Netspar

Network for Studies on Pensions, Aging and Retirement

NETSPAR INDUSTRY SERIES

Keuzevrijheid in de uittreedleeftijd

Arthur van Soest

DESIGN 39

Arthur van Soest

Keuzevrijheid in de uittreedleeftijd

DESIGN PAPER 39

NETSPAR INDUSTRY PAPER SERIES

Design Papers, onderdeel van de Industry Paper Serie, bespreken het ontwerp van een component van een pensioensysteem of -product. Een Netspar Design Paper analyseert het doel van die component en de mogelijkheden om de efficiëntie te verhogen. Deze papers zijn toegankelijk geschreven voor professionals in de pensioensector, die verantwoordelijk zijn voor dit type componenten. Design Papers worden op de Netspar-website gepubliceerd, en verschijnen daarnaast ook gedrukt.

Colofon
Augustus 2015

Editorial Board
Rob Alessie – Rijksuniversiteit Groningen
Roel Beetsma (Voorzitter) - Universiteit van Amsterdam
Iwan van den Berg – AEGON Nederland
Bart Boon – Achmea
Thomas van Galen – Cardano Risk Management
Kees Goudswaard – Universiteit Leiden
Winfried Hallerbach – Robeco Nederland
Ingeborg Hoogendijk – Ministerie van Financiën
Martijn Hoogeweegen – Nationale Nederlanden
Arjen Hussem – PGGM
Alwin Oerlemans – APG
Maarten van Rooij – De Nederlandsche Bank
Peter Schotman – Universiteit Maastricht
Hans Schumacher – Tilburg University
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

Samenvatting 7

1. *Inleiding* 8
2. *Flexibiliteit in de huidige regelingen* 10
3. *Argumenten voor meer keuzevrijheid* 15
4. *Argumenten tegen meer keuzevrijheid* 20
5. *Informatie en keuzearchitectuur* 28

Referenties 31

Affiliaties
Arthur van Soest – Tilburg University

Dankwoord
Een korte versie van dit paper is eerder verschenen als Van Soest (2015). De auteur dankt Gelijn Werner, de Netspar Editorial Board, en de deelnemers aan een Netspar werkgroep in Maastricht voor uitgebreid en nuttig commentaar.

KEUZEVRIJHEID IN DE UITTREEDLEEFTIJD

Samenvatting
In het huidige debat over de hervorming van het pensioenstelsel wordt veel aandacht besteed aan meer verantwoordelijkheid en meer keuzevrijheid voor de deelnemers. Een van de aspecten hiervan is keuzevrijheid in het uittredingsproces, door flexibilisering van de pensioenleeftijd of geleidelijke uittreding.
De centrale vraag in dit paper is of Nederlanders meer gebaat zijn bij meer flexibiliteit in de uittreedleeftijd. De grote heterogeniteit in voorkeuren maakt meer flexibiliteit wenselijk. Anderzijds kan meer flexibiliteit ook nadelige gevolgen hebben, vooral omdat de recente literatuur van de gedragseconomie laat zien dat mensen niet altijd de beslissingen nemen die het meest in hun eigen belang zijn.

1. Inleiding

Het pensioenstelsel wordt herzien. Het huidige stelsel staat onder druk, niet alleen omdat de crisis en de ontwikkeling van de rente en de financiële markten de pensioenfondsen in zwaar weer gebracht hebben, maar vooral ook door de vergrijzing. Mensen leven gemiddeld een stuk langer dan toen de AOW werd ingevoerd in 1957 en brengen gemiddeld ook meer jaren door in goede gezondheid. Het besluit om de AOW-leeftijd te verhogen en op langere termijn te koppelen aan de gestegen en wellicht verder stijgende levensverwachting valt vanuit dit oogpunt dan ook goed te verdedigen.

De in de nieuwe pensioenwet vastgelegde verhoging van de AOW-leeftijd is voor iedereen van een gegeven geboortecohort hetzelfde. Tegelijkertijd is er een pleidooi voor meer flexibiliteit in de uittreedleeftijd (van Vuuren, 2014). Ook nu al treedt niet iedereen uit op de AOW-leeftijd. Tot voor kort traden veel werknemers eerder uit om gebruik te maken van zeer gunstige regelingen voor vervroegde uittreding. Dit soort regelingen is langzaam aan het verdwijnen. In plaats daarvan is het bij veel pensioenfondsen mogelijk eerder of later uit te treden, maar dan tegen een actuarieel neutrale prijs waarbij de totale verwachte contante waarde van de pensioenrechten alleen verandert als gevolg van een verandering in de ingelegde premies. Vervroegde uittreding gaat dan gepaard met een lager aanvullend pensioen; bij latere uittreding wordt het aanvullende pensioen hoger. Ook zijn er, in elk geval bij de grote pensioenfondsen, mogelijkheden om geleidelijk uit te treden en gedurende een aantal jaren een deeltijdpensioen te ontvangen in combinatie met een loon voor deeltijdwerk.

De centrale vraag in dit paper is of Nederlanders gebaat zijn bij de huidige flexibiliteit in de uittreedleeftijd of dat meer of

misschien juist minder flexibiliteit gewenst is. In deze bijdrage worden verschillende aspecten van keuzevrijheid in de uittreedleeftijd besproken. Voor wie leidt grotere keuzevrijheid echt tot een verbetering en onder welke voorwaarden? Is meer keuzevrijheid altijd beter? Zullen mensen optimaal van een grotere keuzevrijheid profiteren of is het ook mogelijk dat meer keuzevrijheid slecht uitpakt? Is er aanvullend beleid mogelijk dat stimuleert dat keuzevrijheid goed wordt ingevuld? De standaard economische theorie en de literatuur van de gedragseconomie tonen aan dat meer flexibiliteit zowel voordelen als nadelen kan hebben, maar geven ook suggesties voor mogelijke beleidsmaatregelen die de voordelen benutten zonder dat de nadelen een dominerende rol spelen.

