



DE OPINIE VAN TUUR ELZINGA

'Minder beloven en meer waarmaken'

Een heldere en eerlijke communicatie. Dat is dé succes- of faalfactor bij de invoering van het nieuwe pensioenstelsel, zegt FNV-voorzitter Tuur Elzinga.

Een gesprek over onder meer solidariteit, vertrouwen en de Franse Revolutie. "Kernwaarden als gelijkwaardigheid, vrijheid en broederschap kun je uitsluitend organiseren als je solidariteit met elkaar organiseert."

Neem het kabinetsplan om de AOW los te koppelen van het minimumloon. Of verzekeringen voor jonge mensen of hoger opgeleiden. Bijles in rekenen en taal die financieel alleen haalbaar is voor de happy few. Een verzekeraar die privileges regelt bij zorgaanbieders. Pensioendeelnemers die hun eigen boontjes willen doppen. Op allerlei vlakken en manieren wordt er geknabbeld aan solidariteit. Is solidariteit nog wel van deze tijd?

"Juist van deze tijd", zegt Tuur Elzinga resoluut, tijdens het telefonische interview. "Mede door de coronacrisis wordt het belang van solidariteit weer breed onderkend. Twee jaar coronapandemie heeft laten zien hoe ontzettend belangrijk een veerkrachtige samenleving is. Die veerkracht kun je vergroten door solidariteit te organiseren."

"Veertig jaar lang is echter de georganiseerde solidariteit stukje bij beetje afgebroken. Lange tijd is beknipt op wat van ons allemaal was, zoals publieke diensten, collectieve voorzieningen en sociale zekerheid. Steeds meer is overgedragen aan 'de markt', die het beter zou kunnen dan de overheid. Met de financiële crisis ontstond de eerste twijfel hierover. En tijdens de coronacrisis heeft een solidaire overheid talrijke bedrijven en zelfstandigen overeind gehouden. Na jaren is het de vakbeweging nu gelukt om samen met de werkgevers

een advies uit te brengen aan de nieuwe regering om de markten weer meer te reguleren. Om te investeren in brede welvaart, in welzijn van mensen en in het versterken van de publieke sector in plaats van nog meer bezuinigen. Ondanks dat het niet allemaal de goede kant opgaat, zien we een voorzichtige koerswending van het kabinet om meer te reguleren en minder te dereguleren en flexibiliseren. Ik denk dat solidariteit de komende jaren weer een veel belangrijkere plek gaat innemen in het beleid en onze samenleving."

Wat betekent voor u solidariteit?

"Het welbegrepen eigenbelang dat je er allemaal beter van wordt door dingen met elkaar te organiseren. Door elkaar te helpen in tijden van pech en geluk, risico's met elkaar te delen, kun je samen ook meer risico's nemen. Je kunt samen veel meer aan."

Kernwaarden voor mensen zijn gelijkwaardigheid, vrijheid en broederschap. Eigenlijk de waarden van de Franse Revolutie. Die waarden kun je uitsluitend organiseren als je solidariteit met elkaar organiseert. Wat heb je bijvoorbeeld aan formele kansgelijkheid als je deze in de praktijk niet kunt benutten? Wat heb je aan formele vrijheid als het je op je oude dag ontbreekt aan financiële middelen om keuzes te kunnen betalen?"

Je ziet in de samenleving toch talrijke groeperingen die zich juist afzetten tegen solidariteit. Denk maar aan de vaccinweigerers.

"Die mensen zijn er altijd. Het is echter een, weliswaar vocale, maar relatief kleine minderheid. Verreweg de meeste mensen hebben zich wél gevaccineerd. Maar dát mensen afwijzend reageren, is niet zo gek. Als de overheid tientallen jaren de georganiseerde solidariteit heeft afgebroken, verwachten mensen uit die hoek geen oplossingen meer. Dan gaan ze de beschermende overheid eerder als vijand zien dan als bondgenoot."

Keren we met het reveil van solidariteit terug naar de verzorgingsstaat uit de jaren zeventig? Of gaat de maatschappij met meer solidariteit er anders uitzien?

