



DRÖGE & VAN DRIMMELEN

corporate communication & public affairs

Interviewverslag

De Nationale Pensioendialoog

Den Haag, 25 juli 2014
1.0

Den Haag | Brussel

Postadres: Parkstraat 20 • 2514 JK • Den Haag • T +31 (0)70 3920212 • E info@dr2.nl • I www.dr2.nl
• KvK 27184715 • BTW 8085.88.230.B01 • ING Bank NL24INGB0655430334 • BIC INGBNL2A

Inleiding

Bij de interviewronde is met 13 mensen gesproken. De interviews zijn onder conditie van anonimiteit afgenomen. 12 van de 13 geïnterviewde personen vonden het geen probleem als hun naam er wel bij kwam, maar om de anonimiteit van de 13e zoveel mogelijk veilig te stellen is er voor gekozen om alle interviews toch volledig te anonimiseren.

U ontvangt van ons de afzonderlijke (gecorrigeerde en geaccordeerde) verslagen en daarnaast dit document, waarin de top 10 meest genoemde onderwerpen worden genoemd (inclusief het aantal keer dat dit onderwerp genoemd is) en overige onderwerpen die of meermaals aan bod kwamen, of die slechts door één iemand genoemd zijn, maar wel de moeite waard zijn om mee te nemen in verdere overwegingen.

Een aantal zaken viel los van de inhoudelijke punten van de interviewreeks erg op. Zo was op één iemand na (die het eigenlijk niet nodig vond, maar toch maar mee wilde werken) iedereen zeer verheugd gevraagd te zijn voor deelname aan de interviews. De algemene lijn van De Nationale Pensioendialoog, waarbij dus eerst breed informatie/inzicht wordt vergaard bij 'unusual suspects' werd zeer gewaardeerd. Hierbij werd benadrukt dat het ook van belang is om deelnemers/burgers zo goed mogelijk te betrekken. Dit komt overigens ook terug in de top 10.

We hebben de samenvatting opgedeeld in drie onderwerpen: wat zijn de grootste uitdagingen voor eventuele aanpassingen, wat zijn bouwstenen voor een toekomstig, houdbaar stelsel en welke belemmeringen zijn er om de transitie naar dat stelsel mogelijk te maken? Er zit enige overlap bij de drie onderwerpen, omdat uitdagingen bijvoorbeeld soms ook belemmeringen kunnen zijn, of andersom. De grootste gemene delers zijn uit de interviews gedistilleerd, met enige toelichting waar nodig.

De belangrijkste les van de interviews was dat vrijwel geen enkele keuze die gemaakt kan worden voor een nieuw pensioenstelsel een absolute keuze is: er is geen absolute waarheid. Voor praktisch elk aangedragen argument, bijvoorbeeld vóór keuzevrijheid, is een net zo geldig tegenargument aan te dragen. Er is geen partij die 'gelijk' heeft in het pensioendebat. Dat betekent dat alle keuzes die gemaakt moeten worden zeer politiek zijn, en dat daardoor elke keuze per definitie veel tegenstand op zal roepen van tegenpartijen die menen het gelijk aan hun kant te hebben. Wat dus in feite ook zo is, niemand heeft immers feitelijk aantoonbaar óngelijk. Dit dilemma zorgt voor een moeilijke spanning voor de politiek verantwoordelijken: op korte termijn hebben politici er weinig baat bij om het systeem te wijzigen: er zal om genoemde reden immers altijd veel weerstand zijn tegen elke wijziging. Een stelselverandering vereist kort gezegd lef, doorzettingsvermogen en de bereidheid zelf - de onvermijdelijke - politieke schade op te lopen. Dit is wellicht nog wel de grootste drempel voor veranderingen.

