

Nationaal Strategierapport Pensioenen

2005

DEEL 1 ALGEMENE BESCHOUWING

1.1 Inleiding

In deze tweede ronde van nationale strategierapporten op het terrein van pensioenen zullen ook de 10 nieuwe lidstaten hun Nationale Strategierapport Pensioenen (NSR-P) bij de Europese Commissie moeten inleveren.

De elf Europese doelstellingen zijn ongewijzigd gebleven en er was geen noodzaak om de opzet van het NSR-P ingrijpend te wijzigen. Het NSR-P 2005 is dan ook een actualisering van het NSR-P 2002. Conform de wens van Nederland is de afgelopen jaren voortgang gemaakt met een set van indicatoren ter bevordering van een heldere onderlinge vergelijkbaarheid van de Lidstaten.

In deel 2 wordt per doelstelling aandacht besteed aan het huidige beleid en er wordt een vooruitblik gegeven naar de toekomst. In de bijlage zijn per doelstelling in tabellen de indicatoren opgenomen, voorzover deze niet in deel 2 zijn opgenomen.

Betrokken organisaties

Net als bij het eerste NSR-P zijn de sociale partners betrokken bij de totstandkoming. Sociale partners zijn immers primair verantwoordelijk voor de aanvullende pensioenen (tweede pijler).

Naast de sociale partners is wederom aan de koepels van ouderen- en jongerenorganisaties, en aan De Nederlandsche Bank als toezichthouder op de pensioenuitvoerders en de koepels van pensioenuitvoerders gevraagd commentaar te leveren op een concept van het NSR-P. Daarna is het Nationale Strategierapport Pensioenen 2005, zoals dat nu voor u ligt, door het kabinet vastgesteld.

Invloed van NSR-P 2002

Nederland had reeds eerder stappen ondernomen via een pensioenconvenant tussen sociale partners en de overheid in december 1997. Daarin werd afgesproken dat een kwalitatief hoogwaardig, modern en flexibel, maar tegelijkertijd ook betaalbaar pensioenstelsel zou worden nagestreefd. Dit bleek geheel in lijn met de Europese hoofddoelstellingen.

Open coördinatie op het terrein van pensioenen

De open methode van coördinatie kan een positieve bijdrage leveren aan de verbetering van pensioenstelsels in Europa. De opencoördinatiemethode garandeert dat elke lidstaat de beleidsmix kan kiezen die het best past bij het eigen pensioensysteem en de eigen specifieke problematiek en daarbij optimaal kan leren van de ervaringen in andere lidstaten. Voor Nederland is het van groot belang dat de primaire verantwoordelijkheid van de sociale partners voor de arbeidspensioenen wordt gerespecteerd en dat de samenhang tussen sociale toereikendheid en financiële houdbaarheid gewaarborgd is.

De invulling van het pensioenstelsel is bij uitstek een nationale aangelegenheid, ondanks de Europese dimensie. Daarnaast zijn de verschillen tussen de pensioensystemen in instituties, opbouw en vormgeving zo groot, dat harmonisatie van pensioensystemen op EU-niveau op vrijwel onoverkomelijke praktische problemen zou stuiten. Het kabinet is van mening dat door middel van 'benchmarking' en 'peer pressure' het Europese beleid kan worden vorm gegeven, zonder de subsidiariteit aan te tasten.

Vanaf najaar 2005 moet iedere lidstaat een Nationaal Actieplan Lissabon indienen. Dit rapport dient de inspanningen weer te geven van lidstaten op een reeks gezamenlijke doelstellingen die moeten leiden tot meer groei en werkgelegenheid. Ten aanzien van de pensioenstelsels hebben zowel de sociale als financiële aspecten en ook de modernisering van pensioenstelsels een plaats gekregen in de doelstellingen zoals die zijn vastgelegd in de geïntegreerde globale richtsnoeren voor economisch beleid en de werkgelegenheidsrichtsnoeren. Het belang dat ook in de toekomst de samenhang die bij de pensioenen aanwezig is tussen financiële houdbaarheid en sociale toereikendheid niet verloren gaat, lijkt hiermee behartigd.

1.2 Een korte beschrijving van het Nederlandse pensioenstelsel

Het Nederlands pensioenstelsel bestaat uit drie pijlers:

1. De *eerste pijler* is een basisvoorziening van de overheid, gebaseerd op ingezetenschap, die bestaat uit een standaard, vaste uitkering voor 65-plussers (de Algemene Ouderdomswet, AOW).

Iedereen in de leeftijd van 15-64 jaar die ingezetene is of beroepsactiviteiten verricht in Nederland bouwt recht op AOW op. Bij volledige opbouw bedraagt de AOW-uitkering voor alleenstaanden 70% (per 1 april 2005 € 869,52 netto incl. vakantietoeslag) en voor samenwonenden 50% van het nettominimumloon (per 1 april 2005 € 610,51 netto incl. vakantietoeslag). De eerste pijler wordt door een omslagstelsel gefinancierd.

2. De *tweede pijler* bestaat uit aanvullende pensioenen die als arbeidsvoorwaarde worden opgebouwd. Aangezien het een arbeidsvoorwaarde is, ligt de primaire verantwoordelijkheid hiervoor bij werkgevers en werknemers. Voor bijna alle werknemers zijn aanvullende pensioenregelingen getroffen, veelal in de vorm van een collectieve pensioenregeling. De aanvullende pensioenregelingen (ook de aanvullende pensioenen voor overheid- en onderwijspersoneel) worden door middel van kapitaaldekking gefinancierd. Het is wettelijk voorgeschreven dat de arbeidspensioenen moeten worden uitgevoerd door een pensioenfonds of door een verzekeraar, waarmee de pensioengelden buiten de onderneming worden gebracht. De tweede pijler bestaat hoofdzakelijk uit salaris-diensttijdregelingen (minstens 88 procent van de werknemers met een aanvullend pensioen in 2001). Slechts 4 procent van de werknemers met een aanvullend pensioen beschikt over een zuivere beschikbare premieregeling. Pensioenbesparingen in de tweede pijler worden fiscaal gefacilieerd: aanspraken op pensioenuitkeringen worden tot een bepaalde maximale opbouw niet belast, de bijbehorende premies zijn aftrekbaar van het belastbaar inkomen, er wordt geen belasting geheven op vermogen of vermogensaanwas en over de pensioenuitkeringen belasting wordt betaald (omkeerregel of EET-systeem).
3. De *derde pijler* bestaat uit aanvullende individuele oudedagsvoorzieningen, geheel los van de arbeidsrelatie, die iedereen op de verzekeringsmarkt kan afsluiten. Deze individuele voorzieningen kunnen fiscaal gefacilieerd worden.

1.3 De belangrijkste wijzigingen sinds 2002

Financiële positie pensioenfonds

Vanaf 2001 is de situatie op de financiële markten ingrijpend veranderd. Er was al lange tijd sprake van een lage rentestand. Ook werd de financiële wereld vanaf 2001 geconfronteerd met een laag rendement op aandelen.

Dit had voor de Nederlandse pensioenfondsenvervelende gevolgen, omdat de vereiste dekkingsgraden onder druk kwamen te staan. Om de reserves weer op het gewenste niveau te krijgen zijn in veel regelingen de pensioenpremies omhoog gegaan, is de indexatie beperkt, en zijn pensioenregelingen inhoudelijk versoberd.

Financieel Toetsingskader

De daling van de beurskoersen, met verslechtering van de vermogenspositie als gevolg, is mede aanleiding geweest voor de totstandkoming van een nieuw Financieel Toetsingskader (FTK) op grond waarvan de toezichthouder, De Nederlandsche Bank (DNB), toezicht houdt op de financiële positie van de pensioenfonds.

Door de traditionele actuariële en boekhoudkundige technieken was de werkelijke financiële positie van pensioenfondsenvoldoende transparant. Pensioenfondsenvaardeerden hun beleggingen tegen actuele koersen, terwijl de verplichtingen tegen een vaste rekenrente van 4% werden gewaardeerd. Een belangrijk onderdeel van het FTK is het feit dat de verplichtingen van pensioenfondsenvan marktwaarde worden gewaardeerd. Daarmee ontstaat consistentie tussen de waardering van de verplichtingen en waardering van de beleggingen. Tegelijkertijd worden bewegingen in deze werkelijke waarden sneller zichtbaar en zullen deze zich sneller doorvertalen in het beleid dat door de pensioenfondsenvoerd.

Om te voorkomen dat in de toekomst financiële problemen ontstaan als gevolg van economische tegenslag en daarmee gepaard gaande inflatie- en beleggingsrisico's, worden in het nieuwe FTK eisen gesteld aan de omvang van de reserves. Richtlijn voor de reserve-eis is dat vanuit een evenwichtssituatie de kans dat een fonds een jaar later de onvoorwaardelijke toezeggingen volledig heeft gedekt minimaal 97,5% is. De kans op onderdekking is dus maximaal 2,5%. Voor een standaard pensioenfonds met 50% beleggingen in zakelijke waarden en 50% in vastrentende waarden, betekent dit een vereiste dekkingsgraad van 130%. Mocht een pensioenfonds onder deze vereiste dekkingsgraad van 130% komen dan moet het fonds een herstelplan indienen bij DNB met een

herstelperiode van maximaal 15 jaar. Daarnaast geldt dat bij een dekkingsgraad onder de 105% herstel naar 105% binnen een jaar moet plaatsvinden.

Het nieuwe Financiële Toetsingskader stelt ook eisen aan de kostendekkende premie en consistentie tussen de toezegging over de indexatie, de financiering en de communicatie daarover. Het premiebeleid moet erop gericht zijn dat de dekkingsgraad van een pensioenfonds structureel op of boven de evenwichtssituatie zit. Daarin wordt rekening gehouden met mogelijke beleggingsrisico's die een fonds loopt op grond van het gekozen beleggingsbeleid.

Bij voorwaardelijke indexatie moet er consistentie zijn tussen gewekte verwachtingen, de financiering en de feitelijke toekenning. Indien voorwaardelijke indexatie wordt betaald uit de premie dan wordt deze meegenomen in de kostendekkende premie.

Dit Financieel Toetsingskader wordt vastgelegd in de Pensioenwet, maar is op 11 maart 2004 reeds door de Tweede Kamer via een notitie op hoofdlijnen aanvaard.

Langer doorwerken bevorderen door de aanpassing van de fiscale behandeling van vervroegde uittredingsregelingen en het invoeren van een levensloopregeling

Via de Wet aanpassing fiscale behandeling VUT/prepensioen en introductie levensloopregeling (Wet VPL) wordt de fiscale behandeling van regelingen die voorzien in een uittreding voor 65 jaar aangepast. Het gaat om een verdere aanscherping van het eerder aangekondigde beleid om vanaf 2022 de premies van VUT-regelingen niet langer aftrekbaar te laten zijn.

Bij prepensioenregelingen (kapitaaldekking, maar de overgangsregelingen in de overgang van VUT naar prepensioen zijn nog deels op omslagbasis) wordt bij het kapitaalgedekte deel voortaan de aanspraak (het recht op de uitkeringen) belast. Anders dan bij VUT-regelingen zijn de uitkeringen in dat geval belastingvrij. Werknemerspremies zijn niet meer aftrekbaar.

De door de werkgevers betaalde premies voor VUT-regelingen en het omslaggefinancierde deel van prepensioenregelingen zijn vanaf 1 januari 2006 niet langer belastingvrij, maar worden bij de werkgevers belast met een eindheffing van 52%. Voor bestaande regelingen geldt tot 2011 een eindheffing van 26%. De door de werknemers betaalde premies zijn niet meer aftrekbaar. Voor bestaande regelingen geldt dat de door werknemers betaalde premies tot 2011 nog voor de helft aftrekbaar zijn.

Op dit moment zijn voor bestaande regelingen de premies die betaald worden voor VUT en prepensioen nog aftrekbaar en de opgebouwde aanspraken blijven onbelast. Op het moment dat wordt overgegaan tot uitkering van de VUT of het prepensioen, worden de VUT- of prepensioenuitkering als loon aangemerkt en moet er dus alsnog belasting over worden betaald (omkeerregel = EET-systeem). Omdat de heffing over de uitkering als gevolg van het progressieve belastingtarief in het algemeen lager is dan het bij de opbouw genoten belastingvoordeel, is dit fiscaal gunstig.

Werknemers die vóór 1 januari 2005 55 jaar of ouder zijn behouden de fiscale voordelen bij het sparen voor prepensioen als de uitkering bij latere ingang actuarieel wordt herrekend en de mogelijkheid van deeltijdpensioen in de regeling is opgenomen.

De VUT-regelingen voor deze leeftijdsgroep blijven onder het huidige fiscale regime vallen als tenminste is geregeld dat bij doorwerken het recht op de VUT-uitkering niet vervalt, zoals nu veelal het geval is. Net als bij prepensioen zal de VUT-uitkering dan actuarieel wordt herrekend. Over de doorgewerkte jaren wordt de VUT-uitkering "gespaard". De uitkeringsgerechtigde ontvangt dus een hogere uitkering voor elk jaar dat hij langer doorwerkt (spaarvut). Uiteindelijk kan via dit systeem van actuariële oprenting zelfs meer dan 100% van het laatste loon aan uitkering worden ontvangen. Deze einde-loopbaan-bonus zal het langer doorwerken stimuleren.

Het blijft mogelijk om uit te treden voor het 65^e levensjaar. De fiscale begrenzingen in de tweede pijler zijn gebaseerd op een bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd ingaand ouderdomspensioen, maar dit mag actuarieel worden herrekend tot een op een eerder moment ingaand ouderdomspensioen. Voor mensen die minimaal 40 jaar hebben deelgenomen in een pensioenregeling bestaat de mogelijkheid om een bij het bereiken van de 63-jarige leeftijd ingaand ouderdomspensioen fiscaal gefacilieerd aan te vullen tot een niveau van 70% van het laatstverdiende loon.

De Wet VPL heeft invloed op alle bestaande VUT- en prepensioenregelingen én op de meeste ouderdomspensioenregelingen die een pensioendatum hebben vóór 65 jaar. Sociale partners en

pensioenuitvoerders bespreken op dit moment de consequenties van de Wet VPL op de pensioenregelingen, en de keuzes die gemaakt moeten worden over hoe overgangsregelingen en garantieregelingen een plaats moeten krijgen.

Voor bestaande regelingen treden de in de wet opgenomen maatregelen in werking op 1 januari 2006. Tijdens de plenaire behandeling in de Eerste Kamer zijn twijfels geuit over die invoeringsdatum. Daarop is toegezegd dat in september 2005 wordt bezien of het noodzakelijk is om de wet op dit punt te wijzigen en de invoeringsdatum te verplaatsen.

Invoering levensloopregeling

Om gedurende de loopbaan een betere afstemming van werk met onder andere zorgtaken en scholing mogelijk te maken, wordt per 1 januari 2006 de levensloopregeling ingevoerd.

Via deze levensloopregeling kan per jaar 12% van het loon belastingvrij worden gespaard voor loonvervangingsloos tijdens een periode van onbetaald verlof. Over de opbouw in de levensloopregeling wordt geen loonbelasting geheven. Er hoeft pas loonbelasting te worden betaald als de gespaarde tegoeden worden opgenomen. Bij de opname van het spaartegoed ontvangt de werknemer voor ieder jaar waarin gespaard is een heffingskorting van € 183,-.

De inleg op de levensloopregeling leidt niet tot een verlaging van de heffingsgrondslag voor de werknemerspremies. Het sparen via de levensloopregeling heeft daardoor geen effect op de hoogte van een eventuele toekomstige uitkering op grond van de werknemersverzekeringen, zoals WW en WAO. Bij de berekening van de hoogte van de uitkering wordt namelijk gekeken naar het loon zonder vermindering met de inleg in de levensloopregeling.

Het, fiscaal gefacilieerd, gespaarde tegoed kan zowel worden gebruikt voor verlof in het spitsuur van het actieve leven (bijvoorbeeld ouderschapsverlof of scholingsverlof), als voor vervroegde uittreding aan het einde daarvan. Het gaat om een individuele regeling waarbinnen jong en oud zelf de keuze maken.

Voor oudere werknemers die op 1 januari 2005 tussen de 50 en 55 jaar zijn bestaat een overgangsregeling. Voor hen vervalt de voorwaarde dat binnen de levensloopregeling in het kalenderjaar niet meer dan 12% van het loon van dat jaar mag worden gespaard. Door deze extra stortingsmogelijkheid kunnen deze werknemers het toegestane maximale bedrag in een kortere periode bij elkaar sparen.

Het maximale bedrag dat gespaard mag worden bedraagt 210% van het laatstverdiende loon. Dat bedrag komt overeen met een verlof van drie jaar tegen 70% van het laatstverdiende loon.

Werkgevers beraden zich of ze gaan meebetalen aan de levensloopregeling van hun werknemers. Op grond van de fiscale bepalingen is deze medefinanciering alleen toegestaan wanneer de werkgever geen voorwaarden stelt aan het moment van verlof en de werkgeversbijdrage ook en in dezelfde mate wordt betaald aan werknemers die niet meedoen aan een levensloopregeling.

