

# Veel werknemers blijven pensioenloos

De opluchting was duidelijk af te lezen op de gezichten van de onderhandelaars: eindelijk lag er een pensioenakkoord. Toch blijft wat mij betreft de champagne in de fles, want de opluchting werd rap gevolgd door teleurstelling: dit akkoord heeft een paar grote blinde vlekken.

De allergrootste is dat het akkoord niets verandert voor de grote groep Nederlanders die wel werkt, maar géén pensioen opbouwt. En dat zijn niet alleen de zelfstandigen.

Het Centraal Bureau voor de Statistiek telde eind vorig jaar maar liefst 856.000 werknemers tussen de 21 jaar en de AOW-leeftijd die in 2016 géén pensioen opbouwden in een collectieve regeling (CBS, 2018). Slechts 38.000 van hen compenseerden dit door zelf pensioen op te bouwen in de derde pijler (lijfrente of banksparen). Die 'werknemers-zonder-pensioen' werken bij kleine werkgevers zonder verplichte pensioenregeling of als uitzendkracht. De pensioenregeling voor uitzendkrachten kent een wachttijd van zes maanden bij *hetzelfde* uitzendbureau; wie vaak van uitzendbureau wisselt kan dus jarenlang werken zonder pensioen op te bouwen.

Hetzelfde onderzoek keek ook naar zelfstandigen, maar liet daarbij directeuren-groootaandeelhouders buiten beschouwing. Al met al is de groep zelfstandigen die in 2016 geen pensioen opbouwde in de tweede of derde pijler waarschijnlijk niet of nauwelijks groter dan de groep werknemers zonder pensioen. Het is dan ook niet verrassend dat het pensioenakkoord geen pensioenplicht voor zzp'ers omvatte – die is er immers ook niet voor alle werknemers.

In het nieuwe pensioencontract wordt het voor zelfstandigen wel aantrekkelijker en eenvoudiger gemaakt om zich vrijwillig aan te sluiten bij een pensioenfonds. Maar gezien de geringe belangstelling van zelfstandigen voor de – allang beschikbare – producten in de derde pijler verwacht ik daar eerlijk gezegd niet veel van.

Zo blijft pensioen in Nederland voorlopig iets van twee uitersten: helemaal verplicht óf helemaal vrij. Volledige vrijheid en pensioen is een ongelukkig huwelijk: we weten dat mensen meer belang hechten aan het heden dan aan de (verre) toekomst en geneigd zijn om beslissingen die complex én belangrijk zijn voor zich uit te schuiven. Daarom is sturing broodnodig. Voor inspiratie kunnen we een kijkje nemen in Californië. Daar maken ze korte metten met individueel uitstelgedrag. Werkgevers in de Amerikaanse staat die zelf geen pensioen-



**LEONTINE TREUR**

Econoom bij de Rabobank

regeling aanbieden, worden verplicht hun werknemers aan te melden bij de CalSavers-pensioenregeling en een percentage van het brutosalaris in te houden en te storten in een individueel pensioenpotje. Een werknemer kan zelf de inleg aanpassen of stopzetten, maar moet daarvoor wel in actie komen. Uiteraard is de sociale zekerheid in Californië niet vergelijkbaar met die in Nederland, maar het principe van *auto-enrollment* met *opt-out* kan ook hier helpen om de groep werkenden zonder pensioenopbouw te verkleinen.

De tweede blinde vlek is die van deelnemers zelf. Veel werknemers gaan er nog altijd van uit dat hun inkomen na pensio-

nering zo'n zeventig tot tachtig procent van hun eerder verdiende salaris is. Dat is lang niet altijd het geval: de verschillen tussen pensioenregelingen zijn groot. Sommige pensioenregelingen zijn zelfs zó karig dat mensen ten onrechte kunnen denken dat 'het wel goed geregeld is'. Beter inzicht in de kwaliteit van de regeling is essentieel, bijvoorbeeld bij *life events*, zoals baanwissel of bij de keuze minder te werken zodra er kinderen komen. De pensioenplanners van pensioenfonds worden weliswaar steeds gebruiksvriendelijker, maar het initiatief om die te gebruiken ligt bij de deelnemer. De vraag is of dat voldoende is, want bij veel jonge werkenden heeft het pensioen nu eenmaal niet de eerste prioriteit.

Voor inspiratie hadden de onderhandelaars niet eens naar het buitenland hoeven, maar hadden ze kunnen buurten bij Sociale Zaken. Op dat ministerie is met de Wet arbeidsmarkt in balans bedacht dat bepaalde vormen van flexwerk duidelijk op de arbeidsovereenkomst en/of de loonstrook moeten worden vermeld. Werknemers hoeven de informatie dus niet op te zoeken, maar krijgen het gewoon aangereikt. Als die loonstroken tóch op de schop gaan, dan hadden de pensioenonderhandelaars best kunnen afspreken om bij de invoering van het nieuwe pensioencontract óók de pensioenpremie die de werkgever betaalt te vermelden op de loonstrook. Pensioenregelingen worden dan ook beter vergelijkbaar tussen werkgevers.

Vooruit, het pensioenakkoord is in feite een raamwerk, waarin veel details nog moeten worden uitgewerkt. Hopelijk worden dan ook deze blinde vlekken weggepoetst. Pas dan kan wat mij betreft de kurk van de fles.

## Literatuur

CBS (2018) Witte vlek op pensioengebied 2016, 9 november. Te vinden op [www.cbs.nl](http://www.cbs.nl).