"Dat laatste. Je kunt de overheid niet verantwoordelijk maken voor jouw geluk. Maar er komt wél een kentering. Er heerst grote onzekerheid bij mensen die leidt tot ontevredenheid, polarisatie en



TUUR ELZINGA:
"FLEXIBILISERING VAN WERK
IS DE BIJL AAN DE WORTEL VAN
SOLIDARITEIT."



gevoelens van onveiligheid. Daarom moeten we mensen werk geven met meer zekerheid. Flexibilisering van werk is de bijl aan de wortel van solidariteit. Het gaat ook om collectieve vrijheid. We moeten meer dingen sámen regelen. De overheid moet meer vertrouwen geven en mensen betrekken bij het samen ontwerpen van oplossingen.”

Collectieve vrijheid lijkt een tegenstelling in zichzelf.

“Helemaal niet. Met rust gelaten worden door de overheid en van je bezit kunnen genieten is een vrijheidsconcept dat de restauratie na de Franse Revolutie ons heeft opgedrongen. Vooral in het neoliberale tijdperk is dat een dominant begrip geworden. Maar vrijheid betekent vanaf de Oude Grieken tot en met de Franse Revolutie samen beslissingen kunnen nemen. Autonomie en zeggenschap over je eigen land. Vrijheid en democratie zijn aan elkaar geklonken. In je eentje kun je geen vrijheid organiseren. Je hebt elkaar nodig om te kunnen leven in een complexe samenleving.”

In de markt zie je allerlei contra-solidaire initiatieven. Bijvoorbeeld verzekeraars die zich richten op groepen mensen met lage risico's, zoals jongeren en hoger opgeleiden. Wat vindt u daarvan?

“Voor de markt geldt maar één ding: aan wie verdien ik meer? Niet one man one vote, maar one dollar one vote. Dat is het organiserende



Tuur Elzinga (1969) is sinds 10 maart 2021 de gekozen voorzitter van de FNV, de grootste vakbond van Nederland. Na het VWO heeft Elzinga zijn propedeuse voor Natuur- en sterrenkunde gehaald aan de Universiteit van Amsterdam (UvA). Daarna is hij bij de UvA politicologie gaan studeren.

Elzinga is sinds mei 2017 lid van het dagelijks bestuur van de FNV. Van januari 2018 tot 10 maart 2021 was hij vicevoorzitter. Namens de FNV sloot hij als hoofd- onderhandelaar het pensioenakkoord waardoor de AOW-leeftijd tot 2022 is bevroren en daarna veel minder snel stijgt. Ook kunnen er sinds januari 2021 in cao's afspraken worden gemaakt over eerder stoppen met werken voor de mensen die het zwaarste werk doen.

Elzinga stond in 2012 als 'kwartiermaker' aan de basis van de omvorming van de FNV met een direct door de leden gekozen voorzitter en een ledenparlement. Voordat hij in het FNV-bestuur kwam, was Elzinga tien jaar onder meer beleidsadviseur bij Mondiaal FNV. Ook zat hij negen jaar in de Eerste Kamer voor de SP.

principe van de markt. Als je het aan de markt overlaat, gaat het ten koste van de solidariteit en uiteindelijk van de samenleving. We moeten daar dus collectief grenzen aan stellen.”

Namens de FNV bent u medeondertekenaar van het pensioenakkoord. Wat is bij de invoering van het nieuwe stelsel de komende jaren volgens u de grootste uitdaging?

“Een eerlijke en transparante communicatie om draagvlak te bewerkstelligen. We kunnen voor vraagstukken prachtige technisch-praktische oplossingen bedenken. Maar zonder draagvlak gaan ze niet vliegen. Dat is ook de zoektocht geweest de afgelopen tien jaar. Er lagen allerlei fantastische ideeën op de tekentafel. En nog steeds vertellen briljante en minder briljante wetenschappers wat een beter pensioenstelsel is. Maar al die plannen misten één ding: draagvlak. Daarom is zo'n pensioenakkoord belangrijk. Daarmee hebben partijen met verschillende belangen met elkaar een oplossing gekozen die kan werken.”

