

Datum : 7 januari 2009
Aan : S. Blok, VVD-fractie TK

Budgettaire en economische effect AOW-plan VVD

1 Inleiding

In deze notitie wordt het budgettaire en economische effect bepaald van een VVD-variant van de verhoging van de AOW-leeftijd met twee jaar tot 67 jaar, in 24 stappen van 1 maand, ingaande 1 januari 2011. Wie in 2011 65 jaar wordt krijgt 1 maand later zijn of haar AOW-uitkering; wie in 2012 65 jaar wordt krijgt deze 2 maanden later, enzovoorts. Voor degenen die in 2034 of later 65 jaar worden gaat de AOW-uitkering in als ze 67 jaar worden. Om rekening te houden met “zware beroepen” gaat voor iedereen, in afwijking van de bovengestelde basisregel, de AOW-uitkering al in op het moment waarop 40 jaar gewerkt is, doch niet eerder dan op de leeftijd van 65 jaar (en niet later dan op de leeftijd van 67 jaar).

Het criterium waarmee bepaald wordt of er in een kalenderjaar gewerkt is in de zin van deze regeling is gebaseerd op het in dat jaar verdiende inkomen uit huidige arbeid, i.e. looninkomen van werknemers en winstinkomen van zelfstandigen. Is dat minder dan 70% van het op dat moment geldende wettelijk minimum loon (WML) dan wordt de betrokken persoon geacht in dat jaar niet te hebben gewerkt (opbouw 0 dienstjaar). Is het 100% van het WML of hoger dan wordt deze persoon geacht volledig te hebben gewerkt (opbouw van 1 AOW-dienstjaar). Tussen 70% en 100% WML wordt naar evenredigheid een fractie van een AOW-dienstjaar toegekend. De cumulatie van AOW-dienstjaren begint op de leeftijd van 18 jaar. Inkomsten uit uitkeringen volks- en werknemersverzekeringen, pensioen, lijfrentes, alimentatie, en kapitaalinkomsten tellen niet mee¹. Zelfstandigen bouwen net als werknemers alleen AOW-dienstjaren op als hun winstinkomen groter is dan 70% van het WML. Fiscale regelingen voor aanvullende pensioenen worden niet gewijzigd; in deze notitie wordt geen rekening gehouden met eventuele compenserende maatregelen in de aanvullende pensioenregelingen door sociale

¹ Loondoorbetaling bij ziekte kan in de praktijk niet worden onderscheiden van regulier loon, en telt dus wél mee voor de opbouw van AOW-dienstjaren.

partners. Ook blijft het ingezetenen criterium ongewijzigd van kracht: recht op een volledige AOW-uitkering ontstaat pas bij 50 jarig verblijf in Nederland geteld vanaf het 15-e levensjaar.

In deze notitie bepalen we om technische redenen het effect van dit plan onder de veronderstelling dat reeds vanaf 2011 voldoende informatie over het aantal AOW-dienstjaren beschikbaar is van iedereen die de leeftijd van 65 jaar bereikt. In de praktijk is deze informatie wellicht op dat moment nog niet beschikbaar te krijgen, zodat invoering op een latere datum zou moeten worden overwogen. Uitstel van invoering met enkele jaren geeft weliswaar een iets lagere opbrengst voor de houdbaarheid, maar dit effect valt weg in de afronding. De uitkomsten van deze notitie kunnen daarom gelezen worden als betrekking hebbend op een ingangsdatum van het voorgestelde nieuwe AOW-regime ergens tussen 2011 en 2016

2 Analyse

Het later ingaan van de AOW-uitkering vormt in de eerste plaats een directe bezuiniging voor het overheidsbudget. Afhankelijk van de arbeidsgeschiedenis gaat de AOW uitkering op zijn vroegst in met 65 jaar, zoals nu, en op zijn laatst op de leeftijd van 67 jaar. Om de omvang van de besparing te kunnen bepalen moet ingeschat worden hoe de AOW-dienstjaren straks in de populatie van 65-jarigen verdeeld zijn. Op welk moment bereikt welk deel van de bevolking een opbouw van 40 dienstjaren?

