

# Naar een bredere kijk op pensioen

Gepensioneerden krijgen te maken met een soberder pensioenvoorziening terwijl de kosten van zorg en wonen stijgen. Om op deze uitdagingen een antwoord te vinden is een flexibeler benadering van het begrip pensioen nodig.

**P**ensioenen staan volop in de schijnwerpers. De financiële crisis heeft geleid tot indexatiekortingen en enkele fondsen hebben al rechtenkortingen aangekondigd. Sociale partners geven in hun pensioenakkoord (Stichting van de Arbeid, 2010) aan dat zij het niet langer opportuun achten om de financiering van de stijgende levensverwachting door te schuiven naar de toekomst en jongere generaties daarmee te belasten. Vanwege een steeds stijgende levensverwachting (Actuarieel Genootschap, 2010) moeten de AOW-leeftijd en de pensioenleeftijd omhoog.

Het pensioen wordt niet alleen soberder, mensen moeten van hun pensioeninkomen ook steeds meer zaken zelf betalen. Zorgverzekeraars en het CPB verwachten de komende jaren een forse stijging van de premie voor de basisverzekering (NRC Handelsblad, 2010). Ook moet men rekening houden met beperkingen van het basispakket, een mogelijk hogere eigen bijdrage AWBZ/WMO en lagere zorgtoeslagen. Daarnaast ligt een hogere bijdrage aan de woonkosten in het verschiet voor bewoners van verzorgingshuizen en dreigen op langere termijn bezuinigingen op de hypotheekrenteaftrek en de huursubsidie. Met andere woorden: men kan pas later met pensioen, men krijgt mogelijk een minder hoge uitkering en men moet tevens meer gaan betalen uit het pensioeninkomen. Deze ingrijpende ontwikkelingen maken het noodzakelijk om de rol en functie van collectief pensioen in de maatschappij en economie opnieuw te doordenken. Er moeten nieuwe wegen worden gezocht om bij het oorspronkelijke doel van pensioen te komen: een goede, onbezorgde oude dag.

## Langer doorwerken

De betaalbaarheid van de pensioenvoorziening maakt het nodig om langer door te werken. Het menselijk kapitaal is immers de basis van een goede pensioenopbouw. Omdat een optimale benutting van menselijk kapitaal essentieel is voor een goede pensioenvoorziening, ligt het voor de hand om te onderzoeken hoe men de opbouw en het onderhoud van menselijk kapitaal kan stimuleren.

Doorwerken tot 66-jarige leeftijd of nog later is een groot verschil met het recente verleden. Eerst moet nog een hele slag gemaakt worden om de

potentiële beroepsbevolking tussen 50 en 65 jaar aan het werk te houden. In 2009 maakte slechts 58 procent van de 50- tot 65-jarigen deel uit van de werkzame beroepsbevolking. Bij de mannen was 70 procent nog aan het werk en bij de vrouwen 45 procent. Fysiek en mentaal is niet al het werk tot hoge leeftijd vol te houden. In de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2009 (TNO, 2010) zegt slechts 44 procent van de huidige beroepsbevolking in staat te zijn tot 65-jarige leeftijd te blijven werken. Het minst optimistisch hierover zijn de werkenden in de sectoren bouwnijverheid, horeca en gezondheids- en welzijnszorg. Ook uit een begin 2010 gehouden enquête onder leden van de coöperatie PGGM bleek dat werknemers in de sector zorg en welzijn opzien tegen langer doorwerken. Wel blijkt het aantal oudere werknemers in deze sector te stijgen: in 2005 werkte slechts 26 procent van de zestigjarigen, in 2009 was dit 44 procent en ook het aantal actieve 63-jarigen steeg met ruim vier procentpunt (PGGM).

## Kosten en beschikbaarheid wonen en zorg

De vergrijzing van de samenleving leidt tot sterk groeiende zorgkosten. In de periode 1972–2008 stegen de uitgaven aan zorg jaarlijks met gemiddeld 2,9 procent reëel en het CPB voorziet een versneling naar vier procent per jaar in de periode 2011–2015 (CPB, 2010). Niet alleen de kosten van de zorg, maar ook de beschikbaarheid ervan wordt een steeds grotere uitdaging: het is onzeker of er genoeg aanbod is om aan de sterk groeiende vraag naar zorg te voldoen (Eggink *et al.*, 2010).

