

# “Bijna alle vakbondsleden gaan er op achteruit”

Is een slecht akkoord beter dan geen akkoord? En hoeveel waarde kun je toekennen aan een principe-akkoord als 's anderendaags de primus inter pares van de onderhandelingspartners, Tuur Elzinga, zich in NRC laat ontvallen dat “de vakbonden hun steun de komende maanden alsnog kunnen intrekken als blijkt dat doorrekeningen te-genvallen” en “we houden er de handrem op totdat alles duidelijk en goed is”. Een kritische reportage over het langverwachte pensioenakkoord.

DOOR MICHIEL HUISMAN

Dat klinkt op zijn zachtst gezegd allemaal weinig bemoedigend en getuigt niet van erg veel vertrouwen in een goede afloop. Na meer dan tien jaar onderhandelen een ‘principe-akkoord’ bereiken waarvan je op voorhand al zegt dat bij de uitwerking ervan de handrem erop zit, maakt je bang om het hart. Al helemaal als je bedenkt dat ook zonder die handrem de uitwerking van de plannen zo’n twee jaar in beslag zal nemen en de implementatie ervan nog (veel) langer. Pak ‘m beet vijf jaar vanaf nu een geïmplementeerd, nieuw pensioenstelsel? In die tussentijd kan er veel zijn veranderd. In Europa waar steeds nadrukkelijker aan de knoppen van nationale pensioensystemen gedraaid wordt. En in Nederland waar dan allang weer nieuwe verkiezingen over het akkoord heen zijn gegaan.

Omgekeerd en positief gesteld, kun je ook zeggen dat er een veelomvattend akkoord ligt. Het omvat de eerste, de tweede én de derde pijler. Dat laatste als het om ZZP’ers en hun AOV gaat. Maar ook waar het het aanvullende lijfrenteregime betreft. Bovendien is er flankerend beleid, zoals dat zo mooi heet. Onder andere in de vorm van maatregelen om óók beoefenaars van zware beroepen over de – naar voren gehaalde – finish van de pensioengerechtigde leeftijd te trekken.

Een verplicht pensioen voor ZZP’ers is in de onderhandelingen trouwens gesneuveld. Daarentegen lijkt een verplichte AOV voor deze beroepsgroep het wél haalbaar, mits er voldoende draagvlak is bij de doelgroep. De meeste belanghebbenden lijken zelf niet blij met het voorstel. De verzekeringssector laat bij monde van Harold Herbert (Verbond van Verzekeraars) weten er weinig heil in te zien om een verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering (aov) voor zzp’ers uit te voeren waarbij iedereen dezelfde polis krijgt. “We houden er serieus rekening mee dat er op korte termijn een verplichte aov-regeling voor zzp’ers komt. We zijn gepolst wie dat moet uitvoeren, maar wij gaan dat in ieder geval niet doen.” Aldus Herbert in juni 2019 in *De Telegraaf*.

## Wat zijn de plannen?

### Eerste pijler

De AOW-leeftijd wordt eerst bevroren, stijgt daarna naar 67 in 2024. De snelheid waarmee die in de toekomst toeneemt wordt getemperd. Inmiddels is de eerste maatregel (vertraagde ingroei naar 67) in een wetsvoorstel vervat en al wet geworden. De memorie van toelichting op het wetsvoorstel is uitgebreid maar vaag. De wetsaanpassingen zelf zijn bij nadere beschouwing minimaal. Mensen onder de leeftijd van 61 jaar zullen de facto niets van de aanpassingen merken. Die zullen nog altijd moeten rekenen met een AOW-leeftijd van minimaal 67 jaar. En ook een scenario met een AOW-leeftijd van 70 is ondenkbeeldig.

