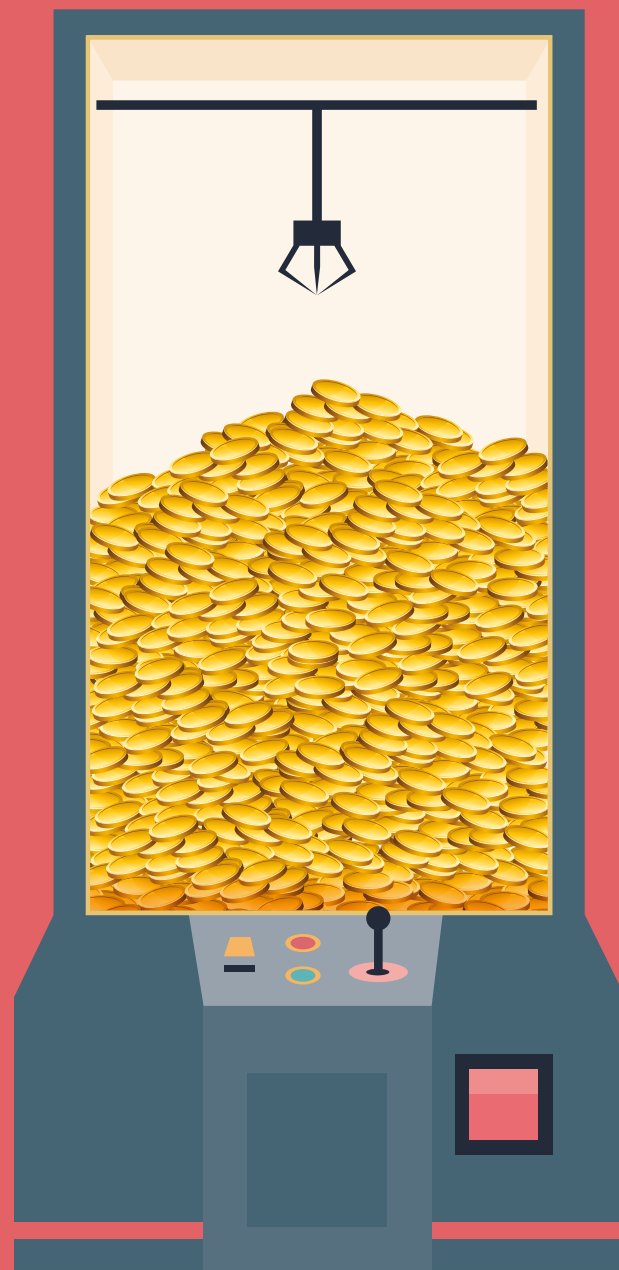


SPANNING

ONS PENSIOEN

1500 MILJARD





Paul Ulenbelt geniet inmiddels van zijn pensioen.

ONS PENSIOEN

Foto: RD / Henk Visscher©

“Als mensen doorwerken hoeft de werkgever minder pensioenpremie te betalen. Het is het oude liedje. De bazen willen een groter stuk van de taart. Werkende mensen moeten inleveren. Geld. Vrije tijd. En liefst beide”, schreef toenmalig SP-Tweede Kamerlid Paul Ulenbelt in het pensioennummer van Spanning in 2009. Hij wees erop dat er al sinds 2000 vanuit de EU druk werd uitgeoefend om de pensioenleeftijd te verhogen.

Inmiddels moeten mensen inderdaad langer doorwerken en is hun pensioen veel onzekerder geworden. En dat terwijl pensioenfondsen meer dan 1.500 miljard euro in kas hebben. Ulenbelt becijferde

vier jaar geleden dat er toen al genoeg pensioenvermogen was om de komende vijftig jaar alle pensioenen te kunnen uitbetalen, zelfs als er geen cent aan premie zou binnenkomen. Die pensioenfondsen haalden in 2019 maar liefst 18 procent rendement op hun investeringen, maar moeten doen alsof dat niet gebeurt is. En terwijl de pensioenleeftijd is verhoogd, zijn de kosten van de AOW als percentage van het nationaal inkomen niet hoger geworden dan pakweg dertig jaar geleden.

Net als bij veel andere politieke vraagstukken gaat het bij pensioenen eigenlijk niet om de vraag of er genoeg

geld is. Paul Ulenbelt had gelijk en heeft dat nog steeds: de bazen waren en blijven gulzig. Zij willen meer taart. Hoe minder pensioenrechten voor ons, hoe beter voor hen. En hoe minder we ervan begrijpen, hoe beter.

In dit nummer van Spanning proberen we misverstanden, mythes en onduidelijkheden over ons pensioenstelsel bloot te leggen. En duidelijk te maken hoe ons pensioenstelsel in elkaar zit. Voor degenen die de politieke strijd willen aangaan voor een beter en zeker pensioen, valt er in ieder geval nog genoeg te halen. ■

IN DIT NUMMER

4 HET SPROOKJE VAN EERLIJK DUURT HET KORTST

Er was eens een man die verhaal ging halen
vanwege zijn achterblijvende pensioen.

Rob de Brouwer



6 OUDEDAGSVORZIENING: VAN GUNST NAAR RECHT

Een korte geschiedenis van het
Nederlandse pensioenstelsel.

Tijmen Lucie

9 VIJF VRAGEN OVER PENSIOEN

Het pensioenstelsel is als
een cappuccino.

Tijmen Lucie



12 HOE DE BETAALBAARHEID VAN DE AOW WERD ONDERMIJND

Door verkeerde politieke keuzes
staat de AOW onder druk.

Bart Linssen

14 FRANS VAKBONDSSUCCES

De Fransen laten zien dat je de strijd
voor een goed pensioen kunt winnen.

16 DE GROTE PENSIOENMYTHE: JONG BETAALT VOOR OUD

Een van de grootste kletsverhalen
over ons pensioenstelsel ontrafeld.

Ruud Kuin

20 POLITISEER DUUR EN ONRENDABEL VERMOGENSBEHEER PENSIOENFONDSEN

Vakbond en politiek moeten inzetten
op een beter beheer van onze 1500 miljard.

David Hollanders



23 'WE SPAREN ALS GEKKEN'

In tien jaar tijd is het pensioenvermogen
ruim verdubbeld.

24 HET PENSIOENAKKOORD NADER BESCHOUWD

Wie inzet afzet tegen uitkomst,
kan niet anders dan ontevreden zijn.

Ruud Kuin en Bart van Kent



29 TIEN MANIEREN OM ONS PENSIOENSTELSEL TE VERBETEREN

Het is de hoogste tijd voor een
offensieve pensioenagenda.

Bart Linssen

COLOFON

Spanning wordt uitgegeven door
het Wetenschappelijk Bureau van
de SP.

Een abonnement kost 25 euro per
jaar voor niet-leden. De betaling
gaat per incasso.

Abonnementenadministratie

Snouckaertlaan 70
3811 MB Amersfoort
T (088) 243 55 40
E administratie@sp.nl

Redactieadres

Snouckaertlaan 70
3811 MB Amersfoort
T (088) 243 55 35
E spanning@sp.nl

Redactie

Ruud Kuin
Bart Linssen
Tijmen Lucie
Eduard van Scheltinga
Tekstredactie
Daniël de Jongh
Redactieraad
Jannie Visscher

Basisontwerp

Thonik en BENG.biz
Vormgeving
Nenad Mečava
Gonnie Sluijs
Illustratie cover
Pixabay:
bewerking Nenad Mečava



Tenzij anders vermeld, is op de inhoud van deze publicatie de Creative
Commons Naamsvermelding-Niet Commercieel-GeenAfgeleideWerken 3.0
Nederland licentie van toepassing. creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/nl

DE SP ZET ZICH IN VOOR MENSELIJKE WAARDIGHEID,
GELIJKWAARDIGHEID EN SOLIDARITEIT

HET SPROOKJE VAN EERLIJK DUURT HET KORTST

Tekst: Rob de Brouwer Illustratie: Len Munnik©



Johan is vijfenzeventig jaar oud. Hij heeft zijn hele leven bij hetzelfde bedrijf gewerkt, een metaalbewerkingsbedrijf. Een goede vakman, op hbo-niveau, die altijd met plezier naar zijn werk ging en uiteindelijk als afdelingshoofd op zijn vijfenzestigste met pensioen ging.

Hij heeft nu tien jaar in goede gezondheid van zijn pensioen genoten. Maar er was hem een welvaartsvaste uitkering in het vooruitzicht gesteld en alleen zijn AOW-uitkering werd aan de prijsstijgingen aangepast. Het aanvullend pensioen is nog precies hetzelfde als wat hij tien jaar geleden ontving. Hij besluit uit te zoeken wat er toch mis is en

waarom er niet meer wordt uitgekeerd. Hij weet dat zijn pensioenfonds een goed rendement heeft gemaakt over de periode dat hij werkte. Dat rendement was gemiddeld aanzienlijk hoger dan waarmee gerekend werd toen de premie moest worden vastgesteld. Waarom wordt dan niet een deel van dat overrendement gebruikt om het aanvullend pensioen te verhogen?

Nu deze situatie al tien jaar aanhoudt, wordt het gevoel van onrechtvaardigheid bij Johan steeds groter. Daarom trekt Johan zijn mooiste pak aan en bezoekt het kantoor van zijn pensioenfonds. Het pensioenfonds staat hem uitgebreid te woord maar het resultaat van het gesprek is teleurstellend. Het blijkt dat de reden waarom de uitkering uitblijft niets te

maken heeft met de voorwaarden die aan een waardevast pensioen gesteld worden. Voor Johan is voldoende premie ingelegd en het pensioenfonds heeft inderdaad voldoende rendement gemaakt, meer zelfs dan noodzakelijk om een welvaartsvast pensioen uit te keren. Maar het pensioenfonds geeft je een karige uitkering en houdt de rest in eigen zak. Als Johan blijft aandringen en vraagt waarom het pensioenfonds dat doet, wijst men naar De Nederlandsche Bank (DNB).

Johan laat zich niet met een kluitje in het riet sturen. Hij trekt de stoute schoenen aan en gaat verhaal halen bij DNB. En hoewel dat normaal gesproken nooit wordt gedaan, willen ze Johan wel ontvangen. Johan gaat naar Amsterdam en meldt zich aan het Frederiksplein. Nadat hij door de beveiliging is geloodst wordt hij ontvangen door een aardige, jonge dame. Zij vertelt dat het toegezegde waardevaste pensioen niet kan worden uitgekeerd omdat het de verwachting is dat er in de toekomst veel minder rendement zal worden gemaakt. Het ziet er zelfs zo slecht uit dat DNB van mening is dat onmiddellijk moet worden gekort op de uitkering. Anders hebben de jongeren geen goed pensioen meer. Hoe Johan ook probeert, hij komt hier niet verder. Hij wordt te veel in de hoek gedrukt van iemand die niet het beste voorheeft met zijn kinderen. Dit gesprek loopt uit in een generatieconflict. Johan voelt aan zijn water dat hij er zo niet uitkomt. Hij voelt zich helemaal geen dief van toekomstige generaties. Hij moet zich beter voorbereiden.

Weer thuisgekomen gaat hij aan de eettafel zitten en maakt hij berekeningen. Hij overlegt met vrienden en zij helpen hem met zijn gecompliceerde rekensommetjes. Goed voorbereid maakt Johan een afspraak met de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Wouter Koolmees. De minister heeft het druk, maar hij kan Johan wel even te woord staan. Eenmaal in zijn kamer, na opnieuw een uitgebreide beveiligingsprocedure vraagt Johan de minister of hij niet iets kan doen aan de starheid van DNB. Wouter

JOHAN VRAAGT WOUTER WAAR DAN AL DAT GELD GEBLEVEN IS DAT HET PENSIOENFONDS VOOR HEM HEEFT VERDIEND

Koolmees legt het nog eens uit. Hij zegt dat het pensioenfonds het toekomstige rendement eerst moet verdienen voordat het mag worden uitgeven. Johan blijft geduldig, hij houdt zijn handen in zijn zakken omdat hij anders misschien handtastelijk wordt en hij vraagt Wouter waar dan al dat geld gebleven is dat het pensioenfonds voor hem heeft verdiend. Johans premie was gebaseerd op een verwacht rendement dat tot 2007 4 procent was en daarna geleidelijk is gedaald tot 2,7 procent nu. Terwijl het werkelijke rendement na aftrek van kosten over de periode dat de premie werd afgedragen 6,8 procent is geweest. Zelfs na Johans pensioen heeft het pensioenfonds goede resultaten bereikt op de financiële markten. Hij is 75 en zijn waardevaste pensioen is nooit gerealiseerd. Hij loopt bijna 20 procent achter op de verwachtingen. 'Voor wie is dan het geld dat met mijn premie is verdiend? Hoezo mag het geld pas worden uitgegeven als het is verdiend? Het is toch al verdiend?' Wouter Koolmees blijft Johan uitleggen dat op dit moment de risicovrije rente nu eenmaal heel laag is. En als je gaat rekenen met een hogere rente geef je geld uit dat nog niet is verdiend.

