

Flexibel met pensioen

Jan Baars (PGGM), Rik Dillingh (CPB), Chris Driessen (FNV),
Marieke Knoef (Leiden University en Netspar), Sander Muns (Tilburg
University en Netspar), Marcel Tielen (SVB), Hans van der Meer (APG),
Arthur van Soest (Tilburg University en Netspar), Daniel van Vuuren
(CPB, Tilburg University en Netspar)

Flexibel met pensioen

Jan Baars (PGGM)

Rik Dillingh (CPB)

Chris Driessen (FNV)

Marieke Knoef (Universiteit Leiden en Netspar)

Sander Muns (Tilburg University en Netspar)

Marcel Tielen (SVB)

Hans van der Meer (APG)

Arthur van Soest (Tilburg University en Netspar)

Daniel van Vuuren (CPB, Tilburg University en Netspar)

Inhoudsopgave

1. Inleiding	3
2. Historie en flexibiliteit huidige regelingen.....	4
2.1 Historie	4
2.2 Flexibiliteit in huidige regelingen	6
3. Koppeling AOW-leeftijd en levensverwachting	8
3.1 De AOW als pensioenvoorziening	10
3.2 De AOW als basisinkomen vanwege arbeidsongeschiktheid op oude leeftijd	11
4. Sociaaleconomische verschillen in gezondheid en levensverwachting	15
4.1 Verschillen naar inkomen en opleidingsniveau	15
4.2 Verschillen op sectorniveau.....	19
5. Wat kunnen we leren van andere landen?	21
5.1 Arbeidsparticipatie van ouderen	21
5.2 Zware beroepen	23
6. Overwegingen voor beleid	26

1. Inleiding

De samenleving vergrijsst: waren er in 1950 nog 7 mensen in de potentiële beroepsbevolking voor elke 65-plusser, nu zijn dat er 3 en in 2040 zullen het er naar verwachting nog maar 2 zijn. Vervroegde uittreedregelingen zijn afgebouwd en om de financiële houdbaarheid van de overheidsfinanciën te verbeteren stijgt sinds 2013 de AOW-leeftijd. In 2015 is besloten de AOW-leeftijd versneld te verhogen tot 67 jaar in 2021. Daarna wordt de AOW-leeftijd verder verhoogd door hem een-op-een te koppelen aan de levensverwachting. Op deze manier blijft het verwachte aantal jaren dat iemand AOW krijgt hetzelfde. Dit dempt stijgende AOW uitgaven, zodat de houdbaarheid van de overheidsfinanciën is verbeterd. Echter, de maatschappelijke houdbaarheid is nog niet gegarandeerd. Zijn mensen in staat om te werken tot de verhoogde AOW-leeftijd?

De AOW-leeftijd is niet hetzelfde als de leeftijd waarop iemand de arbeidsmarkt verlaat (de uittreedleeftijd). In principe is het mogelijk eerder uit te treden of langer door te werken. Ook geleidelijke uittrekking met een periode van deeltijdwerk is mogelijk, eventueel aangevuld met een gedeeltelijk pensioeninkomen. De uittreedleeftijd kent dus al een zekere flexibiliteit, maar deze is onderhevig aan restricties. Aan de bovenkant zijn er restricties omdat veel mensen bij het bereiken van de AOW-leeftijd automatisch worden ontslagen. De belangrijkste restrictie aan de onderkant is dat individuen die niet over andere middelen beschikken dan de AOW (dus geen aanvullend pensioen in de tweede of derde pijler, geen ander vermogen, geen inkomen partner, etc.) niet kunnen rondkomen als ze stoppen met werken zonder een werkloosheids- of arbeidsongeschiktheidsuitkering en zonder AOW-inkomen. Voor zulke mensen is de AOW-leeftijd veelal een bindende ondergrens voor de uittreedleeftijd. Flexibiliteit van de AOW-leeftijd zou voor deze groep misschien een uitkomst kunnen bieden.

Dit rapport is het eindproduct van de projectgroep “Flexibel met pensioen”. We gaan na in hoeverre mensen nu flexibel met pensioen kunnen en wat de overwegingen zijn voor toekomstig beleid rondom flexibilisering van de pensioenleeftijd. Gegeven de verhoging van de AOW-leeftijd richten we ons in dit rapport vooral op restricties om eerder uit te treden en kijken we nauwelijks naar de beperkingen om later uit te treden dan op de AOW-leeftijd. Verder houden we ons in dit rapport vooral bezig met lange termijn en niet met de transitieproblemen op kortere termijn.

De opzet van dit rapport is als volgt: het volgende hoofdstuk geeft een korte discussie rondom de pensioenleeftijd en de flexibiliteit die er in huidige regelingen bestaat. Hoofdstuk 3 bespreekt de koppeling van de AOW-leeftijd aan de levensverwachting aan de hand van twee redenen die ten grondslag liggen aan de AOW. Hoofdstuk 4 bespreekt sociaaleconomische verschillen in gezondheid en hoofdstuk 5 de ervaringen uit het buitenland. We sluiten af met overwegingen voor beleid in hoofdstuk 6.

2. Historie en flexibiliteit huidige regelingen

2.1 Historie

Hoe zijn we tot de discussie van vandaag gekomen. Wat heeft zich voorgedaan?

- In 2008 is een wetsontwerp ingediend met de mogelijkheid om de AOW maximaal vijf jaar uit te stellen. Dat ontwerp is in 2011 aangepast toen het Pensioenakkoord werd gesloten, door uitbreiding met de optie van maximaal twee jaar eerdere opname van AOW. Dit wetsvoorstel is uiteindelijk ingetrokken. In december 2013 heeft de Kamer een motie aangenomen waarin de regering wordt verzocht om een flexibele AOW opnieuw te onderzoeken. Hierop heeft het kabinet in februari 2015 laten weten niet voor een flexibele AOW te kiezen omdat zo'n systeem duur is en ingewikkeld in de uitvoering. In 2009 is er ook veel discussie geweest in de SER over flexibilisering van de AOW-leeftijd (zie CPB 2009 voor de CPB-analyse destijds, p.4-5).
- Eind 2011 had het kabinet een voorstel in de maak om juist voor lage inkomens vervroegd pensioen mogelijk te maken. In die groep zitten immers veel werknemers die al vroeg zijn begonnen met werken en een zwaar beroep hebben gehad. Zij zouden een 'werkbonus' krijgen om de lagere AOW-uitkering op te vangen. Vanwege het door de crisis oplopende begrotingstekort heeft men hier echter weer van afgezien.
- Eind 2016 heeft Tweede Kamerlid Klein een initiatiefwetsvoorstel ingediend voor een flexibele AOW. Hoewel een aantal partijen sympathie had voor de bedoeling hiervan, is het voorstel verworpen vanwege vraagtekens over opnieuw uitvoerbaarheid en uitvoeringskosten.
- Verschillende politieke partijen pleitten voor een flexibele AOW in hun verkiezingsprogramma's van de Tweede Kamerverkiezingen van maart 2017 (o.a. CDA, D66, PvdA en VVD). Daarbij kunnen ouderen eerder met pensioen voor een lagere AOW-uitkering, en soms ook later voor een hogere toekomstige AOW-uitkering. CPB (2017) en Kok et al. (2017) hebben een actuariael neutrale variant uitgewerkt. Elk jaar eerdere uittrekking geeft dan een korting van 6,5 procent op de AOW-uitkering.
- De Algemene Nederlandse Bond voor Ouderen, FNV en CNV pleiten voor een flexibele AOW-leeftijd. Daarbij stelt de FNV voor om de korting bij vervroegde opname inkomensafhankelijk te maken (FNV, 2018). VNO/NCW evenals MKB zijn bereid om naar een flexibele AOW te kijken, maar hebben twijfels over de financierbaarheid van het FNV-voorstel. In Kok et al. (2017) en Actuarieel Genootschap (2017) wordt ervoor gewaarschuwd dat lage inkomensgroepen

vaak niet genoeg aanvullend pensioen hebben om zo'n lagere AOW-uitkering op te vangen. Dat probleem kan maar voor een beperkt deel worden opgelost met een regeling waarbij mensen met een laag inkomen minder gekort worden als zij eerder met pensioen gaan. Degenen die wel genoeg aanvullend pensioen hebben om met een lagere AOW toe te kunnen, kunnen meestal schuiven met dat pensioen (eerder pensioen en een hoog-laag constructie om het AOW gat op te vangen). Zij hebben flexibilisering van de AOW-leeftijd dus niet nodig. Dit betekent dat een flexibele AOW met grotendeels actuariael neutrale keuzemogelijkheden weinig oplevert maar wel uitvoeringskosten met zich meebrengt.

- In het Regeerakkoord 2017 is de volgende passage opgenomen: “Het is de primaire verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers dat werknemers inzetbaar blijven. De overheid zorgt voor de noodzakelijke randvoorwaarden. Het kabinet ziet leven-lang-leren als een belangrijke succesfactor. Het kabinet wil de fiscale aftrekpost voor scholingskosten vervangen door een individuele leerrekening voor alle Nederlanders die een startkwalificatie hebben gehaald. Mogelijkheden voor werkgevers worden verruimd om investeringskosten in de inzetbaarheid van werknemers binnen de eigen organisatie in mindering te brengen op de transitievergoeding. Het kabinet zal kritisch kijken naar mogelijkheden om opties als deeltijdpensionering (via tweede pijlerpensioen of generatiepactregelingen) breder voor het voetlicht te brengen of gemakkelijker te maken. Voor die oudere werknemers die ondanks inspanningen van werkgevers en werknemers toch werkloos of arbeidsongeschikt worden, wordt de Wet Inkomensvoorziening voor oudere werklozen (IOW) verlengd met vier jaar, zodat deze werknemers na het aflopen van de WW- of WGA-uitkering niet hun eigen vermogen of dat van hun partner hoeven ‘op te eten’ voordat zij in aanmerking komen voor inkomensondersteuning. Het huidige voorgenomen beleid is dat de IOW-regeling tot 2027 loopt, en de IOAW alleen geldt voor personen geboren vóór 1965.
- In het najaar van 2018 is de AOW-leeftijd onderdeel geworden van de gesprekken over een nieuw pensioenstelsel. De FNV wil de AOW-leeftijd de komende jaren bevriezen op 66 jaar en voor de lange termijn geen een-op-een koppeling van de AOW-leeftijd aan de levensverwachting. Een stijging van zes maanden van de AOW-leeftijd voor ieder extra jaar aan levensverwachting kost 6 miljard euro per jaar¹ en dat bleek een onoverbrugbare hobbel. Het overleg tussen sociale partners en het kabinet over hervorming van het pensioenstelsel is op 20 november 2018 beëindigd.

¹ <https://nos.nl/artikel/2261138-kabinet-gaat-koppeling-aow-leeftijd-en-levensverwachting-onderzoeken.html>. De Beer et al. (2018) hebben diverse alternatieven doorgerekend. Voor de variant met 6 maanden verhoging per jaar rapporteren zij 3,5 miljard euro extra uitgaven in 2050.

- Naar aanleiding van het mislukken van het pensioenakkoord heeft de minister van SZW op 1 februari 2019 een Kamerbrief verstuurd over vernieuwing van het pensioenstelsel.² De minister heeft hierin toegezegd dat hij de een-op-een koppeling van de AOW-leeftijd aan de levensverwachting laat onderzoeken. In het Algemeen Overleg van 6 februari heeft de minister kenbaar gemaakt dat in het pensioenakkoord, als onderdeel van een totaalpakket aan maatregelen, de RVU-heffing in het laatste jaar voor de AOW-datum zou worden afgeschaft en in het jaar daarvoor gehalveerd naar 26%.³

2.2 Flexibiliteit in huidige regelingen

Op dit moment is de leeftijd vanaf wanneer iemand eerste-pijlerpensioen kan ontvangen niet flexibel. Zoals hierboven beschreven is een flexibele AOW-leeftijd onderzocht. Kok et al. (2017) hebben gewaarschuwd dat lage inkomensgroepen vaak niet genoeg aanvullend pensioen hebben om een lagere AOW-uitkering aan te vullen. Onder de aannamen in dit SEO-rapport levert een flexibilisering van de AOW voor een alleenstaande zonder pensioenopbouw een extra vervroeging op van niet meer dan vier maanden. De aannamen zijn als volgt:

1. Het kortingspercentage is 6,5% als het pensioen met een jaar wordt vervroegd.
2. De inkomensondersteuning (IOAOW) telt niet mee bij een bijstandsaanvraag.
3. De overdraagbaarheid van de algemene heffingskorting (AHK) is op het niveau van begin 2017.
4. Spaargeld, lijfrentes, partnerinkomen, partnerpensioen, huizenvermogen en buitenlands pensioeninkomen zijn buiten beschouwing gelaten.
5. De AOW-datum is op 1 januari.
6. Er is geen mogelijkheid van een deeltijd-AOW of vrijwillig hogere AOW-opbouw meegenomen.
7. Het fiscale stelsel van 2017 is gebruikt. Dit betekent dat AOW-premie wordt geheven over naar voren geschoven AOW-inkomen.

Het kortingspercentage van 6,5% correspondeert met een rente die ongeveer 2% hoger is dan de contractloongroei. Bij een lagere rente is het kortingspercentage lager en de vervroegingsduur langer. Gebruikmakend van 5,36% in Actuarieel Genootschap (2017) zou men uitkomen op een ongeveer 20% langere maximale vervroegingstermijn.

