

Mkb wil best pensioenplicht, maar wel voor iedereen

Werkgevers in het mkb vinden pensioen een belangrijke arbeidsvoorwaarde, en veel gedoe, zeker voor kleinere bedrijven. Lage kosten en een pensioenplicht voor iedereen – ook zzp'ers – staan hoog op de verlanglijst.

Werkgevers zouden wel gek zijn om nu nog vrijwillig een middelloonregeling af te sluiten voor hun personeel, zegt adviseur Gert-Jan Doorneweerd. Zo'n regeling, waarbij de werkgever zijn werknemers een vaste pensioenuitkering toezegt, is duur en geeft veel meer onzekerheid voor het bedrijf dan een premieregeling. De grote pensioenfondsen bieden nog steeds een middelloonregeling, maar Doorneweerd sluit ze voor zijn klanten nog zelden af.



Ramon Kok van de Nederlandse vestiging van Manutan, voorheen Overtoom Foto: Peter Strelitski

Cees Michielse, oud-bestuurder van onder meer ABP en het pensioenfonds van KPN, heeft meerdere bedrijven begeleid bij een verandering in hun pensioenregeling. 'De ellende is natuurlijk begonnen met het wijzigen van de boekhoudregels voor ondernemers. Die moesten opeens de pensioenverplichtingen tot in de verre toekomst zichtbaar gaan maken in hun boekhouding. Dat gaf grote verschuivingen in de resultaten. Daar wilden de grote ondernemingen allemaal vanaf.'

Voor kleinere ondernemingen is de noodzaak om naar beschikbare premieregelingen (of dc) te gaan volgens Michielse nog veel groter. 'Het zijn vaak jongere ondernemingen en de effecten van rentedalingen zijn daar veel groter dan

bij de grotere ondernemingen met een al grijzer personeelsbestand.' Bij premieregelingen ligt de pensioenpremie vast, maar is het uiteindelijke pensioen geheel afhankelijk van het rendement. Het risico van een te laag pensioen ligt bij de werknemer.

De ervaringen van Doorneweerd en Michielse komen terug in cijfers van DNB. Eind 2016 was bijna twee derde van alle pensioenregelingen bij verzekeraars een premieregeling.

‘Meer dan een miljoen mensen sparen al voor aanvullend pensioen in een premieregeling’

Twintig jaar geleden was dit minder dan 10%. Daar komen de overeenkomsten met een premiepensioeninstelling (ppi) bij. Inmiddels sparen meer dan een miljoen mensen voor aanvullend pensioen in een premieregeling bij een verzekeraar of een ppi.

Mkb-ondernemers laten zich amper horen in de discussie over een nieuw pensioenstelsel. De mogelijke komst van persoonlijke potjes en minder garanties voor de deelnemers, is voor hen geen issue. Zij hebben het vaak al, tenzij ze verplicht zijn aangesloten bij een bedrijfstakfonds. Het mkb maakt zich vooral zorgen over de kosten en bewerkelijkheid van pensioenregelingen en oneerlijke concurrentie door zzp'ers.

Het hete hangijzer is de verplichting om aanvullend pensioen op te bouwen. De meeste werkenden doen dat via hun werkgever, of ze nu willen of niet. De groeiende groep zzp'ers hoeft dat niet te doen. Zo ontstaat er oneerlijke concurrentie en moet straks een grote groep werkenden zonder aanvullend pensioen een beroep doen op de maatschappij.

Directeur Erik Jung van Alphaplan is er zeer uitgesproken over. 'Wij hebben mensen in dienst waar we risico's voor lopen. Ze kunnen ziek worden, een foutje maken. Dat zit in onze uurtarieven, net als de pensioenregeling. Zzp'ers gaan daar een paar tientjes onder zitten. Wat gebeurt er als zij straks AOW hebben? Dan draait de gemeenschap op voor de extra kosten.'

Jung snapt wel dat zelfstandigen uit zuinigheid of onwetendheid niets regelen voor pensioen of arbeidsongeschiktheid. Ondernemers als hij moeten dan concurreren op een ongelijk speelveld, en dat steekt. 'Wij kunnen als onderneming in een crisis niet zeggen: we doen maar even niks. Het is eerlijker en sportiever als iedereen pensioen en andere verzekeringen regelt.'