De indeling van dit paper is als volgt. Paragraaf 2 gaat in op de flexibiliteit in het huidige pensioenstelsel. In de paragrafen 3 en 4 worden de argumenten voor en tegen meer flexibiliteit besproken. In paragraaf 5 worden suggesties aangedragen voor beleid dat de voordelen kan benutten terwijl de nadelen beperkt worden.

2. Flexibiliteit in de huidige regelingen

Tweedepijlerpensioenen geven steeds meer flexibiliteit, maar dit geldt niet voor de AOW. Er is in het debat van de afgelopen jaren sprake geweest van mogelijkheden om eerder AOW te ontvangen dan bij het bereiken van de AOW-leeftijd, voor specifieke zware beroepen of tegen de prijs van een lagere AOW-uitkering. Ook van de mogelijkheid de AOW later te laten ingaan met een hoger AOW-bedrag als compensatie is sprake geweest. Dit is allemaal gesneuveld. Uitzonderingen voor zware beroepen bleken onuitvoerbaar vanwege de discussie over de definitie van een zwaar beroep. Keuzevrijheid van de ingangsdatum van de AOW-uitkering heeft het nadeel van grotere uitvoeringskosten en kan bovendien leiden tot selectief gedrag: volgens de economische theorie zullen degenen die denken relatief lang te zullen leven voor later ingaan en een hoger bedrag kiezen, terwijl de mensen die denken eerder dood te gaan juist ook eerder AOW willen ontvangen. Dit leidt tot een gemiddeld langere levensduur van AOW-ontvangers, waardoor de AOW-regeling duurder uitvalt.[1] Bovendien zouden mensen die de AOW eerder laten ingaan en een lager bedrag krijgen onder de armoedegrens kunnen uitkomen als de AOW hun enige bron van inkomen is.

In de betreffende kamerstukken[2] wordt de volgende motivatie gegeven voor het uiteindelijke besluit de AOW niet te flexibiliseren:

1 Dit selectie-effect kan natuurlijk ook optreden in geval van tweede pijlerpensioenen maar het lijkt toch geen rol te spelen als argument tegen een flexibel tweede pijlerpensioen. De extra kosten hiervan zullen uiteindelijk door de deelnemers van het pensioenfonds zelf moeten worden opgevangen.

2 Tweede Kamer, vergaderjaar 2011–2012, 33 290, nr. 9, pp. 16–17.

Het huidige wetsvoorstel Wet verhoging AOW- en pensioenrichtleeftijd wijkt inderdaad op een aantal punten af van het eerdere wetsvoorstel Verhoging pensioenleeftijd, extra verhoging AOW en flexibilisering ingangsdatum AOW, dat een uitwerking was van de afspraken met de sociale partners in het Pensioenakkoord. De mogelijkheid om de AOW flexibel of in deeltijd op te nemen was onderdeel van deze afspraken. Sinds het sluiten van het Pensioenakkoord zijn echter zowel de toestand als het vooruitzicht voor de overheidsfinanciën sterk verslechterd. Daarom heeft de Tweede Kamer in het Begrotingsakkoord 2013 afgesproken dat de eerste verhoging van de AOW-leeftijd al in 2013 zal plaatsvinden en dat er geen flexibele AOW wordt geïntroduceerd. De combinatie van geleidelijke verhoging en de voorschotregeling biedt naar mening van de regering voldoende flexibiliteit. Er is tevens een budgettaire reden om geen flexibele AOW te introduceren. Zoals de leden van de VVD-fractie terecht opmerken zal de korting op de AOW bij het naar voren halen van enkele maanden AOW zeer laag zijn. Naar verwachting zullen grote groepen van deze aantrekkelijke mogelijkheid gebruik maken. Hierdoor lekt vrijwel de hele besparing die het gevolg is van de verhoging van de AOW-leeftijd in de eerste jaren weg. Ook op de lange termijn is de introductie van een flexibele AOW een kostbare maatregel door een negatief effect op de werkgelegenheid: het niet opnemen van deze mogelijkheid levert een houdbaarheidsbijdrage van 0,2% bbp.

Anderzijds bieden de meeste aanvullende pensioenregelingen veel meer flexibiliteit, met een actuarieel neutrale keuze van de ingangsdatum van het pensioen binnen bepaalde leeftijdsgrenzen, met mogelijkheden voor geleidelijke pensionering en een

periode waarin een gedeeltelijke pensioenuitkering gecombineerd wordt met deeltijdwerk, en met een soort hoog-laag constructie die compenseert voor het feit dat degenen die vroeg met pensioen gaan nog geen AOW krijgen (zie bijvoorbeeld Kantarci et al., 2013).

Voor mensen met een flink aanvullend pensioen is de vaste AOW-leeftijd daarom niet echt een beperking voor de flexibiliteit in uittreedleeftijd – zij kunnen schuiven met de uitkeringen van het tweede pijlerpensioen om hun totale pensioeninkomen constant te houden. Willen ze bijvoorbeeld op 66 jarige leeftijd met pensioen wanneer de AOW-leeftijd 67 is, dan kunnen ze het eerste jaar een hoger tweede pijlerpensioen krijgen in ruil voor een bescheiden (actuarieel faire) verlaging in de jaren daarna. Dit geldt echter niet voor degenen die geen of een klein aanvullend pensioen hebben en voor een groot deel van de AOW afhankelijk zijn. Deze mensen zullen over het algemeen ook geen andere middelen hebben om eerdere uittreding te financieren en zijn dus in veel gevallen eigenlijk gedwongen door te werken tot de AOW-leeftijd.[3] Met andere woorden, de grotere keuzevrijheid zal niet gelden voor de werknemers in de laagste inkomenscategorie.