Johan kan nu eindelijk profiteren van zijn goede voorbereiding. Hij gaat er eens goed voor zitten. 'Meneer de minister, mag ik u mijn berekeningen voorleggen? Ik ben een werknemer van een metaalbedrijf geweest, met een hbo-opleiding. Ik ben op mijn twintigste begonnen met een jaarsalaris van 20.000 gulden. En ik heb me kunnen opwerken tot een eindloon van 80.000 euro per jaar. Ik heb

uitgerekend dat er voor mij 225.000 euro pensioenpremie is afgedragen. En ik heb ook uitgerekend dat die premie uiteindelijk, bij mijn pensioendatum, door het gerealiseerde rendement een kapitaal vormde van bijna 900.000 euro. Ik weet dat als er elk jaar was geïndexeerd, ikzelf – en mijn vrouw als ik ben overleden – een bedrag zouden krijgen van totaal een kleine 600.000 euro. En dan reken ik dat ik 83 jaar zal worden en dat mijn vrouw mij 5 jaar zal overleven. Hoe komt u erbij dat er niet genoeg geld is verdiend om mij een welvaartsvast pensioen uit te keren?

Het pensioenfonds houdt bijna 300.000 euro over aan mijn premie. En dan heb ik nog niet eens ermee gerekend dat het kapitaal ook gedurende mijn pensioen wordt belegd. Dat is toch niet eerlijk? Dat is toch een vorm van diefstal? Waar gaat dat overschot heen? Wie gaat er profiteren van het stelen van mijn pensioenuitkering?

De minister sluit de deur. Hij kan nog net iets zeggen, maar je hebt het niet goed verstaan. Het klinkt als 'Oké, boemer', maar dat zul je wel verkeerd verstaan hebben. ■

Dit artikel verscheen eerder op: sp.nl/Z5o

Dit is een gastbijdrage van Rob de Brouwer. Hij schreef het boek *21 mythes en onwaarheden over ons pensioen* (2017).



OUDEDAGSVORZIENING: VAN GUNST NAAR RECHT

Tekst: Tijmen Lucie Foto's: Nationaal Archief/Spaarnestad/Anefo/Joop van Bilsen©

Lange tijd moest je werken tot je dood. Simpelweg omdat er voor de meeste ouderen niets geregeld was. Dat veranderde pas echt na de Tweede Wereldoorlog, met de Algemene Ouderdomswet en het zo kenmerkende en geroemde Nederlandse pensioenstelsel. Geen oudere mag meer armoede lijden, was de gedachte. Maar hoe lang kunnen we dat nog zeggen nu de AOW en onze pensioenen steeds meer onder druk komen te staan?



◀ Minister van Sociale Zaken J.G. Suurhoff reikt de eerste AOW-uitkeringen uit in het gebouw van de Raad van Arbeid te Amsterdam, 2 januari 1957.

Het eerste bedrijfstakpensioenfonds zou pas in 1917 worden opgericht.

van de honger. Pensioenfondsen bestonden nog niet in 1850.

ARBEIDERS AAN DE BEDELSTAF

Door de opkomst van het industrieel kapitalisme, vanaf 1870, raakten steeds meer arbeiders aan de bedelstaf wanneer zij door ziekte, ouderdom of arbeidsongeschiktheid niet meer in staat waren om te werken. Deels uit oprechte sociale betrokkenheid, deels uit angst voor de sterker wordende arbeidersbeweging, vond een deel van de heersende klasse dat er actie moest worden ondernomen tegen deze armoede. En dan vooral onder oudere arbeiders. Sociale ondernemers als Stork en Van Marken (van Calvé) gingen daarom vanaf 1880 pensioenfondsen oprichten voor hun medewerkers. Bij Van Marken kon je zelfs al met je zestigste met pensioen. Heel veel navolging kregen deze ondernemers aanvankelijk niet. Rond 1890 had slechts 1 procent van de bedrijven een pensioenfonds. Het eerste bedrijfstakpensioenfonds zou pas in 1917 worden opgericht.

Ook in de politiek drong, onder socialistische invloed, langzaam het besef door dat er iets gedaan moest worden aan de schrijnende armoede onder ouderen. De eerste aanzet daartoe was de Invaliditeitswet van 1913. Arbeiders vanaf 70 jaar moesten in de ogen van de wetgever wel invalide zijn en ontvingen derhalve een kosteloos ouderdomspensioen van twee gulden per week. In 1919 werd deze leeftijd nog verlaagd naar 65 en werd de uitkering verhoogd naar drie gulden per week. Door de toegenomen

overheidsvoorzieningen voor ouderen werd het voor bazen goedkoper om een pensioenvoorziening te treffen. Arbeiders hadden nu immers minder aanvullend pensioen nodig. Toch viel in 1938 nog slechts 8 procent van de loonafhankelijken onder een bedrijfstakpensioen. Voor (kleine) zelfstandigen was nog helemaal niets geregeld.

Sommige bazen hielden de pensioenvoorziening in eigen beheer. Hierdoor waren de pensioenaanspraken van medewerkers niet altijd even zeker. Het gebeurde weleens dat bedrijven een greep in de pensioenpot deden om hun schulden af te lossen. Na de Tweede Wereldoorlog werd daarom in de Pensioen- en Spaarfondsenwet (1952) vastgelegd dat een pensioenfonds een onafhankelijke juridische status moest krijgen. Ook werd de baas verplicht om premie te gaan betalen en verwierven medewerkers een officiële stem in de pensioenfondsbesturen. Eerder al werd in 1949 bij wet een collectieve pensioenregeling voor alle medewerkers en bazen binnen één bedrijfstak verplicht gesteld. Zo kregen medewerkers meer zekerheid over hun pensioen.

NOODWET

Een voor iedereen geldende oudedagsvoorziening liet nog tot 1957 op zich wachten. In 1947 was weliswaar de Noodwet Ouderdomsvoorziening – beter bekend als de ‘Noodwet-Drees’ – ingevoerd, maar deze voorzag alleen in een staatsuitkering aan ‘ouden van dagen’ zonder voldoende eigen inkomsten. Principiële verschillen tussen socialisten en confessionelen stonden

Rond 1850 stond ouderdom voor de meeste Nederlanders gelijk aan armoede. Als je niet meer kon werken had je geen inkomen meer. Je was dan aangewezen op je kinderen of op liefdadigheid van weldoeners of kerken. Van de overheid hoefde je weinig te verwachten. In de Armenwet van 1854 gaf de overheid weliswaar aan verantwoordelijk te zijn voor de armenzorg, maar in de praktijk werd geprobeerd deze zorg zoveel mogelijk af te schuiven op de kerken. Pas als iemand niet voor kerkelijke hulp in aanmerking kwam, sprong de overheid bij. En dan alleen om te voorkomen dat iemand om zou komen



Ouderen demonstreren voor hogere pensioenen en AOW-uitkeringen, Amsterdam 5 november 1970.

een algemene ouderdomsvoorziening lange tijd in de weg. Socialisten wilden een staatspensioen, confessionelen een verzekering. Uiteindelijk vonden beide partijen elkaar in een volksverzekering: een verplichte verzekering voor iedereen. De Algemene Ouderdomswet (AOW) was gebaseerd op solidariteit. Alle werkende mensen betaalden mee aan de AOW voor mensen vanaf 65 jaar. Deze uitkering was voor iedere Nederlander gelijk. Dit noemen we ook wel een omslagstelsel: de werkenden betalen voor de gepensioneerden. Al met al een prachtige oplossing van de socialist Suurhoff, die de AOW door beide Kamers loodste. Doel van zijn AOW was om ervoor te zorgen dat 'een ieder op zijn ouden dag gevrijwaard is tegen gebrek' en te voorkomen dat mensen 'in behoeftige omstandigheden van kerkelijke of particuliere zijde dan wel van overheidswege zouden moeten worden onderhouden.' Vanaf nu was de ouderdomsvoorziening geen gunst meer maar een recht voor iedereen, ongeacht inkomen of eigen vermogen.

Dankzij het basispensioen dat de AOW bood, konden de kosten voor een

pensioenregeling in de (collectieve) arbeidsovereenkomst omlaag. Zo bouwden steeds meer mensen pensioen op, waardoor ze vanaf 65 konden genieten van een vrij zorgeloze oude dag. Zeker als ze ook nog een levensverzekering hadden kunnen afsluiten. Toch was alleen AOW geen vetpot. Vanwege de lage uitkeringen bleven veel ouderen arm. In 1964 besloot het kabinet daarom de AOW gelijk te stellen aan het sociaal minimum. In de jaren zeventig werd de AOW nog enkele malen verhoogd, met als sluitstuk de wettelijke koppeling van de AOW aan het minimumloon in 1980.

PRIVILEGE?

Van deze koppeling kwam in de praktijk niet veel terecht, omdat de rechtse kabinetten-Lubbers de wet omzeilden. In 1992 werd ont koppeling onder voorwaarden zelfs wettelijk mogelijk en opeenvolgende regeringen maakten daar gretig gebruik van. Hoewel de koppeling later weer is hersteld, bleef de mogelijkheid om ervan af te wijken. Nu bleven de AOW-uitkeringen sowieso al achter, omdat de reële lonen sinds 1980 nauwelijks meer gestegen zijn. Ook werd het niet meer vanzelfsprekend om met

65 jaar AOW te krijgen. Sinds 2013 is de AOW-leeftijd namelijk stapsgewijs verhoogd. Hetzelfde geldt voor de pensioenleeftijd. We moeten met ons allen steeds langer doorwerken totdat we met pensioen kunnen. Door neoliberaal beleid zijn pensioenen meer en meer verworden tot een risicovol financieel product en dreigt de solidariteit uit ons stelsel te verdwijnen. Als deze ontwikkeling zich doorzet, zal een onbezorgde oude dag weer een privilege worden voor enkelen in plaats van een recht voor iedereen. Dat mogen we niet laten gebeuren. ■





VIJF VRAGEN OVER PENSIOEN

Tekst: Tijmen Lucie Foto: Oscar Carrascosa Martinez/ANP©

De journalist HJ Schoo vergeleek het Nederlandse pensioenstelsel eens met een cappuccino. Eerst heb je de koffie: de AOW. Dan de melk: de arbeidsvoorwaardelijke pensioenen. En daarbovenop eventueel nog cacao poeder: de individuele levensverzekeringen. Deze vergelijking maakt direct duidelijk hoe ons pensioenstelsel grofweg in elkaar zit. En dat is knap, want pensioen is een ingewikkeld onderwerp.

HOE WERKT ONS PENSIOENSTELSEL?

Het Nederlandse pensioenstelsel is opgebouwd uit drie zogeheten 'pijlers'. De eerste pijler is de AOW, de basisuitkering voor ouderen. Voor elk verzekerd jaar bouw je 2 procent AOW-recht op. De opbouw begint 50 jaar voordat je de AOW-leeftijd hebt bereikt. Na 50 jaar heb je dus pas recht op een volledige AOW-uitkering. Iedereen met een inkomen betaalt jaarlijks AOW-premie, dat is 17,9 procent van het inkomen tot 34.713 euro. Uit die premies worden de uitkeringen van alle pensioengerechtigden betaald. Sinds 2001 is de AOW gedeeltelijk gefiscaliseerd, wat betekent dat de AOW niet alleen meer uit premies maar ook uit de algemene belastingmiddelen wordt betaald. De hoogte van de AOW is gekoppeld aan het netto minimumloon. Alleenstaanden ontvangen 70 procent van dit minimumloon, samenwonenden of gehuwden ieder 50 procent. In 2013 is de AOW-leeftijd stapsgewijs verhoogd. In het pensioenakkoord van 2019 is afgesproken dat de AOW-leeftijd in 2024 op 67 jaar komt te liggen en daarna gekoppeld wordt aan de levensverwachting.

De tweede pijler is het arbeidsvoorwaardelijk pensioen. Meer dan 90 procent van de Nederlandse werkenden in loondienst bouwt via de baas een aanvullend pensioen op door een deel van hun loon in een pensioenfonds te storten. In veel gevallen is deelname aan een pensioenregeling verplicht. De pensioenpremie wordt deels door de baas, deels door de medewerker betaald. Het medewerkersdeel wordt door de baas ingehouden op het salaris. Je bouwt niet over je hele salaris pensioen op. Vaak wordt eerst een bepaald bedrag in mindering gebracht, de zogenaamde franchise. Na aftrek van de franchise heb je het salaris waarover pensioen wordt opgebouwd. Pensioenopbouw is een vorm van uitgesteld loon. Er wordt pas belasting geheven op het moment dat het pensioen wordt uitgekeerd. De hoeveelheid premie die je belastingvrij mag wegzetten, is in de loop der jaren steeds verder verlaagd. Daardoor moet je langer werken om een fatsoenlijk pensioen op te kunnen bouwen.

