

Ervaringen uit het verleden zijn geen garantie voor de toekomst

Het pensioencontract

Al een jaar lang wacht de pensioenwereld in spanning op de nadere uitwerking van het pensioenakkoord uit juni 2010. Zowel sociale partners als de overheid zijn aan zet. Het is maar de vraag of zij er samen uit gaan komen en een goed op elkaar aansluitend pensioenstelsel weten te vormen.

Drs. Pauline Vonk

Manager Bestuursrelaties A&O Pensioen Services

Voor de pensioenuitvoeringsorganisatie (PUO) en zijn opdrachtgever is het de 'stilte voor de storm'. Natuurlijk kan worden meegedacht, maar men kan pas definitief aan de slag als er een akkoord ligt. De ervaringen uit het verleden leren dat de overheid en sociale partners tot nu toe iedere pensioen crisis met een akkoord hebben weten te beslechten. En dat de PUO elk akkoord, hoe uitdagend ook, heeft weten vorm te geven. Ervaringen uit het verleden lijken echter geen garantie voor de toekomst te bieden. Of is er in dit geval sprake van een uitzondering? Om deze vraag te beantwoorden wordt in dit artikel teruggeblikt op de wijzigingen die het Nederlands pensioenstelsel sinds haar ontstaan al heeft ondergaan, gevolgd door een aantal kanttekeningen die de huidige crisis markeren.

Reparatie verzakkend fundament '90

Vanaf de start bestond het Nederlandse pensioenstelsel uit een driepijlersysteem, waarbij de overheid, pensioenfondsen en verzekeraars de risico's afdekten op ouderdom, overlijden en arbeidsongeschiktheid. Begin jaren negentig dreigde het driepijlersysteem te verzakken, doordat de overheid een deel van het fundament aanpaste door zowel de AAW af te schaffen, de WAO-wetgeving aan te passen als de AWW te vervangen door de ANW. Sociale partners wisten de gaten nagenoeg te dichten door vanuit de tweede pijler WAO- en ANW-hiaatpensioenen af te spreken. Dat is het begin van een langdurige discussie tussen verzekeraars en sociale partners over taakafbakening, waar Europa ook in betrokken raakte en waarvan de afspraken uiteindelijk wettelijk zijn vastgelegd.

Van eenheidsworst naar maatwerk 1997 tot 2002

In ongeveer dezelfde periode kwam de solidariteit van de aanvullende pensioenregelingen onder druk te staan. Het betalen van pensioenpremie voor het pensioen van iemand anders werd niet meer als van die (en deze) tijd gezien. Alleenstaanden zouden het door hen opgebouwde nabestaandenpensioen moeten kunnen uitruilen voor een hoger ouderdomspensioen (artikel 2b PSW).

Ten minste kostenneutraal

Vanuit de overheid kwam de waarschuwing dat de kosten van zowel de AOW, maar vooral ook de aanvullende pensioenen de pan uit dreigden te rijzen. Sociale partners werden verzocht om met een creatieve oplossing te komen om de kosten te drukken. Van overheidszijde werd er een AOW-spaarfonds in het leven geroepen. Van de zijde van sociale partners werd het Pensioenconvenant uitgedacht. Het convenant riep op tot kostenneutraliteit, wat er veelal op neer kwam dat sociale partners de eindloonregelingen om lieten zetten in middelloonregelingen. En dat de VUT-regelingen en prepensioenen in vroegpensioenen werden omgezet, weliswaar met de nodige overgangsregelingen.