De top tien belangrijkste uitdagingen bij aanpassingen

1. Vergrijzing (7x)

Vergrijzing werd het meest genoemd als probleem met het huidige systeem. Door diverse respondenten werden hierbij getallen genoemd: zo zijn in 2014 maar liefst 4,7 miljoen mensen 65 jaar of ouder, waarvan de helft 75+ is. Ook werd gesteld dat de levensverwachting tot wel 120 op kan lopen deze eeuw. Alleen al daarom moet het huidige stelsel aangepast worden, op z'n minst met het verhogen van de pensioengerechtigde leeftijd. Enkele opties die werden genoemd om de vergrijzing te lijf te gaan zijn: koppel levensverwachting aan pensioen, en houd er rekening mee dat in die 20 jaar dat je nog

leeft bijvoorbeeld, de levensverwachting vérder toeneemt. Een andere optie die werd geopperd is te stoppen met solidariteit, uit te gaan van vrijwilligheid in de tweede pijler en mensen gewoon zelf te laten sparen bovenop hun AOW. Flexibilisering werd het meest genoemd, hierover meer onder de tweede top tien (over hoe een gewijzigd stelsel er uit zou kunnen zien).

2. Solidariteit (6x)

Het draagvlak voor solidariteit is om meerdere redenen afgenomen, onder andere door de dips in de pensioendekking van de laatste jaren, maar ook door gewijzigde opvattingen over wat solidariteit is. Intergenerationele solidariteit is lang niet meer het enige onderwerp wat 'top of mind' is, ook solidariteit tussen mannen en vrouwen, hoger en lager opgeleiden, zware en lichte beroepen, etc. staat onder druk. Solidariteit in eigen kring wordt geaccepteerd, maar er is steeds minder draagvlak voor solidariteit met ánderen. Er wordt zelfs gesuggereerd dat een debat gevoerd zou moeten worden over de rol van levensstijlen bij het bedelen van pensioenen, net zoals dat bij zorg nu langzaamaan gebeurt (moet je wel of niet meer premie betalen als je rookt?).

3. Paternalisme (5x)

Meerdere respondenten stelden dat veel mensen niet na willen denken over hun pensioen. Ze willen er op kunnen vertrouwen dat het gewoon goed geregeld is voor ze. Daarbij zouden ze het niet erg vinden als er maandelijks iets van hun salaris wordt ingehouden, zolang ze maar niet het gevoel hebben dat ze iets opgelegd krijgen, maar dat er voor ze gezorgd wordt. Dat is een essentieel verschil. Enige mate van paternalisme wordt niet als negatief ervaren als het over pensioenen gaat.

4. Zeggenschap (4x)

Het gebrek aan zeggenschap van deelnemers aan pensioenen wordt meerdere malen genoemd, apart van keuzevrijheid. Het verschil zit 'm in meer inspraak in hoe het stelsel wordt vormgegeven versus keuzevrijheid voor bijvoorbeeld fondsen, mate van zekerheden, etc.

5. Keuzevrijheid (4x)

Vier respondenten stelden dat meer keuzevrijheid nodig is, op omvang, prijs, mate van zekerheid en mate van risico's. Eventueel ook meer keuzevrijheid op het type uitkering: waarom zou je het niet mogelijk maken om een deel van je pensioengeld (fiscaal gunstig) aan te wenden voor de aflossing van je hypotheek?

6. Keuzevrijheid voor fondsen (4x)

Apart van de inhoud van het pensioen werd ook keuzevrijheid voor het type fonds meerdere malen genoemd. Momenteel zijn mensen gebonden aan een fonds dat verbonden is aan een sector of bedrijfstak. Daar moet in gevarieerd kunnen worden, met als aantekening dat dit wel haaks staat op de solidariteitsproblematiek uit punt 2 (alleen tevredenheid met solidariteit binnen eigen kring).

7. Wat is aanvullend pensioen? (3x)

De fundamentele vraag wat 'aanvullend pensioen' is, zal opnieuw moeten worden beantwoord: is een aanvullend pensioen iets wat je nodig hebt om te kunnen overleven (zo was de situatie oorspronkelijk ongeveer) of is het een voorziening voor een prettige oude dag?

8. Complexiteit (3x)

De complexiteit van het stelsel werd ook enkele keren aangehaald: zelfs bij experts is nog vaak sprake van een gebrek aan kennis. Dit zorgt er voor dat het debat op hoog, academisch niveau wordt gevoerd en pensioendeelnemers noodgedwongen af moeten

haken. Dit gaat ten koste van de representativiteit van het debat.