De derde en laatste pijler komt eventueel bovenop de eerste twee pijlers. De cacao-poeder van Schoo. Wie het zich kan veroorloven kan zich bijverzekeren of sparen voor de oude dag, via een commerciële verzekeraar of een bank. Dit is een stuk minder aantrekkelijk dan een collectief pensioen, maar levert je vaak wel meer op dan dat je het wegstopt in een oude sok. Bijvoorbeeld zzp'ers zijn aangewezen op een dergelijke verzekering, omdat zij niet in aanmerking komen voor een collectieve pensioenregeling.

WIE GAAN ER OVER ONS PENSIOEN?

Bij het Nederlandse pensioenstelsel zijn veel partijen betrokken. De hoofdrolspelers zijn werkgeversbonden, vakbonden, pensioenuitvoerders, de overheid en haar toezichthouders. Zij zijn het die pensioenregelingen vaststellen, pensioenen uitkeren, pensioenvermogen beheren of laten beheren en die wetten en regels over pensioenen opstellen. Daarnaast spelen de diverse adviseurs en partijen die diensten verlenen aan bovengenoemde partijen een belangrijke rol. Denk daarbij aan vermogensbeheerders, administrateurs, accountants, advocaten, notarissen en pensioenadviseurs.

Maatschappelijke organisaties, waarvan de werkgeversbonden en vakbonden de belangrijkste zijn, hebben in Nederland relatief veel invloed. De sociale partners, zoals de bonden van bazen en medewerkers samen worden genoemd, bepalen in veel gevallen de inhoud van pensioenregelingen. Op politiek niveau praten zij mee over hoe wetten en regels eruit komen te zien. Pensioenuitvoerders, zoals pensioenfondsen en verzekeraars, voeren pensioenregelingen uit. Zij houden pensioenrechten en -aanspraken bij, doen de uitkeringen en beheren pensioenvermogen. Dat doen zij vaak in nauwe samenwerking met vermogensbeheerders en uitvoeringsorganisaties.

De overheid is op vele manieren betrokken bij het Nederlandse pensioenstelsel, bijvoorbeeld als wetgever en als verantwoordelijke voor de pensioenregeling van haar ambtenaren. De overheid is ook verantwoordelijk voor het verplicht stellen van pensioenfondsen voor bedrijfstakken en voor het toezicht op pensioenuitvoerders. Dit toezicht wordt namens de overheid uitgevoerd door De Nederlandsche Bank (DNB) en de Autoriteit Financiële Markten (AFM). DNB houdt onder meer toezicht op de financiële prestaties van de pensioenfondsen en op het functioneren van pensioenbestuurders. De AFM ziet toe op het gedrag van pensioenuitvoerders. Zo let de AFM erop dat zij hun deelnemers goed op de hoogte houden en dat zij hen juiste informatie verstrekken over hun pensioen, in begrijpelijke taal.

WELKE ROL SPELEN DE PENSIOENFONDSEN?

Pensioenfondsen bekleden een bijzondere positie in het Nederlandse pensioenstelsel. In tegenstelling tot andere Europese landen worden de arbeidsvoorwaardelijke pensioenen vooral door pensioenfondsen uitgevoerd en niet door commerciële instellingen, zoals verzekeraars. Deze bijzondere positie heeft onder meer te maken met het systeem van verplichtstelling van deelname aan arbeidsvoorwaardelijke pensioenregelingen. Na de Tweede Wereldoorlog nam het aantal pensioenfondsen snel toe door wetgeving. Met name de Wet verplichte deelneming in een bedrijfspensioenfonds uit 1949 en de Pensioen- en Spaarfondsenwet uit 1952 (waarover meer op pagina 7 van deze Spanning) hebben de positie van Nederlandse pensioenfondsen als zelfstandige en onafhankelijke uitvoerders van pensioenregelingen in het Nederlandse stelsel versterkt. Toch zien we, na de aanvankelijke groei, de laatste jaren een sterke afname van het aantal pensioenfondsen. Telde Nederland in 1998 nog 1.042 pensioenfondsen, twintig jaar later was dit aantal al gedaald naar 240 en deze daling zet zich voort. Door toenemende regeldruk en stijgende kosten is het vooral voor de kleinere pensioenfondsen moeilijker geworden om te blijven bestaan.

HOE STAAN DE PENSIOENFONDSEN ERVOOR?

Je zou het niet zeggen, maar eigenlijk heel goed. Op dit moment is het gezamenlijk pensioenvermogen ruim 1.500 miljard euro. Ter vergelijking: de totale omvang van de Nederlandse economie lag in 2018 op 774 miljard euro. De geldberg van de pensioenfondsen is dus ruim twee keer zo groot. Bovendien hebben pensioenfondsen buffers opgebouwd om tegenvallers op te vangen. Toen deze buffers in de jaren negentig tegen de plinten klotsten, zijn ze gebruikt om bazen te subsidiëren. Zij hoefden tijdelijk geen premie te betalen. Ook haalde de staat miljarden uit de pensioenpot van de ambtenaren. Weinig reden dus om de pensioenen te verlagen en de premies te laten stijgen. En toch is dat precies wat er gebeurt. Hoe kan dat? Dat heeft alles te maken met de dalende dekkingsgraad. De dekkingsgraad is de waarde van de bezittingen (vermogen) van het pensioenfonds, gedeeld door de verplichtingen van dit fonds. Met het laatste wordt bedoeld wat het fonds nodig heeft om de toekomstige pensioenen te betalen. Nu is het heel lastig om in te schatten wat het rendement van de bezittingen in de toekomst zal zijn en hoe de verplichtingen zullen uitvallen. De rente waarmee het pensioenfonds rekent om aan de toekomstige verplichtingen te voldoen heeft enorme gevolgen voor de dekkingsgraad. Voorheen hielden pensioenfondsen een voorzichtige vaste rekenrente van vier procent aan. Deze was voorzichtig omdat het werkelijke rendement de afgelopen decennia gemiddeld op bijna zeven procent lag. Maar deze vaste rekenrente is vervangen door een variabele marktrente. Door de historisch lage rentestand lijkt het nu alsof er te weinig vermogen is om aan de toekomstige verplichtingen te voldoen. Maar dan ga je ervan uit dat de rentestand de komende decennia niet zal stijgen – en dat is onjuist, gelet op het verleden. Pensioenfondsen rekenen zich dus noodgedwongen arm. Ze houden veel meer geld in kas dan nodig is. De gevolgen zijn evenwel groot. Pensioenen worden verlaagd en de premies gaan omhoog.

HOE ZEKER IS MIJN PENSIOEN NOG?

Dat is lastig te zeggen. Sinds het begin van deze eeuw is een ontwikkeling gaande in de richting van privatisering van de pensioenen. Dit is al in 2000 op Europees niveau vastgelegd in de Lissabon-doelstellingen, een initiatief van de Europese Ronde Tafel van Industriëlen, een invloedrijke lobbyclub van multinationals. Het systeem met gegarandeerde uitkeringen is inmiddels losgelaten en heeft plaatsgemaakt voor een systeem met vaste premies. Voor bazen is dat aantrekkelijk, omdat ze dan niet meer hoeven bij te betalen als de pensioenuitkeringen te laag uitvallen. Maar voor medewerkers betekent dit dat hun pensioen onzekerder is geworden. Die onzekerheid zal alleen maar toenemen, nu pensioenfondsen zich steeds meer als commerciële verzekeraars moeten gaan gedragen. Als individuele medewerker moet je dan op zoek naar een verzekeraar op een vrije verzekeringsmarkt. Daar zitten flinke nadelen aan. Je bent duurder uit, want de ingelegde premie wordt niet alleen voor pensioen gebruikt maar ook voor winsten en winstuitkeringen. Je pensioen zal niet meer verhoogd worden in geval van loon- of prijsstijgingen, want indexatie (zoals dat wordt genoemd), kennen commerciële verzekeraars niet. Verzekeraars zullen ook gaan kijken naar wat het risico is dat iemand langer leeft dan gemiddeld en dit risico doorberekenen aan de 'klant'. En waar je nu nog geen belasting hoeft te betalen over je pensioenopbouw, zal dat in een geprivatiseerd stelsel niet meer het geval zijn. Kortom: je gaat meer premie betalen en wat je aan het einde van de rit krijgt is buitengewoon onzeker.

HOE DE BETAALBAARHEID VAN DE AOW WERD ONDERMIJND

Tekst: Bart Linssen Cartoon: Benjamin Kikkert©

Sinds de jaren vijftig krijgen ouderen die de pensioenleeftijd bereiken een basisuitkering: de AOW. Hierdoor leven er nu spectaculair weinig Nederlandse ouderen in armoede: relatief drie keer minder dan in Duitsland en België. Of dat zo blijft, is allesbehalve vanzelfsprekend. Dat komt deels door demografische ontwikkelingen, maar vooral ook door verkeerde politieke keuzes over hoe we de AOW betalen.

De AOW vormt het fundament van ons pensioenstelsel: een basisuitkering die alle ouderen in Nederland ontvangen. Voor ouderen die alleen wonen en geen andere inkomsten hebben, komt dat netto neer op ongeveer € 1158 per maand. Dat is € 45 onder het bestaansminimum, dus bepaald geen vetpot. Maar de AOW heeft wel voorkomen dat veel ouderen na hun pensioen in armoede zijn vervallen.

COMPROMIS

Dat de AOW vlak na de Tweede Wereldoorlog werd ingevoerd, was geen vanzelfsprekendheid. Socialisten waren in die tijd voor een staatspensioen, terwijl christendemocraten slechts een arbeidsverzekering (dus alleen voor werkers) bepleitten. Wat volgde was een compromis: de AOW wordt opgebracht door werkenden en direct uitgekeerd aan iedereen die de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt.

Technisch wordt dit een omslagstelsel genoemd: premies van nu financieren de uitgaven van nu. Dat is dus anders dan het pensioen dat werkenden opsparen, het tweede deel van het Nederlandse pensioenstelsel.

Het grote voordeel van een omslagstelsel als de AOW is dat er geen zorgen zijn over de waarde en het beheer van de reserve. Het ontbreken van zo'n reserve is ook gelijk het grootste nadeel.

Wanneer de verhouding tussen hen die de uitkering ontvangen en degenen die hem betalen scheefgroeit, kunnen de premies voor de werkende generaties te hoog worden.

Dat is bijvoorbeeld het geval wanneer er in een generatie relatief veel mensen zijn geboren. Hierdoor pieken de kosten van de AOW in 2040, waarna ze weer afnemen door de vermindering van het aantal AOW-gerechtigden.

FONDS

Hoe betaal je de AOW terwijl de premielasten bij een omslagstelsel tijdelijk oplopen? Bij de start van het nieuwe millennium werd de oplossing gezien in het zogenaamde AOW-fonds. Met deze reserve, opgebouwd uit het verschil tussen de premieopbrengsten en -verplichtingen van dat jaar, kon de financiële last van een relatief grote groep AOW'ers worden opgevangen. Maar amper tien jaar later waren de opgespaarde miljarden alweer op. Hoe kan dat?

Desgevraagd wijst Harry Verbon, emeritus hoogleraar Openbare Financiën, op een belangrijke wijziging bij de hervorming van de AOW rond de eeuwwisseling. Voor die tijd werd de AOW betaald uit een premie over het eerste deel van het inkomen. Over dat bedrag werd een percentage premie geheven dat ongeveer genoeg was om de uitgaven van de AOW te financieren. Bij de grote hervorming werd besloten om deze rekensom flink op de schop te nemen. Er bleef een inkomen waarover premie betaald moest worden (destijds € 27.000, in 2020 € 34.713), en het

percentage dat werd gebruikt om de premie te berekenen werd vastgezet (17,9 procent). Overschotten kwamen ten goede aan het eerdergenoemde AOW-fonds.

FISCALISERING

Maar van overschotten was al snel geen sprake meer. Dit was het gevolg van een technische wijziging met verstrekkende gevolgen.

In het verleden werd je totale belastbare inkomen (dus alles wat je verdient) verminderd met een belastingvrije som. Vanaf 2001 zou dat veranderen: niet je totale belastbare inkomen, maar het bedrag dat je aan premie en belasting moest betalen over het eerste deel van je inkomen (die 18% die je over je eerste € 27.000 betaalt) werd verminderd met de heffingskorting. Verbon: 'En dat is precies waar de pijn zit: een belastingverlaging die goed uitviel voor mensen met een laag inkomen ging ten koste van de premieopbrengsten voor de AOW.'

Hoe groot het effect van deze wijziging was, wordt glashelder omschreven door





© KIK

“Een fata morgana pensioen.”

onderzoekers van de Algemene Rekenkamer in economenblad ESB. Zij schrijven dat: “... de heffingskortingen voor ruim 92 procent in mindering gebracht worden op de te innen premies volksverzekeringen en voor slechts acht procent op de te innen belastingen.”

