



Flexibel omgaan met pensioen



**Keuzes
bij vermogens-
opbouw**

Inhoud

Jenny Kossen
Sara Blink
Betül Albayrak

Vormgeving

Leonie Lous

Drukwerk

Drukkerij SSP & Cliteur



www.argumentenfabriek.nl



Voorwoord

Steen in de vijver

Wat staat er op het spel? Niets meer of minder dan de fundamenten onder de pensioenregelingen van mensen die werken in de schoonmaak, de detailhandel, de horeca of via uitzenders. Hierover gaat dit kaartenboek, dat de aanzet bedoelt te geven om de discussie over deze fundamenten eerlijk en goed te voeren met alle betrokkenen.

Waarom moet dat? Kort en goed: omdat de huidige pensioenregelingen in deze sectoren, onbedoeld, niet of nauwelijks in het belang zijn van grote groepen werknemers. De 'typische' werknemer in deze sectoren werkt er kort, veelal in deeltijd, en veelal voor een relatief laag salaris. De werknemer bouwt dus maar een klein potje pensioenrechten op. Vervolgens sleept hij dat potje als slaper decennialang met zich mee – jaar in jaar uit bijdragend aan de uitvoeringskosten – om er op de pensioneringsleeftijd achter te komen dat z'n pensioenrecht in een keer wordt afgekocht, of, in het beste geval, recht geeft op een mini-pensioen.

De Trends- en Factorenkaart, waarmee dit kaartenboek straks begint, spreekt boekdelen. Zeven op de tien deelnemers aan de pensioenfondsen in deze sectoren is slaper. De meerderheid van de pensioenen in deze sectoren wordt in een keer afgekocht. En het zijn geen kleine aantallen: twee miljoen mensen werken er nu in deze sectoren.

Ik vind het moedig dat juist de werkgevers in deze branches hebben aangegeven hierover een fundamenteel debat te willen voeren. Op voorhand was duidelijk: het is de werkgevers er niet om te doen zo de arbeidskosten te verlagen. De opdracht aan De

Argumentenfabriek was juist om te helpen nadenken over alternatieven die financieel 'neutraal' zijn, maar mogelijk beter of voordeliger voor de betrokken werknemers.

We hebben de vraag hiertoe omgedraaid. We zijn niet gaan zoeken naar oplossingen in de bestaande regelingen, maar dachten die, om te beginnen, juist weg. Stel: er is geen pensioensysteem in deze sectoren. Geld dat nu wordt besteed aan pensioenregelingen zit simpelweg in het bruto uurloon. De lonen in de schoonmaak, het uitzendwezen, de detailhandel en de horeca zijn dus wat hoger dan nu.

Vanuit deze startpositie kun je stapsgewijs nadenken over de vraag of het in het belang van de werknemers is de een of andere vorm van (gedwongen) vermogensopbouw in te voeren, ten koste van het brutoloon. Hier gaat dit boek vooral over: de argumenten voor en tegen varianten van gedwongen vermogensopbouw, bezien vanuit werknemersperspectief.

De conclusie? Die is er niet in de zin dat dit boek concrete aanbevelingen bevat om het zus of zo te gaan doen in de toekomst. Het is juist een hulpmiddel bij de start van het debat in de betrokken sectoren.

Maar er is wel een ondubbelzinnige conclusie op een ander niveau. Namelijk: het is zonneklaar in het belang van de betrokken werknemers om dit debat te voeren. De huidige regelingen zijn niet of nauwelijks in hun belang. Bijna elk alternatief is beter. Dat is de steen in de vijver. En er is dus werk aan de winkel.

Frank Kalshoven
Directeur van De Argumentenfabriek

Inleiding

De meeste mensen hebben tijdens hun werkzame leven wel eens een (bij)baan gehad in de horeca, in een winkel, via een uitzendbureau of als schoonmaker. De detailhandel-, horeca-, uitzend- en schoonmaaksector (hierna: de vier sectoren) kenmerken zich door een relatief groot aandeel flexibele arbeidsrelaties en een hoge arbeidsmarktbaarheid.

Omdat deze sectoren hoge arbeidsmobiliteit combineren met relatief lage lonen, zien we dat werknemers er gemiddeld weinig pensioen opbouwen. Hierdoor zijn de uitvoeringskosten van pensioenfondsen relatief hoog. Het huidige pensioenstelsel is een dure regeling voor de werknemers. De brancheorganisaties die actief zijn in deze sectoren vinden het hierom hoog tijd om opnieuw na te denken over het pensioen als arbeidsvoorwaarde.

