



25 februari 2017

TOETSINGCRITERIA PENSIOENSTELSEL GEZAMENLIJKE OUDERENORGANISATIES

Doel:

Het doel van deze notitie is het formuleren van criteria, waarmee voorstellen op pensioengebied kunnen worden beoordeeld.

Strategie:

Evenwichtige belangenbehartiging is een dragend beginsel in de pensioenwet en de uitvoering daarvan. Op dit moment worden de belangen van gepensioneerden onvoldoende geborgd. Niet alleen omdat het primaat voor de ontwikkeling en keuze voor een nieuw pensioenstelsel primair bij sociale partners ligt en ouderen daarin slechts een beperkte rol kunnen spelen, maar vooral omdat evenwichtige belangenafweging door de inhoud van het FTK sterk wordt belemmerd.

Er is reeds gedurende lange tijd niet geïndexeerd, de vooruitzichten voor indexatie zijn somber en zelfs korten in bestaande contracten dreigt als gevolg van gemaakte beleidskeuzes tot uiting komend in het huidige FTK. Het is meer het huidige FTK en niet zozeer het huidig pensioenstelsel zelf, dat er mede toe geleid dat nu een nieuw pensioenstelsel, met nieuwe pensioencontracten, wordt onderzocht en overwogen.

Op basis van onderstaande criteria kan beoordeeld worden waar we ons als ouderenorganisaties specifiek op moeten richten en welke strategie de beste kansen biedt om tot goede resultaten te komen.

Goede resultaten, niet alleen voor ouderen, maar ook voor jongeren, die ook eens met pensioen zullen gaan.

Willen de inspanningen van ouderenorganisaties daadwerkelijk effect hebben en wil onze stem gehoord worden bij het kabinet en de SER, dan is het belangrijk is dat we als betrokken organisaties van gepensioneerden en ouderen zo veel als mogelijk gezamenlijk, tot één passende strategie besluiten. De uit deze strategie volgende publicitaire acties en activiteiten dienen vervolgens bij voorkeur ook zoveel mogelijk gezamenlijk te worden georganiseerd en uitgevoerd.

Criteria:

Hierna volgen de criteria waaraan een pensioenstelsel naar onze mening, zowel het huidige als een toekomstig, moet voldoen.

1. Ambitie:

Het binnen een pensioenstelsel op te bouwen pensioen moet de ambitie hebben, dat de deelnemer na pensionering in beginsel vrijwel dezelfde levensstandaard zal kunnen handhaven.

De zekerheidseis uit het huidige stelsel moet worden losgelaten gezien de hieruit voortkomende problemen en het gegeven dat de aangenomen zekerheid niet kan worden waargemaakt. Stabiliteit in het niveau van de uitkering blijft belangrijk.

Hierbij is het van belang dat de voor deze ambitie noodzakelijke premie ook daadwerkelijk wordt betaald en dat verwacht mag worden, dat er sprake is van indexatie, zowel bij pensioenopbouw als bij ingegaan pensioen.

2. Vertrouwen en transparantie:

Alle betrokkenen moeten vertrouwen kunnen hebben in het pensioenstelsel, waarin zij deelnemen en waarbinnen zij direct (zelf) en indirect (werkgever) premie betalen of van waaruit zij hun pensioen ontvangen. Dit vertrouwen wordt verkregen, wanneer pensioenfondsen aan betrokkenen duidelijk maken wat zij als pensioenfondsen doen. Ook moet duidelijk en controleerbaar zijn dat alles wordt gedaan in het belang van deelnemers en gepensioneerden en met de grootst mogelijke zorgvuldigheid. Vertrouwen in het pensioensysteem wordt primair verkregen wanneer het opgebouwde pensioen niet wordt aangetast. De afgelopen jaren is echter duidelijk geworden, dat hier geen garanties voor gegeven kunnen worden.

3. Collectiviteit, solidariteit en verplichtstelling:

Principes van collectiviteit en solidariteit in een pensioenstelsel, waarin in ieder geval de mensen in loondienst verplicht meedoen, zijn basisuitgangspunten. Uitbreiding (van de verplichtstelling) van pensioenregelingen naar witte vlekken en zzp'ers is sociaal gezien gewenst, met name om het draagvlak onder de beroepsbevolking voor het pensioenstelsel te behouden. Het is ook van belang om te voorkomen dat door het niet deelnemen aan een pensioenregeling oneerlijke concurrentie middels arbeidskosten ontstaat. Ook wordt hierdoor voorkomen dat de niet deelnemers na pensionering een beroep doen op de sociale voorzieningen, die door degenen, die wel gespaard hebben voor pensioen moet worden opgebracht. Het doel is om betere en/of hogere pensioenen bereikbaar te maken en individuele risico's te ondervangen door ze samen te delen. Met name is solidariteit van groot belang op de volgende gebieden:

- Arbeidsongeschiktheid
- Lang leven, sterfte (nabestaandenpensioen)
- Beleggen, gezamenlijk beleggen, gezamenlijk beleggingsrisico's delen

Verdere principes

Daarnaast zijn met betrekking tot een pensioenstelsel de volgende principes van belang:

