

DAG 1

Geachte voorzitter,

Eminent gezelschap,

Het verheugt mij ten zeerste om vandaag in uw geleerde aanwezigheid te mogen participeren en een uiteenzetting te mogen verzorgen over een prangend en complex vraagstuk dat ons ten diepste aangaat: de duurzaamheid van ons pensioenstelsel op Curaçao, met een specifieke focus op de eerste pijler, de Algemene Ouderdomsverzekering, de AOV.

In het licht van de zojuist door de heer Van Vuuren geschetste demografische transformaties, zoals een toename van senioren in onze bevolkingsstructuur (vergrijzing), een daling van het jongere deel van de populatie (ontgroening) en een emigratieoverschot, worden wij als samenleving geconfronteerd met een significante toename van de 'grijze druk'. Dit fenomeen impliceert een grotere groep niet-werkenden die financieel ondersteund moeten worden door een relatief kleinere groep werkenden, derhalve een toename van de "dependency ratio".

Het gevolg van deze demografische dynamiek is dat het huidige AOV-stelsel, zoals we uit talrijke rapporten en analyses

hebben geconcludeerd, op termijn dreigt uit te monden in een situatie van financiële onhoudbaarheid. Dit houdt in dat de financiële lasten verbonden aan het AOV-stelsel proportioneel groter worden ten opzichte van het bruto binnenlands product.

Dit is een juridisch, economisch en sociaal dilemma dat een proactieve, collectieve aanpak vergt. Wij zijn als samenleving geroepen om innovatieve en structurele oplossingen te formuleren die enerzijds de rechtmatige aanspraken van onze senioren waarborgen en anderzijds de economische vitaliteit van ons eiland niet compromitteren. Het is onze plicht om de fundering van ons sociaal stelsel toekomstbestendig te maken.

Zoals onze gewaardeerde collega Daniel op eloquente wijze heeft onderstreept, worden we geconfronteerd met de urgente uitdaging van de economische haalbaarheid en de duurzame levensvatbaarheid van ons huidige Algemene Ouderdomsverzekeringssysteem, de AOV. De complexe interactie van onze economische en demografische omstandigheden, in combinatie met de institutionele vormgeving en organisatie van ons stelsel, heeft geleid tot een kritieke situatie waarin ons AOV-stelsel onder intense druk staat.

Gezien de complexiteit van deze problematiek is het van cruciaal belang dat we gezamenlijk streven naar het vinden van innovatieve oplossingen en beleidsinterventies. Multidisciplinaire stakeholderfora zoals deze zijn een uitmuntende gelegenheid om een dergelijke synergie te bewerkstelligen. Ik wil bij deze dan ook mijn erkenning uitspreken voor de organisatoren van deze conferentie, en in het bijzonder prof. dr. Steenbeek. Onno, mijn felicitaties met dit mooie initiatief, pabien!

Afgezien van de urgentie van de economische haalbaarheid, levensvatbaarheid en ook duurzaamheid van ons huidige AOV-stelsel, wordt Curaçao geconfronteerd met een substantieel probleem van non-compliance met betrekking tot de premieafdracht van de AOV. Deze non-compliance is te wijten aan verschillende factoren, variërend van een gebrek aan kennis tot economische omstandigheden en andere belemmeringen. Het netto-effect van deze non-compliance is echter eenduidig: het ondergraaft de financiële stabiliteit van ons totale pensioenstelsel en vormt een bedreiging voor de levensstandaard van onze gepensioneerde bevolking.

Het is dus van het grootste belang dat we een alomvattend en multi-gelaagd beleidskader ontwikkelen dat zowel de economische en institutionele houdbaarheid van de AOV als de kwestie van non-compliance adresseert. Daartoe moeten we niet alleen het stelsel zelf herzien, maar ook een breed scala aan juridische, economische en maatschappelijke factoren in overweging nemen.

Ik wil, in het verlengde hiervan, graag uw aandacht vestigen op een uiterst zorgwekkende constatering: een aanzienlijk gebrek aan bewustzijn en laag gebruik van aanvullende pensioenregelingen. Ter illustratie, in Nederland neemt ongeveer 85% van de werknemers deel aan een tweede pijler pensioenregeling, terwijl op Curaçao dit slechts geldt voor 50% van de werknemers. Hieruit volgt dat er, naar mijn mening, substantiële ruimte bestaat voor een verhoogde nadruk op de tweede pijler. Wel moet hierbij gezegd worden dat in Nederland een ander pensioenstelsel is, namelijk een verplicht tweede pijler pensioen volgens sectoren. Hierdoor is, zoals aangegeven, 85% van de werkgevers aangesloten bij een tweede pijler pensioenfonds.

In dit verband wil ik een constructief kritisch punt naar voren brengen: de presentatie die de Sociaal Economische Raad heeft ontvangen van de onderzoekers van de Stichting Economisch Onderzoek in maart van dit jaar, die, naar ons is meegedeeld, de kern vormt van de aanbevelingen die recentelijk aan de Curaçaose regering zijn voorgelegd, beperkt zich in feite tot aanpassingen van de AOV. Dit ondanks het feit dat thema E4 en ook thema E5 van het Landspakket Curaçao een, naar onze bescheiden mening, bredere opdrachtformulering bevat.

Er is vastgesteld dat er weinig aandacht is besteed aan potentiële aanpassingen binnen de tweede en zelfs derde pijler van ons pensioenstelsel, terwijl binnen deze twee pijlers aanzienlijke mogelijkheden voor modificatie bestaan. Uiteraard zijn binnen de tweede en derde pijler talloze combinaties van aanpassingen mogelijk, waarbij elke keuze gepaard gaat met zijn eigen uitdagingen. Hier zal ik later in mijn betoog op terugkomen.

