



DE OPINIE VAN WOUTER KOOLMEES

‘Ik verdedig het Pensioenakkoord vol verve’

“Dat het er is”, antwoordt Wouter Koolmees

lachend op de vraag op welke aspect van het

nieuwe Pensioenakkoord hij het meest trots is.

“Het is een lange bevalling geweest van een grote

hervorming.” Een blik op het akkoord en een

terugblik op de totstandkoming ervan met de

minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

(SZW). “Inhoudelijk ben ik heel blij dat er geen

rekenrente meer in het pensioenstelsel zit.”

De weeën van de gememoreerde bevalling werden in feite al in 2010 ingezet door de Commissie Frijns. Onder de kop ‘Onzekere zekerheid’ rapporteerden oud-ABP-topman Jean Frijns c.s. over de – wankele – staat waarin de vaderlandse pensioenen verkeerden. Daarna leverde de Commissie Goudswaard een gedegen rapport af met vergaande maatregelen voor een toekomstbestendig pensioenstelsel. Ook volgden nog de nodige SER-adviezen om de discussie over een nieuw stelsel met feiten en inzichten te voeden.

Een eerste pensioenakkoord uit 2011 strandde vervolgens bij het ledenparlement van de FNV. Met als gevolg tweespalt binnen de grootste vakbond. En met wantrouwen en achterdocht in de jaren erna van de polder naar de politiek. “Ook in mijn periode als minister is het in 2018 een keer vastgelopen”, zo stipt Koolmees een wapenfeit aan in een kort resumé. Ontspannen communicerend via het Webex-kanaal van de rijksoverheid: “Mede door de verkiezingen voor Provinciale Staten, en daarmee voor de Eerste Kamer, was het tijdsgewricht er niet om ook met partijen buiten de coalitie afspraken te maken. Er moest eerst duidelijkheid komen over de krachts- en machtsverhoudingen in de Eerste Kamer voordat we zo’n groot akkoord konden sluiten.

Als we dan na vele jaren en heel veel discussie met elkaar tot dit akkoord komen, dan ben ik daar het meest trots op. Tegelijkertijd ben ik inhoudelijk heel blij dat er geen rekenrente meer in het pensioenstelsel zit. Bovendien is het pensioenakkoord transparanter omdat de eigendomsrechten helder zijn vormgegeven. Er is geen discussie meer tussen jong versus oud.”

Wat had anders gemogen in het akkoord?

“In het akkoord zitten ook compromissen van alle partijen om bij elkaar te komen. Ik heb vast wel ideeën over wat ik anders had willen zien. Maar het helpt niet als ik dat allemaal ventileer. We hebben een akkoord. Dan moet je niet zeuren over wat anders had gemoeten. Ik verdedig het vol verve.”

Wat had uzelf achteraf gezien anders gedaan in het lange ontstaanstraject?

“Dat vind ik een moeilijke vraag. De ontstaansgeschiedenis is heel verklaarbaar maar niet verdedigbaar. Want de richting was al een tijd helder. Toch duurde het lang voordat partijen elkaar echt konden vinden op de uitwerking van het akkoord en de waarborgen die erin zitten.”



**WOUTER KOOLMEES:
“EEN TE LAGE
DEKKINGSGRAAD
HOEFT GEEN
SHOWSTOPPER TE
ZIJN”**

Uiterlijk 1 januari 2026 moeten alle pensioenregelingen aan de regels van het nieuwe pensioenstelsel voldoen. Gaat dit lukken of verwacht u dat er lange tijd twee typen regelingen naast elkaar blijven bestaan?

“De sociale partners hebben aangegeven dat ze zoveel mogelijk de bestaande pensioenaanspraken en de nieuwe opbouw bij elkaar willen houden. Vanuit administratief oogpunt en een efficiëntere uitvoering, maar ook vanuit een beter resultaat voor een toekomstig pensioen. Dat vereist een nette invaargeleding tijdens de transitie van het oude naar het nieuwe stelsel. De periode 2022–2026 is zowel ambitieus als voldoende om dit zorgvuldig voor elkaar te kunnen krijgen, zo hebben we met Pensioenfederatie vastgesteld. Daarnaast bestaan er een paar slapende fondsen zonder nieuwe premie-inkomsten. Daar leidt het nieuwe pensioensysteem waarschijnlijk alleen maar tot een hoop gedoe en niet tot aantoonbaar betere pensioenen voor de deelnemers. Deze fondsen hebben de mogelijkheid om af te wijken van de transitie. In die zin houd je twee systemen, tot die pensioenfondsen zijn leeggelopen.”

