



Centraal Planbureau

Stimuleer
vooruitkijken

*Huidige werkenden
niet altijd goed
voorbereid*

CPB Policy Brief | 2017/10

Langer
doorwerken:
keuzes voor nu
en later

Jonneke Bolhaar
Rik Dillingh
Daniel van Vuuren

In samenwerking met Netspar



Samenvatting

Iedereen die nog niet met pensioen is, krijgt te maken met de stijgende AOW-leeftijd. De gevolgen zijn echter niet voor iedereen hetzelfde. Mensen die verder gevorderd zijn in hun werkzame leven, hebben minder tijd dan jongeren om zich in te stellen op langer doorwerken. Met een minder goede gezondheid of een minder sterke arbeidsmarktpositie valt langer doorwerken relatief zwaar en werkenden met weinig financiële middelen hebben minder keuzevrijheid. Dit betreft vooral lager opgeleiden en mensen met een laag inkomen.

Idealiter kijken mensen vooruit en beslissen ze hoeveel ze willen consumeren, sparen en werken. Een hogere AOW-leeftijd vertaalt zich dan in meer sparen en meer investeren in inzetbaarheid en gezondheid. Maar werkenden en werkgevers plannen niet altijd vooruit. Zij kunnen soms kosten op de maatschappij afwentelen, aangezien risico's als werkloosheid en arbeidsongeschiktheid worden gedekt door de sociale zekerheid. De overheid kan werkenden helpen met meer inzicht in hun financiële situatie nu en later en met opleiding en ontwikkeling en kan hen stimuleren tot een gezonde(re) leefstijl.

Meer bescherming voor alle werkenden (ook zzp'ers) en een andere koppeling van de AOW-leeftijd aan de levensverwachting kunnen scherpe randen van de stijgende AOW-leeftijd wegnemen. Vooral de laatste optie is op de lange termijn wel kostbaar. Andere beleidsopties dragen weinig bij. Voor mensen met geen of weinig aanvullend pensioen zetten een flexibele AOW en een deeltijd-AOW nauwelijks zoden aan de dijk. Een zwareberoepenregeling is notoir moeilijk af te bakenen en geeft bovendien averechtse prikkels aan zowel werkenden als werkgevers. Investerings in gezond werk worden dan immers minder rendabel.

De huidige generaties ouderen hebben een beperkte voorbereidingstijd gehad op de hogere AOW-leeftijd. Specifiek kortetermijnbeleid voor deze groep kan de gevolgen ervan verlichten. Het is alleen moeilijk om tijdelijk beleid te formuleren dat gericht is op de doelgroep en dat geen prikkels wegneemt om gezond te leven en fit te blijven voor de arbeidsmarkt. Het terugdraaien van de versnelling van de AOW-leeftijdsverhoging – zonder het langetermijnpad aan te passen – verlicht de problematiek enigszins, maar is op de korte termijn wel kostbaar. Een tweede optie is een tijdelijk extra groot budget voor de om- en bijscholing van oudere werkenden.

1 Inleiding

Nederland kent een robuust socialezekerheidsstelsel waarmee mensen worden beschermd tegen het voorspelbare gegeven van ouderdom en worden verzekerd tegen het risico van arbeidsongeschiktheid en werkloosheid. De betaalbaarheid van het stelsel kwam evenwel onder druk door een stijgende levensverwachting en dalende geboorteaantallen sinds 1970. Daarom zijn de afgelopen jaren verschillende maatregelen genomen die langer doorwerken stimuleren. Zo zijn vroegpensioenregelingen (grotendeels) afgeschaft door de wet VPL¹ in 2006 en gaat sinds 2013 de AOW-leeftijd in stappen omhoog van 65 naar 67 jaar in 2021 om daarna te worden gekoppeld aan de levensverwachting. Daarnaast is de toegang tot de arbeidsongeschiktheidsregelingen strikter gelimiteerd tot alleen die mensen die door ziekte voor langere tijd echt niet kunnen werken. Ook is de maximale WW-duur beperkt². De WAO en WW fungeren daarom nu veel minder als ‘alternatieve uitredingsroutes’.

De arbeidsparticipatie is onmiskenbaar veranderd sinds deze aanpassingen in het beleid. Vooral voor mensen tussen 60 en 65 jaar zijn de veranderingen groot. De bruto³ arbeidsparticipatie in deze leeftijdsgroep steeg voor mannen van 33,2% naar 69,3% en voor vrouwen van 19,0% naar 47,0% tussen 2006 en 2016.⁴ Gegeven dat de stijging van de AOW-leeftijd startte in 2013 en in het begin nog beperkt was, is de stijging in arbeidsparticipatie tussen 2006 en 2016 vooral het gevolg van het fiscaal onaantrekkelijk maken van vroegpensioenregelingen, waardoor deze feitelijk werden afgeschaft.⁵

Hoewel het stelsel financieel houdbaar is, lijkt de toekomstbestendigheid niet verzekerd bij een fors stijgende levensverwachting of een verder flexibiliserende arbeidsmarkt; de verzekering tegen de oude dag en tegen arbeidsongeschiktheid kan dan schraal blijken. Hoewel het beleid om langer doorwerken te stimuleren generiek is⁶, verschillen de implicaties van de genomen maatregelen tussen groepen. De gevolgen verschillen onder meer tussen mensen met een hoog en mensen met een laag inkomen, tussen hoog- en laagopgeleiden en tussen gezonde en ongezonde mensen. Om aan deze verschillen tegemoet te komen, gaan er steeds meer stemmen op voor meer flexibiliteit rondom de uitredingsbeslissing. Overheidsbeleid zou dit volgens sommige groepen moeten faciliteren of zelfs stimuleren, bijvoorbeeld door een regeling voor flexibele AOW⁷ of een vroegpensioenregeling voor zware beroepen⁸ in het leven te roepen.

¹ Wet aanpassing fiscale behandeling VUT/prepensioen en introductie levensloopregeling.

² Tot 1 oktober 2006 bedroeg de maximale WW-duur 60 maanden. Sindsdien is deze teruggebracht naar 38 maanden. en sinds 1 januari 2016 wordt deze ieder kwartaal met één maand verkort tot maximaal 24 maanden in 2019. In het sociaal akkoord is het derde WW-jaar echter gecompenseerd.

³ In de bruto arbeidsparticipatie worden werklozen meegeteld (in tegenstelling tot de netto arbeidsparticipatie).

⁴ CBS Statline ([link](#)).

⁵ Voor vrouwen is er daarnaast een cohorteffect (jongere cohorten vrouwen participeren vaker op de arbeidsmarkt).

⁶ De AOW-leeftijd is uniform verhoogd en vroegpensioenregelingen zijn voor iedereen afgeschaft. Ook de hervorming van de ziekte- en arbeidsongeschiktheidsverzekeringen (o.a. WIA en WULBZ) en de verkorting van de maximale WW-duur gelden voor iedere werknemer. Wel kunnen sociale partners de verkorting van de WW-duur repareren via cao's.

