

Pensioenen in beweging

deel van hun pensioen al opgebouwd. Journalisten die pensioen hebben opgebouwd in een pensioenfonds maar nu heel ergens anders werken, de zogenaamde slapers, merken ook niets van een overstap. Hun opgebouwde rechten blijven gewoon in dezelfde vorm bestaan.

Toekomst voor twintigers

Voor de twintigers is het vooral essentieel dat er een pensioensysteem komt dat toekomst heeft. Zij staan nog aan het begin van hun loopbaan en weten nu al dat het voor hen veel moeilijker wordt om een goed pensioen bij elkaar te sparen. Voor deze groep is het dan ook van levensbelang dat de pensioenfonds financieel weer gezond worden en dat ze ervoor zorgen dat er ook in de verre toekomst middelen zijn om de twintigers van nu een goede oude dag te bezorgen.

Verdelingsproblematiek

Het is belangrijk te realiseren dat elke wijziging van een pensioensysteem een nieuwe verdelingsproblematiek met zich meebrengt. Wijzigingen zullen nooit voor iedere betrokken deelnemer hetzelfde effect hebben. Zo kan er een belangentegenstelling ontstaan tussen bijvoorbeeld actieven en inactieven, tussen jongeren en ouderen, tussen carrièremakers en mensen met een gelijkmatige loopbaanontwikkeling, tussen lagere en hogere inkomens of tussen een- en tweeverdieners. In de onderhandelingen streeft de NVJ ernaar een eindresultaat te behalen dat evenwichtig is. De verantwoordelijkheid ligt uiteindelijk weer bij de besturen en deelnemersraden van de pensioenfonds zelf.

Prijsindexatie

Welk systeem een pensioenfonds ook kiest, het is belangrijk om te weten of het fonds prijsindexatie toepast. Bij een voorwaardelijk systeem heeft een fonds dat alleen te doen als de financiële positie dat toestaat. Deelnemers hebben er geen automatisch recht op. Vindt er geen indexatie plaats, dan dalen de pensioenen in waarde. Dat betekent een minder

constante pensioenopbouw voor actieven en een uitkering die niet mee stijgt met de inflatie. Dit is precies wat er bij een aantal pensioenfonds in de sector de afgelopen tijd is gebeurd. Het niet indexeren is voor alle deelnemers nadelig.

Franchise verlagen

Andere componenten die de hoogte van de pensioenopbouw bepalen zijn de hoogte van de franchise en het opbouwpercentage. Franchise is het deel van het pensioen waarover iemand geen premie betaalt. Pensioenfonds kunnen hiervoor de AOW als richtlijn nemen, het wettelijk minimumloon of een vast bedrag dat jaarlijks wordt geïndexeerd. Een hoge franchise betekent dat er weinig premie betaald hoeft te worden, maar tegelijkertijd dat er minder pensioen wordt opgebouwd. Wanneer wordt gekozen voor een lage franchise kunnen deelnemers meer pensioen opbouwen.

Opbouwpercentage verhogen

Het opbouwpercentage is het percentage dat van het brutoloon wordt ingehouden om een pensioen op te bouwen. Bij de meeste fonds is dit percentage 1,75. Een hoger percentage is vooral voordelig voor mensen die na een overstap naar het middelloonsysteem minder pensioen

opbouwen. Dit gaat met name op voor mensen die op latere leeftijd zijn begonnen met werken, mensen met een pensioenbreuk en mensen die eerder willen stoppen met werken.

Goede overgangsregeling nodig

De studiegroep is unaniem van mening dat het middelloonsysteem tot een goede pensioenvoorziening kan leiden en wil de pensioenfonds deze mogelijkheid onder de nieuwe cao aanbieden naast de oude eindloonregeling. Er moet nog wel worden gepraat over de financiële gevolgen van de overgang van eindloon naar middelloonsysteem voor nieuwe en bestaande deelnemers. De NVJ pleit ervoor om voor deze deelnemers een goede overgangsregeling te treffen.

Pensioen veilig stellen

Al met al biedt de invoering van het middelloon voor de dagbladjournalisten en werkgevers een mogelijkheid de toekomst van een goede oudedagpensioen veilig te stellen en betaalbaar te houden. Gelet op actuele ontwikkelingen in de bedrijfstak wordt invoering per 1 januari 2005 voorgesteld met een looptijd tot en met 31 december 2009. Hierbij dient de overgang naar een nieuw pensioensysteem extra aandacht te krijgen.

Met behulp van de (gemiddelde) salarissen van drie verschillende voorbeeldjournalisten (1, 2 en 3) kunnen de volgende behaalfbare pensioenen worden berekend als bij de nieuwe regeling wordt uitgegaan van een franchise van € 13.630 en een opbouwpercentage van 1,875 %

	Journalist 1	Journalist 2	Journalist 3
Bestaand	€ 17.415	€ 22.340	€ 30.950
Nieuw			
Bij wijziging van de regeling op 30, 40 en 50-jarige leeftijd			
30	€ 18.659	€ 22.784	€ 26.474
40	€ 19.100	€ 22.965	€ 26.655
50	€ 19.248	€ 24.325	€ 29.307

Bovenop deze pensioenen wordt nog de AOW-uitkering uitbetaald.

