



Centraal Planbureau

Verschillen in uittreedpaden tussen en binnen cohorten: is meer flexibiliteit de oplossing?

Jonneke Bolhaar - CPB
20 november 2017



1. Fact check: werken laagopgeleiden langer door dan hoogopgeleiden?
2. Wat is het probleem?
3. Determinanten uittreding
4. Beleidsopties (o.a. flexibele AOW)



Fact check

- Gemiddelde pensioenleeftijd steeg tussen 2011 en '16 sterker onder laagopgeleiden dan onder hoogopgeleiden (Montizaan ESB).
- Laagopgeleiden gaan later met pensioen dan hoogopgeleiden (CBS).

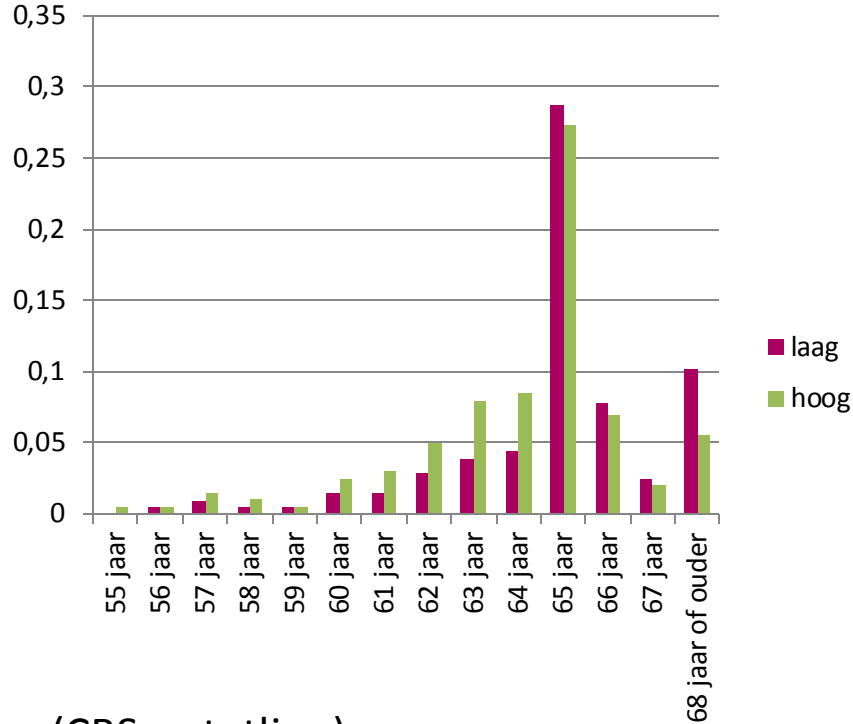
- Laagopgeleiden: van 63,1 naar 64,8 jaar
- Hoogopgeleiden 62,9 jaar naar 64,0 jaar

- So far so good ...



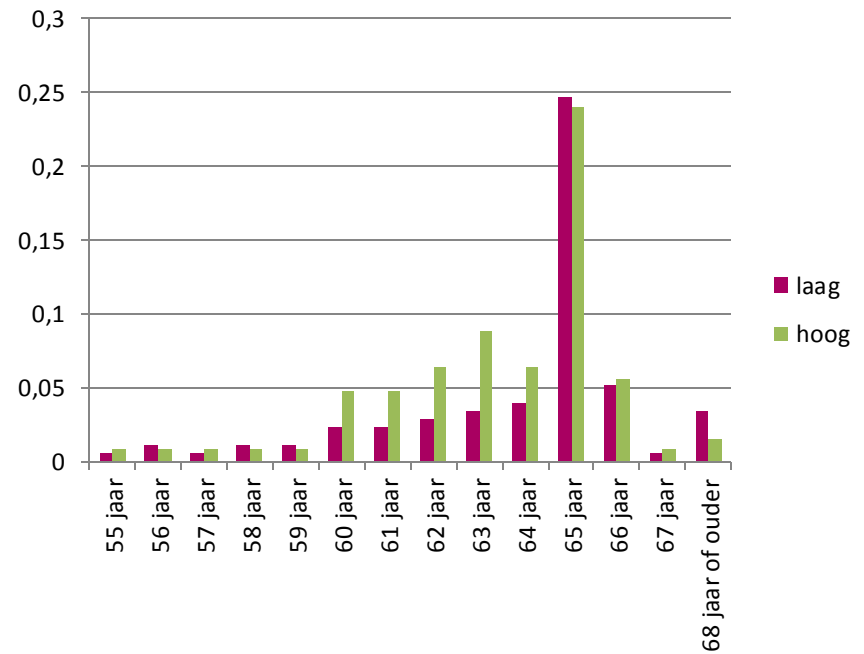
Pensioenleeftijd werknemers naar opleiding ...

