



Ministerie van Binnenlandse Zaken en
Koninkrijksrelaties

De beleving van solidariteitsaspecten in de pensioenregeling van werknemers in de publieke sector

Datum 21-9-2009
Status Definitief

Colofon

Uitgave

Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties
Directoraat-generaal Bestuur en Koninkrijksrelaties
Directie Arbeidszaken Publieke Sector
Afdeling Analyse, Arbeidsmarkt en Macro Economische Advisering

Postbus 20011
2500 EA Den Haag
www.minbzk.nl
info@minbzk.nl

Auteur:

Mevr. K.M. (Karen) den Besten MSc, MWM2 Bureau voor Online Onderzoek

Contactpersoon Flitspanel[®]:

Mevr. Drs. M.J. (Marlies) Junte
070-426 7177 of marlies.junte@minbzk.nl

Aan deze publicatie kunnen geen rechten worden ontleend.
Vermenigvuldigen van informatie is uit deze publicatie is toegestaan, mits deze
uitgave als bron wordt vermeld.

Inhoud

Samenvatting en conclusies	7
1 Inleiding	9
2 Voorkeur aanpassingen pensioenregeling	11
3 Maximum salaris	16
4 Aantal opbouwjaren tot een volwaardig pensioen	17
5 Het solidariteitsprincipe van het ABP	18
6 Voorkeur maatregelen ter verbetering van de financiële positie van het ABP	26
7 Indeling pensioeninleg	28
8 Voorkeur versoberingmaatregelen	30
9 Voorkeur verbeteringsmaatregelen	33
Bijlage 1. Baanzekerheid	35
Bijlage 2. Resultaten voorgelegde stellingen voorkeur versobering	36
Bijlage 3. Resultaten voorgelegde stellingen solidariteit	38
Bijlage 4. Vragenlijst Pensioenregeling	40

Samenvatting en conclusies

Op de agenda van sociale partners in de overheids- en onderwijssectoren staat de komende maanden onder meer de discussie centraal of en op welke wijze aanvullende maatregelen in de pensioenregeling ABP getroffen moeten worden om de stijgende kosten van de pensioenregeling het hoofd te bieden. Onderdeel van deze belangrijke discussie is de vraag op welke wijze werknemers bij de overheids- en onderwijssector aankijken tegen solidariteitsaspecten van de huidige pensioenregeling. Is men bereid een hogere pensioenpremie te betalen? Of kiest men juist voor versobering van de regeling als alternatief? Welke verschillen zijn er tussen de verschillende leeftijdsgroepen binnen de sectoren?

Dit onderzoek dat is uitgevoerd door het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties in samenwerking met het bureau voor online onderzoek MWM2 en geeft een antwoord op onder meer deze vragen. De resultaten zijn gebaseerd op een enquête onder een grote groep werknemers in de overheids- en onderwijssectoren,

Belangrijke conclusies uit het rapport:

- Het imago van ABP scoort hoog over de hele linie: men hecht grote waarde aan het feit dat de pensioenregeling tot één van de beste in Nederland behoort;
- Wanneer wordt gevraagd naar de voorkeur voor maatregelen om de financiële positie van het ABP te verbeteren, blijkt er geen duidelijke voorkeur te zijn. Dit kan betekenen dat werknemers liever een gemengd pakket van maatregelen zien dat is samengesteld het verhogen van de premie en uit versoberingsmaatregelen;
- Jongeren prefereren vaker versobering boven een hogere premie dan ouderen. Zij hebben vooral voorkeur voor versobering door langer door te werken.;
- Jongeren vinden het in grotere mate niet rechtvaardig dat zij meebetalen aan (overgangs)regelingen waar zij zelf geen gebruik van kunnen maken dan ouderen; ouderen vinden dit juist wel rechtvaardig;
- Indien er tóch versoberd moet worden, dan kiest men vooral voor een aftopping van het pensioengevend salaris (nu geldt daar geen beperking) en afschaffen van overgangsmaatregelen voor vervroegd pensioen: jongeren kiezen hier duidelijk meer voor het afschaffen van de overgangsmaatregelen dan ouderen;
- Als verbeteringsmaatregel wordt massaal gekozen voor een flexibele pensioenopbouw: dus minder verplichte opbouw en ruimte om zelf keuzes te maken. Anderzijds geeft een grote groep aan voorkeur te hebben voor meer verplichte opbouw van ouderdomspensioen. Hoewel dus niet duidelijk is of het karakter van de verbetering verplicht of vrijwillig moet zijn, zouden werknemers die de pensioenregeling zouden willen verbeteren graag de gelegenheid krijgen om meer pensioen op te bouwen.

1 Inleiding

Achtergrond en doelstellingen

Stichting Pensioenfonds ABP is het pensioenfonds voor werknemers en werkgevers in de sector overheid en onderwijs. ABP biedt 2,6 miljoen mensen financiële zekerheid bij pensionering, arbeidsongeschiktheid en overlijden. Met een belegd vermogen van € 173 miljard (peildatum 31 december 2008) is ABP één van de grootste pensioenfondsen ter wereld. De Stichting Pensioenfonds ABP is een zelfstandig orgaan met een eigen Bestuur. Dit bestuur bestaat uit vertegenwoordigers van werknemers en werkgevers. Zij werken onafhankelijk van de organisatie waaruit zij voortkomen en zijn verantwoordelijk voor de gang van zaken bij ABP.

Personen werkzaam bij de overheid of in het onderwijs zijn voor hun pensioen verplicht verzekerd bij het ABP. Deze uitgebreide pensioenregeling wordt over het algemeen hoog gewaardeerd, maar is wel duurder dan veel pensioenregelingen in de marktsector. Vanaf 1 januari 2010 gaan werkgevers en werknemers meer pensioenpremie betalen om de financiële basis van de ABP Pensioenregeling te versterken. Het is echter mogelijk dat, ondanks de huidige maatregelen, de premies op termijn nog verder zullen moeten stijgen, met name omdat mensen steeds langer leven. Werkgevers en werknemers bij de overheidssectoren zullen dan met elkaar in gesprek moeten om te bepalen of en welke aanvullende maatregelen er genomen moeten worden om deze stijgende kosten het hoofd te bieden.

Onderzoeksvragen

Een belangrijk onderwerp van de discussie tussen sociale partners is de vraag hoe werknemers bij de overheid en het onderwijs solidariteitsaspecten in de huidige pensioenregeling beleven. De pensioenregeling van ABP heeft een solidair karakter. Iedereen, ongeacht de leeftijd, geslacht en gezondheid, betaalt hetzelfde premiepercentage. Uitgangspunt bij het onderzoek is daarom de vraag hoe werknemers binnen de overheid- en onderwijssector, gegeven de bovenstaande ontwikkelingen, aankijken tegen deze solidariteit. De volgende onderzoeksvragen worden in deze rapportage onder meer beantwoord:

- Willen werknemers de pensioenregeling verbeteren en zijn werknemers dan bereid om daar meer voor te betalen?
- Zijn werknemers bereid meer te betalen voor dezelfde pensioenregeling of willen zij de huidige regeling juist versoberen?
- Op wat voor terreinen zouden versoeringen of verbeteringen plaats moeten vinden?

Het doel van het onderzoek is om de sociale partners bij de overheids- en onderwijssectoren in de gelegenheid te stellen de uitkomsten van dit onderzoek mee te wegen in hun discussie over een financieel houdbare pensioenregeling.

Opzet van het onderzoek

Het onderzoek ABP Pensioenregeling is online afgenomen onder een steekproef van bruto $n=21.020$ panelleden van het Flitspanel[®]. Respondenten konden het onderzoek bereiken via een link in de uitnodiging die per e-mail naar de leden van het Flitspanel[®] werd gestuurd.

Veldwerk en respons

Het veldwerk heeft plaatsgevonden van 16 juni tot en met 28 juni 2009. In totaal hebben 7.121 Flitspanelleden het gehele onderzoek ingevuld. 308 personen zijn wel

begonnen aan de vragenlijst, maar hebben het onderzoek niet afgemaakt. De netto respons komt daarmee op 33,8%.

Analyse en rapportage

In deze rapportage staat een grafische weergave van de resultaten centraal. Daarnaast wordt een zo volledig mogelijk antwoord gegeven op de hierboven weergegeven vragen op basis van de belangrijkste en/of meest opvallende resultaten. Als de antwoorden van respondenten op een bepaalde vraag afhankelijk zijn van een van de achtergrondvariabelen dan wordt dat onder de grafiek vermeld. Het criterium op grond waarvan de resultaten van een vraag worden afgezet tegen een achtergrondvariabele is dat een χ^2 toets aanduidt dat deze relatie statistisch significant is (bij een significantieniveau van $\alpha = ,05$).

De bijlagen bevatten een grafiek waarin de gepercipieerde baanzekerheid van de ondervraagden in kaart brengt (bijlage 1) en de vragenlijst zoals deze voor het onderzoek gebruikt is (bijlage 2).

Sommige groepen werknemers werken vaker mee onderzoeken dan andere groepen. Zo reageren oudere overheidswerknemers over het algemeen vaker dan jongere overheidswerknemers, en mannen weer vaker dan vrouwen. Om alle groepen in het onderzoek in voldoende mate aan bod te laten komen, zijn aan de antwoorden verschillende gewichten toegekend. Aan de antwoorden van groepen die in de respons te weinig vertegenwoordigd zijn wordt dan een hoger gewicht toegekend dan aan groepen juist in de respons zijn oververtegenwoordigd. De gewichten zijn gelijk aan de verhouding tussen het aantal groepsleden in de totale populatie en het aantal respondenten dat tot deze groep behoort. Er is gewogen naar sector, geslacht en leeftijd. Om te voorkomen dat er een onevenredig groot gewicht wordt toegekend aan antwoorden van enkele personen, zijn drie vrij grote leeftijdscategorieën gehanteerd.

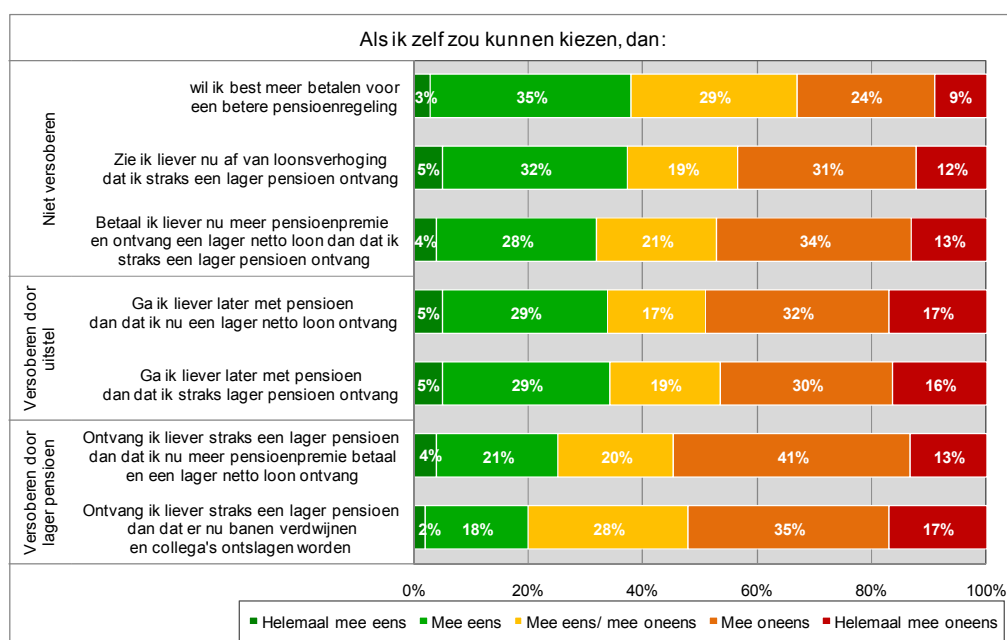
2 Voorkeur aanpassingen pensioenregeling

Inleiding

Het verhogen van pensioenpremies betekent dat een werkgever minder geld beschikbaar heeft voor bijvoorbeeld het verbeteren van andere arbeidsvoorwaarden, waaronder het salaris. Een mogelijk gevolg is dus dat overheidswerknemers ten opzichte van marktsectoren minder salaris gaan verdienen of dat andere arbeidsvoorwaarden minder goed geregeld zijn. Een ander gevolg kan zijn dat het aantal banen afneemt. De besparing die dat oplevert, kan worden besteed aan de verhoging van de pensioenpremie.

Geen algemene voorkeur voor premieverhoging of versobering

In het onderzoek is de respondent gevraagd wat hij zou doen als hij zelf kon kiezen. Hiervoor zijn zeven stellingen over voorgelegd. In de onderstaande figuur zijn de antwoorden van de respondenten per stelling samengevat.



Omdat uit de zeven stellingen geen eenduidig beeld van de voorkeuren van de respondenten blijkt, is de onderlinge samenhang tussen de zeven stellingen onderzocht. Zo is een werknemer die de voorkeur geeft aan het niet versoberen van de pensioenregeling het bijvoorbeeld eens met de volgende stellingen:

- *Als ik zelf zou kunnen kiezen, dan betaal ik liever nu meer pensioenpremie en ontvang een lager netto loon dan dat ik straks een lager pensioen ontvang*
- *Als ik zelf zou kunnen kiezen, dan wil ik best meer betalen voor een betere pensioenregeling*
- *Als ik zelf zou kunnen kiezen, dan zie ik liever nu af van loonsverhoging dan dat ik straks een lager pensioen ontvang.*

Uit een factoranalyse blijkt dat deze stellingen inderdaad samen een dimensie vormen. De stellingen hebben allen betrekking op het voorkomen van versoberen van de pensioenregeling door zelf financieel te investeren. De dimensie is genoemd 'Niet versoberen'.

Een tweede dimensie die uit de factoranalyse naar voren is gekomen is samengesteld uit de volgende twee stellingen

- *Als ik zelf zou kunnen kiezen ga ik liever later met pensioen dan dat ik nu een lager netto loon ontvang*
- *Als ik zelf zou kunnen kiezen ga ik liever later met pensioen dan dat ik straks lager pensioen ontvang.*

Beide stellingen hebben betrekking op het versoberen van de pensioenregeling door uitstel in tijd. De dimensie is genoemd 'Versoberen door uitstel'.

De derde en laatste dimensie heeft betrekking op het accepteren van versoeringen met een lager pensioen als gevolg. De volgende stellingen maken deel uit van deze dimensie:

- *Als ik zelf zou kunnen kiezen ontvang ik liever straks een lager pensioen dan dat ik nu meer pensioenpremie betaal en een lager netto loon ontvang*
- *Als ik zelf zou kunnen kiezen ontvang ik liever straks een lager pensioen dan dat er nu banen verdwijnen en collega's ontslagen worden'*

Deze dimensie is genoemd 'Versoberen door lager pensioen'.

