



# PensioenSurvey 2003-2004

Arbeidsvoorwaarden in beweging

## » Inhoudsopgave

|  |    |
|--|----|
| Voorwoord  | 7  |
| Managementsamenvatting   | 8  |
| Hoofdstuk 1: Pensioenen in het kader van arbeidsvoorwaarden            | 12 |
| Inleiding  | 13 |
| Belang arbeidsvoorwaarden  | 14 |
| Flexibele arbeidsvoorwaarden   | 17 |
| Belang flexibele arbeidsvoorwaarden                                    | 18 |
| Flexibele pensioenregelingen   | 19 |
| Ouderenbeleid  | 21 |
| Hoofdstuk 2: De beweeglijkheid van wet- en regelgeving rond pensioenen | 24 |
| Inleiding  | 25 |
| Basispensioenregeling  | 26 |
| Levensloopregeling   | 26 |
| Verantwoordelijkheid werkgever   | 27 |
| Gelijke behandeling  | 27 |
| Internationalisering van pensioenen                                    | 30 |
| Nieuwe richtlijnen verslaggeving                                       | 31 |

|   |    |
|---|----|
| Hoofdstuk 3: De kosten van pensioenen                               | 34 |
| Inleiding   | 35 |
| Versobering pensioenregeling  | 36 |
| Maatregelen van pensioenfondsen                                     | 36 |
| Hoofdstuk 4: Communicatie   | 38 |
| Inleiding   | 39 |
| Arbeidsvoorwaardencommunicatie                                      | 40 |
| Pensioencommunicatie  | 40 |
| Hoofdstuk 5: De Zorgen Top Drie                                     | 44 |
| Inleiding   | 45 |
| De Zorgen Top Drie  | 46 |
| Hoofdstuk 6: Het Nederlandse pensioenbestel in Europees perspectief | 48 |
| Inleiding   | 49 |
| Europese doelstellingen   | 50 |
| Het Nederlandse pensioenbestel                                      | 50 |
| Het pensioenbestel in andere Europese landen                        | 51 |
| Toekomstperspectief   | 53 |
| Ruimte voor notities  | 54 |

## » Voorwoord

Pensioenen zijn 'hot'. De afgelopen tijd stonden de kranten bol van de artikelen over pensioenen. De onderwerpen waren divers: ze gingen over de slechte beleggingsrendementen van de pensioenfondsen of over de betaalbaarheid van de pensioenen. Daarnaast werd ook uitvoerig geschreven over de gebrekkige communicatie rond pensioenen en de medezeggenschap van gepensioneerden.

Om de ontwikkelingen op pensioengebied in kaart te brengen hebben PricewaterhouseCoopers en Achmea voor de derde keer de PensioenSurvey uitgevoerd. In deze Survey presenteren wij de resultaten van het onderzoek dat gedaan is in het voorjaar van 2003. De PensioenSurvey is een wegwijzer voor iedereen die met pensioen- en arbeidsvoorwaardenbeleid te maken heeft. Aan de Survey werkten meer dan 750 bedrijven mee, met een goede verdeling over de bedrijfsgrootten en branches. De resultaten vormen dan ook een prachtige staalkaart van hoe bedrijven op dit moment denken over de ontwikkelingen op het gebied van arbeidsvoorwaarden in het algemeen en op pensioengebied in het bijzonder.

We hopen dat u veel leesplezier beleeft aan deze PensioenSurvey. Nog meer hopen wij dat de Survey u steun biedt bij het volgen van relevante ontwikkelingen op pensioengebied en het uitzetten van een passend pensioenbeleid binnen uw eigen bedrijf. Graag tot over twee jaar.

Met vriendelijke groet,

Achmea  
drs. Reinoud van den Broek  
Voorzitter directie  
Achmea Pensioenen



PricewaterhouseCoopers  
drs. Adriaan Smits  
Director  
Pensions, Actuarial & Insurance  
Services



A blue-tinted photograph of a showerhead spraying water onto a pile of crumpled white paper and other debris. The background is blurred, showing more of the trash. On the left side, there are several white, curved, overlapping lines that resemble a stylized topographic map or a network of paths. A solid green horizontal bar is positioned across the middle of the image, containing the text 'Managementsamenvatting' in white.

# Managementsamenvatting

// Worden de gedane beloften bij het aangaan van de pensioenregeling gestand gedaan? //

## » Het onderzoek

Het onderzoek was gegroepeerd rond de volgende thema's:

- Pensioenen in het kader van arbeidsvoorwaarden;
- De beweeglijkheid van wet- en regelgeving rond pensioenen;
- De kosten van pensioenen;
- Communicatie en inzicht.

Naast deze thema's hebben we gevraagd over welke drie zaken men zich het meeste zorgen maakt met betrekking tot de pensioenregeling van het bedrijf en de ontwikkeling daarvan. De respondenten waren meestal de algemeen directeur of de directeur Personeelszaken.

## » De Zorgen Top Drie

Bedrijven konden aangeven waarover zij zich in het kader van de pensioenregeling van het bedrijf zorgen maken. De Zorgen Top Drie ziet er als volgt uit:

- De kostenbeheersing en betaalbaarheid van het pensioen;
- De toekomstige pensioenuitkeringen;
- Communicatie en inzicht.

Net als in de vorige PensioenSurvey staat kostenbeheersing en betaalbaarheid van het pensioen op de eerste plaats. Communicatie en inzicht kwam in de vorige PensioenSurvey ook al in de Zorgen Top Drie voor. Nieuw is daarentegen de bezorgdheid over de toekomstige pensioenuitkeringen.

## » Pensioenen in het kader van arbeidsvoorwaarden

Werkgevers van alle bedrijfsgrootteklassen (h)erkennen het grote belang van pensioen. Werkgevers merken de primaire arbeidsvoorwaarde (loon), zoals verwacht, als belangrijkste arbeids-

voorwaarde aan. Circa 60% van alle werkgevers zet het pensioen op de eerste plaats van de secundaire arbeidsvoorwaarden.

In de PensioenSurvey is de werkgevers gevraagd welke arbeidsvoorwaarden ze al hebben ingevoerd en welke ze van plan zijn in te voeren. Spaarregelingen (91%), een pensioenregeling (89%) en diverse onkostenvergoedingen (88%) komen het meest voor. Minder aanwezig zijn collectieve kortingsregelingen voor producten van derden (22%) en collectieve verzekeringen (35%).

Arbidsvoorwaarden die minder vaak aandacht krijgen, maar die veel werkgevers wel erg belangrijk vinden, zijn de zogenaemde 'zachte' arbeidsvoorwaarden: goede collega's en een prettige werksfeer. Ruim 75% van de werkgevers - zowel kleine als grote bedrijven - vindt deze arbeidsvoorwaarden minstens zo belangrijk als de reguliere arbeidsvoorwaarden. Circa 65% is ervan overtuigd dat binnen het bedrijf voldoende aandacht aan sfeer en collegialiteit wordt besteed.

Uit de resultaten blijkt dat het zelf samenstellen of kiezen van arbeidsvoorwaarden nog maar beperkt is ingevoerd in Nederland. Circa 1 op de 20 werkgevers geeft aan dat de werknemers in grote mate hun eigen pakket aan arbeidsvoorwaarden kunnen samenstellen. Ruim 9 van de 10 werkgevers geeft aan dat werknemers in beperkte mate of niet kunnen kiezen.

Werkgevers constateren dat de overheid het vervroegd uittreden gaat afremmen. Bijna 60% van de werkgevers ziet de vervroegde pensionering in Nederland binnen afzienbare tijd verdwijnen. Daarentegen ziet men (bijna 75%) het niet gebeuren dat de medewerkers massaal blijven werken tot hun 65ste. Circa 60% ziet deze medewerkers in de WAO belanden.

Bijna 60% van de bedrijven is van mening dat ontgroening en vergrijzing pas op lange termijn (meer dan 5 jaar) of zelfs geheel niet van invloed is op de bedrijfsvoering.

De vragen die naar aanleiding van het voorgaande spelen zijn: gaat de wetgeving toch een ommekeer veroorzaken in de arbeidsparticipatie van ouderen? En gaat daarmee de WAO-instroom sterk toenemen? De toekomst moet uitwijzen wat hierop de antwoorden zijn.

## » De beweeglijkheid van wet- en regelgeving rond pensioenen

Om de kosten van de pensioenregelingen te beperken en de AOW wellicht te vervangen, heeft het kabinet een voorstel gedaan voor een standaard basispensioen. Bijna de helft van de bedrijven beoordeelt een standaard basispensioen positief. Mocht dit eventueel worden ingevoerd, dan is meer dan de helft van de bedrijven van mening dat zo'n basispensioen verplicht gesteld moet worden voor alle werknemers in Nederland.

De levensloopregeling biedt ruimere mogelijkheden om werk en tijd voor andere doelen (zoals zorg en scholing) over de gehele levensloop te spreiden. De regeling zal waarschijnlijk worden uitgewerkt als een gelijkwaardige keuzemogelijkheid naast het spaarloon. De overheid zal bij de invoering van een dergelijke maatregel naar alle waarschijnlijkheid niet op veel weerstand hoeven rekenen, aangezien meer dan de helft van de bedrijven positief is over deze overheidsmaatregel.

Bijna 40% van de bedrijven biedt nog geen uitruilmogelijkheid tussen ouderdomspensioen en nabestaandenpensioen, terwijl dit voor het grootste deel van de regelingen wettelijk verplicht is. Overigens blijkt dat veel regelgeving nog niet bekend is bij bedrijven. Dit geldt met name voor de kleine bedrijven.

Ook de invoering van nieuwe richtlijnen rond de verslaggeving in de jaarrekening

houdt de gemoederen bezig. Bedrijven zullen meer naar hun pensioenbeleid moeten kijken om de effecten van invoering van de richtlijnen zoveel mogelijk te beperken. Sociale partners waren bang dat de invoering van de nieuwe richtlijnen tot gevolg zou hebben dat bedrijven massaal overstappen naar beschikbare premieregelingen. Van een massale overstap is nog niets te merken. Slechts zo'n 14% van alle bedrijven overweegt de overgang naar beschikbare premieregelingen om de gevolgen van de overgang naar de nieuwe richtlijnen rond de verslaggeving te kunnen ondervangen.

## » De kosten van pensioenen

De kostenbeheersing en betaalbaarheid van de pensioenen staat met stip op de eerste plaats in de Zorgen Top Drie. Bedrijven staan aan de vooravond van het invoeren van maatregelen om de kosten te beteugelen. Ruim een derde van de bedrijven vindt de pensioenkosten te hoog. Dit ligt echter niet aan de pensioentoezegging. De bedrijven geven aan dat ze niet of nauwelijks invloed kunnen uitoefenen op de kosten van de pensioenregeling.

Van de te nemen maatregelen staat het invoeren of verhogen van de eigen bijdrage van de werknemer aan de arbeidsvoorwaarde pensioen op de eerste plaats. Daarna volgt het versoberen van de pensioenregeling, gevolgd door het beperken van de indexatie van ingegane pensioenen.

// Blijft het pensioen in de toekomst betaalbaar? //



## » Communicatie en inzicht

In de Zorgen Top Drie staan communicatie en inzicht op de derde plaats. Het thema laat zich met de volgende twee conclusies kort samenvatten:

1. De werkgever wil meer informatie en inzicht voor zichzelf en zijn werknemers;
2. De kwaliteit van de informatie naar zowel werkgever als werknemer moet omhoog.

Vanwege de complexiteit van de huidige pensioenregelingen is het een zeer lastige, zo niet onmogelijke, opgave de regelingen voor iedereen begrijpelijk te maken. Naast het verbeteren van de communicatie rond pensioenen zal dan ook gekeken moeten worden naar andere mogelijkheden om werknemers voldoende inzicht in hun eigen regeling te geven. Eén van die mogelijkheden is het vereenvoudigen van de pensioenregelingen zelf. Met de stelling 'uit communicatief oogpunt moeten pensioenregelingen worden vereenvoudigd' is dan ook bijna 8 van de 10 bedrijven het eens. Ruim 40% is zelfs bereid te investeren in vereenvoudiging van het pensioenreglement zodat de communicatie over de regeling eenvoudiger en makkelijker wordt.

De behoefte van bedrijven aan meer informatie en integraal advies van de pensioenaanbieder richting werkgever en werknemer komt duidelijk naar voren. Een uitzondering hierop vormt de communicatie via de telefoon. Meer dan driekwart van de bedrijven geeft aan dat de informatie- en adviesverstrekking via dit kanaal gelijk moet blijven (52%) of zelfs moet afnemen (28%). Uit de antwoorden blijkt dat nog altijd veel bedrijven intranet en internet niet of in mindere mate geschikt vinden als middel om werknemers pensioenkeuzes te laten maken. 55% vindt dat pensioen te ingewikkeld is om werknemers via intra-/internet pensioenkeuzes te laten maken. Circa 30%

vindt dat niet. Over de mogelijkheid werknemers via intra-/internet over het pensioen te informeren zijn de meningen verdeeld: circa 40% van de bedrijven vindt dat pensioen ook daarvoor te ingewikkeld is. Een even groot deel van de bedrijven vindt dat niet.

## » Trends en ontwikkelingen

Pensioen is weliswaar de belangrijkste secundaire arbeidsvoorwaarde, maar veel bedrijven hebben moeite met deze arbeidsvoorwaarde. De trend lijkt te zijn ingezet naar een verregaande versoering van pensioenregelingen om de kosten te beperken. Dit zal de nodige managementaandacht vragen aangezien het wijzigen van pensioenregelingen een gevoelig traject is waarbij vakbonden en ondernemingsraden een nadrukkelijke instemmingsrol hebben. Daarnaast staat de komende tijd bedrijven een stevige worsteling te wachten om invulling te geven aan het (verder) inrichten van ouderenbeleid. In de PensioenSurvey wordt met betrekking tot het ouderenbeleid duidelijk de spanning voelbaar tussen enerzijds wat goed is voor het bedrijf en de oudere werknemer en anderzijds de signalen die de overheid afgeeft, bijvoorbeeld het beperken van de fiscale mogelijkheden van VUT en prepensioen.

Hoe anders was het twee jaar geleden: toen had flexibilisering en individualisering van de arbeidsvoorwaarden de volle aandacht.

Daarom kunnen we al bijna niet wachten met de volgende PensioenSurvey. Wellicht kunnen we dan antwoord geven op de volgende vragen: zijn bedrijven maatregelen gaan nemen op kostenbeheersingsgebied en ouderenbeleid? Of heeft de wetgever nog nadrukkelijker in moeten grijpen?

A photograph of a person in a dark jacket watering plants in a greenhouse. The scene is bathed in a blue light, and white wavy lines are overlaid on the left side. The person is leaning over a large grey watering can, pouring water into a black pot containing a green plant. In the background, other plants and the structure of the greenhouse are visible.

# Pensioenen in het kader van arbeidsvoorwaarden

## » Inleiding

De tijd dat werknemers alleen geld of goederen voor hun arbeid ontvingen ligt ver achter ons. Tegenwoordig kan een werkgever een groot scala aan arbeidsvoorwaarden inzetten voor het aantrekken en behouden van goed personeel. Een groeiende trend van de laatste jaren is de flexibilisering en individualisering van arbeidsvoorwaarden. Werknemers kunnen daardoor steeds vaker zelf kiezen in welke mate ze een bepaalde arbeidsvoorwaarde willen gebruiken. Op deze manier kan het pakket arbeidsvoorwaarden op de eigen leefsituatie en/of behoeften worden afgestemd. Binnen het palet aan arbeidsvoorwaarden neemt pensioen een belangrijke plaats in. Ook bij deze - na het salaris - belangrijkste arbeidsvoorwaarde zien we een toenemende tendens naar meer flexibilisering. Dit maakt het mogelijk om ook met betrekking tot pensioen steeds meer aan de individuele wensen van werknemers tegemoet te komen.

In dit hoofdstuk gaan we in op het belang van (flexibele) arbeidsvoorwaarden in het algemeen en pensioen in het bijzonder.