overgang van arbeid naar pensioen - mannen



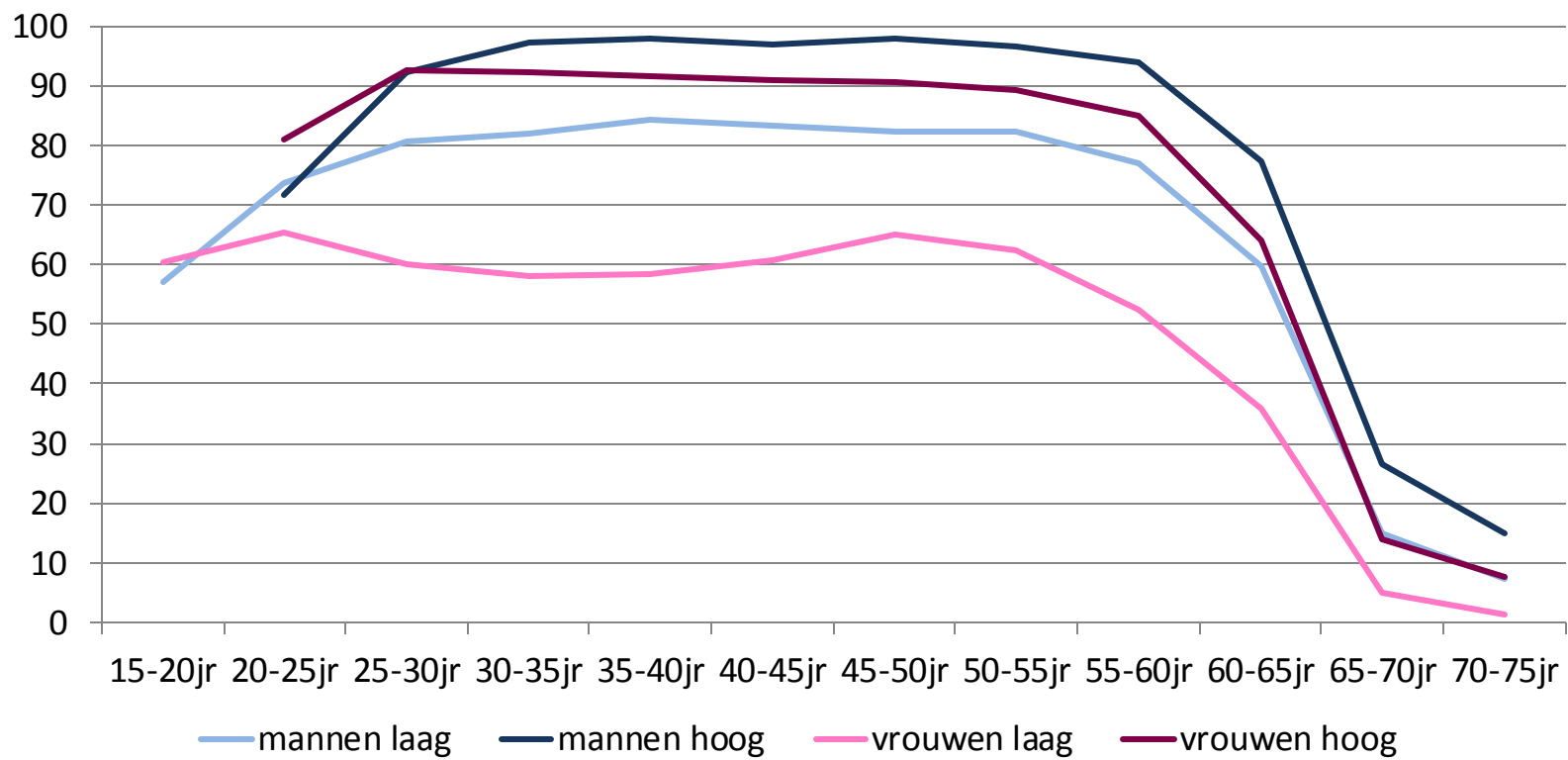
(CBS – statline)

overgang van arbeid naar pensioen - vrouwen





... en arbeidsparticipatie naar opleiding

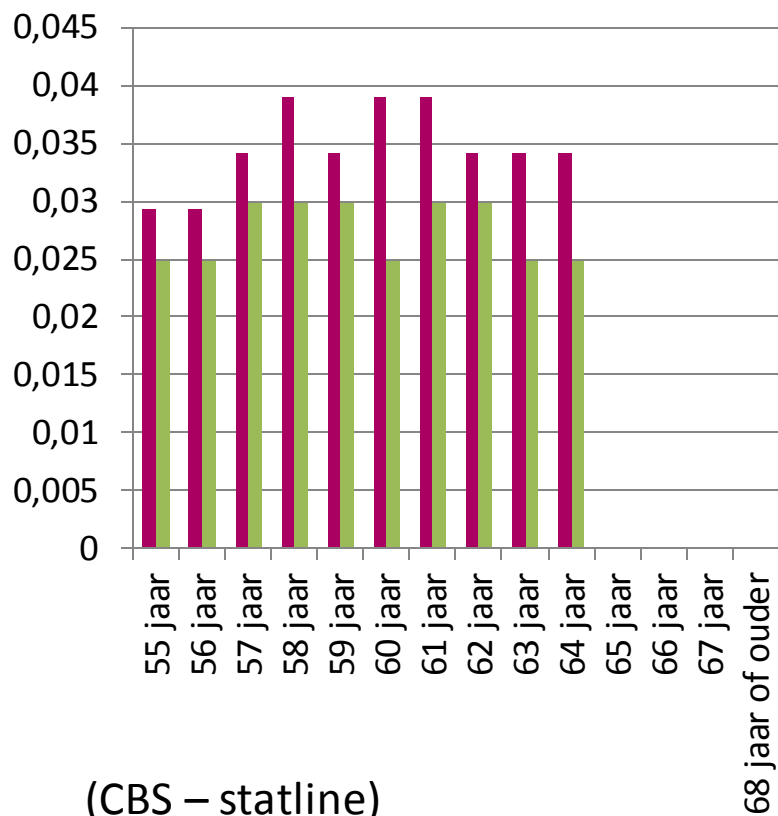


(CBS – statline)