De gevolgen voor de premieopbrengsten waren desastreus: “Van de oorspronkelijk berekende 65,2 miljard euro voor in 2007 geraamde te betalen premies blijft maar 33,5 miljard euro aan premieinkomsten over.” Bovendien: ook latere verhogingen van de heffingskorting, een populaire maatregel van de huidige regering om mensen aan het werk te krijgen, verkleinen de premies die nodig zijn om de AOW te betalen.

De onderzoekers rekenen voor wat de schade is: “Zonder heffingskortingen zou het huidige premiepercentage van 17,9 procent over het voor 2007 geraamde premieplichtig inkomen leiden tot 34,6 miljard euro aan premieopbrengsten AOW (Ministerie van Financiën, 2006). Na aftrek van de heffingskorting van 16,4 miljard euro blijft daarvan maar 18,2 miljard over. Het totaal aan AOW-uitkeringen bedroeg in 2007 circa 25,6 miljard euro.” Oftewel, niet genoeg om de uitkeringen van dat jaar te betalen, laat staan een buffer op te bouwen voor wanneer er tijdelijk relatief veel ouderen zijn.

De heffingskortingen leidden ertoe dat een steeds groter deel van de AOW

wordt betaald uit de algemene belastingopbrengsten, wat de ‘fiscalisering’ van de AOW wordt genoemd. Niet alleen wordt er dus geen enkele reserve opgebouwd, ook wordt de druk op verlaging van de AOW-uitgaven vergroot, omdat dit moet concurreren met andere uitgaven waar belastingopbrengsten voor nodig zijn, zoals zorg en onderwijs. En met de door de rechtse regering zo gekoesterde belastingverlagingen voor vermogenden en grote bedrijven.

POLITIEKE KEUZE

Is er een weg terug? De meest voor de hand liggende manier om de premieheffing weer op pijl te brengen is door het deel van het inkomen waarover premie afgedragen moet worden te verhogen, bijvoorbeeld over het hele inkomen. Of door de benodigde belasting op een andere manier te heffen, zoals de SP bij de vorige verkiezingen voorstelde. SP-pensioenwoordvoerder Bart van Kent: ‘In het doorgerekende verkiezingsprogramma houden we de AOW op 65. We laten zien dat dit met sociale keuzes prima te betalen is.’

De volgende vraag is of een AOW-fonds nog steeds logisch zou zijn. Verbon is daar niet onverdeeld enthousiast over: ‘Het probleem is dat we als Nederland nu al vrij veel sparen. Terwijl we juist meer zouden moeten besteden om de economie aan te wakkeren. Ondanks de vergrijzing zijn de afgelopen decennia de kosten van de AOW niet gestegen, maar eerder gedaald. Terwijl we in 1990 nog 5½ procent van ons nationaal inkomen aan de AOW-uitkeringen besteedden, is dat nu ongeveer 5 procent. Zelfs als de AOW-leeftijd nu nog 65 jaar zou zijn, zouden we minder dan in 1990 aan de AOW uitgeven. Wat er in de toekomst met de AOW-uitgaven gaat gebeuren is zeer onzeker. Als bijvoorbeeld meer mensen gaan werken dan nu – en dat ligt in de lijn der verwachting – zullen de uitgaven als percentage van het nationale inkomen in 2040 op zijn hoogst 6½ procent zijn en misschien zelfs minder. Daarna zullen de AOW-uitgaven sowieso weer gaan dalen, gezien de demografische ontwikkeling. De vraag of we bereid zijn dat te betalen is een politieke keuze.’ ■

Een belastingverlaging die goed uitviel voor mensen met een laag inkomen ging ten koste van de premieopbrengsten voor de AOW



FRANS VAKBONDSSUCCES

MACRON GEDWONGEN PLAN VERHOOGING PENSIOENLEEFTIJD IN TE TREKKEN

Foto: Joris van Gennip / HollandseHoogte ©

Het nieuwe jaar begon voor de Fransen goed. De Franse president Macron haalde na massaal verzet, dat zich manifesteerde in 43 stakingsdagen, de angel uit zijn omstreden pensioenplannen.

In Frankrijk gaat overheidspersoneel en ex-overheidspersoneel gemiddeld met 62 jaar met pensioen. Voor sommige beroepen ligt deze leeftijd nog veel lager. Openbaar vervoer-medewerkers kunnen bijvoorbeeld al rond hun 56 of 57^e jaar uittreden. In de private sector ligt de uittreedleeftijd op gemiddeld 63 jaar.

In 1995 werd in Frankrijk een eerste poging gedaan om de pensioenleeftijd op te krikken. Nadat miljoenen mensen staakten en Frankrijk wekenlang plat lag, trok de regering het plan in. President Macron is de eerste die sinds die tijd weer een poging onderneemt om de pensioenleeftijd te verhogen, van gemiddeld 62 naar 64 jaar. Na anderhalf jaar onderhandelen met de vakbonden, kwam de regering in het najaar van 2019 met een compromis. Vierenzestig jaar zou de spilleeftijd worden waarop je met een volledige uitkering kon uittreden. Wilde je eerder stoppen, dan zou de uitkering lager zijn. Alle vakbonden hebben dit voorstel afgewezen, waarna er grote stakingen uitbraken.

Wel 43 dagen lang: 82 procent van de machinisten legde het werk neer, waardoor slechts 1 op de 10 treinen reed. Het hele openbaar vervoer in Parijs lag plat. Dertig procent van de binnenlandse vluchten viel uit. Veertig procent van de scholen was gesloten. De postbezorging lag bijna stil. Het energiebedrijf schakelde bij bepaalde overheidsorganisaties en bedrijven de stroom uit. Ook de brandweer, fysiotherapeuten, artsen, journalisten en advocaten, legden het werk neer. Tolwegen werden gratis toegankelijk gemaakt. En acteurs en zangers gaven uit protest voorstellingen op openbare pleinen. Uit peilingen bleek dat de sympathie van de bevolking voor de acties constant rond de zestig procent lag.

Macron heeft verschillende pogingen gedaan om het verzet en de steun te breken. Hij had eerder al zijn plan met twee jaar uitgesteld. Vervolgens werd de uitgezonderde groep steeds groter. Eerst werd iedereen die was geboren voor 1963 uitgezonderd. Later iedereen voor 1975. En ook het compromis in het najaar, waarbij 64 niet de nieuwe uittreedleeftijd (waarop je met pensioen mag) werd maar de spilleeftijd (waarop je een volledige pensioenuitkering krijgt), brak het verzet niet.

Macron zag zich daarom genoodzaakt het hele plan in te trekken. De vakbonden krijgen nu tot april de tijd om met alternatieven te komen. De grootste gematigde vakbond heeft inmiddels de acties opgeschort. De andere vakbonden zetten hun acties voort, omdat ze überhaupt geen noodzaak zien om met alternatieven te komen. Ondanks het feit dat heel Europa de pensioenleeftijd heeft verhoogd, zijn de Fransen er met massale acties in geslaagd om verhoging te voorkomen.





DE GROTE PENSIOENMYTHE: JONG BETAALT VOOR OUD

Tekst: Ruud Kuin Foto: Pixabay

Rond het onderwerp pensioen hangen vele mythes: verzonden verhalen die een wijze les lijken te bevatten. De grootste en meest gehoorde mythe is wel dat in het huidige pensioenstelsel jongeren het riante pensioen van de ouderen ‘subsidiëren’. In dit artikel betoog ik dat het eerder andersom is.

opiniemakers zijn er uitstekend in geslaagd de media te overtuigen van de mythe dat jong voor oud betaalt. De tot op heden gehanteerde doorsnee-systematiek (waarover later meer) zou hier debet aan zijn en moet daarom worden afgeschaft. De vakbonden hebben met hun ja-woord voor het pensioenakkoord ingestemd met afschaffing. Ze deden dat aanvankelijk onder de voorwaarde dat medewerkers niet voor de ongekend hoge (overgangs-)kosten van naar schatting 60 tot 100 miljard zouden opdraaien. Maar inmiddels zijn ze ook hiermee akkoord gegaan, door een verdeling met werkgevers te accepteren van fifty-fifty.

Als een maatregel heel veel geld kost, zou je zeggen dat daar veel publieke discussie over is. Afgaande op de berichtgeving in

de media lijkt dit niet het geval. Daarin wordt de afschaffing van de doorsneepremie veelal omschreven als ‘onom-

streden’, ‘strikt noodzakelijk’, ‘onvermijdelijk’, en ‘goed’. In nagenoeg elk bericht komt dezelfde tekst met hetzelfde voorbeeld terug.

Ter illustratie:

NOS Teletekst op 1 februari 2019

Pensioen, oneerlijk voor jongeren

‘...Dat heeft te maken met de manier waarop werknemers premie inleggen en daarna pensioen uitgekeerd krijgen; de zogenaamde doorsneesystematiek. Daarbij bouwt iedereen procentueel evenveel pensioen op voor het geld dat hij of zij inlegt, ongeacht hoe oud hij of zij is. Eigenlijk is dat niet helemaal eerlijk. Want als iemand die 30 jaar is 100 euro inlegt, kan dat geld veel langer belegd worden en dus meer waard worden, dan als iemand hetzelfde bedrag nog even vlak voor zijn of haar pensioen inlegt. Toch krijgen ze er in het bestaande systeem evenveel pensioen voor terug. In de huidige situatie betalen de jongeren met hun inleg dus eigenlijk mee aan het pensioen dat nu aan al die ouderen wordt uitgekeerd.

De afschaffing van de doorsneepremie wordt veelal omschreven als ‘onomstreden’, ‘strikt noodzakelijk’, ‘onvermijdelijk’, en ‘goed’

Een sterk staaltje framing, gestuurd vanuit het neoliberale deel van de pensioenwereld en overgenomen door het kabinet. De werkelijke bedoeling, een verdere individualisering van de pensioenen en vergroting van de kansen voor de verzekeraars, wordt daarbij verzwegen.

WAT IS DE DOORSNEESYSTEMATIEK?

De gehanteerde doorsneesystematiek houdt in dat jonge en oude medewerkers hetzelfde premiepercentage betalen over een deel van hun inkomen (pensioengrondslag) voor dezelfde pensioenopbouw. Omdat de premie van jongeren langer kan renderen, betalen zij het eerste deel van hun carrière verhoudingsgewijs wat meer dan nodig zou zijn. Maar in de tweede helft verhoudingsgewijs wat minder. De redenering was en is dat jongeren ook oud worden en daarmee over hun gehele carrière gerekend hetzelfde bijdragen als ieder ander.

HOE WERKT DE DOORSNEESYSTEMATIEK?

Het is goed om eerst vast te stellen dat pensioenfondsen niet bedoeld zijn voor toekomstige generaties. We hebben een kapitaaldekkingssysteem waarmee je in een collectieve pot, je eigen pensioen opbouwt. De bijdrage aan die pot noemen we de pensioenpremie. Dat is uitgesteld loon dat wordt opgebracht door werkgevers en medewerkers. De premie voor de werkgevers verschilt per fonds (50 procent of twee derde) en wordt berekend op basis van de huidige samenstelling van het personeel. Voor het aantal ouderen in deze populatie wordt een hogere premie berekend dan voor het aantal jongeren. De som daarvan wordt gedeeld door het aantal medewerkers in het pensioenfonds. Er is hierbij geen sprake van subsidie van jong naar oud, want het is een gemiddelde premie. Het medewerkersdeel van de premie (50 procent of een derde) is wel gebaseerd op solidariteit, want iedereen betaalt dezelfde premie. Als je

jong bent betaal je relatief wat meer, maar als je ouder bent weer relatief wat minder.

NIET MEER HOUDBAAR?

Dit systeem zou volgens onder andere Rabo Research, CPB, SER en het kabinet, niet meer houdbaar zijn vanwege:

1. Veranderingen op de arbeidsmarkt

Medewerkers zouden steeds minder vaak hun hele carrière voor dezelfde baas werken. Daarnaast zouden meer medewerkers op latere leeftijd zzp'er worden. En in krimpende sectoren stromen minder jongeren in.

2. Demografische en economische veranderingen

De levensverwachting is toegenomen en de rente is gedaald.

VERANDERENDE ARBEIDSMARKT?

Veranderingen op de arbeidsmarkt

>>>

RTLZ.nl op 5 juni 2019, als het pensioenakkoord net is gesloten

'De doorsneepremie houdt simpel gezegd in dat jongeren later minder pensioen krijgen voor hun ingelegde premies. Ze betalen dus relatief te veel. Dat zit zo.

Trouw op 7 juni 2019

Wie betaalt het meeste voor het pensioenstelsel

Als opa geld uit de huishoudpot pakt, blijft er minder over voor zijn kinderen en kleinkinderen. Dat geldt ook voor de pensioenpot. Waarom de doorsneepremie moet verdwijnen? Omdat het eigenlijk niet zo eerlijk is dat jong en oud dezelfde premie betalen.



