

Uitwerkingsmemorandum Pensioenakkoord van 4 juni 2010

1. Inleiding

1.1 Algemeen

Het Nederlandse pensioenstelsel behoort volgens deskundigen tot de betere stelsels ter wereld. Wel bestaat de noodzaak het stelsel van tijd tot tijd aan te passen aan gewijzigde omstandigheden. Van belang is daarbij om de belangrijkste kenmerken van dit stelsel overeind te houden. Hiertoe behoort in ieder geval het streven om op decentraal niveau via collectieve afspraken door middel van langetermijnarrangementen op een betaalbare en uitvoerbare wijze solidariteit op pensioenterrein te organiseren tussen de verschillende groepen belanghebbenden.

Dit streven is al decennia lang het uitgangspunt. Dankzij dit streven en mede dankzij een overheid die dit beleid o.a. met fiscale instrumenten ondersteunt, heeft het Nederlandse pensioenstelsel zich kunnen ontwikkelen tot wat het nu is. De waarde daarvan wordt ook in het buitenland erkend.

Er is op dit terrein veel om trots en zuinig op te zijn, mede vanwege het grote maatschappelijke belang van een goed functionerend pensioenstelsel voor de samenleving als geheel. Het belang daarvan zal door demografische veranderingen alleen maar toenemen, zowel in sociaal als in economisch opzicht.

Tegelijkertijd is de afgelopen jaren ook ondervonden dat het Nederlandse pensioenstelsel kwetsbaar is. De beursval begin deze eeuw en in 2008/2009 alsmede de recente fluctuaties in het verloop van de lange rente hebben dat overduidelijk aangetoond. Dat heeft sociale partners gesterkt in de overtuiging dat er aanpassingen nodig zijn om ons pensioenstelsel 'weerbaar en wendbaar' te maken. Anders gezegd: als we het goede in ons pensioenstelsel willen behouden, dan zullen we bereid moeten zijn het tijdig aan te passen. Alleen dan blijft de doelstelling 'een modern, kwalitatief goed en ook betaalbaar pensioen voor iedereen' een haalbare doelstelling. Want alleen door tijdige aanpassing kan het vertrouwen van alle deelnemers in het stelsel worden waargemaakt.

Nederland heeft een omvangrijk, gedifferentieerd en daardoor uniek pensioenstelsel. Het is de moeite waard om met een gezamenlijke inspanning de wezenskenmerken daarvan op hoofdlijnen te handhaven. Het gaat daarbij om het drie pijlersysteem met AOW, collectieve arbeidspensioenen en individuele pensioenvoorzieningen. Wat de arbeidspensioenen betreft zijn de belangrijkste te handhaven kenmerken:

- collectiviteit;
- solidariteit;
- de verplichte deelneming;
- de verplichtstelling van bedrijfstakpensioenfondsen;
- de inrichting van de uitvoering en het toezicht daarop;
- het centrale pensioenoverleg en de decentrale besluitvorming;
- betrokkenheid sociale partners bij de uitvoering door pensioenfondsen.

Ons pensioenstelsel kan behouden blijven wanneer zowel werkgevers als werknemers (sociale partners) als de overheid hun verantwoordelijkheid voor het stelsel blijven nemen. Voor werkgevers en werknemers is het arbeidsvoorwaardenoverleg de plaats waar ook over de arbeidsvoorwaarde pensioen het overleg plaatsvindt. De overheid zal met consistente, daarop afgestemde, regelgeving haar verantwoordelijkheid moeten blijven nemen.

1.2 Uitwerking Pensioenakkoord inzake tweede pijler arbeidspensioenen

In het Pensioenakkoord¹ hebben sociale partners afspraken gemaakt over noodzakelijke aanpassingen van de arbeidspensioenen in de tweede pijler en daarmee samenhangende voorstellen gedaan voor de toekomstbestendigheid van de AOW in de eerste pijler. Tevens is afgesproken aanvullend een beleidsagenda te ontwikkelen om de arbeidsparticipatie van oudere werknemers en de arbeidsmobiliteit van ouderen substantieel te verbeteren.

De belangrijkste afspraken voor de tweede pijler pensioenen zijn de volgende:

- Sociale partners willen een toekomstbestendig stelsel dat beter bestand is tegen veranderingen in levensverwachting en ontwikkelingen op financiële markten, maar ook een betere indexatiekwaliteit heeft. De fundamentele kenmerken zoals collectiviteit, solidariteit en verplichtstelling moeten worden behouden. Wel moet er een nieuwe balans komen tussen ambitie, zekerheid, solidariteit en kosten;
- Verdergaande automatische kostenstijging (voor zowel werknemers als werkgevers) moet worden voorkomen. Bij de in de afgelopen jaren bereikte premieruimte moeten de pensioenambities voortaan passend zijn en moeten exogene ontwikkelingen ter zake van levensverwachting en financiële markten worden opgevangen. Dit laat onverlet de mogelijkheid voor cao-partijen om binnen het decentrale integrale arbeidsvoorwaardenbeleid nieuwe keuzes te maken in de verhoudingen tussen het arbeidspensioen en de andere arbeidsvoorwaarden;
- Er moet worden voorkomen dat als gevolg van de toenemende levensverwachting de pensioenambitie sluipenderwijs en stilzwijgend wordt verhoogd. Verandering van het huidige pensioencontract naar een contract dat opeenvolgende generaties dezelfde rechten aan pensioenjaren geeft bij hetzelfde aantal opbouwjaren is nodig;
- Pensioencontracten moeten schokbestendig worden gemaakt voor ontwikkelingen op financiële markten (rente, inflatie, rendementen). Resultaatafhankelijkheid werkt daarbij twee kanten uit: voor goede en voor slechte tijden (aanpassing aan de volatiliteit op financiële markten);
- Pensioencontracten moeten zo veel mogelijk volledig en transparant zijn, opdat er geen kloof kan ontstaan tussen pensioenambitie en -verwachting enerzijds en de

¹ *Pensioenakkoord voorjaar 2010*; Stichting van de Arbeid, 4 juni 2010.

werkelijke (toekomstige) pensioenuitkering anderzijds (voorkomen van verwachtingskloof).

Sociale partners hebben in het Pensioenakkoord afgesproken in de tweede helft van 2010 nader te overleggen, ook met decentrale partners en met de overheid, over de nadere concretisering van bovenstaande afspraken.

Op basis van deze concrete uitwerking van het nieuwe pensioencontract hebben sociale partners met de overheid afspraken gemaakt over de noodzakelijke bijbehorende aanpassing van het Financieel Toetsingskader (FTK), de Pensioenwet en het Witteveenkader. Dit uitwerkingsmemorandum bevat de concrete uitwerking van het nieuwe pensioencontract. Het is het resultaat van intensief overleg binnen en buiten de Stichting van de Arbeid.²

Ten slotte is in de Stichting van de Arbeid de afgelopen maanden tussen de sociale partners intensief overleg gevoerd over het flankerend ouderenbeleid dat erop moet worden gericht om de arbeidsparticipatie en arbeidsmobiliteit van ouderen de komende jaren daadwerkelijk te vergroten³.

Met betrekking tot de toepassing van deze concretisering bij de afzonderlijke pensioenfondsen is er, naar het oordeel van de Stichting van de Arbeid, behoefte aan zowel uniformiteit als maatwerk. Ook bij het huidige contract is er sprake van uniformiteit (de structuur van de pensioenregeling) en maatwerk (de verschillende parameters van de regeling, verschil in beleggingsbeleid). Een zo veel mogelijk gelijke structuur van het nieuwe pensioencontract in de verschillende sectoren en ondernemingen is gewenst vanwege de uitvoerbaarheid en maatschappelijke herkenbaarheid van het nieuwe contract, vanwege het maximaal reduceren van de complexiteit en vanwege de gevolgen voor de arbeidsmobiliteit. De Stichting van de Arbeid neemt zich voor in overleg te treden met de Pensioenfederatie en het Verbond van Verzekeraars om bij te dragen aan een zo goed mogelijke uitvoering van het nieuwe pensioencontract in bedrijven, sectoren en beroepsgroepen⁴.

De Stichting van de Arbeid staat in de volgende paragrafen stil bij de uitgangspunten (paragraaf 2) en hoofdpunten van de contracthervorming (paragraaf 3), de belangrijkste onderdelen van het nieuwe contract (paragraaf 4), de noodzakelijke aanpassingen van het FTK (paragraaf 5), de problematiek van het invaren van bestaande opgebouwde rechten (paragraaf 6) en de sturingsmogelijkheden in de afweging tussen pensioenambitie en risico (paragraaf 7).

De Stichting van de Arbeid neemt zich voor de ervaringen met het nieuwe contract vijf jaar na inwerkingtreding ervan integraal te evalueren.

² Daarbij wordt in het bijzonder erkentelijkheid uitgesproken aan de SER Klankbordgroep Uitwerking Pensioenakkoord. Ook heeft de Stichting het zeer op prijs gesteld kennis te hebben kunnen nemen van voorlopige analyses van varianten van het nieuwe pensioencontract door (uitvoerders van) enkele pensioenfondsen alsmede door enkele economische en actuariële bureaus. Eveneens zegt de Stichting dank aan de Pensioenfederatie.

³ Beleidsagenda 2020: investeren in participatie en inzetbaarheid.

⁴ Over de vertaling van de gemaakte afspraken naar de zogenaamde rechtstreeks verzekerde regelingen zullen sociale partners in overleg treden met de pensioenverzekeraars en het kabinet.

1.3 Aanbeveling Stichting van de Arbeid

De Stichting van de Arbeid beveelt decentrale partijen betrokken bij pensioenregelingen in de tweede pijler dringend aan om op basis van de hierna gegeven uitwerking van het Pensioenakkoord tot afspraken te komen over de inhoud van een nieuw pensioencontract. Vanwege de noodzakelijke voorbereidingstijd van wetgeving zal het nieuwe contract wat betreft het aspect van de schokbestendigheid voor de ontwikkelingen op financiële markten niet eerder in werking kunnen treden dan met ingang van 1 januari 2013. De overige in het Pensioenakkoord gemaakte, en in dit memorandum verder uitgewerkte, afspraken over onder meer de premiestabilisatie en de levensverwachting blijven ook in de periode vóór 2013 onverkort van kracht.

2. Uitgangspunten van het nieuwe pensioencontract

De hier geboden uitwerking van het nieuwe pensioencontract is, conform het Pensioenakkoord, gebaseerd op de volgende uitgangspunten:

- een reële en loongerelateerde pensioenambitie op basis van een stabiele premie en realistische, prudent gehanteerde parameters ten aanzien van verwachte rendementen en de loon- en prijsontwikkeling, zodat vooraf sprake is van consistentie tussen de pensioenambitie en de financiering daarvan;
- een transparante samenhang tussen het risicoprofiel van de collectiviteit van de deelnemers, de gewenste ‘zekerheid’ (in de zin van statistische bandbreedtes van het te verwachten pensioenresultaat, niet in de zin van garanties op bepaalde financiële uitkomsten) en het beleggingsbeleid c.q. de samenstelling van de beleggingsportefeuille, zodat er ook consistentie is tussen de samenstelling van de beleggingsportefeuille en de vooraf gemaakte afweging tussen de kans op indexatie en de risico’s van aanpassingen daarvan;
- een evenwichtige toedeling van de risico’s, zodat ook achteraf sprake is van een billijke verdeling van de uitkomsten over alle deelnemers: de huidige en de toekomstige deelnemers en de slapers;
- een zo compleet mogelijk pensioencontract waarbij het vooraf voor de betrokkenen duidelijk is wie de risico’s draagt en hoe de risico’s ter zake van in elk geval levensverwachting en volatiliteit financiële markten worden verdeeld via in het contract vastliggende reken- en verdeelregels;
- een goed communiceerbaar en transparant pensioencontract zodat betrokkenen voldoende mogelijkheden hebben om zich een juist beeld te vormen van de consequenties van de pensioenregeling voor hun individuele situatie;
- voldoende keuzemogelijkheden voor pensioendeelnemers ten aanzien van onder meer het individuele uittredemoment en de mogelijkheid tot bijsparen (met inachtneming van de regelgeving met betrekking tot de taakafbakening) waardoor de deelnemers hun individuele pensioenuitkomst kunnen bijsturen;
- het zodanig vormgeven van het nieuwe pensioencontract dat er geen onnodige belemmeringen worden opgeworpen voor de integratie met de bestaande, tot nu toe gerealiseerde pensioenopbouw (minimaliseren van de overgangsproblematiek);
- uitvoering van het pensioencontract door een collectief pensioenfonds of door een verzekeraar, gebaseerd op solidariteit, doorsneepremie dan wel actuariële premie en uniforme opbouw;

- het is gewenst te komen tot een zo veel mogelijk gelijke structuur van het nieuwe pensioencontract in de verschillende sectoren en ondernemingen; dit omwille van uitvoerbaarheid, maatschappelijke herkenbaarheid, het maximaal reduceren van de complexiteit en de gevolgen voor de arbeidsmobiliteit. Dit laat onverlet dat er binnen de beoogde structuur ook rekening kan worden gehouden met sector- en fondsspecifieke karakteristieken⁵.

Het ligt in de rede dat sociale partners op decentraal niveau het nieuwe contract vormgeven en invullen en daarbij in overleg treden met het pensioenfondsbestuur (de uitvoerder) om te komen tot een contract waarbij ambitie, premie, beleggingsbeleid en collectief risicoprofiel passend zijn.

3. Hoofdpunten van de contracthervorming

Het *huidige pensioencontract* combineert:

- een toezegging dat slechts in uitzonderlijke omstandigheden pensioenen en pensioenrechten nominaal worden verlaagd;
- een ambitie om pensioen(recht)en te indexeren, maar dat is veelal afhankelijk van behaalde rendementen.

Het huidige contract is daarom wat betreft de reële uitkomst een rendementsafhankelijk contract. Tegelijkertijd wordt het huidige contract als het ware gevangen gehouden door de onvoorwaardelijke nominale toezegging en het daarbij behorende toezichtkader. Zoals in het Pensioenakkoord is aangegeven, belemmert dit het realiseren van de indexatieambitie⁶. Dit heeft een negatief effect op de pensioenuitkomsten. Het contract blijkt ook onvoldoende schokbestendig te zijn voor ontwikkelingen op financiële markten en kent geen aanpassingsmechanisme voor de steeds hogere levensverwachting⁷. Daarenboven wijst de Stichting erop dat zowel het huidige als het vorige kabinet op basis van de evaluatie van het huidige FTK heeft aangekondigd om de toezichteisen voor het huidige type contract te verscherpen. Dit heeft tot gevolg dat de prijs van het huidige type contract hoger zal zijn dan thans het geval is. Deze beleidsvoornemens vergroten de urgentie om over te gaan naar een nieuw pensioencontract.⁸

De Stichting van de Arbeid kiest voor een vernieuwd contract dat wat de pensioenuitkomsten betreft evenals het huidige contract rendementsafhankelijk is, maar dat:

⁵ Ook de effecten op de belerende wetgeving moeten worden gezien. Zo is voor zeevarenden de relatie tot een specifiek op hen van toepassing zijnd ILO-verdrag een aandachtspunt.

⁶ Zie in dit verband de bijlage bij het Pensioenakkoord. De noodzaak van het moeten opbouwen van verzekeringsbuffers, het moeten rekenen met een risicovrije discontovoet, het premie-instrument dat geen oplossing meer kan bieden bij financiering van vermogenstekorten, de onhoudbare spagaat in het beleggingsbeleid van fondsen tussen afdekken van nominale garantie en het realiseren van de reële ambitie.

⁷ In het (huidige) contract kan binnen het FTK voor onvoorwaardelijke rechten niet met terugwerkende kracht worden ingespeeld op gewijzigde levensverwachtingsprognoses. Voorts blijft het huidige contract zeer gevoelig voor schommelingen in nominale rentes via de band van de verdiscontering van de pensioenverplichting.

⁸ Door het kabinet wordt vastgesteld dat met het huidige FTK de beoogde zekerheid van 97,5% niet wordt waargemaakt. Het kabinet wil dat als er nominale garanties worden gegeven deze ook daadwerkelijk met een zekerheid van ten minste 97,5% door pensioenfondsen worden waargemaakt. Het kabinet heeft daarom besloten te komen tot een aantal aanscherpingen van het huidige FTK. Op hoofdlijnen zijn deze aangegeven in de brief van de minister van SZW aan de Tweede Kamer van 7 april 2010. De Stichting van de Arbeid is destijds over deze aanscherpingen niet geconsulteerd.

- ✓ zich nadrukkelijk richt op het realiseren van een reële ambitie⁹, echter vanuit het besef dat pensioenresultaten in hoge mate afhankelijk zijn van beleggingsresultaten, wat gepaard gaat met het nemen van risico's;
- ✓ niet meer werkt met onvoorwaardelijke (nominale) toezeggingen, waardoor de bijbehorende toezichteisen niet meer knellen voor een betaalbare reële ambitie. Dit uit zich onder meer doordat niet meer uitgegaan hoeft te worden van een risico-vrije discontovoet maar dat maximaal het verwachte portefeuillerendement als discontovoet gebruikt kan worden;
- ✓ de gekozen en op het risicoprofiel van de collectiviteit van de deelnemers afgestemde mate van zekerheid tot uitdrukking brengt in de samenstelling van de beleggingsportefeuille én een ruime periode kent om schokken op financiële markten te verwerken; daarmee blijft het contract ook zekerheden bieden (zie ook paragraaf 7 waarin veel breder op de relatie tussen ambitie, risico's en zekerheid wordt ingegaan);
- ✓ een stijgende levensverwachting zo weet te absorberen dat opeenvolgende generaties gelijk worden behandeld door dezelfde rechten aan pensioenjaren te geven bij hetzelfde aantal opbouwjaren en zo een automatische stijging van de pensioenambitie wordt voorkomen.