De Argumentenfabriek heeft vijf brancheorganisaties – Koninklijke Horeca Nederland (KHN), Ondernemersorganisatie Schoonmaak- en Bedrijfsdiensten (OSB), Raad Nederlandse Detailhandel (RND), Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (NBBU) en Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU) – begeleid bij het zoeken naar een antwoord op de vragen: 'Wat zijn alternatieven voor het huidige pensioen? En wat zijn de argumenten voor en tegen deze alternatieven?' Het gaat hierbij uitdrukkelijk om alternatieven die er niet toe leiden dat werknemers erop achteruitgaan. Om deze vragen te beantwoorden hebben we het denkwerk opgeknipt in drie denkstappen.

In de eerste denkstap hebben we, gebruikmakend van de kennis van de brancheorganisaties, de feiten en ontwikkelingen die relevant zijn voor het nadenken over alternatieven voor pensioen op een rij gezet op een Trends- en Factorenkaart.

Als tweede denkstap hebben we in een denksessie met deskundigen en vrijdenkers alternatieve vormen van vermogensopbouw geïnventariseerd. De groslijst aan opties, die uit deze denksessie is voortgekomen, hebben we in een analysekader gegoten. Het analysekader geeft gestructureerd weer welke keuzes meespelen bij het uitdenken van een regeling voor het opbouwen van vermogen.

