

Pensioen als waardevolle arbeidsvoorwaarde

Mogelijkheden voor bevorderen van instroom en
beperken van uitstroom in de bouwsector

eib

Economisch Instituut
voor de Bouw

Het auteursrecht voor de inhoud berust geheel bij de Stichting Economisch Instituut voor de Bouw. Overnemen van de inhoud (of delen daarvan) is uitsluitend toegestaan met schriftelijke toestemming van het EIB. Het is geoorloofd gegevens uit dit rapport te gebruiken in artikelen en dergelijke, mits daarbij de bron duidelijk en nauwkeurig wordt vermeld.

Augustus 2023

Pensioen als waardevolle arbeidsvoorwaarde

Mogelijkheden voor bevorderen van instroom
en beperken van uitstroom in de bouwsector

Camille Diephuis
Julia de Ruiter
Nylas Visser

Inhoudsopgave

Conclusies op hoofdlijnen	7
1 Inleiding	9
2 Achtergrond bouwsector en -pensioen	10
2.1 Bouwsector	10
2.2 Pensioen	12
2.2.1 Bouwpensioenregeling	12
3 Pensioen als arbeidsvoorwaarde	15
3.1 Werkwijze	15
3.2 Bewegredenen voor in- en uitstroom	15
3.3 Kennisniveau over en visie op pensioen	16
3.4 Informatievoorziening en communicatie	18
3.5 Conclusies en aanbevelingen	19
Bijlage: Geïnterviewde werkgevers en werknemers	22

Conclusies op hoofdlijnen

Het Economisch Instituut voor de Bouw (EIB) heeft in opdracht van bpfBOUW onderzocht in welke mate het pensioen kan bijdragen als middel om instroom in de bouwsector te stimuleren, en uitstroom te beperken. Ook is er onderzocht wat er nu al wordt gedaan om het pensioen onder de aandacht te brengen en of er best practices zijn. Om deze vragen te beantwoorden zijn er gesprekken geweest met werkgevers en groepsinterviews met werknemers.

Uit de gesprekken blijkt dat pensioen vrijwel geen rol speelt in keuze voor een baan of carrière in de bouwsector. Andere factoren, zoals de inhoud van het werk en de passie voor het vak spelen een veel grotere rol. Pensioen speelt vrijwel geen rol omdat (potentiële) werknemers het pensioen als een gegeven zien, niet als een extra inkomen voor later of als een belangrijke arbeidsvoorwaarde. De pensioenregeling is cao-breed geregeld, individuele werknemers of werkgevers hebben geen invloed. Daardoor hoeft men ook niet veel over het pensioen na te denken.

Dit neemt niet weg dat er nog mogelijkheden zijn om het pensioen meer onder de aandacht te brengen, wat zou kunnen resulteren in een hoger kennisniveau en eventueel hogere waardering van het pensioen als arbeidsvoorwaarde. Hierbij geldt voor alle doelgroepen dat het van belang is om op laagdrempelige en persoonlijke wijze te communiceren. Het moet zo makkelijk mogelijk zijn voor een werknemer om zich te verdiepen in het pensioen. Ook kunnen verschillende stappen worden genomen voor de verschillende leeftijdsgroepen. Denk hierbij bijvoorbeeld aan het uitgebreid informeren over het pensioen tijdens veranderende levensomstandigheden of drempels te identificeren en weg te nemen die oudere werknemers ervaren.

1 Inleiding

In de huidige tijd van arbeidskrapte is het van belang om een breed palet aan instrumenten in te kunnen zetten om werknemers aan te kunnen trekken en te behouden. Ook bpfBOUW wil graag proberen bij te dragen aan de instroom en behoud van werknemers in de bouwsector. Daarom willen zij inzicht in de mate waarin en wijze waarop pensioen ingezet kan worden als middel om instroom in de bouwsector te stimuleren, en uitstroom te beperken. Het idee is hierbij dat een aantrekkelijk pensioen:

- Jonge mensen mogelijk kan stimuleren om in te stromen in loondienst;
- Werknemers ervan zou kunnen weerhouden om uit te stromen als zzp'er;
- Oudere werknemers hun pensioen flexibel kunnen inzetten, om zo in de laatste fase van hun loopbaan langer actief te kunnen zijn.

Om deze inzichten te verzamelen, heeft het EIB meerdere gesprekken en (groeps-)interviews gehouden met werkgevers en werknemers in de bouwsector. Tijdens de gesprekken met de werkgevers in de bouw is ingegaan op hoe het pensioen leeft onder hun werknemers, hoe het pensioen onder de aandacht gebracht wordt en of er hiervoor best practices bestaan. Daarnaast is er tijdens groepsinterviews met werknemers ingegaan op hun afwegingen en keuzes qua banen en de rol van de pensioenregeling. In dit rapport volgt eerst een beschrijving van de sector, daarna wordt gekeken naar het kennisniveau en de beweegredenen van verschillende type werknemers om in te stromen in de bouw of te vertrekken naar het zzp-schap of een andere sector. Op basis van deze informatie wordt bekeken of het pensioen (meer) potentie heeft om als waardevolle arbeidsvoorwaarde te worden ingezet.

