



Centraal Planbureau

Flankerend beleid bij een hogere pensioenleeftijd

Casper van Ewijk

CPB

Universiteit van Amsterdam

Netspar

Pensioenforum

28 september 2011



Pensioenakkoord

- Verhoging pensioenleeftijd
- Flexibele AOW
- Loslaten nominale zekerheid in aanvullende pensioenen



Nog in te vullen

- **Communicatie**

- gaan fondsen inzicht geven in te verwachten pensioen?

- **Governance en toezicht**

- wie bepaalt pensioencontract?
bestuur of CAO tafel
- toezicht
eisen aan beleggingsrisico's?
eisen aan buffers?

- **Flankerend beleid**

- arbeidsmarkt ouderen



Toezicht

Twee benaderingen van het pensioencontract

Verzekeringsperspectief :

aanspraak als verplichting van het fonds

pensioen: aanspraak is leidend

Reserves 'eigendom' van fonds

Toezicht gericht op solvabiliteit
(discontinuïteitsbenadering)

huidige FTK

Beleggingsperspectief

pensioen als contract tussen generaties

pensioen: uitkomst van fondsbeleid

Reserves 'eigendom' van toekomstige deelnemers

Toezicht gericht op faire verdeling
(continuïteitsbenadering)

Nieuwe FTK?



Flankerend beleid: arbeidsmarkt

Betekenis pensioenakkoord

- Langer doorwerken
 - › voor houdbaarheid
- Flexibele pensionering:
 - › individuele voorkeuren
 - › flexibiliteit bij tegenvallers/meevallers in pensioen

