

De waarheden van het pensioenakkoord

Een jaar lang hebben wij met deskundigen van SER, ministerie van SZW en pensioen- en verzekeringsbedrijfstaking gewerkt aan het pensioenakkoord. Ook DNB, CPB en voorzitters van door het kabinet benoemde adviescommissies deden mee aan het bouwen van een nieuw pensioenstelsel waarin jong en oud, werkgever en werknemer en overheid, zich thuis moeten voelen. De inkt is nog niet droog of de critici melden zich. Sommigen met eigen belangen als pensioenadviseur of bemiddelaar in pensioenproducten van het *bestaande* stelsel. Anderen zien na vluchtige lezing beren op de weg of gaan mee in gemakkelijke beeldvorming over risico's en onzekerheid. Wij willen misverstanden en onjuistheden wegnemen.

Verhoging pensioenleeftijd komt te laat?

AOW- en pensioenleeftijd zijn gekoppeld aan de stijging van de levensverwachting, in combinatie met flexibele uittreding. Academische criticasters vinden verhogen van de AOW-leeftijd naar 66 in 2020 te laat. Aangezien werknemers nu feitelijk met 62 met pensioen gaan, past dat volgens ons juist uitstekend. Cultuuromslagen vergen tijd. Een ander argument voor later invoeren is dat we mensen die kort voor hun pensioen staan niet willen overvallen. Dat wij oog hebben voor verschillen tussen mensen en voor lagere inkomens en zwaardere beroepen de mogelijkheid bieden om eerder met pensioen te gaan, kan niemand ons kwalijk nemen. De extra AOW-verhoging met 0,6 % per jaar en speciale belastingtoeslagen maken dat mogelijk. Dat gaat allemaal niet door zonder pensioenakkoord zo blijkt uit het wetsvoorstel van Minister Kamp (zie kader). De gemiddelde leeftijd dat we stoppen gaat echter onherroepelijk omhoog.

Onzekere pensioenen?

Beleggingsrisico's lopen we ook nu met de aanvullende pensioenen. Alleen was dat kennelijk onvoldoende bekend. De financiële crisis drukt ons nu met de neus op de feiten. Het sprookje dat we in slechte tijden met verhoging van premies financiële gaten bij pensioenfondsen kunnen oplossen is ook doorgeprikt. De huidige onbalans tussen pensioenvermogen (800 miljard euro) en premies (25 miljard, hoger dan ooit) is daar debet aan en zal door vergrijzing nog verder toenemen. Als die 800 miljard door beursklappen alleen al vijf of tien procent minder waard worden, zouden premies met tientallen procenten omhoog moeten om dat te repareren. Dat kost banen en koopkracht van actieve werknemers en is niet te dragen. De stap naar blijvend stabiele premies en aanpasbare pensioenrechten in slechte, maar óók opwaarts in goede tijden is dan ook logisch en helemaal niet zo'n revolutionaire stap.

Wat we wel moeten doen is de risico's helder maken en er verstandiger mee omgaan. Waar dat in het bestaande pensioencontract verborgen blijft, wordt het in het nieuwe contract de essentie. Welke risico's kunnen deelnemers -jong en oud, evenwichtig- dragen? Welke zekerheid wil men? Op dit 'risicoprofiel' van de deelnemers wordt het contract gebouwd. Wil men meer risico's nemen dan stijgen de kansen op aanpassing van de pensioenen aan de geldontwaarding (indexatie), maar trillen ontwikkelingen op de financiële markten zwaarder door. Met grotere kans op korten op pensioenen in slechte tijden. In de nieuwe pensioencontracten komt ruimte om per sector of onderneming de juiste balans te kiezen tussen zekerheid en het nemen van risico's voor indexatie. Dit beleid moet van tevoren afgestemd zijn met de deelnemersraad van het betreffende fonds. Het gewenste risicoprofiel bepaalt de beleggingsmix van het pensioenfonds en het verwachte rendement. In de wet

wordt uiteraard vastgelegd met welke maximale percentages aan rendement rekening mag worden gehouden voor de verschillende beleggingen. Met de hoogte van de rekenrente (beter rekenrendement) kan een stuk extra zekerheid in de regeling worden ingebouwd. Bij een lager rekenrendement dan het verwachte rendement is de kans op meevallers groter dan op tegenvallers.