⁷ Dit wordt onder meer voorgesteld in het 11-puntenplan van de FNV.

⁸ Zie onder meer een rapport van de EIB (Koning en Meuwese 2017).

Deze Policy Brief bespreekt de feitelijke situatie rond uittreding en onderzoekt vanuit een levensloopperspectief de voor- en nadelen van flexibiliteit rondom uittreding en mogelijke beleidsopties daarvoor, met een onderscheid tussen de lange en de korte termijn. Op lange termijn is de pensioneringsbeslissing onderdeel van een planning over de levensloop. Op de korte termijn ligt dat anders: de huidige generaties oudere werkenden hebben door de kortere periode tussen de aankondiging van de beleidswijzigingen en hun geplande pensioenleeftijd minder mogelijkheden om te reageren op nieuwe omstandigheden. Daarom gaan we ook in op de voor- en nadelen van tijdelijk aanvullend beleid met betrekking tot flexibele uittreding.

2 Impact van pensioenmaatregelen verschilt

Laagopgeleiden en mensen met een laag inkomen hebben gemiddeld een slechtere gezondheid en een lagere levensverwachting

Gemiddeld hebben laagopgeleiden en mensen met een laag inkomen een slechtere gezondheid en een lagere (gezonde) levensverwachting dan hoogopgeleiden en mensen met hoge inkomens (zie infographic, pagina 7). De oorzaak hiervan ligt onder andere in een slechtere gezondheid vroeg in het leven, een ongezondere leefstijl (zoals roken, overgewicht en minder gezonde voeding, zie infographic, pagina 7) en het vaker verrichten van fysiek zwaar werk.

De gemiddelde verwachte pensioenperiode is met de koppeling aan de levensverwachting gefixeerd op 18,26 jaar. Door het verschil in levensverwachting naar opleidingsniveau is de verwachte gemiddelde pensioenperiode voor laagopgeleiden korter dan voor hoogopgeleiden. Het betekent echter niet dat laagopgeleiden betalen voor de pensionering van hoogopgeleiden (zie tekstkader).

Netto profijt van AOW voor laagopgeleiden

Laagopgeleiden hebben gemiddeld een lagere levensverwachting en beginnen vaak ook eerder met werken dan hoogopgeleiden. Desondanks is het een misvatting dat laagopgeleiden per saldo betalen voor de AOW-uitkering van hoogopgeleiden. Het omgekeerde is het geval. Laagopgeleiden ontvangen meer AOW dan zij aan premies betalen. Hoogopgeleiden zijn juist netto betalende. Doordat zij over hun levensloop vaker participeren en meer verdienen, dragen zij via de inkomstenbelasting en premies meer bij aan de AOW dan zij aan uitkering ontvangen.

Werknemers die vanwege hun gezondheid niet meer kunnen werken, kunnen terugvallen op een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Zelfstandigen kunnen hiervoor een beroep doen op hun arbeidsongeschiktheidsverzekering als zij die hebben afgesloten, of in het uiterste geval op de bijstand. Omdat de kans op arbeidsongeschiktheid groter is voor ouderen, leidt een hogere pensioenleeftijd tot meer instroom in arbeidsongeschiktheidsuitkeringen. Dit onderstreept de belangrijke rol die deze verzekering vervult binnen het stelsel van sociale zekerheid.

Voor werkenden met een minder goede gezondheid die nog wél kunnen werken, betekent de hogere AOW-leeftijd dat zij langer doorwerken in minder goede gezondheid. Dit geldt gemiddeld vaker voor laagopgeleiden dan voor hoogopgeleiden, omdat zij een lagere levensverwachting in goede gezondheid hebben.

AOW is grootste deel van pensioeninkomen voor mensen met een laag inkomen ...

Voor mensen met een laag inkomen bestaat het pensioeninkomen voornamelijk of zelfs geheel uit AOW (zie infographic, pagina 7). Een verandering in de AOW-leeftijd heeft dan grote impact op de leeftijd waarop zij met pensioen kunnen.⁹ Hogere inkomens zijn minder afhankelijk van de AOW, omdat zij meestal meer aanvullend pensioen en eigen vermogen hebben opgebouwd. Hoewel ook de pensioenrichtleeftijd¹⁰ voor aanvullende pensioenen gekoppeld is aan de stijging van de levensverwachting, is de impact van een hogere pensioenrichtleeftijd beperkter dan die van een hogere AOW-leeftijd, omdat een hogere pensioenrichtleeftijd geen invloed heeft op de waarde van het al opgebouwde aanvullende pensioen en alleen een beperking van de fiscale facilitering van *toekomstige* opbouw betekent.¹¹

... en is minder flexibel dan ander pensioeninkomen

Dat lagere inkomens voor hun pensioeninkomen vooral afhankelijk zijn van de AOW, betekent ook dat zij veel minder flexibel zijn in hun uittredingsbeslissing. De AOW is in twee belangrijke opzichten minder flexibel dan aanvullend pensioen of ander eigen vermogen:

- **Ingangsstijfheid**

De AOW-gerechtigde leeftijd staat vast, en het is niet mogelijk om eerder over AOW te beschikken dan op deze leeftijd. De leeftijd waarop over aanvullend pensioen beschikt kan worden, is meestal wel flexibel – al betekent eerder starten met het ontvangen van een pensioenuitkering ook een lager maandelijks uitgekeerd bedrag.

- **Hoogte van de uitkering**

Ook de hoogte van de AOW staat in beginsel vast en is uniform over leeftijd. De AOW biedt – in tegenstelling tot aanvullend pensioen of zelf opgebouwd vermogen – niet de mogelijkheid de hoogte van de pensioenuitkering aan te passen aan de behoefte op verschillende leeftijden, zoals via een deeltijdpensioen.

Mensen met een laag inkomen hebben gemiddeld tijdens hun pensioen een hoge vervangingsratio.¹² Omdat de AOW voor hen het grootste deel van het pensioen uitmaakt, is deze hoge vervangingsratio echter pas beschikbaar vanaf de AOW-leeftijd.

⁹ Een verhoging van de AOW-leeftijd met één jaar betekent een verlies aan inkomen over de levensloop van ruim 10.000 euro per persoon voor gehuwden (bijna 15.000 euro per persoon voor alleenstaanden), onafhankelijk van het inkomensniveau.

¹⁰ De pensioenrichtleeftijd is de door de overheid vastgestelde rekenleeftijd die pensioenfondsen gebruiken bij de berekening van de jaarlijks maximaal toegestane fiscale pensioenopbouw en daarmee de pensioenpremie voor het aanvullende pensioen.

¹¹ Hier staat tegenover dat de pensioenrichtleeftijd tien jaar eerder wordt verhoogd dan de AOW-leeftijd.

