

Position paper rondetafelgesprek Hervorming pensioenstelsel

PensioenLab pleit voor:

- Betere en toegankelijker informatievoorziening door de overheid en sector over pensioen voor starters op de arbeidsmarkt
- Het bevorderen van pensioenbewustzijn onder jongeren door financiële educatie over pensioen in het onderwijs
- Het toegankelijker maken van de vereiste geschiktheidsopleiding. Dit kan bijvoorbeeld onder andere door het steunen van PensioenLab, waardoor het PensioenLab meer plaatsen aan kan bieden in het eigen opleidingstraject.
- Het stimuleren van pensioenfondsen om trainee en stageplekken aan te bieden

Introductie

PensioenLab is een initiatief van jongerenbonden CNV Jongeren, FNV Young & United en VCP Young Professionals en zet zich onder andere in om jongeren een stem te geven in pensioenvraagstukken en de diversiteit in pensioenfondsonderdelen te vergroten.

Al sinds 2014 is PensioenLab bezig om meer jongeren de pensioensector in te krijgen, en het pensioenbewustzijn onder jongeren te vergroten. Ondanks dat er al prachtige stappen gemaakt zijn blijft het onvoldoende. Veel jongeren weten vrij weinig af van pensioen, en denken vaak dat het een “zorg voor later” is. De jongeren die zich er wel mee bezig houden, vragen zich af of er later nog wel geld voor hen over is. De nieuwe Wet Toekomst Pensioenen maakt dit probleem extra urgent, omdat er de komende tijd voor en door jongeren keuzes gemaakt moeten worden. Ook de diversiteit in de sector laat nog steeds te wensen over. Ondanks dat besturen en VO's een afspiegeling dienen te zijn van het deelnemersbestand bestaan deze gremia toch vooral nog uit mensen boven de 40 jaar. Dit is zonde, want de frisse blik van een jongere is wel degelijk van toegevoegde waarde in de discussies. Wij willen dat dit verbetert.

De afschaffing van de doorsneesystematiek en het gevolg daarvan voor jongeren.

Wij maken ons zorgen over het gevolg van de afschaffing van de doorsneesystematiek, namelijk dat het zwaartepunt van de pensioenopbouw aan het begin van het werkzame leven komt te liggen. Dit is een periode waarin jongeren vaak van baan wisselen, flexwerken of nog studeren. Immers, genoeg jongeren hebben nog geen vaste baan op hun 21^e. Waar in het oude stelsel de premies en de opbouw verdeeld werd over alle deelnemers, wordt dit nu individueel. Dit betekent dat je om in de toekomst een goed pensioen te hebben, al vroeg moet starten met opbouwen. Iets wat in de praktijk niet altijd gebeurt. Deze periode weegt dus in het nieuwe stelsel zwaarder voor de hoogte van het uiteindelijke pensioen, en de opbouw is later lastig in te halen. Daar komt nog bij dat de groep “witte vlekken”, mensen die wel werken maar met hun dienstverband geen tweede pijler pensioen opbouwen, voor een groot deel uit jongeren bestaat. En dan is er ook nog de ‘grijze vlek’, dit zijn de werknemers met een lage pensioenopbouw. Uit onderzoek van de Stichting van de Arbeid blijkt dat er vooral veel jongeren in deze twee groepen zitten, doordat ze vaak in de horeca, uitzendwerk, start-ups en ICT werken. Deze groepen zullen, vooral als dit in het begin van de loopbaan het geval is, meer risico lopen dat zij in de toekomst pensioenopbouw missen. Ook al bij de transitie naar het nieuwe stelsel zijn er risico's voor jongeren in de afschaffing van de doorsneesystematiek, namelijk dat zij tot invaren te veel premie hebben betaald ten opzichte

van het vermogen wat zij daarvoor terugkrijgen. Het is belangrijk dat hiervoor adequate compensatie komt.

Wij vragen aandacht voor dit onderwerp en zien het van groot belang om deze problemen te voorkomen. Wij zijn van mening dat jongeren actiever over hun pensioen moeten nadenken, het is immers hun inkomen voor later. Wij pleiten voor meer financiële scholing en scholing over pensioen (als arbeidsvoorwaarde) in het onderwijs, zodat kan worden voorkomen dat jongeren in de keuzes die zij maken aan het begin van hun carrière door gebrek aan kennis later financieel nadeel ondervinden. Ook is het goed om pensioenproducten vergelijkbaar te maken, een voorbeeld hiervan is het pensioenlabel.

Recentelijk heeft PensioenLab een groep jonge MBO-studenten zich laten verdiepen in pensioenen, en geluisterd naar hun stem in de pensioendiscussie. Zij gaven een aantal adviezen, vooral gebaseerd op wat zij zelf hebben geleerd over pensioen. Zo concludeerden zij dat jongeren moeten beseffen waarom het belangrijk is om er nú over na te denken. Ook constateerden zij een gebrek aan toegankelijke en begrijpelijke informatie over pensioen, wat leidt tot onwetendheid. Zo zouden er veel meer kanalen, zoals social media en vloggers, benut kunnen worden om jongeren te bereiken. Ook gaven zij aan dat het gewenst was om in het voortgezet onderwijs al geschoold te worden op onderwerpen als pensioen en beleggen, ter voorbereiding op hun werkzame leven. Volgens PensioenLab ligt hier een taak van zowel de overheid als de sector om jongeren veel meer te scholen, informeren en betrekken bij hun pensioen.

Governance

Het PensioenLab constateert keer op keer dat er nog steeds veel te weinig jongeren vertegenwoordigd zijn in zowel besturen, raden van toezicht, verantwoordingsorganen en belanghebbendenorganen. Uit onderzoek is gebleken dat diversiteit in de organisatie bevorderend kan werken. Zo brengen jongeren een frisse blik mee, kunnen zij meedenken over oplossingen voor de toekomst, zorgt het voor betere besluitvorming en draagvlak. Dat draagt wat ons betreft bij aan een evenwichtige verdeling van de lasten en risico's, en kan helpen voorkomen dat de rekening van het nieuwe pensioenstelsel vooral bij toekomstige generaties komt te liggen.

Uit onderzoek van de Monitoringscommissie Code Pensioenfondsen over 2020 blijkt dat nog maar 39% van alle pensioenfondsen eind 2020 een jongere in het bestuur had, dit is zelfs een daling ten opzichte van de 46% in het jaar ervoor.

Het PensioenLab zet zich al jaren hard in om jongeren te enthousiasmeren en op te leiden voor posities in pensioenfondsen. Dit doen wij met (financiële) steun vanuit de pensioensector. Toch lopen wij tegen een aantal problemen aan die het voor jongeren lastig maken om zitting te nemen in onder andere het bestuur van een pensioenfonds. Zo kost de vereiste geschiktheidsopleiding erg veel geld, dat veel jongeren vaak niet hebben of geen werkgever hebben die bereid is hieraan mee te betalen. Ook worden in de vacatures hoge eisen gesteld aan de kandidaten, die voor jongeren onder de 35 niet altijd haalbaar zijn en worden er nog te weinig mogelijkheden geboden om als trainee mee te lopen.

Concluderend kunnen wij stellen dat er meer initiatief vanuit de overheid dient te komen voor het bevorderen van diversiteit in genoemde gremia, er harder ingezet moet worden op communicatie en informatie richting jongeren toe, er meer aandacht moet zijn voor de witte en grijze vlekken en jongeren gecompenseerd dienen te worden voor de nadelige gevolgen van de stelselwijziging.