Daarnaast speelt ook de werkgever een belangrijke rol in de keuzevrijheid om eerder of later dan de AOW-gerechtigde leeftijd uit te treden. Wanneer iemand eerder wil uittreden dan kan dat natuurlijk, maar uittreding na de AOW-leeftijd is niet automatisch mogelijk. Hetzelfde geldt voor geleidelijke uittreding – niet alle werkgevers staan open voor deeltijdwerk, ook al omdat sommige soorten werk zich daar beter voor lenen dan andere, of omdat

3 Als tijdelijke overgangsmaatregel krijgen lagere inkomensgroepen die al gestopt zijn voor 1 januari 2013 en zich niet konden voorbereiden op de verhoging van de AOW-leeftijd een compensatie ter overbrugging voor de periode tussen de oude en de nieuwe AOW-datum (Tijdelijke regeling overbruggingsuitkering AOW; OBR).

deeltijdwerk extra kosten met zich meebrengt (Kantarci en van Soest, 2008; Bloemen et al., 2014). In sommige sectoren zoals de publieke sector, het onderwijs en de zorg is deeltijdwerk heel gewoon In deze sectoren zal meer flexibiliteit in de vorm van geleidelijke uittreding dan ook meer kans maken dan in andere sectoren zoals de industrie of de bouw. Het feit dat de populariteit van geleidelijke uittreding sterk varieert tussen landen die op het eerste gezicht vergelijkbaar lijken, zoals Zweden waar geleidelijke uittreding veel voorkomt en Denemarken of Finland waar het veel minder gebruikelijk is, suggereert dat naast feitelijke kosten ook verschillen in attitudes van werkgevers ten aanzien van oudere werknemers ook van belang zijn (Kantarci en van Soest, 2008). Bloemen et al. (2014) geven de volgende mogelijke redenen voor het geringe gebruik van geleidelijke uittreding gebaseerd op de internationale (voor het grootste deel Amerikaanse) literatuur:

- Relatief hoge kosten van deeltijdwerk voor werkgevers (bijv. vaste kosten van ontslag);
- Problemen bij het organiseren van het werk in geval van werknemers die in deeltijd werken, vooral in de industrie;
- Werknemers moeten extra moeite doen; als ze geen actie ondernemen gaan ze abrupt met pensioen en er is vaak geen standaardregeling voor geleidelijke uittreding;
- De pensioenregeling kan belemmeringen met zich meebrengen;
- Het aanbieden van speciale regelingen voor oudere werknemers kan worden opgevat als leeftijdsdiscriminatie.

De laatste twee argumenten lijken niet zo relevant (meer) in de Nederlandse context, maar de eerste drie zijn dat wellicht wel. Het derde punt is gerelateerd aan de gedragseconomie en de stille keuze (*default*): veel mensen hebben de neiging de standaard-

optie te nemen omdat dat geen enkel initiatief vereist. Dit kan wellicht ook verklaren waarom weinig mensen gebruik maken van andere regelingen zoals bestaande hoog-laagconstructies of de alweer opgeheven levensloopregeling.

We kunnen concluderen dat de huidige regeling een combinatie is van een volslagen inflexibele AOW-regeling en een in de meeste gevallen behoorlijk flexibel tweede pijlerpensioen. Dit paper gaat in op de voor- en nadelen van de huidige flexibiliteit. Is het gewenst meer flexibiliteit in te voeren door de AOW alsnog te flexibiliseren, of zijn de tweedepijlerpensioenen juist te flexibel geworden?

3. Argumenten voor meer keuzevrijheid

Volgens de standaard economische theorie zijn werknemers gebaat bij meer keuzevrijheid. Het belangrijkste argument hiervoor is dat werknemers heterogeen zijn en niet allemaal dezelfde afweging maken tussen langer doorwerken met een hoger pensioeninkomen of eerder stoppen met een lager pensioeninkomen. Zelfs als een uniforme pensioen- of AOW-leeftijd perfect is afgestemd op de wensen van de *gemiddelde* werknemer, impliceert deze heterogeniteit dat werknemers de mogelijkheid zouden moeten hebben hiervan af te wijken.

Het gebruikelijke model in de standaard economische theorie is het levenscyclusmodel, waar individuen de verwachte waarde maximaliseren van de som van het nut in de huidige periode en het verdisconteerde nut in alle toekomstige jaren, Van Soest en Vonkova (2014) schatten een eenvoudige versie van een dergelijk model met data over gewenste uittreding van een representatieve steekproef van 1605 Nederlanders die betaald werk verrichten of hebben verricht. De respondenten is gevraagd diverse (denkbeeldige) uittredingstrajecten te evalueren, met variërende pensioneringsleeftijd en hoogte van het inkomen na pensionering. De trajecten worden summier beschreven, zoals (zonder geleidelijke uittreding):

> *U blijft 36 uur per week werken tot leeftijd 65; daarna gaat u met pensioen en ontvangt u 65 procent van het laatst verdiende nettoloon.*

Of (met geleidelijke uittreding):

> *U werkt 36 uur per week tot u 62 wordt; dan werkt u 24 uur per week tot leeftijd 65. Wanneer u 65 wordt gaat u volledig met pensioen. Van leeftijd 62 tot leeftijd 65 is uw totale netto*

inkomen 75 procent van uw nettoloon van voor leeftijd 65, daarna is het 65 procent van dit nettoloon.

Elk denkbeeldig traject wordt gewaardeerd op een schaal van 1 tot en met 10, en vervolgens wordt ook nog eens gevraagd enkele keren te kiezen tussen telkens twee van deze trajecten. Een mogelijk nadeel van het gebruik van deze vragen is dat respondenten flink wat projecties in de toekomst moeten maken – hun keuze kan afhangen van hoe gezond ze tegen die tijd denken te zijn, wat hun gezinsomstandigheden dan zijn, hoe aantrekkelijk ze hun werk vinden, etc. Het belangrijkste voordeel is dat de keuzemogelijkheden heel helder en eenvoudig zijn. De werkelijke keuzemogelijkheden zijn vaak veel ingewikkelder en moeilijk nauwkeurig na te gaan. In de marketingliteratuur wordt veel gewerkt met dit soort denkbeeldige keuzedata en is ook aangetoond dat ze feitelijk koopgedrag goed kunnen voorspellen. In de literatuur over pensioneringsbeslissingen is dit veel minder het geval; de methode moet zich eigenlijk nog bewijzen. Een argument om er vertrouwen in te hebben dat de gegevens ook inzicht geven in feitelijk gedrag is dat van Soest en Vonkova, net als veel studies die van data over feitelijke uittredingsbeslissingen gebruik maken, vinden dat financiële prikkels van belang zijn: een hogere beloning voor latere uittreding leidt tot een flinke verhoging van de gemiddelde uittredingsleeftijd. Hieronder gaan we daar nader op in.