Het effect van deze maatregelen op het uittreedgedrag van de werknemers is nog niet bekend. Het effect zal pas na een paar jaar kunnen worden vastgesteld en zal mede worden bepaald door de resultaten van de gesprekken tussen sociale partners over de pensioen- en levensloopregelingen, zoals die op dit moment in de CAO-onderhandelingen plaatsvinden.

Wetsvoorstel verplichte beroepspensioenregeling

Nederland heeft naast de Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds 2000 die geldt voor werknemers ook een wet die de verplichte deelneming regelt voor zelfstandige beroepsgenoten. Na vele jaren van discussie heeft de Tweede Kamer op 12 april 2005 een wetsvoorstel aangenomen waarmee de huidige wet voor verplichte deelneming in een beroepspensioenregeling wordt gemoderniseerd en voorzien van meer eisen ten aanzien van solidariteit en de beoordeling van het draagvlak onder de beroepsgenoten.

Met de nieuwe wet wordt ook voor zelfstandige beroepsgenoten het Nederlandse stelsel van waardeoverdracht van toepassing. Daarmee worden de pensioenaanspraken van de zelfstandige beroepsgenoten beter beschermd en de eventuele mobiliteit tussen werknemerschap en zelfstandigheid verder bevorderd. Wanneer de zelfstandige beroepsgenoot een ander beroep gaat vervullen of werknemer wordt, kan deze in de toekomst de waarde van zijn pensioenaanspraken overdragen naar een andere pensioenuitvoerder.

Met het recht op waardeoverdracht wordt tegelijkertijd het verbod op afkoop van pensioenaanspraken ingevoerd. Op deze wijze wordt voorkomen dat de waarde van de pensioenaanspraken kan worden besteed aan andere doelen dan pensioen.

Overgang van eindloon naar middelloon

In de afgelopen jaren hebben veel pensioenfondsen de overgang gemaakt van een (gemitigeerde) eindloonregeling naar een voorwaardelijk geïndexeerde middelloonregeling. Dit betekent dat het pensioen is gebaseerd op het gemiddelde arbeidsinkomen over de levensloop, en niet op het laatst verdiende inkomen. Een direct voordeel hiervan is dat werknemers met een steil carrièrepad niet langer worden bevoordeeld boven mensen met een relatief stabiel inkomen over de levensloop. Bovendien kan het indexatie-instrument bij middelloonregelingen worden toegepast op alle opgebouwde rechten, zowel op die van gepensioneerden als van werknemers. Dit vergroot de invloed van besluiten over het niveau van indexatie. De pijn van het beperken van indexatie wordt verdeeld over werknemers en gepensioneerden. Een effectief indexatie-instrument is eens te meer van belang nu door de vergrijzing de ratio tussen werkenden en gepensioneerden verslechtert, waardoor het premie-instrument minder effectief wordt bij het oplossen van eventuele vermogenstekorten bij pensioenfondsen.

1.4 Uitdagingen voor de toekomst

De toekomst wordt gekenmerkt door de vergrijzing. Tot 2010 is het tempo van vergrijzing nog relatief gematigd, daarna zal de vergrijzing versnellen als gevolg van de pensionering van de babyboomgeneratie. In de periode tot 2010 zal Nederland daarom zijn schulden gemakkelijker kunnen aflossen dan daarna.

De afhankelijkheidsratio van 65plussers ten opzichte van de beroepsbevolking 15-64 jaar zal toenemen van 21,6% in 2004 naar 36,4% in 2030. De verhouding van het aantal 60-plussers ten opzichte van de 15-59-jarigen zal toenemen van 29,8% in 2004 naar 53,5% in 2030.

In het vervolg van dit NSR-P 2005 worden onder de doelstellingen het beleid en de uitdagingen voor de toekomst besproken:

- De bruto vergrijzingkosten lopen in Nederland verder op dan het Europese gemiddelde. Dit wordt voor een belangrijk deel veroorzaakt door de welvaartsindexatie van het AOW-pensioen (die wordt namelijk in de Nederlandse berekeningen meegenomen). De welvaartsindexatie draagt bij aan een goede inkomenspositie van ouderen. In de toekomst zal *een eigen aanvullend pensioen* voor een steeds grotere groep ouderen een belangrijke bijdrage leveren aan de inkomenspositie (doelstellingen 1 en 2).
- Het Nederlandse pensioenstelsel draagt door een mengvorm van omslagfinanciering in de eerste pijler en kapitaaldekking in de tweede en derde pijler bij aan een *evenwichtige verdeling van lasten tussen actieven en gepensioneerden* (doelstellingen 3 en 7).
- Een *hogere arbeidsparticipatie* werkt gunstig bij het opvangen van de lasten van de vergrijzing. Niet alleen méér mensen aan het werk, maar vooral ook *langer doorwerken* kan een belangrijke bijdrage leveren aan die noodzakelijke verhoging van de arbeidsdeelname (doelstellingen 4 en 5).
- Voor de eurolanden is een wederzijdse afhankelijkheid van de *overheidsfinanciën* aanwezig en daarmee ook van de oudedagsvoorzieningen (doelstelling 6).
- Hoewel de inhoud en inrichting van pensioenstelsels hoofdzakelijk op nationaal niveau geregeld worden - dit is ook conform de afspraken over subsidiariteit - wordt Nederland steeds meer geraakt door *internationale ontwikkelingen*. De EU komt vervolgens met regels, bijvoorbeeld de richtlijn over de werkzaamheden van en het toezicht op instellingen voor bedrijfspensioenvoorziening en de aanstaande "portability-richtlijn". Deze EU-richtlijnen kunnen op nationaal niveau een zeer verschillend (en mogelijk niet altijd beoogd) effect hebben door de grote diversiteit aan pensioenstelsels. Ook de richtlijn IAS 19 is zo'n internationale richtlijn met een ingrijpend effect op het Nederlandse stelsel (doelstellingen 8 en 9).
- Het aantal tweeverdieners en het aantal deeltijdwerkers stijgt. Dit betekent dat het pensioenstelsel zowel op alleen-, anderhalf- als tweeverdieners toegesneden moet zijn en op zowel voltijd- als deeltijdwerkers. En aangezien de opbouw van aanvullende pensioenrechten wordt gerealiseerd binnen de arbeidsrelatie, is het belangrijk dat pensioenaanspraken bij *arbeidsmobiliteit* niet worden aangetast (doelstellingen 9 en 10).

- De meerderheid van de Nederlandse werknemers kan momenteel op basis van de pensioeninformatie die zij ontvangen niet beoordelen of aanvullende maatregelen wenselijk zijn. Het is dan ook van belang het *pensioenbewustzijn* van de burgers te vergroten (doelstelling 11).

DEEL 2 DE DOELSTELLINGEN

Door de Europese Raad van Göteborg in juni 2001 zijn de drie hoofdbeginselen geformuleerd die de houdbaarheid van de oudedagsvoorzieningen op lange termijn moeten garanderen. Deze hoofdbeginselen: sociale toereikendheid, financiële houdbaarheid en modernisering, zijn tijdens de Europese Top van Laeken in december 2001 vervolgens verder ingevuld via elf gezamenlijke doelstellingen.

2.1 Toereikendheid van pensioenen

DOELSTELLING 1

Zorgen dat ouderen niet het risico lopen tot armoede te vervallen en een fatsoenlijke levensstandaard genieten; dus zij delen in de economische welvaart van hun land en kunnen dus ook actief deelnemen aan het openbare, sociale en culturele leven.

DOELSTELLING 2

Alle mensen toegang geven tot een behoorlijke pensioenregeling, van overheidswege en/of particulier, die hen in staat stelt pensioenrechten op te bouwen, waarmee zij in redelijke mate hun levensstandaard op peil kunnen houden na hun pensionering.

Beleidsdoelen

- Een minimuminkomen voor alle burgers
- Een vangnet voor de ouderen die onverhoopt een pensioeninkomen onder het sociale minimum hebben
- Een pensioenstelsel dat iedere werknemer de mogelijkheid biedt in redelijke mate zijn levensstandaard na pensionering op peil te houden
- Pensioenopbouw in de tweede pijler voor alle werknemers

Beleid

Sociaal minimum

Nederland kent een dekkend systeem van sociale voorzieningen dat burgers een adequaat minimuminkomen garandeert.

De hoogte van de netto minimumuitkeringen wordt afgeleid van het nettominimumloon voor de werkenden. De hoogte van het brutominimumloon is op zijn beurt gekoppeld aan de ontwikkeling van de lonen in de collectieve arbeidsovereenkomsten. Op deze wijze delen de minimuminkomens in de ontwikkeling van de welvaart. Deze koppeling tussen lonen en uitkeringen is geregeld in de Wet koppeling met afwijkingmogelijkheden (WKA). Deze wet gaat uit van koppeling maar voorziet ook in mogelijkheden om hier van af te wijken wanneer de economische omstandigheden dit vereisen.

Het minimuminkomen is niet voor iedereen gelijk (tabel 1). De hoogte hangt af van de leeftijd en de gezinssamenstelling. Daarnaast bestaat recht op inkomensafhankelijke tegemoetkomingen voor onder meer kinderen en wonen. Voor ouderen gelden specifieke belastingvoordelen.

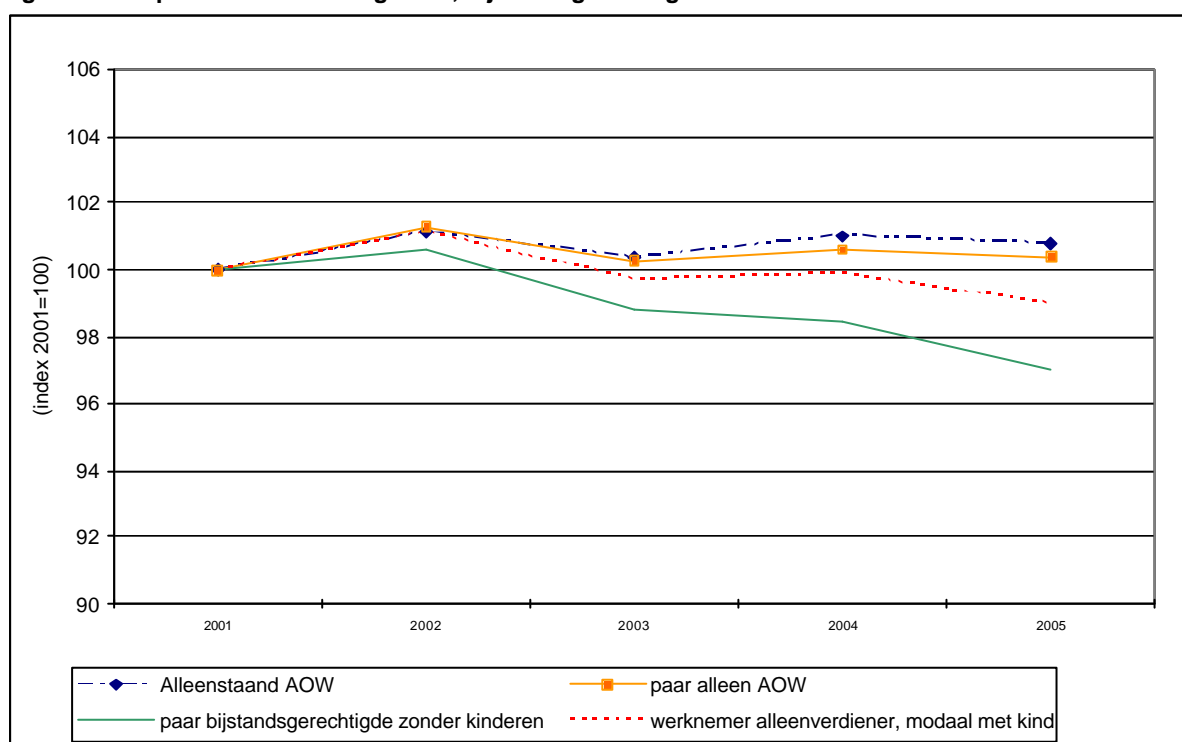
Tabel 1 Minimuminkomen 2005 1)

	Besteedbaar huishoudinkomen na aftrek van ziektekosten (in €)
Alleenstaand 65-	9375
Samenwonend zonder kinderen 65-	13245
Alleenstaand 65+	10320
Samenwonend 65+	14520
Minimumloon samenwonend zonder kinderen	14380

1) Exclusief voordeel inkomensafhankelijke regelingen

Figuur 1 geeft de ontwikkeling van het besteedbare inkomen vanaf 2001, gecorrigeerd voor inflatie. Hieruit blijkt dat de koopkracht voor ouderen met een minimuminkomen zich relatief gunstig heeft ontwikkeld.

Figuur 1: Koopkrachtontwikkeling AOW, bijstandsgerechtigde en werknemer alleenverdiener met kind



Oudedagsvoorziening

Eerste pijler: AOW

Personen van 65 jaar en ouder ontvangen een basispensioen van de overheid op grond van de Algemene Ouderdomswet (AOW). Het AOW-pensioen wordt niet getoetst op vermogen of andere inkomensbronnen. Iedere ingezetene in Nederland is AOW-gerechtigd en bouwt (vanaf het 15^e levensjaar) per jaar 2% op van het eerste pijler pensioen. Nationaliteit speelt hierbij geen rol. Personen van 65 jaar en ouder die geen recht hebben op een volledig AOW-pensioen omdat zij minder dan 50 jaar verzekerd zijn geweest en onvoldoende ander inkomen of vermogen hebben, ontvangen een aanvulling op het inkomen tot aan het sociaal minimum. Hierdoor ontvangen zij netto evenveel als ouderen met alleen een volledige AOW-uitkering.

Tweede pijler: aanvullend pensioen

Ongeveer 91% van de werknemers bouwt naast het AOW-pensioen een aanvullend pensioen op in de tweede pijler. Hoewel het kabinet niet primair verantwoordelijk is voor de aanvullende pensioenen, streeft het kabinet ernaar dat iedereen een aanvullend pensioen kan opbouwen. Het aanvullende pensioen moet in combinatie met de AOW toereikend zijn om in redelijke mate de levensstandaard op peil te houden.

De opgebouwde pensioenrechten moeten worden veilig gesteld. Om dit te realiseren zijn de volgende zaken geregeld:

- Waarborging van pensioenaanspraken via: eis van kapitaaldekking; belegd pensioenvermogen moet buiten de onderneming worden geplaatst; verbod op afkoop pensioen; geen uitkeringen ineens.
- Beschermende maatregelen waaronder: het verbod op medische keuringen; wettelijk recht op waardeoverdracht; wettelijk recht op pensioenverevening na echtscheiding; gelijke behandeling van mannen en vrouwen, van voltijd- en deeltijdwerkers en van de pensioenaanspraken van gepensioneerd en slapers (personen met premievrije pensioenrechten, die zijn achtergebleven bij voormalige werkgevers).
- Verplichtstelling deelname. De verplichtstelling van deelname in een bedrijfstakpensioenfonds door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (na een verzoek daartoe vanuit de bedrijfstak) voor alle werkgevers en werknemers in de bedrijfstak is een belangrijk instrument om het aantal werknemers zonder een aanvullend pensioen te verminderen.
- Belastingvoordelen. Voor aanvullende pensioenen geldt de zogenaamde omkeerregel (aanspraak onbelast, pensioenuitkering belast). Daarnaast zijn de opgebouwde pensioenvermogens vrijgesteld van vermogensrendementsheffing. Voor de belastingaftrek van de premie van eindloonregelingen geldt in beginsel een maximale opbouw van 2% per jaar. Voor regelingen gebaseerd op gemiddeld verdiend loon (middelloon) mag een maximaal opbouwpercentage van 2,25% worden gehanteerd. Bij de opbouw van het aanvullende ouderdomspensioen wordt op forfaitaire wijze rekening gehouden met de AOW-uitkering die zal worden ontvangen. Naarmate het loon lager is wordt het belang van het eerste pijler pensioen in totaal pensioeninkomen (eerste en tweede pijler samen) groter.
- Voor werkloze werknemers die op de eerste dag van hun werkloosheid 40 jaar of ouder zijn, komt de pensioenopbouw tijdens de werkloosheid voor rekening van Stichting Financiering Voortzetting Pensioenverzekering (FVP).

Derde pijler: individuele aanvullende voorzieningen

Zonder tussenkomst van de werkgever kan iedereen (extra) voorzieningen treffen ten behoeve van de oude dag:

- Zelfstandigen, die niet kunnen deelnemen aan een aanvullende pensioenregeling, zullen in veel gevallen zelf een aanvulling op de AOW moeten regelen via een pensioenproduct uit de derde pijler.
- Werknemers kunnen voor een aanvulling op hun pensioen kiezen, bijvoorbeeld om een pensioentekort, opgelopen door pensioenbreuken, aan te vullen.

Ook voor lijfrentepremies ter compensatie van een tekort in de pensioenopbouw in een bepaald kalenderjaar geldt dat deze in beginsel aftrekbaar zijn en de uitkeringen belast.

Inkomenspositie ouderen

De betekenis van het pensioensysteem voor het in stand houden van de levensstandaard na pensionering kan worden afgelezen uit de verhouding tussen het netto pensioen en het netto loon in het jaar voorafgaand aan pensionering. Tabel 2 geeft voor een aantal voorbeeldsituaties een beeld van deze zgn. theoretische replacement rates. Deze zijn gebaseerd op de veronderstelling dat een alleenstaande 40 jaar gewerkt heeft. Verondersteld is dat de afgelopen 40 jaar sprake was van een eindloonstelsel.

