

FNV
Naritaweg 10
Postbus 8456
1005 AL Amsterdam

T 020 58 16 300
F 020 68 44 541

CNV
Tiberdreef 4
Postbus 2475
3500 GL Utrecht

T 030 751 11 00
F 030 751 11 09

MHP
Multatulilaan 12
Postbus 575
4100 AN Culemborg

T 0345 85 19 00
F 0345 85 19 15

Aan:

- de voorzitter en de leden van vaste commissie voor SZW
- de voorzitter en de leden van de vaste commissie van Financien
- de fractievoorzitters in de Tweede Kamer

cc: aan minister van SZW, de heer H.G.J. Kamp

Datum
27 juni 2011

Uw kenmerk

Telefoonnr.

Ons kenmerk

Onderwerp
Uitwerking pensioenakkoord

E-mail
Jeroen.Visser@vc.fnv.nl

Geachte dames en heren,

Woensdag 29 juni a.s. debatteert u met minister Kamp van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over de uitwerking van het Pensioenakkoord. Met deze brief willen FNV, CNV en MHP u wijzen op het belang van het akkoord voor alle betrokkenen om het evenwichtige Nederlandse pensioenstelsel in de toekomst te behouden en te versterken.

Een jaar lang hebben wij met deskundigen van de SER, het ministerie van SZW en de pensioensector gewerkt aan dit pensioenakkoord. Ook DNB, CPB en voorzitters van door het kabinet benoemde adviescommissies bouwden mee aan een het versterken van het Nederlandse pensioenstelsel waarvan jong en oud, werkgever en werknemer en overheid, de vruchten plukken.

Met het in behandeling nemen van het wetsvoorstel van minister Kamp heeft u als Kamer duidelijk gemaakt dat u tot besluitvorming wenst over te gaan. Voor ons reden om met dit akkoord te komen. Als alternatief voor voorstellen van het kabinet waar de Nederlandse werkenden en gepensioneerden veel slechter bij af zijn.

Een stevige gemoderniseerde en flexibele AOW of een kale bezuiniging? Een houdbaar aanvullend pensioen met ruimte voor verschillen of voor iedereen minder pensioen? De komende jaren samen werken aan verbetering van kansen van ouderen op de arbeidsmarkt of niet? Op 10 juni hebben we in de Stichting van de Arbeid onze keuze gemaakt.

Hieronder een vergelijking van de situatie met of zonder pensioenakkoord:

Met Pensioenakkoord	Zonder Pensioenakkoord
<p>AOW AOW kan naar keuze op elke leeftijd vanaf 65 worden opgenomen. De AOW standaardleeftijd gaat omhoog met de stijging van de levensverwachting (2020 66 jaar, 2025 waarschijnlijk 67 jaar etc.).</p> <p>Het AOW-pensioen stijgt jaarlijks met 0,6 procent extra over de periode 2013-2028. Dat betekent een stijging met 10 procent. Belastingtoeslagen voor gepensioneerden blijven bestaan voor lagere inkomens en alleenstaanden (vanaf 2020 netto 300 euro voor lagere inkomens en 730 euro voor alleenstaanden).</p>	<p>AOW AOW leeftijd gaat in 2020 naar 66, zonder mogelijkheid AOW eerder op te nemen en dus eerder te stoppen.</p> <p>Geen extra verhoging AOW-uitkering.</p> <p>Ouderentoeslagen (politiek) onzeker</p>
<p>Aanvullend pensioen De pensioenleeftijd gaat omhoog met de stijging van de levensverwachting cf. de AOW, maar de belasting ruimte voor pensioenopbouw gaat niet omlaag en daarmee de uitkering ook niet.</p> <p>Geen fiscale begrenzing om financiële meevallers in te zetten voor pensioen.</p> <p>De beleggingsrisico's veranderen niet, maar deelnemers bepalen welke risico's men wil lopen. Bij elke pensioenregeling dient vooraf te worden vastgelegd welke keuze wordt gemaakt in de mate van zekerheid en nemen van risico voor indexatie voor koopkracht pensioen.</p> <p>Pensioenpremies voor werkgevers en werknemers blijven stabiel. Alleen premiewijzigingen mogelijk door nieuwe cao-afspraken. Geen premiekortingen en premie-holidays meer mogelijk in goede tijden.</p>	<p>Aanvullend pensioen Pensioenleeftijd gaat zoals de AOW-leeftijd naar 66, en de pensioenopbouw wordt fiscaal beperkt met 10 procent. Dat betekent 10 procent minder pensioen.</p> <p>Financiële meevallers mogen niet gebruikt worden voor pensioen.</p> <p>Idem, maar deelnemers zijn niet op de hoogte van de risico's. Elke pensioenregeling wordt verplicht tot uniforme hoge nominale garanties, met geringe kans op indexatie in de eerste 5 tot 10 jaar.</p> <p>Pensioenpremies voor werkgevers en werknemers blijven volatiel. Dat houdt in hogere loonkosten en lagere netto lonen in slechte tijden en premieverlaging in goede tijden</p>
<p>Werk voor oudere werknemers Om meer ouderen aan de slag te houden of te helpen wordt aantal maatregelen genomen; invoering van een 'mobiliteitsbonus', die overstappen naar een andere baan makkelijker maakt.</p>	<p>Werk voor oudere werknemers Geen extra inspanningen om oudere werknemers aan de slag te houden of te krijgen, geen 'mobiliteitsbonus'.</p>

