

Questions retraite

Document de travail de la Branche Retraites de la Caisse des dépôts et consignations
 Contact : Laurent Vernière ☎ 01 40 49 89 55 — laurent.verniere@caissedesdepots.fr
 Yves Guégano ☎ 01 40 49 93 40 — yves.guegano@caissedesdepots.fr
 Réalisation : Direction de la Communication

n° 2001 - 39
 Mai 2001

Évolution et perspectives du système de retraite des Pays-Bas.

Dossier préparé par Laurent Vernière.

La structure du système de retraite des Pays-Bas diffère fortement de celle des autres pays européens. En effet, la place occupée par les régimes professionnels du deuxième étage fonctionnant en capitalisation n'a pas d'équivalent en Europe continentale (hormis la Suisse) et le montant des actifs gérés place ces régimes en tête dans le palmarès mondial des plus grands fonds de pension. Par ailleurs, la question de la réforme du système de retraite ne semble pas avoir la même ampleur qu'ailleurs en Europe, les débats, nombreux durant la décennie 1990, ayant plutôt porté sur l'adaptation de l'ensemble des dispositifs de la protection sociale (assurance chômage, invalidité, assurance maladie, etc.) afin d'augmenter les taux d'emploi et accroître l'offre de travail. Un consensus semble prédominer au sein des pouvoirs publics selon lequel les Pays-Bas auront, au cours des 30 prochaines années, la capacité de gérer l'impact du vieillissement

de la population sans transformations majeures du système de retraite, sous la réserve de bien conduire la politique macro-économique et budgétaire de désendettement public et de promotion de l'emploi qualifié.

Cette situation conduit souvent à présenter les Pays-Bas comme un "modèle" et l'organisation du système de retraite comme un élément de référence de ce modèle. Cette représentation n'est toutefois pas ce qui fait l'intérêt de ce pays. Rangés dans la caté-

gorie des "petits pays" par la taille, les Pays-Bas sont néanmoins fortement intégrés dans l'économie mondiale, situation qui les amène à devoir anticiper les adaptations nécessaires pour conserver ou accroître leur capacité compétitive. De ce point de vue, les multiples aspects intergénérationnels induits par la déformation de la structure par âges de la population sont, dès à présent, largement pris en compte dans la formulation de la stratégie économique à long terme. Il s'agit de déterminer et

de mettre en œuvre les conditions d'une croissance économique forte et durable, dans le but de rendre soutenables les transferts intergénérationnels de revenus qu'impliquera la forte augmentation de la part des plus de 60 ans dans la population totale.

Dans cette problématique, la question du financement des retraites n'est pas considérée comme une contrainte majeure, ce qui permet aux autorités hollandaises d'élargir la pers-

QUESTIONS RETRAITE EN DIRECT SUR VOTRE E-MAIL

Si vous souhaitez recevoir chaque mois, automatiquement la version pdf de Questions Retraite, il vous suffit de vous abonner gratuitement, sur le site :

<http://cdc.retraites.fr>

à la rubrique Questions Retraite.

Vous pouvez également télécharger à partir du site, tous les "Questions Retraite" parus à ce jour.

cdc.retraites.fr présente également des études et des informations sur la retraite et l'indemnisation des risques professionnels pour les employeurs, les affiliés et les retraités de la CNRA, de l'IRCANTEC et de FONPEL, des simulateurs de calcul des pensions ainsi qu'un Observatoire des débats parlementaires, recueil hebdomadaire des textes et analyses, observatoire des fonds de pension, revue de presse et analyse bimensuelle, monographie des régimes de retraite publique en Europe, comparaison des dispositifs, risques professionnels.

pective en s'intéressant en priorité aux moyens d'obtenir un partage satisfaisant des risques intergénérationnels qui ne pénalise aucune catégorie d'âge. Cette démarche commence à être prise en considération au niveau européen puisque les récents sommets européens (Copenhague, Lisbonne) ont formulé des recommandations de réformes économiques destinées à combler le déficit de croissance économique qu'impliquerait le statu quo : augmenter la part du capital humain dans l'activité productive, tant en volume qu'en termes de qualifications, est une réponse possible pour obtenir une croissance durable et un partage des revenus plus équitable entre les différentes catégories d'âges. Autrement dit, une mobilisation plus intensive du facteur travail est la condition nécessaire pour augmenter le potentiel de croissance en phase de vieillissement de la population. L'affichage de cet objectif est en fait une rupture par rapport aux décennies 1970 et 1980 qui ont vu les adaptations être réalisées essentiellement par des sorties précoces du marché du travail.

Les Pays-Bas ont également expérimenté massivement, après le premier choc pétrolier, ce type de politique de l'emploi dont la principale conséquence a été, d'une part, une diminution du

taux d'emploi au moment où les ressources en main d'œuvre croissaient et, d'autre part, un alourdissement des prélèvements pesant sur chaque actif occupé afin de financer les prestations des individus retirés du marché du travail. La fin de ce "modèle" de gestion macro-économique est intervenue au milieu des années 1990 lorsque le contenu des politiques de l'emploi a été réorienté vers l'activation des dispositifs, mettant l'accent en priorité sur le retour rapide à l'emploi des populations bénéficiaires de prestations sociales. À présent, la stratégie économique à long terme s'inscrit dans une perspective d'augmenter fortement les taux d'activité et les taux d'emploi afin de disposer d'une marge de manœuvre supplémentaire au moment où les départs à la retraite seront de plus en plus nombreux.

Description du système de retraite des Pays-Bas.

Le système de retraite des Pays-Bas est couramment décrit en termes de piliers pour, d'une part, représenter les niveaux de responsabilité des différents acteurs (État, employeurs et individus) en matière de modalités

de constitution des droits à la retraite et, d'autre part, distinguer les modes de financement des régimes de chaque pilier. On va s'intéresser aux deux premiers piliers, constitués du régime public de base AOW par répartition et des régimes professionnels par capitalisation, les fonds de pension.

a) Le régime de base AOW ("Algemene Ouderdomswet").

Créé en 1956, le régime AOW est le régime public de base couvrant la population résidente des Pays-Bas âgée de 15 à 65 ans¹. Il verse des pensions forfaitaires sans conditions de ressources après 65 ans, que les individus soient retraités ou non, dont le montant dépend de la composition du ménage et de l'âge de ses membres. Le régime fonctionne en répartition et est financé par une cotisation à la charge des seuls contribuables âgés de moins de 65 ans dont l'assiette est constituée de l'ensemble des revenus imposables composant la première tranche du barème de l'impôt sur le revenu.

a.1) Le montant des pensions AOW.

La pension AOW étant une prestation forfaitaire minimale, son montant est déterminé en

¹ Pour chaque année de résidence aux Pays-Bas entre 15 et 64 ans, une annuité de 2 % est acquise, ce qui conduit à une pension AOW à taux plein de 100 % pour 50 années de résidence. Lorsque la durée de résidence pour une pension à taux plein n'est pas acquise, le montant de la pension est proratisé.

relation avec le montant du salaire minimum fixé pour les adultes de 23 ans et plus². Plus précisément, les barèmes sont établis de telle sorte que le montant de la pension AOW, net de prélèvements obligatoires, soit proportionnel au montant du salaire minimum, net de prélèvements obligatoires :

- Une personne seule recevra une pension nette égale à 70 % du salaire minimum net,
- Chaque membre d'un couple, marié ou non, âgé de plus de 65 ans, recevra une pension nette égale à 50 % du salaire minimum net, soit au total pour ce ménage de deux personnes de plus de 65 ans, une pension nette égale au salaire minimum net³,
- Un couple, marié ou non, dont l'un des conjoints est âgé de moins de 65 ans, recevra également une pension nette totale égale au salaire minimum net, avec cependant une condition de ressources concernant le conjoint âgé de moins de 65 ans,
- Une personne seule de plus de 65 ans ayant à charge un enfant de moins de 18 ans, recevra une pension nette égale à 90 % du salaire minimum net.

Tableau 1. Barèmes des prestations mensuelles AOW au 1/1/2001 (florins).

	Montant brut	Montant net
• Personne seule	1 832,08	1 632,98
• Couple de plus de 65 ans, montant individuel	1 261,07	1 146,27
• Couple dont un des conjoints est âgé de moins de 65 ans	2 522,14	2 076,47
• Personne seule avec un enfant à charge	2 268,61	2 074,14

Un florin vaut 2,9766 francs. Au 1/1/2001, le salaire minimum brut mensuel à taux plein est de 2447,9 florins.

