De noodzaak van een alternatief pensioenakkoord

Dossier: Pensioen Onderwerp: Pensioen

3 okt 2011 | Bernard van Praag | 2053 keer bekeken

Het pensioenakkoord lijkt solide, maar er worden nog te veel heikele discussiepunten onder het tapijt geveegd. Bernard van Praag laat zijn licht schijnen over keuzes en niet gemaakte keuzes in het pensioenakkoord. Het afgesloten pensioenakkoord is volgens hem niet meer dan een Pyrrhus-overwinning en roept om alternatieve visies op pensioen.

Zorgen voor morgen

Hoewel de 'oude wijven'–zomer van september 2011 alle zorgen lijkt te verdrijven is onze toekomst zorgelijk. De maatschappelijke cohesie van de na-oorlogse welvaartsstaat lijkt haar laatste jaren te beleven. De oudere generaties leven nog in de waan dat zij geborgen zijn van de wieg tot het graf, zij geloven nog aan sociale vangnetten en solidariteit tussen de generaties, tussen werkers, burgers, en zelfs solidariteit met vreemdelingen die over onze grenzen spoelen. De jongere generaties weten beter. Het is ieder voor zich. Cynisme en scepsis lijken de overhand te hebben gekregen. De conclusie ligt voor de hand: ons pensioensysteem moet rigoureus op de schop.

De kern van pensioenprobleem

De verleiding is groot om weer te denken binnen het kader van de oude paradigmata en te verzanden in het pensioenbargoens van harde en zachte rechten, enz.,enz, die als een zachte verstikkende deken de werkelijke discussies smoren, maar laten we nu eens opnieuw beginnen. Waar gaat het echt om?

Verplicht sparen

In elke eenvoudige inleiding in de micro-economie wordt de noodzaak van sparen voor de oude dag uitgelegd. Willen mensen na hun 65ste nog door leven, dan zullen zij moeten sparen voor hun pensioen. Hoe hoger zij het belang van een goed pensioen inschatten, hoe meer ze daar toe bereid zijn. Onderzoek leert dat jongeren, zeg jonger dan 40, weinig belangstelling hebben voor hun pensioen. Als zij er zelf over konden beslissen zou dat leiden tot een zeer lage pensioenopbouw, met als gevolg dat zij na hun 65ste op de blaren zouden zitten. Een moderne welvaartstaat dient dit te voorkomen zonder dat dit tot een excessief beroep op bijstand voor niet meer werkenden gaat leiden. Daarom lijkt een pensioenverplichting wettelijk te moeten worden voorgeschreven, ook voor zelfstandigen. Dit klemt temeer nu het aantal z.z.p.-ers zo toeneemt en juist bij hen vaak pensioenopbouw tot later wordt uitgesteld. Het is efficient het pensioen collectief te regelen via pensioenfondsen. Het is echter minder duidelijk waarom werkers niet zelf hun pensioenfonds mogen kiezen, zoals bij de ziektekostenverzekering nu het geval is. Dit leidt tot concurrentie tussen pensioenfondsen en dat houdt de fondsen en hun externe adviseurs scherp. Dit pleit dus voor soepele waardeoverdracht.

Waar zit de pijn?

De discussie waar de meningen sterk uiteenlopen gaat echter over de keuze van de premiehoogte, de assumpties over rentevoet en inflatie, de keuze voor een Defined Benefitof Defined Contributionsysteem, de voorwaarden waaronder pensioenen wordengekort, en, last but not least de keuze van de pensioengerechtigde leeftijd.

Auteurs

Bernard van Praag
Universiteit van Amsterdam

Premiehoogte

In de eerste plaats lijkt het mij verstandig helderheid te scheppen over het verschil tussen werknemers- en werkgeversbijdrage in de pensioenpremie. Het gaat hier om een zuiver cosmetisch verschil. Beide bijdragen zijn voor de werkgever en voor de werknemer deel van de brutoloonkosten. In het huidige bestel leidt een verhoging van de pensioenpremie met x % automatisch tot een stijging van het werkgeversdeel met 2/3 of een ½ van x%. Dit maakt de werkgever zo schichtig om de pensioenpremies te verhogen. In wezen gaat het echter om twee beslissingen. De ene heeft betrekking op een verhoging van de brutoloonkosten, en dit is resultaat van een onderhandeling tussen werkgever en werknemer. De tweede heeft betrekking op de vraag hoeveel van de werknemersbeloning voor onmiddellijke consumptie gebruikt wordt en hoeveel apart gelegd wordt voor pensioen. Dat is een zaak die alleen de werknemer aangaat. Sommigen willen veel sparen voor later en anderen weinig. Het lijkt verstandig daarbij enige ruimte te laten voor keuze die van jaar tot jaar kan wisselen, waarbij wettelijk een redelijke ondergrens wordt gesteld.

In een dergelijk systeem is voor een franchise geen plaats. Ook is doorsneepremie niet langer relevant. Dat lijkt ook verstandig, want vroeger of later zal de rol van de AOW toch worden gereduceerd; om demografische redenen is er immers geen geld meer om het huidige niveau voor iedereen te handhaven. Reeds nu wordt de AOW door de overheid aanzienlijk aangevuld uit de algemene middelen.

