

## **De brancheorganisaties in de zorg over de toekomst van ons pensioen**

### **Inleiding**

In het BoZ-voorzittersoverleg op 13 november 2014 is het initiatief genomen om, ten behoeve van de inbreng in het Nationale Pensioendebat, een bijeenkomst te organiseren met betrokken bestuurders en vertegenwoordigers van ActiZ, GGZ Nederland, NFU, NVZ en VGN. Met de organisatie van de BoZ-Pensioenconferentie op 19 februari 2015 is hieraan invulling gegeven. Hieronder treft u een weerslag aan van de tenuer van deze pensioenconferentie.

### **Rendementen uit het verleden**

Rendementen uit het verleden zijn geen garantie voor de toekomst, maar van de fouten en successen uit het verleden kan wel geleerd worden. Nu is *'fouten uit het verleden'* een zware term. Beter is het om te zeggen dat we met de kennis en ervaring van nu anders tegen het verleden aankijken.

Binnenkort zal de staatsecretaris van SZW een hoofdlijnennotitie over het pensioenstelsel uitbrengen. Er zijn in dat verband al velen die een bijdrage hebben gegeven aan de nationale pensioendialoog. En terecht. Ons pensioen gaat iedereen aan. De werkgeversorganisaties in de zorg hebben zich tot op heden niet separaat uitgesproken over hun positie in het pensioendebat. Er is echter aanleiding om dat wel te doen. Kenmerkend voor de pensioendiscussie is dat het altijd over de lange termijn gaat. Vanaf het moment dat mensen premie gaan betalen tot hun dood, hebben mensen met pensioen te maken. Een discussie over de toekomst van het pensioen houdt ook een discussie in over het verleden van het pensioen. En dus over de transitie naar de toekomst. Opvallend is dat veel visies op de toekomst van het pensioen geen oplossing bieden voor de transitieproblematiek. Ons inziens telt een visie op de toekomst eigenlijk niet mee zonder visie op de transitie. Daarnaast wordt soms te makkelijk vergeten op welke waarden ons pensioenstelsel is opgebouwd. In deze bijdrage willen we daarom steeds de verbinding leggen tussen verleden, heden en toekomst.

### **Beste pensioenstelsel ter wereld**

We zijn er lang van uitgegaan dat we een van de beste pensioenstelsels van de wereld hadden. Dat kan zo blijven, maar om bij de top blijven moet het veranderen omdat zich vraagstukken hebben aangediend die eerder niet waren voorzien. Met name de veranderde arbeidsmarkt, maatschappelijke en economische factoren spelen hierbij een rol.

Daarbij geldt wel dat als je bijna het beste pensioensysteem ter wereld hebt, je dat in beginsel naar zijn aard moet continueren.

*Gewenste richting: Een stelsel gebaseerd op collectieve risicodeling en solidariteit was, is en blijft wat ons betreft het fundament onder het pensioenstelsel.*

### **Arbeidsvoorwaarde**

Inkomen uit arbeid is *de* primaire arbeidsvoorwaarde en daarmee van primair belang. Dat geldt ook voor inkomen na het arbeidzame leven. Ook dat inkomen is nu al van primair belang. Het lijkt erop dat het pensioen zijn vanzelfsprekendheid als arbeidsvoorwaarde aan het verliezen is. Ten onrechte. Werknemers hechten sterk aan een goed pensioen. Dat moet goed geregeld zijn, en dat werkt het best als werkgevers en werknemers daarin verantwoordelijkheid delen. Werkgevers in de zorg willen aantrekkelijk kunnen zijn op de arbeidsmarkt en een goede pensioenregeling is daarbij juist voor de zorg een onderscheidende arbeidsvoorwaarde. Een goede pensioenregeling draagt ook bij aan goede en duurzame arbeidsverhoudingen.

*Gewenste richting. Duurzame facilitering van de verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers in de zorg om afspraken te maken over de pensioenregeling als arbeidsvoorwaarde.*

### **Arbeidsmarkt**

De gewenste wijzigingen in het pensioenstelsel worden onder andere ingegeven door de veranderingen op de arbeidsmarkt. Zo leidt de almaar groter wordende groep flexwerkers en zzp-ers tot een roep om afschaffing van de doorsneepremie.

Vanzelfsprekend is flexibiliteit van arbeid van groot belang in de zorgsector.

Zorgwerkgevers werken er echter al enige tijd aan om een halt toe te roepen aan doorgesloten of ongewenste vormen van flexibiliteit. Een van de ongewenste aspecten hiervan is de oneigenlijke concurrentie op arbeidsvoorwaarden, daar waar voor de ene werknemer wel en voor de andere (ingehuurde) werknemer geen pensioenpremie hoeft te worden afgedragen.