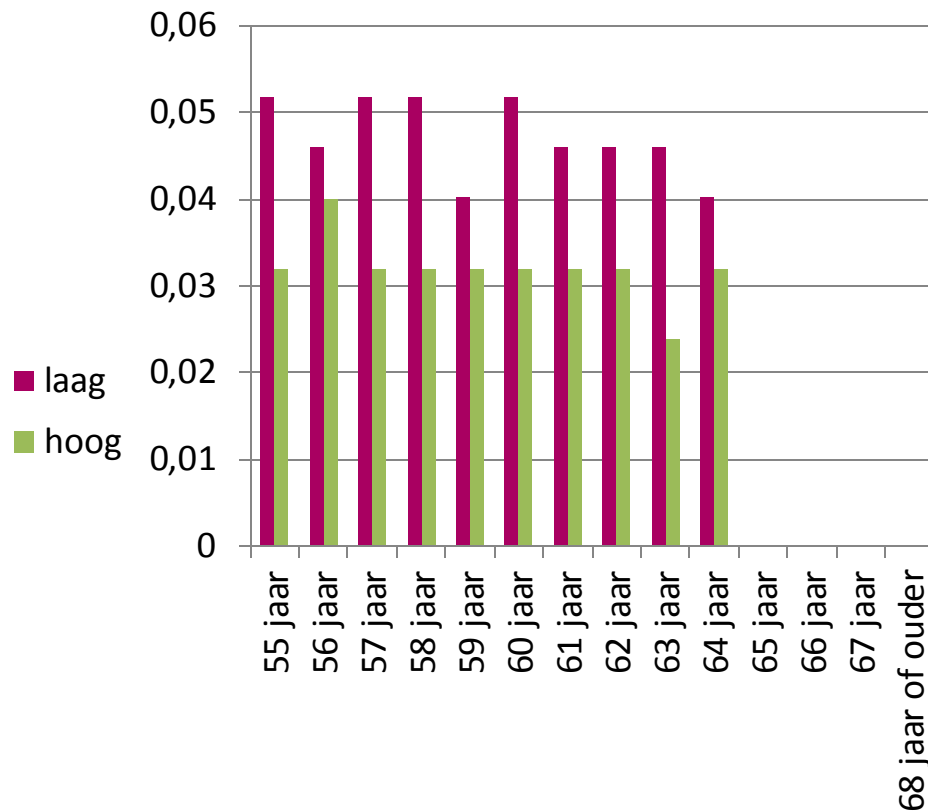


pensioenleeftijd werknemers naar opleiding

Overgang arbeid naar uitkering - mannen



Overgang arbeid naar uitkering - vrouwen



(CBS – statline)



Fact check (cont'd)

- Laagopgeleiden werken niet langer door dan hoogopgeleiden
- Laagopgeleiden werken minder vaak en treden dus ook minder vaak uit
- Laagopgeleiden gebruiken andere uittredingsroutes, nl.
 - Minder vaak tweede pijlerpensioen
 - Vaker sociale zekerheid
 - › Gem. uittredingsleeftijd naar *pensioen of een uitkering*: 62,7 jaar in 2016 - zowel voor laagopgeleiden als hoogopgeleiden (CBS Statline).



Fact check (cont'd)

- Laagopgeleiden werken niet langer door dan hoogopgeleiden
- Laagopgeleiden werken minder vaak en treden dus ook minder vaak uit
- Laagopgeleiden gebruiken andere uittredingsroutes, nl.
 - Minder vaak tweede pijlerpensioen
 - Vaker sociale zekerheid

Vraag: wat is precies het probleem?



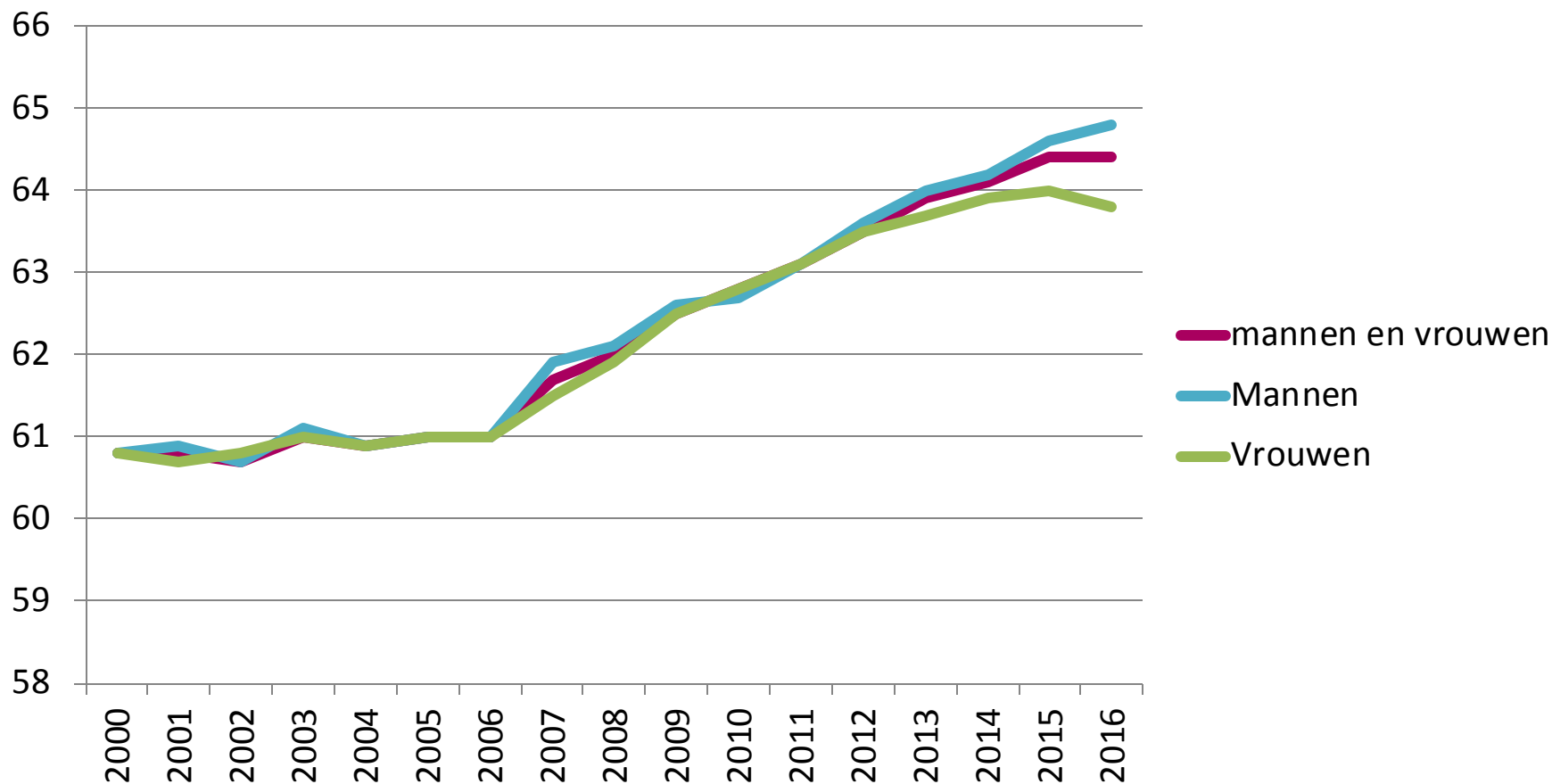
Wat is het probleem?