In de toekomst gaat de overdraagbaarheid van de AHK naar beneden. Dit verlaagt de bijstandsnorm tot 2035 met in totaal zo'n 10%. Hiermee is in het SEO-rapport geen rekening gehouden (het niveau van 2017 is gebruikt). Omdat deze verlaging

²<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/pensioen/documenten/kamerstukken/2019/02/01/kamerbrief-vernieuwing-pensioenstelsel>

³ <https://www.tweedekamer.nl/downloads/document?id=8ef64cf7-3c6d-430e-a99b-1ed0f7462736&title=Conceptverslag%20Pensioenonderwerpen.docx>, p.57.

volgens de huidige wetgeving niet geldt voor de AOW-uitkering, ontstaat er in de toekomst meer ruimte en wordt de mogelijke vervroegingsperiode zonder aanvullende bijstand in plaats van vier maanden twee á drie jaar (Muns, 2019). Dit effect is dus aanzienlijk, maar gaat wel ten koste van de koopkracht van de AOW-gerechtigden die voor een vervroeging zouden kiezen.

De ingangleeftijd van het tweede pijlerpensioen is flexibel. Daarbij zijn er verschillen tussen pensioenregelingen. Tabel 1 geeft de verdeling van de minimumpensioenleeftijd en de maximumpensioenleeftijd in Nederlandse pensioenregelingen.

Tabel 1: Verdeling minimumpensioenleeftijd en maximumpensioenleeftijd in Nederlandse pensioenregelingen

Minimum pensioenleeftijd	
55 jaar	50%
56-59 jaar	2%
60 jaar	33%
61-65 jaar	15%

Maximum pensioenleeftijd pensioenregelingen	
67 jaar of eerder	21%
68-70 jaar	29%
71-72 jaar	50%

Bron: DNB, percentages actieve deelnemers ultimo 2015, op basis van regelingen 2016

Van de flexibiliteit van de pensioenregelingen wordt veel gebruikt gemaakt. Dit geldt vooral voor volledig vroegpensioen (Lever et al., 2018). Het gebruik van deeltijdpensioen is vrij beperkt, bijv. 14 procent bij ABP en 4 procent bij PFZW (Kok et al., 2017).

Naast de officiële regels kunnen er andere redenen zijn die flexibiliteit in de uittreedleeftijd belemmeren. De fiscale gevolgen van deeltijdpensioen zijn vaak nadelig en, door de systematiek van de ouderenkortingen, weinig inzichtelijk (Muns, 2018). Verder gaf een kwart van de 60-plussers in 2015 aan dat het moeilijk is om bij zijn of haar werkgever in deeltijd te gaan werken (Henkens et al., 2016). Een enquête onder werkgevers in 2017 laat zien maar 10-15% van de werkgevers deeltijdpensioen gebruikte als maatregel in het kader van hun ouderenbeleid (Oude Mulders et al., 2018).⁴

⁴ Flexibele werktijden (bijna 55% van de werkgever), ergonomische maatregelen (48%) en extra vrije dagen (rond de 45%) werden veel vaker ingezet.

3. Koppeling AOW-leeftijd en levensverwachting

Voor een deel van de mensen is de AOW een bindende ondergrens voor de uittreedleeftijd, omdat zij over te weinig andere financiële middelen beschikken. De AOW-leeftijd stijgt naar 67 jaar in 2021. Daarna stijgt de AOW-leeftijd mee met de levensverwachting. Volgens de huidige wetgeving is die stijging op lange termijn een-op-een. Dit betekent dat het gemiddeld aantal jaren dat iemand AOW ontvangt niet stijgt in de toekomst, terwijl het aantal gewerkte jaren toeneemt voor mensen die op de AOW-leeftijd met pensioen gaan.

Verschillende partijen hebben de vraag gesteld of deze verhoging voldoende gebalanceerd is. De Beer et al. (2017) stellen voor om niet het aantal AOW-jaren constant te houden maar de verhouding tussen opbouw- en pensioenjaren. De stijging van de AOW-leeftijd wordt dan gematigd, zoals te zien is in figuur 1. Het aantal AOW-jaren zou dan toenemen, in plaats van dat het (min of meer) 21 jaar blijft (zoals te zien is in figuur 2).

In dit hoofdstuk gaan we in op de balans tussen het aantal opbouwjaren en het aantal jaren AOW. Daarbij nemen we als handvat de doelstelling van de AOW:

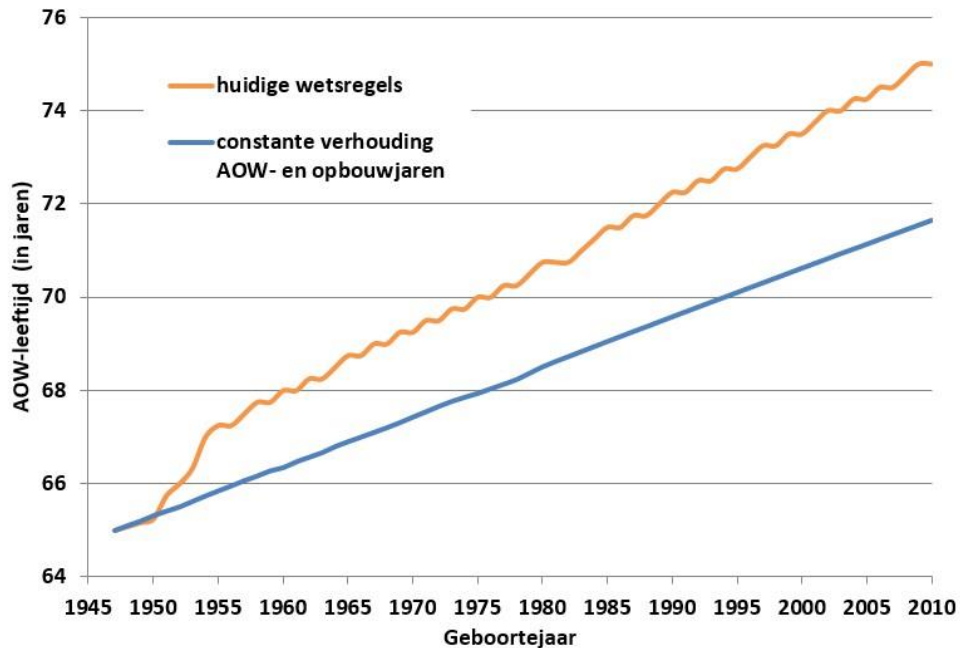
Doelstelling (artikel 8)

De overheid biedt een basisinkomen aan personen die de pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt. De overheid stimuleert de opbouw van en stelt kaders voor de houdbaarheid van aanvullende arbeidspensioenen en draagt zorg voor toezicht op de naleving daarvan. De overheid vindt dat iedere gepensioneerde minimaal een basisinkomen dient te hebben. Daarom verschaft zij een basispensioen (AOW) aan diegenen die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt. Dit is de eerste pijler van het Nederlandse pensioenstelsel. Daarnaast bevordert de overheid het opbouwen van toekomstbestendige aanvullende pensioenen, zodat werknemers na hun pensionering niet te maken krijgen met een grote inkomensachteruitgang.

De AOW verschaft dus een basispensioen. Daar kunnen verschillende redenen aan ten grondslag liggen. Twee belangrijke redenen zijn:

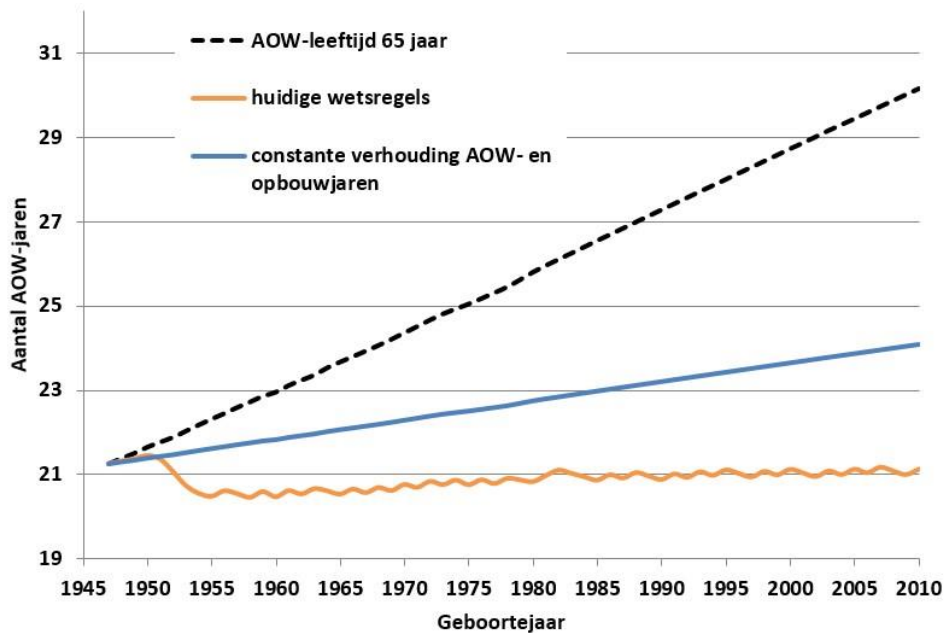
- 1) vrije tijd op oude leeftijd mogelijk maken en consumptie spreiden over de levenscyclus (de AOW als pensioenvoorziening),
- 2) op oude leeftijd zijn steeds minder mensen nog in staat om te werken. Daarom biedt de overheid een basisinkomen aan vanaf een bepaalde leeftijd. (De AOW als basisinkomen vanwege een hoge mate van arbeidsongeschiktheid vanaf een bepaalde leeftijd).

Figuur 1. Verwachte AOW-leeftijd volgens verschillende beleidsregels, naar geboortecohorten 1947-2010



Bron: De Beer et al. (2017)

Figuur 2. Aantal verwachte AOW-jaren volgens verschillende beginselen, naar geboortecohorten 1947-2010



Bron: De Beer et al. (2017)

3.1 De AOW als pensioenvoorziening

Uit veel onderzoek blijkt dat mensen kortzichtig zijn bij het nemen van financiële beslissingen (Krijnen et al., 2016; Prast, 2017; Brüggem en Knoef, 2017). Als mensen zelf verantwoordelijk zijn voor pensioensparen dan is er een grote kans dat ze (te) weinig sparen voor later. Door middel van verplichte AOW-premies en belasting via een omslagstelsel wordt voorkomen dat mensen op oude leeftijd in armoede terechtkomen.⁵ De AOW draagt dus bij aan consumptiespreiding met een in beginsel inflatiebestendig basispensioen dat men ontvangt tot aan overlijden (zodat ook het langlevensrisico afgedekt is). Daarbij is de AOW niet (direct) afhankelijk van de ontwikkelingen op de financiële markten, zoals rentestanden en rendementen van beleggingen.

Vanuit de betekenis van de AOW als pensioenvoorziening zijn er argumenten voor en tegen een vertraagde verhoging van de AOW-leeftijd, ten opzichte van de huidige één-op-één verhoging. Argumenten voor een minder snelle verhoging van de AOW-leeftijd zijn:

- Er is een groep die door gezondheidsproblemen of gebrek aan productiviteit niet kan doorwerken tot de AOW-leeftijd en een beroep moet doen op een arbeidsongeschiktheids- of werkloosheidsregeling. Dit is niet alleen een financieel probleem, maar verlaagt ook het welzijn door het stigmatiserende effect van werkloosheid of arbeidsongeschiktheid. Deze groep is groter naarmate de AOW-leeftijd sneller stijgt.
- In principe kunnen de meeste mensen zich voorbereiden op een latere AOW-leeftijd door zelf meer te sparen, maar door uitstelgedrag of gebrek aan kennis of betrokkenheid zullen veel mensen dit wellicht niet doen.
- Voor mensen met een zwaar beroep heeft langer doorwerken een negatief effect op de gezondheid (Mazzano en Peracchi, 2017). Een lagere AOW-leeftijd leidt voor deze groep dus tot hoger welbevinden en een lager beroep op gezondheidszorg na pensionering. Wanneer langer doorwerken een negatief effect heeft op de gezondheid dan beperkt een vertraagde verhoging van de AOW-leeftijd de kosten van sociale voorzieningen en heeft het een positieve invloed op de gezondheid en daarmee het welbevinden na pensionering.
- Tot slot geeft een vertraging van de verhoging van de AOW-leeftijd werkgevers de mogelijkheid om eerder afscheid te nemen van ouderen. Dit kan van belang zijn als de arbeidskosten van ouderen hoger zijn dan de productiviteit en demotie onbespreekbaar blijft.

⁵ SCP (2018) vergelijkt armoede onder verschillende bevolkingsgroepen en laat zien dat armoede het laagst is onder AOW'ers. Ook internationaal gezien is armoede onder ouderen in Nederland laag (OESO 2017).

Argumenten tegen een langzame(re) verhoging zijn:

- Eerder overgaan tot betaling van AOW-uitkeringen belast de overheidsfinanciën. Het verkleint bovendien het arbeidsaanbod en heeft daarmee nog een extra negatief effect op de overheidsfinanciën.
- Wanneer mensen eerder willen stoppen dan de AOW-leeftijd bij een één-op-één verhoging, kunnen zij daar zelf voor sparen of dit kan via de sector georganiseerd worden. Op deze manier worden hogere tarieven voor AOW-premies en/of belastingen voorkomen, die een extra negatief effect hebben op de arbeidsparticipatie.
- Werkgevers en werknemers hebben minder sterke prikkels voor het verbeteren van duurzame inzetbaarheid, bijvoorbeeld door middel van om- en bijscholing of aanpassing van het werk.
- Voor laagopgeleide mannen kan vroegpensioen nadelig uitpakken voor de gezondheid (Kuhn et al., 2018), mogelijk doordat wanneer mensen stoppen met werken cognitieve en fysieke activiteit afnemen of de leefstijl minder gezond wordt.
- Voor mensen die langer door willen werken kan een vertraagde verhoging van de AOW-leeftijd een belemmering vormen, wanneer zij te maken hebben met functioneel leeftijdsontslag.