Le montant des prestations étant lié au niveau du salaire minimum net, il en résulte que l'indexation des pensions est identique à celle du salaire minimum⁴. Le salaire minimum est en principe revalorisé selon l'in-

dex d'évolution de la moyenne des salaires contractuels, un indicateur qui ne prend pas en compte les effets de structure liés aux promotions de la population occupée. Toutefois, dans le passé, la revalorisation du salai-

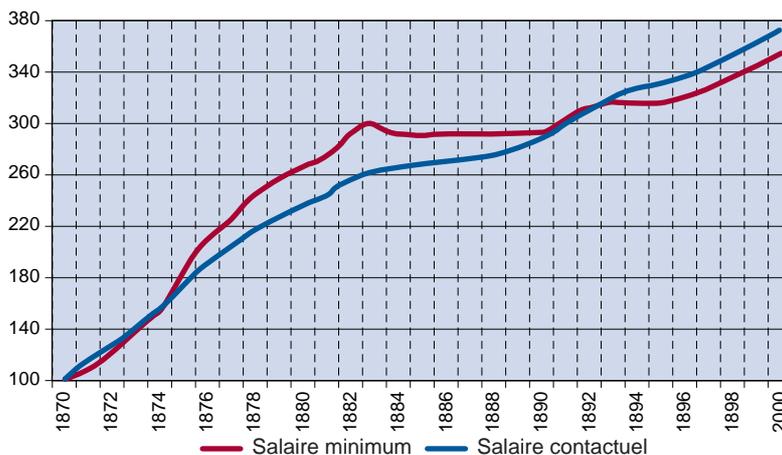
re minimum n'a pas toujours suivi cette règle, la situation conjoncturelle et les déséquilibres du marché du travail ayant amené les pouvoirs publics à la suspendre temporairement ou à la différer.

² Aux Pays-Bas, le salaire minimum est versé à taux plein après l'âge de 23 ans. Avant 23 ans, le montant du salaire minimum est fonction de l'âge.

³ L'individualisation des droits à pension AOW dans un couple a été mise en place en 1985. Cette mesure a été influencée par la troisième directive européenne sur l'égal traitement des hommes et des femmes.

⁴ À fiscalité inchangée pour les pensions AOW et le salaire minimum.

Graphique 1. 1970-2000. Évolution du salaire minimum brut et du salaire moyen brut contractuel (base 100 en 1970).



Source : CPB.

Comme le montre le graphique 1, le salaire minimum brut a augmenté beaucoup plus rapidement que le salaire moyen contractuel de 1975 à 1983. Il est ensuite resté quasiment stable en termes nominaux entre 1984 et 1990. Depuis 1992, il augmente moins rapidement que l'indice des salaires contractuels. Compte tenu des modalités d'indexation de la pension AOW, les augmentations de prélèvements obligatoires, nécessaires dans le futur pour couvrir le coût du vieillissement de la population, auront un impact sur le niveau de vie des retraités puisque, en modifiant le montant du salaire minimum net, elles induiront simultanément un ajustement du montant des pensions AOW. De la sorte, les retraités partageront, avec les autres ca-

tégories de la population, le coût du vieillissement démographique.

Au cours des quatre dernières années, le salaire minimum net était égal à environ 60 % du salaire net moyen. Le taux de remplacement net instantané de la pension AOW par rapport au salaire net moyen était en conséquence de l'ordre de 42 % (= 60 % * 0,7) pour une personne seule et de 30% (= 60 % * 0,5) pour chacun des deux membres d'un couple (soit 60 % du point de vue du couple).

a.2) Le financement du régime AOW.

Le régime AOW est un régime par répartition financé par une cotisation à la charge des assurés de moins de 65 ans, dont le taux est actuellement de 17,9 %. Il n'y

a aucune contribution des employeurs. La particularité du financement du régime est que l'assiette est constituée par la première tranche de revenu du barème de l'impôt sur le revenu (le plafond annuel de cette tranche est fixé à 59 462 florins en 2001). Cela signifie que tous les revenus sont imposés, y compris les revenus du capital, pour financer le régime de base. Les contribuables de plus de 65 ans ne sont pas assujettis à ce prélèvement et bénéficient en conséquence d'un taux marginal d'imposition beaucoup plus faible⁵. La cotisation AOW est similaire à une contribution sociale généralisée (CSG) avec assiette plafonnée. Elle est non déductible pour déterminer l'assiette de l'impôt sur le revenu.

⁵ Cette situation peut inciter les salariés à constituer le maximum de droits à la retraite hors régime de base AOW, via les régimes professionnels ou l'épargne retraite individuelle : durant la vie active, les cotisations à ces régimes ou dispositifs sont déductibles de l'assiette de l'impôt sur le revenu et, durant la période de retraite, les pensions sont imposées à un taux marginal plus faible.

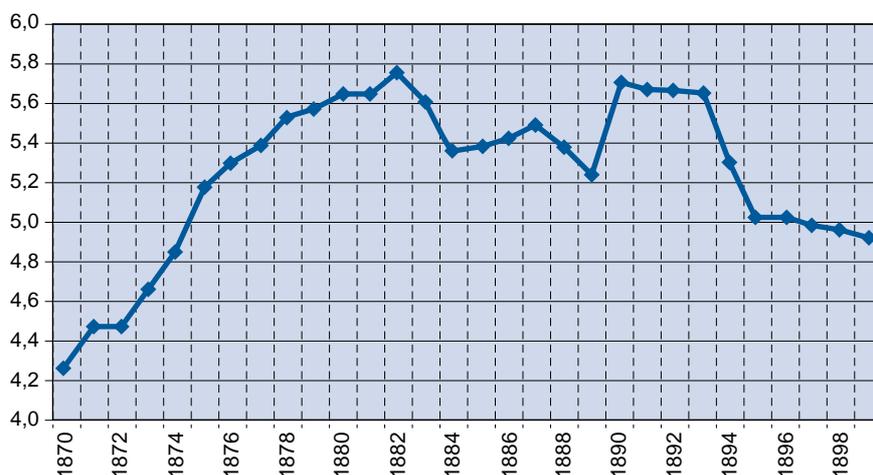
a.3) Le poids du régime AOW.

Depuis 1995, le poids des prestations versées par le régime AOW par rapport au PIB est sta-

bilisé et représente 5 points de PIB. Entre 1970 et 1983, leur poids s'était fortement accru, passant de 4,2 à 5,7 points de PIB, cette augmentation étant à

rapprocher de la forte croissance du salaire minimum au cours de cette période (cf. graphique 1).

Graphique 2. Prestations AOW en % du PIB.



Source : CBS.

b) Les fonds de pension du deuxième étage.

b.1) Le cadre général.

Le régime de base d'assurance vieillesse AOW est complété par des régimes de retraite professionnels fonctionnant selon le principe de la capitalisation, les fonds de pension. Bien que les employeurs ne soient pas légalement tenus de mettre en place un régime professionnel, plus de 90 % de la population active de 25 à 65 ans est couverte par ces dispositifs⁶.

Les fonds de pension sont dans très majoritairement des régimes à prestations définies dans lesquels la pension est calculée en fonction des salaires d'activité. Le dernier salaire d'activité comme salaire de référence est choisi par la majorité d'entre eux (60 % de la population couverte)⁷, le reste prenant pour référence le salaire moyen d'activité. Pour une carrière d'une durée de 40 ans, l'objectif visé est un taux de remplacement du dernier salaire de l'ordre de 70 %⁸, y compris la pension servie par le régime de base AOW.

L'âge de départ à la retraite est fixé à 65 ans mais il existe des possibilités de départ anticipé avant cet âge. Les pensions servies par les régimes professionnels sont revalorisées selon l'indice des prix à la consommation ou l'index des salaires contractuels. Cette revalorisation est cependant conditionnelle parce qu'elle dépend de la situation financière du fonds de pension.

⁶ Les fonds de pension du deuxième étage comptent près de 5 millions de participants, alors que la population active est de 6.9 millions de personnes. L'écart s'explique par l'absence de couverture de certaines catégories d'actifs : 400 000 ne sont pas couverts parce que leurs employeurs n'adhèrent à un fonds de pension, 800 000 actifs de moins de 25 ans sont exclus de l'affiliation et 400 000 non salariés ont choisi de recourir à des dispositifs individuels. L'exclusion d'une grande partie des actifs de moins de 25 ans résulte de conditions d'âge fixant un âge minimum d'affiliation à un fonds de pension. En outre, les emplois temporaires et les emplois saisonniers n'ouvrent également pas droit à l'affiliation à un fonds de pension.

⁷ Pour une grande part de cette catégorie de bénéficiaires, le salaire de référence est le dernier salaire "corrigé", c'est-à-dire que les augmentations salariales survenues au cours de la dernière partie de la carrière ne sont pas prises en compte.

⁸ Soit un taux d'annuité de 1,75 % par année validée. La loi permet d'aller jusqu'à un taux d'annuité de 2,25 % lorsque le salaire de référence est le salaire moyen calculé sur toute la durée de la carrière, et non pas le dernier salaire d'activité.

Tableau 2. Répartition des cotisants et des retraités par type de fonds de pension.