Een deel van deze budgettaire winst lekt weg in de vorm van hogere sociale uitkeringen aan de groep in de leeftijd 65-67 jaar. De AOW vervangt nu immers op de leeftijd van 65 jaar andere sociale uitkeringen; dit schuift in het voorstel op naar 67 jaar. WAO, WW, ABW zullen het gat moeten overbruggen voor degenen die hiervan afhankelijk zijn. Als het functioneel leeftijdsontslag op de leeftijd van 65 jaar gehandhaafd zou blijven kan een hoge instroom in de WW het gevolg zijn. Het ligt daarom in de rede het vervallen van de ontslagbescherming op de leeftijd van 65 jaar eveneens geleidelijk op te schuiven naar 67 jaar. Eventuele uitvoeringskosten van de regeling vormen een tweede mogelijk weglekeffect.

Een latere ingang van de AOW-uitkering en het opschuiven van de datum van functioneel leeftijdsontslag kan er toe leiden dat oudere werknemers of zelfstandigen langer door willen of moeten werken. Het arbeidsaanbod van ouderen zal dus toe kunnen nemen. Daarenboven is er een tweede effect op het arbeidsaanbod. De ingangsdatum van de AOW-uitkering wordt afhankelijk van de arbeidsgeschiedenis. Onvoldoende werken in de periode tussen het 18-e en 65-e levensjaar wordt "bestraft" met een latere ingangsdatum van de uitkering. Dit vormt een positieve financiële prikkel voor het arbeidsaanbod. In de mate waarin het arbeidsaanbod gemiddeld toeneemt neemt het BBP toe, en daarmee de grondslag voor de belastingheffing.

Tegelijkertijd vermindert hiermee de bereikte besparing op de AOW-uitgaven, omdat meer werken gespaard gaat met eerder bereiken van de mijlpaal van 40 AOW-dienstjaren.

In de volgende paragrafen proberen we een inschatting te geven van de omvang van de genoemde effecten.

3 Directe budgettaire effect

Om te bepalen hoe de verdeling van opgebouwde AOW-dienstjaren er uit gaat zien moeten we idealiter beschikken over een raming van de toekomstige levenslooprofielen van de verdiende inkomens van alle personen tussen 18 en 65 jaar. Dit is heel lastig. Er is geen betrouwbare statistische informatie over de levenslopen van een dergelijke lengte uit het verleden.

Bovendien is het de vraag of deze representatief zijn voor de toekomst. Het kostwinnersmodel is geleidelijk vervangen door het anderhalfverdienermodel, en wellicht evolueert dat nog verder tot een tweeverdienermodel. Gaan mensen in de toekomst vaker tussentijds met verlof voor zorgtaken en investering in hun opleiding, zoals door de levensloopspaarregeling wordt gefacilieerd, of blijft een aaneengesloten werkzame periode de norm voor een meerderheid van de bevolking? Bij gebrek aan deugdelijke informatie moeten we hierover veronderstellingen maken.

Voor de ontwikkeling van de arbeidsparticipatie en de deeltijdfactor (samen: het arbeidsaanbod) naar leeftijd en geslacht is in het kader van de vergrijzingsstudie van het CPB² een langetermijn raming gemaakt; deze nemen we hier ongewijzigd over. Voor de verdiende inkomens naar leeftijd en geslacht baseren we ons op de verdeling zoals die in het Inkomenspanelonderzoek (IPO) van 2004 is waargenomen. Het gaat hierbij om fiscale gegevens. Hierbij beperken we ons tot de inkomensbestanddelen loon (uit huidige arbeid) en winst uit onderneming. Deze inkomensverdeling wordt geënt op het geraamde toekomstpad van de participatie en de deeltijdfactor waarmee een inkomensverdeling naar leeftijd en geslacht wordt verkregen voor het jaar 2040, waarbij het veronderstelde toenemende arbeidsaanbod per cohort, en de veranderende leeftijdssamenstelling van de bevolking zijn verwerkt. Deze geconstrueerde verdeling van de verdiende inkomens vormt de basis voor de verdere berekeningen.