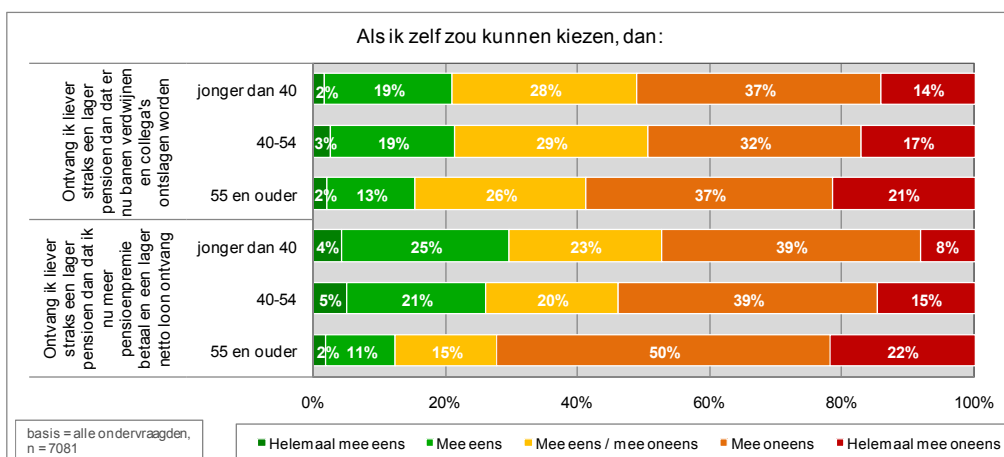
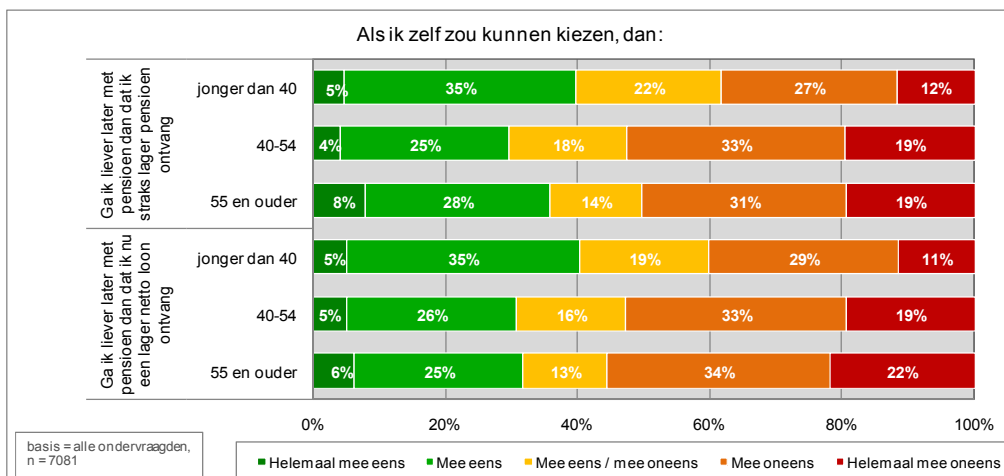
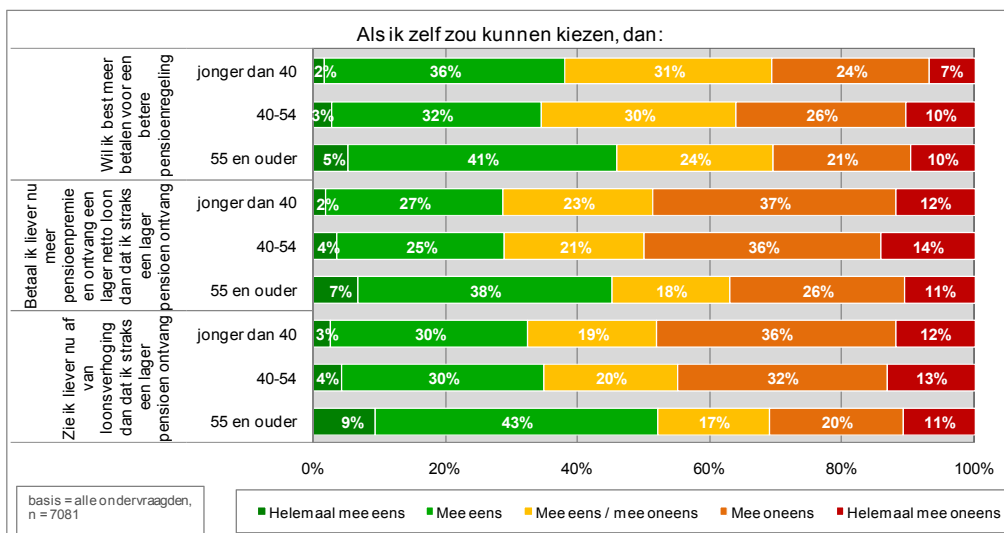
Ongeveer tweevijfde van de werknemers geeft aan meer te willen betalen voor een betere pensioenregeling. Een derde van de werknemers is het hier echter niet mee eens. Een even grote groep geeft aan liever later met pensioen te gaan dan nu een lager netto loon te ontvangen. Bijna de helft is het hier echter niet mee eens. Voor een lager pensioen is het minste animo: ongeveer een vijfde heeft hier de voorkeur voor, waarbij ruim de helft het hier niet mee eens is.

Op basis van deze cijfers kan niet eensluidend worden geconcludeerd dat er een sterke voorkeur is bij overheidswerknemers voor een premiestijging dan wel een vorm van versoering als alternatief. Indien wordt ingezoomd op de verschillende leeftijdscategorieën ontstaat er echter een ander beeld. Dit beeld wordt in de volgende paragraaf toegelicht.

Jongeren kiezen vaker voor versoering, ouderen voor een premiestijging

In de figuren op pagina 13 zijn de antwoorden op de voorgelegde uitspraken uit de vorige paragraaf gesplitst naar de drie leeftijdscategorieën.

In de figuren zijn duidelijke verschillen waarneembaar. Oudere werknemers hechten meer belang aan het voortzetten van het huidige niveau van de pensioenregeling dan hun jongere collega's. Hoe ouder de werknemer, hoe minder vaak men het eens is met uitspraken die een lager of later pensioen tot gevolg hebben. Oudere werknemers scoren dan ook gemiddeld lager op de dimensies "versoeren door lager pensioen" (zie tabel op pagina 15). Oudere werknemers scoren daarnaast gemiddeld hoger op de dimensie "niet versoeren". Een verklaring hiervoor kan zijn dat ouderen voor een hogere premie kiezen, omdat zij hun vervroegd pensioneren niet in gevaar willen brengen. Zij willen de hoogte van hun pensioen niet aantasten.



Jongeren kiezen juist vaker voor versobering ten opzichte van een premieverhoging. Jongeren zien met name het uitstellen van het pensioen als een versoberingmaatregel. Jongeren scoren gemiddeld hoger op de dimensie 'versoberen door uitstel'. Deze groep is het vaker (helemaal) eens met de uitspraken 'Als ik zelf zou kunnen kiezen, dan ga ik liever later met pensioen dan dat ik nu een lager netto loon ontvang' en 'Als ik zelf zou kunnen kiezen, dan ga ik liever

later met pensioen dan dat ik straks lager pensioen ontvang'. Jongeren staan dus in het algemeen meer open voor versoberingen dan ouderen. Jongeren scoren gemiddeld hoger op beide versoberingdimensies: 'Versoberen door een lager pensioen' en 'Versoberen door uitstel'.

Er zijn geen noemenswaardige verschillen tussen 'jonge' jongeren en 'oudere' jongeren. Wanneer er niet naar de leeftijdscategorieën gekeken wordt, maar naar de daadwerkelijke leeftijd van de respondenten, blijkt dat de trend, zoals hierboven beschreven, ook terug te vinden is binnen de leeftijdscategorieën. De scores op de dimensies 'versoberen door uitstel' en 'versoberen door een lager pensioen' nemen geleidelijk af naar mate de respondent ouder is.

Andere resultaten: verschillen in taakveld, opleidingsniveau en inkomen

In het onderzoek is niet alleen gekeken naar de verschillende leeftijdscategorieën, maar ook naar taakveld, hoogte van het inkomen en opleidingsniveau. Enkele opvallende conclusies hieruit zijn onder meer:

- Werknemers uit het onderwijs geven vaker aan liever een lager pensioen te ontvangen dan dat er nu banen verdwijnen en collega's ontslagen moeten worden. Werknemers uit het openbaar bestuur geven juist vaker aan het hiermee oneens te zijn.
- Werknemers uit de veiligheidssectoren geven minder vaak aan te willen versoberen door uitstel. Gemiddeld genomen scoort dit taakveld lager op deze dimensie.
- Hoe hoger een werknemer is opgeleid, hoe meer voorkeur hij/zij heeft voor het uitstellen van het pensioen. Gemiddeld genomen zijn hoger opgeleide werknemers het vaker eens met de stellingen uit de dimensie 'versoberen door uitstel' dan middelbaar opgeleiden. Middelbaar opgeleiden zijn het op hun beurt weer vaker eens met de stellingen die betrekking hebben op het versoberen door uitstel van het pensioen dan lager opgeleiden.
- Hoger opgeleiden lijken meer open te staan voor maatregelen om de pensioenregeling te verbeteren. Dit kunnen maatregelen zijn waardoor het niet nodig is om te versoberen of versoberingsmaatregelen waardoor er langer doorgewerkt moet worden. Hoger opgeleiden scoren hoger op de dimensie 'niet versoberen' en de dimensie 'Versoberen door uitstel'. Gemiddeld genomen zijn hoger opgeleiden het vaker eens met de stellingen uit deze dimensie.
- Werknemers met een lager inkomen lijken meer bezig te zijn met hun huidige dan met hun toekomstige financiële situatie. Deze groep kiest eerder voor versoberingen die een lager pensioen tot gevolg hebben dan voor maatregelen die een lager netto loon tot gevolg hebben. Zij scoren dan ook hoger op de dimensie 'Versobering door lager pensioen' dan werknemers uit de andere inkomenscategorieën. Gemiddeld genomen scoren werknemers met een kleinere beurs hetzelfde op de dimensie 'Versobering door uitstel' als andere inkomensgroepen, maar scoren lager op de dimensie 'Niet versoberen'.
- Werknemers met een hoog inkomen kiezen vaker voor financiële investeringen om het pensioen op peil te houden. Deze groep kiest er vaker voor om nu te investeren dan in de toekomst minder pensioen te ontvangen. Een hogere premie heeft voor hen immers minder effect, en dus is de aversie tegen een dergelijke ingreep kleiner. Werknemers met een hoog inkomen scoren relatief hoger op de dimensie 'Niet versoberen'. Dit betekent dat deze groep het vaker dan gemiddeld eens is met uitspraken die een hogere maandelijkse bijdrage aan het pensioen tot gevolg hebben.

Scores verwerkt op de drie dimensies

In onderstaande tabel zijn de gemiddelde scores op de drie dimensies weergegeven. De minimale waarde is een, de maximale waarde is vijf en het midden van de schaal is drie.

		Niet versoberen	Versoberen door uitstel	Versoberen door lager pensioen
		Gemiddelde	Gemiddelde	Gemiddelde
TOTAAL	n = 7.084	2,9	2,8	2,6
Leeftijd	jonger dan 40 (n = 2.656)	2,8	2,9	2,7
	40 t/m 54 (n = 3.189)	2,8	2,6	2,6
	55 jaar en ouder (n = 1.240)	3,1	2,7	2,3
Geslacht	Man (n = 3.514)	2,8	2,7	2,5
	Vrouw n = 3.570	2,9	2,8	2,7
Taakveld	Openbaar bestuur (n = 2.399)	2,8	2,7	2,6
	Onderwijs (n = 3.716)	2,9	2,8	2,6
	Veiligheidssectoren (n = 969)	2,8	2,7	2,5
Opleidingsniveau	Lager opgeleid (n = 378)	2,7	2,5	2,5
	Middel opgeleid (n = 1.477)	2,7	2,7	2,6
	Hoger opgeleid (n = 5.122)	2,9	2,8	2,6
Inkomen	tot 2.500 euro (n = 651)	2,8	2,7	2,7
	2.500 tot 4.000 euro (n = 837)	2,9	2,7	2,5
	meer dan 4.000 (n = 436)	3,0	2,7	2,4
Baanzekerheid	Lage baan zekerheid (n = 655)	2,9	2,7	2,6
	Hoge baan zekerheid (n = 5.373)	2,9	2,8	2,6

Ter verduidelijking is een leesvoorbeeld van de tabel bijvoorbeeld dat ouderen (55+) hoger scoren op de dimensie 'Niet versoberen' dan werknemers in de jongere leeftijdscategorieën. Ouderen geven vaker de voorkeur aan het financieel investeren in het pensioen waardoor versoberen niet noodzakelijk is.

3 Maximum salaris

Maximeren pensioengrondslag roept weinig bezwaren op

Op dit moment is het opbouwen van pensioen binnen de ABP-regeling niet aan een maximum salaris gebonden. Bij pensioenregelingen in andere sectoren is dit vaak wel gebruikelijk. Zo wordt in andere pensioenregelingen bijvoorbeeld een maximum aangehouden dat gelijk is aan de maximale grondslag voor de sociale verzekeringen (sv-loon), ongeveer 45 duizend euro, of een afgeleide daarvan.

Twee derde van de werknemers geeft aan dat er een maximum grondslag binnen de ABP-regeling gesteld kan worden. De maximale grondslag die werknemers van de overheid noemen, ligt wel flink hoger dan het sv-loon. Gemiddeld noemen werknemers een maximum van ruim 97 duizend euro.

Gemiddeld maximum salaris voor pensioenopbouw		
Totaal		97.636
Leeftijd	jonger dan 40	98.710
	40 t/m 54	96.240
	55 jaar en hoger	99.195
Geslacht	Man	95.799
	Vrouw	99.527
Taakveld	Openbaar bestuur	98.177
	Onderwijs	97.735
	Veiligheidssectoren	95.913
Opleidingsniveau	Lager opgeleid	87.761
	Middel opgeleid	92.837
	Hoger opgeleid	99.950
Inkomen	tot 2.500 euro	91.356
	2.500 tot 4.000 euro	94.851
	meer dan 4.000	108.666
Baanzekerheid	Lage baan zekerheid	99.830
	Hoge baan zekerheid	97.849

Opvallend is dat vrouwen een hoger maximum bedrag noemen dan mannen. Een waarschijnlijke verklaring is dat vrouwen in dit onderzoek gemiddeld genomen vaker hoger opgeleid zijn dan mannen. Hoger opgeleiden hebben in deze steekproef vaker een hoog salaris. Zoals uit de bovenstaande tabel blijkt noemen werknemers met een hoger salaris een hoger maximum bedrag.

Hoger opgeleiden vinden dat er een hoger maximum ingesteld zou kunnen worden. Deze groep heeft over het algemeen een hoger inkomen en dus ook meer behoefte aan een hoger pensioen. Werknemers met een hoger inkomen noemen begrijpelijkerwijze ook een hoger maximum.

4 Aantal opbouwjaren tot een volwaardig pensioen

Werknemer verwachten na 37 jaar werken een volledig pensioen opgebouwd te hebben

De uiteindelijke hoogte van het pensioen is niet alleen afhankelijk van de afgedragen pensioenpremie, maar ook van het aantal jaren dat een werknemer pensioen opbouwt. Sommige werknemers bouwen meer dan 40 jaar pensioen op, terwijl anderen minder lang werken. Een werknemer die bijvoorbeeld langer gestudeerd heeft, werkt uiteindelijk minder jaren dan een collega die niet heeft doorgestudeerd en vroeg is begonnen met werken. Ook kan er gedacht worden aan het aantal jaren dat iemand aan zorgtaken besteed in zijn of haar leven.