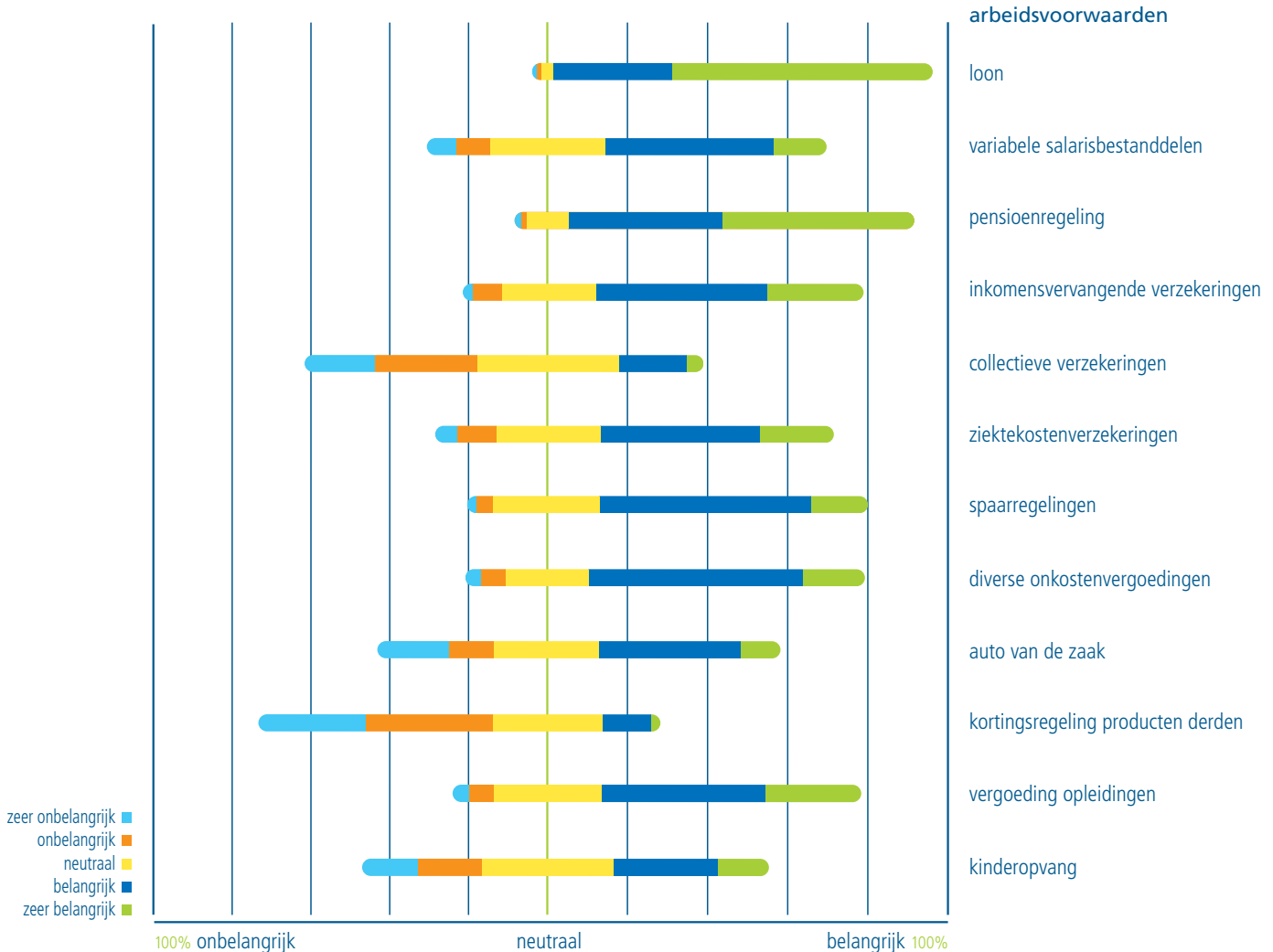
## » Belang arbeidsvoorwaarden

De overheid treedt steeds meer terug en laat een steeds groter deel van de (sociale) voorzieningen over aan de markt (lees: werkgevers en werknemers). Mede hierdoor is het belang van secundaire en tertiaire arbeidsvoorwaarden ook in Nederland toegenomen. Voorbeelden van de terugtrekkende overheid zijn de versoeringsmaatregelen van de oudedagsvoorziening (bijvoorbeeld versoering van de lijfrenteaf trek en afschaffing van de AOW-partnertoeslag) waardoor steeds meer mensen via de

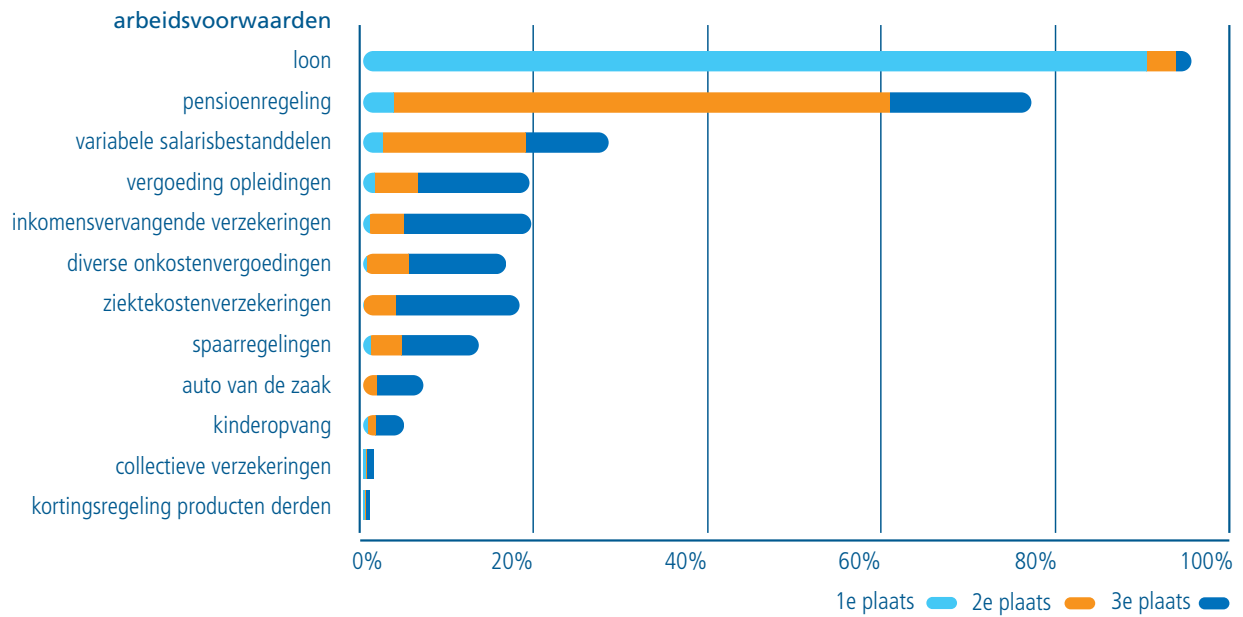
werkgever een goede oudedagsvoorziening moeten opbouwen. Een andere ontwikkeling die het belang van secundaire en tertiaire arbeidsvoorwaarden doet toenemen is de individualisering van de maatschappij. Door meer op de wensen van individuele werknemers in te spelen worden meer en flexibelere arbeidsvoorwaarden aangeboden.

Werkgevers merken de primaire arbeidsvoorwaarde (loon) als belangrijkste arbeidsvoorwaarde aan. Circa 60% van alle werkgevers zet pensioen op de eerste plaats van de secundaire en tertiaire arbeidsvoorwaarden. Het grote belang van pensioen wordt (h)erkend

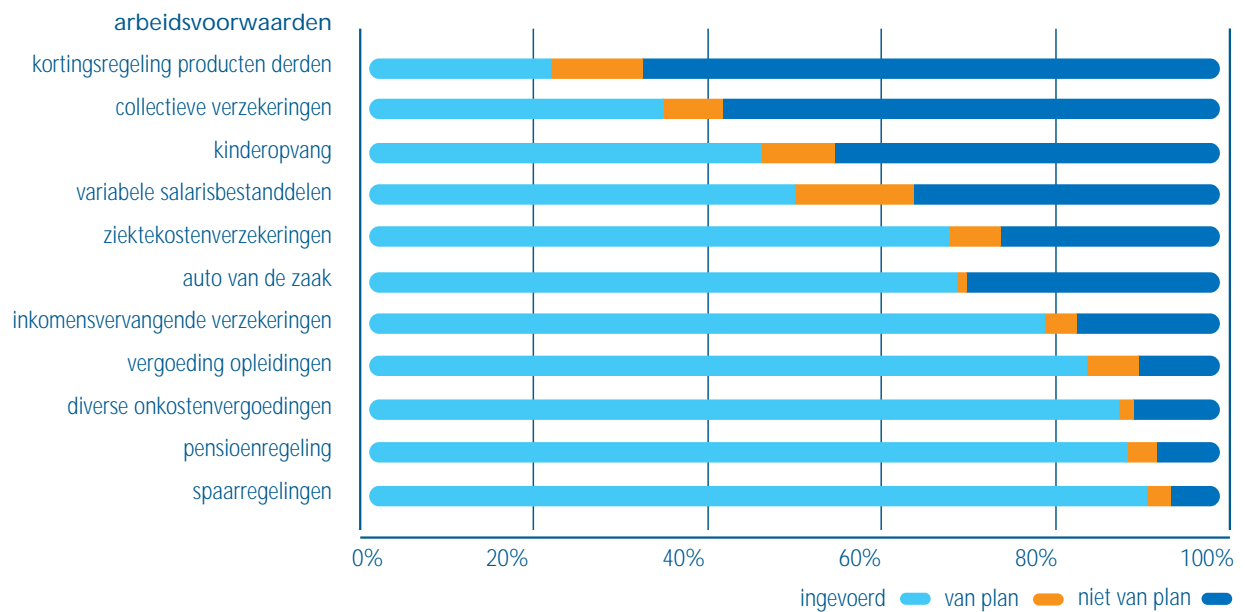
### Belang van arbeidsvoorwaarden.



### Top Drie arbeidsvoorwaarden.



### Penetratie arbeidsvoorwaarden.



door werkgevers van alle bedrijfsgroottes. Zoals gezegd neemt pensioen binnen het totale pakket aan arbeidsvoorwaarden een belangrijke plaats in. Niet alleen hebben veel Nederlandse bedrijven een pensioenregeling, ook is het relatieve belang ten opzichte van andere arbeidsvoorwaarden in het onderzoek duidelijk naar voren gekomen. In de PensioenSurvey is de werkgevers gevraagd welke arbeidsvoorwaarden ze al hebben ingevoerd en welke ze van plan zijn in te voeren.

De meest ingevoerde arbeidsvoorwaarden zijn:

- Spaarregelingen (91%);
- Pensioenregeling (89%);
- Diverse onkostenvergoedingen (88%).

Minder aanwezig zijn:

- Collectieve kortingsregelingen voor producten van derden (22%);
- Collectieve verzekeringen (35%).

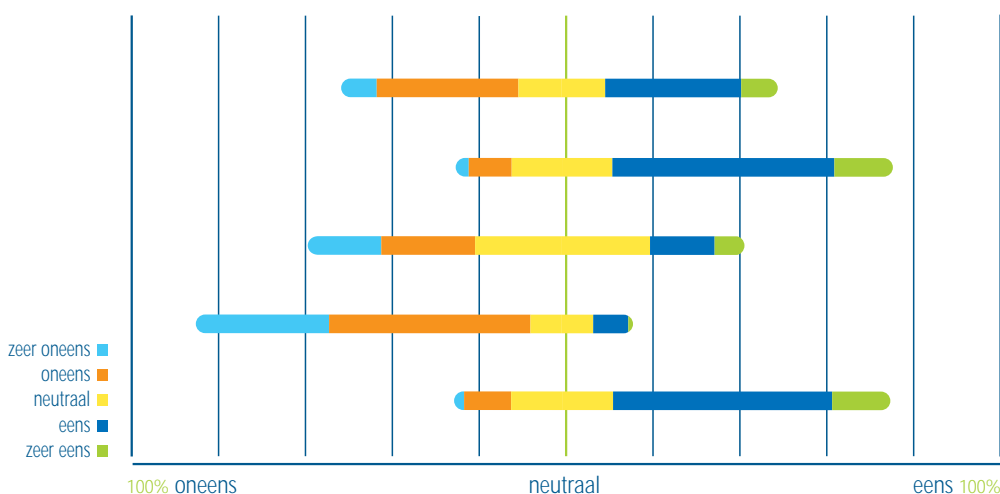
### Bedrijfsgrootte en arbeidsvoorwaarden

Naarmate een bedrijf groter wordt, zijn er meer arbeidsvoorwaarden aanwezig.

Zo heeft een groot bedrijf met meer dan 250 werknemers bijna twee keer zoveel arbeidsvoorwaandencategorieën 'in huis' als een klein bedrijf met minder dan 10 werknemers. Gemiddeld zijn kleine bedrijven wel vaker van plan arbeidsvoorwaarden nog in te voeren. Het gaat hierbij met name om een pensioenregeling, spaarregelingen en vergoedingen voor opleidingsprogramma's.

Uit het onderzoek komt overigens naar voren dat kleine bedrijven (< 10 werknemers) de secundaire arbeidsvoorwaarden gemiddeld minder van belang vinden. Dit strookt met het al geconstateerde feit dat kleine bedrijven een minder groot arbeidsvoorwaardenpakket kennen. De verklaring hiervoor zou kunnen liggen in het feit dat kleine bedrijven vaak niet de tijd (geen aparte personeelsfunctionaris) en het geld (voor een administratief systeem) hebben om een uitgebreid arbeidsvoorwaardenpakket aan te bieden. Bovendien zijn veel kleine bedrijven nog jong en is de focus met name gericht op 'overleven'. De administratieve rompslomp van secundaire en tertiaire arbeidsvoor-

### Meningen over de rol van arbeidsvoorwaarden.



#### stellingen

- voor instroom van personeel spelen secundaire en tertiaire arbeidsvoorwaarden nauwelijks een rol in vergelijking met de primaire arbeidsvoorwaarden
- voor personeelsbehoud spelen secundaire arbeidsvoorwaarden een belangrijke rol
- de bedrijfstak-CAO belemmert mij in het voeren van een arbeidsmarktgericht arbeidsvoorwaardenbeleid
- zachte arbeidsvoorwaarden zijn minder belangrijk dan reguliere arbeidsvoorwaarden
- binnen mijn bedrijf wordt voldoende aandacht besteed aan zachte arbeidsvoorwaarden

waarden wordt dan liever vermeden. In plaats daarvan kiest men eerder voor concurrerende primaire arbeidsvoorwaarden.

### Bestaansredenen arbeidsvoorwaarden

In de PensioenSurvey is ook aandacht besteed aan de belangrijkste bestaansredenen van de secundaire en tertiaire arbeidsvoorwaarden: het aantrekken en behouden van goed personeel. De werkgevers reageren verdeeld op de stelling 'Voor instroom van personeel spelen de secundaire en tertiaire arbeidsvoorwaarden nauwelijks een rol in vergelijking met de primaire arbeidsvoorwaarden.' 40% is het hiermee eens, 40% is het oneens en 20% neemt een neutraal standpunt in. Waarschijnlijk is de beantwoording van deze stelling

voorwaarden minstens zo belangrijk als de reguliere arbeidsvoorwaarden;

- Circa 65% is ervan overtuigd dat binnen het bedrijf voldoende aandacht aan sfeer en collegialiteit wordt besteed. Bij de grootste bedrijven (> 250 werknemers) is deze overtuiging minder groot dan bij de overige bedrijven. Zo is 1 op de 5 grote bedrijven van mening dat er meer aandacht aan moet worden besteed. Bij de overige bedrijven is dat circa 1 op de 10.

### » Flexibele arbeidsvoorwaarden

De laatste jaren is een gestage stijging te zien van het aantal bedrijven dat werknemers meer keuzevrijheid geeft ten aanzien van hun arbeidsvoorwaarden.

Er bestaat frictie tussen het beleid dat de overheid wenst en het thans door bedrijven gevoerde ouderenbeleid.

(pag. 23)

mede afhankelijk van de economische toestand: enige jaren geleden werden in een periode van hoogconjunctuur veel 'exotische' arbeidsvoorwaarden aangeboden voor het aantrekken van personeel. Inmiddels is met het inzakken van de economie het aanbod aan arbeidsvoorwaarden voor nieuw personeel weer behoorlijk versoberd. Met de stelling dat secundaire en tertiaire arbeidsvoorwaarden een belangrijke rol spelen voor het behoud van personeel is een ruime meerderheid (65%) het eens. Arbeidsvoorwaarden die minder vaak aandacht krijgen, maar veel werkgevers wel erg belangrijk vinden, zijn de zogenoemde 'zachte' arbeidsvoorwaarden: goede collega's en een prettige werksfeer.

- Ruim 75% van de werkgevers - zowel kleine als grote - vindt deze arbeids-

In de literatuur wordt dit vaak CAO à la carte of cafetariasysteem genoemd. Dat dit systeem steeds meer wordt ingevoerd in Nederland, hangt samen met een aantal maatschappelijke ontwikkelingen.