	Fonds de pension	Cotisants	Retraités
• Fonds à prestations définies :			
- dernier salaire	61,2 %	59,5 %	65,5 %
- salaire moyen	16,0 %	31,5 %	25,5 %
- autres	4,5 %	1,6 %	1,4 %
• Fonds à cotisations définies	3,5 %	0,2 %	0,1 %
• Combinaison des deux	7,3 %	6,2 %	7,4 %
• Autres	7,5 %	1,0 %	0,1 %
• Nombres absolus	947	4 842 000	1 869 000

Comme les fonds de pension sont en majorité à prestations définies, avec une pension calculée à partir du dernier salaire d'activité, ils organisent de fait une "solidarité" et une redistribution parmi leurs membres qui les différencient peu des régimes par répartition en annuités : le montant de la pension ne dépend pas en effet du rendement financier des actifs gérés. Compte tenu de ces caractéristiques, le choix de la technique de financement retenue amènerait à les ranger dans la catégorie des régimes de retraite totalement provisionnés plutôt que dans la catégorie des fonds de pension "purs" à cotisations définies dans lesquels le risque financier est totalement supporté par l'assuré.

L'objectif d'un taux de remplacement du dernier salaire de 70 %⁹ pour une carrière complète de

40 ans, y compris la pension de base AOW, signifie que les régimes de retraite du deuxième étage sont intégrés et versent en fait une pension différentielle. Le montant pension de base AOW est considérée comme une "franchise"¹⁰. Toutefois, pour près de la moitié des cotisants, la référence prise pour cette "franchise" est la pension AOW versée à un couple de plus de 65 ans, soit l'équivalent d'un salaire minimum net. Il en résulte que les célibataires et les couples bi-actifs sont pénalisés puisque, au titre du deuxième étage, ils ne vont accumuler des droits à la retraite que sur la fraction de leurs revenus supérieurs au salaire minimum net. Lors de la liquidation, la pension de base AOW sera inférieure au salaire minimum net (soit 70 % de cette référence pour un célibataire et 50 % pour chacun des

deux membres du couple bi-actif), ce qui induit que le taux de remplacement du dernier salaire sera mécaniquement inférieur à 70 % pour ces catégories.

Les fonds de pension sont organisés et pilotés par les partenaires sociaux et gérés par trois types d'institutions :

- les fonds de retraite d'entreprise sont des organismes de retraite externes à l'entreprise, constitués dans l'unique but de gérer les capitaux accumulés au profit des salariés d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises. On compte près de 900 fonds de pension d'entreprise de ce type et ce sont généralement les plus grandes entreprises qui créent un fonds de pension en faveur de leur salariés. Ils couvraient environ 16 % des cotisants en 1999,

⁹ Le taux de remplacement du dernier salaire est fixé à 70 % pour des raisons fiscales.

¹⁰ Dans les régimes professionnels, les droits à la retraite et les cotisations ne sont calculés que sur la fraction du salaire supérieure à la franchise.

- les fonds de retraite de branche, à participation obligatoire ou non, couvrent les populations des branches du secteur de l'industrie, soit 77,3 % des cotisants en 1999. Les Pays-Bas comptent environ 80 fonds de pension de branche auxquels il faut rajouter les 11 fonds de pension professionnels couvrant les membres des

professions libérales,

- les assurances vie de groupe représentent les contrats d'assurance vie conclus entre un employeur et une compagnie d'assurance vie pour couvrir ses engagements en matière de retraite. Il existe près de 45 000 dispositifs de ce type concernant 861 000 cotisants.

Le plus important fonds de pension est le fonds ABP¹¹ qui couvre la population des fonctionnaires. En 1997, la ventilation des recettes totales du compte d'exploitation des fonds de pension montre la place prédominante occupée par le fonds ABP suivie par les fonds de pension d'entreprise (un quart des recettes totales).

Tableau 2. 1997. Répartition des recettes par types de fonds de pension.

	Recettes (Mio florins)	En %
• Fonds de pension ABP	21 351	34,6 %
• Fonds de pension d'entreprise	15 035	24,4 %
• Fonds de pension de branches	12 975	21,0 %
• Contrats d'assurance vie de groupe	9 550	15,5 %
• Autres fonds de pension (mineurs, etc.)	2 759	4,5 %
• Total	61 670	100 %

Source : CBS.

Depuis le 1^{er} janvier 2001, afin de pouvoir s'auto-administrer, tous les fonds de pension, quelle que soit leur nature juridique, doivent être gérés selon les règles actuarielles et techniques édictées dans un Mémoire. Dans le cas contraire, les risques de retraite que les fonds de pension ont contractés, devront être ré-assurés via une police d'assurance vie de groupe.

La réglementation des fonds de pension est du ressort du Minis-

tère des finances et du Ministère des affaires sociales et a été définie par la loi ("*Pension and savings fund Act*"). Leur surveillance relève de la Commission de surveillance des assurances ("*Pensioen & Verzekeringkamer*") auprès de laquelle doit être déposé chaque année un rapport actuariel certifié par un actuaire ou un commissaire aux comptes. Les fonds de pension ont également l'obligation de déposer leur plan stratégique d'investissements à l'horizon de

3 à 5 ans. Il n'y a pas d'exigence légale particulière en matière de marge de solvabilité. Comme les fonds de pension fonctionnent en capitalisation, les actifs sont au moins égaux aux provisions techniques calculées selon les règles prudentielles en vigueur. En matière d'investissement, la législation impose seulement que l'allocation du portefeuille soit guidée par le principe de "l'homme prudent", ce qui implique une diversification des risques.

11 ABP : "Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds". A la fin 1999, ABP détenait un portefeuille d'investissements de 323,7 Milliards de florins, soit l'équivalent de 39,3 % du PIB. Les actions représentaient 40 % des actifs, l'immobilier 7,5 % et les obligations 52,5 %. 60 % des investissements sont réalisés en dehors des Pays-Bas.

Le second plus important fonds de pension est PGGM, fonds des travailleurs du secteur de la santé, avec un portefeuille de 110,5 milliards de florins (13,4 % du PIB). A la fin 1999, 60 % du portefeuille était investi en actions, 26,1 % en obligations et 12,1 % en immobilier.

Graphique 3. 1970-1997.
Pensions versées par les fonds de pension en % du PIB.



Source : CBS.

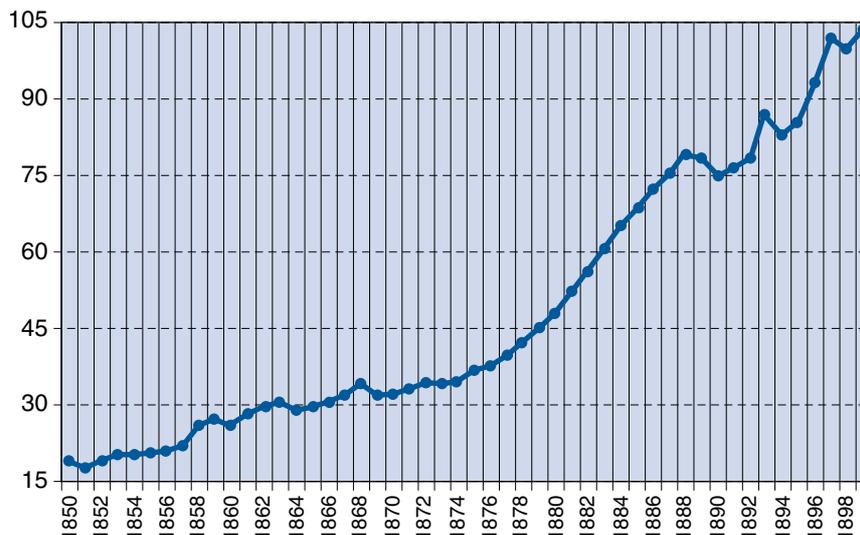
Les fonds de pension versent actuellement un montant de pensions équivalant à trois points de PIB. Comme le montre le graphique 3, leur "maturation" est relativement récente et le poids des pensions qu'ils versent demeure modeste.

b.2) Le poids financier des fonds de pension et les principales évolutions.

Le résultat le plus remarquable, et le plus souvent cité, de la place occupée par les fonds de pension dans l'économie néerlandaise, concerne l'évolution du poids des actifs qu'ils gèrent.

Entre 1950 et 1999, les actifs gérés exprimés en pourcentage du PIB sont passés de 18,7 % à 103,5 %, c'est-à-dire qu'à présent, le montant des investissements réalisés par les fonds de pension pour couvrir leurs engagements dépasse le montant du PIB annuel.

Graphique 4. 1950-1999. Actifs gérés par les fonds de pension en % du PIB.



Source : CBS.

