

Wat te doen met ons pensioen?

Begin dit jaar presenteerden de commissies Frijns en Goudswaard hun rapporten over de toekomst van ons stelsel van aanvullende pensioenregelingen. Duidelijk is dat ons stelsel van oudedagsvoorziening in beweging is en dat ingrijpende maatregelen nodig zullen zijn om een toekomstbestendige oudedagsvoorziening te realiseren. Wat wordt er voorgesteld in voornoemde rapporten en wat betekent het voor de werknemer die een goed pensioen in het vooruitzicht denkt te hebben?

Op 19 en 27 januari 2010 zijn twee rapporten over ons aanvullende pensioenstelsel uitgebracht aan minister Donner van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Het ene rapport, 'Onzekere zekerheid' van de Commissie Beleggingsbeleid en risicobeheer (commissie-Frijns) gaat kort gezegd over de organisatie, het beleggingsbeleid en risicobeheer van pensioenfondsen in de afgelopen jaren. Het andere rapport, 'Een sterke tweede pijler' van de Commissie Toekomstbestendigheid Aanvullende Pensioenregelingen (commissie-Goudswaard) gaat over de toekomstbestendigheid van het aanvullende pensioenstelsel. Na het lezen van de conclusies van beide rapporten blijkt dat er harde maatregelen nodig zijn om in de toekomst een 'aanvullende pensioenstelsel' af te wentelen. De timing van beide rapporten past geheel bij het voornemen om de AOW-leeftijd te verhogen. Eind vorig jaar diende minister Donner van Sociale Zaken en Werkgelegenheid daartoe een wetsvoorstel in bij de Tweede Kamer en stuurde hij drie voorontwerpen van wet voor flankerende maatregelen naar de Kamer. Aan voornoemd AOW-wetsvoorstel ligt ook de gedachte van onzekerheid over de toekomstige financiering van de AOW ten grondslag. Verhoging van de AOW-leeftijd naar 67 is volgens de regering noodzakelijk om een 'sterke eerste pijler' voor de toekomstige generatie te kunnen behouden.

Te rooskleurige verwachtingen

De rapporten van de commissies Frijns en Goudswaard gaan uit van de veronderstelling dat het huidige aanvullende pensioenstelsel niet voldoende opgewassen is tegen de financiële risico's en de huidige gehanteerde wijze van afdekking daarvan door de pensioenuitvoerder. Deze dient zijn verplichtingen na te komen tot uitvoering van de pensioenregelingen volgens de vorm en inhoud die sociale partners met elkaar hebben afgesproken. Pensioenuitvoerders en sociale partners gaan beide uit van een langetermijnvisie. Het pensioen dat bij aanvang van de afspraak voor ogen staat, moet ook daadwerkelijk bereikbaar zijn voor de werknemer. Het blijkt nu dat deze belofte aan de werknemer wel eens niet

waargemaakt kan worden. Dit is mogelijk het gevolg van te rooskleurige verwachtingen ten aanzien van een 'zeker en vast' pensioen. De commissie-Goudswaard stelt in haar rapport vast dat de stijgende levensverwachting en de toenemende vergrijzing, waartegenover minder premie-inkomsten voor de pensioenuitvoerder staan, een (te) zware druk legt op de verplichtingen van de pensioenuitvoerder en die van werkgevers en werknemers die samen de financiële middelen daarvoor moeten opbrengen. Het handhaven van de pensioenregeling wordt dus in de toekomst onbetaalbaar. De commissie-Goudswaard stelt dat een verhoging van de premiedruk niet langer toelaatbaar is. Het levert bovendien een generatieconflict op. Jongeren willen niet méér voor ouderen gaan betalen. De solidariteit, de basis voor instandhouding van een collectief aanvullend pensioenstelsel (de tweede pijler) – maar overigens ook van de AOW (de eerste pijler) – komt dan te ontvallen. Dit is niet wat de regering en sociale partners voor ogen staat.

Minder, maar zekerder

De commissies Frijns en Goudswaard stellen in hun rapporten een aantal maatregelen voor om het aanvullende pensioenstelsel toekomstbestendiger te maken, zowel aan de bovenkant bij de uitvoering daarvan door de pensioenuitvoerder (bedoeld zijn hier de bedrijfstak- of ondernemingspensioenfondsen), als aan de onderkant, de inhoud van de pensioenovereenkomst. De commissie-Frijns bepleit een versterking van de expertise binnen het bestuur en commissies van pensioenfonds en op het beleggingsbeleid en risicomangement. Volgens de commissie-Goudswaard moet of de pensioenambitie omlaag of zullen de risico's op een lager bereikbaar pensioen dan toegezegd voor lief moeten worden genomen. Enerzijds leidt dit dus tot een versoering van de inhoud van de pensioenregeling. Anderzijds zal de uitvoering strakker moeten worden geregeld. Anders gezegd, het 'pensioen wordt minder, maar zekerder' in plaats van 'gelijkblijvend, maar onzeker'. De vraag die dan opkomt is wat een individuele werknemer hiermee opschiet. Vaak is hij of zij zich niet of on-



Auteur: **Mariëtte Vis**

voldoende bewust van zijn of haar pensioenregeling. Dat is iets voor later. Wie dan leeft, wie dan zorgt. Maar zo'n instelling is niet (meer) verstandig. Het gaat er nu echt om wat hij of zij daadwerkelijk aan pensioen kan verwachten op 65 of straks 67 jaar. Komt zijn of haar huidige verwachting nog wel uit? Op basis van voornoemde rapporten lijkt het erop dat een Zwitserleven-gevoel kennelijk niet meer op zijn plaats is. Delta Lloyd zal haar reclamecampagne zeker onder de loep moeten nemen. Als je als werknemer niet meer onvoorwaardelijk op je pensioen op je 65e of straks 67e kan rekenen en ook de nabestaandenvoorziening niet meer is wat je nu denkt te verwachten, wordt de toekomst wel wat onzeker. Gaan we met z'n allen dan maar nu 'de dag plukken' of zal het individualisme meer hoogtij gaan vieren? Wie het kan betalen zorgt wel voor een extra pensioen als appeltje voor de dorst.

