



Netspar

Network for Studies on Pensions, Aging and Retirement

Parttime pensioneren en de arbeidsparticipatie

Raymond Montizaan

DESIGN PAPER 94

NETSPAR INDUSTRY SERIES

DESIGN PAPERS zijn onderdeel van de **refereed Industry Paper Series**, dat wil zeggen beoordeeld en geaccordeerd door de Netspar Editorial Board. Ze bediscussiëren het ontwerp van (een component van) een pensioensysteem of -product, analyseren de doelstelling en bieden mogelijkheden voor het verbeteren van de doeltreffendheid ervan. Dit type paper is toegankelijk geschreven voor specialisten uit de sector, verantwoordelijk voor het ontwerpen van de besproken component. Design Papers bevatten een sectie waarin de auteurs naar aanleiding van de analyse hun eigen mening geven. Design Papers worden ter bespreking gepresenteerd bij Netspar evenementen, waarbij de panelleden bestaan uit vertegenwoordigers van academici en partners uit de sector, samen met internationale wetenschappers. Netspar Design Papers worden beoordeeld door de Netspar Editorial Board alvorens tot publicatie wordt overgegaan.

Colofon

Netspar Design Paper 94, januari 2018

Editorial Board

Rob Alessie – Rijksuniversiteit Groningen

Iwan van den Berg – AEGON Nederland

Kees Goudswaard – Universiteit Leiden

Winfried Hallerbach – Robeco Nederland

Ingeborg Hoogendijk – Ministerie van Financiën

Arjen Hussem – PGGM

Koen Vaassen – Achmea

Fieke van der Lecq (voorzitter) – VU Amsterdam

Alwin Oerlemans – APG

Maarten van Rooij – De Nederlandsche Bank

Martin van der Schans – Ortec Finance

Peter Schotman – Universiteit Maastricht

Mieke van Westing – Nationale Nederlanden

Peter Wijn – APG

Ontwerp

B-more Design

Vormgeving

Bladvulling, Tilburg

Drukwerk

Prisma Print, Tilburg University

Redactie

Sander Peters Tekst, Nijmegen

Netspar

Design Papers is een uitgave van Netspar. Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd, op welke wijze dan ook, zonder voorafgaande toestemming van de auteur(s).

INHOUD

<i>Samenvatting</i>	4
<i>Abstract</i>	5
<i>Introductie</i>	6
1. <i>Deeltijdpensionering en pensionering</i>	9
2. <i>Stated preferences-experiment deeltijdpensioneren en arbeidsparticipatie</i>	13
3. <i>Conclusie en discussie</i>	20
<i>Literatuur</i>	22
<i>Appendix: Voorbeeldexperiment</i>	23

Affiliaties

Raymond Montizaan – ROA Maastricht University

Samenvatting

Het verhogen van de arbeidsparticipatie van ouderen blijft noodzakelijk om de lasten van het pensioenstelsel over de jongere en oudere generaties eerlijker te verdelen. Deeltijdpensionering wordt vaak genoemd als een beleidsinstrument dat dit kan bewerkstelligen. Het is echter de vraag of deeltijdpensioen uiteindelijk leidt tot langer doorwerken en een verhoogde arbeidsparticipatie onder ouderen. In dit paper wordt met een *stated preferences*-experiment aangetoond dat het stimuleren van deeltijdpensionering er wel toe leidt dat werknemers langer doorwerken, maar dat hun totale arbeidsparticipatie per saldo daalt. Dit komt omdat oudere werknemers een relatief lange periode in deeltijd wensen te werken. De bijkomende daling in de arbeidsparticipatie door het werk in deeltijd in plaats van in voltijd is daardoor groter dan de stijging in de arbeidsparticipatie door het uitstellen van de definitieve uittreding.

Abstract

Increasing labor force participation of the elderly remains necessary to equally divide the costs of the Dutch pension system over younger and older generations. Part-time retirement is often mentioned as a policy instrument which can achieve this. But does part-time retirement really increase labor force participation? This working paper uses data from a stated preferences experiment in the Netherlands to study this research question. The main finding is that replacing full-time pension schemes with schemes that offer part-time retirement opportunities increases the retirement age, but decreases labor force participation.

Introductie

Werknemers in Nederland moeten steeds langer doorwerken. Na de introductie van de Wet VPL (Wet aanpassing fiscale behandeling VUT/prepensioen en introductie levensloopregeling) – waarmee de VUT en het prepensioen werden afgeschaft – wordt de AOW-leeftijd stapsgewijs opgeschoven naar 67 jaar; daarna is deze gekoppeld aan de ontwikkeling van de levensverwachting. Natuurlijk heeft dit niet direct tot gevolg dat we massaal doorwerken tot 67 jaar, maar de gemiddelde pensioenleeftijd is in tien jaar tijd gestegen van 61 naar circa 64,5 jaar. De vraag dient zich nu aan of iedereen het kan volhouden om langer door te werken. Vanuit verschillende hoeken klinkt het dat we dit niet kunnen en dat sommigen het ook niet willen. In het beleidsdebat komen legio voorbeelden voorbij. Zo waarschuwde de Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde onlangs nog dat het steeds verder verhogen van de pensioenleeftijd tot voortijdige uitval leidt, vooral onder lager opgeleiden.

Het blijft echter belangrijk dat beleidsmakers ernaar streven om de arbeidsparticipatie van ouderen te verhogen. Op die manier kunnen de lasten van het pensioenstelsel over de jongere en oudere generaties eerlijker worden verdeeld. Bovendien is de betaalbaarheid van het pensioenstelsel nog steeds in het geding. In het beleidsdebat is deeltijdpensioenering als een mogelijke oplossing geïntroduceerd om de arbeidsparticipatie verder te verhogen. Deeltijdpensioen houdt in dat men parttime gaat werken en voor het gedeelte dat men niet meer werkt het pensioen (vervroegd) laat ingaan. Als men parttime gaat werken, verdient men naar rato minder salaris. Dit compenseren werknemers door alvast een deel van hun pensioen te laten uitkeren. Zo blijft hun inkomensachteruitgang beperkt, terwijl de pensioenschade meevalt; werknemers blijven immers pensioen opbouwen over de dagen waarop ze werken. Voor mensen die plezier hebben in hun werk, maar door beperkingen niet in staat zijn om fulltime door te werken tot hun 67ste, kan deeltijdpensioen uitkomst bieden. Deeltijdpensioen verlicht de werkdruk voor een deel, waardoor de deeltijdgepensioneerde tot latere leeftijd actief kan blijven. Dit in tegenstelling tot voltijdwerkers die de pensioendatum mogelijk ternauwernood halen of vroegtijdig uitvallen en arbeidsongeschikt raken.

Het is echter de vraag of deeltijdpensioen uiteindelijk leidt tot langer doorwerken en een verhoogde arbeidsparticipatie. Enerzijds kan deeltijdpensioenering werknemers stimuleren om op een latere leeftijd volledig uit te treden dan wanneer zij uitsluitend met voltijdpensioen zouden kunnen gaan. Anderzijds kan het leiden tot een lagere arbeidsparticipatie. Dit is het geval als mensen met deeltijdpensioen gaan die, als zij deze optie niet gehad hadden, volledig hadden doorgewerkt.

Vervroegde voltijd pensionering is de afgelopen jaren steeds duurder geworden door de aanpassingen van het Nederlandse pensioensysteem. Voor ieder jaar dat werknemers eerder pensioneren gaat hun pensioenuitkering met ruwweg 7 procent omlaag. Het exacte percentage hangt af van de (actuariële) ruilfactoren die zijn opgenomen in het pensioenreglement. Vele mensen kunnen zich dit niet permitteren. Deeltijd pensionering kan vervolgens als een interessant alternatief instrument dienen om alsnog een vorm van vervroegde uittrede te realiseren tegen lagere kosten. In welke mate deeltijd pensionering daadwerkelijk zal bijdragen aan een hogere arbeidsparticipatie is zodoende een empirische kwestie.