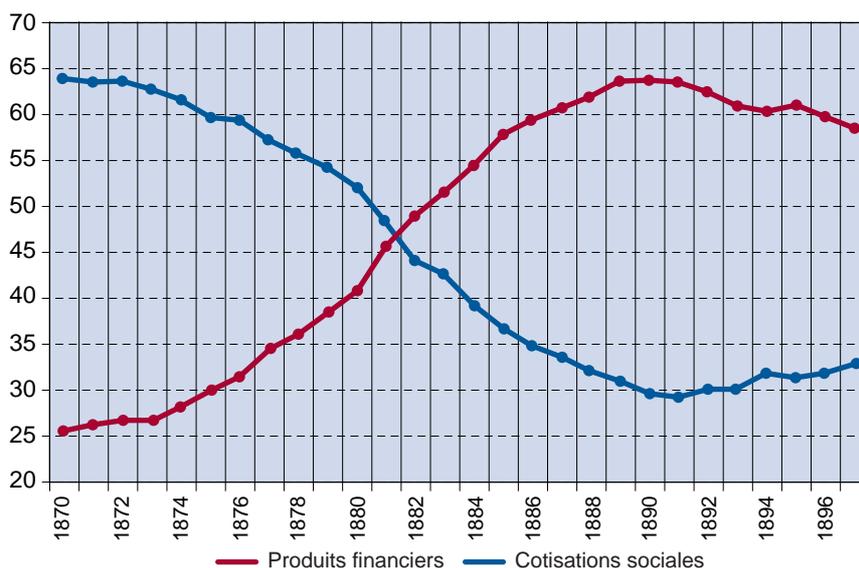
Ce résultat n'est cependant pas surprenant dans la mesure où les fonds de pension arrivent à maturité et ont accumulé des actifs couvrant à présent les engagements nés de carrières complètes.

Il permet néanmoins d'apprécier la puissance financière de ces institutions de retraites.

La détention d'un portefeuille de plus en plus important par les

fonds de pension a pour principale conséquence d'accroître la part des produits financiers dans les recettes courantes et de permettre de stabiliser ou de diminuer les appels de cotisations.

Graphique 5. 1970-1997. Part des produits financiers et des cotisations dans les recettes des fonds de pension (%).



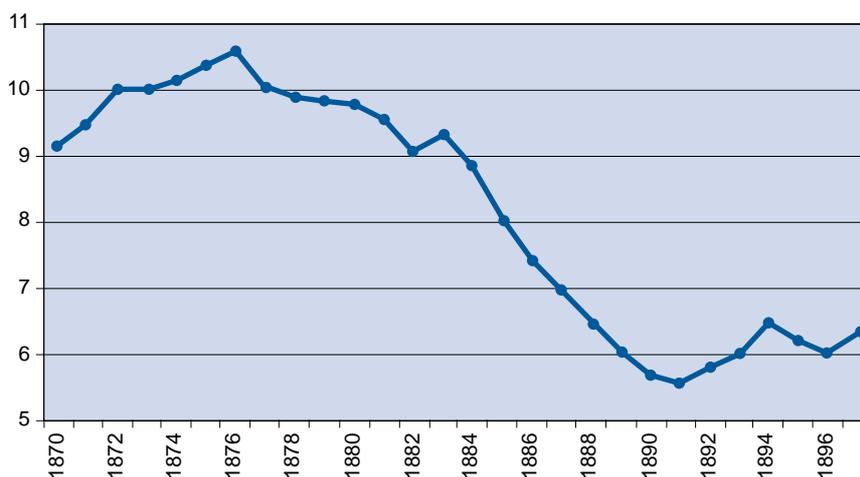
Source : CBS.

Par rapport à l'année 1970, la part des cotisations dans les recettes des fonds de pension a été quasiment divisée par deux alors que la part des produits financiers a été multipliée par deux.

La part des cotisations ne représente plus qu'un tiers des recettes. Il en résulte que le taux de cotisation moyen¹² qui était, dans la première moitié des années 1970, d'environ 10 %, est à

présent de l'ordre de 6 %¹³. Cette baisse se traduit par une diminution significative des prélèvements sur les salariés et les employeurs au titre de la retraite complémentaire.

Graphique 6. 1970-1997. Taux moyen de cotisation dans les fonds de pension (en %).



Source : CBS.

L'augmentation du poids financier des fonds de pension s'est également accompagné d'une modification de la composition de leur portefeuille d'actifs. Au

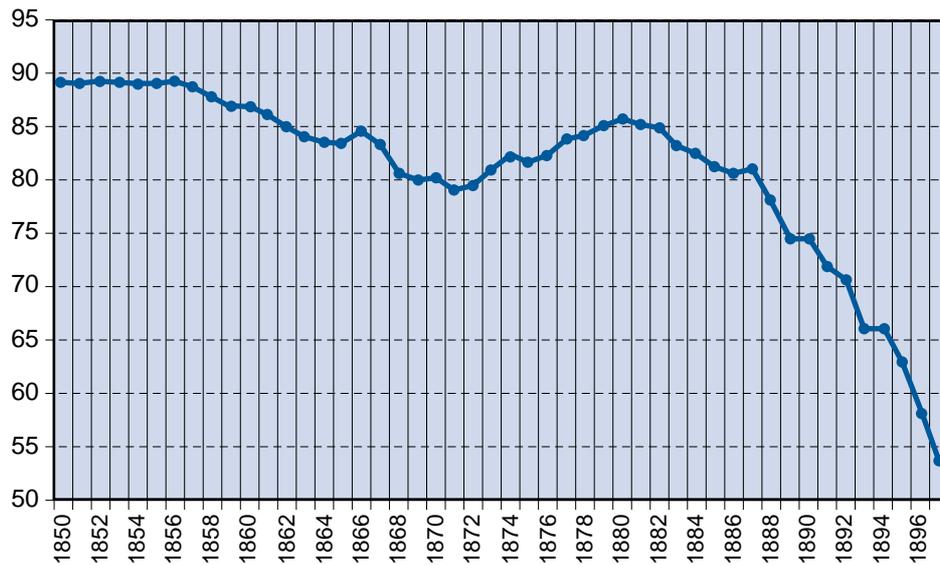
début des années 1950, le portefeuille était détenu à près de 90 % en titres de taux (obligations). Cette situation a prévalu jusqu'au début des années

1980, date à partir de laquelle la part des titres de taux a commencé à décroître pour atteindre maintenant 50 % du portefeuille.

¹² Le taux de cotisation moyen est calculé en rapportant la masse des cotisations appelées à la masse salariale. C'est un taux apparent. Dans les faits, l'assiette des cotisations des fonds de pension est constituée des salaires moins une franchise qui correspond au montant de la pension versée par le régime de base AOW. L'assiette est donc une masse salariale différentielle.

¹³ Les fonds de pension appliquent principalement deux méthodes de financement : la première est fondée sur le principe d'un taux de cotisation fixe appliqué à l'assiette des cotisations ("méthode fixe"), la seconde, dite "méthode variable", est un pourcentage variable de l'assiette, qui dépend de l'évolution des salaires, de la répartition par âges des effectifs et des résultats financiers des fonds de pension.

Graphique 7. 1950-1997. Part des titres de taux dans le portefeuille des fonds de pension (%).



Source : CBS.

La diversification des placements financiers s'est faite principalement en faveur des actions. L'absence de règles rigides

concernant l'allocation des portefeuilles a favorisé cette évolution, la règle de "l'homme prudent" conduisant à la recherche

d'une diversification optimale des risques.

2 La démographie et le marché du travail.

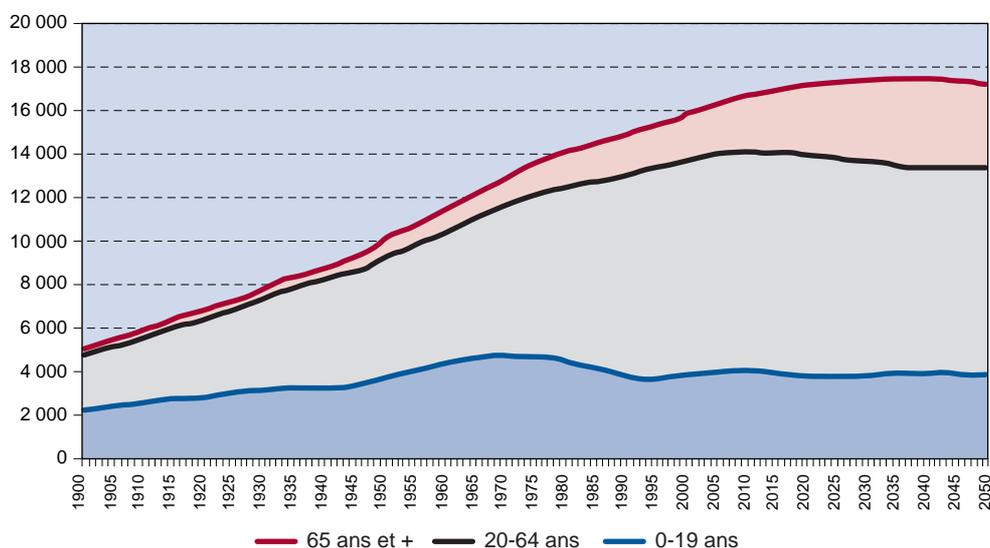
a) La démographie.

Comme dans les autres pays européens, la part des plus de 65

ans dans la population des Pays-Bas va considérablement augmenter au cours du prochain demi-siècle. On a l'avantage de disposer de séries démographiques très longues qui permettent de bien visualiser le processus de vieillissement. On

va respectivement présenter les graphiques de la population par classe d'âge, du taux de fécondité, de l'espérance de vie et du taux de dépendance démographique.