De belangrijkste bevinding van Van Soest en Vonkova in de context van dit paper is dat individuen zeer heterogeen zijn in hun pensioneringsvoorkeuren. Ze illustreren dit door modelsimulaties. In de eerste daarvan krijgt iedereen de keuze tussen abrupt uittreden op leeftijd 60, 61, 62, of ouder, tot en met 70 (geen geleidelijke uittreding). Uittreding bij leeftijd 65 betekent

een vervangingsratio (verhouding netto pensioeninkomen ten opzichte van nettoloon) van 70 procent. Eerdere uittreding betekent een lagere en later uittreden een hogere vervangingsratio. Zie de uit dit artikel overgenomen tabel hieronder – bij uittreding op leeftijd 70 is de vervangingsratio zelfs 103,5 procent, berekend op basis van actuariële neutraliteit (bij een reële disconteringsvoet van 2 procent), in vergelijking met de 70 procent bij uittreding op leeftijd 65.

Hoewel iedereen dezelfde keuzemogelijkheden heeft in termen van leeftijden en vervangingsratio's, laat de tabel zien dat de gemaakte keuzes sterk uiteen lopen. Sommigen kiezen voor vroege uittreding en nemen een laag inkomen voor lief – zo'n 20 procent treedt uit op leeftijd 63 of eerder (laatste kolom van de tabel). Anderzijds wil zo'n 23 procent doorwerken tot leeftijd 67 of langer en zo een hoger pensioeninkomen realiseren. De gemiddelde uittreedleeftijd in deze simulatie is 65,08 jaar, maar slechts 21 procent kiest ervoor om precies op leeftijd 65 uit te treden. Opgemerkt moet worden dat de data verzameld zijn in 2006 tot en met 2009, toen over de verhoging van de AOW-leeftijd nog geen besluit was genomen. Dit maakt op zich geen verschil voor de financiële prikkels in de simulatie omdat de vervangingsratio's inclusief AOW zijn, maar het is heel goed mogelijk dat de verhoging van de standaardleeftijd als ijkpunt ook bij gelijkblijvende prikkels tot latere uittreding zal leiden (Van Erp en anderen, 2014; zie ook de volgende paragraaf). Wanneer ook geleidelijke uittreding wordt toegelaten, wordt de spreiding in wat de respondenten kiezen nog veel groter.

Zoals gezegd worden deze resultaten geloofwaardiger als kan worden aangetoond dat dezelfde gegevens en modelschattingen implicaties hebben die plausibel zijn en overeenkomen met de literatuur die gebaseerd is op feitelijke uittredingsbeslissingen.

Tabel 1: Keuzes bij actuarieel neutrale alternatieven voor abrupte uittreding

Uittreedleeftijd	Vervangingsratio	Percentage dat dit kiest
60	50,26	0,83
61	53,45	2,32
62	56,95	5,77
63	60,80	11,38
64	65,14	17,59
65	70,00	20,97
66	75,00	17,88
67	81,16	12,84
68	87,71	6,78
69	95,17	2,78
70	103,53	0,86
Gemiddelde uittreedleeftijd		**65,08**

Bron: Van Soest en Vonkova (2014, Table VI)

Die literatuur laat zien dat werknemers die met pensioen gaan, sterk en op rationele wijze reageren op financiële prikkels. Een voorbeeld voor Nederland is de studie van Euwals et al. (2010) die hun modelschattingen baseren op de invloed van de hervormingen in de jaren '90 op feitelijke uittredingsbeslissingen. Zij vinden bijvoorbeeld dat de gemiddelde werknemer een jaar langer zou doorwerken als hij daarvoor een beloning zou ontvangen van € 150.000 (prijseffect), maar ook als hij sowieso geconfronteerd zou worden met een verlaging van de verwachte contante waarde van zijn totale pensioenuitkeringen, ongeacht wanneer hij uittreedt (pensioenvermogenseffect). De resultaten van Van Soest en Vonkova (2014) zijn hier niet onmiddellijk mee te vergelijken maar wel kwalitatief: Ook Van Soest en Vonkova vinden flinke effecten, vooral van een beloning voor later uittreden: als de beloning voor

