

“Alleen ga je sneller,

De weg naar het nieuwe pensioenstelsel is druk. De internetconsultatie voor het wetsvoorstel toekomst pensioen leverde maar liefst 500 reacties op. De uitwerking van het pensioenakkoord houdt de gemoederen flink bezig. Een goed moment om eens terug te blikken op de aanloop naar het akkoord. Daarvoor gingen we in gesprek met Leonne Jansen en Jurre de Haan, respectievelijk pensioenbestuurder bij FNV en secretaris Pensioenbeleid bij VNO-NCW en MKB-Nederland. Leonne en Jurre waren beiden nauw en intensief betrokken bij het opstellen van de Hoofdpijnennotitie.



Leonne Jansen en
Jurre de Haan

Intensieve
gesprekken

Vorig jaar was de euforie groot over het eindelijk bereikte pensioenakkoord. Hoe blikken jullie terug op de aanloop naar deze overeenstemming op hoofdlijnen?

Jurre de Haan: “De vraag is, wat is het startpunt en wat is het eindpunt? We hoeven niet helemaal terug naar Adam en Eva, maar Jongerius en Wientjes die in 2010 met Donner om tafel zaten, beschouwen we vaak wel als een markant startpunt. En dat is best al even geleden. Zelf ben ik er, in mijn huidige rol, pas sinds september 2019 bij. Toen lag het – vorige – akkoord er al. Maar daar kan Leonne veel meer over vertellen.”

Leonne Jansen: “Ik kan me de heftige discussies uit 2010/2011 nog goed herinneren. Zonder ze in detail op te diepen, kan je wel stellen dat ook toen al bleek dat pensioen een heel kwetsbaar onderwerp is. Je hoort weleens: ‘pensioen is heel technisch, dat interesseert toch niemand’. Maar zodra het op hele tastbare zaken aankomt zoals de pensioenleeftijd dan blijkt zo’n discussie al snel te escaleren. In 2014 zijn we met onze leden in gesprek gegaan over hun wensen met betrekking tot pensioen. Daaruit is onze visie ‘Samen delen, een sterke keuze’ voortgekomen. Die is in 2016 nog eens herijkt. Dat visiedocument is eigenlijk altijd

samen kom je verder”

INTERVIEW: ALFRED KOOL MCC, VAKREDACTEUR PBM

onze rode draad in de gesprekken en onderhandelingen geweest. Dat hielp ons geweldig want we waren daardoor steeds goed op de hoogte van wat er onder onze leden leefde. Dominant thema daarbij was eerder stoppen met werken. Daarnaast speelde ook de discussie rond zzp en flexwerken.”

Jurre: “In 2014 verscheen het eerste advies van de SER onder leiding van Kees Goudswaard en later verscheen van dezelfde commissie de verkenning naar de interessante maar onbekende variant. De contouren daarvan kwamen terug in het regeerakkoord van 2017. Vervolgens gingen werkgevers en werknemers in 2018 weer aan tafel om een en ander verder uit te werken. Dat werd de laatste aanloop naar het huidige akkoord.”

Leonne: “Het leek alsof pensioen steeds meer een onderwerp werd dat door wetenschappers en politiek werd besproken. Het is echter een zeer belangrijke arbeidsvoorwaarde. In 2018 hebben werknemers en werkgevers zelf weer het heft in handen genomen door met een gezamenlijk plan te komen. Er stond door de jaren heen steeds veel druk van buitenaf op het proces. Wat wel bijzonder is, is dat er tijdens het hele proces veel is gelekt. Het grote lek in 2018 naar de Telegraaf, tot twee keer toe, spande daarbij wel de kroon. Ik heb me vaak afgevraagd wie of wat daarachter zat. Het was iedere keer weer heel vervelend, maar het hoorde er kennelijk bij.”

Jurre: “Lekken gebeurt soms bewust, maar het kan ook een combinatie van onwetendheid, naïviteit en ijdelheid zijn. Dat komt vaker voor dan je denkt.”

Leonne: “In die periode hadden we heel veel afstemming met onze leden. Dat waren intensieve gesprekken.”

Mensen willen graag zekerheid terwijl je die niet kunt geven. Was dat niet lastig?

Leonne: “Waar mensen behoefte aan hadden was AOW op 65, de VUT weer volledig terug en liefst ook nog tegen een milde premie. Het lastige is dat zeker oudere leden zich nog kunnen herinneren dat het ooit zo was, maar de harde boodschap is dat het niet meer realistisch is. We leven langer en pensioen

wordt door de lagere verwachte rendementen veel duurder. Het was al een flinke strijd om de stijging van de AOW-leeftijd naar beneden te krijgen en om weer mogelijkheden te creëren om eerder te kunnen stoppen met werken. Daarvoor hebben we zelfs twee keer het land plat moeten leggen. Ik vind dat we hier veel hebben bereikt. Zonder deze acties was ons dit niet gelukt. Maar dan nog maak je er niet iedereen tevreden mee.”

