	0,019 (0,004)	0,019 (0,004)
CWuitk/12	0,041 (0,010)	0,041 (0,010)	0,041 (0,010)	0,041 (0,010)	0,041 (0,010)	0,041 (0,010)	0,041 (0,010)
Inkpartn/ 1000 Partner		0,126 (0,046)			0,122 (0,055)		
Aantal							
Geslacht		-0,603 (0,283)		0,443 (0,211)			0,619 (0,124)
Deeltijd- factor							
Geboortejaar	0,053 (0,017)			0,046 (0,016)			
Opbouw	-5,530 (0,922)	-5,530 (0,922)	-5,530 (0,922)	-5,363 (0,902)	-5,363 (0,902)	-5,719 (0,605)	-5,719 (0,605)
Opbouw kwadraat	5,306 (0,913)	5,306 (0,913)	5,306 (0,913)	5,445 (0,902)	5,445 (0,902)	6,747 (0,542)	6,747 (0,542)
Dummie VUT						0,778 (0,146)	0,784 (0,140)

Dummie flex	8,242 (3,116)
--------------------	------------------

Tabel 5.6b Schattingsresultaten voor Model 2 leeftijd 62-70 jaar (censored); tussen haakjes standaardafwijking

Leeftijd	62	63	64	65	70
CWloon/12	0,019 (0,004)	0,019 (0,004)	0,019 (0,004)	0,019 (0,004)	0,019 (0,004)
CWuitk/12	0,041 (0,010)	0,041 (0,010)	0,041 (0,010)	0,041 (0,010)	0,041 (0,010)
Inkpartn/ 1000		0,096 (0,028)			
Partner				-0,659 (0,081)	
Aantal				0,062 (0,024)	
Geslacht					
Deeltijd- factor				0,814 (0,156)	
Geboortejaar					
Opbouw	-3,238 (0,511)	-3,238 (0,511)	-1,353 (0,750)		15,601 (7,512)
Opbouw kwadraat	4,692 (0,435)	4,692 (0,435)	2,445 (0,738)		-10,425 (4,477)
Dummie VUT	0,369 (0,169)	0,311 (0,172)			
Dummie flex	7,571 (3,114)	7,557 (3,113)	7,555 (3,112)	8,507 (3,110)	2,669 (0,586)

Loglikelihood = -5670.3; 8621 waarnemingen.

Als verklarende variabelen zijn opgenomen:

- de contante waarde van het te ontvangen loon vanaf de leeftijd van 55 jaar (CWloon)
- de contante waarde van de pensioenuitkering (CWuitk)
- het inkomen van de eventuele partner (Inkpartner)
- de mate van arbeidsparticipatie (Deeltijdfactor)
- de huishoudenssituatie: al of niet samenwonend (Partner)
- het aantal personen in het huishouden (Aantal)
- individuele demografische kenmerken (Geslacht en Geboortejaar)
- een dummie die de waarde 1 heeft wanneer het de VUT-regeling betreft (Dummie VUT)

-
- een dummie die de waarde 1 heeft wanneer het de flexpensioenregeling betreft (Dummie flex)
 - de mate van opbouw
 - de mate van opbouw in het kwadraat.

Het meest opvallend is het significant zijn van de mate van opbouw. Dat betekent dat de respondent de mate van opbouw mede in zijn of haar beslissing verdisconteert; met andere woorden, hiermee expliciet rekening houdt. De mate van opbouw lijkt een zelfstandig effect te hebben. Een mogelijke verklaring hiervoor is niet direct voorhanden. Wat mogelijkwijze een rol speelt is dat individuen niet alleen kijken naar de hoogte van de uitkering die ze ontvangen als ze uittreden (in relatie tot de uitkering bij uittreding op een andere leeftijd), maar ook hoe hoog hun uitkering is in verhouding tot de uitkering bij volledige opbouw. Zo zou de focus bij uittreden op de pensioenrichtleeftijd gericht kunnen zijn op een uitkering van 70 of 75%. De zelftypering door de respondenten (zie tabel 4.31) kan geïnterpreteerd worden als een aanwijzing hiervoor. Het gewenste uitkeringspercentage op andere leeftijden zou dan een afgeleide hiervan kunnen zijn. Bij onvolledige opbouw zijn de betreffende percentages niet bereikbaar en is men wellicht genegen langer te blijven werken teneinde via bijvoorbeeld besparingen dichterbij het streefbedrag te komen. De mate van opbouw is te beschouwen als een indicator voor de betreffende verhouding. Een andere mogelijke verklaring is dat hier rechtvaardigheidsoverwegingen een rol spelen. Omdat men niet het ‘gewenste’ aantal pensioenjaren heeft opgebouwd, zou men van oordeel kunnen zijn dat het niet rechtvaardig is dat men van de regeling gebruik maakt. Het zijn dan niet zozeer economische overwegingen die het uittredingsgedrag bepalen (dat verklaart dan ook de geringe impact van financiële factoren), doch veeleer institutionele en psychologische factoren. Het significant zijn van de variabelen ‘Beginjaar regeling’ en ‘Eindjaar regeling’ zijn hier ook reeds een indicatie voor. Daarbij kan het niet uitgesloten worden dat hier wenselijk geachte antwoorden gegeven zijn. Dat is een van de nadelen die inherent zijn aan de toegepaste methode.

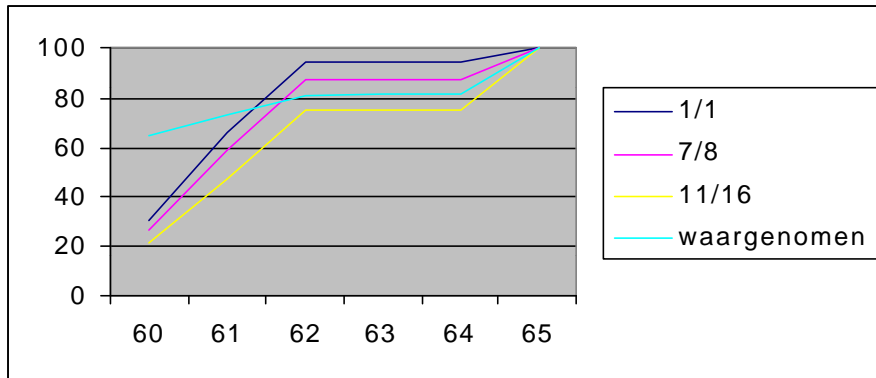
De opname van de mate van opbouw als verklarende variabele gaat maar zeer ten dele ten koste van de coëfficiënt voor de contante waarde van de uitkeringen. Het niet opnemen van de mate van opbouw en de mate van opbouw in het kwadraat als verklarende variabelen beïnvloedt deze absoluut gezien slechts in beperkte mate. De betreffende coëfficiënt is dan

0,117 in plaats van 0,041. Dat is dus lager dan de gevonden waarde in Model 1.¹¹ Interessant is dat Börsch-Supan (2000) een vergelijkbare grootte van deze coëfficiënt rapporteert in zijn onderzoek naar het uitredingsgedrag in Duitsland. Een overgang naar een actuariael neutraal stelsel leidt bij hem (zonder expliciet rekening te houden met de mate van opbouw) tot een toename van de gemiddelde uitredingsleeftijd van 61,45 naar 61,90 jaar. Wat dat betreft lijkt er sprake van overeenkomstige bevindingen in onze dataset. De gemiddelde geprefereerde uitredingsleeftijd onder het prepensioen ligt slechts 0,80 jaar hoger dan onder de VUT-regeling. Dit ondanks het feit dat de contante waarde van de uitkeringen tot de leeftijd van 62 jaar (aanzienlijk) lager is. Dit betekent dat een lagere contante waarde als gevolg van een geringere opbouw nog minder doorwerkt via de directe financiële prikkels. Simulaties op basis van deze coëfficiënt van 0,117 resulteren in het geval dat de lagere opbouw alleen tot uitdrukking komt in een lagere contante waarde van de uitkeringen in een verhoging van de uitredingsleeftijd die dan ook geringer is dan de waarden gevonden in tabel 5.5 op basis van Model 1. Toevoeging van de mate van opbouw leidt tot een aanzienlijke verbetering van de verklaringskracht van het model.¹¹ De loglikelihood neemt toe van -6096,1 naar -5670,3.

De dummies dient men te bezien als relatieve voorkeuren binnen de betreffende regeling en ten opzichte van de prepensioenregeling, die hier als referentiepunt dient. Zo is de VUT-dumme het hoogst voor de leeftijden 60 en 61 (iets meer dan 0,75), en 0 voor de leeftijden 64 en 65. De twee andere mogelijke uitredingsleeftijden liggen qua waarde van de VUT-dumme daar tussenin (0,369 en 0,310 voor de leeftijden 62 en 63 jaar). Er is onder de VUT-regeling klaarblijkelijk een 'extra' behoefte om op jongere leeftijd uit te treden in vergelijking met de prepensioenregeling. Binnen de flexpensioenregeling is die behoefte er voor zowel leeftijd 61 als 65: de waarde ligt boven die voor de leeftijden 62, 63 en 64 jaar. Daarnaast geldt voor degenen die na hun 65e doorwerken, dat er een relatief grote voorkeur is om dan tot de leeftijd van 70 jaar door te werken. De uitrede op de leeftijden 66-69 jaar is relatief beperkt.

De resultaten van Model 2 kunnen gebruikt worden om de resulterende uitredingskansen te bepalen die optreden wanneer er geen sprake zou zijn van een beperkte dichotome keuze, doch de reeks leeftijden die aan de schatting van Model 1 ten grondslag lagen (60-65 jaar voor de VUT, 55-65 jaar voor de pre- en 61-70 jaar voor de flexpensioenregeling) ter keuze voor liggen. De resulterende cumulatieve uitredingskansen zijn weergegeven in de figuren 5.1-5.3. In deze figuren is ook de waargenomen verdeling van de uitredingsbeslissing opgenomen. Deze

laatste is berekend aan de hand van de waargenomen verdeling in de tabellen 5.2-5.4 en heeft enkel betrekking op volledige opbouw.

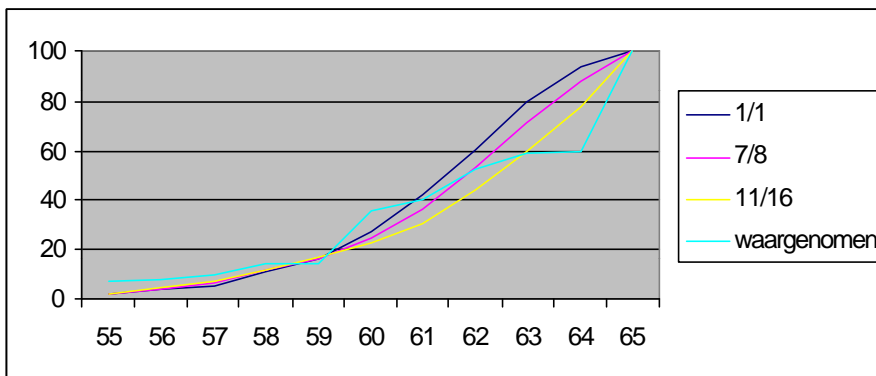


Figuur 5.1: Resulterende cumulatieve verdeling VUT (in %) op basis van Model 2 naar mate van opbouw

Voor de VUT (figuur 5.1) vinden we een grote afwijking tussen de waargenomen en geschatte verdeling van de uittredingsleeftijd bij volledige opbouw. Wel is duidelijk dat lagere opbouw tot duidelijk latere uittreding leidt.

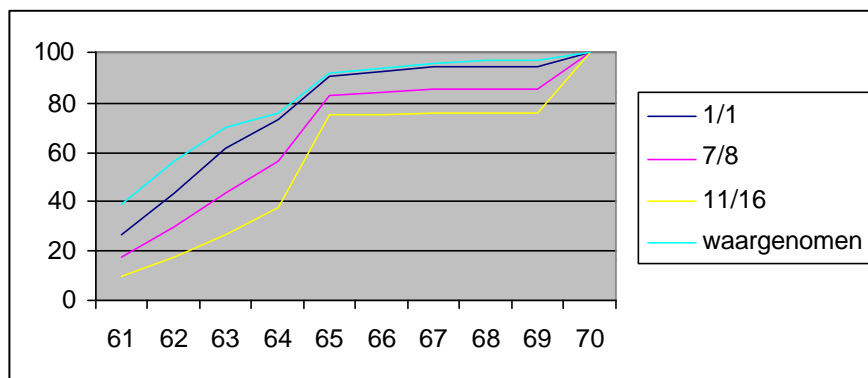
Ook de schattingen voor het prepensioen (figuur 5.2) voldoen niet. De uittrede op lage en hoge leeftijd (55 respectievelijk 65 jaar) wordt door het model zwaar onderschat bij volledige opbouw. Hetzelfde geldt voor de uittrede op 60-jarige leeftijd. Daarentegen is er sprake van een overschatting van de uittrede op met name de leeftijden van 62, 63 en 64 jaar. Dat leidt ertoe dat de cumulatieve uittredingskansen vanaf de leeftijd van 62 jaar sterk uit elkaar gaan lopen.

Figuur 5.2: Resulterende cumulatieve verdeling prepensioen (in %) op basis van Model 2 naar mate van opbouw



Ook bij het flexpensioen is er duidelijk sprake van een onderschatting van de uittredekansen op lagere leeftijden bij volledige opbouw. Daarentegen is het verschil voor de overige leeftijden beperkt in vergelijking met de VUT- en prepensioenregeling. Vanaf leeftijd 64 zijn de verschillen wat betreft de cumulatieve uitredingskans beperkt (zie figuur 5.3).

Figuur 5.3: Resulterende cumulatieve verdeling flexpensioen (in %) op basis van Model 2 naar mate van opbouw



Wel wordt duidelijk dat het model inclusief opname van de variabele "mate van opbouw" (zowel lineair als kwadratisch) een duidelijk effect toont op de gemiddelde uitredingsleeftijd wanneer er sprake is van verlaging van de uitkering als gevolg van niet volledige pensioenopbouw. Tabel 5.7 maakt dat duidelijk. Was er op basis van Model 1 slechts sprake van verschuivingen in de orde van enkele maanden, op basis van Model 2 is dat beduidend meer. En dit sluit beter aan bij de antwoorden van de respondenten bij beperkte opbouw.¹¹ Het model is dan ook zeer goed in staat de dichotome keuzes (die ten grondslag liggen aan de schattingsresultaten voor Model 2) te weerspiegelen.

Tabel 5.7: Effect lagere opbouw op gemiddelde uitredingsleeftijd Model 2

Regeling \ Opbouw	Waargenomen bij volledige opbouw	Geschatte gemiddelde uitredingsleeftijd naar opbouw		
		volledig	7/8	11/16
VUT	61,17	61,21	61,52	62,06
Prepensioen	62,02	61,50	61,85	62,21
Flexpensioen	62,83	63,36	64,36	65,31

Tabel 5.7 maakt echter ook duidelijk – en dat was al in de figuren 5.1-5.3 duidelijk geworden – dat Model 2 slechter dan Model 1 in staat is de waargenomen verdeling bij volledige opbouw (op basis van de niet-dichotome keuzeset die aan Model 1 ten grondslag ligt) na te bootsen. De

geschatte gemiddelde uittredingsleeftijd wijkt in sterkere mate af van de waargenomen gemiddelde uittredingsleeftijd in vergelijking met Model 1.

5.3.3 Incorporatie van effect van mate van opbouw in Model 1

We hebben nu achtereenvolgens op basis van twee typen datasets een model voor de geprefereerde uittredingsleeftijd geschat. Deze hebben we aangeduid met *Model 1* en *Model 2*. Op basis van de schattingsresultaten voor Model 1 kan men constateren dat dit model goed werkt ten aanzien van de verdeling van de uittredingsleeftijd bij volledige opbouw. Echter, er gaat slechts een zeer gering effect uit van een lagere uitkering als gevolg van een minder dan volledige opbouw. Dat stemt niet overeen met de bevindingen in hoofdstuk 4 ten aanzien van de geprefereerde uittredingsleeftijd bij minder dan volledige opbouw. De resultaten op basis van Model 2 maken duidelijk dat er blijkbaar een zelfstandig effect uitgaat van de mate van pensioenopbouw. Toevoeging van deze variabele laat zien dat een minder dan volledige opbouw wel degelijk behoorlijke effecten kan genereren ten aanzien van het uittredingsgedrag. Een probleem is echter dat Model 2 niet in een goede fit resulteert indien respondenten uit een reeks van leeftijden (zoals 55-65 jaar in geval van de prepensioenregeling) mogen kiezen. Oorzaak hiervan is zeer waarschijnlijk het feit dat in geval van schatting op basis van dichotome keuzes geen rekening gehouden kan worden met het feit dat het begin- en het eindjaar van de regeling extra aantrekkingskracht blijken uit te oefenen. Aan de andere kant kan in Model 1 niet de mate van opbouw als verklarende variabele opgenomen worden, aangezien de onderliggende vraag alleen gesteld is voor de situatie op basis van volledige pensioenopbouw.

Dit probleem lossen we op door de gevonden resultaten voor de coëfficiënten voor de mate van opbouw (zowel lineair als kwadratisch) toe te voegen aan Model 1. Immers, dit model verklaart het uittredingsgedrag bij volledige opbouw goed. Ideaal zou zijn om Model 2 met exact dezelfde verklarende variabelen als die gebruikt in Model 1 waaraan toegevoegd de mate van opbouw als verklarende variabele, opnieuw te schatten, waarbij de coëfficiënten van de variabelen die reeds in Model 1 aanwezig waren, vastgeprikt worden op hun waarde zoals gevonden voor Model 1. Vervolgens kunnen de gevonden coëfficiënten voor de mate van opbouw dan worden toegevoegd aan Model 1. Echter, hier spelen de begin- en eindjaardummie ons parten. Deze kunnen vanwege het dichotome karakter van de aan Model 2 ten grondslag liggende data niet opgenomen worden. We laten om die reden de normalisatie lopen via de storingsterm van het model. Vanwege het feit dat beide modellen geschat zijn op dezelfde

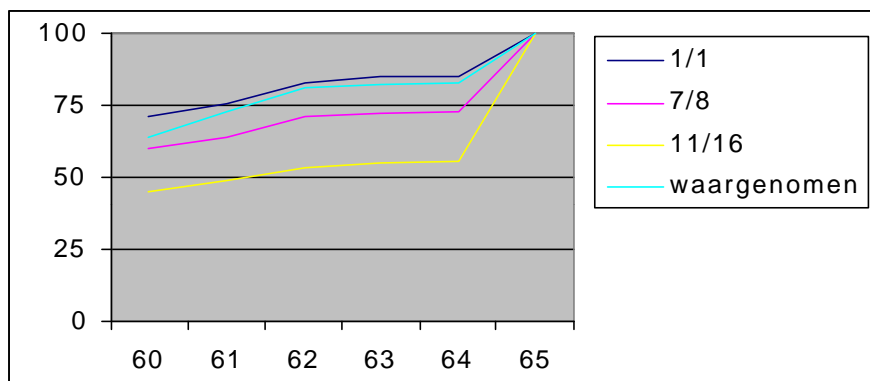
populatie is dit geoorloofd. In modeltermen betekent dit het volgende. We hebben gezien dat in ons model voor individu i voor uittredingsleeftijd j geldt (zie vergelijking (8)):

$$(16) \quad P_{ij} = \exp(x'_{ij} \cdot \hat{a}) / \sum_{j=1, J} \exp(x'_{ij} \cdot \hat{a})$$

Neem nu aan dat dit de specificatie voor Model 1 is. In Model 2 zijn analoge variabelen gebruikt en daarnaast zijn de mate van opbouw (aangeduid met z) en de mate van opbouw in het kwadraat (aangeduid met z^2) opgenomen. Laat dit in het *censored* model geresulteerd hebben in geschatte coëfficiënten \hat{a}_j respectievelijk \tilde{a}_j ($j=1, \dots, J$), dan kan het effect van de lagere opbouw als volgt in Model 1 geïncorporeerd worden:

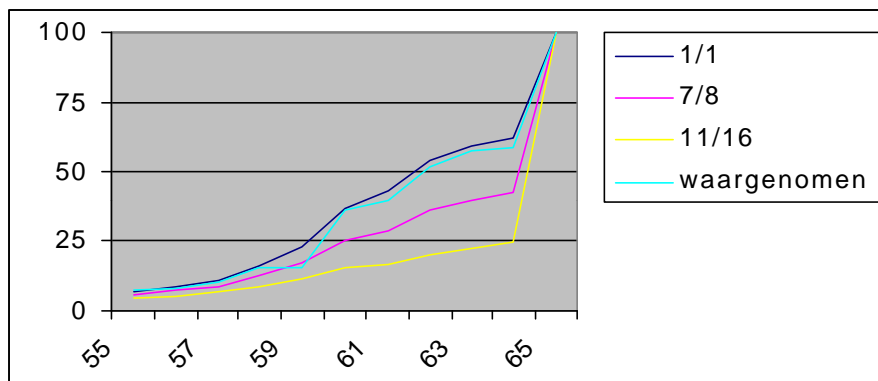
$$(17) \quad P_{ij} = \exp(x'_{ij} \cdot \hat{a} + \hat{a}_j \cdot (z-1) + \tilde{a}_j \cdot (z^2-1)) / \sum_{j=1, J} \exp(x'_{ij} \cdot \hat{a} + \hat{a}_j \cdot (z-1) + \tilde{a}_j \cdot (z^2-1))$$

Bij volledige opbouw garandeert dit ons dezelfde resultaten als op basis van vergelijking (16). Toepassing van (17) leidt tot geschatte uittredingskansen die in geval van minder dan volledige opbouw in een aanzienlijke toename van de gemiddelde uittredingsleeftijd leiden. De cumulatieve uittredingskansen zijn voor de diverse typen pensioenregelingen weergegeven in de figuren 5.4-5.6.

