

De beste pensioenregeling is employability

Pensioen en duurzame inzetbaarheid

Onderwerpen...

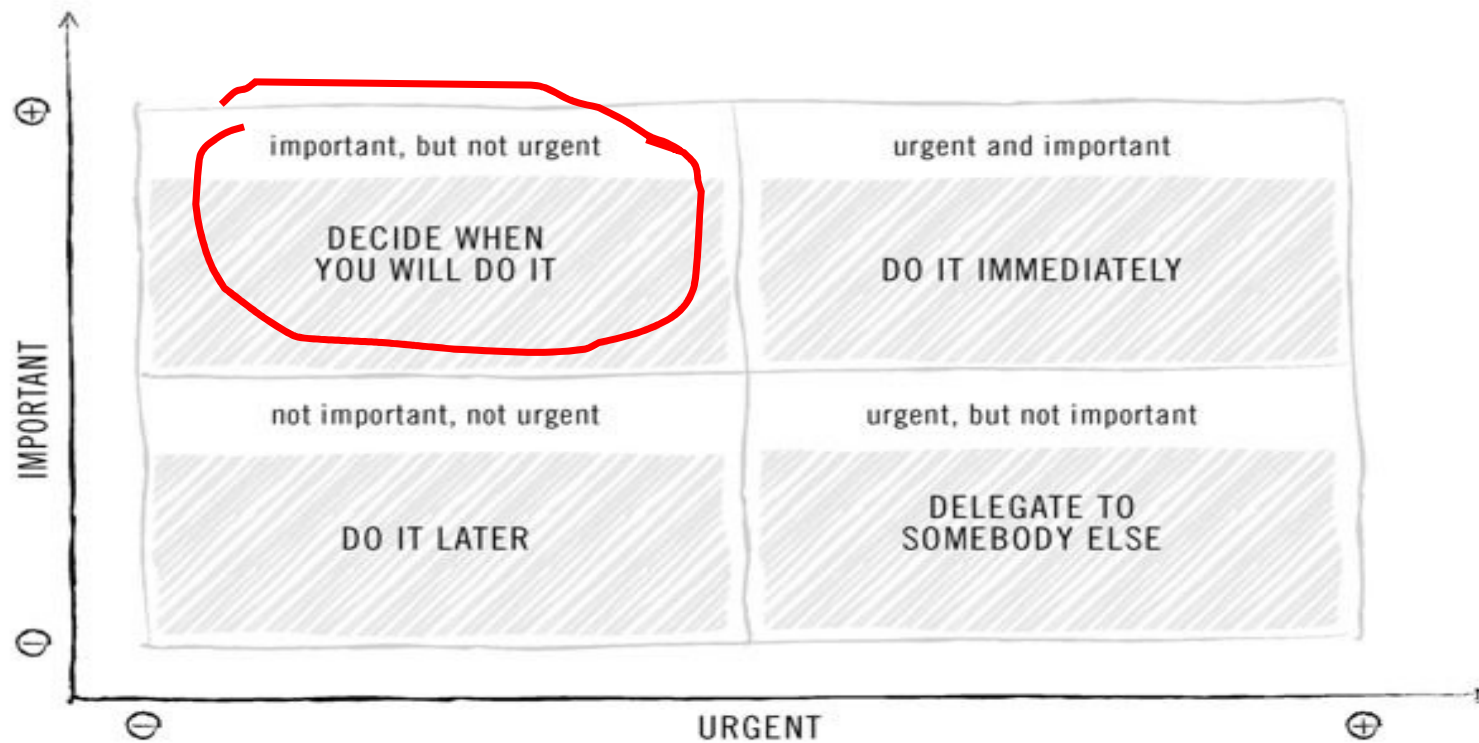
1. Relatie pensioen en duurzame inzetbaarheid
2. Pensioenstelsel NL: erfenis van de wederopbouw
3. Pensioenstelsel NL: afbraak van het stelsel
4. Pensioenstelsel NL: op naar 3.0
5. Permanente educatie: (verplicht) instrument?

Vragen? Direct stellen.....

1. Pensioen en duurzaam inzetbaar

Belangrijk maar nog niet urgent

- Zie prio-matrix Eisenhower/Steven Covey



1. Pensioen en duurzaam inzetbaar

Belangrijk maar nog niet urgent

- Het fenomeen van *'delay discounting'*
- Daar zit de gelijkenis met pensioen:
 - “sluipmoordenaar”



2. Pensioen NL: de erfenis van de wederopbouw

De plussen van ons pensioensysteem

- Collectief solidair pensioenstelsel
- Hoge vervangingsratio: absoluut, relatief (internationaal)
- Systeem op basis van kapitaalfinanciering
 - 1.400 miljard pensioenvermogen
 - 1.100 miljard in pensioenfondsen
 - 400 miljard in grootste 3: ABP, PFZW, PMT/E
 - Den Haag kijkt likkebaardend naar fiscale claim
 - belangengroeperingen kijken likkebaardend naar investeringspotentieel
 - EU kijkt likkebaardend naar vermogen

2. Pensioen NL: de erfenis van de wederopbouw

De minnen van ons pensioensysteem

- Kapitaalfinanciering is gevoelig voor financiële markten
 - dat zit anders bij omslagfinanciering
- Kostwinnersmodel: *'one size fits all'*
- Perverse vormen van solidariteit
- Geïsoleerd van samenhangende onderwerpen

3. Pensioenstelsel: de afbraak van het stelsel

NL pensioenstelsel is in kort tempo fors afgebroken ...