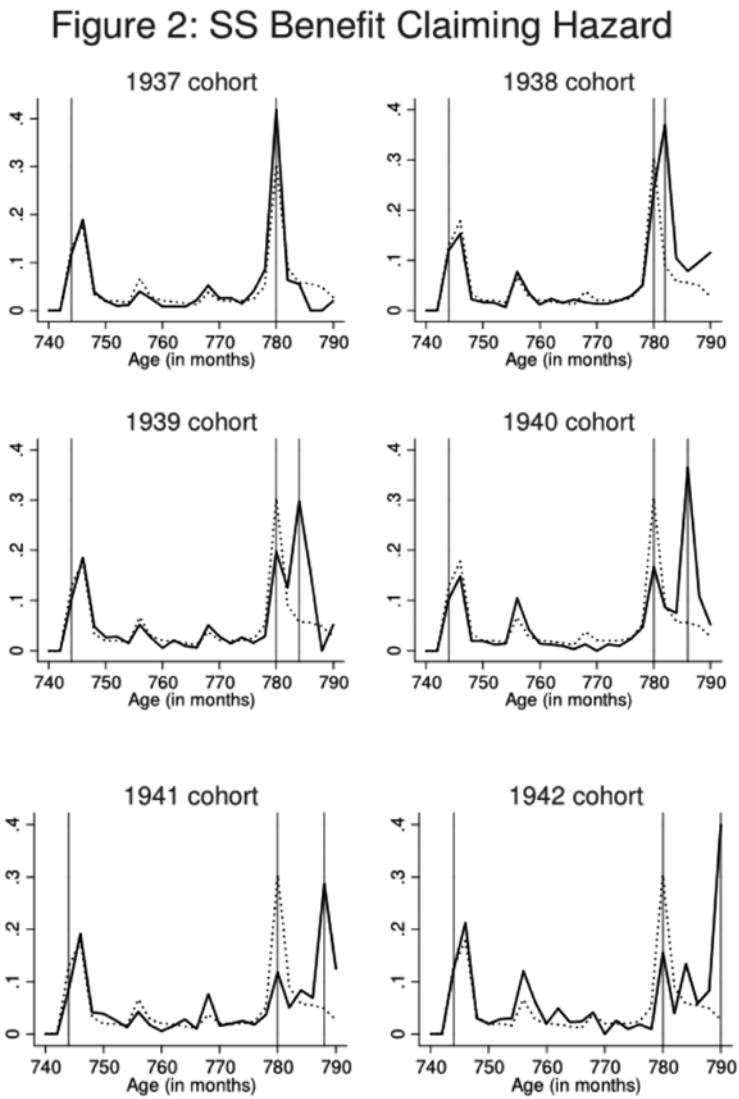
een jaar later uittreden (in de vorm van een hoger pensioen) verdubbelt maar verder alles hetzelfde blijft als in de simulatie van Tabel 1, neemt de gemiddelde uittredingsleeftijd met een jaar toe ten opzichte van die in Tabel 1. Als het totale pensioenvermogen met 10% afneemt, stijgt de gemiddelde pensioenleeftijd met ruim drie maanden (zie Van Soest en Vonkova, 2014, Table VII).

Een ander belangrijk argument voor meer flexibiliteit in de uittreedleeftijd is dat negatieve schokken in het pensioen beter kunnen worden opgevangen (Pestieau en Possen, 2010). Dit wordt nog meer relevant als het nieuwe pensioencontract meer risico bij de deelnemer legt, zoals in Nederland het geval zal zijn. Valt de ontwikkeling van de hoogte van het pensioen mee, dan kan iemand besluiten eerder uit te treden. Valt het tegen, dan kan dat worden opgevangen door langer door te werken in plaats van genoegen te nemen met het lagere inkomen voor de rest van het leven.

4. Argumenten tegen meer keuzevrijheid

Bezien vanuit de werknemer is het verruimen van de keuzemogelijkheden volgens de standaard economische theorie nooit een verslechtering en meestal een verbetering. Maar deze theorie gaat ervan uit dat mensen altijd een rationele keuze maken. De gedragseconomie leert dat die veronderstelling vaak niet opgaat. In plaats van een rationele afweging te maken, beslissen mensen veelal op basis van vuistregels of andere criteria in plaats van hun verwachte nut te maximaliseren. Meer keuze is dan niet altijd beter, omdat het de kans vergroot dat een verkeerde keuze gemaakt wordt. Dat geldt in het bijzonder voor complexe keuzes waarbij een intertemporele afweging wordt gemaakt en voor keuzes onder onzekerheid. Er zijn talloze studies die aantonen dat gedragseconomische aspecten een rol spelen bij het nemen van financiële beslissingen, bijvoorbeeld met betrekking tot pensioensparen of investeren in risicodragende beleggingen. Er is veel minder gedaan aan het belang van gedragseconomie voor de keuze van de uittreedleeftijd of het uittredingstraject.

Een belangrijke uitzondering is een recente studie van Behagel en Blau (2012). Zij kijken naar het effect van een aantal verhogingen van de *full retirement age* (FRA) in het Amerikaanse staatspensioen in de voorbije twintig jaar. Deze veranderingen hebben geen invloed op de beloning voor korter of langer doorwerken of het vroeger of later laten ingaan van de uitkering – dit blijft altijd min of meer actuarieel fair, en leidt mogelijk tot een bescheiden effect van de verlaging van het totale pensioenvermogen (zie paragraaf 3). Toch blijkt de piek in de leeftijd waarop mensen voor het eerst de uitkering opvragen mee te bewegen met de FRA. De hieronder gereproduceerde figuur uit Behagel en Blau illustreert dit. Voor het cohort geboren in 1937 is de FRA gelijk aan 65 jaar



Bron: Behagel en Blau (2012, working paper versie)

(780 maanden), en daar ligt ook de piek in de uittredingsleeftijd. Voor de latere geboortecohorten verschuift de FRA geleidelijk naar een hogere leeftijd, en de piek in de uittreding schuift grotendeels mee. Behagel en Blaua laten zien dat hetzelfde, zij het in mindere mate, geldt voor de leeftijd waarop mensen met pensioen gaan.

Standaard economische modellen kunnen dit niet verklaren. Behagel en Blau geven verschillende mogelijke verklaringen. Ten eerste kan de FRA geïnterpreteerd worden als advies van de overheid over wat een geschikte leeftijd is om met pensioen te gaan. Ook kan de FRA worden opgevat als een sociale norm. De derde mogelijkheid is dat voorkeuren afhangen van een referentiepunt, en dat de FRA wordt gezien als zo'n referentiepunt. Het referentiepunt speelt een rol als mensen afkerig zijn van verlies in de zin dat negatieve afwijkingen ten opzichte van het referentiepunt zwaarder wegen dan even grote positieve afwijkingen. Pensionering en laten ingaan van de uitkering op latere leeftijd dan de FRA betekent minder vrije tijd dan bij de referentiekeuze, en verliesaversie maakt dat dit niet opweegt tegen het extra inkomen. Pensionering eerder dan bij het bereiken van de FRA betekent minder inkomen dan bij de referentiekeuze en door verliesaversie weegt dat niet op tegen de extra vrije tijd. Met andere woorden, verliesaversie leidt ertoe dat veel mensen het referentiepunt kiezen.