De noodzaak om deze empirische kwestie nader te onderzoeken blijkt uit recent onderzoek. Hoewel nog geen 5 procent van de pensioengerechtigden op dit moment gebruikmaakt van deeltijdpensioenen, wordt wel geobserveerd dat mensen steeds vaker gebruik beginnen te maken van deeltijd pensionering. Op basis van gegevens die in 2016 zijn opgevraagd bij de grootste pensioenfondsen door het *Financieele Dagblad* blijkt dat bij ABP het aantal deelnemers met een flexibel pensioen – waar ook deeltijdpensioenen toe behoort – in de laatste twee jaar met bijna 60 procent is gestegen tot 155.000. Bij metaalfonds PMT verdubbelde het aantal deelnemers met een deeltijdpensioen sinds 2013. Daarbij dient opgemerkt te worden dat resultaten voor ABP en PMT niet automatisch te generaliseren zijn naar andere sectoren, hoewel beide pensioenfondsen een groot aandeel van de arbeidsmarkt representeren. Tevens geldt als kanttekening dat deeltijdpensioenen nog niet voor iedereen beschikbaar is. Dat hangt af van het type werk, de bereidheid van de werkgever, de organisatie van het werk (bijvoorbeeld voor piloten en artsen geldt dat zij een minimaal aantal vliegreuren of een minimaal aantal keer per jaar een bepaalde operatie moeten uitvoeren om hun beroep te mogen uitoefenen), de vaste en variabele kosten van een werkplek, bijscholingsvereisten, etc. Er zijn nog genoeg barrières voor werknemers om daadwerkelijk voor deeltijd pensionering te kiezen.

Dit designpaper gaat in op de vraag welke invloed het deeltijd pensioneren heeft op de arbeidsparticipatie van werknemers indien dergelijke barrières niet zouden bestaan. Het paper bestaat uit drie secties:

1. Een uitgebreid literatuuroverzicht waarin wordt besproken:
 - a. wat de invloed is van deeltijd pensionering op het pensioengedrag
 - b. wat de voorkeuren van werknemers zijn
 - c. welke belemmeringen zij ervaren
2. De resultaten van een recent *stated preferences*-experiment die laten zien wat de impact is van deeltijd pensionering op de arbeidsparticipatie.
3. Een discussie en beleidsadvies over het stimuleren van deeltijd pensioneren.

We zullen betogen dat in deeltijd pensioneren diverse tegenstrijdige effecten heeft op de arbeidsparticipatie. Enerzijds stimuleert het mensen om langer door te werken; ze participeren dan tot op hogere leeftijd in het arbeidsproces. Problematisch is echter dat werknemers een langere tijd met deeltijdpensioen gaan. Die periode overlapt bovendien met de periode dat zij volledig zouden hebben doorgewerkt als de keuze om met deeltijdpensioen te gaan niet bestond. Als we dit laatste meerekenen is het effect van deeltijdpensioen op de totale arbeidsparticipatie per saldo negatief. Hieruit concluderen we dan dat deeltijdpensionering een ineffectief beleidsinstrument is om de arbeidsparticipatie van ouderen te verhogen.

1. Deeltijdpensionering en pensionering

Voordelen en nadelen van deeltijd- versus voltijdpensionering

In de bestaande literatuur wordt benadrukt dat de invoering van geleidelijke pensioenregelingen grote voordelen kan hebben, zowel op micro- als op macroniveau (Kantarci en Van Soest 2008). Op microniveau kan de introductie van deeltijdpensioenregelingen het welzijn van werknemers verhogen doordat zij een abrupte schok in hun inkomen kunnen vermijden. Die schok doet zich doorgaans voor bij voltijdpensionering; er is dan sprake van een abrupte overgang van fulltime werk naar fulltime pensioen. Daarnaast biedt een uitbreiding van het keuzepakket werknemers de mogelijkheid om hun pensioen zo goed mogelijk naar eigen voorkeur in te richten (Reday-Mulvey en Delsen, 1996; Reday-Mulvey 2000). Diverse studies onder oudere werknemers in Nederland wijzen uit dat zelfcontrole over de wijze van uittreding van elementair belang is voor hoe zij hun pensionering ervaren (Solinge en Henkens 2007,2008). Hoe meer mensen ervaren dat zij controle hebben over hun pensioendatum, hoe meer tevreden zijn ze tijdens hun pensioen. Geleidelijke pensionering zou bovendien helpen de werklast te verminderen waardoor werknemers een lagere kans op werkstress en een hogere werkmoraal hebben dan als zij uitsluitend met voltijdpensioen zouden kunnen gaan (Kantarci en Van Soest 2008). Dit zou werknemers in staat stellen om door te werken. Indien dit laatste het geval is, kunnen we op macroniveau verwachten dat deeltijdpensioen de algehele arbeidsparticipatie onder oudere cohorten verhoogt. Indien de premiedruk door de verhouding van actieven- inactieven wijzigt, kan hierdoor de financiële houdbaarheid van de huidige pensioenregelingen verbeteren.

De stimulans van deeltijdpensionering kan echter ook leiden tot een vermindering van het totale arbeidsaanbod; dit is het geval als werknemers besluiten met deeltijdpensioen te gaan, terwijl ze anders zouden hebben gekozen om fulltime te blijven werken. Het totale netto-effect op het arbeidsaanbod en daarmee op de houdbaarheid van de pensioenstelsels is daarom afhankelijk van welke van deze twee effecten groter is.

Redenen voor beperkt gebruik van deeltijdpensionering

Voorkeurskwestie

Hoewel het tegenwoordig in een groot aantal pensioenregelingen mogelijk is om met deeltijdpensioen te gaan, wordt maar beperkt gebruikgemaakt van deze optie. Hiervoor zijn diverse oorzaken te bedenken. Allereerst is het mogelijk dat werknemers in het algemeen de voorkeur geven aan voltijdpensionering, bijvoorbeeld omdat

deeltijdpensionering leidt tot een lager bedrijfspensioen op het moment dat zij volledig uittreden. Een andere reden kan de hoge baantevredenheid zijn onder Nederlandse werknemers. TNO en het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) houden jaarlijks een enquête over arbeidsomstandigheden onder een grote steekproef van werknemers. Uit dit onderzoek blijkt dat 58,5 procent van de Nederlanders 'tevreden' is met hun werk en 17,9 procent zelfs 'zeer tevreden'. Een kleine minderheid is dus ontevreden. Die hoge baantevredenheid kan weer positieve effecten hebben op de energie die mensen van hun werk krijgen en de tevredenheid met hun algehele leven. De behoefte naar deeltijdpensionering is derhalve wellicht ook niet zo groot als in andere landen.

Henkens et al. (2017) hebben op basis van het NIDI Pensioen Panel Onderzoek de voorkeuren onderzocht van werknemers die 60 jaar of ouder zijn ten aanzien van deeltijdpensionering. Een interessant gegeven is dat van de werknemers in het onderzoek iets meer dan 20 procent in de aanloop naar het pensioen al minder gaat werken. Van degenen die dit nog niet doet, heeft circa 14 procent plannen hiertoe. Deze percentages duiden erop dat er toch een redelijk grote bereidheid is onder werknemers om in deeltijd te werken en dat een substantiële groep daadwerkelijk in staat is om hun uittrede gradueel te laten verlopen. Echter ook hier geldt dat de meerderheid kiest voor de voltijdoptie. De vraag is of dit een vrijwillige keuze is of dat zij beperkingen ervaren om met deeltijdpensioen te gaan.

Beperkingen om met deeltijdpensioen te gaan

Aannemelijk is dat de beperkte populariteit van het deeltijdpensioen voor een groot deel wordt veroorzaakt door bestaande beperkingen op de arbeidsmarkt. Uit hetzelfde onderzoek van Henkens et al. (2017) blijkt dat een kwart van de 60-plussers aangeeft dat het binnen de eigen organisatie niet mogelijk is om minder te gaan werken. Verder komt uit recent CNV-onderzoek onder ruim zevenhonderd werknemers in de leeftijd van 60 tot 65 jaar naar voren dat 70 procent van hen helemaal niet of slechts in beperkte mate op de hoogte is van de mogelijkheden om met deeltijdpensioen te gaan (Van de Veen, 2017). Werkgevers zijn vaak onwillig om deeltijdpensioen te bevorderen vanwege: a) de hogere vaste kosten die deeltijdwerk met zich meebrengt, b) de aanpassingen die gedaan moeten worden aan de opbouw van werkteams door het uitwisselen van banen en c) het verhoogde risico op het verliezen van werkgerelateerde vaardigheden door de vermindering van de arbeidstijd (Hurd 1996). Bovendien laat de aard van de werkzaamheden en de organisatie van het werk deeltijdpensionering niet altijd toe. Zoals gezegd geldt bijvoorbeeld voor piloten en

artsen dat zij een minimaal aantal vlieguren of een minimaal aantal keer per jaar een bepaalde operatie moeten uitvoeren om hun beroep te mogen uitoefenen.