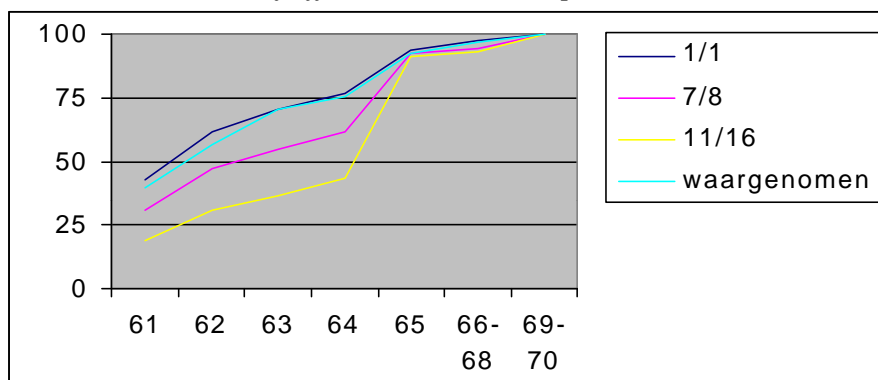


Figuur 5.4: Cumulatieve uittredingskansen VUT naar opbouw op basis van Model 1 (inclusief effect via mate van opbouw)

Figuur 5.5: Cumulatieve uittredingskansen prepensioensysteem naar opbouw op basis van Model 1 (inclusief effect via mate van opbouw)



Figuur 5.6: Cumulatieve uitredingskansen flexibel pensioensysteem naar opbouw op basis van Model 1 (inclusief effect via mate van opbouw)



De hieruit voortvloeiende geschatte gemiddelde uitredingsleeftijd is weergegeven in tabel 5.8. Tevens is in deze tabel weergegeven welk effect een jaar minder opbouw heeft. Dit is gebeurd zowel ten opzichte van een nagenoeg volledige opbouw van 35 tot 40 pensioenjaren (voorlaatste kolom) als ten opzichte van een iets geringere opbouw van 27,5 tot 35 pensioenjaren (laatste kolom).

Tabel 5.8: Effect lagere opbouw op gemiddelde uitredingsleeftijd via CWuitk (inclusief effect via mate van opbouw)

Regeling \ Opbouw	Gemiddelde uitredingsleeftijd			Effect van een jaar minder pensioenopbouw	
	volledig	7/8	11/16	1/1->7/8	7/8 ->11/16
VUT	61,00	61,61	62,42	+0,122	+0,108
Prepensioen	61,80	62,76	63,65	+0,192	+0,119
Flexpensioen	62,68	63,38	64,10	+0,140	+0,096

We vinden nu wel degelijk behoorlijke effecten in geval van een minder dan volledige opbouw. Een opbouw op basis van 27,5 jaar werken (hetgeen 11/16 van de volledige opbouw

impliceert) zou tot een 1,42 jaar latere uittreding leiden via de VUT in vergelijking met de situatie dat er sprake is van volledige opbouw. Voor het prepensioen is dat 1,85 jaar en voor het flexpensioen 1,42 jaar. Bij een pensioenopbouw op basis van 35 jaar (7/8) is dat 0,61, 0,96 respectievelijk 0,70 jaar.

Een jaar minder pensioenopbouw leidt ertoe dat men – uitgaande van een pensioenopbouw van meer dan 20 jaar – gemiddeld 0,1 tot 0,2 jaar later met pensioen gaat. Bij nagenoeg volledige opbouw is het effect het geringst voor de VUT-regeling en het grootst voor de prepensioenregeling. Het relatief geringe effect voor de VUT is verklaarbaar gegeven de uitkeringsstructuur: enkel vanaf de leeftijd van 65 jaar heeft een geringere opbouw een lagere uitkering tot gevolg. Het prepensioen laat een groter effect zien dan het flexpensioen. Dit wordt waarschijnlijk verklaard door het feit dat bij het prepensioen meer ruimte voor latere uittreding is. Men kan hier immers al vanaf de leeftijd van 55 jaar uittreden, terwijl dat onder het flexpensioen eerst vanaf leeftijd 61 kan. Dezelfde redenering kan men betogen voor het verschil tussen de laatste en de voorlaatste kolom. De uitstel mogelijkheden nemen af en logischerwijze is het marginale effect van een jaar opbouw geringer, naarmate de mate van opbouw al beperkter was. Dat komt tot uiting in het gegeven dat de invloed van de mate van opbouw een kwadratisch verloop heeft. De andere kant van de medaille is dat beneden een bepaalde mate van pensioenopbouw een verdere daling van de mate van opbouw een afnemende uittredingsleeftijd genereert. De hoogste uittredingsleeftijd wordt – afhankelijk (als gevolg van de modelstructuur, zijnde multinomiaal van aard) van de waarden van de overige variabelen en het type regeling – bereikt bij een opbouw van om en nabij 17 jaar. Dan wordt het omslagpunt bereikt en resulteert een lagere opbouw in een lagere uittredingsleeftijd. We komen hierop terug in paragraaf 6.5.

Het effect is voor vrouwen onder alle regelingen steeds iets groter, doch de verschillen zijn beperkt. Het verschil is het grootst onder de flexpensioenregeling. Resulteert voor de populatie in zijn totaliteit een opbouw op basis van 27,5 jaar in een 1,42 jaar latere uittreding in vergelijking met volledige opbouw, voor mannen is dat 1,33 jaar en voor vrouwen 1,59 jaar. Een verschil dus van 0,26 jaar. Het verschil tussen mannen en vrouwen bedraagt onder de VUT-regeling 0,11 jaar en onder de prepensioenregeling 0,10 jaar.

Dit gecombineerde model, waarbij aan *Model 1* de coëfficiënten voor de mate van opbouw uit *Model 2* zijn toegevoegd, zullen we in het navolgende als uitgangspunt nemen. We duiden dat model aan met *Model 1+*. We gaan nu in op de marginale effecten van de diverse variabelen in dit model.

5.3.4 Marginale effecten op basis van *Model 1+*

Zoals gezegd weerspiegelen de in tabel 5.1 gerapporteerde coëfficiënten geen elasticiteit of marginaal effect. We zullen hieronder het marginaal effect van een aantal variabelen bespreken. We beginnen met het marginaal effect van CWloon. Tabel 5.9 geeft voor de VUT-regeling het effect weer van een toename van de contante waarde van het loon (CWloon) met 1.000 gulden voor de diverse uittredingsleeftijden. Als CWloon enkel stijgt voor een enkele leeftijd en CWloon voor de overige leeftijden onveranderd blijft, zal dat uiteraard een extra prikkel zijn om juist op die leeftijd uit te treden. Voor de uittredingsleeftijd van 60 jaar betekent 1000 gulden stijging bijvoorbeeld een toename van de contante waarde van het loon met 0,32%. Het betreft in tabel 5.9 per rij *ceteris paribus* resultaten. Wanneer de contante waarde van het loon bij uittrede op leeftijd 62 met 1.000 gulden toeneemt (zie de rij aangeduid met V62), zal de kans op uittreden op 62-jarige leeftijd met 0,012 procentpunten toenemen. Dit gaat dan ten koste van de uittrede op de overige leeftijden. Zo daalt de kans op uittreden op leeftijd 60 met 0,009 procentpunten, op 61-jarige leeftijd met 0,001 procentpunten, en op 65-jarige leeftijd met 0,002 procentpunten.

Tabel 5.9: Marginaal effect van CWloon op de uittredingsleeftijd onder de VUT-regeling in procentpunten

	P60	P61	P62	P63	P64	P65
CWloon60	0,040	-0,007	-0,009	-0,003	-0,000	-0,021
CWloon61	-0,007	0,010	-0,001	-0,000	-0,000	-0,002
CWloon62	-0,009	-0,001	0,012	-0,000	-0,000	-0,002
CWloon63	-0,003	-0,000	-0,000	0,004	-0,000	-0,001
CWloon64	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	-0,000
CWloon65	-0,021	-0,002	-0,002	-0,001	-0,000	0,025

P60 is de kans dat men met pensioen gaat op leeftijd 60; analoog P61 tot en met P65 betreft uittreding op de leeftijd van 61 tot en met 65 jaar achtereenvolgens.

Het effect is voor alle leeftijden zeer beperkt. Reden om voor de twee overige regelingen slechts de diagonaalelementen te vermelden; zie tabel 5.10. Voor de vergelijkbaarheid is de VUT-regeling eveneens opgenomen.

Tabel 5.10: *Marginaal effect van CWloon op de uittredingsleeftijd onder de pre- en flexpensioenregeling in procentpunten (enkel effect op betreffende leeftijd)*

	Prepensioen	Flexpensioen	VUT
CWloon55	0,012		
CWloon56	0,003		
CWloon57	0,004		
CWloon58	0,009		
CWloon59	0,014		
CWloon60	0,023		0,040
CWloon61	0,012	0,048	0,010
CWloon62	0,019	0,031	0,012
CWloon63	0,009	0,015	0,004
CWloon64	0,005	0,011	0,000
CWloon65	0,046	0,028	0,025
CWloon66-68		0,008	
CWloon69-70		0,004	

Aangezien de coëfficiënt voor de contante waarde van de uitkering (CWuitk) aanmerkelijk groter is, mogen we ook hier ook een groter marginaal effect verwachten. Voor de VUT-regeling is dat te zien in tabel 5.11. Een toename van CWuitk met 1000 gulden betekent op 60-jarige leeftijd een toename met 0,26%, maar op leeftijd 65 een toename met 0,44%. Absoluut gezien heeft desondanks de toename op 60-jarige leeftijd een grotere invloed: het marginaal effect bedraagt hier 0,369 versus 0,227 op de leeftijd van 65 jaar. Uiteraard speelt hier de afweging tussen vrije tijd en inkomen een bepalende rol.

Tabel 5.11: *Marginaal effect van CWuitk op de uittredingsleeftijd onder de VUT-regeling in procentpunten*

	P60	P61	P62	P63	P64	P65
CWloon60	0,369	-0,067	-0,086	-0,027	-0,001	-0,189
CWloon61	-0,067	0,089	-0,006	-0,002	-0,000	-0,014
CWloon62	-0,086	-0,006	0,113	-0,003	-0,000	-0,018
CWloon63	-0,027	-0,002	-0,003	0,037	-0,000	-0,006
CWloon64	-0,001	-0,000	-0,000	-0,000	0,001	-0,000
CWloon65	-0,189	-0,014	-0,018	-0,006	-0,000	0,227

P60 is de kans dat men met pensioen gaat op leeftijd 60; analoog P61 tot en met P65 betreft uittreding op de leeftijd van 61 tot en met 65 jaar achtereenvolgens.

Vervolgens bezien we het effect van een verhoging van CWuitk op 60-jarige leeftijd met 1000 gulden. Zo'n verhoging leidt ertoe dat de uittreding op die leeftijd met 0,369% stijgt. In plaats van 64,2% mogen we verwachten dat dan 64,6% op die leeftijd uitstroomt. Dat gaat ten koste

van met name de uitstroom op de leeftijd van 65 jaar (-0,189%), in mindere mate ten koste van de uitstroom op de leeftijd van 61 en 62 jaar (-0,067 respectievelijk -0,086%), en maar in (zeer) geringe mate ten koste van de uitstroom op de leeftijd van 63 en 64 jaar (-0,027 respectievelijk -0,001%). Op analoge wijze kan men de marginale effecten op andere leeftijden en de twee overige regelingen beschouwen. De marginale effecten voor de pre- en flexpensioenregeling zijn in tabel 5.12 en 5.13 weergegeven.

Tabel 5.12: Marginaal effect van CWuitk op de uittredingsleeftijd onder de prepensioenregeling in procentpunten

	P55	P56	P57	P58	P59	P60	P61	P62	P63	P64	P65
CWloon55	0,113	-0,002	-0,002	-0,006	-0,009	-0,017	-0,008	-0,013	-0,006	-0,003	-0,046
CWloon56	-0,002	0,029	-0,001	-0,001	-0,002	-0,004	-0,002	-0,003	-0,001	-0,001	-0,011
CWloon57	-0,002	-0,001	0,035	-0,002	-0,003	-0,005	-0,002	-0,004	-0,002	-0,001	-0,014
CWloon58	-0,006	-0,001	-0,002	0,085	-0,007	-0,012	-0,006	-0,010	-0,004	-0,002	-0,034
CWloon59	-0,009	-0,002	-0,003	-0,007	0,128	-0,019	-0,009	-0,015	-0,006	-0,004	-0,053
CWloon60	-0,017	-0,004	-0,005	-0,012	-0,019	0,210	-0,015	-0,027	-0,011	-0,007	-0,093
CWloon61	-0,008	-0,002	-0,002	-0,006	-0,009	-0,015	0,105	-0,012	-0,005	-0,003	-0,043
CWloon62	-0,013	-0,003	-0,004	-0,010	-0,015	-0,027	-0,012	0,174	-0,009	-0,005	-0,075
CWloon63	-0,006	-0,001	-0,002	-0,004	-0,006	-0,011	-0,005	-0,009	0,079	-0,002	-0,032
CWloon64	-0,003	-0,001	-0,001	-0,002	-0,004	-0,007	-0,003	-0,005	-0,002	0,048	-0,019
CWloon65	-0,046	-0,011	-0,014	-0,034	-0,053	-0,093	-0,043	-0,075	-0,032	-0,019	0,421

P55 is de kans dat men met pensioen gaat op leeftijd 55; P56 tot en met P65 betreft uittreding op de leeftijd van 56 tot en met 65 jaar achtereenvolgens.

Tabel 5.13: Marginaal effect van CWuitk op de uittredingsleeftijd onder de flexpensioenregeling in procentpunten

	P61	P62	P63	P64	P65	P66-68	P69-70
CWloon61	0,435	-0,147	-0,065	-0,045	-0,130	-0,032	-0,016
CWloon62	-0,147	0,279	-0,030	-0,021	-0,059	-0,015	-0,008
CWloon63	-0,065	-0,030	0,139	-0,009	-0,026	-0,006	-0,003
CWloon64	-0,045	-0,021	-0,009	0,100	-0,018	-0,005	-0,002
CWloon65	-0,130	-0,059	-0,026	-0,018	0,253	-0,013	-0,007
CWloon66-68	-0,032	-0,015	-0,006	-0,005	-0,013	0,072	-0,002
CWloon69-70	-0,016	-0,008	-0,003	-0,002	-0,007	-0,002	0,038

P61 is de kans dat men met pensioen gaat op leeftijd 61; P62 tot en met P65 betreft uittreding op de leeftijd van 61 tot en met 65 jaar achtereenvolgens; P66-68 (P69-70) uittreding tussen 66 en 68 (69 en 70) jaar.

Bij 79% van de respondenten is sprake van samenwonenden of gehuwden. Respondenten met partner hebben een grotere voorkeur om op 62-jarige leeftijd uit te treden in vergelijking met individuen zonder partner. De gevolgen voor de uittredingsleeftijd wanneer 10% meer van de respondenten een partner zou hebben is weergegeven in tabel 5.14. Hier is dus gesimuleerd wat de gevolgen zijn wanneer het percentage alleenstaanden niet 21% zou bedragen, doch slechts 11%.

Er treedt een kleine verschuiving op naar de uittredingsleeftijd van 62 jaar. De gemiddelde uittredingsleeftijd verandert hierdoor nauwelijks. Voor de VUT en het prepensioen stijgt deze met 0,01 jaar; voor het flexpensioen daalt deze met 0,01 jaar.

Tabel 5.14: Effect op uittredingskans van een stijging van 10 procentpunten van het aandeel personen met partner

	VUT	Prepensioen	Flexpensioen
55 jaar		-0,068	
56 jaar		-0,016	
57 jaar		-0,020	
58 jaar		-0,051	
59 jaar		-0,078	
60 jaar	-0,440	-0,137	
61 jaar	-0,033	-0,063	-0,075
62 jaar	+0,579	+0,891	+1,427
63 jaar	-0,013	-0,046	-0,152
64 jaar	-0,000	-0,028	-0,106
65 jaar	-0,093	-0,384	-0,304
66-68 jaar			-0,075
69-70 jaar			-0,039
Effect op gemiddelde uittredingsleeftijd	+0,01 (61,01)	+0,01 (61,81)	-0,01 (62,67)

Naarmate men meer uren werkt heeft men een grotere voorkeur voor uittreding op de leeftijd van 65 jaar. Het effect van een stijging van de deeltijdfactor met 10 procentpunten (waardoor men gemiddeld 3,5 uren meer gaat werken) is weergegeven in tabel 5.15. Hierbij is aangenomen dat een en ander niet van invloed is op de ontvangen lonen en uitkeringen. Het gaat hier *sec* om het effect van de mate van participatie. Een en ander heeft slechts een geringe invloed, zij het dat het effect groter is dan het effect dat via de aanwezigheid van een partner loopt. De gemiddelde uittredingsleeftijd neemt met 0,03 tot 0,10 jaar toe.

Tabel 5.15: Effect op uittredingskans van een stijging van de mate van participatie met 10 procentpunten

	VUT	Prepensioen	Flexpensioen
55 jaar		-0,187	
56 jaar		-0,045	
57 jaar		-0,055	
58 jaar		-0,139	
59 jaar		-0,215	

60 jaar	-0,759	-0,375	
61 jaar	-0,057	-0,173	-0,522
62 jaar	-0,073	-0,302	-0,239
63 jaar	-0,023	-0,127	-0,106
64 jaar	-0,000	-0,076	-0,074
65 jaar	+0,913	+1,694	+1,019
66-68 jaar			-0,052
69-70 jaar			-0,027
Effect op gemiddelde uittreedingsleeftijd	+0,05 (61,05)	+0,10 (61,90)	+0,03 (62,71)

Wat betreft het inkomen van de partner geldt dat naarmate dit inkomen hoger is, er een grotere voorkeur bestaat om op 60-jarige leeftijd uit te treden. Een toename van het inkomen van de partner met 100 gulden op maandbasis heeft het effect als weergegeven in tabel 5.16. Aangezien de flexpensioenregeling eerst vanaf 61 jaar van toepassing is, heeft een verhoging van dat inkomen hier geen effect. Deze relatief geringe verhoging leidt tot een daling van de gemiddelde uittreedingsleeftijd van 0,03 voor de prepensioenregeling en zelfs 0,12 jaar voor de VUT-regeling.

Oudere cohorten blijken in vergelijking met jongere cohorten een grotere voorkeur te hebben om langer door te werken dan de huidige pensioengerechtigde leeftijd van 65 jaar. Omgekeerd hebben jongere cohorten vergeleken met oudere cohorten een relatief grotere voorkeur om op 55-jarige leeftijd te stoppen met werken. Tabel 5.17 laat het verschil in uittreedingsleeftijd zien tussen twee cohorten die een jaar verschillen in geboortejaar. Voor een enkel jaar is het effect gering. Maar 10 jaar later geboren worden impliceert voor de prepensioenregeling een 0,31 jaar lagere gemiddelde uittreedingsleeftijd en voor de flexpensioenregeling een verschil van 0,09 jaar.

Tabel 5.16: Effect op uittreedingskans van een stijging van het maandinkomen van de partner met 100 gulden

	VUT	Prepensioen
55 jaar		-0,168
56 jaar		-0,040
57 jaar		-0,050
58 jaar		-0,124
59 jaar		-0,192
60 jaar	+3,731	+2,126
61 jaar	-0,676	-0,155

62 jaar	-0,869	-0,270
63 jaar	-0,268	-0,114
64 jaar	-0,008	-0,068
65 jaar	-1,909	-0,944
Effect op gemiddelde uittredingsleeftijd	-0,12 (60,88)	-0,03 (61,77)

Tabel 5.17: Effect op uittredingskans: het effect van 1 jaar later geboren worden

	Prepensioen	Flexpensioen
55 jaar	+0,580	
56 jaar	-0,010	
57 jaar	-0,013	
58 jaar	-0,031	
59 jaar	-0,049	
60 jaar	-0,085	
61 jaar	-0,039	+0,124
62 jaar	-0,068	+0,057
63 jaar	-0,029	+0,025
64 jaar	-0,017	+0,017
65 jaar	-0,239	+0,050
66-68 jaar		-0,279
69-70 jaar		+0,006
Effect op gemiddelde uittredingsleeftijd	-0,03 (61,77)	-0,01 (62,67)

Hoe groter het aantal huishoudleden bedraagt, hoe geringer de kans is dat men op 55-jarige leeftijd al wenst uit te treden. Het effect van de aanwezigheid van een additioneel kind is voor de prepensioenregeling weergegeven in tabel 5.17. Dit leidt tot een 0,09 jaar hogere gemiddelde uittredingsleeftijd.

Tabel 5.18: Effect van de aanwezigheid van een additioneel persoon in het huishouden op de uittredingskans

	Prepensioen
55 jaar	-1,084
56 jaar	+0,019
57 jaar	+0,023
58 jaar	+0,059
59 jaar	+0,091
60 jaar	+0,159
61 jaar	+0,073
62 jaar	+0,128
63 jaar	+0,054
64 jaar	+0,032

65 jaar	+0,446
Effect op gemiddelde uitredingsleeftijd	+0,09 (61,89)

Vrouwen blijken iets meer dan mannen een voorkeur te hebben voor zo laat mogelijke uitreding en daarnaast is de op een na hoogste uitredemogelijkheid onder hen minder populair. Zou het aandeel vrouwen in de populatie met 10% toenemen dan heeft dit de gevolgen als geschetst in tabel 5.19. De gemiddelde uitredingsleeftijd wordt er echter nauwelijks door beïnvloed.