- De trend van individualisering is belangrijk. Dit vertaalt zich onder andere in de toegenomen wensen van werknemers om arbeidsvoorwaarden flexibeler op de eigen situatie te kunnen aanpassen. Zo variëren de wensen en keuzes met de levensfase waarin iemand verkeert. Het 'levensloopdenken' en flexibele arbeidsvoorwaarden passen dan ook zeer goed bij elkaar;
- De vergrijzing van de bevolking kan leiden tot een verdere flexibilisering. Er is een groeiende noodzaak het arbeidsvoorwaardenbeleid af te

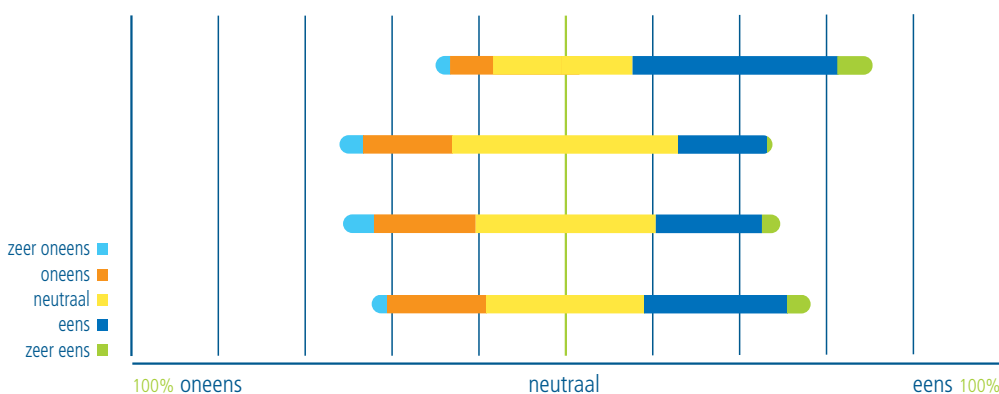
stemmen op het optimaal inzetten van oudere werknemers, het zogenaamde ouderenbeleid. In het laatste deel van dit hoofdstuk zal hier nog uitgebreid aandacht aan worden besteed;

- Naast maatschappelijke factoren hebben werkgevers ook eigen redenen om flexibele arbeidsvoorwaarden te introduceren. Zo kunnen flexibele arbeidsvoorwaarden het imago van een bedrijf op de arbeidsmarkt versterken. In een groeiende markt kan hiermee makkelijker personeel worden aangetrokken en in een periode van economische neergang kan bij een noodzakelijke versoering

## Arbeidsvoorwaardenkeuzes werknemer

Uit de resultaten blijkt dat het zelf samenstellen of kiezen van arbeidsvoorwaarden nog maar beperkt is ingevoerd in Nederland. Ruim 9 van de 10 werkgevers geeft aan dat werknemers dat in beperkte mate (48%) of niet (46%) kunnen. Slechts 1 op de 20 werkgevers geeft zijn werknemers de kans in grote mate hun eigen pakket aan arbeidsvoorwaarden samen te stellen. Binnen de kleinste bedrijven (< 10 werknemers) blijkt dat vaker te kunnen dan bij de overige bedrijven.

### Meningen over de flexibilisering van arbeidsvoorwaarden.



#### stellingen

- flexibele arbeidsvoorwaarden geven een betere concurrentiepositie
- flexibilisering is nu pas mogelijk omdat er administratieve mogelijkheden zijn dit tegen aanvaardbare kosten in te voeren
- flexibilisering is voor ons bedrijf erg belangrijk
- door flexibilisering neemt de tevredenheid van het personeel toe

van de arbeidsvoorwaarden eventueel worden volstaan met het verminderen van het totaalbedrag dat een werknemer aan arbeidsvoorwaarden mag besteden.

Dat flexibele arbeidsvoorwaarden grote voordelen voor de werknemer kunnen hebben hoeft geen betoog. Op de stelling 'Door de invoering van flexibele arbeidsvoorwaarden neemt de tevredenheid van het bestaande personeel toe' geeft circa 40% van de bedrijven een instemmend antwoord. Bij bedrijven waar werknemers in grote mate zelf hun arbeidsvoorwaardenpakket kunnen kiezen is dit 60%. 1 op de 4 bedrijven is het niet met de stelling eens. Bij bedrijven met grote keuzevrijheid is dit slechts 1 op de 10.

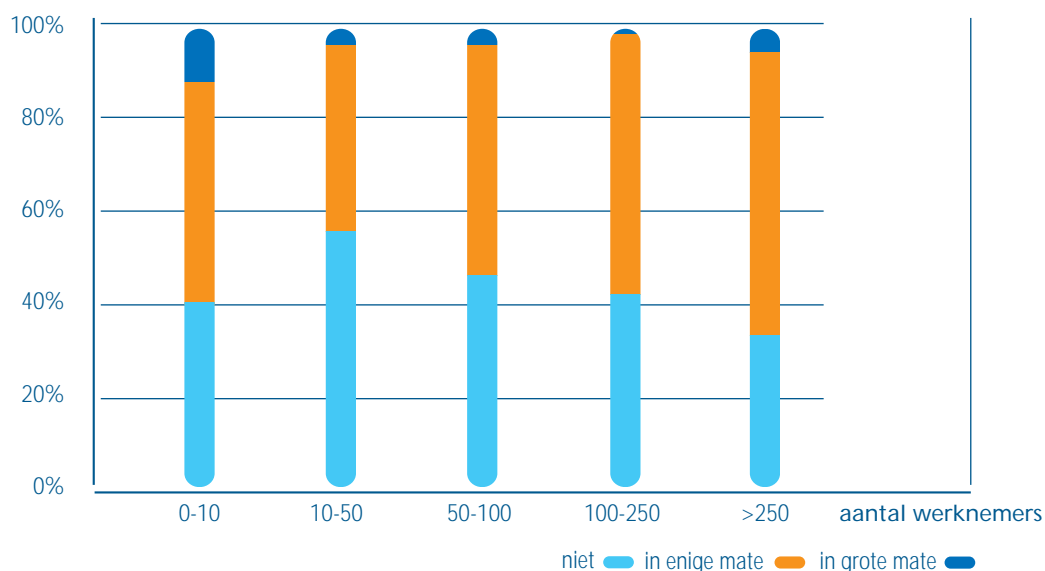
Dit kan samenhangen met het al eerder geconstateerde feit dat relatief veel kleinere werkgevers een kleine set aan arbeidsvoorwaarden aanbieden waardoor uitruil eenvoudiger is of op meer informele wijze plaatsvindt.

## » Belang flexibele arbeidsvoorwaarden

In het algemeen hebben werkgevers een positieve grondhouding ten aanzien van flexibele arbeidsvoorwaarden. Dit heeft, zoals we al hebben gezien, nog niet geleid tot een grootschalige invoering ervan. Dit zou kunnen samenhangen met de kosten die gepaard gaan met de aanschaf en het onderhoud van een



### Mate van flexibiliteit van arbeidsvoorwaarden naar bedrijfsgrootte.

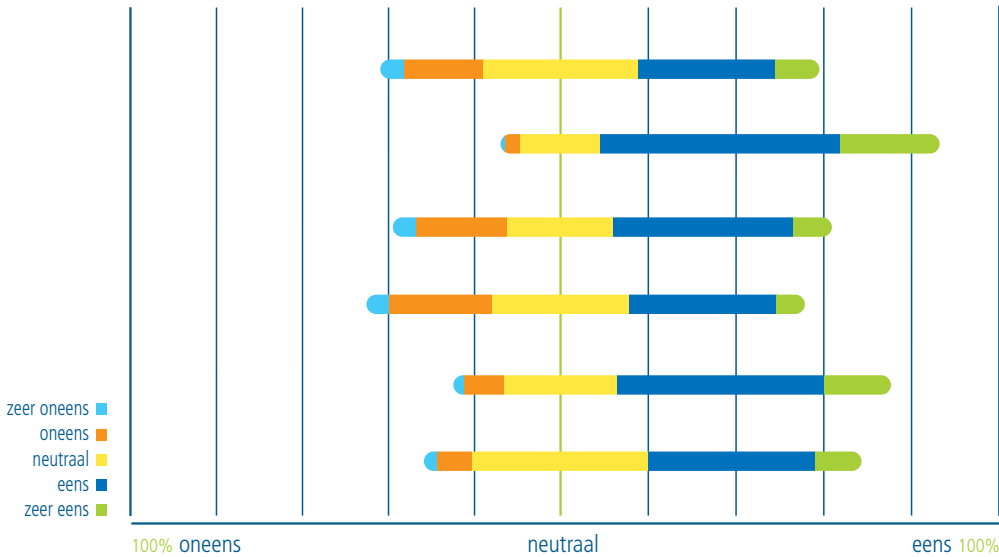


passend administratief systeem. De mening hierover verschilt: op de stelling 'Het flexibiliseren van arbeidsvoorwaarden is nu pas mogelijk geworden omdat er administratieve mogelijkheden zijn om het tegen aanvaardbare kosten in te voeren' geeft 1 op de 5 werkgevers een instemmend antwoord. 1 op de 4 is het niet met de stelling eens, terwijl ruim de helft hierover geen uitgesproken mening heeft. Uit andere onderzoeken blijkt wel dat flexibele systemen steeds meer worden ingevoerd, met name bij grotere bedrijven. In de PensioenSurvey zien we dan ook dat de houding van de grote bedrijven (>50 werknemers) iets positiever is ten aanzien van flexibele arbeidsvoorwaarden dan die van de kleinere bedrijven (< 50 werknemers). Ondanks het feit dat slechts een zeer beperkt deel van de bedrijven grote flexibiliteit kent ten aanzien van de arbeidsvoorwaardenkeuzemogelijkheden, geeft bijna 30% van de deelnemers van de PensioenSurvey aan flexibele arbeidsvoorwaarden (erg) belangrijk te vinden voor het eigen bedrijf.

### » Flexibele pensioenregelingen

Zoveel mensen, zoveel wensen. Een oud gezegde dat zeker ook voor pensioenen geldt. Niet iedere werknemer wil doorwerken tot zijn 65ste of heeft behoefte aan bijvoorbeeld een nabestaandenpensioen. Daarom kiezen steeds meer werkgevers ervoor hun pensioenregeling te flexibiliseren. Een flexibele pensioenregeling geeft werknemers de kans, binnen bepaalde grenzen, zelf te bepalen hoe en in welke vorm hun pensioen wordt opgebouwd of genoten. Veel werkgevers vinden een flexibele regeling belangrijk: met de stelling 'Een flexibele pensioenregeling is voor mijn bedrijf belangrijk' is circa de helft het (zeer) eens. 4 van de 10 bedrijven heeft hierover geen uitgesproken standpunt. Slechts 1 op de 10 bedrijven is het er niet mee eens. Naarmate een bedrijf groter is, neemt het belang van een flexibele pensioenregeling toe. Bij de grootste bedrijven (>250 werknemers) is ruim 70% van mening dat een flexibel pensioen (zeer) belangrijk is. Bij de kleinste bedrijven (< 10 werknemers) is dit circa 35%. In de PensioenSurvey is de volgende

### Meningen over flexibele pensioenregelingen.



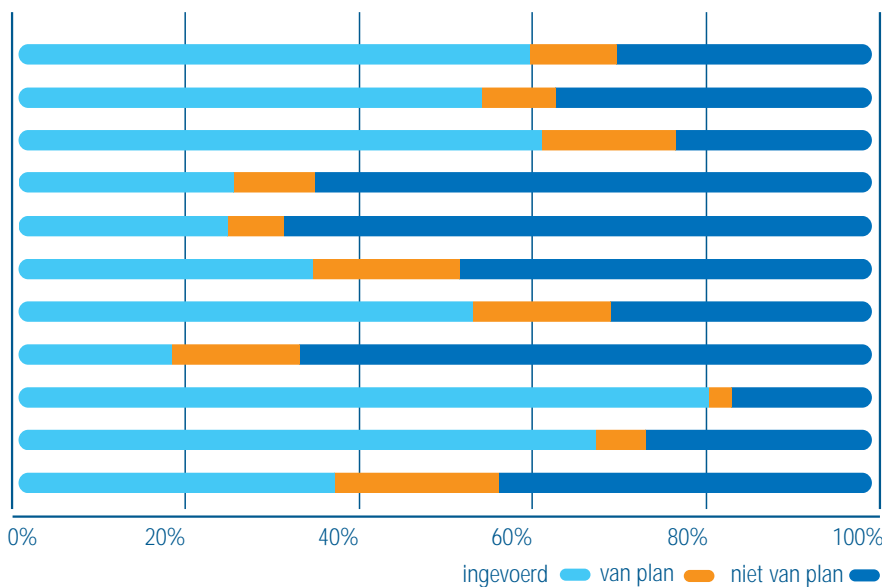
#### stellingen

- van de geboden flexibiliteit in de regeling wordt weinig gebruik gemaakt door onze werknemers
- de complexiteit van een flexibele pensioenregeling stelt hogere eisen aan de voorlichting en communicatie met de werknemers
- de werknemers zijn onvoldoende geïnteresseerd in hun pensioen om individuele keuzes te maken
- werknemers zijn nog niet toe aan individuele keuzes
- de werkgever heeft een morele verantwoordelijkheid jegens zijn werknemers en dient ze derhalve te beschermen tegen een onvoldoende pensioenregeling
- een flexibele pensioenregeling is voor mijn bedrijf belangrijk

vraag voorgelegd: ‘Welke individuele keuzemogelijkheden bestaan binnen uw pensioenregeling of is uw bedrijf van plan in te voeren?’ In het algemeen blijken er veel keuzemogelijkheden te zijn binnen een pensioenregeling. Het vaakst opgenomen in de pensioenregeling zijn de keuzemogelijkheden die betrekking hebben op calamiteiten: arbeidsongeschiktheidspensioen

(circa 70%) en nabestaandenpensioen (circa 80%). Het bijsparen voor een hoger of vervroegd pensioen komt ook veelvuldig voor. Betrekkelijk weinig voorkomende keuzemogelijkheden zijn: tijdelijk verhoogd pensioen, de keuze van beleggingsmogelijkheden en de uitruil van pensioen met andere arbeidsvoorwaarden. Dit laatste hangt samen met het

### Keuzemogelijkheden binnen de pensioenregeling.



#### keuzemogelijkheden

- flexibele pensioenleeftijd
- uitruil nabestaanden- en ouderdomspensioen
- vrijwillig aanvullend pensioensparen voor hoger pensioen
- tijdelijk hogere pensioenuitkering
- keuze tussen beleggingsmogelijkheden
- deeltijdpensioen
- vrijwillig aanvullend pensioensparen voor vervroegd pensioen
- uitruil tussen pensioen en andere arbeidsvoorwaarden
- nabestaandenpensioen
- arbeidsongeschiktheidspensioen
- verlofsparen

// Waarom maakt men zich nu pas zorgen, terwijl de vergrijzing zich 10 jaar geleden al duidelijk begon af te tekenen? //

feit dat veel werkgevers (63%) van mening zijn dat het personeel beschermd moet worden tegen een ontoereikende pensioenregeling; een reëel gevaar als uitruil met andere (korte termijn) arbeidsvoorwaarden wordt toegestaan.

Opvallend is dat bijna 40% van de bedrijven aangeeft geen uitruilmogelijkheid te willen bieden tussen ouderdomspensioen en nabestaandenpensioen terwijl dit wettelijk verplicht is. In de PensioenSurvey van 2001 bleek al dat veel bedrijven niet op de hoogte waren van deze verplichting. Net als nu betrof het toen voornamelijk de kleinere bedrijven (< 20 werknemers).

### Pensioenkeuzes werknemer

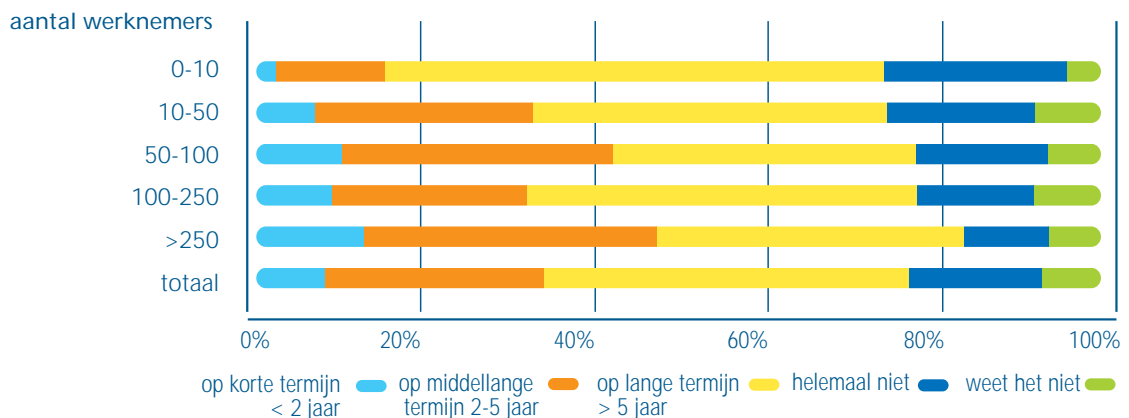
Een groot deel van de bedrijven (40%) is van mening dat de werknemers nog niet toe zijn aan individuele keuzes. Dit idee leeft iets meer bij de kleine bedrijven dan bij de grote. Dat werknemers nog niet toe zijn aan individuele keuzes kan te wijten zijn aan onvoldoende kennis en/of onvoldoende interesse in pensioen. Er zijn dan ook stellingen voorgelegd die ingaan op deze achterliggende redenen. Met de stelling 'De werknemers zijn onvoldoende geïnteresseerd in hun pensioen om individuele keuzes te maken' is circa de helft van de bedrijven het (zeer) eens. Een kwart van de

bedrijven is het niet met de stelling eens. Om werknemers meer te interesseren in pensioen en hun kennis daarover te verhogen is goede (pensioen)communicatie onontbeerlijk. In hoofdstuk 4 wordt daarom nader ingegaan op de communicatie tussen de verschillende partijen (werkgevers, werknemers en pensioenuitvoerders) met betrekking tot pensioenregelingen.