Op dit moment wil ik benadrukken dat aanvullende pensioenregelingen bedoeld zijn om werknemers in staat te stellen hun pensioeninkomen te verhogen en zo financiële stabiliteit te garanderen na hun pensionering. Het bevorderen van het bewustzijn en het gebruik van deze regelingen is van cruciaal belang om de financiële gezondheid van onze burgers op lange termijn te waarborgen. Dit laat uiteraard onverlet de vrije keuze van ieder individu om op een geheel eigen wijze te voorzien in zijn of haar ouderdomsinkomen, al dan niet middels niet-financiële vehikels, door bijvoorbeeld vermogen bestemd voor de oude dag op een andere wijze op te bouwen dan het traditionele pensioen in geld, zoals vandaag ter bespreking staat, door te investeren in onroerend goed, zoals een eigen woning en wellicht zelfs meerdere gebouwen. Bij het bespreken van het onderwerp mogen we niet te lichtvaardig over deze vrije keuze heen stappen.

Nog voordat we ons gezamenlijk storten op de hoogte van bedragen en dergelijke is het ook van belang om stil te staan bij de wijze van fiscale facilitering die thans geldt bij de opbouw van een tweede pijler pensioeninkomen. Van de toepassing

van een maximum van 70% van het laatstverdiende loon wordt niemand blij als bij de opbouw een franchise van 10/7^{de} of in sommige gevallen zelfs 10/6^{de} van de AOV voor ongehuwden bij de opbouw van de tweede pijlervoorziening wordt gehanteerd.

Indien wij dit soort vraagstukken niet in het geheel willen betrekken en ons slechts op het op te bouwen AOV-bedrag willen richten, dan kunnen we met een gerust hart terug gaan naar de centrale vraag: hoe maken wij het huidige eerste pijler stelsel toekomstbestendig?

Terugkerend naar de AOV dus. Om ons huidige pensioenstelsel te verfijnen en verbeteren, met een focus op de eerste pijler, de AOV, stellen de SEO-onderzoekers als eerste optie voor om de AOV-leeftijd progressief te verhogen. De beoogde variant suggereert een verhoging naar 67 jaar in het jaar 2030, waarna een koppeling met de levensverwachting wordt geïmplementeerd. Deze koppeling vertegenwoordigt een adaptieve benadering, gezien het feit dat de levensverwachting onderhevig is aan fluctuaties. De besluitvorming hieromtrent wordt verwacht in 2024.

Daarnaast worden enkele alternatieve voorstellen overwogen. Een daarvan betreft de implementatie van een additionele 1 procent AOV-heffing op de omzetbelasting, of de overgang naar een kostendekkende AOV-premie. Het laatstgenoemde voorstel heeft potentieel om financiële duurzaamheid te waarborgen.

Voorts wordt er in de context van steeds fluctuerende economische realiteiten waarmee onze gepensioneerden geconfronteerd worden, een mogelijke escalatie van de AOV-toelage voorgesteld.

Daarenboven stelt het onderzoeksteam een uitgebreide waaier aan aanvullende interventies voor, zoals de implementatie van een actuariële korting, het opschalen van de loongrens voor premieheffing en het verhogen van de premie voor inkomens in de hoogste schaal. Een grondige exploratie van de invoering van een extra korting voor niet-ingezetenen wordt eveneens aanbevolen, alsmede de mogelijkheid van een indexatiebeleid om de waarde van pensioenuitkeringen te behouden in het licht van inflatoire druk.

De voorgestelde interventies, mits strategisch geïmplementeerd, nauwgezet gecontroleerd, adequaat gehandhaafd en periodiek geëvalueerd, zouden ons pensioenstelsel potentieel kunnen consolideren en het vermogen ervan om de waardigheid en het welzijn van onze oudere bevolking te bevorderen, kunnen verbeteren. Dat blijft echter een theoretische postulatie. In de woorden van James Cash Penney: "Theorie is prachtig, maar tot zij in praktijk wordt gebracht, is zij waardeloos."

De harde realiteit, dames en heren, is dat, ondanks het bestaan van de AOV, die in zekere mate voldoet aan het ILO-principe van 'universal pension coverage' en eventuele aanvullende pensioenregelingen, het pensioeninkomen vaak ontoereikend blijkt. In 2017 heeft de Sociaal Economische Raad een diepgaande studie gepubliceerd met betrekking tot het beleidsthema minimumlonen. Deze studie, beter gekarakteriseerd als een verkenning, is beschikbaar op onze website www.ser.cw. Een van de meest opvallende conclusies uit deze verkenning is dat in Curaçao, van de huishoudens die onder de armoedegrens leven, voor meer dan de helft, namelijk

53.4 %, de primaire inkomstenbron van het hoofd van het huishouden de AOV is.

Het kan redelijkerwijs worden aangenomen dat dit percentage sindsdien is gestegen, vooral gezien de volgende overwegingen. In 2017, toen het SER-onderzoek werd uitgevoerd, was de armoedegrens voor een alleenstaande AOV-ontvanger (AWW-ontvanger, minimumloonontvanger of ontvanger van een bijstandsuitkering) NAf. 1.229 per maand. Voor dit jaar (2023) heeft het CBS de armoedegrens voor een éénpersoonshuishouden berekend op NAf. 1.456. Terwijl de maandelijkse AOV-uitkering in 2017 NAf. 862 was, is dit bedrag tot 2023 ongewijzigd gebleven op hetzelfde niveau: NAf. 862,40 per maand, met volgens de SVB-tabel 2023 een maximale maandelijkse toeslag van NAf. 523,=. In totaal is dat NAf. 1.385,40, nog steeds 'below the poverty line'!

Dit is een pijnlijke realiteit voor veel gepensioneerden die maandelijks worstelen om rond te komen.

Geachte toehoorders,

Het recht op een waardig leven na pensionering is een fundamenteel beginsel, gegrondvest op enkele cruciale overwegingen. Staat u mij toe deze nader te articuleren.