Het vertrekpunt vormt een middelloonregeling met een loongerelateerde pensioenambitie en een aan de prijzen gerelateerde pensioenuitkering. De opgebouwde pensioenaanspraken en de pensioenuitkeringen worden aangepast aan nieuwe inzichten in de levensverwachting en kunnen, wanneer de omstandigheden daartoe nopen, worden aangepast aan de ontwikkelingen op de financiële markten. Deze aanpassingen vinden plaats door middel van in het pensioencontract vastgelegde reken- en verdeelregels.

Het blijft een contract met een reële ambitie. De pensioenen kunnen in het nieuwe contract echter beter profiteren van gemiddeld hogere rendementen, maar lopen rendementsrisico. Dit effect wordt nog versterkt als het FTK voor het huidige type contract wordt aangescherpt, zoals door het kabinet is aangekondigd.

De invloed van de factor rendement op de financiering van pensioenen is sterk gegroeid door de rijping van fondsen en de vergrijzing van de beroepsbevolking¹⁰. Het huidige contract is wat betreft de pensioenuitkomsten rendementsafhankelijk, het nieuwe contract zal dat ook zijn. Het is echter wel zaak het beleggingsbeleid en de aanpassing aan ontwikkelingen op financiële markten nu zo vorm te geven dat de deelnemers dit kunnen dragen. De Stichting van de Arbeid acht het daarom van het grootste belang dat (nog) meer dan nu bewuste keuzes worden gemaakt in de mate van indexatieperspectief, risico's en zekerheid en het bijpassende beleggingsbeleid. Naarmate in het beleggingsbeleid risico's worden beperkt, wordt de zekerheid van realisatie van de afgesproken pensioen-

⁹ Dit kan worden vormgegeven door de combinatie van een nominale ambitie en een gekozen indexatieambitie.

¹⁰ Dit heeft geleid tot een scherpe stijging van de verhouding tussen pensioenverplichtingen versus de loonsom. Deze factor zal in de komende jaren verder stijgen. Daarmee is het premiestuur reeds ineffectief geworden en zal dat nog veel meer worden. Het premiestuur om in het verleden opgebouwde aanspraken bij te sturen werkt bovendien zowel opwaarts als neerwaarts procyclisch uit en stelt de solidariteit tussen generaties op de proef.

ambitie groter. Een te hoog aandeel vastrentende waarden kan anderzijds de beleggingsresultaten weer drukken, waardoor het contract minder goed bescherming biedt tegen inflatie. Naarmate de periode om financiële schokken op te vangen langer is, kunnen schokken echter beter worden verwerkt. Dit komt de stabiliteit van het pensioenresultaat ten goede.

In het Pensioenakkoord is ook nog de mogelijkheid genoemd van een zogenaamd combi-contract. In dit type contract blijft voor een deel van de pensioenopbouw het huidige contract met een onvoorwaardelijke nominale toezegging behouden. Daarbij blijft de overheid vanuit haar waarborgfunctie scherpe toezichteisen stellen op het gestand kunnen doen van de gedane toezeggingen. Aanzienlijke sommen aan pensioenmiddelen zijn dan nodig voor bescherming van de toezegging, middelen die worden onthouden aan de opbouw van een inflatiebestendig pensioen. De Stichting van Arbeid acht het raadzamer zekerheden in het contract niet te borgen met onvoorwaardelijke toezeggingen, die in de praktijk vooral schijnzekerheden opleveren en de kans op indexatie verkleinen.

De Stichting wil de zekerheid vormgeven door het risicoprofiel van het collectief af te stemmen op de risicodraagkracht van deelnemers en gepensioneerden in relatie tot de ambitie en de prijs van het contract en in samenhang met goede spelregels over het toedelen van risico's. Daarbij kan het risico op het korten van pensioenrechten worden beperkt, zonder substantieel in te leveren op de kans een geïndexeerd pensioen te kunnen realiseren. Het risico op nominaal negatief aanpassen kan laag worden gehouden, maar hierbij is sprake van een uitruil met het indexatieperspectief (zie paragraaf 7 en de bijlage).

De Stichting van de Arbeid heeft overwogen of in het nieuwe pensioencontract ook onderscheid kan en zou moeten worden gemaakt naar leeftijd of naar opbouwjaren. Door het maken van onderscheid naar leeftijd is het mogelijk om de mate van zekerheid voor ouderen te vergroten en voor jongere deelnemers de beleggingen sterker te richten op een hoger en risicovoller rendementsprofiel.

Na ampel beraad heeft de Stichting de conclusie getrokken dat een dergelijk onderscheid stuit op juridische bezwaren zoals de in de Pensioenwet voorgeschreven evenredige opbouw en de wettelijk voorgeschreven gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid.¹¹ Verder heeft de Stichting overwogen dat een dergelijk onderscheid tot minder solidariteit leidt in de pensioenregelingen, hetgeen ongewenste consequenties kan hebben voor de verplichtstelling van bedrijfstakpensioenfondsen.

Wel acht de Stichting van de Arbeid het wenselijk dat naar nut en noodzaak en de mogelijkheden en consequenties van een dergelijk onderscheid een nadere studie wordt gedaan ten behoeve van de voorziene evaluatie van akkoord en memorandum vijf jaar na inwerkingtreding van het nieuwe contract. De Stichting verzoekt de minister van SZW hiervoor in overleg met haar het initiatief te nemen.

4. De onderdelen van het nieuwe contract

Er moet, zoals eerder opgemerkt, vooraf *consistentie* bestaan tussen enerzijds de pensioenambitie in reële termen en anderzijds de financiering van deze ambitie door middel van pensioenpremies en prudent ingeschatte beleggingsrendementen.

De belangrijkste onderdelen van het nieuwe contract zijn:

¹¹ Zie het rapport van de Commissie Toekomstbestendigheid Aanvullende Pensioenregelingen (Commissie-Goudswaard), 27 januari 2010, paragraaf 7.5.

- het premieniveau waarvan uitgegaan moet worden conform de gemaakte afspraken in het Pensioenakkoord (zie paragraaf 4.1);
- de gehanteerde rendementsparameters en de samenstelling van de beleggingsportefeuille van een fonds (zie paragraaf 4.2);
- de franchise, het opbouwpercentage en de indexatie van opgebouwde pensioen-aanspraken en pensioenuitkeringen. Bij het laatste gaat het om de vraag of geïndexeerd wordt aan de loon- of prijsontwikkeling, dan wel een daarvan afgeleide maatstaf. Het is aan decentrale partijen om deze keuze vast te leggen in het pensioencontract (zie paragraaf 4.3);
- het aanpassingsmechanisme aan de ontwikkeling van de levensverwachting (zie paragraaf 4.4);
- het aanpassingsmechanisme voor verwerking van dekkingstekorten resp. -overschotten (zie paragraaf 4.5).

4.1 Premiestabilisatie

In het Pensioenakkoord is afgesproken dat “bij de in de afgelopen jaren bereikte premieruimte de pensioenambities voortaan passend moeten zijn en exogene ontwikkelingen ter zake van levensverwachting en financiële markten moeten worden opgevangen (premiestabilisatie)¹²”. Hierbij is opgemerkt dat dit “onverlet laat de mogelijkheid voor cao-partijen om binnen het decentrale integrale arbeidsvoorwaardenbeleid herschikkingen aan te brengen in de verhouding tussen de pensioen- en andere arbeidsvoorwaarden”.

Bij de vastgelegde stabiele pensioenpremie voor nieuwe pensioenopbouw moet een daarmee consistente pensioenambitie passen in samenhang met de samenstelling van de beleggingsportefeuille, het verwachte rendement daarop en de bijbehorende kansen op indexatie respectievelijk aanpassingen daarvan (zowel positief als negatief). Pensioenfondsen dienen aan de deelnemers en pensioengerechtigden verantwoording af te leggen over de gehanteerde veronderstellingen in dat kader.

Premieaanpassingen maken geen onderdeel meer uit van het automatisme waarmee schokken in levensverwachting en op financiële markten worden opgevangen. Dit uitwerkingsmemorandum beschrijft voor verwerking van de ontwikkeling van de levensverwachting in paragraaf 4.4. een in de pensioencontracten op te nemen aanpassingsmechanisme dat hierin voorziet. Op basis hiervan worden premies voortaan niet meer aangepast, noch automatisch, noch anderszins voor toekomstige ontwikkelingen van de levensverwachting. Premiestabilisatie in verband met ontwikkelingen op de financiële markten vereist daarnaast een nieuw aanpassingsmechanisme voor verwerking van dekkingstekorten en -overschotten van opgebouwde pensioenrechten. Dit uitwerkingsmemo-

¹² Tijdelijke inhaalpremies en tijdelijke premies prepensioen uit die jaren zijn niet in deze centrale afspraak over premiestabilisatie begrepen. De aanwending hiervan vormt onderwerp van het decentrale arbeidsvoorwaardenoverleg. Bestaande (sectorale) regelingen respectievelijk afspraken over besteding van deze ruimte worden gerespecteerd.

randum voorziet erin dat zowel tekorten als overschotten (behoudens een te hanteren egalisereserve) in een periode van maximaal 10 jaar worden verwerkt door de pensioenrechten en de ingegane pensioenen aan te passen (zie paragraaf 4.5.). Bij de vernieuwing van het contract wordt dit nieuwe aanpassingsmechanisme onderdeel daarvan. De huidige methoden van verwerking van tekorten en overschotten, zoals bijstortverplichtingen, inhaalpremies en premiekortingen, verliezen hiermee hun functie. De condities van deze transitie vormen vanzelfsprekend onderwerp van decentraal overleg.

Het voorgaande laat onverlet de mogelijkheid voor decentrale partijen om binnen het decentrale integrale arbeidsvoorwaardenbeleid in de toekomst nieuwe structurele keuzes te maken in de verhouding tussen het arbeidspensioen en de andere arbeidsvoorwaarden. Dit kan door zowel werkgevers als werknemers worden geïnitieerd. Bijvoorbeeld bij onvoorziene omstandigheden met structurele gevolgen (positief dan wel negatief) voor de houdbaarheid van het contract en de samenhang tussen premie, rendementsverwachtingen en pensioenopbouw¹³ of vanwege de financiële positie van de onderneming dan wel sector. Indien er als gevolg hiervan aanleiding is om tot aanpassing van de pensioenpremie voor nieuwe pensioenopbouw te komen, vormt dat dus onderwerp van decentraal arbeidsvoorwaardenoverleg.

4.2 Rendementsparameters en beleggingsbeleid

In het nieuwe voorwaardelijke pensioencontract moet expliciet aandacht worden besteed aan het beleggingsbeleid van pensioenfondsen. Immers, de mate van zekerheid wordt niet langer bepaald door nominale garanties, maar zal moeten worden geborgd door het samenhangende geheel van risicoprofiel en samenstelling van de beleggingsportefeuille en wijze waarop de opbouw van reserves is ingericht. Daarom zal over de te maken keuzen in de risico/rendementsverhoudingen veel beter moeten worden gecommuniceerd. Er moet een relatie worden gelegd met de geformuleerde pensioenambitie, de samenstelling van het deelnemersbestand (leeftijd, inkomen, e.d.) en de verwachte rendementsparameters, ook rekening houdend met de mogelijkheid van sterk volatiele ontwikkelingen. De Stichting van de Arbeid beveelt een zodanige benadering aan dat de kans op beleggingsmeevallers groter is dan op -tegenvallers.

Aangezien in het nieuwe contract geen onvoorwaardelijke toezeggingen worden gedaan, vervalt de betekenis van de risicovrije rentevoet die in het huidige contract moet worden gehanteerd als discontovoet voor de waardering van pensioenverplichtingen en het bepalen van de dekkingsgraad. Het nieuwe contract kan maximaal werken met een discontovoet die spoort met de verwachte gemiddelde langetermijnrendementen en de daarbij behorende risico's die collectief in de financiering van het pensioen worden genomen. Dat is een belangrijk winstpunt ten opzichte van de huidige situatie. Bij een keuze voor een lagere discontovoet is het wenselijk een waarderingsmaatstaf te hanteren die ook op de langere termijn voldoende robuust is. Hiermee kan het huidige probleem van de dalende trend van de rente-swap-curve worden vermeden. In een meer nominaal ingerichte variant kan er wel ook voor worden gekozen om de discontovoet te blijven baseren op een risicovrije marktrente.

¹³ De Stichting van de Arbeid adviseert prudent om te gaan met rendementsverwachtingen en wil de (maximaal te hanteren) rendementsparameters baseren op langetermijnrendementsrealisaties. Dit bevordert de stabiliteit in het stelsel.

4.3 Franchise, opbouwpercentage en indexatie

De Stichting van Arbeid adviseert – in lijn met de aanpassing van de AOW aan de verdiende lonen – als bestendige gedragslijn voor de aanpassing van de franchise in de pensioenregelingen ook deze aan te passen aan de stijging van de verdiende lonen.

In het bepalen van de pensioenambitie is het opbouwpercentage en de keuze voor de indexatiemaatstaf essentieel. De keuze voor de indexatieambitie is een keuze die door de centrale partijen, per regeling, moet worden gemaakt en die vooraf moet worden geëxpliciteerd en gecommuniceerd. Hierbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan een indexatie aan de loonontwikkeling voor de pensioenopbouw en aan de prijsontwikkeling bij de pensioenuitkering.

4.4 Het levensverwachtingsaanpassingsmechanisme

In het Pensioenakkoord hebben sociale partners als één van de hoofdproblemen van het huidige stelsel genoemd het feit dat bij ongewijzigd beleid de stijgende levensverwachting tot een stilzwijgende verlenging van het aantal pensioenjaren bij een gelijk aantal opbouwjaren leidt. Om dit te voorkomen is nodig een “verandering van het huidige pensioencontract naar een contract dat opeenvolgende generaties dezelfde rechten aan pensioenjaren geeft bij hetzelfde aantal opbouwjaren” (blz. 4 van het Pensioenakkoord). Sociale partners hebben in het Pensioenakkoord verder uitgesproken dat “de aanpassing aan de stijgende levensverwachting premieneutraal dient plaats te vinden op grond van de fondsspecifieke situatie. Kostenbesparingen kunnen sector- en ondernemingsspecifiek worden aangewend voor verbetering van de schokbestendigheid van een fonds, verbetering van de indexatiekwaliteit of voor (extra) pensioenopbouw. De pensioenrekenleeftijd en de AOW-leeftijd moeten op elkaar zijn afgestemd”. (Zie blz. 4 en 5 van het Pensioenakkoord.)

De aanpassing aan de stijging van de levensverwachting blijft het overigens mogelijk maken dat een hogere levensverwachting zich niet één op één hoeft te vertalen in langer doorwerken. Voor dezelfde pensioenambitie kan – zoals het Pensioenakkoord al aangeeft – bij één jaar langer leven worden volstaan met 6 tot 8 maanden langer opbouwen.

In het nieuwe pensioencontract moet een aanpassingsmechanisme voor de ontwikkeling van de levensverwachting zijn opgenomen. Sociale partners onderscheiden twee onderdelen:

- een aanpassingsmechanisme voor nieuwe pensioenopbouw en
- een aanpassingsmechanisme voor de onder het nieuwe contract bestaande aanspraken.

A De aanpassing aan een stijgende levensverwachting voor nieuwe pensioenopbouw

Deze aanpassing bestaat uit drie componenten:

- a) De pensioenrekenleeftijd blijft uniform afgestemd op de AOW-leeftijd. Gelijktijdig met het wettelijk vastleggen van de verhoging van de AOW-leeftijd in 2020 naar 66 jaar, wordt voor nieuwe pensioenopbouw in de tweede pijler de pensioenrekenleeftijd per 1 januari 2012 verhoogd naar 66 jaar. Bij de aankondiging en

vastlegging in 2015 van de AOW-leeftijd voor 2025 wordt de pensioenrekenleeftijd in 2015 verhoogd naar die nieuwe AOW-leeftijd van waarschijnlijk 67 jaar. Bij vastlegging van een verdere verhoging van de AOW-leeftijd na 2015 (om de vijf jaar, dus eerst in 2020 voor 2030) vindt wederom een eventuele aanpassing van de pensioenrekenleeftijd plaats.

- b) Aanpassing aan gewijzigde overlevingstafels. De kostengevolgen hiervan worden gesaldeerd met de kostenbesparing van een hogere pensioenrekenleeftijd. De aanpassing van de overlevingstafels zal éénmaal per vijf jaar op basis van geautoriseerde gegevens van de ontwikkeling van de levensverwachting plaatsvinden. De recent aangepaste overlevingstafels zullen eerst in 2014 worden aangepast aan de nieuwste inzichten, zodat deze eventuele aanpassing per 1 januari 2015 zijn doorwerking krijgt.

Geadviseerd wordt om bij de start van de toepassing van het nieuwe contract (2012) de recente bijstelling van de levensverwachting op grond van de nieuwe overlevingstafels van het Actuarieel Genootschap (AG 2010-2060) of de levensverwachtingstatistieken van het CBS¹⁴ structureel te verdisconteren; dit onder verkening van de eventueel eerder genomen tijdelijke maatregelen.

- c) Premieneutraliteitsregel¹⁵: het kostensaldo van componenten a) en b) wordt per sector dan wel onderneming zodanig verwerkt dat sprake is van premieneutraliteit:
- indien sprake is van een per saldo kostenverhoging wordt dit gecorrigeerd door het hanteren van een (negatieve) ‘aanpassingsfactor levensverwachting’ op de reële pensioenopbouw vanaf het moment van verwerking van de (per saldo) kostenverhoging; er vindt een korting plaats op het opbouwpercentage en/of op de indexatie van de pensioenopbouw;
 - indien sprake is van een per saldo kostenverlagend effect, dan blijft dit voor de deelnemers behouden. Dit kostenvoordeel wordt uitgekeerd aan de deelnemers door een ‘aanpassingsfactor levensverwachting’ op de reële pensioenopbouw vanaf het moment van de verwerking van de (per saldo) kostenverlaging; er vindt een opslag plaats op het opbouwpercentage en/of op de indexatie van de pensioenopbouw.