Tot slot hebben werknemers, werkgevers en pensioendeskundigen in de derde denkstap vier keuzes uit het analysekader beargumenteerd. Vier opeenvolgende Argumentenkaarten geven argumenten weer voor en tegen de keuzes vanuit het perspectief van werknemers.

Dit kaartenboek zoomt in op werknemers en specifiek op werknemers in de vier sectoren. Wat zijn voor hen relevante argumenten voor en tegen keuzes bij het vormgeven van een nieuwe regeling? Hiermee geeft dit kaartenboek deze grote groep werknemers een stem in het pensioendebat en draagt het bij aan de brede maatschappelijke discussie over de toekomst van het pensioen in Nederland. Het kaartenboek draagt tevens bij aan oordeelsvorming van de afzonderlijke organisaties en collectieven van werkgevers en werknemers. Zij hebben hiermee een stevige basis om met belanghebbenden de bredere maatschappelijke discussie te kunnen voeren.

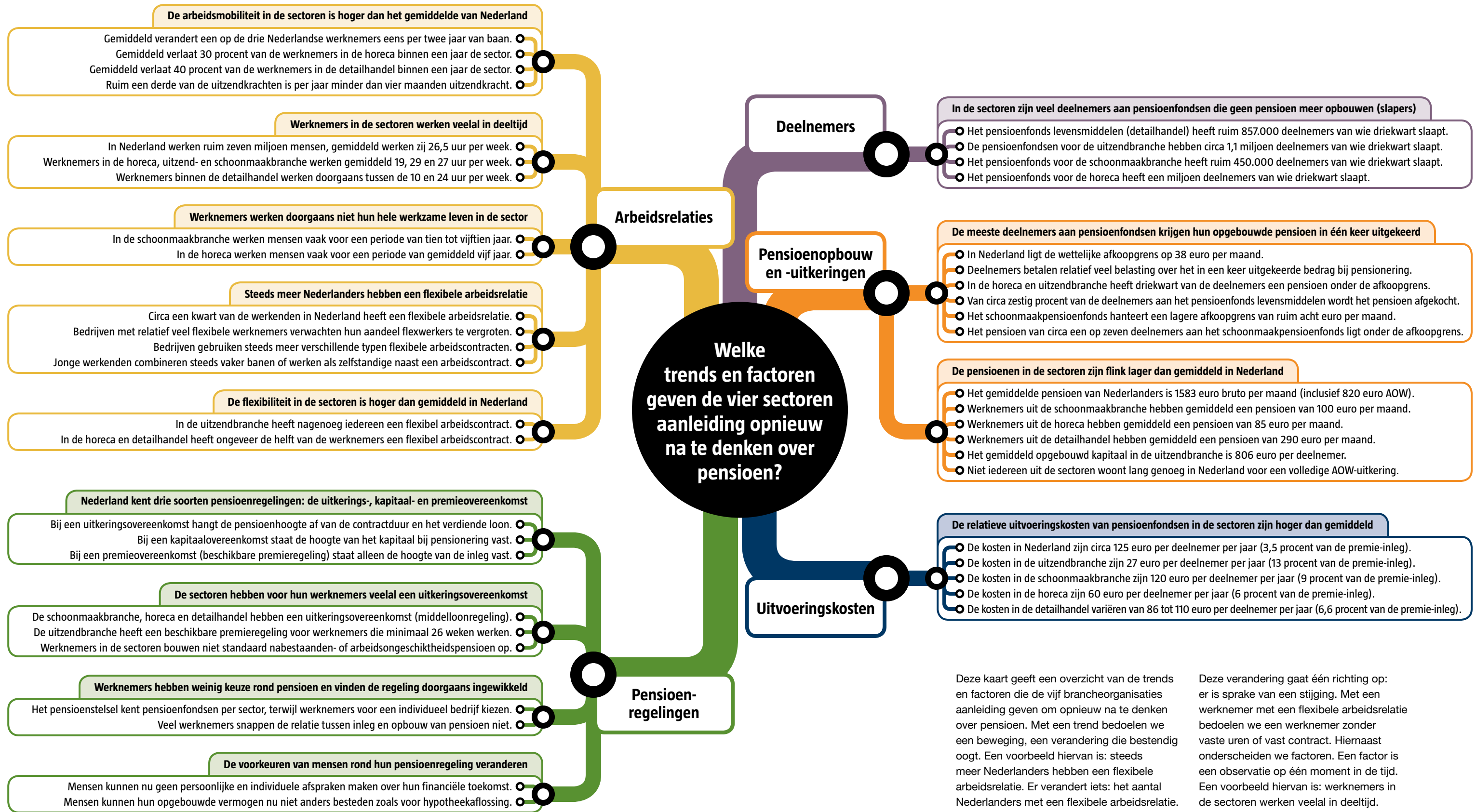
Wij danken de vertegenwoordigers van de brancheorganisaties, de werknemers, werkgevers en pensioendeskundigen die hebben bijgedragen aan het denkwerk waarmee dit kaartenboek tot stand is gekomen.