EERDERE PENSIOENPLANNEN MISTEN ÉÉN DING: DRAAGVLAKE

“Dat draagvlak is wel onder druk komen te staan omdat het huidige pensioensysteem al meer dan tien jaar niet meer werkt. We boden een hoop zekerheid op papier, maar het was voor veel mensen schijnzekerheid. Met als enige zekerheid dat hun koopkracht elk jaar een beetje afneemt omdat veel fondsen niet indexeren en sommige zelfs korten. Maar mensen dachten wél dat ze een welvaartsvast of ten minste waardevast pensioen hadden. Dit leidt tot wantrouwen. Hoe overtuig je nu de mensen dat het nieuwe systeem een eerlijker beeld geeft en meer kans op een koopkrachtig pensioen dan het huidige stelsel? Een transparante communicatie ligt daaraan ten grondslag.”

Communicatie over een zeer ingewikkeld onderwerp. Ingewikkeldheid wekt wantrouwen.

“Misschien wel. In elk geval maakt het de communicatie moeilijker. Er bestaan echter een heleboel dingen die we niet begrijpen, waarbij we geleerd hebben te vertrouwen op de mensen die er verstand van hebben. Dat staat de laatste tijd onder druk. Met name als de communicatie van partijen komt die we om allerlei redenen minder zijn gaan vertrouwen, zoals overheid en financiële instellingen na de financiële crisis.

Het pensioenakkoord biedt de kans om daar iets aan te doen omdat het eerlijker en transparanter is over de zekerheid die je krijgt. Er is geen discrepantie tussen wat deelnemers is beloofd en wat ze ontvangen. Vertel eerlijk dat je pensioen omhoog kan gaan, maar in slechtere tijden ook kan dalen. Dat is de consequentie van een kapitaalgedekt stelsel waarin je je geld niet op de spaarrekening kunt zetten maar moet beleggen. Dat doen de fondsen best goed, maar het biedt geen honderd procent zekerheid. Want het gaat met die beleggingen ook wel eens slechter. Dan is het verstandig om die risico's met elkaar te delen. Je zult echter altijd houden dat bepaalde generaties meerdere jaren wat pech hebben en andere generaties meerdere jaren wat geluk. Dat kun je deels met elkaar uitpoetsen, maar nooit helemaal.”

Je moet verwachtingen managen.

“Je moet minder beloven en meer waarmaken.”

In het pensioenakkoord zie je niettemin een beweging naar meer individualisering. Kan dit op termijn de solidariteit ondermijnen?

“Wat de FNV betreft had er nog wat meer gedwongen solidariteit in het stelsel mogen zitten. Maar dit is het compromis. Er zijn twee hoofdcontracten mogelijk: het solidaire contract dat onze sterke voorkeur heeft en het individuelere, flexibelere contract. Sommige mensen beweren dat het solidaire contract individueler is dan het huidige pensioencontract. Dat weet ik niet. Ik weet wél dat het eerlijker en transparanter is. Het is duidelijk hoe de vermogens worden gedeeld. En het is binnen en tussen generaties in grote mate nog solidair dankzij de collectieve beleggingen.”



Is 'gedwongen solidariteit' nog wel anno 2022?

“Jazeker, deze is juist cruciaal om solidariteit te kunnen blijven organiseren. Anders krijg je concurrentie tussen pensioenfondsen met verschillend aanbod voor met name koopkrachtige groepen. Dat holt de solidariteit uit. Uiteindelijk gaat dit ten koste van de welvaartswinst voor iedereen.”

Verplichtstelling klinkt niet lekker in Nederland.

“Ja, dat zit in het woord. Maar verplichtstelling betekent zekerheid. Ja, het is paternalistisch, maar anders gaan mensen te laat en veel te weinig pensioen opbouwen voor een ongestoorde oude dag. De verplichtstelling zorgt ervoor dat er geen concurrentie op de arbeidsvoorwaarde 'pensioen' is. Bovendien biedt de verplichtstelling bescherming aan werknemers door de 'geen premie, wel recht' bepaling. Er zijn helaas te vaak werkgevers die geen pensioenpremies voor hun werknemers betalen, terwijl er wel een pensioen is toegezegd. Dit risico moet niet bij de individuele werknemer komen te liggen.”