Twee verschillende problemen

1. Huidige cohorten oudere werknemers konden zich amper voorbereiden op afschaffen prepensioenregelingen en hogere AOW-leeftijd



Gemiddelde pensioenleeftijd werknemers





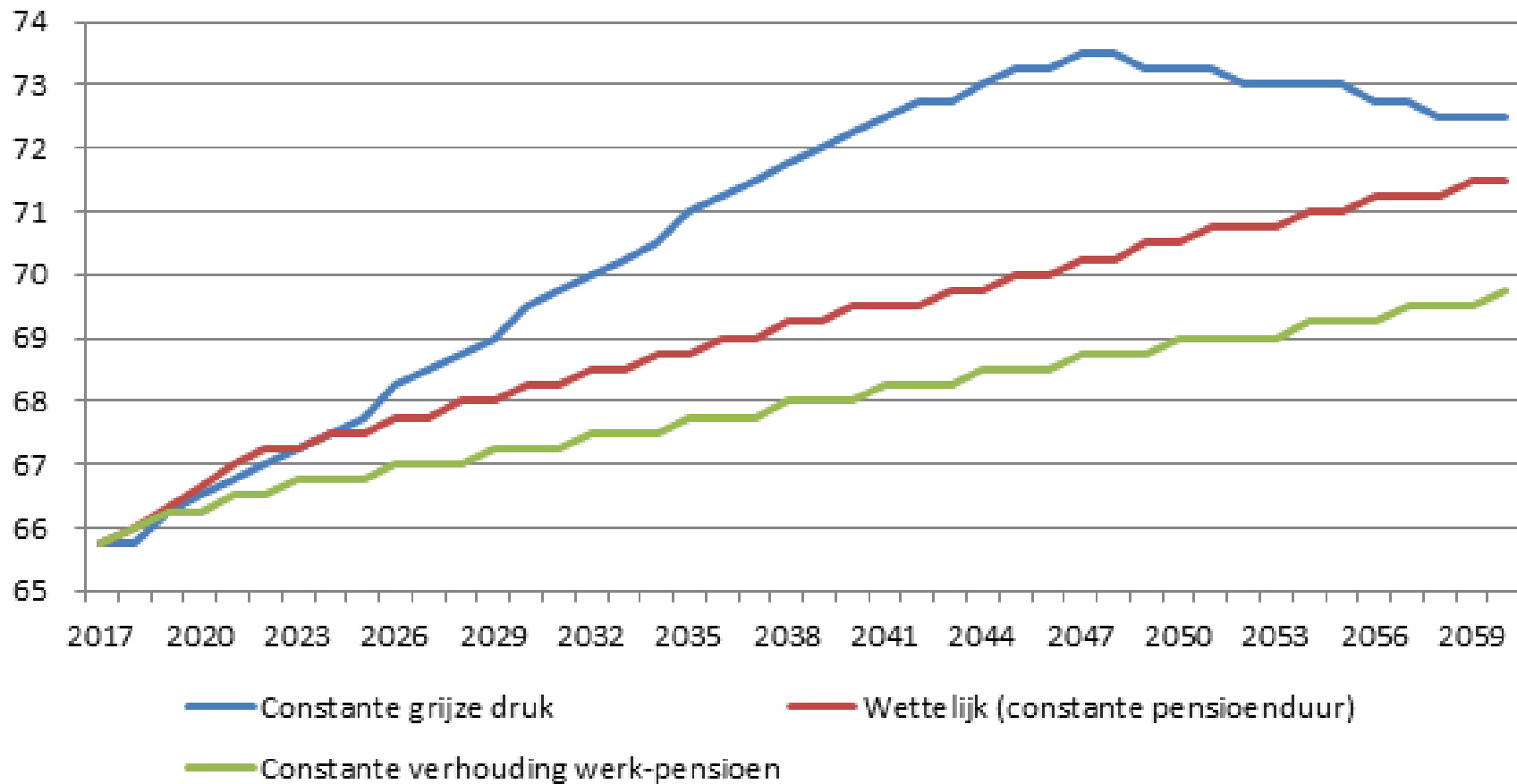
Wat is het probleem?

Twee verschillende problemen

1. Huidige cohorten oudere werknemers konden zich amper voorbereiden op afschaffen prepensioenregelingen en hogere AOW-leeftijd
2. Vraag of instituties structureel optimaal zijn
 - i. Verhouding werk / vrije tijd over levensloop verschuift



Prognose pensioenleeftijd





Wat is het probleem?

Twee verschillende problemen

1. Huidige cohorten oudere werknemers konden zich amper voorbereiden op afschaffen prepensioenregelingen en hogere AOW-leeftijd

 2. Vraag of instituties structureel optimaal zijn
 - i. Verhouding werk / vrije tijd over levensloop verschuift
 - ii. Heterogene populatie vs vrij homogene instituties
- Structurele argumenten voor overheidsingrijpen? Of kan 'de markt' (o.a. sociale partners) het zelf regelen?



Waarom stoppen mensen met werken?

1. Financieel: een boete op langer doorwerken (VUT)
2. Financieel: inkomenseffect, (pre-) pensioen als luxeproduct
3. Sociale norm
4. Gezondheid
5. Slechte arbeidsmarktomstandigheden (discouraged worker effect)
6. Familieomstandigheden (partner stopt ook; mantelzorg)
7. Veranderende behoeften (hogere waardering vrije tijd)
8. Irrationeel gedrag
9. Een zetje van de werkgever



Waarom stoppen mensen met werken?

1. Financieel: een boete op langer doorwerken (VUT)
2. Financieel: inkomenseffect, (pre-) pensioen als luxeproduct
3. Sociale norm
4. Gezondheid
5. Slechte arbeidsmarktomstandigheden (discouraged worker effect)
6. Familieomstandigheden (partner stopt ook; mantelzorg)
7. Veranderende behoeften (hogere waardering vrije tijd)
8. Irrationeel gedrag
9. Een zetje van de werkgever

Meeste factoren zijn best goed voorspelbaar!



Waarom stoppen mensen met werken?