Rente en inflatie.

Hoewel sociale partners anno 2011 alleen wat onverplichtende lippendienst bewijzen aan de wenselijkheid van een waardevast pensioen is dat voor de burger van het grootste belang. Immers bij een alleszins bescheiden inflatie van 2 % per jaar, is het pensioen al na 20 jaar meer dan gehalveerd in koopkracht. Dit klemt te meer nu de ECB al een aantal jaren vasthoudt aan een politiek van een lichte inflatie van circa 2 % en er ook in slaagt deze politiek te realiseren. Dit impliceert dat ook de prijs van de arbeid, het loon, grosso modo met 2 % per jaar stijgt en dat dat dus ook geldt voor de afgedragen pensioenpremies, uitgedrukt als een percentage van het loon. M.a.w. de afgedragen pensioenpremies blijven reëel constant, als ze stijgen in lijn met de lonen. Dat impliceert logischerwijs dat ook de uitgekeerde pensioenen in koopkracht constant moeten worden gehouden en dat dat ook kan. Het impliceert wel dat de nominale premies gebaseerd moeten worden op de reële rentevoet, dat is de nominale rentevoet minus de inflatievoet. Rekent men dus op een nominale rentevoet van 4%, dan dient de premie te worden vastgesteld op een basis van 2 %. De verwachte inflatie wordt dus ingebouwd in de premie.

Men hoort vaak uit de kringen der vaderlandse pensioendeskundigen de suggestie dat het inflatierisico en de daarbij behorende indexatie van nominale uitkeringen zou moeten worden gefinancierd uit ‘overrendementen’. Het is een verlokkelijk idee, maar we moeten ons niet in de luren laten leggen. Over-rendementen, die benut zouden kunnen worden voor indexatie worden afgewisseld door ‘onder-rendementen’, die nopen tot kortingen, en het resultaat is gemiddeld nul.

Welke reële rentevoet lijkt mij op het moment aanvaardbaar voor de premieberekening? Mijns inziens lijkt 0% momenteel een verstandige keuze. De nominale rentevoeten zweven in de buurt van 2 % , of voor Amerikaans staatspapier nog lager; sommige banken belonen hun rekeninghouders reeds met een negatieve interest; dus na inflatie- aftrek lijkt nul procent verstandig, maar het zou op den duur nog wel eens negatief kunnen worden. Een groot voordeel van een keuze voor 0% is dat premieberekeningen heel gemakkelijk worden. Wanneer men bijvoorbeeld 40 jaar lang een premie van 15% van het loon betaalt, dan kan men daar 10 jaar 60% pensioen uitkering van trekken, alles in reële termen. Een 70% uitkering voor twintig jaar zou volgens het zelfde recept een premie van 35 % vereisen.

Natuurlijk is de rentevoet niet constant over de tijd. Het is dus van belang de rekenrente geregeld te herijken. Dan dient men echter niet uit te gaan van de gedachte dat de heden aangetroffen rentevoet ook over de hele looptijd van het pensioencontract zal blijven gelden. Veeleer dienen we ons te baseren op vijf- of tienjaarsgemiddelden en realistische verwachtingen over de toekomst.

DB- of DC-systeem?

Bij een Defined Benefit systeem wordt idealiter de pensioenverzekerde gevrijwaard tegen elk risico. De beleggingen kunnen nog zo slecht uitvallen, het pensioenfonds betaalt de overeengekomen uitkering. Als er gaten vallen, dan draait de werkgever of verzekeraar er voor op.

Bij het Defined Contribution systeem komen alle risico’s gedurende de looptijd voor rekening van de verzekerde. Het pensioenfonds is eigenlijk gereduceerd tot de rol van spaarbank met een onzekere rente. Er zijn geen prikkels voor het fonds om eventuele in uitzicht gestelde beloftes waar te maken. De gaten kunnen ook vallen door onoordeelkundig beheer, of simpelweg doordat

er veel aan de strijkstok kan blijven hangen van betrokken personeel.

Het is duidelijk dat het DB-pensioen voor verzekerden veel aantrekkelijker is dan het DC –systeem. Een geruisloze overgang van het DB-systeem naar een DC-systeem, zoals het Pensioenakkoord beoogt, zonder aanmerkelijke compensatie voor werknemers en gepensioneerden moet dan ook als een 'kat in de zak 'worden bestempeld. Door de druk om premies onrealistisch te verlagen en te weinig incentives voor beleggers om risico's niet te optimistisch in te schatten, is de term 'çasino-pensioen' zeker gerechtvaardigd. Werknemers zouden er nooit mee akkoord moeten gaan, behalve wanneer er een adequate compensatie zou worden geboden, bijvoorbeeld in de vorm van een serieuze loonsverhoging. Maar dan nog, in met name de Verenigde Staten, waar er veel DC –systemen zijn, is de ontevredenheid met DC–systemen groot.