Zorgwerkgevers streven daarom naar een level-playing field als het gaat om de arbeidskosten inclusief pensioen.

Wij zien dan ook eerder een oplossing in de sfeer van verplichtstelling voor flexwerkers en zzp-ers voor het aansluiten bij een pensioenregeling dan oplossingen in de sfeer van het afschaffen van een doorsneepremie. Voor de zorgsector als geheel is het ook van belang dat ook de UMC's onder de voor hele zorg geldende pensioenregeling kunnen worden gebracht.

Bij het onderzoek naar het afschaffen van de doorsneepremie hechten we er sterk aan om goed te kijken naar de arbeidsmarkteffecten. Als het om de tegenstelling tussen 'jong' en 'oud' gaat, wordt soms over het hoofd gezien dat de verschillen binnen deze groepen vaak net zo groot zijn als de verschillen tussen deze groepen. Zo kan een pensioenpremie met een gedifferentieerd opbouwpercentage (jong bouwt meer op dan oud bij dezelfde premie) ook ongewenste arbeidsmarkteffecten hebben. Bijvoorbeeld voor herintreders die in hun jonge jaren voor kinderen zorgden en pas later de arbeidsmarkt opgaan. Zij kunnen niet profiteren van de 'gouden pensioenopbouwjaren' van de jonge werknemers. Herintreders zijn voor de zorg altijd belangrijk geweest. Verder is de loopbaanstart van jongeren momenteel helemaal niet zo eenvoudig. Een vaste baan is niet zomaar beschikbaar. Ook kunnen ouderen mogelijk de neiging krijgen om eerder op te houden met werken, het levert immers toch weinig extra pensioen op.

Mogelijk nog belangrijker dan het arbeidsmarkteffect is de transitieproblematiek.

Betrouwbaarheid en vertrouwen zijn immers een fundament onder het pensioenstelsel. Het vertrouwen is afgenomen. Vertrouwen kan herwonnen worden als de eventuele afschaffing van de doorsneesystematiek begint met een transitieplan dat op een breed draagvlak kan rekenen.

Een pensioenstelsel moet wel beter faciliteren dat mensen zich ook tussen sectoren makkelijk kunnen bewegen. Dat vraagt vooral om een soepel functionerend stelsel van pensioenoverdracht bij overgang naar een andere sector.

*Gewenste richting. Hindernissen die belemmeren dat de goede pensioenregeling voor de zorg voor iedereen beschikbaar en bereikbaar wordt of blijft, moeten worden weggenomen.*

### **Risico en zekerheid**

We noemden iets een uitkeringsovereenkomst, maar 'vergeten' te melden dat er evenzeer elementen van een premieovereenkomst in zitten. Dit heeft het vertrouwen in het stelsel aangetast. Onvoldoende werd duidelijk gemaakt dat pensioen vooral verdiend wordt met beleggingsopbrengsten. Daarmee was onvoldoende zicht op het gegeven dat het uiteindelijke pensioen eerder de resultante is van een beleggingsproduct dan van het met

rente ophalen van in het verleden ingelegde premie. Daarmee werd deelnemers ook onvoldoende duidelijk dat er altijd sprake is van een risico-rendement afweging. Om een waardevast pensioen te kunnen realiseren, is beleggingsrisico onvermijdelijk. De illusionaire zekerheid van toegezegd inkomen zal vervangen moeten worden door de reële zekerheid dat op basis van de beste risico-rendementsmix en collectieve risicodeling, het meest optimale pensioen kan worden gerealiseerd.

Dat vraagt vooral om veel betere communicatie en verwachtingenmanagement. Want risico's hebben een prijs, maar zekerheid heeft dat ook! Het vraagt ook om evenwichtige randvoorwaarden van de rijksoverheid.

Wij maken ons zorgen over de grote rentegevoeligheid van het huidige stelsel en de onnodig grote buffers die moeten worden aangehouden. De grootste kans op een goed pensioen is nu het slachtoffer van de zekerheid van een slecht pensioen.