Het pensioenakkoord raadt de contractonderhandelaars aan hiervan uit te gaan. Een hoger rekenrendement hanteren dat niet spoort met het vooraf vastgelegde risicoprofiel is niet toegestaan. Hetzelfde geldt voor extra gaan beleggen in aandelen. De kans op korten wordt dan veel hoger dan de deelnemers in hun risicoprofiel wensen. De toezichthouder zal daar op basis van stressscenario's van fondsen streng op toezien. Aan risicovol handelen door pensioenfondsen tegen de belangen in van de deelnemers worden dus wel degelijk grenzen gesteld. Dit in tegenstelling tot het huidige stelsel. Bij een stijging van de inflatie en de rente kunnen nu dekkinggraden flink oplopen en kan het grote uitdelen beginnen, terwijl de reële positie van een fonds helemaal niet is verbeterd. Juist in het huidige systeem zitten perverse prikkels tot onhoudbaar handelen. In het nieuwe contract kijken we dwars door de inflatiesluijer heen.

Worden jongeren de dupe?

Jong en oud worden gelijk behandeld omdat leeftijdsdiscriminatie en een collectief verplicht pensioen niet samengaan. Pensioenrechten worden in slechte tijden evenveel aangepast. Wie toch zegt dat jongeren de dupe zijn, gaat ervan uit dat cao-partijen zullen kiezen voor hoge risico's, bijvoorbeeld door een hoge rekenrente te hanteren. Ouderen ontvangen daarvan nog snel de rekenen. Jongeren zitten later op de blaren. Een tamelijk onzinnige redenering. De ervaring leert juist dat ouderen *minder risico* willen lopen. Zij hebben veel meer te verliezen dan jongeren. Omdat men meer pensioen heeft opgebouwd én omdat jongeren meer hersteltijd hebben. We verwachten zelfs dat naarmate de vergrijzing toeneemt risico's verder zullen worden teruggebracht door te kiezen voor meer risicomijdend beleggen en nog behoedzamere rekenrentes. In vergelijking met het bestaande stelsel krijgen jongeren het duidelijk beter. Rekeningen doorschuiven naar de toekomst kan niet meer, noch van de stijgende levensverwachting noch van dekkingtekorten door slechtere financiële resultaten. In het nieuwe contract wordt direct ingegrepen, zodra het pensioenschap water begint te maken in plaats van –zoals nu – pas als het schip ver onder water ligt. Een rekening van 50 miljard doorschuiven naar jongeren in verband met aanpassing van de levensverwachting kan niet meer. Dat gebeurde nog in de afgelopen twee jaar!

Zijn er geen buffers meer?

Aangezien we blijven werken met een reële pensioenambitie (pensioen dat wordt aangepast aan de inflatie) wordt in het nieuwe contract altijd een buffer opgebouwd die volledige inflatievergoeding mogelijk maakt. Is die buffer er niet dan wordt er minder of niet geïndexeerd. Dat voorkomt dat er veel te snel geld het pensioenfonds uitgaat naar gepensioneerden ten laste van werkenden die nog pensioen opbouwen. De buffer is ongeveer 25 tot 30 % van het pensioenvermogen. Cao-partijen kunnen er bovendien voor kiezen om een extra buffer (egaliseringsreserve) op te bouwen in goede tijden. Waarom je dit systeem een conjunctureel risico kunt noemen, zoals de vertrekkende directeur van DNB deed, ontgaat ons.

Waarom meer keuzes in het nieuwe pensioencontract?

De modernisering houdt niet op bij de flexibele pensioenleeftijd. We leggen ook geen eenheidsworst meer op in de mate van risico nemen en zekerheidsambitie. De metaalwerknemer staat al lang niet meer model voor de gemiddelde werknemer. Wij staan voor modernisering, waarin mensen in de ICT-sector een ander risicoprofiel hebben dan werknemers in de industrie. Is het in deze tijd vreemd om met verschillen om te gaan? Mag je een eigen risicoprofiel als enig zalig makende profiel opleggen aan de rest van Nederland? Dat is in essentie de discussie binnen een deel van de Nederlandse vakbeweging. Dat niet willen inzien, heeft grote consequenties. Er wordt nogal wat weggegooid.