9. Eén pensioenfonds (2x)

Twee respondenten stelden dat de variëteit aan pensioenfondsen afgeschaft zou moeten worden. Er zou slechts één (overheids)fonds moeten zijn waardoor schaalvoordelen kunnen worden behaald.

10. Eén uitvoerder voor pensioenfondsen (2x)

In plaats van het overgaan naar slechts één fonds, suggereren twee respondenten dat het ook een idee kan zijn om te kiezen voor één uitvoerder. Ook hiermee zouden schaalvoordelen kunnen worden behaald, maar blijft keuzevrijheid indien gewenst wel overeind voor inhoudelijke zaken.

Overige

Overige punten die werden genoemd en wel interessant zijn in verdere overwegingen zijn het feit dat in het huidige stelsel steeds minder flexibel ingespeeld kan worden op schokken op de markt, dat veel migranten grote gaten in hun AOW hebben en dat het midden steeds vaker overal de dupe van is en daardoor ook grote klappen op moet vangen in het pensioenstelsel. Juist zij maken ook de grootste val bij een gebrekkige pensioensopbouw. Een laatste punt betreft de kwalificatie van bepaalde doelgroepen: 50+'ers worden in veel beleidsdocumenten nog als 'oudere' gekwalificeerd. Het is maar de vraag of dit terecht is.

De top tien bouwstenen voor een houdbaar stelsel

1. Verplicht of verruim aanvullend pensioen (6x)

Veel respondenten stelden dat het aanvullend pensioen verplicht of verruimd zou moeten worden. Met verplichting werd bedoeld dat nu nog steeds niet iedereen aanvullend pensioen opbouwt, omdat bijvoorbeeld ZZP 'ers of medewerkers van kleinere ondernemingen niet aangesloten zijn bij pensioenfondsen. Verplichting zou schaalvoordelen opleveren, voor meer bewustzijn zorgen en het aantal pensioengaten verminderen. Het punt van bewustzijn wordt door één respondent geconcretiseerd door te stellen dat potentiële pensioendeelnemers verplicht zouden moeten kiezen uit minimaal drie aanbieders (uitgaande van keuzevrijheid voor fondsen). Anderen stellen dat verruiming van de mogelijkheden om aanvullend pensioen op te bouwen aan de orde zou moeten zijn.

2. Flexibilisering combinatie werk en pensioen (6x)

Veel respondenten stelden voor dat het makkelijker mogelijk moet worden om na je pensioen te blijven werken. Maar daarbij moeten perverse prikkels die nu in het systeem zitten wel worden aangepakt. Zo komt het nu bijvoorbeeld vaak voor dat een hoogleraar met pensioen gaat, vervolgens toch blijft werken, en driedubbel inkomen vangt: AOW, pensioen én salaris. Dat kan niet de bedoeling van het systeem zijn, zo stelde een respondent. Een geopperde oplossing hiervoor is het deels arbeidsinkomensafhankelijk maken van de AOW. Verder wordt ook flexibilisering van de pensioenleeftijd geopperd: waarom niet al met deeltijdpensioen op je 50e? 1 dag pensioen, 4 dagen werken en na je 65e dus een lagere uitkering? Of je pensioen pas in laten gaan op je 70e of 75e? Of aan het begin veel uitgekeerd krijgen en naarmate je leeftijd oploopt steeds minder?

3. Betere communicatie (5x)

Het gebrek aan goede communicatie van zowel overheid als pensioenfondsen richting deelnemers is een veelgehoorde klacht. Vijf keer werd dit expliciet genoemd, maar impliciet kwam het twee keer zo vaak aan de orde in de interviews, bijvoorbeeld in