De vergrijzing is hiervan een belangrijke oorzaak. Op de woningmarkt is het vooral het tekort aan seniorenwoningen dat zorgen baart. Tegenover een aanbod van vooral eengezinswoningen staat een toenemende vraag naar gelijkvloerse woningen met goede zorgvoorzieningen in de buurt. Vanwege de verwachte versoeringen zal het individu steeds meer zelf moeten regelen: dat op tijd een geschikte seniorenwoning beschikbaar is, dat de beschikbaarheid van aanvullende zorg geregeld is en dat genoeg is gespaard om de kosten voor levensonderhoud, zorg en wonen te dekken. Een waardevolle oude dag betekent niet alleen voldoende geld, maar ook voldoende beschikbaarheid van voorzieningen en services.

## Flexibiliteit pensioenopbouw

De pensioenopbouw kan bijdragen aan een oplossing voor de uitdagingen van langer doorwerken en de beschikbaarheid van wonen en zorg. Daarvoor is

---

**MARTIN VAN RIJN**  
CEO van PGGM

---

**WOUTER KOELEWIJN**  
Innovatiemanager bij PGGM

---

**NIELS KORTLEVE**  
Innovatiemanager bij PGGM

het nodig om meer flexibiliteit in de manier van pensioenopbouw toe te laten. Die flexibiliteit kan men vormgeven in twee richtingen, die gecombineerd het meest opleveren.

### Flexibelere vermogensopbouw

De vermogensopbouw over de levensloop is nu niet optimaal, vooral omdat die weinig flexibel is. Jongere deelnemers hebben gemiddeld genomen weinig liquide middelen, onder andere vanwege lagere inkomens aan het begin van de loopbaan, de aanschaf en inrichting van een eigen woning, of parttimewerk in verband met de komst van kinderen. De omvang en flexibiliteit van de huidige levenslooptregeling is te beperkt. Integratie van pensioen met de levenslooptregelingen en spaarloon, die al samen opgaan in de vitaliteitsregeling, zou deelnemers wellicht meer mogelijkheden bieden. Weliswaar bestaat de mogelijkheid om bij te sparen in tijden dat men ruimer bij kas zit, maar die mogelijkheid is beperkt: pensioentekorten moeten vanwege fiscale wetgeving binnen maximaal zeven jaar worden ingehaald. De noodzaak van langer doorwerken maakt het onderhoud van het menselijke kapitaal steeds belangrijker. Dit onderhoud van menselijke kapitaal kan bijvoorbeeld in de vorm van bijscholing of omscholing, of door op een bepaalde leeftijd door te kunnen stromen naar een functie die lichamelijk of geestelijk minder belastend is. Daarnaast is, om het werk langer vol te houden, een goede balans tussen werk en privé nodig. Als het pensioenvermogen onder bepaalde voorwaarden ook tussentijds opneembaar

## Het zou goed zijn als het kabinet stappen neemt om de voorgestelde vitaliteitsregeling te integreren met het tweedepijlerpensioen

is, en niet alleen na 66 of later, geeft dat meer ruimte voor die bijscholing, maar ook voor zaken als mantelzorgverlof. Nu is zorgverlof voornamelijk beperkt tot de periode rond de geboorte van kinderen.

Het zou goed zijn als het kabinet stappen neemt om de voorgestelde vitaliteitsregeling te integreren met het tweedepijlerpensioen en de mogelijkheid te geven om onder strikte voorwaarden een deel van het pensioenvermogen te gebruiken als extra budget voor onderhoud van het menselijke kapitaal en vitaliteitsdoelen. Het menselijke kapitaal is immers de basis voor het genereren van inkomen, waarmee men z'n financiële kapitaal opbouwt.