- **Het pensioenstelsel biedt alle werkenden de mogelijkheid tot participatie.** Generatieconflicten moeten worden vermeden. Solidariteit en het vermijden van generatieconflicten kunnen haaks op elkaar staan, waardoor het vertrouwen in het systeem wordt ondermijnd. Naarmate het verwerken van financiële tegenvallers langer wordt uitgesteld is het risico groter dat deze ten laste komen van latere generaties. Tevens geldt dat wanneer de periode van bufferopbouw gezien de omvang daarvan te lang duurt deze in belangrijke mate wordt opgebracht door de oudere deelnemers en gepensioneerden (geen indexatie), terwijl pas de toekomstige gepensioneerden daarvan ten volle profiteren. Hierin dient een zodanig evenwicht gevonden te worden dat iedereen voldoende vertrouwen in het systeem kan hebben. Te denken valt aan een systeem waarbij grote economische mee- of tegenvallers in een tijdsbestek van 5 jaar worden verdeeld over de dan aanwezige deelnemers en gepensioneerden.

-
- **Pensioen is een arbeidsvoorwaarde in de vorm van uitgesteld loon.**

Deze arbeidsvoorwaarde met de daarbij behorende premie en de uitwerking daarvan in een pensioenregeling is de verantwoordelijkheid van de sociale partners. De wijze van premieheffing (doorsneepremie of anderszins) is primair een zaak van sociale partners. Daarbij houden de ouderenorganisaties enige afstand, tenzij de belangen van gepensioneerden in het geding komen. Het vervolgens opgebouwde vermogen is exclusief economisch eigendom van de collectiviteit van de deelnemende (ex)werknemers. Toerekening van dit vermogen naar individuele deelnemers is mogelijk, maar het eigendom van het vermogen blijft liggen bij het pensioenfonds. Het pensioenfondsbestuur bepaalt, gegeven de premie en pensioenregeling, wat feitelijk mogelijk is en op welke manier hier het beste uitvoering aan gegeven kan worden. Dit is een eigen verantwoordelijkheid, waar het bestuur op aangesproken kan en moet worden en het extern toezicht op deze uitvoering dient op voldoende afstand plaats te vinden. Er dient een duidelijke scheiding te zijn tussen degenen die bij het arbeidsvoorwaardenoverleg betrokken en zijn en degenen die in het bestuur van het pensioenfonds zitten. *
 - **Keuzemogelijkheden:**

Het uitbreiden van de keuzemogelijkheden moet worden beperkt tot wat reële toevoegende waarde voor de deelnemers heeft en alleen kan geschieden na pensionering. Kosten en baten zullen nadrukkelijk tegen elkaar moeten worden afgewogen bij het introduceren van nieuwe keuzemogelijkheden.

Een systeem met vele keuzemogelijkheden lijkt aantrekkelijk, maar het gaat om een opbouwperiode van vaak 40 tot 45 jaar. Tijdens zo'n lange periode veranderen de omstandigheden vaak en omdat keuzes meestal onomkeerbaar zijn brengt dit flinke risico's met zich mee.

Daarnaast kunnen dergelijke keuzes invloed hebben op de solidariteit en gaan ze ook vaak gepaard met hoge kosten. Bovendien bieden de huidige contracten vaak al keuzemogelijkheden, zoals een hoog-laaguitkering, omzetting van ouderdomspensioen naar nabestaanden pensioen of omgekeerd en niet onbelangrijk een variabele pensioendatum al dan niet in combinatie met deeltijdpensioen.
 - **Transitie:**

Uitgangspunt bij een eventuele transitie naar een nieuw contract binnen een nieuw stelsel is dat verworven rechten in beginsel niet mogen worden aangetast. Om deze reden is het van essentieel belang dat de ouderenorganisaties betrokken worden bij het vaststellen van de kaders van een transitie. Deze kaders moeten in een wet worden verankerd. Daarnaast zijn de gepensioneerden op decentraal niveau via pensioenfondsbesturen en verantwoordingsorganen betrokken bij een eventuele transitie.
 - **Rol van de overheid en DNB:**

De overheid bepaalt de randvoorwaarden waarbinnen een stelsel moet functioneren. Zij dient daarbij ruime grenzen te scheppen, zodat de sociale partners (werkgevers, werknemers en gepensioneerden) en de pensioenfondsen ruim voldoende mogelijkheden hebben om eigen, op de specifieke situatie toegesneden, beleid te voeren.

Bij de ontwikkeling van zo'n kader dienen alle belanghebbenden betrokken te worden. Aan DNB is opgedragen toezicht te houden op de naleving van de wettelijke kaders. Dat is een noodzakelijke rol: de politiek bepaalt de kaders, sociale partners en pensioenfondsen voeren beleid en DNB ziet toe dat het financiële kader wordt gerespecteerd en grijpt bij niet-nakoming in.

Er moet in een nieuw stelsel vastgelegd gaan worden dat overheid en DNB niet in een dubbelrol mogen functioneren; bij de overheid de rolvermenging als wet- en regelgever en werkgever en bij DNB de rolonduidelijkheid als beleidsmaker en toezichthouder.

Als in een nieuw stelsel de deelnemers en gepensioneerden meer risico moeten aanvaarden zal ook hun zeggenschap in het bestuur en beleid van de pensioenfondsen moeten worden versterkt.

* Zie ook Bijdrage gezamenlijke ouderenorganisaties aan de opstelling van verkiezingsprogramma's politieke partijen d.d. 2-03-2016)