Deelnemers genieten gemiddeld langer pensioen en dat kost uiteraard meer geld.

zouden er dus in de eerste plaats toe leiden dat de doorsneesystematiek niet langer houdbaar is. Daar worden drie argumenten voor gegeven.

• ZELFDE WERKGEVER

Iedereen knikt 'ja' als de stelling wordt geponeerd dat de gemiddelde medewerker niet meer veertig jaar bij dezelfde baas werkt. Het gevolg hiervan zou zijn dat medewerkers met enige regelmaat in een ander pensioenfonds terechtkomen, waar andere regels gelden, of een andere populatie jong en oud is. Maar volgens onderzoek van econoom Paul de Beer is daar geen bewijs voor. In het Algemeen Dagblad lichtte hij zijn bevindingen toe: 'Feit is in ieder geval dat werknemers niet vaker van baan veranderen dan vroeger. Het enige verschil is dat je vroeger vaker meteen een vaste baan had.' Zo bekeken klopt de beeldvorming dus niet en is er geen aanleiding om de systematiek te herzien.

• FLEXIBELE CONTRACTEN.

Het aantal flexibele arbeidsrelaties is de afgelopen jaren explosief gestegen. Inmiddels heeft 40 procent van de medewerkers in Nederland een flexibele arbeidsrelatie. Dit percentage is twee keer zo hoog als in andere Europese landen. Vooral het aantal zzp'ers is in korte tijd fors gestegen. Een groot deel van hen verdient onvoldoende om zelf een pensioenregeling te financieren. De commissie-Borstlap, die de ongewenste ontwikkelingen op de arbeidsmarkt heeft onderzocht, stelt dat dit geen natuurverschijnsel is, maar het gevolg is van stimulerend beleid dat herzien kan worden. Het is dan ook zeer onlogisch en ongewenst het pensioenstelsel voor een prijs van 60 tot 100 miljard aan te passen aan deze ongewenste ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Afschaffing van de doorsneesystematiek leidt er juist toe dat jonge medewerkers, veelal met een flexibele arbeidsrelatie, in de 'goedkope' jaren een slecht pensioen

opbouwen. Het ligt veel meer voor de hand het aantal flexibele arbeidsrelaties drastisch terug te dringen. En voor de zzp'ers en andere flexibele arbeidsrelaties die overblijven een pensioenregeling verplicht te stellen.

• RELATIEF OUDE SECTOR

Sommige sectoren hebben inderdaad een relatief oud medewerkersbestand, waar steeds minder jongeren instromen. Ook daarvoor is aanpassing van de doorsneesystematiek echter niet noodzakelijk. Een eenvoudige oplossing is samenvoeging van verschillende pensioenfondsen, waardoor er een gezonde mix is van jong en oud.

TOENAME LEVENSVORWACHTING

De levensverwachting is de afgelopen veertig jaar toegenomen (van 76 jaar in 1960 naar 81 jaar nu). Dat betekent dat deelnemers gemiddeld langer pensioen genieten, en dat kost uiteraard meer geld. Deze ontwikkeling leidt er niet in versterkte mate toe dat jong voor oud betaalt. Want meer jaren genieten van het pensioen geldt voor de huidige ouderen, maar zeker ook voor de jongeren van nu: de toekomstige ouderen. En het is op zichzelf geen reden de doorsneesystematiek af te schaffen. Meer jaren pensioen uitkeren, betekent simpel gezegd dat er evenredig meer in kas moet komen. Als we daarbij bedenken dat de fondsen zich met de huidige rekenregels arm moeten rekenen, is een hogere premie niet nodig. Er komt nog elk jaar meer premie binnen (33 miljard) dan eruit gaat aan uitkeringen (31 miljard). En dan zijn de rendementen waar inmiddels een forse buffer mee is opgebouwd nog niet eens 'gebruikt'.

DALING RENTE

Voor het bepalen van de hoogte van de pensioenpremie mag een andere, hogere, rekenrente worden gehanteerd dan bij de berekening voor de dekkings-

graad (lage rekenrente). De hoogte van de dekkingsgraad is vooral van belang voor de vraag of de pensioenen geïndexeerd mogen worden. Voor het vaststellen van de hoogte van de premie mogen fondsen rekenen met de hoogte van de te verwachten rendementen. Doordat deze rekenrente hoger mag zijn, kunnen de toekomstige verplichtingen rekenkundig met een (relatief) lage premie van -35 procent worden gerealiseerd. Daardoor is de premie niet kostendekkend. Het gevolg is dat er vermogen uit het fonds van oud naar jong gaat. En deze verschuiving neemt toe. Volgens onderzoek van adviesbureau Mercer bedraagt de omvang van die verschuiving de afgelopen jaren zo'n 7 procent. Bij een pensioenvermogen van 1400 miljard ging dat al gauw om 100 miljard. Aangezien het pensioenvermogen inmiddels is aangegroeid tot meer dan 1500 miljard zal dit bedrag nu nog hoger liggen.

BETAALT JONG VOOR OUD?

De onderzoekers Van Praag en Hemmers hebben aan de hand van een rekenmodel studie verricht naar wat jongeren en ouderen bijdragen aan een fictief pensioenfonds. Een eenvoudig, maar realistisch rekenvoorbeeld illustreert wie in welke levensfase het meeste bijdraagt.

Stel een medewerker legt 40 jaar lang jaarlijks 5.000 euro in het fonds. Dan spaar je in totaal over die periode 200.000 euro (40 x 5.000). Dat bedrag hoeft pas over 40 jaar te worden uitgekeerd en kan dus belegd worden en daardoor rendement opleveren. Van Praag en Hemmers zijn in hun model uitgegaan van een gemiddeld rendement van jaarlijks 5 procent. Terwijl in werkelijkheid de grote fondsen na aftrek van kosten gemiddeld 6 procent rendement halen. Met 5 procent rendement per jaar groeit de 200.000 euro ingelegde pensioenpremie

“Er is dus geen sprake van dat ouderen de fondsen leegvreten; houd dus op met die onzin en bangmakerij”

dan aan tot 630.000 euro. Dus naast de premie is het rendement 430.000 euro. Van Praag en Hemmers stellen principieel dat je het rendement ook als inleg van de medewerker moet beschouwen. Met zijn of haar uitgesteld loon is die aangroei immers verdiend. In het eerste jaar wordt 5.000 euro ingelegd. In het laatste jaar is dat, inclusief rendement, 40.000 euro. Feitelijk is er dus geen sprake van een gelijke jaarlijkse inleg. Ouderen leggen altijd meer in dan jongeren.

Daarnaast hebben Van Praag en Hemmers gekeken naar wat de situatie bij overlijden is. Als er dan geld over is, gaat dat niet naar de erfgenamen, maar blijft het in het fonds. En komt het bij de

‘jongeren’ terecht. Uit berekeningen van Van Praag en Hemmers blijkt dat bij een gemiddeld nettorendement van 5 procent per deelnemer, er tonnen per persoon in het fonds achterblijven. Gemiddeld wordt er dus per deelnemer meer opgebouwd dan uitgekeerd. “Er is dus geen sprake van dat ouderen de fondsen leegvreten; houd dus op met die onzin en bangmakerij”, aldus Van Praag en Hemmers.

CONCLUSIE: HET IS EERDER ANDERSOM

Door de premie en het rendement als totale inleg van de deelnemer te beschouwen, dragen ouderen aanzienlijk meer bij dan jongeren. Daarnaast

bleekt uit onderzoek dat de gemiddelde deelnemer bij overlijden tonnen ‘overhoudt’, die terugvloeien naar het fonds en daarmee naar de jongere generaties. Het is dus eerder andersom, jong betaalt niet voor oud, maar oud betaalt voor jong. Een relatief lage premie en rente versterken deze situatie nog eens. Er is dan ook geen reden om de doorsneesystematiek af te schaffen. De prijs daarvoor is hoog. De SP heeft verzekeraar AON laten doorrekenen wat de gevolgen zijn van de afschaffing van de doorsneesystematiek. Hieruit blijkt dat zowel jongeren als ouderen een forse daling van het pensioen zien optreden. ■

Den Haag, 20 februari 2018, aanbieding petitie door actievoerende politie voor een vroeger pensioen.





Larry Fink (links), grote baas van BlackRock, de grootste vermogensbeheerder in de wereld, heeft al erg veel geld verdiend aan onze pensioenen.

POLITISEER DUUR EN ONRENDABEL VERMOGENSBEHEER PENSIOENFONDSEN

Tekst: David Hollanders Foto: Flickr.com

De jaarlijkse kosten van pensioenfondsen bedragen 8,4 miljard euro. Dat is aanzienlijk. Deze miljarden klemmen temeer omdat er geen enkel verband is tussen kosten en rendementen van pensioenfondsen. Toch politiseren vakbonden en linkse politieke partijen vermogensbeheer(kosten) niet of nauwelijks.

Het terechte verzet tegen pensioenverlagingen richt zich bijna exclusief op ter discussie stelling van boekhoudregels, op grond waarvan pensioenfondsen er op papier zwak voor staan. Er zijn zeker goede redenen om de zogenoemde rekenrente te veranderen. Die is al jaren (te) laag, zoals 13 oktober

jongstleden nog eens onder het oog is gebracht door tientallen economen in een open brief aan de fractievoorzitters in de Tweede Kamer.

Vakbonden, maatschappelijke organisaties en linkse partijen, zouden evenwel óók vermogensbeheer(kosten) (meer) moeten problematiseren, politiseren en aanvallen. Dáár valt wat te halen, zowel financieel als politiek-strategisch. Een openlijke strijd tegen vermogensbeheerders kan deelnemers – jong én oud – informeren, mobiliseren en verenigen. De belangen van vermogensbeheerders staan namelijk lijnrecht tegenover die van *alle* deelnemers.

De salarissen en bonussen voor de

vermogensbeheerders zijn de grootste kostenpost voor pensioenfondsen. En hoe hoger de kosten, hoe lager de pensioenen en hoe hoger de premies. Een goede aanzet tot polarisatie is de in november 2019 ingediende motie van SP-Kamerlid Van Kent, waarin de regering verzocht wordt *“bestuurders van pensioenfondsen en pensioen-uitvoerders onder de Wet normering topinkomens te brengen.”* Maar eerst meer over het dure, onrendabele en vervuilende vermogensbeheer.

HOGE KOSTEN

Als aangegeven waren de totale kosten van pensioenfondsen in 2018 8,4 miljard euro. Dat is opgebouwd uit pensioenbeheerkosten (1 miljard) en



De redenering van pensioenfondsen lijkt daarbij op de redenering van een huisjesmelker

vermogensbeheerkosten (7,5 miljard). Pensioenbeheerkosten bestaan vooral uit administratiekosten. Verder worden accountants-, bestuurs-, toezichts- en actuariskosten ertoe gerekend. Deze kostenpost is substantieel, maar beter richt men zich op de vermogensbeheerkosten. Dat is met 7,5 miljard de grootste kostenpost. Onder vermogensbeheer vallen niet alleen de 'beheerkosten' van financiële titels (aandelen en obligaties), maar ook de 'bewaarkosten', de 'transactiekosten' en overige kosten (bijvoorbeeld 'advieskosten'). Kortom, elk te isoleren aspect van vermogensbeheer is geïsoleerd teneinde het afzonderlijk in rekening te brengen. Gedetailleerde kostenspecificaties veranderen niets aan de uitkomst: uiteindelijk komen de 7,5 miljard euro voornamelijk ten goede aan beleggers en bankiers. Daarbij is 7,5 miljard mogelijk een onderschatting. In 2014 noteerde De Nederlandsche Bank (DNB) althans: "DNB heeft tegelijkertijd aangegeven dat bij de beleggingscategorieën *private equity* en *hedge funds* het vermoeden bestaat dat nog niet alle kosten in beeld zijn gebracht."

Pensioenfondsen stellen dat de kosten van 7,5 miljard relatief laag zijn. Fondsen presenteren hun kosten als percentage van het totaal belegd vermogen. Dat komt neer op circa 0,5 procent en met deze kostenpresentatie lijken de kosten laag. Deze kostenpresentatie is evenwel een keuze en mijns inziens een problematische keuze. Pensioenfondsen relateren zo een jaarlijks terugkerende

kostenpost aan een in een eeuw opgebouwd beleggingsbedrag dat de kosten hooguit indirect beïnvloedt. Het wordt simpelweg niet ingewikkelder een aandeel in Shell te 'beheren', te 'bewaren' of te verhandelen als dat aandeel in prijs stijgt. De redenering van pensioenfondsen lijkt daarbij op de redenering van een huisjesmelker die een huurverdubbeling verdedigt door erop te wijzen dat de huur als percentage van de gestegen prijs van het huizenblok zo laag is. Huizenprijzen beïnvloeden echter de onderhoudskosten van het huis niet. En een huurverdubbeling is ten opzichte van het inkomen van de huur wél hoog. Net zo is 7,5 miljard euro een hoog bedrag ten opzichte van bijvoorbeeld de premies.