Jurre, wat waren de gesprekken die jij met je achterban moest voeren?

Jurre: “Die gesprekken had ik pas in 2019 toen ik binnenkwam bij VNO-NCW en MKB-Nederland, toen de contouren er al lagen. De rode draad daarbij werd gevormd door de thema’s in de breedte. In 2011 ging het al over drie zaken. Ten eerste de modernisering van het aanvullend pensioen: nieuwe balans tussen risico en betaalbaarheid. Dan de discussie over de AOW-leeftijd die steeds speelt. En ten derde de maatregelen die nodig zijn om gezond te blijven werken tot je pensioenleeftijd: hoe gaan we om met zware beroepen. Wat ik van meet af aan heb gemerkt is dat werkgevers vooral duidelijkheid wilden in de discussie. Intussen zag je de eerste werkgevers die de stap naar de verbeterde premieregeling maakten. Anderen twijfelden nog of hadden andere wensen. Wat we vaak hoorden: ‘we willen een stelsel dat transparanter is en beter uitlegbaar, waardoor de arbeidsvoorwaarde pensioen ook weer de waardering kan krijgen die het verdient’. Vroeger kon een werkgever een pensioen van 70% eindloon in het vooruitzicht stellen. Maar die zekerheid is niet meer te bieden. Bovendien is het pensioenlandschap veel diverser geworden. Wat werkgevers ook belangrijk vinden is stabiliteit en voorspelbaarheid, vooral in de hoogte van de premies.”

Vaak wordt gedacht dat werkgevers en werknemers in onderhandelingen lijnrecht tegenover elkaar staan. Maar als ik jullie zo hoor dan liepen de belangen eigenlijk grotendeels parallel.

Jurre: “Natuurlijk ben je het op sommige punten met elkaar oneens. Bij de een ligt het accent zwaarder op solidariteit terwijl de ander

Je krijgt
nooit iedereen
tevreden



Lage premie
en AOW op
65 is niet
realistisch

juist veel waarde hecht aan keuzevrijheid. Premiestabiliteit bleek bijvoorbeeld voor beide kanten een belangrijk punt, maar wel vanuit verschillende invalshoeken. Het gaat er dan vooral om dat je in de discussies de juiste maatvoering hanteert. We voelden steeds de gemeenschappelijke verantwoordelijkheid. Eerst in de hoofdlijnennotitie en later in de consultatiewetgeving. We willen dat de gemaakte afspraken grondig en goed worden uitgewerkt. Dat is in net zo zeer in belang van werkgevers als van werknemers.”

Leonne: “We hadden in dat opzicht echt een gezamenlijk belang. Het is daarbij heel belangrijk dat je eerst probeert te begrijpen wat het belang van de ander is. Een goed voorbeeld is ‘een leven lang leren’. Dat klinkt heel logisch voor een snel veranderde arbeidsmarkt waarin je bovendien langer moet werken. Maar voor een deel van onze leden is dat helemaal niet vanzelfsprekend. De weg er naartoe is dan best lastig. Dan is er ook nog een groep mensen die al zo’n 50 jaar fysiek zwaar werk gedaan hebben. Die zijn gewoon op. Daarom is het voor ons zo belangrijk om binnen de gemaakte afspraken de mogelijkheid te houden voor maatwerk, in ieder geval sectoraal. Bijvoorbeeld om eerder te stoppen of juist door te werken.”

Is het niet ontzettend lastig om te bepalen wat een zwaar beroep is en wat niet? Zou je maatwerk kunnen bereiken door bijvoorbeeld een persoonlijke ‘pensioen-strippenkaart’ met bijvoorbeeld 45- of 47-jaarstrippen?

Jurre: “We hebben daar net een onderzoek over afgerond. Het klinkt heel sympathiek, maar je loopt tegen een praktisch probleem aan. De instanties in Nederland gaan maar tot 1998 terug als het om arbeidsverleden gaat. Het is dus heel ingewikkeld om inzichtelijk te krijgen of iemand daadwerkelijk de opgegeven hoeveelheid jaren heeft gewerkt. De een zal alle strookjes nog in de bekende schoenendoos hebben, maar de ander niet. En een andere vraag is, bereik je wel de doelgroep met zware beroepen? En daaraan gekoppeld de vraag, hoe bepaal je wat een zwaar beroep is? Die grens blijkt heel lastig te trekken. Dit raakt ook een ander onderwerp. We hebben in Nederland de komende jaren te maken met een krimpende

beroepsbevolking. Die stijgende AOW-leeftijd is dus niet alleen nodig om de pensioenen betaalbaar te houden, maar ook alle collectieve voorzieningen.”