Jenny Kossen
Betül Albayrak
Sara Blink
De Argumentenfabriek

Inhoudsopgave

Voorwoord	3
Inleiding	4
Trends- en Factorenkaart	6
Analysekader	8
Argumentenkaart Verplicht opbouwen	10
Argumentenkaart Individuele vermogensopbouw	12
Argumentenkaart Nationaal fonds	14
Argumentenkaart Vastgelegd spaardoel	16
Nawoord	18

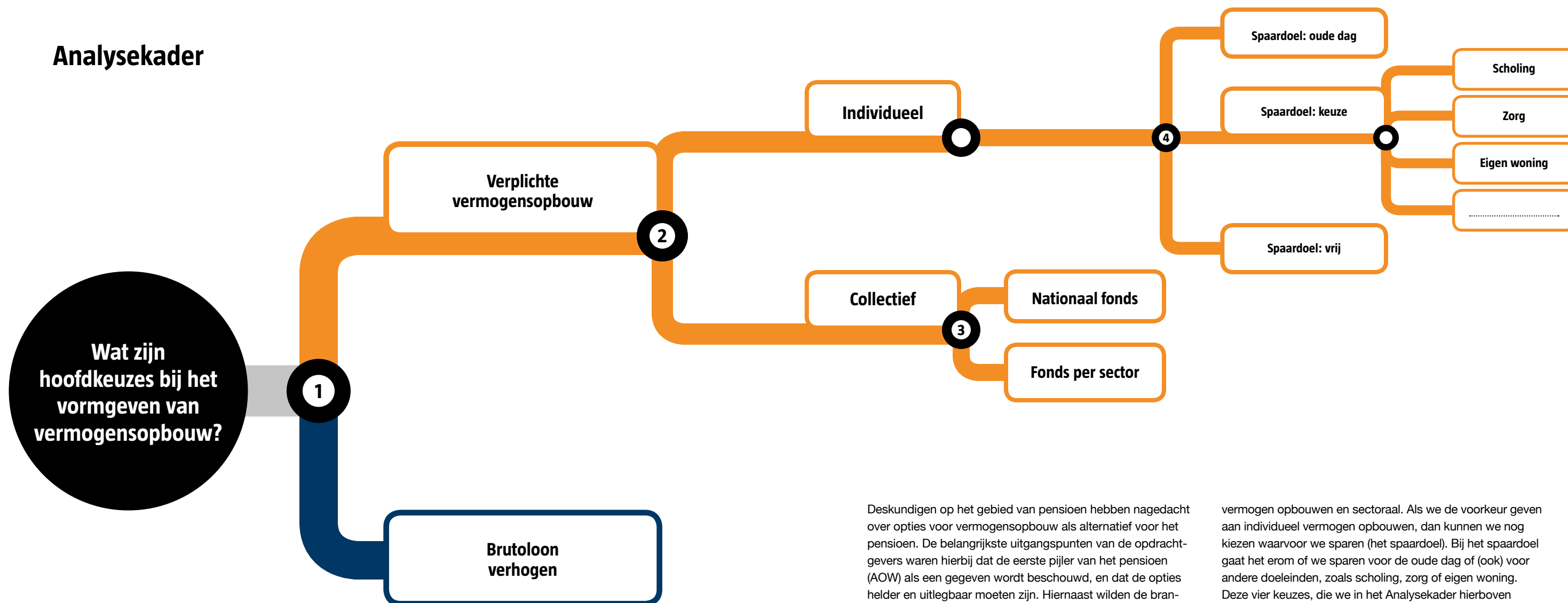
Trends- en Factorenkaart



Deze kaart geeft een overzicht van de trends en factoren die de vijf brancheorganisaties aanleiding geven om opnieuw na te denken over pensioen. Met een trend bedoelen we een beweging, een verandering die bestendig oogt. Een voorbeeld hiervan is: steeds meer Nederlanders hebben een flexibele arbeidsrelatie. Er verandert iets: het aantal Nederlanders met een flexibele arbeidsrelatie.

Deze verandering gaat één richting op: er is sprake van een stijging. Met een werknemer met een flexibele arbeidsrelatie bedoelen we een werknemer zonder vaste uren of vast contract. Hiernaast onderscheiden we factoren. Een factor is een observatie op één moment in de tijd. Een voorbeeld hiervan is: werknemers in de sectoren werken veelal in deeltijd.

Analysekader




Deskundigen op het gebied van pensioen hebben nagedacht over opties voor vermogensopbouw als alternatief voor het pensioen. De belangrijkste uitgangspunten van de opdrachtgevers waren hierbij dat de eerste pijler van het pensioen (AOW) als een gegeven wordt beschouwd, en dat de opties helder en uitlegbaar moeten zijn. Hiernaast wilden de brancheorganisaties benadrukken dat de arbeidsvoorwaardenruimte gelijk blijft. Met arbeidsvoorwaardenruimte bedoelen we beschikbare financiële middelen (ruimte) die werkgevers hebben voor arbeidsvoorwaarden (zoals loon) van werknemers. Het inventariseren van alternatieven heeft nadrukkelijk niet als doel om hierop te bezuinigen. Het denkwerk heeft geresulteerd in een pallet aan opties, rijp en groen door elkaar. Op basis van deze groslijst hebben we bovenstaand analysekader ontwikkeld, dit helpt stap-voor-stap keuzes te maken.

