

Pensioensector moet uit de kast komen

Ruud Junge en Joop Rietmulder
maandag 09 januari 2012, 13:17
update: dinsdag 10 januari 2012, 11:50

Pensioenbegrippen en ook het begrip ‘pensioensector’ zijn verjaard. Er moet verruimd en geruimd worden. Meer buiten bestaande patronen en buiten de pensioenbox worden gedacht. Minder op basis van ‘oude zakken’, meer over nieuwe wijn.

Gedateerde begrippen

WikipediA definieert pensioen als ‘inkomen voor de tijd dat men niet meer werkt op latere leeftijd.’ Het begrip ‘pensioen’ is in die betekenis achterhaald. Pensioen kan tegenwoordig beter worden beschouwd als financiële middelen die kunnen worden aangewend om inkomen uit arbeid en eventueel de AOW aan te vullen tot een gewenst inkomensniveau. Daarmee wordt pensioen een soort ‘inkomens-smoother’.

Ook ‘pensioendatum’ is een gedateerd begrip, met name als het wordt beschouwd als het moment waarop werknemers stoppen met werken. Er is geen vaste pensioendatum meer. Werknemers kunnen vanaf 60-jarige leeftijd voor een gehele of gedeeltelijke uitkering kiezen en de pensioendatum wordt ‘floating’.

Wat wil zeggen dat de ‘pensioenrekenleeftijd’ meebeweegt met de gemiddelde levensduur en gaat naar 66, 67, 70 > jaar. Feitelijk wordt uitgegaan van een gemiddelde uitkeringsduur van zo’n 15 á 17 jaar.

Dé pensioendatum staat een substantiële verbetering van de arbeidsparticipatie van ouderen in de weg. Er bestaat daardoor immers een een gerede kans dat

- in de jaren vóór die datum een ‘fade -out’ plaats vindt en werknemers zich als ‘inslaper’ gaan gedragen
- deelname aan scholings- en opleidingsprogramma’s minder opportuun wordt vanwege ophanden zijnde uittreding

Bovendien is levenslang groeien/ontwikkelen het adagium van de 21^e eeuw.

Een vaste uittredingsleeftijd doet ook geen recht aan het feit dat lager opgeleiden een lagere levensverwachting dan hoger opgeleiden hebben.

Leeftijdsonafhankelijk HC-beleid

Risico’s liggen tegenwoordig bij werknemers. Het wordt voor hen van levensbelang om tot op hogere leeftijd aan het werk te blijven. Doordat de overheid trampolines zonder vangnet creëert, wordt het hebben van een baan een eerste levensbehoefte en

een bron om levenslang in inkomen te voorzien. Immers, alleen als een werknemer werk heeft, heeft hij inkomen voor nu en bouwt hij pensioeninkomen voor later op.

Het is dan ook van belang een arbeidsmarkt te creëren, die niet naar leeftijd discrimineert, objectief de toegevoegde waarde van arbeid beoordeelt en voor passende arbeidsovereenkomsten zorgt.

Daarvoor moet snel een leeftijdonsafhankelijk HC (human capital) beleid tot stand komen. Daarin is geen plaats meer voor ontzie-maatregelen gebonden aan leeftijd en kan de stigmatiserende term 'ouderen' (nu gedefinieerd als mensen van 55! jaar en ouder) als een relik van de 20^e eeuw worden beschouwd.

Pensioenbeleid moet ouderenbeleid flankeren

Pensioenbeleid moet daarbij flankerend zijn, in functie van het vergroten van de arbeidsparticipatie en arbeidsmobiliteit. En niet andersom, zoals door de STAR wordt aangegeven in haar 'Uitwerkingsmemorandum Pensioenakkoord voorjaar 2010'.

De mogelijkheden om pensioenmiddelen meer variabel in te kunnen zetten moeten drastisch worden vergroot. Werknemers hebben ruimte nodig om op latere leeftijd op basis van inkomen, pensioenmiddelen, AOW, (over)waarde in hun eigen huis en privé vermogen

- een hen passende mix van inkomsten te kunnen vormen
- hun verdien capaciteit, hun human capital, op peil te houden; pensioenmiddelen dus ook kunnen gebruiken in functie van om- en bijscholen, bijkomen, de toekomst te overdenken
- in een bij hen passend zorgpakket te kunnen voorzien.

Aangezien het verschil tussen werknemers en ZZP'ers steeds kleiner wordt, moet voor de laatsten een vergelijkbare situatie worden gecreëerd.