Primair is er de erkenning van de bijdrage die senioren hebben geleverd aan de maatschappij. Individuen die gedurende hun productieve leven substantieel hebben bijgedragen aan diverse sectoren zoals economie, onderwijs, gezondheidszorg, sociaal zekerheidsstelsel, en andere. Deze personen hebben hun expertise en vaardigheden ingezet ten gunste van de maatschappelijke ontwikkeling en ter voorbereiding van toekomstige generaties. Het is dus een kwestie van respect en erkenning om ervoor te zorgen dat deze mensen post-retirement een waardig bestaan kunnen leiden.

Secundair is er de ethische verplichting om voor de meest kwetsbaren te zorgen. Naarmate mensen ouder worden, worden ze vaak geconfronteerd met gezondheidsproblemen en andere uitdagingen die hun vermogen om te zorgen voor hun basisbehoeften kunnen belemmeren. De maatschappij heeft de morele plicht om ervoor te zorgen dat deze individuen

toegang hebben tot de zorg en de ondersteuning die ze nodig hebben.

Tertiair is er de bevordering van sociale cohesie en stabiliteit. Het garanderen van een waardig leven voor alle burgers, ongeacht hun leeftijd, draagt bij tot een gevoel van solidariteit en wederzijdse steun, wat op zijn beurt kan leiden tot een meer stabiele en harmonieuze samenleving.

Als vierde, het ondersteunen van het principe van sociale rechtvaardigheid. Ieder individu zou het recht moeten hebben op een bepaald basisniveau van economische zekerheid, ongeacht hun leeftijd of hun vermogen om te werken. Dit impliceert dat gepensioneerden toegang moeten hebben tot voldoende financiële middelen om in hun basisbehoeften te voorzien en actief deel te nemen aan de samenleving.

In essentie is het niet alleen een kwestie van rechtvaardigheid en respect, maar het is ook in het belang van een gezonde, stabiele en coherente samenleving.

Hoewel er met betrekking tot de AOV, in de Uitvoeringsagenda van het Landspakket Curaçao, tweede kwartaal (Q2) 2023, geen specifieke rapportage is opgenomen, is het, gezien de huidige discussie, van cruciaal belang melding te maken van

een belangrijke verkenning die de SER in 2020 heeft uitgebracht, getiteld 'De toekomst van de AOV op Curaçao; een vergelijking tussen verschillende migratiescenario's'. Deze verkenning is uiterst relevant voor onze huidige deliberatie.

De SER-studie legt de focus op de kritische relatie tussen arbeidsmigratie en de financiële houdbaarheid van de AOV op Curaçao, met het oog op de situatie tot het jaar 2050. De studie onderzoekt verschillende migratiescenario's, ontwikkeld door het CBS in 2015, en heeft tot doel de basis te verbreden voor beleidsmaatregelen met betrekking tot de AOV en het bewustzijn over de urgentie van de situatie te vergroten.

Uit deze analyse, beschikbaar op onze website, blijkt dat migratie en demografische veranderingen een cruciale rol spelen in de toekomstige financiële positie van het AOV-stelsel. Diverse scenario's wijzen op substantiële structurele tekorten, resulterend in een dreigend tekort aan premiebetalers. De consequentie hiervan kan een aanzienlijke stijging van de AOV-premie zijn of een evenredige daling van de AOV-uitkeringen.

Het stimuleren van (arbeids-)migratie kan de stijging van de AOV-tekorten enigszins temperen. Echter, het is onvoldoende

als enige beleidsmaatregel om het AOV-stelsel gezond te houden. Zelfs bij de meest gunstige arbeidsmigratiescenario's zijn additionele en ingrijpende beleidsmaatregelen noodzakelijk en onvermijdelijk om een duurzaam AOV-stelsel te waarborgen.

Een holistische aanpak is noodzakelijk om het AOV-pensioensysteem toekomstbestendig te maken. Dit houdt een coherent pakket van maatregelen in op diverse beleidsterreinen, zowel voor de korte als de middellange termijn. De SER heeft in dit verband geen specifieke maatregelen voorgesteld, maar onderstreept wel de mogelijke consequenties van de geanalyseerde scenario's voor de duurzaamheid van het AOV-stelsel.

De bevindingen van deze exploratieve studie onderstrepen de acute urgentie om beleidsmatige interventies te implementeren en de substantiële huidige en toekomstige structurele tekorten van de AOV aan te pakken. Het is de huidige tijdsperiode waarin er besluitvorming kan plaatsvinden. Echter, indien we inert blijven, zal onze discretionaire ruimte snel afnemen vanwege de in deze studie geïllustreerde trends en de snel escalerende druk op het stelsel.

We worden geconfronteerd met keuzes omtrent de distributie van lasten tussen jongeren en gepensioneerden, tussen hoge en lage inkomens, tussen werkenden en niet-werkenden, over een verhoging van de premie- en belastingdruk of een reductie van de uitkeringen. We moeten overwegen het bevorderen van immigratie en het tijdstip van invoering van maatregelen.

Het is evident: inertie is geen optie! De structurele tekorten zullen in zodanig rap tempo escaleren dat de fundamenten van het stelsel in een verontrustend tempo zullen eroderen. Er is een dringende behoefte aan ingrijpende beleidsinterventies om het AOV-stelsel toekomstbestendig te maken, wat een integrale benadering vereist met coherente maatregelen op diverse beleidsterreinen.

Ik wil graag uw aandacht vestigen op het feit dat de SER in 2018 een advies heeft uitgebracht over de initiatief-ontwerplandsverordening Wettelijk (verplicht) Basispensioen. Dit initiatiefwetsvoorstel beoogt de implementatie van een wettelijk basispensioen als tweede pijler ter versterking van de oudedagsvoorziening.

Echter, de SER heeft serieuze kritische notities geplaatst bij dit initiatiefontwerp. De doelstelling van het initiatiefwetsvoorstel blijkt ambigue (niet ondubbelzinnig) en de raad adviseerde deze expliciet te articuleren. Tevens blijft het onduidelijk of er een lange termijndoelstelling is om te convergeren naar een kapitaaldekkingssysteem. De SER benadrukte de noodzaak om de financiële consequenties van fiscale facilitering te analyseren en diverse scenario's te evalueren. Bovendien werden de voorwaarden ter compensatie van de potentiële negatieve impact op de werkgelegenheid en overheidsfinanciën als inadequaats beschouwd. Het initiatiefontwerp werd beschouwd als onvoldoende uitgewerkt en er ontbraken voldoende waarborgen om de risico's voor werknemers te beperken.