Aanvullend pensioen kader 2005-2008

Van overheidszijde werd aangegeven dat de houdbaarheidsdatum voor de wetgeving van aanvullende pensioenen eveneens was verlopen. Er werd fiscale druk uitgeoefend op vervroegde pensionering door middel van de Wet VPL die in 2005 werd ingevoerd. In 2007 werd een geheel

nieuwe Pensioenwet ingevoerd, waarop de overheid zich al jarenlang had voorbereid. Conform de nieuwe wet werden de communicatie-eisen zwaar aangescherpt en het pensioenfonds werd in een geheel nieuwe organisatievorm neergezet (verantwoordingsorgaan en intern toezicht). Er werden deskundigheidseisen gesteld aan bestuurders. Net als de invoering van een financieel toetsingskader, met als doel de nominale aanspraken zeker te stellen, met de eventuele ambitie tot indexeren. Daarnaast nam ook het toezicht op de pensioenuitvoerder toe. Het resultaat van voorgaande wetgeving was dusdanig dat de tweede pensioenpijler jarenlang in de steigers kwam te staan: de ultieme uitdaging voor pensioenuitvoeringsorganisaties.

Leviathan

De uitdagingen van VPL en de Pensioenwet waren nog niet beslecht of een andere diende zich aan. Een crisis van formaat, beter bekend als de kredietcrisis, overviel de financiële sector en dwong bijna de gehele pensioensector tot het indienen van herstelplannen bij DNB. Voor het eerst werd het afstempelartikel in de Pensioenwet een levend begrip en stond de continuïteit van het pensioenfonds op meerdere agenda's. Door de crisis nam het besef van de te lopen risico's voor pensioenuitvoerders toe. Het managen van risico's is dan ook vandaag de dag een belangrijk item. De vraag is alleen of deze aandacht voor de risico's niet een te strak keurslijf vormt voor het herstellvermogen van pensioenfondsen en niet tot te overhaaste aanpassingen zal leiden van het tweede-pijlerpensioen. Onwillekeurig doemt daarbij het beeld op van de mythe rondom de Leviathan, 'het monster dat angst en chaos creëert en in bedwang gehouden dient te worden'. Thomas Hobbes zag in zijn tijd de wanorde in de maatschappij als een Leviathan, die hij wilde beteugelen door met burgers een sociaal contract af te spreken. Vergelijkbaar lijken overheid en sociale partners de crisis in de pensioenwereld met een pen-



sioencontract te willen beslechten. Het 'monster van chaos en crisis' laat zich echter niet makkelijk temmen, het beeld komt vrij nauwkeurig overeen met de mythe van de zevenkoppige draak. Als je er één kop afhakt dan komen er zeven voor terug. Volgens deze mythe creëer je dus eigenlijk je eigen crisis. Gelukkig lopen de verhalen rondom deze mythe altijd goed af, ook al blijft hij voor het spannende element wel altijd sluimerend aanwezig...

De crisis voorbij

Ondanks verschillende oplossingsrichtingen, met name door de commissies Frijs en Goudswaard geïnitieerd, zijn sociale partners en de overheid nog niet in staat gebleken om het pensioenakkoord van vorig jaar op een voor iedereen bevredigende wijze nader uit te werken. Er spelen natuurlijk nogal wat issues. Zoals de vraag of het 'laten invaren van oude rechten' recht doet aan de pensioentoezeggingen die in het verleden zijn gedaan. En dan de wens om 'het reële kader leidend te laten zijn'. Door het loslaten van het nominale kader wordt de kans groter op een hoger rendement, maar het risico op een nog lager rendement dan voorheen, wordt ook groter. Ook een issue is 'de ambitie hebben voor een bepaald pensioenresultaat en de risico's bij de deelnemer leggen'. De communicatie komt dan ook meteen om de hoek kijken met: 'wie gaat welke risico's dragen en hoe vertel ik dat'.

Niets doen is in elk geval geen optie, aangezien dat de mogelijkheid geeft voor bijvoorbeeld de (Europese) overheid om het pensioenstelsel op een Europese wijze te hervormen. Het is dus zaak dat sociale partners met de overheid een overeenkomst bereiken die de duurzaamheid van het pensioenstelsel zeker stelt. De ervaringen uit het verleden leren dat dit mogelijk moet zijn. Een ding is zeker: zodra de nadere uitwerking van het akkoord uit juni 2010 er ligt, is er voor de pensioenuitvoeringsorganisaties werk aan de winkel. ■