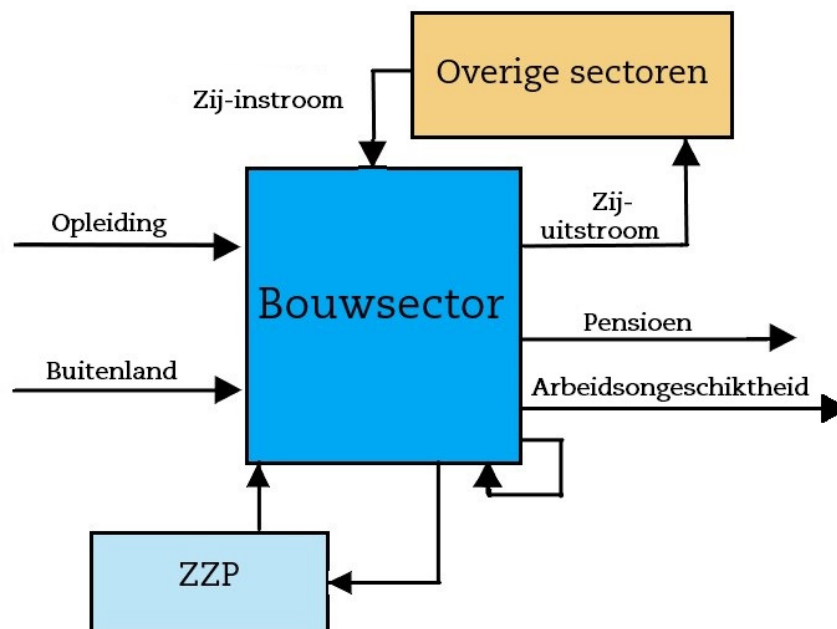
2 Achtergrond bouwsector en -pensioen

2.1 Bouwsector

De bouwnijverheid is een grote sector qua werkgelegenheid. In 2022 bedroeg de totale bouwgerelateerde werkgelegenheid ongeveer 485.000 arbeidsjaren. Van dit arbeidsvolume kwamen 318.000 arbeidsjaren voor rekening van werknemers. De overige 167.000 arbeidsjaren werden vervuld door zelfstandigen en uitzendkrachten. Van de werknemers binnen de bouwnijverheid zijn er bijna 160.000 actief in de uitvoerende bouw, de werknemers die vallen onder de cao Bouw & Infra, cao Bikudak en de cao afbouw. De overige werknemers zijn in andere onderdelen van de bouwnijverheid actief, zoals de installatie, schilders en sloop.

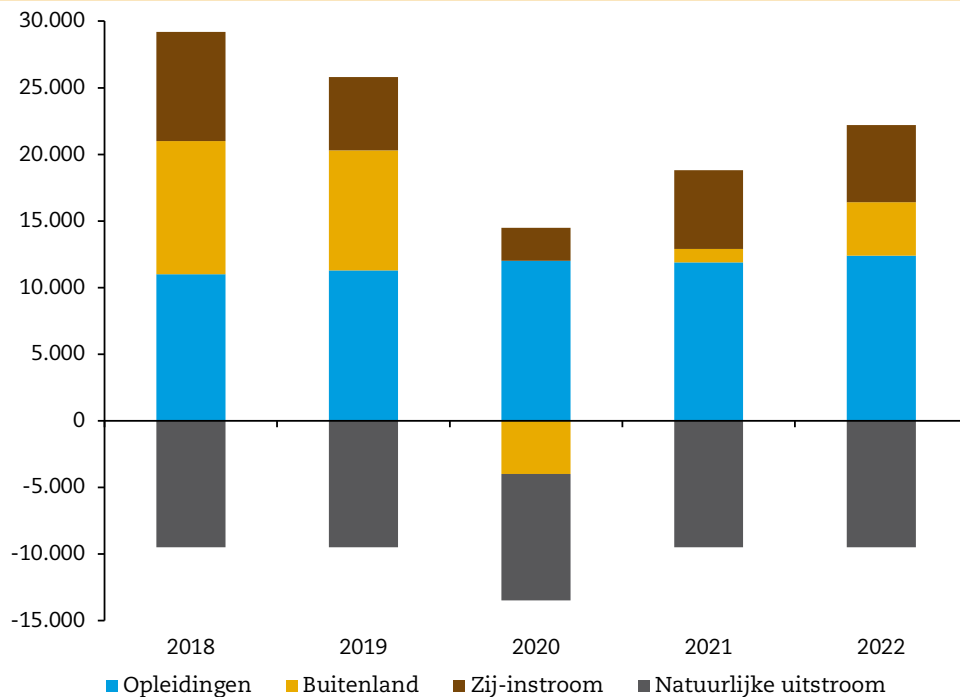
Werknemers kunnen op verschillende manieren in- en uitstromen in de sector (figuur 2.1). Jongere werknemers stromen voor het overgrote deel de sector in vanuit de bouwopleidingen. Daarnaast is er ook sprake van instroom vanuit het buitenland, overige sectoren of (her)instroom vanuit zzp-schap. De uitstroom beweegt zich ofwel naar het zzp-schap, naar andere sectoren of pensioen. Daarnaast kan een werknemer ook arbeidsongeschikt worden. Ook is er een groep werknemers die binnen de bouwsector van werkgever verandert en hiermee wel in de bouw blijft. In totaal stroomden er in 2022 ruim 22.000 arbeidskrachten (zowel werknemers als zelfstandigen en uitzendkrachten) de bouwnijverheid in (figuur 2.2). De natuurlijke uitstroom bedroeg 9.500 arbeidskrachten.

Figuur 2.1 Stroomschema werknemersbestand bouwsector



Bron: EIB

Figuur 2.2 In- en uitstroom in de Nederlandse bouwnijverheid, 2018-2022



Bron: EIB

Natuurlijke uitstroom neemt komende jaren naar verwachting toe

Onder de natuurlijke uitstroom vallen werknemers die met pensioen gaan en werknemers die arbeidsongeschikt worden. Deze uitstroom zal de komende jaren naar verwachting toenemen. Afgelopen jaren bleef dit relatief stabiel op een uitstroom van 9.500 arbeidskrachten per jaar. Door de oplopende vergrijzing in de bouwsector zal de uitstroom de komende jaren naar verwachting licht toenemen.

Instroom vanuit opleidingen komende jaren belangrijkste bron

De afgelopen jaren is de instroom vanuit opleidingen sterk toegenomen. In 2018 kwamen er zo'n 11.000 arbeidskrachten vanuit de opleidingen. In 2022 is dit aantal opgelopen tot ruim 12.500. Door toegenomen leerlingenaantallen in de afgelopen jaren is de verwachting dat de instroom op korte termijn nog verder verhoogd wordt en dat het aanbod vanuit opleidingen voldoende is om in de instroombehoefte te voorzien. Door een krimpende poule aan mbo-leerlingen dalen de leerlingenaantallen in de bouw waardoor dit instroomkanaal op lange termijn weer terug zal lopen. Op middellange termijn kan de resterende benodigde instroom goed met buitenlandse arbeidskrachten worden opgevangen. Het aanbod van buitenlandse arbeidskrachten is in de afgelopen jaren een zeer flexibele manier gebleken om nieuwe arbeidskrachten naar de Nederlandse bouwnijverheid te trekken. In de jaren 2018 en 2019 stroomden er cumulatief ongeveer 20.000 arbeidskrachten vanuit het buitenland de Nederlandse bouwnijverheid in. Vanwege de coronacrisis stroomden er in 2020 buitenlandse arbeidskrachten uit. In 2021 en 2022 keerden ze (voorzichtig) weer terug.