In het kort waren dit de volgende risico's:

- Er zijn risico's van onvoldoende naleving van de wet, met name met betrekking tot betalingsgedrag van werkgevers. Het ontbreken van een toezichthouder maakt het moeilijk om werkgevers aan te pakken die hun verplichtingen niet nakomen.

- Uit onderzoek blijkt dat er sterke indicaties zijn van een groei van de schaduw economie als gevolg van hoge belastingdruk en werkloosheid.
- Het ontwerp van het pensioenplan biedt onvoldoende waarborgen voor deelnemers in geval van non-compliance door werkgevers. Er zijn geen sancties, registratieplicht of meldpunt voor non-compliance.
- Er zijn risico's verbonden aan pensioenbreuk bij verandering van werkgever. De deelnemers dragen vrijwel volledig de risico's, zoals administratiekosten en lagere pensioenuitkeringen.
- Het ontwerp bevat geen bepalingen ter bescherming van de continuïteit van de pensioenopbouw en tegen hoge administratiekosten. Er is geen maximale hoogte vastgesteld voor administratiekosten en geen termijn voor waardeoverdracht.
- Er is een risico van lage rendementen op het pensioenkapitaal, waarbij de deelnemers de volledige last dragen.
- Er is een inconsistentie in de definitie van de pensioenleeftijd en pensioendatum, wat kan leiden tot pensioentekorten.

- Er is een risico van beperkte marktwerking door versnippering van pensioenfondsen en verzekeraars, wat kan leiden tot hogere kosten en lagere rendementen.
- Deelnemers hebben vaak beperkte kennis van pensioenproducten en aanbieders, wat kan leiden tot verkeerde keuzes.

Geachte aanwezigen,

Zoals ik in een eerder segment van mijn betoog heb beloofd, wil ik graag terugkomen op de mogelijke aanpassingen binnen de tweede en wellicht ook derde pijler van ons pensioenstelsel. Sta me toe om enkele cruciale dimensies van de tweede pijler van ons pensioensysteem te ontleden, inclusief de potentiële implicaties van een expansie of verplichtstelling van deze component.

Een expansie of verplichtstelling van deze tweede pijler, ondanks de onmiskenbare voordelen, gaat onvermijdelijk gepaard met een verhoogde kostenbelasting voor werkgevers. Een relatief positief aspect hierbij is echter dat deze last gelijkelijk wordt verdeeld over alle werkgevers, in tegenstelling

tot een systeem waarbij slechts een selecte groep deze last draagt. Dit kan resulteren in een gezondere concurrentiepositie.

Bij een mogelijke uitbreiding van de tweede pijler zien we een her allocatie van een deel van het beschikbare inkomen richting zowel lokale als internationale beleggingsportefeuilles. Hoewel dit een opening biedt voor potentieel lucratieve rendementen, impliceert het onvermijdelijk ook een tijdelijke kapitaalvlucht. De repercussies hiervan zullen ongetwijfeld een impact hebben op de betalingsbalans en de economie gevoeliger maken voor fluctuaties op internationale financiële markten.

Een dergelijke hervorming vergt aanzienlijk vertrouwen in ons financiële stelsel, vooral in het licht van de recente problemen rondom Ennia. Dit is cruciaal om draagvlak te creëren voor additionele besparingen via de tweede pijler. Vanuit cultureel perspectief vergt de bevordering van spaargedrag een paradigmaverschuiving in de algemene denkwijze - het concept van sparen voor de toekomst in plaats van onmiddellijke consumptie.

Bijkomend is er de kwestie van het belegd vermogen afkomstig van de tweede pijler, dat veelal via fiduciaire overeenkomsten via Nederland wordt belegd. Het continu veranderende pensioenlandschap - met consolidaties en de transitie van *Defined Benefit* naar *Defined Contribution* - vereist dat er voortdurend wordt gemonitord in hoeverre Nederlandse entiteiten voldoende expertise behouden om de fiduciaire rol optimaal uit te kunnen voeren.

Gezien de omvang en complexiteit van deze kwestie, pleit ik voor grondig onderzoek en overleg, waarbij zowel economische als culturele factoren in overweging worden genomen.

Geachte aanwezigen,

Ik wil nu graag overgaan tot een interactieve gedachtewisseling, met het streven om enige inzichten en oplossingen te verwerven voor de urgente problematiek die hier op tafel ligt. In dit kader, en met uw instemming, geachte voorzitter, wil ik graag drie cruciale stellingen of vragen voorleggen ter consideratie en debat. Ik verzoek u allen om hier een actieve bijdrage aan te leveren:

[SLIDES]

1. Het lijkt een gegeven dat de AOV-uitkering ontoereikend zal blijven als deze de enige inkomstenbron blijft. Een aanvullend tweede pijlerpensioen zou hiervoor oplossingen kunnen bieden. Aan welke randvoorwaarden zou zo'n tweede pijlerpensioen moeten voldoen en hoe dient de constructie hiervan eruit te zien om de eerder genoemde risico's te mitigeren? Wat is de minimale bijdrage (in termen van percentage van het loon) die vereist is om überhaupt een leefbaar pensioen te kunnen waarborgen?
2. Het voornemen om de pensioenleeftijd te verhogen naar 67 jaar in 2030 mag dan wellicht ver weg lijken. Echter, is

3. deze timing voldoende anticiperend? Resultaten van de SER-Verkenning Houdbaarheid AOV op basis van diverse migratiescenario's toonden een aanzienlijk hogere urgentie. Hoewel erkend moet worden dat in deze verkenning mogelijk geen kwantitatieve experts zoals het CPB of SEO betrokken waren, blijft de onderliggende boodschap evident - het is tijd voor actie.
4. De voorgestelde verhoging van de AOV-gerechtigde/pensioenleeftijd naar 67 in 2030; daarna is de voorkeur om de AOV-gerechtigde/pensioenleeftijd te koppelen aan de levensverwachting. Is deze maatregel ook voorgesteld in het rapport bij Landspakket E5? Indien dit het geval is, hoe wordt dit dan uitgewerkt? Indien dit niet het geval is, waarom is dit dan weggelaten en hoe vinden we een uitweg uit een voortdurend financieel onhoudbaar AOV-stelsel?