¹² Knoef et al. 2017, Van Ewijk et al. 2014.

Waarom de impact van een hogere AOW-leeftijd niet voor iedereen hetzelfde is

Bij een hogere AOW-leeftijd...

Vaker doorwerken in minder goede gezondheid

...moeten laagopgeleiden vaker doorwerken in minder goede gezondheid. Daarbij speelt, naast factoren als aanleg, ook leefstijl een belangrijke rol.

Minder aanpassingsmogelijkheden

...hebben mensen met een laag inkomen minder aanpassingsmogelijkheden, omdat ze vrijwel volledig van de (inflexibele) AOW-uitkering afhankelijk zijn voor hun pensioeninkomen.

Moeilijker breed inzetbaar

...zijn laagopgeleiden moeilijker breed inzetbaar, o.a. omdat ze minder investeren in formeel en informeel leren.

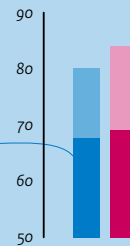
laag opgeleid en/of laag inkomen

hoog opgeleid en/of hoog inkomen



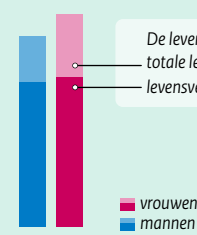
Mensen met een lagere opleiding hebben een lagere levensverwachting in goede gezondheid.

leeftijd in jaren



laagopgeleiden

De levensverwachting voor 50-jarigen: totale levensverwachting
levensverwachting in goede gezondheid

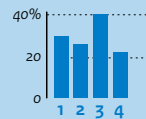


hoogopgeleiden

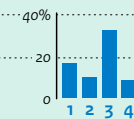
vrouwen
mannen

Slechte leefgewoonten

- 1 rokers (algemeen)
- 2 dagelijkse rokers
- 3 matig overgewicht
- 4 ernstig overgewicht



laagopgeleiden

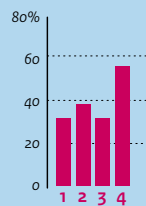


hoogopgeleiden

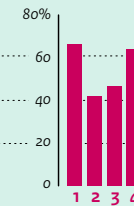
Hoogopgeleiden hebben een gezondere leefstijl dan laagopgeleiden.

Goede leefgewoonten

- 1 voldoende bewegen
- 2 voldoende fruit
- 3 voldoende groente
- 4 voldoende vis



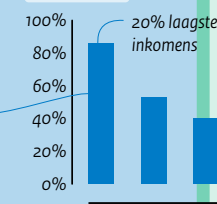
laagopgeleiden



hoogopgeleiden

Voor mensen met lage inkomens is de AOW de belangrijkste bron van pensioeninkomen. De vervangingsratio van alleen de AOW is voor de 20% laagste inkomens 86%.

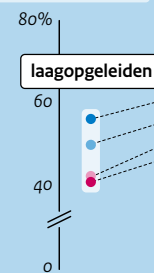
vervangingsratio van alleen AOW



laag inkomen

hoog inkomen

% werkenden dat een cursus volgde in de afgelopen twee jaar



laagopgeleiden

36-45 jaar
26-35 jaar
46-55 jaar
56-65 jaar

hoogopgeleiden

Laagopgeleiden in alle leeftijds categorieën volgen minder vaak een cursus naast hun werk dan hoogopgeleiden.

Verschillen in uittreding tussen opleidingsniveaus

De gemiddelde leeftijd waarop mannelijke werknemers boven de 55 voor het eerst meer inkomen hebben uit andere bronnen dan uit arbeid of helemaal geen inkomen meer hebben, is 62,7 jaar. Dit verschilt niet naar opleidingsniveau, maar het onderliggende patroon is wel anders. Lager opgeleiden hebben dikwijls óf relatief jong, rond de 60 jaar, meer inkomen uit een uitkering (WW, WAO/WIA, bijstand of IOW) dan uit arbeid, óf ze zijn juist relatief oud (gemiddeld 65,4 jaar) als ze voornamelijk inkomen uit pensioen ontvangen. Zonder toegang tot een andere inkomstenbron dan werk (zoals een uitkering) is het voor hen veelal niet mogelijk eerder te stoppen.

Hoogopgeleiden aan de andere kant kunnen hun moment van overgang van werk naar pensioen vaker zelf bepalen, door te kiezen voor een vorm van vroegpensioen, maar daar betalen zij ook zelf voor. Gemiddeld maken zij met 64,2 jaar de transitie van voornamelijk inkomen uit arbeid naar voornamelijk inkomen uit pensioen.

Laagopgeleiden doen minder aan scholing en ontwikkeling tijdens hun werkzame leven

Laagopgeleiden volgen minder vaak scholing naast hun werk dan hoogopgeleiden. Van de laagopgeleide werkende 50-67-jarigen volgde 38% een cursus in de afgelopen twee jaar, onder hoogopgeleide werkenden was dit 64% (zie infographic, pagina 7).¹³ Ook nemen laagopgeleiden minder vaak deel aan informeel leren dan hoogopgeleiden.¹⁴

Mensen met een laag inkomen beleven minder genoegen aan hun werk

Voor mensen die hun werk leuk vinden en daarom ook nut ontleen aan werken op zich - los van het inkomen dat zij hiermee verdienen - valt een verhoging van de AOW-leeftijd minder zwaar dan voor mensen die weinig of geen nut ontleen aan hun werk. Van de 59 tot 64-jarigen zegt 47% van de hoogopgeleide en 15% van de laagopgeleide mannen dat zij ook als ze het geld niet nodig zouden hebben, zouden blijven werken. Voor vrouwen is dit respectievelijk 29% en 18%.¹⁵

Mensen met een laag inkomen hebben smallere marges in hun uitgavenpatroon

Mensen met een laag inkomen hebben veelal minder mogelijkheden om een daling in inkomen op te vangen door hun uitgaven te beperken.¹⁶ Zo hebben ze minder vaak een koophuis en daarmee minder vaak (gedeeltelijk) wegvallende hypotheeklasten rond de pensioenleeftijd omdat de hypotheek op hun koophuis is afgelost.

Zzp'ers en werknemers met een flexibel arbeidscontract

Steeds meer mensen werken als zzp'er of op een flexibel arbeidscontract. Laagopgeleide werkenden hebben (gecorrigeerd voor leeftijd en geslacht) een 6%-punt grotere kans om op een flexibel contract te werken en een 3%-punt lagere kans om als zzp'er te werken dan hoogopgeleiden.¹⁷ Zzp'ers zijn zelf verantwoordelijk voor een verzekering tegen arbeidsongeschiktheid en sparen voor pensioen. Vier op de vijf zzp'ers blijkt niet verzekerd tegen arbeidsongeschiktheid, voor laagopgeleide zzp'ers ligt dat zelfs nog iets hoger. Door

¹³ Fouarge en de Grip (2014) en ROA Leven Lang Leren (2010).