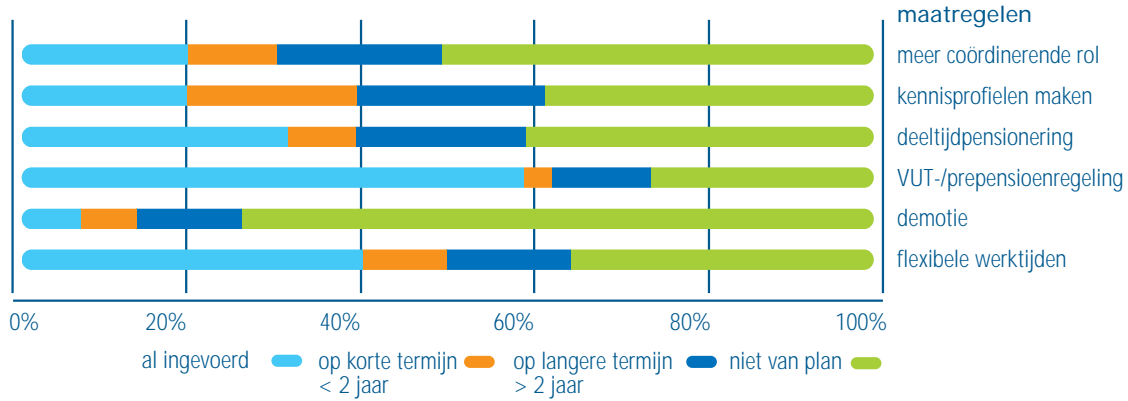
### » Ouderenbeleid

Het aantal ouderen neemt in de nabije toekomst in snel tempo toe (vergrijzing), terwijl het aantal jongeren juist afneemt (ontgroening). Dit kan op termijn leiden tot een krapte op de arbeidsmarkt en problemen in de financiering van de AOW. Het is mogelijk om met behulp van een specifiek arbeidsvoorwaardenbeleid hier meer op in te spelen. Wanneer het arbeidsvoorwaardenbeleid vooral gericht is op het optimaal inzetten van oudere werknemers binnen het bedrijf, is er sprake van een gericht ouderenbeleid. De vraag is hoe het op dit moment gesteld is met gericht ouderenbeleid, zeker gezien de maatregelen die de overheid neemt om de arbeidsparticipatie van oudere werknemers te verhogen. Dit is overigens een thema wat zeker ook op dit moment in Europa speelt (zie hiervoor hoofdstuk 6).

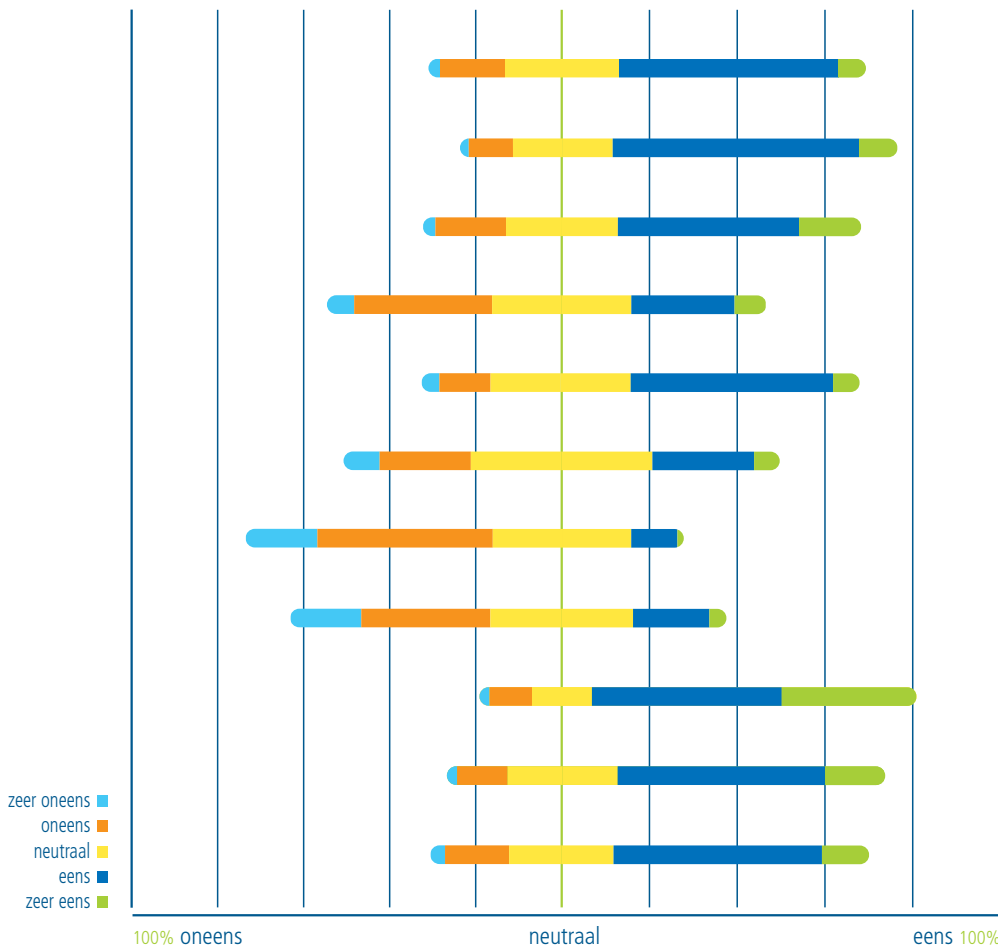
### Termijn waarop ontgroening en vergrijzing effect heeft op de bedrijfsvoering naar bedrijfsgrootte.



### Termijn waarop maatregelen worden ingevoerd op het gebied van ouderenbeleid.



### Meningen over ouderenbeleid.



#### stellingen

- de oudere werknemers hebben behoefte aan een functie met minder stress
- vooral bij oudere werknemers bestaat behoefte aan arbeidstijdverkorting
- door vervroegde pensioering wordt de kennis en ervaring van oudere werknemers te vroeg afgeschreven
- investeren in oudere werknemers is voor mijn bedrijf vanuit bedrijfs-economisch oogpunt niet lonend
- de pensioenregeling van mijn bedrijf ondersteunt in voldoende mate mijn ouderenbeleid
- het thema ontgroening en vergrijzing zal op termijn tot een drastische aanpassing van mijn pensioenregeling leiden
- in mijn bedrijf is verhoging van de arbeidsdeelname van werknemers ouder dan 55 jaar gewenst
- het is goed dat de overheid mogelijkheden om eerder te stoppen met werken minder aantrekkelijk maakt
- ik zie het niet gebeuren dat mijn medewerkers massaal doorwerken tot hun 65ste
- het afschaffen van vervroegde pensioering leidt tot meer WAO-instroom
- ik zie vervroegde pensioering in Nederland binnen afzienbare tijd verdwijnen

## // Moeten we langer doorwerken? //

### Effect ontgroening en vergrijzing

De Nederlandse overheid wil gericht ingrijpen in het voortbestaan van VUT en prepensioen. Hoe kijkt het bedrijfsleven daar tegen aan? Bijna 65% is van mening dat de vergrijzing en ontgroening pas op de lange termijn (meer dan 5 jaar) of zelfs in het geheel niet van invloed is op de bedrijfsvoering. Reeds ingevoerde maatregelen in het kader van ouderenbeleid zijn:

- VUT/prepensioen (dus eerder uittreden), bijna 60%;
- Flexibele werktijden, 40%;
- Deeltijd pensionering, ruim 30%.

Daarentegen is er ook een grote groep bedrijven die niet van plan is de laatste twee maatregelen in te voeren (respectievelijk 36% en 41%). Maar liefst meer dan de helft van de bedrijven ziet geen coördinerende rol voor de oudere werknemer weggelegd. Het invoeren van demotie (het terugzetten in functie) wordt nog steeds als niet wenselijk gezien, gelet op het percentage van ruim 70 dat zegt deze maatregel niet in te voeren.

De conclusie mag op basis van de onderzoeksresultaten zijn dat het bedrijfsleven nog niet echt bezig is (of zelfs bezig denkt te gaan) met gericht ouderenbeleid op korte of middellange termijn.

### Bedrijfsgrootte en ouderenbeleid

Deeltijd pensionering blijkt meer voor te komen bij grote bedrijven dan bij kleine. VUT/prepensioen is bij bedrijven met meer dan 250 werknemers het meest ingevoerd en bij kleinere bedrijven tot 50 werknemers het minst. Ook demotie komt het vaakst voor bij bedrijven met meer dan 250 werknemers.

Bij bedrijven met minder dan 50 werknemers zijn flexibele werktijden minder doorgevoerd dan bij grotere bedrijven. Bij bedrijven met meer dan 250 medewerkers zijn flexibele werktijden het vaakst doorgevoerd. Samenvattend kan

geconcludeerd worden dat de grotere bedrijven al meer maatregelen op het gebied van ouderenbeleid hebben ingevoerd.

### Thema's in ouderenbeleid

In de antwoorden op de stellingen rond een aantal thema's met betrekking tot ouderenbeleid wordt duidelijk de spanning voelbaar tussen enerzijds wat goed is voor het bedrijf en de oudere werknemer en anderzijds de signalen die de overheid afgeeft om eerder uittreden af te remmen.

Werkgevers zien wel in dat de overheid het vervroegd uittreden gaat afremmen: bijna 60% is het (zeer) eens met de stelling 'Ik zie vervroegde pensionering in Nederland binnen afzienbare tijd verdwijnen'. Daarentegen ziet men het niet gebeuren dat de medewerkers massaal blijven werken tot hun 65ste (bijna 75% (zeer) eens). Waar blijven die mensen dan? 60% ziet deze mensen in de WAO belanden.

Investeren in oudere werknemers wordt ongeveer even vaak wel als niet bedrijfseconomisch lonend gezien. De arbeidsdeelname verhogen van werknemers ouder dan 55 jaar ziet een meerderheid van de bedrijven als niet wenselijk (ruim 55%). Dit betekent een lichte verschuiving ten opzichte van de vorige PensioenSurvey. Toen waren de meningen 'in balans'.

De vragen die naar aanleiding van het voorgaande spelen zijn: gaat wetgeving toch een ommekeer veroorzaken in de arbeidsparticipatie van ouderen? En gaat daarmee de WAO-instroom sterk toenemen? De toekomst moet uitwijzen wat hierop de antwoorden zijn.



De beweeglijkheid van wet-

en regelgeving rond pensioenen

## » Inleiding

In de afgelopen jaren hebben veel wijzigingen plaatsgevonden in de pensioenwetgeving. Zo werd de fiscale wetgeving op advies van de commissie Witteveen aangepast. Dit was om de pensioenwetgeving meer aan te laten sluiten op een individualiserende maatschappij en de vraag naar meer flexibiliteit. Kort na de invoering van het advies van de commissie Witteveen is de regering met plannen gekomen om de net ingevoerde wet wederom aan te passen. Dit alles vooral om de kosten van de pensioenregelingen beter te beheersen. Tevens heeft de regering met de sociale partners afspraken gemaakt over de beheersing van de pensioenkosten.

Naast alle nationale wijzigingen zijn er ook wijzigingen die het gevolg zijn van Europese wet- en regelgeving.

In dit hoofdstuk besteden wij aandacht aan de wijzigingen in de nationale en Europese wet- en regelgeving.

## » Basispensioenregeling

Om de kosten van de pensioenregelingen te beperken en de AOW wellicht te vervangen heeft het kabinet een voorstel gedaan voor een standaard basispensioen tot een bepaalde salarisgrens van bijvoorbeeld 44.000,-. Dit basispensioen biedt mogelijk een oplossing voor die werknemers die een te laag inkomen hebben voor pensioenopbouw en voor alle werknemers die niet deelnemen aan een pensioenregeling. Door de invoering van een verplicht standaard basispensioen krijgt iedere werknemer in Nederland een gegarandeerde uitkering.

Net als in de vorige PensioenSurvey beoordeelt bijna de helft van de bedrijven een standaard basispensioen positief. Mocht deze eventueel worden ingevoerd, dan is meer dan de helft van de bedrijven van mening dat zo'n basispensioen verplicht gesteld moet worden voor alle werknemers in Nederland. Met name de bedrijven waarvan de pensioenregeling op dit moment rechtstreeks is verzekerd bij een verzekeringsmaatschappij voelen het meeste voor een verplicht basispensioen.

Indien een werkgever zijn werknemers meer wil geven dan het standaard basispensioen, bijvoorbeeld in de vorm van een aanvullend pensioen, zou dit

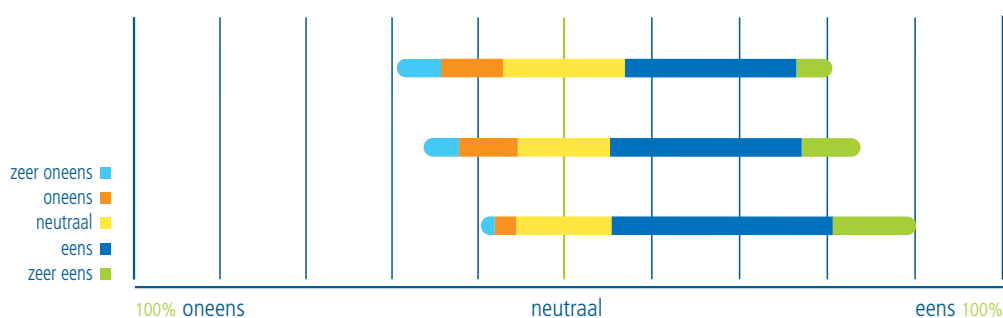
volgens bijna 70% van de bedrijven het beste via de arbeidsvoorwaarden kunnen lopen. Het aanvullend pensioen krijgt op deze manier een meer belonend karakter. Het is een extra arbeidsvoorwaarde van de werkgever aan zijn werknemers. De bedrijven met minder dan 10 werknemers zijn het minst positief over het regelen van aanvullend pensioen via de arbeidsvoorwaarden. De bedrijven met meer dan 250 werknemers zijn juist het meest positief.

## » Levensloopregeling

Naast de kostenbesparing op pensioen wil de regering meer flexibele mogelijkheden tijdens de actieve arbeidsperiode. De levensloopregeling biedt ruimere mogelijkheden om werk en tijd voor andere doelen (zoals zorg en scholing) over de gehele levensloop te spreiden. De levensloopregeling wordt waarschijnlijk een gelijkwaardige keuzemogelijkheid naast het spaarloon. De overheid zal bij de invoering van een dergelijke maatregel naar alle waarschijnlijkheid niet op veel weerstand hoeven te rekenen, aangezien meer dan de helft van de bedrijven positief is over deze overheidsmaatregel. Deze positieve houding kan verklaard worden uit het feit dat de gevolgen van deze maatregel nog moeilijk zijn in te schatten. Dat het enthousiasme van met name de kleinere bedrijven (<10 werknemers) minder is, ligt in de lijn der

// Een grotere keuzevrijheid voor werknemers impliceert ook een grotere verantwoordelijkheid van de werknemers. Deze verantwoordelijkheid moet niet bij de werkgever worden gelegd. //

### Meningen over het standaard basispensioen.



### stellingen

de gedachte van een standaard basispensioen tot bijvoorbeeld de WAO-grens van ruim € 44.000,- spreekt mij aan

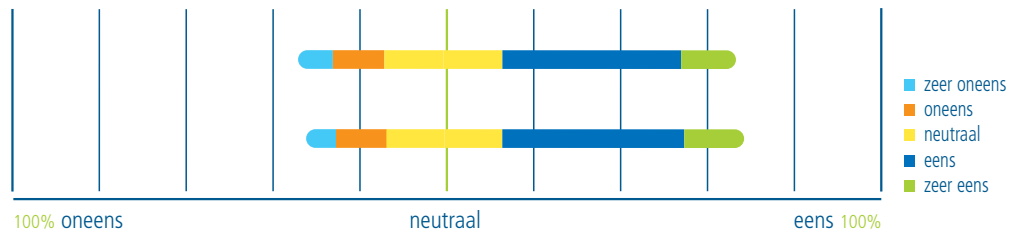
het basispensioen moet voor alle werknemers in Nederland verplicht zijn

een aanvullend pensioen, boven het basispensioen, moet worden ingevuld door een flexibele pensioenregeling, overeen te komen in de arbeidsvoorwaarden



## Meningen over de levensloopregeling.

**stellingen**  
ik vind het een goede zaak dat alle bestaande verlofregelingen omgezet worden naar één (paraplu)verlofregeling de pensioen- en (paraplu)verlofregelingen moeten worden geïntegreerd zodat een uitruil tussen pensioen en verlof mogelijk is

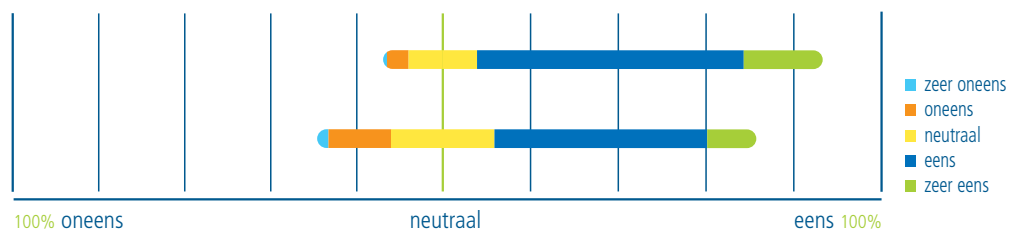


verwachtingen, aangezien de continuïteit van de bedrijfsvoering door deze levensloopregeling in gevaar kan komen. Want als een werknemer kan sparen met een fiscaal voordeel zal deze wellicht willen deelnemen. De werkgever moet dan wel een dergelijke regeling opzetten, dus bijvoorbeeld een spaarrekening openen. De werkgever moet er vervolgens rekening mee houden dat de werknemer op ieder gewenst moment verlof kan opnemen.