De kostenhoogte komt mijns inziens duidelijker uit door die te relateren aan eveneens jaarlijkse kasstromen. De vermogensbeheerkosten zijn ruim 23 procent van de jaarlijkse premiegelden (in 2018 33,2 miljard euro). En vermogensbeheerkosten vormen 24,5 procent van de totale pensioenuitkeringen (30,8 miljard). Sinds 2008 worden pensioenen jaarlijks gekort (of niet geïndexeerd), tot maximaal 2 procent. Een structurele vermogensbeheerkostenreductie van 0,62 miljard (oftewel ruim 8 procent van de kosten) was toereikend geweest om dat te voorkomen.

WAT LEVERT HET PRODUCT 'VERMOGENSBEHEER' OP?

Naar mijn ervaring vinden medewerkers van pensioenfondsen of vakbonden de kosten weliswaar ook wel hoog, maar verdedigen zij die uiteindelijk toch met exact dezelfde rechtvaardigingsgrond als die door de financiële sector zelf gegeven wordt. Vermogensbeheer moet op een 'vrije' markt ingekocht worden en dat kost nu eenmaal geld. En goed vermogensbeheer kost helaas nog meer geld. Goede vermogensbeheerders zorgen voor hoge rendementen en daar is uiteindelijk elke deelnemer bij gebaat.

Op deze voorstelling van zaken valt veel af te dingen, bijvoorbeeld dat de

vakbond zo berust in de chantagemacht van kapitaal. Hier richt ik me evenwel op de vraag of de aannames, als die al leidend zou moeten zijn, aantoonbaar is. Hebben fondsen met hogere kosten ook hogere rendementen? In 2018 is er geen positief verband. Sterker nog, het verband is *negatief*. Dit blijkt uit cijfers van DNB. Het onderling verband tussen vermogensbeheerkosten (inclusief transactiekosten) enerzijds en het rendement anderzijds is negatief (de correlatie is -0.11). Dit is wel een gemiddeld (lineair) verband, waarbij geen rekening gehouden is met andere factoren die het rendement beïnvloeden. In een eerdere studie doe ik dit laatste wel voor 2015-2017. Ook dan blijkt er geen verband. Kortom, meer geld voor vermogensbeheerders leidt niet (aantoonbaar) tot een hoger rendement. Dat alleen al zou redenen moeten zijn vermogensbeheerkosten aanzienlijk te verminderen. Er zijn ook nog andere redenen.

VERMOGENSBEHEER IN FEITE PUBLIEKE SECTOR

Er is nog een reden om de jaarlijks aan de financiële sector overgemaakte 7,5 miljard euro af te wijzen. Het salaris van menig vermogensbeheerder is een veelvoud van dat van de minister-president. Het is niet zelden hoger dan dat van DNB-president Klaas Knot, de meestverdienende in de quasi-publieke sector. En uiteraard verdient bijna elke medewerker van de pensioenuitvoerders van ABP en PFZW beduidend meer dan wat ambtenaren en verpleegkundigen, voor wie zij heten te beleggen, verdienen.

Dit wordt, behalve door de vermeende prestaties van pensioenuitvoerders, gerechtvaardigd door de notie dat pensioenuitvoerders als APG en PGGM in de private sector opereren en dat salarissen daar door 'de markt' worden bepaald. Formeel is dat zo. Informeel is het flauwekul. Met de vele fiscale vrijstellingen, met de verplichte deelname van bedrijven en van deelnemers, en met de staat als





Het salaris van menig vermogensbeheerder is een veelvoud van dat van de minister-president

financiële ruimte om premies te verlagen en/of uitkeringen te verhogen. Politisering van vermogensbeheer kan daarbij deelnemers verenigen rond een gemeenschappelijk belang en duidelijk maken dat deelnemers over het pensioenvermogen dienen te gaan.

Rest de vraag waarom vakbonden schromen om vermogensbeheer te thematiseren. Dat is wonderlijk en toch ook weer niet. Vakbonden hebben privatisering, uitbesteding en financialisering in het pensioendomein decennialang gedoogd, of er zelfs actief aan meegewerkt, al dan niet in ruil voor een concessie aan de cao-tafel. Zolang de rendementen hoog waren, leek dat ook geen kwaad te kunnen. Toen in 2008 de rendementen bubbels bleken, werden deelnemers gekort. En dus is het tijd dat vakbonden hun non-agressie-pact met vermogensbeheerders opzeggen. Vermogensbeheerders hebben dat zelf eigenlijk allang gedaan, want zij hebben nooit bonussen hoeven inleveren en hun salarissen zijn blijven toenemen. Linkse partijen kunnen vakbonden helpen door het voortouw te nemen in de strijd tegen vermogensbeheerders. Met de verwerping van de eerder genoemde motie-Van Kent werd duidelijk dat de strijd niet in de Tweede Kamer alleen gewonnen kan worden. Druk van kiezers op partijen, van vakbondsleden op de vakbondstop en van deelnemers op fondsbesturen, is noodzakelijk. Het is dus zaak vermogensbeheer langdurig te politiseren, zowel binnen als buiten het parlement, zowel binnen als buiten campagnetijd. ■

Dit is een gastbijdrage van David Hollanders. Hij is econoom, verbonden aan de Universiteit van Amsterdam.

werkgever bij het grootste pensioenfonds ABP is de pensioensector in feite publiek. Dan passen jaarsalarissen met vijf, zes en zeven nullen niet. De tegenwerping dat lagere salarissen tot een uittocht van 'talent' leidt, is weinig plausibel. Ten eerste zorgen de veronderstelde talenten niet voor hogere rendementen. Ten tweede weten DNB, het CPB, de AFM en het ministerie van Financiën ook capabele mensen te vinden voor weliswaar hoge, maar toch niet exorbitante salarissen.

DESTRUCTIE VAN DE AARDE ALS VERDIENMODEL

Tot slot is er nog een reden om de uitbesteding van vermogensbeheer aan te vechten. Zelfs als de kosten verlaagd zouden worden en de rendementen verhoogd kunnen worden, moeten deelnemers meer invloed hebben op concrete beleggingskeuzes van vermogensbeheerders. Afgaand op het rapport *Still Dirty, Still Dangerous* (2018), belegt ABP meer dan 10 miljard euro in de fossiele brandstoffensector. ABP blijkt met name vertrouwen te hebben in de winstgevendheid van Shell en Exxon Mobil. Die bedrijven kunnen

echter alleen winst maken door de aarde op te warmen, de luchtkwaliteit te verminderen en de planten- en soortenrijkdom te decimeren. Beleggen in Shell is uiteindelijk speculeren op verdergaande exploitatie en daarmee voortgaande destructie van de aarde. Omgekeerd wordt de Shell-aanval op de aarde mede mogelijk gemaakt door de ABP-beleggingen. Als er één partij is die daar niet aan mee moet doen, zijn het pensioenfondsen. Fondsen beleggen immers deels ten behoeve van jonge deelnemers. ABP spaart nu voor de oude dag van deelnemers, jong én oud, door te speculeren op opwarming van de aarde. Met name voor jongeren is dat (levens) bedreigend. Cynischer wordt het niet. Deze levensvijandige beleggingen worden bedacht en uitgevoerd door vermogensbeheerders, waarbij het onvergeeflijk is dat pensioenfondsbestuurders deze dodelijke beleggingen goedkeuren.

TOT SLOT

Er is alle reden de vermogensbeheerkosten van pensioenfondsen aanzienlijk te verlagen. Dat lost niet alle pensioenproblemen op, maar verschaft wel

‘WE SPAREN ALS GEKKEN’

Heeft Nederland een pensioenprobleem, dat een hogere pensioenleeftijd en het verlagen van pensioenfondsen rechtvaardigt? Eén blik op het Nederlandse pensioenvermogen toont een ander beeld. In tien jaar tijd is dit vermogen ruim verdubbeld. Paul Ulenbelt, oud-pensioenwoordvoerder van de SP, concludeerde vier jaar geleden al dat dit genoeg geld is om de komende vijftig jaar aan alle pensioenverplichtingen te voldoen.

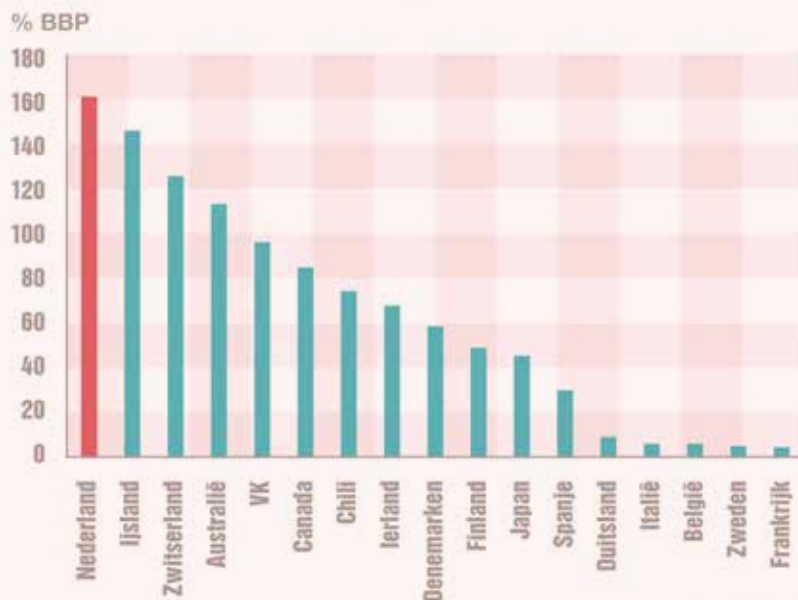
DE NEDERLANDSE PENSIOENRESERVES IN MILJARDEN



Bron: DNB



NEDERLANDSE PENSIOENRESERVES IN INTERNATIONAAL PERSPECTIEF (2014)



Bron: Rabobank



Hoe doen andere landen het? In Het Financieele Dagblad vergelijkt hoogle-
raar economie Coen Teulings de
staatsfinanciën en de pensioenrisico's
van Nederland met de Duitse. Hij merkt
vier zaken op: (1) De Nederlandse
staatsschuld is relatief 10 procent lager

dan de Duitse; (2) Nederland heeft een
veel groter pensioenvermogen, dat voor
flinke belastinginkomsten gaat zorgen;
(3) Duitsland financiert de ambtenaren-
pensioenen uit de lopende begroting,
terwijl Nederland geld apart heeft gezet;
(4) Duitsland is veel sterker vergrijsd.

Teulings vat samen: “Het geld klatert in
Nederland van de daken. Die overvloed
uit zich in een overschot op de beta-
lingsbalans van ruim 9 procent van het
jaarlijks bruto binnenlands product. We
sparen als gekken.”





VIER ONVOLDOENDES

HET PENSIOENAKKOORD NADER BESCHOUWD

Tekst: Ruud Kuin en Bart van Kent Foto: Werry Crone / HollandseHoogte©

Op 5 juni 2019 sloten de vakbonden, werkgevers en kabinet het pensioenakkoord. Nagenoeg alle politieke partijen juichten het akkoord toe. Met kritiek zette je jezelf buitenspel, zo was het collectieve oordeel. De SP was desondanks een van de weinige partijen die een zeer kritisch geluid liet horen. En met reden.

WAT WAS DE INZET?

De FNV voerde vanaf januari 2018 campagne voor een goed pensioen. Vier eisen stonden daarbij centraal. Bevriezing van de AOW-leeftijd, indexatie voor iedere generatie, een pensioen voor iedereen en verslechteringen zijn niet acceptabel. Toen de voor 18 maart 2019 in sectoren aangekondigde stakingen moeizaam van de grond kwamen, werd de AOW-eis naar de werkvloer toe aangescherpt. Er verschenen ineens stopborden, buttons, een liedje en grote spandoeken met de tekst *66 = genoeg*. Nadat het pensioenakkoord er lag, werd het resultaat meteen positief geframed. De eerste zin in de referendumtekst van de FNV vatte het akkoord als volgt samen: *“In het principeakkoord staan onder andere afspraken over het vertragen van de pensioenleeftijd, pensioenopbouw voor zelfstandigen en boetevrij eerder stoppen met werken.”* De SP, GroenLinks en de PvdA hebben de vier FNV-eisen vanaf het begin gesteund. En toch komt de SP tot een ander eindoordeel. We leggen het eindresultaat langs de vier eisen.

WAT WAS DE UITKOMST?

1. BEVRIEZEN VAN DE AOW-LEEFTIJD

Als je bent afgegaan op de informatie van de FNV kan je bijna niet anders dan positief zijn over dit onderdeel van het akkoord. De AOW-leeftijd stijgt minder snel en er komt een onderzoek naar het recht op AOW na 45 jaar werken. Bovendien wordt het “voor mensen met zwaar werk mogelijk om drie jaar eerder te stoppen.” Aldus de summere letterlijke toelichting van de FNV. Deze weergave is op zijn zachtst gezegd wel erg rooskleurig. Want wat is er werkelijk afgesproken? De AOW-leeftijd wordt de komende twee jaar bevroren en stijgt daarna minder snel. Deze uitkomst is conform de in FNV-beleidsstukken vastgelegde inzet. Maar de actievoerders herkennen deze tekst niet. Zij kwamen in actie voor “Bevriezing AOW” en “66 = genoeg”. En dat is niet binnengehaald. Daar staat tegenover “dat mensen met zwaar werk drie jaar eerder kunnen stoppen.”