Ondernemer Karin Hut kan leven met een pensioenplicht, als mensen maar wel zelf kunnen kiezen waar ze hun pensioen onderbrengen. Hut heeft een afslankstudio

Easyslim.nu en samen met haar man een landbouwbedrijf. Hut vindt dat ieder voor zichzelf moet kunnen bepalen om te sparen voor later. Haar medewerkers kunnen ervoor kiezen om maandelijks bijvoorbeeld €100 opzij te zetten. Maar volgens haar gebeurt dat niet. 'Het leeft absoluut niet. De meesten zijn tussen de 25 en 40 jaar oud en niet bezig met de oude dag. Ze leven in het nu.'

Het kan goed zijn om mensen tegen zichzelf in bescherming te nemen met een pensioenplicht, vindt Hut. 'Maar ik vind dat echt een taak voor de overheid. Ik ben niet in de positie om over dat soort ethische vragen te oordelen. De overheid kan dat beter inschatten.'

Ook directeur Ramon Kok van Manutan hecht aan keuzevrijheid en vindt het belangrijk dat mensen zelf verantwoordelijkheid nemen voor hun pensioen. Het is de taak van de werkgever om te helpen bij die keuzes, zonder garanties te bieden. 'We hebben niet de intentie om te zorgen voor zekerheid van de werknemer.'



'Premieregeling is uitgekleeft pensioen'

Elke keer onderhandelen met een particuliere uitvoerder over de pensioenregeling is een hele klus, zegt Erik Jung, directeur van Alphaplan, een adviesbureau voor de bouw met ruim vijftig medewerkers. De regeling is een middelloonregeling bij Nationale Nederlanden. De verzekeraar is de uitvoerder sinds de oprichting in 1975. Aanvankelijk was dat een eindloonregeling. 'Dat ging goed toen het bureautje klein was.' Daarna was er voor nieuwe medewerkers een tijdje een premieregeling. Tegenwoordig doet iedereen mee in de middelloonregeling. 'Een premieregeling is een beetje een uitgekleeft regeling', aldus Jung.

‘Het is niet zo sociaal. Je legt de volledige verantwoordelijkheid dan bij de werknemer. Dat moet je iets uitsmeren.’

Het huidige contract loopt af in 2020. Aansluiting bij het pensioenfonds voor architectenbureaus is dan een serieuze optie. Dat het tarief bij Nationale Nederlanden dan vrijwel zeker heel fors omhoog gaat, is een van de overwegingen. ‘Het kan zomaar zijn dat ik bij Nationale Nederlanden een paar ton extra kwijt ben.’ Daarnaast zijn de terugkerende onderhandelingen met verzekeraars niet meer nodig.

Jung houdt er rekening mee dat zijn bedrijf zelfs verplicht moet aansluiten bij het pensioenfonds. ‘Onze adviseur is daar niet helemaal van overtuigd, maar als we over zouden moeten, dan vind ik dat nog niet eens zo erg.’ Anders is de kans groot dat Alphaplan vrijwillig aansluit.

Jung voelt zich als werkgever moreel verplicht om pensioen aan te bieden. ‘Ik denk dat het goed is om mensen tegen zichzelf in bescherming te nemen.’ Het is voor de maatschappij als geheel een slechte ontwikkeling dat bijvoorbeeld veel zzp’ers geen pensioen opbouwen, denkt hij. ‘We schuiven een probleem voor ons uit. Dat gaat een keer mis.’ Het stoort Jung dat klanten, veelal woningcorporaties, zzp’ers inschakelen die geen pensioen opbouwen. ‘Woningcorporaties hebben een maatschappelijke rol. Het is bedenkelijk als zij voor een lager tarief mensen inschakelen die vaak niet uit vrije wil zzp’er zijn geworden.’