3.2 De AOW als basisinkomen vanwege arbeidsongeschiktheid op oude leeftijd

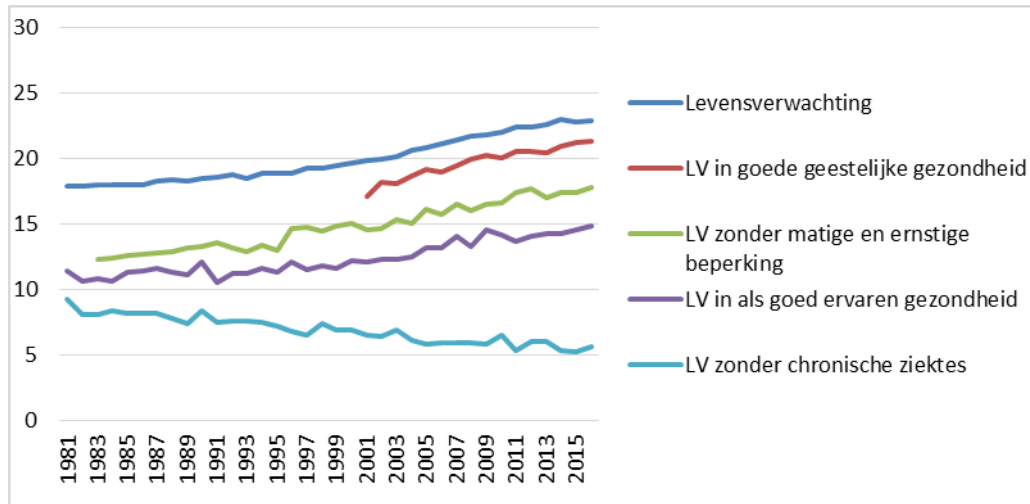
De AOW kan gezien worden als een basisinkomen voor ouderen zodat mensen verzekerd zijn van een uitkering wanneer ze op oude leeftijd niet meer in staat zijn om te werken. Arbeidsongeschiktheid neemt toe met leeftijd. Er is een grijs gebied tussen arbeidsgeschikt en arbeidsongeschikt en de uitvoeringskosten nemen toe bij hogere leeftijden wanneer meer mensen zich melden voor een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Het is dan efficiënter om vanaf een zekere leeftijd iedereen een basisinkomen te geven in de vorm van de AOW.^{6,7} Als we de AOW inderdaad beschouwen in relatie tot de mogelijkheden om nog te werken, dan is de levensverwachting in goede gezondheid van belang om de verhoging van de AOW-leeftijd te beoordelen. Als mensen tegenwoordig langer kunnen werken dan vroeger omdat ze langer gezond zijn of omdat het werk fysiek minder zwaar is geworden, dan zou dat een verhoging van de AOW-leeftijd rechtvaardigen. De figuren 3 en 4, op basis van CBS Statline, laten de ontwikkeling zien van de levensverwachting in goede gezondheid volgens verschillende maten. Hieruit blijkt dat de trend in gezonde levensverwachting inderdaad stijgend is wanneer zelf-ervaren gezondheid gebruikt wordt of gekeken wordt naar het ontbreken van ernstige of minder ernstige

⁶ Een alternatief is om niet iedereen vanaf dezelfde leeftijd te ontzien, maar op basis van kenmerken bepaalde groepen te selecteren (bijvoorbeeld op basis van inkomen of opleiding). In het volgende hoofdstuk gaan we nader in op verschillen tussen sociaaleconomische groepen.

⁷ In de theoretische literatuur wordt ook gepleit voor een niet-actuarieel neutrale flexibele AOW om tegemoet te komen aan het probleem dat toetsen op arbeidsongeschiktheid moeilijk is; zie Van Vuuren (2014).

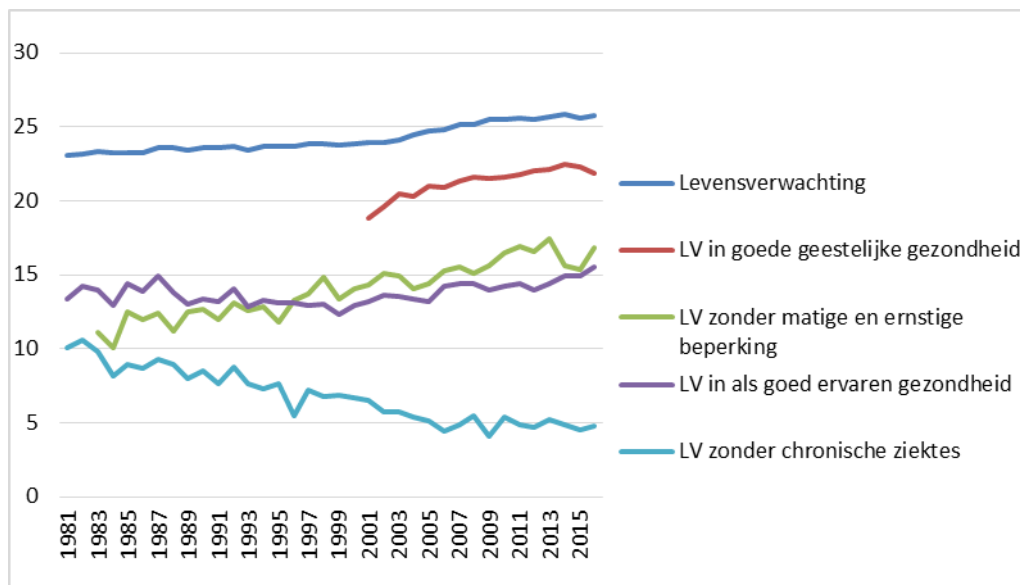
beperkingen. De levensverwachting zonder chronische ziekten daalt echter (mogelijk ook doordat chronische ziekten steeds vaker en eerder ontdekt worden).

Figuur 3. Gezonde levensverwachting vanaf 60 jaar, mannen



Bron: Statline

Figuur 4. Gezonde levensverwachting vanaf 60 jaar, vrouwen



Bron: Statline

Het meest recente onderzoek van het CPB leidt tot de conclusie dat de ontwikkeling van de gezonde levensverwachting niet of nauwelijks achterblijft bij de ontwikkeling van de levensverwachting. In dit onderzoek worden vier maten van gezondheid beschouwd: ervaren gezondheid, geestelijke gezondheid, geen lichamelijke beperkingen, en geen chronische ziekten. Alleen volgens de laatste maat blijft de

ontwikkeling van de gezonde levensverwachting achter bij die van de totale levensverwachting, maar deze maat hangt het minst samen met arbeidsongeschiktheid (Dillingh et al., 2018, p.4). Volgens de Gezondheidsraad (2018) is de winst in gezonde levensjaren vooral toe te schrijven aan de leeftijdsgroepen boven de 75 jaar, terwijl voor de discussie over langer doorwerken juist de ontwikkeling van gezondheid rond de pensioenleeftijd van belang is. Cijfers van CBS Statline laten echter ook zien dat tussen 1990 en 2017 sterftekansen gehalveerd zijn voor mannen tussen 65 en 69 jaar. Voor vrouwen was deze daling tot en met 2007 circa 30 procent, en sindsdien zijn deze sterftekansen constant.⁸

UWV (2018) laat zien dat de instroomkans in de WIA in de leeftijdscategorie 60-65 jaar toe is genomen, van ongeveer 0,54% in 2014 naar bijna 0,80% in 2017. Deze toename (0,26%-punt) is een stuk groter dan onder 55-59 jarigen, waar de instroomkans steeg van ongeveer 0,60% naar 0,70% (een toename van zo'n 0,10%-punt). Dit wordt deels toegeschreven aan het wegvallen van het healthy worker effect: mensen met gezondheidsproblemen konden vroeger via een regeling voor vervroegd uittreden het werkproces verlaten. De instroomkans onder 60-ers was daardoor zelfs lager dan onder 55- tot 59-jarigen. Nu moeten alle werknemers langer doorwerken; ook de mensen met een gezondheidsrisico.

De literatuur laat zien dat functionele beperkingen een sterke voorspeller vormen voor arbeidsuitval (Mayhew 2009; Van den Berg et al. 2011; Boot et al. 2014). De “goed ervaren gezondheid” bevat echter meer informatie dan de maatstaf over functionele beperkingen, bijvoorbeeld ook over het energieniveau van mensen en de mentale gezondheid. De “goed ervaren gezondheid” kan geïnterpreteerd worden als een overkoepelende maat voor fysiek en mentaal welbevinden en hangt sterk samen met objectieve gezondheidsmaten en –uitkomsten (Mossey en Shapiro, 1982 en Van Ooijen et al., 2015). Een nadeel van de goed ervaren gezondheid is de subjectiviteit ervan. Bij de ervaren gezondheid wordt mensen vaak gevraagd om hun gezondheid te waarderen op een vijfpuntschaal van zeer goed tot zeer slecht. De gemoedstoestand op het moment dat de vragenlijst afgenomen wordt kan het antwoord beïnvloeden⁹. Daarnaast kunnen twee mensen met dezelfde gezondheid hun gezondheid anders waarderen vanwege verschillen in gezondheidsperceptie (Lindeboom en Van Doorslaer, 2004). Tot slot kunnen antwoorden afhangen van de arbeidsmarktpositie en aangepast worden aan sociale normen. Een werkloze of arbeidsongeschikte kan zijn arbeidsmarktpositie rechtvaardigen met een lagere zelfgerapporteerde gezondheid (zogenaamde *justification bias*, Bound et al., 1999).

⁸ CBS Statline: <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/70701ned/table?dl=18E7D>

⁹ Van Ooijen, Alessie en Knoef (2015) laten inconsistenties zien tussen de zelfgerapporteerde gezondheid in twee opeenvolgende jaren en de zelfgerapporteerde verandering in gezondheid tussen twee jaren. Crossley en Kennedy (2002) laten zien dat zelfs binnen een survey de zelfgerapporteerde gezondheid kan veranderen.

Idealiter zouden we de ontwikkeling van het werkvermogen meten, in plaats van functionele beperkingen en de ervaren gezondheid. Fontijn en Deeg (2016) vatten bevindingen in de literatuur samen en definiëren werkincapaciteit (WI) met behulp van drie indicatoren: multimorbiditeit¹⁰, functionele beperkingen en depressie. Als iemand op minstens een van deze indicatoren slecht scoort dan is er volgens Fontijn en Deeg vaak een probleem met de werkcapaciteit. Fontijn en Deeg laten zien dat het percentage mensen met problemen met de werkcapaciteit op de AOW-gerechtigde leeftijd toe zal nemen.¹¹ Dit komt door de stijging van de AOW-leeftijd en de leeftijdsgerelateerde stijging van multimorbiditeit (het aantal mensen met twee of meer chronische ziekten neemt toe bij gegeven leeftijd, dat zien we ook in de figuren 4 en 5). De auteurs merken bij deze prognoses op dat veranderingen in leefgewoonten, verschuivingen in de aard van de werkbelasting en vooruitgang in de medische behandelingsmogelijkheden het werkvermogen van mensen kan veranderen.

Samenvattend zien we, net als in de Figuren 3 en 4, dat de levensverwachting zonder fysieke beperkingen en de levensverwachting in als goed ervaren gezondheid is toegenomen in ongeveer hetzelfde tempo als de levensverwachting.¹² Anderzijds neemt de levensverwachting zonder chronische ziekten minder snel toe (of zelfs af). Het is niet eenvoudig om te zeggen of het werkvermogen van mensen gelijke tred houdt met de levensverwachting. Werkvermogen is moeilijk te meten.¹³ Dit hangt ook af van de verschuiving in de aard van de werkzaamheden (misschien nemen bijvoorbeeld investeringen in machines juist toe bij een hogere AOW-leeftijd), veranderingen in leefgewoonten en vooruitgang in medische behandelingsmogelijkheden. Wel blijkt dat mensen met een chronische ziekte die een goede gezondheid ervaren en geen beperkingen hebben, vrijwel even vaak betaald werk hebben als mensen zonder chronische ziekten (Gezondheidsraad, 2018). In die zin zijn de huidige vooruitzichten op het gebied van de ontwikkeling van de gezondheid relatief gunstig.

De preferenties voor de verdeling van consumptie en pensioenjaren, de eigen verantwoordelijkheid die van mensen verwacht mag worden en de ontwikkeling van het werkvermogen verschillen tussen sociaaleconomische groepen. Het volgende hoofdstuk gaat daarom in op sociaaleconomische verschillen.

¹⁰ Het lijden aan twee of meer verschillende ziekten.

¹¹ Tussen 2014 en 2050 voor mannen van 38 naar 50 procent en voor vrouwen van 52 naar 63 procent.

¹² Voorspellingen van het CBS en RIVM laten ook zien dat de levensverwachting in als goed ervaren gezondheid tot 2040 ongeveer even veel toeneemt als de totale levensverwachting; zie <https://www.vtv2018.nl/Levensverwachting>

¹³ Fysieke beperkingen en chronische ziekten zijn objectief te meten, maar er is veel minder bekend over veranderingen in het energieniveau van mensen, cognitieve achteruitgang en de effecten daarvan op het werkvermogen.