Leonne: “Het gezamenlijke onderzoek leert ons ook dat mensen met een zwaar beroep meer moeite hebben om door te werken. Uit arbeidsongeschiktheidscijfers van onder meer de bouw en schoonmaaksector weten we ook dat veel 60-plussers uit deze sectoren arbeidsongeschikt raken. Voor zwaar werk heeft het FNV wel een methode ontwikkeld om te bepalen wat zwaar werk is. Dat kan fysiek zwaar werk zijn, zoals veel voorkomt in de bouw en de schoonmaak. Maar ook bij wisselende roosters en afwijkende werktijden. Denk hierbij aan werk in de thuiszorg, verpleging, ploegendiensten in de industrie of bij distributiecentra. Kortom het gaat om een serieus aantal mensen dat op hun tandvlees loopt in de jaren voor hun AOW-leeftijd. Daarbij komt dat we steeds meer naar een 24-uurs economie gaan. Wat de FNV betreft blijft deze discussie hoog op de agenda staan.”

Hoe laat je werknemers op een verantwoorde manier langer doorwerken?

Jurre: “Een van de elementen uit het pensioenakkoord is dat we de komende jaren ook een impuls willen geven aan duurzame inzetbaarheid. Het is duidelijk dat daar wel wat uitdagingen liggen. Er is voor de komende vier jaar flinke subsidie vrijgemaakt om daar stappen te zetten, maar het is ook aan sectoren om duurzame inzetbaarheid daadwerkelijk vorm en inhoud te geven.”

Leonne: “Over duurzame inzetbaarheid praten we al heel lang. Ik studeerde in 1993 af op de

eerste vroegpensioenregeling in Nederland. De uitdaging was toen om mensen die gewend waren dat werknemers op hun 58^{ste} mochten stoppen met werken op een verantwoorde manier door te laten werken tot hun 62^{ste}. Dat was toen al een hele uitdaging. Nu ligt de leeftijd flink hoger. We hebben dus in feite al best veel ervaring. De vraag is, wat kunnen we ervan leren? In ieder geval dat het voor veel mensen nog niet vanzelfsprekend is om op latere leeftijd nog te gaan bijleren of om-scholen. Zo'n omslag kost tijd en er is maatwerk voor nodig."

Jurre: "Ik denk dat het probleem te omvangrijk is om te stellen dat we in de huidige groep 50+ niet meer hoeven te investeren. Juist die groep hebben we keihard nodig. Niet alleen wordt de beroepsbevolking kleiner, ook de technologische trends gaan steeds sneller, waarbij iedereen mee moet ontwikkelen. We moeten er rekening mee houden dat ongeveer de helft van de huidige studenten straks gaat werken in banen die nu nog niet bestaan. Dat zegt iets over de snelheid van ontwikkelingen."

Iets anders: hebben jullie een verschil ervaren tussen de grote lijnen op bestuurlijk niveau en de technische uitwerking aan jullie overlegtafel?

Jurre: "Pensioen is buitengewoon technische materie. Voor ons was het belangrijk om steeds een goede balans met de bestuurlijke kant te houden. Het gezegde 'Alleen ga je sneller, samen kom je verder' is hier ook van toepassing. Zo'n ingewikkeld traject leg je met alle betrokken partijen af, niet alleen met sociale partners. Van alle kanten werd meegedacht over de uitwerking van het akkoord. Dat was goed want we moesten met elkaar wel een slag maken naar een andere invulling van het contract. In de zomer van 2019 werd nog gesproken van een aansprakencontract. Onder meer door de grote rentegevoeligheid bleek dat uiteindelijk niet meer haalbaar. In de verkenning die volgde is bekeken hoe we zwaarwegende doelen konden realiseren, zoals eerder indexeren. Maar met behoud van een aantal cruciale waarden, zoals solidariteit. Dat heeft geleid tot een andere invulling van het nieuwe contract. In die fase hebben we steeds goed oog gehad voor elkaars positie

en belangen. Dat is cruciaal geweest voor de doorbraak."

Leonne: "Tuur (Elzinga) zit zelf goed in de materie en begrijpt de techniek tot in detail. Hij doorziet welke technische keuzes gevolgen hebben voor de bestuurlijke afweging en andersom. Dat hielp enorm."