'Meer keuze in beleggingen'

‘Als er pensioengeld zou worden belegd in wapens, dan zou iedereen op zijn achterste benen staan’, stelt André Merkus, directeur en medeoprichter van Objective Partners, dat wiskunde inzet voor marketing en e-commerce. De 25 medewerkers van zijn bedrijf sparen voor hun pensioen bij de premiepensioeninstelling (ppi) van Nationale Nederlanden (NN). Bij de selectie had best meer aandacht mogen zijn voor het beleggingsbeleid, vindt hij nu, bijvoorbeeld of dit wel duurzaam is. ‘We letten daar bij onze eigen inkopen op. We kopen alles biologisch. Maar wat een pensioenfonds doet, is eigenlijk belangrijker. Daarmee kun je misschien wel meer goed doen dan alleen biologisch inkopen.’ Hoe het precies zit bij NN weet hij overigens niet, dat is iets om verder uit te zoeken.

Merkus verwacht dat de belangstelling voor de pensioenbeleggingen toeneemt. Hij vindt dat werknemers meer keuze moeten krijgen en dan bijvoorbeeld kunnen aangeven dat ze geen investeringen willen in wapens, tabak of kernenergie.

Dat Objective Partners een pensioenregeling heeft, is voor Merkus vanzelfsprekend. 'In onze tak van sport, met data-scientists en econometristen, hoort dat bij het standaardpakket als je goede mensen wilt binnenhalen. Het is een vinkje dat moet zijn gezet.' Het vinkje is belangrijker dan de inhoud van de regeling. 'Ik weet ook niet of de huidige pensioenregeling wel zo goed is.'

Objective Partners begon in 2014 als spin-off van Ortec Logistics. Aansluiting bij het eigen pensioenfonds van Ortec was misschien mogelijk geweest, zegt hij. 'We hebben dat bewust niet onderzocht, omdat je er dan veel meer aan vastzit.'

Flexibiliteit en zekerheid over de kosten waren de voornaamste criteria. Een ppi voldeed daar het beste aan. Iets anders dan een premieregeling was te duur en onzeker voor een startende ondernemer.



'Ik geloof in eigen verantwoordelijkheid'

'De huidige pensioenregeling is een eenheidsworst, zoals de zwarte T-Ford. Je kunt niet extra sparen of agressiever beleggen. We willen medewerkers zelf meer verantwoordelijkheid geven, ook voor pensioenen', zegt directeur Ramon Kok van de Nederlandse vestiging van Manutan, voorheen Overtoom.

De pensioenregeling is ondergebracht bij PME, het bedrijfstakfonds voor de grootmetaal. Daar gingen de medewerkers sparen voor hun pensioen nadat Manutan in 2008 besloot het eigen Pensioenfonds Overtoom te liquideren. De firma sloot vrijwillig aan bij PME. De medewerkers van Manutan bouwen minder op dan de andere deelnemers, 85%. Daar staat tegenover dat de werkgever alle premie betaalt.

Het contract met het pensioenfonds loopt in 2018 af en het is de bedoeling over te stappen naar een premiepensioeninstelling (ppi). Althans, voor de nieuwe opbouw. De oude blijft

achter bij PME. ‘Een deel van de medewerkers, vaak de mensen die wat ouder zijn en al wat langer bij ons werken, hechten daaraan. Voor hen is de impact niet zo groot.’

Er zijn twee ppi’s in de race. De ondernemingsraad van Manutan is vanaf het begin nauw bij het selectieproces betrokken. Net als nu doet iedere medewerker straks verplicht mee; ook blijft de werkgever de premie betalen. ‘Ik geloof heilig in eigen verantwoordelijkheid en eigen initiatief. Maar pensioen is een belangrijke arbeidsvoorwaarde in de piramide. Daarom voert het te ver om medewerkers alleen een zak geld te geven.’

De overstap naar de ppi mag in elk geval niet leiden tot hogere pensioenkosten. Een lager bedrag kan wel. ‘Mits er uitzicht is op een vergelijkbare uitkomst.’

Doorneweerd Pensioenadvies



Ferdinand Grapperhaus
gaat ministerie van Justitie
leiden



'Dag des oordeels nadert
voor beleggers in obligaties'



Zorg wordt duobaan, VVD
zet weer een vrouw op
verkeer