Hoewel wij op deze wijze een inkomensverdeling naar leeftijd en geslacht hebben verkregen weten wij nog niet welk pad een *individu* van jaar op jaar door deze inkomensverdeling heen volgt. De inkomensverdeling verandert niet als we Piet en Klaas in zeker jaar van inkomenspositie laten wisselen. Maar voor zowel Piet als Klaas verandert hierdoor wél het tijdpad van hun inkomen. Dezelfde globale verdeling kan resulteren wanneer individuen van

² C. van Ewijk et al, Ageing and the Sustainability of Dutch Public Finances, CPB Bijzondere Publicatie 61, maart 2006.

jaar op jaar steeds van plek in de verdeling wisselen of wanneer ze door de tijd nagenoeg een vaste plek in de verdeling vasthouden. Voor de interpretatie van de resultaten is dit van groot belang. Omdat wij geen informatie hebben over de variabiliteit van toekomstige inkomens over de tijd, dus de *inkomensprofielen* over de levensloop, moeten we deze construeren, onder de randvoorwaarde van de gegeven inkomensverdeling naar leeftijd en geslacht die we eerder verkregen hebben. Deze laat echter nog heel veel ruimte voor de invulling van de individuele levensloopprofielen. Zal er sprake zijn van veel of juist weinig inkomensvariatie over de individuele levenslopen?

Om toch tot resultaten te komen hebben wij drie extreme situaties uitgewerkt. Deze geven een afschatting in de vorm van een ondergrens en een bovengrens van het mogelijke effect. In het eerste extreem verdelen alle 18- tot en met 64-jarigen collectief hun arbeidsinzet zodanig dat ze gezamenlijk hun verkregen AOW-uitkering maximaliseren. Zodra iemand 40 AOW-dienstjaren heeft, geeft hij/zij het stokje over aan iemand van zijn of haar leeftijd die nog een tekort aan opbouw heeft. Gezamenlijk proberen ze zo veel mogelijk personen met 40 AOW-dienstjaren op 65 jarige leeftijd te krijgen (voor beide geslachten afzonderlijk). De besparing op de totale AOW-lasten is in deze variant minimaal *gegeven de geraamde inkomensverdeling naar leeftijd en geslacht*. Deze variant duiden we verder aan als *minimumvariant*.

Het tweede extreem is het spiegelbeeld van het eerste, en duiden we dienovereenkomstig aan als *maximumvariant*. Verlof is zodanig populair dat niemand op 65 jarige leeftijd 38 AOW-dienstjaren of meer heeft opgebouwd. Omdat er vanaf de leeftijd van 18 jaar 47 kalenderjaren beschikbaar zijn om op te bouwen moet iedereen gedurende minimaal 9 jaar niets of te weinig verdiend hebben (door langdurige opleiding aan het begin van de rit, vervroegd uittreden aan het eind, te kleine deeltijdbanen, of tussentijds verlof, arbeidsongeschiktheid of werkloosheid tijdens de rit). In deze variant krijgt iedereen pas AOW op 67-jarige leeftijd. De besparing op de AOW-lasten is in deze variant maximaal.