Netto zij-instroom uit andere sectoren afgelopen vijf jaar op hoog niveau

In de afgelopen vijf jaar moesten er gemiddeld ruim 5.500 arbeidskrachten per jaar vanuit andere sectoren de bouw instromen. Dit is historisch gezien een zeer hoog niveau. In 2018 en 2019 moesten er zeer veel arbeidskrachten de bouw instromen om de hoge productiegroei te

accommoderen. In deze jaren stroomden er cumulatief netto 13.700 arbeidskrachten de bouwnijverheid in. In 2020 en 2021 was zij-instroom een belangrijk instroomkanaal vanwege het beperkte aantal buitenlandse arbeidskrachten dat naar Nederland kon komen. Ook in 2022 was er na instroom vanuit opleidingen en het buitenland nog veel zij-instroom nodig. Hoewel het inspanning heeft gekost, is de bouw erin geslaagd de benodigde hoge zij-instroom te realiseren. Door de minder gunstige vooruitzichten voor de bouwproductie wordt er voor de komende jaren echter verwacht dat er meer uitstroom dan instroom zal zijn.

2.2 Pensioen

Het pensioen is inkomen voor later, voor als iemand niet meer werkt, voor diens partner als een werknemer overlijdt of bij arbeidsongeschiktheid. Naast de wettelijke AOW-regeling kan pensioen ook bestaan uit aanvullende pensioenregelingen die door een individu zelf zijn geregeld en regelingen die via de werkgever worden opgebouwd. In het laatste geval wordt maandelijks door zowel werknemer als werkgever premie betaald om de uitbetaling later mogelijk te maken. Deze wordt vervolgens belegd om rendement uit het vermogen te vergaren.

2.2.1 Bouwpensioenregeling

BpfBOUW is het pensioenfonds voor de bouw. Binnen de bouwpensioenregeling biedt bpfBOUW verschillende mogelijkheden. Ook zijn er aanvullende mogelijkheden wanneer een werknemer bijvoorbeeld verder gaat als zzp'er of voor aanvulling van het pensioen. Hieronder wordt ingegaan op de verschillende mogelijkheden en aanvullingen die bpfBOUW biedt.

Eerder of later met pensioen

Ouderdomspensioen is de meest bekende vorm van pensioen. Hierbij krijgt de werknemer maandelijks een uitkering wanneer hij of zij met pensioen is gegaan. Binnen het ouderdomspensioen bestaan een aantal mogelijkheden.¹ Zo kan een werknemer ervoor kiezen om eerder met pensioen te gaan. Omdat diegene minder lang pensioen opbouwt en in totaal meer moet worden uitbetaald, is de maandelijkse uitkering lager dan bij een normaal ouderdomspensioen. Later met pensioen is binnen de regeling ook een mogelijkheid. Hoewel de pensioenopbouw na het 67^e levensjaar stopt, hoeft het pensioenfonds minder lang een pensioen uit te keren. Daarom is het maandelijkse pensioenbedrag bij latere pensionering hoger. Daarbij houden werknemers bij het langer doorwerken doorgaans netto meer salaris over omdat zij als AOW-gerechtigde in een lager belastingtarief vallen. Daarnaast is er nog een mogelijkheid om voor het deeltijdpensioen te kiezen. Hierbij blijft de werknemer nog deels werken, waarbij ook pensioen wordt opgebouwd. Voor de uren die minder worden gewerkt, ontvangt de werknemer al pensioen. Doordat het pensioen nog gedeeltelijk wordt opgebouwd, is het uiteindelijke pensioen hoger dan wanneer de werknemer volledig met vroegpensioen gaat.

Flexibele uitkering pensioenbedrag

Daarnaast bestaan er opties om het uit te keren bedrag te beïnvloeden. Ten eerste kan je de maandelijkse pensioenuitkering verhogen door het partnerpensioen om te zetten in ouderdomspensioen. Het partnerpensioen wordt dan minder of nul, waardoor het ouderdomspensioen verhoogd kan worden. Dit is bijvoorbeeld het geval wanneer een werknemer geen partner heeft of wanneer de partner zelf een goed pensioen heeft. Daarnaast kan een werknemer ervoor kiezen om aan het begin van het pensioen te beginnen met een hogere of lagere uitkering, bijvoorbeeld wanneer er nog een hypotheek moet worden afbetaald, of wanneer er nog een werkende partner aanwezig is. Ten slotte wordt er waarschijnlijk vanaf 2024 een optie geïmplementeerd waarbij een groter geldbedrag in één keer uitbetaald kan worden. Dit is maximaal 10% van het totale opgebouwde pensioen. Door het geldbedrag in één keer te betalen, wordt de periodieke uitkering over het gehele pensioen minder.

¹ <https://www.bpfbouw.nl/plan-uw-pensioen/welke-keuzes-heeft-u>

Uitkering bij arbeidsongeschiktheid of aan nabestaanden bij overlijden

Naast het ouderdomspensioen bestaan ook het nabestaandenpensioen en het arbeidsongeschiktheidspensioen.² Het nabestaandenpensioen wordt uitgekeerd aan nabestaanden van degene die pensioen heeft opgebouwd. Bij het partnerpensioen krijgt de partner van de overledene een maandelijkse uitkering. Bij het bijzonder partnerpensioen heeft de ex-partner recht op een gedeelte van het opgebouwde pensioen wanneer de werknemer overlijdt. Bij het wezenpensioen geldt dat de kinderen van de overledene tot hun 18^e een uitkering krijgen uitbetaald. Wanneer de kinderen studeren, kan dit verlengd worden tot hun 27^e. Het arbeidsongeschiktheidspensioen zorgt ervoor dat wanneer een werknemer (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt raakt, deze een extra uitkering krijgt boven op een arbeidsongeschiktheidsuitkering die zij ontvangen vanuit het UWV.