Daarnaast werd de vraag gesteld of de werkgevers vinden dat ze door de terugtrekkende overheid meer verantwoordelijkheid krijgen voor de opbouw van de oudedagsvoorziening van hun werknemers. Maar liefst 80% van de bedrijven is van mening dat het belang van de pensioenregeling zal toenemen door een terugtrekkende overheid. Daartegenover staat dat 'maar' 60% van de bedrijven het eens of zeer eens is met de stelling dat de verantwoordelijkheid

## Meningen over overheidsmaatregelen in relatie tot pensioenen.

**stellingen**  
door deze maatregelen neemt de pensioenregeling in belang toe door de maatregelen legt de overheid meer verantwoordelijkheid bij de werkgever voor de opbouw van de oudedagsvoorziening van zijn werknemers



### » Verantwoordelijkheid werkgever

Het standaard basispensioen en de levensloopregeling zijn overheidsmaatregelen die specifiek voor een werknemer zijn. De overige facilitaire voorziening voor het sparen voor de oudedagsvoorziening wordt daarnaast (verder) versoberd. Zo is recentelijk de lijfrenteaftrek beperkt en alleen nog mogelijk als er een aantoonbaar pensioentekort is.

Uit alle maatregelen blijkt dat de overheid aan alle kanten terugtreedt. In de PensioenSurvey is gevraagd of hierdoor de pensioenregeling in belang toeneemt.

van de werkgever voor de opbouw van de oudedagsvoorziening toeneemt. Met name de bedrijven met minder dan 250 werknemers geven aan dat de verantwoordelijkheid voor de opbouw van de oudedagsvoorziening door de terugtrekkende overheid meer bij de werkgever komt.

### » Gelijke behandeling

De Europese Unie heeft als één van haar doelen het vrije verkeer van werknemers te bevorderen. Om dit doel te bereiken zijn op Europees niveau afspraken gemaakt die van invloed zijn

## Pensioenregelingen voldoen niet altijd aan wettelijke verplichtingen.

(pag. 28)

op de Nederlandse wet- en regelgeving over pensioenen.

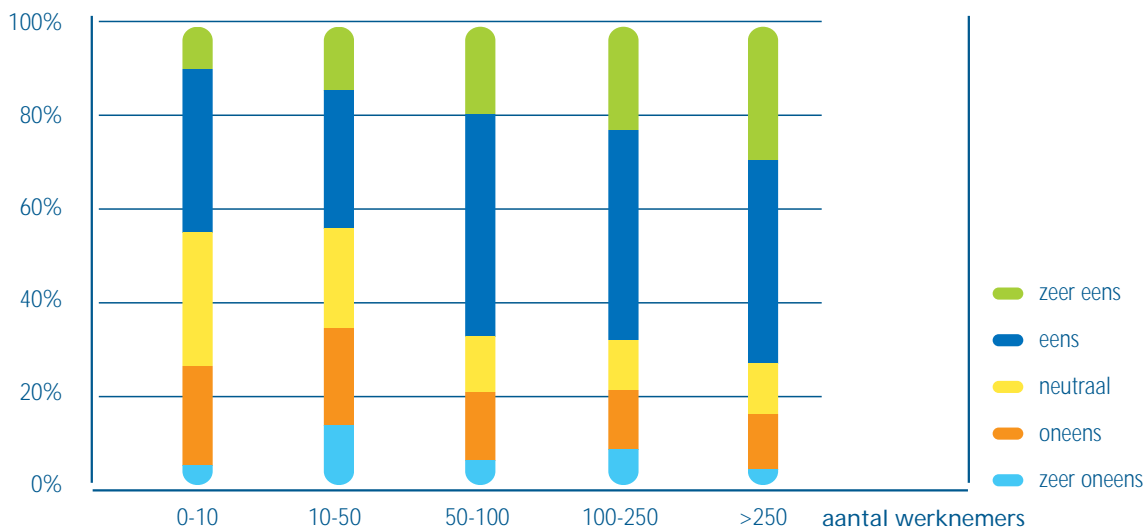
Een voorbeeld van wetgeving voortkomend uit de Europese regelgeving in het kader van gelijke behandeling is het al in werking getreden verbod op onderscheid tussen een tijdelijk en vast dienstverband. Ondanks dat Nederland, volgens Europese normen, te laat is met het invoeren van deze maatregel, is meer dan 70% van de respondenten op de hoogte van de maatregel.

Het verbod wordt niet door iedereen gewaardeerd, zo blijkt dat 25% het niet terecht vindt dat het onderscheid niet meer mag worden gemaakt. Met name de bedrijven tot 50 werknemers vinden deze nieuwe maatregel niet terecht.

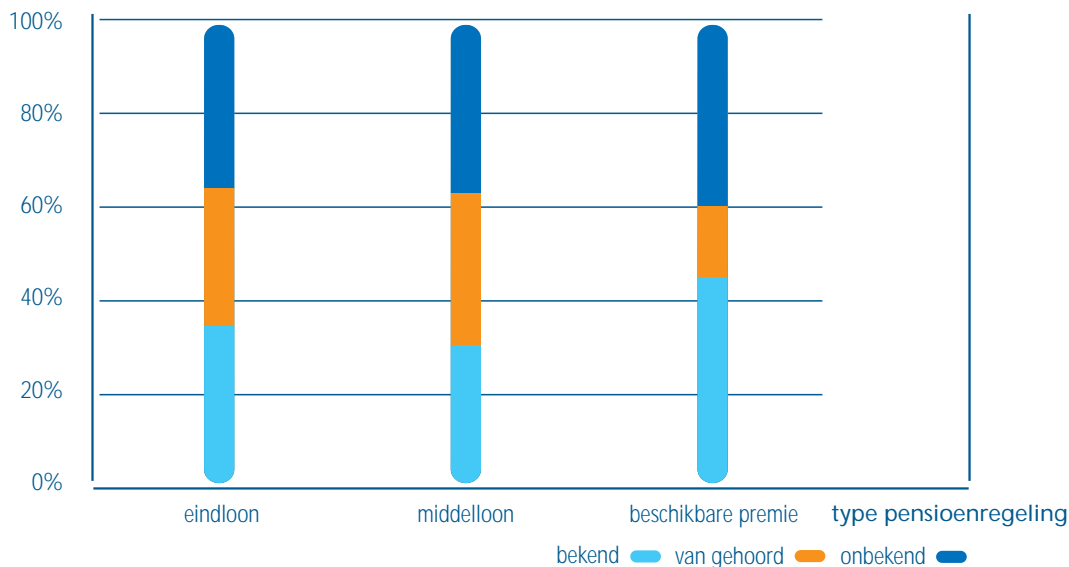
Het verbod op onderscheid tussen een tijdelijk en vast dienstverband heeft voor de werkgever als gevolg dat meer mensen gaan deelnemen aan de pensioenregeling. Voor de meerderheid van de respondenten vormt het verbod op onderscheid geen probleem. Dat kan betekenen dat bij de deelname aan de pensioenregeling waarschijnlijk al geen onderscheid gemaakt werd tussen een tijdelijk en vast dienstverband.

Een andere maatregel in het kader van de gelijke behandeling, voortkomend uit Europese regelgeving die ingaat vanaf 2005, is dat mannen en vrouwen bij beschikbare premieregelingen met een gelijke werknemersbijdrage

### Meningen over de stelling 'Het is terecht dat het onderscheid tussen een vast en tijdelijk dienstverband niet meer mag worden gemaakt' naar bedrijfsgrootte.



**Bekendheid van de maatregel gelijke uitkeringen bij gelijke werknemersbijdrage voor mannen en vrouwen naar type pensioenregeling.**



dezelfde pensioenuitkeringen moeten ontvangen. Bij een beschikbare premieregeling wordt een premie beschikbaar gesteld voor pensioen en is de uiteindelijke pensioenuitkering afhankelijk van het beleggingsrendement. De uiteindelijke pensioenuitkering is dus sowieso onzeker. De eis van gelijke uitkeringen bij gelijke werknemersbijdrage staat hier haaks op.

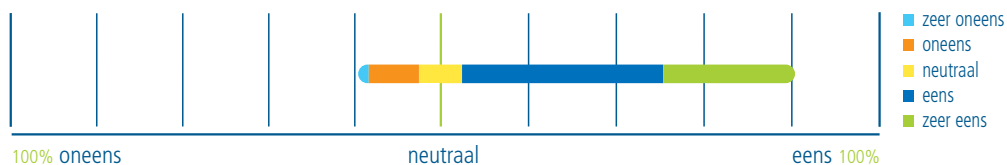
Bovendien leven vrouwen statistisch langer dan mannen en is er meer geld nodig om de (gelijke) uitkeringen langer te kunnen uitbetalen. Door de verplichting van gelijke uitkeringen bij gelijke werknemersbijdrage wordt getracht iets

wat statistische ongelijk is gelijk te maken. Meer dan 75% van de bedrijven is het eens met het gelijk maken van deze statistische ongelijkheid.

Ondanks de impact die deze maatregel heeft voor beschikbare premieregelingen is 39% van de bedrijven met een beschikbare premieregeling niet op de hoogte van de maatregel.

De verplichting van gelijke uitkeringen bij gelijke werknemersbijdrage heeft geen invloed op de eindloon- en middelloonregelingen, aangezien hier de voorwaarde van gelijke uitkeringen bij gelijke werknemersbijdrage reeds geldt.

**Meningen over de stelling 'De verplichting van gelijke uitkeringen bij gelijke werknemersbijdrage voor mannen en vrouwen is terecht'.**



Er is nog niets te merken van een massale overstap naar beschikbare premiereregelingen naar aanleiding van nieuwe richtlijnen voor de jaarverslaggeving.

(pag. 32)

## » Internationalisering van pensioenen

Enige tijd geleden is een Europese Richtlijn ingesteld voor pensioenfondsen. Met de richtlijn wordt beoogd dat:

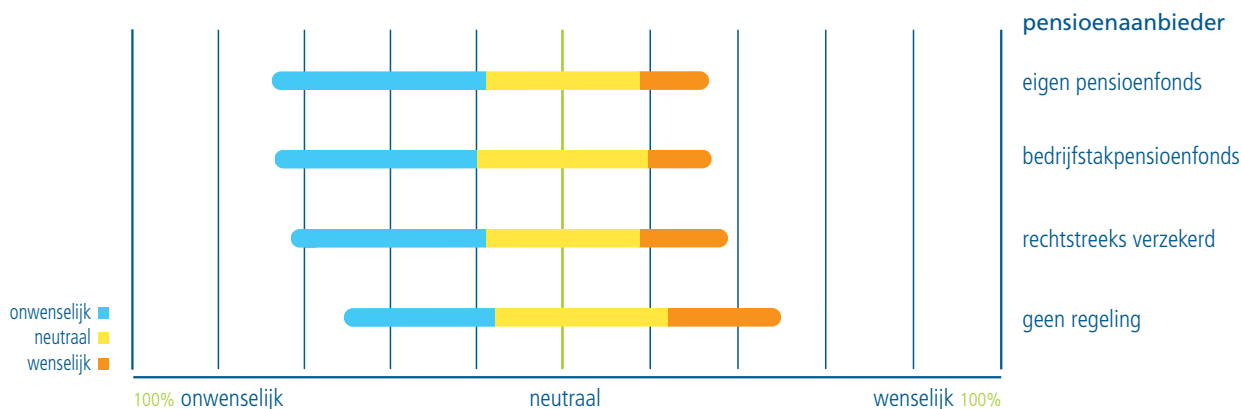
- Deelnemers en gepensioneerden van een pensioenfonds een hoge mate van bescherming ontvangen;
- Pensioenfondsen regelingen kunnen uitvoeren voor ondernemingen die gevestigd zijn in andere lidstaten;
- De beleggingsstrategieën kunnen worden afgestemd op de eigenschappen van de pensioenregelingen;
- De sociale zekerheid en pensioenregelgeving van de lidstaten worden gerespecteerd.

Volgens Bolkenstein (Europees Commissaris van Interne Markten) stelt deze richtlijn pensioenfondsen en vergelijkbare instellingen in staat om het volle voordeel te behalen uit de interne markt en de euro, vooral tot het profijt van toekomstige gepensioneerden.

Het uitvoeren van pensioenregelingen van ondernemingen gevestigd in andere lidstaten zou met name voor multinationals moeten zorgen voor schaalvoordelen. De daadwerkelijke uitvoering zal echter door taalbarrières voor problemen zorgen.

Voor de pensioenfondsen in Nederland zal er door deze Europese richtlijn niet veel veranderen, aangezien de richtlijn gebaseerd is op de Nederlandse regelgeving. Dat bedrijven nog niet warm lopen voor de internationalisering op pensioengebied blijkt ook wel uit de respons. Bijna 50% van de bedrijven met een eigen pensioenfonds zou geen uitvoering van de pensioenregeling in het buitenland laten doen. Deze reactie ligt in lijn met de vorige PensioenSurvey waaruit bleek dat de internationalisering van de pensioenen nog geen aandacht had van veel bedrijven. Kennelijk betekent dit dat ondanks de richtlijn één Europa op sociale zekerheids- en pensioengebied nog redelijk ver weg is.

### Meningen over de wenselijkheid van uitvoering van pensioenregelingen buiten Nederland naar pensioenaanbieder.



## » Nieuwe richtlijnen verslaggeving

In 2005 worden de International Financial Reporting Standards (IFRS), voorheen IAS, verplicht voor alle beursgenoteerde bedrijven in de Europese Unie. Dit zijn nieuwe regels onder andere voor de waardering van pensioenen in de jaarrekening. Voor niet beursgenoteerde bedrijven in Nederland worden dergelijke regels ook verplicht gesteld (Richtlijn voor de Jaarverslaggeving 271, RJ 271).

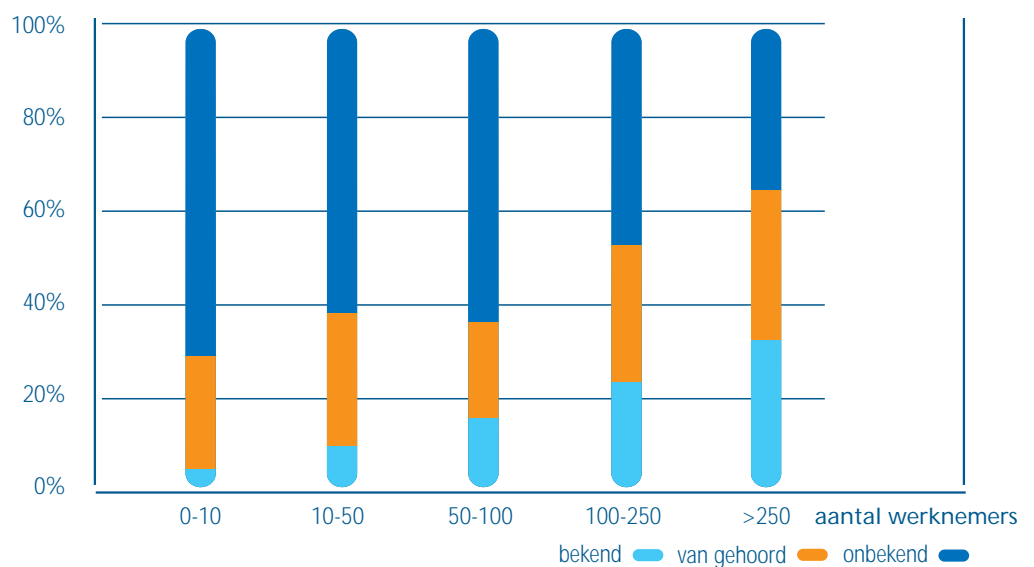
De richtlijnen (IFRS en RJ 271) zijn vergelijkbaar en leiden tot een zeer complexe waardering van een toch al complex onderwerp als pensioen. Toekomstige ontwikkelingen zoals salarisstijgingen en ontslagkansen moeten namelijk meegenomen worden in de waardering. Hierdoor is de verplichting veelal hoger dan de reserve die bij het pensioenfonds

of verzekeraar aanwezig is. Het verschil tussen de verplichting en reserve dient dan op de balans van de onderneming terecht te komen.

De richtlijnen leiden ertoe dat tekorten en overschotten bij het pensioenfonds of bij de verzekeraar direct in de jaarrekening van de onderneming zichtbaar worden. Ook dienen ondernemingen veel meer informatie over de pensioenregeling in het jaarverslag op te nemen. De complexiteit van de waardering gecombineerd met de grote impact op de financiële cijfers van de onderneming maken de overgang naar deze nieuwe richtlijnen tot een belangrijk aandachtspunt.