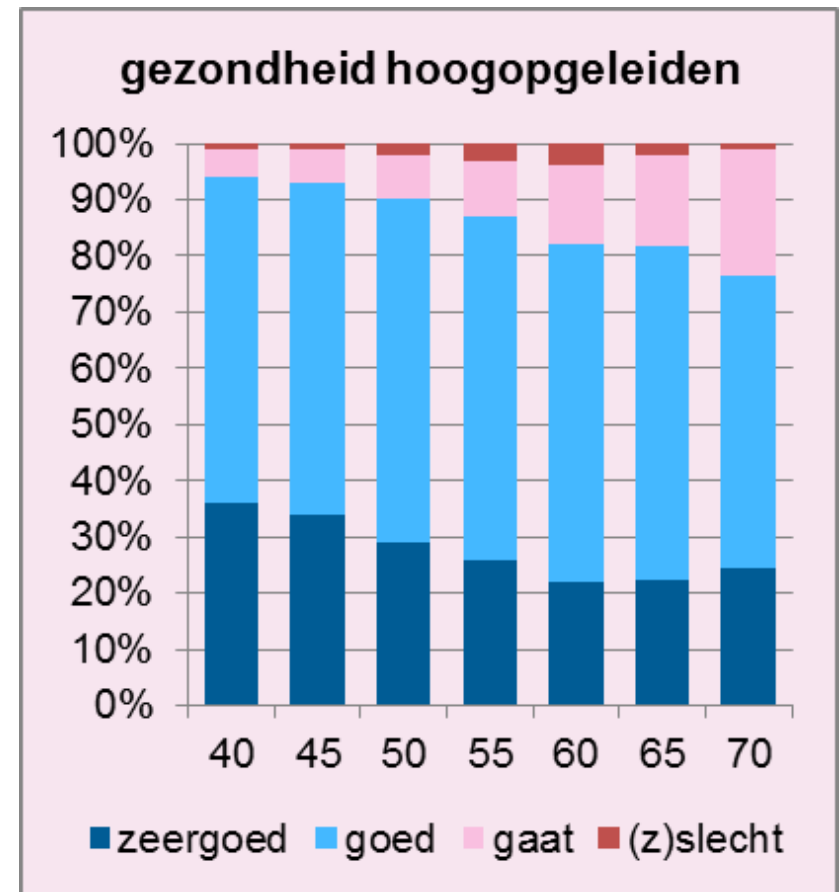
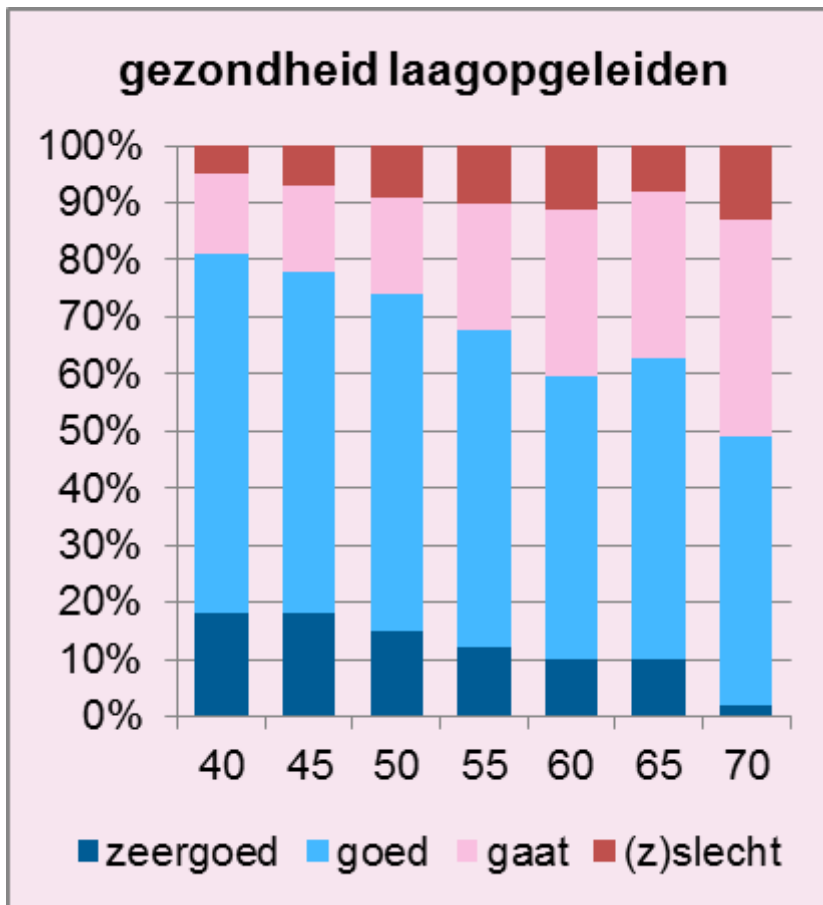
1. Financieel: een boete op langer doorwerken (VUT)
2. Financieel: inkomenseffect, (pre-) pensioen als luxeproduct
3. Sociale norm
4. Gezondheid
5. Slechte arbeidsmarktomstandigheden (discouraged worker effect)
6. Familieomstandigheden (partner stopt ook; mantelzorg)
7. Veranderende behoeften (hogere waardering vrije tijd)
8. Irrationeel gedrag
9. Een zetje van de werkgever

Meeste factoren zijn best goed voorspelbaar!