Behagel en Blau merken op dat het moeilijk is direct aan te tonen welk van de drie mogelijke verklaringen de juiste is. Zij vinden echter ook dat mensen met hogere cognitieve vaardigheden (afgemeten aan hoger opgeleid en meer inkomen) vaker het referentiepunt kiezen dan anderen. De eerste twee verklaringen suggereren dat juist lager opgeleiden (die meer moeite hebben om zelf een oordeel te vormen) vaker het referentiepunt zouden

moeten kiezen (Benjamin et al., 2013). Daarom wijst het gevonden resultaat erop dat de derde verklaring het meest relevant is. Al met al leidt de studie van Behagel en Blau tot de conclusie dat ook hoger opgeleiden niet altijd de keuze maken die vanuit financieel oogpunt het beste is. Wellicht zien veel werknemers de standaardleeftijd als het advies van de overheid en vertrouwen zij erop dat de overheid een verstandige aanbeveling doet die zij kunnen volgen zodat ze zich niet verder in de financieel moeilijke afwegingen berekeningen hoeven te verdiepen.

Het mogelijke belang van *framing*, ofwel de manier waarop de keuze gepresenteerd wordt, wordt aangetoond door Brown et al. (2014). Zij leggen in een gerandomiseerd Internet experiment Amerikanen op verschillende manieren de keuze voor wanneer ze hun staatspensioen willen laten ingaan. De ene groep begint met een hoge leeftijd en krijgt een korting als in plaats daarvan een lagere leeftijd wordt gekozen. De andere groep begint met een lagere leeftijd en krijgt een beloning voor de keuze van een latere leeftijd. Uiteindelijk zijn de leeftijden en bijbehorende bedragen precies hetzelfde, maar de presentatie is anders. Mensen blijken veel vaker voor de latere leeftijd te kiezen als met die leeftijd begonnen wordt. Dit kan verklaard worden met hetzelfde verliesaversie argument als hierboven: de wijze van presenteren bepaalt het referentiepunt; afwijken van het referentiepunt is niet aantrekkelijk, omdat de negatieve aspecten zwaarder worden gewogen dan de positieve.

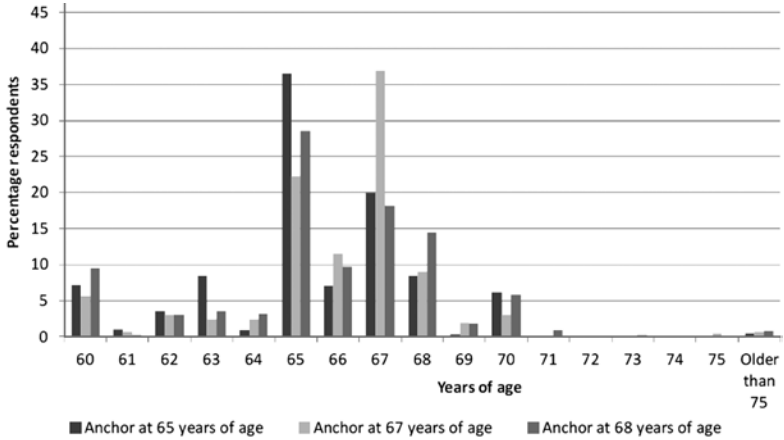
Vermeer (2014) beschrijft een soortgelijk experiment voor Nederland. Hierin krijgt een representatieve steekproef van Nederlanders die nog niet met pensioen zijn, een hypothetisch keuzeprobleem voorgelegd voor de pensioenleeftijd. Elk jaar eerder of later met pensioen betekent een afname of toename van 7 procent in het pensioeninkomen. De respondenten worden

willekeurig ingedeeld in drie groepen. Het enige verschil is de startleeftijd in de beschrijving van het keuzeprobleem. Voor de eerste groep is dit leeftijd 65 met vervangingsratio 65 procent (pensioeninkomen als percentage van gemiddeld inkomen); voor de tweede groep pensioenleeftijd 67 met vervangingsratio 79 procent; en voor de derde groep leeftijd 68 met ratio 86 procent. Eerst wordt dus deze referentieleeftijd genoemd, en vervolgens wordt uitgelegd dat elk jaar eerder of later 7 procent minder of meer betekent. De feitelijke keuzemogelijkheden zijn hetzelfde voor de drie groepen, alleen de beschrijving verschilt. Vervolgens wordt de respondent gevraagd de meest aantrekkelijke pensioenleeftijd te kiezen, met als mogelijkheden 60 jaar, 61 jaar, ..., 75 jaar, ouder dan 75 jaar.

Onderstaande figuur laat zien dat de keuze van de uittreedleeftijd sterk wordt beïnvloed door het referentiepunt. Wanneer de startleeftijd 65 is, ligt de piek in de gekozen uittreedleeftijd ook bij 65 jaar, maar wanneer het startpunt 67 is, ligt de piek ook bij 67. Het effect is minder groot wanneer de startleeftijd verschuift naar 68 jaar, wellicht omdat dit niet als een realistische uittreedleeftijd wordt gezien of omdat zo'n hoge leeftijd te onaantrekkelijk wordt gevonden. Vermeer (2014) laat ook zien dat de invloed van het referentiepunt veel sterker is voor vrouwen dan voor mannen, maar het is niet zo duidelijk waarom.

Enkele andere fenomenen die bekend zijn uit de gedragseconomie zijn het belang van de passieve keuze *default)*, uitstelgedrag, tijdsinconsistentie door het geven van een onevenredig groot gewicht aan de huidige periode, en het te veel belang hechten aan kleine kansen op heel goede of heel slechte uitkomsten. Elk van deze fenomenen geven op een eigen manier blijk van het beperkte vermogen van mensen om in het algemeen een

Keuze uittreedleeftijd en referentiepunt.



Bron: Vermeer (2014, Figuur 1)

goede keuze te maken in een complexe situatie, en kunnen zeer wel ook van toepassing zijn op de keuze van de uittreedleeftijd.