Het derde extreme scenario ligt qua uitkomsten tussen de voorgaande twee in; we duiden deze daarom aan als *tussenvariant*. De variant is extreem in de zin dat er hierbij sprake is van maximale persistentie van inkomen (i.e. minimale inkomensmobiliteit). Wie eenmaal een bepaalde plaats in de inkomensverdeling heeft bereikt, blijft deze plek zoveel mogelijk bezetten. Rijken (in termen van opgebouwde AOW-dienstjaren) worden steeds rijker, armen blijven arm; er is zo weinig mogelijk³ inkomensmobiliteit van jaar op jaar. In deze situatie bouwt een zo groot mogelijke groep meer dan 40 AOW-dienstjaren op tot aan de leeftijd van 65 jaar. De betekenis van deze variant is dat er zo weinig mogelijk tussentijdse verlof- of deeltijdperiodes

³ De randvoorwaarde van de gegeven inkomensverdeling naar leeftijd en geslacht dwingt tot opwaartse mobiliteit bij jongeren (gaan werken) en neerwaartse mobiliteit bij ouderen (pensionering), maar deze is dus zoveel mogelijk beperkt.

worden ingelast. Anders gezegd: er is een zo klein mogelijke groep van personen met een wisselende opbouw. Tabel 1 geeft de uitkomsten van deze drie extreme gevoeligheidsvarianten.

Tabel 1 AOW-leeftijd en besparing op AOW-lasten: gevoeligheid voor inkomensprofielen

| | | mannen | vrouwen | totaal |
|------------------------------|----------------|--------|---------|--------|
| gemiddelde AOW-leeftijd (jr) | minimumvariant | 65,4 | 66,0 | 65,7 |
| | maximumvariant | 67,0 | 67,0 | 67,0 |
| | tussenvariant | 66,2 | 66,3 | 66,3 |
| | best guess | 66,3 | 66,7 | 66,5 |
| besparing AOW-lasten (%) | minimumvariant | 2,4 | 4,8 | 3,7 |
| | maximumvariant | 12,5 | 9,8 | 11,0 |
| | tussenvariant | 7,4 | 6,5 | 6,9 |
| | best guess | 8,1 | 8,3 | 8,2 |

De variatie in uitkomsten is aanzienlijk, vooral bij mannen. Voor mannen en vrouwen samen bedraagt de minimale besparing op de totale AOW lasten 3,7%, zijnde een derde van de maximaal te behalen besparing van 11% wanneer voor iedereen de AOW-leeftijd naar 67 jaar zou gaan. De minimumvariant is echter zeer onrealistisch, omdat deze veronderstelt dat iedereen stopt met opbouwen zodra 40 AOW-dienstjaren zijn bereikt. De maximumvariant is evenzeer onrealistisch omdat die veronderstelt dat niemand meer dan 38 AOW-dienstjaren opbouwt. De tussenvariant is onrealistisch omdat deze de variabiliteit van inkomen over de levensloop onderschat. De veronderstelde maximale persistentie van de inkomenspositie negeert het voorkomen van perioden van inactiviteit als gevolg van tijdelijk minder werken, werkloosheid, arbeidsongeschiktheid en andere tijdelijke of permanente wisselingen van inkomenspositie. De werkelijke verdeling van de opbouw van AOW-dienstjaren zal daardoor vlakker zijn dan in de tussenvariant, in de zin dat er in werkelijkheid meer mensen met een gedeeltelijke AOW-opbouw zullen zijn. Dit geldt in het bijzonder voor vrouwen, die als gevolg van zorgtaken (kinderen) meer variabiliteit in hun inkomenspatroon over de levensloop kennen dan mannen.

Als we de gevonden verdeling van AOW-opbouw op de leeftijd van 65 jaar in de tussenvariant in gedachten wat vlakker maken zal het aantal mensen met een relatief hoge opbouw van dienstjaren afnemen, en het aantal mensen met een relatief lage opbouw van dienstjaren toenemen. Laten we hierbij aannemen dat het omslagpunt halverwege de verdeling ligt. Onder dat punt zorgt de afplating van de verdeling voor een toename van AOW-dienstjaren, boven dat punt voor een afname. Voor mannen ligt dat omslagpunt bij een opbouw van 37,2, voor vrouwen bij 12,6 AOW-dienstjaren (de helft heeft meer, de andere helft minder opbouw). Onder de geschetste veronderstellingen zal als gevolg van de afplating het aantal mannen dat

40 of meer AOW-dienstjaren bereikt iets kleiner zijn dan in de tussenvariant wordt gevonden. Bij vrouwen zal het aandeel dat 40 AOW-dienstjaren bereikt substantieel kleiner zijn, en geeft de tussenvariant een flinke onderschatting van de te behalen besparing op de AOW-lasten. De regel “best guess” houdt hiermee rekening. Per saldo ramen we zo dat de gemiddelde AOW-leeftijd zal toenemen tot 66,5 jaar, waardoor op lange termijn een besparing op de totale AOW-uitgaven van ruim 8% bereikt wordt.