### Tweede pijler

Het principe-akkoord gaat uit van twee contractvormen in de tweede pijler. De eerste variant is kapitaalopbouw per persoon. De facto een vorm met ‘individuele potjes’ en naar het zich laat aanzien een sterk fluctuerende premie op individuele basis. De tweede variant is een contract met degressieve opbouw, meer collectieve risicodeling, maar geen buffers. De doorsnee premie wordt afgeschaft. Over de ‘overstap’ van het huidige systeem naar één van de twee nieuwe contracten is nog niets afgesproken. Het principe-akkoord rept er althans niet over. De angel van vermeende zekerheden in het huidige systeem zit dus nog in het vlees. Blijkt er straks een derde variant – het huidige systeem – mogelijk? Zo ja, voor hoe lang? Met behoud van de huidige spelregels en rekenregels als het (o.a.) gaat om indexaties? Dus ook kans op kortingen? ‘Invaren’ is immers niet verplicht (maar wel noodzakelijk!). Of integreer je de huidige opbouw in één van de beide andere contractvormen? En hoe dan? Maar vooral: heeft de individuele deelnemer – die in het nieuwe systeem meer beleggingspotentieel heeft, maar ook meer risico draagt – daar zelf iets over te zeggen? Allemaal vragen die in deze fase van het proces nog als een zwaard van Damocles boven het hoofd hangen.

Maar goed, we moeten niet op de dingen vooruitlopen. De planning is als volgt:

## SER advies: Naar een nieuw pensioenakkoord



Jos Gielink: "Evenredige opbouw ten grave gedragen"



Mik Breek: "Nieuw akkoord rechtvaardigt meer directe invloed van deelnemers"



Hen Veerman: "De vreemde situatie doet zich voor dat ouderen in het nieuwe contract minder pensioen opbouwen"



- Uitwerking van de plannen door een stuurgroep (nader te bepalen) in 2020
- Datum inwerkingtreding nieuwe Pensioenwet 2022 gevolgd door implementatietrajecten

Hoe kijken pensioenprofessionals daar tegenaan? Voert scepsis de boventoon? Of krijgt het akkoord het voordeel van de twijfel? Of misschien wel alle lof?

In deze reportage laat Pensioen Advies drie pensioen professionals aan het woord die hun licht over dit akkoord laten schijnen.

### Fundamentele herzieningen

Pensioenjurist en fiscalist mr. J.A. (Jos) Gielink CPL (Gielink Pensioenrecht B.V.), niet de eerste de beste, spreekt van “een aantal fundamentele herzieningen die in het principe-akkoord zijn vastgelegd. De eerste die wat mij betreft direct in het oog springt is het ten grave dragen van de evenredige opbouw voor alle contracten. De tweede, niet minder ingrijpend, behelst de fiscaliteit. De fiscale kaders voor zowel de 2<sup>e</sup> als de 3<sup>e</sup> pijler zullen worden gemarkeerd door leeftijdsonafhankelijke premies op basis van marktrente.” Gielink ziet overigens in alle onduidelijkheid over die herzieningen nog een opmerkelijk aspect: afschaffing van de middelloonregeling. “Dat zou helemaal revolutionair zijn! De SER zegt (p. 8 van het SER-advies van 19 mei 2019) letterlijk (ik citeer): *De raad stelt voor om een nieuwe premiereregeling toe te voegen aan het palet van contracten* ... Niet duidelijk is of dit palet uitsluitend premieovereenkomsten betreft. Minister Koolmees (op p. 7 van zijn Kamerbrief n.a.v. het principe-akkoord): *Alle contracten zullen (...) worden gebaseerd op arbeidsvoorwaardelijke toezeggingen over de premie*. Ligt hier een potentieel bommetje? Hoe dan ook: duidelijk is anders!”

### Juridische risico's

Bekeken door een juridische bril ziet Gielink in de elf voorgestelde maatregelen zoals die in het SER-advies van 19 mei 2019 zijn vastgelegd met betrekking tot de tweede pijler (zie kader op pagina xx) ook een aantal risico's. “Die liggen vooral daar waar het de overgang naar het nieuwe stelsel betreft. Dat begint al bij de ver-

plichtstelling. Het kabinet gaat in overleg met de Europese Commissie over de vraag of overgang naar een premiereregeling en afschaffing van de doorsneepremie met het oog op het Europees mededingingsrecht, de houdbaarheid van de verplichting om deel te nemen aan een pensioenfonds in gevaar brengt. De Raad van State was in 2017 van mening dat de verplichtstelling overeind kan blijven, maar kan pas een definitief oordeel geven na uitwerking van de concrete plannen. Ik ben benieuwd hoe dat zich gaat ontwikkelen.”

