

# Pensioenuitvoering in de 21e eeuw II

## *het individu binnen het collectief*

## De vitale deelnemer

**Gezondheid heeft in het gehele stelsel van sociale zekerheid en solidariteit altijd al een prominente plaats in genomen. Het stelsel bevat diverse voorzieningen voor het geval dat iemand niet in staat is volledig aan het arbeidsproces deel te nemen.**

In dit artikel gaan we in op de vragen:

1. Hoe benutten we de oudere, vitale, werknemer optimaal, zodat het beroep door hen op deze voorzieningen minimaal zal zijn?
2. Hoe wordt er aangekeken tegen de pensioenkosten van oudere werknemers?

Naast de WIA als basisvoorziening van inkomen bij arbeidsongeschiktheid kennen we al lang de (pensioen)uitkeringen die het WIA-inkomen aanvullen en ook regelingen met geheel of gedeeltelijke premievrijstelling. De druk op dit vangnet neemt toe, want ondanks de goede ontwikkelingen in de gezondheidszorg en aandacht voor een gezonde levensstijl is de instroom naar de WIA de afgelopen jaren toegenomen. Het UWV verklaart dit als een gevolg van de demografische ontwikkelingen; het aandeel vrouwen en ouderen op de arbeidsmarkt neemt toe en het zijn juist deze groepen die een groter risico lopen om arbeidsongeschikt te raken.

### Feiten over verzuim

Dit wordt onder andere bevestigd in de studie van de Stichting van de Arbeid. Deze heeft in de uitwerking van het pensioenakkoord feiten en beelden verzameld over de situatie op de arbeidsmarkt. (Stichting van de Arbeid – Feiten en beelden (2), bijlage 1 bij Beleidsagenda 2020 d.d. 10 juni 2011). Er blijkt een nogal negatief beeld te bestaan bij zowel werkgevers als de jongere collega werknemers over de kosten en competenties van de oudere werknemer. Dit negatieve beeld belemmert op dit moment de participatie van ouderen en wordt vooral merkbaar in de kansen op de arbeidsmarkt.

De feiten over de gezondheid van de werknemers laten zien dat het aantal verzuimdagen bij ouderen toeneemt. Jongere werknemers hebben weliswaar meer verzuimmeldingen (frequentie), maar vanaf 55 jaar is de duur van het ziekteverzuim langer waardoor het totaal aantal verzuimdagen in deze groep aanmerkelijk hoger is. De fysieke capaciteiten nemen af als gevolg van het ouder worden, maar ook het op jongere leeftijd beginnen onder belastende arbeidsomstandigheden en dito levensstijl zijn hierop van invloed. En dat is vooral merkbaar in functies waarin deze fysieke capaciteiten worden aangesproken, veelal uitgevoerd door mensen met een lagere opleiding. Op dit moment zijn er nog maar beperkte mogelijkheden voor de oudere werknemer om

over te gaan naar functies die minder belastend zijn. Minister Kamp heeft toegezegd te kijken naar mogelijkheden voor vroegpensioen voor deze groep. Opvallend is dat in de analyse van de Stichting van de Arbeid ook de psychosociale arbeidsomstandigheden worden genoemd als oorzaak voor het – gedeeltelijk – arbeidsongeschikt raken. Opnieuw komt hiermee de discussie naar voren over de definitie van een zwaar beroep. Want wanneer is het een zwaar beroep, wie bepaalt dat en hoe gaan we het toezicht organiseren?

In het gedefinieerde beleid voor de komende jaren wordt aandacht besteed aan de arbeidsparticipatie van de oudere werknemers vanuit verschillende invalshoeken;

- Employability en scholing;
- Vitaliteit, gezondheid en arbo;
- Arbeidskosten en arbeidsproductiviteit;
- Mobiliteit en re-integratie.

Dit houdt in dat het onderwerp structureel op de agenda gaat komen van het overleg tussen werkgevers en werknemers. Want niet alleen het beeld over de oudere werknemers moet veranderen, ook de werkelijkheid zal beter moeten worden om een betaalbaar stelsel te creëren.