Flankerend beleid nodig voor

participatie en mobiliteit van oudere werknemers

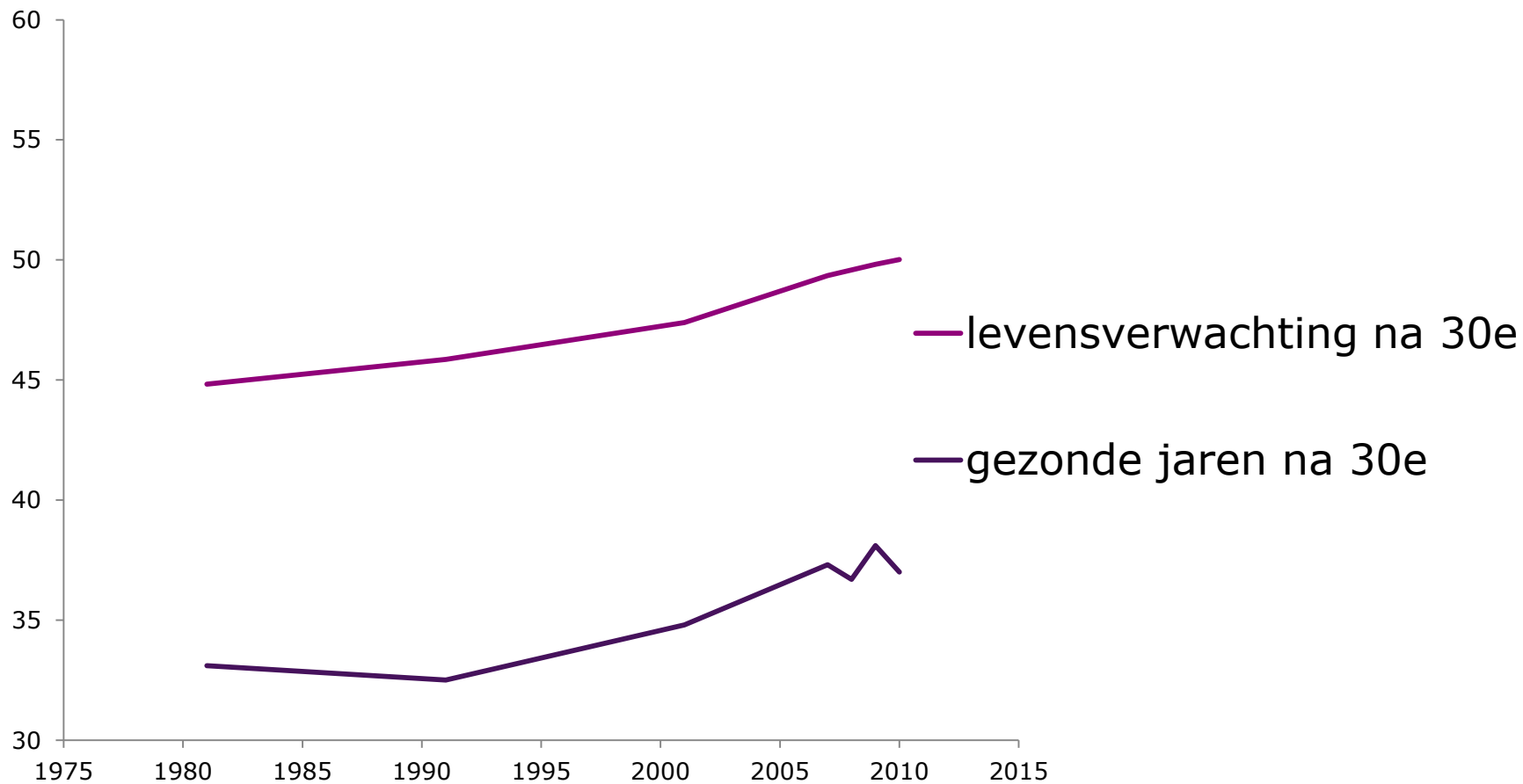


Is beleid wel nodig? Participatie ouderen stijgt snel

	2001 in %	2010	2020 raming
55-59 jaar	51	69	77
60-64 jaar	17	33	46
20-64 jaar	71	76	77



Oorzaak 1: Betere gezondheid



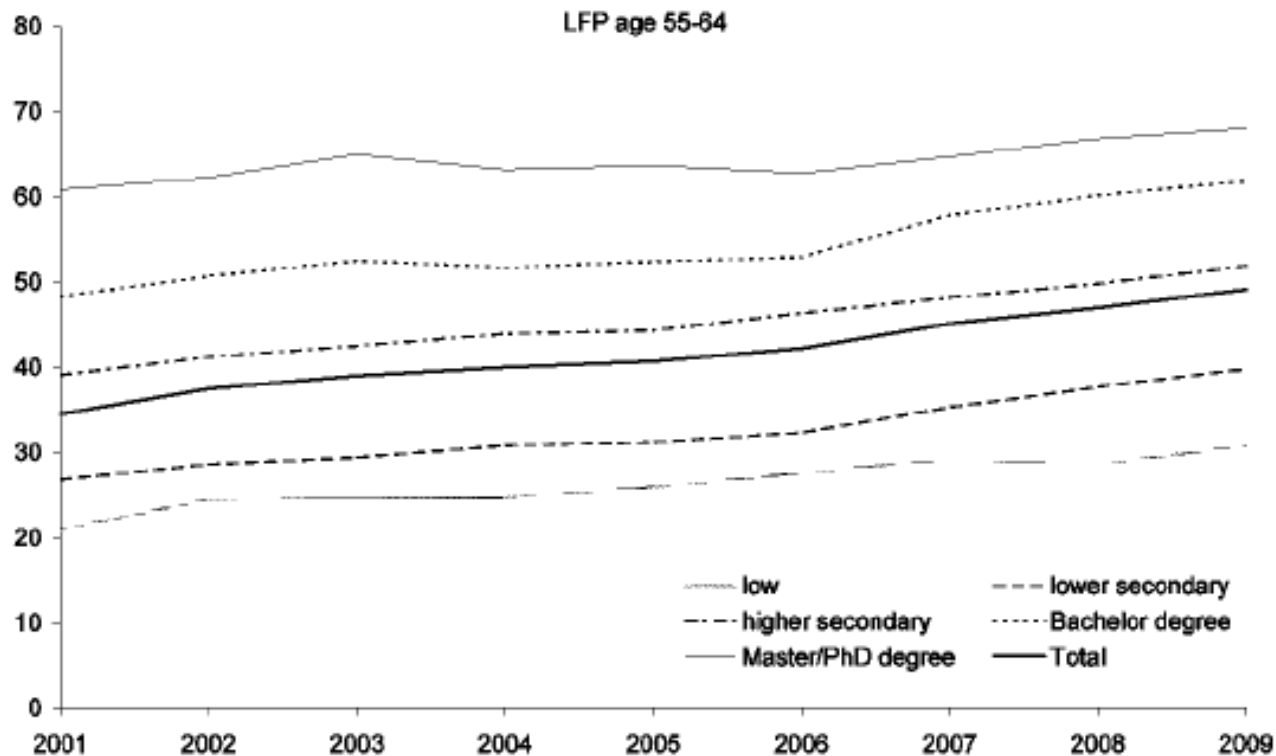


Oorzaak 2: Wet VPL (VUT, prepensioen, levensloop) uit 2005

- (+) afschaffing VUT
- (+) invoering actuariel faire regelingen : je betaalt zelf voor vroegpensioen
 - in aanvullende pensioenen
 - en straks ook in AOW
- (-) levensloop
 - vooral eerder met pensioen voor hoger opgeleide mannen
- (+) en daarnaast ook verandering van cultuur: de norm verandert