De inkt van het Akkoord was nog niet droog of de critici meldden zich. Sommigen met eigen belangen als pensioenadviseur of bemiddelaar in pensioenproducten van het *bestaande* stelsel. Anderen zien na vluchtige lezing beren op de weg of gaan mee in gemakkelijke beeldvorming over risico's en onzekerheid. Wij willen proberen enkele misverstanden en onjuistheden weg te nemen.

Verhoging pensioenleeftijd komt te laat?

AOW- en pensioenleeftijd zijn gekoppeld aan de stijging van de levensverwachting, in combinatie met flexibele uittreding. Sommigen vinden het verhogen van de AOW-leeftijd naar 66 in 2020 te laat. Aangezien werknemers nu feitelijk met 62 met pensioen gaan, past dat volgens ons juist uitstekend. De cultuuromslag die ook in de afspraken over de ouderenparticipatie noodzakelijk wordt geacht, vergt tijd. De omstandigheden ontbreken waaronder een (oudere) werknemer fit de finish kan halen. Daarom is de verhoging naar 66 in 2020 ambitieus te noemen.

Zware beroepen?

In uw Kamer is veel gesproken over de noodzaak om ingeval van generieke ophoging van de AOW-leeftijd een speciale regeling te treffen voor zware beroepen. Een zwaar beroep is onmogelijk exact te definiëren. Mede daarom hebben wij voor een uitvoerbare weg gekozen. Mensen met lagere inkomens zijn vaak ook degenen die in fysiek zwaardere beroepen hun arbeid verrichten, vroeg tot het arbeidsproces zijn toegetreden en vaak ook een korter dan gemiddelde levensverwachting hebben.

Voor deze categorieën vormt de AOW het belangrijkste, zo niet het enige, deel van het pensioeninkomen. Dat wij aan hen de mogelijkheid bieden om eerder met pensioen te gaan, is een kwestie van fatsoen. De extra AOW-verhoging met 0,6 % per jaar en speciale belastingtoeslagen maken dat mogelijk. Daarom is de uitvoering van het Pensioenakkoord zo belangrijk, afgezet tegen het eerdere wetsvoorstel van Minister Kamp. Ook deze maatregel neemt niet weg dat de gemiddelde pensioenleeftijd omhoog gaat in lijn met de levensverwachting. De AOW en verschillende ouderenregelingen worden aangepast om eerder uittreden mogelijk te maken voor mensen met een zwaar beroep, lagere inkomensgroepen en mensen met een lang arbeidsverleden.

Onzekere pensioenen?

Beleggingsrisico's met de aanvullende pensioenen bestaan al langer. Maar het heeft (te) lang geduurd voordat daarover duidelijk werd gecommuniceerd. Bovendien is het ingewikkeld de extra onzekerheid door de geldontwaarding vooraf helder te maken. De financiële crisis die samenvalt met een aantal andere kostenverhogende ontwikkelingen voor de pensioensector drukt ons nu met de neus op de feiten.

Met verhoging van premies kunnen financiële gaten bij pensioenfondsen in slechte tijden niet meer worden opgelost. De verhouding tussen pensioenvermogen (800 miljard euro) en premies (25 miljard; hoger dan ooit) is nu al simpelweg te groot en zal door vergrijzing nog verder toenemen. Als die 800 miljard door beursklappen vijf of tien procent minder waard

worden, zouden premies met tientallen procenten omhoog moeten om dat te repareren. Dat kost banen en koopkracht van actieve werknemers en is niet te dragen, zeker niet voor jongeren. De stap naar blijvend stabiele premies en aanpasbare pensioenrechten in slechte, maar óók in goede tijden is dan ook logisch en beslist niet zo'n revolutionaire stap. Wat we wel moeten doen is de risico's helder maken en daar verstandig mee omgaan. Waar risico's in het bestaande pensioencontract verborgen blijven, wordt omgaan met risico's in het nieuwe contract de essentie.