Faciliteiten voor pensioen sterk verminderd:

- vroegpensioenregeling is niet meer mogelijk (alleen nog overgangsregeling)
- fiscale boete, bij vergoeding die kwalificeert als Regeling Vervroegde Uitkering (RVU)
- spaarloon-, premiespaar- en levensloopregeling zijn afgeschaft
- de vitaliteitsregeling (vervanging spaarloon en levensloop) is er nooit gekomen
- pensioen is fiscale speelbal geworden van Den Haag

3. Pensioenstelsel: de afbraak van het stelsel

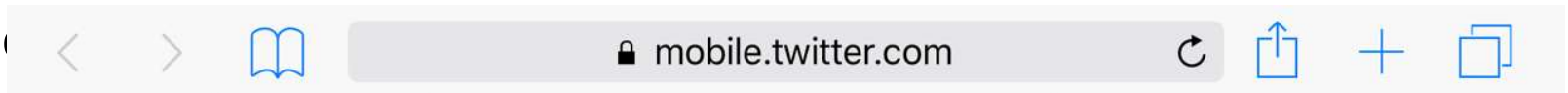
NL pensioenstelsel is in kort tempo fors afgebroken ...

- Toename levensverwachting, de pensioendatum stijgt
 - systeem is 1 jaar langer leven is 1 jaar langer doorwerken
 - dus niet in verhouding van gewerkte en pensioenjaren (zie voorstel FNV)
- Qaly (*Quality Adjusted Life Year*)
 - verschilt naar hoogte opleiding
 - laagopgeleiden leven van minder lang dan hoger opgeleiden
 - tot 52 jaar respectievelijk 73 jaar in goede gezondheid

3. Pensioenstelsel: de afbraak van het stelsel

NL pensioenstelsel is in kort tempo fors afgebroken ...

- Toename levensverwachting, de pensioendatum stijgt
 - systeem is 1 jaar langer leven is 1 jaar langer doorwerken
 - dus niet in verhouding



- Qaly (*Quality Adjusted*)
 - verschilt naar hoog
 - laagopgeleiden l
 - tot 52 jaar respe



Laagopgeleide later met pensioen dan hbo-plusser

Jonathan Witteman
Amsterdam

Laagopgeleiden gaan ruim een

den. Hbo- of universitair geschoolden stopten in 2015 enkele maanden voor hun 64ste, middelbaar geschoolden enkele maanden ná hun 64ste en men-

een hbo- of wo-diploma leven gemiddeld 72 jaar in goede gezondheid, laagopgeleiden slechts 53 jaar, blijkt uit CBS-cijfers. 'Dit roept de vraag op in

3. Pensioenstelsel: de afbraak van het stelsel

Beleidsmaatregelen naast pensioen versterken de afbraak....

- Strengere voorwaarden WIA
- Wet werk en zekerheid werkt niet, mobiliteit/mogelijkheden zijn beperkt (*freeze*)
- Geen verplicht levensfasegericht personeelsbeleid
 - seniorendagen en andere generieke “ontzie” maatregelen zijn strijdig met Wgbla, *tenzij*

4. Pensioenstelsel NL: op naar 3.0

Het wordt tijd dat er anders wordt gedacht over pensioen

Verder weg ...

- Verplichtstelling: ja (op regeling, niet uitvoerder), collectiviteit: ja, solidariteit: selectief
- Pensioen niet meer geïsoleerd zien: integratie van studie, wonen, zorg en pensioen
 - bijvoorbeeld: “omkeer hypotheek” (*reversed mortgage*)
 - meer kredietfaciliteiten voor levenslang leren

4. Pensioenstelsel NL: op naar 3.0

Het wordt tijd dat er anders wordt gedacht over pensioen

Verder weg ...

- Naar een minister(ie) van Employability: Levensloop & Vitaliteit
 - missie: naar een langere houdbaarheidsdatum van de factor arbeid
 - en daarmee de concurrentiepositie van NL BV
 - met bijzondere aandacht voor zware beroepen
 - *naast ontzien ook aanpak herscholing, herfunctioneren en arbeidsomstandigheden*

4. Pensioenstelsel NL: op naar 3.0

Het wordt tijd dat er anders wordt gedacht over pensioen

Dichterbij ...

- Demotieregeling is al mogelijk (maar nog nauwelijks gebruikt)
 - Kan niet (zonder meer) worden afgedwongen.
 - Om het effect van een lager salaris te beperken, is het wettelijk toegestaan om de pensioenopbouw voort te zetten op het oudere, hogere loon.
 - Deze regeling kan worden toegepast, indien:
 - De demotieregeling is opgenomen in het pensioenreglement (pensioentoezegging);
 - De periode van demotie niet eerder aanvangt dan 10 jaar voor de pensioendatum;
 - Werknemer een lager gekwalificeerde functie aanvaard, of;
 - Werknemer in parttime gaat werken, voor zover er tenminste een 50% dienstverband blijft bestaan.