Uit het overzicht blijkt dat de pensioenuitkomsten in de nieuwe situatie hoger of lager kunnen zijn dan bij de bestaande regeling. Dit is afhankelijk van het salarisverloop, de leeftijd bij wijziging van de regeling en de doorgebrachte deelnemerstijd.

Met aanvullend pensioen toch eerder stoppen

Na 1 januari 2006 is het echt afgelopen met de fiscale voordelen van vut en prepensioen, tenzij het kabinet alsnog tot geheel andere gedachten wordt bewogen. Wie toch voor ogen heeft om nog voor zijn 65-ste levensjaar te stoppen met werken, moet uitkijken naar een alternatief. De NVJ is voorstander van een eigen keuze om eerder te stoppen met werken en wil daarom in snel tempo de huidige collectieve regelingen voor vut en prepensioen omvormen. Op die manier hebben journalisten in de toekomst toch nog een eigen spaarpot om voor hun 65-ste te stoppen met werken.

Door Bert de Jong

Sinds eind jaren zeventig hebben werknemers en werkgevers samen vut-premie afgedragen. Omdat de vut op de lange termijn te duur werd en omdat journalisten een eigen potje wensten op te bouwen, is gekozen voor het prepensioen. In tegenstelling tot de vut, bouwen werknemers voor hun prepensioen individuele rechten op. Iedere werknemer zet geld opzij voor de financiering van de eigen toekomstige vervroegde uittreding. De dagbladjournalisten zitten nu midden in deze omschakeling.

Overheidsmaatregelen

Werknemers die op 1 januari 2005 57 jaar en ouder zijn, behouden hun huidige fiscale voordelen, zo luidt het laatste kabinetsvoorstel. Hun premies voor vut en prepensioen blijven aftrekbaar. Wie op die datum jonger is dan 57 kan niet meer op fiscaal aantrekkelijke wijze een prepensioen opbouwen. Over de premies gaan ze belasting betalen, maar hun uitkeringen blijven onbelast. In theorie zou ook na 2006 een prepensioenregeling kunnen bestaan, maar dat is dan een erg dure manier van sparen.

Gebrek aan goede, sociale overgangsregelingen

In de plannen voor afbraak van de regelingen voor vut en pre-

pensioen ontbreekt het aan goede en sociale overgangsregelingen. Dat is zuur voor journalisten die lange tijd het vooruitzicht hebben gehad om ooit gebruik te kunnen maken van regelingen voor vervroegde uittreding. Van die verwachting blijft maar weinig over. Zuur ook, omdat ze decennia lang hebben meebetaald aan het mogelijk maken van de vervroegde uittreding van collega's. Er is een goed alternatief. Vervroegd uittreden kan ook in de toekomst mogelijk zijn door de huidige collectieve prepensioenregelingen de status te geven van een aanvullende pensioenverzekering. Het opbouwen van ouderdomspensioen kan namelijk wel onder een gunstig fiscaal regime, ook in de toekomst. Bovendien is het mogelijk om zo belastingvriendelijk pensioen op te bouwen tot 100 procent van het laatstverdiende loon. Dat was tot op heden 70 procent.

Eerder stoppen

In de visie van dit kabinet-Balkenende is het toegestaan dat werknemers het bedrag dat boven de 70 procent uitkomt gebruiken om eerder te stoppen met werken. Hierin zit een interessante mogelijkheid om vervroegde uittreding ook in de toekomst mogelijk te houden. En dat kan met collectieve regelingen, waarin de opbouw van individuele rechten nauwkeurig is geregeld. Belangrijk is dat werknemers eigen rechten opbouwen die ze niet door een simpele pennenstreek van het kabinet kwijtraken.

Voorkeur voor collectieve regelingen

In de dagbladsector zijn vut en prepensioen apart geregeld. Er is dus op korte termijn een nieuwe opzet nodig. Collectieve regelingen hebben veruit de voorkeur. Immers, alleen zo is er met solidariteit van werknemers en met de belangrijke financiële bijdrage van werkgevers, nog een goede overgangsregeling mogelijk te maken voor diegenen die onvoldoende jaren hebben om vervroegde uittreding bij elkaar te sparen. En daarmee wordt ook werkgelegenheid gecreëerd voor jongeren. Een pensioenfonds kan daarover voorwaardelijke toezeggingen doen. Ook voor het helder inzicht en overzicht, voor het hoog houden van het principe van vervroegde uittreding en voor het waarborgen van afspraken met de werkgevers is een collectieve regeling aan te bevelen. In de sector van de huis-aan-huisbladen zijn vut en prepensioen nog niet goed geregeld. Het is dus belangrijk om snel afspraken te maken voor een collectieve aanvullende pensioenregeling, waarmee vervroegde uittreding mogelijk blijft.