Maar nog wel grote participatie-verschillen tussen hoog- en laagopgeleid



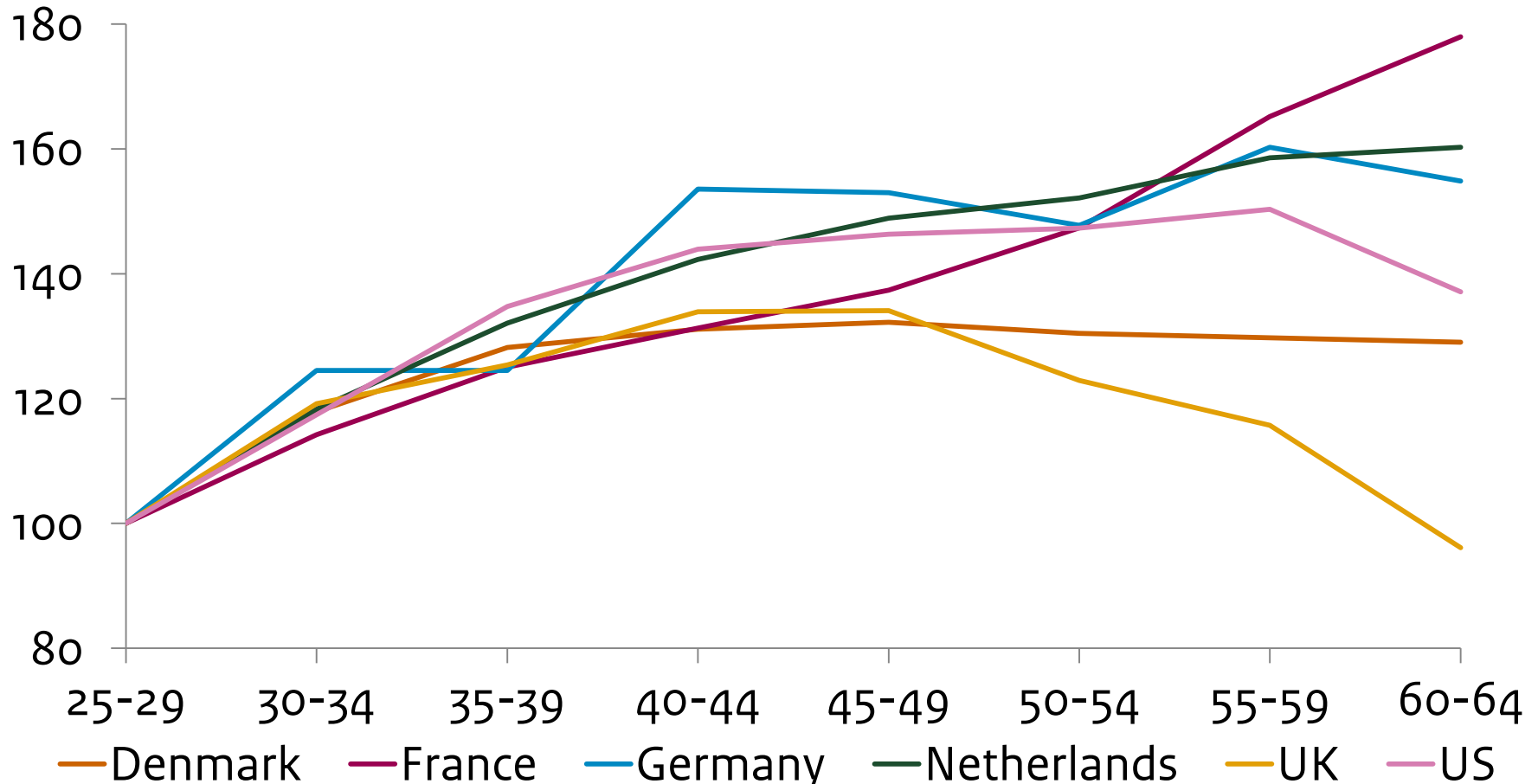


Verdere fiscale prikkels voor doorwerken?

- Participatie helpt voor overheidsfinancien
- Maar er is al sterke prikkel tot doorwerken:
 - actuarieel fair aanvullend pensioen
 - plus flinke bonus in aanvullende pensioenen door doorsneepremie (ca. 3 % voor mannen en 10% voor vrouwen)
- Keerzijde: grotere ongelijkheid
 - Arbeidsongeschiktheid en werkloosheid moeilijk verzekeraar
 - In combinatie met ontslagbescherming komen de lasten bij de werkgever te liggen.
- Keerzijde: administratieve lasten (vitaliteitsregeling)



Hoge lonen voor ouderen





Arbeidsmarktbeleid voor ouderen

Oudere werknemers zijn anders

- meer ervaring binnen bedrijf (specifieke kennis)
- kortere tijdshorizon : minder investeren in kennis en vaardigheden
- mobiliteit minder optimaal
- lagere baankansen bij werkloosheid
- wao en werkloosheid relatief aantrekkelijker





Alternatieven

actief beleid binnen bedrijven
(employability, demotie)

meer flexibiliteit en maatwerk rond
uittreding (part time pensioen etc)

afbouw bescherming met leeftijd van
oudere werknemers

handhaven functioneel leeftijdsontslag
(opschuiven met pensioenleeftijd),
ook bij Rijk!

