

[ftm.nl](https://www.ftm.nl)

Er is geen reden om ons pensioenstelsel bij het oud vuil te zetten

Rob Goedhart

Sjaak Zonneveld getuigt in zijn column van 17 februari op FTM van zijn voorkeur voor individuele pensioenpotjes. Rob Goedhart deelt Zonnevelds enthousiasme bepaald niet en weerlegt een voor een diens argumenten voor het onderuithalen van het huidige Nederlandse pensioenstelsel.

Laten we eens kijken wat Zonneveld aanvoert in zijn [FTM-artikel](#) *Op naar een individueel pensioenstelsel*. 'Pensioen', meent hij, 'zou aan ieder individu zelf overgelaten moeten worden'.

Over de geschiedenis van ons pensioenstelsel zegt Zonneveld: 'Het doel was om een pensioen te krijgen van 70 procent'. Dat is niet juist. Vanaf de jaren '50 van de vorige eeuw bepaalde de Pensioen- en spaarfondsenwet (PSW) dat ALS een werkgever een pensioen wilde regelen, hetgeen buiten een bedrijfstakpensioenregeling een werkgever niet verplicht is, hij het geld daarvoor buiten de deur moet stallen. Bij een pensioenfonds. Of anders bij een verzekeringsmaatschappij. De PSW bepaalde niet de maximale hoogte van pensioen. De huidige Pensioenwet doet dat ook niet. Dat regelt de overheid via de belastingwetten.

Hoe? Dat zal ik uitleggen.

Een werknemer krijgt loon van een werkgever. Van dat loon moet de werknemer een deel aan belasting betalen. Als een werkgever geld uitgeeft aan een pensioenfonds of – verzekeraar dan is dat in wezen ook loon. In feite zou de werknemer daar dus ook belasting over moeten betalen. Maar dat vonden 'we' een beetje gek: belasting betalen van geld dat je nu niet krijgt. Dus bepaalde de overheid dat de belasting niet moet worden betaald op het moment waarop er geld naar de pensioenuitvoerder gaat, maar pas later bij het ontvangen van de pensioenuitkeringen. Dit staat bekend als de 'omkeerregel'.

In wezen is dit belastingvrije pensioensparen een fiscaal voordeel. En fiscale voordelen moet je begrenzen, want anders wordt er misbruik van gemaakt.

Fiscale voordelen moet je begrenzen, ter voorkoming van misbruik

Dus stond er vroeger in de wet op de loonbelasting, zo ongeveer, dat 'een aanspraak op

pensioen niet tot het loon behoort, *mits dat pensioen redelijk is in verhouding tot het salaris en de diensttijd*'. Toen men zich afvroeg 'wat is dan redelijk in verhouding tot salaris en diensttijd?' groeide er de idee dat 70 procent van het (laatst) verdiende loon wel redelijk was. Verder bedacht men dat pensioen doorgaans in 40 jaar werd opgebouwd (van 25 tot 65).

En dus raakte in zwang dat je binnen een pensioenregeling ($70\%/40 =$) 1,75% van het pensioengevend loon *per dienstjaar* aan pensioenuitkering vergaarde. Kortom: hoewel deze begrenzing voor het fiscaal maximum veel navolging kreeg is er nergens ooit van boven af opgelegd dat '70 procent' het doel was. En de 70 procentmythe is al heel lang doorgeprikt. Want als een werknemer geen 40 jaar pensioen opbouwt (wat ook halverwege de vorige eeuw vaak al zo was) kwam hij via de 1,75 procent per dienstjaar nooit aan de 70 procent.

Van eindloon naar middelloon

Zonneveld zegt dat een jaar of tien geleden besloten werd dat de norm '70 procent van het gemiddelde loon' moest worden en hij noemt dat 'tamelijk arbitrair'. Ook dat is niet juist. Al in de jaren negentig kwam de idee op dat het 'eindloonstelsel' niet zo eerlijk was. Carrière makers, en dan met name goed verdienende senioren, profiteerden het meest van het eindloonstelsel. Even een gechargeerd voorbeeld.

Een werknemer is 20 jaar in dienst. Hij krijgt 1,75 procent van het pensioengevend loon als pensioenuitkering. Zijn loon is 19 jaar lang 40.000 euro per jaar. Het laatste jaar krijgt hij 80.000 euro. Zijn pensioenuitkering wordt bij het eindloonsysteem ($20 \times 1,75\% \times € 80.000 =$) 28.000 euro. De collega die de salarisverhoging niet krijgt en 20 jaar lang op € 40.000 blijft zitten krijgt 14.000 euro pensioen. Niet fair.