4. Pensioenstelsel NL: op naar 3.0

Het wordt tijd dat er anders wordt gedacht over pensioen

Dichterbij ...

- Deeltijdpensioen de nieuwe standaard
 - Eerder stoppen met werken: veelal geen optie (wil nog niet, kan nog niet)
 - Kern: minder werk, meer vrije tijd, herverdeling inkomen
 - Onbekend maakt onbemind

4. Pensioenstelsel NL: op naar 3.0

Het wordt tijd dat er anders wordt gedacht over pensioen

Dichterbij ...

- Deeltijdpensioen **VOORBEELD**

Werknemer met pensioen 65 jaar. Salaris € 50.000, AOW franchise is € 12.500, pensioenopbouw 1,75%/jaar, 40 dienstjaren

Op de pensioendatum krijgt de werknemer een pensioen van € 26.250,- plus € 8.750 AOW (**70%** van het inkomen).

- Werknemer besluit tot deeltijdpensioen op 55 jaar: 80% werken, 20% pensioen. Dat doet hij telkens 5 jaar en na 5 jaar gaat hij weer 20% meer met pensioen. Op 60 jaar dus 40%, op 65 jaar 60%, op 70 jaar 80% en op 75 jaar volledig met pensioen.
- Financiële gevolgen:
 - van 55 tot 60 jaar € 40.000 salaris en € 1.823,- pensioen (**84%** van het inkomen)
 - van 60 tot 65 jaar € 30.000 salaris en € 6.826,- pensioen (**74%** van het inkomen)
 - van 65 tot 70 jaar € 20.000 salaris en € 14.622,- pensioen en € 8.750,- AOW (**87%** van het inkomen)
 - van 70 tot 75 jaar € 10.000 salaris en € 21.781,- pensioen en € 8.750,- AOW (**81%** van het inkomen)
 - vanaf 75 jaar € 25.067 pensioen en € 8.750,- AOW (**68%** van het inkomen)
- Met de faciliteit van hoog:laag (100:75) kan het inkomen nog worden getuned.
- Met een integratie met de persoonlijke financiële situatie kan een inkomens-/vermogensplanning op maat worden gemaakt.

4. Pensioenstelsel NL: op naar 3.0

Het wordt tijd dat er anders wordt gedacht over pensioen

Dichterbij ...

- Huidige mogelijkheden voor Generatiepact of Vitaliteitsregeling

Bakkersbedrijf CAO –Vitaliteitsregeling

Als gevolg van de wettelijke verhoging van de AOW-leeftijd naar 67 jaar zijn de partijen een zogenaamde Vitaliteitsregeling overeengekomen voor **60-plussers**. De regeling gaat in per 1 januari 2016. Zij houdt in dat werknemers van 60 jaar of ouder hun werkweek kunnen terugbrengen tot **80%, daarbij 90% salaris ontvangen en hun pensioenopbouw 100%** blijft. Zowel werkgevers- als werknemers betalen hieraan mee. De werkgever betaalt 90 procent salaris en 100 procent pensioenopbouw voor 80 procent werk, wat neerkomt op **112 procent loon per uur vanaf het 60e jaar**. Alle werknemers leveren een vakantiedag in en de **senioren dagen en bovenwettelijke vakantiedagen komen te vervallen**.

4. Pensioenstelsel NL: op naar 3.0

Het wordt tijd dat er anders wordt gedacht over pensioen

Dichterbij ...

- Leefstijdsfasebewust personeelsbeleid > HR-beleid duurzame inzetbaarheid
 - naar minder ontzietmaatregelen (“ouderenbeleid”)

5. PE: wordt (verplicht) instrument

Via sectoren, sociale partners of wetgeving

- Zie oude plannen hierover
 - re-startup noodzakelijk
- Zie discussie over transitievergoeding
 - omzetting vergoeding, lagere vergoeding
 - als werkgever in ontwikkeling van werknemer heeft geïnvesteerd
- Nieuwe plannen
 - verplichte educatie: quota en normen?
 - WLO <http://www.edwinschop.nl/employability/wet-levenslang-ont>

\\ Verder met Meeùs



KPN NL 3G 16:13 30%

edwinschop.nl



De Wet Levenslang Ontwikkelen

24 oktober 2017

Print PDF

2017-58 In mijn eerdere [blog](#) vroeg ik al aandacht voor de ouder wordende werknemer, het opschuiven van de pensioenleeftijd en doorwerken. En dan met name de verantwoordelijkheid die werkgevers (en werknemers) niet nemen, ook hun vertegenwoordiging (de sociale partners) niet.

Dat concludeert nu ook het SCP in haar rapport van 24 oktober 2017 ([SCP-rapport](#)). Werkgevers gebruikten tussen 2003 en 2015 minder vaak taakverlichting, vrijstelling van overwerk of aangepaste werktijden. Demotie kwam wel vaker voor, maar op zeer beperkte



Bedankt voor uw aandacht