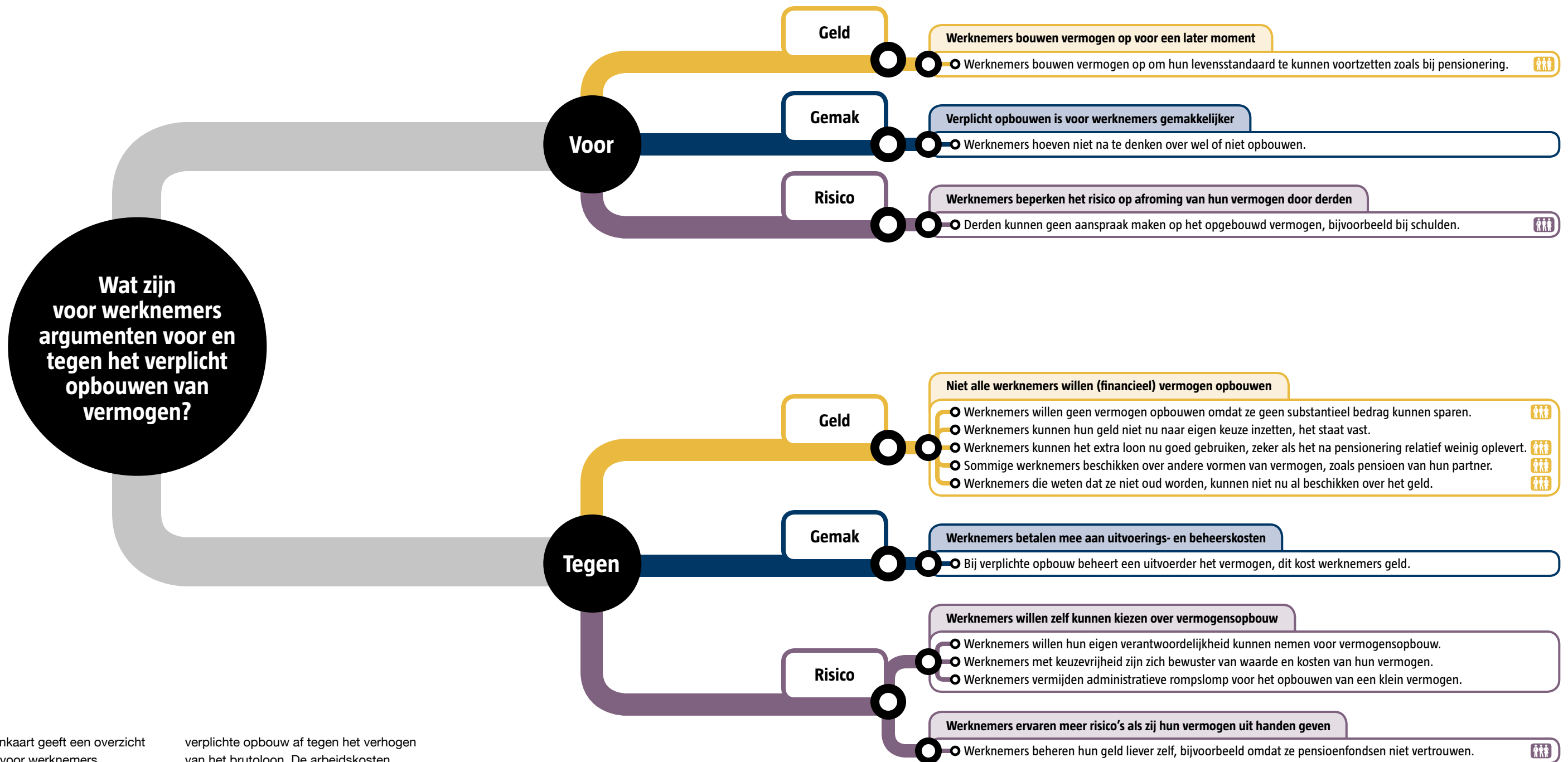
Het analysekader begint links. De eerste keuze bij het nadenken over vermogensopbouw is de vraag of werknemers verplicht vermogen opbouwen door een deel van hun salaris af te staan of dat zij meer brutoloon krijgen en zelf beslissen wat ze ermee doen. Als we uitgaan van verplichte vermogensopbouw, dan schuiven we een stukje op naar rechts, naar de tweede keuze. Hier is de vraag of werknemers individueel of collectief vermogen opbouwen. Door een keuze in het analysekader te maken, komen we terecht bij een nieuwe keuze. Als we kiezen voor collectief vermogen opbouwen, dan is de volgende keuze tussen nationaal

vermogen opbouwen en sectoraal. Als we de voorkeur geven aan individueel vermogen opbouwen, dan kunnen we nog kiezen waarvoor we sparen (het spaardoel). Bij het spaardoel gaat het erom of we sparen voor de oude dag of (ook) voor andere doeleinden, zoals scholing, zorg of eigen woning. Deze vier keuzes, die we in het Analyse kader hierboven hebben genummerd, hebben de werknemers, werkgevers en pensioendeskundigen beargumenteerd. We hebben het resultaat hiervan op vier Argumentenkaarten uitgetekend.

Op de Argumentenkaarten op deze en volgende pagina's brengen we de argumenten voor en tegen vier hoofdkeuzes in beeld vanuit het perspectief van werknemers. Met werknemers bedoelen we mensen die in dienst van een werkgever inkomen uit arbeid verkrijgen. Dit zijn wel flexwerkers, maar geen zzp'ers. We onderscheiden argumenten die gelden voor alle werknemers en argumenten die extra relevant zijn voor de 'gemiddelde werknemer' in de vier sectoren.

We zijn ervan uitgegaan dat deze 'gemiddelde werknemer' een specifiek profiel heeft. Zo werkt een gemiddelde werknemer in de vier sectoren relatief weinig uren (minder dan 20 uur per week), en heeft vaak een flexibele en korte arbeidsrelatie. De werknemer is veelal laagopgeleid en heeft een loon dat lager ligt dan gemiddeld. De argumenten met het icoon  zijn door de deskundigen benoemd als extra relevant voor de gemiddelde werknemer in de vier sectoren.