Andere mogelijkheden

Het pensioenfonds bpfBOUW biedt en bood enkele aanvullende mogelijkheden bij het pensioen. Er is de vrijwillige voortzetting van het pensioen, bijvoorbeeld wanneer een werknemer overgaat naar zzp-schap. Hierbij wordt nog maandelijks een premie betaald aan het pensioenfonds. Dit kan voor maximaal 3 jaar. BpfBOUW biedt ook de mogelijkheid om de pensioenopbouw verder voort te zetten bij werkloosheid of arbeidsongeschiktheid, zonder dat degene premie hoeft te betalen. Bij arbeidsongeschiktheid krijgt een werknemer dit recht wanneer diegene meer dan 35% arbeidsongeschikt is. Tot 2021 kon er gebruik gemaakt worden van verschillende aanvullingsregelingen. Hierdoor kon een werknemer eerder met pensioen of kon er een hoger pensioen worden uitbetaald. Tenslotte is er de BeterExcedent-regeling.³ Dit is voor de werknemers die meer dan € 68.005 per jaar verdienen. Zij kunnen extra premie inleggen om een hoger pensioen te kunnen opbouwen. Voor dit gedeelte kan ook gekozen worden voor een variabele uitkering. Naast de mogelijkheden binnen het pensioenfonds zijn er ook cao-regelingen voor oudere werknemers (zie kader “Cao-regelingen voor oudere werknemers”).

Cao-regelingen voor oudere werknemers

Oudere werknemers in de bouw kunnen gebruik maken van cao-regelingen indien zij minder willen of kunnen werken. Hiervoor wordt gebruik gemaakt van extra roostervrije dagen (ERVD), de vierdaagse werkweek 55-plus en de zwaarwerkregeling. Wegens de ERVD-regeling hebben werknemers in de bouwsector vanaf 57 jaar recht op extra verlofdagen.⁴ Hierbij krijgt een bouwplaatswerknemer meer extra vrije dagen dan een UTA-werknemer. Daarnaast kan een werknemer die ouder is dan 55 jaar gebruik maken van de vierdaagse werkweek 55-plus. Doormiddel van betaalde verlofdagen en het kopen van extra dagen kan de werknemer dan vier dagen per week werken. De arbeidsovereenkomst blijft gebaseerd op een vijfdaagse werkweek. Met de zwaarwerkregeling kunnen zowel bouwplaats- als UTA-medewerkers maximaal drie jaar voor hun AOW-leeftijd stoppen met werken.⁵ Bouwplaatsmedewerkers kunnen van de regeling gebruik maken als zij de afgelopen 25 jaar ten minste 20 jaar als medewerker onder het cao Bouw & infra werkten. Voor UTA-medewerkers geldt dat zij in de afgelopen 25 jaar ten minste 5 jaar als bouwplaatsmedewerker hebben gewerkt en 20 jaar als medewerker in de bouw. Tot en met 31 december 2025 kan er worden ingestroomd in de zwaarwerkregeling.

BpfBOUW relatief hoge indexatie en dekkingsgraad

In vergelijking tot andere pensioenfonds in de bouwnijverheid levert bpfBOUW een goed pensioen. In 2023 heeft bpfBOUW de pensioenen met 14,5% geïndexeerd, dit is een stuk hoger dan het pensioenfonds Beton (2,5%) en Metaal en Techniek (4,2%). Het pensioenfonds Rail en Openbaar Vervoer indexeerde de pensioenen met 13,5% bijna evenveel als bpfBOUW. BpfBOUW en pensioenfonds Rail en OV konden de pensioenen meer indexeren omdat zij in een gunstigere financiële situatie verkeren dan de fondsen Beton en Metaal en Techniek. De

² <https://www.bpfbouw.nl/uw-pensioen/pensioen-1-2-3>

³ <https://www.bpfbouw.nl/uw-pensioen/soorten-pensioen/beterexcedent-regeling>

⁴ <https://www.bouwendnederland.nl/actueel/onderwerpen-a-z/vakantie-en-verlof>

⁵ <https://www.fnv.nl/cao-sector/bouwen-wonen/bouw-infra/veilig-en-gezond-werken/zwaarwerkregeling-voor-bouw-en-infra>

financiële gezondheid van een pensioenfonds kan beoordeeld worden aan de hand van de dekkingsgraad, dit is het percentage dat de verhouding tussen de bezittingen en de verplichtingen van het fonds weergeeft. De beleidsdekkingsgraad (de gemiddelde dekkingsgraad van de afgelopen twaalf maanden) ligt voor zowel bpfBOUW als pensioenfonds Rail en OV boven de 130%, terwijl dit voor Beton en Metaal en Techniek rond de 110% ligt. Binnen de bouwsector heeft bpfBOUW een lagere premie dan Beton en Metaal en Techniek. De premie bij pensioenfonds Rail en OV verschilt per werkgever en kan zowel hoger als lager zijn als dat van bpfBOUW. De verschillende pensioenaanbieders binnen de bouwsector bieden dezelfde regelingen en keuzes aan.

3 Pensioen als arbeidsvoorwaarde

3.1 Werkwijze

De centrale vraag in dit rapport is of pensioen als een waardevolle arbeidsvoorwaarde (meer) kan worden ingezet, om de instroom te bevorderen en de uitstroom te beperken in de bouwsector.

Hiervoor zijn interviews afgenomen met werkgevers waarin gevraagd is welke invloed het bouwpensioen heeft op de keuze van werknemers voor de bouwsector. Ook is gevraagd naar de activiteiten die al zijn ontplooid door werkgevers, vakbonden, bpfBOUW, eventueel in samenwerking. Verder zijn naar eventuele best practices rondom communicatie met werknemers gevraagd. De werkgevers zijn actief in zowel de b&u als de gww-sector en omvatten kleine, middelgrote en grote ondernemingen.

Daarnaast zijn er rondetafelgesprekken gevoerd met werknemers. In de rondetafelgesprekken zijn de deelnemers bevraagd over waarom zij voor een baan in de bouwsector hebben gekozen, hoe zij het bouwpensioen ervaren en welke mogelijkheden zij zien om van pensioen een aantrekkelijkere arbeidsvoorwaarde te maken voor (potentiële) werknemers. Hierbij is onderscheid gemaakt tussen drie groepen: werknemers die kortgeleden zijn ingestroomd, werknemers die in de nabije toekomst met pensioen gaan, en oud-werknemers die kortgeleden zijn uitgestroomd naar het zzp-schap.

Op basis van de gesprekken wordt eerst ingegaan op de beweegredenen van werknemers om in of uit te stromen in de bouwsector. Vervolgens wordt ingegaan op het kennisniveau van werknemers op het gebied van pensioen en hoe werknemers tegen het pensioen aankijken. Verder wordt de communicatie over het pensioen door pensioenfondsen en werkgevers en de informatievoorziening beschreven. Op basis van deze informatie kunnen er conclusies worden getrokken over of het pensioen van invloed kan zijn op de in- en uitstroom in de bouwsector, en in welke mate. Daarbij worden enkele aanbevelingen gemaakt over hoe het pensioen meer onder de aandacht gebracht kan worden.