Graphique 8. 1900-2050. La population des Pays-Bas par classe d'âge (milliers).



Source CBS. Projection de la population de 2000 à 2050. Les projections ont été réalisées avec un taux de fécondité instantané de 1,7.

a.1) La population.

La population totale a doublé entre 1900 et 1950 et a augmenté de 50 % entre 1950 et 2000. En projection de 2000 à 2050, selon le scénario médian, la population devrait s'accroître de 8,6 %. Ce fort ralentissement résulte pour l'essentiel de la chute du taux de fécondité.

La part des 0-19 ans dans la population totale devrait être divisée par deux entre 1900 et 2050 alors que la part des plus de 65 ans devrait être multipliée par 3,7. Au milieu des années 1980, les "jeunes" étaient encore deux fois plus nombreux que les plus "âgés" et, après 2030, ces deux sous-groupes devraient avoir un poids équivalent. On

voit bien ainsi la déformation de la part des différentes générations, ce qui peut expliquer les préoccupations croissantes en matière d'équité intergénérationnelle.

Au cours des cinquante dernières années, la population d'âge actif (20-64 ans) a été multipliée par 1,8, favorisant une croissance de

l'offre de travail d'autant plus forte que la participation des femmes au marché du travail s'est notablement accrue. Depuis 1970, le taux d'activité des femmes a doublé et la population active a augmenté de 50%. En projection, la population d'âge actif devrait continuer de croître jusqu'en 2011, puis len-

tement décroître de 0.3% par an jusqu'en 2039. A partir de 2040, elle serait à nouveau croissante de sorte qu'en 2050, elle retrouverait le niveau atteint en 1995. Au total, le potentiel de croissance de l'offre de travail ne pourra dépendre dans le futur que d'une augmentation des taux d'activité et de la possibili-

té de réinsérer certaines catégories de bénéficiaires de prestations sociales (invalidité, chômage de longue durée).

Graphique 9. 1900-1998. Taux de fécondité instantané.



Source CBS.

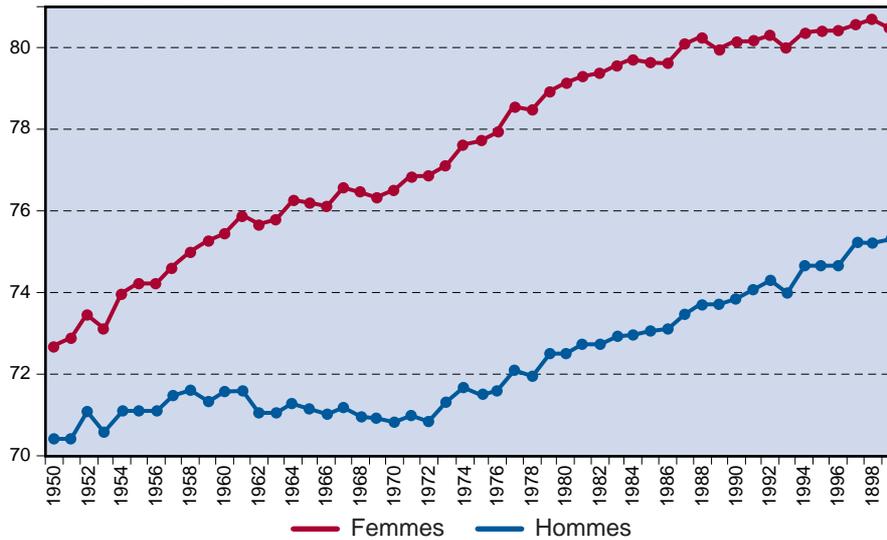
a.2) Le taux de fécondité.

L'évolution du taux de fécondité a un profil similaire à celui de nombreux pays européens. Le taux de fécondité décroît du début du 20^e siècle jusqu'au mi-

lieu des années 1930, en restant très supérieur au taux de renouvellement des générations. La forte reprise de la fécondité à la fin de la seconde guerre mondiale conduit au phénomène du baby boom et ce n'est qu'en

1972 que le taux de fécondité devient inférieur à 2,1. Au cours des 25 dernières années, il est relativement stable et compris entre 1,4 et 1,6, sans qu'on puisse noter d'inflexion significative.

Graphique 10. 1950-1999. Espérance de vie à la naissance (années).



Source CBS.

a.3) L'espérance de vie à la naissance.

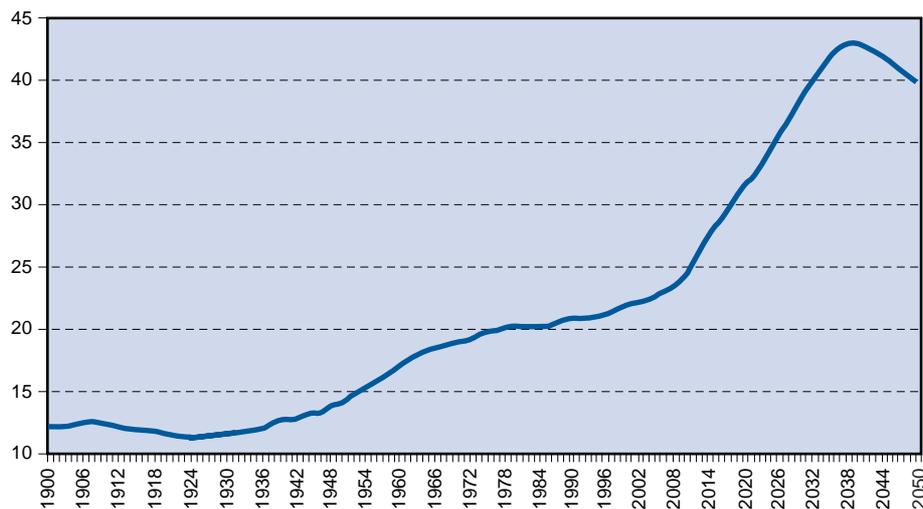
L'espérance de vie à la naissance des femmes a augmenté de 8 années au cours des 50 dernières années et celle des hommes de 5 années. La progression a été rapide pour les femmes entre 1950 et 1975 alors que la situa-

tion inverse a prévalu pour les hommes : ce n'est que depuis le milieu des années 1970 que leur espérance de vie progresse régulièrement. L'écart d'espérance de vie entre les deux sexes a été croissant jusqu'en 1984 et, depuis cette date il diminue en moyenne de 1,3 mois par an.

En projection, au cours du prochain demi-siècle, les gains d'espérance de vie à la naissance devraient être plus modestes : 1,1 mois par an pour les hommes et 0,5 mois par an pour les femmes, l'écart d'espérance de vie entre les hommes et les femmes n'étant plus que de trois ans en 2050 contre 5,3 ans en 2000.

a.4) Le taux de dépendance démographique.

Graphique 11. 1900-2050. Taux de dépendance démographique (%).



Source : CBS. Taux de dépendance démographique = population des 65 ans et plus/population des 20-64 ans

Stable jusqu'à la seconde guerre mondiale, le taux de dépendance démographique a augmenté rapidement de 1945 à 1975 puis, plus lentement de 1975 à 2000. En un siècle, il a doublé. A partir de 2005, il devrait augmenter brutalement jusqu'à un pic atteint en 2038, soit un nouveau doublement en moins de 35 ans. A partir de 2040, il devrait commencer à diminuer. Les Pays-Bas vont donc être confrontés, comme les autres pays européens, aux conséquences d'un vieillissement rapide de leur population caractérisé par cette phase de transition extrêmement marquée entre 2005 et 2035.

b) Le marché du travail.

Les déséquilibres du marché du travail ont été une préoccupation majeure au cours des trois dernières décennies. La gestion macro-économique des conséquences des deux chocs pétroliers a en partie consisté à utiliser massivement les différents dispositifs de la politique de l'emploi. Cette politique a permis d'ajuster quantitativement les effectifs en favorisant les sorties définitives du marché du travail. Pour représenter les conséquences de ces ajustements, les Pays-Bas calculent un indicateur appelé "taux de dé-