Een andere kwestie volgens Gielink is de overgang naar degressieve opbouw. “Die kan leiden tot verboden leeftijdsonderscheid, dan wel strijdig zijn met het recht op ongestoord genot van eigendom. De rechtvaardiging moet gezocht worden op grond van algemeen belang (stelselherziening). Vereist is een adequate en evenwichtige compensatie. Dus geen winnaars of verliezers bij invoering. Dat vraagt om een zorgvuldig transitietraject met wettelijk ingekaderde transitieprocedures. Ook dat is bepaald geen sinecure.”

Verder wijst Gielink nog op een aantal juridische aspecten die te maken hebben met het ‘invaren’ van oude aanspraken in het nieuwe contract. “Het gaat niet alleen om het bij elkaar houden van bestaande en nieuwe pensioenopbouw, maar ook om de manier waarop je de nieuwe (spel)regels toepast op de bestaande opbouw. Welke keuzes maken sociale partners daarin? En wat is uitvoerbaar voor de uitvoerder? Let wel, in heel veel gevallen zal de werkgever aansprakelijk worden gehouden als dat misloopt. De overheid loopt wat dat betreft als ‘facilitator’ aanzienlijk minder risico's.”

### Rekenrente

Dwars door het akkoord heen speelt ook de kwestie van de rekenrente of specifiek: de aanbevelingen van de ‘Commissie parameters’ (onder voorzitterschap van ex-Minister van Financiën Jeroen Dijsselbloem). De aanbevelingen liegen er niet om. De teugels zijn nog wat strakker aangetrokken en zowel DNB als minister Koolmees hebben de aanbevelingen van de commissie onverkort omarmd en overgenomen terwijl – zoals hier voor al bleek – de geharnaste vakbondsonderhandelaars er al enige afstand van genomen hebben. Voor nieuwe contracten ook nieuwe parameters, vinden zij. Nee, vindt de commissie Dijsselbloem,

### De nieuwe aanspraken in vogelvlucht

Het principe-akkoord zoals dat vastgelegd is in het SER-advies van 19 mei 2019, gaat uit van de volgende elf maatregelen waar het de pensioenaanspraken in de tweede pijler betreft:

1. Afschaffing doorsneesystematiek:
  - a. Afschaffing doorsneepremie bedrijfstakpensioenfondsen
  - b. Afschaffing evenredige opbouw alle contracten
  - c. Adequate compensatie
2. Invoering nieuw pensioencontract: premiereregeling met uitgebreide risicodeling (met directe inkoop variabel pensioen) en waardering op marktrente (rts met UFR)
3. Voorstel SER: maak bestaande verbeterde premiereregeling (variabel pensioen) ook mogelijk voor bedrijfstakpensioenfondsen
4. Buffers terug naar 1%
5. Tijdelijke versoepeling kortingsregels pensioenfondsen
6. Afbouw gedempte premie pensioenfondsen
7. Leeftijdsonafhankelijke fiscale premiegrens voor alle pensioencontracten en ook in de derde pijler (80%/42 opbouwjaren, marktrente), extra fiscale ruimte transitieperiode op basis van pensioenrichtleeftijd van 67 jaar
8. Afkoop 10% pensioen op pensioendatum
9. Onderzoek extra keuzemogelijkheden
10. Standaardisering nabestaandenpensioen (géén bezuiniging)
11. ZZP'ers: verruiming vrijwillige aansluiting pensioenregelingen, invoering verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering

deze parameters gelden ook voor nieuwe contracten.

Opgemerkt moet worden dat er géén sprake meer zal zijn van herstelplannen in het nieuwe contract. De marktrente speelt immers geen rol meer voor het verlagen van het nominaal pensioen. Maar hoe zit het dan met dekkingsgraadafhankelijke events zoals waardeoverdracht en indexatie? Dat hangt nog.