Tabel 2 Theoretische replacement rates alleenstaanden 2005 ¹⁾

Replacement rate (pensioen in % laatste loon)	40 jaar pensioenopbouw		Gebroken carrière (30 jaar opbouw, bij gemiddeld loon)
	Carrière van 75% tot 105% gemiddeld loon	Carrière van 80 tot 120% gemiddeld loon	
1^e pijler bruto (AOW)	28	25	30
2^e pijler bruto	43	46	31
Totaal bruto	71	71	61
Totaal netto	94	92	81

1) Berekend op basis van de geharmoniseerde EU veronderstellingen van 24 mei 2005.

Omdat het eerste pijler pensioen niet afhankelijk is van het laatst verdiende loon wordt de replacement rate van dit pensioen kleiner naarmate het loon voorafgaand aan pensionering hoger is. Het aanvullende pensioen wordt daarentegen belangrijker naarmate het loon hoger wordt. In totaliteit wordt bij een pensioenopbouw van 40 jaar een replacement rate van ongeveer 70% gerealiseerd. Doordat ouderen geen premie meer betalen voor pensioenopbouw in de eerste of tweede pijler ligt het

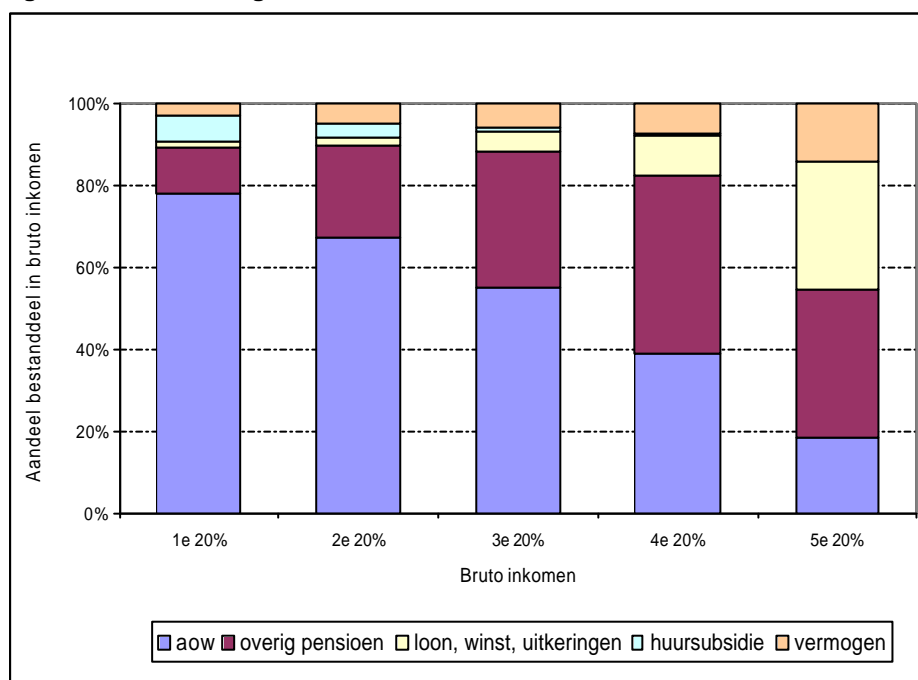
netto inkomen van ouderen relatief hoger dan voor personen beneden de 65 jaar. De netto replacement rate is daardoor aanzienlijk hoger dan de bruto replacement rate

Het aandeel personen met een inkomen beneden 60% van het (gestandaardiseerde) mediane inkomen van de gehele bevolking is bij de ouderen lager dan onder de personen beneden de 65 jaar.

De koopkrachtsituatie van ouderen wordt niet alleen bepaald door de hoogte van het ouderdomspensioen. Ouderen met een eigen woning hebben vaak hun hypotheek afgelost en daardoor geen woonlasten meer. In 2004 bezit 38% van de 65-plussers een eigen woning, bij 19% is die woning vrij van hypotheek.

Ook hebben veel ouderen ander inkomen uit vermogen of recht op andere voorzieningen zoals huursubsidie.

Figuur 2 Samenstelling bruto huishoudinkomen ouderen, 2002



Bron: CBS, voorlopige cijfers

Zoals blijkt uit figuur 2 bestaat het bruto-inkomen van ouderen op huishoudniveau voor een belangrijk deel uit AOW. Voor 20% van de personen met het laagste inkomen bestaat het inkomen voor bijna 80% uit AOW; voor de hoogste inkomensgroep minder dan 20%. In de hoogste inkomensgroep komen veel personen voor met een werkende of uitkeringsgerechtigde partner beneden de 65 jaar. Hierdoor bestaat een aanzienlijk deel van het inkomen uit loon, winst of uitkering. Verder blijkt dat de laagste inkomens vooral profiteren van huursubsidie, terwijl het inkomen uit vermogen (rente, huurwaarde eigen woning minus hypotheeklasten) belangrijker is voor de hogere inkomensgroepen.

Wanneer het besteedbare huishoudinkomen wordt gecorrigeerd voor verschillen in huishoudsamenstelling (gestandaardiseerd) kan het inkomen van ouderen worden gerelateerd aan dat van de bevolking beneden de 65 jaar (tabel 3).

Tabel 3 Mediane gestandaardiseerd inkomen ouderen t.o.v. jongeren, 2002

	Verhouding
65+ /65-	89%
65+/45-54	80%
75+/75-	87%
75+/45-54	77%

Bron: CBS, voorlopige cijfers

Vooruitzichten

Van alle 65-plussers heeft 82% naast de AOW een aanvullend pensioen. Omdat de huidige werknemers veelal een aanvullend pensioen opbouwen, zal naar verwachting het aandeel mensen met een aanvullend pensioen verder toenemen. Bovendien zal door de toename van het eigen woningbezit de vermogenspositie van ouderen verbeteren. De nieuwe instroom 65-plussers zal daarnaast vaker een partner hebben met een eigen aanvullend pensioen, mede dankzij het feit dat meer vrouwen betaald werk verrichten. Aandachtspunt daarbij is wel dat vrouwen in Nederland vaak in deeltijd werken en ook nog in kleinere deeltijdbanen.

Het inkomen van een beperkte groep toekomstige 65-plussers zal onder druk staan door het vervallen van de AOW-toeslag en de onvolledige AOW-opbouw.

Eerste pijler

Ondanks de positieve ontwikkeling van de financiële positie van ouderen vormt met betrekking tot de AOW de te verwachten forse toename van de uitgaven een belangrijke uitdaging. Mede afhankelijk van de gehanteerde veronderstellingen wordt geraamd dat op de lange termijn sprake zal zijn van een bijna verdubbeling van de AOW-uitgaven als percentage van het BBP. Zo voorspelt het CPB in zijn studie *Ageing in the Netherlands*¹ uit 2000 dat de AOW-quote zal stijgen van 4,7% in 2001 naar 9% in 2040 en dat deze toename bijna geheel wordt bepaald door de toename van het aantal AOW-gerechtigden. Ook de toenemende levensverwachting levert een bijdrage aan de stijging van de AOW-uitgaven. Ten tijde van de invoering van de AOW in 1957 bedroeg de levensverwachting voor vrouwen van 65 jaar gemiddeld 14,6 jaar en voor mannen van 65 jaar 13,8 jaar. Inmiddels is dit gestegen tot 19,3 jaar resp. 15,6 jaar (Eurostat New Cronos, 2002).

Volgens de huidige inzichten bestaat bij tijdig beleid geen directe aanleiding de pensioenen in de eerste pijler vanwege de demografische druk te herzien. Dit tijdige beleid bestaat uit drie sporen: verhoging van de arbeidsparticipatie, aanpassing van collectieve regelingen anders dan de AOW en een houdbaar budgettair beleid dat is gericht op schuldaflossing. Alle aandacht gaat uit naar het aan het werk houden en krijgen van de beroepsbevolking tot 65 jaar. Een verhoging van de AOW-leeftijd is voor het huidige kabinet niet aan de orde.

Tweede pijler

Voor de sociale partners ligt een uitdaging bij de aanvullende pensioenen.

Zo bouwt niet iedere werknemer een aanvullend pensioen op. Om iedere werknemer te verzekeren van een aanvullend ouderdomspensioen willen sociale partners deze zogenaamde 'witte vlekken' via zelfregulering aanpakken.

Mocht deze aanpak onverhoopt niet leiden tot een daling van de 'witte vlek' van 7% naar 3,5%, dan zal de algemene werking (dat wil zeggen: wanneer een werkgever aan een van zijn werknemers een pensioen aanbiedt, moet hij alle werknemers een aanbod doen) wettelijk worden ingevoerd.

DOELSTELLING 3

De solidariteit binnen en tussen de generaties bevorderen.

Beleidsdoel

Een evenwichtige verdeling van de vergrijzinglasten. Dit draagt bij aan het behoud van draagvlak voor solidariteit.

Beleid

De solidariteit binnen en tussen de generaties wordt in EU-verband beoordeeld aan de hand van de inkomensverschillen onder de verschillende leeftijdsgroepen. In 2002 was het gestandaardiseerde inkomen van de 20% van de 65 plussers met het hoogste (gestandaardiseerde) inkomen 3 maal zo hoog als het inkomen van de laagste 20%. Beneden de 65 jaar zijn de inkomensverschillen groter. Hier is de verhouding 3,9. Na pensionering worden de inkomensverschillen dus kleiner. Dit wordt mede veroorzaakt door het inkomensonafhankelijke eerste pijler pensioen dat onder de laagste inkomensgroep het grootste deel van het inkomen uit maakt (figuur 2).

¹ CPB, *Ageing in the Netherlands* (2000), CPB, CEP 2002.

Tabel 4 Inkomensongelijkheid (S80/S20), 2002

Leeftijd	totaal	man	Vrouw
60+	3,3	3,5	3,2
65+	3,0	3,1	2,9
75+	3,0	3,0	3,0
<60	3,9	3,9	3,8
<65	3,9	4,0	3,8
<75	3,8	3,9	3,7

Inkomen gestandaardiseerd op basis van de aangepaste OECD schaal, S80/S20 = gemiddelde gestandaardiseerd inkomen hoogste 20% ten opzichte van laagste 20%. Bron: CBS, voorlopige cijfers

Eerste pijler

De solidariteit binnen generaties in de eerste pijler zit in het feit dat iedere toekomstige AOW-gerechtigde jaarlijks hetzelfde percentage AOW opbouwt. Er wordt geen onderscheid gemaakt naar geslacht, leeftijd, gezondheid of nationaliteit. Bovendien is in 1998 de AOW-premie gemaximeerd op 18,25%. Dit betekent dat bij een stijging van de AOW-uitgaven in de toekomst een steeds groter deel van deze uitgaven uit de algemene middelen gefinancierd zal moeten worden. Omdat deze middelen ook door 65-plussers met inkomsten bovenop de AOW-uitkering worden opgebracht, impliceert dit de facto een toenemende intra- en intergenerationele solidariteit.

De intergenerationele herverdeling zit ook in het omslagstelsel van de eerste pijler. De actieven betalen door middel van een premie het AOW-pensioen van de huidige groep 65-plussers. Bovendien is de ontwikkeling van de AOW op grond van de WKA gekoppeld aan het minimumloon.

Tweede pijler

Hoewel in de tweede pijler sprake is van kapitaaldekking, is ook hier sprake van solidariteit binnen en tussen generaties.

In de tweede pijler is de solidariteit binnen de generaties terug te vinden in de doorsneepremie. Het hanteren van een doorsneepremie is wettelijk verplicht voor verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen. Bij een doorsneepremie wordt geen onderscheid op basis van leeftijd gemaakt in de te betalen premie door de werkgever en de werknemer. Er is bovendien geen onderscheid naar geslacht, gezondheid of nationaliteit toegestaan.

In de tweede pijler is ook sprake van herverdeling en van risicodeling tussen de generaties. De mate van risicodeling tussen generaties is afhankelijk van de inhoud van de pensioenregeling en daarbinnen van het premie- en indexatiebeleid, zoals door sociale partners wordt bepaald.

Van eindloon naar middelloon

In veel pensioenregelingen is de overstap gemaakt van een (gemitigeerde) eindloonregeling naar een voorwaardelijk geïndexeerde middelloonregeling.

In 2000 waren er bij de pensioenfondsen van de salaris-diensttijdregelingen 60% eindloon en 32% middelloon (uitgedrukt in % actieve deelnemers). In 2004 was deze verhouding: 13% eindloon en 77% middelloon.

De overstap naar middelloonregelingen leidt tot een beter beheersbare spreiding van de aan een aanvullende pensioenregeling verbonden demografische en financiële risico's (levensverwachting, inflatie en beleggingsresultaten).

Voorwaardelijke indexatie

Bij de meeste pensioenfondsen is sprake van voorwaardelijke indexatie. Bij pensioenfondsen (ongeveer 85% van de deelnemers in de tweede pijler) wordt indexatie bij tegenvallende rendementen veelal gefinancierd door hogere premies. Dan betalen de actieven dus de rekening.

De indexatie kan bij tegenvallende rendementen ook worden beperkt. Dat is de laatste jaren na de beurskoersdalingen vaker voorgekomen. Afhankelijk van de pensioenregeling worden hierdoor alleen de gepensioneerden of ook de actieven geraakt.

In de afgelopen periode hebben verschillende pensioenfondsen de overgang gemaakt naar middelloonregelingen met voorwaardelijke indexatie. Hierdoor krijgen indexatiebesluiten een groter effect op de vermogenspositie van het pensioenfonds. Immers, niet alleen de indexatie van

pensioenuitkeringen, maar ook de indexatie van pensioenaanspraken kan worden beperkt. Het risico wordt meer gespreid over de verschillende generaties.

Vooruitzichten

Steeds minder werkenden moeten het geld verdienen voor steeds meer ouderen. Deze situatie trekt een grote wissel op de solidariteit tussen generaties. Op dit moment staan tegenover elke 65-plusser 3,2 werkenden. In 2030 is deze verhouding in CPB-toekomstscenario's gedaald tot 2,4 à 2,8. Deze verslechtering onderstreept de noodzaak het draagvlak voor de financiering van de oudedagsvoorziening te versterken door een grotere arbeidsparticipatie. Daarvoor bestaat ruimte, want op dit moment staat tegenover elke 65-plusser een potentiële beroepsbevolking van 4,5 personen.

Effect voorwaardelijke indexatie

Door de uitbreiding van de voorwaardelijke indexatie naar de opgebouwde rechten van deelnemers en door de koppeling van deze indexatie aan de financiële situatie van het pensioenfonds slaan de risico's meer dan voorheen neer in het te behalen pensioenresultaat van het individu. Tabel 5 brengt dit voor een aantal situaties in beeld.

Daarbij is bij de AOW uitgegaan van volledige koppeling met de loonontwikkeling. Bij de aanvullende pensioenen is verondersteld dat in 2004 een middelloonsysteem is ingevoerd, waarbij de rechten uit het eindloonsysteem behouden zijn gebleven. In het middelloonsysteem is het uitgangspunt dat bij een gemiddelde carrière een pensioen van 70% eindloon bereikt kan worden door de jaarlijkse pensioenopbouw te verhogen of door de AOW-franchise te verlagen. Hier is uitgegaan van de tweede mogelijkheid. Ten aanzien van de indexering van het aanvullend pensioen is gerekend met een variant waarin de sociale partners voor een financieringsstructuur van pensioenfondsen kiezen waardoor de opgebouwde rechten met 80% van de loonstijging worden geïndexeerd en een variant met volledig indexering.

Tabel 5 Theoretische netto replacement rates middelloon, alleenstaanden 2005-2050 1)

Netto replacement rate (netto pensioen in % netto laatste loon voor iemand die in 2005, 2030 of 2050 met pensioen gaat)	40 jaar pensioenopbouw		Gebroken carrière (30 jaar opbouw, bij gemiddeld loon)
	Carrière van 75% tot 105% gemiddeld loon	Carrière van 80 tot 120% gemiddeld loon	
Volledige indexering			
2005	94	92	81
2030	95	85	84
2050	94	85	84
Indexering 80%			
2005	93	91	80
2030	88	80	79
2050	87	79	79

1) Berekend op basis van de geharmoniseerde EU veronderstellingen van 24 mei 2005.

Bij een gemiddelde carrière (van 75% tot 105% van het gemiddeld loon) blijft de netto replacement rate bij volledige indexering ook in de toekomst gelijk. Door de invoering van het middelloonsysteem neemt de replacement rate bij een steiler carrièrereloop in de loop der tijd af. Door het gelijkblijvend loon neemt de replacement rate in de situatie van een onderbroken carrière toe. Een beperking door sociale partners van de indexering tot 80% zorgt voor een daling van de netto replacement rate van ruim 5%-punten in 2050.