¹⁴ Pleijers en de Winden (2014).

¹⁵ LISS panel.

¹⁶ Knoef et al. 2017, De Bresser et al. 2017.

¹⁷ Bolhaar et al. 2016.

minder pensioenopbouw hebben zzp'ers gemiddeld een 7%punt lagere vervangingsratio. Ook is de spreiding in pensioenopbouw groter onder zzp'ers dan onder werknemers.¹⁸

Oudere leeftijdscohorten hebben minder voorbereidingstijd gehad dan jongeren

Oudere cohorten, die dicht tegen de pensioenleeftijd aan zitten, hebben minder tijd om zich aan te passen aan nieuwe omstandigheden dan jongere cohorten. Wanneer iemand achteraf meer had willen sparen, dan is dat voor een 60-jarige moeilijker te herstellen in de nog beschikbare jaren. Ook een al opgelopen achteruitgang in gezondheid of een achterstand in opleiding en ontwikkeling is moeilijker te repareren. Al sinds de invoering van de Wet VPL stijgt geleidelijk de leeftijd waarop mensen verwachten met pensioen te gaan.¹⁹ De recente versnelling van de verhoging van de pensioenleeftijd biedt vooral de huidige ouderen echter relatief weinig aanpassingstijd.

3 Vooruitzien geeft de beste uitkomsten ...

De levensloop overzien

Om de totale welzijnsom over het hele leven te optimaliseren, zouden mensen idealiter vooruit moeten kijken in de tijd en beslissen wanneer ze hoeveel willen consumeren, sparen en werken. Dat betekent dat mensen vooraf rekening houden met wat zij in de toekomst willen realiseren. Iemand die graag vóór de AOW-gerechtigde leeftijd wil uittreden, kan bijvoorbeeld vroeg beginnen met sparen om dat te realiseren.

Investeren in opleiding, scholing en gezondheid

Mensen moeten beslissen welke investeringen ze willen doen en wanneer ze die willen doen.²⁰ Investeren in onderwijs, scholing²¹ en gezondheid zijn extreem belangrijk. Vooral investeringen op jonge leeftijd renderen vaak goed, omdat men er lang de vruchten van plukt. De kost gaat wel voor de baat uit, waardoor individuen tegen financiële barrières kunnen aanlopen. Naast de grote initiële onderwijsinvestering zijn vaak kleinere investeringen nodig om kennis en vaardigheden op peil te houden. Het af en toe wisselen van functie of baan kan ook bijdragen aan de langetermijninzetbaarheid op de arbeidsmarkt. Als derde zijn investeringen in gezondheid van belang. Gezondheid heeft een direct effect op het welbevinden, maar bepaalt ook mede hoe zwaar het valt om te werken.²² Preventie en een gezonde leefstijl kunnen het welzijn vergroten en gezondheidsrisico's en daarmee grotere uitgaven (of verlies van inkomsten) voorkomen.

Blijven onderhouden en bijstellen

De toekomst is onzeker. Regelmatige bijstellingen van consumptie, sparen, werken en investeren in opleiding, ontwikkeling en gezondheid zijn daarom onontkoombaar. Vaak zal die bijstelling klein zijn, maar onverwachte gebeurtenissen, zoals het verlies van werk, een

¹⁸ Zwinkels et al. 2017.

¹⁹ Parlevliet 2015.

²⁰ Becker 1964.

²¹ Onder scholing verstaan we hier post-initieel onderwijs, waaronder ook cursussen en trainingen.

²² Grossman 1972.

verslechtering van de gezondheid of een echtscheiding kunnen ervoor zorgen dat een grotere bijstelling nodig is.

Risico's verzekeren

Veel in het leven kan worden voorzien, maar niet alles. Wat te voorzien is kan worden meegenomen in de afweging hoeveel te sparen. Voor onvoorziene gebeurtenissen is in beginsel verzekeren *first-best*. De grootste inkomensrisico's zijn afgedekt voor de meeste werknemers, doordat ze via de WW en WIA verplicht zijn verzekerd tegen werkloosheid en arbeidsongeschiktheid. Zelfstandigen zijn echter zelf verantwoordelijk voor het afsluiten van dergelijke verzekeringen. Sommige zelfstandigen dragen daarom een behoorlijk groot inkomensrisico en kunnen bijvoorbeeld op oudere leeftijd een financiële klap krijgen als zij arbeidsongeschikt raken.

Rol voor werkgever

Werkgevers hebben ook baat bij investeringen in opleiding, ontwikkeling en gezondheid. Wanneer zij met kosten worden geconfronteerd bij uitval van hun werknemers, dan geeft dit hun een prikkel om te investeren in goede arbeidsomstandigheden en adequaat personeelsbeleid. Voorbeelden zijn innovaties die het werk lichter maken, scholing en taakrotatie om de fysieke en mentale weerbaarheid van werknemers te vergroten.

4 ... maar vooruitzien is niet vanzelfsprekend

... omdat mensen moeite hebben met het maken van de voor hen beste keuze

Het maken van optimale keuzes over consumeren, sparen, werken en investeren is niet eenvoudig. De Nobelprijswinnaar voor de Economie in 2017, Richard Thaler, laat zien dat er grenzen zijn aan de rationaliteit van mensen en dat een aantal gedragseffecten roet in het eten gooit.²³

Ten eerste hebben veel werkenden het gevoel dat hun pensioen nog heel ver weg is en het daarom niet nodig is daar nu al aan te denken of er rekening mee te houden. Het pensioenbewustzijn is zeer laag.²⁴ Mensen laten vaak kosten of baten in het nu disproportioneel zwaarder wegen dan kosten of baten in de toekomst.²⁵ Dit leidt tot uitstelgedrag en beslissingen waarvan men later spijt heeft. Te weinig sparen voor pensioen, te weinig investeren in inzetbaarheid, maar ook een ongezonde leefstijl, zoals roken, te veel drinken en te weinig bewegen zijn hier relevante voorbeelden van.²⁶

²³ https://www.nobelprize.org/nobel_prizes/economic-sciences/laureates/2017/advanced-economicsciences2017.pdf

²⁴ Prast en Van Soest 2014.

²⁵ Dit wordt ook wel *hyperbolic discounting* genoemd. Zie Ainslie (1992) en Strotz (1956). Een voorbeeld ter verduidelijking: bij de keuze tussen het ontvangen van 100 euro nu of 200 euro over een maand, kiezen veel mensen voor 100 euro nu. Wanneer zij echter moeten kiezen tussen 100 euro over een jaar of 200 euro over een jaar en een maand, dan kiezen veel mensen voor 200 euro over een jaar en een maand. Maar als we eenmaal een jaar verder zijn, geven zij toch weer de voorkeur aan 100 euro nu boven 200 euro over een maand. De tijdsvoorkeur is dus inconsistent over de tijd.