Waarom noemt u 2022–2026 ambitieus?

“Voor januari 2022 moet de wetgeving klaar zijn. Dat is een hels karwei. Pensioenfondsen moeten vervolgens een nieuwe regeling maken, inclusief transitiekader, en aan hun deelnemers laten zien wat deze voor gevolgen heeft. Daarna moet de ICT van het fonds op orde worden gebracht en het geheel worden overgezet. Je moet dit zorgvuldig doen. Anders krijg je discussies over eigendomsrecht, bevoordeling en benadeling, en misschien wel rechtszaken die zijn aangespannen door deelnemers.”

De premiedekkingsgraad én de dekkingsgraad van veel fondsen zijn lager dan 100%. Voor welke problemen gaat dit zorgen bij de transitie naar het nieuwe stelsel?

“Een te lage dekkingsgraad hoeft geen showstopper te zijn bij het invaren. Over dit onderwerp heb ik een brief gestuurd aan de Tweede Kamer. Hoe gaan we in een soort transitie–FTK over van het oude naar het nieuwe systeem? Daarbij heb ik twee lijnen uitgezet. Ten eerste: als





Drs. Wouter Koolmees (D66) is minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en viceminister-president. Hij was van 1999 tot 2003 consultant/onderzoeker Arbeidsmarkt en sociaal beleid bij het Nederlands Economisch Instituut (nu Ecorys) in Rotterdam. Daarna had hij verschillende functies bij het ministerie van Financiën, waaronder plaatsvervangend hoofd Bureau Beleidsvoorbereiding bij de Inspectie der Rijksfinanciën. Van 2009 tot juni 2010 was hij hoofd van de afdeling Begrotingsbeleid van het ministerie. Hij werd op 17 juni 2010 Tweede Kamerlid voor D66 en was toen woordvoerder Financiën en Wonen. Daarnaast was hij vicefractievoorzitter. Op 26 oktober 2017 is hij benoemd tot minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in het kabinet-Rutte III. Koolmees was onder meer lid van het Curatorium van de Rijksacademie voor Financiën, Economie en Bedrijfsvoering (RAFEB).

je naar een nieuw stelsel gaat waarin kortingen onnodig zijn, waarom zou je ze dan nu nog hanteren? En ten tweede: als je naar een nieuw stelsel gaat en nog steeds premieverhogingen nodig zijn om je ambitie waar te kunnen maken, waarom zou je dat niet nu al kunnen doen? We kijken dus met de bril van het nieuwe stelsel naar de huidige situatie. Dat verschilt per pensioenfonds. Groene fondsen met een dekkingsgraad van 95 komen anders uit dan grijze fondsen met zo'n dekkingsgraad. Het gaat erom dat het pensioenfonds goed uitlegt hoe die transitie verloopt. Gebeurt dat evenwichtig voor alle deelnemers: jong, middelbaar en oud? Welke keuzes liggen eronder? Kun je ook laten zien hoe je de compensatie hebt vormgegeven?"

KIJKEN MET DE BRIL VAN HET NIEUWE STELSEL NAAR DE HUIDIGE SITUATIE

Kun je met die bril op ook gemiste indexatie compenseren?

"Moeilijk. Veel pensioenfondsen indexeren al niet meer sinds 2010. Gepensioneerden voelen dat in hun uitkering. Werkenden zien dat in hun pensioenopbouw. Een inhaalindexatie, die overrendementen veronderstelt, moet dus voor alle deelnemers gelden. Hier speelt tegelijkertijd een herverdeling tussen generaties die het complexer maakt. Ik geef een voorbeeld: een dekkingsgraad ver beneden de 100 waar niet wordt gekort, is eigenlijk een herverdeling van jong naar oud. Een premiedekkingsgraad ver onder de 100 is een herverdeling van oud naar jong. De afschaffing van de doorsneepremie, weten we uit de sommetjes die we hebben gemaakt, is een herverdeling van de 'middelbaren', die de dupe zijn, naar jong én oud. Al die verschillende vormen van herverdeling moet je samennemen om de transitie evenwichtig vorm te kunnen geven."

Werknemers hebben weinig affiniteit met pensioen en weinig vertrouwen in pensioenfondsen en verzekeraars. Bovendien gaat het om een ingewikkelde materie. Dat alles maakt de communicatie erover moeilijk. De invoering van het Pensioenakkoord maakt het er niet eenvoudiger op. Was dit een onderwerp bij de totstandkoming ervan?