Doen werkgevers niet meer mee?

Aanvullend pensioen is een arbeidsvoorwaarde. Dat willen werknemers én werkgevers graag zo houden. De pensioenpremie wordt op het hoogste niveau ooit vastgelegd voor het nieuwe stelsel. Premieholidsays behoren definitief tot het verleden. In de premie die in veel gevallen voor tweederde door de werkgevers wordt opgebracht zit een risico-opslag voor het bouwen van een buffer voor slechte tijden. Werkgevers doen dus nog steeds volledig mee in het delen van risico's. En zoals voor elke arbeidsvoorwaarde geldt, kan de pensioenregeling altijd in onderling overleg worden aangepast.

Geen akkoord is beter dan wel een akkoord?

Wij nemen verantwoordelijkheid voor het Nederlandse pensioenstelsel omdat het door ons uitgewerkte stelsel veel beter is ten opzichte van het alternatief (zie kader). Een stevige gemoderniseerde en flexibele AOW of versobering? Een houdbaar aanvullend pensioen met ruimte voor verschillen of voor iedereen minder pensioen? De komende jaren samen werken aan verbetering van kansen van ouderen op de arbeidsmarkt of niet? Onze keuze is gemaakt.

Met Pensioenakkoord	Zonder Pensioenakkoord
<p>AOW AOW kan naar keuze op elke leeftijd vanaf 65 worden opgenomen. De AOW standaardleeftijd gaat omhoog met de stijging van de levensverwachting (2020 66 jaar, 2025 waarschijnlijk 67 jaar etc.).</p> <p>Het AOW-pensioen stijgt jaarlijks met 0,6 procent extra over de periode 2013-2028. Dat betekent een stijging met 10 procent.</p> <p>Belastingtoeslagen voor gepensioneerden blijven bestaan voor lagere inkomens en alleenstaanden (vanaf 2020 netto 300 euro voor lagere inkomens en 730 euro voor alleenstaanden).</p> <p>Aanvullend pensioen De pensioenleeftijd gaat omhoog met de stijging van de levensverwachting cf. de AOW, maar de belasting ruimte voor pensioenopbouw gaat niet omlaag en daarmee de uitkering ook niet. Geen fiscale begrenzing benutting financiële meevallers voor pensioen.</p> <p>De beleggingsrisico's veranderen niet, maar deelnemers bepalen welke risico's men wil lopen. Bij elke pensioenregeling kan zelf keuze worden gemaakt in mate van zekerheid en risico nemen voor indexatie voor koopkracht pensioen.</p>	<p>AOW leeftijd gaat in 2020 naar 66 en mogelijk naar 67, zonder mogelijkheid AOW eerder op te nemen en dus eerder te stoppen.</p> <p>Geen extra verhoging AOW-uitkering.</p> <p>Voortbestaan ouderentoeslagen politiek onzeker.</p> <p>Pensioenleeftijd gaat zoals de AOW-leeftijd naar 66 (en mogelijk ook naar 67 jaar), maar de pensioenopbouw wordt fiscaal beperkt met 10 procent. Dat betekent 10 procent minder pensioen. Blijvende begrenzing benutting financiële meevallers voor pensioen.</p> <p>Idem, maar de risico's worden zoals nu (zelfs) niet aan deelnemers verteld. Elke pensioenregeling wordt verplicht tot uniforme hoge nominale garanties, met geringe kans op indexatie in de eerste 5 tot 10 jaar.</p>

<p>Pensioenpremies voor werkgevers en werknemers blijven stabiel. Alleen premiewijzigingen mogelijk door nieuwe cao-afspraken. Geen premiekortingen en premie-holidays meer mogelijk in goede tijden.</p> <p>Werk voor oudere werknemers Om meer ouderen aan de slag te houden of te helpen wordt aantal maatregelen genomen; invoering van een 'mobiliteitsbonus', die overstappen naar een andere baan makkelijker maakt.</p>	<p>Pensioenpremies voor werkgevers en werknemers blijven volatiel. Dat houdt in hogere loonkosten en lagere netto lonen in slechte tijden en premieverlaging in goede tijden.</p> <p>Geen extra inspanningen om oudere werknemers aan de slag te houden of te krijgen, geen 'mobiliteitsbonus'.</p>
--	---