Voor Gielink is het duidelijk: “Het nieuwe pensioencontract is zeker nog geen gelopen race.” Concluderend wijst hij op het CPB-rapport dat eind 2020 wordt verwacht en dat gaat over de houdbaarheid van de financiering. Maar ook op de “nog uit te werken openstaande punten, de slepende rentediscussie die met de bevindingen en aanbevelingen van de commissie parameters niet minder heftig zal zijn en de ingrijpende wijzigingen in het financiële, economische en politieke Umfeld. Daarvan is het overleg met de Europese Commissie over verplichtstelling in het nieuwe stelsel niet de minste. En – ten slotte – wat te denken van de hoogte en uitvoerbaarheid van een compensatieregeling bij de invoering van degressieve opbouw.”

## Governance

Hoewel het principe-akkoord uit het SER-advies van 19 mei geen directe invloed heeft op de Wet versterking bestuur pensioenfondsen, de IORP II regelgeving en de Code Pensioenfondsen 2018, ziet bestuursadviseur Mik Breek wel degelijk de impact van een nieuw pensioencontract op de governance van pensioenfondsen. “Het nieuwe pensioencontract gaat uit van premie-inleg voor eigen pensioenopbouw met leeftijdsgebonden beleggingsrisico's. Dat rechtvaardigt naar mijn mening meer dan nu directe zeggenschap van deelnemers.”

In het SER advies staat (op p. 12) dat voor het beleggingsbeleid instemming nodig is van het belanghebbendenorgaan. Alleen pensioenfondsen met een onafhankelijk (niet paritair) bestuur hebben verplicht een belanghebbendenorgaan dat een dergelijk instemmingsrecht kent. Dat zijn er maar vijf (De APF'en). De overgrote meerderheid van de pensioenfondsen heeft een verantwoordingsorgaan dat geen instemmingsrecht of adviesrecht kent ten aanzien van het beleggingsbeleid van het fonds of voor de toepassing van de andere sturingsmiddelen (premie-, pensioen-, kortingenbeleid). Dus anders dan in het SER advies vermeld, is er bij meer dan 90% van de pensioenfondsen geen sprake van directe invloed van de deelnemers op het beleggingsbeleid van het fonds

Luisterend naar de visie van Mik Breek op het bestuur en de governance van pensioenfondsen, valt op te maken dat er een discrepantie is tussen een nieuw pensioencontract en de klassieke bestuursmodellen. “Als het klassieke bestuursmodel met een paritaire vertegenwoordiging in het pensioenfondsbestuur ook in de toekomst de norm is, blijft de zeggenschap van deelnemers, gepensioneerden en slapers nog steeds langs de corporale lijnen van vakbondsvertegenwoordigingen en sociale partners lopen, in plaats van rechtstreeks via belanghebbenden zelf. Je kunt je afvragen hoe wenselijk dat is.”

Daarbij komt dat de huidige paritaire besturen gebukt gaan onder de toenemende complexiteit en regeldruk. Met de implementatie van het nieuwe pensioencontract wordt die druk alleen maar groter. In alternatieven zoals het “paritair plus”-model zit het risico dat niet-professionele bestuurders afhankelijk worden van hun professionele collegabestuurders waardoor de evenwichtigheid in de besluitvorming in het gedrang kan komen. In het omgekeerde gemengde bestuursmodel (one tier board met toezichthoudende bestuurders vanuit de geledingen) schuilt het ge-

## Keuze bestuursmodellen

- 5 APF'en hebben een onafhankelijk bestuur en een onafhankelijke Raad van Toezicht (en een belanghebbendenorgaan)
- 90% van de overgebleven pensioenfondsen (ca. 220) heeft een paritair samengesteld bestuur
- 15% daarvan heeft een “Paritair plus” bestuur
- 12 fondsen hebben een omgekeerd gemengd bestuursmodel
- 2 fondsen hebben een paritair gemengd bestuursmodel

vaar dat niet-uitvoerende bestuurders onder druk komen te staan vanuit hun geleding om een bepaald resultaat te bereiken. Die situatie kan zich voordoen bij de toedeling van de compensatiekosten voor afschaffing van de doorsneesystematiek. Het niet-uitvoerende bestuur dient in dit geval te waken voor de evenwichtige belangenafweging van alle belanghebbenden en niet voor ‘winnaars en verliezers’ in de geledingen.