"Zeker, heel erg expliciet zelfs. Een van de doelen van het Pensioenakkoord is een transparanter systeem. De grote winst is dat je door afschaffing van de doorsneesystematiek heel inzichtelijk kunt gaan communiceren over de voor jou pensioenuitkering opgebouwde vermogens. Hoeveel premie heb ik betaald? Wat is het rendement daarop geweest? Hoe groot is het vermogen? Welke pensioenuitkering kan ik daarmee verwachten? Dat is erg makkelijk uit te leggen. Ook voor jongeren. Ik hoor vaak van hen dat er, als zij met pensioen gaan, niets meer over is. Dat is natuurlijk onzin. En dat kunnen we nu duidelijk laten zien. Dat je onder de motorkap heel veel techniek nodig blijft hebben, is onvermijdelijk in pensioenen. Daarom hebben we hele heldere actuarissen nodig die dat haarfijn uitleggen."

Volgens critici betalen jongeren de rekening van het Pensioenakkoord. Snap u wat zij bedoelen?

"Eerlijk gezegd niet. We gaan straks naar een stelsel zonder doorsneeproblematiek. Nu betaal je tot ongeveer je 42ste premie die gedeeltelijk naar andere deelnemers gaat. Omdat het transparanter is, is het in het nieuwe stelsel moeilijker om zomaar geld te verschuiven tussen generaties. Bovendien verdwijnt de rekenrente, de voortdurende discussie over jong versus oud, of wie waar recht op heeft. Ten slotte heeft het nieuwe systeem een langere beleggingshorizon. Daarom denk ik dat dit stelsel ook een positief pensioenresultaat oplevert voor jongeren. De sommen van het CPB laten dit zien."

Hoe relevant waren actuarissen bij de totstandkoming van het Pensioenakkoord?

"Veel actuarissen waren er nauw bij betrokken. Niet alleen bij het ministerie maar ook bij grote uitvoeringsorganisaties en de toezichthouders DNB en AFM. Voor ons was dat Stephan van Stalborch. Ik ben er trots op dat hij Actuaris van 2020 is geworden. En trots dat hij bij mij werkt."

Ik ben dol op de techniek van een pensioen. Het leuke is dat actuarissen met behulp van die techniek creatief nadenken over de oplossing van een probleem. Natuurlijk kun je politieke keuzes niet bij de techniek leggen. Maar politici hebben nog wel eens de neiging om principieel te redeneren met rode lijnen. Actuarissen stellen zich de vraag hoe je een doel het beste kunt bereiken, zonder allerlei onevenwichtige en intransparante systemen in stand te houden. Dat vind ik een fijne manier van werken."

Iets anders, onlangs stelden Arnoud Boot, Coen Teulings en Paul de Beer dat het kapitaalstelsel te duur is onder de huidige lage rente. Als een groter deel van de pensioenuitkeringen via het omslagstelsel loopt, kan pensioen goedkoper worden aangeboden. Waarom is dit geen onderdeel van het Pensioenakkoord?

"Ik heb het Centraal Planbureau gevraagd advies te geven over de effecten van blijvend lage rente op het pensioenstelsel. Het CPB verwacht dat de lage rente nog een tijd onder ons blijft. Maar dat we daarom in één keer naar een andere verdeling van omslag en kapitaal moeten, is te vroeg."

We hebben een mooi gemixt stelsel in Nederland, met ongeveer 50% AOW en 50% aanvullend pensioen in de tweede en derde pijler. Beide kanten hebben te maken met veranderingen. Het omslagstelsel met de vergrijzing. Veel landen om ons heen met uitsluitend zo'n stelsel hebben dan ook de kopzorg of ze in de toekomst voldoende belasting en premies kunnen ophalen om het betaalbaar te houden.

Een kapitaalsysteem heeft altijd te lijden onder een lage rente. Dat je de verhouding tussen kapitaal en omslag wilt veranderen bij een lage rente, begrijp ik. Maar dan moet je de veranderingen in het omslagstelsel eveneens in ogenschouw nemen. Het CPB zegt: blijf er over nadenken, maar voorzichtig aan. Daarmee ben ik het eens."

Een van de lastige punten in de pensioendiscussie is hoe je mensen met zware beroepen tegemoet kunt komen. Het voorstel is nu om voor hen de heffing op vroegpensioen (RVU) af te schaffen. Hun pensioenrecht wordt dan 'actuarieel neutraal' omgerekend. Voor mensen met een lagere dan gemiddelde levensverwachting pakt dit ongunstig uit. Zijn er nog andere verbeteringen mogelijk?