1. Argumentenkaart Verplicht opbouwen

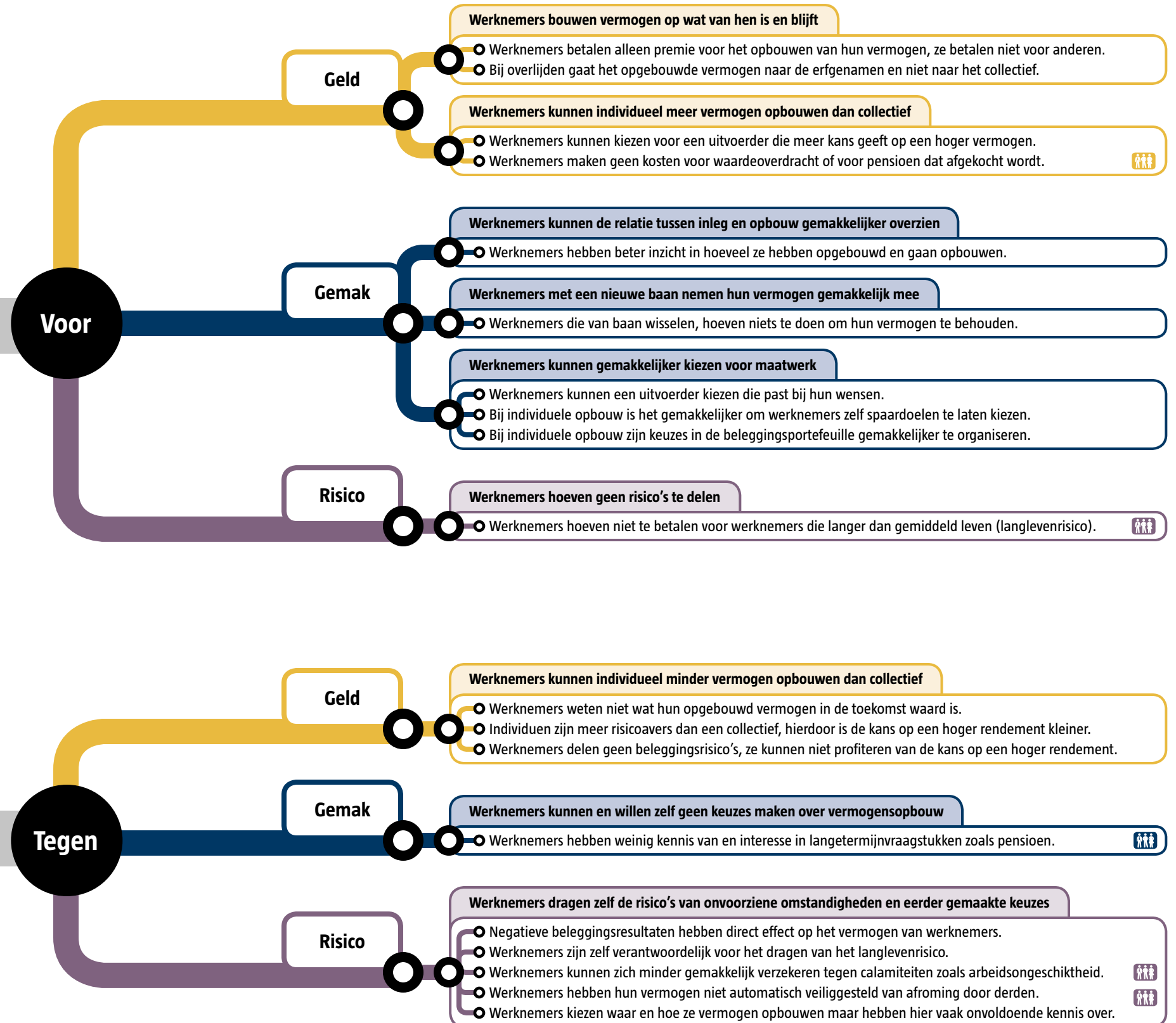


Deze Argumentenkaart geeft een overzicht van argumenten voor werknemers voor en tegen het verplicht opbouwen van vermogen. Op de kaart zetten we

verplichte opbouw af tegen het verhogen van het brutoloon. De arbeidskosten voor de werkgever zijn dus in beide gevallen gelijk.