Maar is dat wel zo? Precieze bestudering van het akkoord leert dat partijen de afspraak hebben gemaakt dat door middel van “duurzaam inzetbaarheidsbeleid” iedereen gezond de nieuwe AOW-leeftijd moet kunnen halen. Duurzaam inzetbaarheidsbeleid is een duur woord voor verbetering van de arbeidsomstandigheden, ontzietmaatregelen en dergelijke, waardoor de kans groter is dat je tot de AOW-gerechtigde leeftijd gezond in staat bent je werk te blijven doen. Omdat het een paar jaar zal duren voordat dat beleid in gang is gezet en effect heeft, zal de huidige generatie ouderen daarvan geen profijt meer hebben. Daarom wordt het alleen voor die groep mogelijk gemaakt om eerder te kunnen uittreden. Met deze groep voor ogen, wordt de fiscale boete van 52 procent die in 2005 was ingevoerd om eerder uittreden onmogelijk te maken, vanaf 2021 (*tijdelijk* voor vijf jaar) opgeheven. Daaraan is in het akkoord wel een limiet gesteld; werkgevers kunnen voorafgaand aan de AOW-leeftijd, maximaal drie jaar lang 19.000 euro per jaar zonder boete uitkeren (zo'n 900 euro netto per maand). Er staat duidelijk *kunnen* en dat is dus geen harde afspraak of toezegging van de werkgevers dat ze dat ook daadwerkelijk voor iedereen gaan betalen. In de ouderenzorg en de vleesindustrie hebben werkgevers dit wel toegezegd in de recente cao, maar de eerste indruk is dat slechts een zeer klein deel van de medewerkers aan de voorwaarden voldoet.

De echte test zit bij de politie. Tot nu toe weigert het kabinet een collectieve regeling te treffen, die iedere agent het recht geeft om drie jaar eerder uit te treden. Als we de brief van Koolmees over het pensioenakkoord aan de Tweede Kamer nog eens nalezen, begrijpen we wat er gebeurt. Het akkoord is gericht op gezond je AOW-



LEVENSVORWACHTING: HOGE VERSUS LAGE INKOMENS

Mensen met hoge inkomens leven in Nederland gemiddeld 7,5 jaar langer dan mensen met lage inkomens. Kijken we naar de levensverwachting in goede gezondheid, dan loopt het verschil zelfs op tot ruim 18 jaar. Mensen met een hbo- of wo-diploma leven gemiddeld 72 jaar in goede gezondheid, praktisch opgeleiden slechts iets meer dan 53 jaar. Dat betekent dat je met een laag inkomen veel minder lang van je pensioen kunt genieten.

leeftijd halen en eerder stoppen is in die lijn slechts tijdelijk mogelijk. In de brief aan de Tweede Kamer zegt Koolmees daar nog over: *“Het is essentieel dat ouderen met duurzaam inzetbaarheidsbeleid gezond hun pensioen halen. Ook omdat we ouderen niet kunnen missen op de arbeidsmarkt. Alleen tijdelijk kan er een regeling worden getroffen voor eerder stoppen. Voor het kabinet en sociale partners is hierbij een randvoorwaarde dat er zowel bij individuele werkgevers als werknemers een prikkel moet bestaan om deze regelingen gericht in te zetten, waardoor er geen generieke regelingen ontstaan.”*

Duidelijker kan dit niet: het is niet de bedoeling dat er algemeen geldende regelingen komen. Er komen hooguit maatwerkafspraken voor individuen die het niet meer volhouden.

Maar hoe zit het dan met de afspraak dat iedereen na 45 jaar werken kan stoppen? Die afspraak is in de verste verte niet gemaakt. Aan het eind van het hoofdstuk met veel tekst over duurzame inzetbaarheid, staan drie regels dat komend jaar onderzoek wordt gedaan naar de mogelijkheid om na 45 jaar werken te kunnen stoppen. Niets meer en niets minder. In de tekst is geen enkele verplichting afgesproken dat de uitkomsten van dat onderzoek tot aanvullende afspraken moeten leiden. In normaal Nederlands noemen we dat iemand blij maken met een dode mus.

CONCLUSIE

Voor de SP was bevroering op 66 jaar al een compromis op de weg terug naar 65 jaar. De mensen kwamen in actie voor “66 = genoeg” maar kregen slechts een tijdelijke bevroering. De FNV is akkoord gegaan met duurzame inzetbaarheid als structurele oplossing om ‘gezond je pensioen te halen.’ Tot nog toe is daar niets van terechtgekomen, waarom zou dat nu dan wel gebeuren? Voor zware beroepen is slechts een tijdelijke mogelijkheid om eerder te stoppen binnengehaald, zonder harde afspraken met de werkgevers over de financiering. Op alle elementen van dit belangrijke onderdeel is de uitkomst onvoldoende.

2. INDEXATIE VOOR IEDEERE GENERATIE

In de tekst bij het referendum stond de volgende toelichting. *“Er komt een nieuw collectief en solidair pensioencontract, dat werkelijke rendementen eerder kan toekennen aan de deelnemers. Hierdoor kan het pensioen eerder meestijgen met de prijzen (indexatie). De kortingen op de pensioenen van miljoenen gepensioneerden in 2020 en 2021 zijn waarschijnlijk van de baan en anders in elk geval een stuk kleiner.”* Een essentieel element wordt hier verzwegen: er zal ook eerder worden gekort. De nieuwe grens voor verlagen of indexeren ligt bij een dekkingsgraad van 100 procent. Zit een fonds hieronder, dan wordt er gekort; zit een fonds erboven, dan wordt er geïndexeerd. De plussen en minnen kunnen over tien jaar worden uitgesmeerd. De realiteit is echter dat gepensioneerden al tien jaar lang geen indexatie krijgen, waardoor hun koopkracht flink is gedaald. Een pensioenakkoord zou daar toch op zijn minst een eind aan moeten maken. Maar de inkt van het akkoord was nog niet droog, of de discussie barstte al los. Niet over indexatie, maar over verlagingen. Tot

op de dag van vandaag verschijnen er berichten dat verlagingen op korte termijn zeer reëel zijn. Eind vorig jaar schreven veertig prominente deskundigen in een duidelijke brief dat er meer dan voldoende vermogen in kas zit om te indexeren. De gehanteerde rekenmethode met de lage marktrente is de oorzaak dat indexeren uitblijft en dat tast ook het vertrouwen in het stelsel aan. Het is daarom ook stuitend dat in een akkoord dat de ambitie heeft om het stelsel fundamenteel te verbeteren, een afspraak over een andere reële rekenmethode ontbreekt.

CONCLUSIE

De kans op indexatie is groter, maar dat geldt ook voor de kans op verlagingen. De voor de hand liggende structurele oplossing, een andere reële rekenrente, is niet binnengehaald.

3. PENSIOEN VOOR IEDEEREEN

Een steeds groter deel van de werkenden heeft een flexibele arbeidsrelatie. Inmiddels is dat percentage opgelopen tot veertig procent. De explosieve groei is vooral ontstaan bij flexkrachten die geen loon ontvangen als er geen arbeid is, zoals zzp'ers en uitzendkrachten. De OESO heeft recent in een onderzoek geconstateerd dat de enorme omvang geen Nederlands natuurverschijnsel is, maar een gevolg van bewust politiek beleid. Het grootste deel van deze groep heeft niet of nauwelijks pensioen opgebouwd. Dit bevordert de oneerlijke concurrentie tussen werkers. Deze groei in flex tast ook het pensioenstelsel aan. Steeds minder werkenden dragen bij aan het collectieve stelsel. Flexkrachten hebben vaak geen of een slechte pensioenregeling. De FNV heeft eerder berekend dat de werkgevers hiermee jaarlijks 6 miljard besparen. Een ander gevolg van deze ontwikkeling is dat een groot deel van de zzp'ers niet in staat is om hun pensioen onderdeel van de vraagprijs te laten zijn. De oplossing is eenvoudig en ligt voor de hand: verplichte deelname van alle flexkrachten, dus ook zzp'ers, aan pensioenregelingen. Hierover zijn slechts wat vage proces- en onderzoeksafspraken gemaakt.

CONCLUSIE

Ook voor dit probleem is geen structurele oplossing afgesproken.



4. VERSLECHTERINGEN ZIJN NIET ACCEPTABEL

In het akkoord zitten drie duidelijke verslechtingen: de afschaffing van de doorsneesystematiek, de overstap naar een premieregeling en de mogelijkheid eerder te verlagen. De laatste is hiervoor besproken, de eerste twee lichten we hier verder toe.

AFSCHAFFING DOORSNEESYSTEMATIEK

De neoliberalen in de pensioenwereld zijn erin geslaagd de publieke opinie te laten geloven dat de gehanteerde doorsneesystematiek betekent dat jongeren de ouderen zouden subsidiëren. Dat deze stelling op een mythe is gebaseerd, leggen we uit op pagina 16-19. De afschaffing leidt er in ieder geval toe dat een zeer dure overgangsregeling van 60 tot 100 miljard op zijn minst voor een derde, en bij veel fondsen zelfs voor de helft, moet worden opgebracht door de medewerkers. De meeste medewerkers zal dat waarschijnlijk ontgaan. Door de in het akkoord afgesproken stelselwijziging (zie verderop) kan de

pensioenpremie omlaag. Maar door de premieverlaging uit te stellen, komt er voor dat nieuwe stelsel meer premie binnen dan nodig is. Daarmee wordt een belangrijk deel van de overgangskosten gefinancierd. Daarnaast geeft het akkoord de mogelijkheid om een deel van de buffers te gebruiken voor de financiering van de overgangskosten. Ook dat merken de medewerkers hooguit indirect. Lagere buffers kunnen namelijk de kans op indexeren verkleinen. De afschaffing leidt er dus toe dat medewerkers in totaal minimaal 20 tot 50 miljard moeten bijdragen aan de afschaffing van een goede solidaire regeling.

OVERSTAP NAAR EEN PREMIEREGELING

Er komt een nieuw pensioencontract, dat de komende tijd moet worden uitgewerkt. De belangrijkste kaders zijn al vastgelegd. Het nieuwe contract is feitelijk een 'stabiele premieregeling', waarbij jaarlijks pensioenaanspraken worden ingekocht zonder zekerheidsmaat. De premie wordt periodiek herijkt in relatie tot de pensioenambitie. Bij een groot deel van de fondsen is de hoogte van de premie nog afhankelijk van de gedefinieerde pensioenambitie (75 procent van het gemiddelde loon). Dus welke premiehoogte is nodig om 75 procent van het gemiddelde loon te realiseren? Dat wordt nu voor elk fonds precies omgedraaid: welke ambitie kunnen we realiseren met de beschikbare premie? De pensioenuitkering wordt daarmee afhankelijk van de beschikbare premie. De werkgever krijgt hierdoor redelijke zekerheid over de omvang van zijn kosten. Het sturen met een buffer op nominale zekerheid wordt nu losgelaten. Zoals kritisch PvdA-lid en pensioendeskundige Gerard Bosman

verzuchtte in zijn analyse van het pensioenakkoord: "Het heeft de schoonheid van de eenvoud: gewoon geen beloften meer doen." Verzekeraars zien hun kans schoon dankzij de toegenomen onzekerheid. De belangstelling voor meer individuele pensioenen of levensverzekeringen zal daardoor namelijk alleen maar groter worden. Gerard Bosman: "Het vertrouwen dat mensen hebben in een goed (toekomstig) pensioen kreeg de afgelopen jaren harde opdonders. En dan kan een vicieuze cirkel ontstaan: als het collectieve systeem blijkbaar zo onzeker is, spaart iedereen die het kan betalen liever z'n eigen kostje bij elkaar – en wie dat niet kan betalen is de klos. Het concept-akkoord maakt stappen richting meer keuzes in het collectieve pensioen. In de premieopbouw, in het beleggingsbeleid en in het geven van de mogelijkheid om 10 procent van je aanvullend pensioen in één keer op te nemen. Daar zitten niet alleen grote risico's aan verbonden, ze vergroten ook de ongelijkheid."

CONCLUSIE

Afschaffing van de doorsneesystematiek, de overstap naar een premieregeling, en de mogelijkheid eerder te verlagen, zijn duidelijke verslechtingen waarmee veel geld is gemoed.

MAXIMAAL HAALBARE?