Vanwege dit fenomeen is een gebruik ontstaan bij veel werkgevers om de werknemer per dienstjaar een *stukje* aan pensioenuitkering te laten verdienen in relatie tot het pensioenloon *in dat jaar*. Die stukjes bij elkaar opgeteld gingen de pensioenuitkering vormen. De hiervoor genoemde 'carrière maker' kreeg daardoor een pensioenuitkering van 14.700 euro ($= 20 \times 1,75\% \times € 42.000$ – het *gemiddelde* loon-) Veel minder verschil met de 14.000 euro die zijn collega zonder salarisstijging zou gaan ontvangen.

"Het eindloonsysteem stond ook een beleid voor oudere werknemers in de weg"

(Voor de fijnproevers: het fenomeen AOW-franchise heb ik hier buiten beschouwing gelaten.)

Het eindloonsysteem stond ook een beleid voor oudere werknemers in de weg. Als de werkgever de werknemer wilde vragen om op latere leeftijd een stapje terug te doen (demotie) zou dat ten koste gaan van de pensioenuitkering. Immers het laatstverdiende

loon was dan maatgevend.

Voorbeeld: een werknemer heeft 19 jaar lang een pensioensalaris van € 40.000. In het laatst jaar gaat dat naar € 30.000. Bij een eindloonsysteem wordt zijn pensioen € 10.500 per jaar in plaats van € 14.000. Bij het middelloonsysteem € 13.825.

Vanaf 1994 is de Commissie Witteveen gaan nadenken over hoe je (fiscaal) met deze ontwikkelingen om moest gaan. Men wilde van de vage omschrijving in de wet af. In 1999 is in de belastingwetgeving bepaald dat er een maximum opbouwpercentage mocht zijn van 2,00 procent per dienstjaar voor het eindloonsysteem en van 2,25% voor het middelloonsysteem. Kortom: het middelloonsysteem bestond al veel langer dan wat Zonneveld beweert. En het ingesleten raken in de maatschappij heeft – wat mij betreft terecht – zijn redenen om tot een eerlijker verdeling te komen onder de deelnemers en aangepast naar de wensen om oudere werknemers flexibeler naar hun pensioen te laten gaan.

Zeggenschap

Zonneveld zegt dat ‘pensioenfondsbesturen’ van alles mogen wijzigen. Ook dat is onjuist. Pensioen is een deel van de arbeidsvoorwaarden en dus bepalen werkgevers – vaak in overleg met werknemers bij CAO – of er iets moet wijzigen. Bijvoorbeeld ook of er overgestapt ging worden van eindloon naar middelloon.

Zonneveld volgt als een kip zonder kop het persbericht van staatssecretaris Klijnsma

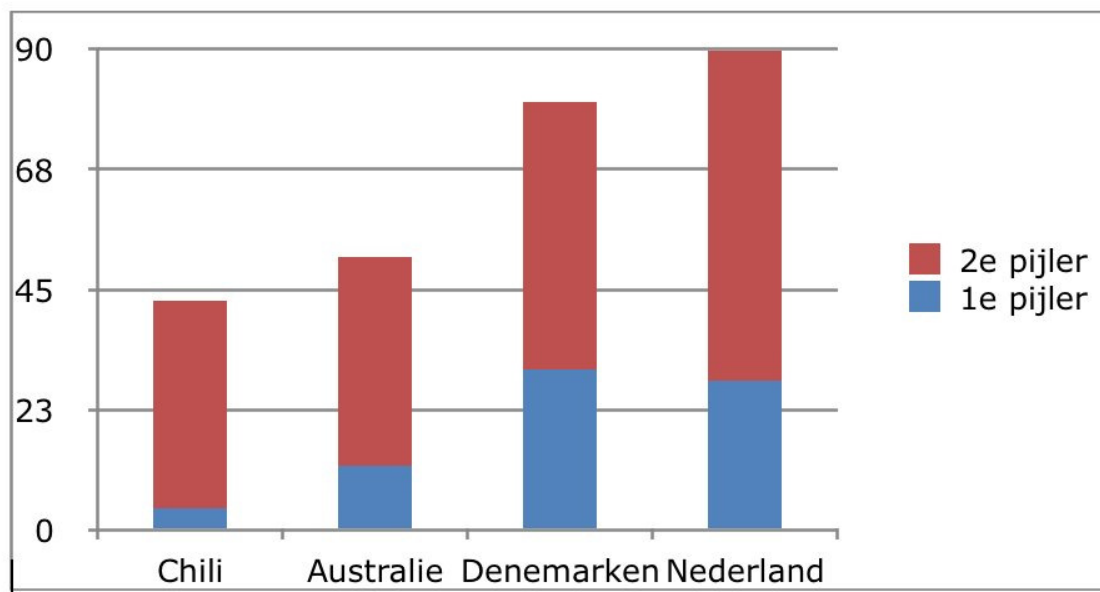
Zonneveld beweert dat het pensioenplan van 50Plus – om een tijdelijke bodem te leggen in de rekenrente – ernstig ten koste gaat van jongeren. Het zou zelfs om tot 30 procent lagere pensioenuitkeringen gaan. Ook onjuist. Zonneveld volgt hier – net als anderen – als een kip zonder kop het persbericht van staatssecretaris Klijnsma. Echter, uit de [notitie](#) van het CPB blijkt dat een tijdelijke bodem van 2 procent (plan 50Plus) slechts beperkte generatie-effecten heeft. Het CBP waagt zich zelfs niet aan een percentage; zo klein is het effect. Zou die 2 procent langdurig gaan gelden (aardig van het CBP om dat door te rekenen, ook al zat dat niet in het plan van 50Plus) dan zouden straks, over vele tientallen jaren, de pensioenen wellicht 12 procent minder kunnen zijn. Maar – mind you! – er wordt dan wel uitgegaan van de gedachte dat de huidige rente nooit meer hoger zal worden...