4 In- en uitvoeringskosten

Uitvoering van de regeling vereist bijhouden van de inkomensgeschiedenis van alle ingezetenen (iedereen die AOW-rechten opbouwt). De belastingdienst beschikt in principe over de benodigde gegevens om dat te kunnen doen. Waar de aanslag definitief is vastgesteld kan de fiscus de AOW-opbouw afleiden door de relevante inkomensdefinitie te vergelijken met het dan geldende WML. Als het relevante inkomensbegrip eenvoudig en eenduidig is kan dit volledig geautomatiseerd gebeuren, en zijn de uitvoeringskosten waarschijnlijk verwaarloosbaar. Een risico vormt het introduceren van complicaties in het te hanteren inkomensbegrip. Het politieke besluitvormingsproces kan gemakkelijk leiden tot uitzonderingsregimes voor speciale groepen, die wél kostbaar zijn in de uitvoering. Initieel moet bovendien een investering worden gedaan om het systeem operationeel temaken en om van alle 18 - 65-jarigen de inkomensgeschiedenis te reconstrueren. Overleg met de belastingdienst moet leren hoe ver men daarbij terug kan gaan in de tijd, en hoe hoog de daarmee gemoeide eenmalige kosten zijn

5 Overige effecten

Naast de besparing op de AOW-uitgaven heeft deze maatregel ook effecten op het arbeidsaanbod en de uitkeringen. We veronderstellen dat deze ‘meeschuiven’ met de AOW-leeftijd. De aannames die hierbij zijn gemaakt zijn gelijk aan die bij een soortgelijke variant dat door het CPB is uitgevoerd voor de Commissie Bakker.⁴ We veronderstellen dat per jaar dat de AOW-leeftijd opschuift de groep 60-64 jarigen een half jaar later uittreedt. De uittreedleeftijd schuift dus voor 50% mee. Voor de groep 55-59 jarigen wordt een percentage van 25% verondersteld.

Tevens veronderstellen we dat de uitkeringen die worden waargenomen bij de huidige groep van 64-jarigen zich voortzetten in de groep van 65- en 66-jarigen, met dien verstande dat het

⁴ Zie Commissie Arbeidsparticipatie (2008), Naar een toekomst die werkt, Den Haag: Commissie Arbeidsparticipatie. Een notitie met CPB-analyses die voor de Commissie zijn uitgevoerd is bijgevoegd als bijlage 2 en is getiteld ‘Effecten van participatiebeleid’. De analyse betreffende de verhoging van de pensioenleeftijd is te vinden op blz.13-17.

aantal uitkeringen gemiddeld met een kwart vermindert omdat dit aandeel reeds voor de leeftijd van 67 recht heeft op de AOW-uitkering. Gemiddeld wordt immers de pensioenleeftijd, zoals hierboven berekend, 1½ jaar hoger.

Op basis van deze aannames is berekend dat de onderhavige maatregel een bijdrage van afgerond 0,5% van het BBP levert aan de vergrijzingsdoelstelling. In dit cijfer is verdisconteerd:

- de directe budgettaire bezuiniging op de AOW-lasten.
- het budgettaire verlies als gevolg van het doorlopen van uitkeringsregelingen tot de leeftijd van 67 jaar.
- het effect van het hogere arbeidsaanbod.
- opschuiven van het functioneel leeftijdsontslag naar 67 jaar.