Tabel 5.19: Effect op uitredingskans van een 10% groter aandeel van vrouwen in de populatie respondenten

	VUT	Prepensioen	Flexpensioen
55 jaar		+0,028	
56 jaar		+0,007	
57 jaar		+0,008	
58 jaar		+0,021	
59 jaar		+0,032	
60 jaar	+0,007	+0,056	
61 jaar	+0,001	+0,026	+0,172
62 jaar	+0,001	+0,045	+0,079
63 jaar	+0,000	+0,019	+0,035
64 jaar	-0,010	-0,395	+0,024
65 jaar	+0,001	+0,156	+0,070
66-68 jaar			-0,388
69-70 jaar			+0,009
Effect op gemiddelde uitredingsleeftijd	+0,006 (61,01)	+0,002 (61,80)	-0,013 (62,67)

5.4 Evaluatie

In dit hoofdstuk heeft het te schatten model en de schattingsresultaten centraal gestaan. De probleemformulering en de beschikbare data hebben geleid tot toepassing van het *mixed logit* model. Op basis hiervan verkrijgen we geschatte coëfficiënten die ons in staat stellen de uitredingskansen op de diverse leeftijden te bepalen. Het uiteindelijke resultaat is de resultante van twee benaderingen, die in eerste instantie een controlefunctie ten opzichte van elkaar hadden. Het zogenoemde *Model 1* beschrijft de situatie bij volledige pensioenopbouw en gaat uit van een reeks van leeftijden waarop uitreding mogelijk is. Dit model maakt duidelijk dat de eerst- en laatstmogelijke uitredingsleeftijd een meer dan evenredige aantrekkingskracht uitoefenen op de potentiële uitreders. Dit element kan helaas niet meegenomen worden in

Model 2 dat gebaseerd is op herhaalde dichotome keuzes, zowel bij volledige als onvolledige pensioenopbouw. Wel maakt dit model op haar beurt duidelijk dat er een zelfstandig effect uitgaat van de mate van pensioenopbouw. De gevonden coëfficiënten voor de mate van opbouw zijn ingevoerd in *Model 1* en dit aldus aangevulde schattingsresultaat, aangeduid met *Model 1+*, vormt de basis voor onze verdere berekeningen in hoofdstuk 6.

De marginale effecten laten zien dat wijzigingen in de contante waarde van de uitkering (zonder aanpassing van de mate van opbouw) slechts een geringe impact hebben. Er treden verschuivingen op in de orde van grootte van maximaal 0,5%. Deeltijdarbeid blijkt te leiden tot een hogere kans op eerdere uittreding en dat geldt des te sterker voor het inkomen van de partner (zie tabel 5.15 respectievelijk 5.16). De sterkste invloed gaat echter uit van de mate van opbouw. Tabel 5.8 maakt dat overduidelijk. Wel zij hierbij opgemerkt dat het effect gering is wanneer de mate van opbouw in de uitgangssituatie al relatief gering is, zeg minder dan 20 jaar.

6. Gevolgen voor de toekomst

6.1 Inleiding

Uiteraard bezitten de personen die de enquête beantwoord hebben niet exact de kenmerken van degenen die heden ten dage werkzaam zijn, dan wel reeds gebruik maken van een vervroegde pensioenregeling. We zijn immers geïnteresseerd in de vraag wat het effect voor die specifieke groep zal zijn. Een soortgelijke opmerking geldt ook ten aanzien van de vraag of en in welke mate gebruik zal worden gemaakt van het betreffende type regelingen in de toekomst.

Meer specifiek wensen we op individueel niveau voor de werkenden (in het bijzonder werknemers en ambtenaren) in de leeftijdscategorie van 55 tot en met 64 jaar en degenen die reeds gebruik maken van een vervroegde pensioenregeling te kennen:

- het bruto voltijdse jaarinkomen
- aanwezigheid van een partner
- het inkomen van de eventueel aanwezige partner
- het aantal uren dat men per week werkt gerelateerd aan de voltijdse werkweek
- het aantal personen in het huishouden
- geslacht
- geboortjaar
- mate van pensioenopbouw.

Deze kenmerken wensen we te weten voor het jaar 2000 en tevens willen we een prognose van de relevante kenmerken voor de jaren 2010 en 2020. Er zijn geen surveys bekend waar deze gegevens voor 2000 beschikbaar zijn, ook geen prognoses die al deze kenmerken weergeven voor het jaar 2020. We hebben om die reden gebruik gemaakt van de microsimulatietechniek. Met behulp van het microsimulatiemodel NEDYMAS (zie Nelissen, 1994) zijn voor de betreffende groep de gewenste kenmerken bepaald. Daartoe is de simulatie uitgevoerd aannemende dat er geen vervroegde pensionering plaatsvindt. Wanneer we vervolgens de ambtenaren en werknemers hieruit filteren, hebben we de beoogde doelgroep voorhanden. Bij de simulatie is voor de arbeidsparticipatie en demografische ontwikkelingen wat betreft de toekomst aangesloten bij de veronderstellingen waarop het *European Coordination* (EC) scenario van het Centraal Planbureau gebaseerd is; zie

CPB (1996) en CBS/CPB (1997). Daarnaast maken we gebruik van de simulatieresultaten voor de mate van opbouw die berekend zijn ten behoeve van het onderzoek naar de toekomstige verdeling van aanvullende pensioenuitkeringen (zie Nelissen, 2000).¹

We bezien in eerste instantie in paragraaf 6.2 wat het uittredegedrag op basis van de modelparameters en de gesimuleerde persoonskenmerken in 2000 zou zijn wanneer de drie behandelde typen uitredingsregelingen onverkort van toepassing zouden zijn. In paragraaf 6.3 gaan we vervolgens in op het resulterende uitredingsgedrag in 2010 en 2020 en beschouwen we de wijzigingen in vergelijking met 2000. Dit biedt een eerste handvat voor beleidsconclusies. Aan de hand daarvan wordt in paragraaf 6.3 een aantal simulaties uitgevoerd. In paragraaf 6.4 bezien we de implicaties van een voor de werknemer actuarieel neutrale regeling. In paragraaf 6.5 wordt vervolgens een antwoord gegeven op de centrale vragen zoals geformuleerd in hoofdstuk 1.

6.2 Het gesimuleerde gebruik van uitredingsregelingen rond 2000

Op de eerste plaats bezien we in welke mate van de in de hiervoor besproken (fictieve) uitredingsregelingen gebruik zou worden gemaakt in 2000. Daartoe geeft tabel 6.1 de uitredingskansen naar leeftijd voor de drie onderscheiden uitredingsregelingen op basis van de met behulp van het microsimulatiemodel verkregen persoons- en pensioenkenmerken. CBS (1999a) vermeldt voor het jaar 1999 389.000 werkzame personen in de leeftijdsgroep van 55 tot en met 59 jaar, en 96.000 in de leeftijdsgroep van 60 tot en met 64 jaar. Daarnaast hebben 148.000 personen een vervroegde pensioenuitkering². Voor het gemak nemen we in het navolgende aan dat de laatste groep allen 60-plussers zijn.

¹ Deze resultaten kunnen ook gebruikt worden om het effect onder het *Global Competition* (GC) scenario te bepalen. GC gaat weliswaar uit van een beduidend hogere participatie tussen 55 en 64 jaar, maar de kenmerken van de populatie zullen slechts in beperkte mate afwijken wat betreft demografische kenmerken en mate van opbouw. Gegeven de beperkte impact van de inkomensvariabelen zullen de effecten als gevolg van verschillen in de loonontwikkeling evenzeer beperkt zijn.

² Verder vermeldt het CBS ongeveer 25.000 personen die met functioneel leeftijdsontslag zijn (politie, militairen, etc.).

Tabel 6.1: Uittredingskansen (%) in 2000 voor de gesimuleerde bevolking

Leeftijd	Prepensioen	Flexpensioen	VUT
55	2,4		
56	1,1		
57	1,2		
58	1,7		
59	2,6		
60	15,0		54,1
61	1,3	20,8	2,9
62	2,8	10,4	3,8
63	1,3	4,9	1,0
64	0,7	4,3	0,1
65	70,0	54,5	38,0
66-67		1,4	
68-70		3,8	
Gemiddelde uittredingsleeftijd	63,38	63,93	62,04

In hoofdstuk 2 hebben we gezien dat 20% van de werknemers en ambtenaren onder een VUT-achtige pensioenregeling valt, 20% onder een pre- of flexpensioenregeling, 50% onder een combinatie van voornoemde typen en 10% geen vervroegde uittredingsregeling kent. Ervan uitgaande dat de 60-plussers in het geval dat er een combinatie van regelingen bestaat onder de VUT-regeling vallen en dat de niet-VUT-regelingen prepensioenregelingen betreft, dan zou wanneer de praktijkregelingen overeenkomen met de in dit rapport beschreven regelingen, het aantal vervroegde uittreders bedragen:

- Onder de VUT-regelingen is 59,1%³ van de 60/64-jarigen met vervroegd pensioen. Gegeven dat 70% van de populatie onder de VUT-regeling valt, krijgen we $0,70 * 0,592 * 244.000 = 101.000$ vervroegde uittreders.
- Analoog neemt 20% van de 60/64-jarigen deel in prepensioenregelingen. Hier is gemiddeld 27,4% van deze groep met vervroegd pensioen. Dat geeft $0,20 * 0,274 * 244.000 = 13.000$ vervroegde uittreders.
- Van de 55/59-jarigen valt 70% onder een prepensioen- of combiregeling. Gemiddeld maakt hier 5,2% gebruik van in die leeftijdsgroep. We krijgen hier dan: $0,70 * 0,052 * 389.000 = 14.000$ personen.

In totaal voorspellen ons model op basis van de onderzochte regelingen $101.000 + 13.000 + 14.000 = 128.000$ personen die gebruik maken van een vervroegde pensioenregeling. Conform CBS (1999b) waren er ultimo 1998 148.000 personen die een vervroegde pensioenuitkering ontvingen. Met andere woorden, het in hoofdstuk 5 geschatte model (aangeduid met *Model 1+*) resulteert in een onderschatting van om en nabij 20.000 personen.⁴ Of dat veel is, valt moeilijk te beantwoorden. Probleem is dat voor zover bekend geen cijfers naar leeftijd gespecificeerd beschikbaar zijn ten aanzien van het type uittreedingsregeling waaronder men valt. Zo zou men kunnen beargumenteren dat een groter deel van de 60-plussers onder een VUT-achtige regeling valt. Immers, de introductie van prepensioenregelingen is maar in beperkte wijze op gang gekomen en zal in het algemeen alleen voor ‘nieuwe’ gevallen gelden. Veelal is er ook sprake van overgangsregelingen. Gaat men er daarom van uit dat 60-plussers enkel onder VUT-regelingen vallen, dan zou het aantal vervroegde uittreeders 14.000 (55/59-jarigen onder het prepensioen vallend) $+ 0,90 * 0,592 * 244.000 = 144.000$ bedragen, hetgeen duidelijk meer in de buurt van het werkelijke aantal komt. Daarnaast speelt een rol – en daar hebben we volstrekt geen zicht op – dat vervroegde uittrekking bevordert wordt door aanvullende uitkeringen op individuele basis, bijvoorbeeld bij reorganisaties. Op basis hiervan concluderen we dat het gehanteerde model desondanks voldoende basis biedt voor verdere analyses.

Het model en de voorliggende regelingen lijken daarom geschikt om ‘what if’-vragen in de sfeer van "hoe zou de participatie van de 55/64-jarigen geweest zijn, indien geen VUT-regeling doch pre- en flexpensioenregelingen van toepassing zijn, waarbij sprake is van een grotere actuariële neutraliteit dan onder de huidige VUT-regelingen het geval is" te beantwoorden. Hierbij gaan we er van uit dat steeds 90% onder de werkingssfeer van een dergelijke regeling valt. Zoals we al gezien hebben resulteert de VUT-regeling *sec* in 130.000 ontvangers van een VUT-uitkering. Zou enkel de prepensioenregeling anno 2000 van toepassing zijn dan zou het aantal vervroegde uittreeders $0,90 * 0,052 * 389.000 + 0,90 * 0,274 * 244.000 = 78.000$ bedragen. De geschetste flexpensioenregeling resulteert in $0,90 * 0,215 * 244.000 = 47.000$ vervroegde uittreeders, maar

³ Het gemiddelde over de gecumuleerde VUT-uittreedingskans in de betreffende leeftijdsgroep. Anders gezegd, van de vijf jaren die de 60- tot en met 64-jarige leeftijd beslaan wordt 59,1% ofwel 2,955 jaren doorgebracht als VUT-deelnemer.

⁴ Dit aantal dient men nog te corrigeren voor het percentage werkzame personen dat als zelfstandige werkzaam is.

daarnaast wenst een deel langer te werken. Op basis van de uittredingskansen en uitgaande van 100.000 personen die in staat zijn eventueel nog te werken in de leeftijdsgroep van 66 tot 70 jaar, komen we op een extra participatie van $0,90 * 0,035 * 100.000 = 3.000$ personen bij benadering. Aldus resteert een netto gebruik van de uittredingsregeling van 44.000 personen. Wat betekent een en ander voor de participatiegraad van 55- tot en met 64-jarigen? Tabel 6.2 schetst het antwoord op deze vraag.

Tabel 6.2: Arbeidsparticipatie anno 2000

	55/59 jaar	60/64 jaar	55/64 jaar
<u>Huidige situatie</u>			
1. Aantal personen	836.000	720.000	1.546.000
2. Werkzaam	389.000	96.000	485.000
3. Vervroegd pensioen	a	148.000	148.000
4. Participatiegraad 2000 (= 2./1.)	46,5%	13,3%	31,4%
<u>Hypothetische situatie</u>			
5. Gebruik VUT-regeling	----	130.000	130.000
Werkzaam	389.000	114.000	503.000
Participatiegraad	46,5%	15,8%	32,5%
6. Gebruik prepensioenregeling	18.000	60.000	78.000
Werkzaam	371.000	184.000	555.000
Participatiegraad	44,4%	25,6%	35,9%
7. Gebruik flexpensioenregeling (netto)	----	44.000	44.000
Werkzaam	389.000	200.000	589.000
Participatiegraad	46,5%	27,8%	38,1%

a: Het aantal is onbekend en samengevoegd met de 60/64-jarige vervroegde uitreders.

Het bovenste deel van tabel 6.2 laat de huidige participatiegraad onder de 55/64-jarigen zien. Van deze groep – die 1.546.000 personen omvat – waren in 2000 485.000 personen werkzaam en ontvingen 148.000 personen een vervroegde pensioenuitkering. De participatiegraad, gedefinieerd als het aantal werkzamen gedeeld door de totale populatie⁵, is derhalve 31,4%. Voor de 55/59-jarigen bedroeg de participatiegraad 46,5% en voor de 60/64-jarigen 13,3%.

⁵ Daarnaast waren 13.000 personen als werkloos geregistreerd.

Zou alleen de in hoofdstuk 2 beschreven VUT-regeling van toepassing zijn dan zouden, zoals gezegd, 130.000 personen hiervan gebruik maken. Dit resulteert in een iets hogere participatiegraad dan waargenomen, namelijk 32,5% versus de voornoemde 31,4%. De toegenomen participatie komt volledig voor rekening van de 60/64-jarigen. Deze stijgt met 2,5%-punt naar 15,8%. Zou de geschetste prepensioenregeling van toepassing zijn, dan maken volgens het model 18.000 55/59-jarigen en 60.000 60/64-jarigen van deze hypothetische regeling in 2000 gebruik. De participatiegraad van de eerste groep daalt dan licht (naar 44,4%), terwijl deze voor de 60/64-jarigen stijgt naar 25,6%. Dit betekent dus een aanzienlijke stijging van ruim 10%-punten. De totale participatiegraad voor de 55/64-jarigen bedraagt dan 35,9%. De participatiegraad stijgt verder wanneer enkel de flexpensioenregeling uit hoofdstuk 2 van toepassing zou zijn. In dat geval zou deze 38,1% bedragen. De participatiegraad onder de 60/64-jarigen bedraagt nu 27,8%. Hierbij is uitgegaan van het netto effect.

De analyse laat zien dat de overgang van VUT-achtige regelingen naar meer neutraal actuariële regelingen een positief effect op de participatiegraad heeft. Een prepensioenregeling zou in een 3%-punt hogere arbeidsparticipatie geresulteerd hebben. Daarbij zij opgemerkt dat de uitbreiding van het uittredingsbereik van 60 naar 55 jaar de arbeidsparticipatiegraad met om en nabij 1%-punt doet afnemen. Beperking van de regeling tot personen van 61 jaar en ouder, en daarbij het flexpensioenregime hanterend, leidt tot een bijna 6%-punt hogere participatie onder de 55/64-jarigen. Relatief gezien doen de pre- en flexpensioenregeling de participatiegraad met 10,5 respectievelijk 17,2% stijgen. Met andere woorden, er is sprake van substantiële effecten. Dat het effect in mensjaren gemeten beperkt is, wordt veroorzaakt door de grote mate van non-participatie om andere redenen dan vervroegde uittreding. Zou de overheid er in slagen deze non-participatie terug te dringen, dan zal de winst qua mensjaren navenant groter zijn. Dit geldt des te meer wanneer er sprake zou zijn van substitutie tussen vervroegde pensioenregelingen enerzijds en bijvoorbeeld arbeidsongeschiktheids- en werkloosheidsregelingen anderzijds.

6.3 Het gesimuleerde gebruik van uittredingsregelingen rond 2010 en 2020

Op dezelfde wijze als hiervoor zijn met behulp van het microsimulatiemodel de kenmerken van de werkzame bevolking in 2010 gesimuleerd. De meest in het oog – en van belang zijnde – veranderingen ten opzichte van 2000 zijn de mate van opbouw en het inkomen van de partner. Had

de gemiddelde 55/64-jarige in 2000 gedurende iets meer dan 16 jaar pensioenrechten opgebouwd, in 2010 is dat 18 jaar, en in 2020 om en nabij 20 jaar. Het inkomen van partners is in 2010 (2020) in reële termen gemiddeld met 28% (61%) gestegen. Dit is een gevolg van de hogere arbeidsparticipatie onder vrouwen. Daarentegen is het aantal personen met een partner gedaald van 75 naar 72 respectievelijk 69%. De gevolgen voor de uittredingskansen in 2010 en 2020 zijn weergegeven in tabel 6.3.

Tabel 6.3: Uittredingskansen (%) in 2020 voor de gesimuleerde bevolking

Leeftijd	Pre 2010	Flex 2010	VUT 2010	Pre 2020	Flex 2020	VUT 2020
55	4,3			6,8		
56	0,8			0,6		
57	1,0			0,7		
58	1,6			1,3		
59	2,6			2,3		
60	19,2		61,4	22,3		69,2
61	1,4	20,8	2,8	1,3	20,7	2,5
62	2,9	10,7	3,6	2,6	10,6	3,1
63	1,3	5,2	1,0	1,2	5,3	0,8
64	0,4	2,8	0,1	0,2	1,8	0,0
65	64,6	54,8	31,2	60,6	55,9	24,4
66-67		0,9			0,5	
68-70		4,9			5,4	
Gemiddelde uittredingsleeftijd	63,03	63,98	61,69	62,71	64,01	61,33

De gehanteerde VUT-regeling zou in 2010 en 2020 een nog grotere populariteit kennen dan in 2000. Bijna 70% wenst er in 2020 reeds op 60-jarige leeftijd gebruik van te maken. De resulterende gemiddelde uittredingsleeftijd daalt dan ook van 62,04 jaar in 2000 via 61,69 jaar in 2010 naar 61,33 jaar in 2020. Ook de prepensioenregeling laat een vergelijkbare daling van de uittredingsleeftijd zien, en wel van 63,38 jaar via 63,03 jaar naar 62,71 jaar. De flexpensioenregeling daarentegen laat een (lichte) verschuiving richting hogere leeftijden zien. De gemiddelde uittredingsleeftijd stijgt tussen 2000 en 2020 met 0,08 jaar naar 64,01 jaar.

Volgens het *European Coordination* scenario omvat de groep 55/64-jarigen in 2010 ongeveer 2.180.000 personen⁶, waarvan 108.000 personen (CBS/CPB, 1997, tabel 6.3 en 6.4) een vervroegde pensioenuitkering ontvangen. De participatiegraad bedraagt 40% (CBS/CPB, 1997, tabel 6.1). Bijgevolg zijn er 872.000 werkzamen en bedraagt de risicobevolking 980.000 personen. De daling in het aantal VUT-gerechtigden wordt verwacht als gevolg van een drastische verlaging van de VUT-uitkering. Niet weergegeven is welke de exacte veronderstellingen hierbij zijn. Aannemende dat de groepen 55/59- en 60/64-jarigen nagenoeg even groot zijn (hetgeen op basis van andere CBS-prognoses niet onredelijk is) en wederom een dekkingsgraad van 90%,⁷ vinden we op basis van een gemiddelde participatie in de VUT van 61,6% een aantal van $0,90 * 0,616 * 490.000 = 272.000$ vervroegde uittreeders.⁸ Analoog vinden we op basis van de flexibele pensioenregeling $0,90 * 0,257 * 490.000 = 113.000$ gebruikers van de regeling. Daarnaast werkt een deel na de leeftijd van 65 jaar door. Dat zijn ruwweg geschat $0,90 * 0,05 * 0,5 * 490.000 = 11.000$ personen⁹. Per saldo resulteren om en nabij 102.000 vervroegde uittreeders. Voor de prepensioenregeling vinden we: $0,90 * 0,066 * 490.000 + 0,90 * 0,329 * 490.000 = 174.000$ personen die gebruik wensen te maken van de regeling. De eerste kolom van tabel 6.4 geeft aan welke effecten dit heeft voor de mate van arbeidsparticipatie in 2010.