Als laatste moet opgemerkt worden dat doorwerken na de pensioenrichtleeftijd vaak onmogelijk is door 'automatisch' pensioenontslag op de AOW- of de pensioenrichtleeftijd. Indien mensen in deze situatie wensen door te werken, dan moeten zij alternatieve constructies bedenken. Een optie is dat zij zelfstandige worden en als zzp'er op de arbeidsmarkt actief blijven. Hier kleven echter nadelen aan. Zo hebben zzp'ers geen recht op werknemersverzekeringen; zij zijn zelf verantwoordelijk voor het afsluiten van deze verzekeringen. Zzp'ers ontvangen wel AOW, wat dit nadeel verzacht.

Ervaringen opgedaan in andere studies

In een klein aantal empirische studies wordt gekeken naar de manier waarop de introductie van deeltijdpensionering samenhangt met pensioengedrag. De resultaten van deze studies suggereren dat de invoering van geleidelijke pensioenregelingen inderdaad gecorreleerd is aan uitstel van pensioen. Ze tonen echter tegenstrijdige resultaten met betrekking tot de impact op het totale arbeidsaanbod. Gustman en Steinmeier (2004) vinden bijvoorbeeld dat de afschaffing van minimum-uren-beperkingen in de Verenigde Staten verband houdt met een kleine nettoverhoging van de voltijdwerkgelegenheid. Gielen (2009) en Machado en Portela (2012) en Hofer et al. (2011) daarentegen tonen exploratief bewijs dat suggereert dat het totale arbeidsaanbod van oudere werknemers negatief gecorreleerd is met flexibiliteit in werkuren. Problematisch is dat deze studies zich concentreren op werkelijke pensioenbeslissingen. Hierdoor zijn ze niet in staat om alle pensioenopties voor oudere werknemers te identificeren – de niet-gekozen opties worden immers niet geobserveerd. Bovendien is het niet duidelijk welke opties voor werknemers beschikbaar waren en welke optie werknemers gekozen zouden hebben als zij een keuzemogelijkheid hadden (Kantarci en Van Soest 2008, 2013). Dit laatste is met name een belangrijk punt vanwege de geringe bekendheid van het deeltijdpensioen en de onwil bij veel werkgevers om deeltijdpensioen te faciliteren.

Twee studies van Van Soest et al. (2007) en Kantarci en Van Soest (2013) vermijden dit probleem door gebruik te maken van zogenaamde *stated preferences*-experimenten. Deze onderzoeksmethodiek is er specifiek op gericht om keuzegedrag te voorspellen door middel van geavanceerde enquêtetekniken en hypothetische keuze-experimenten waarin mensen worden geconfronteerd met verscheidende pensioensystemen met diverse kenmerken. Het grote voordeel van deze methode is dat mogelijke belemmeringen om met deeltijdpensioen te gaan in de experimentele

setting kunnen worden gefilterd. Uit deze studies blijkt dat veel oudere werknemers kunnen worden verleid om in deeltijd te werken als ze een goede financiële compensatie krijgen én dat veel werknemers nog steeds de voorkeur geven aan voltijdspensioneren boven in deeltijd pensioneren. De *stated preferences*-experimenten waren echter sterk stilistisch en leken niet leken op de pensioenregelingen zoals we die in Nederland kennen. Daarnaast keken de onderzoekers niet naar de impact van deeltijdspensionering op de netto arbeidsparticipatie van ouderen.

Er kleven ook nadelen aan *stated preferences*-experimenten. Het grootste nadeel van deze methode is dat respondenten in een vrijblijvende en kunstmatige situatie antwoorden geven. Hierdoor kunnen hun antwoorden afwijken van het gedrag dat zij in werkelijkheid zouden vertonen. Deze vertekening kan worden versterkt door strategisch antwoordgedrag.

2. *Stated preferences*-experiment deeltijdpensioneren en arbeidsparticipatie

In april 2015 is een *stated preferences*-experiment uitgevoerd dat expliciet onderzoekt wat de impact is van de introductie van deeltijdpensioen op het langer doorwerken en de netto-arbeidsparticipatie van ouderen (zie Elsayed 2016 voor meer informatie). Het onderzoek is uitgevoerd onder respondenten van het ROA Werknemersonderzoek Publieke Sector.

Opzet onderzoek

Voor dit onderzoek leverde het pensioenfonds van de Nederlandse overheid (ABP) 7.520 willekeurig geselecteerde e-mailadressen aan van werknemers die tussen 1952 en 1975 geboren zijn en werkzaam zijn binnen de overheid of het onderwijs. In de eerste week van april 2015 ontvingen zij een e-mail met daarin de koppeling naar een webbased survey als onderdeel van het ROA Werknemersonderzoek Publieke Sector en waarin het *stated preferences*-experiment is opgenomen. In totaal hebben 1.760 werkende personen het onderzoek volledig afgerond.

Het *stated preferences*-experiment maakt gebruik van vignetten waarin werknemers meerdere malen worden geconfronteerd met verschillende hypothetische, maar realistische pensioenregelingen. De vignetten werden ingeleid door een korte tekst met uitleg van de scenario's. Vervolgens kreeg elke werknemer zes keer een vignet voorgelegd met een presentatie van scenario's waarin de pensioenregeling telkens verschilde. Het belangrijkste onderscheid tussen de scenario's was de mogelijkheid om met deeltijdpensioen of voltijdpensioen te gaan. Daarnaast verschilde de scenario's door de introductie van financiële prikkels die het langer doorwerken stimuleren. Bij de introductie van de scenario's kregen werknemers steeds verschillende pensioenleeftijden te zien met het daarmee verband houdende pensioeninkomen waaruit zij konden kiezen (ofwel vervangingspercentages uitgedrukt als een percentage van het huidige netto-inkomen voor elke pensioenleeftijd). Voor elk scenario werd gevraagd aan welke pensioengerechtigde leeftijd en bijbehorend vervangingspercentage werknemers de voorkeur gaven (zie Elsayed et al. (2016) voor voorbeelden van de vignetten).

In totaal werden er tien verschillende pensioenregelingen met verschillende pensioenleeftijden en vervangingsratio's getoetst. Tabel 1 geeft een overzicht van de mogelijke scenario's. Elke respondent kreeg altijd twee basisscenario's: één die werknemers toestaat om alleen in voltijd te pensioneren (scenario 1) en één waarin werknemers alleen met deeltijdpensioen kunnen gaan (scenario 6). In de basisscenario's bedroeg het opbouwpercentage van de vervangingsratio 5 procent. Werknemers

Tabel 1. Vervangingsratio's in de verschillende scenario's

		Vervangingsratio				
		1	2	3	4	5
Voltijd- pensio- nering	Pensioen- leeftijd*	Basisscenario	Prijs van vrije tijd-incentive	Schok in pensioeninkomen		
		Opbouw: 5%; vervangings- ratio: 90% at 68	Opbouw: 7.5%; vervangings- ratio: 90% at 68	Opbouw: 10%; vervangings- ratio: 90% at 68	Opbouw: 5%; vervangings- ratio: 85% at 68	Opbouw: 5%; vervangings- ratio: 80% at 68
	62	60	45	30	55	50
	63	65	52.5	40	60	55
	64	70	60	50	65	60
	65	75	67.5	60	70	65
	66	80	75	70	75	70
	67	85	82.5	80	80	75
	68	90	90	90	85	80
	69	95	97.5	100	90	85
	70	100	105	110	95	90
		6	7	8	9	10
Deeltijd- pensio- nering	Pensioen- leeftijd*	Basisscenario	Prijs van vrije tijd-incentive	Schok in pensioeninkomen		
		Opbouw: 5%; vervangings- ratio: 90% at 68	Opbouw: 7.5%; vervangings- ratio: 90% at 68	Opbouw: 10%; vervangings- ratio: 90% at 68	Opbouw: 5%; vervangings- ratio: 85% at 68	Opbouw: 5%; vervangings- ratio: 80% at 68
	62-63	62.5	48.75	35	57.2	52.5
	62-64	65	52.5	40	60	55
	63-64	67.5	56.25	45	62.5	57.5
	63-65	70	60	50	65	60
	62-67	72.5	63.75	55	67.5	62.5
	64-65	72.5	63.75	55	67.5	62.5
	63-67	75	67.5	60	70	65
	64-66	75	67.5	60	70	65
	66-67	77.5	71.25	65	72.5	67.5
	65-66	77.5	71.25	65	72.5	67.5
	62-70	80	75	70	75	70
	65-67	80	75	70	75	70
	63-70	82.5	78.75	75	77.5	72.5
	66-67	82.5	78.75	75	77.5	72.5
	65-69	85	82.5	80	80	75
	66-68	85	82.5	80	80	75
	66-69	87.5	86.25	85	82.5	77.5
	67-68	87.5	86.25	85	82.5	77.5
	66-70	90	90	90	85	80
	67-70	92.5	93.75	95	87.5	82.5
	68-70	95	97.5	100	90	85
	69-70	97.5	101.25	105	92.5	87.5