DAG 2

Mijnheer de voorzitter,

Geachte aanwezigen,

Het is mij een genoegen om hier hedenmiddag in uw midden te verkeren als commentator op het exposé van de heer Daniël van Vuuren, welke zich richt op het fenomeen van verlengde beroepsactiviteit en de daaruit voortvloeiende implicaties voor de jongere generatie op de arbeidsmarkt. Gegeven de demografische transitie naar een vergrijzende bevolking en een toename in levensverwachting, zijn wij geconfronteerd met de opgave om het werkzame leven te verlengen. Echter, welke repercussies heeft dit voor onze jongeren? Hoe beïnvloedt dit hun perspectieven, mogelijkheden en kansen op de arbeidsmarkt?

In deze responsieve dialoog zullen we de potentiële consequenties van verlengde arbeidsparticipatie voor de jongere bevolking in Curaçao in kaart brengen en tevens voorstellen ter tafel brengen om een effectieve navigatie door dit complexe vraagstuk mogelijk te maken. Onze bevindingen zullen niet alleen licht werpen op de omvang en de reikwijdte van dit probleem, maar zullen tevens een stevig fundament bieden voor een constructieve discussie over beleidsinterventies en strategische acties in deze context.

Het is essentieel om het fenomeen van een verouderende bevolkingsstructuur en de imperatief van verlengde arbeidsparticipatie te contextualiseren.

- In de voorafgaande sessies is er een diepgaande dialoog geweest over deze kwestie, en tijdens de bijeenkomst van gisteren zijn de bevindingen van de SER-verkenning betreffende de houdbaarheid van de Algemene Ouderdomsverzekering (AOV) in correlatie met diverse migratiescenario's gepresenteerd.
- Een oplossingsgerichte benadering om het probleem van de toenemende demografische druk, oftewel de 'grijze druk', te adresseren, is het stimuleren van verlengde arbeidsparticipatie. Hoewel dit essentieel is voor het borgen van de duurzaamheid van sociale zekerheidsstelsels, dient er rekening te worden gehouden met de mogelijke consequenties voor de jongere bevolkingsgroep op de arbeidsmarkt.
- Tevens dient men in overweging te nemen dat, volgens het Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut (NIDI) in zijn 'Eindrapport Verkenning Bevolking 2050' uit 2021, een verhoging van de AOW/AOV-leeftijd niet noodzakelijkerwijs correspondeert met een proportionele toename in arbeidsparticipatie van ouderen. Dit is afhankelijk van de gezondheid van oudere werknemers, de aanpassing van werkomstandigheden, continue ontwikkeling van vaardigheden, en het tegengaan van leeftijdsdiscriminatie. Er zal later in deze bijeenkomst uitgebreider op deze aspecten worden ingegaan.
- Het rapport 'Labour Force on the Dutch Caribbean Islands' van het Nederlandse Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) uit 2019 illustreert dat op de Caribische eilanden (AUA,

CUR, SXM, BON, EUX, en SAB) een significant deel van de populatie tussen de 55 en 64 jaar participeert in betaalde arbeid, hoewel dit aanzienlijk lager is dan de arbeidsparticipatie onder 45 tot 54-jarigen. Het verschil is het meest prominent op Curaçao, met 84% arbeidsparticipatie onder 45 tot 54-jarigen tegenover 54% onder 55 tot 64-jarigen. De arbeidsparticipatie onder 65 tot 74-jarigen is significant lager, maar nog steeds hoger dan in Europees Nederland, wat duidt op een tendens van langer doorwerken na de pensioengerechtigde leeftijd in de specifieke Curaçaose context.

- Het CBS-rapport onderstreept tevens dat de arbeidsparticipatie onder jongeren tussen de 15 en 24 jaar relatief laag is, met ongeveer 30% op Curaçao. Dit kan worden toegeschreven aan een voorkeur onder jongeren om hun opleiding of training te voltooien, waarbij het combineren van studie met een bijbaan minder gebruikelijk is.

Dames en heren,

Het is van essentieel belang om deze feiten en cijfers te overwegen bij de discussie over beleid en strategieën voor de toekomst van arbeidsparticipatie in het licht van een vergrijzende bevolking.

Graag richt ik nu uw aandacht op het werkloosheidspatroon onder verschillende leeftijdscategorieën, zoals weergegeven in de volgende dia. We observeren hier de werkloosheidscijfers over een periode van bijna een decennium, van 2014 tot en met 2022/23, voor drie specifieke demografische groepen:

PRESENTATIEDIA MET WERKLOOSHEIDSCIJFERS 2014 TM 2022/3 VOOR DRIE VERSCHILLENDE LEEFTIJDGROEPEN.

- 15-24 jarigen
- 25-34 jarigen
- Totalen

We zien een opmerkelijke werkloosheidsdichtheid onder de jongste groep (15-24 jarigen), terwijl de werkloosheidscijfers voor de groep van 25 tot 34 jarigen dichterbij het algemene gemiddelde liggen. Een mogelijke verklaring voor deze disjunctie zou mogelijkerwijs de correlatie kunnen zijn tussen het onderwijsniveau en de werkgelegenheid, waarbij een lager onderwijsniveau de kans op werk vermindert. Intrigerend is het ontbreken van een zichtbare relatie tussen de invoering van de verhoogde pensioenleeftijd in 2013 (van 60 naar 65 jaar) en een stijging in jeugdwerkloosheid.