Kostendekkende premie

Het nieuwe Financiële Toetsingskader stelt eisen aan de kostendekkende premie. De financiering van de pensioenregeling zoals die is toegezegd moet in overeenstemming zijn met de kosten die daarvoor in rekening worden gebracht. Door het voorschrijven van een kostendekkende premie wordt mede beoogd tegen te gaan dat er een beroep gedaan moet worden op de intergenerationele solidariteit voor voorzienbare risico's.

Aanpassen fiscale facilitering vervroegde uittredingsregelingen en introductie levensloopregeling

De vergrijzing maakt het noodzakelijk dat de effectieve pensioenleeftijd op een hoger niveau komt te liggen. De overheid acht het niet verantwoord de indruk te blijven wekken dat vervroegde uittreding de norm is, door zelf dergelijke regelingen fiscaal te (blijven) ondersteunen. Daarom wordt de fiscale behandeling van VUT- en prepensioenregelingen aangepast.

Gelijktijdig wordt de levensloopregeling geïntroduceerd. Deze biedt mogelijkheden voor jong en oud. (Zie hierover verder paragraaf 1.3)

2.2 Betaalbaarheid op termijn van de pensioenstelsels

De lidstaten dienen een veelzijdige strategie te volgen om de pensioenstelsels een gezonde financiële basis te geven, inclusief een passende combinatie van beleid om:

DOELSTELLING 4

Een hoog niveau van werkgelegenheid te bereiken, indien nodig, door uitgebreide hervormingen van de arbeidsmarkt zoals bepaald in de Europese werkgelegenheidsstrategie en op een wijze die strookt met de Globale Richtsnoeren voor Economisch Beleid (GREB).

DOELSTELLING 5

Zorgen dat naast de arbeidsmarkt en economische politiek alle relevante sectoren van sociale bescherming, met name de pensioenstelsels, doeltreffende stimulansen bieden voor de participatie van oudere werknemers; dat werknemers niet aangemoedigd worden vervroegd met pensioen te gaan en niet gestraft worden als ze ook na de normale pensioengerechtigde leeftijd nog op de arbeidsmarkt blijven; en dat de pensioenregelingen de keuze voor geleidelijke pensionering mogelijk maken.

Beleidsdoelen

Verhoging van de arbeidsparticipatie en het onaantrekkelijk maken van alle regelingen op grond waarvan vervroegd uittreden mogelijk is:

- Terugdringen van het beroep op werkloosheids- en arbeidsongeschiktheidsuitkeringen.
- Invoeren van de sollicitatieplicht voor de huidige werklozen met recente werkervaring van 57,5 jaar en ouder én de nieuwe instroom.
- Tegengaan van leeftijdsdiscriminatie.
- Afschaffen van de fiscale facilitering van VUT- en prepensioenregelingen.
- Introductie van de levensloopregeling.
- Stimuleren van leeftijdsbewust personeelsbeleid met oog voor de levensloop van mensen.
- Verruimen van de mogelijkheid dat mensen ook na hun 65^e jaar kunnen doorwerken

Beleid

Een belangrijke inzet van beleid vormt de verdere verhoging van de arbeidsdeelname. Van belang in dit verband is de arbeidsdeelname van ouderen en van vrouwen (waarbij de combinatie van arbeid en zorg relevant is), uitkeringsgerechtigden (waarbij de activerende inrichting van sociale zekerheids- en inkomensregelingen een rol speelt) en laagopgeleide personen (in het bijzonder diegenen zonder startkwalificatie).

Participatiegraad

Met het oog op het verbreden van het draagvlak voor de naderende vergrijzingkosten, streeft het kabinet naar een zo hoog mogelijke participatiegraad.

In het kader van de Lissabonstrategie streeft het kabinet de participatiedoelstellingen na die in Europees verband zijn afgesproken (zie tabel 6). Dit betreft het bereiken in 2010 van een participatiegraad van 70% voor de beroepsbevolking als totaal, waarbij als subdoelstellingen gelden: een participatiegraad van 60% voor vrouwen respectievelijk een participatiegraad van 50% voor ouderen (55-64 jaar). Voorts zijn intermediaire doelstellingen afgesproken voor de totale arbeidsparticipatie (67% in 2005) en de arbeidsparticipatie van vrouwen (57% in 2005).

Bij deze doelstellingen wordt uitgegaan van Europese definities waarbij anders dan bij de nationale statistieken ook banen van minder dan 12 uur per week worden meegeteld. Juist voor Nederland, met

in vergelijking tot de EU25 een hoog percentage deeltijdwerkers, leidt dit tot een vertekend beeld. Dit omdat deze 'kleine banen' enerzijds wel volledig meetellen in de participatiegraad maar anderzijds vanwege het geringe aantal uren slechts beperkte economische betekenis hebben.

Tabel 6 Voortgang op de Lissabondoelstellingen (netto-participatiegraden)

	EU-doelstelling 2010	1999	2000	2001	2002	2003
participatiegraad totaal	70%	71,7	72,9	74,1	74,4	73,5
vrouwen	60%	62,3	63,5	65,2	66,2	65,8
Ouderen (55-64jr)	50%	36,4	38,2	39,6	42,3	44,8

Bron: Europese Commissie

Naast de doelstellingen in het kader van de Lissabonstrategie heeft het kabinet ook nationale doelstellingen geformuleerd ten aanzien van de participatiegraad van vrouwen, ouderen en etnische minderheden (zie tabel 7). Deze doelstellingen zijn geformuleerd volgens de nationale definities zodat alleen 'grotere banen' meetellen (= 12uur). Tabellen 6 en 7 laten zien dat door de tegenvallende economische ontwikkeling de participatiegraden de laatste jaren licht zijn teruggelopen. Dit geldt niet voor de participatiegraad van ouderen. Die stijgt nog steeds.

Tabel 7 Voortgang op nationale doelstellingen (netto-participatiegraden)

	Doelstelling	2000	2001	2002	2003	2004
participatiegraad vrouwen	65% (2010)	52	53,5	54,3	54,7	54,4
ouderen (55-64jr)	40% (2007)	33,6	34,9	37,9	38,6	39,8
minderheden	54% (2005)	47,6	50,1	49,9	48,6	47,5

Bron: CBS

Voor het (toekomstig) economisch

draagvlak van de collectieve voorzieningen is het niet alleen van belang te kijken naar het aantal personen dat werkt, maar ook naar het aantal feitelijk gewerkte uren per werkzame persoon. In Nederland wordt per hoofd van de potentiële beroepsbevolking minder gewerkt (997 uur) dan gemiddeld in de EU (1034 uur). Een belangrijke verklaring hiervoor is de populariteit van deeltijdbanen. Ongeveer 35% van de Nederlanders werkt in deeltijd (< 30 uur per week) en dat is in vergelijking tot het EU-gemiddelde tweemaal zoveel. Van de Nederlandse vrouwen werkt maar liefst 60% in deeltijd. In beginsel is er dus ruimte om het totale aantal gewerkte uren in Nederland op te tillen naar het Europese gemiddelde.

Er bestaat ook ruimte om de netto-arbeidsparticipatie te verhogen. Hoewel de Nederlandse ouderenparticipatie de laatste jaren is toegenomen, is deze toename sterk geconcentreerd in het leeftijdscohort 55-60 jaar. In de leeftijdscategorie 60-65 jaar blijft de participatie laag, drie op de tien mannen werkt en slechts anderhalf op de tien vrouwen. In 2003 verliet de gemiddelde Nederlandse senior de arbeidsmarkt al omstreeks het 61^e levensjaar. Om het draagvlak voor de extra uitgaven voor onder andere de AOW veilig te stellen is het daarom nodig dat de arbeidsparticipatie van personen van 55-65 jaar toeneemt.

De noodzaak om nu maatregelen te nemen blijkt ook uit de opmerkelijke omslag in de ratio van niet-werkende 55-plussers ten opzichte van de werkgelegenheid. De daling van deze ratio in de tweede helft van de jaren negentig is inmiddels omgeslagen in een stijging die in 2003 een vol procentpunt bedroeg, terwijl de grijze druk (het aantal 65-plussers ten opzichte van de potentiële beroepsbevolking) in 2003 slechts met 0,2 procentpunt steeg.

De werkgelegenheid in 2004 bedroeg voor 15-64 jarigen 73,5%; voor 55-64 jarigen was deze 45,6% (mannen 56,8% en vrouwen 34,1%).

De netto arbeidsparticipatie van 25-64 jarigen bedroeg in 2004 78,2% (van de mannen werkt 77,4% en van de vrouwen 79,4%) en van de 55-64 jarigen was de netto arbeidsdeelname 39,8% (van de mannen werkt 53,5% en van de vrouwen 25,9%).

Aanpassingen in de sociale zekerheid

- Om het beroep op de WAO te verminderen wordt het huidige bestand arbeidsongeschikten onder de 50 jaar vanaf 1 oktober 2004 tegen het aangepaste Schattingsbesluit herbeoordeeld.

- Voor werkgevers wordt het aantrekkelijker gemaakt om ouderen in dienst te nemen en te houden. Werkgevers betalen geen WAO-basispremie. Dit geldt voor werknemers van 55 jaar of ouder die in dienst zijn en voor werknemers van 50 jaar en ouder die in dienst genomen worden.
- Als een arbeidsgehandicapte werknemer wordt herplaatst, krijgt zijn werkgever maximaal één jaar premiekortingen op de WAO en WW. Als een werkgever een arbeidsgehandicapte in dienst neemt, is de premiekorting drie jaar.
- De vervolgitkering in de Werkloosheidswet (WW), die altijd volgde op de van het loon afgeleide WW-uitkering, is afgeschaft voor diegenen die op of na 11 augustus 2003 in de WW zijn gekomen. Werknemers konden in het verleden (bij voortdurende werkloosheid) maximaal 2 jaar in aanmerking komen voor een vervolgitkering van ten hoogste 70% van het minimumloon. Oudere werknemers hadden zelfs recht op een vervolgitkering van 3,5 jaar.
- Sinds 1 januari 2004 is voor uitkeringsgerechtigden van 57,5 jaar en ouder, met een reële kans op de arbeidsmarkt, de sollicitatieplicht heringevoerd. Op verzoek van de Tweede Kamer komt er een tijdelijke regeling waardoor een bepaalde groep oudere werklozen die vrijwilligerswerk en/of mantelzorgtaken verricht, een vrijstelling kan krijgen.
- Iedereen met een bijstandsuitkering moet proberen zo snel mogelijk werk te vinden en heeft een sollicitatieplicht. Per 2004 is in de Wet Werk en Bijstand (WWB) zowel de beleidsbevoegdheid als het financiële risico bij de gemeenten neergelegd.

Fiscale maatregelen

- Als een werknemer in de laatste tien jaar voor de pensioeningangsdatum overstapt naar een deeltijdfunctie of een lager gekwalificeerde functie met een lager loon dan in zijn huidige functie, is het toegestaan het loon dat niet wordt genoten ten gevolge van het aanvaarden van deze deeltijdfunctie of demotie toch in de pensioenopbouw te betrekken. Pensioenopbouw is daarmee mogelijk op basis van het oude (hogere) salaris.
- Het blijven werken van ouderen is sinds 2002 aantrekkelijker door de invoering van de verhoogde arbeidskorting (belastingkorting) voor ouderen. De verhoging van de arbeidskorting is hoger naarmate de leeftijd hoger is.

Deeltijdpensioen

Deeltijdpensioen is binnen de Nederlandse wetgeving toegestaan. Sociale partners bepalen de inhoud van de aanvullende pensioenregeling en bepalen dus ook of de mogelijkheid tot deeltijdpensioen onderdeel uitmaakt van de aanvullende pensioenregeling.

In geval van deeltijdpensioen kan een pensioenuitkering worden genoten, terwijl de dienstbetrekking gedeeltelijk wordt voortgezet en over dat deel kan nog pensioen worden opgebouwd.

Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid

Sinds 1 mei 2004 is het verboden om onderscheid te maken op grond van leeftijd bij onder meer werving en selectie, arbeidsvoorwaarden, scholing en ontslag. Alleen als er een objectieve rechtvaardigingsgrond is, is het maken van onderscheid op grond van leeftijd toegestaan.

Stimuleren langer werken door oudere werknemers

Dit is nadrukkelijk een verantwoordelijkheid van sociale partners, waarbij de overheid een ondersteunende rol vervult. Tot het eind van de kabinetsperiode is € 21 miljoen beschikbaar voor projecten om leeftijdsbewust beleid in bedrijven te stimuleren. Het gaat erom dat bedrijven zich inspannen ouderen in dienst te houden via bijvoorbeeld het bieden van aanvullende scholing of het aanpassen van functies. Ook wordt de komende twee jaar € 2 miljoen uitgetrokken voor experimenten met (inter)sectorale arbeidsmobiliteit waarbij ouderen die lang in sectoren werken waar ze zwaar of eentonig werk verrichten tijdelijk of blijvend kunnen overstappen naar andere bedrijfstakken .

Kinderopvang

Ten slotte beoogt de per 1 januari 2005 ingevoerde nieuwe Wet Kinderopvang een betaalbare en toegankelijke kinderopvang te garanderen. Daarmee wordt de mogelijkheid tot participatie van beide ouders vergroot en kunnen beiden aanvullend pensioen opbouwen.

Vooruitzichten

Om zijn arbeidsparticipatiedoelstellingen te verwezenlijken, is het kabinet bezig met een ambitieuze hervormingsagenda.

Aanpassen fiscale facilitering vervroegde uittredingsregelingen

Om de financiële gevolgen van de vergrijzing op te kunnen vangen is het van belang dat ouderen langer aan het werk blijven. Het kabinet heeft daarom besloten de fiscale behandeling van regelingen die gericht zijn op het stoppen met werken voor het bereiken van de leeftijd van 65 jaar aan te passen (zie hierover verder paragraaf 1.3)

Doorwerken na 65 jaar

Vooropgesteld dat Nederland geen wettelijke beperkingen kent voor doorwerken na 65 jaar, komt het kabinet in het najaar van 2005 met een reactie op adviezen van de SER, de Stichting van de Arbeid en relevante belangenorganisaties over het wegnemen van belemmeringen voor het doorwerken na 65 jaar. Daarin zullen ook de resultaten van het project van het Expertisecentrum LEEFTijd, dat nagaat wat het effect is van de 65-jaargrens op het uitoefenen en combineren van verschillende activiteiten zoals betaalde arbeid, onderwijs, zorgverlening en sociaal leven/vrijtijdsbesteding, worden meegenomen. Tevens wordt een antwoord gegeven op de vraag welke aanpassingen wenselijk en noodzakelijk zijn om de belemmeringen voor langer doorwerken weg te nemen.

Demotie in de Pensioenwet

Door de overgang van eindloonregelingen naar middelloonregelingen zijn de nadelige gevolgen van demotie voor op te bouwen pensioenrechten al deels teniet gedaan.

Daarnaast bestaat het voornemen om in de Pensioenwet te regelen dat reeds opgebouwde pensioenaanspraken niet kunnen worden verminderd door een wijziging van een (collectieve of individuele) pensioenregeling. Ook in het geval de pensioenregeling niet wordt gewijzigd, maar sprake is van een verlaging van het inkomen (bijvoorbeeld als gevolg van demotie of als gevolg van een verlaging van het aantal uren dat wordt gewerkt), kan dit niet leiden tot aantasting van al opgebouwde aanspraken. Hiermee wordt wettelijk geregeld dat demotie en deeltijdwerk geen nadelige gevolgen hebben voor de al opgebouwde aanspraken. In hoeverre demotie en deeltijdwerk gevolgen hebben voor nog op te bouwen aanspraken (ook bij middelloonregelingen van belang) is afhankelijk van de door de sociale partners te maken afspraken.

Wijziging arbeidsongeschiktheidsuitkeringen

Nederland kent een relatief hoog aantal mensen dat een beroep doet op arbeidsongeschiktheidsregelingen. Door toename van het aantal oudere werknemers en het aantal werkende vrouwen zal zonder maatregelen het aantal arbeidsongeschikten in de toekomst stijgen. Het kabinet vindt het belangrijk dat gedeeltelijk arbeidsongeschikten zoveel mogelijk aan de slag blijven. De WAO wordt daarom per 1 januari 2006 vervangen door de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA). De kern van de WIA is dat werkgevers en werknemers financieel geprikkeld worden tot zoveel mogelijk reïntegratie van gedeeltelijk arbeidsongeschikten. Volledig en duurzaam arbeidsongeschikten krijgen een uitkering van 70% van hun oude loon. Gedeeltelijk arbeidsongeschikten die geen werk vinden krijgen een uitkering op basis van het minimumloon. Indien zij wel werk vinden ontvangen zij naast hun een loon een loonaanvulling van 70% van het verschil tussen hun oude en hun nieuwe loon.

Wijziging Werkloosheidswet

Mede om de mogelijkheid van de Werkloosheidswet (WW) als route tot vervroegde uittreding tegen te gaan zal deze regeling, na consultatie van de sociale partners, versoerd worden.

(Voor verdere informatie betreffende het werkgelegenheidsbeleid wordt verwezen naar het NAP Werkgelegenheid 2004).

