

Zes richtlijnen voor goed pensioenbestuur

Dit document is op 25 mei 2019 ondertekend door alle leden van de *Academische Raad voor het Pensioenbeleid* (Bea Cantillon, Etienne de Callataÿ, Philippe Demol, Pierre Devolder, Jean Hindriks, Ria Janvier, Françoise Masai, Gabriel Perl, Erik Schokkaert, Yves Stevens, Frank Vandenbroucke, Elly Van de Velde).

De tekst is, met een aantal redactionele aanpassingen, gepubliceerd door *De Standaard* van 29 mei 2019, p. 37.

Pensioenen waren een belangrijk thema tijdens de verkiezingen. Vanzelfsprekend draait een campagne rond punctuele voorstellen, zoals de hoogte van het minimumpensioen, of de vraag wat er moet gebeuren met de wettelijke pensioenleeftijd. Voorstellen moeten vervolgens omgezet worden in beleidsmaatregelen. Om deze vertaalslag goed te maken, moet hij beantwoorden aan criteria van ‘goed bestuur’. We stellen zes criteria voor.

Ten eerste, moeten de maatregelen onderdeel zijn van een logisch en samenhangend pensioenstelsel. Bijvoorbeeld, als men de mensen een grote vrijheid wil geven inzake het moment waarop ze hun pensioen opnemen, dan zijn ook correcties nodig, omwille van de rechtvaardigheid tussen mensen die na een lange loopbaan op pensioen gaan en mensen die na een kortere loopbaan vertrekken. Dus moet men bespreken hoe die correcties er best uitzien en hoe krachtig ze moeten zijn. Dezelfde uitdaging dient zich aan als men een ‘gedeeltelijk pensioen’ wil invoeren, in een samenhangende benadering van het einde van de loopbaan. Deze voorbeelden illustreren een algemene regel: keuzes die bepalend zijn voor de architectuur van het pensioenstelsel mogen niet ‘achteraf’ komen; ze moeten leidend zijn bij het uitwerken van elk van de concrete maatregelen.

Ten tweede, is het pensioenstelsel een contract tussen generaties. Het moet duidelijk maken wat jonge mensen op lange termijn kunnen verwachten. Bijvoorbeeld, als het minimumpensioen in 2024 een bedrag X moet bereiken, dan moeten we ook bepalen hoe het dan in de verdere toekomst zal evolueren, en de houdbaarheid van zo’n scenario op lange termijn onderzoeken. Tegen de jongeren kunnen we niet zeggen dat we voor hen ‘wel zullen zien’.

Ten derde, moet men duidelijk maken of men ervan uitgaat dat het pensioenstelsel na de volgende legislatuur verder blijft evolueren. En, als men denkt dat het verder zal evolueren, op basis van welke principes moet het dan evolueren? Daarbij gaat het over een dubbele vraag. Enerzijds moet men helder zijn over de doelstellingen die nagestreefd worden op lange termijn (wil men, bijvoorbeeld, dat de gemiddelde pensioenen op lange termijn gelijke tred houden met de gemiddelde lonen?) en over de strategie om deze doelstellingen te bereiken (wat onder meer keuzes inzake financiering inhoudt). Anderzijds, moet men zich een idee vormen over de wijze waarop latere aanpassingen zullen gebeuren: legt men concrete aanpassingen nu al helemaal vast? Of bepaalt men objectieve ‘spelregels’ op basis waarvan concrete aanpassingen later zullen gebeuren in het licht van evoluties die men nog niet kent

(de algemene stijging van de welvaart, de levensverwachting...)? Of laat men de toekomst volledig open?

Ten vierde, mag geen enkele beslissing genomen worden vooraleer becijferde lange-termijn-verkenningen gemaakt zijn over de gevolgen ervan, zowel sociaal als inzake houdbaarheid. Met lange-termijn-verkenningen bedoelen we verkenningen tot 2040 (nadat het effect van de naoorlogse babyboom zijn piek bereikt heeft) en 2060 (wanneer de jongeren van vandaag voor hun pensioen zullen staan). Omdat de toekomst niet met zekerheid voorspelbaar is, moeten lange-termijn-verkenningen gebeuren met een waaier van scenario's (meer of minder economische groei, meer of minder stijging van de levensverwachting...): pensioenbeleid gaat immers om het omgaan met onzekerheid en het delen van risico's. Dus moeten de risico's verkend worden.

Ten vijfde, kan men moeilijke kwesties niet voor zich uit schuiven, zoals het verschil in gezonde levensverwachting tussen mensen die hoog opgeleid zijn en mensen die laag opgeleid zijn, het verschil tussen de pensioenen van mannen en vrouwen, de kwaliteit van het werk en de notie 'zware beroepen'. Bij het uittekenen van een toekomstig pensioenstelsel moet men ook maatschappelijke evoluties meenemen, zoals wijzigingen in gezinsvorming, de rol van het samenleven versus het klassieke huwelijk, nieuwe realiteiten op de arbeidsmarkt... Het zoeken van antwoorden op deze kwesties kan niet achteraf komen: goed pensioenbeleid moet deze maatschappelijke bezorgdheden en evoluties meteen inbouwen in een hervormingstraject.

Ten zesde, moeten de voorstellen voorgelegd worden aan een breed sociaal en politiek overleg, waarbij de sociale partners nauw betrokken worden. Dit overleg moet gestructureerd worden. Intussen bestaan verschillende instellingen die daar een rol bij kunnen spelen, maar waarvan de rol niet zeer helder is: de Nationale Arbeidsraad, het Nationaal Pensioencomité, het Kenniscentrum (bij het Planbureau), de Studiecommissie voor de Vergrijzing, de Academische Raad voor het pensioenbeleid (de opvolger van de Commissie Pensioenhervorming 2020-2040, die in juni 2014 haar rapport voorlegde). Een nieuwe regering moet verduidelijken welke rol ze ziet voor elk van deze instellingen. Ook moeten de pensioenadministraties in een vroeg stadium van de besluitvorming hun mening kunnen geven over de administratieve toepasbaarheid van de voorstellen.

Wat de politiek nodig heeft, is dus een combinatie van ambitie én een zekere voorzichtigheid: er moet de ambitie zijn om ver vooruit te kijken en grondig te hervormen, maar de voorzichtigheid eist om eerst het globale effect van mogelijke beslissingen goed in kaart te brengen vooraleer men beslist. Deze combinatie van ambitie en voorzichtigheid is het recept voor goede hervormingen.