Tabel 6.4: Arbeidsparticipatie 55/64-jarigen anno 2010 en 2020

	EC 2010	EC 2020	GC 2020
Aantal personen	2.180.000	2.397.000	2.382.000
% werkzaam	40%	49%	60%
Aantal werkzaam	872.000	1.175.000	1.429.000
Aantal personen met VUT	108.000	114.000	147.000
‘Risicobevolking’	980.000 (45,0%)	1.289.000 (53,8%)	1.576.000 (66,2%)
1. Gebruik VUT-regeling	272.000	426.000	521.000
Werkzaam	708.000	863.000	1.055.000

⁶ Het exacte aantal is niet te achterhalen in de relevante publicaties.

⁷ Hier dient men mede de zelfstandigen inbegrepen te zien.

⁸ Dit is beduidend meer dan de voormelde 108.000 personen. Maar zoals gezegd is dat laatste cijfer gebaseerd op sterk dalende uitkeringen. In het *Divided Europe* scenario – waar uitgegaan wordt van de huidige regelingen – komen CBS/CPB (1997) tot 306.000 uittreeders.

⁹ De extra vermenigvuldiging met 0.5 is uitgevoerd ter compensatie voor het geringere aantal personen in de leeftijdsgroep van 65 tot 70 jaar (om en nabij 11%) en de aanname dat de gezondheid van deze groep zodanig minder is dat een geringere groep van potentiële werknemers ontstaat.

Participatiegraad	32,5%	36,0%	44,3% (42%) ^a
2. Gebruik prepensioenregeling	174.000	265.000	263.000
Werkzaam	806.000	1.024.000	1.313.000
Participatiegraad	37,0%	42,7%	55,1% (52,5%) ^a
3. Gebruik flexpensioenregeling (netto)	102.000	133.000	162.000
Werkzaam	878.000	1.156.000	1.414.000
Participatiegraad	40,3%	48,2%	59,4%

^a Na maximale correctie voor niet meegenomen ontwikkelingen.

Op eenzelfde wijze bezien we de gevolgen onder het *European Coordination* scenario in 2020. Nu omvat de groep 55/64-jarigen 2.397.000 personen, waarvan 114.000 personen een vervroegde pensioenuitkering ontvangen. De participatiegraad bedraagt 49% (zie CBS/CPB, 1997, tabel 6.1, 6.3 en 6.4). Bijgevolg zijn er 1.175.000 werkzamen en bedraagt de risicobevolking 1.289.000 personen. Aannemende dat de groepen 55/59- en 60/64-jarigen nagenoeg even groot zijn, en er wederom een dekkingsgraad van 90% is, vinden we op basis van een gemiddelde participatie in de VUT van 73,4% een aantal van $0,90 * 0,734 * 644.500 = 426.000$ vervroegde uittreeders.¹⁰ Analoog vinden we op basis van de flexibele pensioenregeling $0,90 * 0,253 * 644.500 = 147.000$ gebruikers van de regeling. Daarnaast werkt een deel na de leeftijd van 65 jaar door. Dat zijn bij benadering $0,90 * 0,05 * 0,5 * 644.500 = 14.500$ personen. Per saldo resulteren om en nabij 133.000 vervroegde uittreeders. Voor de prepensioenregeling vinden we: $0,90 * 0,086 * 644.500 + 0,90 * 0,371 * 644.500 = 265.000$ personen die gebruik wensen te maken van de regeling.

Tot slot zijn analoge berekeningen uitgevoerd op basis van het *Global Competition* scenario voor het jaar 2020. Dit scenario gaat uit van een beduidend hogere arbeidsparticipatie onder oudere werknemers, namelijk 66% voor mannen en 54% voor vrouwen. Aangezien het NEDYMAS-model gekalibreerd is op het *European Coordination* scenario is hierbij echter uitgegaan van eenzelfde stijging voor het inkomen van de partner en de mate van pensioenopbouw als bij het *European Coordination* scenario het geval is. Dit impliceert dat de mate van uittrekking onder de VUT- en

¹⁰ Dit is ook hier weer beduidend meer dan de voormelde 114.000 personen. Maar zoals gezegd is dat laatste cijfer gebaseerd op sterk dalende uitkeringen. In het *Divided Europe* scenario komen CBS/CPB (1997) tot 372.000 uittreeders. Op basis van ons model zouden dat er 414.000 zijn.

prepensioenregeling enigszins onderschat zal zijn. Een ruwe schatting van het effect duidt op een maximaal 2,5% lagere arbeidsparticipatiegraad onder deze twee regelingen. Het effect op de flexpensioenregeling zal daarentegen zeer beperkt zijn.

Tabel 6.4 maakt duidelijk dat de voorgestelde prepensioen- en flexpensioenregelingen tot een aanzienlijk hogere arbeidsparticipatie op termijn leiden. Onder het *European Coordination* scenario is er in 2010 sprake van een 4,5% respectievelijk 7,8% hogere participatiegraad in vergelijking met de VUT-regeling. In 2020 loopt dat op tot 6,7 respectievelijk 12,2%. Naarmate er in het gehanteerde scenario sprake is van een hoger veronderstelde participatie (vergelijk het *European Coordination* scenario met het *Global Competition* scenario) is het effect uiteraard groter. In het *Global Competition* scenario ligt de participatiegraad in 2020 ongeveer 10%-punten hoger in vergelijking met het *European Coordination* scenario. Dit leidt tot een extra verschil ten opzichte van de VUT-regeling van ongeveer 4%-punten.

6.4 Actuariële neutraliteit en impliciete belastingvoet

In hoofdstuk 3 is ingegaan op de impliciete belastingvoeten van de in de enquête voorgelegde regelingen. Duidelijk werd dat de beschreven pre- en flexpensioenregelingen aanzienlijk lagere impliciete belastingvoeten dan de VUT-regeling kennen, doch ook dat van volledige actuariële neutraliteit (vanuit het individu bezien) nog niet gesproken kan worden. In deze paragraaf bezien we het effect wanneer de uitkeringspercentages zodanig zijn dat vanuit de pensioengerechtigde bezien wel sprake is van actuariële neutraliteit. De regelingen zijn actuariëel neutraal gemaakt ten opzichte van de uitkering op 62-jarige leeftijd. Dat betekent dat het uitkeringspercentage op de pensioenrichtleeftijd 70% blijft. Bij de flexpensioenregeling is tevens de eis dat het resulterende pensioen niet hoger mag zijn dan het voltijdse looninkomen bij pensionering terzijde geschoven. De resulterende gemiddelde uittredingsleeftijd en het effect op de mate van arbeidsparticipatie onder de 55/64-jarigen zijn voor de prepensioenregeling weergegeven in tabel 6.5 en voor de flexpensioenregeling in tabel 6.6.

Tabel 6.5: Effect van overgang naar een prepensioenregeling met een impliciete belastingvoet van nul

<i>European Coordination</i>	2000	2010	2020
----------------------------------	------	------	------

Regeling H. 2	63,38	63,03	62,71
Actuarieel neutraal	63,77	63,48	63,10
Vershil	+0,39	+0,45	+0,39
Effect op participatiegraad	+1,0%	+1,8%	+1,9%

Tabel 6.6: Effect van overgang naar een flexpensioenregeling met een impliciete belastingvoet van nul

<i>European Coordination</i>	2000	2010	2020
Regeling H. 2	63,93	63,98	64,01
Actuarieel neutraal	64,37	64,53	64,62
Vershil	+0,44	+0,55	+0,61
Effect op participatiegraad	+0,5%	+1,5%	+1,9%

Uit deze tabellen blijkt dat een overgang naar een systeem waarbij de impliciete belastingvoet nul is tot een verdere verhoging van de participatiegraad leidt. Op een termijn van 10 tot 20 jaar loopt het verschil op tot tussen de anderhalf en twee procentpunten.

6.5 Beantwoording van de centrale vragen

In hoofdstuk 1 is de probleemstelling geformuleerd in een aantal zogenoemde centrale vragen. In deze paragraaf formuleren we mede op basis van de hiervoor en in hoofdstuk 5 beschreven bevindingen een antwoord.

Vraag 1: Welk effect kan het komende decennium verwacht worden van de overgang naar flexibele pensioensystemen op de arbeidsparticipatie van de groep 55- tot 65-jarigen?

Uit tabel 6.4 blijkt dat een overgang van VUT-regelingen naar een flexibele pensioenregeling met uittredingsmogelijkheden vanaf de leeftijd van 55 jaar, waarbij de uitkering gebaseerd is op de uitkeringspercentages uit tabel 3.2, een bijna 5 procentpunt hogere arbeidsparticipatie genereert voor de groep van 55- tot 65-jarigen in 2010. Een overgang naar een flexpensioensysteem met de mogelijkheid van uittreding vanaf de leeftijd van 61 jaar en de mogelijkheid van doorwerken na de leeftijd van 64 jaar leidt op basis van de uitkeringspercentages uit tabel 3.5 tot een bijna 8 procentpunt hogere arbeidsparticipatie in 2010. Deze percentages zijn gebaseerd op de aannames die ten grondslag liggen aan het *European Coordination* scenario.

Vraag 2: Welk effect heeft de stijging van het opleidingsniveau op de gemiddelde uittredingsleeftijd van ouderen?

Om deze vraag te beantwoorden is het noodzakelijk te beschikken over projecties van de beroepsbevolking naar opleidingsniveau en geboortegeneratie. We beschikken echter enkel over prognoses naar opleidingsniveau voor de gehele beroepsbevolking. Zie bijvoorbeeld CBS/CPB (1997, tabel 5.3). Deze vooruitberekening laat een geleidelijke verschuiving in de richting van de hogere opleidingscategorieën zien. Wanneer we drie opleidingscategorieën onderscheiden (basis + lager, middelbaar en hoger) vinden we op basis van het *European Coordination* scenario de ontwikkeling als weergegeven in tabel 6.7.

Tabel 6.7: Ontwikkeling opleidingsniveau beroepsbevolking (in %)

Niveau	1995	2010 (EC)	2020 (EC)
--------	------	-----------	-----------

Basis + lager	44	36	34
Middelbaar	38	40	41
Hoger	19	23	25

Tussen 1995 en 2020 stijgt het aandeel van de middelbaar opgeleiden met 3 procentpunten en dat van de hoger opgeleiden met 6 procentpunten. Dit gaat ten koste van het aandeel van de personen met enkel basis of lager onderwijs. Dit daalt met (bijna) 10 procentpunten. Wanneer we nu aannemen dat dergelijke veranderingen ook gelden voor de generatie die in 2020 deel uitmaakt van de leeftijdscategorie van 55 tot en met 64 jaar in vergelijking met dezelfde leeftijdsgroep in 2000, vinden we het volgende effect van de factor opleiding (zie tabel 6.8).¹¹

Tabel 6.8: Effect van wijzigingen in opleidingsniveau van de beroepsbevolking op de gemiddelde uittredingsleeftijd (in jaren)

Regeling	2010 (EC) t.o.v. 2000	2020 (EC) t.o.v. 2000
VUT	-0,07	-0,08
Prepensioen	+0,01	+0,02
Flexpensioen	+0,00	+0,01

Uit tabel 6.8 wordt duidelijk dat het effect van een dergelijke verschuiving in het opleidingsniveau zeer gering is. Wanneer in 2020 het opleidingsniveau dezelfde verdeling zou kennen als in 2000 zou onder de VUT-regeling de gemiddelde uittredingsleeftijd in 2020 0,08 jaar hoger zijn geweest, onder de prepensioenregeling 0,02 jaar lager, en onder de flexpensioenregeling 0,01 jaar lager.

Vraag 3: Welk effect heeft de verandering in de mate van pensioenopbouw op de gemiddelde uittredingsleeftijd van ouderen?

De ontwikkeling van de mate van pensioenopbouw is voor een aantal geboortegeneraties terug te vinden in tabel 6.9. Deze tabel is gebaseerd op Nelissen (2000: 218). De berekeningen aldaar zijn gebaseerd op het *European Coordination* scenario van het Centraal Planbureau. Ruwweg heeft de generatie 1956-1965 die rond 2020 met (vervroegd) pensioen gaat 4 pensioenjaren meer opgebouwd dan de generatie 1936-1945 die rond 2000 met (vervroegd) pensioen gaat.

¹¹ Hierbij kon geen gebruik gemaakt worden van de simulatieresultaten, aangezien van andere prognoses ten aanzien van het opleidingsniveau wordt uitgegaan. In de berekeningen heeft hiervoor een herweging plaatsgevonden.

Tabel 6.9: Mate van pensioenopbouw voor drie geboortegeneraties (in %)

Pensioenopbouw	1936-1945	1946-1955	1956-1965
> 30 jaar	19,7	26,9	28,9
20 – 30 jaar	17,6	22,2	22,4
10 – 20 jaar	18,6	20,0	22,4
1 – 10 jaar	18,0	19,0	20,2
beschikbaar premiesysteem of geen opbouw	26,1	11,9	6,1

Deze cijfers betreffen de gehele bevolking. Met behulp van het microsimulatiemodel NEDYMAS (zie Nelissen, 2000) is een database gegenereert met de relevante kenmerken van de potentiële uittreeders in 2000, 2010 en 2020. Dat resulteert in een gemiddelde pensioenopbouw als weergegeven in tabel 6.10.

Tabel 6.10: Mate van opbouw naar regeling (in % maximale opbouw)

Niveau	2000	2010	2020
VUT (60-64 jarigen)	40	47	50
Prepensioen (55-64)	41	48	49
Flexpensioen (61-70)	41	48	51

Op het eerste oog verwacht men wellicht dat als gevolg van de toename in de pensioenopbouw een (extra) daling van de gemiddelde uittredingsleeftijd optreedt. Maar zoals in paragraaf 5.3.3 is opgemerkt leidt het feit dat de invloed van de mate van opbouw op de uittredingsleeftijd kwadratische van aard is ertoe dat een hogere pensioenopbouw niet automatisch in een lagere gemiddelde uittredingsleeftijd resulteert. Dat is afhankelijk van het segment waar de stijging plaatsvindt. Zo leidt onder het prepensioen in 2010 bij een pensioenopbouw van 16,8 jaar en meer een stijging van de mate van opbouw tot een daling van de uittredingsleeftijd, terwijl bij een opbouw van minder dan 16,8 jaar een stijging van de uittredingsleeftijd het resultaat is. Tabel 6.11 geeft de gemiddelde uittredingsleeftijd in 2010 weer voor het prepensioen naar de mate van pensioenopbouw.

Tabel 6.11: Mate van pensioenopbouw op de gemiddelde uittredingsleeftijd: prepensioen anno 2010

Pensioenopbouw	2010
40 jaar	62,14 jaar

35 jaar	63,35 jaar
25 jaar	63,57 jaar
15 jaar	63,06 jaar
5 jaar	62,35 jaar

De stijging in de mate van pensioenopbouw in 2010 en 2020 in vergelijking met 2000 betreft zowel een stijging in het segment waar een stijgende pensioenopbouw leidt tot een gemiddeld lagere uittredingsleeftijd en een stijging in het segment waar dit resulteert in een hogere gemiddelde uittredingsleeftijd. Per saldo heeft de verandering in de mate van pensioenopbouw daardoor nauwelijks invloed op de totale gemiddelde uittredingsleeftijd. Tabel 6.12 illustreert dat voor de drie regelingen.

Tabel 6.12: Effect van wijziging in de mate van opbouw op de gemiddelde uittredingsleeftijd (in jaren)

Regeling	2010	2020
VUT	-0,01	-0,01
Prepensioen	-0,02	-0,00
Flexpensioen	-0,00	-0,02

Als gevolg van de wijziging in de mate van opbouw is de gemiddelde uittredingsleeftijd onder de VUT-regeling 0,01 jaar lager dan het geval zou zijn wanneer de mate van opbouw op hetzelfde niveau als 2000 gebleven zou zijn. Voor het prepensioen en het flexibele pensioen vinden we verschillen in dezelfde orde van grootte. Duidelijk is dat de effecten zeer gering zijn.

Vraag 4: Welke maatregelen kunnen – indien nodig – verder getroffen worden om op termijn het arbeidsparticipatieniveau op minimaal 50% te brengen?

Of een participatiegraad van 50% gehaald kan worden door middel van aanpassing van vervroegde uittredingsregelingen is op de eerste plaats uiteraard afhankelijk van de veronderstellingen die gemaakt zijn ten aanzien van de groep personen die in principe beschikbaar is voor de arbeidsmarkt. In termen van tabel 6.4 is dat de ‘risicobevolking’ in procenten van het aantal personen. Op basis van het *European Coordination* scenario is dat 45% in 2010 en bijna 54% in 2020, terwijl het *Global Competition* scenario uitkomt op ruim 66% in 2020. Om een indicatie te

geven van de haalbaarheid van het streven naar een participatie van 50% is het zinvol het aantal vervroegde uittreeders te relateren aan die risicobevolking. Dat geschiedt in tabel 6.11.

Tabel 6.11: Aantal vervroegde uittreeders als percentage van de risicobevolking

	EC 2010	EC 2020	GC 2020
Risicobevolking	980.000	1.289.000	1.576.000
Idem als % bevolking	45%	54%	66%
Gebruik			
VUT-regeling	272.000	426.000	521.000
(als % risicobevolking)	(27,8%)	(33,0%)	(33,1%)
Gebruik			
prepensioenregeling	174.000	265.000	263.000
(als % risicobevolking)	(17,8%)	(20,6%)	(16,7%)
Gebruik			
flexpensioenregeling	102.000	133.000	162.000
(als % risicobevolking)	(10,4%)	(10,3%)	(10,3%)

Tabel 6.11 maakt duidelijk dat om een ‘netto’ participatie van 50% te halen, men een ‘bruto’ participatie – dat wil zeggen inclusief vervroegd gepensioneerden, dus de risicobevolking - van om en nabij 70% ($50\% / 0,70$) op termijn dient te hebben, in geval de betreffende VUT-regeling van toepassing is, van ongeveer 60% indien de voorliggende prepensioenregeling van toepassing is, en ruim 55% indien de voorliggende flexpensioenregeling van toepassing is. Handhaving van de VUT-regeling lijkt bijna per definitie op gespannen voet te staan met de mogelijkheid een participatiegraad van 50% te behalen. Onder de andere regelingen lijkt het gewenste percentage wel haalbaar, hoewel de prepensioenregeling ook hoge eisen stelt. Maar zoals het *Global Competition* scenario toont is dat niet onhaalbaar. Wenst men ook onder het *European Coordination* scenario in 2020 in de richting van een participatie van 50% te komen, dan dient de prepensioenregeling aangescherpt te worden. Men kan hierbij denken aan beperking van de uitredingsleeftijd. Beperking van de mogelijkheid tot uitreding eerst vanaf bijvoorbeeld de leeftijd van 60 jaar, resulteert in een participatie van 44,8 in plaats van 42,7% in 2020. Verder moge duidelijk zijn (zie tabel 6.5 en 6.6) dat een vanuit de werknemer als actuair neutraal te beschouwen stelsel (hetgeen betekent een impliciete belastingvoet van 0%) leidt tot een 2 procentpunten hogere participatiegraad in 2020.

Verder kan een hogere participatiegraad gehaald worden door latere uittreding aantrekkelijker te maken. Dat betekent dat men de actuariële neutraliteit dient los te laten en extra uitkeringen (boven de actuariële neutrale) te geven bij latere uittreding. Tabel 4.25 laat zien dat hier een positief effect van uitgaat op de gemiddelde uittredingsleeftijd. Schattingen laten zien dat het effect echter vrij gering is. Een extra pensioenuitkering ter hoogte van 3,75 procentpunten bij uittreding op leeftijd 64, en 7,5 procentpunten in geval gekozen wordt op leeftijd 65 uit te treden onder de prepensioenregeling leiden tot een stijging van de gemiddelde uittredingsleeftijd met maximaal 0,20 jaar. Men dient zich hierbij te realiseren dat dit gepaard gaat met hoge extra kosten. De extra uitkering dient immers ook betaald te worden aan personen die toch al (zonder die extra uitkering) op betreffende leeftijden met pensioen zouden gaan.

De analyse op basis van de flexibele pensioenregeling maakt daarnaast duidelijk dat de mogelijkheid van doorwerken na de leeftijd van 65 jaar niet erg populair is. Om en nabij maximaal 10% wenst daar gebruik van te maken. Daarbij is het dan gegeven de gezondheidstoestand de vraag hoeveel procent te zijner tijd daadwerkelijk van deze mogelijkheid gebruik kan maken.

Samenvattend kan gesteld worden dat de overgang naar pre- en flexibele pensioenregelingen een arbeidsparticipatie van 50% onder de 55- tot 65-jarigen niet onmogelijk maakt. Wil men dit streefcijfer sneller bereiken dan zal men dienen te sleutelen aan de uitkeringsvoorwaarden en de uittredingsleeftijd. Een lagere uitkering (bijvoorbeeld een uitkeringspercentage van 60 in plaats van 70 op de pensioenrichtleeftijd) zal de gemiddelde uittredingsleeftijd doen stijgen. Een andere mogelijkheid is een verhoging van de pensioenrichtleeftijd. Gegeven de vrij algemeen verwachte toename van de gemiddelde levensverwachting is dat geen onredelijke optie. In Zweden geschiedt dit reeds op impliciete wijze. Aldaar is de hoogte van de pensioenuitkering mede afhankelijk van de levensverwachting van de geboortegeneratie waartoe men behoort. Verder moge duidelijk zijn dat een vanuit de werknemer als volledig actuariële neutraal te beschouwen stelsel (hetgeen betekent een impliciete belastingvoet van 0%) leidt tot een 2 procentpunten hogere participatiegraad in 2020. Daarnaast leidt de mogelijkheid van deeltijdpensioen – zeker in combinatie met de mogelijkheid van doorwerken na de leeftijd van 65 jaar – tot een (beperkt) hogere participatiegraad. Daarentegen is het aantrekkelijker maken van langer doorwerken middels additionele uitkeringen bij relatief late uittreding minder gewenst. Zo'n actuariële niet-neutrale

generieke maatregel gaat gepaard met hoge kosten, aangezien in zo'n geval ook personen die geen plannen in de richting van vervroegde uittreding hebben, van betreffende subsidies gebruik zullen maken.