kregen een vervangingsratio van 90 procent bij voltijdpensioering op 68-jarige leeftijd en op 70-jarige leeftijd als zij met deeltijdpensioen gingen. In de deeltijdsce- nario's werken werknemers telkens 50 procent van hun tijd en zijn ze 50 procent met deeltijdpensioen. Het netto-inkomen dat zij verdienen in deze scenario's is gelijk aan de som van het loon van hun deeltijdba- an en het deeltijdpensioen dat zij ontvangen en is gelijk aan het pensioen na volledige uittreding.

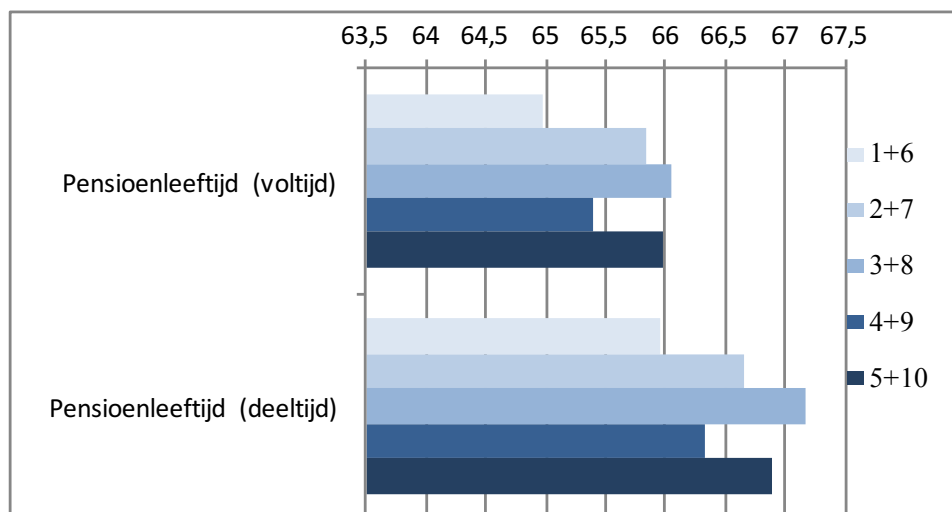
De overige acht scenario's verschillen van elkaar ten aanzien van de financiële prikkels die door de pensioenregeling wordt verstrekt. De prijs van vrije tijd werd verhoogd door de opbouwpercentages in de vervangingsratio te verhogen naar 7,5 procent en 10 procent. De spilleeftijd van 68 met een vervangingsratio van 90 procent werd hierbij gehandhaafd (scenario's 2, 3 en 7 en 8). Daarnaast waren er scenario's waarin werknemers een schok in hun pensioenrechten ervaarden ongeacht de leeftijd waarop zij met pensioen wilden gaan: een daling in de vervangingsratio van 5 pro- cent en 10 procent (scenario's 4, 5 en 9 en 10).

Vier van de acht scenario's waarin de financiële prikkels werden veranderd laten uitsluitend voltijdpensioering toe, terwijl de vier andere vier scenario's uitsluitend deeltijdpensioering toelaten. Afgezien van de basisscenario's kreeg elke werknemer steeds steekproefsgewijs twee voltijd- en twee deeltijdpensioensscenario's toegewe- zen waarin de financiële prikkels varieerden. Ook de volgorde waarin de scenario's werden voorgelegd aan de respondenten was gerandomiseerd.

Opzet analyses

Om de impact van de introductie van deeltijdpensioering op de arbeidsparticipatie te meten, schatten we OLS-modellen. Hierin regresseren we de leeftijd waarop mensen volledig wensen uit te treden en de voltijdequivalente pensioenleeftijd op de kenmerken van de pensioenregelingen in het *stated preferences*-experiment. De ken- merken van de pensioenregelingen omvatten een dummyvariabele die aangeeft of het pensioenscenario een deeltijdpensioenscenario betreft, twee continue variabelen die aangeven welke financiële stimulansen het scenario geeft en dummyvariabelen die aangeven welke randomiseringsordering van de scenario's is toegepast. Omdat elke deelnemer zes keer een vignet heeft ingevuld gebruiken we een *clustered sand- wich estimator* (Rogers 1993; Wooldridge 2002). De meerdere observaties per individu kunnen namelijk leiden tot een correlatie tussen observaties. Dit kan onderschatting van de standaardfouten van de geschatte parameters met zich meebrengen, wat weer leidt tot overschatting van de significantie. De *clustered sandwich estimator* houdt hier expliciet rekening mee door toe te staan dat standaardfouten binnen individuen gecorreleerd kunnen zijn.

Figuur 1. Effect van deeltijdpensionering op de pensioenleeftijd



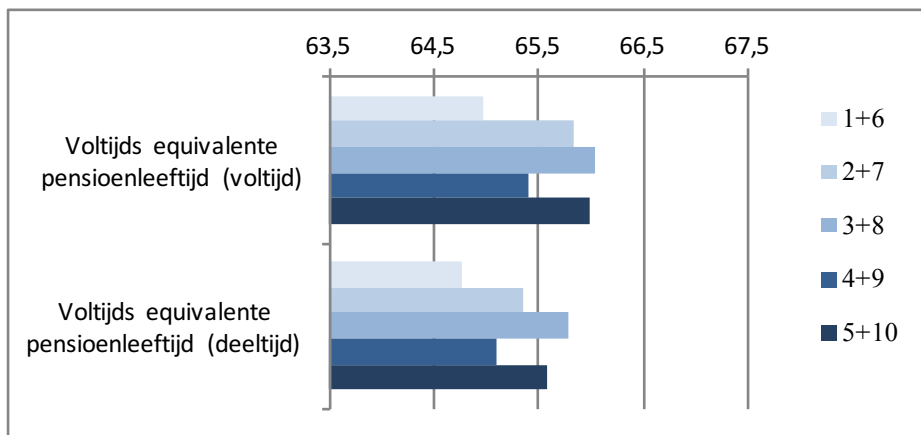
Figuur 1 laat de gemiddelde pensioenleeftijd zien voor de voltijd- en deeltijdscenario's. De kleur van de staven correspondeert met de kleur van de scenario's (rechts) met gelijke financiële incentives. Voorbeeld: in de scenario's 1 en 6 bedraagt het opbouwpercentage van de vervangingsratio 5 procent en krijgen werknemers een vervangingsratio van 90 procent.

De voltijdequivalente pensioenleeftijd houdt rekening met de duur van de periode waarin de werknemer in deeltijd was gepensioneerd. Omdat deeltijdpensioen in onze scenario's betekent dat mensen 50 procent van hun tijd werken en de overige 50 procent zijn gepensioneerd, stijgt de voltijdequivalente pensioenleeftijd met maar zes maanden voor elk extra jaar dat werknemers in het deeltijdscenario hun volledige pensioen uitstellen. In het geval van een voltijdpensioenregeling is een stijging van de gekozen pensioenleeftijd uiteraard wél gelijk aan de stijging van de voltijdequivalente pensioenleeftijd.