Het is opmerkelijk dat ondanks de verplichtstelling straks onder deze richtlijnen te moeten rapporteren, ruim de helft van de respondenten hier nog niet van heeft gehoord. Opvallend is dat ook circa een derde van de bedrijven met meer dan 250 medewerkers hier nog niet van heeft gehoord. Circa 45% van de bedrijven met 250 medewerkers

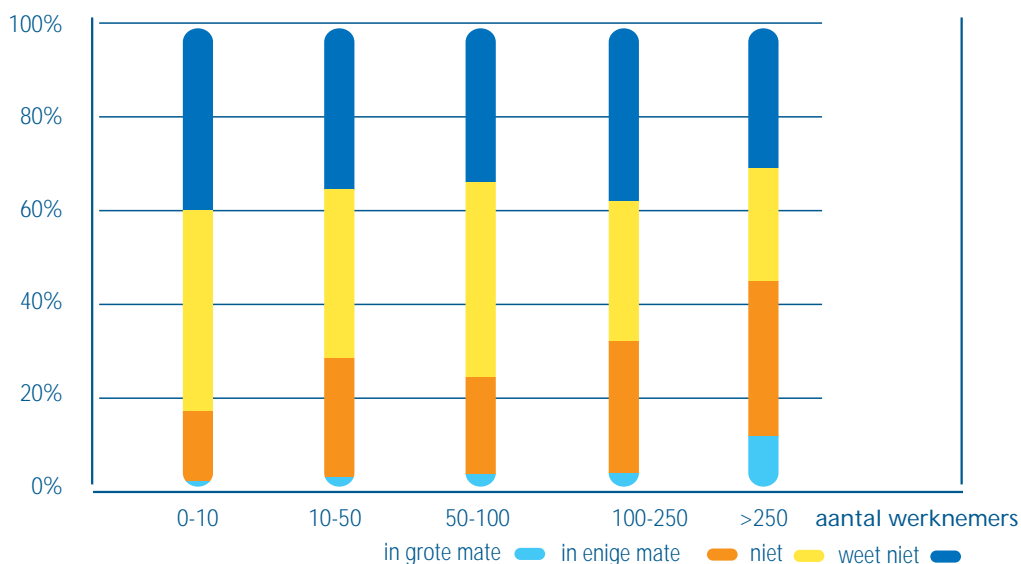
### Bekendheid met de invoering van de richtlijnen voor de verslaggeving naar bedrijfsgrootte.



of meer geeft aan dat de overgang naar IFRS of RJ 271 invloed heeft op het resultaat. Bij de respondenten van bedrijven met minder dan 10 medewerkers is dit 17%. Opvallend is dat tussen de 30 en 40% niet weet welke invloed de overgang naar de nieuwe richtlijnen heeft op het resultaat.

In het laatste geval leidt een tekort in het pensioenfonds niet tot bijstorting door de werkgever, maar tot beperking van de rechten van de werknemers. Ruim 16% van de respondenten denkt aan het versoberen van de pensioenregeling om de gevolgen van de overgang naar IFRS of RJ 271 te ondervangen.

### Mate waarin de overgang naar IFRS of RJ 271 invloed heeft op het bedrijfsresultaat naar bedrijfsgrootte.



### Richtlijnen en pensioenbeleid

Voor de beschikbare premiereregelingen leidt de invoering van de genoemde richtlijnen (IFRS en RJ 271) niet tot de beschreven effecten in de jaarrekening en hoeven geen complexe waarderungen te worden uitgevoerd.

Het gevolg is echter niet dat veel ondernemingen overgaan op een beschikbare premiereregeling. Slechts zo'n 14% van alle bedrijven overweegt de overgang naar beschikbare premie om de gevolgen van de overgang naar IFRS of RJ 271 te kunnen ondervangen. Maar van een massale overstap is nog niets te merken. Een andere mogelijkheid om de impact van de nieuwe richtlijnen te beperken is het versoberen of zelfs het voorwaardelijk maken van de pensioenregeling.

Zowel de overgang naar een beschikbare premiereregeling als het voorwaardelijk maken van de regeling zijn echter ingrijpende wijzigingen die in overleg met de werknemers(vertegenwoordiging) gemaakt dienen te worden.

De respondenten geven daarbij dan ook aan dat het niet altijd gemakkelijk is de regeling aan te passen, aangezien veel bedrijven gebonden zijn aan een CAO.

Door de complexiteit van de waardering van pensioenen en de grote invloed die pensioen op de jaarrekening en het resultaat heeft of kan hebben onder de beschreven richtlijnen, zal de overgang naar IFRS of RJ 271 leiden tot een grotere aandacht voor pensioen. Dit zal vooral voor de grotere bedrijven een belangrijke rol spelen, aangezien hun

jaarrekeningen meer in de publiciteit staan. De kleinere bedrijven zullen uiteindelijk ook volgen, ook al is op dit moment bij deze bedrijven de impact nog minder duidelijk. Ook kan het zijn dat ze er nog weinig mee bezig zijn. De overgang naar de nieuwe richtlijnen leidt ertoe dat ondernemingen meer moeten gaan nadenken over de pensioensituatie binnen de onderneming. Ondernemingen moeten zich afvragen of ze een verzorgende of belonende pensioenregeling willen en hoe flexibel deze regeling dient te zijn. Gecombineerd met de grotere transparantie die door de nieuwe richtlijnen gaat ontstaan, resulteert dit in een meer bewust en beter doordacht pensioenbeleid.

// Het wordt steeds  
ingewikkelder. //



# De kosten van pensioenen



## » Inleiding

De kosten van de pensioenregeling zijn al geruime tijd een actueel onderwerp van gesprek. Net als in de vorige PensioenSurvey staan de kosten van de pensioenregeling op de eerste plaats van de Zorgen Top Drie (zie hiervoor hoofdstuk 5).

Pensioen is na het salaris de duurste arbeidsvoorwaarde. Gemiddeld bedragen de kosten van de pensioenregeling zo'n 15% van de loonsom.

De kosten van de pensioenregeling zijn dan ook een hot item.

De afgelopen tijd kon je bijna geen krant meer open slaan of er stond wel een artikel over de kosten van de pensioenregeling. Eigenlijk is die aandacht voor de kosten niet zo vreemd in deze tijd. De beleggingsopbrengsten zijn vaak niet voldoende meer om de pensioenfondsen gezond te houden. Daarnaast is de verslechterende economie en de daarmee gepaard gaande kostenbesparingen bij bedrijven ook niet aan de pensioenregeling voorbijgegaan.

In dit hoofdstuk beschrijven we welke maatregelen bedrijven en pensioenfondsen hebben genomen om de kosten te beteugelen.

## » Versobering pensioenregeling

De kosten van de pensioenregeling worden door circa 35% van de onder-vraagde bedrijven als te hoog beoordeeld. Dit ligt echter niet aan de pensioen-toezegging zelf, want slechts zo'n 13% van de bedrijven vindt de toezegging zelf te ruim. Ondanks dat het verhogen van de werknemersbijdrage wel geschikt wordt bevonden als maatregel, geeft het merendeel van de respondenten de voorkeur aan een meer structurele oplossing om de kosten te besparen.

Bedrijven hebben recent hun pensioen-regelingen versoberd of zijn van plan dit op korte termijn te gaan doen.

De belangrijkste aanpassingen op korte termijn zijn:

1. De overgang van eindloon naar middelloon;
2. Het invoeren/verhogen van een eigen bijdrage;
3. Het beperken van het indexatie-percentage.

De oplossing wordt (nog) niet gezocht in een verhoging van de pensioenleeftijd of een verlaging van het opbouw-percentage. De overgang naar een beschikbare premieregeling gaat veel bedrijven nog een stap te ver als maatregel om de kosten te beheersen.

Overigens kunnen de meeste bedrijven niet of nauwelijks invloed uitoefenen op de kosten van de pensioenregeling. Dit geldt logischerwijs vooral voor bedrijven die aangesloten zijn bij een bedrijfstakpensioenfonds. Van de bedrijven die de pensioenregeling bij een verzekeraar hebben ondergebracht geeft 21% aan dat zij de kosten niet of nauwelijks kunnen beheersen.

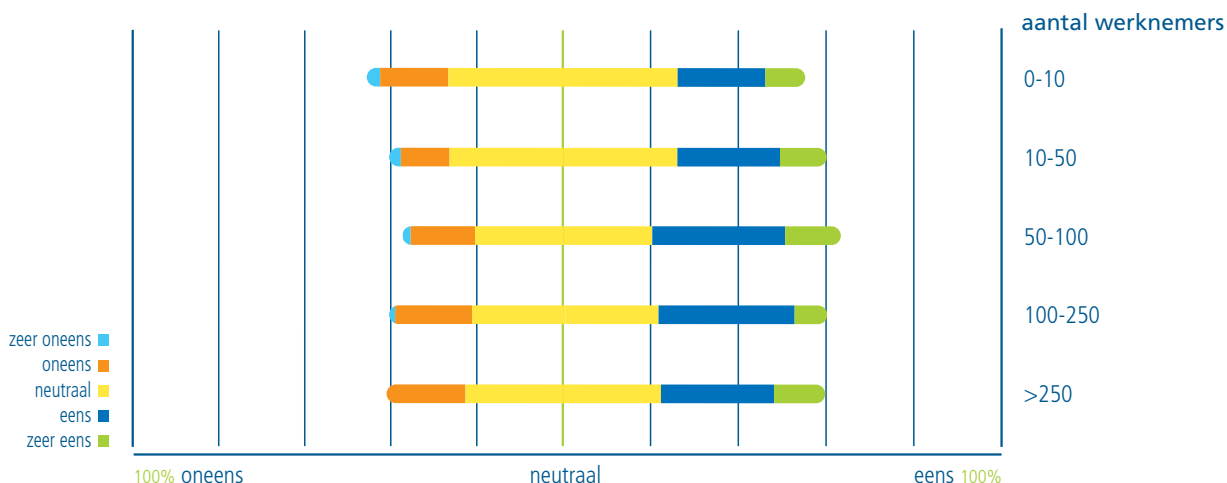
## » Maatregelen van pensioenfondsen

De slechte beleggingsresultaten van de afgelopen jaren hebben voor veel problemen gezorgd bij de pensioen-fondsen. Bijstortingen nu en premie-verhogingen voor de toekomst zijn dan ook aan de orde van de dag geweest in de nieuwsberichten.

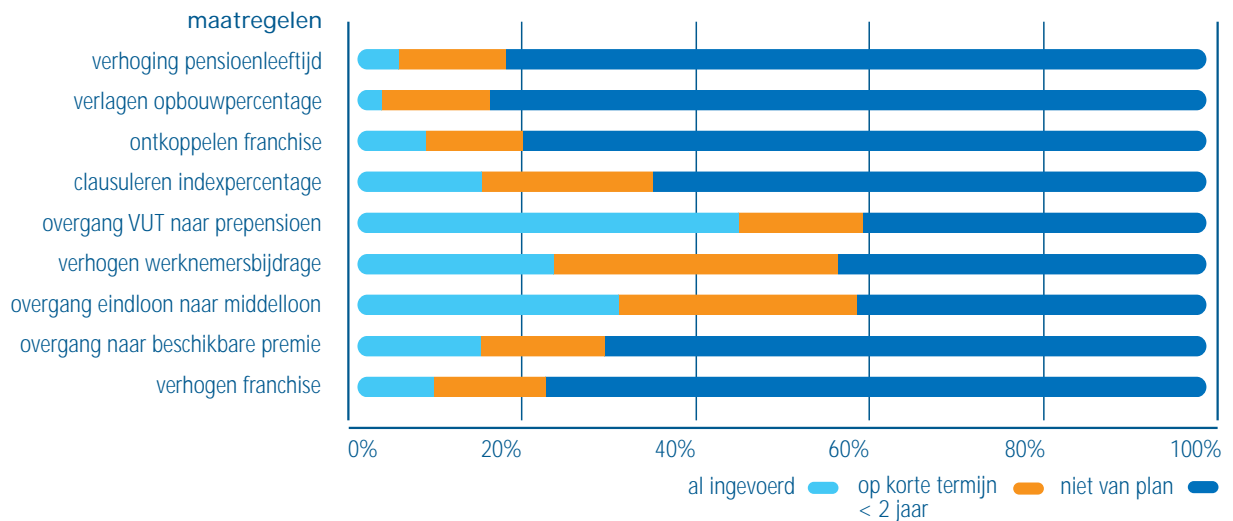
De exacte invulling van de bijstortingen en premieverhogingen wordt voor-geschreven door de toezichthouder op de pensioenfondsen en verzekeraars, de Pensioen- & Verzekeringskamer (PVK). De PVK heeft in een circulaire aan de pensioenfondsen aangegeven welke maatregelen genomen moeten worden indien de financiële positie onvoldoende is. Een overgrote meerderheid van de respondenten (85%) die zijn aangesloten bij een pensioenfonds is bekend met de maatregelen die van de PVK genomen

// Gegarandeerd? Wat is nog zeker? //

### Meningen over de stelling 'De pensioenlasten van het bedrijf zijn te hoog' naar bedrijfsgrootte.



### Maatregelen om de pensioenkosten te verlagen.



// Na een aantal 'vette' jaren voor de pensioenmaatschappijen, kunnen de magere jaren niet nu op de medewerkers verhalen. //

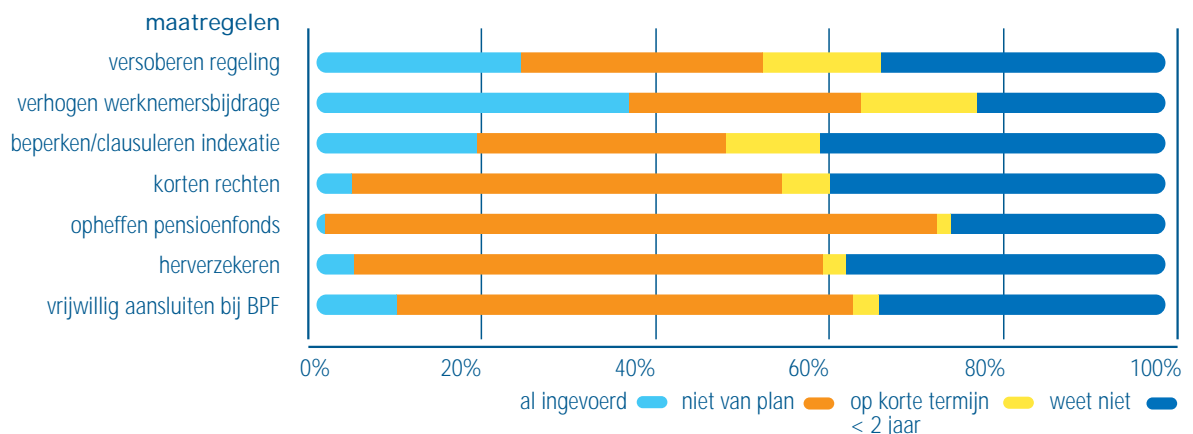
moeten worden of heeft ervan gehoord. Naast de genoemde extra premiestortingen of het verhogen van de toekomstige premiebijdragen kan het pensioenfonds ook andere maatregelen nemen om de financiële positie van het fonds te verbeteren.

Bedrijven die zijn aangesloten bij een pensioenfonds hebben onder andere de volgende maatregelen getroffen:

- Het verhogen van de werknemersbijdrage (37%);
- Het versoberen van de pensioenregeling (24%);
- Het beperken van de indexatie op reeds lopende uitkeringen (19%).

Daarnaast is zo'n 10-15% van de bedrijven wel van plan een van deze drie maatregelen te nemen. Andere mogelijkheden zoals korten van pensioenrechten, opheffen of geheel hervezekeren van het pensioenfonds of vrijwillig aansluiting zoeken bij een bedrijfstakpensioenfonds dat er financieel beter voor staat zijn slechts door een klein deel getroffen. Overigens geeft een krappe meerderheid van de respondenten aan dat de maatregelen niet zijn genomen naar aanleiding van de PVK-eisen.

### Kostenbesparende maatregelen van bedrijven die zijn aangesloten bij een pensioenfonds.



A young pine tree in a white pot, with a signal wave graphic overlaid on it. The background is a blurred outdoor scene with a body of water and a building. The word "Communicatie" is written in white on a green rectangular background in the upper right corner.

Communicatie

## » Inleiding

Naarmate een werknemer meer keuzemogelijkheden krijgt op het gebied van arbeidsvoorwaarden neemt het belang van goede communicatie toe. Zolang alleen keuzes gemaakt hoeven te worden over tastbare en relatief eenvoudige zaken, zoals een auto of computer, is het keuzeproces minder lastig. Zodra echter keuzes gemaakt moeten worden die te maken hebben met arbeidsvoorwaarden waarvoor financiële kennis nodig is of die zich afspelen in de verzekerings sfeer, haken veel mensen af. Dit geldt in hoge mate ook voor pensioenen. Pensioen staat nog steeds relatief ver van mensen af. Het belang van heldere informatie en een goede voorlichting over pensioen is dan ook zeer groot.

In dit hoofdstuk besteden wij aandacht aan de mening van werkgevers in Nederland over communicatie met betrekking tot arbeidsvoorwaarden in het algemeen en pensioen in het bijzonder.

## » Arbeidsvoorwaardencommunicatie

Bij communicatie over arbeidsvoorwaarden zijn in het algemeen drie partijen betrokken:

- De werkgever;
- De werknemer;
- De externe aanbieder.