In het CBS Nederland-rapport wordt tevens bevestigd dat individuen met een lager onderwijsniveau de laagste arbeidsparticipatie vertonen. In Curaçao werkt slechts een derde van de populatie met lagere onderwijsniveaus, in vergelijking met 51 procent met een middelbaar onderwijsniveau en 73 procent met een hoger onderwijsniveau.

Jongeren in de leeftijdscategorie 15 tot 24 jaar zijn gewoonlijk ingeschreven voor formeel onderwijs. Een fundamentele opleiding verhoogt hun potentieel op de arbeidsmarkt. Om de inactiviteit en kwetsbaarheid van jongeren op de arbeidsmarkt te meten, is de NEET-indicator ontwikkeld (NEET

staat voor: Neither in Employment, nor in Education or Training). Deze indicator maakt deel uit van de Sustainable Development Goals, de SDGs, met als doel het percentage jongeren in de NEET-categorie aanzienlijk te verlagen. Volgens het CBS-rapport is het NEET-percentages opvallend hoog op de eilanden SXM, EUX en CUR. Op Curaçao overschrijdt het percentage ruim de 20 procent. Ter vergelijking, volgens de Organisation for Economic Co-operation and Development, de OECD of OESO, waren de gemiddelde percentages in 2018 respectievelijk 6 procent voor 15 tot 19 jarigen, en ruim 17 procent voor 20 tot 24 jarigen.

Deze gegevens benadrukken de cruciale rol van onderwijs voor jongeren, een aspect dat later in deze presentatie verder zal worden onderzocht.

Onderzoek naar de relatie tussen de verhoging van de pensioenleeftijd en de werkgelegenheid van jongeren heeft gemengde resultaten opgeleverd. Bepaalde wetenschappelijke publicaties impliceren dat een toegenomen pensioenleeftijd tot een reductie in arbeidskansen voor jongeren kan leiden, aangezien de oudere beroepsbevolking langer in hun functies persisteert. Deze hypothese insinueert een verdringingseffect op de arbeidsmarkt. Desalniettemin wijzen andere studies uit dat er geen substantieel negatieve impact is op de tewerkstelling van de jeugd door een stijging van de pensioengerechtigde leeftijd. Het is essentieel te erkennen dat de repercussies van deze verhoging kunnen fluctueren op basis van specifieke

variabelen, zoals de algemene economische toestand en vacaturebeschikbaarheid in bepaalde sectoren.

Het onderzoek uit 2018 van het Sociaal en Cultureel Planbureau, het SCP, getiteld 'Verdringing op de arbeidsmarkt: Beschrijving en Beleving', illustreert dat er geen significante verdringing is tussen oudere en jongere werknemers, maar eerder een complementariteit binnen de arbeidsmarkt. Echter, verdringing kan voorkomen aan de onderzijde van de arbeidsmarkt, met name tijdens periodes van economische stagnatie. Het SCP onderzocht vier domeinen waar verdringing veelal genoemd wordt: 1. migratie, 2. leeftijd, 3. opleiding, en 4. arbeidsmarktbeleid.

Er zijn geen indicaties gevonden voor verdringing tussen diverse leeftijdscategorieën, en er is zelfs sprake van een positieve correlatie tussen de arbeidsparticipatie van ouderen en arbeidsmarktkansen voor jongeren. Arbeidsmarktinstututen en de economische conjunctuur zijn echter bepalend voor de mate van verdringing. Als voorbeeld, indien er hoge ontslagbescherming is voor ouderen en de economie in een recessie verkeert, kan een verhoging van de pensioenleeftijd op korte termijn leiden tot verdringing van jongeren. Het SCP ziet indicaties voor korte termijn verdringing door het minimumjeugdloon enkel tussen jongeren onder het minimumjeugdloon en iets oudere jongeren die onder het normale minimumloon vallen.

De Sociaal-Economische Raad van Curaçao heeft hierover een oordeel uitgesproken, waarop ik later zal terugkomen, in verband met het voorstel om het wettelijk bruto jeugdminimumloon vanaf 18 jaar gelijk te trekken met het

wettelijk bruto reguliere minimumloon. De SER heeft hierover in 2021 en 2023 geadviseerd.

Het verlengen van de arbeidsduur kan, in het verlengde van het vorenstaande, verschillende implicaties hebben voor jongeren binnen de arbeidsmarkt. Een prominent punt van zorg is de beperkte toegang tot werkgelegenheid voor jongeren. De persistentie van oudere werknemers in hun functies kan leiden tot een vermindering van vacatures voor jonge aspiranten, wat resulteert in verhoogde concurrentie en verminderde arbeidskansen voor jongeren. Verder kunnen de carrièremogelijkheden voor jongeren worden ingeperkt indien oudere werknemers langer op hogere posities actief blijven.

Een additionele variabele die onder de loep genomen dient te worden, is de generatiedichotomie binnen de beroepsomgeving. Het langer actief blijven van oudere werknemers faciliteert een generatiekloof tussen de senior en junior medewerkers. Dit fenomeen kan resulteren in uiteenlopende werkmethodeken, communicatiestijlen en verwachtingspatronen, hetgeen een bron kan zijn van spanningen en conflictscenario's op de werkvloer. Daarom is het noodzakelijk om de implicaties van deze verlengde beroepsactiviteit op de tewerkstelling van de jongere generatie aan te pakken.

Strategieën voor het adresseren van deze gevolgen en suggesties Een potentieel middel om hieraan het hoofd te bieden, kan zijn: het bevorderen van intergenerationele samenwerking en kennisuitwisseling. Oudere werknemers beschikken vaak over waardevolle ervaring en expertise die

jongeren kunnen bijstaan in hun professionele ontwikkeling. Het implementeren van mentorprogramma's en het stimuleren van samenwerking tussen de verschillende leeftijdsgroepen kan de generatiekloof dichten en de voordelen van intergenerationele interactie benadrukken.