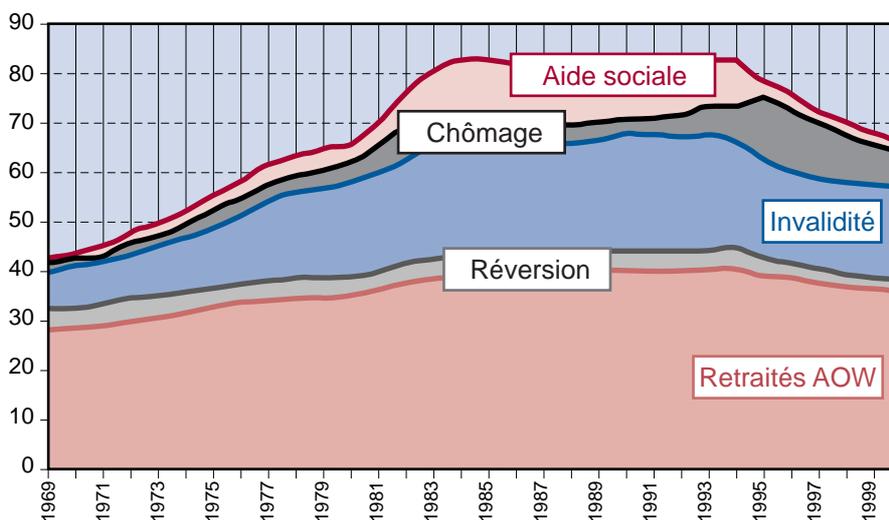
pendance" rapportant l'ensemble des bénéficiaires des prestations sociales au volume d'emplois en équivalent temps plein. Quatre catégories de bénéficiaires de prestations sociales sont distinguées : les retraités du régime AOW (pensions de droit direct et de survie), les bénéficiaires des différents dispositifs d'indemnisation du chômage, les bénéficiaires des régimes d'invalidité et les bénéficiaires des prestations d'assistance sociale du type revenu minimum. Cet indicateur mesure, dans un rapport démographique d'effectifs, la charge des "inactifs" percevant une prestation sociale pesant sur

chaque emploi en équivalent temps plein. Ces "inactifs" sont composés de deux sous-populations : les retraités qui ont définitivement quitté le marché du

travail et les personnes sans emploi qui appartiennent à la population en âge de travailler (15-64 ans). Le suivi de cet indicateur permet de bien visuali-

ser l'impact des mesures d'ajustement concernant la population en âge de travailler.

Graphique 12. 1969-2000. Taux de dépendance : ensemble des inactifs / emplois à temps plein (%)



Source : CBS et CPB.

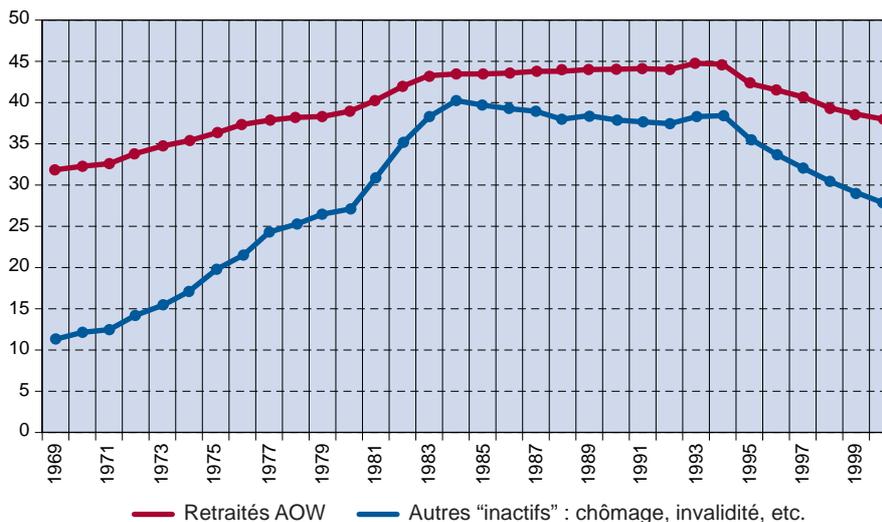
Le taux de dépendance a fortement augmenté de 1969 à 1983, doublant au cours de cette période. Pendant près de dix ans, de 1984 à 1994, il est resté stable à ce niveau élevé d'environ 8 "inactifs" pour dix emplois à temps plein. Depuis 1995, il décroît et il est revenu à un niveau de 6 in-

actifs pour 10 emplois à temps plein.

C'est essentiellement l'augmentation du nombre d'inactifs appartenant à la population en âge de travailler qui explique l'évolution observée : le nombre des inactifs au chômage, en invali-

dité et dans les dispositifs d'assistance sociale s'est fortement accru, ayant presque rejoint l'effectif des retraités au cours des années 1984-1994, alors qu'ils étaient en nombre trois fois inférieurs au début des années 1970.

Graphique 13. 1969-2000. Décomposition du taux de dépendance (%).



Source : CPB.

La forte augmentation du "taux de dépendance" jusqu'en 1982 est le résultat du mouvement de restructuration et d'adaptation de l'économie hollandaise, consécutif aux deux chocs pétroliers. Le recours aux dispositifs d'invalidité est l'exemple le plus souvent cité de l'utilisation d'un mécanisme de chômage caché permettant d'ajuster les effectifs en externalisant le coût sur la collectivité¹⁴. Entre 1970 et 1982, le nombre de chômeurs indemnisés a été multiplié par

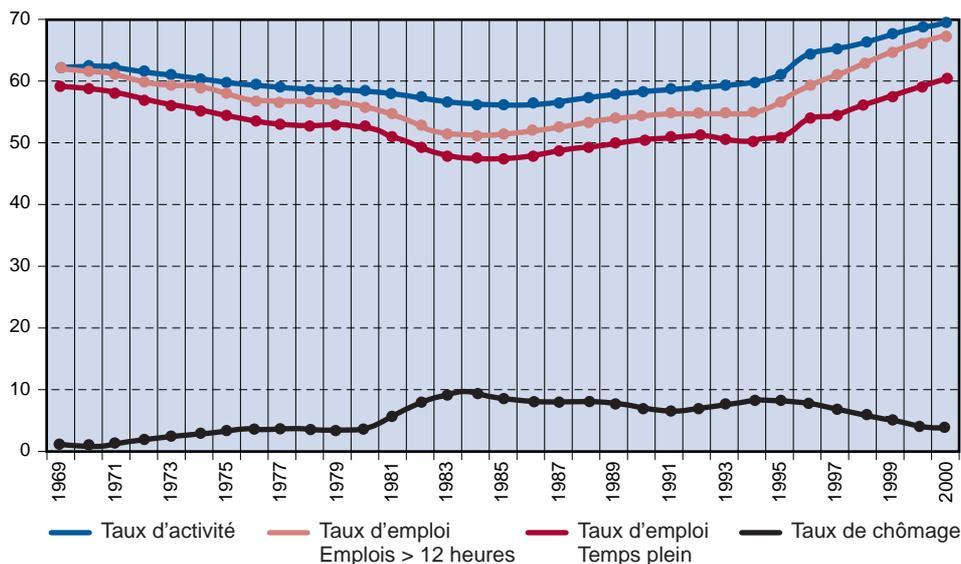
4, le nombre de départs en invalidité par 3,3, les bénéficiaires de dispositifs d'assistance sociale par 2. En 1982, les "invalides" étaient sept fois plus nombreux que les chômeurs indemnisés.

A partir de 1995, la reprise de l'emploi, combinée avec des réformes des dispositifs d'indemnisation du chômage et d'invalidité, a permis de renverser la tendance. Ces phénomènes peuvent également être appréciés en examinant les évolutions des

taux d'activité, d'emploi et de chômage sur le marché du travail. La situation néerlandaise s'est caractérisée par une diminution régulière du taux d'activité global de 1969 à 1985 puis par une augmentation lente qui s'est accélérée en fin de période. Le taux de chômage a fortement augmenté à partir de 1980 pour rester compris entre 8 % et 10 % jusqu'en 1995, hormis une baisse en 1991 et 1992. Depuis 1995, le taux de chômage a fortement décliné et atteint 3 % en 2000.

14 A la fin 2000, 938 000 personnes bénéficiaient du régime d'invalidité des branches industrielles, soit l'équivalent de 13,5 % des effectifs occupés.

Graphique 14. 1969-2000. Taux d'activité, d'emploi et de chômage (%).



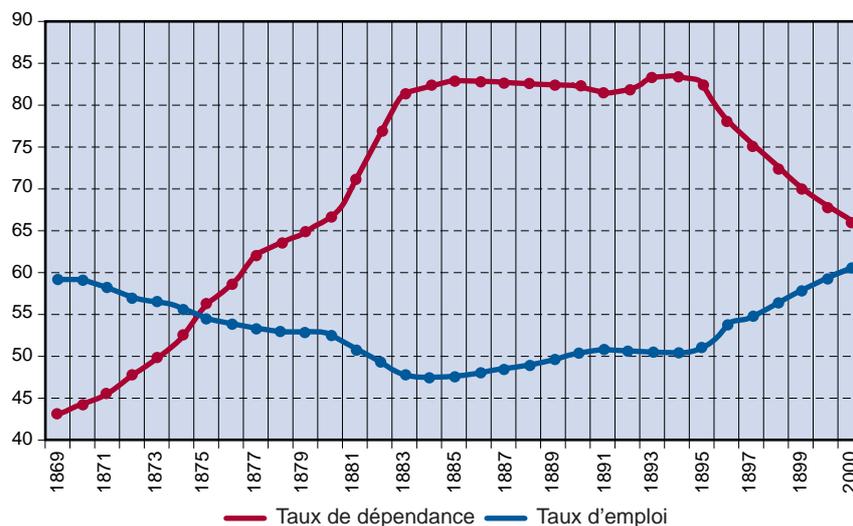
Source : CPB.