Deeltijdpensionering, de pensioenleeftijd en de voltijdequivalente pensioenleeftijd

Figuur 1 en 2 laten zien wat de verwachte pensioenleeftijd en de voltijdequivalente pensioenleeftijd is in de verschillende pensioenscenario's. Uit de figuren blijkt dat de gemiddelde pensioenleeftijd in het voltijdbasisscenario 64,97 jaar bedraagt. De gemiddelde pensioenleeftijd stijgt tot 65,84 wanneer de prijs van vrije tijd wordt verhoogd door de opbouwpercentages in de vervangingsratio te laten toenemen van 5 procentpunten tot 7,5 procentpunten (scenario 2). De stijging zet een beetje verder door tot 66,05 wanneer de opbouwpercentages in de vervangingsratio omhoog gaan van 7,5 procentpunten tot 10 procentpunten (scenario 3). Een daling van 5 procentpunten in pensioeninkomsten (scenario 4) verhoogt de pensioenleeftijd tot 65,40. Een verdere daling van het pensioeninkomen met 5 procentpunten verhoogt de

Figuur 2. Effect van deeltijdpensionering op de voltijdequivalente pensioenleeftijd



Figuur 2 laat de gemiddelde voltijdequivalente pensioenleeftijd zien voor de voltijd- en deeltijdscenario's. De kleur van de staven correspondeert met de kleur van de scenario-nummers (rechts) met gelijke financiële incentives. Bijvoorbeeld: in de scenario's 1 en 6 bedraagt het opbouwpercentage van de vervangingsratio 5 procent en krijgen werknemers een vervangingsratio van 90 procent.

gemiddelde pensioenleeftijd tot bijna 66 jaar (scenario 5). De tabel laat verder zien dat de gemiddelde verwachte pensioenleeftijd hoger is in de deeltijdpensioen-scenario's. De introductie van deeltijdpensioen zou de volledige pensioenleeftijd met bijna een jaar doen toenemen in de basisscenario's. Dit resultaat verandert niet als we andere financiële prikkels introduceren.

De resultaten veranderen echter aanzienlijk wanneer we kijken naar de voltijdequivalente pensioenleeftijd. Hoewel de gemiddelde pensioenleeftijd in het basisscenario voor deeltijdpensioen (scenario 6) bijna een jaar hoger is dan in het voltijds scenario (scenario 1), zien we dat de voltijdequivalente pensioenleeftijd slechts 64,77 jaar is – beduidend lager dan die in het basisvoltijds scenario (scenario 1). Eenzelfde beeld zien we bij de andere scenario's. Dit betekent dat de introductie van deeltijdpensioen, ondanks het feit dat werknemers een jaar langer doorwerken, waarschijnlijk zal leiden tot een daling in de arbeidsparticipatie.

Tabel 1 laat de resultaten van de OLS-regressies zien. De regressies bevestigen het beeld dat de figuren 1 en 2 tonen: de voltijdequivalente pensioenleeftijd daalt significant met ongeveer drieënhalve maand. Hoe komt dit? Werknemers verwachten dat zij doorgaans twee tot drie jaar gebruik zullen maken van deeltijdpensioen voordat zij definitief uittreden. De periode dat zij in deeltijd gaan werken terwijl zij anders voltijds hadden doorgewerkt, is dus zo groot dat de daling van de arbeidsparticipatie in deze periode niet volledig wordt gecompenseerd door de stijging van de leeftijd waarop mensen volledig uittreden.

Tabel 2. Impact van deeltijdpensionering op de pensioenleeftijd en de voltijdequivalente pensioenleeftijd

	Pensioenleeftijd	Voltijds equivalente pensioenleeftijd
Deeltijdpensionering	0.976*** (0.024)	-0.288*** (0.017)
Prijs van vrije tijd-incentive	0.601*** (0.017)	0.545*** (0.013)
Pensioeninkomen-incentive	0.464*** (0.015)	0.444*** (0.012)
Constante	65.094*** (0.101)	65.147*** (0.095)
Observaties	10,560	10,560

*** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$. Bron: Elsayed et al. (2016)

Een eerste belangrijke kanttekening is dat dit resultaat niet betekent dat deeltijdwerk niet kan leiden tot verhoogde arbeidsparticipatie van specifieke groepen werknemers. Zo kan deeltijdwerk werknemers die al gemotiveerd zijn om langer door te werken wel degelijk helpen om dit makkelijker vol te houden dan bij het ontbreken van deze optie. De groep mensen die na de AOW-gerechtigde leeftijd blijft werken, neemt momenteel gestaag toe. De mogelijkheid om in deeltijd te werken is een belangrijke voorwaarde voor arbeidsparticipatie van deze groep. Bijlsma et al. (2017) hebben de netto-arbeidsparticipatie gedocumenteerd in de periode 2003-2015 van AOW-gerechtigden onder de 75 jaar. Zij laten zien dat de netto-arbeidsparticipatie sterk is gestegen van minder dan 6 procent in 2003 naar bijna 12 procent in 2015. De netto-arbeidsparticipatie in deze groep is dus meer dan verdubbeld. Ter vergelijking, in de leeftijdsgroep 55- tot 64-jarigen is de netto-arbeidsparticipatie gestegen van 43 procent in 2003 naar ongeveer 65 procent in 2015. Op basis van SSB data hebben zij vervolgens vastgesteld dat AOW'ers in loondienst gemiddeld genomen 16 uur per week werken. Dat is inderdaad veel minder dan het gemiddeld aantal gewerkte uren van alle werkenden in de leeftijd van 15 tot 74 jaar in Nederland – circa 31 uur – en ligt ook een stuk lager dan dat van werkenden in de leeftijd van 55 tot 64 jaar (28 uur). Dit zal niet zonder reden zijn. Zo kan er sprake zijn van een grotere herstelbehoefte na het werk en een hogere waardering van vrije tijd naarmate men ouder wordt.¹

1 We hebben ook getest of de vervangingsratio of het inkomen na pensionering er aanleiding toe kan zijn dat mensen moeten doorwerken en dit realiseren door voor langere tijd met deeltijdpensioen te gaan. Allereerst hebben we getest of de hoogte van het salaris van de werknemers in onze steekproef een impact heeft op onze resultaten. We vinden dat werknemers met een laag salaris niet anders reageren op de parttimescenario's dan degenen met een hoog

Een tweede kanttekening die bij dit resultaat moet worden gemaakt, is dat werknemers met een slechtere gezondheid hun definitieve uittreedleeftijd relatief langer uitstellen dan werknemers in goede gezondheid. Elsayed et al. (2016) laten zien dat werknemers met een slechte gezondheid hun volledige pensioenleeftijd met bijna twee maanden uitstellen als zij toegang krijgen tot deeltijdpensioen dan werknemers die gezond zijn. Dit suggereert dat deeltijdpensioen wel degelijk, zoals gesuggereerd wordt in het beleidsdebat, de gevoelslast van werknemers met een slechte gezondheid in hun baan lijkt te verlichten. De arbeidsparticipatie daalt echter voor deze groep met ruim 4,7 maanden.

Een derde kanttekening is dat ongemotiveerde werknemers of werknemers met een slechte gezondheid mogelijk al in deeltijd zijn gaan werken. Als dit het geval is, zou de invoering van deeltijdpensionering weinig tot geen effect hoeven te hebben op de arbeidsparticipatie. Voor de steekproef van het *stated preferences*-experiment geldt echter dat de deeltijdfactor van werknemers niet significant gecorreleerd is aan gezondheid of baantevredenheid. Bovendien wordt de negatieve impact van deeltijdpensionering op de voltijdequivalente leeftijd in de steekproef niet gedreven door de werknemers die reeds in deeltijd werken. Ook bij voltijders observeerden we dat zij hun participatie reduceerden in het experiment.

Een laatste kanttekening is dat het experiment zo is opgesteld dat respondenten ervan uit konden gaan dat zij tot aan de fulltimepensionering werkzaam bleven bij dezelfde werkgever. Deze aanname strookt met de bestaande beleidspraktijk. De mobiliteit op de arbeidsmarkt onder oudere werknemers is doorgaans veel lager dan onder jongere werknemers. Desalniettemin bestaat de mogelijkheid dat zij toch actief op de arbeidsmarkt blijven, als zzp'er of als uitzendkracht. In dit laatste geval bestaat de mogelijkheid dat de resultaten hier tot een overschatting leiden van het negatieve effect van de introductie van deeltijdpensionering op de arbeidsparticipatie.

salaris. Aangezien de vervangingsratio's zijn gegeven in de pensioenscenario's is het onwaarschijnlijk dat de hoogte van het pensioeninkomen een rol speelt bij hoe mensen het *stated preferences*-experiment hebben ingevuld.