DOELSTELLING 6

De pensioenstelsels op passende wijze hervormen, met inachtneming van de algemene doelstelling: handhaving van de duurzaamheid van de overheidsfinanciën. Tevens dient de betaalbaarheid van de pensioenstelsels gepaard te gaan met een verantwoord begrotingsbeleid, waaronder zo nodig vermindering van de staatsschuld. De strategie die gekozen wordt om deze doelstelling te realiseren, kan ook het instellen van speciale pensioenreservefondsen inhouden.

Beleidsdoelen

- Tijdige maatregelen zodat de vergrijzinglasten in de komende decennia kunnen worden opgevangen zonder dat de collectieve aanspraken moeten worden beperkt of de lasten verhoogd.
- Hierbij streven naar een aflossing van de overheidsschuld die past bij houdbare overheidsfinanciën.

Beleid

Ten tijde van het vorige NSR-P raamde het Centraal Planbureau de economische groei op 1,5% voor 2002 en op 2,5% voor 2003. Uiteindelijk werd een groei gerealiseerd van 0,6% in 2002 en -0,9% in 2003.

De verslechtering van de economische situatie kwam ook tot uitdrukking in de overheidsfinanciën.

EMU-overschotten maakten plaats voor tekorten waarbij het tekort in 2003 een omvang bereikte van 3,2% van het BBP. De gestage daling van de EMU-schuld sloeg om in een stijging tot 54,3% van het BBP in 2003.

De uitgaven aan sociale bescherming bedroegen in Nederland in 2002 28,5% van het BBP. Dit betekent een stijging ten opzichte van 2000 (toen 27,4%), maar een daling ten opzichte van 1995 (toen 30,9%).

Tabel 8 AOW-pensioenen in %BBP

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
AOW-pensioenen	4,75	4,72	4,80	4,94	4,92	4,95	4,93

Bron: CBS,
CPB

De verslechterde budgettaire situatie heeft de houdbaarheid van de overheidsfinanciën onder druk gezet. Daarom heeft het kabinet aanvullende maatregelen genomen om te voorkomen dat in 2005 de grenswaarde voor het EMU-tekort van 3% van het BBP opnieuw zou worden overschreden. Daarbij is zoveel mogelijk afgezien van generieke lastenverzwaringen en maatregelen die het economische herstel in de weg zitten.

Inmiddels tekent zich een licht herstel af. Voor 2005 raamt het CPB een economische groei van 1%, na een groei van 1,4% in 2004. Naar verwachting zal de groei in 2006 versnellen tot 2,25%. Tegelijkertijd vermindert het EMU-tekort in de CPB-ramingen van 2,5% van het BBP in 2005 tot 2,0% in 2006. Voor 2006 wordt een EMU-tekort van 1,7% geraamd.

De komende decennia krijgt Nederland (evenals de meeste andere Europese landen) te maken met een forse toename van het aantal ouderen. De gevolgen hiervan zijn ingrijpend voor onder andere de AOW, de WAO en de zorg. Zonder adequaat beleid kunnen de overheidsfinanciën als gevolg van de hogere AOW- en zorguitgaven op een onhoudbaar pad terecht komen met uiteindelijk een explosief stijgende overheidsschuld als gevolg.

Door tijdig in te grijpen wil het kabinet voorkomen dat de aflossing van de overheidsschuld die noodzakelijk is om de gevolgen van de vergrijzing op te vangen, uit het zicht verdwijnt.

Het kabinet wil deze dreigende ontwikkeling tijdig keren met een beleid langs drie sporen, namelijk:

- Een houdbaar budgettair beleid gericht op schuldaflossing, waardoor bespaard wordt op de rente-uitgaven en de hogere vergrijzinglasten kunnen worden ingepast;
- Verhoging van arbeidsparticipatie, waardoor het financiële draagvlak voor het instandhouden van collectieve voorzieningen wordt verbreed (zie doelstellingen 4 en 5);
- Aanpassing van collectieve regelingen, anders dan de AOW (zie doelstellingen 4 en 5).

Vooruitzichten

Het vorige NSR-P was gebaseerd op 'Ageing in the Netherlands'. Deze berekeningen hebben geresulteerd in het streven naar aflossing van de staatsschuld rond 2025.

Uit de bespreking van de actualisatie van 'Ageing in the Netherlands' in de Miljoenennota 2004 blijkt dat de beleidsinzet van het kabinet toen toereikend was voor het bereiken van houdbare overheidsfinanciën. Op grond van deze update kon opnieuw worden geconcludeerd dat de vergrijzinglasten opgevangen kunnen worden zonder dat te zijner tijd de collectieve aanspraken verder moeten worden beperkt of de lasten verder verhoogd. In de loop van 2005 zal weer een update van 'Ageing in the Netherlands' beschikbaar komen, die zou kunnen

leiden tot nieuwe inzichten. De nieuwe CPB-projecties zullen duidelijk maken of het beleid dat langs deze drie sporen in gang is gezet, voldoende is om te verzekeren dat de overheidsvoorzieningen na de noodzakelijke aanpassingen kunnen meegroeien met de welvaart zonder dat de lasten verzwaard moeten worden of dat de overheidsschuld zich uiteindelijk explosief ontwikkeld.

DOELSTELLING 7

Waarborgen dat bij de pensioenvoorzieningen en hervormingen een redelijk evenwicht aangehouden wordt tussen actieven en gepensioneerden door de eerstgenoemden niet te overbelasten en voor de laatstgenoemden de pensioenen op een adequaat peil te handhaven.

Beleidsdoel

Het bewaren van een 'redelijk evenwicht' tussen actieven en gepensioneerden in de verdeling van baten en lasten van collectieve regelingen

Beleid

In de komende decennia zal de demografische opbouw van de Nederlandse bevolking drastisch wijzigen. Dit heeft grote gevolgen voor de financiering van collectieve voorzieningen.

Tabel 9 Bruto pensioenbetalingen en opbrengst inkomstenbelasting over pensioenen

	2001	2020	2040
Bruto pensioenuitkeringen (aan pensioengerechtigden)			
Eerste pijler (% BBP)	4,7	6,8	9,0
Tweede pijler (% BBP)	4,1	7,3	12,9
Totaal pensioenuitkeringen (% BBP)	8,8	14,1	21,9
Belastinginkomsten uit pensioenen			
Directe belastingen over pensioenuitkeringen (% BBP)	1,8	2,9	4,9
Indirecte belastingen over pensioenuitkeringen (% BBP)	1,5	2,3	3,5
Totaal belastingen over pensioenuitkeringen (% BBP)	3,3	5,2	8,4
Pensioenfondsvermogen			
Pensioenfondsvermogen (% BBP)	121	172	195

Bron: CPB 2000. Eind 2005 wordt een actualisering verwacht.

Eerste pijler

65-minners (zowel werkenden als niet-werkenden) betalen 17,9% AOW-premie. Die premie is te laag om de stijgende kosten van de AOW op te vangen. Bij toepassing van het beleid van koppeling aan het wettelijke minimumloon zullen de AOW-uitgaven van ongeveer 5% BBP nu oplopen naar circa 9% op het hoogtepunt van de vergrijzing.

Om te voorkomen dat alleen de 65-minners de kosten van de vergrijzing betalen, is de hoogte van de AOW-premie gemaximeerd tot 18,25%. De tekorten die ontstaan worden aangevuld uit de belastinginkomsten. Omdat ouderen ook belasting betalen, betalen ze dus mee aan de extra kosten van de AOW, die niet uit de premie kunnen worden gedekt.

Tweede pijler

Bij een toenemende vergrijzing kan spanning ontstaan tussen de toereikendheid en de betaalbaarheid van de aanvullende pensioenen. Volledige indexatie van ingegane pensioenen legt een zware last op de actieve deelnemers in een langdurige periode van lage beleggingsrendementen, omdat zij binnen de pensioenfondsen dan de indexatie volledig financieren (Bij pensioenregelingen uitgevoerd door een verzekeraar is dit contractafhankelijk).

Op dit moment heeft Nederland ruim twee miljoen gepensioneerden, maar dit aantal verdubbelt in de komende decennia. Door de ontwikkelingen van zuivere eindloonregelingen naar gemitigeerde eindloon- of middelloonregelingen en het gebruik van de voorwaardelijkheid van de indexatie, zijn de omslagelementen binnen de tweede pijler (bijvoorbeeld de 'backservice lasten') kleiner geworden.

Vooruitzichten

Door de mengvorm van omslagfinanciering in de eerste pijler en kapitaaldekking in de tweede en derde pijler worden de kosten van de (toekomstige) oudedagsvoorzieningen op de meest evenwichtige wijze gespreid over de verschillende generaties.

DOELSTELLING 8

Waarborgen, door passende regelgeving en verantwoord beheer, dat particuliere en door de overheid gefinancierde pensioenregelingen met de vereiste doelmatigheid kunnen voorzien in betaalbare, meeneembare en gewaarborgde pensioenen.

Beleidsdoelen

- Doelmatige uitvoering van de eerste en tweede pijler
- Waarborg van de pensioenen in de tweede pijler optimaliseren via o.a. FTK

Beleid

Doelmatigheid

De oudedagsvoorziening in de *eerste pijler* (AOW) wordt uitgevoerd door de Sociale Verzekeringsbank (SVB). Ten behoeve van een recht- en doelmatige uitvoering zijn wettelijke normen vastgelegd.

De uitvoering van de *tweede pijler*, de aanvullende pensioenen, is bij 85% van de deelnemende werknemers ondergebracht bij een pensioenfonds en voor 15% bij een verzekeraar.

De collectieve uitvoering door pensioenfondsen maakt het mogelijk om een goed beleggingsresultaat tegen een relatief gering risico voor de deelnemers te behalen, omdat deze risico's gezamenlijk en over meerdere generaties kunnen worden gedragen. Bij pensioenregelingen uitgevoerd door verzekeraars wordt dit risico door de verzekeraars gedragen.

Zowel bij de verzekeraars als bij de pensioenfondsen bestaan prikkels voor een doelmatige uitvoering:

- Verzekeraars opereren op een concurrerende markt, waardoor zij marktprikkels voor een efficiënte bedrijfsvoering ondervinden.
- Pensioenfondsen hebben een prikkel voor een doelmatige uitvoering, omdat inefficiëntie in de uitvoering leidt tot hogere kosten voor werkgevers en werknemers. De sociale partners die zitting hebben in het bestuur van een pensioenfonds, zullen vanuit hun eigen belang dus naar een zo hoog mogelijke efficiëntie streven.

Gewaarborgde pensioenen

De *eerste pijler* is vanwege zijn omslagfinanciering gevoelig voor de vergrijzinggolf die aanstaande is en dat vormt een risico voor stabiele overheidsfinanciën.

Het niveau van de loonontwikkeling, van de inflatie en van de rente, en de rendementsontwikkeling zijn factoren die vanwege de kapitaaldekking belangrijke invloed hebben op (de kosten van) de *tweede pijler*.

De tweede pijler wordt in mindere mate geraakt door de vergrijzing. Wel zorgt de vergrijzing voor een sterke stijging van het pensioenvermogen ten opzichte van de loonsom. De mogelijkheid om in de toekomst schokken op te vangen via premiestijgingen wordt hierdoor beperkt.

De combinatie van een defined benefit-basispensioen in de eerste pijler op omslagbasis gefinancierd en een defined-benefit of defined contribution aanvullend pensioen in de tweede pijler die kapitaalgedekt is, en daarbovenop dan nog de mogelijkheid van een individuele derde pijlervoorziening, biedt in de huidige omstandigheden de beste waarborg voor een fatsoenlijke oudedagsvoorziening.

Het basispensioen in de *eerste pijler* is wettelijk gegarandeerd.

In de Pensioen- en Spaarfondsenwet (PSW) zijn regels vastgelegd om de opgebouwde pensioenrechten van werknemers in de *tweede pijler* te beschermen.

Eén van de belangrijkste wettelijke waarborgen is dat de werkgever een pensioentoezegging buiten de risicosfeer van de onderneming dient te brengen.

In aanvulling daarop geldt dat pensioenverplichtingen moeten worden gefinancierd op basis van kapitaaldekking. De aanvullende pensioenen zijn veelal ondergebracht bij pensioenfondsen. Het vermogen van pensioenfondsen bedroeg eind 2004 naar schatting € 539 miljard (dat is 115,8% van het BBP).

Naast de pensioenfondsen hebben de verzekeraars, die pensioenen in de *tweede én derde pijler* uitvoeren, een groot vermogen opgebouwd. Eind 2004 bedroeg het pensioenvermogen van verzekeraars (tweede en derde pijler samen) naar schatting € 327 miljard (dat is 70,3% van het BBP).

Overdraagbaarheid

In Nederland bestaat een wettelijk recht op waardeoverdracht (zie doelstelling 9).

Maar ook wanneer geen gebruik wordt gemaakt van dit recht en pensioenaanspraken dus niet overgedragen worden naar de nieuwe pensioenuitvoerder, zijn de aanvullende pensioenrechten van gewezen deelnemers ('slapers') gewaarborgd. In Nederland worden de rechten van 'slapers' net zo behandeld als de rechten van gepensioneerden. Dit is vooral aan de orde bij indexatie.

Vooruitzichten

Financieel Toetsingkader

De beurskoersdalingen van 2001 en 2002, maar ook de gelijktijdige aanwezigheid van een lage rentestand, hebben laten zien dat het effect ervan op de kapitaalgedekte tweede pijler niet moet worden onderschat. Dit is mede aanleiding geweest voor een nieuw Financieel Toetsingkader (zie hierover verder paragraaf 1.3).

Het financiële toezicht op pensioenfondsen vindt plaats op basis van het "prudent person principle". Dit houdt in dat beleggingsrestricties niet kwantitatief, maar kwalitatief zijn. Kwalitatieve beleggingsrestricties toetsen pensioenuitvoerders op de specifieke kenmerken zoals een goede afstemming van de activa op de aangegane verplichtingen, waarbij gestreefd wordt naar een voor het fonds optimaal risico-rendementsprofiel. Het voordeel hiervan is dat per pensioenuitvoerder niet meer beperkingen dan noodzakelijk worden opgelegd, wat resulteert in meer beleggingsvrijheid en ook een hoger rendement (maatwerk).

Defined benefit regelingen onder druk

In de defined benefit regelingen zijn er de kosten van de huidige pensioenopbouw, maar men heeft ook te maken met backservicekosten en indexatie. Deze moeten gefinancierd worden via de premies en de rendementen. Deze rendementen zijn de laatste jaren lager door de lage rente en de beurskoersdalingen. Hierdoor zijn de dekkingsgraden van de pensioenfondsen gedaald en zijn de premies voor werkgever en werknemer veelal gestegen.

De Nederlandse defined benefit regelingen komen ook onder druk te staan door de nieuwe boekhoudstandaarden. Met ingang van verslagjaar 2005 moeten beursgenoteerde bedrijven binnen de EU pensioentoezeggingen in hun jaarrekening verantwoorden volgens IAS 19, één van de International Financial Reporting Standards. Via richtlijn 271 van de Raad voor de jaarverslaggeving (gebaseerd op IAS 19) is beoogd richting te geven aan de praktijk ten aanzien van de omstandigheden waaronder pensioenregelingen kunnen worden aangemerkt als defined benefit dan wel als defined contribution regelingen. Richtlijn 271 geeft aan dat het onderscheid dient te worden vastgesteld op basis van de financiële risico's die de onderneming loopt. Daarbij is niet alleen het formeel overeengekomen in rechte afdwingbare van belang, maar ook de door de onderneming bestendig gevolgde gedragslijn.

Hoewel in richtlijn 271 op zorgvuldige en evenwichtige wijze binnen de mogelijkheden die IAS 19 biedt, rekening is gehouden met de specifieke kenmerken van het Nederlandse pensioenstelsel, is deze richtlijn voor sommige werkgevers een prikkel hun regeling om te bouwen van defined benefit naar een collectieve defined contributionregeling (Voor de deelnemer blijft het een defined benefit regeling voor de nominale aanspraken, maar de indexatie wordt bepaald door overrente op de premie. Beleggingsrisico's worden hierdoor meer dan voorheen gedragen door de deelnemers).

2.3 Modernisering van het pensioenstelsel met het oog op veranderende behoeften van economie, samenleving en individu

DOELSTELLING 9

Waarborgen dat een pensioenstelsel verenigbaar is met de eisen van flexibiliteit en zekerheid op de arbeidsmarkt; dat zonder de coherentie van de belastingstelsels van de lidstaten aan te tasten, de mobiliteit op de arbeidsmarkt binnen de lidstaten en over de grenzen en bijzondere

vormen van arbeidsrelaties niet ten koste gaan van de pensioenrechten van de mensen, en dat voor zichzelf beginnen niet ontmoedigd wordt door het pensioenstelsel.

Beleidsdoelen

- Toegankelijkheid tot een pensioenregeling is niet afhankelijk van deeltijd- en uitzendwerk en flexibele arbeidsrelaties zijn niet nadelig voor de opbouw van pensioenrechten
- Arbeidsmobiliteit binnen Nederland en binnen de EU heeft zo weinig mogelijk negatieve gevolgen voor de pensioenopbouw
- Zelfstandig ondernemerschap mag niet worden ontmoedigd door het pensioenstelsel

Beleid

Flexibele arbeidsrelaties

Gelijke behandeling

In de *eerste pijler*, voor de opbouw van het AOW-pensioen, is de arbeidsduur of het loopbaanpatroon niet van invloed. De opbouw van AOW-rechten is gebaseerd op het ingezetenschap.