4. Sociaaleconomische verschillen in gezondheid en levensverwachting

De verhoging van de AOW-leeftijd veroorzaakt toenemende ongelijkheid als de gezondheid en de levensverwachting van bepaalde sociaaleconomische groepen lager is en minder snel stijgt dan voor de Nederlandse bevolking als geheel. Voor hen wordt het dan moeilijker om te werken tot de AOW-gerechtigde leeftijd¹⁴ en wanneer hun levensverwachting achterblijft bij de gemiddelde levensverwachting neemt voor hen ook de pensioenperiode af. In dit hoofdstuk presenteren we verschillen in gezondheid en levensverwachting naar inkomen, opleiding en beroep.

4.1 Verschillen naar inkomen en opleidingsniveau

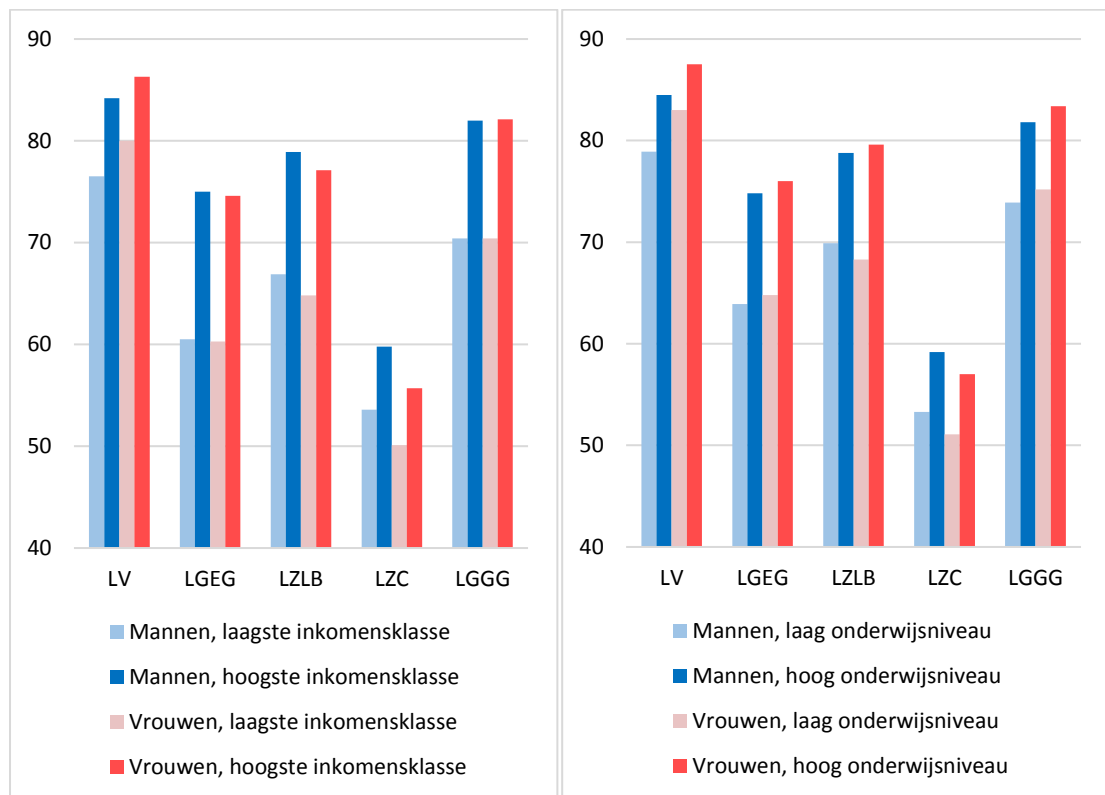
Verschillen tussen sociaaleconomische groepen

Figuur 5 laat zien dat de levensverwachting (LV) van mannen met een laag inkomen bijna 8 jaar lager is dan van mannen met een hoog inkomen. Bij vrouwen is het verschil kleiner (iets meer dan 6 jaar). Naar opleiding is het verschil 5,6 jaar voor mannen en 4,5 jaar voor vrouwen. Figuur 5 laat ook verschillen in de gezonde levensverwachting zien. Die zijn over het algemeen groter dan de verschillen in levensverwachting.

De netto arbeidsparticipatie van laagopgeleiden is over de levensloop lager dan die van andere opleidingsgroepen (Figuur 6). Dit impliceert dat laagopgeleiden ook vaker een beroep doen op sociale voorzieningen, zoals bijstand en arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, terwijl hun belastingafdracht in de inkomstenbelasting lager zal zijn. Per saldo geldt dat laagopgeleiden een groter netto profijt hebben van overheidsbeleid, waardoor er een nivellerend effect is (Lever en Waaijers, 2013). Als het verschil in levensverwachting groeit, of het verschil in beroep op sociale voorzieningen afneemt, beperkt dit het nivellerende effect.

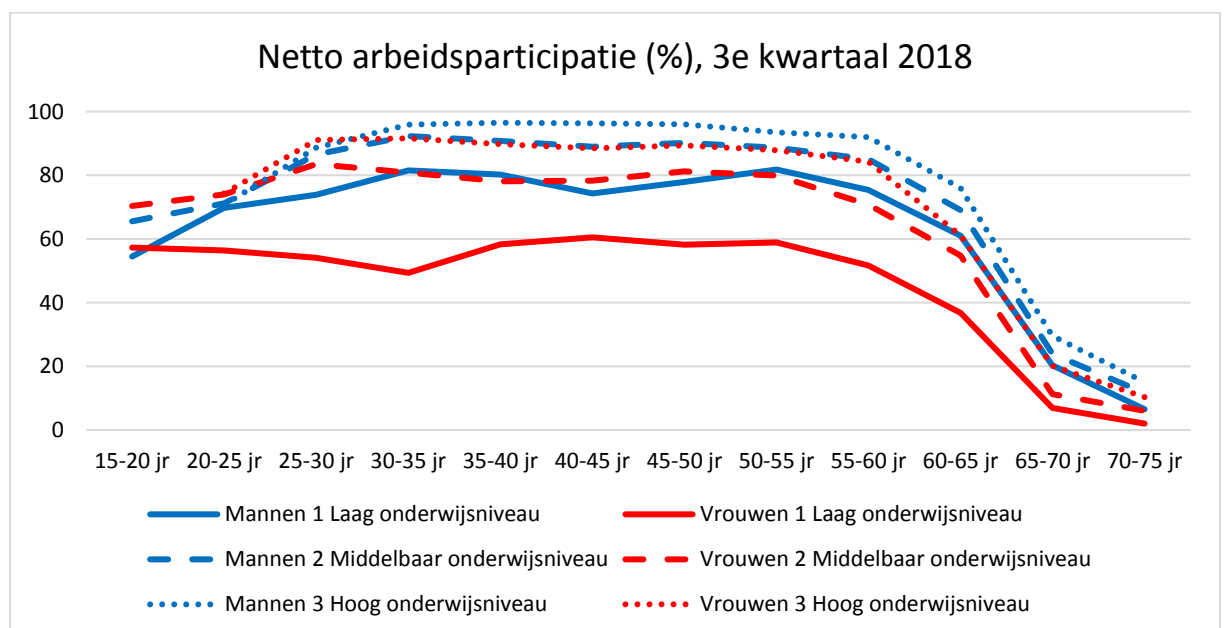
¹⁴ De gemiddelde pensioenleeftijd is *hoger* voor lager opgeleiden dan voor hoger opgeleiden (Montizaan, 2017; [CBS Statline](#); de arbeidsparticipatie van hoger opgeleiden is echter hoger dan die van lager opgeleiden op alle leeftijden. Door werkloosheid en arbeidsongeschiktheid stoppen lager opgeleiden gemiddeld eerder met werken dan hoger opgeleiden. Gemiddeld is de leeftijd waarop lager en hoger opgeleiden de arbeidsmarkt verlaten vrijwel gelijk, maar is dit bij hoger opgeleiden vaker op eigen initiatief en eigen kosten, terwijl dit bij lager opgeleiden vaker gaat via een uitkering (CPB, 2017, MEV2018, p.37, [link](#)).

Figuur 5. Levensverwachting bij 40 jaar voor het onderste en bovenste huishoudinkomenskintiel, 2011/2014 (links) en voor mensen met een laag en hoog opleidingsniveau, 2013/2016 (rechts)



LV = levensverwachting (jaren), LGEG = Gezonde levensverwachting/In als goed ervaren gezondheid (jaren), LZLB = Gezonde levensverwachting/Zonder lichamelijke beperkingen, LZC = Gezonde levensverwachting/Zonder chronische ziektes, LGGG = Gezonde levensverwachting/Levensverwachting in goede geestelijke gezondheid. Bron: CBS Statline

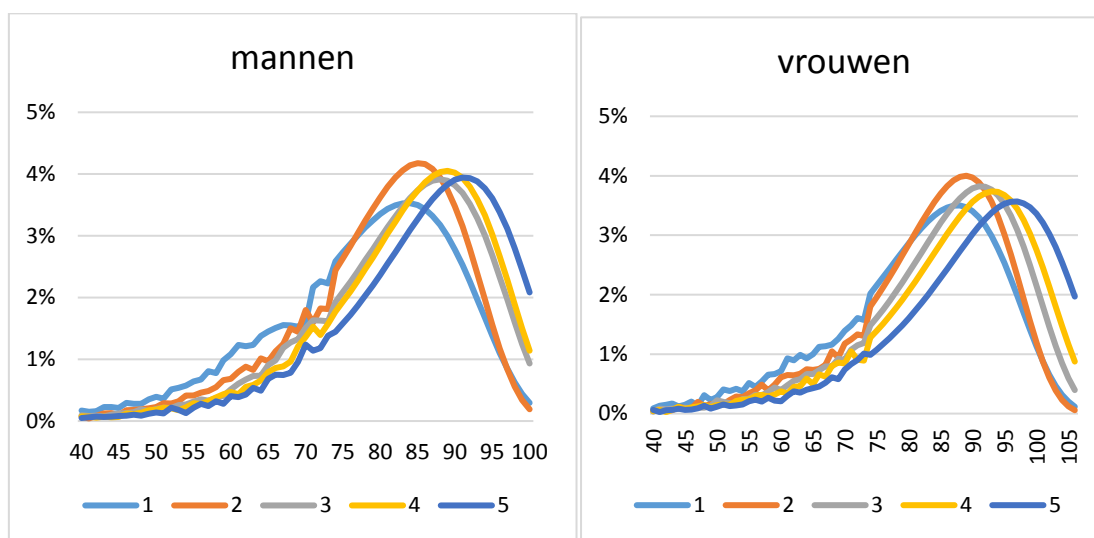
Figuur 6. Netto arbeidsparticipatie naar opleidingsniveau voor verschillende leeftijdsgroepen, 3^e kwartaal 2018; Bron: CBS Statline



Verschillen binnen sociaaleconomische groepen

Uiteraard zijn er ook verschillen binnen sociaaleconomische groepen, waardoor iemand uit een hogere sociaaleconomische groep lang niet altijd gezonder is of langer leeft dan iemand uit een lagere sociaaleconomische groep (Smulders, 2018). Figuur 7 bevestigt dat er binnen inkomenskwintielen een grote spreiding is in de sterfteleeftijd. Iemand uit het hoogste inkomenskwintiel heeft bijvoorbeeld een kans van ongeveer 70% om een leeftijdsgenoot uit het laagste inkomenskwintiel te overleven.

Figuur 7. Verdeling levensduur per leeftijd en inkomenskwintiel



Sterftekans 2015, huishoudinkomenskwintiel 2010, extrapolatie vanaf 74 jaar.

Bron: CBS microdata, eigen berekeningen.

Ontwikkeling over de tijd

Figuur 8^{15 16}, afkomstig uit Muns et al. (2018), laat zien dat het verschil in levensverwachting tussen huishoudinkomensgroepen toegenomen is tussen 2005 en 2015. Dit is in lijn met de VS (Chetty et al 2016) en met Duitsland (Haan et al 2017). Verschillende redenen kunnen hieraan ten grondslag liggen. Ten eerste is roken steeds sterker geconcentreerd onder laagopgeleiden, die gemiddeld een lager inkomen hebben (CBS, 2017). Dit kan ook gelden voor andere leefstijlfactoren. Ten tweede kan het effect van zorg mijden wat sterker zijn geworden (NIVEL, 2015). Ten

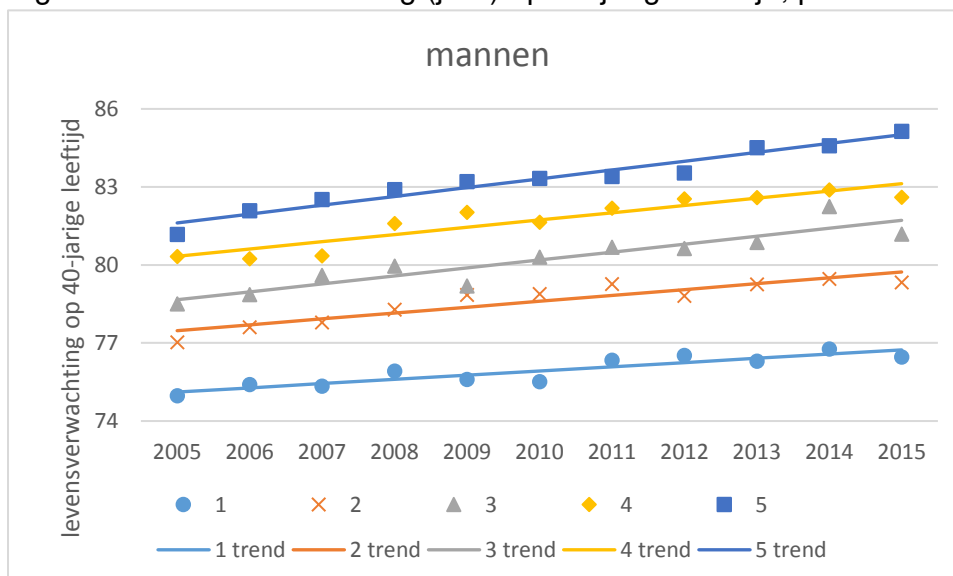
¹⁵ De sterftekansen zijn geëxtrapoleerd vanaf 74 jaar. De sociaaleconomische trendverschillen nemen toe bij het naar voren schuiven van de extrapolatieleeftijd, terwijl het trendverschil juist halveert bij het weglaten van de extrapolatie. Chetty et al. (2016) extrapoleren vanaf 64 jaar, want pensioeninkomen bestaat in de VS vaak uitsluitend uit een basispensioen waardoor pensioeninkomen geen goede indicator is van historisch inkomen.