Decentrale sociale partners kunnen er ook voor kiezen het kostenvoordeel in te zetten voor een verbetering van de regeling of voor een vergroting van de schokbestendigheid (toevoeging aan de egalisatiereserve (zie hiervoor paragraaf 4.5)).

B De aanpassing aan een stijgende levensverwachting voor de onder het nieuwe contract bestaande aanspraken

Sociale partners hebben in het Pensioenakkoord in paragraaf 2.5 aangegeven dat gewerkt moet worden aan een solide financiële basis voor opgebouwde aanspraken. Dit vergt voor het nieuwe contract dat moet worden voorzien in een aanpassingsmechanisme ter com-

¹⁴ De Stichting van de Arbeid acht het wenselijk dat de vijfjaarlijkse aanpassing kan geschieden op basis van één geautoriseerde gegevensset met betrekking tot de levensverwachting.

¹⁵ Het Witteveenkader dient de gevolgen van het toepassen van de premieneutraliteitsregel te respecteren.

pensatie van de kostenverhoging van een stijgende levensverwachting voor de pensioen-aanspraken in het nieuwe contract. Hiervan is sprake bij aanpassing van de overlevingstafels¹⁶. Indien op enig moment een aanpassing van overlevingstafels (om de vijf jaar) tot een kostenverhoging leidt van de tot dat moment reeds opgebouwde aanspraken dient dit te worden gecompenseerd ten laste van die al dan niet ingegane aanspraken. Deze kostenverhoging dient in een periode van maximaal 10 jaar te worden ingelopen door de indexatie van opgebouwde al dan niet ingegane aanspraken gedurende 10 jaar neerwaarts bij te stellen met een ‘correctiepost levensverwachting opgebouwde aanspraken’.

Belangrijk is te constateren dat de toepassing van dit aanpassingsmechanisme voor de onder het nieuwe contract bestaande aanspraken los staat van de dekkingsgraad van het fonds, maar alleen samenhangt met veranderingen in de levensverwachting. Het mechanisme kan dus ook in werking treden indien een fonds niet in onderdekking verkeert.

4.5. *Het aanpassingsmechanisme voor het opvangen van financiële schokken*

De (gerealiseerde) pensioenopbouw is voorwaardelijk en aanpasbaar wanneer ontwikkelingen op de financiële markten daartoe nopen. Deze aanpassingen vinden plaats bij een dekkingstekort en een dekkingsoverschot (met inachtneming van een egaliseringsreserve zoals hierna wordt beschreven).

Dit mechanisme kan op verschillende manieren worden vormgegeven. Langs de lijn van een reële dekkingsgraad (*vormgeving reële dekkingsgraad*), of langs die van een nominale dekkingsgraad (*vormgeving nominale dekkingsgraad*).

Vormgeving met reële dekkingsgraad

Bij gebruik van een reële dekkingsgraad is sprake van een dekkingstekort wanneer de reële dekkingsgraad (na aanpassing van pensioenopbouw en -uitkering aan het gekozen indexatiecriterium) onder 100% uitkomt.

De pensioenopbouw en de pensioenuitkeringen worden dan zodanig neerwaarts aangepast (per 1 januari) dat weer een reële dekkingsgraad van minimaal 100% resulteert. De aanpassing van de pensioenopbouw en de pensioenuitkeringen vindt uniform plaats (geen differentiatie naar leeftijd), maar kan worden gespreid over een periode van maximaal 10 jaar¹⁷. Gedurende maximaal 10 jaar wordt de indexatie dan gekort met een uniform percentage waarbij de indexatie in bepaalde gevallen ook negatief kan worden (verlaging van aanspraken).

De lange spreidingsperiode zorgt ervoor dat conjuncturele schokken worden gedempt (deels tegen elkaar wegvallen) en heeft daarnaast gunstige gevolgen voor de groep van gepensioneerden, die hierdoor in staat wordt gesteld hun uitgavenpatroon geleidelijk aan het gewijzigde pensioenniveau aan te passen. Door de pensioenverplichtingen aan te passen bij een reële dekkingsgraad van 100% worden geen rekeningen doorgeschoven naar latere toetreders; de huidige deelnemers verdelen onderling het opgetreden tekort. Een lange aanpassingsperiode van maximaal 10 jaar is om deze redenen verantwoord en het

¹⁶ De meest recente aanpassing van het Actuariel Genootschap heeft een kostenverhoging voor bestaande rechten tot gevolg van gemiddeld 7%, hetgeen macro overeenkomt met ruim 50 mld.

¹⁷ Hiermee wordt de dekkingsgraad in termen van de balans (met inachtneming van alle kortingen gedurende de spreidingsperiode) direct weer op 100% teruggebracht. Vanwege de spreidingsperiode wordt de dekkingsgraad ‘op kasbasis’ (op basis van de werkelijk doorgevoerde kortingen) in een termijn van maximaal 10 jaar naar 100% teruggebracht.

vergroot de stuurbaarheid van de pensioenregeling. Voorts moet worden bedacht dat het hier gaat om aanpassing aan de *reële dekkingsgraad*.

Dit kan ook via een (reële) indexatiestaffel worden weergegeven. Deze staffel kan zo worden ingericht dat de kans op negatieve aanpassing wordt verkleind. De staffel loopt dan sneller terug bij lage dekkingsgraden en loopt langzamer omhoog bij hoge dekkingsgraden.

De Stichting van de Arbeid beveelt aan dat het herstel naar een dekkingsgraad van 100% (door een korting op de indexatie) volledig wordt gedragen door de bestaande participanten van een fonds op het moment waarop de onderdekking is ontstaan. In aanvulling hierop adviseert de Stichting om de resulterende indexatie-aanpassing door te vertalen naar nieuwe toetreders. Daarmee wordt een beroep gedaan op de solidariteit van nieuwe toetreders die dan niet bijdragen aan het wegwerken van de onderdekking, maar wel aan het opbouwen van een egalisatiereserve¹⁸.

Vormgeving met nominale dekkingsgraad

Bij de vormgeving van het nieuwe voorwaardelijke pensioencontract kan ook het alternatief van een nominale insteek worden gehanteerd met een op de nominale dekkingsgraad gebaseerde indexatiestaffel.

Bij een nominale dekkingsgraad op het benodigde eigen vermogen kan volledig worden geïndexeerd¹⁹. Onder dit niveau wordt een indexatiestaffel gehanteerd zodat het tekort na een periode van maximaal 10 jaar zal zijn opgeheven. Bij een dekkingstekort (nominale dekkingsgraad onder de 100%) wordt de staffel zo vastgesteld dat de nominale dekkingsgraad in maximaal vijf jaar weer teruggebracht is op 100%.

Bij een nominale dekkingsgraad boven de grens van het benodigde eigen vermogen verdient het aanbeveling om een egalisatiereserve te vormen. De financiële ruimte daarboven kan worden benut door gespreid over een periode van 10 jaar extra te indexeren en/of om inhaalindexaties toe te kennen.

Egalisatiereserve

Het verdient in de visie van de Stichting van de Arbeid aanbeveling om te werken met een egalisatiereserve. Onder een egalisatiereserve wordt hier verstaan een reserve bovenop de reële dekkingsgraad van 100% dan wel bovenop een nominale dekkingsgraad waarbij volledig kan worden geïndexeerd, die is bedoeld om schokken op de financiële markten op te vangen. Goede rendementen worden dan gereserveerd voor tijden met lager dan gemiddelde rendementen. Eventueel kan ook een deel van de premie bestemd worden voor de opbouw van de egalisatiereserve. Eveneens kan bij het hanteren van een indexatiestaffel rekening worden gehouden met een te vormen egalisatiereserve. Indien daarvoor wordt gekozen, is volledige indexatie eerst mogelijk bij een niveau van de reële dekkingsgraad inclusief de egalisatiereserve.

Nadrukkelijk wordt opgemerkt dat de egalisatiereserve niet is bedoeld om de financiële gevolgen van langer leven op te vangen (zie paragraaf 4.4).

De maximale hoogte van de egalisatiereserve wordt op decentraal niveau overeengekomen, in overeenstemming met de samenstelling van het bestand, het risicoprofiel van de beleggingsportefeuille en de nagestreefde maximale bandbreedte in de indexatievolatili-

¹⁸ Bij een keuze voor een indexatiestaffel doet dit vraagstuk zich niet voor.

¹⁹ Het benodigde eigen vermogen is een afgeleide van de standaardmethode van FTK2.

teit²⁰. De Stichting adviseert de hoogte van de egalisatiereserve niet te laag vast te stellen en ook een bovengrens af te spreken.

Wanneer de dekkingsgraad uitstijgt boven de egalisatiereserve is er sprake van een surplus dat aan de deelnemers kan worden toegekend, desgewenst rekening houdend met eerdere kortingen. Bij een extra toekenning uit het surplus geschiedt dit op uniforme wijze, gespreid over een periode van maximaal 10 jaar. Ook kan ervoor worden gekozen om, door wijziging van de samenstelling van de beleggingsportefeuille, de rendementsonzekerheid te verminderen (zie paragraaf 7).

5. Een nieuw Financieel Toetsingskader (FTK2)²¹ voor een voorwaardelijk reël dan wel nominaal pensioencontract

In het verlengde van het voorgaande dienen met de overheid ten minste over het volgende sluitende afspraken te worden gemaakt; dit teneinde een bij het nieuwe contract passende werking van het toezicht te waarborgen:

- de vormgeving van de vooraf te hanteren haalbaarheidstoets: bij de in de afgelopen jaren bereikte premieruimte moeten de pensioenambities voortaan passend zijn en moeten exogene ontwikkelingen ter zake van levensverwachting en de financiële markten worden opgevangen;
- het aanpassingsmechanisme voor het opvangen van financiële schokken dat in lijn dient te zijn met het gestelde in paragraaf 4.5; dit met inbegrip van de overeen te komen maximale spreidingsperiode;
- het levensverwachtingsaanpassingsmechanisme dat als automatisme dient vast te liggen in lijn met het gestelde in paragraaf 4.4;
- stabiliteit in de meting van de dekkingsgraad: het is noodzakelijk dat de huidige volatiliteit in het meten van het niveau van de dekkingsgraad wordt vermeden, bijvoorbeeld door een meer trendmatige benadering van het niveau van de dekkingsgraad, mede in relatie tot de positie van marktwaardering in het nieuwe contract. De te hanteren discontovoet bij het bepalen van de dekkingsgraad in het FTK2 is hierbij van belang;
- de discontovoet die wordt gehanteerd bij het bepalen van de dekkingsgraad (een element uit FTK2); hierbij wordt afgestapt van de risicovrije rentevoet als discontomaatstaf voor het disconteren van toekomstige rechten. Daarvoor in de plaats kan als discontovoet maximaal worden uitgegaan van het verwachte portefeuillerendement door prudent om te gaan met de geldende rendementsparameters (en de samenstelling van de beleggingsportefeuille van het fonds). Bij een dekkingsgraad die in reële termen wordt geduid, dient te worden gecorrigeerd met de te verwachten inflatie. Hier-

²⁰ Het aanwenden en vullen van de egalisatiereserve is, binnen het kader van de door sociale partners in het contract bepaalde regels, de verantwoordelijkheid van het pensioenfondsbestuur.

²¹ Dit nieuwe Financieel Toetsingskader wordt FTK2 genoemd om het te onderscheiden van het bestaande toetsingskader van het huidige pensioencontract (FTK1), dat – zoals aangekondigd door de minister van SZW – aangepast zal worden om de zogenoemde zekerheidsmaat van 97,5% te kunnen blijven realiseren bij het oude contract.

bij wordt als inflatiemaatstaf aangesloten bij de indexatiekeuze die in de regeling is vastgelegd (looninflatie, prijsinflatie of een mix);

- er moeten regels worden opgesteld voor realistische scenarioanalyses, waardoor individuele deelnemers inzicht krijgen in de bandbreedtes waarbinnen het individuele pensioenresultaat valt;
- er moet een nieuwe procedure komen voor het vaststellen en herzien van de rendementsparameters plus standaarddeviaties e.d. De Stichting van de Arbeid is van oordeel dat deze parameters om de vijf jaar moeten worden vastgesteld. De Stichting van de Arbeid zal met het kabinet in overleg treden over de wijze van totstandkoming van geactualiseerde parameters. De Stichting gaat er daarbij vanuit dat parameters alleen worden aangepast als daarvoor zwaarwegende argumenten zijn.

6. Het invaren van bestaande aanspraken

Veel van de tot nu toe opgebouwde pensioenaanspraken onder het huidige type contract hebben thans geen rooskleurig indexatieperspectief en blijven het risico van afstempelen lopen. De nieuwe FTK-eisen (FTK1) voor onvoorwaardelijke aanspraken zullen dwingen tot het voldoen aan de thans reeds geldende wettelijke zekerheidseis van 97,5% voor onvoorwaardelijke rechten. Dit dwingt tot substantieel hogere buffers of een zeer defensief beleggingsbeleid. Uitgaande van een gestabiliseerde premie moet voor pensioenrechten die onder het thans bestaande contract blijven een nog verdere verslechtering van de indexatievooruitzichten worden verwacht. Daarom acht de Stichting van de Arbeid het gewenst de bestaande aanspraken onder te brengen in het nieuwe contract. Dit verbetert het indexatieperspectief van deze aanspraken. Dit vraagt dat de bestaande aanspraken voorwaardelijk worden gemaakt, wat betekent dat bij invaren de waardering van de bestaande rechten plaatsvindt door over te stappen van de huidige risicovrije discontovoet naar een discontovoet die correspondeert met maximaal het verwachte portefeuillerendement. Hierdoor kan een beleggingsbeleid gevoerd blijven worden met een duidelijk indexatieperspectief.

De Stichting van de Arbeid realiseert zich dat het invaren van bestaande aanspraken een element van terugwerkende kracht impliceert. Zij is er echter van overtuigd dat continuering van het huidige contract voor reeds opgebouwde aanspraken en ingegane pensioenen per saldo tot lagere pensioenuitkomsten leidt dan wanneer deze aanspraken worden omgezet in nieuwe aanspraken op basis van het nieuwe voorwaardelijke contract²².

Vanzelfsprekend zal dan ook voor de ingevaren aanspraken gaan gelden dat het aanpassingsmechanisme voor het opvangen van financiële schokken van toepassing wordt, ‘for better and for worse’. De vernieuwing van het pensioencontract levert zo een verbeterd inflatiebestendig contract op, passend bij de beleggingsrisico’s die in een collectief contract gedeeld kunnen worden. Deze uitruil is één van de kernpunten van de vernieuwing van het pensioencontract.

²² In de bijlage van dit uitwerkingsmemorandum wordt dit met enkele voorbeeldberekeningen geïllustreerd.

Juist met het oog op de overtuiging die de Stichting van de Arbeid heeft dat het nieuwe voorwaardelijke contract per saldo tot betere uitkomsten zal leiden, acht zij het om uitvoeringstechnische redenen gewenst dat met een wettelijke voorziening²³ de overgang van bestaande rechten naar het nieuwe pensioencontract per pensioenfonds mogelijk wordt gemaakt. Alleen wanneer om juridische redenen een wettelijke voorziening onmogelijk mocht blijken, is de Stichting van mening dat de deelnemers met opgebouwde pensioenaanspraken in de regeling waarin men thans pensioen opbouwt de individuele keuze moet worden geboden om deze aanspraken onder te brengen in het nieuwe voorwaardelijke contract. De voor- en nadelen van het wel of niet inbrengen van reeds opgebouwde aanspraken moeten de deelnemers en pensioengerechtigden in dat geval op evenwichtige wijze worden geschetst om tot een verantwoorde keuze te komen. Hierbij moet een afdoende beslistermijn in acht worden genomen en moet eventueel kunnen worden gewerkt met een default-benadering.

7. Sturen op ambitie, risico en zekerheid

In het huidige pensioencontract is de indexatie voorwaardelijk. De indexatie wordt toegekend wanneer daarvoor financiële middelen beschikbaar zijn. En dat laatste hangt vooral af van de behaalde rendementen. In die zin is ook in het huidige contract het realiseren van de reële ambitie rendementsafhankelijk. Ook in het nieuwe contract blijft het realiseren van de indexatie afhankelijk van de behaalde rendementen, maar onder omstandigheden kan dit ook het geval zijn bij de (gerealiseerde) pensioenopbouw en de pensioenuitkeringen, zoals is uiteengezet in paragraaf 4.5.

Er zijn verschillende instrumenten om te sturen op de balans van ambitie en risico.

In de eerste plaats kan de pensioenambitie prudent worden geformuleerd door prudent om te gaan met de rendementsparameters (gemiddelde portefeuille rendement). Dit vergroot in de uitvoering van het pensioencontract de kans op meevallers.

In de tweede plaats de keuze voor een bepaalde samenstelling van de beleggingsportefeuille. Deze bepaalt de risicograad die collectief wordt gedragen. De samenstelling van de beleggingsportefeuille kan ook bepaald worden door het risico waarvoor binnen de regeling wordt gekozen. Dat heeft niet alleen gevolgen voor de vooraf berekende pensioenuitkomsten (met bandbreedte), maar ook voor de gevoeligheid van de pensioenopbouw en de pensioenuitkering voor ontwikkelingen op de financiële markten. Naarmate de beleggingsmix risicovoller is, is de gevoeligheid groter.