### Flexibiliteit over domeinen pensioen, zorg en wonen

Naast de beschikbaarheid van geld is toegang tot goede woon- en zorgvoorzieningen zeer belangrijk voor gepensioneerden. De eigen woning kan een geschikt vehikel zijn om extra pensioenvermogen op te bouwen. Het opgebouwde vermogen in het eigen huis kan men later, bijvoorbeeld via een omgekeerde hypothekconstructie, omzetten in geld of in alternatieve woonruimte (figuur 1). Pensioenfondsen, de financiële sector en woningcorporaties kunnen dat ondersteunen door het verstrekken van financiering aan het begin van de levensloop via hypotheek en via terugkoop op hogere leeftijd. Men kan ook pensioenvermogen gebruiken om langer in het eigen huis te blijven wonen, een wens die velen hebben; enkele jaren geleden woonde bijna de helft van de 95-plussers nog thuis (De Boer *et al.*, 2006). Uit een recente enquête onder leden van de coöperatie PGGM, met een respons van bijna veertien duizend leden, blijkt dat zij zich meer zorgen maken over hun financiële situatie, gezondheid en verzorging dan over hun woonsituatie en eenzaamheid. Extra sparen voor zorg kan voorzien in het zekerder stellen van de vaak genoemde behoefte aan verzorging, zeker indien de AWBZ en WMO soberder worden en de dekking van de basisverzekering beperkter wordt.

### Samenwerking

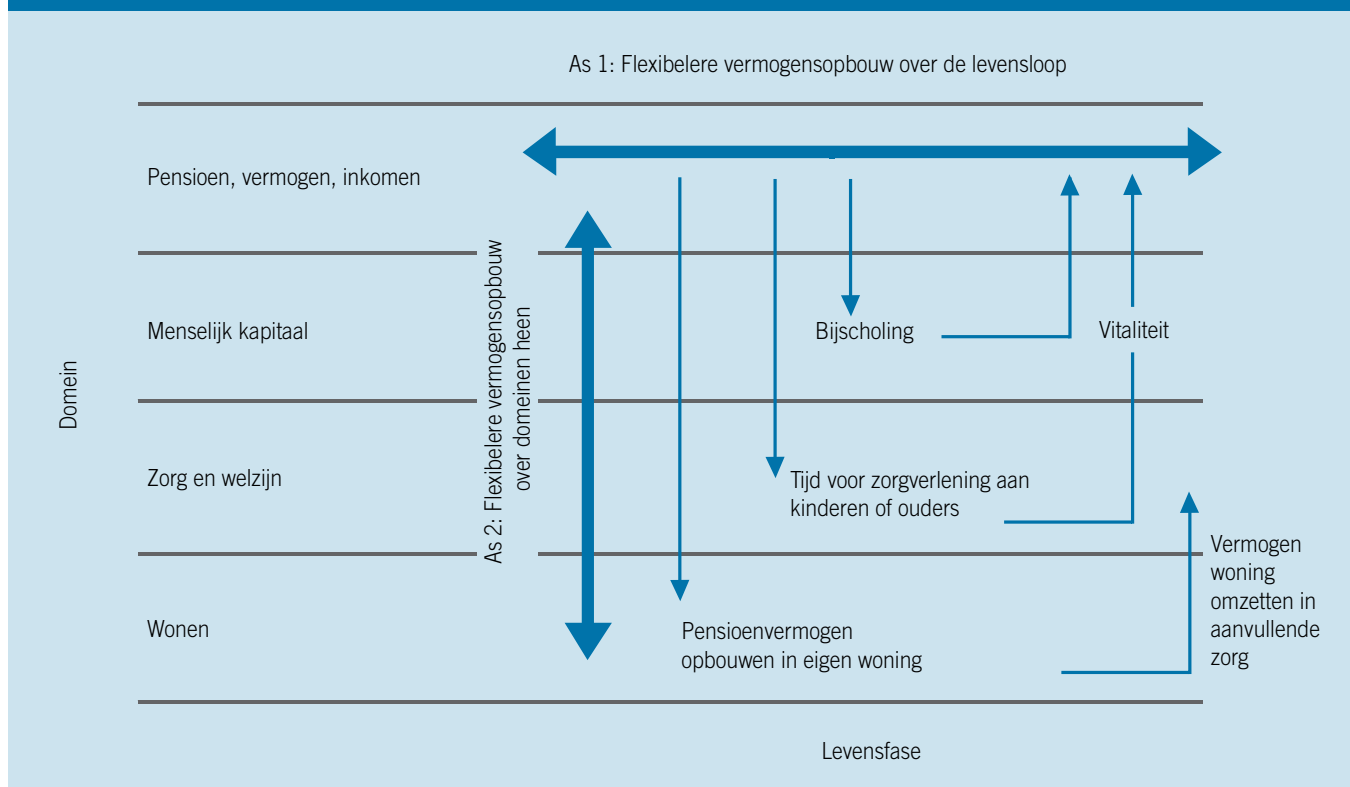
Het doel van collectief pensioen richt zich op een waardevolle oude dag. Daarvoor is alleen de beschikbaarheid van geld niet voldoende. Een waardevolle oude dag betekent ook dat de benodigde zorg en een geschikte woning beschikbaar

Figuur 1

Illustratie van flexibiliteit in vermogensopbouw en -afbouw over de levensfasen.