Staat u mij toe, dames en heren, de volgende gewaagde stelling aan u voor te leggen waarover straks eventueel kan worden gedebatteerd:

SLIDE MET STELLING

Vraagstelling: "Door de kleinschaligheid van Curaçao en het karakter van de arbeidsmarkt, met een geringe diversiteit aan baankansen is er weinig doorstroming van oudere werknemers waardoor carrièremogelijkheden van jongeren beperkt worden."

Nieuwe Perspectieven

Er is, zoals ik in mijn presentatie heb geïllustreerd, vaak de veronderstelling dat oudere werknemers die langer actief blijven op de arbeidsmarkt de kansen en mogelijkheden voor de jongere generatie beperken. Deze perceptie is geworteld in diverse aannames en vooroordelen, maar recente studies bieden nieuwe inzichten in deze kwestie. Dit is eveneens door de heer Daniel van Vuuren toegelicht.

Complementariteit van vaardigheden

Recente studies tonen aan dat oudere en jongere werknemers vaak over complementaire competenties

beschikken. Senior medewerkers hebben jarenlange ervaring en expertise, terwijl de jongere medewerkers vaak de meest recente technologische kennis en innovatieve ideeën inbrengen. Deze complementariteit kan synergie op de werkvloer stimuleren en bijdragen aan een verhoogde productiviteit.

Een transformatie in de arbeidsmarkt

Het is van cruciaal belang om het veranderlijke karakter van de arbeidsmarkt te begrijpen. De afgelopen decennia hebben technologische ontwikkelingen en globalisering fundamentele veranderingen teweeggebracht in de vraag naar bepaalde competenties. Functies die vroeger populair waren, worden momenteel bedreigd door digitalisering en outsourcing. Het is van groot belang om deze bredere context te overwegen bij het analyseren van de invloed van oudere werknemers op de werkgelegenheid voor jongeren.

Kennisdistributie

Senior medewerkers kunnen een significante rol vervullen bij de disseminatie van kennis en ervaring aan hun junior collega's. Door hun uitgebreide ervaring bezitten zij doorgaans grondige kennis van bedrijfsprocessen, cliëntrelaties en sectorspecifieke inzichten. Door deze kennis te distribueren, kan er versneld worden bijgedragen aan de groei en ontwikkeling van junior medewerkers, wat op lange termijn aanzienlijke voordelen kan opleveren voor de organisatie in haar totaliteit.

Innovatie en Ondernemerschap

Een additioneel relevant element is het potentieel van senior medewerkers als bron van innovatie en ondernemerschap. Hun levenservaring en financiële stabiliteit bieden hen de ruimte om risico's te nemen en nieuwe commerciële opportuniteiten te exploreren. Dit kan leiden tot het creëren van nieuwe functies en economische groei, wat uiteindelijk voordelig kan uitpakken voor junior medewerkers.

Conclusie

Recente studies tonen aan dat senior medewerkers inderdaad een positieve invloed kunnen uitoefenen op de tewerkstelling van de jongere generaties. De complementariteit van vaardigheden, kennisdistributie, innovatie en ondernemerschap zijn enkele mechanismen die deze positieve impact kunnen verklaren. Het is essentieel om deze thematiek verder te onderzoeken en beleidsinitiatieven te ontwikkelen die deze nieuwe inzichten incorporeren, met name in de context van Curaçao. Door senior medewerkers te ondersteunen en hun expertise te benutten, kunnen we een symbiotische situatie creëren voor zowel de oudere als de jongere generaties.

Onderwijs en Training van Jongeren

Bovendien is het van belang om te investeren in het onderwijs en de training van jongeren. Door hen de vereiste vaardigheden en kwalificaties aan te reiken, kunnen zij concurrerender worden op de arbeidsmarkt. Dit kan gerealiseerd worden door het promoten van levenslang leren, stageplaatsen en programma's die jongeren assisteren in het ontwikkelen van relevante vaardigheden voor de snel veranderende arbeidsmarkt. Deze visie is congruent met de resultaten gepresenteerd in het CBS Nederland-rapport.

Arbeidsmarkt

Dynamiek en Generatiewisselingen

Het begrijpen van de dynamiek op de arbeidsmarkt en de generatiewisselingen is van cruciaal belang om de impact van een verhoogde pensioenleeftijd op jongeren te doorgronden. Studies hebben aangetoond dat er aanzienlijke variaties kunnen bestaan tussen sectoren en beroepen. In sommige situaties kan een verhoogde pensioenleeftijd resulteren in een 'doorgee-effect' waarbij senior medewerkers posities verlaten, wat nieuwe kansen schept voor de jongere generatie. Bovendien kan het verhogen van de arbeidsparticipatie van oudere werknemers ook positieve effecten genereren, zoals het stimuleren van economische groei en het verminderen van de druk op sociale zekerheidsstelsels.

Beleidsmaatregelen voor Werkbevordering

Het is van essentieel belang om beleidsinitiatieven te implementeren die de werkgelegenheid van jongeren bevorderen, ongeacht de verhoogde pensioenleeftijd. Investerings in onderwijs en training, het aanmoedigen van ondernemerschap, en het promoten van arbeidsmarktprogramma's voor jongeren kunnen bijdragen aan het creëren van meer kansen voor jonge werkzoekenden. Bovendien kan het promoten van een gezonde en flexibele arbeidsmarkt waarin verschillende leeftijdsgroepen kunnen samenwerken de transitie naar een hogere pensioenleeftijd vergemakkelijken. Het CBS Nederland rapport toont aan dat 21 procent van de werkenden in Curaçao zelfstandige is, wat ruimschoots boven het Europees en Nederlands gemiddelde is (respectievelijk 16 en 17 procent). Dit onderstreept het belang van het stimuleren en ondersteunen van ondernemerschap.

Conclusie

Het is duidelijk dat de impact afhankelijk is van verschillende factoren, zoals de specifieke context van de arbeidsmarkt en de sectorale dynamiek. Het is essentieel om beleidsmaatregelen te implementeren die de werkgelegenheidskansen voor jongeren bevorderen en de overgang naar een hogere pensioenleeftijd begeleiden. Een

evenwichtige benadering die rekening houdt met de behoeften van zowel senior als junior medewerkers kan bijdragen aan een duurzame arbeidsmarkt op lange termijn.