In de derde plaats kan worden gekozen voor een egaliseriereserve van een bepaalde omvang. In die egaliseriereserve worden meer dan gemiddelde rendementen tijdelijk ‘gestald’ voor tijden wanneer het rendement minder dan gemiddeld is. De egaliseriereserve functioneert aldus als een soort schokdemper, waardoor financiële schokken niet onmiddellijk behoeven te worden doorvertaald naar de pensioenopbouw en pensioenuitkeringen.

²³ De Stichting van de Arbeid acht het collectief invaren juridisch verantwoord zolang voor de bestaande rechten de gemiddelde indexatiekwaliteit niet verslechtert en er geen sprake is van een kans op een excessief en substantieel nadeel in vergelijking met het huidige contract. Met een daarvoor ontwikkeld normatief kader kan pensioenfonds hiervoor de noodzakelijke wettelijke guidance worden geboden.

In de vierde plaats door vooraf een expliciete afweging te maken tussen indexatieperspectief en het risico van afwijkingen daarvan, waaronder het risico van nominale negatieve aanpassing. Dit kan bijvoorbeeld door middel van de vormgeving van de staffel zoals in de bijlage is beschreven.

In de vijfde plaats pleit de Stichting van de Arbeid voor een meer trendmatige benadering van de dekkingsgraad. Daarmee wordt voorkomen dat beleidsmatig moet worden gereageerd op de dagelijkse volatiliteit op financiële markten en op de stand van de dekkingsgraad op bepaalde vaste data.

In de zesde plaats kan, wanneer de financiële schokken moeten worden doorvertaald naar de pensioenopbouw en de pensioenuitkeringen, de aanpassing aan deze schokken worden gespreid over een bepaalde periode van maximaal 10 jaar. Dit verkleint de kans dat in enig jaar de aanpassing aan de financiële schok groter is dan de toe te kennen indexatie, waardoor een nominale neerwaartse aanpassing resulteert.

Ten slotte kan nog worden opgemerkt dat ook op individueel niveau invloed kan worden uitgeoefend op de balans van zekerheid en ambitie. Zo kan er tijdens de actieve periode worden bijgespaard en gebruik gemaakt worden van de levensloopregeling c.q. de door het kabinet beoogde vitaliteitsregeling.²⁴

Sociale partners in bedrijven en sectoren hebben aldus een scala aan mogelijkheden om te sturen op de balans van ambitie, risico en zekerheid. Er kan worden gekozen voor (nominale) prudentie, maar ook voor (reëel) risico. De nadruk kan worden gelegd op het bewaken van de onderkant, dan wel op het streven naar ‘upward potential’. Als het maar voor de deelnemers een passend contract is, alsmede volledig en transparant.

Bij de huidige ver weggezakte dekkingsgraden zullen pensioenfondsen onder het huidige contract gedurende lange tijd indexaties achterwege moeten laten of beperkt toepassen om de wettelijke zekerheidsmaat en de bijbehorende hoge buffereis te kunnen realiseren. In het nieuwe voorwaardelijke contract zijn de vrijheidsgraden in het bepalen van de balans tussen ambitie, risico en zekerheid aanmerkelijk groter dan in het huidige contract. In de bijlage bij dit memorandum wordt dit verder toegelicht.

In de nieuwe contracten kunnen decentrale partijen vooraf door middel van het beleggingsbeleid van het pensioenfonds het risicoprofiel bepalen en daarmee de waarschijnlijkheid van indexatie (gedeeltelijk, volledig, en meer dan volledig) alsmede neerwaartse aanpassingen bepalen. Dit zijn echter waarschijnlijkheidskansen vooraf en geen garanties op uitkomsten. Daarin onderscheidt zich het nieuwe contract van het bestaande contract. Naarmate partijen een zwaarder accent willen leggen op indexatiekwaliteit hoort daar een risicovollere beleggingsmix bij met grotere kansen op indexatie, maar ook met grotere kansen (‘for better and for worse’) dat van de indexatieambitie (zowel opwaarts als neerwaarts tot en met nominale kortingen) moet worden afgeweken. Indien men in het nieuwe voorwaardelijke contract, uitgaande van een bepaalde beleggingsmix, de kans op neer-

²⁴ In de beleidsagenda van de Stichting van de Arbeid voor het beleid gericht op de bevordering van de arbeidsparticipatie en de arbeidsmobiliteit van ouderen wordt ervoor gepleit dat de in het regeerakkoord voorgestelde vitaliteitsregeling ter vervanging van de huidige levensloopregeling en de spaarloonregeling, de bestedingsmogelijkheid blijft bieden om het gespaarde kapitaal in te zetten voor (pre)pensioen. Als variant wordt nog de optie genoemd van het voortbestaan van de huidige levensloopregeling met de daaraan verbonden bestedingsmogelijkheden, naast de nieuwe vitaliteitsregeling.

waartse aanpassingen wil beperken, vereist dit de opbouw van een egalisatiereserve. Als onderdeel van de afgesproken premieruimte wordt dan voor nieuwe pensioenopbouw een risico-opslag gehanteerd, die beschikbaar is voor de egalisatiereserve. Hiermee komt tevens tot uitdrukking dat werkgevers via de premiebetaling deelnemen in de reservevorming voor reductie van risico's van (de belegging ter uitvoering van) het pensioencontract.

De Stichting acht het van belang dat decentrale partijen hun ambitie ten aanzien van de waarschijnlijkheid van indexatie en de mogelijke aanpassingen daarvan (inclusief de kans op nominaal korten) bij de totstandkoming van het nieuwe contract expliciteren. Daarbij gaat het in het bijzonder om de (uit)werking van de in de paragrafen 4.4 en 4.5 beschreven aanpassingsmechanismen. Voor nieuwe pensioenopbouw dient vooraf consistentie te bestaan tussen de beschikbare premieruimte, de pensioenambitie, de gemaakte keuzes ten aanzien van de beleggingsmix en het bijbehorende risicoprofiel, het verwachte rendement en de aanwending van premieruimte voor vorming van de egalisatiereserve. Het ligt in de rede in de pensioenwetgeving vast te leggen dat over al deze elementen moet worden gecommuniceerd aan de deelnemers.

Voorbeeldberekeningen: vergelijking continuering huidige pensioencontract met invaren in het nieuwe pensioencontract

In het Uitwerkingsmemorandum heeft de Stichting van de Arbeid uitgesproken de stellige verwachting te hebben dat continuering van het huidige contract voor reeds opgebouwde aanspraken en ingegane pensioenen tot een slechter pensioenresultaat leidt. Deze verwachting is mede gebaseerd op voorbeeldberekeningen die de Stichting heeft laten uitvoeren door het bureau Ortec Finance. In deze bijlage worden de resultaten daarvan geschetst.

De Stichting heeft een vergelijking laten maken van de continuering van bestaande aanspraken in het huidige onvoorwaardelijke contract en het invaren van die aanspraken in een voorwaardelijk pensioencontract, werkend vanuit een reële dekkingsgraad ('reëel voorwaardelijk'), respectievelijk werkend vanuit een nominale dekkingsgraad ('nominale voorwaardelijk'). Het reële contract is daarbij doorgerekend in twee varianten, te weten met een rendementsaanpassingsmechanisme respectievelijk in een variant met een reële indexatiestaffel. In de voorbeeldberekeningen is uitgegaan van een gemiddeld fonds qua leeftijdsopbouw met een huidige nominale dekkingsgraad van 107%²⁵ dat een beleggingsmix kent van 50% aandelen en 50% vastrentende waarden. Het nagestreefde niveau van indexatie is in alle gevallen een mix van 60% prijsinflatie en 40% looninflatie en komt daarmee uit op een gemiddelde indexatieambitie van 2,4% per jaar. In beide voorwaardelijke contracten wordt uitgegaan van 2% opbouw middelloon per jaar, een pensioenleeftijd van 66 jaar en een stabiel premieniveau²⁶. Voorts is een aanpassingsmechanisme opgenomen voor verwerking van financiële schokken. In het nominaal voorwaardelijke contract is dit uitgewerkt met een indexatiestaffel die ertoe leidt dat in een tijdsbestek van 10 jaar weer de dekkingsgraad wordt bereikt waarbij volledige indexatie mogelijk is. Bij een dekkingstekort (dekkingsgraad onder de 100%) werkt de staffel uit in de vorm van een korting zodat binnen vijf jaar het dekkingstekort is weggewerkt. In het reële voorwaardelijke contract is in de eerste variant het aanpassingsmechanisme zo ingesteld dat met een spreidingsperiode van 10 jaar dekkingstekorten worden weggewerkt. In beide voorwaardelijke contracten is gerekend met een egalisatiereserve van ca. 25%. Bij een dekkingsgraad boven het niveau van de egalisatiereserve vindt een reële ophoging van aanspraken en pensioenen plaats.

In de tweede variant wordt uitgegaan van de volgende staffel:

- bij een reële dekkingsgraad lager dan 85% korting van aanspraken 1/10^e deel;
- bij een reële dekkingsgraad lager dan 90% geen indexatie;
- tussen 90% en 100% reëel lineaire indexatie;
- boven 100% reëel streefindexatie;
- boven een reële dekkingsgraad van 130% extra indexatie: 1/10^e deel.

²⁵ Er is gerekend met een nominale dekkingsgraad van 110% bij een nominaal renteniveau van 4%. Rekening houdend met gedeeltelijke afdekking van het renterisico komt dit overeen met een huidige dekkingsgraad van 107% bij een marktrente van 3,5%.

²⁶ Hierbij is uitgegaan van 16% van de loonsom, het macrogemiddelde niveau in de afgelopen jaren.

Voor continuering van de opname van bestaande aanspraken onder het huidige contract wordt ervan uitgegaan dat daarvoor, in het kader van een aangepast FTK1, een hogere buffereis geldt om te kunnen voldoen aan de wettelijke zekerheidsmaat van 97,5%²⁷. Uit een impactanalyse van DNB (op verzoek van SZW) blijkt dat de stijging van de buffer gemiddeld uitkomt op circa 5%-punt. De uiteindelijke impact voor een individueel fonds is afhankelijk van het fondsspecifieke risicoprofiel. Bij de huidige lage dekkinggraden is de zekerheid fors weggezakt. In het langetermijnherstelplan van 15 jaar onder het huidige contract dienen pensioenfondsen te laten zien dat zij de wettelijke zekerheidsmaat van 97,5% en de bijbehorende nominale dekkinggraad weer gaan realiseren.

In onderstaande tabel worden de resultaten samengevat. Hierin worden de kansen op indexatie gegeven (respectievelijk ‘op’ het gewenste ambitieniveau, ‘daarboven’ en ‘daaronder’) en de kans op ‘nominaal korten’.

Tabel : Indexatieperspectief

	Bestaande opbouw, huidige pensioencontract (FTK-1)			Nominaal voorwaardelijk nieuw contract, inclusief ingevaren oude aanspraken			Reëel voorwaardelijk, nieuw contract, inclusief ingevaren oude aanspraken			Reëel voorwaardelijk contract met staffel 85%-90%-100%-130%		
	1-5 jaar	6-10	11-20	1-5 jaar	6-10	11-20	1-5 jaar	6-10	11-20	1-5 jaar	6-10	11-20
Nominale dekkinggraad mediaan (einde periode)	125.5	134.3	147.0	124.5	128.7	133.0	119.1	124.5	128.6	119.8	126.6	133.5
Gemiddelde kans op nominaal korten	0,8	0,3	0,1	4,3	1,6	2,1	6,8	4,7	4,0	5.9	2.7	2.4
– gemiddelde nominale korting	3,1	4,1	3,0	0,9	1,0	1,3	0,8	1,2	1,1	0.5	0.5	0.6
Gem. kans op korten t.o.v. streefindex	88,8	66,0	47,2	71,7	49,3	42,7	41,6	29,9	24,8	47.5	29.3	20.7
Gemiddelde kans indexatie = streefindex	1,6	8,3	24,9	9,4	21,0	24,0	56,1	55,6	44,5	51.6	64.0	59.9
Gemiddelde kans indexatie > streefindex	9,5	25,7	27,9	19,0	29,7	33,3	2,3	14,5	30,7	0.9	6.6	19.4

Gegevens afkomstig van Ortec Finance

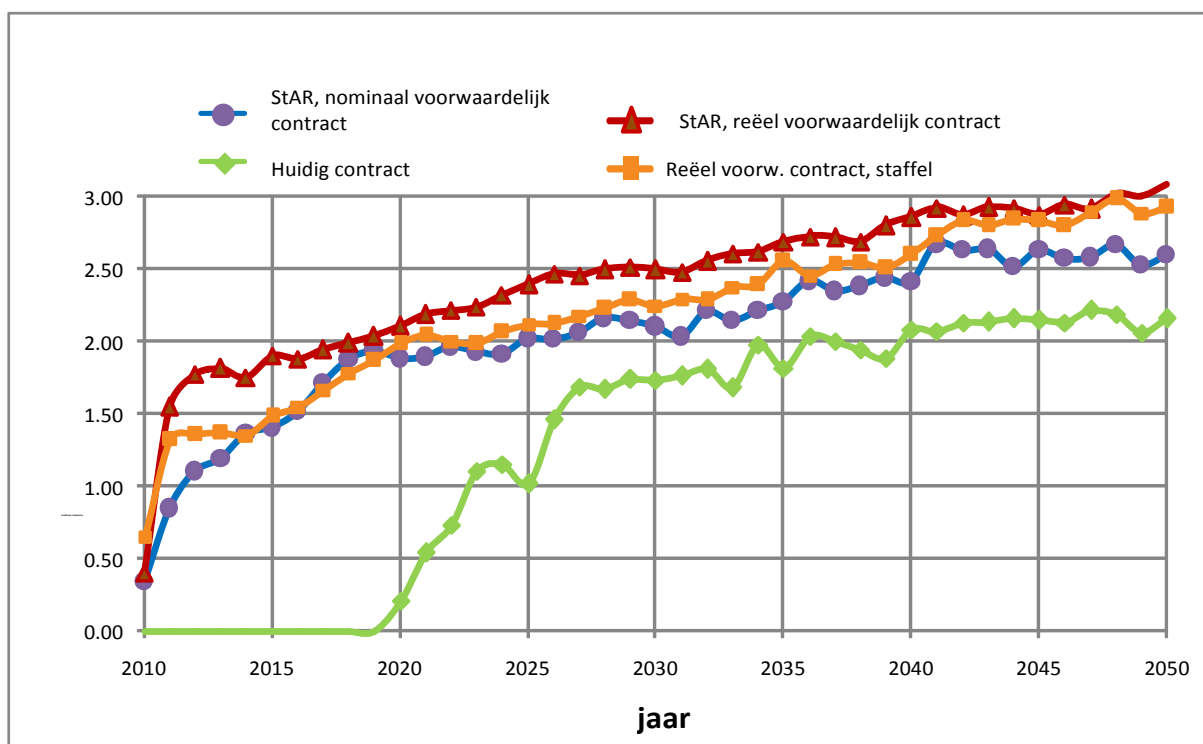
Continuering huidige onvoorwaardelijke contract

De uitkomsten van de berekeningen tonen aan dat de indexatiekwaliteit van de ingevaren aanspraken – conform de verwachting – over de hele linie aanzienlijk beter zijn dan die van de bestaande aanspraken die in de huidige regeling blijven. Dit verschil is het grootst gedurende de eerste periode van 10 jaar na invoering van het nieuwe systeem. En het

²⁷ De wettelijke zekerheidsmaat onder het huidige pensioencontract verplicht fondsen om buffers op te bouwen zodanig dat in 97,5% van de gevallen schokken in één jaar kunnen worden opgevangen zonder door de ondergrens van 100% nominale dekkinggraad te zakken.

geldt zowel voor de (aanzienlijk hogere) kans op korten op de streefindexatie voor de achterblijvende aanspraken onder het huidige contract, als voor het niveau van de te verwachten pensioenuitkomst. Onder het huidige contract moet uitgaande van de huidige (lage) dekkingsgraad eerst gedurende lange tijd fors gekort worden op de indexatie-ambitie. De reden daarvoor is dat voorafgaand aan de mogelijkheid om weer te kunnen gaan indexeren buffers moeten worden opgebouwd om het pensioencontract weer schokbestendig te maken onder de wettelijke zekerheidsmaat van 97,5%. Zolang buffers moeten worden opgebouwd, kan maar spaarzaam worden geïndexeerd. De onderstaande figuur laat zien dat onder het huidige contract gedurende bijna 10 jaar indexatie (mediaan) volledig achterwege blijft. Dit impliceert een aanzienlijke koopkrachtachteruitgang voor gepensioneerden en een reël achterblijvende pensioenopbouw voor actieven.

Ontwikkeling mediaan gegeven indexatie



Opmerking: in deze vergelijking is in elk van de pensioencontracten een gelijk startvermogen verondersteld.

Bron: Ortec Finance

Invarien in het nieuwe contract

Onder het nieuwe contract zijn de indexatieperspectieven aanzienlijk beter. In dit contract wordt de wettelijke zekerheidsmaat van 97,5 % niet meer toegepast.

In deze voorbeeldberekening komt onder het *nominale voorwaardelijke contract* de kans op nominaal korten uit op circa 2% vanaf het vijfde jaar²⁸. Dit vormt de keerzijde van het

²⁸ De hogere nominale kortingskans in de eerste vijf jaar bij de voorwaardelijke contracten hangt samen met de lage aanvangsdekkingsgraden. Ook in het huidige contract wordt daardoor de wettelijke zekerheidsmaat van 97,5% fors overschreden (feitelijke zekerheid ligt op 85,7%). Voor een structurele vergelijking van de contracten zijn de gegevens na de eerste vijf jaar relevant. Niettemin hebben de verschillen in de eerste periode het grootste effect op de koopkracht van gepensioneerden en de pensioenopbouw van actieven.

betere indexatieperspectief dan in het huidige contract. In deze voorbeeldberekening is bij het nominaal voorwaardelijke contract uitgegaan van de nominale rente als discontovoet. Daarmee wordt prudent gerekend en is de kans op meevallers groter dan die op tegenvallers. Dit komt tot uitdrukking in de nog altijd relatief lage kans op nominaal korten.

