

De laatste maanden zijn de onderhandelingen over het pensioenakkoord weer volop in het nieuws. Wat is hiervan de achtergrond, wie zijn er bij betrokken en wie neemt welk standpunt in? En komt er eigenlijk wel een pensioen akkoord of gaan de partijen met ruzie uit elkaar? Hieronder vindt u een uitgebreid verhaal over deze gesprekken.

## Het Pensioen Akkoord

### Achtergrond

De stijgende levensduur, de Lehman crisis van 2008 en de dalende rente hebben het Nederlandse pensioenstelsel hard getroffen. De dekkingsgraden van 120% tot 130% in 2007 zijn in 2013 tot onder de 100% gezakt zodat de pensioenfondsen moesten korten. De grootste boosdoener was de rekenrente. De stijgende levensduur heeft ongeveer 10% aan dekkingsgraad gekost. Het verlies op de aandelenbeleggingen uit 2008 was rond 2013 wel weer ingelopen. Maar de daling van de rekenrente heeft 20% tot 30% aan dekkingsgraad gekost. Daardoor is er de afgelopen 10 jaar nauwelijks meer geïndexeerd en in 2013 is er zelfs gekort door de meeste pensioenfondsen.

Vanaf 2013 wordt in de Sociaal Economische Raad gepraat over een herziening van het pensioenstelsel om het minder gevoelig te maken voor economische tegenslag.

In eerste instantie is ingezet op een verdere individualisering van het pensioen, de “persoonlijke pensioenpotjes”. Het voordeel van de persoonlijke pensioenpotten is dat iedereen kan zien hoeveel kapitaal er voor hem in de pot zit. Het nadeel is dat de risico's op goede en slechte tijden ook volledig bij de deelnemer liggen. Dat leidt er toe dat mensen die in de slechte beleggingsjaren met pensioen gaan, levenslang aanzienlijk minder pensioen krijgen dan mensen die in de goede jaren zijn gepensioneerd. Voor de vakbonden was dit systeem van pech- en geluksgeneraties niet acceptabel. Er zijn toen 4 varianten uitgewerkt van “persoonlijke pensioenpotjes” met collectieve risico deling. Een aantal pensioenfondsen hebben daarna uitgewerkt wat zo een systeem zou betekenen voor hun deelnemers. De uitkomst van die analyses was dat alle 4 de varianten slechter uitkwamen dan het huidige systeem van collectieve pensioenen.

De werkgevers en de werknemers zijn toen buiten de kroonleden van de SER om met elkaar gaan praten over hoe het dan wel zou moeten.

### Regeerakkoord

Ondertussen was er ook een nieuwe regering gevormd van VVD, CDA, D66 en Christen Unie. In het regeerakkoord staan een aantal plannen voor een nieuw pensioenstelsel. De belangrijkste zijn:

- Er moet een systeem met persoonlijke pensioenkapitalen komen.
- De doorsnee premie wordt afgeschaft
- De AOW leeftijd blijft verder stijgen met de verwachte levensduur.
- Wetgeving in 2018, invoering van een nieuw stelsel in 2020.

### Het akkoord tussen werkgevers en vakbonden

Omdat de varianten met persoonlijk pensioenkapitaal niet voldeden zijn de werkgevers en de werknemers buiten de kroonleden van de SER om met elkaar gaan praten over hoe het dan wel zou moeten.

Het belang van de werkgevers is vooral een stabiele pensioenpremie die niet te hoog is en geen risico om bij tekorten grote bedragen bij te moeten storten. Het belang van de vakbonden is een goed pensioen voor de werknemers. Op basis van deze belangen zijn ze het eens geworden over een paar hoofdlijnen:

- Het pensioen blijft collectief, dus geen persoonlijke pensioenpotjes
- Het pensioen wordt minder zeker, in slechte tijden kan er gekort worden, in goede tijden wordt het pensioen sneller verhoogd. Bij die grotere onzekerheid hoort ook een rekenrente die niet gebaseerd is op de 'risico vrije rente' maar meer op het werkelijke verwachte rendement op de beleggingen.
- De AOW leeftijd moet voorlopig op 66 jaar blijven staan.
- Afschaffen "doorsnee premie" is bespreekbaar
- Ook een pensioenregeling voor ZZP-ers en flexwerkers.

### De belangrijkste geschilpunten

De vakbonden hebben aangegeven dat er wat hen betreft geen pensioenakkoord komt als niet in belangrijke mate aan hun wensen tegemoet gekomen wordt. Dat wordt lastig want op een aantal punten staan de werkgevers en vooral de vakbonden lijnrecht tegenover de plannen van het kabinet in het regeerakkoord.

#### 1. Collectief of persoonlijke potjes.

Persoonlijk pensioenkapitaal kan al lang, dat heet een Defined Contribution pensioen (DC) en dit is wettelijk geregeld. De ervaring is echter dat dit veel slechtere pensioenen oplevert dan de Defined Benefit (DB) regelingen die de meeste fondsen nu hebben. Het kabinetsplan gaat dus niet over het mogelijk maken van persoonlijk pensioenkapitaal maar over het verbieden van collectieve regelingen.