2. Argumentenkaart Individuele vermogensopbouw

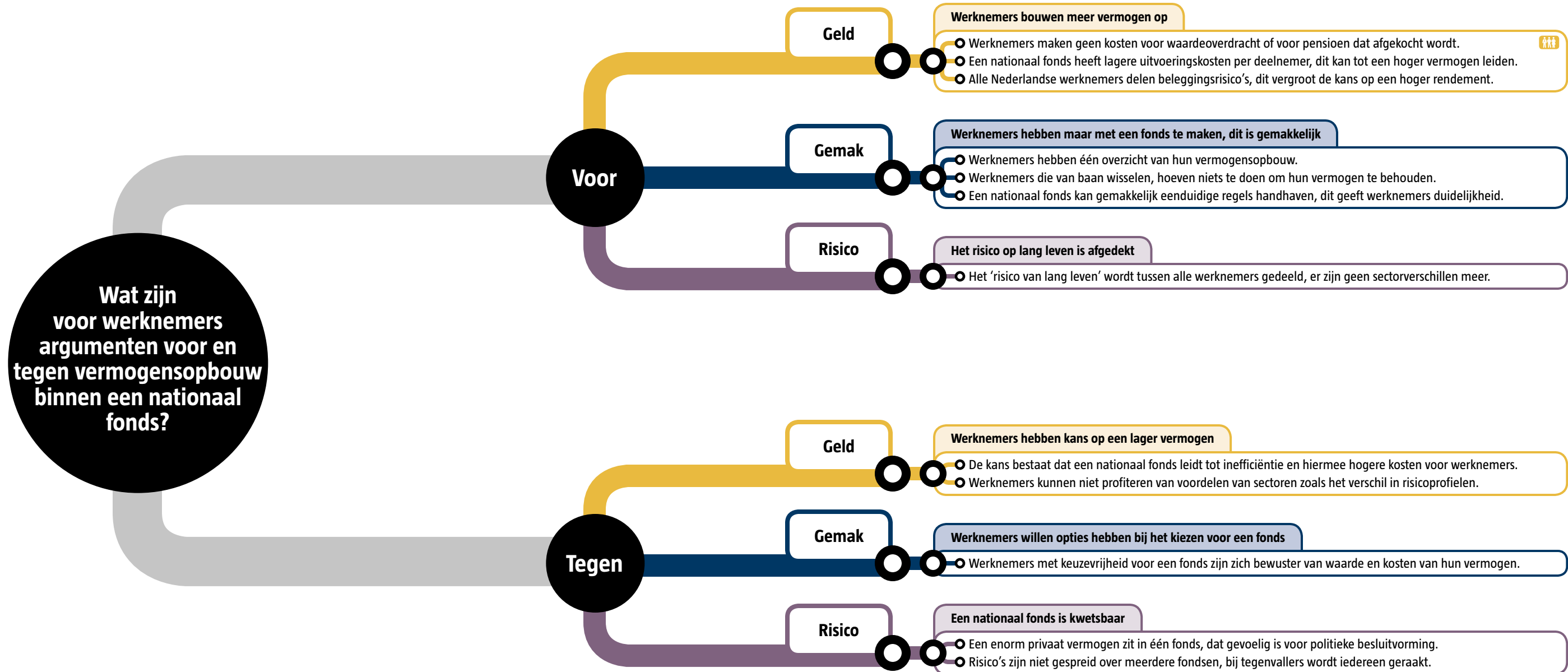
Wat zijn voor werknemers argumenten voor en tegen individueel vermogen opbouwen in plaats van collectief?



Deze Argumentenkaart geeft voor werknemers een overzicht van argumenten voor en tegen het individueel vermogen opbouwen ten opzichte van collectief vermogen opbouwen. Werknemers bouwen verplicht vermogen op in een individueel pensioenpotje dat ze meenemen naar een nieuwe werkgever. Ze kiezen hierbij ook zelf een uitvoerder.

We veronderstellen bovendien dat werknemers bij individuele vermogensopbouw geen beleggings- en langlevensrisico's delen. Met beleggingsrisico bedoelen we het risico dat beleggingsresultaten tegenvallen. Het langlevensrisico is het risico dat iemand langer leeft dan gemiddeld, terwijl de vermogensopbouw wel gericht is op dit gemiddelde.