²⁶ Van Erp en Ter Weel 2013.

Ten tweede is het voor een individu moeilijk in te schatten hoe zijn gezondheid zich zal ontwikkelen en hoe zwaar werken hem zal vallen als hij ouder is. De individuele onzekerheden zijn groot. Wanneer individuen hier te optimistisch over zijn, wat relatief vaak het geval is,²⁷ sparen zij te weinig voor later.

Zelfstandigen zijn hierin extra kwetsbaar, omdat zij niet automatisch verzekerd zijn tegen arbeidsongeschiktheid en niet automatisch aanvullend pensioen opbouwen. Extra kwetsbaar zijn ook werknemers die niet bij een pensioenfonds zijn aangesloten waar ze aanvullend pensioen opbouwen (de *witte vlek*) en werknemers met meerdere kleine pensioentjes bij verschillende pensioenfondsen.

Ten slotte is het voor werkenden ingewikkeld te overzien en te berekenen wat het effect is van alternatieve uittredingskeuzes, zowel vóór als ná de AOW-gerechtigde leeftijd. Er zitten grenzen aan de vermogens van mensen om complexe vraagstukken te overzien en daarbij de optimale keuzes te maken.²⁸ Ook schiet de financiële geletterdheid van velen tekort.²⁹ In een recent rapport betoogt de WRR dat het *doenvermogen* van mensen vaak niet toereikend is voor beslissingen en acties die zelfs een stuk eenvoudiger zijn dan pensioenkeuzes.³⁰ Dit geldt in sterke mate voor mensen met een lagere opleiding.

... omdat de maatschappij (een deel van) de kosten draagt

Idealiter komen de kosten van vroegtijdige uitval en verminderde inzetbaarheid voor rekening van de werkgever en/of de werkende, voor zover zij dit hadden kunnen voorkomen. Het is voor werkgevers en werknemers echter vaak mogelijk om (een deel van) de kosten af te wentelen op de overheid, andere werkenden of andere werkgevers.

Een werknemer die onvoldoende investeert in zijn eigen gezondheid en daardoor (vaker) uitvalt, betaalt de kosten daarvan niet helemaal zelf, omdat hij zijn loon doorbetaald krijgt van zijn werkgever. Wanneer hij arbeidsongeschikt raakt, betalen andere werkenden en andere werkgevers hieraan mee via de sociale zekerheid. Een werkgever kan ervoor kiezen zijn werknemers zwaar en belastend werk te laten doen, waardoor zij een grotere kans hebben een beroep te moeten doen op een arbeidsongeschiktheidsregeling. Deze werkgever betaalt dan weliswaar een hogere premie, maar wentelt nog steeds een substantieel deel van de kosten af op andere premiebetalers. Zzp'ers kunnen uiteindelijk terugvallen op de bijstand.

Ook de kosten van onvoldoende investeringen in scholing en bredere inzetbaarheid kunnen gedeeltelijk ten laste van de samenleving komen, omdat zij de kansen op het behouden of vinden van een baan verkleinen en het gebruik van sociale vangnetten als de WW en de bijstand vergroten.

²⁷ Weinstein 1980.

²⁸ Simon 1955.

²⁹ Van Erp en Ter Weel 2013.

³⁰ WRR 2017.

... omdat het onzeker is of werkgevers zelf kunnen profiteren van hun investeringen

Wanneer werkgevers investeren in duurzame inzetbaarheid van werknemers, verbetert de arbeidsmarktpositie van de werknemer. Hierdoor neemt het risico dat de werknemer vertrekt toe, juist op het moment dat de werkgever de kosten van de investering kan gaan terugverdienen, omdat de werknemer beter inzetbaar of productiever is. Dit wordt ook wel het *hold-up*-probleem genoemd. Door het hold-up-probleem zijn werkgevers geneigd minder dan optimaal te investeren in hun werknemers. Bij zzp'ers staan de prikkels voor investeren in brede inzetbaarheid juist goed, omdat zij hun 'eigen' werkgever zijn. Bij werknemers met een tijdelijk contract is de prikkel voor de werkgever om te investeren in duurzame inzetbaarheid veel kleiner vanwege de beperkte terugverdientijd.

....omdat werkgevers en werknemers het nog onvoldoende gewend zijn

Dankzij forse overgangsregimes voor afschaffing van vroegpensioenen, is men lange tijd simpelweg veel minder geconfronteerd met veranderingen in productiviteit en de noodzaak tot investeren in duurzame inzetbaarheid. Daardoor zijn werkgevers en werknemers minder ingespeeld op nadenken over werken tot aan de (hogere) AOW-gerechtigde leeftijd. Dit speelt typisch in een overgangsfase.

5 Stimuleer vooruitkijkend gedrag

Als vooruitzien de beste resultaten oplevert maar niet vanzelfsprekend is, kan beleid worden ingezet om dit te stimuleren. Dit komt dan bovenop de bescherming tegen de uiterste gevolgen van onverstandige keuzes en van moeilijk verzekerbare risico's die ons stelsel van pensioenopbouw en sociale zekerheid al biedt.

Bewustzijn al in gang gezet door afschaffing vroegpensioenen

Nadat de fiscaal gestimuleerde vroegpensioenregelingen zijn afgebouwd, ervaren werkgevers en werknemers steeds meer verantwoordelijkheid om doorwerken tot aan de AOW-leeftijd mogelijk te maken. Inspanningen om werknemers fit te houden voor de arbeidsmarkt via scholing, functieroulatie, investeringen in een gezonde werkomgeving en een gezonde leefstijl, worden steeds belangrijker.

Vooruitkijken: door gezonde(re) keuzes te stimuleren ...

Hoe een gezondere leefstijl valt te stimuleren is zowel een fundamenteel als een weerbarstig vraagstuk. Daarbij valt te denken aan een spectrum van beleidsopties, van het maken van afspraken door de overheid met producenten voor minder zout en suiker in voedingsproducten tot scherper anti-rookbeleid. Prijsprikkels behoren daarbij tot de meest kansrijke interventies voor het bevorderen van een gezonde leefstijl, juist ook onder laagopgeleiden.³¹

³¹ Beenacker et al, 2015; Kooreman en Dillingh, 2017

... door meer inzicht te bieden met een (financiële) APK ...

Om mensen te helpen bij de complexe keuzes rond extra (pensioen-)sparen of investeren, kunnen werkgevers, in samenwerking met pensioenuitvoerders, hun werknemers een regelmatige (financiële) APK aanbieden met een financieel deskundige. Deze APK geeft inzicht in hun financiële positie nu en in de toekomst – gegeven uitgavenpatronen en uittredingswensen. Hierdoor worden de langetermijneffecten van keuzes nu inzichtelijker gemaakt voor werkenden.