¹⁶ De figuren zijn gebaseerd op leeftijdsspecifieke kwintielen. Door eerdere sterfte van lagere sociaaleconomische groepen bestaat op oudere leeftijd een groter deel uit een (oorspronkelijk) hogere sociaaleconomische groep. De figuren abstraheren van dit dynamische selectie-effect. De gepresenteerde sociaaleconomische verschillen zouden anders wat groter zijn. Aan de andere kant kunnen mensen met hoge inkomens voor vroegtijdig overlijden eerst terugvallen naar een laag inkomen door arbeidsongeschiktheid. Dit effect werkt de andere kant op.

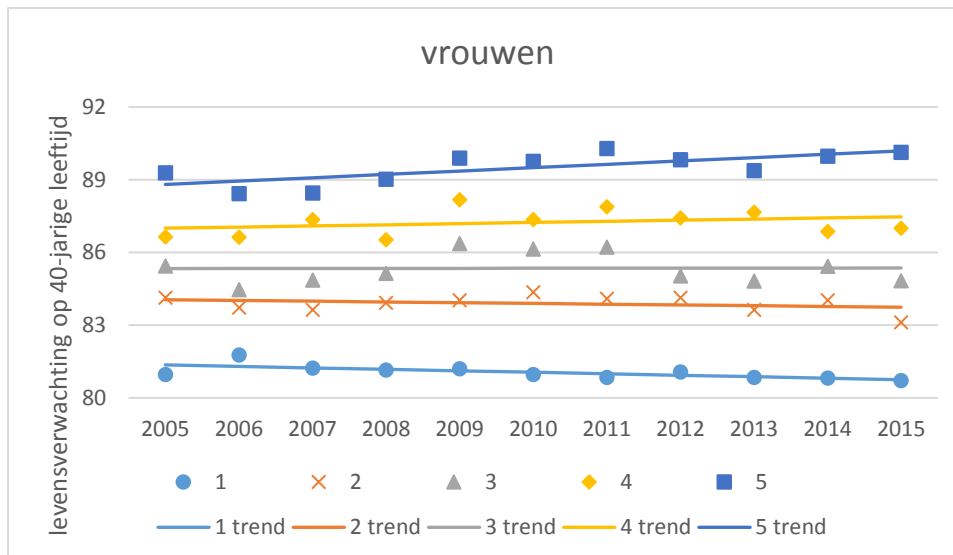
derde is de arbeidsparticipatie van vrouwen gestegen, waardoor de relatie tussen huishoudinkomen, gezondheid en levensverwachting sterker is geworden. Ten vierde zijn arbeidsongeschiktheidsregelingen voor nieuwe instroom versoerd (Koning en Lindeboom, 2015), waardoor nieuwe arbeidsbeperkten een lager inkomen hebben dan vroeger het geval was. Omdat arbeidsbeperkingen gepaard gaan met een gemiddeld slechtere gezondheid, is dan te verwachten dat het verband tussen inkomen en levensverwachting sterker is geworden. Ook kan het zijn dat werkgevers hun werknemers al dan niet expliciet meer op gezondheid zijn gaan beoordelen. Ten vijfde is het mogelijk dat gezondheidsproblemen op jonge leeftijd zowel het inkomen als de levensverwachting bepalen. Wanneer deze relatie sterker is geworden, kan dit een deel van de trend verklaren.

Mackenbach et al (2018) onderzoeken de sterftekansen naar opleiding voor 27 Europese landen, waaronder Nederland, en vinden voor opleiding echter geen divergentie in de sterftekansen over de tijd. Ook de WRR en het RIVM vinden vrijwel stabiele gezondheidsverschillen naar sociaaleconomische status voor Nederland.¹⁷ De verschillende bevindingen rond de ontwikkeling van de gezondheidsverschillen tussen het inkomens- en opleidingsniveau in Nederland vragen om nader onderzoek.

Figuur 8. Levensverwachting (jaar) op 40-jarige leeftijd, per inkomenskwintiel.



¹⁷ WRR-Policy Brief 7, Van verschil naar potentieel [\[link\]](#), RIVM toekomstverkenning [\[link\]](#)

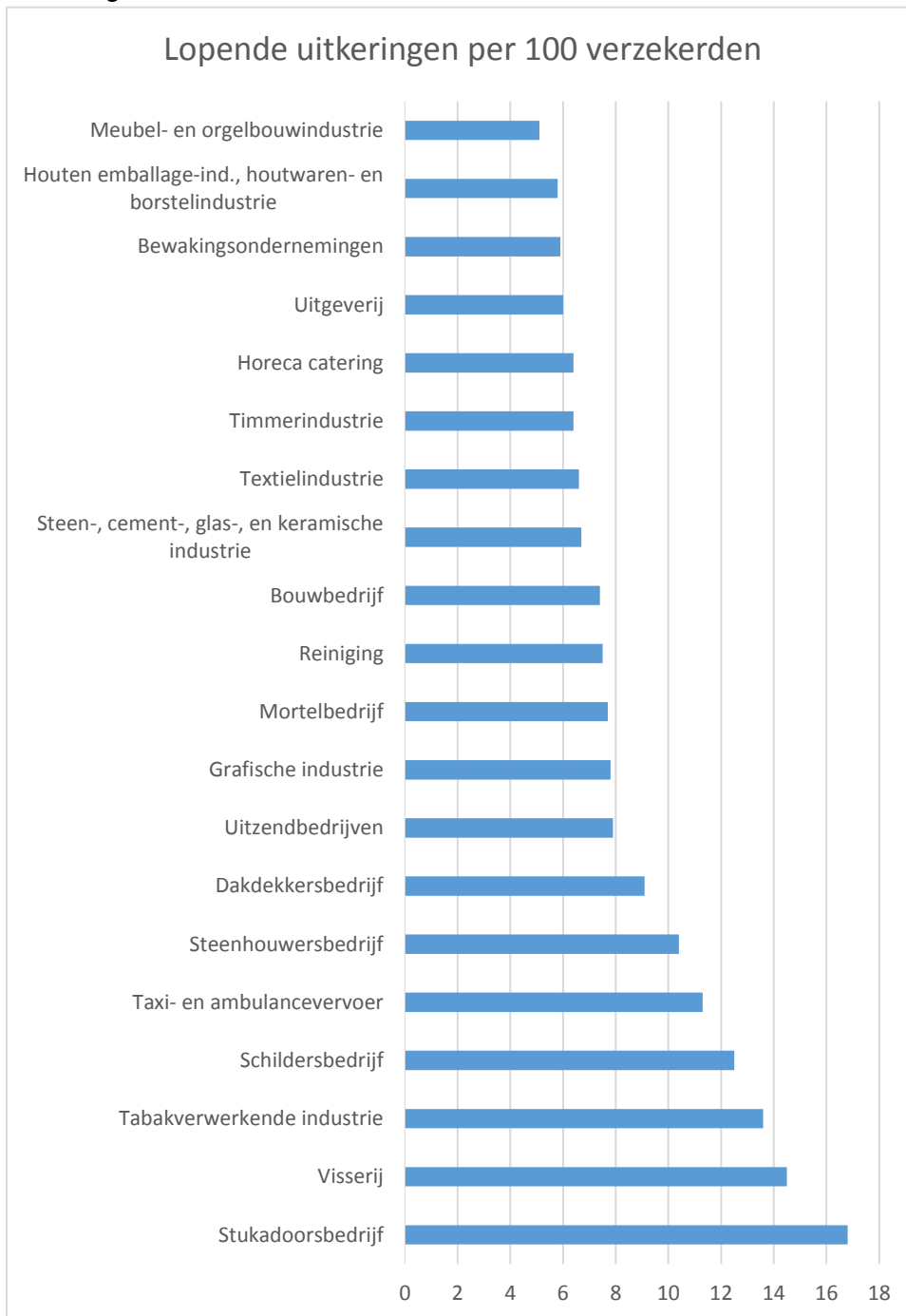


Sterftekansen jaar t , huishoudinkomen jaar $t-2$. Bron: CBS microdata, Muns et al 2018.

4.2 Verschillen op sectorniveau

Bij sommige sectoren met fysiek of mentaal zware beroepen wordt veel vaker een beroep gedaan op een WIA-uitkering dan gemiddeld (EIB, 2017; UWV, 2017). Figuur 9 laat zien dat er aanzienlijke verschillen zijn tussen sectoren. Bij stukadoors zijn er 16,5 WIA-uitkeringen per 100 verzekerden, in de visserijsector is dit cijfer 14,5, terwijl er over alle sectoren gemeten 3,5 WIA-uitkeringen per 100 verzekerden zijn. Merk op dat ook binnen sectoren verschillende functies zijn die fysiek en mentaal meer en minder zwaar zijn.

Figuur 9. Arbeidsongeschiktheid voor twintig sectoren met hoogste percentage WIA-uitkeringen, 2016.



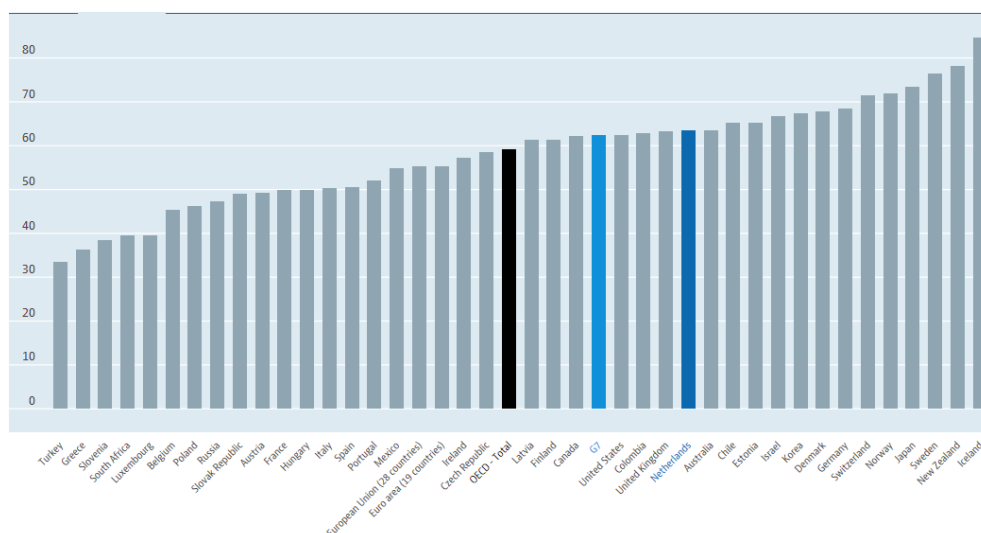
Bron: UWV, <https://www.uwv.nl/overuwv/Images/sociale-verzekeringen-naar-sectoren-2016.pdf>

5. Wat kunnen we leren van andere landen?

5.1 Arbeidsparticipatie van ouderen

Nederland is een middenmoter als het gaat om de arbeidsparticipatie van ouderen (figuur 10).

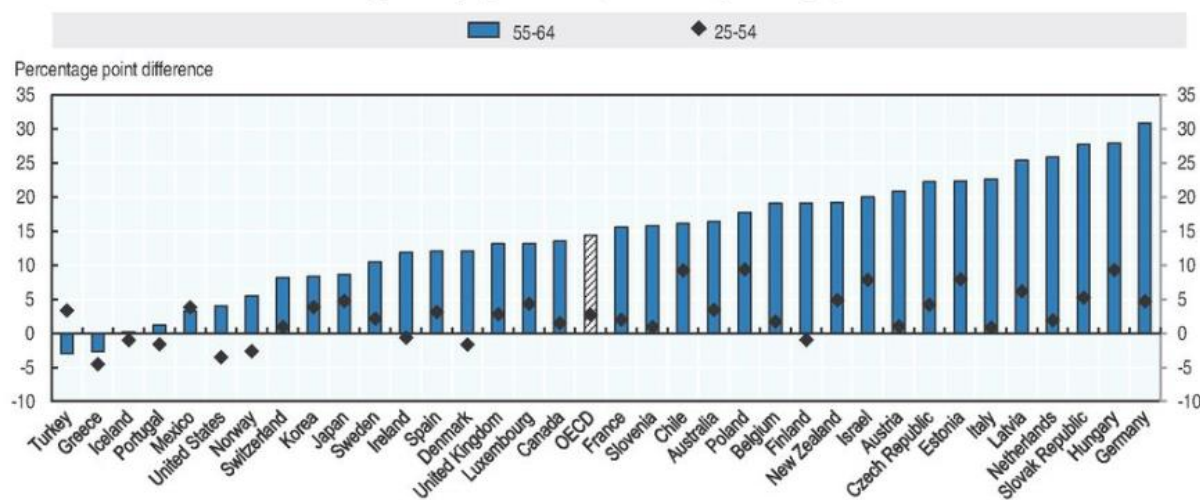
Figuur 10. Arbeidsparticipatie leeftijdsgroep 55-64 in 2017.