Het *nieuwe contract op een reële grondslag* verschilt in beide varianten van het nominaal voorwaardelijke contract vooral in presentatie en communicatie. Bij dit contract wordt uitgegaan van de indexatie-ambitie en worden kortingen dan wel opslagen ten opzichte van die ambitie gecommuniceerd. In het nominaal voorwaardelijke contract staat de indexatie meer op zichzelf en is deze minder duidelijk gerelateerd aan de indexatie-ambitie. Materieel maakt dit weinig uit. In de voorbeeldberekening zijn niettemin verschillen met het nominaal voorwaardelijke contract zichtbaar in indexatieperspectief en de kans op nominale korting. Dit is het gevolg van de gehanteerde discontovoet. In het nominaal voorwaardelijke contract is gerekend met de nominale rente; in het reële voorwaardelijke contract is een risicovollere discontovoet gehanteerd, te weten die van het portefeuillerendement²⁹. Daardoor valt de waarde van toekomstige aanspraken lager uit en verbetert de aanvangsdekkingsgraad. Dit biedt meer ruimte voor indexatie maar eveneens neemt de kans op nominale kortingen toe. De kans op nominaal korten op middellange en langere termijn is ruwweg twee keer zo groot als in het nominaal voorwaardelijke contract. Niettemin is ook deze kans nog alleszins beheersbaar (4%).

In de variant met een indexatiestaffel is deze kans verdergaand verkleind door de staffel zo in te richten dat indexatie bij een reële dekkingsgraad tussen 90% en 85% geheel achterwege blijft. Boven de 90% is sprake van een reële staffel richting 100% reël.

Conclusies

Deze voorbeeldberekeningen illustreren dat de voorwaardelijke contracten in vergelijking met het huidige onvoorwaardelijke nominale garantiecontract er beter in slagen de reële ambitie van het pensioencontract waar te maken. Zoals in het uitwerkingsmemorandum is aangegeven, zijn tegelijkertijd meerdere instrumenten voorhanden om de risico's te managen. Hierbij kan behalve op de spreidingsperiode van 10 jaar worden gewezen op de te hanteren discontovoet (naarmate prudenter zijn de neerwaartse risico's geringer ten nadele van het 'upward potential' in indexatieperspectief) en de egalisatiereserve. Bij de te maken decentrale keuzes in voorwaardelijke contracten is het van belang hierbij een goede balans te behouden in de solidariteit tussen generaties.

²⁹ Bij een beleggingsmix van 50/50 komt dit overeen met een reële discontovoet van 3.1% (nominaal portefeuillerendement van 5,5% minus de inflatie van 2,4%).

Kabinet en sociale partners eens over uitwerking pensioenakkoord

Gezamenlijk persbericht kabinet en Stichting van de Arbeid, 10 juni 2011

Het kabinet heeft met de werkgeversorganisaties en vakbonden, verenigd in de Stichting van de Arbeid, overeenstemming bereikt over de toekomst van het pensioenstelsel en het langer gezond kunnen doorwerken. De afspraken zijn een uitwerking van de AOW- en pensioenafspraken die werkgeversorganisaties en vakbonden op 4 juni 2010 hebben gemaakt. Met de afspraken zetten kabinet, werkgeversorganisaties en vakbonden stappen om AOW en pensioenen veilig te stellen en betaalbaar te houden. Met deze afspraken blijft voor jong en oud ook in de toekomst een goede oudedagsvoorziening bestaan en verbetert de houdbaarheid van de overheidsfinanciën met 0,7 % bbp.

Wat zijn de afspraken?

- De AOW-leeftijd gaat in 2020 naar 66 en naar verwachting in 2025 naar 67 jaar;
- Het AOW-pensioen gaat omhoog vanaf 2013;
- Mensen kunnen door een flexibele AOW kiezen wanneer ze stoppen met werken;
- De aanvullende pensioenen worden meer schokbestendig gemaakt;
- Het wordt voor oudere werknemers makkelijker gemaakt om door te werken.

Verhoging pensioenleeftijd

Het aantal gepensioneerden neemt sterk toe en het aantal werkenden neemt af. Daarnaast beginnen mensen later met werken en leven langer. Nu zijn er vier werkenden die de kosten dragen voor één gepensioneerde en straks zijn dat er nog maar twee. Iemand die 65 jaar is, leeft nu gemiddeld nog bijna 20 jaar. Toen de AOW werd ingevoerd (in 1957) was dat gemiddeld 15 jaar. De levensverwachting stijgt nog steeds, en harder dan verwacht. Dat is goed nieuws, maar langer leven betekent dat mensen ook langer AOW en pensioen krijgen. Om dat te kunnen betalen is het nodig dat mensen langer gaan doorwerken. In 2020 wordt dus een eerste stap gezet: dan werken mensen door tot hun 66e. Naar verwachting gaan mensen in 2025 tot hun 67e doorwerken. Door de aanpassing van het fiscale kader voor de aanvullende pensioenen vanaf 2013 nemen de belastinginkomsten met 0,7 miljard euro toe.

AOW stijgt en eerder stoppen kan

Het AOW-pensioen vormt de basis van ieder pensioen en wordt door de overheid geregeld. Het AOW-pensioen gaat vanaf 2013 voor iedereen met 0,6 % extra per jaar omhoog. Mensen kunnen ervoor kiezen om eerder te stoppen met werken, maar dan ontvangen ze een lager AOW-pensioen (min 6,5 %); per saldo resulteert dan een iets lager AOW-pensioen. Dat is van belang voor mensen die op jonge leeftijd zijn begonnen met werken, voor mensen die een laag inkomen hebben of mensen die alleen een AOW-uitkering hebben. Als mensen na hun 66e (vanaf 2025 na hun 67e) doorwerken, krijgen ze een hogere AOW (plus 6,5 %). Vanaf 2020 komt er voor de lage inkomens een extra ouderenkorting van 300 euro.

Duidelijkheid over risico's pensioen

De financiële crisis, de stijgende uitgaven door het langer leven en de langdurig lage rente hebben grote invloed op de financiële positie van de pensioenfondsen. Veel fondsen zijn in de problemen gekomen en konden en

kunnen de pensioenen niet aanpassen aan de inflatie. Een klein aantal fondsen heeft de pensioenen moeten korten. Daardoor is er onrust ontstaan over de hoogte van het pensioen.

Het nieuwe pensioenstelsel wil meer duidelijkheid bieden over de pensioenen. De ambitie is een goed pensioen voor iedereen, waarin bij grote schommelingen op financiële markten niet meteen ingegrepen hoeft te worden en waarbij belegd wordt voor de lange termijn.

Beleggen is nodig voor een goed pensioen omdat het op de lange termijn meer oplevert dan sparen. Daar zijn wel risico's aan verbonden. De opbrengst van de beleggingen kan mee- of tegenvallen. Daardoor kan het pensioen hoger of lager uitvallen. De mee- en tegenvallers worden verwerkt in het pensioen, maar wel verspreid over een aantal jaren. Elk pensioenfonds kan straks, kijkend naar onder andere de leeftijdsopbouw van het fonds, een optimale balans kiezen tussen de mate waarin risico wordt genomen en de kans op indexeren. De pensioenfondsen zullen hun deelnemers eerder en transparanter informeren over de risico's.

Stabiele pensioenpremies

De pensioenpremie, het geld dat werkgevers en werknemers opzij zetten voor het pensioen, blijft stabiel. Dat wil zeggen dat in goede tijden de premie niet automatisch zal worden verlaagd, maar dat in slechte tijden de premie ook niet automatisch zal worden verhoogd. Meer premie betalen is geen optie, mensen werken namelijk al een dag per week voor hun pensioen. Door de premie in slechte tijden niet te verhogen, wordt voorkomen dat de economie onnodig wordt geremd. Verhogen van de premie is dus slecht voor het netto-loon van de werknemer en de loonkosten voor de werkgever. Dit laat onverlet dat werkgevers en werknemers in bedrijfstakken en bedrijven in het arbeidsvoorwaardenoverleg over de arbeidsvoorwaarde pensioen kunnen praten.

De nieuwe pensioenen betekenen een verandering. Mensen hebben al een pensioen of betalen premie voor een pensioen. Ook de huidige pensioenrechten van gepensioneerden en werkenden, moeten onderdeel van de nieuwe regeling worden. Het kabinet, de sociale partners en externe deskundigen zullen een aantal aspecten daarvan onderzoeken en daarover zo spoedig mogelijk duidelijkheid verschaffen.

Langer doorwerken

In cao's gaan werkgeversorganisaties en vakbonden meer en betere afspraken maken over hoe mensen langer kunnen doorwerken. Maatregelen gericht op inzetbaarheid, scholing, arbeidsomstandigheden, mobiliteit, werkherhvatting en productiviteit moeten ervoor zorgen dat alle werknemers, jong en oud, bewuster de regie kunnen nemen over hun loopbaan en duurzame inzetbaarheid. Ook komt er een mobiliteitsbonus, dat is een bedrag dat werkgevers krijgen als ze oudere werknemers aannemen. Samen met het kabinet richten de sociale partners zich ook op het wegnemen van onterechte beelden over oudere werknemers en het bevorderen van het in dienst nemen en houden van oudere werknemers. Voor de instroom van oudere werkzoekenden zullen aan de cao-tafel actieplannen worden opgesteld. Tot 2020 kunnen oudere werklozen blijven instromen in de IOW, een inkomensvoorziening voor oudere werklozen op bijstandsniveau maar zonder partner- en vermogenstoets.

Ook zal de Stichting van de Arbeid bij het vervolg haar eerdere aanbeveling uit 2008 betrekken om een groter aantal arbeidsplaatsen voor jonggehandicapten te realiseren en daar in CAO's afspraken over te maken.

Bijlage 1

Achtergrondinformatie bij feiten en beelden

1.1 Arbeidsparticipatie

- Door de ontgroening en vergrijzing neemt de gemiddelde leeftijd van de beroepsbevolking tot 2020 toe. Onderstaande tabel bevat een overzicht van de beroepsbevolking qua leeftijd over de afgelopen twee decennia en een raming tot 2020¹.

Leeftijdssamenstelling beroepsbevolking (in procenten)

	15-25	25-40	40-55	55-65
1990	17,9	45,4	30,5	6,2
1995	13,6	45,1	34,5	5,9
2000	12,3	43,5	36,6	7,7
2005	11,5	39,1	38,5	10,9
2010	12,2	34,0	39,1	14,7
2015	12,5	32,6	38,5	16,5
2020	12,7	33,4	35,5	18,4

Bron: CBS Statline en Euwals en Folmer (2009).

- Recentelijk heeft het CBS de prognoses moeten bijstellen als gevolg van een sterkere daling van de sterftecijfers en een hogere netto immigratie. Door minder sterfte stijgt de vergrijzing sneller². Tussen nu en 2040 verwacht het CBS een stijging van het aantal 65-plussers van 2,6 naar 4,6 miljoen. De maximale bevolkingsomvang wordt nu in 2040 verwacht (17,8 miljoen personen) in plaats van 2038, zo laat de volgende figuur zien.

¹ CBS Statline, Beroepsbevolking; vanaf 1921.

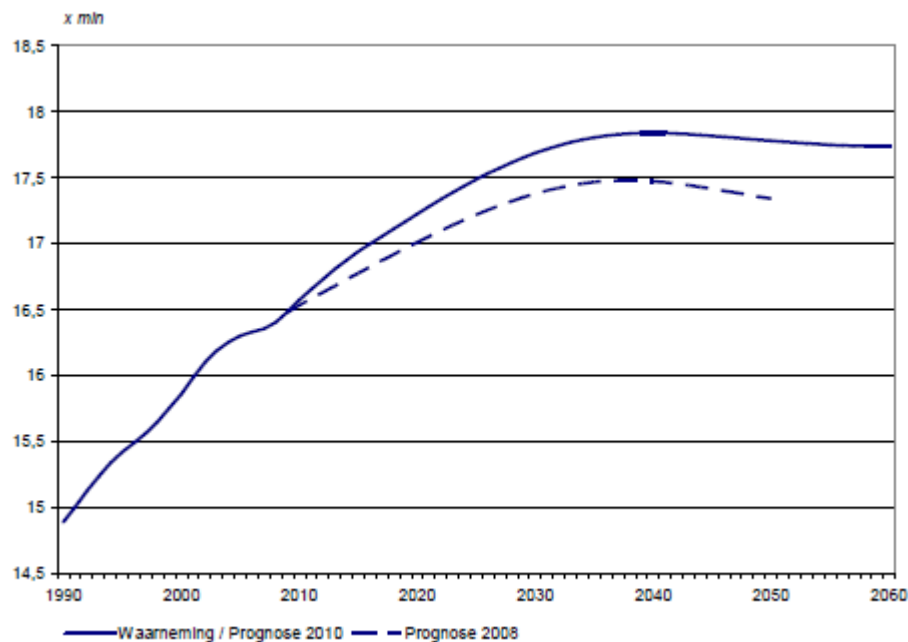
De raming tot 2020 is gebaseerd op gegevens van Euwals, R. en K. Folmer (2009) Arbeidsaanbod en gewerkte uren tot 2050: een beleidsneutraal scenario.

Het arbeidsaanbod betreft de som van alle werkzame personen met een arbeidsduur van minstens 12 uur per week (uit de Nationale rekeningen) en de werkloze beroepsbevolking (uit de Enquête Beroepsbevolking). Onder werkloze beroepsbevolking wordt verstaan alle personen die minder dan 12 uur per week werken maar die op zoek zijn naar een baan van 12 uur of meer per week.

NB. Tussen de data van CBS en CPB voor 2000 en 2005 bestaan kleine verschillen.

² De cijfers over bevolkingsomvang, vergrijzing, ontgroening, grijze en groene druk en demografische druk zijn gebaseerd op C. van Duin en J. Garssen (2010), CBS, Bevolkingsprognoses 2010-2060: sterkere vergrijzing, langere levensduur.

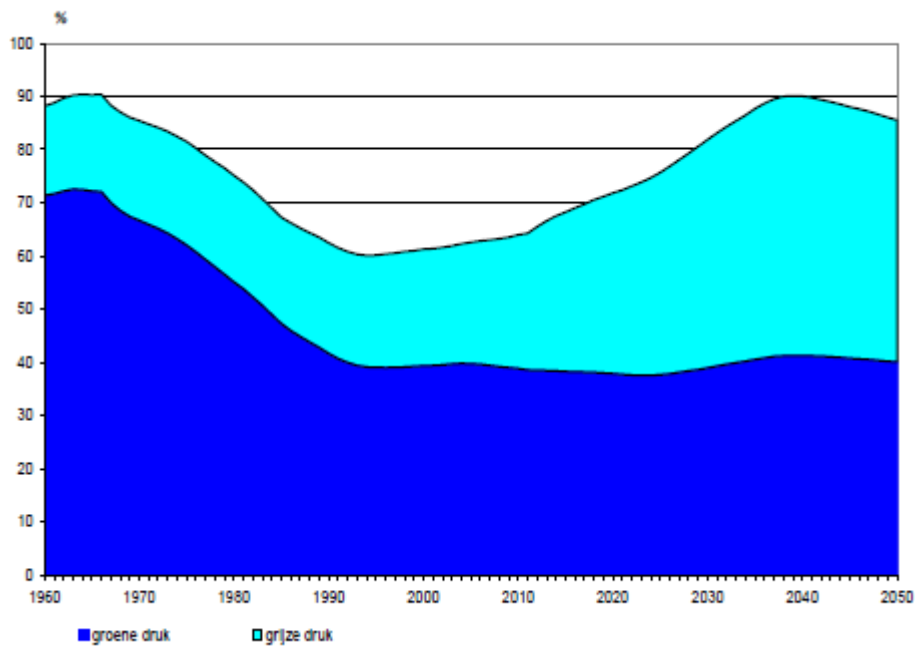
Bevolkingsgroei 1990 – 2060



Bron: C. van Duin en J. Garssen (2010), CBS, *Bevolkingsprognoses 2010-2060: sterkere vergrijzing, langere levensduur*

- De vergrijzing van de beroepsbevolking wordt zichtbaar door het aantal vijftigers in de beroepsbevolking te vergelijken met het aantal dertigers. In 2001 is de verhouding 1,7; dat wil zeggen: er zijn 1,7 keer zoveel dertigers als vijftigers. In 2009 is het verhoudingsgetal 1,2. Hierbij wordt opgemerkt dat er zeer grote verschillen zijn naar bedrijfstak; vooral onderwijs, landbouw en gezondheidszorg zijn sterk verouderd.
- Tot medio jaren '20 zal het proces van ontgroening doorgaan. Rond 2025 zijn er 3,7 miljoen jongeren in de leeftijd van 0 tot 19 jaar. Dit is 5% minder dan het huidige aantal jongeren. Na 2025 zal het aantal jongeren tijdelijk weer groeien. Het is dus vooral door de vergrijzing dat de demografische druk sterk zal stijgen.

Demografische druk, 1960-2060



Bron C. van Duin en J. Garssen (2010), CBS, *Bevolkingsprognoses 2010-2060: sterkere vergrijzing, langere levensduur*

1.2 Arbeidsparticipatie en werkloosheid

- In paragraaf 4 is de arbeidsparticipatiegraad van werknemers onderscheiden naar leeftijd en in Europees verband vergeleken. Daaruit blijkt onder andere dat de arbeidsparticipatie van 55-plussers, vooral van de leeftijdsgroep 60-65 jaar, laag is ten opzichte van de andere leeftijdsgroepen.
- De werkloosheid onder oudere werknemers is laag maar de laatste tijd als gevolg van de economische crisis wel toegenomen. Dit is grotendeels verklaarbaar omdat niet-werkende ouderen vooral in andere regelingen dan de WW zijn ondergebracht.

