

Aan: Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Onderwerp: Reactie FBZ op internetconsultatie Wetsontwerp Toekomst Pensioenen  
Datum: 10 februari 2021  
Doorkiesnummer: 088 134 41 11  
Bijlage(n): -

Geachte minister,

Bij deze reageert FBZ op de internetconsultatie op het Wetsontwerp Toekomst Pensioenen. FBZ vertegenwoordigt als vakbond zo'n 38.000 zorgprofessionals van 22 verschillende beroepsverenigingen en is daarmee de tweede vakbond in de zorg.

FBZ heeft vorig jaar kennisgenomen van het pensioenakkoord en is blij dat er met dit concept-wetsvoorstel nu een uitwerking ligt die de gemaakte afspraken concreet invult. Naast positieve punten, ziet FBZ in het voorstel een aantal risico's, vooral in de financiering van de overgang. Met name een goede compensatieregeling, maar ook het risico op korten van pensioenen in de overgangsfase, baren FBZ zorgen. Daarmee kan het maatschappelijk draagvlak voor het nieuwe stelsel onder druk komen te staan. Aan financiering en compensatie zal in deze reactie daarom de meeste aandacht worden besteed. Eerst willen we echter kort een aantal positieve punten noemen van de nieuwe wet.

#### **Gedachte achter omslag goed**

De omslag van doorsneepremie naar een contract op basis van een leeftijdsonafhankelijk premiepercentage, is in het licht van demografische ontwikkelingen verstandig. Wel hecht FBZ aan het behoud van mogelijkheden voor collectieve risicodeling en solidariteit en het voorkomen van pech- en geluksgeneraties. Dit is – onder andere via de solidariteitsreserve en via het collectieve vermogen binnen het nieuwe pensioencontract – voldoende in het wetsontwerp ingebed. Deelnemers aan een pensioenregeling zullen niet langer een overzicht krijgen met waar zij aanspraak op hebben bij pensionering, maar een brief met hun pensioenvermogen en het daarbij te verwachten pensioen volgens drie scenario's. Daarmee wordt voor werknemers inzichtelijker hoe het pensioen zich kan ontwikkelen en is duidelijk dat er geen garanties zijn. Die waren er feitelijk in het huidige stelsel ook steeds minder door het risico op kortingen. De omslag naar scenario's zal mensen – zeker op de lange termijn – een meer reëel beeld geven van wat zij aan pensioenvermogen hebben opgebouwd en financieel na pensionering kunnen verwachten.



### **Andere positieve punten**

In de uitwerking van het wetsvoorstel ziet FBZ nog een aantal andere positieve punten die wij graag willen benoemen, in de hoop dat deze in de besluitvorming overeind zullen blijven:

- Duidelijke rol sociale partners als opdrachtgever van het pensioenfonds, waarmee nog explicieter dan voorheen erkend wordt dat pensioen een belangrijke arbeidsvoorwaarde is die in het collectief overleg tussen werkgevers en vakbonden tot stand komt;
- Fiscale gelijkschakeling van de 2<sup>e</sup> en de 3<sup>e</sup> pijler, zodat bij de overgang van zzp-schap naar loondienst en vice versa de pensioenregeling minder een drempel hoeft te zijn;
- Expliciete voorschriften over communicatie naar deelnemers, waardoor zij goed geïnformeerd raken en expliciete keuzes kunnen maken bij pensionering;
- Het onder bepaalde voorwaarden kunnen loslaten van een aantal regels tijdens de overgangstermijn, waaronder het FTK, zodat pensioenfondsen enige armslag hebben voor inrichting en financiering van de nieuwe regeling. Dit levert echter onvoldoende ruimte op, hier komen we later op terug;
- Versterkte positie van het verantwoordingsorgaan met betrekking tot het transitieplan. Goed dat er verplicht advies moet worden gevraagd, dat het bestuur moet heroverwegen ook als een minderheid (bv. één geleding) binnen het verantwoordingsorgaan er problemen mee heeft en dat bij een negatief advies van het verantwoordingsorgaan beroep mogelijk is bij de Ondernemingskamer als het pensioenfondsbestuur het voorgenomen besluit toch doorzet.