La conjonction de la baisse du taux d'activité et de l'augmentation du taux de chômage a entraîné une forte diminution du taux d'emploi en équivalent

temps plein, diminution de 10 points entre 1970 et 1985. Après une stagnation à un niveau de 50 %, c'est-à-dire un niveau où seulement 50 % de la force de

travail disponible était utilisée, le taux d'emploi a de nouveau augmenté pour atteindre en 2000 un niveau identique à celui du début des années 1970 (60 %).

Graphique 15. 1969-2000. Taux de dépendance et taux d'emploi à temps plein.



Le retournement à partir de 1995 du taux d'emploi et du taux de dépendance caractérise ce qui a été appelé le "miracle hollandais", c'est-à-dire le retour à l'emploi d'individus auparavant indemnisés dans différents dispositifs de sécurité sociale. Le principal enseignement de ce "miracle" est que l'expansion de l'offre de travail, via l'augmentation des taux d'activité et de la population active, n'est pas nécessairement contrainte par un volume d'emplois considéré comme fixe, c'est-à-dire par une demande de travail constante. Elle peut au contraire favoriser les créations d'emplois, dont une partie bénéficie aux individus auparavant durablement exclus du marché du travail. Une partie de ce "miracle" tient toutefois au développement continu du travail à temps partiel, principalement parmi les femmes puisque près de 55 % de la population active féminine occupée travaillent à temps partiel.

L'utilisation intensive des dispositifs d'invalidité et de chômage a fortement diminué l'âge effectif de sortie définitive de l'activité. Alors que l'âge légal de départ à la retraite est resté fixé à 65 ans, l'âge moyen de sortie de l'activité était, au milieu des années 1990, inférieur à 60 ans. Cet effet a été renforcé par la mise en place, au début des années 1980, d'un dispositif de

départ anticipé à la retraite (VUT Scheme), dispositif géré par les partenaires sociaux permettant un départ anticipé entre 61 et 65 ans et conçu à l'origine comme un moyen de lutter contre le chômage des salariés âgés. Ce "régime" est totalement déconnecté des régimes de retraite : il est financé par des cotisations des employeurs et des salariés et fonctionne en répartition, versant à partir de 60 ans une prestation égale en moyenne à 75 % du dernier salaire¹⁵. Ce dispositif, considéré comme particulièrement avantageux pour ses bénéficiaires, a été détourné de son objectif initial et a eu pour principal inconvénient de "distordre" les choix individuels de départ à la retraite en incitant aux départs précoces. Il est quasiment devenu un régime de retraite pour les salariés âgés de 60 à 65 ans et, comme il fonctionne en répartition avec une prestation plus élevée que la pension de retraite reçue à 65 ans, il ne comporte aucune incitation à poursuivre l'activité après 60 ans. La tendance actuelle est de restreindre l'accès à ce dispositif pour le remplacer par l'introduction d'une plus grande flexibilité de départ à la retraite dans les régimes professionnels du second étage.

Le retournement observé à partir de 1995 dans l'utilisation des

dispositifs de retrait du marché du travail résulte d'une réforme profonde de ces mécanismes et d'une reformulation de la conception de la politique de l'emploi. L'accent a été mis en priorité sur le retour à l'emploi et l'activation des mesures de la politique de l'emploi, conduisant à réduire l'accès et la "générosité" des différents dispositifs de retrait du marché du travail et à individualiser le versement de prestations en fonction de la rapidité du retour à l'emploi. L'objectif est d'obtenir une transition la plus courte possible entre l'inactivité et le retour à l'emploi. Cette tendance s'observe dans la plupart des pays européens qui ne peuvent plus financer des dispositifs de sécurité sociale universels ouverts quasiment sans conditions : les effets d'aubaine et l'absence de mécanisme de contrôle vis-à-vis de la réalisation du risque assuré ont fait perdre la maîtrise budgétaire de ces dispositifs et ont induit des déséquilibres dans la mobilisation des ressources en main d'œuvre. Les Pays-Bas offrent l'exemple d'un pays qui a entrepris au cours de la dernière décennie de réformer en profondeur l'ensemble des mécanismes de couverture des risques sociaux dans l'optique de viser une plus grande efficacité du point de vue de la réintégration dans l'emploi.

¹⁵ À la fin 1999, 267 000 personnes bénéficiaient du dispositif VUT. L'âge moyen d'entrée dans le dispositif était de 61 ans.

c) Les taux de cotisation en 2001.

L'assiette des cotisations du régime AOW est constituée, comme on l'a vu, de l'ensemble

des revenus imposables composant la première tranche du barème de l'impôt sur le revenu.

Tableau 3. Taux de cotisation en 2001 (%)

	Employeurs	Salariés	Total	Retraités de plus de 65 ans
• Régime de retraite AOW		17,90 %	17,90 %	
• Régime Anw (Pension de réversion)	1,25 %	1,25 %	1,25 %	
• Régime AWBZ (Assurance maladie pour dépenses exceptionnelles)		10,25 %	10,25 %	10,25 %
• Régime Assurance maladie ZFW	6,25 %	1,70 %	7,95 %	7,95 % sur pension AOW, 5,95 % sinon
• Régime Assurance chômage WW	4,76 %	5,25 %	10,01 %	
• Régime Invalidité WAO	7,76 %		7,76 %	
• Dispositif retraite anticipée VUT	0,85 %	1,11 %	1,96 %	
• Autres dispositifs	0,86 %		0,86 %	
• Total	20,48 %	37,46 %	57,94 %	

Le tableau des taux de cotisation en vigueur en 2001 donne la me-

sure des prélèvements sociaux obligatoires pesant sur le facteur

travail, hors cotisations aux fonds de pension du deuxième étage.

3 Les perspectives dans le domaine des retraites et les mesures adoptées.

Les pouvoirs publics des Pays-Bas se sont depuis longtemps préoccupés de l'adaptation de leur système de protection sociale et leurs initiatives ont souvent été montrées en exemple, parce qu'elles anticipaient les réformes réalisées dans les autres pays de l'Union européenne. En matière de retraite, ce pays rencontre moins de difficultés que ses homologues européens, en partie en raison de la structure de son système de retraite, bien que les préoccupations relatives à

l'impact du vieillissement de la population fassent l'objet d'une attention particulière.

Pour résumer le consensus qui semble prévaloir, les Pays-Bas considèrent qu'ils ont la capacité de "gérer" à long terme l'impact budgétaire du vieillissement sans devoir fortement augmenter les prélèvements, à condition de correctement conduire la politique macro-économique et budgétaire. Ce résultat ne sera obtenu que si les ajustements sont pris suffisamment tôt et repose pour une grande part sur la capacité à augmenter l'offre de travail.

Les projections à très long terme, réalisées pour examiner les conditions d'un équilibre qui répartisse équitablement sur les différentes générations le poids des ajustements, montrent que l'évolution des dépenses de pension est semblable à celle projetée dans les autres pays européens. Entre 2000 et 2040, les pensions versées par le régime AOW exprimées en points de PIB devraient quasiment doubler et celles versées par les fonds de pension du deuxième étage devraient être multipliées par trois.

Tableau 4. Projections à long terme dans le domaine des pensions.
Scénario central.

	2001	2010	2020	2040	2060
• Régime AOW : pensions versées (en % du PIB)	4,7 %	5,4 %	5,8 %	9,0 %	8,3 %
• Fonds de pension					
- Pensions versées (en % du PIB)	4,1 %	-	7,3 %	12,9 %	13,4 %
- Actifs gérés (en % du PIB)	121,0 %	-	172,0 %	195,0 %	181,0 %
- Taux de contribution (en % des salaires)	6,8 %	-	6,8 %	7,2 %	8,0 %

Source : CPB, Special Report 2000.

La démographie explique la moitié du rythme de progression des dépenses. Toutefois, en raison des caractéristiques du système de retraite, on voit que le taux de contribution aux fonds de pension ne devrait augmenter que de 0,4

point à l'horizon 2040 et de 1,2 points à l'horizon 2060¹⁶. La part croissante des produits financiers dans les ressources des fonds de pension explique pourquoi le triplement des charges de pensions pourra être financé sans quasi-

ment augmenter les prélèvements. Cette situation offre une marge de manœuvre appréciable puisque le coût du financement des retraites jusqu'en 2040 ne concerne que les pensions versées par le régime de base AOW.

¹⁶ La projection a été construite avec l'hypothèse d'un rendement financier des actifs gérés par les fonds de pension en moyenne de 5,75 % en termes réels. Comme le taux de croissance du salaire moyen est de 1,75 % en projection, cela signifie que le taux d'intérêt technique utilisé pour calculer les engagements et les provisions techniques est de 4 %. La sensibilité de la projection à l'hypothèse de rendement montre que si le rendement est inférieur d'un point par rapport au compte central, il sera nécessaire d'augmenter le taux de cotisation d'environ deux points supplémentaires par rapport à la situation de référence.