De vraag die echter ook gesteld kan worden is: in hoeverre hangen de keuzes in het experiment af van de vervangingsratio die mensen zullen ervaren in 'real life'. In de dataset zit een variabele die meet welke vervangingsratio mensen verwachten bij pensioneren op 65-jarige leeftijd. We hebben ook heterogene effecten geschat voor deze variabele en komen niet tot een andere conclusie. We observeren geen heterogene effecten met de vervangingsratio die mensen werkelijk verwachten. Kortom, we vinden er tot nu toe weinig bewijs voor dat de financiële noodzaak om langer door te werken leidt tot heterogeen gedrag met betrekking tot de reactie van mensen als zij toegang krijgen tot deeltijdpensioen.

3. Conclusie en discussie

Voor het Nederlandse beleidsdebat kunnen we uit de resultaten van het *stated preferences*-experiment opmaken dat de wenselijkheid van het stimuleren van deeltijdpensioen voornamelijk afhangt van de doelstelling van het beleid. Indien het beleid gericht is op het verhogen van de arbeidsdeelname van werknemers op hogere leeftijd is deeltijdpensionering een effectief middel. Een dergelijke doelstelling zou een interessante optie kunnen zijn voor beleidsmakers. Meerdere studies hebben aangetoond dat pensionering slecht zou zijn voor de cognitieve ontwikkeling van ouderen (e.g. Bonsang et al. 2012). Door actief te blijven in een deeltijdbaai kan een dergelijk effect worden gereduceerd. Daarnaast kan deeltijdpensioen vooral werknemers in zware beroepen met een grotere herstelbehoefte faciliteren om langer te blijven werken, wat de kosten van vervroegde uittreding beperkt. Voor de werkgever kan deeltijdpensionering mogelijk helpen om ziekteverzuim tegen te gaan. Zowel werknemers als werkgevers kunnen dus baat hebben bij een dergelijke verhoging van de arbeidsdeelname tot hogere leeftijd.

Als echter de focus ligt op de beleidsdoelstelling om de arbeidsparticipatie van ouderen nog verder te verhogen om zo het pensioensysteem betaalbaar te houden, dan suggereren onze resultaten dat deeltijdpensionering geen effectief beleidsinstrument is. Deeltijdpensionering werkt zelfs eerder contraproductief. De vraag is in hoeverre de overheid en de samenleving als geheel dan baat hebben bij de introductie van deeltijdpensionering.

Hoe moeten we de resultaten van het *stated preferences*-experiment nu duiden? Kunnen we in de beleidspraktijk verwachten dat het negatieve effect van een grotere stimulans van deeltijdpensionering op de arbeidsparticipatie daadwerkelijk substantieel zal zijn? Een belangrijke vraag die we moeten stellen in deze context is in hoeverre werknemers zich in de beleidspraktijk hetzelfde gedragen als in de hypothetische scenario's die zij voorgeschoteld kregen in het *stated preferences*-experiment. Op basis van eerdere validatiestudies zijn we ervan overtuigd dat de resultaten van het experiment in voldoende mate correleren met het werkelijke keuzegedrag van werknemers. Een groot aantal studies in verschillende onderzoeksvelden over verschillende topics hebben systematisch onderzocht in hoeverre het gedrag in vignetstudies gecorreleerd is met gedrag in de praktijk; de resultaten leveren sterk bewijs voor de validiteit van dergelijke studies (Peabody et al. 2000; Peabody et al. 2004; Eifler 2007; Telser and Zweifel 2007). Daarnaast worden in het *stated preferences*-experiment geen bijzonder extreme waarden geobserveerd in het pensioengedrag. De

gekozen pensioenleeftijden in de basisscenario's liggen gemiddeld genomen dicht bij de pensioenleeftijd die we op de arbeidsmarkt waarnemen.

Als we vervolgens aannemen dat in de beleidspraktijk inderdaad een negatief effect op de arbeidsparticipatie zal worden waargenomen, dan is het de vraag hoe groot dit effect zal zijn. Op de korte termijn zal het negatieve effect weleens kunnen meevallen. Immers, zoals blijkt uit andere studies ervaren grote groepen werknemers momenteel substantiële beperkingen om met deeltijdpensioen te gaan. Ook is de bereidwilligheid om met deeltijdpensioen te gaan onder werknemers nog relatief laag. Dit laatste kan te maken hebben met een sociale norm om voltijds door te werken. Daarnaast kunnen de voorkeuren van werknemers niet onafhankelijk worden gezien van de sociale druk van hun collega's en werkgever. Als de stimulans van deeltijdpensionering verder doorzet kunnen we verwachten dat dit langzaamaan zal leiden tot een verandering in de sociale norm en dat werkgevers hun arbeidsproces anders moeten gaan inrichten. Op de lange termijn is het dus niet onrealistisch om substantiële negatieve effecten van de stimulans van deeltijdpensionering op de arbeidsparticipatie te verwachten.

Literatuur

- Eifler, S. (2007). 'Evaluating the Validity of Self-reported Deviant Behavior Using Vignette Analyses.' *Quality & Quantity*, Vol. 41:303-18.
- Elsayed, A., De Grip, A., Fouarge, D., en Montizaan, R. (2015). Gradual retirement, financial incentives, and labour supply of older workers: Evidence from a stated preference analysis. IZA DP No. 9430.
- Bijlsma, I., Fouarge, D., en Montizaan, R. (2017). Werken met een AOW. Omvang, beweegredenen en risico's van verdringing. Netspar opinion paper 69, Tilburg.
- Bonsang, E., Adam, S., and Perelman S. (2012). 'Does Retirement Affect Cognitive Functioning?' *Journal of Health Economics*, 31(13): 490-501.
- Gielen, A.C. (2009). Working hours flexibility and older workers' labour supply. *Oxford Economic Papers*, 61(2), 240-274.
- Gustman, A.L. en Steinmeier, T.L. (2004). Minimum hours constraints, job requirements and retirement. National Bureau of Economic Research working paper 10876.
- Hurd, M. (1996), The Effect of Labor Market Rigidities on the Labor Force Behavior of Older Workers, in: D. Wise (ed.), *Advances in the Economics of Aging*, Chicago and London, University of Chicago Press, pp. 11-60.
- Henkens, K., Van Solinge, H., Damman, M. en Dingemans, E. (2016). Langer doorwerken valt nog niet mee. *Demos: bulletin over bevolking en samenleving*, 32(2), 1-4.
- Kantarci, T. en Van Soest, A. (2008). Gradual retirement: Preferences and limitations. *De Economist*, 156(2), 113-144.
- Kantarci, T. en Van Soest, A. (2013). Stated preference analysis of full and gradual retirement in the United States. *Cesr-Schaeffer working paper series no. 2013-011*.
- Machado, C.S. en Portela, M. (2012). Hours of work and retirement behavior. Institute for the Study of Labor discussion paper 6270.
- Peabody, J., J. Luck, P. Glassman, T. Dresselhaus en M. Lee (2000). "Comparison of Vignettes, Standardized Patients, and Chart Abstraction: A Prospective Validation Study of 3 Methods for Measuring Quality." *Journal of the American Medical Association* 283:1715-722.
- Peabody, J., F. Tozija, J. Muñoz, R. Nordyke en J. Luck (2004). 'Using Vignettes to Compare the Quality of Clinical Care Variation in Economically Divergent Countries.' *Health Services Research* Vol. 39, 1951-970.
- Reday-Mulvey, G. (2000). Gradual retirement in Europe. *Journal of Aging and Social Policy*, 11(2-3), 49-60.
- Reday-Mulvey, G. en Delsen, L. (1996). Gradual retirement in the OECD countries: A summary of the main results. *Geneva Papers on Risk and Insurance Issues and Practice*, 21(81), 502-523.
- Rogers, W.H. (1993). Regression standard errors in clustered samples. *Stata Technical Bulletin*, 13, 19-23.
- Telser, H., and P. Zweifel, (2007). 'Validity of Discrete-Choice Experiments Evidence for Health Risk Reduction.' *Applied Economics* Vol. 39. 69-78.
- TNO/CBS (2017). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden.
- Van de Veen, F., (2017) *Deeltijdpensioen kan wel een oppepper en wat meer enthousiasme gebruiken*, Opiniestuk *Trouw*, 2 maart 2017.
- Van Solinge, H. en Henkens, K. (2007). Involuntary retirement: The role of restrictive circumstances, timing, and social embeddedness. *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 62(5), S295-S303.
- Van Solinge, H. en Henkens, K. (2008). Adjustment to and satisfaction with retirement: two of a kind? *Psychology and aging*, 23(2), 422.
- Wooldridge, J.M. (2002). *Econometric analysis of cross section and panel data*. Cambridge, MA: MIT Press.