*Gewenste richting: Onze inzet is een waardevast pensioen met een stabiele premie waarbij afgewogen risico's moeten kunnen worden genomen die in de collectiviteit worden gedeeld.*

### **Financieel contract of sociaal contract**

Het gegeven dat sociale partners onvoldoende over de ware aard van het pensioen hebben gecommuniceerd, dreigt er toe te leiden dat zij langzaam maar zeker onteigend worden als verantwoordelijken voor de pensioenen. Vanzelfsprekend zijn werkgevers in de zorg ervan doordrongen dat het pensioen een financiële aanspraak is die zo betrouwbaar moet zijn dat mensen met een gerust hart hun financiële verplichtingen nu en in de toekomst daarop moeten kunnen aangaan. Omgekeerd hechten werkgevers aan een stabiele en voorspelbare premie. Dat vraagt om spelregels, en de pensioenwet is daarvoor een belangrijk instrument. Werkgevers in de zorg gaan een langdurige band aan met hun werknemers. Er is zowel een maatschappelijk belang als een werkgevers- en werknemersbelang dat risico's (beleggingsrisico's, langlevensrisico's) gedeeld worden. Waar die risico's gedeeld worden, moet ook de zeggenschap daar naar worden ingericht.

Representatieve vertegenwoordiging van alle belanghebbenden is daarbij van groot belang. Het pensioen is *zowel* een financiële *als* een sociale overeenkomst. Wie niet ziet dat beide aspecten met elkaar verweven zijn en moeten blijven, brengt het pensioenstelsel uit balans.

*Gewenste richting. Het pensioencontract blijft gelijkwaardig sociaal en financieel contract.*

*Daar waar werkgevers met werknemers verantwoordelijkheid willen nemen voor de pensioenregeling, moet ook de ruimte daarvoor worden gegeven.*

### **De rol van de overheid**

Pensioen is een vorm van uitgesteld inkomen en in ons systeem ook een vorm van uitgestelde belastingheffing. Bij schaarste is er altijd druk om geld wat in de toekomst beschikbaar komt, naar voren te halen. De essentie van pensioen is dat het voor later is bedoeld en dat ook de overheid niet aan de verleiding mag toegeven om belastinginkomsten uit de toekomst naar voren te halen. De overheid heeft een belangrijke rol om de pensioenopbouw fiscaal te faciliteren. We zijn er niet gerust op dat het evenwicht van korte termijn belangen versus lange termijn belangen goed geborgd is.

Met de fiscale aftopping van pensioenen boven 100.000 euro is een knop gevonden die gemakkelijk het subject kan worden van korte termijn budgettaire overwegingen. Juist de overheid zal rust en stabiliteit voor de lange termijn moeten waarborgen.

Van groot belang is ook dat het pensioendebat integraal gevoerd wordt. Dat wil zeggen een samenhangende visie op de eerste, tweede en derde pijler van het pensioen. Een nationale pensioendialoog is ook een 'nationale AOW-dialoog' en een 'wat-kan-ik-zelf-doen-aan-mijn pensioen-dialoog'.

Wij willen samen optrekken met de overheid om het herstel van het vertrouwen in het pensioen verder vorm te geven. Bescherming tegen het onvoldoende zelf regelen van het inkomen voor later; bescherming tegen grote individuele financiële risico's; en risicodeling binnen en tussen generaties zien wij allemaal als elementen van algemeen belang. Een stelsel gebaseerd op collectiviteit en solidariteit kan daarbij niet zonder een door de overheid *voor de lange termijn* gewaarborgde verplichtstelling.

Verplichtstelling is dan geen onaanvaardbare beknutting van individuele keuzevrijheid. Het is een keuze voor een goed pensioen voor zo veel mogelijk mensen.

In de opbouwfase zien wij sowieso weinig ruimte voor keuzevrijheid. Neem bijvoorbeeld de suggestie om pensioenpremie in te zetten voor de eigen woning. Het rendement op investering in de woning zal op de lange termijn altijd lager zijn dan het rendement van pensioenbeleggingen, bovendien is dit rendement individueel. Als verder iedereen zijn premie inzet op de woningmarkt, stijgen vooral de prijzen en niet de rendementen. In de uitkeringsfase zien wij, binnen grenzen, meer mogelijkheden voor keuzevrijheid. Zolang dat actuariael fair geschiedt en niet te veel ten koste gaat van de collectiviteit, is er veel mogelijk. Overigens kunnen we direct beginnen met de bestaande keuzemogelijkheden veel beter voor het voetlicht te brengen en te benutten.

Een nationale pensioendialoog is wat ons betreft vooral een permanente dialoog. De noodzaak van permanente bijsturing paart zich daarbij aan het inzicht dat elke kleine stuurbeweging op de lange termijn enorme gevolgen heeft en daarom om behoedzaamheid vraagt.

*De gewenste richting is een betrouwbare overheid die passende en evenwichtige randvoorwaarden schept, die stabiliteit brengt, ruimte biedt en vertrouwen geeft.*