### **Onvoldoende financiering overgangssituatie**

De belangrijkste zorg van FBZ zit in de financieringsruimte tijdens de overgangperiode. Een van de doelen van de overgang naar een nieuw systeem was het voorkomen dat het vertrouwen in ons pensioenstelsel verloren gaat. Het mogelijk moeten korten van pensioenuitkeringen hing al enige tijd als een zwaard van Damocles boven het hoofd van heel veel deelnemers en pensioengerechtigden van een aantal grote pensioenfondsen, waaronder die in de zorg. Het wetsvoorstel dat ter consultatie voorligt, regelt onder andere dat als er gekozen wordt voor het nieuwe pensioencontract en voor gebruikmaking van het transitie-FTK en beoogd invaren in die nieuwe regeling, het huidige FTK kan worden losgelaten. Dat klinkt helaas mooier dan het is.

#### Uitgangssituatie berekeningen strookt niet met werkelijkheid

Ten eerste blijken de berekeningen die zijn gebruikt voor het uitwerken van het pensioenakkoord in 2020, voor veel fondsen veel te rooskleurig. Destijds is bij de berekeningen over de financiële gevolgen voor de deelnemers uitgegaan van een startdekkingsgraad van 100%. Veel grote pensioenfondsen, waaronder de belangrijkste pensioenfondsen in de zorg (PFZW en ABP), zitten op dit moment echter op een dekkingsgraad van net boven de 90%. Dit betekent dat de financiële gevolgen voor deelnemers aanzienlijk negatiever zullen zijn dan waar destijds mee is gerekend.

#### Ademruimte TFTK slechts tijdelijk

Daar komt bij dat er gewerkt wordt met een richtdekkingsgraad van 95% en dat aan het einde van de transitieperiode, of eerder bij niet invaren en het verlaten van het Transitie-FTK, gewoon weer alle regels rondom het MVEV (minimaal vereist eigen vermogen) gelden die er



nu ook zijn. De extra ruimte die door het Transitie-FTK wordt geboden is dus slechts tijdelijk en de eisen die daarna (weer) gaan gelden, werpen hun schaduwen vooruit. Met al deze financiële eisen in combinatie met lage rente en mogelijk lagere beleggingsopbrengsten, is het voor de genoemde grote pensioenfondsen ABP en PFZW een enorme opgave om aan het einde van de transitieperiode – en dus aan het begin van het nieuwe stelsel – voldoende vermogen te hebben om de huidige deelnemers er niet al te fors in verwachte pensioenuitkering op achteruit te laten gaan en om bij deelnemers en pensioengerechtigden alsnog een korting van het pensioen te voorkomen. Zowel een lager verwacht bedrag op het pensioenoverzicht als korten van pensioenen voor, in of net na de transitieperiode, zullen het vertrouwen in het nieuwe stelsel onderuit halen. Dat moet wat FBZ betreft worden voorkomen: we willen immers toe naar een toekomstbestendige pensioenregeling.

### **Compensatie onvoldoende geregeld**

De omslag van doorsneepremie naar het nieuwe pensioencontract zal voor bepaalde leeftijdsgroepen onevenredig negatief uitvallen. Naar verwachting betreft het hier met name de groep tussen de 45 en 55 jaar. De Memorie van Toelichting spreekt van gemiste pensioenopbouw door het tussentijds wijzigen van het systeem. Het is de overheid die besluit tot een stelselwijziging met consequenties voor de te verwachten pensioenuitkering voor huidige deelnemers. FBZ vindt het dan ook de verantwoordelijkheid van diezelfde overheid om te zorgen voor goede compensatie van negatieve effecten. Daarvoor is meer nodig dan alleen fiscale facilitering. Helaas zien we dat in het huidige wetsontwerp onvoldoende terug. De bal wordt vooral neergelegd bij sociale partners en de pensioenfondsen.