3.2 Beweegredenen voor in- en uitstroom

Aard van het werk grootste motivatiefactor om de bouw in te stromen

In de rondetafelgesprekken met werknemers kwam naar voren dat werknemers vooral in de bouw starten vanwege de aard van het werk. De werknemers op de bouwplaats hebben passie voor hun vak. Ze houden van het werken met hun handen en de vrijheid die de bouw biedt. Zij vinden het fijn dat ze werken in de buitenlucht en niet de hele dag achter een bureau zitten. Ook bestaan er vaak mogelijkheden om de eigen tijd in te delen en bestaan er relatief veel vrijheden in de manier van werken. Naast de aard van het werk is het ook belangrijk voor arbeidskrachten dat ze een relatief goed salaris verdienen. Om concurrerend te zijn moeten bouwbedrijven voldoende nettosalaris bieden. Werknemers kijken met name naar wat er op hun bankrekening wordt gestort. Het brutosalaris, inclusief de kosten voor het pensioen, zijn voor hen minder van belang.

De secundaire arbeidsvoorwaarden die werkgevers bieden spelen vaak in mindere mate een rol wanneer men de keuze moet maken om de bouw in te stromen. Een telefoon of auto van de zaak wordt als een zeer leuke extra ervaren en kan meespelen in de keuze om bij een bepaald bedrijf wel of niet aan de slag te gaan, maar dit speelt geen wezenlijke rol bij de keuze voor de sector.

Uitstroom naar zzp vanwege verdiensten, uitdaging en flexibiliteit

Werknemers die uitstromen naar het zzp-schap doen dit voornamelijk vanwege de mogelijkheden tot extra verdiensten, uitdaging en de flexibiliteit. Wanneer zij als zzp'er aan de

slag gaan, hoeft er minder afgetrokken te worden van het uurloon, waardoor ze er netto wat meer op vooruit gaan. Daarnaast kan een zzp'er zelf kiezen hoeveel uren per week diegene wilt werken. Dit betekent ook dat zij veel meer uren kunnen draaien dan wanneer ze in loondienst werken, waardoor ze meer salaris kunnen verdienen. Verder vinden zzp'ers het vaak leuk om te ondernemen.

Pensioen nauwelijks van invloed op in- en uitstroom

Het pensioen is geen motiverende factor om de sector in te stromen. Pensioen wordt door de arbeidskrachten niet als inkomen gezien, maar eerder als iets wat wordt ingehouden op hun inkomen. Hoewel men wel op de hoogte is dat pensioen een secundaire arbeidsvoorwaarde is, wordt het niet gezien als iets wat (veel) verschilt tussen sectoren en als iets waarover zij geen invloed hebben.

Daarnaast speelt het pensioen ook geen rol van betekenis in het beperken van de uitstroom. Wanneer een werknemer ervoor kiest om als zzp'er aan de slag te gaan speelt het pensioen nauwelijks een rol. Sommige werkgevers bespreken bij dit besluit in enige mate wat er voor de arbeidskracht gaat veranderen. Hierbij gaat het onder andere over wat de consequenties zijn voor het pensioen als een werknemer als zzp'er aan de slag gaat. Uit ervaring van de werkgevers blijkt dat dit de keuze om over te gaan naar het zzp-schap niet verandert. Dit wordt beaamd door de arbeidskrachten die recent als zzp'er actief zijn geworden of geweest. Als een werknemer ervoor kiest om uit te stromen naar een andere sector bouwt deze doorgaans nog steeds pensioen op. Het pensioen is daarom niet van invloed op deze keuze, de inhoud van het werk is met name van belang. De werknemers die met pensioen gaan, kiezen hier vooral voor op het moment dat zij niet meer willen of kunnen werken. Dit geldt vooral voor bouwplaatspersoneel. Uit de gesprekken met werkgevers en bouwplaats-medewerkers blijkt dat deze groep vooral kiest voor cao-regelingen zoals 5-naar-4 dagenregeling en de zwaarwerkregeling. Doordat de fysieke of mentale gesteldheid centraal staat bij de overweging van deze werknemers, zal pensioen eerder een overweging zijn om eerder te stoppen dan om langer door te gaan.

3.3 Kennisniveau over en visie op pensioen

Kennisniveau

Onder werknemers beperkte mate van kennis over het pensioen

Het kennisniveau is over het algemeen laag. Pas wanneer een werknemer overweegt om met pensioen te gaan verdiept men zich in het onderwerp. Uit alle gesprekken met werkgevers blijkt dat werknemers tot hun 50^e sowieso nagenoeg geen kennis over het pensioen hebben. Dit volgt uit bijvoorbeeld de deelname aan informatiesessies; hier zijn vaak bijna alleen oudere werknemers te vinden.

Pensioen niet in de belevingswereld van jongere werknemers

Jongere werknemers hebben nagenoeg geen kennis over het pensioen omdat zij hier weinig interesse in hebben. De informatie die ze krijgen wordt relatief snel vergeten, omdat het pensioen voor hen nog ver weg ligt. Instromers van andere sectoren kiezen vaak voor een baan in de bouw vanwege de inhoud van de functie en in mindere mate de secundaire arbeidsvoorwaarden als auto of laptop van de zaak, niet voor het pensioen.

Oudere werknemers zijn beter op de hoogte van hun pensioen

Vanaf 50-55 jaar beginnen werknemers zich bezig te houden met hun pensioen. Hierbij willen de werknemers vooral weten op welke leeftijd zij kunnen stoppen met werken. Door plannen te maken krijgt men meer kennis over pensioen- en andere regelingen. Maar ook bij oudere werknemers is de kennis over het pensioen incompleet, zo zijn zij niet op de hoogte van alle pensioenregelingen. Wel zijn oudere werknemers doorgaans bekend met cao-regelingen, zoals de zwaarwerkregeling en de vierdaagse werkweek 55+. Bij de keuze om met pensioen te gaan zijn de eigen plannen vaak leidend; de werknemer maakt zelf een plan, en kijkt dan of dit mogelijk is binnen hun opgebouwde pensioen. De werknemer neemt hierbij doorgaans zelf het initiatief om zich in het pensioen te verdiepen.