Werkloosheid 2009-2010

Werkloosheid in %	2 ^e kwartaal 2009	3 ^e kwartaal 2009	2 ^e kwartaal 2010	3 ^e kwartaal 2010
15-24 jarigen	11,3	11,5	12,9	11,1
55-64-jarigen	4,2	4,5	4,8	4,7

Bron: CBS

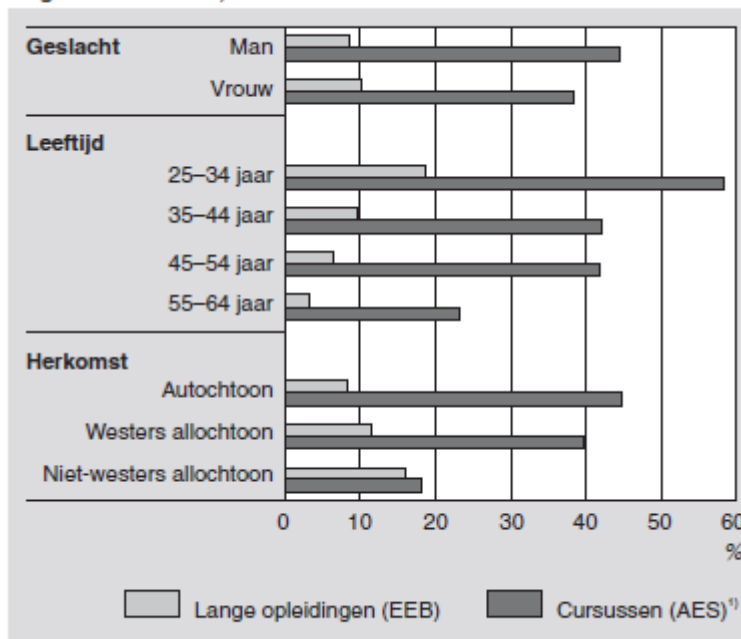
1.3 Scholing en employability

- In 2007 volgde bijna 10% van de bevolking in de leeftijd van 25 tot 65 jaar een opleiding die een half jaar of langer duurde. Ruim 40% volgde een korte cursus van minder dan een half jaar.
- Werknemers van 55 jaar en ouder nemen in vergelijking met hun jongere collega's aanzienlijk minder deel aan opleidingen en cursussen, zoals blijkt uit onderstaande figuur³.

³ M. Hartgens, A. Piepers, *Een leven lang leren met cursussen en opleidingen*, CBS/Sociaaleconomische trends, 2^{de} kwartaal 2010.

Met scholing wordt in deze nota bedoeld op kortdurende cursussen die al dan niet leiden tot een formele kwalificatie. Met opleiding wordt langer durende scholing die gericht is op het verkrijgen van een formeel diploma/kwalificatie aangeduid.

1. Deelname aan cursussen en lange opleidingen naar enkele achtergrondkenmerken, 2007



¹⁾ Deelname aan één of meer cursussen.

1.4 Ziekteverzuim oudere werknemers

- Oudere werknemers verzuimen minder dan jongere werknemers. Dat geldt niet voor het aantal verzuimdagen per ziektemelding. Dat neemt met het stijgen van de leeftijd gemiddeld genomen toe⁴.

Ziekteverzuim 2009 bron NEA 2009

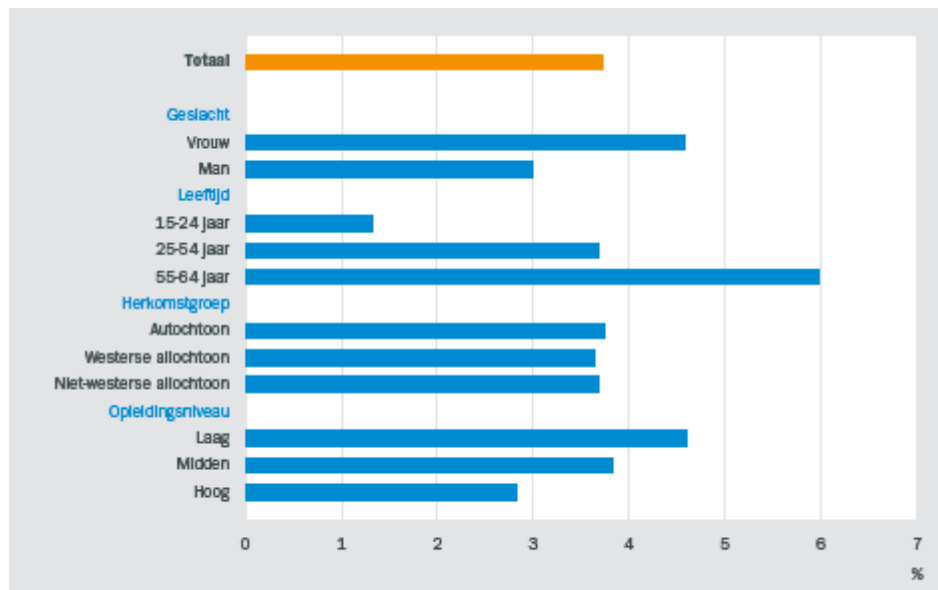
leeftijd	verzuimmeldingen	verzuimdagen
15-24	48,6%	3,95
25-54	53,5%	7,30
55-64	46,3%	9,87

- Het gemiddelde aantal ziektedagen per verzuim neemt weer af bij werknemers ouder dan 60 jaar. Selectie-effecten, waardoor de gezondste mensen op latere leeftijd blijven doorwerken, kunnen hiervan de reden zijn⁵.
- Onder de langdurig zieken is het aandeel ouderen het hoogste van alle leeftijdsgroepen, zo toont de volgende figuur.

⁴ Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2009, CBS/TNO, 2010

⁵ M. Mol, J. de Vries, Ziekteverzuim het laagst bij werknemers met een hoge mate van autonomie en veel steun van collega's en leidinggevenden in CBS/Socialeconomische trends, 2^{de} kwartaal 2009.

Langdurig ziekteverzuim (minimaal 25% van de te werken dagen), naar persoonskenmerken, werknemers van 15 t/m 65 jaar, 2007/2008



Bron: TNO/CBS, NEA 2007/2008

1.5 Arbeidskosten en arbeidsproductiviteit

- Zolang de arbeidsproductiviteit in lijn is met het loon is er voor de werkgever geen probleem. Echter, als de totale loonkosten hoger zijn dan de productiviteit dan is de betrokken werknemer financieel niet meer aantrekkelijk voor de werkgever. Onderstaande tabel laat de arbeidsproductiviteit, het brutoloon en de verhouding tussen beide grootheden naar leeftijdscohort zien voor de jaren t/m 2008.

Arbeidsproductiviteit, bruto loon en verhouding tussen beide grootheden; 1999-2008

Arbeidsproductiviteit per leeftijdscohort in euro's					
Jaar	15-25 jaar	25-45 jaar	45-55 jaar	55-60 jaar	60-65 jaar
1999	21.255	41.862	58.707	59.521	56.474
2002	24.064	47.995	65.302	65.450	62.707
2005	26.456	54.536	75.777	73.442	69.749
2008	28.983	59.105	83.791	80.905	76.098
Brutoloon per leeftijdscohort in euro's					
1999	17.188	33.608	43.083	46.195	46.566
2002	19.983	39.389	48.744	52.057	54.213
2005	21.570	43.093	53.679	55.733	58.093
2008	23.726	47.499	59.333	61.524	64.128
Verhouding arbeidsproductiviteit en brutoloon					
1999	1,24	1,25	1,36	1,29	1,21
2002	1,20	1,22	1,34	1,26	1,16
2005	1,23	1,27	1,41	1,32	1,20
2008	1,22	1,24	1,41	1,32	1,19

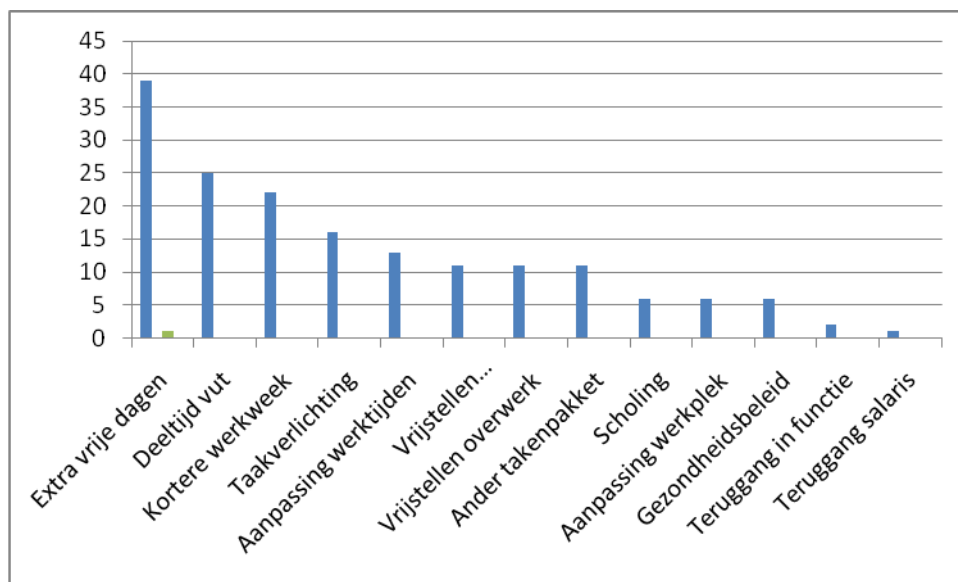
Bron: Samengesteld op basis van . P. Gibcus, K.L. Bangma, K. Bakker, EIM/Arbeidsmobiliteit, kosten en arbeidsproductiviteit, september 2009

- De verhouding tussen productiviteit en brutoloon is in alle gevallen groter dan 1. Uit dit onderzoek van EIM komt naar voren dat ouderen voldoende productief zijn om hun brutoloon te compenseren. Echter, naast het brutoloon zijn er nog andere materiële looncomponenten waardoor de loonkosten hoger kunnen zijn.
- De onderzoeksresultaten ten aanzien van de lonen van ouderen in verhouding tot hun arbeidsproductiviteit zijn niet eenduidig. Enerzijds zijn er onderzoekers die stellen dat gemiddeld genomen de lonen en arbeidsproductiviteit van ouderen in overeenstemming met elkaar zijn zoals J. van Ours, H. Verbon of P.de Beer⁶. Anderzijds zijn er onderzoekers die tot de conclusie komen dat ouderen relatief te duur zijn. Zo hangen volgens B. Jacobs⁷ lonen en ontslagbescherming als een zwaard van Damocles boven de werkende ouderen; hij bepleit een systeem van ‘loon naar werk’ in plaats van ‘loon naar leeftijd’.

1.6 Vitaliteit

- Om langer door te kunnen werken, moeten werknemers vitaal blijven. Hiervoor kunnen uiteenlopende instrumenten worden ingezet. Door TNO is onderzocht in welke mate bepaalde instrumenten in de marktsector en publieke sector worden gebruikt om dit mogelijk te maken. Het meest gebruikte instrument is extra vrije dagen voor ouderen, gevolgd door de mogelijkheid van deeltijd-vut. Demotie, in de vorm van teruggang in functie en/of loon, wordt nauwelijks toegepast. Gezondheidsbeleid komt in weinig organisaties voor.

Het gebruik in procenten door bedrijven van 13 instrumenten om langer doorwerken te bevorderen



Samengesteld op basis van TNO (2009), *Oudere werknemers en langer doorwerken*

⁶ Jan van Ours, Productiviteit en loon gaan gelijk op over de levensloop, Me Judice, 15 februari 2010
 Harrie Verbon, *Wat weet het CPB van oudere werknemers?*, Me Judice, 29 mei 2009.

Paul de Beer, *Ouderen verdienen wat ze waard zijn*, Me Judice, 4 mei 2009.

⁷ Bas Jacobs, *Ouderen verdienen te veel*, Volkskrant, Opinie, 23-04-2009.

- De mate waarin deze 13 instrumenten worden toegepast, verschilt van bedrijfstak tot bedrijfstak. Zo wordt taakverlichting het meeste in het onderwijs toegepast, terwijl het instrument extra vrije dagen het meest voorkomt in de gezondheidszorg.

Het percentage bedrijven per bedrijfstak dat gebruik maakt van 13 instrumenten om langer doorwerken te bevorderen

	<u>DT</u>	<u>VOPD</u>	<u>VO</u>	<u>KW</u>	<u>EVD</u>	<u>AWe</u>	<u>Sch</u>	<u>TV</u>	<u>AT</u>	<u>TS</u>	<u>TF</u>	<u>AW</u>	<u>GB</u>
<u>Industrie</u>	29	18	18	19	44	14	5	20	12	2	3	11	9
<u>Bouwnijverheid</u>	31	8	14	22	49	7	3	20	10	0	1	6	7
<u>Handel</u>	19	10	13	17	34	13	3	13	8	1	4	6	3
<u>Horeca</u>	5	5	9	14	18	13	1	9	5	0	0	2	3
<u>Vervoer en communicatie</u>	26	13	9	18	40	20	3	15	10	0	1	6	7
<u>Financiële dienstverlening</u>	22	8	7	25	37	12	10	10	7	3	8	2	9
<u>Zakelijke dienstverlening</u>	13	4	7	14	29	8	5	8	8	2	2	2	4
<u>Openbaar bestuur en overheid</u>	55	29	17	41	64	25	17	24	24	2	6	19	18
<u>Onderwijs</u>	46	3	5	47	45	14	12	41	19	0	1	7	7
<u>Gez. zorg</u>	33	25	14	28	56	21	8	12	14	1	3	7	8
<u>Cultuur en dienstverlening</u>	17	5	5	15	23	12	5	9	5	0	2	6	6
<u>Algemeen</u>	25	11	11	22	39	13	6	16	11	1	2	6	6

Opmerking: DT = DeeltijdVUT, VOPD = Vrijstellen Onregelmatige of PloegenDienst, VO = Vrijstellen Overwerk, KW = Kortere Werkweek, EVD = Extra Vrije Dagen, AWe = Aanpassing Werktijden, Sch = Scholing, TV = Taakverlichting, AT = Ander Takenpakket, TS = Teruggang Salaris, TF = Teruggang in Functie, AW = Aanpassing Werkplek, GB = GezondheidsBeleid

1.7 Arbeidsmobiliteit

- Bij interne mobiliteit gaat het meestal om een stap naar een functie op gelijk niveau. Met het toenemen van de leeftijd daalt de kans op een stap naar een hoger niveau en stijgt de kans op een andere functie van gelijk niveau. Een deel van de interne mobiliteit leidt tot een functie op een lager niveau (circa 10% bij 45-plussers).
- Oudere werknemers die mobiel zijn, wisselden tot voor kort vooral van functie bij dezelfde werkgever (interne mobiliteit). In de periode 2004-2008 kwam hierin verandering. De externe mobiliteit van de groep 55-64-jarigen is toegenomen van 4% in 2004 tot 11% in 2008; in vergelijking met de andere leeftijdsgroepen is deze echter nog steeds laag (zie hieronder).
De interne of functiemobiliteit is marginaal gestegen ten opzichte van 2004 en sinds 2006 iets gedaald⁸ (zie onderstaande tabel).

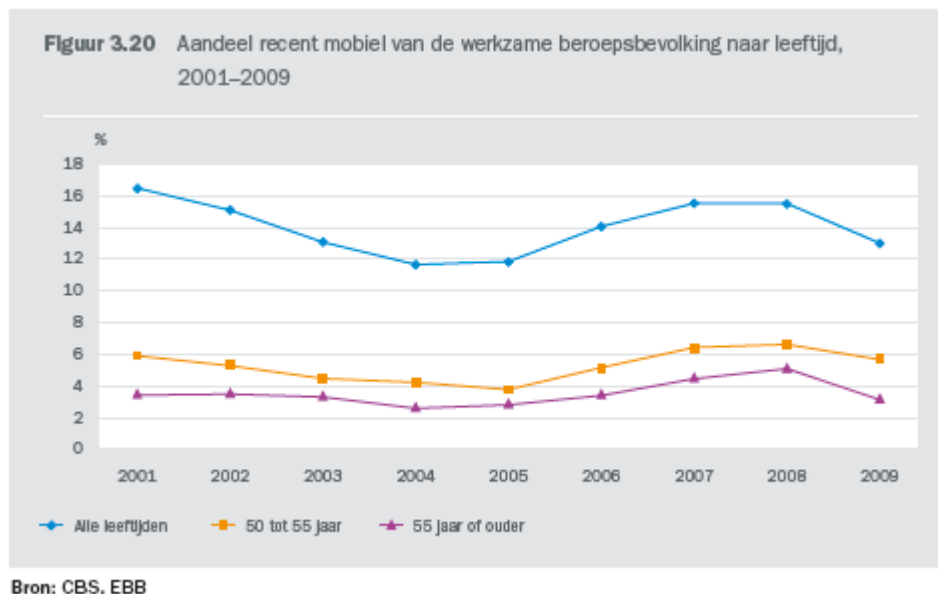
⁸ Van der Stelt, H. en M. de Voogd-Hamelink (2010), *Tendrapport Aanbod van arbeid 2009*, tabel 2.4

Externe en functiemobiliteit 2004-2008

Externe baanmobiliteit in afgelopen 2 jaar			Functiemobiliteit in afgelopen 2 jaar			
Leeftijd	2004	2006	2008	2004	2006	2008
16-24 jaar	46	51	64	26	29	27
25-34 jaar	29	31	43	24	26	24
35-44 jaar	14	19	26	18	18	21
45-54 jaar	8	12	17	12	13	15
55-64 jaar	4	9	11	7	10	8

Bron: Van der Stelt, H. en M. de Voogd-Hamelink (2010) *Trendrapport Aanbod van arbeid 2009*, figuur 2.2, p. 42, tabel 2.4

- Bijna 13% van de totale werkzame beroepsbevolking was in 2009 recent mobiel⁹ tegen 4% van de werkende 50-plussers. In het algemeen geldt hoe ouder de werkende, hoe minder vaak hij recent mobiel is; bij de werkzame 50- tot 55-jarigen was iets minder dan 6% recent mobiel en bij de 55-plussers ruim 3%.