Bron: OECD website

Als gevolg van het verdwijnen van vroegpensioen regelingen is in de periode 2000-2016 de groei van de arbeidsparticipatie wel relatief sterk geweest in Nederland in vergelijking met andere OECD landen (figuur 11). Nederland heeft hiermee een achterstand ingelopen.

Figuur 11. Groei netto arbeidsparticipatie 2000-2016 (procentpunten)



Bron: *Pensions at a Glance 2017*, hoofdstuk 2, "Flexible retirement in OECD countries".

De huidige officiële pensioenleeftijd in Nederland is in lijn met die in andere landen. In de wat verdere toekomst zit Nederland in de kopgroep samen met Denemarken en Italië (Tabel 2), uitgaande van het huidige beleid. Nederland is een van de weinige landen waar een verdere stijging van de pensioenleeftijd op langere termijn al is geregeld; wellicht zullen andere landen de pensioenleeftijd in de toekomst ook verhogen, maar dit is niet zeker en dus niet in de tabel verwerkt. Naast Nederland kennen Denemarken, Slowakije, Finland, Italië en Portugal een systeem waarin de pensioenleeftijd gekoppeld is aan de levensverwachting (zie Europese Commissie, 2018, p 110 - 111). In Denemarken, Slowakije en Italië gaat het om een 1-op-1 koppeling. In Finland en Portugal wordt een koppeling van ongeveer 2-op-3 aangehouden (als de levensverwachting met 3 jaar stijgt, gaat de pensioenleeftijd met 2 jaar omhoog).

Opvallend is dat het percentage werkenden tussen 55 en 69 jaar dat werk combineert met pensioen in Nederland relatief laag is (Figuur 2.8 in *Pensions at a Glance 2017*). Dit staat in contrast met het feit dat volgens hetzelfde rapport (p. 67) Nederland een van de weinige landen is waar mogelijkheden voor deeltijdvroegpensioen op grote schaal bestaan.¹⁸ Wellicht komt dit omdat zoveel mensen sowieso al in deeltijd werken. In alle drie de leeftijdsklassen 25-54, 55-64 en 65+ is de fractie deeltijdwerkenden onder alle werkenden in Nederland groter dan in enig ander OECD land (Figuur 2.9). Onder deeltijders is de behoefte aan deeltijdpensioen wellicht kleiner dan onder voltijdwerkenden. Een andere reden kan zijn dat een baan na de pensioengerechtigde leeftijd minder vaak noodzakelijk is vanwege de relatief hoge toereikendheid van de Nederlandse pensioenen.

¹⁸ Bolhaar en van Vuuren (2018) vinden dat de on vervulde behoefte aan deeltijdwerk relatief groot is onder 60-65 jarigen.

Tabel 2. Toekomstige officiële pensioenleeftijden

Table 2.2. Future normal retirement ages based on career starting at age 20 in 2016

	Scheme	Early age	Annual reduction	Normal	Increase		Scheme	Early age	Annual reduction	Normal	Increase	
Australia	T	n.a.		67		Korea	DB	60	6.0%	65	7.2%	
	DC	60				Latvia	NDC/DC	63		65		
Austria	DB (ER)	62	5.1%	65	4.2%		T	n.a.		65		
Belgium	DB (ER)	63		65		Luxembourg	DB	60		60	n.a.	
	Min	n.a.		65		Mexico	T	n.a.		65		
Canada	Basic/T	n.a.		65	7.2% (Basic/T)		DC	Any age/60	-	65	-	
	DB (ER)	60	7.2%	65	8.4%	Netherlands	Basic	n.a.		71	n.a.	
Chile	Basic/T	n.a.		65			DB (Occ)			65		
	Men	DC	Any age	65		New Zealand	Basic	n.a.		65		
	Women	DC	Any age	60			DC	Flexible				
Czech Republic	DB	60	3.6-6%	65	6.0%	Norway	Min	67		67		
Denmark	Basic/T	n.a.		74	6.9%		NDC/DB	62				
	DC (ATP)	n.a.		74			DC (Occ)	62				
	DC (Occ)	69		74		Poland	Men	NDC/Min	n.a.	65		
Estonia	Points	62	4.8%	65	10.8%		Women	NDC/Min	n.a.	60		
	DC	62				Portugal	DB	n.a.		68		
Finland	Min	65	4.8%	68	4.8%		Min	n.a.		68		
	DB	65		68	4.8%	Slovak Republic	DB	66	6.5%	68	6.0%	
France	DB	62	5.0%	63	5.0%		DC	62		68		
	Points	57	4.0-7.0%	64		Slovenia	DB	n.a.		60	4-12%	
Germany	Points	63	3.6%	65	6.0%	Spain	DB	n.a.		65	2%-4%	
Greece	DB	62		62		Sweden	GARP	n.a.		65		
Hungary	Men	DB	n.a.	65	6.0%		NDC/DC	61				
	Women	DB	Any with 40 years	65	6.0%		DC (Occ)	55		65		
Iceland	Basic/T	n.a.		67	6.0%	Switzerland	Men	DB	63	6.8%	65	5.2-6.3%
	DB (Occ)	65	7.0%	67	8.0%		Women	DB	62	6.35-7.1%	64	4.5-5%
Ireland	Basic/T	n.a.		68	n.a.	Turkey	Men	DB	n.a.	61		
Israel	Men	Basic/T	n.a.	67	5.0%		Women	DB	n.a.	59		
	Women	Basic/T	n.a.	64	5.0%	United Kingdom	Basic	n.a.		68	5.8%	
	DC			67		United States	DB	62	5.0/6.7%	67	8.0%	
Italy	NDC	67.4		71.2			T	n.a.		65		
Japan	Basic/DB	60	6.0%	65	8.4%							

Note: DB = defined benefit; DC = defined contribution; n.a. = early retirement or deferral of pension is not available; Occ = occupational; T = targeted. Where pension ages for men and women differ they are shown separately. Benefits automatically adjusted for early and late retirement in DC schemes. Data rounded to one decimal place. The reference retirement age used in the modelling has been bolded.

Source: See "Country Profiles" available at <http://oe.cd/pag>.

5.2 Zware beroepen

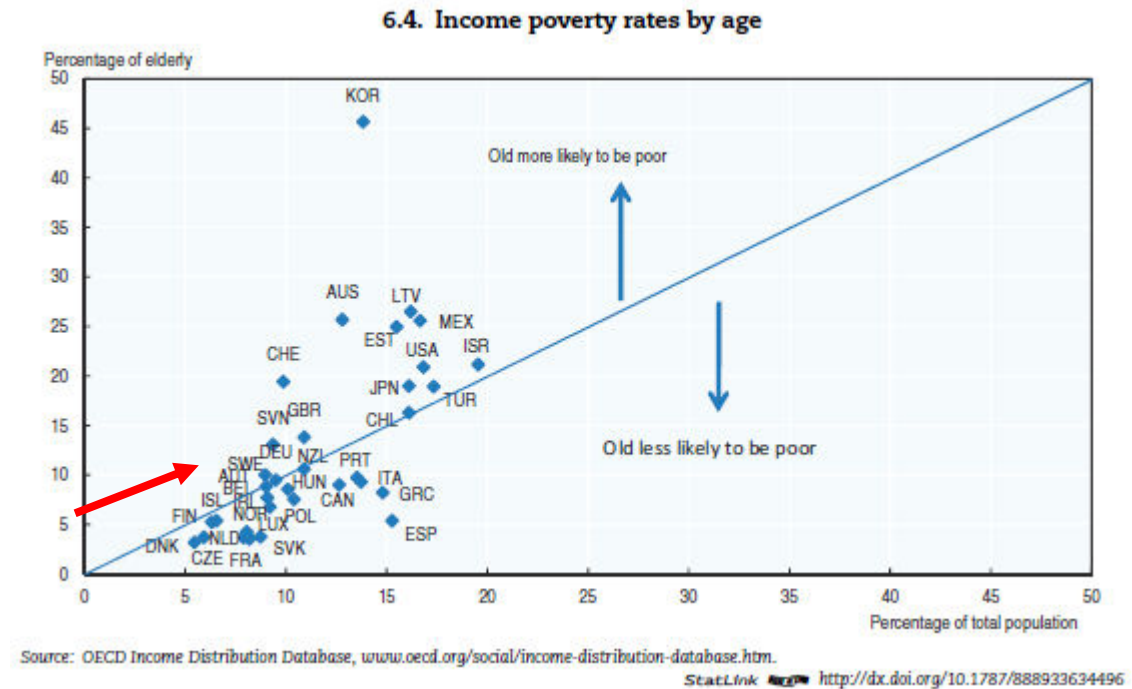
De verhoging van de AOW-leeftijd wordt door velen gezien als problematisch voor mensen in zware beroepen, die nog meer dan nu al het geval is moeite zullen hebben om door te werken tot aan de AOW-leeftijd. Uit survey-onderzoek blijkt dat de meerderheid van de Nederlandse bevolking genegen is mee te betalen (via hogere belastingen) aan een speciale regeling die het mogelijk maakt dat mensen met een zwaar beroep eerder AOW kunnen ontvangen (Vermeer et al., 2016). Uit hetzelfde onderzoek blijkt dat mensen hierbij vooral aan fysiek zware beroepen denken en niet aan mentaal zwaar werk. Een eenduidige lijst van zware beroepen is echter moeilijk vast te stellen vanwege de politieke en maatschappelijke dynamiek die daarmee gepaard gaat.

Het buitenland worstelt ook met zware beroepen. Uit diverse rapporten waarin regelingen in Europese en OECD landen op een rij worden gezet, hebben we de volgende conclusies getrokken:

- In het algemeen is er een streven om ontziemaatregelen (vervroegd pensioen, minder strenge voorwaarden voor arbeidsongeschiktheids- of werkloosheidsuitkeringen, deeltijdpensioen) te vervangen door preventiemaatregelen (verbetering werkomstandigheden, bij- en omscholing, loopbaanplanning).
- Alhoewel regelingen voor zware beroepen in veel landen bestaan, zijn er maar vijf Europese landen met een expliciete definitie van een zwaar beroep. De Franse definitie is: “afgetekende fysieke beperkingen, een agressieve fysieke omgeving, of bepaalde arbeidspatronen die waarschijnlijk een blijvende, identificeerbare en onomkeerbare invloed hebben op de gezondheid”. Iedere definitie leidt tot een enigszins arbitraire indeling. Ook is het moeilijk hoe om te gaan met deeltijdwerkers en carrière-switchers. Voor zover ons bekend zijn er geen landen die hier een goede oplossing voor hebben gevonden. Ook is het verre arbeidsverleden niet goed geregistreerd in Nederland.
- De lijst van zware beroepen is bijna overal zeer beperkt en betreft slechts enkele procenten van de beroepsbevolking (Griekenland is met 12% een uitzondering). Het gaat vooral om specifieke beroepen met een zware fysieke belasting. Voorbeelden zijn werknemers in gieterijen, dakdekkers, verplegers in de ouderenzorg.
- Er is nauwelijks sprake van generieke maatregelen voor zware beroepen. Een voorbeeld van een generieke regeling die uiteindelijk wel vooral voor zware beroepen betekenis heeft is de regel in Duitsland dat iemand met 45 jaar werkervaring op leeftijd 63 met (vervroegd) pensioen kan.
- In Frankrijk is sinds 2010 een regeling die vervroegd pensioen mogelijk maakt voor werknemers die voor minstens 20% arbeidsongeschikt zijn, om een aan het werk gerelateerde reden. Er wordt een generieke regeling ingevoerd waarbij werknemers met specifieke zware taken punten kunnen opbouwen die ze kunnen gebruiken voor omscholing, deeltijdwerk, of drie maanden eerder met pensioen.
- Heel vaak worden regelingen getroffen op sector- of bedrijfsniveau, via collectieve arbeidsovereenkomsten. Meestal worden de kosten hiervoor opgebracht door de werkgevers en werknemers in de sector en niet verhaald op de overheid. Herverdeling tussen mensen met een licht en zwaar beroep is daardoor beperkt. Anderzijds betekent dit ook dat de kosten van zwaar werk niet worden afgewenteld op gezond werk (of anders gezegd: er is geen sprake van kruissubsidiering van lichte naar zware beroepen).