Visie op pensioen

Pensioen wordt als een gegeven beschouwd

De werknemers zien het pensioen als een gegeven; als je in de bouw werkt, draag je premie af en krijg je aan het einde een pensioen. Daarnaast is voor dit pensioen geen actieve houding nodig. Het model is vastgesteld met werknemers- en werkgeversorganisaties en alles is hiermee redelijk dichtgetimmerd. Individuele werknemers en werkgevers hebben geen invloed, waardoor het bijvoorbeeld ook niet bij sollicitatiegesprekken als onderhandelingsmiddel wordt ingezet. Pas wanneer een werknemer boven het maximumbedrag gaat verdienen, is het nodig om een eigen potje te gaan beheren en is een actievere houding vereist.

Onder jongere werknemers weinig interesse in het pensioen

Werknemers voelen niet de behoefte om op vroege leeftijd met hun pensioen bezig te zijn. Ze zouden niet meer betrokken willen worden bij het pensioen. Ze vinden het over het algemeen een fijn idee als het goed is geregeld. Als jongere werknemers geïnformeerd worden over de verschillende regelingen die het pensioenfonds biedt zijn ze positief over de keuzemogelijkheden die zij later zullen hebben.

Drempel voor oudere werknemers om zich te verdiepen in het pensioen

Wanneer werknemers uiteindelijk wel met het pensioen bezig gaan, is de drempel om je te verdiepen in de pensioenregeling hoog. Waarschijnlijk komt dit doordat de werknemers het ingewikkeld vinden. Het is lastig om alles te overzien en keuzes te maken. Ook zijn niet alle werknemers op de hoogte van de verschillende regelingen en sommigen hebben daardoor het beeld dat er weinig mogelijkheden zijn. Dit lijkt sterker te spelen bij bouwplaatspersoneel dan bij UTA-medewerkers. Over het algemeen verdiepen werknemers zich pas in het pensioen als er iets in hun omgeving verandert (trouwen, huis kopen, scheiden etc.), waarbij het pensioen van invloed kan zijn of wat gevolgen kan hebben voor het pensioen. De aandacht voor het pensioen is hierbij echter maar van korte duur. Daarnaast kan ook aandacht vanuit de media zorgen voor een opleving van de aandacht voor het pensioen, zoals bij berichtgeving over het nieuwe pensioenstelsel dat binnenkort in werking treedt (zie kader "Nieuw pensioenstelsel").

Bouwpensioen relatief hoge premie

Uit de gesprekken met de werkgevers kwam naar voren dat de premie van het bouwpensioen in verhouding tot andere sectoren relatief hoog is. Hoewel dit leidt tot een hogere uitbetaling na pensionering, wordt dit volgens de werkgevers toch als negatief ervaren door de werknemers. Werknemers kijken vaak alleen naar het loon dat zij op hun bankrekening gestort krijgen, en kijken niet waarvoor zij geld afdragen. Hierdoor moeten werkgevers in de bouw vaak een hoger brutosalairis bieden om de werknemers een concurrerend nettosalairis te bieden ten opzichte van andere sectoren. Voor werknemers weegt nu meer verdienen vaak zwaarder dan pensioen opbouwen. Een recente ontwikkeling die door sommige werkgevers is genoemd, is dat af en toe wordt gevraagd of deelname aan het pensioen verplicht is. Sommige werknemers willen de premie graag zelf beheren en beleggen. Dit is vooral het geval bij jongere werknemers.

Nieuw pensioenstelsel

Per 1 juli 2023 wordt het nieuwe pensioenstelsel in werking gesteld.⁶ Op zijn laatst 1 januari 2027 moeten deze regelingen zijn doorgevoerd. Momenteel zijn pensioenfondsen afhankelijk van de beleggingen die zij doen, waardoor zij beloftes over de hoogte van het pensioen niet altijd kunnen nakomen.⁷ Het geld wordt collectief behandeld, waardoor er discussie kan ontstaan over wie er recht heeft op welk geld en wanneer dit het geval is. Daarnaast is het huidige pensioenstelsel erop ingericht dat werknemers langere tijd bij één werkgever blijft, terwijl dit niet meer het geval is.

In het nieuwe pensioenstelsel wordt het pensioen persoonlijker. Iedereen krijgt zijn eigen pensioenvermogen dat de werknemer opbouwt met het inleggen van pensioenpremie. De premie staat hierin centraal, niet de hoogte van het toekomstig uit te keren pensioen. De te betalen premie blijft hierbij stabiel gedurende de gehele carrière. Het pensioenfonds heeft de rol als belegger en houdt het individuele vermogen bij. In dit stelsel kunnen uitvoerders meer rekening houden met verschillen tussen groepen deelnemers en kan er meer risico genomen worden met het vermogen van jongeren. Het pensioen wordt door de focus op premie en beleggingen beweeglijker.⁸ De regels zorgen er wel voor dat de bewegingen niet te groot worden. Bovendien worden de bewegingen kleiner als de werknemer ouder wordt.

Er bestaat onder werknemers en werkgevers vaak het beeld dat er in het nieuwe stelsel veel verandert. Om misverstanden te voorkomen is het van belang dat de pensioenfondsen zich inzetten om werknemers op de hoogte te stellen van wat er wel en niet verandert.

3.4 Informatievoorziening en communicatie

Verschillende informatiebronnen beschikbaar

Er zijn verschillende mogelijkheden voor de werknemer om zich te informeren. Door in te loggen op de website van bpfBOUW kunnen de werknemers bekijken hoeveel pensioen zij hebben opgebouwd. Zes maanden voor het pensioen wordt hier ook een overzicht van de keuzes gegeven. De website 'mijn pensioenoverzicht' geeft iemand inzicht in het tot nu toe opgebouwde AOW en pensioen van alle pensioenuitvoerders. Hier staat ook het verwachte pensioenbedrag. Ook kan iedereen die aangesloten is bij bpfBOUW kosteloos een persoonlijk gesprek met een pensioenconsulent aanvragen. Hierbij kan advies op maat worden geboden. Daarnaast informeert de werkgever de werknemer op verschillende manieren, deze worden hieronder nader beschreven.

Instromers worden door zowel pensioenfonds als werkgever geïnformeerd over het pensioen

Alle nieuwe deelnemers aan het pensioenfonds krijgen vanuit bpfBOUW een welkomstkkaart met informatie. Tijdens het introductieproces krijgen nieuwe werknemers van de werkgever ook enige informatie over pensioenen. Dit gaat vaak over de eigen bijdrage, de bijdrage van de werkgever en soms over de excedent-regeling. Het blijft meestal niet hangen bij de jongere werknemers, omdat het niet in hun belevingswereld zit. Instromers vragen zelf doorgaans niet naar het pensioen omdat ze dit geen interessante arbeidsvoorwaarde vinden.