Voor het aanvullende pensioen in de *tweede pijler* is sinds 1994 wettelijk geregeld dat deeltijdwerkers niet van deelname aan een pensioenregeling mogen worden uitgesloten.

In november 2002 is wettelijk geregeld dat er tussen werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en vergelijkbare werknemers in vaste dienst geen direct of indirect onderscheid gemaakt mag worden in de arbeidsvoorwaarden (waaronder aanvullende pensioenen). Een dergelijk verschil is alleen gerechtvaardigd om objectieve redenen.

Uitzendkrachten

Per 1999 is een bedrijfstakpensioenfonds voor langdurige uitzendkrachten (STIPLU) opgericht. De deelname aan dit bedrijfstakpensioenfonds is per 13 december 2003 op basis van de Wet Bpf 2000 verplicht gesteld. Dit betekent dat alle uitzendkrachten die zowel ten minste 26 weken werkzaam zijn geweest voor één uitzendonderneming, als 21 jaar of ouder zijn, pensioen opbouwen.

Arbeidsmobiliteit

Wachttijden

Hoewel in de Nederlandse wetgeving geen maximum is gesteld voor wachttijden in aanvullende pensioenregelingen, kent de overgrote meerderheid van de aanvullende pensioenregelingen geen enkele wachttijd.

Van de in totaal ruim 6 miljoen deelnemers bij pensioenfonds en verzekeraars heeft ongeveer 7% een aanvullende pensioenregeling met een wachttijd. Van de deelnemers met een pensioenregeling met een wachttijd heeft de overgrote meerderheid een wachttijd van één of minder dan een jaar en geldt dat deze wachttijd met terugwerkende kracht meetelt bij de pensioenopbouw.

Binnenlandse arbeidsmobiliteit

In de *eerste pijler* hebben baanwisselingen binnen Nederland geen invloed op de pensioenopbouw.

Opbouw van het basispensioen AOW geschiedt immers op basis van ingezetenschap.

In de *tweede pijler* is ruim 70% van de werknemers met een aanvullende pensioenregeling deelnemer in een al dan niet verplicht gesteld bedrijfstakpensioenfonds. Aangezien baanwisselingen vooral plaatsvinden binnen dezelfde bedrijfstak, zal de pensioenopbouw dus vaak in dezelfde pensioenregeling bij dezelfde pensioenuitvoerder kunnen worden voortgezet.

In die gevallen waar wel wisseling van de pensioenuitvoerder aan de orde is, geldt sinds 8 juli 1994 een wettelijk recht op waardeoverdracht (optie voor de werknemer). Bij waardeoverdracht worden de tijdens het beëindigde dienstverband opgebouwde pensioenaanspraken ingebracht in de pensioenregeling van de nieuwe werkgever.

In geval van opgebouwde pensioenaanspraken van voor 8 juli 1994 (toen waardeoverdracht nog geen wettelijk recht was), of wanneer werknemers geen gebruik maken van hun wettelijke recht op waardeoverdracht, blijven de opgebouwde pensioenaanspraken bij de pensioenuitvoerder van de oude werkgever achter in de vorm van een zogenaamde 'premiervrije pensioenaanspraak'. Deze aanspraken komen op de pensioendatum tot uitkering.

Premiervrije pensioenaanspraken moeten sinds 1992 op dezelfde wijze worden geïndexeerd als ingegane pensioenen.

Grensoverschrijdende arbeidsmobiliteit

Het overheidsbeleid is erop gericht dat grensoverschrijdende arbeidsmobiliteit zo min mogelijk negatieve gevolgen voor pensioenopbouw heeft.

In de *eerste pijler* wordt in geval van vertrek naar het buitenland het in Nederland opgebouwde AOW-pensioen op de pensioendatum in het buitenland uitgekeerd. Bovendien bestaat de mogelijkheid om de opbouw van AOW nog maximaal 10 jaar op vrijwillige basis vanuit het buitenland voort te zetten.

Indien het baanwisselingen betreft binnen de EU, wordt de verzekeringsopbouw gecoördineerd door Europese regelgeving.

Bij aanvullende pensioenen in de *tweede pijler* hebben pensioenuitvoerders onder voorwaarden de wettelijke bevoegdheid tot waardeoverdracht van pensioenaanspraken naar het buitenland. Hiertoe is een ontheffing van DNB nodig. Voor verlening hiervan dient de verzoeker tot waardeoverdracht aan te tonen dat de instelling die de pensioenaanspraken overneemt daadwerkelijk de pensioenregeling van de toekomstige werkgever uitvoert. Daarnaast moet een vorm van toezicht op de pensioenuitvoerders worden uitgeoefend en moet een volledige scheiding aanwezig zijn tussen het financiële beheer van de instelling die de pensioenregeling uitvoert en de toekomstige buitenlandse werkgever.

In geval van immigratie van werknemers naar Nederland bestaat onder nadere voorwaarden de mogelijkheid van voortzetting van pensioenopbouw in het land van herkomst.

Daarnaast bestaat de mogelijkheid van pensioenoverdracht naar Nederland.

Fiscaliteit bij grensoverschrijdende waardeoverdracht

Indien de pensioenaanspraken worden overgedragen aan een buitenlandse pensioenuitvoerder kan de overdracht plaatsvinden zonder fiscale gevolgen. De aanspraken blijven dan (evenals in de binnenlandse situatie) onbelast. Er wordt wel een conserverende aanslag opgelegd. Op verzoek wordt uitstel van betaling verleend. Voorwaarde daarbij is dat de pensioenuitvoerder zich verplicht om informatie te verschaffen over de afwikkeling van het pensioen en dat de pensioenuitvoerder – dan wel de belastingplichtige zelf – een in Nederland uitwinbare zekerheid stelt voor de effectuering van de belastingclaim.

Bij overdrachten binnen de EU wordt met ingang van 11 juli 2004 automatisch uitstel van betaling verleend (en is een verzoek niet nodig) en is het vereiste dat deze buitenlandse pensioenuitvoerder een in Nederland uitwinbare zekerheid dient te stellen vervangen door het vereiste van een (civiele) aansprakelijkheidsaanvaarding voor het in de conserverende aanslag begrepen bedrag aan verschuldigde belasting.

Indien binnen tien jaar na het opleggen van de conserverende aanslag sprake is van oneigenlijke handelingen, zoals bij afkoop en vervreemding van de pensioenaanspraken, wordt het uitstel van betaling beëindigd en het in die aanslag begrepen belasting ingevorderd.

Ook recht op waardeoverdracht en verbod op afkoop voor de verplichte beroepspensioenregelingen

De Tweede Kamer heeft 12 april 2005 ingestemd met een wetsvoorstel waarmee de Wet verplichte deelneming in een beroepspensioenregeling wordt gemoderniseerd en de eventuele mobiliteit tussen werknemerschap en zelfstandigheid verder bevordert.

Met dit wetsvoorstel krijgen ook de zelfstandige beroepsgenoten een recht op waardeoverdracht. Tegelijkertijd wordt het verbod op afkoop van deze pensioenaanspraken ingevoerd. Op deze wijze wordt voorkomen dat de waarde van de pensioenaanspraken kan worden besteed aan andere doelen dan pensioen (zie verder paragraaf 1.3).

Zelfstandig ondernemerschap

De zelfstandige kan op verschillende manieren voorzien in een oudedagsvoorziening:

- Als ingezetene van Nederland bouwt ook de zelfstandig ondernemer AOW op.
- Ook kan een oudedagsreserve worden gevormd; dit is een fiscale reserve die het mogelijk maakt om de oudedagsvoorziening binnen de onderneming te houden; de jaarlijkse maximumdotatie is gekoppeld aan de hoogte van de ondernemingswinst. Deze maximumdotatie wordt verminderd met de eventueel betaalde pensioenpremie (zie hierna).
- Een deel van de groep zelfstandig ondernemers kan zich op vrijwillige basis bij een bedrijfstakpensioenfonds aansluiten of zij nemen hierin verplicht deel.
- Voor sommige zelfstandige beroepsgroepen, zoals medisch specialisten, huisartsen, apothekers en dierenartsen geldt een verplichtstelling op grond van de Wet verplichte deelneming in een beroepspensioenregeling. Die beroepsgenoten zijn verplicht deel te nemen aan de beroepspensioenregeling en zo een pensioen op te bouwen.

- Verder kan de zelfstandige voor een fiscaal gefacilieerde opbouw van aanvullend pensioen gebruik maken van de mogelijkheid om een lijfrente aan te schaffen.

Overgang van werknemerschap naar zelfstandig ondernemerschap en terug

Werknemers die een overstap naar zelfstandig ondernemerschap maken, hebben de wettelijke mogelijkheid om nog gedurende drie jaar na beëindiging van hun dienstverband hun pensioenregeling in de tweede pijler vrijwillig voort te zetten. Daarna kunnen ze gebruik maken van de mogelijkheden tot pensioenopbouw die hierboven zijn beschreven.

Zoals al eerder aangegeven, gaat de pensioenaanspraak die als werknemer is opgebouwd niet verloren. Deze aanspraak komt op de pensioendatum tot uitkering en moet wettelijk op dezelfde wijze worden geïndexeerd als de ingegane pensioenen in de betreffende pensioenregeling.

Indien een zelfstandige ondernemer op een later moment toch weer in dienst treedt als werknemer, heeft hij het recht om de waarde van de in het verleden als werknemer opgebouwde pensioenaanspraak over te dragen naar de aanvullende pensioenregeling van de nieuwe werkgever.

Vooruitzichten

Regelgeving nationale waardeoverdracht verder verfijnd

In de Pensioenwet, de opvolger van de PSW, zal worden geregeld dat aan de werknemer moet worden meegedeeld dat sprake is van onderdekking indien dat bij het pensioenfonds van de nieuwe werkgever het geval is. Dit kan namelijk de pensioenrechten aantasten. De werknemer kan dan bij een wisseling van baan afzien van zijn recht op waardeoverdracht en zijn opgebouwde pensioen laten staan bij de pensioenuitvoerder van zijn voormalige werkgever.

Ook internationale waardeoverdracht, onder voorwaarden

Voor waardeoverdracht aan buitenlandse pensioenuitvoerders, ook in de EU, bestaan nog wel belemmeringen. Het voornemen bestaat om in de Pensioenwet de mogelijkheden tot waardeoverdracht naar buitenlandse pensioenuitvoerders te verruimen. Daarbij blijft uitgangspunt dat pensioenaanspraken door waardeoverdracht naar het buitenland niet verloren mogen gaan.

Portability-richtlijn

De Europese Commissie heeft met het oog op het verbeteren van de mobiliteit op de EU-arbeidsmarkt aangekondigd met een richtlijn te komen die als doel heeft de overdraagbaarheid van pensioenen te bevorderen.

In Nederland wordt deze ontwikkeling door alle partijen met belangstelling gevolgd. Nederland heeft immers al een volwassen systeem van waardeoverdracht.

Europese regelgeving ten aanzien van de overdraagbaarheid van pensioenen mag geen negatief effect hebben op de (ontwikkeling van) kapitaalgedekte tweede pijler pensioenen.

DOELSTELLING 10

De pensioenvoorzieningen zodanig herzien dat gelijke behandeling van vrouwen en mannen gewaarborgd is, rekening houdend met de verplichtingen onder EU recht.

Beleidsdoel

Gelijke behandeling in het pensioenstelsel van:

- mannen en vrouwen, en
- echtparen/samenwonenden en alleenstaanden.

Beleid

Gelijke behandeling in de eerste pijler

In de eerste pijler speelt geslacht bij de opbouw van het AOW-pensioen geen enkele rol. Ook de overige voorwaarden voor uitkering en de wettelijke pensioenleeftijd zijn voor vrouwen en mannen gelijk.

Gelijke behandeling in de tweede pijler

Vrouwen vaker toegang tot de aanvullende pensioenregeling

In de tweede pijler wordt door vooral jongere generaties vrouwen steeds vaker een eigen aanvullend pensioen opgebouwd, bovenop de AOW.

Dit wordt veroorzaakt door:

- Een toename in de arbeidsparticipatie van vrouwen. De werkgelegenheidsgraad is tussen 1990 en 2003 gestegen van 39% in 1990 tot 55% in 2003.
- De gelijke behandeling van voltijd- en deeltijdwerkers en van mensen met een vast en met een tijdelijk contract (zie doelstelling 9).
- Het algemene beleid gericht op het verminderen van het aantal werknemers dat geen aanvullend pensioen opbouwt (terugdringen 'witte vlekken').
- Verlaging van de AOW-franchise. In de hervorming van de pensioenregelingen wordt de franchise steeds verder verlaagd. In het geval van een lagere franchise komt men al bij een lager inkomen toe aan opbouw van aanvullend pensioen.

Gelijke uitkeringen m/v

In de tweede pijler is een volledig gelijke behandeling van mannen en vrouwen gerealiseerd. Nederland is een van de weinige EU-lidstaten met wetgeving waarin een gelijke uitkering voor mannen en vrouwen is vereist in alle pensioensystemen in de tweede pijler. Niet alleen bij eindloon- en middelloonregelingen (per 1 januari 2002), maar ook bij beschikbare premierregelingen (per 1 januari 2005) en in alle keuzemogelijkheden die in pensioenregelingen worden geboden, moet sprake zijn van een gelijke werknemerspremie en een gelijke uitkering ongeacht het verschil in levensverwachting tussen vrouwen en mannen.

Recht op uitruil nabestaandenpensioen voor ouderdompensioen

Per 1 januari 2002 is het wettelijke recht geïntroduceerd om in geval van opbouw van nabestaandenpensioen eenmalig te kiezen het nabestaandenpensioen in te wisselen tegen extra of eerder ingaand ouderdompensioen. Hierdoor kunnen alleenstaanden, maar ook tweeverdieners met beiden een aanvullende pensioenregeling, afzien van het recht op nabestaandenpensioen. Deze uitruil dient seksneutraal te geschieden. Een vrouw mag dus bij de uitruil niet minder ouderdompensioen krijgen dan een man.

Pensioenverevening bij echtscheiding

Bij een scheiding rijst de vraag wat er met het pensioen moet gebeuren. Problemen doen zich vooral voor als maar een van beide partners pensioen heeft opgebouwd.

In Nederland bestaat hiervoor een wettelijke regeling, de pensioenverevening bij echtscheiding. Alle opgebouwde pensioenrechten, zowel voor het ouderdoms- als het partnerpensioen, moeten worden meegerekend.

Gelijke behandeling in de derde pijler

Op de oudedagsvoorzieningen in de derde pijler is de Algemene wet gelijke behandeling van toepassing. Op grond hiervan is onderscheid tussen mannen en vrouwen verboden. Bij een verzekering van een risico dat afhankelijk is van het leven van een persoon (bijvoorbeeld een lijfrente) mag wel een geslachtsafhankelijke premie worden berekend, voorzover het verschil in levensverwachting tussen mannen en vrouwen objectief aannemelijk te maken is.

Vooruitzichten

Eerste pijler ontdaan van kostwinnersmodel

Met ingang van 2015 vervalt de AOW-toeslag (toeslag voor een AOW-er die gehuwd is of samenwoont met een partner die jonger is dan 65 jaar) voor nieuwe gerechtigden.

De hoogte van de toeslag is inkomensafhankelijk en bedraagt maximaal 50% van het nettominimumloon. De AOW-toeslag gaat uit van het kostwinnersmodel, waarbij de gedachte nog is dat vooral mannen voor het gezinsinkomen zorgen.

Vanaf 2015 worden jongere partners geacht zelf in hun inkomen te voorzien tot de AOW-gerechtigde leeftijd.

Toegang vrouwen tot pensioenregeling nog verder vergroot

In de toekomst zullen vrouwen steeds vaker een aanvullend pensioen opbouwen en een volledig pensioen kunnen bereiken. Hierbij dient wel rekening gehouden te worden met de deeltijdfactor. 60% van de Nederlandse vrouwen werkt in deeltijd in vaak kleinere deeltijdbanen. Het is daarom van belang te bevorderen dat vrouwen tijdens hun loopbaan economisch zelfstandig zijn. Indien die wordt bereikt, zal te zijner tijd ook het pensioen op een aanvaardbaar niveau zitten.

Recht op uitruil ouderdomspensioen voor nabestaandenpensioen

In navolging van het recht op uitruil van nabestaandenpensioen in ouderdomspensioen, zal in de Pensioenwet ook voor de omgekeerde variant een wettelijk recht worden geïntroduceerd. Ook hier zal gelden dat de uitruil sekseneutraal moet geschieden. Een man mag dus bij de uitruil niet minder nabestaandenpensioen krijgen dan een vrouw.

Gelijke behandeling in de derde pijler

Nederland voldoet reeds aan wat op grond van richtlijn 2004/113/EG over het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen bij de toegang tot en het aanbod van goederen en diensten voor de individuele verzekeringsproducten in derde pijler geregeld zou moeten worden.

