

**Advies van het Comité van de Regio's — Witboek — Een agenda voor adequate, veilige en duurzame pensioenen**

(2012/C 391/02)

## HET COMITÉ VAN DE REGIO'S

- wijst erop dat alle belangrijke spelers, waaronder lokale en regionale overheden, die het merendeel van de ambtenaren een aanvullende pensioenvoorziening aanbieden, deel dienen te nemen aan het overleg over de hervorming van het nationale pensioenstelsel;
- onderstreept dat bepaalde aspecten van het EU-pensioenbeleid en de Europa 2020-strategie elkaar versterken. Als de werkgelegenheidsdoelstelling van de Europa 2020-strategie wordt gehaald, zal dat bijdragen tot de algemene houdbaarheid van de socialezekerheids- en pensioenstelsels. Adequate pensioenuitkeringen zijn op hun beurt weer een absolute voorwaarde voor het verwezenlijken van de doelstelling van de Europa 2020-strategie om de armoede te verminderen, aangezien ouderen in Europa nog altijd een sociaaleconomisch kwetsbare groep vormen;
- meent dat, gezien de grote verschillen in werkgelegenheidsgraad tussen vrouwen en mannen in de leeftijdscategorie 55-64 jaar, extra aandacht dient uit te gaan naar de genderaspecten van langer werken en actief ouder worden, bijvoorbeeld in de vorm van maatregelen om werk en gezinstaken beter te kunnen combineren.

<b>Rapporteur</b>	Paul LINDQUIST (SE/EVP), burgemeester van Lidingö
<b>Referentiedocument</b>	Witboek – Een agenda voor adequate, veilige en duurzame pensioenen COM(2012) 55 final

## I. BELEIDSAANBEVELINGEN

HET COMITÉ VAN DE REGIO'S

### Inleiding

1. is verheugd over de ambitie van de Commissie om de ernstige uitdagingen waarmee de pensioenstelsels van veel lidstaten geconfronteerd worden, aan te pakken.
2. Het is van het grootste belang dat voor betaalbare en adequate pensioenen wordt gezorgd, niet alleen voor onze groeivoorzichten, maar ook voor het algemeen belang en het welzijn van de burgers.
3. Een fundamentele voorwaarde voor veilige en adequate pensioenen is dat de pensioenstelsels ook op langere termijn betaalbaar zijn.
4. Het CvdR benadrukt dat het algemene ouderdomspensioen een belangrijke rol zal blijven spelen bij het verschaffen van een adequaat pensioen aan iedere gepensioneerde.
5. Een pensioenstelsel dat gebaseerd is op een adequaat levensinkomen draagt bij tot duurzame pensioenen.
6. Het CvdR wijst erop dat de pensioenstelsels zich over een lange periode hebben ontwikkeld, uitgaande van de specifieke omstandigheden in iedere lidstaat. De opzet van het algemene ouderdomspensioenstelsel is dan ook een zaak van de individuele lidstaten.
7. Alle belangrijke spelers, waaronder lokale en regionale overheden, die het merendeel van de ambtenaren een aanvullende pensioenvoorziening aanbieden, dienen deel te nemen aan het overleg over de hervorming van het nationale pensioenstelsel.
8. In meerdere lidstaten berust de verantwoordelijkheid voor de vormgeving van bedrijfspensioenregelingen vooral bij de sociale partners. In deze gevallen is het vanzelfsprekend dat eventuele veranderingen door de partners worden doorgevoerd.
9. Het Witboek berust op artikel 153 VWEU. Het zijn in de eerste plaats de lidstaten zelf die verantwoordelijk zijn voor de opzet van hun pensioenstelsel. De EU dient het optreden van de lidstaten op het gebied van sociale bescherming echter te ondersteunen en aan te vullen. Het Witboek bevat geen concrete

wetgevingsvoorstellen en wordt dan ook geacht geen problemen m.b.t. het subsidiariteits- en het evenredigheidsbeginsel op te leveren. Wel wijst het CvdR erop dat ieder eventueel toekomstig wetgevingsvoorstel op pensioengebied uit oogpunt van het subsidiariteitsbeginsel zorgvuldig geanalyseerd moet worden.