opmerkingen over de complexiteit van het systeem. Er wordt nog steeds op onheldere manier gecommuniceerd door pensioenfondsen. Voorbeelden: in UPO's wordt gesteld dat persoon X na Y jaar arbeidsverleden een bepaald bedrag heeft ingelegd, waarna hij/zij er van uit kan gaan dat er bij pensioenleeftijd bedrag Z wordt uitgekeerd. Door deze formulering lijkt het alsof mensen hun eigen spaarpotje opbouwen, wat verklaart dat 44% van de Nederlanders denkt precies dat te doen. Een tweede onduidelijkheid daarbij is dat vaak niet duidelijk is of de genoemde uitkering per maand of per jaar is. Veel mensen denken dat dit per maand is, terwijl het vaak om het jaarlijkse totaalbedrag gaat. Tot slot is er sprake van slecht verwachtingenmanagement: het is voor mensen volstrekt onduidelijk wat een maandelijkse uitkering van 500 euro betekent op het moment dat ze over 30 jaar met pensioen gaan: hoeveel is dat bedrag dan nog waard? Zonder context is het voor mensen daardoor volstrekt onduidelijk wat er precies gecommuniceerd wordt.

4. Instapleeftijden omlaag (4x)

Het recht om pensioen op te bouwen zou een uitgangspunt moeten zijn voor iedereen die werk heeft, zo stellen meerdere respondenten. De instapleeftijd is al verlaagd naar 21 jaar, maar daar zit nog steeds een moreel verwerpelijk punt in: waarom zou je niet als 16-jarige kassamedewerker bij een supermarkt pensioen op mogen bouwen? De aangevoerde redenen hiervoor (hoge administratieve en financiële lasten voor pensioenfondsen) worden gekwalificeerd als drogredenen. Bij elke werkgever zou je op elke leeftijd moeten kunnen sparen. Desnoods via een apart overheidsfonds tot aan je 21e.

5. Uitbreiden derde pijler (3x)

Het uitbreiden van spaarmogelijkheden via de derde pijler wordt eveneens meerdere malen genoemd. Bijstorten zou bijvoorbeeld makkelijker mogelijk moeten worden, met name op fiscaal gebied zou het interessant(er) moeten worden om op deze manier bij te sparen voor een aanvullend pensioen.

6. Kijk naar het buitenland (3x)

Door meerdere respondenten wordt de optie genoemd om kennis te nemen van best practices in het buitenland. Zij stellen dat het hen onvoldoende duidelijk is of het ministerie dit wel of niet doet.

7. Creëer schaalvoordelen (3x)

Door meer samen te werken op bijvoorbeeld uitvoering kunnen schaalvoordelen worden gecreëerd. Dit kan ook door bijvoorbeeld een fonds voor starters (de 16-21-jarigen) op te zetten.

8. Uitvoering door experts (2)

Enkele respondenten hekelen het feit dat de uitvoering niet door experts gebeurt, maar door 'goedbedoelende parttime bestuurders van pensioenfondsen.'

Overige

Overige punten werden telkens door slechts één respondent genoemd, waardoor er bij de bouwstenen voor een nieuw stelsel geen echt volledige top tien kon worden samengesteld. Op zich is dat al een interessante constatering. Andere onderwerpen die ter sprake kwamen waren als opties in een nieuw/aangepast stelsel waren het verhogen van de pensioenleeftijd (door velen wel impliciet benoemd), het verplicht stellen van een pensioencursus bij elke nieuwe baan, het belasten van premies in plaats van uitkeringen, het verplichten van sparen in de derde pijler, het expliciteren van uitgangspunten door de staatssecretaris ('waar is de eigen visie?'), het duidelijk maken/vaststellen van wie verantwoordelijk is voor het pensioensysteem en het scheppen van meer ruimte voor initiatieven als die van APG ('durf los te laten').

De top tien belemmeringen voor de transitie naar een nieuw/aangepast stelsel

1. Sociale partners en pensioenfondsen (6x)

De sociale partners en de pensioenfondsen, oftewel de grootste spelers in het pensioenstelsel, worden door velen genoemd als de grootste belemmering voor het realiseren van een transitie naar een nieuw of aangepast stelsel. 'Sociale partners...dat is het grootste kartel dat er is,' merkte één respondent zelfs op. Die toon werd ook door de andere respondenten getroffen. De sociale partners en de pensioenfondsbesturen zouden aan hun macht(spositie) vast willen houden.