7. Evaluatie en conclusies

7.1 Evaluatie

Op basis van een *stated preference* methode is onderzoek gedaan naar de preferenties van individuen ten aanzien van de uittredingsleeftijd. De rol van financiële prikkels staat daarbij voorop, met name de vraag in hoeverre omzetting van de qua uitkeringshoogte als luxueus te bestempelen bestaande VUT-regelingen naar meer actuarieel neutrale uittredingsregelingen tot veranderingen in het uittredingsgedrag leidt. De analyse in hoofdstuk 5 en 6 laat zien dat zo'n overgang substantiële invloed kan hebben op het uittredingsgedrag. Op basis van de werkzame bevolking in 2010 resulteren de pre- en flexpensioenregeling zoals beschreven in hoofdstuk 3 in een 1,34 respectievelijk 2,29 jaar hogere gemiddelde uittredingsleeftijd. In 2020 is dat 1,38 respectievelijk 2,68 jaar.¹ Dat impliceert een aanzienlijke beperking van het aantal persoonsjaren dat gebruik wordt gemaakt van vervroegde uittreding en bijgevolg een toename van de arbeidsparticipatie in vergelijking met de VUT-regeling; zie tabel 6.11. Wanneer er geen impliciete belastingheffing op langer doorwerken plaatsvindt kan de mate van participatie nog verder omhoog. Tabel 6.5. en 6.6 laten zien dat dit op termijn in een ongeveer 2% hogere participatiegraad onder de 55- tot 65-jarigen resulteert.² Op basis van deze bevindingen kunnen we concluderen dat de omzetting van VUT-achtige regelingen in pre- en flexpensioenregelingen een positieve bijdrage levert aan de arbeidsparticipatie. In de vorm zoals deze regelingen in hoofdstuk 3 vorm gegeven zijn (en bij voorkeur met een impliciete belastingvoet van 0%) vormen ze geen belemmering voor het bereiken van het lange-termijndoel, zijnde een participatiegraad van 50% voor de voornoemde leeftijdsgroep. Wel dient rekening gehouden te worden met voor de arbeidsparticipatie negatieve effecten wanneer op jongere leeftijden (zeg tot 60 jaar) vanuit het pensioenfonds gezien actuarieel neutrale uitkeringen verstrekt worden. Ook dient in de beschouwing betrokken te worden dat de momenteel in Nederland bestaande prepensioenregelingen een pensioenrichtleeftijd van net iets meer dan 61 jaar kennen, terwijl onze

¹ De analyse laat ook zien dat de verschuivingen in opleidingsniveau en de mate van opbouw tussen nu en 20 jaar slechts een zeer gering effect hebben; zie tabel 6.8 en 6.10.

² De onderliggende berekeningen van de verwachte contante waarde van de uitkeringen zijn gebaseerd op de sterftekansen voor de periode 1993-1997; zie CBS (1999). Juister zou het zijn uit te gaan van de – lagere – te verwachten sterftekansen voor betreffende generaties. Het effect zal dan iets groter zijn dan de gerapporteerde waarden.

analyses gebaseerd zijn op een pensioenrichtleeftijd van 62 jaar. Dat betekent dat aanpassingen in de bestaande regelingen gewenst en noodzakelijk zijn.

Een andere constatering is dat aan doorwerken na de leeftijd van 65 jaar zeker enige behoefte bestaat. We moeten echter constateren dat de impact daarvan op de totale arbeidsparticipatie beperkt zal zijn. Op basis van de antwoorden bij de flexpensioenregeling is er sprake van een verhoging van de gemiddelde arbeidsparticipatie met 0,26 jaar. Hierbij is ervan uitgegaan dat iedereen die streeft naar doorwerken daar niet om bijvoorbeeld gezondheidsredenen in belemmerd wordt. Deeltijdpensionering zal dat effect niet drastisch verhogen. Er bestaat überhaupt weinig interesse voor de mogelijkheid van deeltijdpensionering, en de waardering ervoor is ook vrij matig (zie hoofdstuk 4). Extra uitkeringen bij relatief late uittreding hebben wel enig effect op de uittredingsleeftijd, doch lijken niet op te wegen tegen de extra kosten die dit met zich meebrengt.

Vermeld dient hierbij te worden dat de analyse gebaseerd is op een model, waarin naast de contante waarde van de uitkeringen, de mate van pensioenopbouw een zelfstandig effect uitoefent. Een mogelijke verklaring is dat individuen niet alleen kijken naar de hoogte van de uitkering die ze ontvangen als ze uittreden (in relatie tot de uitkering bij uittreding op een andere leeftijd), maar ook hoe hoog hun uitkering is in verhouding tot de uitkering bij volledige opbouw. Het gewenste uitkeringspercentage op andere leeftijden zou dan een afgeleide hiervan kunnen zijn. Bij onvolledige opbouw zijn de betreffende percentages niet bereikbaar en is men wellicht genegen langer te blijven werken teneinde via bijvoorbeeld besparingen dichterbij het streefbedrag te komen. De mate van opbouw is dan te beschouwen als een indicator voor de betreffende verhouding. Een andere mogelijke verklaring is dat hier rechtvaardigheidsoverwegingen een rol spelen. Omdat men niet het 'gewenste' aantal pensioenjaren heeft opgebouwd, zou men van oordeel kunnen zijn dat het niet rechtvaardig is dat men van de regeling gebruik maakt. Het zijn dan niet zozeer economische overwegingen die het uittredingsgedrag bepalen (dat verklaart dan ook de geringe impact van financiële factoren), doch veeleer institutionele en psychologische factoren. Daarbij kan het niet uitgesloten worden dat hier wenselijk geachte antwoorden gegeven zijn. Nader onderzoek zou hier meer duidelijkheid in kunnen brengen.

We hebben in dit onderzoek de meest gebruikelijke benadering onder economen gevolgd en de lage arbeidsparticipatie onder ouderen in navolging van bijvoorbeeld Boskin (1977), Fields en Mitchell (1984), Stock en Wise (1990) en Gruber en Wise (1999) gezien vanuit het perspectief van financiële prikkels. Hoewel deze auteurs wel degelijk effecten vinden voor diverse landen, is zo'n omvangrijk gebruik van vervroegde pensioenregelingen als in Nederland niet overal gemeengoed. Finland is wat dat betreft zeer illustratief. Ondanks een relatief lucratief pensioensysteem in vergelijking met vele andere westerse landen, is het gebruik van vervroegde pensioenregelingen beperkt. Ook in Noorwegen wordt amper gebruik gemaakt van de mogelijkheid van vervroegde pensionering, terwijl voor 60% van de werknemers geldt dat dat vanaf 62 jaar mogelijk is met weinig of geen nadelige gevolgen voor de pensioenuitkering. Zweden laat evenzeer een gering gebruik van de optie van vervroegde pensionering zien. Zie Herbertsson, Orszag en Orszag (2000). Vanuit die bevinding lijkt het voor de hand te liggen meer institutionele factoren in de beschouwing te betrekken. In de literatuur vinden we onder meer de volgende factoren.

- (1) OECD (1995) noemt de mogelijkheid van cohorteffecten. De personen die met vervroegd pensioen gingen, afgelopen twee decennia, zijn ruwweg geboren tussen 1915 en 1940 en zijn bijgevolg mogelijk onderhevig geweest aan verwondingen, arbeidsongeschiktheid en slechte economische omstandigheden gedurende en na WO II. Het Australische Bureau for Labour Market Research (1983) wist op basis van cohortanalyse een juiste voorspelling te doen omtrent de toename van de vervroegde pensionering in Australië. Zo'n cohorteffect verklaart mogelijk ook de geringe mate van vervroegde pensionering in Zweden, maar bijvoorbeeld niet die in Noorwegen. Vanuit deze optiek zou vervroegde pensionering een tijdelijk beleidsprobleem zijn.
- (2) Een andere verklarende factor is (het ontbreken van voldoende) vraag naar arbeid. Zo vond Hakola (1999) naast invloed van arbeidsaanbodfactoren en gezondheid, een groot effect van arbeidsvraagfactoren in Finland. Analoge resultaten worden gevonden voor Noorwegen door Dahl, Nilsen en Vaage (1999). Een Brits rapport geeft ook aanleiding tot het nader bezien van vraagfactoren. Het UK Cabinet Office (2000) rapporteert namelijk dat minstens twee derde van de personen die met vervroegd pensioen gaan dat niet (volledig) vrijwillig doen, doch druk ondervinden van hun werkgever.

(3) Het voorafgaande hangt samen met (indirecte) discriminatie van ouderen. De geringe behoefte aan vervroegde uittreding in Zweden wordt onder meer ook gerelateerd aan de wettelijke bescherming van oudere werknemers aldaar.

Deze factoren vormen een aanvullende verklaring voor het uittredingsgedrag. Als men de impact van de financiële prikkels te beperkt vindt, kunnen andere opties in overweging genomen worden. Hierbij kan men bijvoorbeeld denken aan het verhogen van de minimumleeftijd waarop met vervroegd pensioen gegaan kan worden of een koppeling van deze minimumleeftijd aan economische en demografische ontwikkelingen. De koppeling aan demografische veranderingen is reeds van toepassing in Zweden. Aldaar is in ieder geval de hoogte van de pensioenuitkering (deels) gekoppeld aan de te verwachten gemiddelde levensduur van het geboortecohort waartoe individuen behoren.³ Bij economische condities kan men denken aan een verlaging van de minimumleeftijd wanneer de economische groei vertraagd of negatief wordt. In zo'n geval komt men weer terug bij de oorspronkelijke ideeën achter vervroegde pensionering, zijnde het bieden van een alternatief voor onvrijwillige werkloosheid in combinatie met creatie van banen voor (her-)intreders op de arbeidsmarkt. Deeltijd-pensionering leidt niet alleen in Nederland tot weinig enthousiasme. Zo maakten in 1995 in Denemarken slechts 6.000 van de 123.000 gebruikers van een vervroegde pensioenregeling in de leeftijd van 60 tot en met 66 jaar gebruik van de mogelijkheid van deeltijdwerk. Anderzijds waren de mogelijkheden voor deeltijdwerk beperkt. Met ingang van 1 juli 1999 zijn deze mogelijkheden verruimd. Het effect daarvan is op dit moment nog niet duidelijk. In Finland maakten ongeveer 11.000 personen op een totaal van 112.000 personen die met vervroegd pensioen zijn, gebruik van de mogelijkheid van deeltijd-pensioen. Deeltijd-pensioen is mogelijk vanaf de leeftijd van 56 jaar, terwijl volledige vervroegde pensionering mogelijk is vanaf 60 jaar (met uitzondering van een specifiek programma voor boeren, voor wie de leeftijdsgrens 55 jaar is). Deeltijd-pensionering op jongere leeftijd is hier echter relatief gunstig, aangezien het deeltijd-pensioen 50% bedraagt (tegenover bijvoorbeeld 25% op 56-jarige leeftijd in de in onze enquête gehanteerde regeling). In Zweden wordt in het (tot 1 december 2000 nieuwe gevallen accepterende) deeltijd-pensioensysteem 55 tot 65% van de inkomensachteruitgang gecompenseerd. In 1999 maakten desondanks slechts 2700 personen gebruik van deze mogelijkheid. In 1994, een jaar met hoge werkloosheid, was dat 51.000 personen.

Orszag en Snower (2000) pleiten ervoor dat beleidsmakers hun aandacht meer richten op hoeveelheidsmechanismen dan op prijsmechanismen. Hun analyse geeft eveneens aan dat er meer expliciete aandacht zou moeten zijn voor toegangsregulering. Hun hoofdargument is dat ook bij actuariel neutrale vervroegde uittreding geen rekening wordt gehouden met sociale kosten. Immers, de vervroegde uittrede heeft veelal negatieve implicaties voor de overheidsfinanciën. Zo worden minder belastingen en sociale lasten afgedragen en wordt het beroep op regelingen als huursubsidie groter. Daarbij wordt vervroegde pensionering bevorderd door de veelal progressieve belastingstructuur. Vanuit die optiek is het niet voldoende als eis te stellen dat vervroegde pensioenregelingen actuariel neutraal zijn vanuit oogpunt van de aanbieder van het pensioen, maar zouden ook de sociale kosten – die als een externaliteit beschouwd kunnen worden – hierin geïnternaliseerd dienen te worden. Orszag en Snower trekken een analogie met milieuverontreiniging en ontlenen daaraan hun remedie: het (extra) belasten van private pensioenen (als analogie voor milieuheffingen) en de introductie van relatief schaarse verhandelbare “vervroegde pensioneringsrechten” (als analogie voor verhandelbare emissierechten). Vergeleken met milieuverontreiniging heeft vervroegde pensionering nog een bijkomend nadeel. Als pensioenaanbieders excessieve prikkels voor vervroegde pensionering bieden, impliceert dat voor de blijvers negatieve prikkels. Daarom zijn prijsprikkels die vervroegde uittreding tegengaan niet voldoende; prikkels pro werk zijn evenzeer van belang. Dit kan gerealiseerd worden door de opbrengst van de negatieve prijsprikkels te benutten voor subsidiëring van blijvers op hogere leeftijd.

7.2 Conclusies

- 1) De overgang van VUT-regelingen naar pre- en flexpensioenregelingen heeft een positief effect op de arbeidsparticipatie van oudere werknemers.
- 2) Op een termijn van 10 jaar kan dit resulteren in een participatie die 5% (prepensioenregeling) respectievelijk 8% (flexpensioenregeling) hoger ligt in vergelijking met de VUT.
- 3) In die zin vormt de ontwikkeling in de richting van pre- en flexpensioenregelingen geen belemmeringen om op termijn een participatiegraad van 50% te bereiken voor de groep van 55- tot 65-jarigen.

³ In CPB (2000: 103) wordt deze mogelijkheid ook geopperd.

- 4) Het effect kan versterkt worden wanneer de impliciete belastingvoet op doorwerken verder gereduceerd wordt.
- 5) De mogelijkheid van langer doorwerken na de leeftijd van 65 jaar draagt slechts in bescheiden mate bij aan de totale arbeidsparticipatie.
- 6) Hetzelfde geldt ten aanzien van extra uitkeringen op hogere leeftijd om uitstel van de pensioenbeslissing te bevorderen. De kosten hiervan zullen (te) hoog zijn.
- 7) Deeltijdpensionering heeft maar een gering effect op de mate van arbeidsparticipatie.
- 8) Naast financiële factoren spelen ook andere factoren een duidelijke rol. Gewezen kan bijvoorbeeld worden op de voorkeur om uit te treden bij de eerst- dan wel laatstmogelijke uittredingsleeftijd; deze voorkeur kan niet door enkel financiële en de gehanteerde achtergrondkenmerken verklaard worden.
- 9) Indien aanvullende maatregelen nodig zijn dient overwogen te worden de pensioenrichtleeftijd waarop het mogelijk is met (vervroegd) pensioen te gaan te verhogen (bijvoorbeeld via koppeling aan de verwachte levensduur zoals in het Zweden) of het uitkeringspercentage op die leeftijd te verlagen.
- 10) Het is gewenst nader onderzoek te doen naar de zelfstandige rol van de mate van pensioenopbouw in het verklaringsmodel.

Bijlage 1: De enquête

Geachte Heer / Mevrouw,

Om inzicht te krijgen in het gebruik van vervroegde pensioenregelingen (denkt u hierbij bijvoorbeeld aan regelingen als de VUT) in de toekomst, willen we u een aantal vragen voorleggen. Met behulp van uw antwoorden willen we proberen na te gaan onder welke voorwaarden mensen met vervroegd pensioen gaan en wat de gevolgen zijn wanneer bijvoorbeeld de hoogte van de uitkering omhoog of omlaag gaat.

Voor een aantal varianten krijgt u steeds een aantal gelijksoortige vragen voorgelegd. Het kan daarbij voorkomen dat vragen herhaald (lijken te) worden. Aangezien u steeds meer of andere informatie krijgt, zou het mogelijk kunnen zijn dat u uw oordeel bijstelt. Tevens is in sommige gevallen de situatie net iets anders. Het kan echter zijn dat in uw specifieke geval dat niet het geval is. Dat kunnen wij niet bij voorbaat inschatten. Vandaar dat we u willen vragen in voorkomende gevallen de betreffende vragen toch te beantwoorden.

Bent u reeds met vervroegd pensioen? ja / nee

- Indien ja:

- Dan willen we u vragen zich voor te stellen alsof u werkzaam bent in uw laatste functie. Voor het daarbij behorende salaris kunt u uitgaan van het laatste salaris dat u in uw laatste functie ontving. Dit betekent volgens onze gegevens dat uitgegaan wordt van een salaris van bruto **A** gulden¹ op maandbasis {**A** = opgegeven salaris} Klopt dat?
? ja
? nee, dit dient te zijn per maand: fl. ==> **A**
Hoeveel uren per week werkte U toen?
.... uur per week {**dt**=min(1;antwoord/38)}

- Indien nee:

Werkt U?

Indien ja:

Volgens onze gegevens dat uitgegaan wordt van een maandsalaris van bruto **A** gulden {**A** = opgegeven salaris } Klopt dat?

? ja

? nee, dit dient te zijn (op maandbasis): fl. ==> **A**

- Werkt U voltijds?

Indien nee: Hoeveel uren per week werkt U?

.... uur per week {**dt**=min(1;antwoord/38)}

Indien nee {maar wel gedurende laatste 10 jaar gewerkt heeft}:

- Dan willen we u vragen zich voor te stellen dat u werkzaam bent in een baan die past bij uw opleidingsniveau. Als u vroeger gewerkt hebt, zouden wij u willen vragen zich voor te stellen alsof u werkzaam bent in uw laatste functie. Voor het salaris kunt u uitgaan van het salaris dat u toen ontving.

Volgens onze gegevens dat uitgegaan wordt van een maandsalaris van bruto **A** gulden {**A** = opgegeven salaris } Klopt dat?

¹ Zie bijlage 2 voor de gehanteerde aanduidingen.

? ja

? nee, dit dient te zijn (op maandbasis): fl. ==> **A**

• Werkte U voltijds?

Indien nee: Hoeveel uren per week werkte U toen?

.... uur per week { $dt = \min(1; \text{antwoord}/38)$ }

Als u nooit gewerkt heeft, dan gaat u uit van de hoogte van de uitkering als u die nu ontvangt, anders van uw kapitaalinkomen. Ontvangt u dat laatste ook niet, dan vragen we u zich voor te stellen alsof u het minimumloon ontvangt (bij benadering 2400 gulden bruto per maand). Wilt u hier aangeven van welk bruto inkomen per maand u in het navolgende uitgaat:

? minimumloon (2400 gulden bruto per maand)

? anders: nl. bruto per maand: fl. ==> **A**

Het kan zijn dat u vragen dient te beantwoorden die betrekking hebben op een leeftijd die u reeds gepasseerd bent. Het is dan de bedoeling dat u zich voorstelt dat die situatie zich op die leeftijd aan u had voorgedaan. Hoe zou u dan beslist hebben, dat vult u dan in.

U krijgt hierna de mogelijkheid aangeboden van vervroegde pensionering vanaf een bepaalde leeftijd (bijvoorbeeld 60 jaar). Als u met vervroegd pensioen gaat, krijgt u een uitkering tot uw 65e en daarna uw ‘gewone’ ouderdomspensioen (AOW plus eventueel aanvullend pensioen). Het gaat steeds daarbij om de bruto bedragen. U krijgt dan de volgende vragen voorgelegd:

- 1) Zou u van de mogelijkheid van vervroegd pensioen gebruik maken?
- 2) Zo ja, vanaf welke leeftijd?
- 3) Vervolgens wordt u gevraagd welk cijfer u zou toekennen aan deze mogelijkheid. Wij vragen om een cijfer tussen 0 en 10. U kunt daarbij denken aan schoolcijfers. Zo was op school een 8 goed, een 6 voldoende en een 2 slecht.
- 4) Dan wordt voor verschillende leeftijden gevraagd een keuze te maken tussen blijven werken en met vervroegd pensioen gaan. Ook wordt u gevraagd hoe hoog de uitkering minimaal moet zijn om gebruik te maken van de regeling. Daarbij wordt gevraagd om dat uit te drukken in een bruto bedrag. Wilt u bijvoorbeeld minimaal hetzelfde inkomen houden als u nu hebt dan vult u hier het voornoemde bruto maandsalaris in, hetgeen in uw geval **A** gulden was.

In de eerste variant maakt het geen verschil voor uw pensioen na uw 65e als u gebruik maakt van de vervroegde pensioenregeling. In de andere varianten wel. Hier ontstaat een probleem. Wij weten namelijk niet of u wel of geen pensioenrechten hebt opgebouwd en hoeveel pensioen u naast uw AOW te zijner tijd mag verwachten. Misschien hebt u daar zelf enig idee van. Als u 40 jaar lang pensioenpremies betaald hebt, ontvangt u wellicht 70% van uw laatste loon (minus de zogenoemde franchise) als aanvullend pensioen. Daarbij krijgt u dan de AOW. Voor alleenstaanden bedraagt de AOW 1730 gulden per maand. Voor gehuwden en samenwonenden bedraagt die AOW 1200 gulden per maand. Dat bedrag krijgt dan zowel man als vrouw als ze 65 zijn. Bij de berekeningen is het AOW bedrag dat uw eventuele partner ontvangt NIET meegenomen. Is uw (voltijdse) maandinkomen minder dan 3300 gulden) dan ontvangt u te zijner tijd waarschijnlijk alleen maar een AOW uitkering (plus eventueel een klein aanvullend pensioen).

