

# EEN GOED PENSIOEN IS EEN KWESTIE VAN FATSOEN

Strijd voor behoud en verbetering van het pensioenstelsel gaat  
door!

NIEUWSBRIEF 4, NOVEMBER 2020  
Kernteam Landelijk Actiecomité RED HET PENSIOENSTELSEL  
[info@redhetpensioenstelsel.nl](mailto:info@redhetpensioenstelsel.nl)

---

## VOORWOORD

Hierbij de vierde nieuwsbrief van het Landelijk Actiecomité.

We gaan in op **Pensioen als Arbeidsvoorwaarde, als uitgesteld loon!**

Daarin waarschuwen we dat ondermijning van het collectieve karakter van het huidige pensioenstelsel (door vergaande individualisering) pensioen als arbeidsvoorwaarde in cao-onderhandelingen uitholt. En daarmee de wettelijke verplichting in een bedrijfstak deel te nemen aan het daar functionerende pensioenfonds.

## Pensioen is uitgesteld loon

Pensioen is uitgesteld loon. Het is de uitbetaling van het tijdens het werkzame leven op het salaris ingehouden premie dat in een pensioenfonds collectief beheerd wordt. Het maandelijks voor het pensioen gespaarde loon, de pensioenpremie, komt uit de zgn. loonruimte. De hoogte van de premie wordt afgeleid van de gestelde ambitie: bij pensionering kunnen beschikken over een inkomen, waarmee de bereikte levensstandaard kan worden voortgezet. Deze premie bestaat uit een werknemers- en een werkgeversdeel en wordt vastgesteld in de cao- onderhandelingen. Ook het deel dat werkgevers betalen aan de premie komt voort uit de beschikbare loonruimte!

Een groter werkgeversaandeel in de premie is gebleken een interessante arbeidsvoorwaarde te zijn om bij krapte op de arbeidsmarkt met succes personeel te werven.

In de Pensioenwet is vastgelegd dat het pensioen is gekoppeld aan een arbeidsrelatie, de uitkering in geld (en niet in natura of aandelen) wordt gedaan en de uitkering persoonsgebonden is en plaatsvindt bij ouderdom, overlijden of arbeidsongeschiktheid.

## Factoren die de premie beïnvloeden

Vanuit de pensioenambitie: voortzetting van het bereikte 'niveau van leven' bepalen twee belangrijke factoren de premie: de levensverwachting en het verwachte rendement op de gespaarde middelen (de ingehouden premies).

Bij een hogere levensverwachting moet langer worden uitgekeerd en dus meer gespaard. Dit betekent dat meer premie uit de beschikbare loonruimte moet komen. Dat legt druk op de cao-onderhandelingen. Dit potentiële arbeidsconflict is door de **werkgeversgezinde kabinetten** ontzenuwd door per wet de **AOW-leeftijd** te verhogen. De pensioenfondsen hebben gedwee, overigens zonder serieuze terugkoppeling naar hun deelnemers (laat staan instemming gevraagd!), de **pensioenleeftijd** hierop afgestemd. Ook de vakbonden hebben hier matig op gereageerd. We weten het: 1 jaar langer leven betekent 8 maanden langer werken.

Het verwachte rendement op de gespaarde middelen is hoog, gem. 7% over de afgelopen 10 jaar. Hiermee kan de koopkracht van de pensioenen door indexatie op peil blijven en zou de premie, en daarmee het beslag van pensioen op de loonruimte, zelfs omlaag kunnen. Het is vreemd dat de politiek hier een stokje voor heeft gestoken met het instellen van de zgn '**rekenrente**'. Daarmee wordt berekend of fondsen aan hun ambitie, hun uitkeringsverplichtingen, kunnen voldoen. In de 'rekenrente' mag er uitsluitend worden gerekend met de rente op obligaties en leningen. **Niet met het rendement op beleggingen.** Met **voor deelnemers** onbegrijpelijke overwegingen wordt zo het rendement op de gespaarde middelen kunstmatig laag gehouden, waardoor het **lijkt** dat pensioenfondsen er slecht voor staan: niet aan hun verplichtingen zouden kunnen voldoen. Het gevolg hiervan is dat pensioenfondsen door de Toezichthouder: de Nederlandse Bank, worden gedwongen te korten op de pensioenuitkeringen en/of de premies te verhogen. In werkelijkheid zijn de middelen om het gewenste pensioen uit te keren, sinds 2009 meer dan **verdubbeld**. Er zit in de 'pensioenkas' nu ruim € 1600 miljard, goed voor 50 jaar uitkering van pensioenen.

## Premiestelsel

In het Pensioenakkoord van juni 2020 wordt de uitkeringsregeling vervangen door een premieregeling. Dit betekent dat de pensioenambitie wordt opgegeven. De te betalen premie komt centraal te staan.

