

Reactie Zelfstandige Publieke Werkgevers op wetsvoorstel FTK

Inleiding

In 2010 is een aantal rapporten gepubliceerd met aanbevelingen voor de houdbaarheid van ons pensioenstelsel. Dit zijn achtereenvolgens de rapporten van de commissie Goudswaard, de commissie Frijs en het Pensioenakkoord van de Stichting van de Arbeid. Het voorliggende wetsvoorstel voor een nieuw Financieel Toetsingskader (nFTK) beoordeelt ZPW voornamelijk in het licht van de aanbevelingen die in deze drie rapporten zijn gedaan.

Toelichting ZPW

De Zelfstandig Publieke Werkgevers (ZPW) wordt gevormd door de overheids- en onderwijssectoren die zijn verenigd in het Verbond Sectorwerkgevers Overheid (VSO) en niet behoren tot de kabinetssectoren. Het betreft de sectoren gemeenten, provincies, waterschappen, primair onderwijs, voortgezet onderwijs, middelbaar beroepsonderwijs, hoger beroepsonderwijs, wetenschappelijk onderwijs, onderzoeksinstituten en universitair medische centra.

Zorg voor stabiele premie

De kosten van de aanvullende pensioenen zijn afgelopen jaar sterk toegenomen door combinatie van lage rente, volatiele rendementen en sterk gestegen levensverwachting. Uitgangspunt van het Pensioenakkoord van 2010 is dat verdere stijging van pensioenpremies grote nadelige gevolgen heeft voor de arbeidsmarkt en de concurrentiepositie van Nederland en dat dit voorkomen moet worden. Doordat als gevolg van de vergrijzingen en “rijping” van fondsen het aantal premiebetalers daalt ten opzichte van het aantal gepensioneerden, is de premie nauwelijks nog effectief als sturingsmiddel. Schokken op financiële markten en in de levensverwachting zullen niet langer met premie opgevangen kunnen worden maar moeten worden verwerkt in de hoogte van de indexatie en/of uitkering. De versoberingen van het Witteveenakkoord leidt tot lagere pensioenen. De premies zouden dan moeten dalen. Het effect van het nFTK is juist een kostenstijging. Door de grote afhankelijkheid van de rente zijn de effecten nog niet precies te voorspellen. De premievolatiliteit is schadelijk voor de economie en treft werkgevers zwaar in hun budgettaire verantwoordelijkheid. De met “uitgesteld loon” gemoeide lasten stijgen, waardoor de ruimte voor de andere arbeidsvoorwaarden daalt en de werkgelegenheid onder druk komt. Juist in economisch slechte tijden zullen de premies met miljarden omhoog gaan. CPB, OECD en de SER waarschuwen eveneens voor dergelijke potentiële macro-economische risico's van pensioentoezicht.

Situatie bij ABP

Doordat de actuele rente zeer laag is, gaat de verwachte kostendekkende ABP-premie vanaf 2015 zeer fors omhoog, omdat nu wordt voorgesteld direct bij de actuele rente aan te sluiten. De kostendekkende ABP-premie neemt ten opzichte van de premie bij de huidige systematiek van het toetsingskader naar verwachting in het voorgestelde nominale contract met 47% toe en in het voorgestelde reële contract met 37%, uitgaande van een zelfde pensioenopbouw en indexatie-ambitie (dus exclusief eventuele effecten van de verdere versobering van het Witteveenakkoord). Dit komt overeen met een premiestijging van € 3,8 miljard respectievelijk € 3,1 miljard. Een hogere premie heeft op korte termijn nauwelijks effect voor de financiële positie van het ABP, doordat de jaarlijkse premie slechts een paar procent bedraagt van het fondsvermogen. Maar de hogere premie is zeer slecht voor de werkgelegenheid en de concurrentiepositie van de werkgevers bij overheid en onderwijs.

Het kabinet maakt het voorbehoud dat nader inzicht in de premieconsequenties nog tot wijziging van de premiesystematiek kan leiden. De gevolgen voor de werkgevers bij overheid en onderwijs en ABP tonen naar de mening van ZPW aan dat het verstandig is de premiesystematiek te heroverwegen.

Communicatie en transparantie

De recente ontwikkelingen bij pensioenfondsen zorgen ervoor dat het vertrouwen van deelnemers in het pensioenstelsel onder druk staat. De pensioenambitie en -verwachtingen van deelnemers moeten meer in lijn komen met de realiteit, zodat verrassingen zoveel mogelijk kunnen worden voorkomen. Het verlagen van de ambitie en tegelijk minder zeker maken van de hoogte vereist dat daarover expliciet en transparant wordt gecommuniceerd.

De complexiteit neemt juist toe met twee gescheiden pensioensystemen naast elkaar met een verschillende zekerheidsmaatstaf. Voor de duurzaamheid is één systeem met daarbinnen een aantal keuzes een beter alternatief. Dit zou kunnen door binnen het reële kader verschillende indexatieambities toe te staan. Het is wenselijk dat dit reële contract dan wel stabiel kan worden, door het hanteren van een macrostabiele discontovoet, die toepasbaar is in goede en slechte economische tijden.

Ten algemene meent ZPW dat de overgang naar het reële contract aantrekkelijker zou moeten worden gemaakt door het opnemen van een wettelijke verplichting tot invaren.

Aanbevelingen:

1. Zorg voor een stabiele premie over langere periode.
2. Voorkom dat premiebetalers ondanks de botheid van het premiestuur (veel) hogere premies moeten gaan betalen in economisch slechte tijden.
3. Voorkom verder oplopende druk tussen generaties wanneer versoeringen van de regeling (bijvoorbeeld als gevolg van aanpassingen in het Witteveen kader) niet gepaard gaan met ongeveer evenredige premieverlaging.
4. Vermijd onduidelijkheid en toename van de complexiteit door het hanteren van twee strikt gescheiden contractsvormen.
5. Maak het reële contract stabiel door toepassing van een macrostabiele disconteringsvoet.
6. Voorkom dat het stelsel zo ingewikkeld wordt dat het onuitlegbaar is aan deelnemers en het vertrouwen in duurzaamheid en eerlijkheid verder afneemt.