Best (theory in) practice

Brandweer en ambulance

Tot 1 januari 2006 konden werknemers in zogeheten bezwarende beroepen, zoals brandweer- en ambulancepersoneel, onder voorwaarden aanspraak maken op een uitkering functioneel leeftijdsontslag (FLO), vaak vanaf een leeftijd van 55 jaar. Deze regeling is echter om financiële, juridische en medische redenen herzien. Sinds 2006 geldt voor nieuwe medewerkers het loopbaanbeleid voor bezwarende functies. Uitgangspunt daarbij is dat medewerkers de bezwarende functie tijdelijk – voor maximaal een periode van twintig jaar – vervullen en vervolgens een tweede loopbaan starten in een andere functie.

Dat betekent dat een nieuwe medewerker bij de brandweer al bij voorbaat weet dat hij (of zij) op een gegeven moment zal moeten overstappen naar andere werkzaamheden. Omdat het aantal banen binnen de brandweer dat wel geschikt is om een gehele loopbaan uit te voeren erg beperkt is, zal hij ook breder binnen de gemeente of bij andere organisaties moeten kijken. Om zich tijdig te oriënteren op zijn tweede loopbaan stelt iedere werknemer samen met de werkgever een loopbaanplan op in het eerste jaar van indiensttreding. Dit plan wordt elke drie jaar geactualiseerd en bevat afspraken over opleiding, scholingsverlof en andere vormen van benodigde ondersteuning door de werkgever. De werkgever vergoedt de kosten van de afgesproken opleidingen.

Belangrijke voorwaarde voor het succes van dit loopbaanbeleid is dat dit niet vrijblijvend is. Zowel de werkgever als de werknemer heeft rechten en plichten om tot een passende tweede loopbaan voor de werknemer te komen. Van beide partijen wordt een actieve houding verwacht. Het persoonlijk ontwikkelbudget bestaat uit 2,5% van het salaris over maximaal twintig jaar. Voor de brandweer is aanvullend afgesproken dat bij de werving van nieuwe medewerkers gelet wordt op de brede inzetbaarheid. Mede daarom worden ze ook opgeleid tot MBO-niveau via een extern erkende opleiding, als dat nog niet het geval is.

Het loopbaanbeleid voor bezwarende functies is ontworpen op basis van de laatste inzichten uit wetenschap en praktijk, maar het zal zich nog wel moeten bewijzen. De horizon van twintig jaar is voor de nieuwe instroom vanaf 2006 nog altijd relatief ver weg. Het reserveren van voldoende tijd en geld en het vastleggen van de rechten en plichten van alle betrokkenen vormen noodzakelijke voorwaarden, maar wat er op papier goed uitziet zal ook echt moeten worden uitgevoerd. Uiteindelijk zullen werknemer en leidinggevende de urgentie en de mogelijkheden moeten zien en het onderlinge vertrouwen moeten hebben om er samen een succes van te maken.

Bronnen: Onderhandelaarsakkoord CAO sector Gemeenten 2005-2007, 6 december 2005; Nauta, A., Winthagen, T., Stark, K., Loopbaanbeleid bij Brandweer en Ambulance, Hoofddorp, 2006.

... en door investeringen in opleiding en ontwikkeling

De APK geeft ook inzicht in de arbeidsmarktpositie die hun huidige opleidingskwalificaties en werkervaring bieden en in hoe deze positie eventueel versterkt kan worden door te investeren in opleiding en ontwikkeling. Dit past binnen de afspraken die sociale partners met elkaar maken over duurzame inzetbaarheid.³² Een goed voorbeeld daarvan vormen de

³² Ook het regeerakkoord legt deze verantwoordelijkheid primair bij werkgevers en werknemers (Regeerakkoord 2017-2021). Daarbij zorgt de overheid voor de noodzakelijke randvoorwaarden. Zo zet het kabinet in op de introductie van een individuele leerrekening voor alle Nederlanders met een startkwalificatie, om 'leven lang leren' te bevorderen.

afspraken die sinds 2006 gelden voor nieuwe medewerkers bij de brandweer en de ambulance (zie tekstkader). De overheid kan dergelijke afspraken faciliteren.

6 Institutionele aanpassingen voor de lange termijn

Op de verre toekomst voorbereid: anders koppelen aan de levensverwachting?

De één-op-één-koppeling van de AOW-leeftijd aan de stijging van de levensverwachting betekent dat in de uitgangssituatie ieder gewonnen levensjaar werkend wordt doorgebracht. Het is ook mogelijk de AOW-leeftijd in de toekomst minder hard en abrupt te laten stijgen. Niet elk extra levensjaar is een volledig gezond levensjaar en het is daarom denkbaar dat extra levensjaren deels leiden tot langere loopbanen en deels ook tot een langere pensioenperiode. Een beperktere stijging van de AOW-leeftijd gaat wel ten koste van de houdbaarheid van de overheidsfinanciën. Om deze optie te financieren moeten dus op termijn ofwel de belastingen stijgen of moet er bezuinigd worden. Door indexatie van de AOW-leeftijd op basis van een voortschrijdend gemiddelde van de levensverwachting verloopt de aanpassing minder schoksgewijs.

Help groeiend aantal zzp'ers en flexwerkers met pensioenopbouw en AO-verzekering

Zelfstandigen en werknemers op tijdelijke contracten of in dienst via payrolling worden momenteel binnen het stelsel van sociale zekerheid beperkter beschermd tegen de gevolgen van arbeidsongeschiktheid en ouderdom. Om hen beter te beschermen tegen risico's en kortzichtig gedrag kunnen bijvoorbeeld geschikte standaardkeuzes worden aangeboden met betrekking tot pensioenopbouw en verzekering tegen arbeidsongeschiktheid.³³

Flexibele AOW zet weinig zoden aan de dijk voor mensen met laag inkomen

Bij een flexibele AOW kunnen werkenden kiezen om de AOW eerder in te laten gaan in ruil voor een lagere uitkering. Onder de voorwaarde dat de uitkering niet onder het sociaal minimum uitkomt, kan maximaal vier maanden eerder volledig gestopt worden met werken. De AOW-uitkering ligt dan – zowel vóór als ná de AOW-gerechtigde leeftijd – op het sociaal minimum.³⁴ Wanneer voor mensen met een laag inkomen een lager (niet actuarieel neutraal) kortingspercentage geldt van 4,5% (i.p.v. 6,5%), kunnen zij maximaal zes maanden eerder volledig stoppen met werken. De mogelijkheden die een flexibele AOW biedt voor de laagste inkomens om geleidelijke uittreding mogelijk te maken, zijn dus beperkt.