Gemiddeld genomen verwachten werknemers na 37 jaar werken een volwaardig pensioen te hebben opgebouwd. Naarmate een werknemer hoger scoort op de dimensie 'versobering door uitstel', noemt deze werknemer een hoger aantal jaren. De uitkomsten, die voor vrijwel alle categorieën gemiddeld rond de 37 jaar uitkomen, roepen twijfels op over de interpretatie van de voorgelegde vraag. Respondenten kunnen hun antwoord hebben gebaseerd op het aantal jaren dat ze verwachten te werken, maar ook op de gewenste leeftijd waarop zij met pensioen zouden willen gaan. In het geval van het laatste wensen werknemers dus na 37 jaar werken een volledig pensioen opgebouwd te hebben. Uitsluitsel hierover kan niet gegeven worden op basis van de beschikbare gegevens. Een nadere analyse is dan ook niet opgenomen.

Verwacht aantal jaar totdat een volwaardig pensioen is opgebouwd		
Totaal		37,0
Leeftijd	jonger dan 40	36,9
	40 t/m 54	37,3
	55 jaar en hoger	38,2
Geslacht	Man	38,2
	Vrouw	36,5
Taakveld	Openbaar bestuur	37,7
	Onderwijs	36,9
	Veiligheidssectoren	37,9
Opleidingsniveau	Lager opgeleid	37,1
	Middel opgeleid	37,7
	Hoger opgeleid	37,2
Inkomen	tot 2.500 euro	36,7
	2.500 tot 4.000 euro	37,3
	meer dan 4.000	38,1
Baanzekerheid	Lage baan zekerheid	37,5
	Hoge baan zekerheid	37,3
	neutraal	37,1

5 Het solidariteitsprincipe van het ABP

Inleiding

Binnen de ABP-regeling zijn deelnemers solidair met elkaar. Dit betekent dat iedereen jaarlijks dezelfde premie betaalt voor zijn pensioen. Anders gezegd: jongere werknemers betalen evenveel als oudere werknemers, mannen evenveel als vrouwen, en gezonde werknemers evenveel als minder gezonde werknemers.

In het onderzoek zijn een aantal uitspraken over solidariteit aan de respondenten voorgelegd. Deze uitspraken zijn te verdelen in uitspraken over algemene solidariteit en leeftijdssolidariteit. Om te bepalen of deze groepen uitspraken ook daadwerkelijk bij elkaar horen, is een factoranalyse uitgevoerd. Uit deze analyse blijkt dat leeftijdssolidariteit niet uit één, maar uit twee dimensies bestaat. De eerste dimensie wordt gevormd door de uitspraken:

- *Jongeren kunnen best meebetalen aan (overgangs)regelingen waar ze zelf geen gebruik van kunnen maken, omdat zo de pensioenregeling op de lange termijn betaalbaar blijft.*
- *Het is niet rechtvaardig dat jongeren meebetalen aan (overgangs)regelingen waar ze zelf geen gebruik van kunnen maken.*

Deze twee uitspraken gaan over leeftijdssolidariteit en hebben specifiek betrekking op overgangsregelingen. Deze dimensie is genoemd 'Leeftijdssolidariteit overgangsregelingen'. Hoe hoger de score op de dimensie 'Leeftijdssolidariteit overgangsregelingen', hoe positiever men tegenover dit principe staat.

De andere dimensie met betrekking tot leeftijdssolidariteit bestaat uit de uitspraken

- *Als de gemiddelde levensverwachting één jaar stijgt, dan zou de pensioengerechtigde leeftijd ook met één jaar moeten stijgen*
- *Nu iedereen langer moet doorwerken moeten regelingen om eerder te stoppen met werken zo snel mogelijk worden afgeschaft.*

Deze uitspraken hebben betrekking op het langer doorwerken. De dimensie is genoemd 'leeftijdssolidariteit langer doorwerken'. Hoe positiever iemand staat ten opzichte van leeftijdssolidariteit met betrekking tot langer doorwerken, hoe hoger men scoort op deze dimensie.

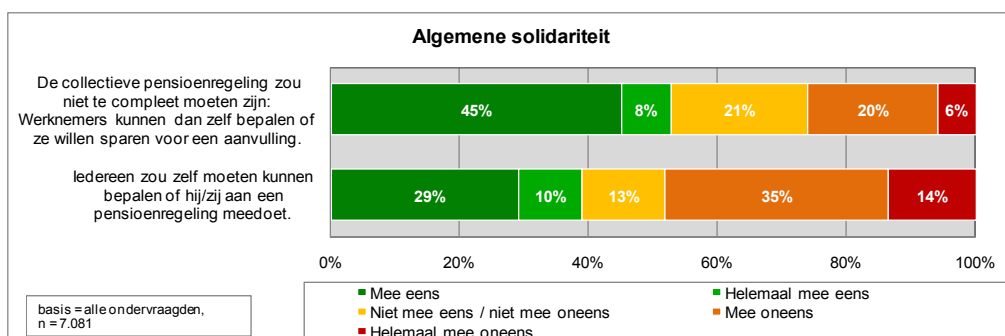
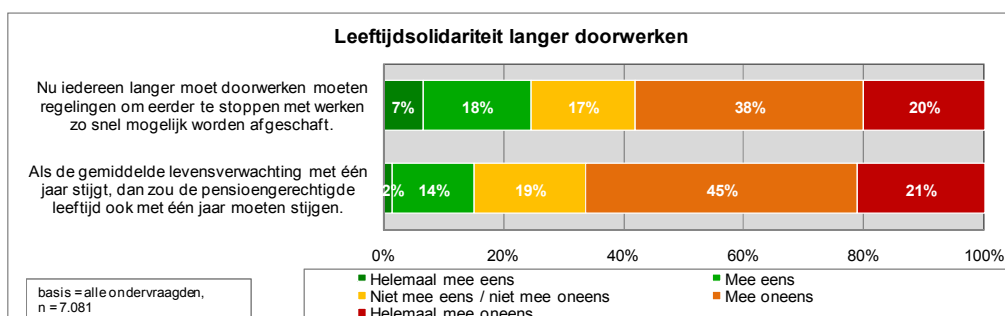
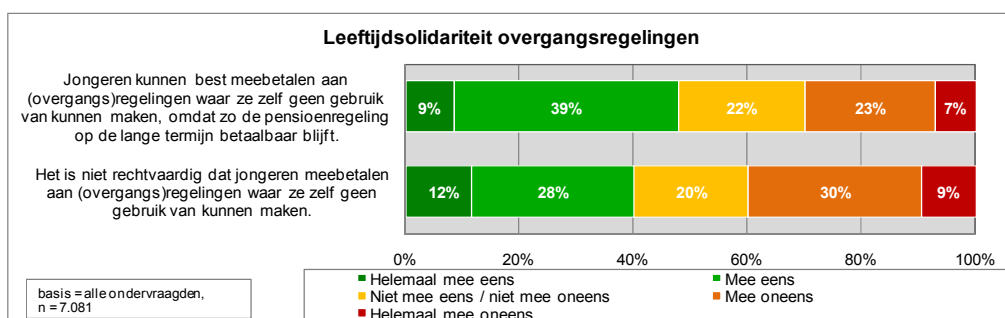
De laatste dimensie wordt gevormd door de uitspraken

- *Iedereen zou zelf moeten kunnen bepalen of hij/zij aan een pensioenregeling meedoet*
- *De collectieve pensioenregeling zou niet te compleet moeten zijn: werknemers kunnen dan zelf bepalen of ze willen sparen voor een aanvulling¹.*

Deze uitspraken hebben beide betrekking op de algemene solidariteit onder deelnemers van het ABP pensioen. De dimensie is genoemd 'Algemene solidariteit'. Als een respondent hoog scoort op de dimensie 'Algemene solidariteit' staat hij/zij positief tegenover het algemene solidariteitsbeginsel van het ABP pensioen.

Drie stellingen bleken met geen van de bovengenoemde dimensies samen te hangen. Deze stellingen worden besproken op pagina 22. De antwoorden van de respondenten op de bovengenoemde stellingen zijn in de onderstaande figuren.

1 De antwoorden op deze stelling zijn bij de analyses omgedraaid: het eens zijn met deze stelling, betekent immers dat respondenten minder positief staan tegenover het algemene solidariteitsbeginsel van de pensioenregeling.



Werknemers zijn solidair, vooral richting hun oudere collega's

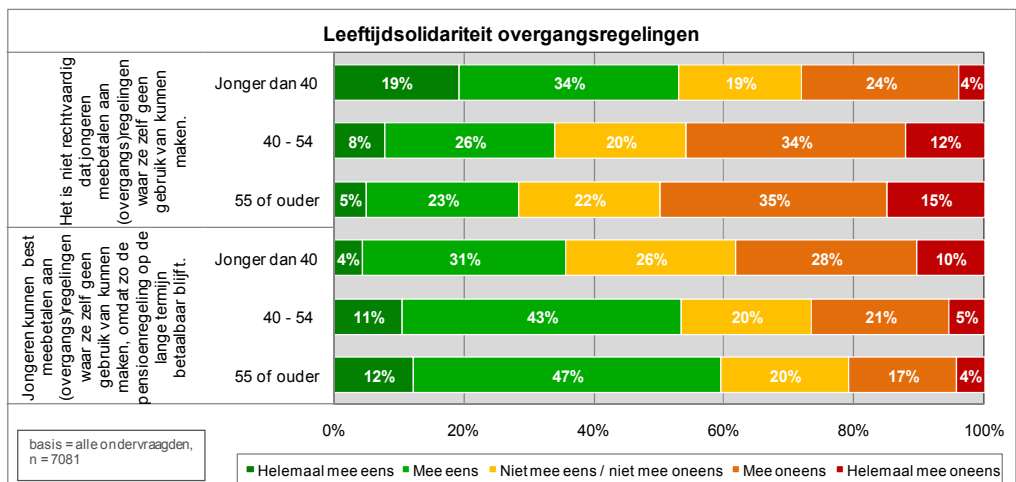
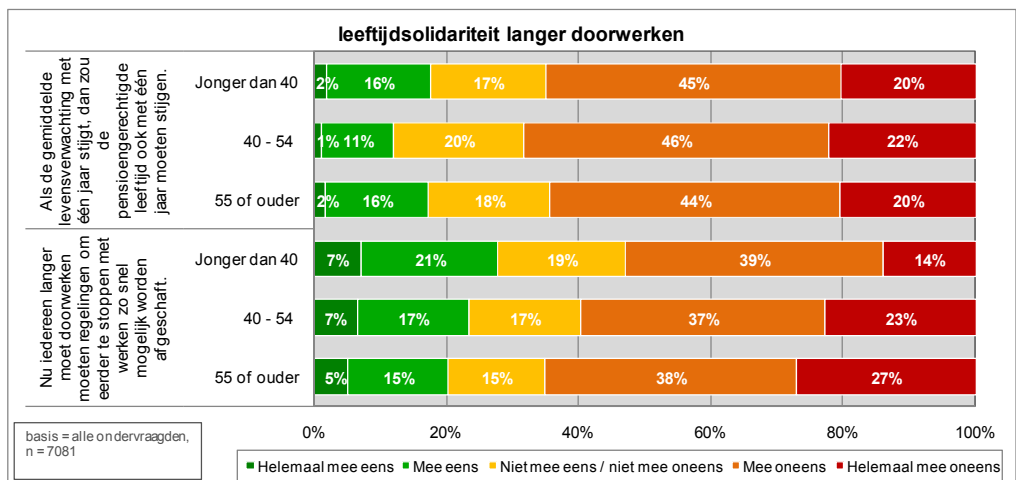
Het algemene beeld is dat overheidswerknemers solidair zijn met hun oudere collega's. Er is een redelijk grote bereidheid om mee te betalen aan regelingen waar men zelf geen gebruik van kan maken (bijna 50%). Dit wordt ook door 40% als rechtvaardig gezien. Voor het afschaffen van regelingen om eerder met pensioen te gaan is weinig animo.

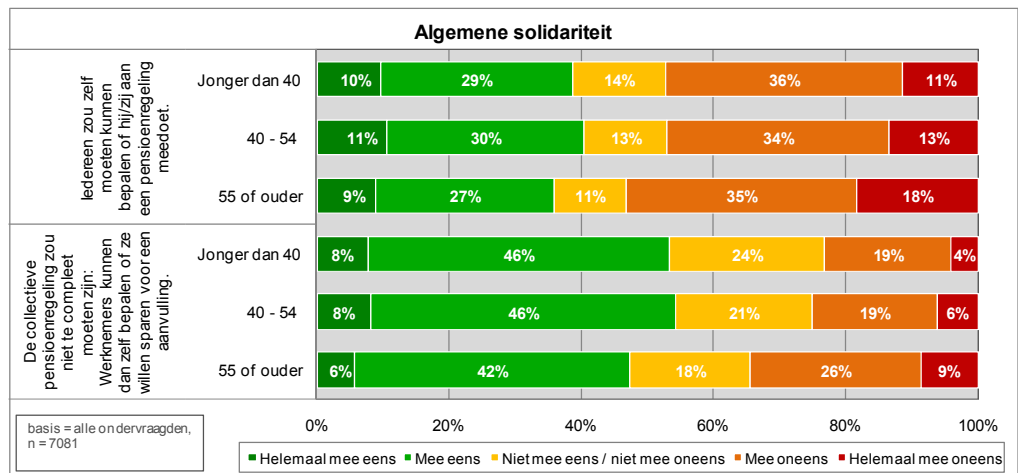
Opvallend is dat ruim de helft van de ondervraagden voorstander is van een pensioenregeling die niet te compleet is, maar ruimte biedt om zelf (individueel) aanvullend te sparen. Het verplichte karakter van de pensioenregeling wordt door de ondervraagden wel gewaardeerd: bijna de helft is het niet eens met de stelling dat iedereen zelf zou moeten kunnen bepalen of hij/zij aan een pensioenregeling meedoet.

Grotere verschillen in beleving solidariteit tussen leeftijdscategorieën

Opnieuw geldt dat wanneer onderscheid gemaakt wordt tussen verschillende leeftijdscategorieën er verschillen ontstaan in de uitkomsten. Zie de figuren op pagina 20 voor een uitsplitsing van de antwoorden op de stellingen over solidariteit naar leeftijdscategorieën.

Oudere werknemers verwachten solidariteit van hun jongere collega's. Dit blijkt onder meer uit het feit dat ouderen het vaker oneens zijn met de uitspraak: 'Nu iedereen langer moet doorwerken moeten regelingen om eerder te stoppen met werken zo snel mogelijk worden afgeschaft'. Tweederde van de groep oudere werknemers is het oneens met deze uitspraak, tegen iets meer dan de helft van de jongeren. Daarnaast blijkt dat hoe ouder de werknemers, hoe vaker deze het eens is met de uitspraak 'Jongeren kunnen best meebetalen aan (overgangs)regelingen waar ze zelf geen gebruik van kunnen maken, omdat zo de pensioenregeling op lange termijn betaalbaar blijft'.





De cijfers laten overigens zien dat het beeld genuanceerd is: ook een grote groep jongeren (28%) geeft bijvoorbeeld aan het oneens te zijn met de stelling "Het is niet rechtvaardig dat jongeren meebetalen aan (overgangs)regelingen waar ze zelf geen gebruik van kunnen maken". En omgekeerd geeft ook een relatief grote groep ouderen (21%) aan het niet eens te zijn met de stelling "Jongeren kunnen best meebetalen aan (overgangs)maatregelen waar ze zelf geen gebruik van kunnen maken, omdat zo de pensioenregeling op de lange termijn betaalbaar blijft".