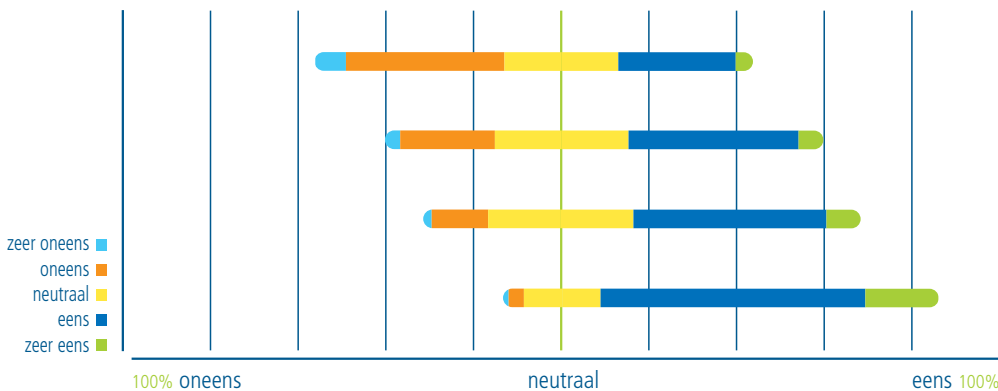
Dit geldt voor pensioen, maar ook voor andere - minder voor de hand liggende - arbeidsvoorwaarden zoals kinderopvang en de auto van de zaak. In de 'informatiedriehoek' die de drie partijen vormen, speelt de werkgever een centrale rol. Naast informatieverstrekker is hij vaak ook 'doorgeefluik' van informatie tussen de externe aanbieder en zijn werknemers. Dit kost relatief veel tijd en inspanning. 4 van de 10 werkgevers denkt dan ook dat werkgevers de

verschafft in hun secundaire arbeidsvoorwaarden. Circa 60% hiervan is geneigd tot het uitbesteden van werknemercommunicatie. Bij bedrijven die hun werknemers wel voldoende kunnen informeren, bedraagt dit percentage 30%. In het algemeen wordt wel verwacht dat leveranciers van arbeidsvoorwaarden werkgevers ondersteuning bieden bij het informeren van de werknemers. Circa driekwart van de bedrijven - in alle bedrijfsgroottesklassen - geeft aan dat dit in de toekomst belangrijker wordt.

## » Pensioencommunicatie

Zoals reeds in de inleiding is geconstateerd neemt pensioen binnen de communicatie rond arbeidsvoorwaarden een bijzondere positie in. Er is een toenemende maatschappelijke druk om de complexe pensioenregelingen op

### Meningen over arbeidsvoorwaardencommunicatie.



werknemercommunicatie over arbeidsvoorwaarden steeds vaker - deels of helemaal - uitbesteden. Circa 1 op de 4 bedrijven verwacht dat niet. Dit betreft dan vooral de grote en zeer grote bedrijven (meer dan 100 werknemers). De afdelingen Personeelszaken van deze bedrijven zijn blijkbaar voldoende toegerust om de informatievoorziening in eigen hand te kunnen houden. Ruim 3 van de 10 bedrijven vindt dat het zijn werknemers onvoldoende inzicht

begrijpelijke en transparante wijze aan werknemers te communiceren. Niet alleen legt de terugtrekkende overheid steeds meer verantwoordelijkheid bij werkgevers en werknemers, maar ook de al eerder genoemde ontwikkelingen van individualisering en flexibilisering van pensioenregelingen spelen een rol. Door de toegenomen mogelijkheden om de pensioenregeling aan de eigen omstandigheden en wensen aan te passen moeten werknemers meer inzicht

### stellingen

ik kan mijn werknemers onvoldoende inzicht verschaffen in hun secundaire arbeidsvoorwaarden  
 werkgevers zullen de werknemercommunicatie over arbeidsvoorwaarden steeds vaker deels of helemaal uitbesteden  
 als ik mijn werknemers beter zou informeren over hun secundaire arbeidsvoorwaarden gaan ze deze meer waarderen  
 voor leveranciers van arbeidsvoorwaarden wordt het steeds belangrijker dat ze werkgevers ondersteunen bij het informeren van de werknemers

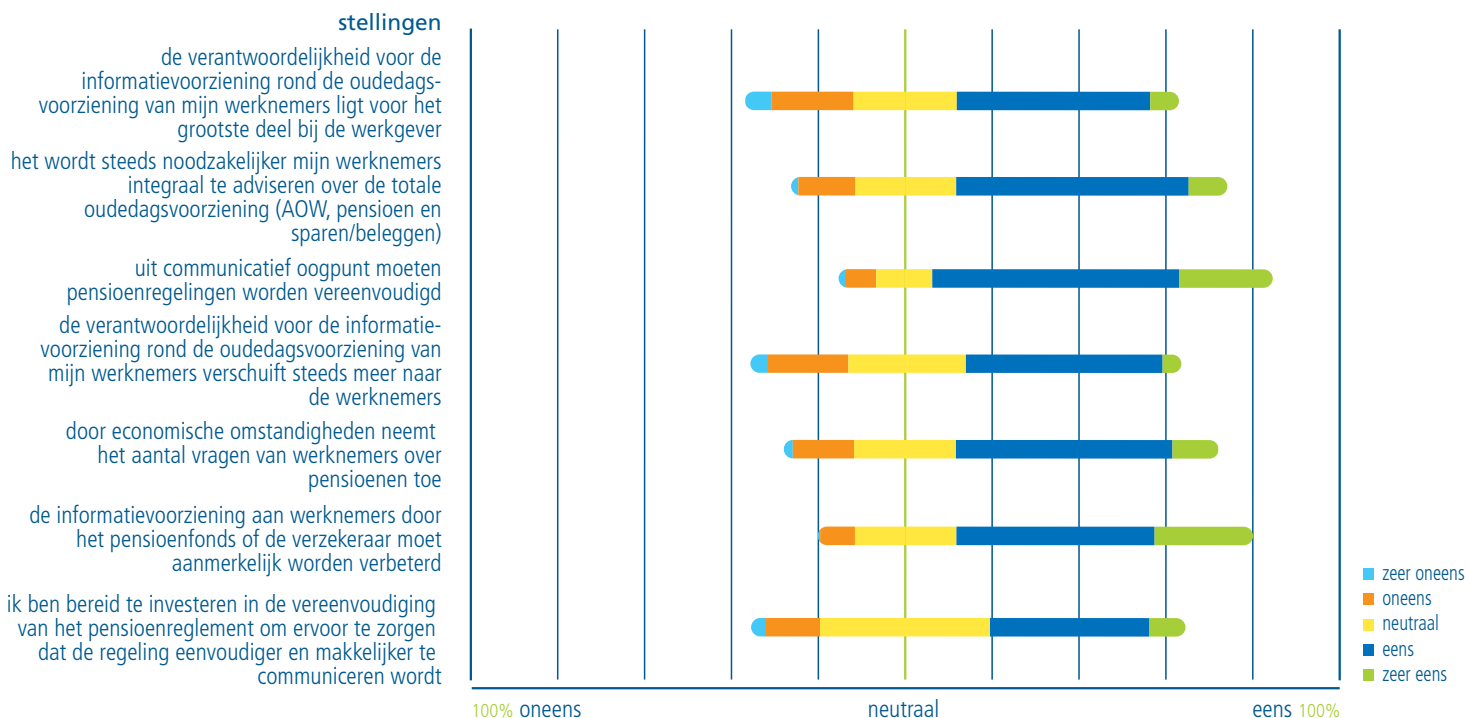
// De ondoorzichtigheid van de regelingen baart me zorgen. //

hebben in de (on)mogelijkheden van bepaalde keuzes en de consequenties ervan. Aangezien steeds meer werknemers regelingen hebben die voor een goede oudedagsvoorziening gebruikt kunnen worden, zoals een eigen huis, aanvullend pensioen, lijfrentepolissen en spaartegoeden, is het van toenemend belang dat hiermee bij de advisering en besluitvorming rekening wordt gehouden. Door ruim 6 van de 10 bedrijven wordt dan ook aangegeven dat integrale advisering over de oudedagsvoorziening steeds belangrijker wordt. Veel bedrijven (51%) zijn van mening dat op dit moment de verantwoordelijkheid voor de informatie rond de oudedagsvoorziening van hun werknemers nog bij hen ligt. Een zelfde percentage denkt dat deze verantwoordelijkheid steeds meer naar de werknemers zelf zal verschuiven.

### Vereenvoudiging pensioenregeling

Vanwege de complexiteit van de huidige pensioenregelingen zal het een zeer lastige, zo niet onmogelijke, opgave zijn deze voor een ieder begrijpelijk te maken. Uit de PensioenSurvey blijkt duidelijk dat er op dit moment nog veel gedaan moet worden; bijna 70% van de werkgevers vindt dat de informatievoorziening door het pensioenfonds of de pensioenverzekeraar aanmerkelijk moet worden verbeterd. Naast het verbeteren van de communicatie rond pensioen zal echter ook gekeken moeten worden naar andere mogelijkheden om werknemers voldoende inzicht in hun eigen regeling te geven. Eén van die mogelijkheden is het vereenvoudigen van de pensioenregelingen zelf. Met de stelling 'Uit communicatief oogpunt moeten

### Meningen over pensioencommunicatie.



pensioenregelingen worden vereenvoudigd' is dan ook bijna 8 van de 10 bedrijven het eens. Ruim 40% is zelfs bereid te investeren in vereenvoudiging van het pensioenreglement, zodat de regeling eenvoudiger en makkelijker te communiceren wordt.

### Kwantiteit informatie

Naast de noodzaak van een kwaliteitsverbetering van de voorlichting over pensioen, is de kwantiteit van de informatie een belangrijk punt. Daarom is in de PensioenSurvey ook aandacht besteed aan de vraag in welke mate bedrijven behoefte hebben aan informatie en adviesverstrekking tussen werknemers, werkgevers en de pensioenaanbieder (verzekeraar of pensioenfonds). Er blijkt een duidelijke behoefte te zijn aan:

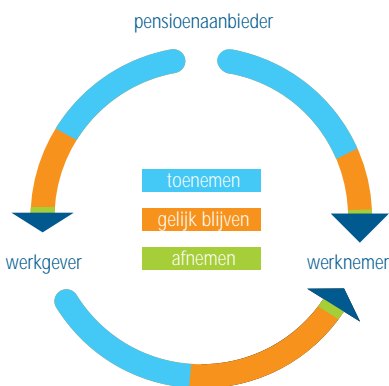
- Meer algemene informatie over de stand van zaken met betrekking tot pensioen;
- Meer advies over de opbouw van de ouderdagvoorziening.

Dit geldt echter alleen voor zover het communicatie en advies betreft die uitgaat van de pensioenaanbieder naar de werkgever en de werknemer. Een meerderheid van de bedrijven geeft aan dat men zelf de eigen werknemers niet meer, maar ook niet minder informatie en advies wil verstrekken.

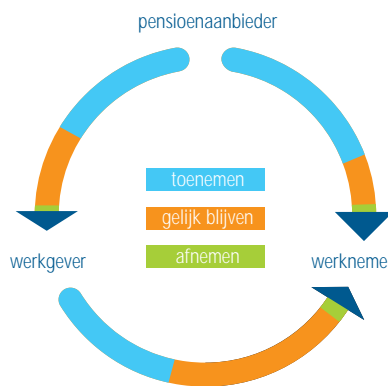
De vraag is voorgelegd via welk kanaal (persoonlijk, schriftelijk, telefonisch of via intranet/internet) de informatie- en adviesverstrekking plaats zou moeten vinden tussen de drie partijen. Ook hier komt duidelijk de behoefte van bedrijven aan meer informatie en advies van de pensioenaanbieder richting werkgever en werknemer naar voren. Werkgevers willen graag via alle kanalen meer informatie en advies ontvangen over pensioen. Een uitzondering hierop vormt de telefoon. Meer dan driekwart van de bedrijven geeft aan dat de informatie- en adviesverstrekking via dit kanaal gelijk moet blijven (52%) of zelfs moet afnemen (28%).

// Het is moeilijk te communiceren richting werknemers waarom pensioen belangrijk is. Werknemers willen liever een hoger nettoloon dan een goede pensioenregeling. //

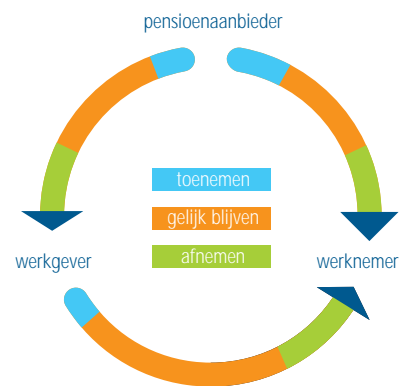
### Algemene informatieverstrekking over pensioen.



### Adviesverstrekking over de opbouw van de ouderdagvoorziening.



### Telefonische informatie- en adviesverstrekking.





## Pensioenregelingen moeten uit communicatief oogpunt worden vereenvoudigd.

(pag. 42)

### Internet en intranet

Door het toenemend gebruik van internet en intranet neemt de mogelijkheid toe werknemers via deze kanalen over hun pensioenregeling te informeren en te adviseren. Aan de werkgevers is gevraagd hoe zij staan tegenover deze mogelijkheden. Uit de antwoorden blijkt dat nog altijd veel bedrijven intranet en internet niet of in mindere mate geschikt vinden als middel om werknemers pensioenkeuzes te laten maken. 55% vindt dat pensioen te ingewikkeld is om werknemers via intra-/internet pensioenkeuzes te laten maken. Circa 30% is het daarmee niet

eens. Over de mogelijkheid werknemers via intra-/internet over het pensioen te informeren zijn de meningen verdeeld: circa 40% van de bedrijven vindt dat pensioen ook daarvoor te ingewikkeld is. Een even groot deel van de bedrijven vindt dat niet.

Uit de PensioenSurvey blijkt dat bij een groot deel van de bedrijven (30%) de werknemers inmiddels via intra-/internet informatie kunnen opvragen of inzien met betrekking tot hun pensioenregeling. Circa 10% van de werknemers kan via deze kanalen mutaties doorgeven. Voor werkgevers liggen deze percentages wat hoger, 38% respectievelijk 26%.

# De Zorgen Top Drie



## » Inleiding

Bedrijven hebben in de vragenlijst de mogelijkheid gekregen hun eigen Zorgen Top Drie op te geven met betrekking tot de pensioenregeling van het bedrijf en de ontwikkeling daarvan. Duidelijk is dat bedrijven, ongeacht de grootte, zich het meeste zorgen maken over de kostenbeheersing en betaalbaarheid van het pensioen.

In dit hoofdstuk besteden wij aandacht aan de Zorgen Top Drie.

// Ik maak me zorgen over  
het door moeten werken  
tot 65 jaar. //

## » De Zorgen Top Drie

De Zorgen Top Drie voor de bedrijven ziet er als volgt uit:

1. De kostenbeheersing en betaalbaarheid van het pensioen;
2. De toekomstige pensioenuitkeringen;
3. Communicatie en inzicht.

De resultaten zijn in de diverse bedrijfsgroottes redelijk gelijk.

In alle bedrijfsgrootteklassen scoren de kostenbeheersing en betaalbaarheid van het pensioen het hoogst als belangrijke zorg over de pensioenregeling en de ontwikkeling daarvan. Dit was in de vorige PensioenSurvey ook zo. De vraag is of het nemen van maatregelen op het gebied van kostenbesparing en ouderenbeleid de trend wordt. Op de tweede plaats komt de (on)zekerheid

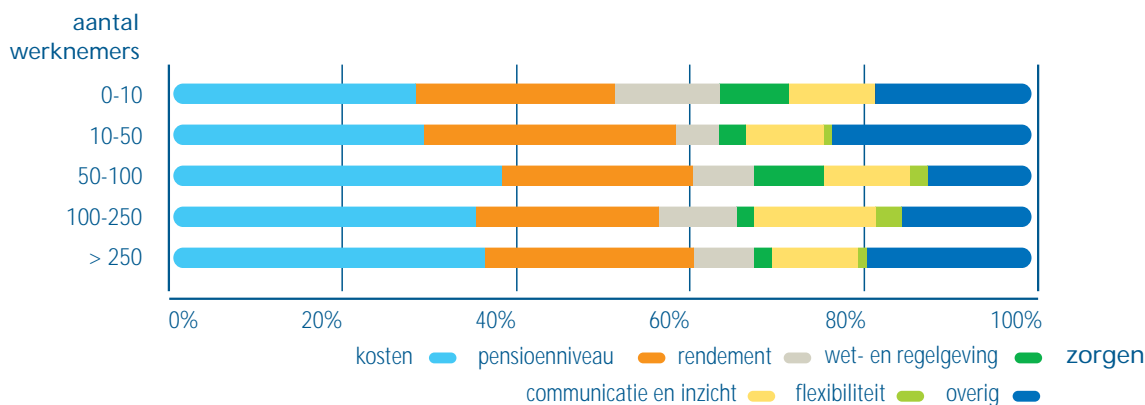
van de toekomstige pensioenuitkering. Dat is nieuw ten opzichte van de vorige PensioenSurvey. Twee jaar geleden maakte men zich meer zorgen over goede communicatie.