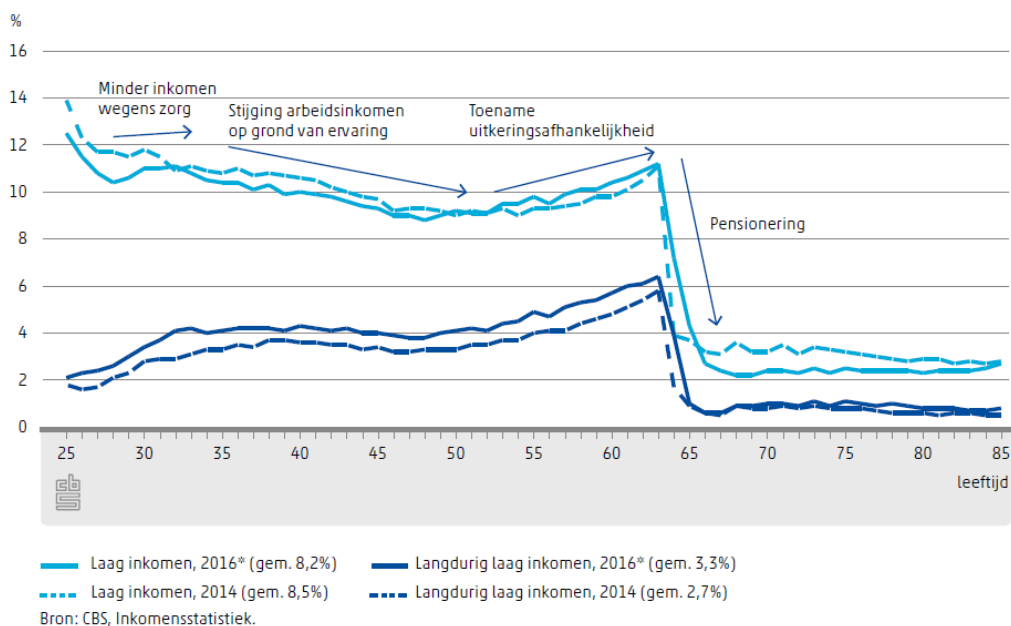
- Ten opzichte van andere landen kent Nederland relatief weinig armoede onder ouderen, als gevolg van de AOW, die niet arbeidsgerelateerd is en boven de armoedegrens ligt. Vlak voor de AOW-leeftijd is het aandeel mensen met een laag inkomen wel beduidend hoger dan na de AOW-leeftijd (figuur 12 en 13).

Figuur 12. Armoede. Bron: OESO (2017)



Figuur 13. Huishoudens met een laag inkomen. Bron: CBS (2018)

2.4.3 Huishoudens met een laag inkomen naar leeftijd hoofdkostwinner



6. Overwegingen voor beleid

Dit rapport behandelt knelpunten voor flexibele pensionering. De toename van het werkende leven en/of de pensioenperiode kunnen leiden tot een toenemende vraag naar een flexibel pensioen. Al laat onderzoek zien dat deeltijdpensioen niet zonder meer leidt tot een hoger arbeidsaanbod¹⁹, toch zou flexibilisering van de overgang naar pensioen wel positieve effecten kunnen hebben op de gezondheid, (werk)tevredenheid en duurzame inzetbaarheid van mensen. In dit slothoofdstuk geven we een aantal overwegingen waarmee onzes inziens bij de toekomstige hervormingen van het pensioen- en arbeidsmarktbeleid rekening zou moeten worden gehouden.

1. Ondanks dat pensioenregelingen in de tweede pijler vaak mogelijkheden bieden voor flexibele uittreding, vindt de overgang van het werkende leven naar pensionering vaak nog abrupt plaats. Voor sommige mensen is het automatisch ontslag bij het bereiken van de AOW-leeftijd een knelpunt om langer door te werken. Voor de meeste mensen echter zit het knelpunt bij eerder stoppen met werken. Er is veel onwetendheid over deeltijdpensioen en een kwart van de 60-plussers geeft aan dat het binnen de organisatie waar men werkt niet mogelijk is om minder uren te werken. Bovendien, wanneer mensen weinig aanvullend pensioen of ander vermogen hebben opgebouwd zijn zij in grote mate afhankelijk van de AOW en is het moeilijk of onmogelijk om voor de AOW-leeftijd te stoppen met werken (als ze niet in aanmerking komen voor een arbeidsongeschiktheidsuitkering).
2. De nu wettelijk vastgelegde één op één koppeling van de AOW-leeftijd aan de levensverwachting op langere termijn is een politieke keuze. Bij een één op één koppeling blijft de uitkeringsperiode gemiddeld hetzelfde, terwijl mensen langer gaan werken en dus ook langer betalen voor de AOW. Dat betekent, enerzijds, dat op lange termijn de jaarlijkse AOW lasten per werkende lager worden (ofwel, bij gelijke lasten is een minder sterke koppeling mogelijk). Anderzijds zullen de AOW lasten per (potentiële) werkende nog wel stijgen de komende 25 jaar. Dat komt omdat het effect de komende periode nog gedomineerd wordt door demografische verschuivingen (lagere geboortecijfers sinds 1970).
3. De AOW is een pensioenvoorziening, die mensen een inflatiebestendig basispensioen geeft. De verhoging van de AOW-leeftijd zou af moeten hangen van de kosten van de AOW (gegeven de demografische veranderingen) en de herverdeling die we gepast vinden binnen en tussen generaties. Verder zijn van belang: de voorkeuren van mensen ten aanzien van de verdeling van consumptie, vrije tijd en de timing van die vrije tijd, in combinatie met de eigen

¹⁹ Omdat de extra periode die gewerkt wordt niet hoeft op te wegen tegen het lagere aantal uren werk per week.

verantwoordelijkheid die mensen zelf al dan niet kunnen dragen om hier voor te sparen.

4. Wanneer we de AOW zien als een basisinkomen vanwege (de toenemende kans op) arbeidsongeschiktheid op oudere leeftijd, dan is het werkvermogen het criterium voor de verhoging van de AOW-leeftijd. Of het werkvermogen even hard stijgt als de levensverwachting is moeilijk te zeggen. Als gekeken wordt naar de levensverwachting in goed ervaren gezondheid, zonder ernstige beperkingen, of in goede geestelijke gezondheid, dan stijgt deze ongeveer even snel als de totale levensverwachting. De levensverwachting zonder chronische ziekten neemt wel af. Echter, zolang chronische ziekten niet leiden tot een afname van de ervaren gezondheid en/of een toename van lichamelijke beperkingen, blijkt het effect van die chronische ziekten op de arbeidsparticipatie gering (Gezondheidsraad 2018, p10-11). Omdat voorspellingen over het werkvermogen op de lange termijn moeilijk te maken zijn²⁰, is het belangrijk om periodiek te blijven toetsen of de verhoging van de AOW-leeftijd niet te snel of te langzaam gaat in vergelijking met het werkvermogen van mensen. Dit kan gedaan worden door de ontwikkeling van verschillende gezondheidsmaten te monitoren en door na te gaan hoe ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid, werkloosheid en armoede voor de AOW-gerechtigde leeftijd zich ontwikkelt. Speciale aandacht voor specifieke sectoren kan nadere inzichten geven. Een probleem waar we dan wel rekening mee moeten houden is dat het toegenomen aantal zzp'ers het arbeidsongeschiktheidspercentage omlaag kan drukken, omdat lang niet alle zzp'ers een arbeidsongeschiktheidsverzekering hebben.
5. Voor de huidige ouderen is de uittreedleeftijd snel gestegen, maar internationaal gezien is onze huidige AOW-leeftijd vergelijkbaar met de officiële pensioenleeftijd in andere landen. In de toekomst zal de Nederlandse wettelijke pensioenleeftijd de komende jaren in de kopgroep belanden, omdat Nederland een van de weinige landen is waar de stijging van de pensioengerechtigde leeftijd in de toekomst automatisch gekoppeld is aan de ontwikkeling van de levensverwachting. Onzeker is of en, zo ja, hoe de meeste andere landen de komende jaren hun pensioenleeftijd zullen bijstellen.
6. Het is zowel een politieke als economische afweging om al dan niet de ouderen tegemoet te komen voor wie de afbouw van vroegpensioenregelingen en de verhoging van de AOW-leeftijd snel is gegaan. Mogelijk hebben zij zich niet goed voor kunnen voorbereiden. Als men de meest kwetsbare groepen enigszins wil compenseren, dan kan men

²⁰ Deze hangt af van veranderingen in leefgewoonten, vooruitgang in medische behandelingsmogelijkheden, het al dan niet slagen van om- en bijscholing, verschuivingen in de aard van de werkzaamheden (misschien nemen bijvoorbeeld investeringen in machines juist toe bij een hogere AOW-leeftijd, of weten we werk anders in te richten).

een fiscaal voordeel geven, bijvoorbeeld aan ouderen voor de AOW-gerechtigde leeftijd die de afgelopen jaren gewerkt hebben met een laag inkomen. Bij hantering van bijvoorbeeld het arbeidsinkomen van de afgelopen jaren zijn de gedragseffecten klein. Dit voorkomt dat mensen minder uren gaan werken om in aanmerking te komen voor een fiscaal voordeel. Kok et al. (2018) suggereren fiscale aanpassingen om op de korte termijn bepaalde sectoren enigszins te ontzien. Op de lange termijn mag van werkgevers en werknemers meer aandacht voor om- en bijscholing worden verwacht. Het is dan wel van belang dat voldoende aannemelijk is dat een eventuele overgangsregeling tijdelijk blijft zodat werkgevers bereid zijn voldoende te investeren in ouder personeel (CPB, 2017).

7. Vervroeging van (een deel van) het pensioen tot voor de AOW-leeftijd heeft fiscale gevolgen door verschillende belastingtarieven en -kortingen voor en na de AOW-leeftijd (lagere tarieven in de eerste en tweede belastingschijf door vervallen AOW-premie vanaf de eerste AOW-maand, en andere belastingkortingen). Dit kan een deeltijdpensioen fiscaal onaantrekkelijk maken. Dit geldt vooral voor mensen met een laag en middeninkomen. Bij alleenstaanden ligt de grens rond de 40.000 euro per jaar, bij 50% deeltijdpensioen en 50% arbeidsinkomen. Vergeleken met een deeltijdpensioen, heeft men bij een volledig vroegpensioen minder snel een fiscaal nadeel omdat de ouderenkorting niet wordt toegepast op een deeltijdarbeidsinkomen.
De puur op leeftijd gebaseerde knip in het belastingstelsel rond de eerste AOW-maand is dus een belemmering voor het beleid van flexibilisering van het uittreidingsproces. Bovendien is het systeem complex, waardoor mensen niet goed weten hoe hun financiële situatie verandert bij deeltijdpensioen, en hoe dit zich verhoudt tot alternatieven zoals interen op spaargeld of een persoonlijke lening. Op termijn wordt het belastingnadeel van eerder pensioen opnemen kleiner vanwege de fiscalisering van de AOW. Dit gaat geleidelijk over een aantal decennia.
8. Er zijn grote verschillen in levensverwachting, gezonde levensverwachting, pensioenopbouw, arbeidsmarktparticipatie, uitkeringsgebruik en uittreidingsgedrag tussen laag- en hoogopgeleiden en lagere en hogere inkomensgroepen. Deze verschillen lijken in de afgelopen decennia niet kleiner te zijn geworden. Generieke regelingen, zoals de één op één koppeling aan de *gemiddelde* levensverwachting, kunnen bijvoorbeeld heel anders uitpakken voor verschillende groepen. Het is daarom essentieel om te zien hoe beleid uitpakt voor verschillende groepen. Ook binnen sociaaleconomische groepen zijn overigens de verschillen groot. Dat reduceert de effectiviteit van beleid alleen gedifferentieerd op inkomensniveau. De vraag rijst hoe we er voor kunnen zorgen dat de ontwikkeling van levensverwachting en gezondheid van lagere sociaaleconomische klassen

niet achterblijft bij die van de hogere sociaaleconomische klassen. Nader onderzoek is nodig om het belang van arbeidsomstandigheden, leefstijl, aanleg en zorggebruik (bijvoorbeeld zorgmijden) beter te begrijpen.

9. Arbeids carrières worden steeds langer en één opleiding aan het begin van het werkende leven zal steeds vaker niet meer genoeg zijn. Er wordt meer flexibiliteit gevraagd en carrièreswitches (al dan niet uit noodzaak) zullen steeds vaker voorkomen. Bij- en omscholing op oudere leeftijd is vaak een noodoplossing met beperkte mogelijkheden; levenslang leren gericht op duurzame inzetbaarheid zou de norm moeten worden. Op dit moment wordt post-initieel onderwijs overgelaten aan de mensen zelf en hun werkgevers, maar net als bij sparen is er het gevaar dat mensen investeringen in menselijk kapitaal uitstellen, zeker onder lager opgeleiden, met vaak fysiek zwaar werk. Werkenden, werkgevers en overheid hebben hiervoor een gezamenlijke verantwoordelijkheid. De invulling hiervan verdient meer aandacht (scholingsregelingen, cao-afspraken, financiële prikkels, inhoudelijke begeleiding, bewustwording en sociale normen). Ook kan gedacht worden aan het ondersteunen van werkgevers voor het anders organiseren van werk, waardoor er meer mogelijkheden ontstaan om ouderen die niet langer fysieke arbeid kunnen verrichten in dienst te houden of te nemen (inclusieve arbeidsorganisatie).
10. Flexibilisering van de AOW-leeftijd, in de zin van de mogelijkheid bieden van een eerdere AOW met actuariael neutrale korting, kan vanaf 2035 twee á drie jaar vervroeging opleveren (Muns, 2019). Hier hoort een AOW-uitkering bij die gelijk is aan het toekomstige bijstandsniveau, die bij uitblijven van reële loongroei in reële termen 10% lager is dan het huidige bijstandsniveau. De arbeidsparticipatie zal dan waarschijnlijk lager zijn en het brengt uitvoeringskosten met zich mee. Het is een politieke keuze hoe de kosten en de baten gewogen worden.
11. Oplossingen voor het probleem dat mensen in specifieke (zware) beroepen de AOW-leeftijd niet halen, moeten in beginsel binnen de sector worden gezocht.²¹ Het voordeel daarvan is dat de ‘vervuiler’ betaalt en dus ook prikkels heeft om het probleem aan te pakken. Enerzijds moeten er voldoende prikkels zijn om de zwaarte van een beroep te beperken, voor alle werknemers (robotisering etc.) en in sommige gevallen ook specifiek voor oudere werknemers (minder werken in nacht- en ploegdienst). Anderzijds kunnen op sectorniveau afspraken worden gemaakt over regelingen via de

²¹ Ook maatwerkoplossingen binnen sectoren hebben gevolgen voor de bredere economie. Zo leidt vroege uittreding tot lagere belastingopbrengsten.

tweede pijler die (geleidelijke) uittreding voor de AOW-leeftijd mogelijk maken (maatwerkregelingen op sectorniveau).