#### 2. Rekenrente en onzekerheid.

De DNB schrijft nu een rekenrente van ongeveer 1.5% voor. Pensioenfondsen moeten rekenen als of zijn de komende 30 jaar niet meer dan 1.5% rendement halen. De afgelopen 25 jaar was het gemiddelde rendement meer dan 7% per jaar. In andere landen in Europa wordt 3 tot 3.5% rekenrente gehanteerd. De DNB heeft altijd gezegd dat die lage 'risicovrije rekenrente' hoort bij een gegarandeerd nominaal pensioen. De vakbonden zijn bereid om de garanties op een nominaal pensioen te laten vallen maar willen dan wel een hogere rekenrente.

Als werkgever die pensioenpremie moet betalen, gebruikt de overheid overigens wel een rekenrente van rond de 3%, en als belastingheffer stelt de overheid dat het rendement op grote vermogens boven de 5% ligt. Minister Koolmees heeft gezegd dat hij de rekenrente niet wil wijzigen.

### 3. AOW leeftijd.

De AOW-leeftijd is nu 66 jaar, volgend jaar 66 jaar en 4 maanden en stijgt naar 67 jaar en 3 maanden. De vakbonden vinden dit te snel gaan en willen de AOW voorlopig op 66 jaar vasthouden. Werkgevers willen dit ook wel omdat ze zien dat in sommige bedrijfstakken de instroom in de WIA op begint te lopen. Voor de werkgevers is pensioen dat de mensen zelf betalen voordeliger dan ziekte of arbeidsongeschiktheid die de werkgever moet betalen. Een jaar AOW kost de overheid 2 tot 2.5 miljard.

### 4. Doorsnee premie

De doorsnee premie betekent dat iedereen, ongeacht leeftijd, een zelfde percentage premie betaalt en evenveel pensioen opbouwt. Omdat de premie van jonge mensen langer belegd kan worden dan die van ouderen, zou het ook wel redelijk zijn als jongeren bij dezelfde premie meer pensioenopbouw krijgen dan ouderen. Voor iemand die zijn hele leven in één of meerdere pensioenregelingen heeft maakt het niets uit. Voor mensen die na hun 45-ste als zelfstandige zijn gaan werken wel.

Afschaffen van de doorsnee premie brengt wel een aantal problemen met zich mee:

- de mensen boven de 45 jaar zouden dan nu minder pensioenopbouw krijgen terwijl zij toen ze jonger waren geen extra opbouw hebben gehad. Zij betalen dus de rekening.

- de 'actuarieel neutrale' opbouw percentages hangen af van de rentestand. Dat betekent dat de pensioenopbouw dan jaarlijks wisselt zodat het erg moeilijk wordt om aan te geven wat iemands pensioen later wordt.

En als "jong" niet meer wil meebetalen voor "oud" dan hoeft "oud" natuurlijk ook niet meer te betalen voor "jong". De gemiddelde dekkinggraad van de pensioenfondsen is 110%. Dat betekent dat iedere keer als er 1000 euro pensioen wordt uitgekeerd, er 100 euro aan reserves vrijvalt. Dat geld blijft achter in het fonds en komt dus ook aan de jongeren ten goede. En het fonds moet met een rendement van 1.5% rekenen, terwijl de werkelijke rendementen rond de 7% liggen. Die 5.5% overrendement komt ook aan de jongeren ten goede.

Voor de vakbonden is het afschaffen van de doorsnee premie bespreekbaar als er een compensatie komt voor de 45+ generatie.

### 5. ZZP en Flex

ZZP-ers en flexwerkers bouwen nu vaak geen pensioen op. Dat is een probleem voor hen zelf maar ook voor de overheid. Want als ze later naast hun AOW geen ander inkomen hebben, krijgen ze de maximale bijdrage aan zorg- en huurtoeslag en betalen ze vrijwel geen eigen bijdragen in de zorg.

Pensioen- en arbeidsongeschiktheids- premie zijn samen tussen de 20 en 30% van het inkomen. Doordat ZZP-ers dit niet betalen en ook nog eens een aantal belastingvoordelen hebben, zijn ze veel goedkoper dan bedrijven die met vast personeel werken. Dat kostenvoordeel komt niet aan de ZZP-ers ten goede maar aan zijn opdrachtgevers. Zelfs de uitzendbureaus beginnen nu al te klagen over

oneerlijke concurrentie door ZZP-ers.

De vakbonden willen daarom dat er ook een pensioenregeling komt voor ZZP-ers of dat hun belastingvoordelen tenminste worden gekoppeld aan het betalen van een pensioen- en arbeidsongeschiktheids verzekering.

### Conclusie

De tegenstellingen tussen de partijen zijn groot , het is dan ook niet zeker of er wel een pensioenakkoord komt. Ook zonder pensioenakkoord kan de overheid via wetgeving allerlei wijzigingen afdwingen. Nieuwe wetgeving heeft echter betrekking op de nieuwe pensioenopbouw en niet op de in het verleden opgebouwde pensioenen. Zonder goed pensioenakkoord zullen de vakbonden en de gepensioneerden zich waarschijnlijk verzetten tegen de overdracht van het bestaande pensioenvermogen van 1300 miljard naar een nieuw pensioenstelsel. En via hun positie in de pensioenfondsbesturen en langs juridische weg hebben ze hiervoor veel ruimte. Voor de overheid is het weer niet aantrekkelijk als het nieuwe pensioenstelsel moet beginnen met een lege kas.

De toekomst is onzeker, maar wetgeving in 2018 is in dit stadium al niet meer haalbaar.

Emiel Stolp  
Werkgroep Pensioenen  
november 2018