(o.a.) WIA en WW verzekeren *risico* 4 en 5

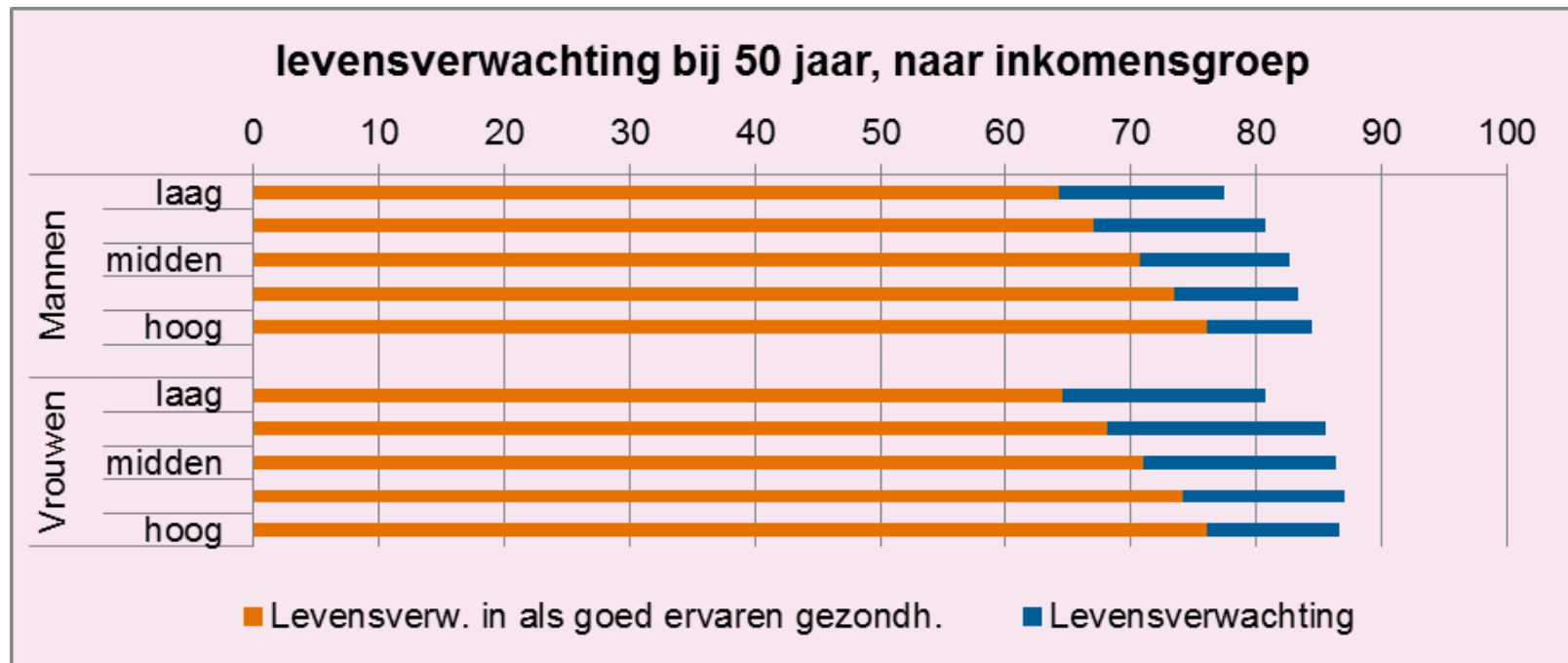


Gezondheid laag- en hoogopgeleiden (bron: CBS Enquete Beroepsbevolking)





Resterende levensverwachting (bron: CBS Statline)



- Verschil resterende levensverwachting tussen personen met inkomen (a) mediaan en (b) 2*mediaan = 2,5 jaar (Kalwij, Alessie & Knoef, *Demography* 2013)



Langdurige werkloosheid (> 1 jaar)

	% van langdurige werkloosheid in 2014	% van totale werkloosheid in 2014	% van beroeps-bevolking in 2014
15 tot 25 jaar	10%	27%	16%
25 tot 35 jaar	16%	19%	20%
35 tot 45 jaar	18%	17%	22%
45 tot 55 jaar	25%	20%	24%
55 tot 65 jaar	27%	16%	16%
65 tot 75 jaar	4%	2%	2%
Lager opgeleid	35%	38%	23%
Middelbaar opgeleid	46%	43%	43%
Hoger opgeleid	19%	20%	34%

Toelichting: eigen berekening op basis van de Enquête Beroepsbevolking. De kolommen naar leeftijd, respectievelijk onderwijs, tellen op tot 100% (met uitzondering van afrondingsverschillen).

Bron: De Graaf-Zijl, van der Horst & van Vuuren (2015), CPB Policy Brief "Langdurige werkloosheid"



Niet zo gek dat uittredingspaden verschillen?

- Voor rijk / hoogopgeleid is stoppen met werken relatief vaak een luxeproduct (inkomenseffect)
- Voor arm / laagopgeleid is het relatief vaak bij wijze van verzekering (ziekte, arbeidsongeschiktheid, werkloosheid)



Vraagkant

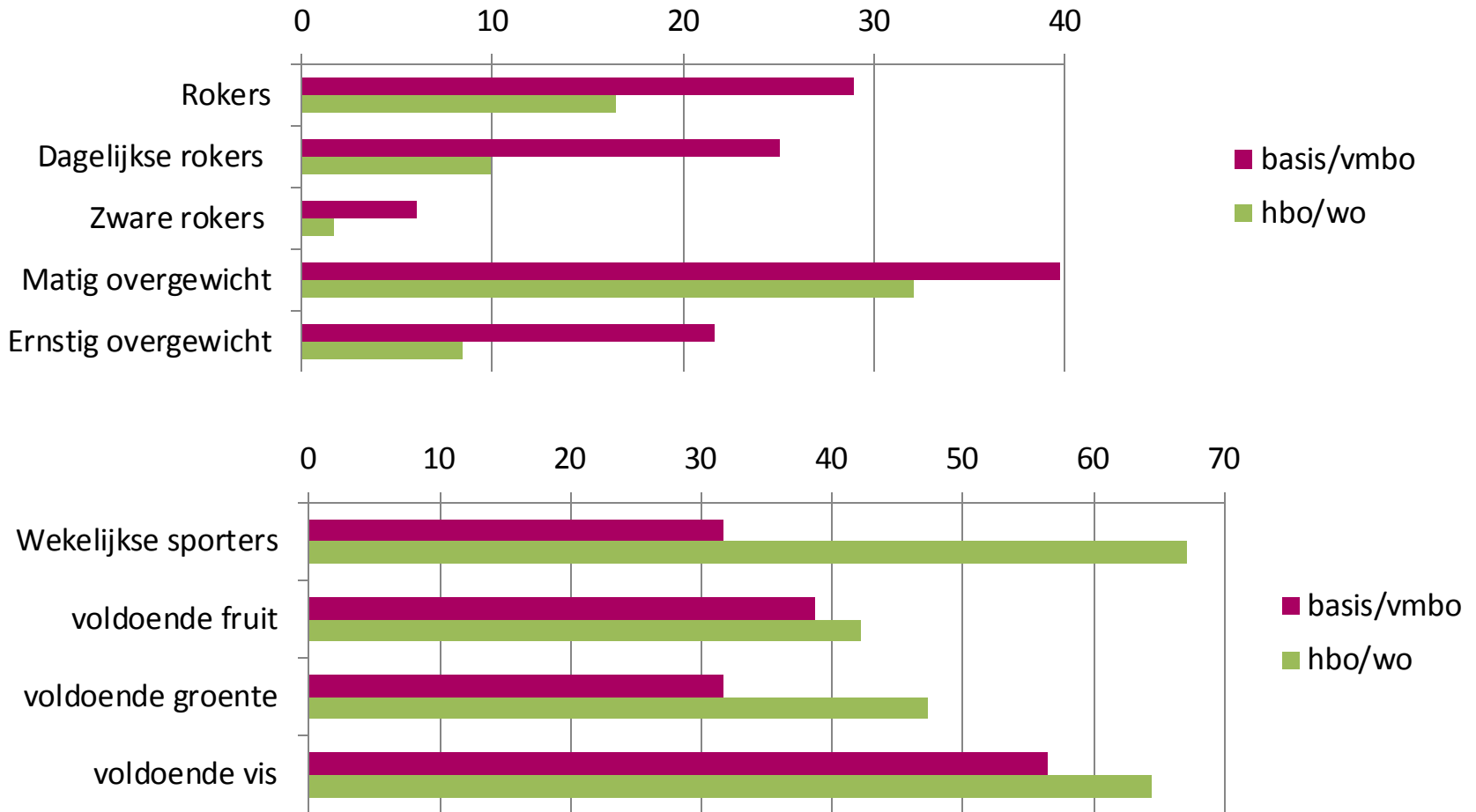
Verwachte gevolgen van vergrijzing personeelsbestand op arbeidskosten en -productiviteit