12. De verhoging van de AOW-leeftijd is vooral een probleem voor lagere inkomensgroepen. Wellicht kan de overheid juist deze groepen helpen door fiscale maatregelen, zoals verlaging van de (minimale) franchise, door het opbouwpercentage en/of de franchise inkomensafhankelijk te maken, of door een (inkomensafhankelijke) basisruimte²². Mensen met een laag inkomen hebben op dit moment namelijk vaak minder mogelijkheden om fiscaal gefaciliteerd te sparen voor vervroegde uittreding dan mensen met een hoog inkomen. In een aantal sectoren is de huidige franchise hoger dan wettelijk noodzakelijk, wellicht biedt dit ook ruimte voor aanpassingen die extra opbouw en meer flexibiliteit bij uittreding mogelijk maken. De invoering van de RVU-heffing in 2006 heeft er toe geleid dat VUT-regelingen zijn verdwenen en opbouwpercentages van ouderdomspensioenen zijn verhoogd. Of en in welke mate de RVU-heffing van 52% in de huidige situatie overeenkomst met de maatschappelijke kosten van vervroegde uittreding vraagt om nader onderzoek.
13. Wanneer de mogelijkheden voor fiscaal vriendelijke pensioenopbouw voor mensen met een laag inkomen (punt 12) worden verruimd, neemt het pensioenvermogen toe, maar neemt ook het huidige besteedbare inkomen af (vanwege een hogere pensioenpremie). Wanneer dit verplicht is, schuurt het met de toenemende groep zelfstandige en flexibele werkenden die niet onder regelingen vallen voor aanvullende pensioenen, arbeidsongeschiktheids- en werkloosheidsverzekeringen. Er bestaat een spanning tussen het langetermijnperspectief dat wordt opgelegd aan werknemers en werkgevers en de laissez-faire houding tegenover zelfstandigen. Het gevaar bestaat dat in sommige sectoren concurrentie met de flexibele schil zoveel druk op de loonkosten oplevert dat sociale bescherming in gevaar komt (OESO, 2018). Het verdient daarom serieuze overweging om mensen in de flexibele schil met een laag inkomen beter te beschermen tegen suboptimale beslissingen gericht op de korte termijn en te sturen op pensioen- en arbeidsongeschiktheidsregelingen voor zzp'ers²³. Het huidige regeerakkoord erkent dit probleem en wil zzp'ers aan de onderkant beschermen door een minimum uurtarief. Dit lijkt echter strijdig met Europese regelgeving. Een

²² Het voordeel van een basisruimte is de eenvoud. Bij een inkomensafhankelijke basisruimte mogen mensen (tot een bepaald inkomen) tot een maximum bedrag per jaar fiscaal vriendelijk pensioensparen (bovenop de verplichte inleg).

²³ Recente CBS-cijfers geven aan dat ook de witte vlek beduidend groter is dan eerder gedacht. <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2018/11/19/verzamelbrief-pensioenonderwerpen>.
<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2019/01/22/beantwoording-kamervragen-pensioenopbouw-in-loondienst>

andere oplossing kan zijn om alle werkenden (eventueel tot aan een bepaalde inkomensgrens) te verplichten om pensioen te sparen, of door de zelfstandigenaftrek afhankelijk te maken van pensioenopbouw.

Referenties

Actuarieel Genootschap (2017), Bevindingen AG onderzoek flexibele AOW, Notitie 29 augustus 2017, Utrecht, https://www.ag-ai.nl/view/35493-170829Bevindingen+AG+onderzoek+flexibele+AOW_1+0+versie+def.pdf

Beer, P. de, H. Van Dalen en K. Henkens (2017), Stijgt de AOW-leeftijd niet te hard? Me Judice, <http://www.mejudice.nl/artikelen/detail/stijgt-de-aowleeftijd-niet-te-hard>

Beer, P. de, H. van Dalen, K. Henkens (2018), De verbeelding van een redelijke verhoging van de AOW-leeftijd, Me Judice, 21 december 2018.

Berg, T.I. van den, S.J. Robroek, J.F. Plat, M.A. Koopmanschap en A. Burdorf (2011), The importance of job control for workers with decreased work ability to remain productive at work, International Archives of Occupational and Environmental Health, 84: 705-712.

Bolhaar, J., en D. van Vuuren (2018), Geleidelijke uittreding en de rol van deeltijdpensioen, Netspar Design Paper 100.

Boot, C.R., D.J. Deeg, T. Abma, K.J. Rijs, S. van der Pas, T.G. van Tilburg en A.J. van der Beek (2014), Predictors of having paid work in older workers with and without chronic disease: A 3-year prospective cohort study, Journal of Occupational Rehabilitation, 24(3): 563-572.

Bound, J., M. Schoenbaum, T.R. Stinebrickner, T. Waidmann (1999), The dynamic effects of health on the labor force transitions of older workers. Labour Economics, 6 (2): 179-202.

Brüggen, E. en M. Knoef (2017), Pensioen: de beperkte aandacht voor sparen voor later. In: Dur, R. (red.) Gedragseconomie en beleid. Preadviezen voor de Koninklijke Vereniging voor Staathuishoudkunde, pp. 31-37.

CBS (2017), Vooral hoger opgeleiden roken minder, 31 mei 2017 <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2017/22/vooral-hoogopgeleiden-roken-minder>

CBS (2018), Armoede en sociale uitsluiting 2018, 17 januari 2018 <https://www.cbs.nl/nl-nl/publicatie/2018/03/armoede-en-sociale-uitsluiting-2018>

Chetty, R., M. Stepner, S. Abraham, S. Lin, B. Scuderi, N. Turner, A. Bergeron, D. Cutler (2016), The association between income and life expectancy in the United States, 2001-2014, JAMA, 315(16): 1750-1766.

Crossley, T.F., Kennedy, S. (2002). The reliability of self-assessed health status. Journal of Health Economics 21, 643-658.

CPB (2009). Houdbaarheidseffect voorstel verhoging AOW-leeftijd. [CPB notitie, 4 december 2009](#).

CPB (2017), Effecten flexibele ingangleeftijd AOW, CPB notitie, 13 februari 2017, Centraal Planbureau, Den Haag, <https://www.cpb.nl/sites/default/files/omnidownload/CPB-Notitie-13feb2017-Effecten-flexibele-ingangleeftijd-AOW.pdf>

Dillingh, R., J. Bolhaar, M. Lever, H. ter Rele, L. Swart en K. van der Ven (2018), Effect van stijging AOW-leeftijd op arbeidsongeschiktheid, Netspar Design Paper 108.

EIB (2017), Eerder stoppen met werken voor zware beroepen, EIB Quick Scan, https://www.eib.nl/pdf/Zware_beroepen_web.pdf

Europese Commissie (2016), Retirement regimes for workers in arduous or hazardous jobs in Europe, Europese Commissie, Brussel, <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/e23e8180-9ac9-11e6-868c-01aa75ed71a1>

Europese Commissie (2018), The 2018 Ageing Report, Europese Commissie, Brussel, https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/economy-finance/ip079_en.pdf

FNV (2018), FNV 11-puntenplan voor een flexibele AOW versie 2.0. Eerlijk stoppen met werken, FNV, Utrecht, <https://www.fnv.nl/site/nieuws/webassistent/Guus-Staats/FNV-presenteert-11puntenplan-voor-een-flexibele-AOW/11puntenplanflexibeleaow.pdf>

Fontijn, P. en D. Deeg (2016). Gezond werken, maar ook gezond met pensioen. TPE digitaal, 10(1): 54-71.

Gezondheidsraad (2018), Gezondheid op hogere leeftijd. Achtergronddocument bij: Gezond en langer doorwerken. Nr. 2018/14, Den Haag, 26 juni 2018.

Haan, P., D. Kemptner, en H. Lüthen (2017), The rising longevity gap by lifetime earnings: Distributional implications for the pension system, Netspar Discussion Paper 2017/017.

Henkens, K., H. Van Solinge, M. Damman, E. Dingemans (2016), Langer doorwerken valt nog niet mee. Demos, februari 2016.

Kok, L., L. Kroon, M. Lammers, B. ter Weel & A. van Soest (2017), Gevolgen flexibele AOW-leeftijd, Onderzoeksrapport, Stichting Economisch Onderzoek, Amsterdam, http://www.seo.nl/uploads/media/2017-48_Gevolgen_flexibele_AOW-leeftijd_02.pdf

Kok, L., B. ter Weel, M. Lammers en A. van Soest (2018), Vroegpensioenregelingen

voor zware beroepen, ESB, 103(4758): 78-81.

Koning, P. en M. Lindeboom (2015), The rise and fall of disability insurance enrollment in the Netherlands, *Journal of Economic Perspectives*, 29 (2): 151-172.

Krijnen, J., M. Zeelenberg, en S. Breugelmans (2016), Overcoming inertia in retirement saving: Why now and how? Netspar Survey Paper 46.

Kuhn, A. en S. Staubli, J.P. Wuellrich, en J. Zweimüller (2018) Fatal Attraction? Extended Unemployment Benefits, Labor Force Exits, and Mortality. IZA DP No. 11851.

Lever, M., E. Ponds, R. Dillingh, en R. Stevens (2018) - Keuzevrijheid in de uitkeringsfase - Internationale ervaringen - (Netspar DES-104)

Lindeboom, M. en E. van Doorslaer, 2004. Cut-point shift and index shift in self-reported health. *Journal of Health Economics*, 23 (6): 1083-1099.

Mackenbach, J.P., J.R. Valverde, B. Artnik, M. Bopp, H. Brønnum-Hansen, P. Deboosere, R. Kalediene, K. Kovács, M. Leinsalu, P. Martikainen, G. Menvielle, E. Regidor, J. Rychtaříková, M. Rodriguez-Sanz, P. Vineis, C. White, B. Wojtyniak, Y. Hu, and W.J. Nusselder (2018), Trends in health inequalities in 27 European countries, *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 115 (25): 6440-6445.

Mayhew, L. (2009), Increasing longevity and the economic value of healthy ageing and working longer, Cass Business School, Londen, pp 1-71.

Mazzonna, F. en F. Peracchi (2017). Unhealthy retirement, *Journal of Human Resources*, 52(1): 128-151.

Montizaan, R., (2017), Lageropgeleiden werken langer door dan hogeropgeleiden, *Economisch Statistische Berichten*, 102 (4750): 294

Mossey, J.M. and Shapiro, E. (1982) Self-Rated Health: A Predictor of Mortality among the Elderly. *American Journal of Public Health*, 72, 800-808.

Muns, S. (2018), Deeltijdpensioen kan fiscaal ongunstig zijn, *Economisch Statistische Berichten*, 103 (4767): 514-517

Muns, S. (2019), Drie jaar eerder met pensioen in 2035 door flexibele AOW-leeftijd, *Economisch Statistische Berichten*, ESB, 104(4771): 134-137

Muns, S., M. Knoef en A. van Soest (2018), Verschil in levensverwachting tussen lage en hoge inkomens is verder gestegen, *Me Judice*, 28 juni 2018

NIVEL (2015), Inzicht in zorgmijden: Aard, omvang, redenen en achtergrondkenmerken

OESO (2017), Pensions at a Glance 2017: OECD and G20 Indicators, OECD Publishing, Paris. http://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2017-en

OESO (2018), Good jobs for all in a changing world, The OECD Jobs Strategy, OECD, Parijs, https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/good-jobs-for-all-in-a-changing-world-of-work_9789264308817-en#page1

Ooijen, R. van, R. Alessie en M. Knoef (2015), Health status over the life cycle. Netspar discussion paper, 10-2015/062.

Oude Mulders, J., K. Henkens en H. van Dalen (2018), Werkgevers bezorgd over langer doorwerken. Demos, januari 2018.

Prast, H. (2017), De psychologie van pensioenkeuzes. Netspar Brief 10.

SCP (2018), Armoede in kaart 2018. SCP publicatie 23 november 2018

Smulders, P. (2018), Vroegpensioenregelingen voor iedereen, ESB Blog, <https://esb.nu/blog/20037603/vroegpensioenregelingen-voor-iedereen>

UWV (2018), Stijging WIA-instroom, 10 december.
<https://www.uwv.nl/overuwv/kennis-cijfers-en-onderzoek/kennis-onderzoeken/stijging-wia-instroom.aspx>

Vermeer, N., M. Mastrogiacomo en A. van Soest (2016), Demanding occupations and the retirement age, Labour Economics, 43: 159-170.

Vuuren, Daniel van (2014), Flexible retirement, Journal of Economic Surveys, 28.3 (2014): 573-593.