De implementatie van beleidsmaatregelen dient te worden nagestreefd om de arbeidsmarkt te moduleren in overeenstemming met de realiteit van verlengde arbeidsparticipatie. Dit impliceert het bevorderen van arbeidsmarktflexibiliteit, het faciliteren van mogelijkheden voor carrièreontwikkeling, en het garanderen van gelijke kansen voor de jongere generatie. Cruciaal is dat werkgevers en overheidseenheden collaboreren om een evenwicht te identificeren tussen de behoeften van de oudere arbeidskrachten en de kansen voor de jeugd.

Jeugdwerkloosheid in Curacao: Een Aanhoudende Zorgpunt

DIA MET WERKLOOSHEIDSCIJFERS VAN 2014 TM 2022/23
Belangrijke contribuerende factoren aan dit probleem omvatten:

Economische uitdagingen:

Curaçao wordt geconfronteerd met economische uitdagingen, waaronder langdurige lage economische groei, beperkte investeringen en een aanzienlijke nationale schuld. Deze factoren remmen de generatie van voldoende banen, in het bijzonder voor de jeugd.

Onvoldoende overeenstemming van vaardigheden:

Vaak vertonen de vaardigheden en opleiding van jongeren een discrepantie met de eisen van de arbeidsmarkt. Dit kan resulteren in een tekort aan werkgelegenheidsmogelijkheden voor jongeren, zelfs als er posities beschikbaar zijn.

Discriminatie en vooroordelen:

Leeftijdscriminatie kan een rol spelen bij de werkgelegenheid van jongeren. Werkgevers kunnen de voorkeur geven aan ervaren werknemers boven recentelijk afgestudeerde jongeren, waardoor het voor jongeren moeilijker wordt om werk te vinden. Het is vanzelfsprekend dat werkgevers opleiding en werkervaring meenemen in hun beslissing om iemand wel of niet in dienst te nemen, maar ze zouden ook kunnen kijken naar de aanwezige vaardigheden van jongeren en vooral de wil om te groeien. Het voorstel om het minimumloon voor jongeren vanaf 18 jaar gelijk te trekken met het minimumloon voor volwassenen kan gevolgen hebben voor de werkgelegenheid van jongeren in bepaalde sectoren. Een jongere werknemer die verder moet worden opgeleid in het bedrijf, kost immers meer dan iemand die al over de benodigde vaardigheden beschikt. Zie ook de bevindingen in het SCP-rapport over verdringing op de arbeidsmarkt, gerelateerd aan beloning op jeugdige leeftijd.

Beperkte zakelijke mogelijkheden:

Het initiatief om een eigen onderneming op te zetten wordt vaak als aantrekkelijk beschouwd voor de jongere generatie. Desalniettemin kunnen barrières zoals de identificatie van ondernemerschapsmogelijkheden en het verkrijgen van toegang tot financiële steun aanzienlijke obstakels vormen. In de context van Curaçao zijn de hindernissen bij het verkrijgen van microkrediet bijzonder uitdagend. Het vereiste onderpand is vaak aanzienlijk en/of de kosten verbonden aan het aangaan van dergelijk microkrediet kunnen onevenredig hoog zijn.

Onderwijs gerelateerde uitdagingen:

Er kunnen belemmeringen in het onderwijssysteem bestaan, zoals een gebrek aan relevante opleiding en onvoldoende nadruk op praktijkgerichte vaardigheden, wat kan resulteren in een discrepantie tussen de educatieve achtergrond van jongeren en de vereisten van werkgevers. Verbeteringen in deze context zijn noodzakelijk.

Het aanpakken van jeugdwerkloosheid vereist een gecoördineerde inspanning van overheid, bedrijfsleven en het onderwijssysteem. Het is cruciaal om te investeren in onderwijs en opleiding die afgestemd zijn op de behoeften van de arbeidsmarkt, het stimuleren van ondernemerschap, en het scheppen van gunstige economische omstandigheden die banengroei mogelijk maken.

Aangaande de uitdagingen in het onderwijsdomein, gerelateerd aan de Toekomst van Werk (Future of Work), heeft de SER in het jaar 2018 een erudiet advies gepubliceerd. Ik wens de kernaspecten van dit advies op een bondige wijze uiteen te zetten.

Het adviesrapport accentueert met klem het cruciale belang van anticipatie op de toekomst van werk. Daarbij wordt een analytische blik geworpen op de repercussies van globalisering, technologische innovaties, klimatologische veranderingen en demografische tendensen op de arbeidsmarkt. Er wordt een grondige exploratie uitgevoerd betreffende de uitdagingen die inherent zijn aan de toekomst van werk en de correlatie met onderwijs en de arbeidsmarkt op het eiland Curaçao.

Concluderend kan ik stellen dat recente wetenschappelijke ontdekkingen suggereren dat de verlengde arbeidsparticipatie van de oudere beroepsbevolking geen negatieve externaliteiten genereert betreffende de tewerkstellingskansen van de jongere cohorten. Integendeel, het blijkt dat oudere arbeidskrachten substantiële bijdragen kunnen leveren aan organisaties en in een complementaire samenwerking kunnen opereren met hun jongere tegenhangers. Door het adopteren van flexibele arbeidsarrangementen en het doen van investeringen in het continuüm van educatie gedurende de levensloop, kunnen organisaties een ecosysteem scheppen waarin zowel de oudere als de jongere beroepsbevolking kunnen gedijen.

Het is slechts door de geconcentreerde inspanningen van werkgevers, overheidsentiteiten en het maatschappelijk middenveld – ik zou hieraan ook de academia willen toevoegen – dat we kunnen aspireren naar een evenwichtige en inclusieve arbeidsmarkt waarin zowel de oudere beroepsbevolking als de jongere generatie kunnen bloeien. Ik dank u voor uw aandacht.