De overheid moet die ruimte scheppen en moet zich minder dan nu het geval is bemoeien met vorm en inhoud, minder dwingend en meer ondersteunend zijn. Zij zal een vorm van dienend leiderschap moeten laten zien, die juist van een overheid mag worden verwacht.

Transsectorale innovaties

Pensioen is geen vanzelfsprekende zekerheid meer. Voor zekerheid moet worden betaald. Werknemers worden gedwongen zelf verantwoordelijkheid te nemen voor hun oude dag. Daarvoor hebben ze een overall beeld van mogelijke inkomsten en uitgaven nodig en moeten financiële middelen naar het laagste punt kunnen vloeien. Naar het moment waarop inkomen het hardst nodig is. De pensioensector zal daarvoor verbindingen met andere sectoren aan moet (kunnen) gaan.

Sector woningmarkt

De huizenmarkt zit op slot. Vroeg of laat worden de fiscale regels voor de aftrek van hypotheekrente veranderd. De eigen woning moet een pensioenwettelijk gereguleerde rol kunnen gaan spelen. Het combineren van pensioenmiddelen en middelen die verband houden met de financiering en/of waarde van de eigen woning bieden nieuwe en financiële mogelijkheden. Waarom een eigen huis financieren met een lening van bijvoorbeeld 5% en sparen voor pensioen met een rendement van 2% of 3%? Te meer als verzekeraars nog investeringspremies hanteren, die 87,5% van de spaarpremie zijn!

Zwitserland en Ierland zijn voorbeelden van landen waar de financiering en waarde van de woning onderdeel van de financiering van een fatsoenlijke oude dag kunnen zijn.

Een ander fenomeen waar ook aandacht aan moet worden besteed is 'de omgekeerde hypotheek'. Daarbij kan op latere leeftijd (een deel van) de overwaarde van het onroerend goed ten gelde worden gemaakt en een bron worden aangeboord, die ook als inkomens-smoother dienst kan doen.

Sector gezondheidszorg

Pensioen en indexatie worden onzeker, maar de premies voor zorgverzekeringen en kosten voor persoonlijke verzorging gaan de komende jaren zeker omhoog. Financiering zal voor een deel plaats vinden via verzekeringen en anderzijds uit eigen middelen moeten worden betaald. Op latere leeftijd moeten alle inkomensbronnen flexibel kunnen worden ingezet om zorg op eigen maat te kunnen financieren. Pensioenmiddelen moeten dan (extra) kunnen worden aangesproken op het moment dat inkopen van zorg noodzakelijk is.

De markt voor persoonlijke ontwikkeling, de pensioenmarkt, de woning- en hypotheekmarkt en de zorgmarkt moeten met elkaar nieuwe diensten en producten ontwikkelen om aan de vraag en behoeften van mensen te kunnen voldoen, die hun eigen (financiële) situatie autonoom willen kunnen regelen.

Verruimen pensioenopbouw

In navolging van de arbeidsvoorwaardenmarkt worden steeds meer budget- en bonusregelingen gecreëerd.

Het kindgebonden budget, levensloopbudget, vitaliteitsbudget, persoonsgebonden budget, persoonlijk ontwikkelingsbudget, zorgbudget, de mobiliteitsbonus, omscholingsbonus etc..

Wat is de logica tussen het enerzijds hanteren van (nieuwe) budget- en bonusregelingen en anderzijds het beperken van de pensioenopbouw. Het lijkt nogal paradoxaal. Enerzijds wordt de pensioendatum verschoven en de jaarlijkse pensioenopbouw verlaagd. Anderzijds moeten werknemers andere? financiële middelen mogelijk aanwenden, als (gedeeltelijke) vervanger van inkomen uit arbeid, aanvulling op een werkloosheids- of bijstandsuitkering of voor de betaling van hun (ver)zorg(ing).

Het is ten behoeve van eenvoud en overzicht beter allerlei regelingen samen te voegen, de pensioenregeling te verruimen of te veranderen in een vitaliteitsregeling. In ieder geval pensioenspaarmogelijkheden te verruimen, zodat mensen deze situaties het hoofd kunnen bieden en de gelegenheid krijgen hun eigen verantwoordelijkheid te nemen.

Ruud Junge is mede eigenaar van [Statler & Waldorff](#)/pensioenwijsheid.

Joop Rietmulder is reeds een "Life Time" actief in pensioenland. Hij is consultant en docent voor bedrijven en instellingen. "Nieuwe tijden vragen nieuw denken en het scherpt de geest om daar over te lezen."