- Gedifferentieerd naar bedrijfstak verschilt de arbeidsmobiliteit fors. Dit geldt zowel voor 50-plussers als voor andere leeftijdsgroepen. De baanmobiliteit van 50-plussers is echter in alle opzichten laag.

⁹ Recent mobiel staat voor minder dan één jaar werkzaam in een baan van ten minste 12 uur per week.

Baanmobiliteit werkzame beroepsbevolking naar leeftijd, bedrijfstak en dienstverband, 2009

%	RECENT MOBIEL		NIET RECENT MOBIEL		NIET MOBIEL	
	alle leeftijden	50 jaar en ouder	alle leeftijden	50 jaar en ouder	alle leeftijden	50 jaar en ouder
Bedrijfsklasse						
Landbouw en visserij	8	2	15	4	77	94
Industrie, delfstoffen en energie	9	3	21	9	70	87
Bouwnijverheid	10	3	25	11	65	86
Handel en reparatie	14	3	27	11	59	86
Horeca	22	6	31	13	47	81
Vervoer, opslag en communicatie	11	5	27	17	62	79
Financiële instellingen	8	3	23	6	69	91
Zakelijke dienstverlening	22	9	30	16	48	74
Openbaar bestuur en overheidsdiensten	9	2	18	7	73	91
Onderwijs	9	3	21	8	70	89
Gezondheids- en welzijnszorg	13	5	23	12	64	83
Overige dienstverlening	12	3	25	10	63	87
Soort dienstverband						
Vast dienstverband of zelfstandige	10	3	24	11	65	86
Flexibel	43	22	31	25	25	53
TOTAAL	13	4	25	11	62	84

Bron: CBS, EBB

1.8 Re-integratie en werkherstattingskansen

- Voor ouderen is de kans op instroom in arbeidsongeschiktheid hoog, op instroom in de WW laag en is de kans op een baan vanuit een uitkering zeer laag. In 2008 en 2009 hebben oudere werkzoekenden vooral een baan gevonden bij de zakelijke dienstverlening, overheid, handel en horeca.
- Leeftijd is de meest bepalende factor voor het vinden van een baan; hoe jonger de werkzoekende, hoe groter de kans op een snelle terugkeer naar een baan. Zowel in 2007 als in 2008 en 2009 was het aandeel ouderen in de vervulde vacatures 2%. In 2008 betrof dit per saldo 22.000 personen van 55 jaar en ouder, in 2009 14.000. Ter vergelijking: het aandeel jongeren in de vervulde vacatures was in 2008 31% en in 2009 36%.
- Uit het feit dat ook in 2007 en 2008, jaren van hoogconjunctuur, weinig vacatures naar ouderen zijn gegaan, kan worden geconcludeerd dat de baankansen voor ouderen structureel slecht zijn.
- Onderzoek van UWV laat zien dat ouderen twee keer zoveel baanzoekuren nodig hebben om uitgenodigd te worden voor een gesprek als 55-minners¹⁰.

¹⁰ UWV Kwartaal Verkenning 2007-IV.

- **Aandeel vervulde vacatures in %**

	2007	2008	2009
<25 jaar	28	31	36
25-39 jaar	57	50	46
40-54 jaar	13	17	16
55 jaar en ouder	2	2	2

Bron: UWV Kwartaal Verkenningen 2010

- De meeste re-integratietrajecten zijn bestemd voor personen met een WW-uitkering. De meerderheid van de WW-ers behoort tot de leeftijdsgroep 35 tot 54 jaar. In overeenstemming met hun aandeel in het totale aantal WW-uitkeringen gaan de meeste re-integratietrajecten naar deze groep. Het aantal re-integratietrajecten voor werkloze 55-plussers blijft achter bij hun aandeel in de WW. Ouderen komen, anders gezegd, minder vaak voor een re-integratietraject in aanmerking.

WW-ers met een re-integratietraject of re-integratiedienst eind oktober 2010 versus samenstelling bestand WW eind oktober 2010, naar leeftijd

Leeftijd	Lopende re-integratietrajecten		WW-uitkeringen		% op traject
	x 1000	%	x 1000	%	
15-24 jaar	1,3	2%	8,7	3%	15%
25-34 jaar	9,6	15%	41,1	16%	23%
35-44 jaar	20,5	32%	70,5	27%	29%
45-54 jaar	22,2	35%	77,8	30%	29%
55-64 jaar	9,6	15%	62,6	24%	15%
Totaal	63,2	100%	260,7	100%	24%

Bron: UWV, bewerking SZW

- **Werkhervattingskansen beoordeeld door werkzoekenden**

Op een enquête van december 2010 door CNV Vakmensen onder zijn werkloze leden reageren 464 werklozen (1500 adressen). Van hen is 53,7% 55 jaar of ouder en behoort 27,2% tot de leeftijdscategorie 45 tot 55 jaar.

Op de vraag hoe lang men werkloos is, geeft 35,7% te kennen dat men één tot vijf jaar werkloos is en 23,5% een half tot één jaar; 53,2% is nooit uitgenodigd voor een gesprek en 42,5% één keer per maand of minder. 61,3% geeft aan er geen vertrouwen in te hebben dat men op (korte) termijn weer een baan heeft terwijl 73,7% bereid is om tijdelijk werk aan te nemen en 63,7% antwoordt voor een baan minder inkomen te willen accepteren. Leeftijd speelt volgens 92,7% een rol bij het (niet) vinden van een baan.

Hoewel niet per leeftijdscategorie kan worden vastgesteld hoe men over bovenstaande thema's denkt, kan worden aangenomen dat een belangrijk deel van de langdurig werklozen zonder kans op snelle werkhervatting tot de 55-plussers behoort.

1.9 Beeldvorming over en van oudere werknemers

De beelden over oudere werknemers zijn veelal anders dan de feiten, zoals in paragraaf 5 is aangegeven. De huidige beeldvorming over oudere werknemers heeft echter veel invloed op de arbeidsmarktparticipatie van oudere werknemers.

Zoals uit onderstaande tabel blijkt, achten Nederlandse werkgevers de kans groot dat bij een vergrijzend personeelsbestand sprake zal zijn van veelal negatieve gevolgen voor de bedrijfsvoering. Zo verwacht 77% van de geïnterviewde werkgevers dat de arbeidskosten zullen toenemen, terwijl 7% een productiviteitsgroei verwacht.

Tabel 8.6. Verwachte gevolgen van een vergrijzend personeelsbestand, Nederlandse versus Engelse werkgevers (percentages (zeer) waarschijnlijk)

Verwachte gevolgen	Nederland	Verenigd Koninkrijk	Verskil NL-VK
1. Toenemende arbeidskosten	77	42	+33
2. Kennis en ervaringsniveau zal toenemen	61	78	-17
3. Toenemende weerstand tegen verandering	56	45	+11
4. Stijgend ziekteverzuim	53	40	+13
5. Herziening van de wijze waarop het werk is georganiseerd	46	43	+3
6. Noodzaak om werkomstandigheden te verbeteren	46	25	+21
7. Weinig enthousiasme voor nieuwe technologie	44	39	+5
9. Slechter imago van de organisatie	16	13	+3
8. Minder conflicten in de organisatie	13	24	-11
10. Stijgende productiviteit	7	25	-18

Bron: Werkgeversonderzoek NIDI-UU (2005).

Ook de beoordeling van de productiviteit is leeftijdsgebonden. Uit onderstaande figuur blijkt dat niet alleen jongere werknemers maar ook jongere en oudere werkgevers de productiviteit van oudere werknemers veel lager inschatten dan oudere werknemers zelf.

Tabel 3 Beoordeling van het verschil in productiviteit tussen jongere en oudere werknemers, door werknemers en werkgevers^a

	Positief oordeel over de productiviteit van ...		
	Werknemers van 50 jaar of ouder	Werknemers van 35 jaar of jonger	N
<i>Werknemers</i>			
Van 35 jaar of jonger	49%	73%	272
Van 50 jaar of ouder	70%	71%	270
<i>Werkgevers</i>			
Van 35 jaar of jonger	32%	83%	127
Van 50 jaar of ouder	46%	83%	164

^a Antwoorden gebaseerd op de vraag: 'In hoeverre is de eigenschap "productief" van toepassing op werknemers jonger dan 35/ouder dan 50 jaar?' (Antwoordcategorieën: (1) in geringe mate, (2) enigszins, (3) in sterke mate, en (4) in zeer sterke mate). De percentages geven het aandeel van de respondenten weer die productiviteit 'in (zeer) sterke mate' van toepassing acht.

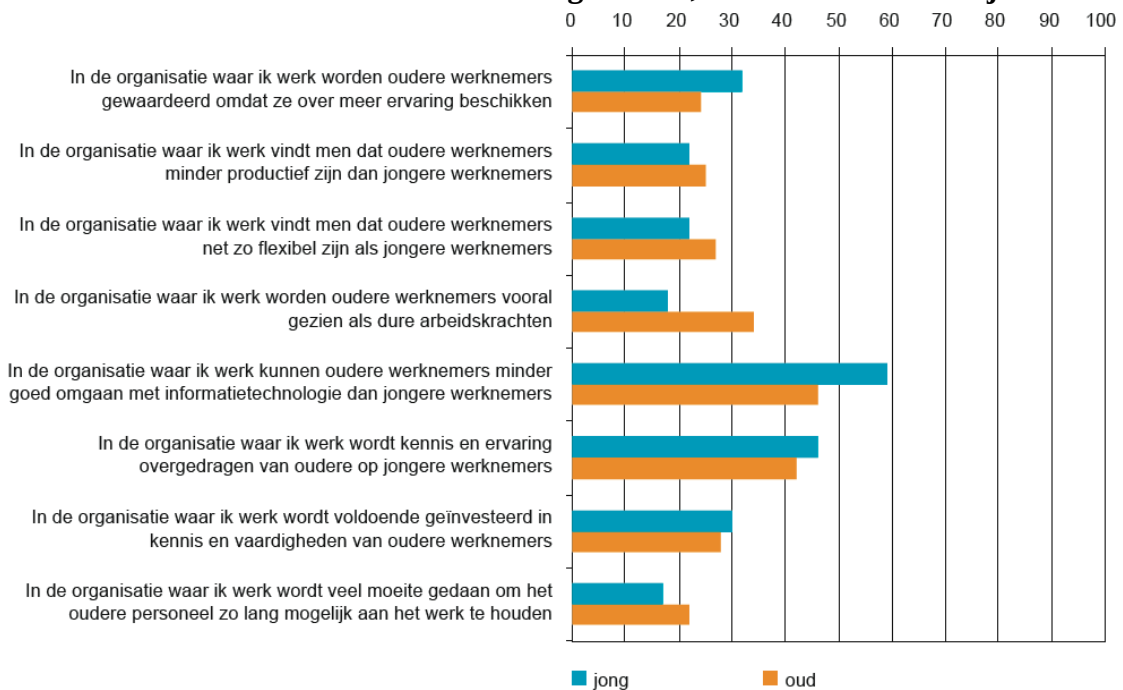
Bron: Werkgeversonderzoek NIDI-UU (2005) en NIDI werknemersonderzoek, maart 2007

Trouw en CNV Vakmensen hebben ook onderzoek gedaan naar hoe collega's van verschillende generaties over elkaar denken. Hieruit kwam naar voren dat meer dan de helft van de

geïnterviewden denkt dat babyboomers het meest profiteren van de arbeidsvoorwaarden en de verzorgingsstaat. Uit de antwoorden op de vraag welke collega's het meest profiteren van bijscholing en promotie komt naar voren dat slechts 1% deze leeftijdsgroep ziet als de meest begunstigde¹¹.

In onderstaande figuur is aangegeven hoe over ouderen wordt gedacht bij de overheid en in het onderwijs.

De betekenis van oudere werknemers in de organisatie; overheid en onderwijs



1.10 De Nederlandse werknemer

In onderstaande tabellen worden de (gemiddelde) kenmerken van de Nederlandse werknemer en zijn werkplek gegeven alsook de effecten ervan.

Kenmerken van de Nederlandse werknemer (in gemiddelden)

Aantal werknemers	7.166.000
Geslacht	53% man, 47% vrouw
Leeftijd	40 jaar
Opleidingsniveau	26% ≤vmbo, 43% havo/mbo, 30% ≥hbo
Rookt	28%
Consumeert alcohol	73%
Voldoet aan de norm gezond bewegen	49%
Overgewicht ($bmi \geq 25 \text{ kg/m}^2$)	44%
Extreem overgewicht ($bmi \geq 30 \text{ kg/m}^2$)	10%

¹¹ Trouw d.d. 14 augustus 2010.

zijn werksituatie

Geen vaste aanstelling	21%
Parttime aanstelling (<32 uur)	35%
Regelmatig avond/nachtwerk	24%
Structureel overwerk	26%
Reistijd	53 min/dag
Beeldschermwerk	2,8 uur/dag
Telewerker	13%
Gevaarlijk werk	21%
Kracht zetten	41%
Ongemakkelijke werkhouding	36%
Lawaai	25%
Niet zelf volgorde van werk bepalen	12%
Onder hoge tijdsdruk werken	79%
Emotioneel veeleisend werk	51%
Ongewenst gedrag collega's	16%
Ongewenst gedrag klanten	25%

en de effecten hiervan op zijn gezondheid en kijk op het werk

Ervaren gezondheid goed t/m uitstekend	91%
Burnout	13%
Verzuim	4,0%
Chronische aandoening	38%
Arbeidsgehandicapt	18%
Arbeidsongeval met letsel en verzuim	3,1%
Tevreden met werk	79%
Tevreden met arbeidsomstandigheden	74%
Tevreden met salaris (rapportcijfer)	6,4
Tevreden met promotie en loopbaanmogelijkheden (rapportcijfer)	5,6
Tevreden met verlof- en vakantiemogelijkheden (rapportcijfer)	7,2
Zorgen over baanbehoud	23%
Door willen werken tot 65 jaar	42%
Door kunnen werken tot 65 jaar	45%
Door willen werken na 65 jaar	13%

Bron: *Kerncijfers NEA 2009, Vinger aan de pols van werkend Nederland*, TNO, mei 2010

Bijlage 2

Twée voorbeelden van effectieve arbeidsmarktcampagnes

Talent 45-plus

In 2007 is door de overheid het project *Talent 45-plus* gestart dat gericht is op het aan het werk helpen van uitkeringsgerechtigden van 45 jaar en ouder. De deelnemende partijen zijn het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI), UWV, gemeenten, ABU/uitzendbureaus, Boaborea, VNO-NCW en MKB Nederland en Grijs Werkt. Partijen willen in twee jaar 30.000 45-plussers extra aan werk helpen door vraag en aanbod beter in kaart te brengen, te zorgen voor snelle bemiddeling en/of re-integratie om langdurige werkloosheid te voorkomen en te zorgen voor een goede communicatie waardoor het beeld over oudere werknemers wordt bijgesteld.

Een van de onderdelen van dit actieplan zijn de netwerkbijeenkomsten 55-plus. Deelnemers wisselen tijdens deze bijeenkomsten onder andere sollicitatietips en baankansen uit. Dit werkt zeer enthousiasmerend, deelnemers geven aan dat zij als gevolg hiervan een perspectiefwisseling ondergaan van 'stoppen met werken' naar 'actief willen zoeken naar werk'.

Het project heeft veel meer succes dan bij de start beoogd is: in de periode 2007-2008 zijn 60.000 45-plussers extra naar betaald werk uitgestroomd. Het project is daarna niet direct gestopt. In 2009 heeft UWV-Werkbedrijf het project op een lager pitje voortgezet. Over de resultaten zijn echter geen gegevens meer voorhanden.

MKB-minderhedenproject

Eind jaren negentig staat het midden- en kleinbedrijf (mkb) met 180.000 vacatures te springen om werknemers, terwijl tegelijkertijd tienduizenden allochtonen als werkzoekend zijn ingeschreven bij het CWI. Deze situatie leidt ertoe dat MKB Nederland met de ministeries van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) en Grote Steden- en Integratiebeleid (GSI) en het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening (CBA) voorjaar 2000 een convenant sluit om in één jaar 20.000 allochtone werkzoekenden te bemiddelen naar vacatures. Dit convenant is daarna nog twee keer verlengd tot 31 december 2002. Het resultaat van deze inspanning is dat er eind 2002 meer dan 70.000 werkzoekenden een baan hebben gevonden in het mkb; 90% hiervan is allochtoon.

De achtergrond van dit succes ligt in de aanpak. Bij de bemiddeling wordt gekozen voor een één-op-één benadering zodat maatwerk mogelijk is. Werkgevers kunnen op de gratis landelijke vacaturelijn hun vacatures melden en binnen 72 uur na melding draagt het CWI één of meerdere kandidaten voor. Bij plaatsing houdt de medewerker van CWI nog twee maanden contact met de werkgever en de werknemer; dit vermindert de kans op uitval. CWI werkt samen met commerciële intermediairs om de kans op succes te vergroten. De campagne is begeleid door een intensieve communicatiecampagne.

Uiteraard heeft het gunstige economische klimaat bijgedragen aan het succes. Maar daarnaast waren enerzijds het brede commitment van de organisaties en anderzijds de integrale aanpak, de persoonlijke dienstverlening door CWI en het vraaggestuurd werken zeer belangrijk voor het behalen van dit succes.