Exit collectieve pensioenregeling?

De vraag kan gesteld worden of het nog wel zin heeft om een pensioenregeling te handhaven en werknemers te verplichten tot deelname en premiebetaling, terwijl werknemers niet precies weten wat ze daarvoor aan pensioen kunnen verwachten in de toekomst. Het ziet er naar uit dat werkgevers en pensioenfondsen vanwege de hoger oplopende pensioenkosten de risico's van financiële tegenvallers meer en meer zullen afwentelen op de werknemers. Dat is nu het geval bij de zogeheten beschikbare premiereregelingen. Deze premiereregelingen zullen mogelijk in de nabije toekomst dan meer gemeengoed gaan worden in plaats van de huidige nog in meerderheid afgesproken eindloon- en middelloonregelingen. Is dit een goede ontwikkeling voor de werknemer? Dat hangt ervan af. Wie verstand heeft van beleg-

gen zal graag zelf zijn pensioengelden willen beheren en willen deelnemen in een premiereregeling die veel keuzevrijheid biedt in van de pensioenuitvoerder onafhankelijke beleggingsfondsen. Het gros van de werknemers is echter geen beleggingsdeskundige en wil dit graag overlaten aan anderen. Als hij er dan maar wel zekerheid voor terug krijgt in de vorm van een goed pensioen. Als een werkgever niet een transparante pensioenregeling aan zijn werknemers biedt en bovendien één zonder beleggingkeuzevrijheid, zal een grotere groep werknemers zich mogelijk gaan bedenken of zij wel willen deelnemen aan de collectieve pensioenregeling. Als wordt afgezien van deelname zal deze groep de werkgever verzoeken om compensatie in de vorm van een hoger loon of een andere arbeidsvoorwaarde. Wil een werkgever aantrekkelijk blijven voor goede werknemers dan zou hij hieraan mogelijk wel willen toegeven.

Versobering

Op basis van het voorgaande zullen werkgevers zich in nabije toekomst zich weleens moeten gaan afvragen wat ze gaan doen met hun pensioenregeling. Naar verwachting en volgens voornoemde rapporten zal een hogere rekening van de pensioenuitvoerder zeker niet uitblijven als er niets verandert. Een inhoudelijke versobering zal dus nodig zijn. Niet zeker is echter of dat alleen tot lagere toekomstige kosten leidt. Het is verder nodig dat de communicatie over de pensioenregeling en de verwachtingen die daaraan mogen worden ontleend daadkrachtig wordt opgepakt door degenen die daar in eerste instantie verantwoordelijk voor zijn: de werkgever en vooral de pensioenuitvoerder. Werknemers (en hun nabestaanden) moeten tijdig weten wat zij daadwerkelijk in hun handje kunnen krijgen als zij oud en grijs zijn of er onverhoopt niet meer zijn. Alleen na het nemen van voornoemde maatregelen kan het onzekere tij, waar nu voor wordt gewaarschuwd door de commissies Frijs en Goudswaard, tijdig worden gekeerd. Een toekomstbestendig pensioen wordt daardoor hopelijk veilig gesteld.

Tot slot

Het kabinet zou voor 1 april aan de Tweede Kamer een reactie geven op voornoemde rapporten. Maar deze blijft door de val van het kabinet voorlopig uit. Wel heeft demissionair minister Donner eind februari jl. alvast gezegd dat snel maatregelen in de pensioenwereld nodig zijn om de collectiviteit en solidariteit van het stelsel te behouden. De minister wil daarom snel in overleg met de sociale partners en de pensioenkoepels om te bekijken of er afspraken kunnen worden gemaakt over het pensioenstelsel. Dat er veel moet gebeuren om het vertrouwen te behouden in de AOW én in ons aanvullende pensioenstelsel, is nu wel duidelijk. De inhoud van de pensioenregeling en de financiering daarvan zal – met zekerheid – de komende tijd hoog op de agenda's staan van werkgevers én werknemers. ■

mr. M.D. Vis, *Advocaat Arbeidsrecht & Pensioenrecht te Naarden-Vesting*

Bron: Min SZW 27-01-2010, rapport commissie-Goudswaard, Een sterke tweede pijler. Naar een toekomstbestendig stelsel van aanvullende pensioenen; Min SZW 19-01-2010, nr. AV/PB/2010/998, rapport commissie-Frijs, Pensioen: 'Onzekere zekerheid.' Een analyse van het beleggingsbeleid en het risicobeheer van de Nederlandse pensioenfondsen; Min SZW 2-12-2009, Wetsvoorstel tot wijziging van de Algemene Ouderdomswet, de Wet op de inkomstenbelasting 2001 en de Wet op de loonbelasting 1964 in verband met de verhoging van de leeftijd waarop ouderdomspensioen ontstaat; Min SZW 22-12-2009, nr. IVV/00G/09/28716 (Voorontwerp- Wet overbruggingsuitkering, Voorontwerp Wet mogelijkheid vervroeging ingangsdatum ouderdomspensioen, Voorontwerp-Wet duurzame inzetbaarheid in arbeid); Min SZW 26-02-2010 nr. 10/16