Levensfase (jaar)	20 ←		→ 60+				66+
Behoefte	Eigen huis kopen	Zorgverlof voor kinderen of ouders	Eigen bedrijf beginnen	Bij- en omscholing	Sparen voor extra zorg later	Aanpassen of alternatieve woning	Extra zorg genieten
Flexibiliteit in vermogensopbouw of -afbouw	Een deel van het pensioenvermogen kunnen opbouwen in het eigen huis	Tijdelijk een kleiner deel van het inkomen betalen aan pensioenpremie, ter financiering van ouder-schapsverlof	Deel van pensioenvermogen gebruiken om verzekeringen te regelen	Pensioenvermogen gebruiken om te investeren in verdien-capaciteit	Fiscaal vriendelijk sparen voor aanvullende zorg	Pensioenvermogen aanwenden om langer zelfstandig te kunnen blijven wonen	Pensioen in aanvullende zorg laten uitbetalen

Twee assen van flexibilisering pensioenen.



zijn en dat mensen de eindstreep van hun werkende bestaan op een goede manier kunnen bereiken. Om hieraan vanuit het pensioen een bijdrage te kunnen leveren is flexibiliteit nodig, die men langs twee assen kan vormgeven (figuur 2). Een vergroting van de flexibiliteit over de levensloop, langs as 1, is alleen mogelijk indien de wetgever daartoe de ruimte biedt. Met die ruimte voor een flexibelere opbouw binnen de pensioenen kan de pensioensector een bijdrage leveren aan een belangrijke maatschappelijke uitdaging: de opbouw en het onderhoud van menselijk kapitaal. Juist voor de sector zorg en welzijn is meer en beter inzetbaar menselijk kapitaal van wezenlijk belang vanwege de dreigende krapte in de sector.

Voor een vergroting van de flexibiliteit langs as 2, de vermogensopbouw over de domeinen, is het nodig dat de wetgever een fiscaal kader ontwikkelt voor pensioenopbouw in de eigen woning (Bovenberg en Stevens, 2010) en voor zorgsparen. De collectieve zorgarrangementen dekken dan de grote zorgrisico's en -kosten af en voorkomen dat minder bemiddelde mensen onvoldoende zorg krijgen. Voor de aanvullende basiszorg en voor de luxere zorg sparen mensen zelf.

**Besluit**

Het is in dit verband belangrijk dat nieuwe kaders voor zorgsparen en pensioenopbouw in de eigen woning worden vormgegeven in samenhang met het tweedepijlerpensioen, zodat vanuit het perspectief van werkenden en gepensioneerden een geoptimaliseerd geheel ontstaat. Het bijsparen kan het beste collectief georganiseerd worden om optimaal gebruik te maken van schaalvoordelen en de voordelen van collectieve risicodeling. Ook hier geldt dat het geheel meer is dan de som der delen.

**LITERATUUR**

Actuariel Genootschap (2010) *AG Prognosetafel 2010-2060*. Utrecht: Actuariel Genootschap & Actuariel Instituut.  
 Boer, A.H. de (red.) (2006) *Rapportage ouderen 2006. Veranderingen in de leefsituatie en levensloop*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.  
 Bovenberg, A.L. en L.G.M. Stevens (2010) *Het fiscale stelsel van de toekomst*. In: De Kam, F. en A. Ros (red.) *Jaarboek Overheidsfinanciën 2010*. Den Haag: Sdu, 117-131.  
 CPB (2010) *Economische Verkenning 2011-2015*. CPB Document, 203.  
 Eggink, E., D. Oudijk en I. Woittiez (2010) *Zorgen voor zorg. Ramingen van de vraag naar personeel in de verpleging en verzorging tot 2030*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.  
 NRC Handelsblad (2010) *Zorgpremie in vijf jaar met 300 euro omhoog*. Artikel op [www.nrc.nl](http://www.nrc.nl), 19 oktober.  
 Stichting van de Arbeid (2010) *Pensioenakkoord voorjaar 2010*. Artikel op [www.stvda.nl](http://www.stvda.nl), 4 juni.  
 TNO (2010) *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2009*. Hoofddorp: TNO. 1916