Bron: NIDI werkgeverssurvey (2017), gewogen cijfers

		industrie	diensten	publieke sector	gemiddeld
Arbeidskosten	Afname	0	0	0	0
	Zelfde	16	18	21	18
	Toename	84	82	79	82
		100	100	100	100
Productiviteit	Afname	72	51	50	56
	Zelfde	26	41	46	38
	toename	2	8	4	6
		100	100	100	100



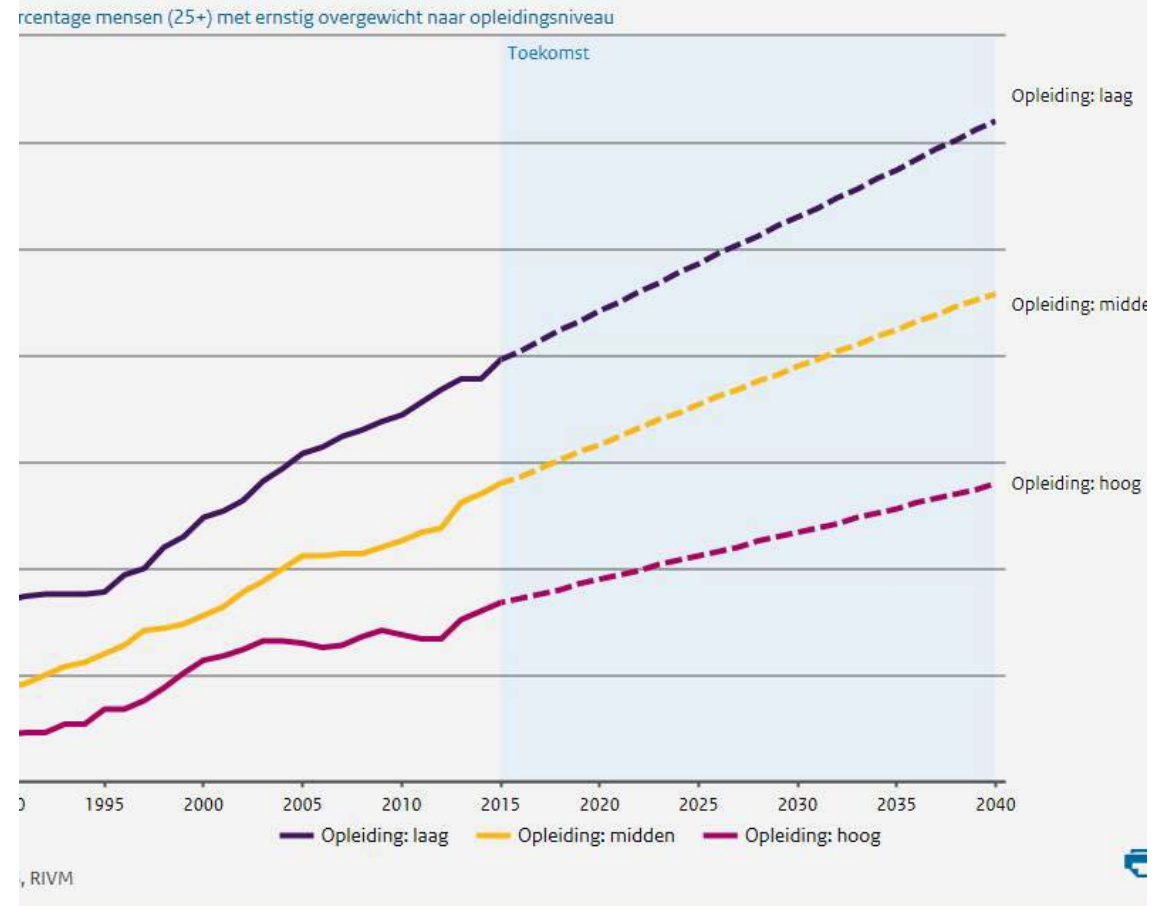
Preventie?





Preventie? (2)

het percentage mensen met ernstig overgewicht neemt tot 2040 harder toe onder mensen met een lage sociaaleconomische status





En nu?

- Korte termijn \leftrightarrow lange termijn
- Huidige cohorten konden nauwelijks anticiperen op hogere aow-leeftijd
- Jonge cohorten wel \rightarrow zelf / sociale partners oplossen?
 - › Levenlang leren / tijdig voorbereiden op meerdere carrières
 - › Oudere werknemer aantrekkelijker (geen financiële extraatjes, soms lager loon accepteren)
 - › Preventie (roken, voeding)
 - › Vraag: biedt SZ-stelsel 'voldoende' verzekering tegen risico werkloosheid, ziekte en arbeidsongeschiktheid?
 - › Flexibiliteit *faciliteren*; kwestieus of rekening naar belastingbetaler moet



Flexibiliteit faciliteren

- Maar suggesties tot nu toe klinken niet aantrekkelijk of lossen weinig op...
 - 2^e pijler
 - Zwareberoepenregeling
 - Notional dc (invoeringstermijn)
 - Flex AOW...