Volgens Breek is het vinden van evenwicht in de samenwerking tussen Bestuur, Raad van Toezicht en het Verantwoordingsorgaan “een moeizame zoektocht” en maken de toenemende noodzaak van schaalgrootte en de beschikbaarheid van voldoende kennis, bestuurlijke kwaliteit en middelen, de toekomstbestendigheid van pensioenfondsbesturen met een paritaire samenstelling, “er niet beter op”.

Breek aarzelt daarbij niet om de achterblijvende diversiteit en het ‘klevende bestuurspluche’ aan de kaak te stellen. Om dat te illustreren haalt hij een voorbeeld aan. “Recent kwam in het nieuws dat de bestuurders van het pensioenfonds Vervoer hun maximale zittingstermijn van twaalf jaar hebben overschreden en dat zij pas willen aftreden als er opvolgers zijn die voldoende zijn ingewerkt en die voldoende kennis, ervaring en daarmee draagvlak hebben bij de sector. Het blijven zitten is in strijd met de Code Pensioenfondsen met als opmerkelijk punt dat het pensioenfondsbestuur zelf bepaalt of het nog geschikt is en wanneer dat voor potentiële opvolgers het geval is. Van belang om te melden is dat de Monitoringcommissie Code Pensioenfondsen pleit voor een maximum bestuurstermijn van acht jaar als gevolg waarvan diversiteit wordt bevorderd door het aldus op kortere termijn ontstaan van vacatures in het bestuur.

“Het is een grote uitdaging om, ook onder het regime van een nieuw pensioencontract, het draagvlak van belanghebbenden beter te borgen dan nu in de praktijk gebeurt. De vraag rijst waarom de vakbonden nog zoveel in de melk te brokkelen hebben bij pensioenonderhandelingen als ze slechts een klein deel van alle werknemers vertegenwoordigen?”

Breek zegt daarover: “als het zo is dat paritaire bestuursmodellen zich kenmerken door een beperkt democratisch gehalte en de meerderheid van de deelnemers, slapers en gepensioneerden niet is aangesloten bij een vakorganisatie dan is het gevolg daarvan afkalvend draagvlak en druk op de legitimatie van pensioenfondsen. Als het vervolgens zo is dat er een verschuiving is in (beleggings)risico's in pensioenregelingen naar deelnemers en deze (dus) meer zeggenschap over hun pensioen opeisen, dan mogen we concluderen dat het paritaire bestuursmodel in de huidige vorm zijn langste tijd heeft gehad.” Dit model kan een risico gaan vormen voor een goede inbedding van het pensioencontract.

## Hoe moet het dan?

“Misschien is een coöperatieve pensioenvereniging een alternatief? Het model kennen we al. Kijk maar naar de beroepspensioenfondsen waarbij de uiteindelijke zeggenschap over de pensioenregeling en de uitvoering bij de beroepspensioenvereniging ligt. In dat model zijn deelnemers, slapers en gepensioneerd leden van de coöperatieve pensioenvereniging en hebben zij in de Ledenvergadering de hoogste macht. Zo'n model met directe zeggenschap gecompleteerd met een onafhankelijk en professioneel bestuur en een onafhankelijke en professionele Raad van Commissarissen, zou wel eens een redelijk alternatief kunnen zijn dat heel goed past bij het doel van het nieuwe pensioencontract.”

## Verbazing

Hen Veerman, actuaaris en managing partner van Triple A Risk & Finance, is verbaasd. Niet zozeer over de inhoud van het principeakkoord sec. Maar wél over het feit dat de vakbonden hun akkoord hebben gegeven en de leden zich in ruime meerderheid achter het akkoord hebben geschaard. “Ik verbaas me daarover, want bijna alle leden gaan erop achteruit, zo hebben wij berekend.”

Veerman constateert dat het “menens is” met het feit dat Nederland af wil van het systeem van een gelijke premie voor alle deelnemers. “In het huidige systeem betalen jongeren meer voor de inkoop van pensioenaanspraken dan de feitelijke premie. Oude-

ren daarentegen te weinig. Het omslagpunt ligt grofweg bij de leeftijd van 42 jaar. In het nieuwe pensioenakkoord gaan bij een gelijke premie jongeren meer pensioen opbouwen en ouderen minder. Dit principe zal worden toegepast op alle Nederlandse pensioenregelingen en betekent voor alle werkgevers dat de pensioenregeling aangepast dient te worden.” Hoe dat actuariael gaat uitpakken legt Veerman als volgt uit.