Tijdens de loopbaan beperkte aandacht voor het pensioen vanuit werkgevers

Ook tijdens de carrière wordt er door werkgevers in beperkte mate aandacht besteed aan het pensioen. Dit komt mede doordat de meeste werkgevers niet erg bezig zijn met het pensioen, ook doordat zij merken dat er beperkte interesse voor is onder hun werknemers. Dit geldt niet voor alle werkgevers, sommigen vragen juist graag meer aandacht voor het pensioen. Wel wordt er door een groot aantal werkgevers sessies over het pensioen georganiseerd, al dan niet samen met een OR, bpfBOUW of externe organisaties. Dit zijn vooral de grote en middelgrote bedrijven. Werkgevers organiseren deze sessies met het doel om hun werknemers zo volledig mogelijk te informeren. Hierbij is het zaak om de informatie in begrijpbare taal over te brengen.

⁶ <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/pensioen/toekomst-pensioenstelsel>

⁷ <https://www.dnb.nl/actuele-economische-vraagstukken/pensioen/het-pensioenstelsel-straks/>

⁸ https://www.wijzeringeldzaken.nl/regel-je-pensioen/Het_pensioenakkoord/

Door de informatie behapbaar te maken slaan mensen makkelijker aan en zijn ze eerder geneigd vragen te stellen. Soms is er nieuwe informatie beschikbaar en is dit de aanleiding voor een bijeenkomst. De sessies helpen bij het kort opleven van de aandacht voor het pensioen, maar deze interesse is echter van beperkte duur. Meestal komen er voornamelijk oudere werknemers af op deze sessies. Een nadeel van deze bijeenkomsten is dat er hier algemene informatie wordt verstrekt en er niet wordt ingegaan op iemands persoonlijke situatie. Sommige werkgevers geven aan dat zij persoonlijke gesprekken met bijvoorbeeld een pensioenconsulent waardevoller vinden, omdat er dan wel ingegaan kan worden op de individuele situatie.

Jongere werknemers nemen zelf weinig initiatief om zich te informeren

Werknemers die de pensioenleeftijd nog niet naderen informeren zich in beperkte mate over het pensioen. Bouwplaatsmedewerkers stellen nauwelijks vragen, bij UTA-personeel wordt dit wel meer gedaan, maar nog steeds op zeer beperkte schaal. Indien er interesse in is beschikt de website van bpfBOUW over veel informatie en deze wordt door werknemers als voldoende beschouwd. Wel is het portaal in vergelijking met dat van pensioenverzekeraars wat beperkt, zij bieden vaak meer handelsperspectief op hun website. Dit komt doordat pensioenverzekeraars meer keuzemogelijkheden kunnen bieden. Daarnaast krijgen de werknemers regelmatig brieven van bpfBOUW en kan het fonds ingaan op individuele gevallen, bijvoorbeeld over hoeveel pensioen de werknemer kan verwachten.

Oudere werknemers verdiepen zich meer in het pensioen

Oudere werknemers zoeken iets vaker contact met de werkgever over de mogelijkheden voor het pensioen. De reactie verschilt per werkgever. Waar de ene organisatie meteen doorverwijst naar de website van bpfBOUW en nauwelijks in gesprek gaat met de medewerker over hun pensioenwensen, doen andere werkgevers dit wel, hetzij intern of middels een externe organisatie. Enkele werkgevers bieden deze informatie proactief aan, terwijl bij andere werkgevers het initiatief vanuit de werknemer moet komen. De mogelijkheid om deze extra voorzieningen aan te bieden is mede afhankelijk van de grootte van het bedrijf. Werkgevers zijn vaak terughoudend met het geven van persoonlijk advies, zij verwijzen hiervoor liever door naar bijvoorbeeld een pensioenconsulent. Sommige werknemers maken ook gebruik van de hulp van een vakbond bij het plannen van het pensioen.

Werknemers geven aan dat ze het snappen dat ze van de werkgever wellicht niet veel informatie krijgen en dat de verantwoordelijkheid hiervoor bij het pensioenfonds ligt. Als er een werkgever initiatief neemt, wordt dit wel gewaardeerd.

3.5 Conclusies en aanbevelingen

Pensioen speelt vrijwel geen rol in keuze voor de bouwsector

De keuze om wel of niet in de bouw te werken hangt voornamelijk af van de inhoud van het werk, de passie voor het vak en het salaris. Secundaire voorwaarden kunnen een beperkte rol van betekenis spelen. Pensioen wordt door de werknemers echter niet als inkomen of secundaire arbeidsvoorwaarde gezien, maar als een gegeven. De gedachtegang is dat als je in Nederland werkt, je pensioen goed geregeld is. Daarbij weegt nu meer verdienen vaak zwaarder dan pensioen opbouwen, zeker onder jongere werknemers. Hierdoor kan het pensioen niet worden ingezet om instroom te bevorderen of uitstroom te beperken. Om het pensioen als waardevolle arbeidsvoorwaarde in te kunnen zetten, moet men deze eerst als een arbeidsvoorwaarde zien.

Daarnaast is het lastig om het pensioen als concurrerende arbeidsvoorwaarde in te zetten doordat een bouwer logischerwijs bijna altijd binnen de bouwsector aan de slag gaat. Het maakt dus niet uit of het pensioen in een andere sector (on)aantrekkelijker is omdat de inhoud van het werk doorgaans het zwaarste weegt bij de keuze voor een baan. En zelfs als het pensioen als arbeidsvoorwaarde gezien wordt, zal dit maar een zeer beperkte invloed hebben op de keuze om wel of niet in de bouw te gaan werken of actief te blijven.