Flexibele AOW-leeftijd

- Kost in beginsel niet veel geld
- Kan zelfs positieve participatie-effecten genereren
 - Men houdt het langer vol (minder uitval, bijv. via SZ)
 - Verschuivende sociale norm
- Maar:
 - lost weinig op voor de lage inkomens (ondergrens bijstand is al in 4 maanden bereikt – SEO 2017)
 - Voor hoge inkomens voegt het meestal niet veel toe, want die hebben (flexibel) 2^e pijlerpensioen



Kortom

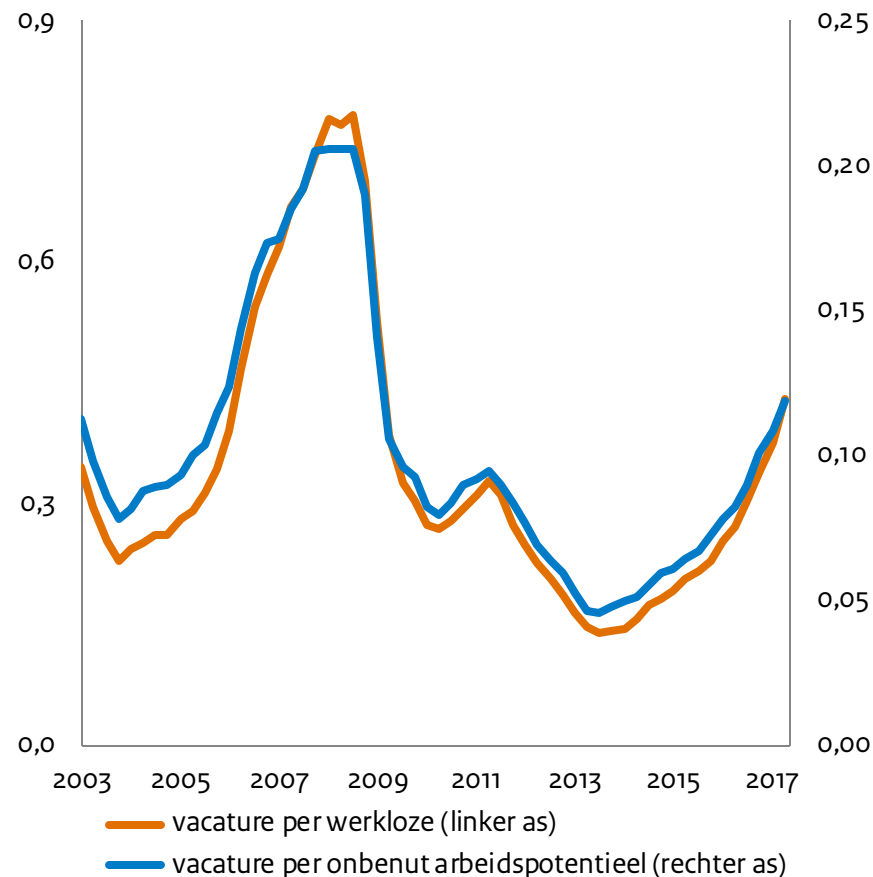
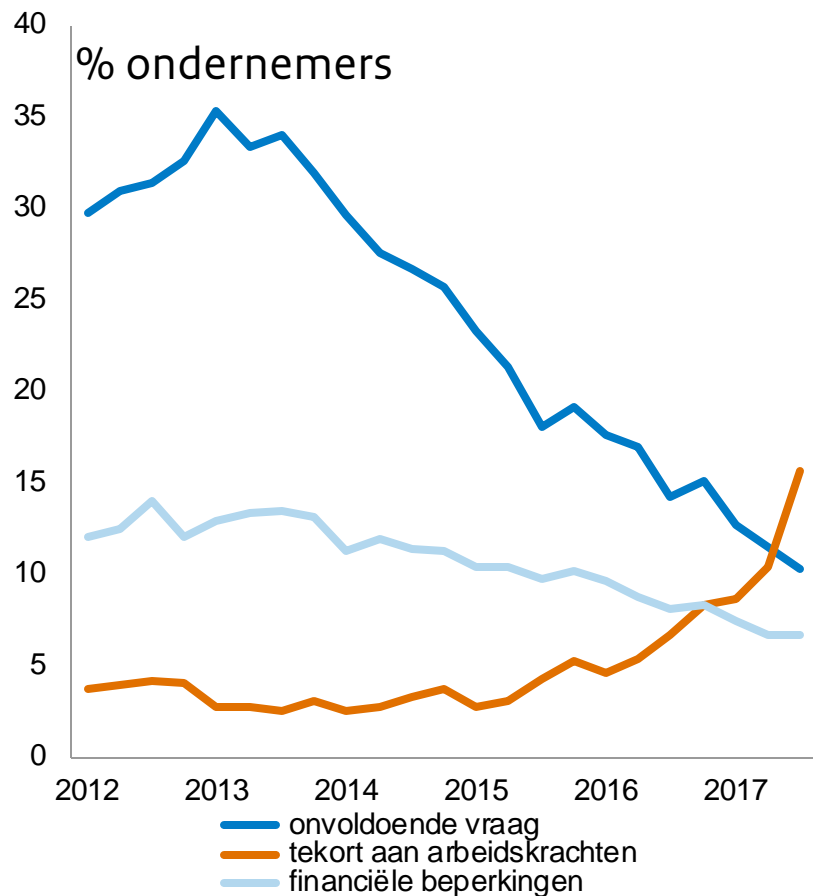
- Korte vs. lange termijn optimaal beleid
- Lange termijn oplossing eerder bij werknemer/werkgever dan overheid
 - Preventie, scholing, nudging



Reserve slides



Arbeidsmarkt verkraapt





Werkloosheid daalt; lonen trekken aan

