

Is 'met pensioen gaan' wel het doel van het leven?

De afgelopen zomermaanden bleken voor de economie alles behalve komkommertijd. De markrente is hard gedaald en ook de aandelenkoersen doen het niet goed. Gezien de eerste signalen van een nieuwe recessie in de rest van Europa is de economische prognose dat we een weinig rooskleurige tijd tegemoet zullen gaan.

Vanzelfsprekend hebben deze tendensen hun uitwerking op het pensioendossier. Zo zullen de zogenoemde dekkingsgraden van pensioenfondsen (verhouding verplichtingen/bezittingen) onder de 100% uitkomen, waardoor de grote bedrijfstakpensioenfondsen (voor ambtenaren, in de zorg en metaal) moeten korten op de pensioenuitkeringen per 2020. Nu de rekenregels redelijk onwrikbaar zijn – noch DNB noch minister Koolmees voelt iets voor versoepeling – heeft de FNV haar aandacht verlegd naar de AOW. Zij wil dat de korting op de werkgeverspensioenen wordt gecompenseerd met een hogere AOW-uitkering.

Dit vind ik geen goed plan. Immers, werkgeverspensioen is iets tussen werkgever en werknemer. De AOW wordt echter betaald door alle ingezetenen, dus ook door ZZP-ers en via de belasting zelfs door gepensioneerden met een inkomen hoger dan de AOW-premiegrens. De voorgestelde oplossing zou dan voor hen een sigaar uit eigen doos zijn. Bovendien worden zelfstandigen betrokken in de problemen van pensioenfondsen – terwijl zij nagenoeg niets met elkaar te maken hebben(!).

Kortom, ik begrijp dat de FNV alles probeert om te voorkomen dat haar achterban gekort wordt, maar de voorstellen zijn gewoon niet goed en missen hun doel.

Bovendien zijn er ook veel pensioenfondsen die niet hoeven te korten. Dat alles valt dus niet te reguleren. De zoektocht van de FNV buiten de tweede pijler is dan ook niet zinvol.

Wat is dan wel de oplossing? Die is eenvoudig: óf de tering naar de nering zetten, óf langer doorwerken. We hebben dus eigenlijk keuze uit twee smaken.

De tering naar de nering zetten kan op drie manieren. Of de korting wordt geaccepteerd en iedereen moet 'maar bezuinigen' in privé, of we passen wél de rekenregels aan, maar dan moet dit betekenen dat er sneller gekort wordt. Dat is in wezen ook al overeengekomen in het PensioenAkkoord2022.

De afspraken in het PensioenAkkoord2022 zijn daarom ook om naar meer persoonlijk en minder zeker pensioen te gaan. De pensioenuitkering is meer afhankelijk van het gemaakte rendement en het verwachte rendement. Uiteraard wel met de afspraak dat er sneller gekort moet worden op de pensioenuitkering. Deze insteek klinkt wellicht wat onzeker, maar is meer realistisch dan de toezeggingen als gepresenteerd volgens het oude stelsel – de reden 'waarom we hier nu zitten'. Echter, geldt ook hier: alleen rekenregels aanpassen is half werk.

De 3^e manier is om 'niets' te doen en de rekenregels wéér zodanig op te rekken dat er niet gekort hoeft te worden in de hoop op herstel van de dekkingsgraden. Dit betekent dat de toekomstig gepensioneerden het risico nemen – en dus de rekening betalen - dat er onvoldoende rendement wordt gehaald. Klinkt heel simpel: je schuift de problemen van vandaag uit naar morgen. Dit acht ik niet redelijk en billijk.

Dé oplossing is, zoals het moet en al had gemoeten: langer doorwerken! Nu we aanzienlijk ouder worden – en ja, ook in goede gezondheid – moet alle energie op 'zo lang mogelijk werken'. Dat kan in deeltijd, met demotie en ook in een andere (minder betaalde) baan.

Kijkend naar de feiten, staat inmiddels vast dat laagopgeleiden aanzienlijk minder lang leven dan hoogopgeleiden. De oplossing daarvoor was geweest om de AOW wel flexibel te maken, bijvoorbeeld door de helft van de AOW 3 á 5 jaar vóór de reguliere AOW-datum in laten gaan, in combinatie met de optie om een deel van het pensioen - bijvoorbeeld ook de helft - niet levenslang maar verspreid over 10 jaar uit te keren.

Dán kan iedereen indien gewenst met 'vroegpensioen', maar wordt toch geacht in deeltijd zo lang mogelijk door te werken. Iemand die dat niet wil, moet dan de 'tering naar de nering' zetten. Dat is dan een eigen keus – een keus waartoe iedereen gerechtigd is deze te mogen maken.

Langer doorwerken was ook de insteek in het 'vorige' PensioenAkkoord uit 2010. Daarom werd de pensioenleeftijd verhoogd en gekoppeld aan de levensverwachting. Daar is helaas – en vooral ook niet door de vakbonden, de FNV voorop, invulling aan gegeven.

Gelukkig kan dat alsnog! Alle energie, ook gezien de krapte op de arbeidsmarkt, moet dus ingezet op employability & pensioen. Voor dergelijke pensioentransitie moet de wetgever veel meer mogelijkheden bieden dan nu het geval is. Het PensioenAkkoord2022 is dan ook niet meer dan een eerste stapje in die richting. Vervolgens kan iedere werknemer zelf, in overleg met de werkgever, een persoonlijk pensioenplan maken en invullen. Dat hoort bij de huidige maatschappij. Dat is niet individueel (lees: egoïstisch), maar persoonlijk. *One size fits some*, dus snijdt financiële keuzemogelijkheden meer op maat toe.

Het doel in het leven is niet 'zo vroeg mogelijk fulltime met pensioen gaan', maar om persoonlijk invulling te geven aan de overgang van 'werk naar pensioen'.