Niettemin is er ook wat voor te zeggen dat de werkgever niet alle risico draagt. De beste oplossing zou erop neerkomen om de eventuele risico's af te dekken via een herverzekering, zodat de werknemer een Defined Benefit heeft en de werkgever van de risico's af is. Het alleen omzetten van een DB –systeem in een DC –systeem en doen of er niets verandert is volksverlakkerij. Dit is één van de belangrijkste onaanvaardbaarheden van het meest recente versie van het Pensioenakkoord.

De werkgevers zijn er bekwaam in geslaagd een sfeer van grote urgentie op te bouwen op dit dossier. Het pensioen in zijn huidige vorm zou onbetaalbaar zijn. Daar kunnen vraagtekens bijgezet worden. Het pensioengevend deel van het nationaal product, dat is het inkomen waarover aanvullend pensioen wordt opgebouwd, zo blijkt uit het rapport –Goudswaard is slechts eenzesde van het totale nationaal product. Een stijging van 1 % van de pensioenpremie betekent dus in feite slechts een stijging van veel minder dan 1 % van de loonsom.

Wanneer korten op pensioen?

De laatste jaren is het achterwege blijven van indexatie en het korten op nominale pensioenen geen hypothetische mogelijkheid meer. Het is aan de orde van de dag. De mogelijkheid is vastgelegd in de pensioenreglementen(zie bijv.ABP). Elk zinnig mens zal begrijpen dat er zich omstandigheden kunnen voordoen waarbij korting noodzakelijk is. Ik denk dan aan hyperinflatie, oorlogsomstandigheden, devaluaties, etc. De formulering zoals men die bijvoorbeeld ook vindt in het citaat uit het ABP-reglement is echter onbepaald. Beslissingen zijn volledig ter discretie van het fondsbestuur, zonder dat daar beroep tegen aangetekend kan worden door deelnemers. Hier zou een explicitering van de criteria noodzakelijk moeten zijn, alsmede de instelling van een regeling waardoor deelnemers, de 'aandeelhouders' van het fonds, beroep kunnen aantekenen tegen zulke bestuursdecreten. Hetzelfde geldt voor de criteria en aanwijzingen van DNB.

De pensioengerechtigde leeftijd

Tenslotte nog enige woorden over de pensioengerechtigde leeftijd. De leeftijd van 65 jaar is niet in steen gehouwen. In vele andere landen ligt hij lager en in andere landen hoger dan 65. Gezien de stijgende levensduur en de verbeterende gezondheid van65-plussers, lijkt er zich weinig tegen te verzetten om ook bij ons de leeftijd te verhogen. Met het oog op het omslagstelsel in de AOW en andere sociale verzekeringen is dat ook dringend geboden. Het blijft echter waar dat vmbo–ers eerder beginnen met werken en ook veelal fysiek zwaarder werk hebben als academici. Er lijkt dus veel voor te zeggen om niet langer aan een uniforme pensioenleeftijd vast te houden, maar over te gaan op het aantal gewerkte jaren als criterium voor pensionering. Voor diegenen die op hun 15de begonnen zou dat dan pensionering bij 60 kunnen betekenen en voor diegenen die pas op hun 25ste de arbeidmarkt betraden zou de pensioenleeftijd op 70 kunnen worden gesteld. Kortom, een werkzaam leven van 45 gewerkte jaren als basis voor de AOW en aanvullend pensioen lijkt nu redelijk. Hoe dat over 30 jaar zit, moeten we dan maar zien.

Sociale partners vieren Pyrrhus-overwinning

Het huidige discours over het pensioenprobleem is vastgelopen. Partijen, inclusief de heer Kamp , of hij wil of niet representant van de grootste werkgever in ons land, hebben zich vastgebeten in hun standpunten, ook al zijn zij bereid tot cosmetische veranderingen. Hetzelfde geldt voor de betrokken consultants en adviseurs. Het kleine kringetje van sociale partners en adviseurs ligt amechtig op het slagveld, niet langer in staat buiten de context te kijken van datgene wat in het SER-gebouw is klaargestoomd. Het in September afgesloten pensioenakkoord is gebaseerd op een Pyrrhus-overwinning en mist elke geloofwaardigheid. Een poging tot uitvoering ervan zal minstens leiden tot een verpesting van het arbeidsklimaat en waarschijnlijk worden geblokkeerd door de meerderheid van de vakbeweging. Het lijkt verstandig eens helemaal opnieuw te kijken naar de wenselijke structuur voor de 21ste eeuw, waarbij hopelijk deze beschouwingen een opening kunnen bieden.: Flickr

Dit artikel kan worden overgenomen met bronvermelding. Toezending van bewijsexemplaren wordt

op prijs gesteld. © Me Judice

Te citeren als

Bernard van Praag, “De noodzaak van een alternatief pensioenakkoord”, *Me Judice*, 3 oktober 2011.

Copyright

De titel en eerste zinnen van dit artikel mogen zonder toestemming worden overgenomen met de bronvermelding Me Judice en, indien online, een link naar het artikel. Volledige overname is slechts beperkt toegestaan. Voor meer informatie, zie onze copyright richtlijnen.