Welke risico's kunnen deelnemers -jong en oud, evenwichtig- dragen? Welke zekerheid wil men? Op dit 'risicoprofiel' van de deelnemers wordt het contract gebouwd. Wil men meer risico's nemen dan stijgen de kansen op aanpassing van de pensioenen aan de geldontwaarding (indexatie), maar werken ontwikkelingen op de financiële markten zwaarder door.

Met een grotere kans op korten op pensioenen in slechte tijden. In de nieuwe pensioencontracten komt ruimte om per sector of onderneming de juiste balans te kiezen tussen zekerheid en het nemen van risico's voor indexatie. Dit beleid moet van tevoren afgestemd zijn met de deelnemersraad van het betreffende fonds. De wet zou daartoe een verplichting moeten bevatten om vooraf volstrekt helder te zijn naar deelnemers. Het gewenste risicoprofiel bepaalt de beleggingsmix van het pensioenfonds en het verwachte rendement, en niet andersom. In de wet wordt uiteraard vastgelegd met welke maximale percentages aan rendement rekening mag worden gehouden voor de verschillende beleggingen. Met de hoogte van de rekenrente (beter rekenrendement) kan extra zekerheid in de regeling worden ingebouwd. Bij een lager rekenrendement dan het verwachte rendement is de kans op meevallers groter dan op tegenvallers. Het pensioenakkoord raadt de contractonderhandelaars aan hiervan uit te gaan. Een hoger rekenrendement hanteren dat niet spoort met het vooraf vastgelegde risicoprofiel is niet toegestaan. Hetzelfde geldt voor extra beleggen in aandelen. De kans op korten wordt dan veel hoger dan de deelnemers in hun risicoprofiel wensen. De toezichthouder zal daar op basis van stressscenario's van fondsen streng op toezien. Aan risicovol handelen door pensioenfondsen tegen de belangen in van de deelnemers worden dus wel degelijk en terecht grenzen gesteld. Dit in tegenstelling tot het huidige stelsel. Bij een stijging van de inflatie en de rente kunnen nu de dekkingsgraden flink oplopen. Het 'grote uitdelen' kan beginnen, terwijl de reële positie van een fonds niet is verbeterd. Juist in het huidige systeem zitten perverse prikkels tot onhoudbaar handelen en kunnen risico's onder het tapijt worden geveegd. In het nieuwe contract geldt: eerlijkheid duurt het langst.

Zijn alle risico's in beeld?

De laatste twee financiële crises hebben in verschillende pensioenfondsen tot de reactie geleid dat de onvoorwaardelijk toegezegde nominale zekerheid steeds belangrijker werd ten koste van een waardevast pensioen. Het inflatierisico bedreigt een goed pensioen, vooral voor jongeren. Het indexatielabel was bedoeld om het indexatievoorzicht helder te maken, maar is nooit van de grond gekomen. Hierdoor is een van de grootste pensioenrisico's niet goed in beeld. In het bestaande pensioenstelsel worden deelnemers hierover dus onvoldoende geïnformeerd. Voor alle deelnemers - maar vooral voor jongere deelnemers - is een pensioencontract dat zich richt op de reële ambitie van een welvaartsvast pensioen

enorm van belang. Contracten waarin vooral in obligaties wordt belegd en waarin het rente risico wordt verzekerd zijn in de regel volstrekt onvoldoende bestand tegen loon- en prijsstijgingen. Dit leidt tot een duur maar ontoereikend pensioen, vooral voor jongeren. In het nieuwe pensioencontract wordt jongeren weer vooruitzicht geboden op inflatiecompensatie. Het is gewenst dat uw kamer inzicht krijgt in de mate waarin op dit moment verschillende fondsen met hun huidige beleggingsbeleid uitzicht bieden op voldoende reële perspectieven in de pensioentoezegging. De pensioencommunicatie moet eerlijk zijn over het gevoerde beleid.

Worden jongeren de dupe?

Jong en oud worden gelijk behandeld omdat leeftijdsdiscriminatie en een collectief verplicht pensioen niet samengaan. Pensioenrechten worden in slechte tijden evenveel aangepast. Wie toch zegt dat jongeren de dupe zijn, gaat ervan uit dat cao-partijen zullen kiezen voor hoge risico's, bijvoorbeeld door een hoge rekenrente te hanteren. Ouderen ontvangen daarvan nog snel de opbrengsten. Jongeren zitten later op de blaren.

Deze redenering klopt niet. De ervaring leert juist dat ouderen *minder* risico willen lopen. Zij hebben veel meer te verliezen dan jongeren. Omdat men meer pensioen heeft opgebouwd én omdat jongeren meer hersteltijd hebben. We verwachten zelfs dat naarmate de vergrijzing toeneemt risico's verder zullen worden teruggebracht door te kiezen voor meer risicomijdend beleggen en nog behoedzamere rekenrentes. In vergelijking met het bestaande stelsel krijgen jongeren het duidelijk beter. Rekeningen doorschuiven naar de toekomst kan niet meer, noch van de stijgende levensverwachting noch van dekkingtekorten door slechtere financiële resultaten. In het nieuwe contract wordt sneller ingegrepen dan in het huidige stelsel. Een rekening doorschuiven naar jongeren in verband met aanpassing van de levensverwachting kan niet meer.