Naast bovengenoemde factoren gaat er van de afhankelijkheid van het aantal dienstjaren een additionele stimulans op het arbeidsaanbod uit. Wie werkt bouwt immers extra AOW-rechten op en door (veel) te werken gaat de AOW-uitkering maximaal twee jaar eerder in. De AOW-uitkering hangt af van de huishoudsamenstelling: alleenstaanden krijgen zo'n 12 000 euro per jaar (2011 in prijzen 2007), samenwonenden (ieder) 9 000 euro. De maximale bonus bedraagt dus een bedrag tussen de 18 en 24 duizend euro, zeg 22 000 euro. De prikkel werkt maximaal voor degenen die zonder de regeling net niet 40 AOW-dienstjaren op de leeftijd van 65 jaar zouden behalen. Hoe groot is dit effect?

Een paar voorbeelden om de gedachten nader te bepalen. Wie autonoom ruimschoots 40 AOW-dienstjaren bereikt ondervindt geen prikkel tot extra werken van de regeling: de bonus wordt ook geïncasseerd zonder dat men daarvoor extra gaat werken. Wie autonoom ver beneden de 40 AOW-dienstjaren scoort ondervindt evenmin een prikkel: de grens van 40 AOW-dienstjaren wordt hoe dan ook niet bereikt. Wie op de leeftijd 65 net geen 40 AOW-dienstjaren heeft opgebouwd ondervindt een zeer sterke prikkel om het ontbrekende deel alsnog te verwerven: met een kleine extra arbeidsinspanning (zeg 1 maand doorwerken) wordt de grens van 40 AOW-dienstjaren overschreden en komt men meteen in aanmerking voor de vervroegde AOW-uitkering. In de limiet brengt een zeer kleine extra arbeidsinspanning plots de volle bonus binnen bereik. De beloning voor deze extra arbeidsinspanning (+22 000 euro voor 1 maand extra doorwerken) kan dus (relatief) heel groot zijn. Wie op de leeftijd van 65 jaar 38 AOW-dienstjaren of minder heeft verworven ondervindt geen prikkel om na de leeftijd van 65 door te werken. Immers de vervroegde AOW-uitkering is dan definitief onbereikbaar geworden. Wel is denkbaar dat oudere werknemers, in de leeftijdsklasse van 55-64 jaar dit zien aankomen, en een

tandje bijzetten om zo meer AOW-dienstjaren te verkrijgen vóóordat men 65 wordt. Dat geldt echter alleen als men redelijkerwijs in de buurt van de 40 dienstjaren zou kunnen komen.

Voor wie autonoom, zeg, 35 AOW-dienstjaren op de leeftijd 65 zou opbouwen zijn er twee opties: 5 AOW-dienstjaren extra opbouwen, en zo de bonus van 22 000 euro incasseren, of de bonus aan zich voorbij laten gaan. Of de eerstgenoemde optie aantrekkelijk is hangt sterk af van de reden waarom er slechts 35 AOW-dienstjaren worden opgebouwd. Als iemand geen opbouw heeft omdat de deeltijdbaan een jaarinkomen van net geen 70% WML oplevert, dan is een uitbreiding van de deeltijdbaan tot een inkomen van 100% WML voldoende om de volle AOW-opbouw te verkrijgen. Stel dat het uurloon van betrokkene zodanig is dat deze situatie bereikt wordt door 1 dag per week langer te werken. Het salaris voor deze ene dag is dus gelijk aan $100 - 70 = 30\%$ WML (dus voltijdswEEKloon = $5 * 30 = 150\%$ WML). Als dit ergens in de levensloop vijf jaar lang wordt volgehouden, dan levert dit de bonus van 22 000 euro op, ofwel 4400 euro per jaar, wat overeenkomt met ongeveer 25% van het WML. De effectieve beloning voor deze extra dag werken is dan $30 + 25 = 55\%$ WML, ofwel effectief bijna een verdubbeling van het loon (we zien hier af van de complicaties van discontering). Dat vormt voor deze werknemer een sterke prikkel om de bonus binnen te halen.