Met betrekking tot de dimensie algemene solidariteit zijn geen grote verschillen tussen de verschillende leeftijdscategorieën waarneembaar. Belangrijke conclusie is dat het verplichte karakter van de pensioenregeling, als uiting van de solidariteit van het stelsel, door alle leeftijdscategorieën in grote mate als belangrijk wordt ervaren. Een andere belangrijke conclusie is dat er een breed draagvlak lijkt voor een collectieve pensioenregeling die niet "te compleet" is, en ruimte biedt voor een eigen, individuele aanvulling.

Scores verwerkt in de drie dimensies

In onderstaande tabel zijn van voorgaande vragen de gemiddelde scores op de drie dimensies weergegeven. De minimale waarde is een, de maximale waarde is vijf, het midden van de schaal is drie.

		Leeftijdsolidariteit overgangsregelingen	Leeftijdsolidariteit langer werken	Algemene solidariteit
		Gemiddelde	Gemiddelde	Gemiddelde
Totaal	n = 7.084	3,1	2,4	2,9
Leeftijd	jonger dan 40 (n = 2.656)	2,8	2,5	2,9
	40 t/m 54 (n = 3.189)	3,2	2,4	2,9
	55 jaar en ouder (n = 1.240)	3,4	2,3	3,1
Geslacht	Man (n = 3.514)	3,1	2,4	3,0
	Vrouw n = 3.570	3,1	2,4	2,8
Taakveld	Openbaar bestuur (n = 2.399)	3,1	2,4	2,9
	Onderwijs (n = 3.716)	3,1	2,4	2,9
	Veiligheidssectoren (n = 969)	3,1	2,3	2,9
Opleidingsniveau	Lager opgeleid (n = 378)	3,2	2,3	2,9
	Middel opgeleid (n = 1.477)	3,1	2,3	2,9
	Hoger opgeleid (n = 5.122)	3,1	2,5	2,9
Inkomen	tot 2.500 euro (n = 651)	3,0	2,4	2,9
	2.500 tot 4.000 euro (n = 837)	3,1	2,4	2,9
	meer dan 4.000 (n = 436)	3,2	2,4	2,9
Baanzekerheid	Lage baanzekerheid (n = 655)	3,1	2,4	2,9
	Hoge baanzekerheid (n = 5.373)	3,1	2,4	2,9

Werknemers steunen het solidariteitsprincipe van de pensioenregeling redelijk, tussen leeftijdscategorieën zitten grotere verschillen. Dit blijkt ook uit de scores uit de onderstaande tabel op de verschillende dimensies. Opvallend is dat gemiddelde score op de dimensie 'Leeftijdssolidariteit langer doorwerken' lager is dan de gemiddelde score op de andere twee dimensies. Dit betekent dat er meer draagvlak is voor algemene solidariteit en voor leeftijdssolidariteit in de vorm van overgangsregelingen dan voor leeftijdssolidariteit in de vorm van langer doorwerken.

Hoe ouder de werknemer, hoe hoger de score op de dimensies 'Leeftijdssolidariteit overgangsregelingen' en 'Algemene solidariteit'. Ook geldt dat hoe ouder de werknemer is, hoe lager de score op de dimensie 'Leeftijdssolidariteit langer doorwerken'. Oudere werknemers vinden vaker dan gemiddeld dat jongere collega's moeten bijdragen aan overgangsregelingen om eerder te stoppen met werken. Tegelijkertijd vindt deze groep vaker dat zij niet langer hoeven doorwerken om solidair te zijn met jongere collega's. Uit de tabel blijkt dat de gemiddelde score van jongeren op de dimensie 'Leeftijdssolidariteit langer doorwerken' 2,5 is. Van de middelste leeftijdscategorie is de gemiddelde score 2,4 en van ouderen is dit 2,3.

Dit beeld blijft hetzelfde als er niet naar leeftijdscategorieën, maar naar de daadwerkelijke leeftijd van de respondent gekeken wordt. Om voldoende waarnemingen per leeftijd te waarborgen is hierbij gekeken naar personen tussen 35 en 55 jaar oud. Ook nu blijft de conclusie hetzelfde; hoe ouder de werknemer, hoe hoger de score op de dimensie 'Leeftijdssolidariteit overgangsregelingen' en 'Algemene solidariteit'. Ook geldt dat hoe ouder de werknemer is, hoe lager de score op de dimensie 'Leeftijdssolidariteit langer doorwerken'.

In het onderzoek zijn niet alleen de verschillen tussen leeftijdscategorieën onderzocht, maar is ook gekeken naar de verschillen naar geslacht, taakveld, opleidingsniveau en inkomensniveau. Opvallende conclusie is dat vooral lager opgeleiden solidair zijn met oudere collega's. Hoe lager de opleiding, hoe hoger de score op de dimensie 'Leeftijdssolidariteit overgangsregelingen'. Lager opgeleiden vinden het vaker dan gemiddeld rechtvaardig dat jongeren meebetalen aan overgangsregelingen waar zij zelf geen gebruik van kunnen maken.

Het omgekeerde geldt voor solidariteit met jongere collega's. Hoger opgeleiden scoren hoger op de dimensie 'Leeftijdssolidariteit langer doorwerken'. Lager opgeleiden vinden minder vaak dat regelingen om eerder stoppen met werken moeten worden afgeschaft. Het opleidingsniveau heeft geen invloed op de dimensie 'Algemene solidariteit'. Mogelijke verklaring zou kunnen zijn dat minder hoger opgeleiden relatief vaker zwaardere beroepen uitoefenen, waardoor zij sneller bereid zullen zijn om overgangsregelingen in stand te houden.

Overige stellingen

Drie van de stellingen over solidariteit vormen een restcategorie omdat ze niet samen bleken te hangen met de drie eerder genoemde dimensies, ondanks het feit dat twee van deze uitspraken leeftijdssolidariteit betroffen. De derde uitspraak betrof het imago van de pensioenregeling. De uitspraken in deze restcategorie zijn:

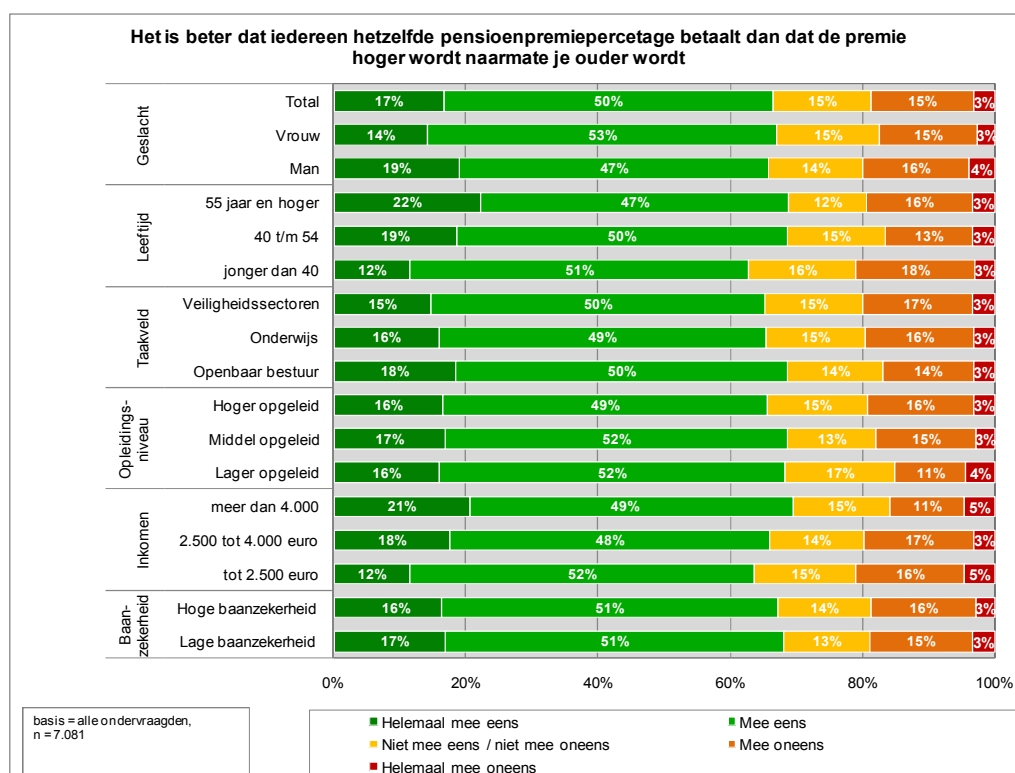
- *Het is beter dat iedereen hetzelfde pensioenpremiepercentage betaalt dan dat de premie hoger wordt naarmate je ouder wordt*
- *Met de premie-inleg van jongeren kan meer risicovol worden belegd dan met de inleg van ouderen*

- *Ik vind het belangrijk dat mijn pensioenregeling tot één van de beste in Nederland behoort.*

Hieronder worden de stellingen een voor een verder besproken.

Alle werknemers eenzelfde pensioenpremiepercentage

In de onderstaande figuur zijn de antwoorden op de stelling over het variëren van het pensioenpremiepercentage naar leeftijd opgesplitst naar een aantal persoonskenmerken van respondenten.

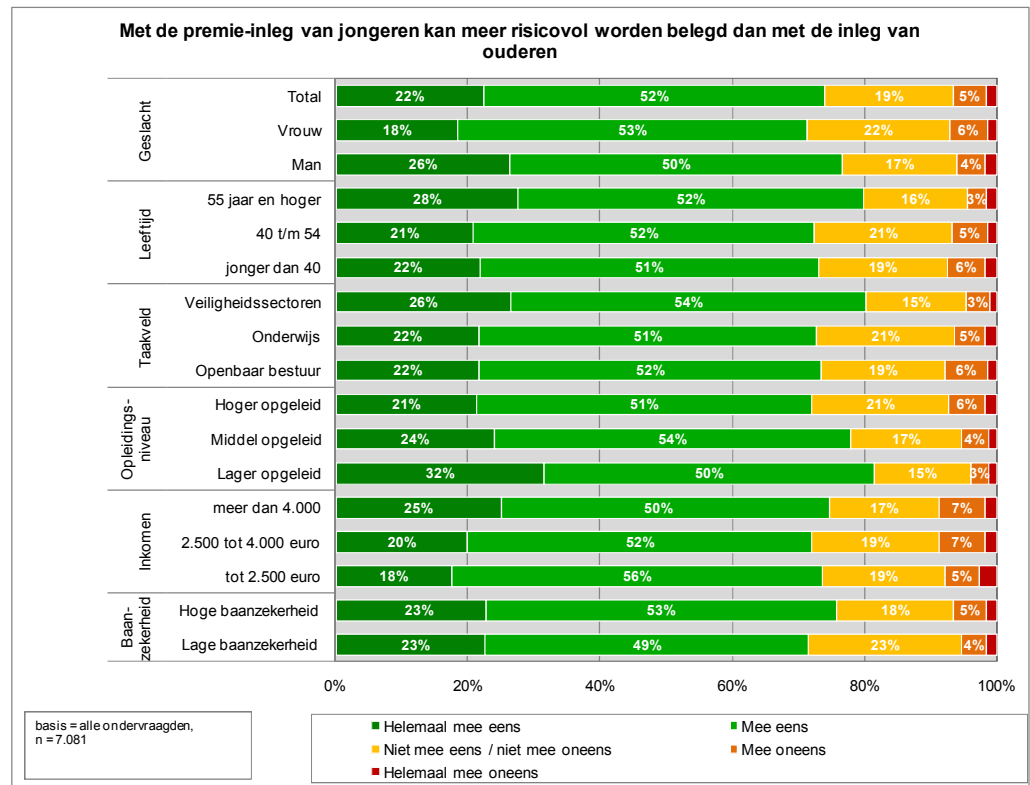


Tweederde van de ondervraagden is het eens met de stelling dat het beter is dat iedereen hetzelfde pensioenpremiepercentage betaalt dan dat de premie hoger wordt naarmate je ouder wordt. Respondenten jonger dan 40 jaar vinden iets minder vaak dan gemiddeld dat zij hetzelfde pensioenpremiepercentage zouden moeten afdragen als oudere werknemers. Dit zou er op kunnen wijzen dat jongeren begrijpen dat zij als gevolg van een doorsneepremie een relatief hoge premie betalen, en dat maakt het logisch dat jongeren vaker aangeven het oneens te zijn met deze uitspraak.

Risicovol beleggen met de pensioeninleg

In de figuur op pagina 24 zijn de antwoorden op de stelling dat met de premie-inleg van jongeren meer risicovol belegd kan worden, opgesplitst naar een aantal persoonskenmerken van respondenten. Hieruit blijkt dat bijna driekwart van de respondenten het met deze stelling eens is. Opvallend is dat meer ouderen het eens zijn met deze stelling dan jongeren: 80% van de respondenten in de leeftijdscategorie 55 jaar en ouder stemt in met de stelling tegen respectievelijk 72% en 73% van de respondenten in de leeftijdscategorieën 40-54 jaar en jonger dan 40 jaar. Verder staan werknemers met een hoger inkomen meer open voor het

meer risicovol beleggen met de inleg van jongeren. Hetzelfde geldt voor werknemers met een lager opleidingsniveau.

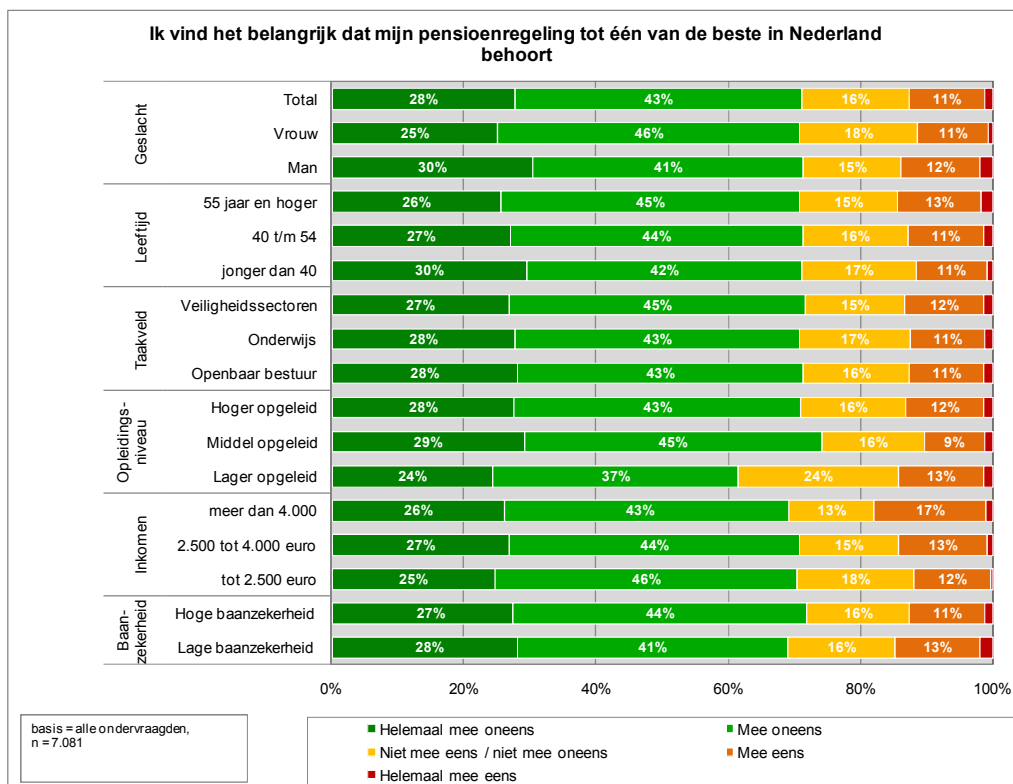


Imago Pensioenregeling

In de figuur op pagina 25 zijn de antwoorden van respondenten op de stelling over het imago van de pensioenregeling uitgesplitst naar persoonskenmerken van de respondenten.