De haperende economie slaat duidelijk een diepe kloof in het tot dan toe rots-vaste vertrouwen dat een pensioen voor de eeuwigheid is. Men wordt onzeker over pensioenhoogte, pensioeningangsdatum, AOW-hoogte etcetera.

Uiteraard zijn betaalbaarheid en (on)zekerheid van uitkeringen twee kanten van dezelfde medaille. Het is echter wel belangrijk te constateren dat het pensioenniveau als een grote zorg gevoeld wordt. Weliswaar wordt 'alles minder', maar of dat ook een goede ontwikkeling is, is voor velen nog maar de vraag.

// Zullen de opgebouwde pensioenen toereikend zijn? //

### Zorgen van bedrijven naar bedrijfsgrootte.



## Nieuw op nummer 2 in de Zorgen Top Drie is de (on)zekerheid over de toekomstige pensioenuitkeringen.

(pag. 46)

De derde zorg betreft communicatie en inzicht. Deze stond in de vorige PensioenSurvey nog op de tweede plaats.

Naast de Zorgen Top Drie maken werkgevers zich zorgen over de rendementen die nu door pensioenfondsen en verzekeringsmaatschappijen worden gemaakt. Flexibiliteit zien weinig mensen als een zorg. Wet- en regelgeving wordt met name door de grotere bedrijven nauwelijks als een zorg gezien. Waarschijnlijk zijn zij toch beter in staat de veranderingen te volgen dan de kleinere bedrijven.

// Het pensioen is niet meer te betalen en onze concurrentiepositie wordt er door aangetast. //



Het Nederlandse pensioenbestel

in Europees perspectief

## » Inleiding

In deze PensioenSurvey is een groot aantal trends en ontwikkelingen gesignaleerd die van invloed (zullen) zijn op de verdere ontwikkeling van het Nederlandse pensioenbestel. Genoemd is onder andere:

- ontgroening en vergrijzing;
- individualisering;
- flexibilisering;
- gelijke behandeling;
- Europese wet- en regelgeving.

Deze zaken spelen niet alleen in Nederland, maar gelden in meer of mindere mate ook voor de landen om ons heen. Met name vergrijzing is een probleem dat in nagenoeg alle Europese landen speelt. In 2001 zijn er dan ook twee bijeenkomsten geweest van de Europese Raad om de houdbaarheid van de oudedagsvoorzieningen in het licht van de vergrijzing te bespreken. Er is destijds een aantal beleidsdoelstellingen geformuleerd die reeds (via wet- en regelgeving) van invloed zijn geweest en in de toekomst van invloed zullen zijn op ons eigen pensioenbestel. In dit hoofdstuk wordt in het kort het Nederlandse pensioenbestel in het perspectief van deze Europese beleidsdoelstellingen besproken. Hierbij zal tevens ingegaan worden op de problemen van het pensioenstelsel van een aantal landen om ons heen.

## » Europese doelstellingen

Op de bijeenkomst van de Europese Raad in 2001 zijn drie hoofduitgangspunten geformuleerd om in het licht van de vergrijzing de houdbaarheid van de oudedagsvoorziening in Europa op lange termijn te garanderen.

Deze uitgangspunten zijn:

1. Pensioenstelsels moeten aan de sociale doelstellingen blijven voldoen. Dit houdt in dat gepensioneerden van een redelijke oude dag moeten kunnen blijven genieten;
2. De betaalbaarheid van de pensioenstelsels moet worden gewaarborgd;
3. De pensioenstelsels moeten modern blijven of gemoderniseerd worden zodat men kan blijven inspelen op veranderende behoeften in de samenleving.

Bovenstaande doelstellingen zijn verder gedetailleerd in een aantal subdoelstellingen. Besloten is dat ieder land een plan maakt waarin aangegeven wordt hoe men de doelstellingen denkt te bereiken. Ook Nederland heeft inmiddels een zogenaamd Nationaal Actieplan Pensioenen opgesteld waarin uitvoerig staat beschreven welke maatregelen genomen moeten worden om ons pensioenbestel op lange termijn te kunnen behouden. De overheid lijkt inmiddels enthousiast gestart te zijn met het doorvoeren van maatregelen om de doelstellingen te halen.

## » Het Nederlandse pensioenbestel

Hierna wordt in het kort het Nederlandse pensioenbestel gezien in het licht van de Europese beleidsdoelstellingen. In het algemeen kan worden gesteld dat het Nederlandse bestel één van de betere stelsels in Europa is, met zijn mix van omslag- en kapitaaldekking in de drie pijlers. Zoals verderop in dit hoofdstuk

zal blijken, zijn de - te verwachten - problemen in een aantal andere landen vele malen groter dan die in Nederland.

### Waarborging oudedagsvoorziening

Door de AOW (1e pijler) heeft iedere gepensioneerde een redelijk basisinkomen. Naast de AOW bouwt een zeer groot deel van de werknemers (circa 90%) in de werkgever-werknemersfeer (2e pijler) aanvullend pensioen op. Door verschillende overheidsmaatregelen zal dit percentage in de toekomst nog toenemen. Tot slot bestaat de mogelijkheid middels lijfrenten een individuele aanvullende oudedagsvoorziening op te bouwen (3e pijler). Hoewel het Nederlandse pensioengebouw op drie pijlers leunt, kan nog een 4e pijler worden benoemd bij de opbouw van een goede oudedagsvoorziening. Dit omvat de eigen woning, spaargelden, beleggingen en andere in geld om te zetten 'appeltjes voor de dorst'.

### Betaalbaarheid van pensioenstelsel

- De belangrijkste ontwikkeling - en in deze PensioenSurvey al eerder besproken (zie hoofdstuk 1) - is de vergrijzing van de Nederlandse bevolking. De verhouding van het aantal 65-plussers ten opzichte van het aantal werkenden zal in de periode van 2000 tot 2040 waarschijnlijk stijgen van 1 gepensioneerde op 3 werkzamen naar 1 gepensioneerde op 2 werkzamen. Belangrijk hierbij is de stijgende levensverwachting: deze zal in 2050 voor vrouwen circa 83 jaar zijn en voor mannen circa 80 jaar. Hét probleem dat de vergrijzing van de bevolking met zich meebrengt is dat de oudedagsvoorziening uit de 1e pijler onbetaalbaar dreigt te worden. De AOW-premies moeten immers door steeds minder werkenden voor een groeiend aantal gepensioneerden worden opgebracht. De overheid heeft daarom inmiddels diverse maatregelen genomen om de arbeidsparticipatie te verhogen. Voorbeelden hiervan zijn de



(voorgenomen) beperking van de fiscale mogelijkheden van VUT- en prepensioenregelingen, aanpassingen van de WAO-regeling om de instroom te verminderen en de sollicitatieplicht

van het moderniseringsproces zijn de wet pensioenverevening bij echtscheiding en de wettelijke verankering van waardeoverdracht bij wisseling van werkgever. Deze en andere maatregelen spelen in

## Nederland is niet het enige land met problemen vanwege de vergrijzing.

(pag. 51)

van ouderen. Het is tevens niet ondenkbaar dat de leeftijd waarop men een AOW-uitkering ontvangt in de toekomst wordt verhoogd;

- De pensioenfondsen in Nederland bouwen financiële reserves op om er zeker van te zijn dat ze te allen tijde de pensioenen kunnen uitkeren. In de jaren 2002/2003 is gebleken dat bij uitzonderlijke omstandigheden, in dit geval bij sterk dalende beurskoersen, deze buffers niet of nauwelijks toereikend waren om niet onder de minimale financiële reserves (de dekkingsgraad) te komen. Inmiddels heeft de Pensioen- & Verzekeringskamer (PVK) het toezichtsbeleid verscherpt om toekomstige financieringsproblemen bij pensioenfondsen te voorkomen. In hoofdstuk 3 van deze PensioenSurvey is daar reeds op ingegaan;
- Het 3-pijler pensioenstelsel zoals we dat in Nederland kennen, zorgt ervoor dat risico's worden gespreid. Er is immers sprake van financiering op basis van zowel kapitaal- als omslagdekking.

### Modernisering pensioenstelsel

De afgelopen jaren zijn er veel veranderingen doorgevoerd in de pensioenwetgeving om ervoor te zorgen dat ons pensioenstelsel 'bij de tijd' blijft. Zo is de gelijke behandeling van mannen en vrouwen en van voltijd- en deeltijdwerkers wettelijk vastgelegd (zie hoofdstuk 2). Overige voorbeelden

op de voortdurende veranderende leef- en arbeidspatronen. Het moderniseringsproces zal ook de komende jaren nog doorgaan. Zo wordt in 2004 een nieuwe pensioenwet gepresenteerd die onder andere eisen zal gaan stellen aan de communicatie rond pensioenen. Dat goede communicatie rond pensioenen in de toekomst belangrijker zal worden is reeds in hoofdstuk 4 van deze Survey besproken.

### » Het pensioenbestel in andere Europese landen

Nederland is zeker niet het enige land dat problemen heeft met de vergrijzing en veranderingen in economische en sociale patronen. In Frankrijk en Oostenrijk zijn al demonstraties geweest om uiting te geven aan de zorgen rond de oudedagsvoorziening. De oorzaak van het probleem is in alle landen gelijk, maar de gevolgen en te nemen maatregelen verschillen per land. Hierna worden enkele landen kort aangestipt.

#### Frankrijk

In Frankrijk bestaat een hele grote 1e pijler en zijn de 2e en 3e pijler nog erg beperkt. De Franse regering houdt sterk vast aan het omslagstelsel voor de 1e pijler. Het omslagstelsel wordt in

Frankrijk namelijk gezien als dé brug tussen de verschillende generaties. Eerdere pogingen om de arbeidsparticipatie te vergroten door het verhogen van de pensioenleeftijd leidden dan ook tot fel verzet. Er is wel al het een en ander bereikt. Zo kregen ambtenaren relatief gezien een laag pensioen, maar mochten ze met 60 jaar of na 37,5 jaar werken al met pensioen. De pensioenleeftijd van 60 jaar blijft, maar de ambtenaren mogen nu pas eerder met pensioen als ze 40 dienstjaren hebben. Deze verschuiving is voor Frankrijk een grote stap voorwaarts, maar zal zeker niet genoeg zijn om in het licht van de vergrijzing het pensioenstelsel betaalbaar te houden. Ook hier zijn dus op termijn grote verschuivingen te verwachten met veel verzet vanuit de samenleving.

### Oostenrijk

Oostenrijk heeft een pensioenstelsel dat bijna volledig is opgehangen aan de 1e pijler. Tevens bestaat er geen onderscheid tussen vervroegd pensioneren en arbeidsongeschiktheid. Met andere woorden: wie niet meer kan werken, gaat met pensioen. Ook is het ambtenarenpensioen meer dan het dubbele van het pensioen van een gewone werknemer. Daarbij komt dat een ambtenaar eerder met pensioen mag. De Oostenrijkse regering doet haar uiterste best om vervroegd pensioneren te ontmoedigen. Zo zal het vanaf 2014 niet meer mogelijk zijn om vervroegd met pensioen te gaan. Opvallend is dat de ambtenaren buiten de hervormingen blijven, terwijl hun pensioen juist het stelsel duur maakt.

### Italië

De problemen voor Italië zijn binnen de Europese Unie het grootste, aangezien de bevolking daar gemiddeld het oudst is. Ondanks het feit dat de Italiaanse regering de afgelopen jaren meerdere malen het pensioenstelsel heeft hervormd, blijven de problemen van de vergrijzing aanwezig. In de hervorming is het financieringsstelsel van het pensioen nog niet aangepakt. Het Italiaanse

pensioen wordt gefinancierd volgens het omslagstelsel en zal door de sterk verouderende bevolking steeds duurder worden. Ook in Italië betreft het staatspensioen een groot deel van het totale pensioen. De 2e en 3e pijler zijn in Italië nog maar zeer beperkt ontwikkeld. De overige Europese landen en met name Nederland maken zich grote zorgen over de situatie in Italië. Als er één Europese pensioenuitkering gaat komen, betekent dit dat Nederland gaat betalen voor de pensioenen van onder andere de Italianen.

### Spanje

Voor het Spaanse pensioen bestaat dezelfde angst als bij het Italiaanse pensioen. De Spanjaarden zeggen namelijk dat ze geen problemen hebben met de vergrijzing en doen op dit moment niets aan hun pensioenbeleid en pensioenstelsel. De reden van de Spaanse regering voor deze struisvogel-politiek is dat het aantal gepensioneerden in de komende jaren niet toeneemt. Het aantal gepensioneerden zal pas na 2013 gaan stijgen. Ondanks het feit dat het nog een tijd duurt voordat de druk van het aantal gepensioneerden op de werkenden zal toenemen, moet de Spaanse regering actie gaan ondernemen om op termijn niet in de financiële problemen te komen.

### Verenigd Koninkrijk

De Engelsen hebben een ander probleem. De financiering van de 1e pijler in het Verenigd Koninkrijk is goed. Deze bedraagt in het Verenigd Koninkrijk slechts zo'n 5% van het bruto binnenlands product, terwijl dat gemiddeld in de Europese Unie maar liefst 10% is. De reden hiervoor is de geringe hoogte van het staatspensioen, de uitkering is bijna op bijstandsniveau. De huidige Labourregering verwacht dat de hoogte van de uitkeringen het grootste probleem zal opleveren. Dit in combinatie met de daling van de reserves van de pensioenen in de 2e en 3e pijler, veroorzaakt door de daling van de beurzen de afgelopen jaren, maakt dat veel mensen een veel lagere uitkering

ontvangen dan waar ze op hadden gehoopt. De verwachting is dat de uitkeringen onder bijstandsniveau komen en daarom het pensioenstelsel op termijn onhoudbaar is.

### België

In België kent men een zeer lage arbeidsparticipatie van ouderen omdat het zogenaamde brugpensioen (vergelijkbaar met de Nederlandse VUT-regelingen) daar erg populair is. Gekoppeld aan de hoge staatsschuld van België leidt dit tot grote problemen bij een vergrijzende bevolking. Hervormingen zullen dan ook in eerste instantie gericht zijn op het terugdringen van de staatsschuld zodat door verminderende rentelasten een behoorlijk pensioen kan worden betaald.

// Onze regeling in Nederland is in verhouding met de buurlanden nog steeds heel goed. Wij moeten oppassen voor de nog grotere problemen in onze buurlanden in de nabije toekomst. //

## » Toekomstperspectief

Uit het bovenstaande blijkt dat Nederland niet het enige Europese land is dat met de vergrijzingsproblematiek te maken heeft en daarop haar pensioenbeleid en pensioenstelsel wil aanpassen. Echter het wijzigen hiervan is een moeizaam en langdurig proces met veel verschillende belangengroepen zoals werkgevers, vakbonden, pensioenfondsen en verzekeraars. Er is dan ook nog veel te doen voor de verschillende landen voordat echt op de vergrijzing is ingespeeld.

Het is opmerkelijk dat de gevolgen van de vergrijzing en het invoeren en intensiveren van het ouderenbeleid niet in de Zorgen Top Drie voorkomt. Bij alle Europese overheden staat vergrijzing en het bevorderen van de arbeidsparticipatie bovenaan de agenda. De vraag is of de bedrijven de omvang en de gevolgen van de vergrijzing wel inzien.





» Wilt u meer informatie?  
Neem dan contact op.

### **PricewaterhouseCoopers**

drs. A.A.F. Smits  
drs. O.T.C. Ruijter  
Mw. drs. M.A. Kanselaar

PricewaterhouseCoopers  
Human Resource Services  
De Entree 201  
Postbus 22737  
1100 DE Amsterdam  
Telefoon (020) 568 5320  
Fax (020) 568 5315  
[www.pwc.com/nl](http://www.pwc.com/nl)

### **Achmea**

drs. S.H.W. van Slooten  
R.J. Weegink  
Mw. C. ten Hoven

Achmea  
Prins Willem-Alexanderlaan 651  
Postbus 700  
7300 HC Apeldoorn  
Telefoon (055) 579 4029  
Fax (055) 579 2803  
[www.centraalbeheer.nl](http://www.centraalbeheer.nl)

Binnen PricewaterhouseCoopers vindt pensioenadvisering plaats door Human Resource Services.

PRICEWATERHOUSECOOPERS 

Achmea is actief in pensioenen met de merken:



© Achmea/PricewaterhouseCoopers, 2003

**Auteursrechten voorbehouden.**

Gehele of gedeeltelijke overneming of reproductie van de inhoud van deze uitgave, op welke wijze dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de auteursrechthebbende is verboden. Dit behoudens de beperkingen bij de wet gesteld. Het verbod betreft ook gehele of gedeeltelijke bewerking.

**Correspondentie over overneming of reproductie richten aan:**

- Achmea, Postbus 700, 7300 HC Apeldoorn
- PricewaterhouseCoopers, Postbus 22737, 1100 DE Amsterdam

Uitgever, opdrachtgevers en samenstellers hebben uiterste zorgvuldigheid betracht bij het produceren van de PensioenSurvey 2003-2004. Niettemin kunnen zij geen aansprakelijkheid aanvaarden voor eventueel in deze uitgave voorkomende onjuistheden en/of onvolledigheden.

**Vormgeving**

OgilvyOffice, Amsterdam

**Druk**

Hollandia Equipage, Heerhugowaard