Neem nu een andere werknemer, met eveneens 35 AOW-dienstjaren, die opbouw tekort komt omdat hij/zij een aantal jaren in het geheel niet gewerkt heeft. Deze werknemer kan alleen 5 extra AOW-dienstjaren verwerven door wél te gaan werken en daarbij op jaarbasis minimaal het WML te verdienen. De te behalen bonus bedraagt ook voor deze werknemer een bedrag gelijk aan 25% van het WML per jaar gedurende deze 5 extra jaren. Er is dan geen sprake van een verdubbeling van de loonvoet maar van een opslag van maximaal een kwart op het verdiende loon. De prikkel verschilt dus sterk, ondanks het feit dat beiden autonoom 35 AOW-dienstjaren zouden opbouwen.

Helaas komen wij niet verder dan bovenstaande kwalitatieve beschrijving van het effect op het arbeidsaanbod. Een kwantitatieve inschatting is niet mogelijk omdat het CPB niet beschikt over gevalideerde rekenmodellen waarmee ingeschat kan worden hoe het arbeidsaanbod over de gehele levensloop wijzigt onder invloed van een voorwaardelijke “lump sum” bonus aan het eind van de rit. Bovendien is de verdeling van de opgebouwde AOW-dienstjaren doorslaggevend voor de grootte van de prijsprikkel, en daarmee voor het effect op het arbeidsaanbod. Zoals eerder aangegeven weten we daar vrijwel niets van.

De financiële arbeidsaanbodprikkel is alleen effectief voor degenen die afstevenen op een beperkt tekort in de opbouw van AOW-dienstjaren. De simulaties in de tussenvariant laten zien dat dit een beperkte groep is: 20% van de mannen en 10% van de vrouwen heeft met 65 jaar een

opbouw tussen de 35 en 40 AOW-dienstjaren⁵. In de praktijk zal een deel van deze groep dit tekort al aan het begin van de levensloop (door studie) oplopen, of tussentijds (door deeltijdwerk, werkloosheid, arbeidsongeschiktheid of onbetaald verlof); zij kunnen dit niet meer ongedaan maken door aan het eind van de levensloop meer te gaan werken omdat ze dan al maximaal opbouwen. Arbeidsaanbodeffecten kunnen met name zitten in de groep ouderen die afstevenen op een beperkt opbouwtekort als gevolg van een te kleine deeltijdbaan aan het eind van de levensloop of de wens vervroegd uit te treden. Zij kunnen dit tekort op de valreep aanvullen door te kiezen voor een grotere deeltijdbaan.en/of later uittreden. Zodra een inkomensniveau van 100% WML op jaarbasis is bereikt valt deze prikkel echter weer weg: de beoogde opbouw van AOW-dienstjaren is dan immers al binnen Per saldo verwachten we dat het effect van deze extra stimulans op het arbeidsaanbod bescheiden zal zijn. Dit geldt ook voor bijdrage hiervan aan de financiering van de vergrijzing. Bij dit laatste is ook het teken van het effect onzeker. Immers, naast het positieve effect dat het additionele arbeidsaanbod heeft op de belastinginkomsten ontstaan er ook hogere AOW-uitgaven. We veronderstellen per saldo geen bijdrage aan financiering van de vergrijzing. Het totale effect van de maatregel blijft daarom 0,5% van het BBP.

6 Conclusie

In de afronding wordt het totale te verwachten lange termijn budgettaire effect becijferd op 0,5% BBP bijdrage aan de vergrijzingsdoelstelling. Voor het grootste deel wordt dit bereikt door het directe budgettaire effect plus de uitverdieneffecten van de voorgestelde AOW-maatregel. Een positief arbeidsaanbodeffect draagt bij aan dit resultaat.

⁵ Omdat de tussenvariant "extreem" is kunnen deze cijfers alleen gezien worden als een grove indicatie. Werkelijke fracties kunnen groter of kleiner zijn; zie de discussie in paragraaf 3.