De inhoudelijke beoordeling van het akkoord, gerelateerd aan de actie-inzet, levert vier keer een onvoldoende op. Een resultaat met vier keer een onvoldoende op je hoofdpunten, valt niet in de categorie 'je-moet-compromissen-sluiten' of 'je-kunt-niet-alles-krijgen'. Toch straalde de gehele polder uit, dat dit, na tien jaar ploeteren, het maximaal haalbare was. Een afwijzing zou betekenen, dat de politiek het pensioen zonder de polder gaat hervormen. En dan zou de uitkomst nog wel eens slechter kunnen zijn, zo waarschuwde het progressieve deel van de polder.

Uiteraard valt er naast een inhoudelijke, ook een strategische afweging te maken. Of dit akkoord het maximaal haalbare was, was vooral afhankelijk van de vasthoudendheid van de PvdA en GroenLinks en de actiebereidheid van de vakbonden. Als de PvdA en GroenLinks hadden vastgehouden aan de actie-inzet, had het kabinet geen meerderheid in de Eerste Kamer gehad voor dit akkoord. Helaas deden zij dit niet. Deze partijen hadden zich moeten realiseren dat hervorming van het

pensioen zonder steun en medewerking van de polder eigenlijk onmogelijk is, of in ieder geval heel erg langzaam zal gaan. De actiebereidheid bij de vakbondsleden was er wel degelijk. Vooral bij de belangrijke sectoren in het zware, fysieke werk. En de publieke opinie had met name voor deze groep werkers veel begrip en sympathie. Ook de acties in Frankrijk laten zien dat de sympathie van de publieke opinie groot is en

dat de Franse regering zelfs gedwongen is haar pensioenplannen in te trekken (zie p. 14-15). Er was en is dus meer mogelijk dan er met dit akkoord bereikt is. De kans dat het akkoord bij de uitwerking alsnog sneuvelt, is overigens ook niet geheel ondenkbeeldig. Eenieder die dacht dat met het sluiten van dit akkoord het dossier gesloten kan worden, komt dan ook bedrogen uit. ■



TIEN MANIEREN OM ONS PENSIOENSTELSEL TE VERBETEREN

Tekst: Bart Linssen Illustratie: Nenad Mećava

'Het beste pensioenstelsel ter wereld' is allesbehalve perfect. Uitkeringen worden nodeloos gekort, uitvoeringskosten zijn hoog, en uitvoeringsproblemen blijven zich voordoen. Ook de pensioenbeleggingen veroorzaken veel ellende. Daarom is het de hoogste tijd voor een offensieve pensioenagenda. Tien punten waar de vakbeweging en (linkse) politieke partijen zich achter zouden kunnen scharen.



229



1 PAK DE ZEGGENSCHAP OVER PENSIOENFONDSEN

Pensioenfondsen zijn opgezet in de Nederlandse poldertraditie: nauwe samenwerking tussen bedrijven en vakbonden. Die laatste streven vooral naar goede rendementen, ten dienste van hoge uitkeringen voor gepensioneerden. De bedrijven hebben een heel ander belang: lage betalingsverplichtingen, die volgen uit afspraken in de cao, zodat de lasten laag blijven. Daarnaast waken zij voor investeringsrisico's: als een pensioenfonds in de problemen komt, moeten de bedrijven de tekorten bijstorten. Volgens Het Financieel Dagblad is hier echter nog maar amper sprake van: slechts 29 werkgevers bieden hun personeel een pensioengarantie (of in juridische termen: zijn gebonden aan een bijstortingsverplichting). Het roept de vraag op waarom zij dan nog iets te zeggen moeten hebben over de pensioenfondsen. Zolang er geen sprake is van een bijstortingsverplichting, is er geen enkele reden om werkgevers te betrekken bij het besturen van pensioenfondsen. Dat maakt ook andere belangrijke veranderingen gemakkelijker te realiseren.

2 ZORG DAT IEDEREEN EEN GOED PENSIOEN KRIJGT

De OESO waarschuwde Nederland dat het één van de slechtste zes OESO-landen is waar zelfstandigen niet verplicht zijn om zich aan te sluiten bij een (verplicht) collectief pensioenfonds. Met als belangrijke boodschap: doe daar wat aan! In Nederland werken ongeveer 1,1 miljoen mensen als zzp'er. Velen van hen bouwen geen pensioen op, waardoor ze het risico lopen op latere leeftijd in de problemen te komen. Aangezien vier op de tien zzp'ers door allerlei aftrekposten niet meebetalen aan de AOW, komt de betaalbaarheid van deze volksverzekering meer en meer onder druk te staan.



3 VEREENVOUDIG DE PENSIOENRECHTEN

In 2015 kaartte De Nederlandsche Bank de ICT-problemen bij pensioenfondsen aan. Naar eigen zeggen met succes. Besturen werden zich immers bewust van de risico's. Vorig jaar bleek echter dat de problemen zich blijven voordoen. Uitkeringen worden fout berekend en de rechten van pensioengerechtigden zijn jarenlang niet erkend (of informatie is zoekgeraakt), zo bleek uit onderzoek van journalisten van Investico. De kosten van het beheer bedragen inmiddels al een miljard euro per jaar, en dan worden investeringen nog niet eens meegeteld.

Een deel van het probleem is de toegenomen complexiteit van cao's en de gevolgen daarvan voor pensioenrechten. In het pensioenmanifest van Omroep Max, dat inmiddels al door 97.000 mensen is ondertekend en door de SP gesteund wordt, staat dat de huidige regelingen "nodeloos ingewikkeld en vaak onuitvoerbaar" zijn. Een feit dat pensioenfondsen "in interne stukken" bevestigen. Cees Grimbergen, presentator bij Max en initiatiefnemer van het manifest, zegt: 'Dit wordt alleen maar erger bij een beweging richting meer persoonlijke fondsen, een richting die de pensioenindustrie graag zou nemen. We moeten juist de andere kant op, pensioenrechten moeten worden vereenvoudigd.'



4 ZET EEN LIMIET OP DE UITVOERINGSKOSTEN

Elk jaar wordt er € 8.4 miljard uitgegeven om de pensioenpot te beheren. Deels gaat dat geld naar administratie en juridische zaken, het gros gaat naar het beleggen van het vermogen. Waarom is het nodig hier zoveel miljarden aan uit te geven? In ieder geval niet omdat dit tot betere beleggingsresultaten leidt, betoogt David Hollanders elders in deze Spanning. De uitvoeringskosten kunnen wat hem betreft dan ook omlaag. "Een structurele kostendaling van 8 procent is voldoende om pensioenen structureel te indexeren", schrijft Hollanders in een uitgave van het wetenschappelijk bureau van de FNV.

5 BEPERK HET AANTAL PENSIOENFONDSEN

Dat de uitvoeringskosten zo hoog zijn, heeft er deels mee te maken dat er wel heel veel pensioenfondsen zijn. Al zijn het er wel een stuk minder geworden. Recente fusies hebben het aantal teruggebracht van ongeveer duizend rond de eeuwwisseling naar iets meer dan tweehonderd nu. En veel fusies staan nog gepland. SP-Tweede Kamerlid Bart van Kent wil echter nog verder gaan: 'Door het aantal fondsen terug te brengen naar vijf, houden we voldoende mogelijkheden voor keuzevrijheid en voorkomen we de gigantische stapeling van kosten die we nu zien.'



6 REKEN AF MET DE TOPSALARISSEN

Een van de meest voor de hand liggende manieren om de kosten van pensioenfondsen te beperken, is door de topsalarissen aan te pakken. Zoals Hollanders elders in deze Spanning schrijft, lukt het "de ministeries ook om met dit soort salarissen goede mensen aan te trekken." Grimbergen is het daarmee eens, en benadrukt de ethische bezwaren aan zelfverrijking: 'Terwijl miljoenen gepensioneerden worden gekort, is er een kleine groep mensen die ontzettend rijk wordt van andermans geld.' In het pensioenmanifest is de eis duidelijk: "Pensioengeld is collectief geld. Daarom moet voor beloningen in de pensioenindustrie dezelfde norm gelden als bij de overheid, de woningcorporaties en de zorg. In de pensioenwereld dus geen salarissen meer boven de Balkenendenorm (WNT: Wet Normering Topinkomens) van € 187.000."



7 GEEF HET TOEZICHT TANDEN

Ook de pensioensector is gekaapt door het idee van zelfregulering. In het vijfde deel van de serie Zwarte Zwanen, van Omroep Max, voert Grimbergen een onthutsend gesprek met de voorzitter van de monitoringscommissie van de Code Pensioenfondsen, mevrouw Scheltema. Grimbergen vraagt haar hoe de code wordt nageleefd. Scheltema: 'Als het "ja" is (de fondsen houden zich aan de afspraken) hoeven ze niks te zeggen.' Grimbergen: 'En dan controleert u niet of ze de waarheid spreken?' Scheltema: 'Nee.' Geen wonder dat misstanden die Grimbergen en andere journalisten aanvoeren, niet nader worden onderzocht. Alleen het pensioenfonds zelf kan misstanden aankaarten: de slager keurt z'n eigen vlees.

8 BELEG SOCIAAL

Wie bijna 1.600 miljard belegt, heeft een enorme invloed op investeringen over de hele wereld. Ondanks de diverse regels die pensioenfondsen hierover hebben opgesteld, gaat het nog geregeld fout. Zo investeerde pensioenfonds ABP enkele jaren terug in het private-equityfonds Sun Capital. Het was dit fonds dat V&D opkochte en een reorganisatie eiste, waarbij de rechten van medewerkers flink zouden worden ingeperkt. In de politiek was de verontwaardiging groot. Grimbergen: 'Maar juist de parlementaire politiek heeft hier feitelijk vrij weinig over te zeggen. Helaas is er bij de vakbonden te weinig oog voor. Wanneer je een vakbondsman die verantwoordelijk is voor pensioenen vraagt naar het belang van ethisch investeren, dan krijg je te horen dat hij er niet zo veel aan kan doen.'

Het pensioenmanifest geeft een eerste aanzet tot hoe het anders kan: *"Pensioenfondsen maken soms op dubieuze manieren hoog rendement. Dat moet anders. Geen investeringen in bijvoorbeeld belastingontwijking, wapens, tabak, fossiele energie, slechte kerncentrales en de kap van tropisch regenwoud. Ook geen beleggingen in private equity-ondernemingen die Nederland en de Nederlandse werkgelegenheid schade toebrengen."* Ook het ledenparlement van de FNV vroeg enkele jaren geleden meer aandacht voor de manier waarop pensioenfondsen beleggen.

Bart van Kent is het met Grimbergen eens, maar is ook terughoudend: 'Het is niet aan de politiek om te gaan bepalen waar pensioenfondsen in mogen investeren, behalve natuurlijk de regels die voor iedereen gelden. Maar een offensief vanuit de vakbond steunen wij natuurlijk van harte.'



9 REGEL EEN FATSOENLIJK VROEGPENSIOEN

Terwijl de pensioenleeftijd wordt verhoogd, komen steeds meer mensen in de knel te zitten. Simpelweg omdat hun lichaam aangeeft dat het genoeg is geweest. Het totaal aantal arbeidsongeschikten is bijvoorbeeld verder toegenomen, omdat steeds meer oudere medewerkers de hogere pensioenleeftijd niet meer werkend halen. Vorig jaar onderzocht Bart van Kent hoe er bij bedrijven werd gedacht over de pensioenleeftijd. En wat bleek: een van de grootste problemen waar de bazen tegenaan liepen was de boete op vroegpensioen. Dit is een heffing van de overheid op eerder stoppen met werken. Van Kent: 'Werkgevers gaven massaal aan af te willen van deze boete.' Hij stelt voor om de heffing af te schaffen en daarnaast andere maatregelen in te voeren om vroegpensioen mogelijk te maken. Denk bijvoorbeeld aan de 80-90-100 regeling, waarbij je 80 procent werkt, 90 procent salaris krijgt en 100 procent pensioen opbouwt. Deze regeling is opgenomen in een aantal cao's.



10 MAAK DE REKENRENTE REALISTISCH

Al decennia weten pensioenfondsen gemiddeld zo'n zeven procent (na aftrek van kosten zes procent) rendement te maken op hun investeringen. Dat rendement werd gehaald over een periode waarin ook de implosie van vermogen plaatsvond door de financiële crisis van 2008. Toch moeten pensioenfondsen handelen alsof ze elk jaar nauwelijks rendement halen.

Dat komt door de rekenrente. Zoals Tijmen Lucie elders in deze Spanning schrijft, is dit een variabele marktrente die de afgelopen jaren een historisch dieptepunt heeft bereikt. Omdat pensioenfondsen hiermee moeten rekenen, en niet met een rente die meer recht doet aan het rendement dat zij halen, worden pensioenuitkeringen niet geïndexeerd, of zelfs verlaagd. Van Kent: 'We moeten zo snel mogelijk af van deze onrealistische maatstaf. Natuurlijk is het belangrijk om onszelf niet rijk te rekenen; maar doen alsof er te weinig geld in kas zit, heeft dramatische consequenties. Het is tijd voor een realistische rekenrente.'