Uit de figuur blijkt dat werknemers bij de overheid en in het onderwijs vinden dat de ABP pensioenregeling tot één van de beste pensioenregelingen in Nederland behoort: ruim 70% van de werknemers geeft aan het eens te zijn met deze uitspraak, Slechts zeven procent van de werknemers geeft aan dit niet belangrijk te vinden.

Hoger opgeleiden vinden het minder vaak dan gemiddeld belangrijk dat hun pensioenregeling tot één van de beste behoort. Deze groep geeft vaker dan gemiddeld aan het oneens met de voorgelegde uitspraak te zijn. Hetzelfde geldt voor vrouwen.



6 Voorkeur maatregelen ter verbetering van de financiële positie van het ABP

Voorkeur gaat uit naar een gemengd pakket aan maatregelen

Het verbeteren van de financiële positie van het ABP kan worden bereikt door middel van verschillende combinaties aan maatregelen. Respondenten kregen vijf maatregelen voorgelegd met het verzoek 100 punten te verdelen over deze maatregelen. Daarbij werd ook een optie 'geen mening' aangeboden.

Als we de antwoordmogelijkheid 'geen mening' buiten beschouwing laten, zijn de punten redelijk verspreid over de verschillende maatregelen. Er is niet één specifieke maatregel waaraan werknemers de voorkeur geven, al worden relatief de meeste punten steeds toegekend aan het verhogen van de pensioenpremie en aan langer doorwerken. Dit kan betekenen dat werknemers liever een gemengd pakket van maatregelen zien. Dit pakket zou dan voor ongeveer een derde moeten bestaan uit het verhogen van de pensioenpremie - een financiële investering in het pensioen. Het overige deel, twee derde, van de maatregelen mag bestaan uit versoberingsmaatregelen.

	Verhogen van uw pensioenpremie	Langer doorwerken	Niet indexeren: pensioenen-aanspraken van werkenden en pensioenen van gepensioneerd worden niet aangepast aan de stijging van de lonen	Verlagen van uw pensioen-aanspraken als werkende	Verlagen van uw pensioen-aanspraken als werkende en verlagen van pensioenen van gepensioneerd	Geen mening
Totaal	23	20	15	8	8	26
Geslacht						
Man	25	21	16	8	8	22
Vrouw	21	19	14	8	7	30
Leeftijd						
jonger dan 40	20	22	15	8	8	28
40 t/m 54	22	19	16	8	9	26
55 jaar en hoger	30	20	14	7	6	23
Taakveld						
Openbaar bestuur	24	20	16	7	8	24
Onderwijs	22	21	15	8	7	27
Veiligheidssectoren	24	17	15	9	7	28
Opleidingsniveau						
Lager opgeleid	20	14	11	7	5	43
Middel opgeleid	20	17	15	9	8	31
Hoger opgeleid	24	22	16	8	8	23
Inkomen						
tot 2.500 euro	19	17	13	8	7	36
2.500 tot 4.000 euro	24	20	16	8	9	23
meer dan 4.000	29	22	17	8	9	15
Baanzekerheid						
Lage baanzekerheid	25	19	16	7	8	26
Hoge baanzekerheid	23	21	16	8	8	25

Verschillen tussen leeftijden

Naarmate de pensioengerechtigde leeftijd dichterbij komt, hebben werknemers een meer uitgesproken mening over de manier waarop de financiële positie van het ABP verbeterd kan worden. Oudere werknemers kennen minder punten toe aan de antwoordmogelijkheid 'geen mening' dan hun jongere collega's.

Oudere werknemers zien vooral het verhogen van de pensioenpremie als maatregel ter verbetering van de financiële positie van het pensioenfonds en kennen dan ook meer punten toe aan deze maatregel. Werknemers jonger dan 40 jaar geven daarentegen vaker de voorkeur aan langer doorwerken. Deze uitkomst is logisch. In het zicht van de haven zullen oudere werknemers liever niet voor versoberingsmaatregelen kiezen, en een premiestijging voor lief nemen. Jongeren hebben nog langer de tijd om andere maatregelen te treffen of om te wennen aan het idee dat ze langer door werken.

Verschillen naar taakveld, opleidingsniveau en inkomen

Werknemers met een hogere opleiding en een hoger inkomen hebben vaker dan gemiddeld een uitgesproken mening over maatregelen om de financiële positie van

het pensioenfonds te verbeteren. Deze groepen kennen relatief minder punten toe aan de optie 'geen mening'.

Zowel werknemers met een hogere opleiding als werknemers met een hoger inkomen geven vaker de voorkeur aan het verhogen van de pensioenpremie, langer doorwerken en het niet indexeren van het pensioen. Werknemers die zich niet zeker voelen over het behoud van hun baan geven vaker voorkeur aan het verhogen van de pensioenpremie. Dit laat zich wellicht verklaren door het feit dat langer doorwerken voor mensen die hun baan zouden kunnen verliezen geen optie is en het niet indexeren van het pensioen leidt tot lagere aanspraken, terwijl de extra opgebouwde premie-inleg ook na het beëindigen van het dienstverband "eigendom" blijft van de werknemer.

7 Indeling pensioeninleg

Respondenten zijn gevraagd hoe zij de pensioen inleg zouden besteden als zij daarover zelf zouden mogen beslissen. Zij zijn gevraagd om aan te geven op welke wijze zij 100 euro zouden willen verdelen over de verschillende onderdelen van de pensioenregeling. Ter illustratie is ook de huidige verdeling van de pensioeninleg vermeld. Deze is op dit moment per 100 euro als volgt verdeeld:

- Ouderdoms- en nabestaandenpensioen vanaf 65 jaar: 66 euro
- Extra pensioenopbouw om eerder te kunnen stoppen met werken of voor een hoger pensioen: 10 euro
- Overgangsregelingen voor (oudere) deelnemers om eerder te stoppen met werken: 20 euro
- Aanvulling op het wettelijke nabestaandenpensioen: 2 euro
- Aanvulling op het arbeidsongeschiktheidspensioen: 2 euro

Keuze voor inleg hangt samen met de verschillende dimensies

Gemiddeld genomen willen werknemers meer betalen aan hun extra pensioenopbouw. Hoewel werknemers minder aan het ouderdoms- en nabestaandenpensioen vanaf 65 jaar willen betalen, komt de totale inleg op deze twee categorieën hoger uit dan bij de huidige inleg. Bij de huidige inleg gaat er 76 euro van elke 100 euro naar deze twee categorieën. Gemiddeld wordt er aangegeven dat de werknemer zelf 79 euro aan deze twee categorieën zou willen toekennen.

De keuze om meer te willen betalen aan het eigen pensioen gaat ten koste van overgangsregelingen voor (oudere) deelnemers om eerder te stoppen met werken. In de huidige situatie wordt er 20 euro van elke 100 euro toegekend aan deze overgangsregelingen. Gemiddeld genomen kiezen werknemers ervoor om slechts 11 euro aan deze regelingen toe te kennen. Hoe belangrijk men de overgangsregelingen ook vindt, kennelijk wil men minder besteden aan een dergelijke regeling.

Werknemers die vooral in tijd willen investeren, verwachten hetzelfde van anderen. Werknemers die hoog scoren op de dimensie 'Versobering door uitstel', kennen minder euro's toe aan overgangsregelingen voor (oudere) deelnemers om eerder te stoppen met werken. Dit is een logisch gevolg: deze werknemers zijn immers bereid om langer door te werken. Anderzijds zijn werknemers die aangeven solidair te zijn met (oudere) collega's, bereid om een hogere bijdrage te geven aan overgangsregelingen voor (oudere) deelnemers om eerder te stoppen met werken. Respondenten die hoog scoren op de factor 'Leeftijdsolidariteit overgangsregelingen', kennen dus meer euro's toe aan de optie overgangsregelingen voor (oudere) deelnemers om eerder te stoppen met werken. Dit gaat ten koste van het bedrag dat zij reserveren voor het eigen pensioen.

Verschillen in leeftijd

In de tabel op pagina 29 is de voorkeur voor het verdelen van 100 euro over de verschillende onderdelen van de pensioenregeling uitgesplitst naar de persoonskenmerken van de respondenten.

De totale inleg op het eigen pensioen neemt af naarmate de leeftijd van werknemers toeneemt. De som van de posten pensioen na 65 jaar en extra pensioenopbouw neemt af naarmate de werknemer ouder is. Verder zijn oudere werknemers solidair

met elkaar: 55-plussers kennen meer euro's toe aan overgangsregelingen voor oudere deelnemers. Dit kan worden ingegeven door het feit dat oudere deelnemers hun pensioenopbouw al bijna voltooid hebben, en al meer bezig zijn met vervoegd uittreden dan met de verdere opbouw van het ouderdomspensioen.

Andere resultaten

Werknemers van de veiligheidssectoren kennen minder euro's toe aan het pensioen vanaf 65 jaar. Dit wordt gecompenseerd doordat er meer euro's worden toegekend aan de extra pensioenopbouw. Ook de aanvulling op het wettelijke nabestaandenpensioen is iets hoger dan bij de andere taakvelden. Dit lijkt gezien het taakveld ook logisch. Werknemers uit het openbaar bestuur kennen gemiddeld minder geld toe aan de overgangsregelingen voor ouderen.

Gemiddeld kennen werknemers van elke 100 euro er 60 toe aan het ouderdoms- en nabestaandenpensioen vanaf 65 jaar. Werknemers met een hogere opleiding kennen hier 62 euro aan toe, terwijl werknemers met een hoog inkomen hier 63 euro van elke 100 euro aan zouden willen besteden. Het bedrag dat wordt toegekend aan de extra pensioenopbouw neemt echter af naarmate de werknemer hoger is opgeleid dan wel een hoger inkomen heeft. Wanneer beide componenten bij elkaar worden opgeteld blijkt dat de totale inleg in de eigen pensioenvoorziening toeneemt naarmate een werknemer hoger is opgeleid en/of een hoger inkomen heeft. Anders gezegd: hoe hoger werknemers zijn opgeleid en hoe hoger het inkomen, hoe meer zij willen sparen.

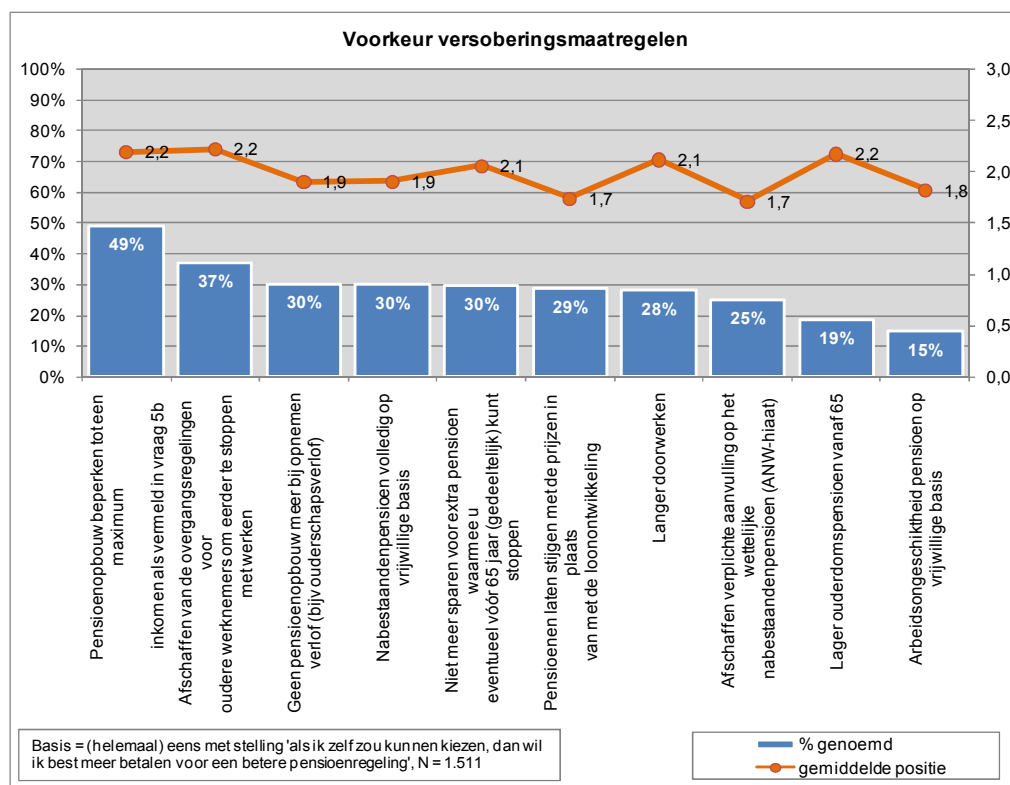
	Ouderdoms- en nabestaandenpensioen vanaf 65 jaar. Op dit moment: euro 66	Extra pensioenopbouw om eerder te kunnen stoppen met werken of voor een hoger pensioen. Op dit moment: euro 10	Overgangsregelingen voor (oudere) deelnemers om eerder te stoppen met werken. Op dit moment: euro 20	Aanvulling op het wettelijke nabestaandenpensioen. Op dit moment: euro 2	Aanvulling op het arbeidsongeschiktheidspensioen. Op dit moment: euro 2
Totaal	60	19	11	5	5
Leeftijd	jonger dan 40	62	19	9	5
	40 t/m 54	59	19	12	5
	55 jaar en hoger	58	17	15	5
Geslacht	Man	61	18	11	5
	Vrouw	58	19	12	5
Taakveld	Openbaar bestuur	60	19	11	5
	Onderwijs	60	18	12	4
Opleidingsniveau	Veiligheidssectoren	57	21	11	5
	Lager opgeleid	51	22	15	6
	Middel opgeleid	55	21	13	5
Inkomen	Hoger opgeleid	62	18	11	4
	tot 2.500 euro	55	21	13	5
	2.500 tot 4.000 euro	61	19	11	4
Baanzekerheid	meer dan 4.000	63	18	10	4
	Lage baanzerheid	59	17	13	5
	Hoge baanzerheid	60	19	11	5

8 Voorkeur versoberingmaatregelen

Grootste voorkeur voor het beperken van de pensioenopbouw tot een maximum inkomen

Werknemers die aangaven open te staan voor het versoberen van de pensioenregeling kregen een aantal versoberingsmaatregelen voorgelegd. Deze versoberingsmaatregelen kunnen worden ingezet om de pensioenregeling betaalbaar te houden. Gevraagd werd om maximaal drie versoberingsmaatregelen te kiezen en deze te ordenen naar de volgorde van hun voorkeur. De maatregel waarvoor de meeste voorkeur bestaat (van de drie gekozen maatregelen) krijgt de waarde 3. De maatregel waarvoor de minste voorkeur bestaat krijgt de waarde 1.

In de onderstaande figuur geven de blauwe staven geven aan welk percentage van de respondenten de versoberingsmaatregel heeft genoemd. Deze gegevens zijn verder uitgesplitst in de tabel op pagina 31. De oranje lijn in de onderstaande figuur staat voor de gemiddelde positie van de versoberingmaatregel: hoe hoger het getal, hoe groter de voorkeur van de respondenten voor de betreffende maatregel.