"Het voorstel is om de RVU-heffing tot aan het bruto AOW-niveau voor vier jaar buiten werking te stellen. Werkgevers en werknemers gaan vervolgens samen afspraken maken over vervroegd pensioen en voor welke beroepen dit geldt. De werkgever betaalt mee via de tijdelijk bevroren RVU-heffing. De werknemer haalt een deel van zijn pensioeninkomen naar voren. En de overheid betaalt een beetje door geen RVU-heffing én een financiële tegemoetkoming aan sectoren die dit regelen."

MET DIT STELSEL KUNNEN WE EEN AANTAL DECENNIA DOOR

Maar dit is geen structurele oplossing. Op de langere termijn gaat het over duurzame inzetbaarheid. Hoe haal je gezond je pensioen, zonder

opgebrand te raken? We moeten het echt gaan zoeken in preventie: gezond en fijn langer werken. Daarnaast gaan de sociale partners nadenken over eerder stoppen voor mensen die heel veel jaren hebben gewerkt omdat ze eerder zijn begonnen."

De basis voor het Pensioenakkoord is de doorsneeproblematiek bij bedrijfstakpensioenfondsen. Niettemin moeten alle pensioenregelingen worden aangepast. Ook de beschikbare premieregelingen, uitgevoerd door verzekeraars en PPI's. Deze regelingen leveren echter geen problemen op. Waarom zijn ze toch bij de wijzigingen betrokken?

"Het klopt dat de doorsneeproblematiek een belangrijk onderdeel is in de bedrijfstakpensioenregelingen en minder speelt bij de bestaande premieregelingen. Maar het Pensioenakkoord gaat over veel meer dan de doorsneeproblematiek. Bijvoorbeeld over transparantie, aansluiting bij de moderne arbeidsmarkt, koppelen aan de levensverwachting en de hogere AOW-leeftijd. Het Pensioenakkoord is dus ook voor die regelingen een verbetering."

Voor de ongeveer één miljoen deelnemers in de premieregeling kan de afspraak over de doorsneeproblematiek niet makkelijk gecompenseerd worden via de overstap naar een nieuw contract. We hebben heel lang naar varianten gekeken. Hoe kunnen we toch deze groep compenseren? Dat bleek uiteindelijk niet goed mogelijk. Want als je voor alle werknemers een progressieve premie zou gaan hanteren, zou de pensioenregeling voor oudere werknemers duurder worden. Dat wil je niet vanwege hun toch al zwakkere arbeidsmarktpositie, waarbij oud wordt geassocieerd met duur.

Uiteindelijk is voor de groep beschikbare premieregelingen een lange overgangstermijn gekozen waarin niets verandert. We blijven wél een vinger aan de pols houden. Maar ik geloof niet dat we hier een groot probleem hebben, zeg ik eerlijk."

Voor een werkgever zal kostenneutraliteit het uitgangspunt zijn. En sociale partners hebben aangegeven dat het huidige premieniveau niet hoger mag worden. Verwacht u dat het Pensioenakkoord derhalve voor pensioenregelingen die niet door een bedrijfstakpensioenfonds worden uitgevoerd, leidt tot een versobering door een lage vlakke staffel?

"Nee. Kabinet en sociale partners hebben afgesproken dat de stelselwijziging geen versobering beoogt of lagere premies tot doel heeft. Het doel is een stabielere premie. Wel speelt de vraag hoeveel rendement wordt gemaakt en hoeveel pensioen je kunt verwachten. Dat wordt transparanter in het nieuwe systeem. De beoogde doelstelling kun je periodiek toetsen en bijsturen, omhoog en omlaag, aan de hand van de actuele situatie. Dat deden we in het huidige systeem trouwens ook al."

Hoe kan het nieuwe contract zodanig worden geborgd dat we er tientallen jaren mee vooruit kunnen?

"Door een contractstelsel neer te leggen dat in de kern transparant is, mee kan ademen met de economie en makkelijk aan te passen is aan nieuwe demografische situaties. Al die elementen zitten – vind ik – in het nieuwe Pensioenakkoord. Ieder jaar zullen we wel discussies houden over onderdelen van het pensioenstelsel, zoals pensioen bij echtscheiding of het nabestaandenpensioen. En er blijft altijd onderhoud nodig om het systeem up-to-date te houden. Maar met dit stelsel kunnen we een aantal decennia door." ■