Zijn er geen buffers meer?

Aangezien we blijven werken met een reële pensioenambitie (pensioen dat wordt aangepast aan de inflatie) wordt in het nieuwe contract altijd een buffer opgebouwd die volledige inflatievergoeding mogelijk maakt. Is die buffer er niet dan wordt er minder of niet geïndexeerd. Dat voorkomt dat er veel te snel geld het pensioenfonds uitgaat naar gepensioneerden ten laste van werkenden die nog pensioen opbouwen. De buffer is ongeveer 25 tot 30 % van het pensioenvermogen. Cao-partijen kunnen er bovendien voor kiezen om een extra buffer (egalisatiereserve) op te bouwen in goede tijden. Iets dat de Stichting van de Arbeid in haar stuk aanbeveelt. Een dubbele buffer dus.

Waarom meer keuzes in het nieuwe pensioenakkoord?

De modernisering houdt niet op bij de flexibele pensioenleeftijd. We leggen geen eenheidsworst meer op in de mate van risico nemen en zekerheidsambitie. Wij staan voor modernisering, waarin mensen in de ICT-sector een ander risicoprofiel hebben dan werknemers in de industrie. *One size fits all* doet jongeren of ouderen per definitie tekort. De leeftijdsopbouw van het ene fonds vergt een andere keuze dan de keuze van een ander

Datum
27 juni 2011
Ons kenmerk

Pagina(s)
6 van 6

fonds met een andere leeftijdsopbouw . Verschillen in leeftijd vragen om een verschillend risicoprofiel.

Doen werkgevers niet meer mee?

Aanvullend pensioen is een arbeidsvoorwaarde. Dat willen werknemers én werkgevers graag zo houden. De pensioenpremie wordt op het hoogste niveau ooit vastgelegd als uitgangspunt voor het nieuwe stelsel. Premievakanties behoren definitief tot het verleden. De premie wordt niet alleen vaak voor tweederde door de werkgevers opgebracht, maar bevat bovendien een risico-opslag voor het bouwen van een buffer voor slechte tijden. Werkgevers doen dus nog steeds volledig mee in het delen van risico's, juist ook voor slechte tijden. En zoals voor elke arbeidsvoorwaarde geldt, kan de pensioenregeling altijd in onderling overleg worden aangepast. Dat vergt expliciet overleg daarover aan de enige tafel waar deze thuishoort: cao-tafel.

Tot slot

U kunt ervoor kiezen om fors te bezuinigen op de AOW en het aanvullend pensioen en verder alles te laten zoals het is. Het is de keuze die mensen de vrijheid ontnemt om zelf hun AOW-leeftijd te kiezen die past bij hun persoonlijke omstandigheden. En de keuze die mensen voorspiegelt dat pensioen zeker is, terwijl dit niet zo is. De keuze die jongeren dwingt in een beleggingsbeleid dat vooral geschikt voor ouderen. De keuze die een greep in de pensioenpot door premieverlagingen mogelijk maakt.

Of u maakt een andere keuze. De keuze om mensen zelf te laten kiezen voor langer doorwerken of juist eerder te stoppen. De keuze om eerlijk te zijn over de zekerheden en onzekerheden die pensioen nu eenmaal met zich meebrengt en hier juist op in te spelen. De keuze om jongeren de kans te geven op een waardevast pensioen in de toekomst. De keuze voor betrokkenheid van werknemers en werkgevers die voldoende pensioen betalen voor een fatsoenlijke pensioenperiode. De keuze om te investeren in meer kansen op werk voor ouderen.

FNV, CNV en MHP vragen u dringend om de gemaakte afspraken uit het akkoord mogelijk te maken. Dat vergt andere wetgeving dan waarvan met de behandeling al is begonnen. Dat vergt bovendien enkele aanpassingen in de belastingsfeer die er voor zullen zorgen dat laagbetaalde, op jonge leeftijd tot het arbeidsproces toegetroten werkenden met een redelijk inkomen rond hun 65^{ste} een uitkering kunnen verkrijgen.

We rekenen er op dat u de in de (uitwerking van het) pensioenakkoord zorgvuldige aangebrachte balans tussen jong en oud, tussen laag en hoger betaald, tussen kwetsbaarheid en sterkte, herkent en honoreert.

Hoogachtend,

Agnes Jongerius
Voorzitter FNV Vakcentrale

Jaap Smit
Voorzitter CNV

Eddy Haket
Bestuurder MHP