Dit neemt niet weg dat er nog mogelijkheden zijn om het pensioen meer onder de aandacht te brengen. Dit kan namelijk zorgen voor een hoger kennisniveau en eventueel hogere waardering

van het pensioen als arbeidsvoorwaarde. Hierbij geldt voor alle doelgroepen dat het van belang is dat er op laagdrempelige en persoonlijke wijze gecommuniceerd wordt. Het moet zo makkelijk mogelijk zijn voor een werknemer om zich te verdiepen in het pensioen. Voor de verschillende doelgroepen zijn er de volgende mogelijkheden om werknemers beter op de hoogte te brengen van het pensioen:

Stel pensioen beschikbaar voor het financieren van bijvoorbeeld de eigen woning

Een van de conclusies is dat het pensioen onder jongere medewerkers niet leeft. Met het nieuwe pensioenstelsel zijn er mogelijkheden om de regelingen beter aan te sluiten op de belevingswereld van jongeren. Doordat ieder voortaan een eigen potje heeft kan er gedacht worden aan nieuwe keuzemogelijkheden, zoals het pensioen beschikbaar te stellen voor de financiering van bijvoorbeeld de eigen woning. Hiermee wordt het pensioen ook interessant voor de jongere generatie, voor wie de afstand tot de koopwoningmarkt een belangrijk thema is. Door het mogelijk maken om deze regeling aan te bieden kan een pensioenfonds zich onderscheiden van andere aanbieders. Daarnaast kan de communicatie over het pensioen naar jongere medewerkers aangepast worden aan hun voorkeuren. Zo kan bijvoorbeeld een informatieve video beter werken voor deze groep.

Informeel over pensioenregelingen bij veranderende levensomstandigheden

Uit de gesprekken kwam naar voren dat de middenleeftijdsgroep met name bij veranderende levensomstandigheden (zoals trouwen, huis kopen, scheiden etc.) meer interesse heeft in het pensioen. Hierbij kunnen met name regelingen als het partner- en arbeidsongeschiktheids-pensioen van belang zijn voor deze groep. Het is belangrijk om in deze informatiebehoefte te voorzien, bijvoorbeeld door te wijzen op de aanwezigheid van pensioenconsulenten met wie zij kosteloos een persoonlijk gesprek aan kunnen gaan.

Neem drempel weg voor oudere werknemers om zich te verdiepen in hun pensioen

Zoals geconstateerd stellen sommige werknemers het uit om zich te verdiepen in het pensioen omdat ze het ingewikkeld vinden. Een laagdrempelige en persoonlijke manier van communiceren is daarom van belang. Gedacht kan worden aan bijvoorbeeld het sturen van een brief vanuit bpfBOUW aan werknemers die de pensioenleeftijd naderen met het aanbod om contact te hebben over de mogelijkheden. Zo kan besproken worden hoe de pensioenregelingen kunnen aansluiten op de wensen van de werknemers.

Verleng de zwaarwerkregeling

Volgens de huidige cao-regeling kan er tot en met 21 december 2025 ingestroomd worden in de zwaarwerkregeling. Uit de gevoerde gesprekken kwam naar voren dat er graag en veel gebruik gemaakt wordt van de zwaarwerkregeling om eerder te stoppen met werken. Voor oudere werknemers met fysieke klachten is dit een waardevolle uitkomst. Het verlengen van deze regeling is daarom aan te bevelen.

Aandachtspunt is om op heldere wijze te communiceren

Voor alle leeftijdsgroepen geldt dat meer communicatie over het pensioen zorgt voor een hoger kennisniveau en wellicht een veranderde visie op het pensioen. Het begrijpelijk uitleggen van de pensioenregeling is belangrijk. Het bouwplaatspersoneel krijgt nu dezelfde brieven als het UTA-personeel, maar vakmannen communiceren op een andere manier. Uitleg in verschillende vormen, zoals filmpjes en bijeenkomsten, zouden kunnen helpen. Ook werken er een aanzienlijk aantal mensen in de bouw die geen of beperkte taalvaardigheden hebben in het Nederlands. Ook voor deze mensen zou een heldere manier van communiceren (bijvoorbeeld in meerdere talen) helpen met hun kennis over de pensioenregeling.

Uit de gesprekken met de werkgevers kwamen ideeën en voorbeelden naar voren waarmee de bewustwording onder werknemers kan worden verhoogd.

- Het delen van de ervaringen van recent gepensioneerden. De website van bpfBOUW bevat al persoonlijke verhalen maar hierbij wordt niet verteld welke stappen iemand heeft

doorlopen om diens pensioen te regelen. Als toevoeging kan in eenvoudige taal worden uitgelegd hoe iemand het eigen pensioen heeft geregeld en wat dit heeft opgeleverd.

- Om de bewustwording te verhogen kunnen er initiatieven worden genomen door pensioenfondsen en/of brancheorganisaties om werknemers vaker hun opgebouwde pensioen te laten bekijken. Denk hierbij aan een nationale 'bekijk je pensioendag' (bijvoorbeeld bij ontvangst van het jaarlijkse Uniform Pensioen Overzicht).
- Wat zou kunnen helpen om het kennisniveau en de betrokkenheid te vergroten is de werknemers een gevoel van eigenaarschap te geven. Hierdoor voelen zij verantwoordelijkheid en zien ze wat er speelt. Denk hierbij bijvoorbeeld aan de mogelijkheid om inspraak te hebben over de manier waarop de pensioeninleg wordt belegd. Dit vraagt wel een actievere houding van de werknemer, en niet iedereen heeft de behoefte om actief met het pensioen bezig te zijn.
- Een keer per jaar kan worden uitgelegd hoe de loonstrook eruitziet en wat alle posten betekenen. Hierbij kan ook kort op het pensioen worden ingegaan.
- Er kan vaker worden ingezet op video's bij het verspreiden van informatie. Velen ervaren dit als een prettige vorm van communicatie.
- Werkgevers zijn doorgaans niet erg bezig met het pensioen. BpfBOUW zou zich kunnen inzetten om hen meer te activeren tot het informeren van hun werknemers.
- De (financiële) voordelen van het bouwpensioen zouden breder uitgedragen kunnen worden. De bouw is hierin bescheiden.

Bijlage: Geïnterviewde werkgevers en werknemers

Voor dit onderzoek zijn we in gesprek gegaan met de volgende werkgevers:

- K. Dekker Bouw & Infra
- HSB Bouw
- TBI
- Van Wijnen
- KnaapenGroep
- Koninklijke BAM Groep
- DuraVermeer
- Bolton Bouw
- Van Hattum en Blankenvoort

Daarnaast zijn er drie rondetafelgesprekken met werknemers met in totaal tien deelnemers, waarbij één groep bestond uit nieuwe instromers in de bouw, één groep uit werknemers die recent de bouwsector zijn uitgestroomd naar bijvoorbeeld zzp-schap en één groep uit oudere werknemers die de pensioenleeftijd naderen.



Koninginneweg 20
1075 CX Amsterdam
t (020) 205 16 00
eib@eib.nl
www.eib.nl