We gaan er in eerste instantie van uit dat u een volledige pensioenopbouw heeft. Is dat niet het geval dan vragen we u daar bij de beantwoording van de vragen toch vanuit te gaan. In uw geval komen we op basis hiervan uit op een pensioen (inclusief AOW) van ongeveer **B** gulden. ontvangt. Als u gehuwd bent of samenwoont is dit zonder de AOW-uitkering die uw partner ontvangt. Dat is ongeveer 1200 gulden per maand. In alle bedragen die hierna volgen is geen rekening gehouden met de mogelijke AOW-uitkering van uw partner!

In werkelijkheid is de zaak veel gecompliceerder, zoals u misschien weet, en is er in uw geval mogelijk ook geen sprake van een zogenoemde eindloonregeling zoals hier feitelijk aangenomen wordt. Maar om een voor iedereen gelijke startpositie te verkrijgen laten we dat buiten beschouwing.

U krijgt nu 5 groepen van vragen voorgelegd:

- In groep A maakt u kennis met het type vragen dat u wordt voorgelegd. Dat gebeurt aan de hand van de Vervroegde Uitredings-regeling (VUT). Hier hangt de hoogte van de uitkering niet af van de leeftijd waarop u met vervroegd pensioen gaat.
- In groep B heeft de leeftijd dat u met vervroegd pensioen gaat wel invloed op de hoogte van de uitkering. Daarbij is er verschil tussen de hoogte van de uitkering voor en na uw 65e, zoals ook bij de VUT het geval is.
- In groep C heeft de leeftijd dat u met vervroegd pensioen gaat ook weer invloed op de hoogte van de uitkering. In deze variant ontvangt u echter vanaf het moment dat u met vervroegd pensioen gaat een uitkering, die dan vast ligt voor de rest van het leven. Er bestaat dan dus geen onderscheid meer tussen de uitkering voor en na uw 65e.
- In groep D komt een variant aan de orde waarbij u deeltijds blijft werken. Wanneer u voor deeltijdpensioen kiest, werkt u alleen nog die uren werkt die u in die variant afgesproken hebt. Deze variant wordt u alleen voorgelegd indien u 32 uur of meer per week werkt(e).
- In groep E komt een aantal met de vervroegde pensioenuitkering samenhangende onderwerpen aan bod.

Groep A

Stel, u kunt vanaf 60 jaar met vervroegd pensioen door gebruik te maken van de VUT. U ontvangt dan tot de leeftijd van 65 jaar 80% van uw laatstgenoten salaris of het minimumloon als u daar anders onder komt. U mag geen andere baan (erbij) nemen. Voor u betekent dit dat u per maand **C** gulden ontvangt tot uw 65e. Voor het ouderdomspensioen (na uw 65e) maakt het niet uit of u wel of niet gebruik maakt van de VUT. Het zal even hoog zijn in vergelijking met de situatie dat u tot uw 65e blijft doorwerken. Kortom, u ontvangt tot uw 65e **C** gulden en vanaf uw 65e **B** gulden.

- Zou u van de VUT gebruik maken? ja / nee
- Zo ja => Vanaf welke leeftijd? vanaf j1 jaar
- Welke waardering geeft u aan deze situatie?
Geef een cijfer tussen 0 en 10 cijfer: c1

Indien men ervoor gekozen heeft van de VUT gebruik te maken:

- Welke waardering zou u toekennen aan de situatie waarbij het niet mogelijk is om met de VUT te gaan? Normaliter blijft u dus tot uw 65e werken. Vanaf dan ontvangt u een pensioen van **B**

gulden. Deze situatie waardeer ik met
c2

cijfer:

Stel dat u de leeftijd waarop u met de VUT gaat niet kunt kiezen, maar bijvoorbeeld op een bepaalde leeftijd moet beslissen of u wel of niet met de VUT gaat. Als u niet voor de VUT kiest, dient u tot uw 65e te blijven werken. U moet dus kiezen tussen 2 alternatieven:

1. Met de VUT gaan op die leeftijd
2. Tot de 65-jarige leeftijd blijven doorwerken.

We vragen u ook weer een puntenwaardering te geven.

Om te beginnen nemen we aan dat u op 61-jarige leeftijd moet beslissen of u al of niet van de VUT gebruik maakt. U ontvangt dan dus tot uw 65e weer **C** gulden en vanaf uw 65e **B** gulden. Allereerst willen we weten hoe u de situatie zou waarderen als u op 61-jarige leeftijd met de VUT zou moeten gaan. Geef een cijfer tussen 0 en 10.

Aan deze situatie ken ik toe het

cijfer: c3

Als u mag kiezen, kiest u dan voor:

1. Met de VUT gaan op de leeftijd van 61 jaar of
2. Tot de 65-jarige leeftijd blijven doorwerken?

keuze: 1 of 2

Indien gekozen voor met de VUT gaan:

Hoe hoog moet voor u de VUT **minimaal** zijn, om daar op 61-jarige leeftijd gebruik van te maken?

Als u hier bijvoorbeeld **D** gulden antwoordt, betekent dat dat u wel op 61-jarige leeftijd de VUT in zou gaan als u tot uw 65e minimaal **D** gulden ontvangt, maar niet wanneer u minder dan die **D** gulden krijgt. Wat is voor u de minimum VUT-uitkering om daarvan gebruik te maken vanaf de leeftijd van 61 jaar?

minimum uitkering is x1 gulden

Indien gekozen voor doorwerken:

Hoe hoog moet voor u de VUT **minimaal** zijn, om wel op 61-jarige leeftijd van de VUT gebruik te maken? Als u hier bijvoorbeeld **E** gulden antwoordt, betekent dat dat u wel op 61-jarige leeftijd de VUT in zou gaan als u tot uw 65e **E** gulden krijgt, maar niet wanneer u minder dan die **E** gulden krijgt. Het kan natuurlijk zijn dat u nooit van de VUT gebruik zou willen maken, ongeacht de hoogte van de uitkering.

Zou u indien de uitkering hoog genoeg is gebruik willen maken van de VUT op uw 61e?

ja/nee

Zo ja, wat is voor u het minimum bedrag om van de VUT gebruik te maken vanaf de leeftijd van 61 jaar?

minimum uitkering is x1 gulden.

Vervolgens nemen we aan dat u op 63-jarige leeftijd moet beslissen of u al of niet van de VUT gebruik maakt. U ontvangt dan dus tot uw 65e weer **C** gulden en vanaf uw 65e **B** gulden. Allereerst willen we weten hoe u de situatie zou waarderen als u op 63-jarige leeftijd met de VUT zou moeten gaan. Geef een cijfer tussen 0 en 10.

Aan deze situatie ken ik toe het

cijfer: c4

Als u mag kiezen, kiest u dan voor:

1. Met de VUT gaan op de leeftijd van 63 jaar of
2. Tot de 65-jarige leeftijd blijven doorwerken?

keuze: 1 of 2

Indien gekozen voor met de VUT gaan:

Hoe hoog moet voor u de VUT **minimaal** zijn, om daar op 63-jarige leeftijd gebruik van te maken? Als u hier bijvoorbeeld **D** gulden antwoordt, betekent dat dat u wel op 63-jarige leeftijd de VUT in zou gaan als u tot uw 65e minimaal **D** gulden ontvangt, maar niet wanneer u minder dan die **D** gulden krijgt. Wat is voor u de minimum VUT-uitkering om daarvan gebruik te maken vanaf de leeftijd van 63 jaar?

minimum uitkering is x3 gulden

Indien gekozen voor doorwerken:

Hoe hoog moet voor u de VUT **minimaal** zijn, om wel op 63-jarige leeftijd van de VUT gebruik te maken? Als u hier bijvoorbeeld **E** gulden antwoordt, betekent dat dat u wel op 63-jarige leeftijd de VUT in zou gaan als u tot uw 65e **E** gulden krijgt, maar niet wanneer u minder dan die **E** gulden krijgt. Het kan natuurlijk zijn dat u nooit van de VUT gebruik zou willen maken, ongeacht de hoogte van de uitkering.

Zou u indien de uitkering hoog genoeg is gebruik willen maken van de VUT op uw 63e?

ja/nee

Zo ja, wat is voor u het minimum bedrag om van de VUT gebruik te maken vanaf de leeftijd van 63 jaar?

minimum uitkering is x3 gulden.

Uw antwoorden zijn samengevat in de volgende tabel:

Leeftijd met VUT	VUT-uitkering (tot uw 65e)	Pensioen vanaf uw 65e	Maak ik gebruik van	en deze situatie waardeer ik met	Vereiste minimum VUT-uitkering
61	C	B	ja / nee	c3 punten	x1
63	C	B	ja / nee	c4 punten	x3

Als u uw antwoorden alsnog wilt aanpassen, kan dat. Daartoe dient u

Tot nu toe is aangenomen dat er sprake is van volledige pensioenopbouw van 40 jaar. In de praktijk is dat vaak niet het geval. Graag willen we weten wat uw waardering zou zijn, wanneer een aanvullend pensioen lager zou zijn als gevolg van een opbouw van minder dan 40 jaar. Dit heeft alleen effect op uw pensioen na uw 65e. De VUT-uitkering blijft gelijk aan **C** gulden. In de volgende tabel wordt de uitkeringshoogte na uw 65e bij een volledige pensioenopbouw van 40 jaar (dit komt overeen met wat u al gezien heeft) en daarnaast geven we de uitkering bij een opbouw van 35 en 27,5 jaar.

Leeftijd waarop met vervoegd pensioen wordt gegaan	VUT-uitkering	Hoogte pensioen vanaf de leeftijd van 65 jaar		
		Opbouw 40 jaar	Opbouw 35 jaar	Opbouw 27,5 jaar
61 jaar	C	B	Ba	Bb
63 jaar	C	B	Ba	Bb

Uw antwoorden bij een opbouw van 40 jaar waren als volgt:

Leeftijd met vervroegd pensioen	Pensioen-uitkering (na uw 65e)	Maak ik gebruik van	en deze situatie waardeer ik met	Vereiste minimum uitkering tot uw 65e
61	B	ja / nee	c3 punten	x1
63	B	ja / nee	c3 punten	x3

We vragen u nu een soortgelijke tabel in te vullen voor de uitkering zoals die geldt bij een opbouw van 35 jaar:

Leeftijd met vervroegd pensioen	VUT-uitkering	Pensioen-uitkering (na uw 65e)	Maak ik gebruik van	en deze situatie waardeer ik met	Vereiste minimum uitkering tot uw 65e
61	C	Ba	ja / nee	... punten	... gulden
63	C	Ba	ja / nee	... punten	... gulden

en hetzelfde voor een opbouw van 27,5 jaar:

Leeftijd met vervroegd pensioen	VUT-uitkering	Pensioen-uitkering (na uw 65e)	Maak ik gebruik van	en deze situatie waardeer ik met	Vereiste minimum uitkering tot uw 65e
61	C	Bb	ja / nee	... punten	... gulden
63	C	Bb	ja / nee	... punten	... gulden

{De helft van de respondenten wordt gevraagd naar de beslissing op 61- en 63-jarige leeftijd, zoals hierboven weergegeven; de andere helft moet een beslissing nemen op de leeftijd van 60 en 62 jaar}

Groep B

In de vorige variant had met de VUT gaan geen invloed op de pensioenuitkering die u na uw 65e ontvangt. Ook maakte het voor de hoogte van de VUT-uitkering niet uit of u op uw 60e of een andere leeftijd (tussen 60 en 65 jaar) met pensioen ging. Voor meer en meer regelingen geldt tegenwoordig echter dat de uitkering hoger is naarmate men later met vervroegd pensioen gaat. Ook is het mogelijk vòòr het 60e levensjaar met pensioen te gaan. Dat levert echter een lagere uitkering op. Ook is het niet meer zo gebruikelijk om de opbouw van het ouderdomspensioen te laten doorgaan. Met vervroegd pensioen gaan levert daarom ook een lager ouderdomspensioen vanaf de leeftijd van 65 jaar op. We gaan er hierbij vanuit dat als u besluit met vervroegd pensioen te gaan u niet elders gaat werken om aldus uw inkomen nader aan te vullen.

We beginnen met een zogenoemde prépensioenregeling. Hierbij is er verschil in uitkering voor en na uw 65e jaar. De volgende tabel geeft dan aan wat uw uitkering zal zijn als u op de betreffende leeftijd met vervroegd pensioen gaat en hoe hoog het ouderdomspensioen zal zijn, dat op uw 65e jaar ingaat. Bij leeftijd 65 ziet u dat dat **G65** gulden is. U ontvangt dan uiteraard geen prepensioen. We lopen eerst even wat leeftijden langs.

- 1) Als u op uw 55e met vervroegd pensioen gaat, dan krijgt u tot uw 65e **F55** gulden. Uw pensioen na uw 65e is minder dan 70%. U ontvangt namelijk **G55** gulden.
- 2) Gaat u later met pensioen dan krijgt u meer. Bijvoorbeeld als u met uw 61e gaat krijgt u tot uw 65e **F61** gulden en na uw 65e krijgt u dan **G61** gulden.

Op dezelfde manier kunt u nu de bedragen bij de andere leeftijden lezen.

Leeftijd waarop met vervroegd pensioen wordt gegaan	Hoogte vervroegd pensioen (ontvangt u per maand tot u 65 jaar wordt)	Hoogte ouderdomspensioen (ontvangt u per maand vanaf 65 jaar)
55 jaar	F55	G55
56 jaar	F56	G56
57 jaar	F57	G57
58 jaar	F58	G58
59 jaar	F59	G59
60 jaar	F60	G60
61 jaar	F61	G61
62 jaar	F62	G62
63 jaar	F63	G63
64 jaar	F64	G64
65 jaar (geen vervroegd pensioen)	niet van toepassing	G65

Als u van de vervroegde pensioenregeling gebruik maakt, moet u ook hier weer tegelijkertijd bepalen vanaf welke leeftijd. U bent dan tot uw 65e met vervroegd pensioen en gebonden aan de betreffende uitkeringshoogtes.

- Zou u van de vervroegde pensioenregeling gebruik maken? ja / nee
- Zo ja => Vanaf welke leeftijd? vanaf jaar
- Welke waardering geeft u aan deze situatie? Geef een cijfer tussen 0 en 10 cijfer:

Stel dat u de leeftijd waarop u met vervroegd pensioen gaat niet kunt kiezen, maar bijvoorbeeld op een bepaalde leeftijd moet beslissen of u wel of niet met vervroegd pensioen gaat. Als u niet voor vervroegd pensioen kiest, dient u tot uw 65e te blijven werken. U moet dus kiezen tussen 2 alternatieven:

1. Met vervroegd pensioen gaan op die leeftijd
2. Tot de 65-jarige leeftijd blijven doorwerken.

We vragen u ook weer een puntenwaardering te geven.

Om te beginnen nemen we aan dat u op 55-jarige leeftijd moet beslissen of u al of niet van vervroegd pensioen gebruik maakt. U ontvangt dan dus tot uw 65e **F55** gulden per maand en vanaf uw 65e **G55** gulden. Allereerst willen we weten hoe u de situatie zou waarderen als u op 55-jarige leeftijd met vervroegd pensioen zou moeten gaan. Geef een cijfer tussen 0 en 10.

Aan deze situatie ken ik toe het

cijfer: c55

Als u mag kiezen, kiest u dan voor:

1. Met vervroegd pensioen gaan op de leeftijd van 55 jaar of
2. Tot de 65-jarige leeftijd blijven doorwerken?

keuze: 1 of 2

Indien gekozen voor met vervroegd pensioen gaan:

Hoe hoog moet voor u de vervroegde pensioenuitkering **minimaal** zijn per maand, om daar op 55-jarige leeftijd gebruik van te maken? Als u hier bijvoorbeeld **H55voor** gulden voor de uitkering tot uw 65e en **H55na** gulden antwoordt, betekent dat dat u wel op 55-jarige leeftijd met vervroegd pensioen zou gaan als u tot uw 65e minimaal **H55voor** gulden ontvangt en vanaf uw 65e **H55na** gulden ontvangt, maar niet wanneer u minder dan die **H55voor** en **H55na** gulden per maand krijgt. Wat is voor u de minimum uitkering om daarvan gebruik te maken vanaf de leeftijd van 55 jaar?

minimum uitkering tot 65e is per maand x11 gulden en

minimum uitkering na 65e is per maand x12 gulden

Indien gekozen voor doorwerken:

Hoe hoog moet voor u de pensioenuitkering **minimaal** zijn per maand, om wel op 55-jarige leeftijd met vervroegd pensioen te gaan? Als u hier bijvoorbeeld **I55voor** gulden antwoordt voor de uitkering tot uw 65e en **I55na** gulden voor de uitkering na uw 65e, betekent dat dat u wel op 55-jarige leeftijd met vervroegd pensioen zou gaan als u tot uw 65e **I55voor** gulden krijgt en vanaf uw 65e **I55na**, maar niet wanneer u minder dan die **I55voor** en **I55na** gulden krijgt. Het kan natuurlijk zijn dat u nooit met vervroegd pensioen wilt gaan, ongeacht de hoogte van de uitkering.

Zou u indien de uitkering hoog genoeg is met vervroegd pensioen willen gaan op uw 55e?

ja/nee

Zo ja, wat is voor u het minimum bedrag om met vervroegd pensioen te gaan vanaf de leeftijd van 55 jaar?

minimum uitkering tot 65e is per maand x11 gulden en

minimum uitkering na 65e is per maand x12 gulden.

Vervolgens nemen we aan dat u op 58-jarige leeftijd moet beslissen of u al of niet van vervroegd pensioen gebruik maakt. U ontvangt dan dus tot uw 65e **F58** gulden per maand en vanaf uw 65e **G58** gulden. Allereerst willen we weten hoe u de situatie zou waarderen als u op 58-jarige leeftijd met vervroegd pensioen zou moeten gaan. Geef een cijfer tussen 0 en 10.

Aan deze situatie ken ik toe het

cijfer: c58

Als u mag kiezen, kiest u dan voor:

1. Met vervroegd pensioen gaan op de leeftijd van 58 jaar of
2. Tot de 65-jarige leeftijd blijven doorwerken?

keuze: 1 of 2

Indien gekozen voor met vervroegd pensioen gaan:

Hoe hoog moet voor u de vervroegde pensioenuitkering **minimaal** zijn per maand, om daar op 58-jarige leeftijd gebruik van te maken? Als u hier bijvoorbeeld **H58voor** gulden voor de uitkering tot uw 65e en **H58na** gulden antwoordt, betekent dat dat u wel op 58-jarige leeftijd met vervroegd pensioen zou gaan als u tot uw 65e minimaal **H58voor** gulden ontvangt en vanaf uw 65e **H58na**

gulden ontvangt, maar niet wanneer u minder dan die **H58voor** en **H58na** gulden per maand krijgt. Wat is voor u de minimum uitkering om daarvan gebruik te maken vanaf de leeftijd van 58 jaar?

minimum uitkering tot 65e is per maand x15 gulden en

minimum uitkering na 65e is per maand x16 gulden

Indien gekozen voor doorwerken:

Hoe hoog moet voor u de pensioenuitkering **minimaal** zijn per maand, om wel op 58-jarige leeftijd met vervroegd pensioen te gaan? Als u hier bijvoorbeeld **I58voor** gulden antwoordt voor de uitkering tot uw 65e en **I58na** gulden voor de uitkering na uw 65e, betekent dat dat u wel op 58-jarige leeftijd met vervroegd pensioen zou gaan als u tot uw 65e **I58voor** gulden krijgt en vanaf uw 65e **I58na**, maar niet wanneer u minder dan die **I58voor** en **I58na** gulden krijgt. Het kan natuurlijk zijn dat u nooit met vervroegd pensioen wilt gaan, ongeacht de hoogte van de uitkering.

Zou u indien de uitkering hoog genoeg is met vervroegd pensioen willen gaan op uw 58e?

ja/nee

Zo ja, wat is voor u het minimum bedrag om met vervroegd pensioen te gaan vanaf de leeftijd van 58 jaar?

minimum uitkering tot 65e is per maand x15 gulden en

minimum uitkering na 65e is per maand x16 gulden.

Nu nemen we aan dat u op 61-jarige leeftijd moet beslissen of u al of niet van vervroegd pensioen gebruik maakt. U ontvangt dan dus tot uw 65e **F61** gulden per maand en vanaf uw 65e **G61** gulden. Allereerst willen we weten hoe u de situatie zou waarderen als u op 61-jarige leeftijd met vervroegd pensioen zou moeten gaan. Geef een cijfer tussen 0 en 10.

Aan deze situatie ken ik toe het

cijfer: c61

Als u mag kiezen, kiest u dan voor:

1. Met vervroegd pensioen gaan op de leeftijd van 61 jaar of

2. Tot de 65-jarige leeftijd blijven doorwerken?

keuze: 1 of 2

Indien gekozen voor met vervroegd pensioen gaan:

Hoe hoog moet voor u de vervroegde pensioenuitkering **minimaal** zijn per maand, om daar op 61-jarige leeftijd gebruik van te maken? Als u hier bijvoorbeeld **H61voor** gulden voor de uitkering tot uw 65e en **H61na** gulden antwoordt, betekent dat dat u wel op 61-jarige leeftijd met vervroegd pensioen zou gaan als u tot uw 65e minimaal **H61voor** gulden ontvangt en vanaf uw 65e **H61na** gulden ontvangt, maar niet wanneer u minder dan die **H61voor** en **H61na** gulden per maand krijgt. Wat is voor u de minimum uitkering om daarvan gebruik te maken vanaf de leeftijd van 61 jaar?

minimum uitkering tot 65e is per maand x19 gulden en

minimum uitkering na 65e is per maand x20 gulden

Indien gekozen voor doorwerken:

Hoe hoog moet voor u de pensioenuitkering **minimaal** zijn per maand, om wel op 61-jarige leeftijd met vervroegd pensioen te gaan? Als u hier bijvoorbeeld **I61voor** gulden antwoordt voor de uitkering tot uw 65e en **I61na** gulden voor de uitkering na uw 65e, betekent dat dat u wel op 61-jarige leeftijd met vervroegd pensioen zou gaan als u tot uw 65e **I61voor** gulden krijgt en vanaf uw 65e **I61na**, maar niet wanneer u minder dan die **I61voor** en **I61na** gulden krijgt. Het kan natuurlijk zijn dat u nooit met vervroegd pensioen wilt gaan, ongeacht de hoogte van de uitkering.