### Aanwenden pensioenvermogen voor compensatie lastig

De sociale partners kunnen afspraken maken en pensioenfondsen kunnen maatregelen treffen om te compenseren. Verder kan pensioenvermogen als het ware worden herverdeeld om te zorgen dat bepaalde leeftijdsgroepen niet onevenredig getroffen worden. Daarbij moet wel voor ogen gehouden worden dat wat er bij de ene groep bij komt, bij andere groepen wordt weggehaald. Aan deze herverdeling zitten wat FBZ betreft daarom zeker grenzen. En gezien de situatie waarin een aantal grote pensioenfondsen zich bevindt, zullen die grenzen waarschijnlijk snel worden bereikt. De lage rente en de voorwaarden aan het einde van de transitieperiode maken het zoals eerder betoogd al lastig om te zorgen dat reeds lopende pensioenuitkeringen en/of verwachte pensioenen in de toekomst niet al te veel verlaagd hoeven te worden. Het is daarom zeer de vraag of pensioenfondsen naast het op peil houden van (verwachte) pensioenen, voldoende vermogen beschikbaar hebben voor compensatie.

### Negatief effect op arbeidsvoorwaardenruimte in de zorg

Het pensioenfonds kan dit oplossen door een tijdelijke extra verhoging van de premie. Tijdens de transitieperiode mag ten behoeve van de compensatie de premie zelfs 3% boven het fiscale maximum van 30% uitkomen. Het fors verhogen van de premie is in de zorg echter geen realistisch scenario. In elk geval niet zonder dat er extra geld voor arbeidsvoorwaardenruimte bij komt.

De arbeidsvoorwaarden in de zorg staan al onder druk. Het personeelstekort is bovendien enorm en zal de komende jaren nog verder stijgen. Alle redenen om te zorgen dat de arbeidsvoorwaarden in de zorg worden verbeterd (loon, roostering, scholing werkdruk, etc.). Zonder extra geld zal een premieverhoging echter het tegenovergestelde bewerkstelligen en



hoogstwaarschijnlijk leiden tot minder netto loon voor werknemers. Zelfs als de verhoging van de premies eenzijdig bij werkgevers neergelegd wordt. Werkgevers zullen daardoor immers minder geld (over) hebben voor andere arbeidsvoorwaarden. Het Rijk ziet dit ook: in zijn eigen werkgeversrol trekt het Rijk alvast 200 miljoen per jaar uit om de extra premieverhoging ten behoeve van compensatie te kunnen betalen. Zorgwerkgevers hebben die mogelijkheid niet. Daarom moet dit geld via de OVA en andere financiering worden opgeplust.

#### Zoeken naar alternatieven

Het is ook mogelijk naar alternatieven te zoeken voor het financieren van een goede compensatieregeling. Vooral omdat het hier om een tijdelijk probleem gaat. De verwachting is dat de uitvoeringskosten van de nieuwe pensioenregeling lager zijn. Om die reden zou op termijn de pensioenpremie kunnen worden verlaagd. VCP heeft eerder een plan gepresenteerd om via 20 jaar lange heffingen die toekomstig gunstiger premie nu al te kunnen inzetten voor een goede compensatie. Dit plan is echter zonder nadere bestudering terzijde geschoven. FBZ vindt dat dit plan en eventuele andere alternatieven serieuze aandacht verdienen. Zeker gezien de lastige situatie waarin zowel het pensioenfonds als de arbeidsvoorwaarden in de zorg zich bevinden.

#### **Conclusie**

Op basis van voorgaande komt FBZ tot de conclusie dat het nieuwe pensioenstelsel zeker de mogelijkheid heeft om vertrouwen in het pensioen van de toekomst te behouden, of waar nodig wantrouwen weg te nemen. Maar dit lukt alleen als kortingen van pensioenen en het negatief bijstellen van pensioenverwachtingen op de korte termijn kunnen worden voorkomen. De regels rondom het Transitie FTK, de financiering van de transitie en van een goede compensatie, lijken nu nog onvoldoende waarborgen te bieden. Daarmee zou invoering van deze wet juist kunnen leiden tot een verder afkalvend vertrouwen in het pensioensysteem. Wij roepen de minister dan ook op aanpassingen te doen om dit te voorkomen.