Uit de figuur blijkt dat bijna de helft van de respondenten die hebben aangegeven een voorkeur voor versoberen te hebben, de pensioenopbouw zou willen beperken tot een maximum inkomen. Dit maximum inkomen werd eerder door de werknemer zelf bepaald. Iets minder vaak genoemd (37% van de respondenten die deze vraag beantwoorden) is het afschaffen van de overgangsregelingen voor oudere werknemers om eerder te stoppen met werken, maar respondenten die deze optie noemen hebben evenveel voorkeur voor deze optie als voor de optie om de pensioenopbouw te beperken. Hetzelfde geldt voor de versoberingsmaatregel "langer doorwerken" en "Lager ouderdomspensioen vanaf 65 jaar". Hoewel deze opties

minder vaak worden genoemd (respectievelijk 28% en 19% van de respondenten die deze vraag beantwoorden), hebben respondenten die deze opties noemen hiervoor evenveel voorkeur voor deze optie als voor de optie om de pensioenopbouw te beperken.

Verschillen in leeftijd

In de onderstaande tabel is het percentage van de respondenten dat een bepaalde versoberingsmaatregel heeft genoemd uitgesplitst naar de persoonskenmerken van de respondenten.

		Pensioenopbouw beperken tot een maximum inkomen als vermeld in vraag 5b	Afschaffen van de overgangsregelingen voor oudere werknemers	Geen pensioenopbouw meer bij opnemen verlof (bijv. om eerder te stoppen met werken)	Nabestaand pensioen volledig op vrijwillige basis	Niet meer sparen voor extra pensioen waartoe u eventueel vóór 65 jaar (gedeeltelijk) kunt stoppen	Pensioenen laten stijgen met de prijzen in plaats van met de loonontwikkeling	Langer doorwerken	Afschaffen verplichte aanvulling op het wettelijke nabestaandenpensioen	Lager ouderdomspensioen vanaf 65	Arbeidsongeschiktheid pensioen op vrijwillige basis
Leeftijd	jonger dan 40 (n = 787)	41%	42%	23%	34%	30%	31%	35%	23%	17%	17%
	40 t/m 54 (n = 832)	56%	34%	38%	27%	29%	27%	23%	27%	20%	13%
	55 jaar en hoger (n = 156)	55%	28%	26%	30%	32%	30%	26%	28%	23%	12%
Geslacht	Man (n = 825)	47%	41%	36%	24%	29%	28%	30%	23%	22%	12%
	Vrouw (n = 950)	51%	34%	25%	35%	30%	29%	27%	27%	16%	17%
Taakveld	Openbaar bestuur (n = 629)	54%	41%	30%	26%	30%	28%	28%	23%	19%	16%
	Onderwijs (n = 912)	49%	36%	27%	31%	30%	30%	29%	26%	19%	14%
	Veiligheidssectoren (n = 233)	40%	31%	42%	36%	28%	31%	26%	26%	16%	15%
Opleidingsniveau	Lager opgeleid (n = 72)	50%	25%	42%	33%	27%	33%	25%	22%	13%	10%
	Middel opgeleid (n = 382)	46%	30%	37%	35%	32%	23%	25%	24%	21%	19%
	Hoger opgeleid (n = 1.292)	50%	40%	28%	28%	29%	30%	30%	26%	19%	14%
Inkomen	tot 2.500 euro (n = 204)	50%	30%	30%	28%	32%	29%	23%	25%	14%	27%
	2.500 tot 4.000 euro (n = 199)	53%	43%	37%	31%	29%	23%	30%	21%	16%	13%
	meer dan 4.000 (n = 91)	41%	33%	46%	28%	29%	28%	31%	28%	24%	9%
Baanzekerheid	Lage baanzekerheid (n = 158)	43%	38%	30%	28%	23%	36%	35%	24%	15%	15%
	Hoge baanzekerheid (n = 1.341)	49%	38%	30%	31%	31%	27%	30%	25%	18%	15%

Uit de tabel blijkt dat werknemers jonger dan 40 jaar vaker open staan voor specifieke versoberingsmaatregelen dan ouderen. Ouderen geven juist vaker de voorkeur aan het versoberen van het gehele pensioen door een lager ouderdomspensioen vanaf 65 jaar. In lijn met de eerdere constatering dat jongeren een voorkeur hebben voor versoberen door langer door te werken, blijkt uit de tabel dat jongeren vaker dan ouderen zouden willen versoberen door overgangsregelingen voor oudere werknemers om eerder te stoppen met werken af te schaffen en om langer door te werken.

Werknemers jonger dan 40 jaar geven ook vaker de voorkeur aan maatregelen waardoor deelname aan het pensioen flexibeler wordt. Dit zijn bijvoorbeeld maatregelen als het op vrijwillige basis verzekeren van een aanvulling op het nabestaandenpensioen en op het arbeidsongeschiktheidspensioen. Een mogelijke verklaring hiervoor kan zijn dat jongeren zich gezonder en minder kwetsbaar voelen. De noodzaak voor nabestaanden- en arbeidsongeschiktheidsvoorzieningen lijkt wellicht minder groot voor deze groep.

De middencategorie (werknemers tussen de 40 en 55 jaar oud) kiezen vaker dan andere leeftijdscategorieën voor het afschaffen van de pensioenopbouw tijdens verlof. Bij deze versoberingmaatregel is als voorbeeld het ouderschapsverlof gegeven. Dit is een verlofregeling waar deze personen gezien hun leeftijd veel minder gebruik van zullen maken. Hoewel het natuurlijk goed mogelijk is dat respondenten in deze leeftijdscategorie voorkeur heeft voor deze versoberingsmaatregel, zou een verklaring ook kunnen zijn dat het voor deze groep niet duidelijk is dat andere verlofregelingen waarvan zij wel gebruik kunnen maken, zoals bijvoorbeeld zorgverlof, ook onder deze versoberingmaatregel vallen.

Andere resultaten

Vrouwen zijn over het algemeen minder vaak solidair dan gemiddeld. Dit blijkt uit de voorgelegde uitspraken over solidariteit, maar ook uit de voorkeur voor maatregelen

om de positie van het ABP te verbeteren. Vrouwen hebben vaker voorkeur voor het op vrijwillige basis verzekeren van een aanvulling op het arbeidsongeschiktheidspensioen en op het wettelijk nabestaandenpensioen. Vrouwen geven minder vaak de voorkeur aan het stopzetten van de pensioenopbouw bij het opnemen van verlof. Dit valt te verklaren door het feit dat vrouwen meer dan mannen gebruik maken van verlofregelingen die het voor werknemers mogelijk moeten maken om zorgtaken met werk te combineren.

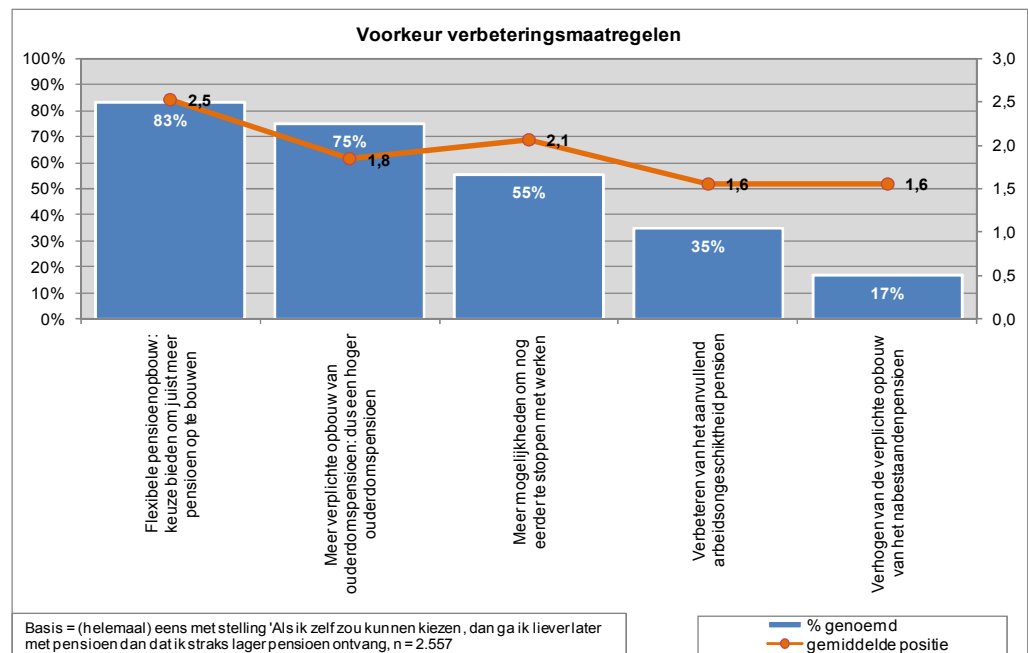
Hoger opgeleiden geven de voorkeur aan investeren in tijd in het pensioen. Dit is al eerder gebleken uit de voorkeur voor aanpassingen aan het pensioen en het blijkt nu weer uit de voorkeur voor versoberingsmaatregelen. Hoger opgeleiden hebben dus vaker voorkeur voor de versoberingsmaatregel "langer doorwerken".

9 Voorkeur verbeteringsmaatregelen

Werknemers wensen de pensioenregeling te verbeteren door de opbouw ervan flexibeler te maken

Werknemers die aangaven de pensioenregeling te willen verbeteren, werd een aantal verbeteringsmaatregelen voorgelegd. Gevraagd werd om maximaal drie verbeteringsmaatregelen te kiezen en deze te ordenen naar de volgorde van hun voorkeur. De maatregel waarvoor de meeste voorkeur bestaat (van de drie gekozen maatregelen) krijgt de waarde 3. De maatregel waarvoor de minste voorkeur bestaat krijgt de waarde 1.

In de onderstaande figuur geven de blauwe staven geven aan welk percentage van de respondenten de verbeteringsmaatregel heeft genoemd. Deze gegevens zijn verder uitgesplitst in de tabel op pagina 34. De oranje lijn in de onderstaande figuur staat voor de gemiddelde positie van de versoberingmaatregel: hoe hoger het getal, hoe groter de voorkeur van de respondenten voor de betreffende maatregel.



Uit de figuur blijkt dat ruim 80% van de respondenten die hebben aangegeven de pensioenregeling te willen verbeteren, de voorkeur geeft aan een flexibele pensioenopbouw. Verzekerden krijgen dan de keuze om juist meer pensioen op te bouwen. Anderzijds geeft driekwart van de respondenten die deze vraag hebben beantwoord de voorkeur aan meer verplichte opbouw van ouderdomspensioen, zodat werknemers dus een hoger ouderdomspensioen opbouwen. Hoewel dus niet duidelijk is of het karakter van de verbetering verplicht of vrijwillig moet zijn, bestaat er onder werknemers die de pensioenregeling willen verbeteren vooral de wens om meer pensioen op te kunnen bouwen.

Iets meer dan de helft van de respondenten die deze vraag beantwoordden zou meer mogelijkheden willen hebben om eerder te stoppen met werken. Respondenten die deze optie hebben gekozen hebben een relatief grote voorkeur voor zo blijkt uit de oranje lijn in de bovenstaande figuur.

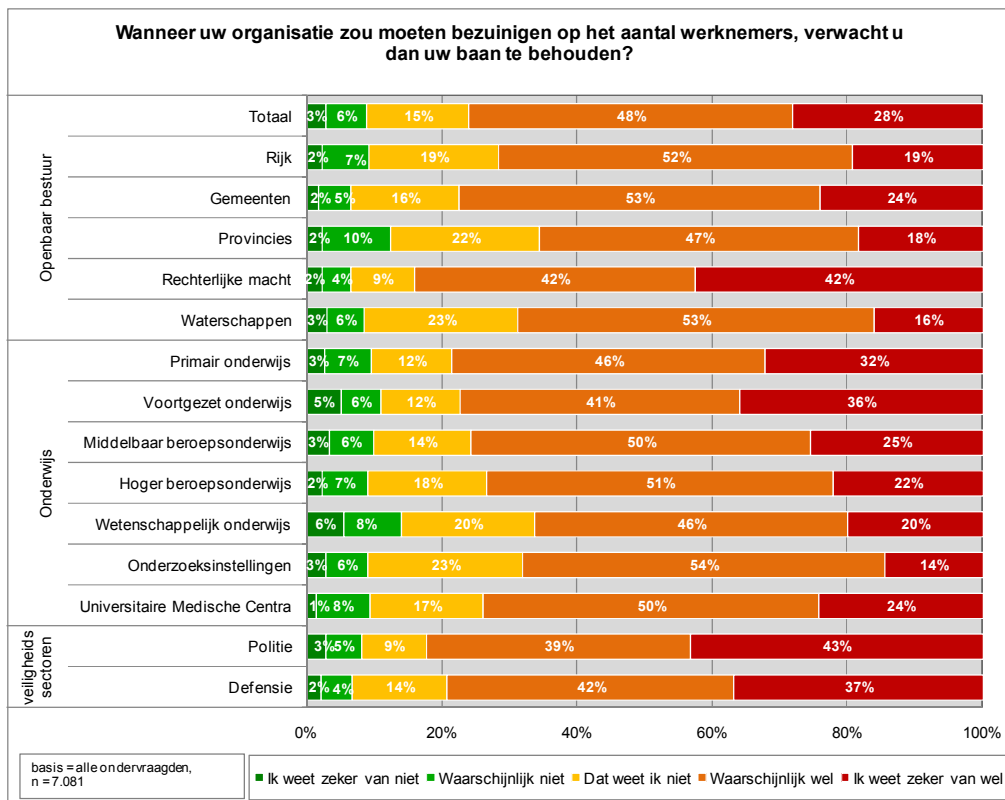
Verschillen in leeftijd

In de onderstaande tabel is het percentage van de respondenten dat een bepaalde versoberingsmaatregel heeft genoemd uitgesplitst naar de persoonskenmerken van de respondenten.

		Flexibele pensioenopbouw: keuze bieden om juist meer pensioen op te bouwen	Meer verplichte opbouw van ouderdomspensioen: dus een hoger ouderdomspensioen	Meer mogelijkheden om nog eerder te stoppen met werken	Verbeteren van het aanvullend arbeidsongeschiktheid pensioen	Verhogen van de verplichte opbouw van het nabestaandenspensioen
Leeftijd	jonger dan 40 (n = 1.014)	85%	48%	54%	38%	13%
	40 t/m 54 (n = 1.102)	82%	46%	60%	33%	18%
	55 jaar en hoger (n = 570)	80%	53%	50%	32%	23%
Geslacht	Man (n = 1.362)	81%	48%	51%	32%	21%
	Vrouw (n = 1.323)	85%	47%	60%	37%	12%
Taakveld	Openbaar bestuur (n = 890)	84%	45%	57%	34%	17%
	Onderwijs (n = 1.423)	82%	48%	54%	36%	17%
	Veiligheids-sectoren (n = 372)	83%	55%	57%	31%	17%
Opleidingsniveau	Lager opgeleid (n = 119)	74%	53%	65%	34%	17%
	Middel opgeleid (n = 479)	83%	53%	56%	34%	13%
	Hoger opgeleid (n = 2.043)	84%	46%	55%	35%	18%
Inkomen	tot 2.500 euro (n = 119)	79%	47%	67%	39%	12%
	2.500 tot 4.000 euro (n = 479)	84%	44%	54%	34%	21%
	meer dan 4.000 (n= 193)	84%	45%	58%	28%	26%
Baanzekerheid	Lage baanzekerheid (n = 246)	81%	45%	57%	37%	19%
	Hoge baanzekerheid (n= 2.079)	83%	48%	55%	35%	17%

Oudere werknemers geven vaker de voorkeur aan verbeteringsmaatregelen met een algemeen karakter. Zo geven 55-plussers vaker voorkeur aan het verhogen van de verplichte opbouw van het ouderdomspensioen en aan het verhogen van de verplichte opbouw voor een aanvulling op het nabestaandenspensioen. Beide zijn verbeteringsmaatregelen waarbij voor alle deelnemers de bijdrage aangepast wordt. Dit komt overeen met de eerder gerapporteerde bevinding dat oudere werknemers hoger scoren op de dimensie 'Algemene solidariteit': dit zou kunnen verklaren waarom oudere werknemers voorkeur hebben voor verbeteringsmaatregelen waarmee de algemene solidariteit in stand gehouden wordt.