### Ontwikkeling van vaardigheden

De overheid heeft verschillende stimuleringsmaatregelen genomen, in de vorm van premiekortingen en subsidies, maar de bereidheid van werkgevers om structureel voorzieningen te treffen

### In de CAO moeten afspraken worden gemaakt over het ontwikkelen van andere vaardigheden bij oudere werknemers

voor de oudere maar nog vitale werknemer is op dit moment beperkt. Natuurlijk kennen we de reclame waarin de ervaring van een oudere werknemer noodzakelijk is voor de scholing van de jongere werknemer. Zonder ervaring komt er volgens de reclame niets terecht van het maken van een goede boot. Dit betekent dat er gewerkt moet worden aan het ontwikkelen van andere vaardigheden bij oudere werknemers, zodat deze communicatief beter beslagen ten ijs komen bij het oppakken van nieuwe taken. Zij zullen zich echter ook moeten verdienen

in andere technieken, media en soms talen. Kortom, een 2e carrière staat voor hen voor de deur, die alleen kan slagen als zij hierin goed worden begeleid. Deze handschoen zal door sociale partners gezamenlijk opgepakt moeten worden. Bijvoorbeeld door hier afspraken over te maken binnen de CAO en de nakoming ervan te borgen door de oprichting van nieuwe scholingsfondsen. Voorzieningen waarbij de werkgever faciliteiten biedt aan alle werknemers, in alle categorieën.

## Arbeidskosten

De arbeidskosten en de arbeidsproductiviteit staan eveneens op de beleidsagenda. Iedere werkgever die zijn kostenniveau goed in de gaten houdt, moet constateren dat de bruto loonkosten van de werknemers ouder dan 55 jaar niet in lijn zijn met de arbeidsproductiviteit van deze groep. De maatregelen die zijn getroffen om de arbeidsparticipatie te vergroten hebben als keerzijde dat de totale loonkosten per werknemer hoger zijn; teruggang in functie en teruggang in salaris worden maar heel beperkt ingezet als instrument. Voor met name verzekerde regelingen, zeker op basis van defined contribution, komt daar nog eens bij dat de kosten van de pensioenregeling leeftijdsgebonden zijn, en dus toenemen voor de oudere werknemer.

Als we de kosten en productiviteit met elkaar in lijn willen houden, dan moeten we ook nadenken over mogelijkheden van spreiding van pensioenkosten over leeftijdscategorieën heen. De huidige staffel voor beschikbare premiesystemen staat op gespannen voet met het streven om oudere werknemers aantrekkelijk te laten zijn voor de arbeidsmarkt. Het solidaire stelsel met een doorsnee-premie ondersteunt dit streven veel beter. Er zal dus een beroep moeten worden gedaan op de creativiteit van ontwerpers van pensioenregelingen, die gericht zijn op individuele keuzes in de fase van opbouw van het pensioen en van de fiscale wetgever die hier de kaders van toelaatbaarheid bij zal moeten opstellen. Hierbij zullen alle betrokkenen het hogere doel van arbeidsparticipatie van oudere werknemers goed op het netvlies moeten hebben.

## Conclusie

Als we geen maatregelen nemen die het streven naar meer arbeidsparticipatie van oudere werknemers ondersteunen, dan zal het gevolg zijn dat we te maken krijgen met een verdere toename van werkloosheid, verzuim en arbeidsongeschiktheid bij deze groep werknemers. Bovendien zullen we zonder maatregelen te maken krijgen met een toename van pensioenlasten en dat is nu precies de ontwikkeling die we tegen willen houden.



## Programma

**Datum:** 13 oktober 2011

**Locatie** Buitenplaats Amerongen  
Drostestraat 12, 3958 BK Amerongen

**Programma** 13.00 uur ontvangst met een broodje

**Tijden** 13.30 uur aanvang congres

17.00 uur einde congres,

napraten met een hapje en een drankje

## Dagvoorzitter en leider paneldiscussie:

Michiel Huisman, hoofdredacteur PensioenAdvies

## Sprekers

- **Prof. dr. Gerry Dietvorst**  
hoogleraar Juridische faculteit Universiteit Tilburg
- **Tim Kamphorst**  
directeur The Executive Network
- **Frank Rotteveel**  
directeur Ferm-in-pensioenen
- **Willem Noordman**  
werknemersvoorzitter Vereniging Bedrijfstakpensioenfondsen

## Leden paneldiscussie

- **Ab Fraterman**, pensioensecretaris werknemersorganisatie VNONCW
- **Peter Gortzak**, vice-voorzitter vakcentrale FNV
- **Paul Citroen**, werkgeversvoorzitter Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten
- **Herman Kapelle**, Bijzonder Hoogleraar fiscaal pensioenrecht en directeur AEGON Adfis
- **Willem Noordman**  
werknemersvoorzitter Vereniging Bedrijfstakpensioenfondsen.

## 't Kost u niets maar 't is niet gratis!

Deelname is gratis voor beslissers over de uitvoering van pensioenregelingen bij pensioenfondsen, pensioenverzekeraars en andere pensioenuitvoerders.

Inschrijven: <http://www.pa-fermcongres.nl>.

*Dit artikel is geschreven door Ferm-in pensioenen, het tweede artikel in een serie van drie in aanloop naar het congres 'Pensioenuitvoering in de 21e eeuw II' ■*