Natuurlijk mag je veronderstellen dat bij onderhandelingen over de premie wel met een 'scheef oog' naar een mogelijk pensioenresultaat wordt gekeken. Maar dit wordt als ambitie opgegeven. De arbeidsvoorwaarde pensioen wordt beperkt tot de hoogte van de premie die afgedragen wordt. Het ontbreken van de 'doorkijk' naar een beoogd pensioen maakt de verleiding groot om te kiezen voor meer loon NU, dan een hoger pensioen LATER! De verwachting is gegrond dat toekomstige generaties ouderen eerder in armoede dan in welvaart zullen leven.

## Zeggenschap over je eigen poen

### *Pensioenfondsen*

De fondsen zijn stichtingen. Zij hebben geen winstoogmerk. De in de fondsen bijeengebrachte middelen om later een goed pensioen uit te keren zijn het collectieve eigendom van de pensioendeelnemers. Zij hebben met de ingelegde premies een vordering op het fonds opgebouwd. De pensioenfondsbesturen, en daarbinnen meer specifiek de Verantwoordingsorganen (VO), behartigen de belangen van de deelnemers en geven inhoud aan de zeggenschap van de deelnemers over het door hen gespaarde en dus uitgestelde loon. De praktijk van de VO leert dat zij veelal gehoorzaam het beleid van de politiek en de fondsbesturen volgen. Versterking van de **zeggenschap** van de deelnemers over de **naleving van de arbeidsvoorwaarde pensioen, over de gespaarde en collectief beheerde middelen, is daarom hard nodig!**

### *Uitvoeringsorganisaties*

De feitelijke macht over de inzet van de pensioengelden ligt echter bij de uitvoeringsorganisaties. De uitvoeringsorganisaties als bijv. de APG-Groep zijn NV's. Zij hebben wél een winstoogmerk! Zij beleggen (in opdracht van de fondsen) de middelen van de fondsen en keren de pensioenen uit. Door een zeer gedifferentieerde beleggingsportefeuille behalen pensioenfondsen gemiddeld hoge rendementen. Dit wordt als argument gebruikt de **winst** van de uitvoeringsorganisatie, die niet in de fondsen worden gestopt, te rechtvaardigen.

Een voorbeeld van de 'krachtverhoudingen' tussen fondsbestuur en uitvoeringsorganisatie: bij het bestuursbureau van het grootste pensioenfonds ABP werken ca. 30 mensen. Bij het APG, de uitvoeringsorganisatie van o.a. ABP, zo'n 3500. Hoewel de documenten van de uitvoeringsorganisaties bol staan van het belang dat zij hechten aan de deelnemers aan de fondsen, hebben die niets te vertellen over hun uitvoeringsorganisatie.

De arbeidsvoorwaarde pensioen wordt dus bedreigd door de uitvoering ervan in handen te leggen van een zelfstandige Uitvoeringsorganisatie, met eigen doelstellingen en een eigen beleid. Dat zou moeten veranderen! De zeggenschap over eigen poen moet in eigen handen komen!

## Pensioen: een financieel product

Pensioenfondsen hebben terecht aandacht voor individuele wensen van pensioendeelnemers. Zoals de mogelijkheid het pensioen vanaf een bepaalde leeftijd 'parttime' op te kunnen nemen. Individuele regelingen kunnen al binnen de collectieve pensioenfondsen worden gerealiseerd, mits zij binnen de collectieve arbeidsvoorwaarde blijven. Dit vraagstuk hoort daarom ook op de cao-tafel thuis, waar de pensioendeelnemer wordt vertegenwoordigd door zijn vakbond.

Echter vanuit de "markt" van financiële producten wordt een sterke druk uitgeoefend om het pensioen geheel te individualiseren en om te bouwen naar een verzekering die iedereen individueel met een verzekeraar afsluit. De stap die daarop volgt is dat de verplichting hiertoe vervalt (evenals je vrij bent een levensverzekering af te sluiten of niet) en daarmee dus ook het pensioen als arbeidsvoorwaarde. En daarmee vervalt ook solidariteit in het pensioenstelsel: het laatste bolwerk van de verzorgingsstaat.

Na een structurele verhoging van de salarissen met de nu nog in cao's gereserveerde pensioenpremie zou iedere werknemer op de commerciële 'pensioenmarkt' zijn of haar eigen verzekering kunnen afsluiten. Daarmee geen enkele zeggenschap meer hebben over de gespaarde premie. De werknemer is klant geworden.

En zo komt er een einde aan een collectief pensioenstelsel, een einde aan het pensioen als arbeidsvoorwaarde, een einde aan de invloed op de premie, op de 'pensioenambitie' en een einde aan de collectieve invloed op de pensioenleeftijd.

**Het einde aan een pensioenstelsel dat jarenlang als het beste in de wereld geldt!  
Dat laten we niet gebeuren!!!! Sluit je aan!**