Mercer Index

Zonneveld verwijst naar de [Mercer Index](#), een ranglijst op basis van de kwaliteit van leven in verschillende landen. Hij stelt dat Nederland in de top drie staat onder Denemarken en boven Australië; landen die volgens hem Chili gevolgd zouden zijn in het ‘individuele pensioenpotjes systeem’. Ook dat is ook een onjuiste voorstelling van zaken. Mercer

bekijkt niet alleen het aanvullend pensioen, maar ook het basispensioen (1^e pijler); een uitkeringensysteem.

Overigens, als we Chili, Australië, Denemarken en Nederland vergelijken op 'vervangingsratio uit verplicht sparen in eerste en tweede pijler voor werknemer met gemiddeld inkomen', dan zien we dat die werknemer in Nederland het beste af is. Het deel vanuit de tweede pijler is groter dan dat van Denemarken, Australië en zeker ten opzichte van Chili. Overigens staat Chili op de negende plaats volgens Mercer. Zou Zonneveld tegen een sporter ook zeggen: 'joh, wordt lekker negende; dat is toch veel beter dan tweede'?



Vervangingsratio is het percentage pensioen ten opzichte van het inkomen voor pensionering. Bron: CBP-rapport 'Internationale vergelijking van pensioenstelsels' 12 juni 2015

Weet waarover je praat

Waar hebben we het eigenlijk over? De mens komt op aarde en het enige wat de natuur hem meegeeft is de opdracht om in leven te blijven. Hij moet eten, zijn lijf beschermen met kleding en een dak boven het hoofd en verzorging als er iets aan het lijf hapert. Daar is geld voor nodig. En dat geld verdienen de meeste mensen met werken. Er is een maatschappelijke consensus dat de mens ooit te oud is om te werken. Maar nog steeds is er dan geld nodig. Dat moet dan dus ergens vandaan komen. Een deel daarvan wordt verzorgd door de overheid in de vorm van de AOW. Al heel lang waren er werkgevers die hun werknemers tijdens hun oude dag doorbetaalden zonder dat zij daarvoor hoefden te werken. Dát ging nogal eens mis wanneer er op het moment suprême geen geld meer was. Daarom ging de overheid de werknemer beschermen. Bij wet werd de werkgever verplicht om geld voor de pensioenuitkeringen buiten de deur te stallen. En, eigenlijk zonder dwang, gingen veel werkgevers dat doen.

Er is een maatschappelijke consensus dat de mens ooit te oud is om te werken

Voor veel (de meeste?) werknemers is dit een goede zaak. Zouden zij het zelf moeten doen dan deden ze dat niet. Gedragswetenschappers tonen al een aantal jaren aan dat de mens geen homo economicus is die heel ver vooruit plant. Het groeiend leger ZZP-ers bewijst dit. Als een werknemer ZZP-er wordt is het eerste wat hij doet: stoppen met reserveren voor later. Geld is voor veel mensen belangrijk, maar uiteindelijk wel een bijzaak. Zich erin verdiepen doen er maar weinig. Kortom, het is goed dat Nederland een sociaal stelsel kent, waarbij zij die werknemer zijn of zijn geweest op hun oude dag (desnoods uit verschillende potten) geld krijgen. En ja, daar moet ook geld voor opgebracht worden. Dat doe je bij voorkeur met elkaar. In goede en slechte tijden. Is er over? Hoeft er minder betaald te worden. Dreigt een tekort? Dan moet er geld bij. Via de premie-inleg. Het meeste van het geld uit de pensioenfondsen komt overigens inmiddels niet meer uit de premie maar uit het rendement op het onnoemelijk grote vermogen.