DE AOW MOET OMHOOG

Nederland kent steeds meer zzp'ers. Een significant deel bouwt geen goed pensioen op. Wat dient er voor deze groep te veranderen?

“Zoveel mogelijk mensen moeten onder het pensioenstel worden gebracht. Zo kennen de schilders al een verplichtstelling. Maar in de meeste sectoren is daarvoor het draagvlak te dun. Mensen moeten eerst ervaren dat het iets oplevert en daarvoor moeten weer meer mensen mee gaan doen. Om deze vicieuze cirkel te doorbreken, zijn we er nu in eerste instantie voor dat mensen automatisch meedoen, maar wel een opt out hebben. Als ze ervaren dat collectieve deelname door de bank genomen tot betere resultaten leidt, neemt het draagvlak toe en kunnen we uiteindelijk misschien naar een meer algemene verplichtstelling.”

Aan welke pensioenfondsen denkt u dan?

“Echte zzp'ers die in één sector werken, kunnen naar een bedrijfstakpensioenfonds. Als je voor meerdere bedrijfstakken werkt, is het lastiger. Misschien kun je een apart pensioenfonds voor zelfstandigen in het leven roepen, zoals er een pensioenfonds is voor uitzendkrachten.”

Een weeffout in de solidariteit van het huidige pensioenstelsel is dat laaggeschoolden, mensen die eerder gaan werken en korter leven, in feite premie betalen voor langer levende hoger opgeleiden. De FNV wil dat mensen met zwaar werk eerder kunnen stoppen en bovendien de AOW- en pensioenleeftijden minder snel laten stijgen. Dat betekent verschuiving van de lasten naar de toekomst?

“Omdat we gemiddeld ouder worden, is het best reëel dat je gemiddeld ook iets langer doorwerkt. Maar de oorspronkelijke één op één koppeling van de AOW aan de levensverwachting was krankzinnig. Veel mensen kunnen helemaal niet gezond en vitaal ouder worden en door blijven werken. De nieuwe AOW-koppeling is beter maar biedt nog steeds geen oplossing voor de mensen die het niet volhouden. Daarom is maatwerk nodig om eerder te kunnen stoppen voor mensen met zware beroepen. Is dat de rekening naar de toekomst verplaatsen? Nee, want als je mensen laat doorwerken tot ze echt versleten zijn, drukt dat door hogere gezondheidskosten alsnog op de samenleving. Het is ook een kwestie van fatsoen en eerlijkheid.”

Bovendien trekt de stijgende gemiddelde AOW-leeftijd de kosten gelijk. De AOW als percentage van het bruto binnenlands product is trouwens nog steeds hetzelfde als in 1980, terwijl er twee keer zoveel mensen gebruik van maken. De AOW-lasten zijn alleen maar verminderd, met steeds minder overdrachten van jong naar oud. Daarmee is de tweede pensioenpijler groter geworden en het pensioen onzekerder. Daarom pleiten we voor een grotere AOW-pijler, voor een betere balans in het pensioenstelsel. De AOW moet omhoog.”

In de discussies over de verhoging van de pensioenleeftijd komt er steeds meer begrip voor demotie. De oudere medewerker die langer (parttime) aan het arbeidsproces kan deelnemen door een stap terug te doen. Toch komt demotie niet echt van de grond.

“Demotie heeft vaak een negatieve bijklank als tegenhanger van promotie: 'Ik word een beetje afgeschreven'. Je moet het anders benaderen, zoals in het generatiepact dat we met werkgevers afsluiten. Daarin houd je rekening met de levensfase van mensen. Niet: zijn de mensen geschikt voor het werk? Maar welke banen zijn geschikt voor jou?

Zo heeft bouwbedrijf Volker Wessels een eigen vakschool. Daar dragen oudere medewerkers die het zware werk niet meer aankunnen hun kennis over. Dan is er geen sprake van demotie, maar word je mentor. Dat zijn oplossingen die wél werken.” ■