Was het afstand nemen van het aansprakencontract niet heel pijnlijk voor jouw achterban, Leonne?

Leonne: "Laat ik eerlijk zijn, voor ons was het afscheid nemen van het aansprakencontract wel een heel lastig besluit. Het betekende voor veel mensen houvast, maar het is een schijnzekerheid en het bleek gewoon niet bestand tegen langdurige lage rente. Gelukkig hebben we de solidariteit in het nieuwe contract zoveel mogelijk overeind kunnen houden. Wij hebben echt de overtuiging dat je daarmee uiteindelijk het beste pensioenresultaat kunt bereiken. Het is wat Jurre al aangaf, we hebben in die fase echt samen constructief verkend of er andere manieren waren om onze doelen te bereiken. Maar de discussies met de achterbannen waren soms wel lastig. Een begrip als herverdeling bleek te werken als een rode lap.

Mensen denken, ik krijg vast minder



Mensen dachten al snel, ik zal wel het minste krijgen, de stroom gaat vast de andere kant op. Het was lastig om in die fase het vertrouwen te behouden om door te kunnen gaan. We konden niet iedereen tevredenstellen. Ik heb toen transparantie weleens ervaren als de vijand van vertrouwen.”

Jurre: “Ik ben ervan overtuigd dat, nu we de generatiediscussie grotendeels uit het contract halen, dat bijdraagt aan het herstel van vertrouwen. We moeten straks duidelijk aan deelnemers communiceren wat hun perspectief was vóór de transitie en erna. Dat schept duidelijkheid. Mensen willen graag weten wat ze kunnen verwachten.”

Terugblikkend, zijn jullie tevreden over het bereikte akkoord?

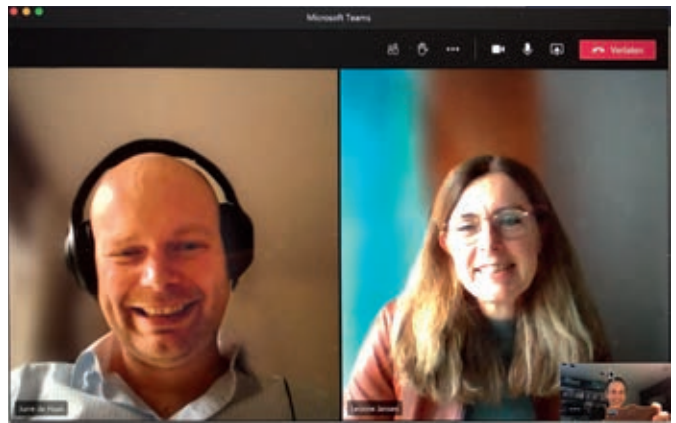
Beiden antwoorden met een volmondig ‘ja’.

Jurre: “Om twee redenen ben ik heel tevreden. Het is goed voor de ‘polder’ dat we een duidelijk resultaat hebben bereikt na een discussie die al zo lang heeft geduurd. Maar misschien nog belangrijker: we gaan naar een beter pensioenstelsel.”

Leonne: “Het pensioenakkoord wordt gedragen door driekwart van onze achterban. En het gaat tenslotte niet om de techniek, maar om de mensen waarvoor je dit regelt. Terugblikkend durf ik te

stellen dat we, ondanks de verschillen die er zeker waren, altijd de oprechte intentie hebben gehad om er samen uit te komen.”

Jurre: “Die bereidwilligheid was er in 2019, maar afgelopen zomer misschien nog wel extra. Onze ‘bovenbazen’ Han Busker en Hans de Boer spraken elkaar wekelijks intensief over de coronasteunpakketten. Daar hebben werkgevers en werknemers elkaar echt vastgehouden. Zo’n houding helpt als je vervolgens ‘s avonds de pensioenonderhandelingen ingaat.” ←



Adverteren en/of artikel in PBM

PBM is het informatieplatform voor de pensioensector en de kring van dienstverleners daar omheen. Per nummer wordt een thema uitgediept. Daarnaast krijgt u een keur van artikelen over essentiële onderwerpen als beleggen, communicatie, PFG, pensioenuitvoering, cybersecurity e.d.

Voorbeelden van thema's zijn:

- Besturing centraal
- Transitie 2021-2026
- Het nieuwe beleggen
- Big data en pensioenfondsen
- Reputatiemanagement

Als u een goed idee heeft voor een artikel of meer informatie wenst over adverteren in PBM-media, mail ons dan info@pensioenbestuurenmanagement.nl