Bijlage 1. Baanzekerheid



Bijlage 2. Resultaten voorgelegde stellingen voorkeur versobering

		Betaal ik liever nu meer pensioenpremie en ontvang een lager netto loon dan dat ik straks een lager pensioen ontvang				
		Helemaal mee oneens	Mee oneens	Mee eens / mee oneens	Mee eens	Helemaal mee eens
		Row N %	Row N %	Row N %	Row N %	Row N %
Geslacht	Man	14%	33%	21%	28%	4%
	Vrouw	11%	36%	22%	29%	3%
Taakveld	Openbaar bestuur	13%	35%	21%	27%	4%
	Onderwijs	12%	34%	21%	29%	4%
Opleidingsniveau	Veiligheidssectoren	13%	35%	23%	26%	3%
	Lager opgeleid	19%	32%	23%	24%	3%
	Middel opgeleid	15%	36%	23%	23%	3%
Inkomen	Hoger opgeleid	11%	34%	21%	30%	4%
	tot 2.500 euro	13%	40%	20%	23%	3%
	2.500 tot 4.000 euro	12%	34%	24%	26%	3%
Baanzekerheid	meer dan 4.000	11%	33%	15%	34%	7%
	Lage baanzekerheid	11%	34%	20%	30%	5%
	Hoge baanzekerheid	13%	35%	21%	28%	3%
		Ontvang ik liever straks een lager pensioen dan dat ik nu meer pensioenpremie betaal en een lager netto loon ontvang				
		Helemaal mee oneens	Mee oneens	Mee eens / mee oneens	Mee eens	Helemaal mee eens
		Row N %	Row N %	Row N %	Row N %	Row N %
Geslacht	Man	16%	41%	19%	19%	4%
	Vrouw	11%	41%	22%	22%	4%
Taakveld	Openbaar bestuur	14%	40%	20%	22%	5%
	Onderwijs	13%	42%	21%	20%	4%
Opleidingsniveau	Veiligheidssectoren	14%	41%	21%	20%	4%
	Lager opgeleid	19%	40%	22%	14%	5%
	Middel opgeleid	14%	39%	21%	22%	4%
Inkomen	Hoger opgeleid	13%	42%	20%	21%	4%
	tot 2.500 euro	11%	36%	22%	26%	5%
	2.500 tot 4.000 euro	13%	43%	21%	19%	4%
Baanzekerheid	meer dan 4.000	17%	46%	17%	16%	5%
	Lage baanzekerheid	14%	43%	19%	20%	4%
	Hoge baanzekerheid	13%	42%	20%	21%	4%
		Ga ik liever later met pensioen dan dat ik nu een lager netto loon ontvang				
		Helemaal mee oneens	Mee oneens	Mee eens / mee oneens	Mee eens	Helemaal mee eens
		Row N %	Row N %	Row N %	Row N %	Row N %
Geslacht	Man	19%	30%	16%	29%	6%
	Vrouw	15%	33%	18%	29%	5%
Taakveld	Openbaar bestuur	17%	32%	17%	28%	5%
	Onderwijs	16%	31%	17%	30%	6%
Opleidingsniveau	Veiligheidssectoren	18%	33%	17%	29%	3%
	Lager opgeleid	22%	33%	20%	20%	4%
	Middel opgeleid	18%	31%	18%	28%	5%
Inkomen	Hoger opgeleid	16%	32%	16%	30%	6%
	tot 2.500 euro	17%	31%	18%	29%	6%
	2.500 tot 4.000 euro	19%	31%	15%	30%	6%
Baanzekerheid	meer dan 4.000	20%	29%	15%	30%	6%
	Lage baanzekerheid	20%	31%	18%	24%	6%
	Hoge baanzekerheid	16%	32%	16%	31%	5%
		Zie ik liever nu af van loonsverhoging dan dat ik straks een lager pensioen ontvang				
		Helemaal mee oneens	Mee oneens	Mee eens / mee oneens	Mee eens	Helemaal mee eens
		Row N %	Row N %	Row N %	Row N %	Row N %
Geslacht	Man	15%	31%	18%	30%	5%
	Vrouw	9%	32%	21%	34%	4%
Taakveld	Openbaar bestuur	13%	31%	19%	32%	5%
	Onderwijs	11%	31%	20%	34%	5%
Opleidingsniveau	Veiligheidssectoren	13%	34%	19%	29%	4%
	Lager opgeleid	16%	29%	26%	23%	6%
	Middel opgeleid	14%	36%	20%	28%	3%
Inkomen	Hoger opgeleid	12%	30%	19%	35%	5%
	tot 2.500 euro	11%	36%	22%	29%	2%
	2.500 tot 4.000 euro	11%	33%	18%	33%	5%
Baanzekerheid	meer dan 4.000	12%	27%	18%	36%	7%
	Lage baanzekerheid	12%	27%	18%	37%	6%
	Hoge baanzekerheid	12%	32%	19%	32%	4%

De beleving van solidariteitsaspecten in de pensioenregeling van werknemers in de publieke sector

		Ontvang ik liever straks een lager pensioen dan dat er nu banen verdwijnen en collega's ontslagen worden				
		Helemaal mee oneens	Mee oneens	Mee eens / mee oneens	Mee eens	Helemaal mee eens
		Row N %	Row N %	Row N %	Row N %	Row N %
Geslacht	Man	21%	37%	25%	16%	2%
	Vrouw	13%	33%	32%	20%	2%
Taakveld	Openbaar bestuur	18%	37%	29%	16%	2%
	Onderwijs	16%	34%	28%	19%	3%
Opleidingsniveau	Veiligheidssectoren	18%	34%	28%	18%	2%
	Lager opgeleid	21%	28%	35%	12%	4%
	Middel opgeleid	16%	36%	30%	17%	2%
Inkomen	Hoger opgeleid	16%	35%	27%	19%	2%
	tot 2.500 euro	13%	31%	32%	20%	3%
Baanzekeerheid	2.500 tot 4.000 euro	16%	38%	29%	14%	3%
	meer dan 4.000	20%	40%	23%	16%	1%
Baanzekeerheid	Lage baanzekeerheid	14%	36%	27%	20%	3%
	Hoge baanzekeerheid	17%	36%	27%	18%	2%
		Wil ik best meer betalen voor een betere pensioenregeling				
		Helemaal mee oneens	Mee oneens	Mee eens / mee oneens	Mee eens	Helemaal mee eens
		Row N %	Row N %	Row N %	Row N %	Row N %
Geslacht	Man	10%	23%	28%	35%	3%
	Vrouw	7%	25%	31%	35%	2%
Taakveld	Openbaar bestuur	10%	25%	29%	35%	3%
	Onderwijs	8%	23%	30%	35%	3%
Opleidingsniveau	Veiligheidssectoren	9%	25%	27%	35%	3%
	Lager opgeleid	14%	27%	28%	29%	2%
	Middel opgeleid	10%	26%	32%	30%	2%
Inkomen	Hoger opgeleid	8%	23%	28%	37%	3%
	tot 2.500 euro	10%	26%	32%	31%	1%
Baanzekeerheid	2.500 tot 4.000 euro	9%	26%	29%	33%	2%
	meer dan 4.000	9%	21%	25%	39%	6%
Baanzekeerheid	Lage baanzekeerheid	10%	24%	29%	34%	4%
	Hoge baanzekeerheid	8%	24%	29%	36%	3%
		Ga ik liever later met pensioen dan dat ik straks lager pensioen ontvang				
		Helemaal mee oneens	Mee oneens	Mee eens / mee oneens	Mee eens	Helemaal mee eens
		Row N %	Row N %	Row N %	Row N %	Row N %
Geslacht	Man	19%	29%	17%	30%	6%
	Vrouw	14%	32%	21%	28%	5%
Taakveld	Openbaar bestuur	17%	32%	18%	29%	5%
	Onderwijs	16%	29%	20%	30%	6%
Opleidingsniveau	Veiligheidssectoren	18%	31%	18%	30%	3%
	Lager opgeleid	22%	33%	19%	21%	5%
	Middel opgeleid	19%	30%	19%	28%	4%
Inkomen	Hoger opgeleid	15%	30%	18%	31%	5%
	tot 2.500 euro	16%	33%	18%	28%	5%
Baanzekeerheid	2.500 tot 4.000 euro	19%	28%	17%	33%	4%
	meer dan 4.000	19%	30%	16%	31%	5%
Baanzekeerheid	Lage baanzekeerheid	19%	31%	18%	26%	7%
	Hoge baanzekeerheid	16%	30%	18%	31%	5%

Bijlage 3. Resultaten voorgelegde stellingen solidariteit

		De collectieve pensioenregeling zou niet te compleet moeten zijn. Werknemers kunnen dan zelf bepalen of ze willen sparen voor een aanvulling.				
		Helemaal mee oneens	Mee oneens	Niet mee eens / niet mee oneens	Mee eens	Helemaal mee eens
		Row N %	Row N %	Row N %	Row N %	Row N %
Geslacht	Man	7%	21%	22%	40%	9%
	Vrouw	4%	19%	20%	50%	7%
Taakveld	Openbaar bestuur	6%	21%	21%	44%	9%
	Onderwijs	6%	20%	21%	46%	7%
Opleidingsniveau	Veiligheidssectoren	6%	19%	25%	43%	7%
	Lager opgeleid	10%	18%	29%	37%	6%
	Middel opgeleid	5%	22%	25%	41%	6%
	Hoger opgeleid	6%	20%	20%	46%	8%
Inkomen	tot 2.500 euro	7%	17%	21%	50%	6%
	2.500 tot 4.000 euro	6%	21%	20%	45%	9%
	meer dan 4.000	5%	22%	15%	48%	11%
Baanzekerheid	Lage baanzekerheid	6%	23%	23%	43%	5%
	Hoge baanzekerheid	6%	20%	20%	46%	8%
Ik vind het belangrijk dat mijn pensioenregeling tot één van de beste in Nederland behoort.						
		Helemaal mee oneens	Mee oneens	Niet mee eens / niet mee oneens	Mee eens	Helemaal mee eens
		Row N %	Row N %	Row N %	Row N %	Row N %
		Geslacht	Man	2%	4%	17%
	Vrouw	1%	6%	22%	53%	18%
Taakveld	Openbaar bestuur	1%	6%	19%	52%	22%
	Onderwijs	2%	5%	21%	51%	22%
Opleidingsniveau	Veiligheidssectoren	1%	3%	15%	54%	26%
	Lager opgeleid	1%	3%	15%	50%	32%
	Middel opgeleid	1%	4%	17%	54%	24%
	Hoger opgeleid	2%	6%	21%	51%	21%
Inkomen	tot 2.500 euro	3%	5%	19%	56%	18%
	2.500 tot 4.000 euro	2%	7%	19%	52%	20%
	meer dan 4.000	2%	7%	17%	50%	25%
Baanzekerheid	Lage baanzekerheid	2%	4%	23%	49%	23%
	Hoge baanzekerheid	2%	5%	18%	53%	23%
Het is niet rechtvaardig dat jongeren meebetalen aan (overgangs)regelingen waar ze zelf geen gebruik van kunnen maken.						
		Helemaal mee oneens	Mee oneens	Niet mee eens / niet mee oneens	Mee eens	Helemaal mee eens
		Row N %	Row N %	Row N %	Row N %	Row N %
		Geslacht	Man	10%	30%	19%
	Vrouw	9%	31%	21%	30%	10%
Taakveld	Openbaar bestuur	10%	32%	19%	26%	14%
	Onderwijs	9%	30%	20%	30%	11%
Opleidingsniveau	Veiligheidssectoren	9%	31%	22%	28%	10%
	Lager opgeleid	11%	30%	26%	24%	9%
	Middel opgeleid	10%	31%	23%	26%	10%
	Hoger opgeleid	9%	30%	19%	29%	12%
Inkomen	tot 2.500 euro	6%	29%	26%	29%	10%
	2.500 tot 4.000 euro	11%	30%	20%	28%	11%
	meer dan 4.000	13%	35%	15%	26%	11%
Baanzekerheid	Lage baanzekerheid	11%	31%	21%	27%	11%
	Hoge baanzekerheid	9%	32%	20%	28%	12%
Nu iedereen langer moet doorwerken moeten regelingen om eerder te stoppen met werken zo snel mogelijk worden						
		Helemaal mee oneens	Mee oneens	Niet mee eens / niet mee oneens	Mee eens	Helemaal mee eens
		Row N %	Row N %	Row N %	Row N %	Row N %
		Geslacht	Man	23%	36%	15%
	Vrouw	17%	40%	20%	19%	5%
Taakveld	Openbaar bestuur	21%	34%	16%	20%	9%
	Onderwijs	19%	39%	19%	18%	5%
Opleidingsniveau	Veiligheidssectoren	22%	43%	16%	14%	5%
	Lager opgeleid	24%	38%	16%	16%	6%
	Middel opgeleid	24%	40%	18%	13%	4%
	Hoger opgeleid	19%	37%	17%	20%	7%
Inkomen	tot 2.500 euro	21%	39%	20%	17%	3%
	2.500 tot 4.000 euro	21%	36%	16%	18%	8%
	meer dan 4.000	25%	32%	14%	19%	10%
Baanzekerheid	Lage baanzekerheid	21%	42%	14%	16%	7%
	Hoge baanzekerheid	20%	38%	17%	19%	6%

