

Pensioen? Laten we ermee stoppen!

Na langdurig overleg en polderen is in 2019 het Pensioenakkoord gesloten tussen de sociale partners. Met name wat de werknemers betreft kun je je afvragen of sprake is geweest van een goede vertegenwoordiging. Vandaag de dag is nog maar een minderheid van de werknemers aangesloten bij een vakbond. Het zijn veelal de oudere 50-plussers die nog lid zijn van FNV, CNV of andere bonden. Deze groep heeft er uiteraard alle belang bij dat hun over de jaren opgebouwde pensioen uiteindelijk ook aan hen zal worden uitgekeerd. Geef hen eens ongelijk. Maar zitten de jongere generaties nog te wachten op collectieve, in veel gevallen verplicht gestelde pensioenopbouw. Is collectieve pensioenopbouw nog van deze tijd? Beter gezegd: sluit pensioenopbouw via de werkgever en uitgevoerd door een pensioenuitvoeringsvehikel als een pensioenfonds of verzekeraar nog uit bij de wensen van de huidige generatie? TreQant is voor afschaffen van de pensioenovereenkomst tussen werkgever en werknemer. Pensioen moet je **zelf** doen!

Geen pensioenplicht, wel verplichtstelling

In Nederland bestaat formeel geen pensioenplicht. Een werkgever is niet verplicht aan zijn werkgevers pensioen toe te zeggen. Wel verplicht de Pensioenwet de werkgever om de uitvoering van de pensioenovereenkomst tussen werkgever en werknemer te laten uitvoeren door een pensioenuitvoerder. De plichten en daarmee de bescherming van de pensioenaanspraken gelden dus pas als de pensioenovereenkomst tot stand is gekomen. Uitzondering hierop vormt de verplichte deelname aan de pensioenregeling van een aantal bedrijfstakpensioenfondsen op basis van een verplichtstellingsbesluit. Deze uitzondering betreft dan wel weer zo'n 70% van alle werknemers verdeeld over ruim 70 bedrijfstakpensioenfondsen. De meest bekende zijn de fondsen in de Metaalsector, de Bouwsector, de Zorgsector en de Ambtenarensector. Daarnaast is ook nog sprake van ruim 10 verplicht gestelde beroepspensioenfondsen. In het Pensioenakkoord wordt gesproken over meer individuele pensioenopbouw met een eigen pensioenrekening per werknemer en collectieve deling van risico's. De zogenaamde doorsneepremie, waarbij elke werknemer grosso modo dezelfde pensioenpremie betaalt en hetzelfde pensioen opbouwt, komt te vervallen. Of dit gaat leiden tot meer individuele vrijheden en keuzes tegelijkertijd de verplichtstelling, de gedwongen winkelnering bij een bedrijfstakpensioenfonds, komt te vervallen is zeer de vraag.

Noodzaak tot aanpassing

Nederland heeft nog steeds het beste pensioenstelsel van de wereld. Dit blijkt uit de Global Pension Index die adviesbureau Mercer jaarlijks publiceert. Het Nederlandse stelsel waarbij AOW gefinancierd op basis van omslagstelsel en wordt gecombineerd met een aanvullend pensioen dat op kapitaalbasis per werknemers wordt opgebouwd is redelijk uniek in de wereld. De AOW is kwetsbaar vanwege de vergrijzing in Nederland. Steeds minder werkenden moeten de AOW van steeds meer gepensioneerden financieren. Daarbij komt de kwetsbaarheid van het aanvullend pensioen voor de lage rentestand en tegenvallende beursontwikkelingen. De lage rente leidt tot lage dekkingsgraden, achterwege blijven van toeslagen en dreigende kortingen. Dit zorgt voor veel onrust en de roep om aanpassing. De uitwerking van het Pensioenakkoord en de beoogde implementatie in 2022 moet hierin verandering brengen en zorgen voor een robuust pensioenstelsel.

Pleidooi TreQant: Iedere Nederlander moet zelf zijn pensioen regelen!

TreQant stemt in met het principe van individuele pensioenopbouw en collectieve risicodeling. Wij gaan daarin echter een stap verder. Waarom moet individuele pensioenopbouw collectief georganiseerd worden? Moeten de grote pensioenuitvoeringsvehikels in stand blijven of gaat de wet van de grote aantallen weer op? Wij zijn van mening dat, in deze moderne tijd waarin de communicatiemogelijkheden legio zijn en vrijwel iedereen zijn financiën online regelt, iedere werknemer in staat moet worden geacht om zijn eigen pensioen te regelen. Dat overlijdens- en arbeidsongeschiktheidsrisico's dermate groot kunnen zijn als zij zich voordoen, dat deze niet individueel gedragen kunnen worden, begrijpen wij. Daarom zijn wij het eens met een vorm van collectieve risicodeling. Laat de opbouw van vermogen voor de oudedag aan de mensen zelf over. Dit betekent dat werkgever en werknemer geen pensioenovereenkomst sluiten, maar een verhoging van het reguliere salaris overeenkomen. Dit extra salarisbudget, stel 15% of 20% (percentages zijn niet onderbouwd), kan de werknemer naar eigen inzicht besteden aan een aantal limitatieve doelen. U zult denken, 'limitatieve doeleinden, en de individuele vrijheid en verantwoordelijkheid dan?' Om te voorkomen dat het aantal 67-/68-plussers in de bijstand fors gaat toenemen moet wel een bepaalde mate van zekerheid worden ingebouwd dat het extra salaris niet opgemaakt wordt aan tijdelijke en actuele luxe goederen. Mogelijke pensioendoelen kunnen zijn:

- Lijfrentes en banksparen
- Beleggen
- Aflossen hypothecaire schulden
- Aflossen consumptieve kredieten

De overheid kan deze vormen van pensioenopbouw promoten door het extra fiscale stimulanzen in de belastingwetgeving op te nemen.

Voorwaarden succesvolle individuele pensioenopbouw

- De term pensioen is niet langer uitsluitend voorbehouden aan uitgesteld loon of levenslange uitkering vanaf 68 jaar.
- Collectieve risicoverzekeringen van werkgevers voor hun werknemers.
- Zorgvuldige communicatie-eisen voor alle uitvoerders betrokken bij de primaire pensioendoelstellingen.
- Goede begeleiding door beleggingsadviseurs, vermogensadviseurs en financieel planners.
- Onderbouwing van één of meerdere pensioendoelen met een financieel plan.
- Commitment en discipline van het individu aan opvolging van het financieel plan.
- Zorgplicht van de werkgever in de vorm van beschikbaar stellen van budget voor financieel advies.

TreQant is voor individuele vrijheid en collectieve risicodeling. Wij denken dat de kosten van een werkgever lager uit zullen vallen dan de kosten en pensioenlasten voor een bestaande pensioenregeling. Bovendien kan de werkgever de werknemers faciliteren door mantelovereenkomsten met adviesbureaus aan te gaan en de zorgplicht (deels over te dragen aan een derde partij. Bijkomend voordeel is dat de eeuwige pensioendiscussies en periodieke stelselwijzigingen in pensioenland tot het verleden gaan behoren!