Zou u indien de uitkering hoog genoeg is met vervroegd pensioen willen gaan op uw 61e?

ja/nee

Als u uw antwoorden alsnog wilt aanpassen, kan dat. Daartoe dient u

We hebben in het voorgaande aangenomen dat er sprake is van een volledige pensioenopbouw van 40 jaar. In de praktijk is dat vaak niet het geval. We willen nu nagaan wat de effecten zijn van een geringere pensioenopbouw. Eerst geven we de uitkeringshoogte bij een volledige pensioenopbouw van 40 jaar (dit komt overeen met wat u al gezien heeft) en daarnaast geven we de uitkering bij een opbouw van 35 en 27,5 jaar.

Leeftijd waarop met vervroegd pensioen wordt gegaan	Hoogte vervroegd pensioen					
	Opbouw 40 jaar		Opbouw 35 jaar		Opbouw 27,5 jaar	
	voor 65	na 65	voor 65	na 65	voor 65	na 65
55 jaar	F55	G55	F55a	G55a	F55b	G55b
58 jaar	F58	G58	F58a	G58a	F58b	G58b
61 jaar	F61	G61	F61a	G61a	F61b	G61b
63 jaar	F63	G63	F63a	G63a	F63b	G63b

Uw antwoorden bij een opbouw van 40 jaar waren als volgt:

Leeftijd met vervroegd pensioen	Pensioen-uitkering		Maak ik gebruik van	en deze situatie waardeer ik met	Vereiste minimum uitkering	
	voor 65	na 65			voor 65	na 65
55	F55	G55	ja / nee	c55 punten	x11	x12
58	F58	G58	ja / nee	c58 punten	x15	x16
61	F61	G61	ja / nee	c61 punten	x19	x20
63	F63	G63	ja / nee	c63 punten	x19a	x20a

We vragen u nu een soortgelijke tabel in te vullen voor de uitkering zoals die geldt bij een opbouw van 35 jaar:

Leeftijd met vervroegd pensioen	Pensioen-uitkering		Maak ik gebruik van	en deze situatie waardeer ik met	Vereiste minimum uitkering per maand	
	voor 65	na 65			voor 65	na 65
55	F55a	G55a	ja / nee	... punten	fl.	fl.
58	F58a	G58a	ja / nee	... punten	fl.	fl.
61	F61a	G61a	ja / nee	... punten	fl.	fl.
63	F63a	G63a	ja / nee	... punten	fl.	fl.

en hetzelfde voor een opbouw van 27,5 jaar:

Leeftijd met vervroegd pensioen	Pensioen-uitkering		Maak ik gebruik van	en deze situatie waardeer ik met	Vereiste minimum uitkering per maand	
	voor 65	na 65			voor 65	na 65
55	F55b	G55b	ja / nee	... punten	fl.	fl.
58	F58b	G58b	ja / nee	... punten	fl.	fl.
61	F61b	G61b	ja / nee	... punten	fl.	fl.
63	F63b	G63b	ja / nee	... punten	fl.	fl.

{Een derde van de respondenten wordt gevraagd naar de beslissing op 55-, 58-, 61- en 63-jarige leeftijd, zoals hierboven weergegeven; een derde op de leeftijden 56, 59, 62 en 63 en het resterende derde deel op de leeftijden van 57, 60 en 64 jaar}

Groep C

We stappen nu over naar de zogenoemde flexpensioenregeling. Hierbij is er geen verschil in uitkering voor en na uw 65e jaar. Het pensioenbedrag dat u ontvangt verandert niet bij het bereiken

van de leeftijd van 65 jaar. U blijft dat bedrag de rest van uw leven ontvangen. Ook hier gaan we er weer vanuit dat u niet elders (erbij) gaat werken.

Welk systeem heeft uw voorkeur:

1. VUT: er is verschil in uitkering voor en na uw 65e, maar de hoogte van de uitkering voor uw 65e (VUT) is niet afhankelijk van de leeftijd waarop u met vervroegd pensioen gaat
2. prépensioenregeling, waarbij er ook een verschil in uitkering is voor en na uw 65e jaar, maar tevens de hoogte van de uitkering afhangt van de leeftijd waarop u met pensioen gaat, of
3. flexpensioenregeling, waarbij er geen verschil in uitkering is voor en na uw 65e jaar, maar de uitkeringshoogte wel afhangt van de leeftijd waarop u met pensioen gaat?

Ik kies voor 1 / 2 / 3

Als u alleen maar tussen de laatste 2 regelingen mag kiezen, wat zou dan uw keuze zijn?
dan kies ik voor: 2 / 3

De volgende tabel geeft aan wat uw uitkering zal zijn in een systeem van flexpensioenen als u op de betreffende leeftijd met (vervroegd) pensioen gaat. Ook is het nu mogelijk later dan op 65-jarige leeftijd met pensioen te gaan. Hoe later u met pensioen gaat, hoe hoger uw uitkering zal zijn. Leeftijd 62 is hier wat men noemt de pensioenrichtleeftijd. Gaat u met uw 62e met pensioen dat ontvangt u 70% van uw laatste loon, in uw geval **J62** gulden. We lopen eerst even wat leeftijden langs.

- 1) Besluit u op uw 61e met vervroegd pensioen te gaan dan ontvangt u gedurende de rest van uw leven **J61** gulden. Ook uw pensioen na uw 65e is gelijk aan dat bedrag van **J61** gulden. Daar komt dus geen AOW meer bij!
- 2) Gaat u later met pensioen dan krijgt u meer. Bijvoorbeeld als u met uw 64e gaat krijgt u vanaf dat moment (en dus ook na uw 65e) **J64** gulden.
- 3) Gaat u later met pensioen, dan ontvangt u vanaf dat moment mogelijk zelfs meer dan u aan loon ontving. U ontvangt echter nooit meer dan 100% van uw laatste (voltijdse) loon. Voor deeltijders betekent dat echter dat ze wel een uitkering kunnen ontvangen, die hoger is dan hun loon uit hun (deeltijd)baan. Op 70-jarige leeftijd zou u dan **J70** gulden ontvangen. Op dezelfde manier kunt u nu de cijfers bij de andere leeftijden hanteren.

Leeftijd waarop met vervroegd pensioen wordt gegaan	Hoogte vervroegd pensioen (ontvangt u per maand de rest van uw leven)
61 jaar	J61
62 jaar	J62
63 jaar	J63
64 jaar	J64
65 jaar	J65
66 jaar	J66
67 jaar	J67
68 jaar	J68
69 jaar	J69
70 jaar	J70

Als u van de vervroegde pensioenregeling gebruik maakt, zult u ook hier weer tegelijkertijd dienen te bepalen vanaf welke leeftijd u dat wenst te doen. U bent dan de rest van uw leven gebonden aan de betreffende uitkeringshoogte. U kunt niet langer dan tot uw 70e jaar doorwerken.

- Vanaf welke leeftijd zou u met pensioen gaan? vanaf xb2 jaar
- Welke waardering geeft u aan deze situatie?
Geef een cijfer tussen 0 en 10 cijfer: xb3

Stel dat u de leeftijd waarop u met vervroegd pensioen gaat niet kunt kiezen, maar bijvoorbeeld op een bepaalde leeftijd moet beslissen of u wel of niet met vervroegd pensioen gaat. Als u niet voor vervroegd pensioen kiest, dient u minimaal tot uw 65e te blijven werken. Er moet dus kiezen tussen 2 alternatieven:

1. Met vervroegd pensioen gaan op die leeftijd
2. Tot minimaal de 65-jarige leeftijd blijven doorwerken.

We vragen u ook weer een puntenwaardering te geven.

Om te beginnen nemen we aan dat u op 61-jarige leeftijd moet beslissen of u al of niet van vervroegd pensioen gebruik maakt. U ontvangt dan de rest van uw leven **J61** gulden per maand. Allereerst willen we weten hoe u de situatie zou waarderen als u op 61-jarige leeftijd met vervroegd pensioen zou moeten gaan. Geef een cijfer tussen 0 en 10.

Aan deze situatie ken ik toe het cijfer: c261

Als u mag kiezen, kiest u dan voor:

1. Met vervroegd pensioen gaan op de leeftijd van 61 jaar of
2. Minimaal tot de 65-jarige leeftijd blijven doorwerken? keuze: 1 of 2

Indien gekozen voor met pensioen gaan op 61-jarige leeftijd:

Hoe hoog moet voor u de vervroegde pensioenuitkering **minimaal** zijn per maand, om daar op 61-jarige leeftijd gebruik van te maken? Als u hier bijvoorbeeld **K61** gulden antwoordt, betekent dat dat u wel op 61-jarige leeftijd met pensioen zou gaan als u de rest van uw leven **K61** gulden per maand ontvangt, maar niet wanneer u minder dan die **K61** gulden krijgt. Wat is voor u de minimum uitkering om daarvan gebruik te maken vanaf de leeftijd van 61 jaar?

minimum uitkering is per maand x22 gulden

Indien gekozen voor doorwerken:

Hoe hoog moet voor u de pensioenuitkering **minimaal** zijn per maand, om wel op 61-jarige leeftijd met vervroegd pensioen te gaan? Als u hier bijvoorbeeld **L61** gulden antwoordt, betekent dat dat u wel op 61-jarige leeftijd met pensioen zou gaan als u de rest van uw leven **L61** gulden krijgt, maar niet wanneer u minder dan die **L61** gulden krijgt. Het kan natuurlijk zijn dat u nooit met vervroegd pensioen wilt gaan, ongeacht de hoogte van de uitkering.

Zou u indien de uitkering hoog genoeg is met vervroegd pensioen willen gaan op uw 61e?

ja/nee

Zo ja, wat is voor u het minimum bedrag per maand om met vervroegd pensioen te gaan vanaf de leeftijd van 61 jaar?

minimum uitkering is x22 gulden.

Vervolgens nemen we aan dat u op 64-jarige leeftijd moet beslissen of u al of niet van vervroegd pensioen gebruik maakt. U ontvangt dan de rest van uw leven **J64** gulden per maand. Allereerst willen we weten hoe u de situatie zou waarderen als u op 64-jarige leeftijd met vervroegd pensioen zou moeten gaan. Geef een cijfer tussen 0 en 10.

Aan deze situatie ken ik toe het

cijfer: c264

Als u mag kiezen, kiest u dan voor:

1. Met vervroegd pensioen gaan op de leeftijd van 61 jaar of
2. Minimaal tot de 65-jarige leeftijd blijven doorwerken?

keuze: 1 of 2

Indien gekozen voor met pensioen gaan op 64-jarige leeftijd:

Hoe hoog moet voor u de vervroegde pensioenuitkering **minimaal** zijn per maand, om daar op 64-jarige leeftijd gebruik van te maken? Als u hier bijvoorbeeld **K64** gulden antwoordt, betekent dat dat u wel op 64-jarige leeftijd met pensioen zou gaan als u de rest van uw leven **K64** gulden per maand ontvangt, maar niet wanneer u minder dan die **K64** gulden krijgt. Wat is voor u de minimum uitkering om daarvan gebruik te maken vanaf de leeftijd van 64 jaar?

minimum uitkering is per maand x23 gulden

Indien gekozen voor doorwerken:

Hoe hoog moet voor u de pensioenuitkering **minimaal** zijn per maand, om wel op 64-jarige leeftijd met vervroegd pensioen te gaan? Als u hier bijvoorbeeld **L64** gulden antwoordt, betekent dat dat u wel op 64-jarige leeftijd met pensioen zou gaan als u de rest van uw leven **L64** gulden krijgt, maar niet wanneer u minder dan die **L64** gulden krijgt. Het kan natuurlijk zijn dat u nooit met vervroegd pensioen wilt gaan, ongeacht de hoogte van de uitkering.

Zou u indien de uitkering hoog genoeg is met vervroegd pensioen willen gaan op uw 64e?

ja/nee

Zo ja, wat is voor u het minimum bedrag per maand om met vervroegd pensioen te gaan vanaf de leeftijd van 64 jaar?

minimum uitkering is x23 gulden.

Nu nemen we aan dat u op 67-jarige leeftijd moet beslissen of u al of niet van vervroegd pensioen gebruik maakt. U heeft dan dus al langer dan de tot nu gangbare pensioenleeftijd gewerkt. U ontvangt dan de rest van uw leven **J67** gulden per maand. Allereerst willen we weten hoe u de situatie zou waarderen als u eerst op 67-jarige leeftijd met pensioen zou moeten gaan. Geef een cijfer tussen 0 en 10.

Aan deze situatie ken ik toe het

cijfer: c267

Als u mag kiezen, kiest u dan voor:

1. Met vervroegd pensioen gaan op de leeftijd van 67 jaar of
2. blijven doorwerken?

keuze: 1 of 2

Indien gekozen voor met pensioen gaan op 67-jarige leeftijd:

Hoe hoog moet voor u de vervroegde pensioenuitkering **minimaal** zijn per maand, om daar op 67-jarige leeftijd gebruik van te maken? Als u hier bijvoorbeeld **K67** gulden antwoordt, betekent dat dat u wel op 67-jarige leeftijd met pensioen zou gaan als u de rest van uw leven **K67** gulden per maand ontvangt, maar niet wanneer u minder dan die **K67** gulden krijgt. Wat is voor u de minimum uitkering om daarvan gebruik te maken vanaf de leeftijd van 67 jaar?

minimum uitkering is per maand x24 gulden

Indien gekozen voor doorwerken:

Hoe hoog moet voor u de pensioenuitkering **minimaal** zijn per maand, om wel op 67-jarige leeftijd met vervroegd pensioen te gaan? Als u hier bijvoorbeeld **L67** gulden antwoordt, betekent dat dat u wel op 67-jarige leeftijd met pensioen zou gaan als u de rest van uw leven **L67** gulden krijgt, maar niet wanneer u minder dan die **L67** gulden krijgt. Het kan natuurlijk zijn dat u nooit met vervroegd pensioen wilt gaan, ongeacht de hoogte van de uitkering.

Zou u indien de uitkering hoog genoeg is met vervroegd pensioen willen gaan op uw 67e?

ja/nee

Zo ja, wat is voor u het minimum bedrag per maand om met vervroegd pensioen te gaan vanaf de leeftijd van 67 jaar?

minimum uitkering is x24 gulden.

Uw antwoorden zijn samengevat in de volgende tabel:

Leeftijd met vervroegd pensioen	Pensioen-uitkering (voor rest van uw leven)	Maak ik gebruik van	en deze situatie waardeer ik met	Vereiste minimum uitkering gedurende de rest van het leven
61	J61	ja / nee	c261 punten	x22
64	J64	ja / nee	c264 punten	x23
67	J67	ja / nee	c267 punten	x24

Als u uw antwoorden alsnog wilt aanpassen, kan dat. Daartoe dient u

Aangenomen is dat er sprake is van volledige pensioenopbouw van 40 jaar. In de praktijk is dat zoals gezegd vaak niet het geval. Ook nu willen we nagaan wat de effecten zijn van een geringere pensioenopbouw. Eerst geven we de uitkeringshoogte bij een volledige pensioenopbouw van 40 jaar (dit komt overeen met wat u al gezien heeft) en daarnaast geven we de uitkering bij een opbouw van 35 en 27,5 jaar.

Leeftijd waarop met vervroegd pensioen wordt gegaan	Hoogte vervroegd pensioen (ontvangt u de rest van uw leven)		
	Opbouw 40 jaar (=B2)	Opbouw 35 jaar	Opbouw 27,5 jaar
61 jaar	J61	J61 * 35/40	J61*27,5/40
64 jaar	J64	J64 * 35/40	J64*27,5/40
67 jaar	J67	J67 * 35/40	J67*27,5/40

Uw antwoorden bij een opbouw van 40 jaar waren als volgt:

Leeftijd met vervroegd pensioen	Pensioen-uitkering (voor rest van uw leven)	Maak ik gebruik van	en deze situatie waardeer ik met	Vereiste minimum uitkering gedurende de rest van het leven
61	J61	ja / nee	c261 punten	x22
64	J64	ja / nee	c264 punten	x23
67	J67	ja / nee	c267 punten	x24

We vragen u nu een soortgelijke tabel in te vullen voor de uitkering zoals die geldt bij een opbouw van 35 jaar:

Leeftijd met vervroegd pensioen	Pensioen-uitkering (voor rest van uw leven)	Maak ik gebruik van	en deze situatie waardeer ik met	Vereiste minimum uitkering gedurende de rest van het leven
61	J61* 35/40	ja / nee	... punten	... gulden
64	J64* 35/40	ja / nee	... punten	... gulden
67	J67* 35/40	ja / nee	... punten	... gulden

en hetzelfde voor een opbouw van 27,5 jaar:

Leeftijd met vervroegd pensioen	Pensioen-uitkering (voor rest van uw leven)	Maak ik gebruik van	en deze situatie waardeer ik met	Vereiste minimum uitkering gedurende de rest van het leven
61	J61* 27,5/40	ja / nee	... punten	... gulden
64	J64* 27,5/40	ja / nee	... punten	... gulden
67	J67* 27,5/40	ja / nee	... punten	... gulden

{Een derde van de respondenten wordt gevraagd naar de beslissing op 61-, 64- en 67-jarige leeftijd, zoals hierboven weergegeven; een derde op de leeftijden 62, 65 en 68 en het resterende derde deel op de leeftijden van 63, 66 en 69 jaar }

Groep D (alleen indien dt groter of gelijk 0.8)

Hiervoor betekende de keuze voor de VUT of voor vervroegd pensioen dat u het arbeidsproces verliet. Er bestond geen mogelijkheid om bijvoorbeeld in deeltijd te gaan werken. In deze variant C kunt u gebruik maken van de mogelijkheid in deeltijd met vervroegd pensioen te gaan. U blijft als u met vervroegd (deeltijd-)pensioen gaat 24 uur per week werken. Het is niet mogelijk voltijds met vervroegd pensioen te gaan. Per variant wordt in de kolom achtereenvolgens de hoogte van het loon plus vervroegd pensioen dat u tot uw 65e zult ontvangen en het ouderdomspensioen dat u vanaf uw 65e ontvangt weergegeven. We gaan er hierbij vanuit dat als u besluit met vervroegd deeltijdpensioen te gaan u niet elders in deeltijd erbij gaat werken om aldus uw inkomen nader aan te vullen.

We zullen ter illustratie de mogelijkheden bij leeftijd 55 langslopen. Besluit u op uw 55e met vervroegd deeltijdpensioen te gaan en dus nog 3 in plaats van 5 dagen te gaan werken, dan krijgt u tot uw 65e **M55** gulden per maand (**M55a** gulden als uitkering en **M55b** gulden als loon voor 3 dagen werken). Vanaf uw 65e ontvangt u **N55** gulden per maand.

Gaat u later met pensioen dan krijgt u meer. Bijvoorbeeld als u met uw 61e gaat krijgt u **M61** gulden. Na uw 65e krijgt u **N65** gulden. Op dezelfde manier kunt u nu de cijfers bij de andere leeftijden hanteren.

Leeftijd waarop deeltijds met vervroegd pensioen wordt gegaan	Hoogte vervroegd pensioen + salaris voor 3 dagen werken (ontvangt u tot u 65 jaar wordt)	Hoogte ouderdomspensioen (ontvangt u vanaf 65 jaar)
55 jaar	M55	N55
56 jaar	M56	N56
57 jaar	M57	N57
58 jaar	M58	N58
59 jaar	M59	N59
60 jaar	M60	N60
61 jaar	M61	N61
62 jaar	M62	N62
63 jaar	M63	N63
64 jaar	M64	N64
65 jaar (geen vervroegd pensioen)	niet van toepassing	N65

- Ook nu willen we weer weten of u van de mogelijkheid van vervroegd DEELTIJDPensioen gebruik maakt: ja / nee

- Zo ja => Vanaf welke leeftijd? vanaf jaar
=> Welke waardering geeft u aan deze situatie?
Geef een cijfer tussen 0 en 10 cijfer:

Stel dat u de leeftijd waarop u met vervroegd deeltijdpensioen gaat niet kunt kiezen, maar op een bepaalde leeftijd moet beslissen of u wel of niet met vervroegd deeltijdpensioen gaat. Als u niet voor vervroegd deeltijdpensioen kiest, moet u tot uw 65e blijven werken. U moet dus kiezen tussen 2 alternatieven:

1. Met vervroegd deeltijdpensioen gaan op die leeftijd en 3 dagen blijven werken
2. Tot de 65-jarige leeftijd blijven doorwerken.

We vragen u ook weer een puntenwaardering te geven.

Om te beginnen nemen we aan dat u op 55-jarige leeftijd moet beslissen of u al of niet van vervroegd deeltijdpensioen gebruik maakt. U ontvangt dan dus tot uw 65e **M55** gulden (pensioen + loon) en vanaf uw 65e **N55** gulden per maand. Allereerst willen we weten hoe u de situatie zou waarderen als u op 55-jarige leeftijd met vervroegd deeltijdpensioen zou moeten gaan en daarbij 3 dagen per week zou moeten blijven werken. Geef een cijfer tussen 0 en 10.