De passieve keuze is de keuze die automatisch gemaakt wordt wanneer iemand geen actie onderneemt. In het geval van pensionering is dat de standaardpensioenleeftijd, normaal gesproken de AOW-leeftijd. Wanneer een werknemer geen enkele actie onderneemt om actief een pensioenleeftijd te kiezen, gaat hij automatisch op deze datum met pensioen.

Uitstelgedrag houdt in dat pensioenplanning wordt verschoven naar het laatst mogelijke moment. Het hangt samen met preferenties die niet consistent zijn over de tijd. Je kunt nu een (pensioen-) planning maken of het uitstellen tot morgen. Omdat het verschil tussen nu en morgen te veel meetelt in de afweging, worden onaantrekkelijke zaken zoals de inspanning die nadenken over pensionering kost, uitgesteld tot morgen. De tijdsinconsistentie bestaat erin dat een dag later juist die dag te zwaar

weegt en nieuw uitstel het gevolg is. Door uitstelgedrag kan het gebeuren dat de mogelijkheid voor een weloverwogen alternatief uittredingstraject gemist wordt en mensen alsnog gedwongen worden de passieve keuze te maken.

Een andere vorm van tijdsinconsistent gedrag zou kunnen zijn dat mensen spontaan beslissen op een bepaald moment met pensioen te gaan, omdat het onmiddellijke voordeel (onmiddellijk meer vrije tijd, en slechts een klein inkomensverlies) te zwaar wordt gewogen in vergelijking met het nadeel op langere termijn (lager pensioeninkomen in alle volgende jaren). Vooral in combinatie met uitstelgedrag kan deze manier van beslissen een probleem zijn.

Het hechten van te veel gewicht aan kleine kansen kan op verschillende manieren van invloed zijn op pensioenbeslissingen. Misschien zullen mensen te vroeg met pensioen gaan, omdat ze te veel waarde hechten aan een kleine kans op negatieve uitkomsten bij doorwerken, zoals gezondheidsproblemen, problemen op het werk of een plotselinge verslechtering van de pensioenregeling. Maar ook het omgekeerde is mogelijk – misschien werken mensen te lang door om bijvoorbeeld de garantie te hebben op een inkomen dat in staat is grote negatieve uitgaven op te vangen die met een heel kleine maar te zwaar gewogen kans zullen plaatsvinden.

Van Erp et al. (2014) bespreken de mogelijke relevantie van enkele van deze fenomenen uit de gedragseconomie voor de pensioenleeftijd aan de hand van de bestaande literatuur. Ze verwachten dat ze een zeker zo grote rol zullen spelen bij de keuze van de pensioenleeftijd als bij veel andere keuzes, omdat de pensioenleeftijd maar één keer in het leven gekozen wordt zodat mensen niet kunnen leren van hun fouten. Maar er kunnen ook argumenten in tegengestelde richting worden aangevoerd.

Pensioenplanning vereist een zeer lange tijdshorizon, maar de pensioneringsbeslissing zelf hoeft niet zo heel lang van tevoren te worden genomen. De psychologische literatuur laat zien dat beslissingen meer rationeel worden wanneer degenen die ze nemen er directer door geraakt worden (Petty en Cacioppo, 1986). Hoe al dan niet betaald werken op iemands dagelijks leven van invloed is, is waarschijnlijk minder abstract dan de invloed van de keuze van een bepaald financieel product op de levensstijl vele jaren later. Dat maakt dat mensen meer betrokken zijn bij de pensioneringsbeslissing dan bij veel andere beslissingen, en er dus ook beter over nadenken en zich beter laten informeren.

Vermeer et al. (2014) laten zien dat uittreedbeslissingen ook kunnen afhangen van de sociale omgeving. Zij presenteren verschillende hypothetische veranderingen in de pensioenleeftijd aan respondenten die nog niet met pensioen zijn, waarbij ook informatie gegeven wordt over hoe vrienden en kennissen van de respondent hierop reageren. Dit blijkt een aanzienlijke invloed te hebben op hoe de respondent zelf van plan zegt te zijn te reageren. Wanneer bijvoorbeeld de uittreedleeftijd van vrienden en kennissen 67 wordt in plaats van 66, daalt het percentage respondenten dat op leeftijd 66 wil uittreden van 32 procent naar 6 procent, terwijl het percentage dat op leeftijd 67 wil uittreden stijgt van 19 naar 26 procent (Vermeer en anderen, 2014, Figuur 5). Met andere woorden: zonder dat er iets verandert in hun eigen situatie, hebben respondenten de neiging hun referentiegroep te volgen bij de keuze van de uittreedleeftijd.

5. Informatie en keuzearchitectuur

De in de vorige paragraaf besproken studies laten zien dat meer keuze niet altijd beter is, ook niet als het gaat om de uittreedleeftijd. Moet dan maar worden afgezien van meer keuzevrijheid en moeten mensen worden gedwongen de keuze te maken die het beste is voor een gemiddeld iemand? Of kunnen mensen ook worden geholpen met het maken van de juiste keuze, zodat ze wel de voordelen maar niet de nadelen van meer keuzevrijheid ondervinden? De recente inzichten uit de gedragseconomie suggereren het laatste.

Om mensen informatie goed te laten gebruiken, is het van belang ze van begrijpelijke informatie te voorzien op het moment dat het ertoe doet. Hierover bestaat in de gedragseconomie ruime consensus. Voor reguliere werknemers ligt het voor de hand dat de werkgever hierbij een rol speelt. Voor oudere werknemers zou bijvoorbeeld het jaarlijkse functioneringsgesprek een goed moment kunnen zijn om de mogelijkheden te bespreken en de werknemer aan het denken te zetten, zodat deze zich geleidelijk kan voorbereiden op het te kiezen uittredingstraject en niet voor verrassingen komt te staan.