Appendix: Voorbeeldexperiment

Pensioenvoorkeuren

Wij willen een beeld krijgen van uw pensioenvoorkeuren. In de volgende zes vragen leggen wij u daarom telkens een verschillend pensioenstelsel voor. Daarbij moet u ervan uitgaan dat u op dit ogenblik fulltime werkt.

Bij sommige van deze stelsels kunt u volledig stoppen met werken, terwijl u bij andere stelsels eerst twee of drie jaar met deeltijdpensioen gaat voordat u volledig stopt met werken (u gaat dan drie dagen met deeltijdpensioen en blijft twee dagen werken). Telkens geldt: hoe eerder u stopt, des te lager uw pensioen zal zijn.

Wij laten bij elke vraag een overzicht zien waarin voor elke mogelijke pensioenleeftijd staat hoeveel inkomen u vanaf die leeftijd ontvangt.

De hoogte van het inkomen is netto (d.w.z. vrij besteedbaar, na aftrek van belasting en premies) en wordt uitgedrukt als percentage van uw huidige nettoloon. Uw AOW en het inkomen uit deeltijdwerk (in het geval bij deeltijdpensioen) is hierin al meegeteld. In de stelsels waarin u met deeltijdpensioen kunt, ontvangt u dit inkomen gedurende de periode dat u met deeltijdpensioen bent gegaan en daarna.

Scenario 6

Op welke leeftijd en hoe lang zou u met deeltijdpensioen gaan als u uit deze mogelijkheden mag kiezen?

Leeftijd deeltijdpensioen tot aan volledig pensioen	Inkomen (in % van uw nettoloon) gedurende deeltijd- en voltijdpensioen
62-63	62.5
62-64	65
63-64	67.5
63-65	70
62-67	72.5
64-65	72.5
63-67	75
64-66	75
66-67	77.5
65-66	77.5
62-70	80
65-67	80
63-70	82.5
66-67	82.5
65-69	85
66-68	85
66-69	87.5
67-68	87.5
66-70	90
67-70	92.5
68-70	95
69-70	97.5

OVERZICHT UITGAVEN IN DE DESIGN PAPER SERIE

- 1 Naar een nieuw pensioencontract (2011)
Lans Bovenberg en Casper van Ewijk
- 2 Langlevenrisico in collectieve pensioencontracten (2011)
Anja De Waegenaere, Alexander Paulis en Job Stigter
- 3 Bouwstenen voor nieuwe pensioencontracten en uitdagingen voor het toezicht daarop (2011)
Theo Nijman en Lans Bovenberg
- 4 European supervision of pension funds: purpose, scope and design (2011)
Niels Kortleve, Wilfried Mulder and Antoon Pelsser
- 5 Regulating pensions: Why the European Union matters (2011)
Ton van den Brink, Hans van Meerten and Sybe de Vries
- 6 The design of European supervision of pension funds (2012)
Dirk Broeders, Niels Kortleve, Antoon Pelsser and Jan-Willem Wijckmans
- 7 Hoe gevoelig is de uittredeleeftijd voor veranderingen in het pensioenstelsel? (2012)
Didier Fouarge, Andries de Grip en Raymond Montizaan
- 8 De inkomensverdeling en levensverwachting van ouderen (2012)
MARIKE Knoef, Rob Alessie en Adriaan Kalwij
- 9 Marktconsistente waardering van zachte pensioenrechten (2012)
Theo Nijman en Bas Werker
- 10 De RAM in het nieuwe pensioenakkoord (2012)
Frank de Jong en Peter Schotman
- 11 The longevity risk of the Dutch Actuarial Association's projection model (2012)
Frederik Peters, Wilma Nusselder and Johan Mackenbach
- 12 Het koppelen van pensioenleeftijd en pensioenaanspraken aan de levensverwachting (2012)
Anja De Waegenaere, Bertrand Melenberg en Tim Boonen
- 13 Impliciete en expliciete leeftijdsdifferentiatie in pensioencontracten (2013)
Roel Mehlkopf, Jan Bonenkamp, Casper van Ewijk, Harry ter Rele en Ed Westerhout
- 14 Hoofdpijnen Pensioenakkoord, juridisch begrepen (2013)
Mark Heemskerk, Bas de Jong en René Maatman
- 15 Different people, different choices: The influence of visual stimuli in communication on pension choice (2013)
Elisabeth Brügggen, Ingrid Rohde and Mijke van den Broeke
- 16 Herverdeling door pensioenregelingen (2013)
Jan Bonenkamp, Wilma Nusselder, Johan Mackenbach, Frederik Peters en Harry ter Rele
- 17 Guarantees and habit formation in pension schemes: A critical analysis of the floor-leverage rule (2013)
Frank de Jong and Yang Zhou
- 18 The holistic balance sheet as a building block in pension fund supervision (2013)
Erwin Fransen, Niels Kortleve, Hans Schumacher, Hans Staring and Jan-Willem Wijckmans
- 19 Collective pension schemes and individual choice (2013)
Jules van Binsbergen, Dirk Broeders, Myrthe de Jong and Ralph Koijen
- 20 Building a distribution builder: Design considerations for financial investment and pension decisions (2013)
Bas Donkers, Carlos Lourenço, Daniel Goldstein and Benedict Dellaert
- 21 Escalerende garantietoezeggingen: een alternatief voor het StAr RAM-contract (2013)
Servaas van Bilsen, Roger Laeven en Theo Nijman
- 22 A reporting standard for defined contribution pension plans (2013)
Kees de Vaan, Daniele Fano, Herialt Mens and Giovanna Nicodano

- 23 Op naar actieve pensioenconsumenten: Inhoudelijke kenmerken en randvoorwaarden van effectieve pensioencommunicatie (2013)
Niels Kortleve, Guido Verbaal en Charlotte Kuiper
- 24 Naar een nieuw deelnemergericht UPO (2013)
Charlotte Kuiper, Arthur van Soest en Cees Dert
- 25 Measuring retirement savings adequacy; developing a multi-pillar approach in the Netherlands (2013)
MARIKE KNOEF, JIM BEEN, ROB ALESSIE, KOEN CAMINADA, KEES GOUDSWAARD, and ADRIAAN KALWIJ
- 26 Illiquiditeit voor pensioenfondsen en verzekeraars: Rendement versus risico (2014)
Joost Driessen
- 27 De doorsneesystematiek in aanvullende pensioenregelingen: effecten, alternatieven en transitiepaden (2014)
Jan Bonenkamp, Ryanne Cox en Marcel Lever
- 28 ELOPA: bevoegdheden en rechtsbescherming (2014)
Ivor Witte
- 29 Een institutionele beleggersblik op de Nederlandse woningmarkt (2013)
Dirk Brounen en Ronald Mahieu
- 30 Verzekeraar en het reële pensioencontract (2014)
Jolanda van den Brink, Erik Lutjens en Ivor Witte
- 31 Pensioen, consumptiebehoeften en ouderenzorg (2014)
MARIKE KNOEF, ARJEN HUSSEM, ARJAN SOEDE en JOCHEM DE BRESSER
- 32 Habit formation: implications for pension plans (2014)
Frank de Jong and Yang Zhou
- 33 Het Algemeen pensioenfonds en de taakafbakening (2014)
Ivor Witte
- 34 Intergenerational Risk Trading (2014)
Jiajia Cui and Eduard Ponds
- 35 Beëindiging van de doorsneesystematiek: juridisch navigeren naar alternatieven (2015)
Dick Boeijen, Mark Heemskerk en René Maatman
- 36 Purchasing an annuity: now or later? The role of interest rates (2015)
Thijs Markwat, Roderick Molenaar and Juan Carlos Rodriguez
- 37 Entrepreneurs without wealth? An overview of their portfolio using different data sources for the Netherlands (2015)
Mauro Mastrogiacomo, Yue Li and Rik Dillingh
- 38 The psychology and economics of reverse mortgage attitudes. Evidence from the Netherlands (2015)
Rik Dillingh, Henriëtte Prast, Mariacristina Rossi and Cesira Urzì Brancati
- 39 Keuzevrijheid in de uittreedleeftijd (2015)
Arthur van Soest
- 40 Afschaffing doorsneesystematiek: verkenning van varianten (2015)
Jan Bonenkamp en Marcel Lever
- 41 Nederlandse pensioenopbouw in internationaal perspectief (2015)
MARIKE KNOEF, KEES GOUDSWAARD, JIM BEEN en KOEN CAMINADA
- 42 Intergenerationele risicodeling in collectieve en individuele pensioencontracten (2015)
Jan Bonenkamp, Peter Broer en Ed Westerhout
- 43 Inflation Experiences of Retirees (2015)
Adriaan Kalwij, Rob Alessie, Jonathan Gardner and Ashik Anwar Ali
- 44 Financial fairness and conditional indexation (2015)
Torsten Kleinow and Hans Schumacher
- 45 Lessons from the Swedish occupational pension system (2015)
Lans Bovenberg, Ryanne Cox and Stefan Lundbergh
- 46 Heldere en harde pensioenrechten onder een PPR (2016)
Mark Heemskerk, René Maatman en Bas Werker
- 47 Segmentation of pension plan participants: Identifying dimensions of heterogeneity (2016)
Wiebke Eberhardt, Elisabeth Brüggem, Thomas Post and Chantal Hoet