10. Het CvdR onderstreept dat bepaalde aspecten van het EU-pensioenbeleid en de Europa 2020-strategie elkaar versterken. Als de werkgelegenheidsdoelstelling van de Europa 2020-strategie wordt gehaald, zal dat bijdragen tot de algemene houdbaarheid van de socialezekerheids- en pensioenstelsels. Adequate pensioenuitkeringen zijn op hun beurt weer een absolute voorwaarde voor het verwezenlijken van de doelstelling van de Europa 2020-strategie om de armoede te verminderen, aangezien ouderen in Europa nog altijd een sociaaleconomisch kwetsbare groep vormen <sup>(1)</sup>. Naast een hervorming van de pensioenstelsels is er ook een serie flankerende maatregelen voor de arbeidsmarkt nodig om ook in de toekomst voor toereikende pensioenen te kunnen zorgen.

### Evenwicht tussen arbeidsleven en pensioen

11. Het CvdR steunt de doelstelling van de Commissie om de pensioenleeftijd waar aangewezen in lijn met de stijging van de levensverwachting te verhogen. Dit kan ertoe bijdragen onze pensioenstelsels betaalbaar te houden. Concreet kunnen hierin de lidstaten verschillende regelingen voor nodig zijn.
12. Een flexibele pensioenleeftijd kan betekenen dat meer mensen later stoppen met werken dan met een vaste pensioenleeftijd mogelijk zou zijn. Op die manier kunnen mensen dus, al naar gelang hun persoonlijke omstandigheden, langer blijven werken.
13. Het CvdR acht het van belang dat de deelname van oudere werknemers (55-64 jaar) op de arbeidsmarkt wordt vergroot. Een forse stijging van de werkgelegenheidsgraad <sup>(2)</sup> zou zowel de economische groei als de duurzaamheid van het pensioenstelsel sterk ten goede komen.
14. De werkgelegenheidsgraad van vrouwen, jongeren en immigranten kan nog flink opgetrokken worden. Het is belangrijk dat de werkgelegenheid in alle leeftijdscategorieën wordt verhoogd. Ook moeten de voorwaarden voor een vroegere toetreding tot de arbeidsmarkt voor jongeren en immigranten worden verbeterd.

<sup>(1)</sup> CdR 319/2010 fin.

<sup>(2)</sup> Volgens Eurostat, in het Witboek geciteerd, ligt de werkgelegenheidsgraad in meerdere landen onder de 40 %.

15. Het CvdR dringt bij de lidstaten en de werkgevers aan op maatregelen om het oudere werknemers gemakkelijker te maken aan het werk te blijven en om hen daartoe aan te sporen.

16. Gefaseerde pensionering, d.w.z. een geleidelijke overgang van voltijds werken naar voltijds pensioen, zou - waar mogelijk - op grotere schaal moeten worden toegepast.

17. De kans op verminderde arbeidsgeschiktheid als gevolg van langdurige gezondheidsproblemen of functiebeperkingen stijgt aanzienlijk met de leeftijd<sup>(3)</sup>. Het is dan ook van groot belang dat er doeltreffende maatregelen op het gebied van her-scholing en van afstemming van vraag en aanbod worden genomen die mensen in staat stellen tijdens hun gehele werkzame leven van loopbaan of werk te veranderen, en dat een leven lang leren alsook actief en gezond ouder worden door de samenleving worden gesteund.

18. De overheid en de sociale partners moeten verdere maatregelen uitwerken en doorvoeren om oudere werknemers aan het werk te houden, zodat de kloof tussen de wettelijke pensioenleeftijd en de leeftijd waarop mensen in de praktijk met pensioen gaan, kleiner wordt en uiteindelijk zelfs wordt gedicht.