“Het pensioenakkoord gaat uit van een flat rate, eenzelfde premie voor iedere werknemer, ongeacht de leeftijd. Voor jongere werknemers leidt dit tot een hogere beschikbare premie en voor oudere werknemers tot een lagere beschikbare premie. De (oudere) werknemer zal voor het gemis aan pensioenpremie gecompenseerd willen worden. Zoals het er nu uitziet, zal dit gebeuren in de vorm van extra (bruto) loon. Verder valt te verwachten dat werkgevers ‘hun’ pensioenregeling willen aanpassen op basis van kostenneutraliteit. Dat brengt het risico met zich mee dat de regelingswijziging zal leiden tot een forse versobering van de pensioenregeling. We hebben daar een berekening op gemaakt (zie kader)”.

Veerman vervolgt: “wie dit voorbeeld op zich in laat werken, zal met mij van mening zijn dat er nogal wat risico's verbonden zijn aan de invoering van het Pensioenakkoord. Het risico van een pensioentekort bijvoorbeeld. Werknemers die nieuw in dienst treden, ontvangen in beginsel geen compensatie in de vorm van

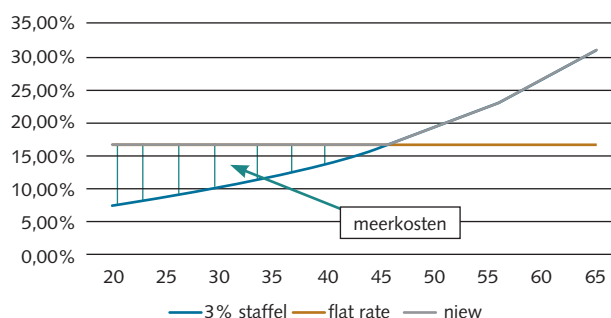
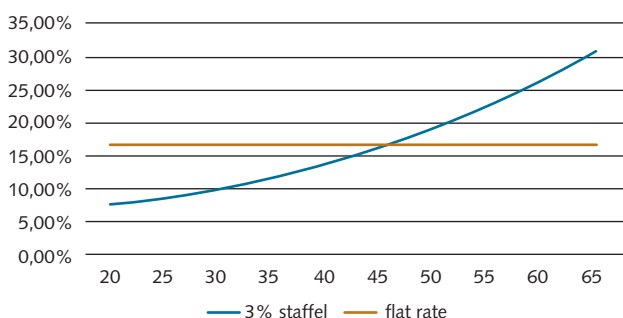
## Rekenvoorbeeld

Een werkgever met twee werknemers betaalt op dit moment voor de jongere werknemer een premie van 10% van de pensioengrondslag en voor de oudere werknemer is dat 20%. De gemiddelde premie is 15%. Als de werkgever ervoor zou kiezen om beide werknemers 15% aan te bieden, dan betekent dit voor de jongere werknemer een verbetering van zijn arbeidsvoorwaarde met 5% en de oudere werknemer levert 5% in. De oudere werknemer stemt daar niet mee in en wil voor de premieverlaging gecompenseerd worden. Bij een volledige compensatie neemt de pensioenlast voor de werkgever toe van 30% van de pensioengrondslag naar 35% van de pensioengrondslag. Om die kostenverhoging te voorkomen, zal de werkgever kiezen voor een regeling met een flat rate van 10% en de oudere werknemer compenseren voor het verschil van 10%. Deze compensatie is in beginsel in de vorm van loon. Voor een beschikbare premieregeling betekent dit dat het premiepercentage voor alle medewerkers zal worden verlaagd naar het percentage behorende bij de (jongste) leeftijdsklasse van 20 tot 25 jaar. Op basis van het stafelbesluit van 23 november 2017 komt dit neer op een premiepercentage van 4,4% (4%

stafel) of 7,7% (3% stafel). Deze premie zal leidend zijn voor de nieuwe pensioenregeling naar de toekomst. Voor een onderneming met een 3% premiestafel, een gelijk aantal werknemers in elke leeftijdsklasse en een gelijke pensioengrondslag is de gemiddelde premie 16,8% van de pensioengrondslag. Op basis van het pensioenakkoord betekent dit het volgende:

Voor de werknemers van 45 jaar en ouder betekent dit een verslechtering en zij zullen gecompenseerd willen worden voor het gemis aan pensioenopbouw. Dit geldt waarschijnlijk ook voor werknemers die nog 45 jaar moeten worden. In onderstaande figuur is de premiestafel met compensatie (voor bestaande werknemers) opgenomen.

Het verschil tussen de grijze lijn en de blauwe lijn zijn de meerkosten voor de werkgever. Bij een kostenneutrale overgang zal de premie worden aangepast naar het premiepercentage in de laagste leeftijdsklasse (in dit voorbeeld 20-25 jaar) en ontvangen bestaande werknemers een compensatie voor het gemis aan pensioenopbouw waarbij de compensatie gelijk is aan de huidige premie minus de nieuwe (flat) premie.





loon in plaats van pensioen. De nieuwe pensioenregeling zal gemiddeld tot een (beduidend) lager pensioenresultaat leiden. Dit betekent een lager pensioen. Omdat veel werknemers – zeker als ze jonger zijn – onvoldoende aandacht schenken aan de kwaliteit van de pensioenregeling van de nieuwe werkgever, kan dit op termijn tot ongewenste situaties leiden. Ook werknemers met een compensatie worden mogelijk geconfronteerd met een pensioentekort als de fiscale ruimte zodanig wordt beperkt dat de compensatie niet als extra premie in de regeling kan worden geïnvesteerd. Voor de werknemers betekent dit dat zij in een tijdsbestek van minder dan tien jaar op basis van fiscale regels mogelijk voor de vierde keer worden geconfronteerd met een compensatie: de verhoging van de pensioenleeftijd van 65 naar 67 jaar en later naar 68 jaar, de maximering van het pensioengevend salaris en nu de invoering van een flat rate.”

Een ander risico ligt op de arbeidsmarkt. Dat zit volgens Veerman zo: “Bestaande werknemers worden beperkt om de overstap te maken naar een nieuwe werkgever. Bij een overstap verliezen ze hun compensatie. Voor werknemers boven de 40 jaar is het gat tussen verplicht en compensatie zo groot, dat deze werknemers beter kunnen blijven waar ze op dit moment werken.”

Veerman wijst verder op de “vreemde situatie” dat ouderen in het nieuwe akkoord minder pensioen opbouwen. “Vreemd omdat

het gewenste beleid is dat ouderen langer aan het arbeidsproces deelnemen, het op dit moment zo is dat zij dit doen vanwege opbouw van pensioenaanspraken, maar onder het nieuwe contract valt die prikkel weg. De maatregel in het nieuwe akkoord om de opbouw voor ouderen te verlagen, strookt niet met het beleid van de overheid om langer doorwerken te stimuleren.”

Net zo vreemd vindt Veerman het dat jongeren er ten opzichte van de huidige situatie op vooruit gaan. Althans wat hun pensioenopbouw betreft. “Jongeren gaan meer pensioen opbouwen, terwijl zij daar feitelijk minder belangstelling voor hebben. De nieuwe regeling is daarmee minder passend bij de behoeftes van deze doelgroep. Een dure arbeidsvoorwaarde wordt aangeboden, maar niet als zodanig gepercipieerd.”

Al met al zal naar de mening van Veerman het onbedoelde gevolg van het pensioenakkoord “een versobering zijn van de pensioenregeling waarbij huidige werknemers beperkt zullen worden bij de overgang naar een nieuwe werkgever in verband met het wegvallen van een compensatie voor de lagere pensioenpremie. Werknemers die nieuw in dienst treden, kunnen worden geconfronteerd met een pensioentekort als de premiestafel wordt verlaagd naar het niveau van de jongste leeftijdsklasse. Zo lang mogelijk doorwerken tot de AOW-leeftijd wordt met de nieuwe plannen ook minder interessant.” ■