"Gedragswetenschappers tonen al een aantal jaren aan dat de mens geen homo economicus is die ver vooruit plant"

Zonneveld komt ook terug op mijn ervaring dat ik het 'individuele potjesidee' alleen maar hoor vanuit commerciële verzekeraarshoek. Laatst bezocht ik een theateraal congres van mensen uit de pensioenwereld. Binnen het panel was er één man die maar bleef hameren op de 'individuele potjes-idee': Arthur van der Wal, commercieel (!) directeur van Nationale Nederlanden. Een verzekeraar waartegen nog steeds rechtszaken lopen over woekerpolissen, waaronder overigens een aantal individuele pensioenpolissen. Opvallend: de medewerkers van deze verzekeraar hebben een eigen ondernemingspensioenfonds volgens het nog steeds oude systeem: een kok derhalve, die zijn eigen eten niet lust?

Laten we daarbij niet vergeten dat Zonneveld zelf commercieel (!) directeur is van Bright Pensioen. De suggestie onderaan zijn column dat hij niets van doen heeft met tweede pijlerpensioen (in de werkgever-/werknemersfeer) is in mijn optiek ook onjuist. Zowel op de [site](#) van Bright Pensioen als in een door hem recent verzorgd webinar roept Zonneveld werkgevers op om het pensioen van werknemers bij Bright te regelen. Benieuwd hoe AFM en DNB er tegenaan kijken dat een beleggingsinstelling als Bright pensioenen in de werkgever-/werknemersfeer uitvoert. Dat zou wel eens in conflict kunnen zijn met de Pensioenwet. Maar geen nood, want Bright kan het regelen met aandeelhouder Allianz; ook een verzekeraar, waartegen nog steeds woekerpolisclaims lopen.

Laten we daarbij niet vergeten dat Zonneveld zelf commercieel (!) directeur is van Bright Pensioen

Verder vindt Zonneveld het belangwekkend te benadrukken dat mensen als Klaas Knot (econoom), Theo Kocken (econometrist), Matthijs Bouman (econoom) en Lex Hoogduin

(econoom) ook naar zo'n 'individueel pensioenpotjessysteem' willen. Niet echt een doorsnee van de Nederlandse beroepsbevolking, dacht ik. Ik heb nog geen verpleegster, bouwvakker, metaalarbeider in loondienst erover gehoord. En zelfs bij banken en verzekeraars hechten medewerkers nog aan het 'oude collectieve uitkeringensysteem'.

Ten slotte wil ik nog wijzen op de [CPB-notitie](#) 'Aanvullende Analyses Toekomst Pensioenstelsel' van 20 juli 2016. Daarin staat onder andere: *"De uitkomsten voor de specifieke scenario's illustreren dat een gunstige initiële financiële positie bij individuele contracten bijna volledig ten goede komt aan ouderen en bij collectieve contracten meer gedeeld wordt met jongeren."*

De notitie van het CPB zegt ook over de plannen van jongeren-organisaties om te komen tot een systeem zoals door Zonneveld bepleit dat dit gepaard gaat met kostenverhoging en een zeer grote uitdaging om daar een werkende markt van te maken....

We kunnen best nadenken over hoe we ons prachtige pensioenstelsel, dat zijn kracht in de toekomst nog gaat bewijzen, wat kunnen moderniseren. Maar ik ben tegen het onderuit schoppen ervan door mensen die daar belang bij hebben.

Naschrift

P.S. . Bij het ter perse gaan van deze column [publiceerde Trouw](#) een volgens de krant representatief onderzoek van opiniepeiler Ipsos. Hieruit blijkt dat de meerderheid van de Nederlanders helemaal geen 'individuele pensioenpotjes' wil.

Overigens is er nu een groeiende groep die helemaal buiten de boot van het huidige systeem valt: de ZZP-ers. Dát is een ander vraagstuk. Hoe krijgen we de ZZP-ers aan het opbouwen van pensioen? Mijn oplossing zou zijn: toelating tot de collectieve pensioenen. Daarover een volgende keer meer.

[Lees verder Inklappen](#)