Bijlage 3

De huidige overheidsmaatregelen om langer doorwerken door oudere werknemers bevorderen

De overheid heeft de afgelopen jaren een aantal maatregelen ingevoerd om langer doorwerken door oudere werknemers te stimuleren.

- ***Voor werknemers geldt onder meer:***

1. Verhoging van de arbeidskorting voor werknemers ouder dan 62 jaar per jaar: de doorwerkbonus¹² (2009).
2. Verhoging van de arbeidskorting voor werknemers ouder dan 57 jaar (2002).
3. Afschaffing van de WW-vervolguitkering voor werknemers van 57,5 jaar en ouder (2003). Beperking maximale WW-duur tot 38 maanden (2006).
4. Opheffing van de vrijstelling van sollicitatieplicht voor werklozen van 57,5 jaar en ouder (2004).
5. Verbod op leeftijdsdiscriminatie bij de arbeid (2004).
6. De wet VPL: afschaffing fiscale facilitering voor VUT, prepensioen, invoering levensloopregeling (2006).
7. Bijverdienen in de bijstand (Aanvullende Inkomensvoorziening Ouderen) is financieel aantrekkelijk voor 65-plussers.
8. Levensloopregeling die aangewend kan worden voor allerlei doelen (2006). In het regeerakkoord 2010 staat dat de regeling wordt omgebouwd in een vitaliteitsregeling waarbij vervroegd uittreden niet meer mogelijk zal zijn.
9. Inkomensvoorziening oudere werklozen (IOW). Deze regeling geldt voor werknemers van 60 jaar of ouder die voor 1 juli 2011 werkloos worden en voor gedeeltelijk arbeidsongeschikte ouderen van 60 jaar of ouder na afloop van de loongerelateerde WGA-uitkering als voor 1 juli 2011 het recht op de loongerelateerde WGA-uitkering is ontstaan.

De uitkering bedraagt maximaal 70% van het wettelijk minimumloon en bij de beoordeling blijft het vermogen en het inkomen van de partner buiten beschouwing. Er is wel een sollicitatieplicht en men moet algemeen geaccepteerd werk aannemen.

De IOW vervalt op 1 juli 2016. Tussen 2015 en 2020 wordt de toetredingsleeftijd in de regeling telkens met 1 jaar verhoogd zodat er vanaf 2020 geen nieuwe instroom meer plaatsvindt. De regeling dient als vangnet zolang de werkherlevingskansen van oudere werknemers nog beduidend laag zijn.

- ***Voor werkgevers geldt onder meer:***

1. Een premiekorting van maximaal € 6.500 bij een dienstverband van minimaal 36 uur per week op de sociale premies per jaar voor het in dienst nemen van een uitkeringsgerechtigde van 50 jaar en ouder (2009). De premiekorting geldt 3 jaar.

¹² Voor 2009 golden de percentages/bedragen per leeftijdsjaar:

62: 5% max. € 2.296

63: 7% max. € 3.214

64: 10% max. € 4.592

65: 2% max. € 918

66: 2% max. € 918

67: 1% max. € 459.

Voorheen was er premievrijstelling voor de basispremie WAO/WIA voor werknemers die op 1 januari 2008 in dienst waren en die op die datum 54,5 jaar of ouder waren. Deze regeling geldt niet meer maar er is sprake van een overgangsregeling¹³.

2. Een premiekorting van maximaal € 2.750 per jaar op de sociale premies bij een dienstverband van minimaal 36 uur per week per werknemer tussen 62 en 65 jaar (2009). In 2013 wordt de maximale korting verhoogd naar € 6.500.
3. Compensatieregeling voor loonkosten bij langdurige ziekte van oudere werknemers. Werkgevers die een oudere werkloze in dienst nemen, krijgen een compensatie van UWV voor de loonkosten als de werknemer binnen 5 jaar langer dan 13 weken ziek wordt.
De regeling geldt voor werknemers die op 1 juli 2009 55 jaar of ouder waren en die 1 jaar werkloos waren voordat ze een dienstverband kregen. De regeling loopt tot 1 juli 2019.
4. Subsidierегeling leeftijdsbewust personeelsbeleid voor bedrijven die een project starten voor het vergroten van bewustwording, uitwisselen van ervaringen en informatie tussen bedrijven of stimuleren en faciliteren van het gebruik door bedrijven van ontwikkelde instrumenten.
5. Omscholingbonus voor werkgevers. Dit betreft een afdrachtvermindering voor de kosten van (sectoroverstijgende) omscholing van nieuw in dienst getreden werknemers die voorheen een uitkering hadden en van nieuw in dienst getreden werknemers die met werkloosheid bedreigd werden. De huidige vergoeding bedraagt 50% van de kosten en is aan een maximum gebonden.

• ***Andere (fiscale) maatregelen die (om-)scholing bevorderen:***

1. Persoonsgebonden aftrek voor scholingsuitgaven (gemaximeerd op € 15.000 per jaar).
2. Bevordering van EVC.
3. Opleiding tot startkwalificatie (WVA Startkwalificatie) bedoeld voor voormalig werklozen die scholing volgen gericht op het verkrijgen van een startkwalificatie. De werkgever moet via een verklaring van UWV kunnen aantonen dat de werknemer een voormalig werkloze is. Voor werknemers geldt een maximum afdrachtvermindering van € 3.000. De totale afdrachtvermindering bedraagt maximaal € 5.500 per kalenderjaar bij een aanstelling van 36 uur.
4. Leerwerktraject in het hbo (WVA Onderwijs) voor werknemers die een hbo-opleiding volgen en werkzaamheden uitvoeren die passen binnen de opleiding. Ook hier moet sprake zijn van een onderwijsarbeidsovereenkomst tussen de werkgever, de werknemer en de hbo-instelling. De afdrachtvermindering op de loonheffing bedraagt bij een aanstelling van 36 uur maximaal € 2.500 per kalenderjaar.
5. Wet Vermindering Afdracht EVC (WVA EVC). Iedere werkgever die een werknemer een EVC-procedure (met kwaliteitskeur) laat doorlopen, kan € 300 aan afdrachtvermindering ontvangen.
De vergoeding die de werkgever verstrekt aan de werknemer voor het doorlopen van een EVC-procedure, bijvoorbeeld € 1.500, wordt niet bij het loon van de werknemer opgeteld (2009). (Dit voorkomt dat de werkgever - die de werknemer compenseert voor de inkomstenbelasting – geen of weinig voordeel heeft van de afdrachtvermindering van € 300.)

¹³ Voor lopende gevallen geldt de premievrijstelling nog; er is geen sprake van nieuwe instroom.

6. ESF 2007 – 2013. Binnen het budget ESF (€ 830 mln voor 2007-2013) is ruimte voor scholing voor werkenden (Actie D) en toerusting en bemiddeling werklozen met achterstand naar arbeidsmarkt (Actie A).
- a. Actie A: gemeenten, UWV en O&O-fondsen (totaal € 199 mln). De prioritaire groepen zijn: nuggers, ouderen 55+, gedeeltelijk arbeidsgeschikten;
 - b. Actie D: O&O-fondsen (totaal € 373 mln). Dit betreft scholing voor laagopgeleide werknemers (53,4 mln per jaar).

- ***Bekendheid en gebruik van stimuleringsmaatregelen van de overheid***

Uit onderzoek uit 2009 van TNO¹⁴ blijkt dat bijna de helft van de onderzochte bedrijven bekend is met de mogelijkheid van premievrijstelling bij de aanneming van oudere werknemers en dat bijna eenderde de tijdelijke subsidieregeling leeftijdsbewust personeelsbeleid kent.

Ongeveer 5% van de ondervraagde bedrijven maakt gebruik van een of beide regelingen. Bedrijven met relatief veel oudere werknemers in dienst en/of bedrijven met meer dan 100 werknemers blijken vaker bekend te zijn met de stimuleringsmaatregelen en maken ook meer gebruik hiervan.

¹⁴ J.F. Ybema, G. Geuskens, K. Oude Hengel, *Oudere werknemers en langer doorwerken*, 2009 TNO

Bijlage 4

Aanbevelingen, adviezen en convenanten die betrekking hebben op de bevordering van de arbeidsparticipatie van oudere werknemers

De Stichting van de Arbeid heeft ten aanzien van de bevordering van de arbeidsparticipatie van oudere werknemers in het (nabije) verleden meerdere aanbevelingen en adviezen uitgebracht. Uit de gestegen arbeidsparticipatie van de oudere werknemers mag worden aangenomen dat deze hierop van invloed zijn geweest.

Hieronder volgt een aantal titels van deze aanbevelingen, adviezen en convenanten:

Aanbevelingen

- *Aanbeveling Mobiliteit en Telewerken*, 22 oktober 2009
- *Aanbevelingen ter realisatie van de Participatietop-afspraken: de inzet van gelden uit sector-/O&O-fondsen en niet aan (sector)fonds gebonden ondernemingen* (2008)
- *Onderscheid naar leeftijd in CAO's*, 20 januari 2006
- *Naar brede en duurzame inzetbaarheid op de arbeidsmarkt: Aanbevelingen over scholing en employabilitybeleid*, 13 maart 2006
- *Onderscheid naar leeftijd in CAO's*, 20 januari 2006
- *Aanbeveling ter vergroting van de arbeidsparticipatie van ouder wordende werknemers, etnische minderheden en jeugdige werklozen*, 20 januari 2006
- *Het wegnemen van belemmeringen voor doorwerken na 65 jaar*, 14 november 2005
- *Werk maken van Employabilitybeleid!*, 14 maart 2001
- *Aanbevelingen en suggesties uit het SER-advies bevordering arbeidsdeelname ouderen*, 9 februari 2000
- *Agenda 2002: Agenda voor het cao-overleg in de komende jaren*, 9 december 1997
- *Leeftijd & arbeid : nadere overwegingen en aanbevelingen ten behoeve van een participatie-bevorderend ouderenbeleid*, 10 juli 1997
- *Een nieuwe Koers: agenda voor het cao-overleg 1994 in het perspectief van de middellange termijn*, 16 december 1993

Convenanten

- *Tripartiete beleidsinzet: Participatie in sociaal-economisch perspectief*, 27 juni 2007
- *Samen doen wat mogelijk is*, 7 oktober 2008
- *Akkoord Stichting van de Arbeid* 25 maart 2009, 25 maart 2009

Adviezen en nota's

- *Werkdocumenten Najaarsoverleg 2008: Leren Loont, Van Werk naar Werk, Aan 't werk*, 16 juni 2009
- *Advies inzake een heroverweging van de anciënniteitsregel bij bedrijfseconomisch ontslag*, 1 december 2004

- *Actieprogramma voor het Leven Lang ontwikkelen van competenties en kwalificaties*, 7 mei 2002
- *Een leven lang lerend werken*, 3 juni 1998
- *Leeftijdsgrenzen bij werving en selectie*, 7 mei 1997
- *Werkend ouder worden, overwegingen bij en aanbevelingen over een arbeidsparticipatie-bevorderend ouderenbeleid*, 26 juli 1993
- *Leeftijdscriteria en arbeid*, 12 juni 1992

Bijlage 5

Goede voorbeelden

Inmiddels zijn er al veel bedrijven die ervaring hebben met het bevorderen van de arbeidsparticipatie van oudere werknemers. Op de website van de Stichting van de Arbeid - www.stvda.nl - staat een aantal goede voorbeelden die positief uitwerken op de inzetbaarheid en participatie van oudere werknemers.

Hieronder volgen enkele voorbeelden van proactief ouderenbeleid. Nieuwe voorbeelden zijn welkom bij info@stvda.nl.

- **Triobanen**

Veel bedrijven waar in onregelmatige en nachtarbeid wordt gewerkt, zien de vergrijzing als donkere wolk op zich af komen. De huidige generatie oudere werknemers werkzaam in ploegendienst krijgt en masse problemen met het werken in de nacht. Velen dreigen af te haken. Vaak zijn er geen vrijstellings- en/of afbouwregelingen noch hebben bedrijven de mogelijkheid om grotere aantallen ploegenwerkers banen zonder onregelmatige of nachtdienst aan te bieden.

Ook bij het bedrijf PPG werkt men in de volcontinu met een vijfploegendienst. Om de oudere werknemers van dit bedrijf langer fit en gezond aan het werk te houden, hebben werkgever, vakbond en werkgeversorganisatie samen de zogeheten triobaan ontwikkeld. Het begrip triobanen houdt in dat oudere werknemers die in ploegdiensten werken in plaats van fulltime tweederde van hun arbeidstijd gaan werken tegen 85% van hun oude salaris; 3 werknemers bezetten 2 fulltime functies. De triobaners blijven ook nachtdiensten werken maar krijgen - door verlaging van de gemiddelde werkweek naar 22,4 uur - veel meer hersteltijd in het rooster. Daardoor blijven zij fitter en zijn ze beter in staat om in goede gezondheid het pensioen te halen.

Het verschil in salaris tussen 66,7% en 85% salaris wordt overbrugd door gebruik te maken van verschillende bronnen:

1. bestaande ouderenregelingen zoals ouderendagen, kwartaaldagen en dergelijke maar ook in geld gewaardeerde specifieke rechten voor oudere werknemers en afbouwregelingen voor ouderen;
2. door triobaners tijdens de vakantieperiode fulltime te laten werken zodat tegelijkertijd het vakantieverlof van collega's wordt opgevangen;
3. door een deel van het pensioen naar voren te trekken zodat in feite in deeltijdpensioen wordt gewerkt. Dit laatste kan gevolgen hebben voor het pensioen maar kan gerepareerd door bijvoorbeeld na de pensionering gedurende een korte periode door te werken.

De werknemer bij PPG heeft bij de het aangaan van de triobaan een aantal keuzes zowel in maatvoering als wat betreft de financiële effecten.

Februari 2011 hebben de bedenkers van de regeling Triobanen, FNV Bondgenoten, SCA, PPG en de AWWN, de *ETUC award for the most innovative way of organising working time in good social partnership* ontvangen.

- **Duurzame participatie in het onderwijs**

De regeling *Bewust Arbeid Participatie Onderwijspersoneel* (BAPO) geldt voor onderwijspersoneel van het primair en voortgezet onderwijs. De regeling is geïntroduceerd om het oudere werknemers mogelijk te maken langer door te werken en ervoor te zorgen dat zij in loondienst (gezond) de pensioengerechtigde leeftijd halen.

Werken in het onderwijs is psychisch zwaar; werknemers kunnen niet hun eigen tempo bepalen en de tijdsdruk is hoog. Ook hebben zij geen zeggenschap over hun werktijden; de schooltijden voor de kinderen staan vast en kunnen niet aangepast of veranderd worden voor oudere werknemers.

Bovendien zijn er, naast de zorgleerlingen van het speciaal onderwijs, tegenwoordig steeds meer zorgleerlingen in het reguliere onderwijs die extra aandacht vragen.

De BAPO is een instrument om de werkdruk te beheersen. De regeling houdt in dat werknemer en werkgever in overleg kunnen bepalen om gedurende de werkweek extra vrij tijd op te nemen als extra herstelruimte. De vrije tijd kan niet worden opgespaard om op een later moment opgenomen te worden voor een vakantieperiode. Het gaat echt om het plannen van de weekbelasting.

De BAPO geeft werknemers vanaf 52 jaar per week recht op 0,1 fte vrije tijd tegen betaling van een eigen bijdrage van 35 procent; voor de lagere schalen bedraagt de eigen bijdrage 25%. Werknemers vanaf 56 jaar hebben recht op 0,2 fte vrij per week tot het moment van uittreden wegens pensioen.

De invoering van de BAPO heeft er voor gezorgd dat het ziekteverzuim, dat in het onderwijs traditioneel hoog lag, is gedaald. Mede door deze regeling kan het onderwijspersoneel langer fysiek en psychisch gezond aan de slag blijven.

- **Van-Werk-Naar-Werk binnen de eigen organisatie**

In de KLM-CAO is bepaald dat, als een werknemer bij dreigend ontslag in de huidige functie een andere passende functie aanvaardt die in een lagere functiegroep is ingedeeld, de werknemer het salaris behoudt van zijn functiegroep indien leeftijd en diensttijd tezamen 65 jaren of meer bedragen. Vervolgens worden geen salarisverhogingen toegekend zolang het salaris hoger is dan het salaris in de lagere functiegroep.

Indien niet voldaan aan de norm van 65 jaren, dan wordt het salaris vastgesteld op basis van de nieuwe functiegroep. Het verschil met het oude salaris wordt als toeslag op het nieuwe salaris toegekend. Deze toeslag wordt vervolgens verminderd met alle salarisverhogingen, mits de verhogingen geen kostencompenserend karakter dragen.

- **Voorbeeld uit Duitsland: BMW Beieren**

BMW heeft in het kader van het programma *Heute für Morgen* in een nieuwe assemblagefabriek - bijnaam *Altstadt* - een montagehal speciaal ingericht voor oudere werknemers. Hier werken 200 werknemers waarvan het merendeel boven de 50 jaar oud is. Enerzijds heeft BMW geïnvesteerd in de fysieke werkomgeving door bijvoorbeeld betere verlichting, rijdende gereedschapskisten, grotere letters op de computers, meer krukken om op te zitten, robots voor zware en eentonige taken, vergrootglazen in de werkkasten en een lopende

band die een derde langzamer loopt dan in de andere BMW-vestigingen. Anderzijds is het werkklimaat aangepakt door te zorgen voor meer taakroulatie, meer aandacht voor training met betrekking tot gezondheid en beweging, gezonder eten in de bedrijfskantine en dergelijke.

De reden voor deze ingrijpende investering is het komende tekort aan vakbekwame technici voor te zijn. BMW voorziet namelijk dat binnen tien jaar het aantal 50-plussers in het werknemersbestand van het bedrijf gegroeid zal zijn van 25 procent naar 45 procent.