Aan deze situatie ken ik toe het

cijfer: e55

Als u mag kiezen, kiest u dan voor:

1. Met vervroegd deeltijdpensioen gaan op de leeftijd van 55 jaar of
2. Tot de 65-jarige leeftijd blijven doorwerken? keuze: 1 of 2

Indien gekozen voor met vervroegd deeltijdpensioen gaan:

Hoe hoog moet voor u loon plus vervroegde pensioenuitkering **minimaal** zijn, om daar op 55-jarige leeftijd gebruik van te maken? Als u hier bijvoorbeeld **O55voor** gulden voor het loon plus de uitkering tot uw 65e en **O55na** gulden antwoordt, betekent dat dat u wel op 55-jarige leeftijd met vervroegd pensioen zou gaan als u per maand tot uw 65e minimaal **O55voor** gulden ontvangt en vanaf uw 65e **O55na** gulden ontvangt, maar niet wanneer u minder dan die **O55voor** en **O55na** gulden krijgt. Wat is voor u het minimum bedrag om daarvan gebruik te maken vanaf de leeftijd van 55 jaar?

minimum bedrag tot 65e is x25 gulden en

minimum uitkering na 65e is x26 gulden

Indien gekozen voor doorwerken:

Hoe hoog moet voor u loon plus pensioenuitkering **minimaal** zijn, om wel op 55-jarige leeftijd met vervroegd deeltijdpensioen te gaan en 3 dagen te blijven werken? Als u hier bijvoorbeeld **P55voor** gulden antwoordt voor het loon plus de uitkering tot uw 65e en **P55na** gulden voor de uitkering na uw 65e, betekent dat dat u wel op 55-jarige leeftijd met vervroegd deeltijdpensioen zou gaan als u tot uw 65e **P55voor** gulden per maand krijgt en vanaf uw 65e **P55na**, maar niet wanneer u minder dan die **P55voor** en **P55na** gulden krijgt. Het kan natuurlijk zijn dat u nooit met vervroegd deeltijdpensioen wilt gaan, ongeacht de hoogte van de uitkering.

Zou u indien de uitkering hoog genoeg is met vervroegd deeltijdpensioen willen gaan op uw 55e?

ja/nee

Zo ja, wat is voor u het minimum bedrag om met vervroegd deeltijdpensioen te gaan vanaf de leeftijd van 55 jaar?

minimum bedrag tot 65e is x25 gulden en
 minimum uitkering na 65e is x26 gulden.

{Dezelfde vragen worden gesteld voor de leeftijden 58 en 61 }

Uw antwoorden zijn samengevat in de volgende tabel:

Leeftijd met vervroegd pensioen	Vervroegde pensioen-uitkering + loon (tot uw 65e)	Pensioen vanaf uw 65e	Maak ik gebruik van	en deze situatie waardeer ik met	Vereiste minimum uitkering tot 65e	Vereiste minimum uitkering vanaf 65e
55	M55	N55	ja / nee	e55 punten	x25	x26
58	M58	N58	ja / nee	e58 punten	x27	x28
61	M61	N61	ja / nee	e61 punten	x29	x30

Als u uw antwoorden alsnog wilt aanpassen, kan dat. Daartoe dient u

{Een derde van de respondenten wordt gevraagd naar de beslissing op 55-, 58- en 61-jarige leeftijd, zoals hierboven weergegeven; een derde op de leeftijden 56, 59 en 62 en het resterende derde deel op de leeftijden van 57, 60 en 63 jaar }

Groep E

Hier gaan we aandacht besteden aan een aantal andere zaken die samenhangen met het pensioenstelsel. Op de eerste plaats willen we ingaan op de pensioenrichtleeftijd. Bij de vragen in groep B en C is uitgegaan van een pensioenrichtleeftijd van 62 jaar. Dit houdt onder meer in dat geen extra pensioenjaren opgebouwd worden na het 62e jaar. Graag willen we weten hoe u een en ander waardeert wanneer er vanaf die leeftijd wel nog pensioenjaren opgebouwd kunnen worden. We beperken ons hierbij tot het prépensioensysteem (groep B). Uw antwoorden luiden als volgt:

Leeftijd met vervroegd pensioen	Vervroegde pensioen-uitkering (tot uw 65e)	Pensioen vanaf uw 65e	Maak ik gebruik van	en deze situatie waardeer ik met	Vereiste minimum uitkering tot 65e	Vereiste minimum uitkering vanaf 65e
55	F55	G55	ja / nee	c55 punten	x11	x12
58	F58	G58	ja / nee	c58 punten	x15	x16
61	F61	G61	ja / nee	c61 punten	x19	x20
63	F63	G63	ja / nee	c61a punten	x19a	x20a

Stel nu dat u voor elk jaar dat u na uw 62 met pensioen gaat een extra pensioen van **W** gulden per maand vanaf 65 jaar oplevert. Hoe zouden dan Uw beslissingen uitvallen?

Leeftijd met vervroegd pensioen	Vervroegde pensioen-uitkering (tot uw 65e)	Pensioen vanaf uw 65e	Maak ik gebruik van	en deze situatie waardeer ik met	Vereiste minimum uitkering tot 65e	Vereiste minimum uitkering vanaf 65e
55	F55	G55	ja / nee	... punten	... gulden	... gulden
58	F58	G58	ja / nee	... punten	... gulden	... gulden
61	F61	G61	ja / nee	... punten	... gulden	... gulden
63	F63	G63+W	ja / nee	... punten	... gulden	... gulden
64	F64	G64+2W	ja / nee	... punten	... gulden	... gulden

Een tweede punt waar we het over willen hebben is de hoogte van de pensioenen. Vaak wordt een uitkering van 70% als erg luxe beschouwd. Er zijn daarom voorstellen om het uitkeringspercentage op de pensioenrichtleeftijd (62 jaar in de varianten in groep C) van 70 naar 65% te verlagen. Uw antwoorden behorende bij de flexpensioen-variant (waarbij het pensioen na de leeftijd van 65 jaar gelijk is aan dat voor uw 65e) waren:

Leeftijd met vervroegd pensioen	Pensioen-uitkering (voor rest van uw leven)	Maak ik gebruik van	en deze situatie waardeer ik met	Vereiste minimum uitkering gedurende de rest van het leven
61	J61	ja / nee	c261 punten	x22
64	J64	ja / nee	c264 punten	x23
67	J67	ja / nee	c267 punten	x24

We vragen u nu eenzelfde tabel in te vullen op basis van een pensioen dat 65% bedraagt op de pensioenrichtleeftijd. De gevolgen van deze verlaging voor uw uitkering zijn weergegeven in de volgende tabel. Zo ziet u dat u op leeftijd 62 geen **J62** gulden per maand ontvangt, maar nog slechts **z*J62** gulden.

Leeftijd waarop met vervroegd pensioen wordt gegaan	Hoogte vervroegd pensioen op basis 70%(ontvangt u de rest van uw leven)	Hoogte vervroegd pensioen op basis 65%(ontvangt u de rest van uw leven)
61 jaar	J61	z*J61
62 jaar	J62	z*J62
63 jaar	J63	z*J63
64 jaar	J64	z*J64
65 jaar	J65	z*J65
66 jaar	J66	z*J66
67 jaar	J67	z*J67
68 jaar	J68	z*J68
69 jaar	J69	z*J69
70 jaar	J70	z*J70

{z=65/70}

Wilt u nu aangeven hoe uw waardering en keuze zou zijn op basis van de bedragen die horen bij de uitkering op basis van 65% in plaats van 70%?

Leeftijd met vervroegd pensioen	Pensioen-uitkering (voor rest van uw leven)	Maak ik gebruik van	en deze situatie waardeer ik met	Vereiste minimum uitkering gedurende de rest van het leven
61	z*J61	ja / nee	... punten	... gulden
64	z*J64	ja / nee	... punten	... gulden
67	z*J67	ja / nee	... punten	... gulden

Tot nu toe hebben we aangenomen dat u niet gaat werken als u gebruik maakt van vervroegde pensioenring. In de nieuwe prépensioen- en flexpensioenregelingen kan dat echter wel. U mag elders gaan werken. Ook nu willen we graag weten welk effect dit heeft op uw beoordeling. Daartoe nemen we weer uw antwoorden bij het flexpensioen. Deze waren als volgt:

Leeftijd met vervroegd pensioen	Pensioen-uitkering (voor rest van uw leven)	Maak ik gebruik van	en deze situatie waardeer ik met	Vereiste minimum uitkering gedurende de rest van het leven
61	J61	ja / nee	c261 punten	x22
64	J64	ja / nee	c264 punten	x23
67	J67	ja / nee	c267 punten	x24

Stel nu dat u wel erbij mag gaan werken. We willen nu eerst weten of u dan naast uw flexpensioen gaat werken en zo ja, hoeveel uur per week.

Leeftijd met vervroegd pensioen	Pensioen-uitkering (voor rest van uw leven)	Maak ik gebruik van	Ik zoek er dan een baan naast	Zo ja, dan wil ik per week werken	en deze situatie waardeer ik met	Vereiste minimum uitkering gedurende de rest van het leven
61	J61	ja / nee	ja / nee	... uur	... punten	... gulden
64	J64	ja / nee	ja / nee	... uur	... punten	... gulden
67	J67	ja / nee	ja / nee	... uur	... punten	... gulden

Ook willen we graag weten of dit uw eerste keuze verandert. U kreeg dit te zien:

Leeftijd waarop met vervroegd pensioen wordt gegaan	Hoogte vervroegd pensioen (ontvangt u de rest van uw leven)
61 jaar	J61
62 jaar	J62
63 jaar	J63
64 jaar	J64
65 jaar	J65
66 jaar	J66
67 jaar	J67
68 jaar	J68
69 jaar	J69
70 jaar	J70

Ervan uitgaande dat u niet erbij mocht werken koos u ervoor vanaf xb2 jaar met pensioen te gaan. U waardeerde deze situatie met xb3 punten.

Met welke leeftijd zou u met pensioen willen gaan als u wel een andere baan mag aanvaarden?
vanaf ... jaar

{als jonger dan 67:} Zou u daarnaast gaan werken? ja/nee

Zo ja: hoeveel uur per week? uur per week.

Welke waardering geeft u hieraan? punten.

Als allerlaatste vraag zouden we u willen vragen hoe u zich zelf zou typeren:

- Ik ben iemand die zo snel mogelijk met vervroegd pensioen wil, ook al staat daar een erg lage uitkering tegenover
- Ik ben iemand die zo snel mogelijk met vervroegd pensioen wil, maar wel een redelijke uitkering wil hebben (zo tussen 50% en 75% van mijn laatste loon)
- Ik ben iemand die zo snel mogelijk met vervroegd pensioen wil, maar wel een behoorlijke uitkering wil hebben (zeker 75% van mijn laatste loon)
- Ik wil wel blijven doorwerken tot mijn 65e, maar wel graag een paar dagen minder op mijn oude dag
- Ik wil gewoon met mijn 65e met pensioen
- Ik wil niet met vervroegd pensioen en wil na mijn 65e ook nog in deeltijd doorwerken

7. Ik wil niet met vervroegd pensioen en wil na mijn 65e ook nog in deeltijd doorwerken, maar alleen als daar later een hoger pensioen tegenover staat in vergelijking met andeen die niet langer doorwerken
8. Ik wil helemaal niet met pensioen en als het even kan wil ik bij wijze van spreken tot mijn 80e voltijds blijven werken.

Ik voel me het best getypeerd door

1 / 2 / 3 / 4 / 5 / 6 / 7 / 8

Bijlage 2: Gehanteerde aanduidingen

dt	deeltijdfactor; voor voltijders 1.
A	Bruto maandsalaris
AOW	AOW = 1725 indien alleenstaande = 1200 indien gehuwd of samenwonend met partner
B	Pensioen huidige situatie, inclusief AOW { B = max(AOW ; 0,70 * dt * (A/dt - 2400) + AOW)}
Ba	Ba = max(AOW ; 0,70 * (35/40) * dt * (A/dt - 2400) + AOW
Bb	Bb = max(AOW ; 0,70 * (27.5/40) * dt * (A/dt - 2400) + AOW
C	VUT op basis 80% uitkering { C = max(dt *minimumloon; 0,80 * A)}
D	D = C - 500
E	E = C + 300
Fxx	Uitkering tot 65e in geval van prépensioen vanaf leeftijd xx F55 = 0,16 * A F56 = 0,20 * A F57 = 0,25 * A F58 = 0,43 * A F59 = 0,54 * A F60 = 0,60 * A F61 = 0,65 * A F62 = 0,70 * A F63 = 0,85 * A F64 = 0,95 * A
Fxxa	Fxx * 35/40
Fxxb	Fxx * 27.5/40
Gxx	Uitkering na 65e in geval van (pré)pensioen vanaf leeftijd xx G55 = max (AOW ; 0,37 * dt * (A/dt - 2400) + AOW G56 = max (AOW ; 0,41 * dt * (A/dt - 2400) + AOW G57 = max (AOW ; 0,44 * dt * (A/dt - 2400) + AOW G58 = max (AOW ; 0,54 * dt * (A/dt - 2400) + AOW G59 = max (AOW ; 0,61 * dt * (A/dt - 2400) + AOW G60 = max (AOW ; 0,65 * dt * (A/dt - 2400) + AOW G61 = max (AOW ; 0,67 * dt * (A/dt - 2400) + AOW G62 = max (AOW ; 0,70 * dt * (A/dt - 2400) + AOW G63 = max (AOW ; 0,74 * dt * (A/dt - 2400) + AOW G64 = max (AOW ; 0,80 * dt * (A/dt - 2400) + AOW G65 = max (AOW ; 0,85 * dt * (A/dt - 2400) + AOW
Gxxa	getallen (0,37 etc.) * 35/40
Gxxb	getallen (0,37 etc.) * 27.5/40
Hxxvoor	Hxxvoor = Fxx - 100, xx = 55, ..., 64
Hxxna	Hxxna = Gxx - 200, xx = 55, ..., 65
Ixxvoor	Ixxvoor = Fxx + 500, xx = 55, ..., 64
Ixxna	Ixxna = Gxx + 500, xx = 55, ..., 65

Jxx	Uitkering gedurende de rest van het leven op basis van een flexpensioen vanaf leeftijd xx J61 = 0,64 * A J62 = 0,70 * A J63 = 0,75 * A J64 = 0,81 * A J65 = 0,89 * A J66 = 0,97 * A J67 = min(A/dt; 1,06 * A) J68 = min(A/dt; 1,16 * A) J69 = min(A/dt; 1,27 * A) J70 = min(A/dt; 1,40 * A)
Kxx	Kxx = Jxx - 100, xx = 61, ..., 69
Lxx	Lxx = Jxx + 500, xx = 61, ..., 69
Mxx	Mxx = Mxxa + Mxxb , xx = 55, ..., 64
Mxxa	Mxxa = Fxx * (dt - 24/36)
Mxxb	Mxxb = (24/36) * A / dt
Nxx	Nxx = G65 * (24/36) / dt + Gxx * [1 - (24/36)/dt], xx = 55, ..., 64
N65	N65 = G65
Oxxvoor	Oxxvoor = Mxx - 100, xx = 55, ..., 64
Oxxna	Oxxna = Nxx - 200, xx = 55, ..., 65
Pxxvoor	Pxxvoor = Mxx + 500, xx = 55, ..., 64
Pxxna	Pxxna = Nxx + 500, xx = 55, ..., 65
W	extra pensioen in ruil voor 1 jaar later met pensioen (variant D) W = w * A / 40, w \mathcal{M} {0.75, 1.25, 2.5} random bepaald
z	z = 65/70

Literatuur

Arbeidsinspectie (1999)

Voorjaarsrapportage CAO-afspraken 1999. Den Haag.

Arbeidsinspectie (2000)

Voorjaarsrapportage CAO-afspraken 2000. Den Haag.

Blankemeijer, R.I.G. (zonder jaar)

Het Wavin Maatpensioen. In: R.I.G. Blankemeijer, G.J. Gillot en A.J. Mulder (red.)
Handboek Pensioenen. Kluwer, Deventer, pp. D.1.101-113.

Blankemeijer, R.I.G. en A.B. Jansen (zonder jaar)

Het Philips Flex Pensioen. In: R.I.G. Blankemeijer, G.J. Gillot en A.J. Mulder (red.)
Handboek Pensioenen. Kluwer, Deventer, pp. D.2.101-114.

Boskin, M.J. (1977)

Social security and retirement decisions, *Economic Inquiry*, 15, 1-25.

Börsch-Supan, A. (1992)

Population aging, social security design, and early retirement, *Journal of Institutional and Theoretical Economics*, 148, 533-557.

Börsch-Supan, A. (2000)

Incentive effects of social security on labor force participation: evidence in Germany and across Europe, *Journal of Public Economics*, 78, 25-49.

Bureau for Labour Market Research (1983)

Retired, unemployed or at risk: Changes in the Australian labour market. Australian Government Publishing Service, Canberra.

CBS (1999)

Overlevingstafels 1997 en 1993-1997. *CBS Maandstatistiek van de Bevolking*, 1999/3, 29-33.

CBS (1999a)

Jaargegevens arbeidspositie 1999. Sdu, Den Haag.

CBS (1999b)

Mensen met een VUT-uitkering en vroeg-gepensioneerden. *Sociaal-Economische Maandstatistiek* 1999/8, 48-49.

CBS (2000)

Jaarboek onderwijs in cijfers 2000. Samson, Alphen aan de Rijn.

CBS/CPB (1997)

Bevolking en arbeidsaanbod: drie scenario's tot 2020. Sdu, Den Haag.

CPB (1996)

Omgevingsscenario's Lange Termijn Verkenning 1995-2020. CPB-Werkdocument no. 89, Den Haag.

CPB (2000)

Ageing in the Netherlands. Sdu/CPB, Den Haag.

Dahl, S.-A., O.A. Nilsen en K. Vaage (1999)

Work or retirement: Exit routes for Norwegian elderly. IZA DP 32.

Diamond, P. (2000)

Social security reform, with a focus on Sweden. (mimeo)

European Commission (1998)

Income benefits for early exit from the labour market in eight European countries; A comparative study. Reports and Studies 9, EC.

Fields, G.S. en O. Mitchell (1984)

The effects of social security reforms on retirement ages and retirement incomes. Working Paper 1348, NBER.

Greene, W.H. (1997)

Econometric Analysis, 3rd ed., Prentice-Hall International, London.

Gruber, J. en D. Wise (1999)

Social security and retirement around the world. NBER.

Hakola, T. (1999)

Race for retirement. VATT Research Report 60.

Heijden, E.C.M. van der, J.H.M. Nelissen en H.A.A. Verbon (1997).

Altruism and fairness in a public pension system. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 32 (4), 505-518.

Henkens, K. (1998)

Older workers in transition: studies on the early retirement decision in the Netherlands. Nidi, Den Haag.

- Herbertsson, T.T., J.M. Orszag en P.R. Orszag (2000)
Retirement in the Nordic Countries; Prospects and Proposals for Reform. Report for the Nordic Council of Ministers.
- Judge, G.G., W.E. Griffiths, R. Carter Hill, H. Lütkepohl en Tsoung-Chao Lee (1985)
The theory and practice of econometrics, 2nd ed., John Wiley, New York.
- Kool A.J.M. (zonder jaar)
De Nieuwe Collectieve Pensioenregeling van PGGM. In: R.I.G. Blankemeijer, G.J. Gillot en A.J. Mulder (red.) *Handboek Pensioenen*. Kluwer, Deventer, pp. D.5.101-111.
- Lindeboom, M. (1998)
Microeconomic analysis of the retirement decision: the Netherlands. Ageing Working Papers AWP 1.9, OECD, Paris.
- Lindeboom, M. (2000)
De uitredingsroutes van oudere werknemers in internationaal perspectief. OSA-publicatie A172, OSA, Tilburg.
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (1991)
Rapportage Arbeidsmarkt 1991. Den Haag.
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (1997)
Sociale Nota 1998. Sdu, Den Haag.
- Mulder, A.J. en J.W.G. Wijnands (zonder jaar)
Implementatie nieuwe pensioenregeling bij Rank Xerox: Van VUT naar flexibele pensionering. In: R.I.G. Blankemeijer, G.J. Gillot en A.J. Mulder (red.) *Handboek Pensioenen*. Kluwer, Deventer, pp. D.4.101-111.
- Nelissen, J.H.M. (1994)
Income Redistribution and Social Security. Chapman & Hill, Londen.
- Nelissen, J.H.M. (2000)
Aanvullende pensioenen: toekomstige uitkeringen en Emancipatie-Effect-Rapportage. Elsevier, Amsterdam.
- Nyfer (1996)
Lang zullen we leven! En wie zal dat betalen ... Sdu, Den Haag.

Nyfer (1999)

Lang genoeg gewerkt. Nyfer, Breukelen.

OECD (1995)

The transition from work to retirement. OECD, Parijs.

OECD (1998)

Maintaining Prosperity in an Ageing Society. OECD, Parijs.

Orszag, M. en D.J. Snower (2000)

Pension taxes and early retirement rights. CPSI Research Paper 2000/6.

Revelt, D. en K. Train (1998)

Mixed logit with repeated choices of appliance efficiency levels, *Review of Economics and Statistics*, 80, 467-657.

Rossi, P.H. en S.L. Nock (eds.) (1982)

Measuring Social Judgments: The Factorial Survey Approach. Sage, Beverley Hills.

Sar, N.L. van der en B.M.S. van Praag (1993)

The Evaluation Question Approach: A method of measuring attitudes. *Journal of Economic Psychology*, 14, 183-201.

SCP (1997)

Rapportage Ouderen 1996. SCP, Den Haag.

SCP (1999)

Rapportage Ouderen 1998. SCP, Den Haag.

Scherman, K.G. (1999)

The Swedish pension reform. Issues in Social Protection Discussion paper 7, ILO, Geneva.

Stichting van de Arbeid (1997)

Aanbevelingen gericht op vernieuwing van pensioenregelingen. Publicatienr. 6/97, Den Haag.

Stock, J. en D. Wise (1990)

Pensions, the option value of work and retirement, *Econometrica*, 58, 1151-1180.

UK Cabinet Office (2000)

Winning the generation game. Performance and Innovation Unit.