2. Gebrek aan vertrouwen (6x)

Ook het eerdergenoemde gebrek aan vertrouwen wordt als belemmering geopperd. Beter verwachtingenmanagement, een zorg voor goede informatievoorziening en het bieden van transparantie worden in één adem meteen als oplossing voor deze belemmering genoemd.

3. AOW ter discussie (5x)

De discussie over het aanvullend pensioen kan niet goed gevoerd worden als de AOW buiten beschouwing wordt gelaten, zo stellen vijf respondenten: AOW en aanvullend pensioen zijn volgens hen onlosmakelijk met elkaar verbonden. Hierbij wordt aangetekend dat het wel begrijpelijk is dat de staatssecretaris de AOW liever niet in de discussie betreft: dat is immers een politiek mijnenveld.

4. Generaties (3x)

Een aantal respondenten benoemt de overgangsproblematiek tussen generaties als specifieke belemmering. Elke wijziging zal consequenties hebben voor de huidige verhoudingen, de huidige pensioenen.

5. Ver-van-mijn-bed-show (3x)

Voor veel mensen blijft de pensioendiscussie een ver-van-mijn-bed show, aldus enkele respondenten. Met name jongeren zijn nog niet echt bezig met hun pensioen, omdat het nog zo ver weg is. Júist die jongere generatie kan echter de dupe worden als het stelsel niet wordt gewijzigd. Het gebrek aan betrokkenheid van jongeren wordt daarom als een belemmering gezien voor een stelselwijziging: draagvlak is er wel, maar als het zich onvoldoende vertaalt in actie/actieve bijdragen aan debatten, dan is er van een serieuze machtsfactor geen sprake.

6. Oude rechten (3x)

Een andere belemmering die wordt genoemd is de juridische chaos die zal ontstaan bij het omgaan met oude rechten. In tal van CAO's zijn afspraken gemaakt over pensioenen, die een bepaalde juridische status hebben. Het is niet zomaar mogelijk deze afspraken ongedaan te maken, dan is er immers sprake van contractbreuk.

7. Instituties zijn hardnekkig (2x)

Het is lastig om bestaande instituties van koers te laten wijzigen. Dit is een bestuurskundig gegeven: het is vaak slechts mogelijk om incrementeel wijzigingen door te voeren, simpelweg omdat de organisatie niet toestaat dat grote wijzigingen schoksgewijs doorgevoerd worden. Tal van krachten gaan dan een rol spelen om het proces te traineren. Een nieuw of aangepast pensioenstelsel moet derhalve óf binnen nieuwe organisatie(s) worden ondergebracht, of wijselijk stapsgewijs worden doorgevoerd.

Overige

Ook bij de belemmeringen voor de transitie naar een nieuw of aangepast stelsel is het niet mogelijk een top tien samen te stellen van onderwerpen die ten minste twee keer worden

genoemd. Dit komt deels doordat belemmeringen veelal al zijn genoemd bij de 'issues' bij de eerste vraag. Enkele losse opmerkingen die nog wel de moeite waard zijn om te noemen zijn het feit dat veel mensen helemaal geen problemen verwachten met hun pensioen, waardoor draagvlak voor wijzigingen bij hen niet altijd even makkelijk te krijgen zal zijn. Niet iedereen is het vertrouwen in het huidige systeem kwijt. Daarnaast wordt hier ook het eerder beschreven feit genoemd dat politici weinig belang hebben om op korte termijn het systeem te wijzigen, daar elke beslissing daartoe ook veel weerstand zal oproepen. Ook dat is een belemmering.

De dialoog

Meerdere respondenten maakten ook nog opmerkingen over de aanpak van De Nationale Pensioendialoog. Daarbij drong ongeveer de helft van de respondenten er op aan dat met name ook burgers goed benaderd moeten worden in de dialoog. Hun betrokkenheid achtten zij essentieel. 'Voorkom dat je alleen belanghebbenden uit de sector spreekt,' was hun boodschap. In zijn algemeenheid vinden ze de opbouw en aanpak van de dialoog goed, negatieve geluiden over de opzet waren niet te horen.