DOELSTELLING 11

Pensioenstelsels doorzichtiger maken en gemakkelijker aanpasbaar aan veranderende omstandigheden, zodat de burgers er vertrouwen in kunnen blijven houden; betrouwbare en eenvoudig te begrijpen informatie ontwikkelen over de vooruitzichten op langere termijn voor pensioenstelsels, met name wat betreft de te verwachten ontwikkeling van de uitkeringen en premies; een zo groot mogelijke consensus betreffende pensioenbeleid en –hervormingen bevorderen; de methodologische basis voor doelmatige bewaking van pensioenbeleid en –hervormingen verbeteren.

Beleidsdoelen

- Verbeteren van de betrokkenheid van deelnemers
- Vergroten van de inspraakmogelijkheden
- Vergroten van de transparantie via betere en meer informatie en PFG
- Verbeteren van het toezicht

Beleid

Verbeteren van de betrokkenheid van deelnemers bij hun pensioenvoorziening

De Nederlandse beroepsbevolking heeft weinig tot geen affiniteit met pensioenen. Zo blijkt uit een recente enquête onder de Nederlandse beroepsbevolking dat de meerderheid van Nederlandse werknemers op basis van de pensioeninformatie die zij ontvangen niet kan beoordelen of aanvullende maatregelen genomen moeten worden.

Om te voorkomen dat de aard en inhoud van de oudedagsvoorziening op het moment van pensionering een verrassing is, moet het pensioenbewustzijn bij de burgers worden vergroot.

De overheid bevordert dit via subsidiëring van projecten als de website www.Pensioen kijker.nl en het maken van afspraken met pensioenuitvoerders, sociale partners en ouderenorganisaties.

Vanuit hun eigen verantwoordelijkheid streven pensioenuitvoerders naar het verstrekken van een verbeterd en geharmoniseerd jaarlijks pensioenoverzicht. Zeker bij het wisselen van pensioenuitvoerder door het veranderen van baan is het belangrijk dat iedere Nederlander de consequenties kan overzien voor zijn latere pensioen.

Medezeggenschap van gepensioneerden

De overheid vindt het van belang dat als in de uitvoering van pensioenregelingen keuzes moeten worden gemaakt, diegenen die de gevolgen van een gemaakte keuze zullen ervaren in de gelegenheid zijn de besluitvorming over die keuze te beïnvloeden en eventueel aan te vechten.

Op 28 februari 2003 is tussen de Stichting van de Arbeid en het Coördinatieorgaan van Samenwerkende Ouderenorganisaties een convenant overeengekomen. Hierin is afgesproken dat de gepensioneerden via vertegenwoordigers in deelnemersraden of in het bestuur van de pensioenfondsen medezeggenschap krijgen. De overheid heeft randvoorwaarden geschapen die de uitvoering van het convenant bevorderen.

Toezicht op pensioenuitvoerders en op de pensioencommunicatie

Het toezicht op de pensioenuitvoerders is in handen van De Nederlandsche Bank (DNB).

DNB voert eerstelijnstoezicht uit. Dit is het zogenaamde ‘prudentieel toezicht’. Het hoofddoel van prudentieel toezicht is toe te zien dat de onder toezicht staande instellingen solide en solvabel zijn en

hun verplichtingen nu en in de toekomst kunnen nakomen. Een groot deel van dit toezicht richt zich op de vraag of instellingen niet te grote financiële risico's nemen.

Een ander deel vormt het integriteitstoezicht. Dit richt zich op de bescherming en bevordering van de integriteit van het financiële stelsel in Nederland, een integere bedrijfsvoering van de onder toezichtstaande instellingen en op de naleving van specifieke wet- en regelgeving op dit terrein.

Bovendien toetst DNB de deskundigheid en integriteit van beleidsbepalers.

Ten slotte ziet het materieel toezicht erop toe dat de bepalingen in statuten en reglementen van pensioenfondsen niet in strijd zijn met bepalingen die zijn opgenomen in pensioenwet- en regelgeving. Wettelijk is geregeld dat DNB moet ingrijpen als een fonds niet goed presteert. Daartoe beschikt de toezichthouder over sanctie-instrumenten en specifieke maatregelen.

Daarnaast is er het tweedelijnsstoezicht dat door de minister van SZW wordt uitgeoefend op DNB. De minister kan via de begroting accenten leggen op het toezichtbeleid door DNB.

Vooruitzichten

Pensioenwet: Betere informatie, meer transparantie en toezicht hierop

Het vergroten van de transparantie in de uitvoering van pensioenregelingen heeft effect op het vertrouwen in het bestaande pensioenstelsel. De overheid wil dan ook de voorlichting door pensioenuitvoerders over indexatie, beleggingsbeleid, vermogenspositie, premiestelling, etc., verbeteren. Ook de informatie over individuele aanspraken van actieve deelnemers en slapers moet aan de gewenste vereisten voldoen. Hiertoe zullen in de Pensioenwet wettelijke voorschriften worden opgenomen.

Met de introductie van deze nieuwe regelgeving op het terrein van voorlichting en transparantie wordt eveneens een tweede toezichthouder geïntroduceerd: de Autoriteit Financiële Markten (AFM). DNB zal zich in die nieuwe situatie richten op het prudentieel en materieel toezicht, terwijl de AFM gedragstoezicht zal uitoefenen.

Medezeggenschap gepensioneerden

Als per 1 juli 2005 niet minstens 65% van de pensioenfondsen aan de vereisten ten aanzien van medezeggenschap van gepensioneerden voldoet (zie hiervoor onder beleid), zullen de convenantpartijen bij de regering op een wettelijke regeling van de medezeggenschap van gepensioneerden aandringen. Wanneer wel wordt voldaan aan de vereisten, zal het proces van zelfregulering worden voortgezet.

Informatiebeleid: pensioendatabank

Naast het belang van de individuele deelnemer om geïnformeerd te zijn over zijn pensioen, hebben de sociale partners, pensioenkoepels, pensioenuitvoerders, CBS, CPB en verschillende departementen (SZW, Financiën en BZK) behoefte aan informatie over aanvullende pensioenen om de eigen activiteiten en verantwoordelijkheden goed te kunnen waarmaken. De informatievoorziening en gegevensverzameling over aanvullende pensioenen is thans sterk gekoppeld aan de toezichtfunctie en vindt gefragmenteerd en op ad hoc basis plaats.

In de Pensioenwet zal een wettelijke basis worden gelegd voor het oprichten en onderhouden van een pensioendatabank onder de verantwoordelijkheid van DNB. Het opzetten, opbouwen en onderhouden van de pensioendatabank gaat in overleg tussen SZW en de toezichthouder.

Pension Fund Governance (PFG)

Door de toenemende complexiteit van de uitvoering van pensioenregelingen is bij sociale partners, gepensioneerden en pensioenuitvoerders de Pension Fund Governance nadrukkelijk op de agenda geplaatst. De Stichting van de Arbeid zal in de loop van 2005 hierover een advies uitbrengen. Pension Fund Governance beoogt een antwoord te geven op de vragen welke verantwoordelijkheden er bij het uitvoeren van de pensioenregeling en het besturen van het pensioenfonds te onderscheiden zijn, wie verantwoordelijk is en aan wie verantwoording wordt afgelegd. Doel is via zelfregulering een verdere bijdrage te leveren aan de transparantie.

DEEL 3 CONCLUSIE

Het kabinet is van mening dat Nederland, voor zover de zaken nu kunnen worden overzien en ingeschat, op de goede weg zit om de Nederlandse samenleving vergrijzingbestendig te maken mét behoud van het unieke stelsel voor de oudedagvoorziening. Het Nederlandse pensioenstelsel staat er redelijk voor. Daar waar op dit moment duidelijk is dat het knelt, staan maatregelen reeds op stapel of zijn deze genomen.

De ingrijpende hervormingsagenda van het kabinet maakt vervroegd uittreden steeds lastiger. De wijziging van de WAO en de WW spelen hierin, naast het aanpassen van de fiscale facilitering van vervroegde uitredingsregelingen, een belangrijke rol. Verwachting is dat het gebruik van deze regelingen zal afnemen, en ouderen worden gestimuleerd om langer aan het werk te blijven. Dit langer doorwerken heeft ook een positief effect op de betaalbaarheid van de AOW. Met meer (en langer) werkenden is het gemakkelijker de AOW te financieren.

Verdere schuldreductie door de overheid levert toekomstige besparingen op die kunnen worden gebruikt om de betaalbaarheid van de AOW op langere termijn te bevorderen. Om dit inzichtelijk te maken is in 1998 het AOW-Spaarfonds ingesteld. Met dit AOW-Spaarfonds is expliciet gemaakt dat aflossing van de overheidsschuld, door het vrijspelen van rentelasten, een belangrijke bijdrage levert aan de toekomstige financiering van de vergrijzing. De omvang van het vermogen zal in 2020 naar verwachting circa € 125 miljard bedragen.

De houdbaarheid van de aanvullende pensioenen zal verder worden bevorderd via de vervanging van de Pensioen- en Spaarfondsenwet uit 1952 door de Pensioenwet. Het reeds eerder besproken FTK, een heldere verantwoordelijkheidsverdeling tussen werkgever, deelnemer en pensioenuitvoerder en het verbeteren van de transparantie via eisen aan de informatieverstrekking zijn onderwerpen die in de Pensioenwet worden opgenomen.

Naast deze nieuwe wetgeving levert de wijze waarop de aanvullende pensioenen in Nederland zijn georganiseerd een bijdrage aan beheersing van de pensioenlasten. De koppeling met de arbeidsvoorwaarden op decentraal niveau vergroot het kostenbewustzijn. Doordat sociale partners verantwoordelijk zijn voor de aanvullende pensioenen, kunnen de regelingen ook sneller aan de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt aangepast worden en kan maatwerk worden geleverd.

In de komende vijftien jaar zullen er extra belastingopbrengsten zijn, omdat veel meer ouderen een aanvullend pensioen krijgen. Nederland heeft hier een voordeel vergeleken met veel andere landen, omdat dit de druk van de vergrijzing op de overheidsfinanciën vermindert.

Door de veranderende verhouding tussen pensioenvermogen en loonsom als gevolg van de vergrijzing zal een schok veel grotere consequenties hebben voor de benodigde premiestijging.

Hierbij zijn een aantal toekomstige onzekerheden voor het Nederlandse pensioenstelsel van belang:

- De (wereldwijde) economische ontwikkeling in de toekomst. Het Nederlandse pensioenstelsel is gebaat bij een stabiel economisch klimaat (economische groei, lage inflatie, stabiele rentestand). Bovendien hebben dergelijke omstandigheden ook een positieve invloed op het vertrouwen van de burger in het pensioenstelsel.
- De levensverwachting kan sneller toenemen dan voorzien. Een stijging van de levensverwachting maakt arbeidspensioenen duurder. Gegeven de pensioenleeftijd stijgt immers het aantal jaren dat een uitkering genoten wordt zowel in absolute zin als ten opzichte van het aantal jaren dat premie wordt betaald. Bij een daling van het geboortecijfer moeten de aan deze toename verbonden kosten door een steeds kleinere groep worden opgebracht.
- De nog te verschijnen regelgeving uit de Europese Unie. Het Nederlandse stelsel kenmerkt zich door een eerste pijler die in een basispensioen voorziet en een zeer omvangrijke tweede pijler die geheel particulier georganiseerd is, maar wel als kenmerken collectiviteit en solidariteit heeft. Deze combinatie is redelijk uniek binnen de EU, en maakt dat het Nederlandse stelsel ook wordt geraakt door regelgeving gericht op de vrije marktwerking. Het effect van vooral die regelgeving op het Nederlandse pensioenstelsel is ongewis.

Nederland voldoet in belangrijke mate aan de elf gezamenlijke doelstellingen.

Bijlage Statistische informatie

Opmerking vooraf bij de tabellen

Cijfers uit de administraties van de belastingen vormen de voornaamste bron van gegevens. Deze zijn aangevuld met administratieve gegevens over de individuele huursubsidie en studiefinanciering. Kinderbijslag en diverse sociale premies zijn berekend.

Personen in huishoudens met alleen studenten of waar geen van de huishoudensleden een volledig jaarinkomen heeft zijn buiten beschouwing gelaten.

Cijfers met betrekking tot bevolking(sprognoses), samenstelling huishoudens, werkgelegenheid en algemene sociaal-economische informatie zijn afkomstig van het CBS.

In de overige tabellen zijn de bronnen afzonderlijk vermeld.

Demografische informatie

Tabel Bevolkingsomvang en bevolkingsprognose

Geslacht	Totaal mannen en vrouwen				mannen				vrouwen			
	2004	2010	2030	2050	2004	2010	2030	2050	2004	2010	2030	2050
Leeftijd	Absolute aantallen											
0-5 jaar	1021216	931100	956101	928513	522795	476529	489475	475146	498421	454572	466627	453368
5-10 jaar	986489	1005680	945505	934444	504698	514223	483505	477557	481791	491458	462001	456886
10-15 jaar	1007999	986362	922112	954901	515523	504745	471576	487901	492476	481618	450534	467001
15-20 jaar	971853	1015492	919151	982997	497718	519020	469663	501909	474135	496472	449487	481089
20-25 jaar	968863	1001876	988004	1025503	489597	507020	500112	519097	479266	494856	487892	506406
25-30 jaar	1009201	982784	1097511	1058836	507286	491949	551465	531936	501915	490835	546047	526900
30-35 jaar	1253764	990460	1086648	1056192	632725	492357	541958	527857	621039	498105	544689	528335
35-40 jaar	1316738	1175878	1093714	1048949	670121	584780	540959	521152	646617	591098	552756	527798
40-45 jaar	1293468	1290236	1035015	1065642	655320	649080	507988	527330	638148	641156	527028	538312
45-50 jaar	1183325	1281075	975897	1110285	596899	644848	476883	548261	586426	636228	499015	562023
50-55 jaar	1113623	1174344	958149	1062229	563512	588967	468837	523090	550111	585378	489311	539138
55-60 jaar	1084753	1080225	1094476	1034435	549006	542954	536459	507518	535747	537272	558017	526918
60-65 jaar	795586	1065514	1159871	946584	398401	534617	572856	461219	397185	530898	587016	485365
65-70 jaar	663208	771081	1101558	852807	320531	381320	540504	411504	342677	389763	561055	441301
70-75 jaar	573641	610137	942038	780632	259916	288144	452952	371566	313725	321991	489087	409064
75-80 jaar	456007	483894	761599	785619	185985	209289	353308	361152	270022	274606	408290	424467
80-85 jaar	325193	336604	590679	659892	114741	125821	255425	287894	210452	210783	335252	371998
85-90 jaar	158439	195753	272103	405948	45095	58484	102203	157652	113344	137270	169899	248295
90-95 jaar	60967	66356	97789	165834	13675	14953	27946	51900	47292	51402	69845	113935
95plussers	13699	17608	23958	45673	2370	2862	4346	10081	11329	14746	19614	35594
Totaal	16258032	16462459	17021878	16905915	8045914	8131962	8348420	8261722	8212118	8330507	8673462	8644193

Tabel Levensverwachting bij geboorte en op 60 en 65 jarige leeftijd, naar geslacht

Periode	Mannen					Vrouwen				
	1995	2004	2010	2030	2050	1995	2004	2010	2030	2050
Leeftijd										
0 jaar	74,59	76,41	77,54	78,82	79,56	80,36	81,09	81,53	82,42	82,62
59,5 jaar	18,85	20,16	20,93	21,85	22,5	23,66	24,09	24,4	25,02	25,13
64,5 jaar	15,08	16,17	16,84	17,68	18,3	19,47	19,88	20,17	20,75	20,86

Tabel Huidige en toekomstige grijze druk (65+/15-64)

Jaar	2004	2010	2030	2050
	% (grijze druk)			
65+/15-64	21,6	22,4	36,4	18,6

Informatie structuren huishoudens

Tabel Eigendomsverhouding bij bewoners van woningen, 18-60jaar t.o.v. 60+

	18 t/m 59 jaar	60+	Totale bevolking
koopwoning	58,4	43,7	54,2
huurwoning	41,6	56,3	45,8
Totaal	100	100	100

Bron: WBO2002

*Aantallen zijn in procenten, geselecteerd uit bewoners van woningen van 18 jaar en ouder

Tabel Aantal hypotheek bewoners van koopwoningen, 18-60jaar t.o.v. 60+

	18 t/m 59 jaar	60+	totale bevolking
Minimaal 1 hypotheek	95,1	57,7	86,5
Geen hypotheek	4,9	42,3	13,5
Totaal	100	100	100

Bron: WBO2002

*Aantallen zijn in procenten, geselecteerd uit bewoners van woningen van 18 jaar en ouder

Tabel Samenstelling huishouden van 65+ in 2001 (% van desbetreffende leeftijdsgroep)

Samenwonend met kinderen		65+ samenwonend met andere 65+	Alleenstaande 65+
Eenouder 65+	Alle huishoudens		
1	48	9	6

Bron: Eurostat december 2004

Algemene sociaal-economische informatie

Tabel (Groei) BBP per capita

Perioden	BBP per hoofd v.d. bevolking (in €)	groei
1990	16270	
1995	19550	120,2
1996	20290	103,8
1997	21380	105,4
1998	22560	105,5
1999	23660	104,9
2000	25270	106,8
2001	26760	105,9
2002	27570	103,0
2003	28000	101,6

Tabel BBP per hoofd van de bevolking in koopkrachtpariteiten en groei in 2002-2004

	BBP per hoofd in koopkrachtpariteiten			BBP groei (%)		
	EU25=100					
2002*	2003*	2004*	2002	2003	2004*	
121,9	119,9	117,7	0,6	-0,9	1,4	

* voorspelling

Bron: Eurostat, Europese Commissie, Nov. 2004

Tabel Aantal personen in instellingen, naar leeftijd en geslacht (in absolute aantallen), 2003

Leeftijd	Mannen en vrouwen	Mannen	Vrouwen
60-65	5068	2740	2328
65-70	6224	2988	3236
70-75	9954	3732	6222
75-80	18470	5275	13195
80-85	31658	7270	24388
85-90	37956	7423	30533
90-95	23799	4068	19731
95 en ouder	7402	1034	6368
Totaal	214800	79907	134893

Tabel Uitgaven aan social protection en pensioenen 1995-2000-2002

Uitgaven aan social protection (% BBP)			Uitgaven aan pensioenen (% BBP)		
1995	2000	2002	1995	2000	2002
30,9	27,4	28,5	14,1	13	13,1

Bron: ESSPROS, Eurostat, Feb 2005

Sociale beschermingsuitgaven bevatten: sociale uitkeringen, administratieve en overige uitgaven aan ziekte/gezondheid, arbeidsongeschiktheid, ouderdom en nabestaanden.