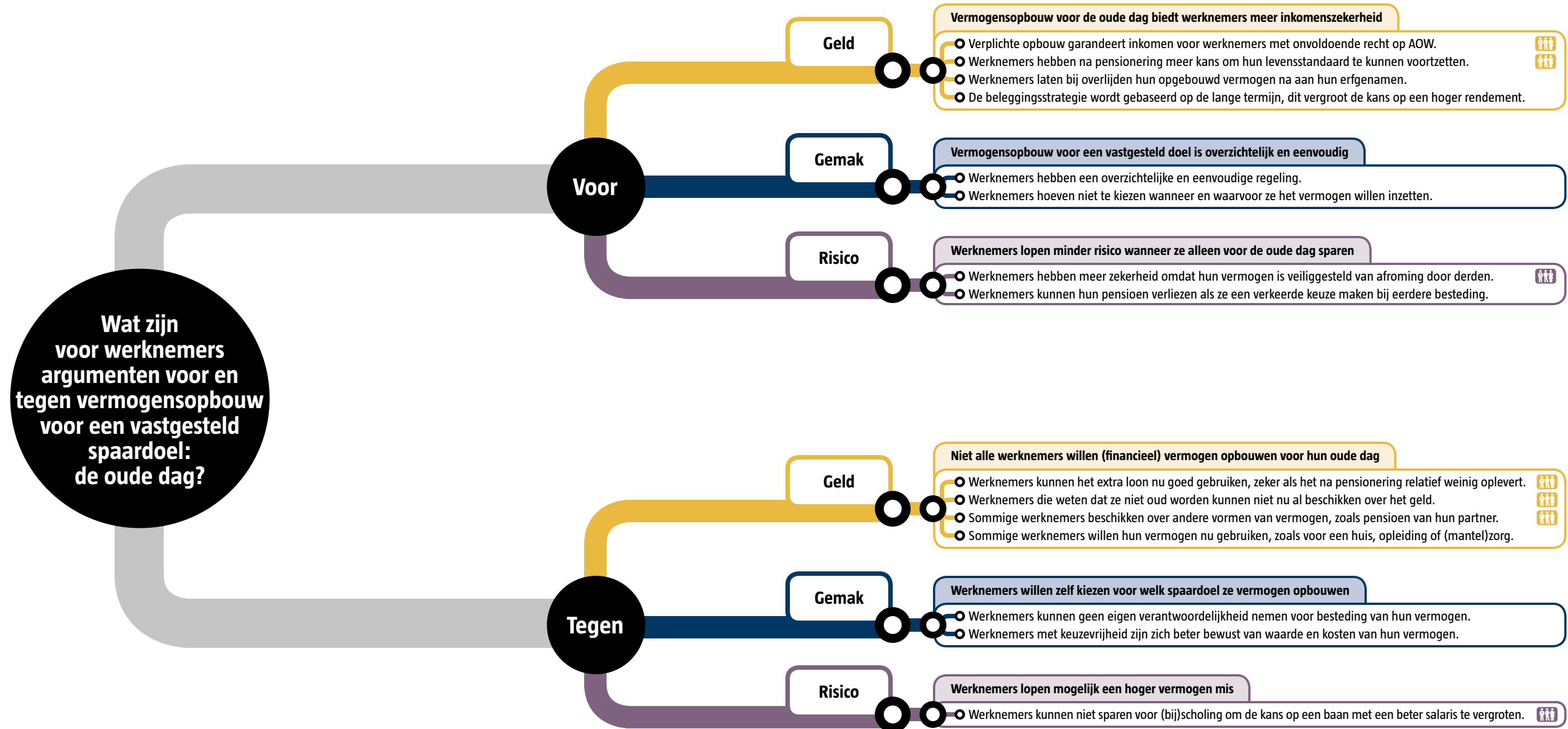
3. Argumentenkaart Nationaal fonds



Deze Argumentenkaart geeft voor werknemers een overzicht van argumenten voor en tegen collectieve vermogensopbouw binnen een nationaal fonds.

Op de kaart gaan we ervan uit dat werknemers verplicht collectief vermogen opbouwen, en zetten we een nationaal fonds af tegen de huidige sectorfondsen.

4. Argumentenkaart Vastgelegd spaardoel



Deze Argumentenkaart geeft voor werknemers een overzicht van argumenten voor en tegen vermogensopbouw voor een vastgelegd spaardoel, de oude dag. Hierbij bouwen

werknemers dus verplicht pensioen op. Op deze kaart zetten we een vastgelegd spaardoel (pensioen) af tegen een vrij te kiezen spaardoel zoals scholing, huis of (mantel)zorg.

Nawoord

De Argumentenkaarten in dit kaartenboek geven voor werknemers de argumenten voor en tegen de geschetste hoofdkeuzes weer. Het is nu aan de lezers om te bepalen welke argumenten zij belangrijk vinden en om een oordeel te vormen. Zij moeten zich hierbij realiseren dat we argumenten voor andere belanghebbenden, zoals werkgevers, de overheid en de maatschappij, buiten beschouwing hebben gelaten. In een vervolgonderzoek is het interessant om de opties te beargumenteren vanuit een breder perspectief door andere belanghebbenden mee te nemen. Bij het ontwerpen van een nieuwe regeling is het vervolgens de moeite waard om te kijken hoe de tegenargumenten zoveel mogelijk beperkt kunnen worden. Beide vervolgstappen – breder beargumenteren en tegenargumenten beperken – zullen het draagvlak voor de gemaakte keuze(s) doen toenemen, wat deze keuze dan ook zal zijn.

Wij hopen hiermee een eerste bijdrage te hebben geleverd aan de brede discussie over de toekomst van het pensioen in Nederland. We gaan graag door met verdere verdieping van dit vraagstuk.