Pour contenir ce coût et le répartir sur plusieurs générations, les Pays-Bas ont créé en 1998 un fonds de réserves dénommé "AOW-spaarfonds" afin de préfinancer une fraction des engagements du régime AOW. C'est un compte spécial d'épargne alimenté par le budget de l'État et investi en obligations. Une fraction de la diminution de la dette publique et de la réduction du service de la dette est affectée à ce fonds de réserves. Par rapport à une situation où le fonds n'existerait pas, le solde global des finances publiques est inchangé puisque l'alimentation du fonds résulte d'un jeu d'écritures au sein du budget de l'État. Toutefois l'utilisation des marges de manœuvre budgétaires pour constituer ce fonds de réserves signifie que les sommes affectées aux réserves n'auront pas d'autres utilisations, telles que, par exemple, l'accroissement des dépenses publiques ou la diminution des prélèvements obligatoires. La création d'un fonds de réserves revient en fait à répartir différemment sur les différentes générations successives la charge du financement des pensions AOW, la fonction de lissage opérée par le fonds de réserves étant l'instrument pour répartir plus équitablement sur les générations successives le coût du vieillissement.

Depuis 1998, environ 0,5 point de PIB alimente le fonds de réserves et à la fin 2000, 15,3 milliards de florins avaient déjà été accumulés, soit 1,8 points de PIB. La phase d'accumulation de réserves devrait se poursuivre jusqu'en 2020 pour atteindre environ 15 points de PIB. L'objectif est de stabiliser le taux de cotisation AOW à son niveau actuel (17,9 % en 2001) alors que les charges de pensions devraient doubler. Après 2020, il est projeté que le fonds de réserves permettra de financer une fraction des dépenses du régime AOW à hauteur de 1,5 point de PIB jusqu'en 2050, une autre fraction de ces dépenses d'un montant équivalent (1,5 point de PIB) pouvant être financée directement par le budget de l'État grâce aux économies budgétaires permises par la diminution de la charge d'intérêts liée à la réduction de la dette publique.

Le préfinancement via un fonds de réserves est un instrument pour modifier la charge de financement pesant sur les différentes générations. À terme, les Pays-Bas disposeront d'une seconde marge de manœuvre budgétaire qui provient des fortes rentrées fiscales prélevées sur les contribuables retraités : la dé-

formation par âge des bases fiscales va conduire après 2005 à une augmentation spontanée des recettes fiscales assises sur les pensions de retraite. Par rapport à la situation prévalant actuellement, il est prévu un supplément de recettes de l'ordre d'un point de PIB en 2020 et de trois points de PIB en 2040. Au total, les prélèvements obligatoires, exprimés en points de PIB, devraient augmenter d'environ cinq points à l'horizon 2040, les prélèvements discrectionnaires supplémentaires nécessaires pour couvrir le coût du vieillissement n'étant que de 0,7 point de PIB, à condition qu'ils soient décidés dès maintenant.

Dans le domaine des fonds de pension, aucune réforme fondamentale n'est envisagée mais de nombreuses améliorations sont prévues. Le thème général est celui de l'individualisation et de la flexibilité dans l'acquisition et la liquidation des droits à pension, principalement en fin de carrière. Le principe est, dans le cadre de régimes collectifs mettant en œuvre des formes de solidarité parmi leurs membres, d'offrir différentes options permettant aux bénéficiaires soit d'acquérir des droits supplémentaires, soit d'avoir une plus grande latitude dans le choix de

l'âge de départ à la retraite et du profil temporel du montant de la pension :

- de plus en plus de couples sont bi-actifs, chacun des deux membres accumulant des droits à pension propres. Il s'agit d'offrir la possibilité de renoncer au bénéfice de la réversion en faveur du conjoint, avec, en contrepartie, la possibilité d'acquérir des droits propres plus importants,
- introduire une plus grande flexibilité dans le choix de l'âge de départ à la retraite : l'objectif est la suppression du dispositif de départ anticipé VUT, et son remplacement par des mécanismes, au sein des régimes professionnels, favorisant le libre choix de l'âge de départ en permettant aux assurés d'accumuler suffisamment de droits pour partir avec un montant de pension suffisant. L'assuré peut choisir d'accroître son effort contributif afin de pouvoir partir à la retraite avant 65 ans avec un niveau de pension inchangé. Symétriquement, la prolongation de l'activité au delà de 65 ans est encouragée avec des taux de liquidation de la pension plus élevés,

- ouvrir la possibilité de choisir un profil variable de versement de la pension, le montant de la pension pouvant être plus élevé au début de la période de retraite pour ensuite décliner à partir d'un âge fixé à l'avance,
- améliorer l'affiliation aux régimes professionnels des catégories de populations actuellement exclues : jeunes de moins de 25 ans, salariés occupant des emplois temporaires et saisonniers, etc.
- renforcer la portabilité des droits à pension entre les divers fonds de pension afin de favoriser la mobilité professionnelle,
- améliorer la supervision financière des fonds de pension afin d'accroître la transparence.

Remarques de conclusion.

Par rapport aux autres pays de l'Europe continentale, les Pays-Bas disposent d'un atout puisque les engagements des régimes professionnels sont totalement provisionnés, avec des perspec-

tives de faibles augmentations des prélèvements pour financer l'accroissement des charges. L'impact du vieillissement de la population sur les finances publiques devrait être en conséquence modéré puisque seul le régime de base AOW est concerné. Pour anticiper les besoins de financement de ce régime, un fonds de réserves a été créé avec une montée en charge étalée jusqu'en 2020. L'abondement de ce fonds de réserves est lié étroitement à la capacité des pouvoirs publics à régulièrement réduire la dette publique, ce qui permet de lier la conduite de la politique budgétaire avec les problèmes de financement des retraites. C'est pourquoi ce pays n'est pas engagé dans des réformes d'envergure de son système de retraite et peut concentrer sa stratégie économique à long terme sur l'amélioration du fonctionnement du marché du travail dans le but d'accroître la croissance potentielle.

L'absence de réforme dans le domaine des retraites ne signifie pas que le système de protection sociale reste inchangé. Depuis 1995, les Pays-Bas ont entrepris une succession de réformes des différents dispositifs (invalidité, chômage) visant à accélérer la transition de l'inactivité vers

l'emploi afin d'augmenter significativement le taux d'emploi et d'alléger la charge de financement pesant sur le facteur travail. Le maintien en activité des travailleurs âgés reste une préoccupation commune à l'ensemble des pays de l'Union européenne. Le choix d'accélérer les transitions vers l'emploi s'accompagne de mesures permettant d'offrir aux salariés, via les

régimes professionnels, une plus grande variété d'options quant au choix du départ à la retraite, sans pénaliser le niveau de vie des futurs retraités. Cette orientation est contestée par certains qui voient dans la tendance à l'individualisation des droits sociaux et à la flexibilité des dispositifs une remise en cause de l'universalité de la protection sociale. En fait, le modèle an-

cient de la conception de la sécurité sociale a été épuisé au cours des années 1980 lorsque la charge des "inactifs" n'était plus financièrement supportable par les budgets publics. La voie empruntée par les Pays-Bas anticipe probablement les adaptations que progressivement mettent en place les autres pays européens à l'occasion de la réforme de leur système de retraite.

Bibliographie

- 1. The Budgetary and Economic Consequences of Ageing in the Netherlands. R. Beetsma, L. Bettendorf, P. Broer. OCFEB Research Memorandum n° 9909, 1999
- 2. Can we afford to grow old ? A. Bovenberg, A. Van der Linden, Research Memorandum n° 134, 1997, Centraal Planbureau
- 3. Ageing in the Netherlands. Special Report, 2000, Centraal Planbureau.
- 4. CPB Report n°2000/4. Centraal Planbureau.
- 5. Pension Reform : Issues in the Netherlands. J. Kremers. In NBER Volume "Coping with the Pension Crisis. Where does Europe Stand". 2000
- 6. Dutch Pension Policy and the Ageing of the Population. W. Van Oorschot, C. Boos. European Journal of Social Security, volume 1/3, 1999
- 7. The Reconstruction of the Dutch Social Security System 1980-2000 : Retrenchment and modernization. W. Van Oorschot, Working Paper n° 3-1998, CCWS, University of Aalborg.
- 8. The Dutch Pension System. L. Bovenberg, L. Meijdam. Mimeo, 1999, Tilburg University.
- 9. Social Security Reform with a Focus on the Netherlands. P. Diamond, Tinbergen Lecture, Octobre 2000.
- 10. The Gender Neutrality of the Dutch Occupational Pension System. J. Nelissen. OSA Orking Paper, WP2001-1, 2001.
- 11. Social Security in the Netherlands : the Need for Organisational Reform. Sociaal-Economische Raad (SER), 1999.
- 12. Les retraites complémentaires aux Pays-Bas. Sociaal-Economische Raad (SER), 2000.
- 13. Savings and Pensions in the Netherlands. R. Alessie, A. Kapteyn, miméo décembre 2000.
- 14. Statistics Netherlands (CBS). Diverses séries statistiques extraites à partir de STATonline