... deeltijd-AOW biedt iets meer mogelijkheden, maar sociaal minimum blijft dichtbij

Deeltijd-AOW in combinatie met deeltijdwerk kan een optie zijn voor oudere werknemers die willen stoppen, maar geen of weinig aanvullend pensioen hebben opgebouwd. Net als bij een flexibele AOW is een logische voorwaarde dat het inkomen niet onder het sociaal minimum mag uitkomen. Omdat bij deze optie niet het gehele inkomen opgevangen hoeft te

³³ CPB 2015.

³⁴ Zie Kok et al. (2017). In 2017 bedraagt het sociaal minimum voor een alleenstaande 16.433 euro bruto per jaar vóór de AOW-gerechtigde leeftijd en 14.006 euro bruto per jaar ná de AOW-gerechtigde leeftijd.

worden, kan een langere periode worden overbrugd dan bij flexibele AOW. Ook deze optie leidt tot een levenslang lagere AOW-uitkering.

Zwareberoepenregeling geeft averechtse prikkels ...

Beleid gericht op zware beroepen heeft als theoretisch voordeel dat het zich specifiek richt op een risicogroep. Er kleven echter drie nadelen aan. Ten eerste is de afbakening van het begrip zwaar beroep gecompliceerd.³⁵ Desgevraagd geeft 49% van de werknemers aan een zwaar beroep uit te oefenen.³⁶ Daarnaast vermindert een zwareberoepenregeling de prikkel voor zowel werkenden als werkgevers om zich in te zetten voor brede en duurzame inzetbaarheid, bijvoorbeeld door te investeren in technologische aanpassingen die het werk lichter maken en in scholing. Het voorkomen van arbeidsongeschiktheid komt minder hoog op de agenda te staan voor werkenden die gebruik kunnen maken van een zwareberoepenregeling. Ten slotte maakt een dergelijke regeling zware beroepen relatief aantrekkelijk, waardoor economische activiteit wordt verschoven in de richting van minder gezond en minder geschoold werk.³⁷

... en een AOW op basis van arbeidsverleden is niet per se gunstig voor laagopgeleiden

Omdat laagopgeleiden vaak op jongere leeftijd beginnen met werken, lijkt het voor hen wellicht aantrekkelijk wanneer de AOW-opbouw gerelateerd wordt aan het arbeidsverleden (*notional DC*). Het effect hangt sterk af van de precieze vormgeving, maar omdat laagopgeleiden gemiddeld ook vaker een uitkering ontvangen, is het niet evident dat een dergelijke regeling gunstig uitpakt voor hen.³⁸ Deze optie betreft een stelselwijziging die ook andere (praktische en fundamentele) vragen oproept, waarvan de bespreking hier te ver voert.³⁹

7 De transitiefase

De huidige cohorten ouderen hebben niet de volledige voorbereidingstijd gehad om in te spelen op de hogere uittredingsleeftijd. Tijdelijke maatregelen om hieraan tegemoet te komen hebben echter vaak een averchts effect op het bereiken van de langetermijndoelen (zie tekstkader).

³⁵ Dit hebben sociale partners ook aangegeven aan het ministerie van SZW, zie Kamerbrief over langer doorwerken en zware beroepen (dd. 18 september 2017).

³⁶ EenVandaag opiniepanel 2017.

³⁷ De suggestie een regeling te richten op de UWV-sectoren met een historisch hoge uitval door arbeidsongeschiktheid (cf. Koning en Meuwese 2017) kent nog een probleem. Niet elke individuele baan binnen deze definitie bestaat uit zware taken. Anderzijds worden vergelijkbare banen die onder verschillende sectoren vallen, anders behandeld. Een bijzonderheid van dit idee is dat de uitval door arbeidsongeschiktheid formeel zal dalen wanneer werknemers in zware beroepen de mogelijkheid wordt geboden eerder uit te treden.

³⁸ Lever en Waaijers 2013.

³⁹ Voor een uitgebreide bespreking van een koppeling van de AOW aan het arbeidsverleden, zie SZW 2009.

Extra budget voor scholing ouderen kan steuntje in de rug bieden...

Een maatregel zonder risico's voor de lange termijn is een tijdelijk extra groot budget voor om- en bijscholing van huidige oudere cohorten. Dit kan hen helpen de verlengde periode tot hun pensioenleeftijd werkend goed door te komen.

Aandachtspunten bij beleid in de transitiefase

Het belang van tijdelijkheid om prikkels voor lange termijn te behouden

Een regeling voor de transitiefase moet bij voorkeur tijdelijk zijn, omdat zij in de regel de prikkel verkleint om zich in te spannen voor de langetermijninzetbaarheid. Juist voor groepen die in de transitiefase weinig aanpassingsmogelijkheden hebben, is het belangrijk dat meer wordt geïnvesteerd in o.a. scholing en gezondheid.

Prikkel om door te werken niet (geheel) wegnemen

Mensen stoppen eerder met werken als (langer) doorwerken onvoldoende of niet meer loont – óók diegenen die nog wel willen en kunnen doorwerken. Hierdoor stijgen de kosten en daalt de arbeidsparticipatie.

Maatregel richten op specifieke doelgroep om onnodig hoge kosten te vermijden

Een regeling is doelmatiger naarmate die beter is gericht op de doelgroep. Als dat niet goed lukt, stijgen de kosten (deadweight loss) en kan de arbeidsparticipatie dalen.

...en temporiseren van de AOW-leeftijdsverhoging verlicht problematiek, maar is wel duur

De huidige stijging van de AOW-leeftijd is sterker dan afgesproken tijdens het sociaal akkoord. Een manier om de kortetermijnproblematiek te verlichten is het temporiseren van die stijging van de AOW-leeftijd en deze weer in lijn te brengen met de oorspronkelijke afspraken. Doordat uiteindelijk dezelfde koppeling aan de levensverwachting bereikt wordt heeft deze maatregel weliswaar substantiële budgettaire consequenties voor de korte termijn (1,1 mld in 2021⁴⁰), maar nauwelijks op de langetermijnhoudbaarheid van de overheidsfinanciën. Voordeel is dat de huidige cohorten ouderen geholpen zijn, terwijl de maatregel per definitie van tijdelijke aard is. Tegelijkertijd is de maatregel wel heel generiek gunstig voor oudere cohorten en is er daarmee wel weer sprake van een substantiële deadweight loss.

Tijdelijke flexibele of deeltijd-AOW helpt mensen met laag inkomen nauwelijks,...

Voor een tijdelijke regeling voor een flexibele AOW of een deeltijd-AOW geldt hetzelfde als voor de structurele varianten: de laagste inkomens zijn er nauwelijks mee geholpen. De extra flexibiliteit is gering doordat het sociaal minimum al snel in zicht komt. Bovendien is het niet denkbeeldig dat het moeilijk zal blijken de regeling tijdelijk te houden.

...een tijdelijke regeling voor zware beroepen geeft verkeerde prikkels,...