		Het is beter dat iedereen hetzelfde pensioenpremiepercentage betaalt dan dat de premie hoger wordt naarmate je ouder wordt.				
		Helemaal mee oneens	Mee oneens	Niet mee eens / niet mee oneens	Mee eens	Helemaal mee eens
		Row N %	Row N %	Row N %	Row N %	Row N %
Geslacht	Man	4%	16%	14%	47%	19%
	Vrouw	3%	15%	15%	53%	14%
Taakveld	Openbaar bestuur	3%	14%	14%	50%	18%
	Onderwijs	3%	16%	15%	49%	16%
Opleidingsniveau	Veiligheidssectoren	3%	17%	15%	50%	15%
	Lager opgeleid	4%	11%	17%	52%	16%
	Middel opgeleid	3%	15%	13%	52%	17%
Inkomen	Hoger opgeleid	3%	16%	15%	49%	16%
	tot 2.500 euro	5%	16%	15%	52%	12%
Baanzekeerheid	2.500 tot 4.000 euro	3%	17%	14%	48%	18%
	meer dan 4.000	5%	11%	15%	49%	21%
Baanzekeerheid	Lage baanzekeerheid	3%	15%	13%	51%	17%
	Hoge baanzekeerheid	3%	16%	14%	51%	16%
Iedereen zou zelf moeten kunnen bepalen of hij/zij aan een pensioenregeling meedoet.						
		Helemaal mee oneens	Mee oneens	Niet mee eens / niet mee oneens	Mee eens	Helemaal mee eens
		Row N %	Row N %	Row N %	Row N %	Row N %
Geslacht	Man	16%	35%	12%	25%	11%
	Vrouw	11%	34%	13%	33%	9%
Taakveld	Openbaar bestuur	14%	34%	12%	29%	11%
	Onderwijs	14%	35%	13%	29%	9%
Opleidingsniveau	Veiligheidssectoren	13%	36%	13%	29%	9%
	Lager opgeleid	12%	28%	20%	28%	13%
	Middel opgeleid	12%	33%	13%	32%	10%
Inkomen	Hoger opgeleid	14%	36%	12%	28%	10%
	tot 2.500 euro	12%	31%	17%	30%	10%
Baanzekeerheid	2.500 tot 4.000 euro	13%	33%	8%	35%	11%
	meer dan 4.000	18%	39%	9%	24%	11%
Baanzekeerheid	Lage baanzekeerheid	13%	34%	11%	31%	10%
	Hoge baanzekeerheid	13%	35%	12%	29%	10%
Als de gemiddelde levensverwachting met één jaar stijgt, dan zou de pensioengerechtigde leeftijd ook met één jaar moeten						
		Helemaal mee oneens	Mee oneens	Niet mee eens / niet mee oneens	Mee eens	Helemaal mee eens
		Row N %	Row N %	Row N %	Row N %	Row N %
Geslacht	Man	24%	44%	17%	13%	2%
	Vrouw	18%	47%	20%	14%	1%
Taakveld	Openbaar bestuur	22%	45%	19%	13%	1%
	Onderwijs	20%	45%	19%	14%	2%
Opleidingsniveau	Veiligheidssectoren	25%	45%	16%	12%	1%
	Lager opgeleid	27%	39%	21%	11%	2%
	Middel opgeleid	23%	45%	19%	12%	1%
Inkomen	Hoger opgeleid	20%	46%	18%	14%	2%
	tot 2.500 euro	19%	46%	19%	15%	1%
Baanzekeerheid	2.500 tot 4.000 euro	22%	45%	19%	13%	1%
	meer dan 4.000	22%	48%	17%	11%	2%
Baanzekeerheid	Lage baanzekeerheid	23%	44%	17%	14%	2%
	Hoge baanzekeerheid	21%	46%	18%	14%	2%
Met de premie-inleg van jongeren kan meer risicovol worden belegd dan met de inleg van ouderen.						
		Helemaal mee oneens	Mee oneens	Niet mee eens / niet mee oneens	Mee eens	Helemaal mee eens
		Row N %	Row N %	Row N %	Row N %	Row N %
Geslacht	Man	30%	41%	15%	12%	2%
	Vrouw	25%	46%	18%	11%	1%
Taakveld	Openbaar bestuur	28%	43%	16%	11%	1%
	Onderwijs	28%	43%	17%	11%	1%
Opleidingsniveau	Veiligheidssectoren	27%	45%	15%	12%	1%
	Lager opgeleid	24%	37%	24%	13%	1%
	Middel opgeleid	29%	45%	16%	9%	1%
Inkomen	Hoger opgeleid	28%	43%	16%	12%	1%
	tot 2.500 euro	25%	46%	18%	12%	0%
Baanzekeerheid	2.500 tot 4.000 euro	27%	44%	15%	13%	1%
	meer dan 4.000	26%	43%	13%	17%	1%
Baanzekeerheid	Lage baanzekeerheid	28%	41%	16%	13%	2%
	Hoge baanzekeerheid	27%	44%	16%	11%	1%
Jongeren kunnen best meebetalen aan (overgangs)regelingen waar ze zelf geen gebruik van kunnen maken, omdat zo de						
		Helemaal mee oneens	Mee oneens	Niet mee eens / niet mee oneens	Mee eens	Helemaal mee eens
		Row N %	Row N %	Row N %	Row N %	Row N %
Geslacht	Man	9%	22%	21%	38%	10%
	Vrouw	5%	24%	23%	40%	7%
Taakveld	Openbaar bestuur	8%	23%	21%	38%	9%
	Onderwijs	7%	23%	22%	40%	8%
Opleidingsniveau	Veiligheidssectoren	5%	23%	25%	37%	9%
	Lager opgeleid	5%	20%	24%	40%	11%
	Middel opgeleid	7%	21%	24%	39%	9%
Inkomen	Hoger opgeleid	7%	23%	22%	39%	8%
	tot 2.500 euro	7%	23%	27%	38%	6%
Baanzekeerheid	2.500 tot 4.000 euro	7%	22%	20%	41%	9%
	meer dan 4.000	6%	24%	17%	41%	11%
Baanzekeerheid	Lage baanzekeerheid	6%	23%	23%	36%	11%
	Hoge baanzekeerheid	7%	23%	22%	40%	8%

Bijlage 4. Vragenlijst Pensioenregeling

1. Vijf feiten over uw pensioen

1. U spaart voor een ABP Ouderdomspensioen. De hoogte van het pensioen hangt af het aantal jaren dat u hebt opgebouwd en van uw salaris. Het pensioen is een aanvulling op de AOW-uitkering die u van de overheid ontvangt.
2. U bepaalt zelf wanneer u met pensioen gaat: u kunt geheel of gedeeltelijk stoppen met werken waarbij het pensioen vanaf 60-jarige leeftijd kan ingaan. Hoe langer u doorwerkt, hoe hoger uw pensioen zal zijn.
3. Wanneer u overlijdt, ontvangen uw nabestaanden een nabestaandenpensioen. Daarbovenop ontvangen zij een aanvullend nabestaandenpensioen wanneer er geen (volledig) recht bestaat op een wettelijke nabestaandenuitkering.
4. Wanneer u arbeidsongeschikt wordt, betaalt het ABP een aanvulling op uw arbeidsongeschiktheidsuitkering.
5. Voor uw pensioen wordt premie betaald. Deze bestaat uit twee delen: een deel dat u zelf betaalt (ongeveer 1/3) en een deel dat uw werkgever betaalt (de overige 2/3). De premie is een percentage van uw inkomen en dat percentage is voor iedereen gelijk.

2. Wat betekent een duurdere pensioenregeling?

Het verhogen van pensioenpremies betekent dat uw werkgever minder geld beschikbaar heeft voor het verbeteren van andere arbeidsvoorwaarden, waaronder salaris. Een mogelijk gevolg is dat u, ten opzichte van andere (markt)sectoren, werkt voor een lager salaris of andere minder goede arbeidsvoorwaarden. Een tweede gevolg van hogere pensioenpremies kan zijn dat het aantal banen bij de overheid en in het onderwijs wordt verminderd. De besparing die dit oplevert, wordt dan besteed aan de verhoging van de pensioenpremie:

Geef aan in hoeverre u het eens bent met de volgende stellingen:

Als ik zelf zou kunnen kiezen, dan:

- Betaal ik liever nu meer pensioenpremie en ontvang een lager netto loon dan dat ik straks een lager pensioen ontvang
- Ontvang ik liever straks een lager pensioen dan dat ik nu meer pensioenpremie betaal en een lager netto loon ontvang
- Ga ik liever later met pensioen dan dat ik nu een lager netto loon ontvang
- Zie ik liever nu af van loonsverhoging dan dat ik straks een lager pensioen ontvang
- Ontvang ik liever straks een lager pensioen dan dat er nu banen verdwijnen en collega's ontslagen worden
- Wil ik best meer betalen voor een betere pensioenregeling
- Ga ik liever later met pensioen dan dat ik straks lager pensioen ontvang

Antwoordopties: (1) Helemaal mee oneens, (2) Mee oneens, (3) Mee eens / mee oneens, (4) Mee eens, (5) Helemaal mee eens.

3. Op dit moment is het opbouwen van pensioen binnen de ABP-regeling niet aan een maximumsalaris gebonden. Anders gezegd: als u een jaarinkomen heeft van EUR 35.000 per jaar bouwt u over maximaal EUR

35.000 per jaar pensioen op, en als u een jaarinkomen heeft van EUR 135.000 per jaar bouwt u over maximaal EUR 135.000 per jaar pensioen op.

Geef door het schuifje te verplaatsen aan wat volgens u het maximum salaris zou moeten zijn waarover pensioen wordt opgebouwd.

Antwoord tussen € 0 en € 200.000, of 'geen maximum'.

4. Sommige werknemers werken meer dan 40 jaar voor hun pensioen, terwijl anderen (door zorgtaken of om andere redenen) veel korter werken.

Geef door het schuifje te verplaatsen aan na hoeveel jaar u redelijkerwijs verwacht dat u een volwaardig pensioen hebt opgebouwd...

Antwoord tussen 0 en 60

5. Binnen de ABP-regeling zijn deelnemers solidair met elkaar. Dit betekent dat iedereen jaarlijks dezelfde premie betaalt voor zijn pensioen. Anders gezegd: jongere werknemers betalen evenveel als oudere werknemers, mannen evenveel als vrouwen, en gezonde werknemers evenveel als zieke werknemers.

Hieronder treft u een aantal opvattingen over solidariteit tussen verschillende groepen van deelnemers die bij het ABP pensioen opbouwen. Geef aan in hoeverre u het eens bent met de volgende stellingen:

- De collectieve pensioenregeling zou niet te compleet moeten zijn: Werknemers kunnen dan zelf bepalen of ze willen sparen voor een aanvulling.
- Ik vind het belangrijk dat mijn pensioenregeling tot één van de beste in Nederland behoort.
- Het is niet rechtvaardig dat jongeren meebetalen aan (overgangs)regelingen waar ze zelf geen gebruik van kunnen maken.
- Nu iedereen langer moet doorwerken moeten regelingen om eerder te stoppen met werken zo snel mogelijk worden afgeschaft.
- Het is beter dat iedereen hetzelfde pensioenpremiepercentage betaalt dan dat de premie hoger wordt naarmate je ouder wordt.

Antwoordopties: (1) Helemaal mee oneens, (2) Mee oneens, (3) Mee eens / mee oneens, (4) Mee eens, (5) Helemaal mee eens.

6. Geef aan in hoeverre u het eens bent met de volgende stellingen.

- Iedereen zou zelf moeten kunnen bepalen of hij/zij aan een pensioenregeling meedoet.
- Als de gemiddelde levensverwachting met één jaar stijgt, dan zou de pensioengerechtigde leeftijd ook met één jaar moeten stijgen.
- Met de premie-inleg van jongeren kan meer risicovol worden belegd dan met de inleg van ouderen.
- Jongeren kunnen best meebetalen aan (overgangs)regelingen waar ze zelf geen gebruik van kunnen maken, omdat zo de pensioenregeling op de lange termijn betaalbaar blijft.

Antwoordopties: (1) Helemaal mee oneens, (2) Mee oneens, (3) Mee eens / mee oneens, (4) Mee eens, (5) Helemaal mee eens.

7. Het verbeteren van de financiële positie van het ABP kan door verschillende (combinaties van) maatregelen.

Geef aan waarnaar uw voorkeur uitgaat door 100 punten te verdelen over de volgende vijf maatregelen.

Wanneer u hier geen mening over heeft, kunt u 100 punten invullen bij de laatste antwoordcategorie 'Geen mening'.

- Verhogen van uw pensioenpremie

- Langer doorwerken
 - Niet indexeren: pensioenaanspraken van werkenden en pensioenen van gepensioneerden worden niet aangepast aan de stijging van de lonen
 - Verlagen van uw pensioenaanspraken als werkende
 - Verlagen van uw pensioenaanspraken als werkende en verlagen van pensioenen van gepensioneerden
 - Geen mening
- Punten te verdelen: 100

8. Wanneer uw organisatie zou moeten bezuinigen op het aantal werknemers, verwacht u dan uw baan te behouden?

- Ik weet zeker van niet
- Waarschijnlijk niet
- Dat weet ik niet
- Waarschijnlijk wel
- Ik weet zeker van wel

9. Stel dat u zelf zou mogen beslissen waaraan u uw pensioenleg zou willen besteden. Op welke wijze zou u dan EUR 100 verdelen over de onderstaande onderdelen?

- Ouderdoms- en nabestaandenpensioen vanaf 65 jaar. Op dit moment: € 66
 - Extra pensioenopbouw om eerder te kunnen stoppen met werken of voor een hoger pensioen. Op dit moment: € 10
 - Overgangsregelingen voor (oudere) deelnemers om eerder te stoppen met werken. Op dit moment: € 20
 - Aanvulling op het wettelijke nabestaandenpensioen. Op dit moment: €2
 - Aanvulling op het arbeidsongeschiktheidspensioen. Op dit moment: €2
- Punten te verdelen: 100

10. In vraag 1 gaf u aan dat u liever straks een lager pensioen ontvangt dan nu een lager netto loon. Geef aan naar welke drie versoeringen uw voorkeur uitgaat. Zet de aanpassing die u als eerste zou willen doorvoeren bovenaan, de aanpassing die u daarna zou willen doorvoeren daaronder, etc. 2

- Lager ouderdomspensioen vanaf 65
- Niet meer sparen voor extra pensioen waarmee u eventueel vóór 65 jaar (gedeeltelijk) kunt stoppen
- Afschaffen van de overgangsregelingen voor oudere werknemers om eerder te stoppen met werken
- Langer doorwerken
- Pensioenopbouw beperken tot een maximum inkomen als vermeld in vraag 5b
- Nabestaandenpensioen volledig op vrijwillige basis
- Arbeidsongeschiktheid pensioen op vrijwillige basis
- Geen pensioenopbouw meer bij opnemen verlof (bijv ouderschapsverlof)
- Pensioenen laten stijgen met de prijzen in plaats van met de loonontwikkeling
- Afschaffen verplichte aanvulling op het wettelijke nabestaandenpensioen (ANW-hiaat)

Maximaal aantal: 3 opties

11. In vraag 1 gaf u aan dat u best meer wilt betalen voor een beter pensioen. Geef aan naar welke drie verbeteringen uw voorkeur uitgaat. Zet

2 Deze vraag wordt alleen gesteld als respondenten het helemaal eens of eens waren met de stelling in vraag 2: Als ik zelf zou kunnen kiezen, dan ontvang ik liever straks een lager pensioen dan dat ik nu meer pensioenpremie betaal en een lager netto loon ontvang.

de aanpassing die u als eerste zou willen doorvoeren bovenaan, de aanpassing die u daarna zou willen doorvoeren daaronder, etc.³

- Flexibele pensioenopbouw: keuze bieden om juist meer pensioen op te bouwen
 - Verhogen van de verplichte opbouw van het ouderdomspensioen
 - Verhogen van de verplichte opbouw van het nabestaandenpensioen
 - Verbeteren van het aanvullend arbeidsongeschiktheid pensioen
 - Meer verplichte opbouw van ouderdomspensioen: dus een hoger ouderdomspensioen
 - Meer mogelijkheden om nog eerder te stoppen met werken
- Maximaal aantal: 3 opties

12. Hartelijk dank voor uw medewerking aan het onderzoek.

³ Deze vraag wordt alleen gesteld als respondenten het helemaal eens of eens waren met de stelling in vraag 2: Als ik zelf zou kunnen kiezen, dan wil ik best meer betalen voor een betere pensioenregeling.