De belangrijkste term die gedragseconomen opperen als middel om de kwaliteit van de keuzes te verbeteren is keuzearchitectuur: de keuzeproblemen zo inrichten dat mensen in de goede richting worden gestuurd en zo geholpen worden de keuze te maken die het meest in hun eigen belang is, zonder ze daartoe te dwingen (Thaler en Sunstein, 2009). Onderdeel van dit zogenoemde zachte paternalisme is het aanbieden van een goede passieve keuze, of het vermijden van elke passieve keuze om mensen te dwingen een bewuste keuze te maken. Timing is in geval van de uittreedleeftijd extra belangrijk: om te voorkomen dat mensen tijdsin-

consistente beslissingen nemen en bijvoorbeeld te snel stoppen met werken, kan het moment waarop de keuze gemaakt moet worden zo worden aangepast dat vroeg met pensioen gaan alleen mogelijk is als het bijvoorbeeld een jaar tevoren wordt aangevraagd. Maar dan moet de werknemer daar wel ruim een jaar van tevoren op gewezen worden.

De literatuur benadrukt het belang van transparantie en het niet te ingewikkeld maken van het keuzeprobleem (Petty en Cacioppo, 1986). Wanneer een keuze voor geleidelijke uittreding gepaard gaat met het kiezen van afzonderlijke deeltijdfactoren voor tien opeenvolgende jaren en een naar eigen inzicht van jaar tot jaar veranderend gedeeltelijk pensioen, zal niemand deze keuze nog willen maken. Inperking van de keuzemogelijkheden maar ook een getrapte vorm van keuze kan hierbij helpen.

Natuurlijk schept keuzearchitectuur ook mogelijkheden voor manipulatie en oneigenlijk gebruik (Goldstein en anderen, 2008, p. 105). Ariely (2010) laat bijvoorbeeld zien dat bedrijven klanten veel vaker een bepaald product kunnen laten kopen wanneer aan de keuzeset een alternatief wordt toegevoegd dat lijkt op dat product maar er inferieur aan is. Een voorbeeld is de abonnementen die The Economist aanbiedt: $ 59 alleen online, $ 125 alleen gedrukte versie plus online, of $ 125 met alleen de gedrukte versie. In een experiment met studenten van MIT laat Ariely (2010) zien dat het toevoegen van de derde optie (inferieur aan de tweede) niemand verleidt om de derde optie inderdaad te kiezen, maar wel het percentage dat de tweede optie kiest verhoogt van 32 naar 84 procent.

Net zo goed als de eigenaar van een supermarkt de verkoop van een bepaald product op de middelste plank te zetten, kan een werkgever de presentatie van de keuze zo variëren dat minder productieve werknemers eerder vertrekken en de meer

productieve arbeidskrachten langer blijven. Maar het lijkt te ver te gaan vanwege dit soort nadelen dan maar helemaal geen keuze-vrijheid in het pensioneringtraject toe te laten.

Referenties

Ariely, D. (2010), Predictably irrational: The hidden forces that shape our decisions, Harper Collins Publishers.

Behaghel, L., en D. Blau (2012). Framing social security reform: Behavioral responses to changes in the full retirement age. American Economic Journal: Economic Policy 4, 41–67.

Benjamin, D., S. Brown en J. Shapiro (2013), Who is 'behavioral'? Cognitive ability and anomalous preferences, Journal of the European Economic Association, 11(6), 1231–1255.

Bloemen, H., S. Hochguertel en J. Zweerink 2014), Gradual Retirement: A Pathway with a Future? Netspar Panel Paper 41.

Erp, F. van, N. Vermeer en D. van Vuuren (2014), Non-financial determinants of retirement: a literature review, De Economist 162, 167–191.

Euwals, R., D. Van Vuuren en R. Wolthoff (2010), Early reitrement behaviour in the Netherlands: Evidence from a policy reform, De Economist 158(3), 209–236.

Goldstein, D., E. Johnson, A. Herrmann en M. Heitmann (2008), Nudge your costumers toward better choices, Harvard Business Review, 86(12), 99–106.

Kantarci, T., I. Smeets en A. van Soest (2013), *Implications of full and partial retirement for replacement rates in a defined benefit system*, The Geneva Papers on Risk and Insurance, 38(4), 824–856.

Kantarcı, T., en A. van Soest (2008). Gradual retirement: Preferences and limitations. De Economist 156, 113–144.

Pestieau, P. en U. Possen (2010), Retirement as a hedge, Netspar discussion paper 05/2010–049.

Petty, R. en J. Cacioppo (1986), The Elaboration Likelihood Model of persuasion, Advances in Experimental Social Psychology, 19, 123–195.

Soest, A. van en H. Vonkova (2014), How sensitive are retirement decisions to Financial incentives? A stated preference analysis, Journal of Applied Econometrics 29, 246–264.

Thaler, R. en C. Sunstein (2009), Nudge, Penguin Books, Londen.

Vermeer, N. (2014), Age anchors and the individual retirement age: An experimental study, Netspar Discussion Paper 10/2014–074.

Vermeer, N., M. van Rooij en D. van Vuuren (2014), Sociale interacties van invloed op de arbeidsparticipatie van ouderen, Netspar NEA paper 53.

Vuuren, D. van (2014), Flexible retirement, Journal of Economic Surveys, 28(3), 573–593.

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 Hoofdlijnen 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 Brüggen, 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 EIOPA: 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

Keuzevrijheid in de uittreedleeftijd

In het huidige debat over de hervorming van het pensioenstelsel wordt veel aandacht besteed aan meer verantwoordelijkheid en meer keuzevrijheid voor de deelnemers. Eén van de aspecten hiervan is keuzevrijheid in het uittredingsproces, door flexibilisering van de pensioenleeftijd of geleidelijke uittreding.
De centrale vraag in dit paper van Arthur van Soest (TiU) is of Nederlanders gebaat zijn bij meer flexibiliteit in de uittreedleeftijd. Verschillende aspecten en mogelijkheden van keuzevrijheid in de uittreedleeftijd worden besproken.

This is a publication of:
Netspar
P.O. Box 90153
5000 LE Tilburg
the Netherlands
Phone +31 13 466 2109
E-mail info@netspar.nl
www.netspar.nl

August 2015