### Aanvullende pensioenen

19. Bedrijfspensioenregelingen kunnen een belangrijke aanvulling op het algemene ouderdomspensioen vormen. De EU dient een impuls te geven aan de verspreiding van succesvolle voorbeelden om zo de ontwikkeling van bedrijfspensioenregelingen in de lidstaten te bevorderen en haar steun aan pensioenstelsels die op meerdere pijlers berusten te vergroten.

20. Het CvdR dringt er bij de Commissie en de lidstaten op aan meer aandacht te schenken aan werknemers in kleine en middelgrote ondernemingen en aan laaggeschoolde en atypische of structureel preciaire werknemers, die vaak niet in dezelfde mate als anderen onder een bedrijfspensioenregeling vallen.

21. Een bedrijfspensioenregeling is iets anders dan individueel pensioensparen. Er bestaan ook grote verschillen tussen bedrijfspensioenregelingen en andere verzekeringsproducten. Nadere solvabiliteitsvoorschriften kunnen leiden tot hogere kosten voor bedrijfspensioenregelingen zonder dat de pensioenvooraanwaarden voor de werknemers er beter op worden.

22. Het CvdR is van mening dat het algemene ouderdomspensioen, mogelijk gecombineerd met een bedrijfspensioen, toereikend moet zijn om de burger in staat te stellen na pensionering een adequate levensstandaard te behouden, maar vindt dat ook individueel sparen en de derde pensioenpijler moeten worden aangemoedigd.

23. Er zou iets kunnen worden gedaan aan de factoren die een verhoging van de arbeidsparticipatie in de weg staan. Leef-tijdsafhankelijke pensioenpremies, zoals in bedrijfspensioenre-gelingen met vaststaande uitkeringsniveaus, maken het relatief duur om oudere werknemers in dienst te nemen en te houden.

24. Bij veel bedrijfspensioenregelingen kunnen werknemers pas rechten opbouwen nadat ze een bepaalde tijd in dienst zijn geweest, terwijl veel jongere werknemers van werkgever veranderen en vrij vaak ook in een ander land gaan werken. Het is belangrijk dat deze werknemers aanspraak kunnen maken op het pensioen dat zij hebben opgebouwd.

25. Het CvdR staat in principe positief tegenover het recht om pensioenrechten over te dragen en kijkt uit naar de Commissievoorstellen. Het gaat hier echter om een bijzonder ingewikkelde kwestie. Er moet rekening worden gehouden met de verscheidenheid van de pensioenen in de lidstaten. Er mag vooral geen afbreuk worden gedaan aan de bereidheid van de werkgever om de pensioenen te financieren. Bovendien dient er meer aandacht te worden besteed aan de fiscale gevolgen, de wettelijke bepalingen betreffende boedelverdeling en andere zaken.

26. Het CvdR maakt zich zorgen over de transparantie en de hoogte van de kosten bij de verschillende vormen van particuliere pensioenvoorzieningen, en zou daarom graag zien dat er een vergelijkende studie wordt verricht om ervoor te zorgen dat in de gehele EU de beste praktijken worden toegepast.

### Gendergelijkheid

27. Het CvdR prijst de Commissie omdat zij gehoor heeft gegeven aan een aanbeveling<sup>(4)</sup> van het Comité om meer aandacht aan de gendergelijkheidsdimensie te schenken. Deze kwestie is van bijzonder belang voor de lokale en regionale overheden, aangezien het grootste deel van het personeelsbestand op veel terreinen van de publieke sector uit vrouwen bestaat<sup>(5)</sup>.

28. Het CvdR steunt de aanbeveling van de Commissie aan de lidstaten om voor mannen en vrouwen dezelfde pensioenleeftijd in te voeren, om zo de verschillen tussen beide geslachten te verkleinen en vrouwen een beter pensioen te geven.

29. Gezien de grote verschillen in werkgelegenheidsgraad tussen vrouwen en mannen in de leeftijdscategorie 55-64 jaar dient extra aandacht uit te gaan naar de genderspecten van langer werken en actief ouder worden, bijvoorbeeld in de vorm van maatregelen om werk en gezinstaken beter te kunnen combineren.