- 48 How do people spend their time before and after retirement? (2016)
Johannes Binswanger
- 49 Naar een nieuwe aanpak voor risicoprofielmeting voor deelnemers in pensioenregelingen (2016)
Benedict Dellaert, Bas Donkers, Marc Turlings, Tom Steenkamp en Ed Vermeulen
- 50 Individueel defined contribution in de uitkeringsfase (2016)
Tom Steenkamp
- 51 Wat vinden en verwachten Nederlanders van het pensioen? (2016)
Arthur van Soest
- 52 Do life expectancy projections need to account for the impact of smoking? (2016)
Frederik Peters, Johan Mackenbach en Wilma Nusselder
- 53 Effecten van gelaagdheid in pensioen-documenten: een gebruikersstudie (2016)
Louise Nell, Leo Lentz en Henk Pander Maat
- 54 Term Structures with Converging Forward Rates (2016)
Michel Vellekoop and Jan de Kort
- 55 Participation and choice in funded pension plans (2016)
Manuel García-Huitrón and Eduard Ponds
- 56 Interest rate models for pension and insurance regulation (2016)
Dirk Broeders, Frank de Jong and Peter Schotman
- 57 An evaluation of the nFTK (2016)
Lei Shu, Bertrand Melenberg and Hans Schumacher
- 58 Pensioenen en inkomensongelijkheid onder ouderen in Europa (2016)
Koen Caminada, Kees Goudswaard, Jim Been en Marike Knoef
- 59 Towards a practical and scientifically sound tool for measuring time and risk preferences in pension savings decisions (2016)
Jan Potters, Arno Riedl and Paul Smeets
- 60 Save more or retire later? Retirement planning heterogeneity and perceptions of savings adequacy and income constraints (2016)
Ron van Schie, Benedict Dellaert and Bas Donkers
- 61 Uitstroom van oudere werknemers bij overheid en onderwijs. Selectie uit de poort (2016)
Frank Cörvers en Janneke Wilschut
- 62 Pension risk preferences. A personalized elicitation method and its impact on asset allocation (2016)
Gosse Alserda, Benedict Dellaert, Laurens Swinkels and Fieke van der Lecq
- 63 Market-consistent valuation of pension liabilities (2016)
Antoon Pelsser, Ahmad Salahnejhad and Ramon van den Akker
- 64 Will we repay our debts before retirement? Or did we already, but nobody noticed? (2016)
Mauro Mastrogiacomo
- 65 Effectieve ondersteuning van zelfmanagement voor de consument (2016)
Peter Lapperre, Alwin Oerlemans en Benedict Dellaert
- 66 Risk sharing rules for longevity risk: impact and wealth transfers (2017)
Anja De Waegenaere, Bertrand Melenberg and Thijs Markwat
- 67 Heterogeniteit in doorsneeproblematiek. Hoe pakt de transitie naar degressieve opbouw uit voor verschillende pensioenfondsen? (2017)
Loes Frehen, Wouter van Wel, Casper van Ewijk, Johan Bonekamp, Joost van Valkengoed en Dick Boeijen
- 68 De toereikendheid van pensioenopbouw na de crisis en pensioenhervormingen (2017)
Marike Knoef, Jim Been, Koen Caminada, Kees Goudswaard en Jason Rhuggenaath
- 69 De combinatie van betaald en onbetaald werk in de jaren voor pensioen (2017)
Marleen Damman en Hanna van Solinge
- 70 Default life-cycles for retirement savings (2017)
Anna Grebenchtchikova, Roderick Molenaar, Peter Schotman en Bas Werker
- 71 Welke keuzemogelijkheden zijn wenselijk vanuit het perspectief van de deelnemer? (2017)
Casper van Ewijk, Roel Mehlkopf, Sara van den Bleeken en Chantal Hoet

- 72 Activating pension plan participants: investment and assurance frames (2017)
Wiebke Eberhardt, Elisabeth Brüggén, Thomas Post en Chantal Hoet
- 73 Zerotopia – bounded and unbounded pension adventures (2017)
Samuel Sender
- 74 Keuzemogelijkheden en maatwerk binnen pensioenregelingen (2017)
Saskia Bakels, Agnes Joseph, Niels Kortleve en Theo Nijman
- 75 Polderen over het pensioenstelsel. Het debat tussen de sociale partners en de overheid over de oudedagvoorzieningen in Nederland, 1945–2000 (2017)
Paul Brusse
- 76 Van uitkeringsovereenkomst naar PPR (2017)
Mark Heemskerk, Kees Kamminga, René Maatman en Bas Werker
- 77 Pensioenresultaat bij degressieve opbouw en progressieve premie (2017)
Marcel Lever en Sander Muns
- 78 Bestedingsbehoeften bij een afnemende gezondheid na pensionering (2017)
Lieke Kools en Marike Knoef
- 79 Model Risk in the Pricing of Reverse Mortgage Products (2017)
Anja De Waegenaere, Bertrand Melenberg, Hans Schumacher, Lei Shu and Lieke Werner
- 80 Expected Shortfall voor toezicht op verzekeraars: is het relevant? (2017)
Tim Boonen
- 81 The Effect of the Assumed Interest Rate and Smoothing on Variable Annuities (2017)
Anne G. Balter and Bas J.M. Werker
- 82 Consumer acceptance of online pension investment advice (2017)
Benedict Dellaert, Bas Donkers and Carlos Lourenço
- 83 Individualized life-cycle investing (2017)
Gréta Oleár, Frank de Jong and Ingmar Minderhoud
- 84 The value and risk of intergenerational risk sharing (2017)
Bas Werker
- 85 Pensioenwensen voor en na de crisis (2017)
Jochem de Bresser, Marike Knoef en Lieke Kools
- 86 Welke vaste dalingen en welk beleggingsbeleid passen bij gewenste uitkeringsprofielen in verbeterde premiereregelingen? (2017)
Johan Bonekamp, Lans Bovenberg, Theo Nijman en Bas Werker
- 87 Inkomens- en vermogensafhankelijke eigen bijdragen in de langdurige ouderenzorg: een levensloopperspectief (2017)
Arjen Hussem, Harry ter Rele en Bram Wouterse
- 88 Creating good choice environments – Insights from research and industry practice (2017)
Elisabeth Brüggén, Thomas Post and Kimberley van der Heijden
- 89 Two decades of working beyond age 65 in the Netherlands. Health trends and changes in socio-economic and work factors to determine the feasibility of extending working lives beyond age 65 (2017)
Dorly Deeg, Maaïke van der Noordt and Suzan van der Pas
- 90 Cardiovascular disease in older workers. How can workforce participation be maintained in light of changes over time in determinants of cardiovascular disease? (2017)
Dorly Deeg, E. Burgers and Maaïke van der Noordt
- 91 Zicht op zzp-pensioen (2017)
Wim Zwinkels, Marike Knoef, Jim Been, Koen Caminada en Kees Goudswaard
- 92 Return, risk, and the preferred mix of PAYG and funded pensions (2017)
Marcel Lever, Thomas Michielsen and Sander Muns
- 93 Life events and participant engagement in pension plans (2017)
Matthew Blakstad, Elisabeth Brüggén and Thomas Post
- 94 Parttime pensioneren en de arbeidsparticipatie (2017)
Raymond Montizaan



Network for Studies on Pensions, Aging and Retirement

Netspar

Dit is een uitgave van:

Netspar

Telefoon 013 466 2109

E-mail info@netspar.nl

www.netspar.nl

Januari 2018