Evenals de structurele regeling voor zware beroepen zorgt een tijdelijke regeling voor afbakeningsproblemen en verkeerde prikkels. Los daarvan geldt dat het niet gemakkelijk zal zijn een dergelijke regeling tijdelijk te houden. De financiering van een dergelijke regeling zal

⁴⁰ CPB 2017, p.321.

bovendien het bestaande kostenverschil tussen werknemers en zzp'ers vergroten met gevolgen voor de flexibilisering van de arbeidsmarkt.

...ontziemaatregelen zijn ongericht en maken oudere werknemers duurder...

Ontziemaatregelen voor oudere werknemers, zoals extra verlofdagen of de mogelijkheid van extra arbeidsduurverkortingen tegen een minder dan proportionele loonsverlaging (zogenaamde 80-90-100 regelingen), hebben tot doel de productiviteit op peil te houden, lager ziekteverzuim en minder instroom in arbeidsongeschiktheidsuitkeringen. De huidige generatie oudere werknemers zou baat kunnen hebben bij een tijdelijke voortzetting of intensivering van de ontziemaatregelen. Keerzijde van ontziemaatregelen is echter dat zij oudere werknemers duurder maken en dat deze hogere kosten bovendien heel expliciet zijn voor werkgevers. Vooral oudere werklozen die op zoek zijn naar werk, kunnen daardoor worden gehinderd bij het vinden van een baan.⁴¹ Omdat leeftijd vaak het enige criterium is, zijn deze maatregelen bovendien (relatief) ongericht.

...en soepeler regelingen voor oudere cohorten ontmoedigen structurele maatregelen

Het is ook denkbaar de oudere cohorten extra te ontzien binnen de bestaande regelingen voor sociale zekerheid, bijvoorbeeld door tijdelijk een soepeler regime te hanteren. Zo worden bepaalde oudere cohorten ontzien bij versoberingen. Een ander voorbeeld is de verlenging van de IOW, die in het regeerakkoord is aangekondigd. Dat is echter tegelijkertijd ook een voorbeeld van het feit dat tijdelijke regelingen de neiging hebben verlengd te worden. Het risico daarvan is dat dit structurele maatregelen voor duurzame inzetbaarheid ontmoedigt.

⁴¹ Zie De Graaf-Zijl et al. (2015).

Referenties

- Ainslie, G.W., 1992, *Picoeconomics*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Becker, G., 1964, *Human capital: a theoretical analysis with special reference to Education*, New York: Columbia University Press.
- Beenacker, M.A., W.J. Nusselder, J.O. Groeniger en F.J. van Lenthe, 2015, Het terugdringen van gezondheidsachterstanden: een systematisch overzicht van kansrijke en effectieve interventies, Rotterdam: Erasmus MC.
- Blijie, B. en K. Gopal, 2015, Woonlasten en Nibud, Betaalrisico's huurders en kopers, ABF Research, Delft.
- Bolhaar, J., B. Scheer en A. Brouwers, 2016, De flexibele schil van de Nederlandse arbeidsmarkt: een analyse op basis van microdata, CPB Achtergronddocument, 17 november 2016.
- Bonenkamp, J., W. Nuselder, J. Mackenbach, F. Peters en H. ter Rele, 2013, Herverdeling door pensioenregelingen, Netspar Design Paper 16.
- Bresser, J. de, M. Knoef en L. Kools, 2017, Pensioenwensen voor en na de crisis, Netspar Design Paper 85.
- CPB, 2015, Position Paper t.b.v 'IBO Zelfstandigen zonder personeel', CPB Notitie, 12 maart 2015.
- CPB, 2017, *Keuzes in kaart 2018-2021, Een analyse van elf verkiezingsprogramma's*.
- EenVandaag Opiniepanel, 2017, Werknemers over verhoging AOW-leeftijd.
- Erp, F. van en B. ter Weel, 2013, Gezondheid en kennis over de levensloop: feiten, cijfers en economische theorie, CPB Achtergronddocument.
- Ewijk, C. van, M. Lever, J. Bonenkamp en R. Mehlkopf, 2014, Pensioen in discussie, Netspar Brief 1.
- Fouarge, D. en A. de Grip, 2014, Gaan 50-plussers meer investeren in hun scholing?, Netspar NEA Paper 54.
- Grossman, M., 1972, On the concept of health capital and the demand for health, *The Journal of Political Economy*, vol. 80(2): 223-255.

- Graaf-Zijl, M. de, A. van der Horst en D. van Vuuren, 2015, Langdurige werkloosheid: afwachten én hervormen, CPB Policy Brief 2015/11.
- Knoef, M., J. Been, K. Caminada, K. Goudswaard en J. Rhuggenaath, 2017, De toereikendheid van pensioenopbouw na de crisis en de pensioenhervormingen, Netspar Design Paper 68.
- Koning, M. en B. Meuwese, 2017, Eerder stoppen met werken voor zware beroepen, Economisch Instituut voor de Bouw, Amsterdam.
- Kooreman, P. en R. Dillingh, 2017, *Nudging* in de gezondheidszorg: zachte heelmeeesters?, *TPEdigitaal*, vol. 11(2): 22-35.
- Kok, L., L. Kroon, M. Lammers, A. van Soest en B. ter Weel, 2017, Gevolgen flexibele AOW-leeftijd, SEO Economisch Onderzoek, Amsterdam.
- Lever, M. en R. Waaijers, 2013, Inkomen en netto profijt van sociale zekerheid gedurende de levensloop, CPB Achtergronddocument.
- Parlevliet, J., 2015, What drives public acceptance of reforms? Longitudinal evidence from the run-up of the increase of the Dutch retirement age, DNB Working Paper 492.
- Pleijers, A. en P. de Winden, 2014, Een leven lang leren: deelname aan opleidingen, informeel leren en ervaren resultaten, CBS Sociaaleconomische trends 2014, 01.
- Prast, H.M., en A.H.O. van Soest, 2014, Pensioenbewustzijn, Netspar Panel Paper, 37.
- Schors, A. van der, D. Siesling, B. Starink en M. Warnaar, 2016, Bestedingen van ouderen. Nibud en PWC.
- Simon, H.A., 1955, A Behavioral Model of Rational Choice, *Quarterly Journal of Economics*, vol.69: 99-118.
- Strotz, R.H., 1956, Myopia and Inconsistency in Dynamic Utility Maximization, *Review of Economic Studies*, vol. 23: 165-180.
- SZW, 2009, AOW-notitie ([link](#)).
- Weinstein, N.D., 1980, Unrealistic optimism about future life events, *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 39: 806-820.
- WRR, 2017, Weten is nog geen doen, Een realistisch perspectief op redzaamheid.
- Zwinkels, W., M. Knoef, J. Been, K. Caminada en K. Goudswaard, 2017, Zicht op zzp-pensioen. Netspar Design Paper 91.



Dit is een uitgave van:

Centraal Planbureau
Postbus 80510 | 2508 GM Den Haag
T (088) 984 60 00

December 2017