30. Het CvdR wijst erop dat het gebrek aan alternatieve zorgfaciliteiten in veel lidstaten vooral voor vrouwen een extra belasting met zich meebrengt, wat vaak leidt tot vervroegde pensionering.

31. Wil de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen verhoogd kunnen worden, dan moeten er meer mogelijkheden voor hoogwaardige kinderopvang en ouderenzorg komen. Het is zaak dat de lokale en regionale overheden beschikken over voldoende middelen om zich van deze taak te kunnen kwijten.

<sup>(3)</sup> Applica, CESEP en Alphametrics (2007), "Men and women with disabilities in the EU: Statistical analysis of the LFS ad hoc module and the EU-SILC".

<sup>(4)</sup> CdR 319/2010 fin.

<sup>(5)</sup> Eurostat (2008): "The Life of Men and Women in Europe – a statistical portrait".

32. In sommige lidstaten lijden vrouwen meer dan mannen aan chronische ziekten of aandoeningen en geven zij vaker aan dat zij met een verminderd arbeidsvermogen kampen, terwijl de situatie in andere lidstaten juist omgekeerd is. De lokale en regionale overheden dienen daarom een bijzondere verantwoordelijkheid te dragen om voor goede werkomstandigheden voor hun personeel te zorgen.

33. De mogelijkheid om deeltijd te werken, bijvoorbeeld in geval van jonge kinderen, kan voor velen – niet in de laatste plaats vrouwen – een belangrijke voorwaarde zijn om deel te blijven nemen aan de arbeidsmarkt. Wel moet ervoor gezorgd worden dat mensen niet vast komen te zitten in een deeltijdverband wanneer zij dat niet willen, omdat hun toekomstige pensioen hierdoor negatief beïnvloed wordt.

34. Om te voorkomen dat ouderschapsverlof waar wettelijk recht op is, ten koste gaat van de pensioenopbouw zouden lidstaten aangespoord kunnen worden om na te gaan of het mogelijk is ook tijdens het ouderschapsverlof pensioenrechten op te bouwen. Hetzelfde zou ook kunnen gelden in geval van militaire dienst.

#### **Informatie**

35. Hervormingen moeten tot doel hebben om een pensioenstelsel in het leven te roepen dat op de lange termijn zorgt voor stabiliteit. Hervormingen hebben alleen kans van slagen

indien ze als rechtvaardig worden beschouwd, hetgeen impliceert dat mensen goed op de hoogte zijn van de werkelijke problemen en alle mogelijke oplossingen.

36. Volledige informatie, zodat burgers gemakkelijker een besluit over pensioenplanning kunnen nemen, is belangrijk. Bovendien zullen steeds meer burgers als gevolg van het vrije verkeer binnen de EU pensioenrechten in verschillende landen opbouwen; ook daarom is behoefte aan complete informatie.

37. Het CvdR verzoekt de Commissie dan ook te overwegen een gemeenschappelijk internetplatform te ontwikkelen waarop alle informatie over pensioenen wordt gegeven.

#### **Overige aspecten**

38. Het CvdR benadrukt dat adequate pensioenstelsels belangrijk zijn voor het welzijn van de burgers van de EU en van doorslaggevend belang om een te grote financiële druk op lokale en regionale overheden te voorkomen.

39. Het CvdR dringt er bij de Commissie op aan dat toekomstige initiatieven vergezeld gaan van passende effectbeoordelingen, waarin m.n. wordt gekeken naar de gevolgen voor de lokale en regionale overheden.

40. De Commissie zou moeten nagaan of er in dezen behoefte is aan coördinatie (via de open coördinatiemethode) om het vrije personenverkeer en de houdbaarheid van de pensioenstelsels te bevorderen.

Brussel, 10 oktober 2012

*De voorzitter*  
*van het Comité van de Regio's*  
Ramón Luis VALCÁRCEL SISO