Pensioenuitgaven bevatten: ouderdom, vervroegd pensioen, nabestaanden en arbeidsongeschiktheid.

Tabel Werkgelegenheid en werkloosheidscijfers naar leeftijd in 2003 (%)

Werkgelegenheid						Werkloosheid			
25-64			55-64			25-54			
Totaal	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	Totaal
82,4	90,4	74,2	44,8	57,3	32,1	3,3	3,2	3,5	2,5

* onbetrouwbaar cijfer

Bron: Eurostat, Labour Force Survey - Jaargemiddelden, Jan. 2005

Tabel Public finance situation: debt and deficits

	Perioden	EMU-saldo in	EMU-	EMU-schuld	Totale	Chartaal	Kortlopend
		percentage	saldo in	in			
		BBP	absolute	percentage	EMU-		
		in % van	waarde	BBP	schuld		
		BBP	In	in % van			
			mIn euro	BBP			
Totale overheid	1996	-1,8	-5 745	75,2	237 019	1 197	7 03
	1997	-1,1	-3 714	69,9	233 322	1 219	6 04
	1998	-0,8	-2 705	66,8	236 464	1 244	6 97
	1999	0,7	2 476	63,1	236 021	1 250	5 14
	2000	2,2	8 866	55,9	224 729	1 274	5 50
	2001	-0,1	-322	52,9	227 075	1 233	5 70
	2002*	-1,9	-8 561	52,6	234 208	671	15 92
	2003*	-3,2	-14 464	54,1	245 688	695	20 16

* schatting

Doelstelling 1 Armoederisico

Tabel Personen met inkomen beneden 60% mediaan per huishoudentype en geslacht voor diverse leeftijdsgroepen, 2002

	Leeftijdsgroepen						
	<60	<65	<75	60+	65+	75+	
	in %						
man							
<i>alleenstaand</i>	10.3	10.1	9.4	3.5	.	.	
<i>paar zonder kinderen</i>	3.6	4.7	4.5	4.8	3.7	2.9	
<i>paar met kinderen</i>	9.9	9.9	9.8	5.8	.	.	
<i>eenoudergezin</i>	20.1	19.9	19.7	.	.	.	
<i>overig huishouden</i>	8.2	8.3	8.1	6.2	.	.	
<i>totaal</i>	9.7	9.6	9.2	4.8	3.5	2.7	
vrouw							
<i>Alleenstaand</i>	9.7	9.4	8.2	4.1	3.6	2.9	
<i>paar zonder kinderen</i>	4.5	4.9	4.5	4.0	3.0	.	
<i>paar met kinderen</i>	10.3	10.3	10.3	.	.	.	
<i>eenoudergezin</i>	23.6	23.3	22.7	.	.	.	
<i>overig huishouden</i>	8.2	8.1	7.9	5.1	.	.	
<i>totaal</i>	10.5	10.2	9.7	4.2	3.4	3.0	
totaal							
<i>Alleenstaand</i>	10.0	9.8	8.8	4.0	3.3	2.6	
<i>paar zonder kinderen</i>	4.1	4.8	4.5	4.5	3.4	2.8	
<i>paar met kinderen</i>	10.1	10.1	10.0	5.1	.	.	

<i>eenoudergezin</i>	22.1	21.9	21.5	.	.	.
<i>overig huishouden</i>	8.2	8.2	8.0	5.6	4.2	.
<i>totaal</i>	10.1	9.9	9.4	4.4	3.5	2.9

Inkomen: gestandaardiseerd besteedbaar huishoudeninkomen, standaardisatie op basis van modified OECD schaal.
Bron: CBS, Inkomens Panel Onderzoek (IPO) 2002, voorlopig
. Aantallen < 5000.

Tabel Percentage personen met inkomen beneden en boven 60% mediaan voor 60+, 65+ en 75+, 2002

Leeftijdsgroep	inkomensgrens		
	< 40 % mediaan	< 50 % mediaan	< 70 % mediaan
	in %		
60+	0.8	1.7	14.4
65+	0.5	1.4	13.7
75+	.	1.2	14.6

Inkomen: gestandaardiseerd besteedbaar huishoudeninkomen, standaardisatie op basis van modified OECD schaal.
Bron: CBS, Inkomens Panel Onderzoek (IPO) 2002, voorlopig
. Aantallen < 5000.

Tabel Verhouding aandeel personen met inkomen <60% mediaan voor 60+ and 65+ ten opzichte van de complementaire leeftijdscategorieën naar geslacht, 2002

	totaal	man	vrouw
60+/60-	0.4	0.5	0.4
65+/65-	0.3	0.4	0.3

Inkomen: gestandaardiseerd besteedbaar huishoudeninkomen, standaardisatie op basis van modified OECD schaal.
Bron: CBS, Inkomens Panel Onderzoek (IPO) 2002, voorlopig

Tabel Armoederisico voor gepensioneerden met een inkomen < 60% ten opzichte van het totale mediaan inkomen, in 2001 (%)

Gepensioneerden			Beroepsbevolking 15-64 jaar		
Totaal	Mannen	Vrouwen	Totaal	Mannen	Vrouwen
3	4	*	8	8	7

* onbetrouwbaar cijfer

Bron: Eurostat (2004), ECHP UBD versie december 2003

Doelstelling 2 Inkomen

Tabel Aandeel inkomen van personen in de leeftijdsgroep 60+, 65+ and 75+ ten opzichte van de complementaire leeftijdsgroepen <60, <65, <75 en van 45-54 jaar, 2002

	Alle huishoudens		
	mannen	vrouwen	totaal
	in %		
60+ / <60	93.6	90.7	91.6
65+ / <65	90.3	88.9	89.0
75+ / <75	88.1	87.8	87.2

60+/ 45-54	85.3	79.1	81.7
65+/ 45-54	82.5	77.5	79.5
75+/ 45-54	80.0	75.7	77.2

Inkomen: gestandaardiseerd besteedbaar huishoudeninkomen, standaardisatie op basis van modified OECD schaal.
Bron: CBS, Inkomens Panel Onderzoek (IPO) 2002, voorlopig

Tabel Samenstelling bestanddelen bruto huishoudeninkomen voor personen naar leeftijdsgroep en per quintiel, 2002

Leeftijd	20%- groep bruto- inkomen	Aow en overig pensioen	Bijstand, werkloosheid en arbeidsongeschiktheids- uitkeringen	Loon en winst	Eigen woning, overig vermogen huursubsidie en overig inkomen
Totaal	totaal	8.8	5.5	84.2	1.5
	1e 20%	42.5	26.0	26.1	5.4
	2e 20%	18.3	10.7	69.5	1.6
	3e 20%	8.0	5.6	87.1	-0.7
	4e 20%	5.0	3.5	92.6	-1.1
	5e 20%	3.2	1.9	91.6	3.3
60+	totaal	59.2	7.9	23.9	9.0
	1e 20%	81.1	10.5	-0.5	8.9
	2e 20%	81.9	8.6	1.9	7.5
	3e 20%	78.3	10.8	4.9	6.0
	4e 20%	68.7	10.1	15.5	5.7
	5e 20%	38.8	5.4	43.9	11.9
65+	totaal	72.8	3.2	13.5	10.5
	1e 20%	89.0	2.5	-0.9	9.4
	2e 20%	89.4	1.9	0.4	8.2
	3e 20%	88.5	2.9	1.7	6.9
	4e 20%	82.3	4.5	5.7	7.5
	5e 20%	54.8	3.2	28.0	14.0
75+	totaal	73.5	2.5	10.4	13.6
	1e 20%	89.1	1.1	-1.1	10.8
	2e 20%	88.7	1.0	0.1	10.2
	3e 20%	89.7	1.1	0.6	8.6
	4e 20%	84.3	3.5	2.2	10.0
	5e 20%	55.8	3.3	22.6	18.3
< 60	totaal	2.1	5.2	92.2	0.5
	1e 20%	4.4	28.7	64.3	2.6
	2e 20%	2.9	7.7	90.0	-0.5
	3e 20%	2.3	4.6	94.8	-1.7
	4e 20%	2.0	3.0	96.6	-1.6
	5e 20%	1.5	1.7	94.1	2.7
< 65	totaal	3.6	5.7	89.9	0.7
	1e 20%	9.6	31.8	55.5	3.0
	2e 20%	5.8	8.8	85.7	-0.2
	3e 20%	3.8	5.1	92.6	-1.5
	4e 20%	2.9	3.2	95.3	-1.5
	5e 20%	2.1	1.8	93.1	3.0
< 75	totaal	6.9	5.6	86.4	1.1
	1e 20%	30.2	28.9	36.5	4.4
	2e 20%	12.9	9.9	76.6	0.6
	3e 20%	6.3	5.3	89.5	-1.1
	4e 20%	4.3	3.4	93.6	-1.3
	5e 20%	2.8	1.9	92.2	3.1

Bruto huishoudeninkomen: is inclusief de door werknemers en werkgevers betaalde premies sociale verzekeringen en pensioenpremies.

Inkomensquintiel: 20% groepen van het bruto-huishoudeninkomen, berekend per leeftijdscategorie.

Bron: CBS, Inkomens Panel Onderzoek (IPO) 2002, voorlopig

Doelstelling 3

Tabel Relatief ongelijke inkomensverdeling (S80/S20) in 2001

65+/0-64			75+/0-74		
Totaal	Mannen	Vrouwen	Totaal	Mannen	Vrouwen
0,82	0,87	0,84	0,79	0,87*	0,74

* onbetrouwbaar cijfer

Bron: Eurostat (2004), ECHP UBD versie december 2003

Doelstelling 4

Tabel Netto arbeidsparticipatie beroepsbevolking (in %)

Leeftijd	Geslacht	1995	2000	2001	2002	2003	2004
15-64 jaar	m + v	64.2	73.8	74.4	74.5	73.0	73.5
	mannen	75.0	82.9	82.9	82.2	80.5	80.7
	vrouwen	53.2	64.4	65.6	66.7	65.4	66.2
30-54 jaar	m + v			82,5		82,0	82,4
	mannen			93,0		90,4	90,8
	vrouwen			71,7		73,3	73,7
55-59 jaar	m + v	42.8	55.7	57.8	60.3	59.7	61.0
	mannen	57.7	71.0	74.0	75.4	75.0	75.0
	vrouwen	27.7	40.0	41.2	44.8	44.0	46.7
60-64 jaar	m + v	13.6	19.8	19.8	23.2	23.1	24.6
	mannen	19.8	27.2	26.4	32.3	30.8	32.0
	vrouwen	7.6	12.4	13.3	14.2	15.4	17.1
55-64 jaar	m + v	28.8	39.4	40.3	43.2	44.8	45.6
	mannen	39.9	51.4	52.3	55.7	57.1	56.8
	vrouwen	18.0	27.4	28.2	30.5	32.2	34.1
65-69	m + v	5.6	3.6	7.1	7.1	8.6	7.4
	mannen	9.4	5.6	11.1	11.9	13.3	10.9
	vrouwen	2.2 *	1.8 *	3.3	3.0	4.2	4.1

* onbetrouwbaar cijfer

Tabel Werkzame beroepsbevolking naar geslacht, 2004

	<u>Beroepsbevolking</u>		<u>Werkzame beroepsbevolking (15-64 jaar)</u>				
	<u>Werkzame beroepsbevolking</u>	<u>Netto arbeidsparticipatie</u>	<u>Positie in de werkring</u>		<u>Arbeidsduur</u>		
			<u>Totaal werknemers</u>	<u>Zelfstandigen</u>	<u>12-19 uur per week</u>	<u>20-34 uur per week</u>	<u>35 uur of meer per week</u>
	<u>x 1000</u>	<u>%</u>	<u>x 1000</u>				
Totaal mannen en vrouwen	7 037	64,2	6 219	818	654	1 889	4 494
15-24 jarigen	772	39,9	748	23	120	210	442
25-34 jarigen	1 791	80,5	1 651	140	112	426	1 253
35-44 jarigen	2 024	77,6	1 753	271	197	550	1 277
45-54 jarigen	1 693	73,8	1 463	231	147	492	1 054
55-64 jarigen	757	39,8	604	153	78	211	468
Totaal mannen	4 088	73,7	3 522	566	108	462	3 517
15-24 jarigen	410	41,6	392	17	56	83	271
25-34 jarigen	987	88,1	888	99	12	84	891
35-44 jarigen	1 180	89,2	997	183	8	107	1 065
45-54 jarigen	999	86,3	842	156	11	108	880
55-64 jarigen	512	53,5	403	110	22	80	410
Totaal vrouwen	2 949	54,4	2 697	252	545	1 427	977
15-24 jarigen	362	38,1	356	6	64	127	171
25-34 jarigen	804	72,9	763	40	100	342	362
35-44 jarigen	844	65,8	756	88	189	443	212
45-54 jarigen	694	61,1	620	74	136	384	174
55-64 jarigen	245	25,9	202	43	56	131	58

Doelstelling 5

Tabel Vervroegde uittreding van de arbeidsmarkt 2001-2003 (gemiddelde effectieve uittreedleeftijd)

2001			2002			2003		
Totaal	Mannen	Vrouwen	Totaal	Mannen	Vrouwen	Totaal	Mannen	Vrouwen
60,9	60,8	61,1	62,2	61,6	62,9	60,4v	59,9v	61,0v

v: voorlopige waarde.

Bron: Eurostat, LFS

Tabel Personen met VUT-uitkering of vervroegd pensioen, 1996 en 2000

	Personen met VUT/ vervroegd pensioen		Personen met VUT		Personen met vroegpensioen	
	jonger dan 60 jaar	61-64 jaar	jonger dan 60 jaar	61-64 jaar	jonger dan 60 jaar	61-64 jaar
Jaar	Absolute aantallen					
1996	47180	123930	36580	111730	10600	12200
2000	47990	130910	24270	88810	23720	42100

Bron: CBS, Statline

Doelstelling 10 Sekseverschillen bij armoede en relatief inkomen

Tabel Geslachtsverschillen percentage personen met inkomen beneden 60% mediaan per leeftijdsgroep voor alle huishoudens en alleenstaanden, 2002

Leeftijd	Totaal huishoudens	Alleenstaanden
< 60	-0.8	0.6
< 65	-0.6	0.7
< 75	-5.7	1.2
60+	0.6	-0.6
65+	0.1	-1.6
75+	-0.3	-0.9

Inkomen: gestandaardiseerd besteedbaar huishoudeninkomen, standaardisatie op basis van modified OECD schaal.

Geslachtsverschillen: percentage mannen – percentage vrouwen

Bron: CBS, Inkomens Panel Onderzoek (IPO) 2002, voorlopig

Tabel Geslachtsverschillen in de inkomensverhouding van personen per leeftijdsgroep ten opzichte van de complementaire groepen en 45-55 jaar, voor alle huishoudens en alleenstaanden, in procentpunten, 2002

	mannen -/- vrouwen	
	Huishoudens totaal in procentpunten	Alleenstaanden
60+ / <60	2.8	1.8
65+ / <65	1.4	-0.5
75+ / <75	0.4	-1.3
60+ / 45-54	6.3	3.1
65+ / 45-54	5.0	2.2
75+ / 45-54	4.2	4.2

Inkomen: gestandaardiseerd besteedbaar huishoudeninkomen, standaardisatie op basis van modified OECD schaal.

Verhouding inkomen: mediaan gestandaardiseerd besteedbaar huishoudeninkomen voor personen van 60+, 65+ en 75+ in procenten van het mediaan gestandaardiseerd besteedbaar huishoudeninkomen van de complementaire leeftijdsgroepen en van 45-55 jaar, per huishoudenstype.

Geslachtsverschillen: relatieve inkomen van mannen – relatieve inkomen van vrouwen, in procentpunten

Bron: CBS, Inkomens Panel Onderzoek (IPO) 2002, voorlopig