Cao-partijen zelf verantwoordelijk

De overheid stelt dat cao-partijen zelf verantwoordelijk zijn voor de inhoud van vut- en prepensioenregelingen. Het is aan hen deze eventueel te wijzigen in het licht van het nieuwe fiscale regime per 2006. Alle reeds opgebouwde prepensioenrechten blijven dan ook bestaan. De modernisering van de vervroegde uittreding kan zo gestalte krijgen. Daartoe komen er per sector voorstellen bij de cao-onderhandelingen. Dat is juist nu interessant, omdat een structurele loonsverbetering in de huidige tijdspanne moeilijk ligt.

De levensloopregeling

De overheid voert op 1 januari 2006 de levensloopregeling in. De fiscale voordelen van het sparen voor prepensioen vervallen dan. In plaats daarvan kunnen werknemers op individuele basis jaarlijks maximaal 12 procent van hun brutoloon sparen om langerdurend verlof te financieren. Het kost 12,5 jaar om de maximale 150 procent salaris of anderhalf jaar in verlofdagen bij elkaar te sparen. Daarom wordt in de cao-onderhandelingen gevraagd om extra mogelijkheden om dit potje vol te sparen. Denk aan seniorendagen en atv-dagen.

Voor werknemers boven de vijftig jaar is dit een stuk moeilijker. Daarom mogen zij tot hun 57ste versneld sparen. Met het tegoed kunnen ze bijvoorbeeld extra verlof opnemen of eerder stoppen met werken. Er hoeft pas belasting betaald te worden als het tegoed wordt opgenomen. Er zijn wel werknemersverzekeringen verschuldigd over de inlegpremies.

De huidige verlofspaarregeling gaat op in de nieuwe levensloopregeling. Voor werknemers die ouderschapsverlof opnemen, komt er een tijdelijke ouderschapsverlofkorting. Werknemers die nog niet voldoende hebben kunnen sparen, worden zo in staat gesteld om toch ouderschapsverlof op te nemen. Wie overigens gebruik maakt van de levensloopregeling, kan niet meer de spaarloonregeling benutten. Het is een van beide.

‘Word wakker!’

Belangen van jonge generatie onderbelicht

Jonge journalisten zouden zich niet de kaas van het brood moeten laten eten. De veranderingen in het pensioenstelsel kunnen best gunstig uitpakken, als de jonge generatie maar niet zit te slapen terwijl het nieuwe systeem wordt bekostigd. Dat vindt Gijs Herderscheë, journalist bij de Volkskrant en lid van Studiecommissie Pensioenvernieuwing.

Door Gustaaf Haan

De onverschilligheid van veel jonge collega's is begrijpelijk maar onterecht, meent Herderscheë: 'Ik herken die houding wel. Ik ben zelf ook pas op latere leeftijd naar mijn pensioen gaan kijken. Na mijn studie geschiedenis kon ik niet meteen ergens aan de slag. Ik heb jarenlang uitzendwerk gedaan, en realiseerde me niet dat dat een enorm pensioengat oplevert. Als je dan bij een werkgever terecht komt, ben je al lang blij met wat je verdient. Eén keer per jaar krijg je een brief met wat abracadabra over je pensioen, daar ga je je niet in verdiepen. Op je loonstrookje zie je 8% staan, dus dat zal wel. Veel mensen vergeten dat de werkgever daar een groot deel bijlegt: uiteindelijk gaat het om grofweg 24% van je salaris. Daar onverschillig over zijn, dat is korte-termijn-denken.' Herderscheë is 45 jaar en heeft inmiddels een goed salaris. Hij heeft nog geen beeld van hoe zijn pensioen er concreet uit gaat zien, maar financieel maakt hij zich geen zorgen meer. Toch is ook voor hem het huidige pensioensysteem niet zonder meer gunstig. Herderscheë: 'Ik ben kort geleden een dag minder in de week gaan werken. Mijn pensioenaanspraak kwam daardoor opeens met een sprong dichtbij de 70% van het eindloon, simpelweg omdat dat loon lager is geworden. Op het eerste gezicht is dat heel mooi, maar als ik meer zou willen gaan werken, dan ontstaat er net zo goed weer een groot gat.' Volgens Herderscheë komt dat omdat het huidige pensioensysteem te weinig ruimte biedt voor carrières die niet lineair verlopen. Wie zijn werkende leven naar eigen idee wil inrichten, raakt al snel een stuk pensioen kwijt. Herderscheë: 'Als ik straks 55 ben, is het niet aan te raden om een stapje terug te doen: ik zou dan een stuk van mijn pensioen verliezen. Het eindloonsysteem is daar niet flexibel in. De vraag naar zulke flexibiliteit wordt wel steeds groter: mensen willen bijvoorbeeld tijdens hun carrière al een jaar opnemen om een wereldreis te maken. Een hoofdredacteur wil op latere leeftijd misschien terug naar de redactie.'



De keuze voor een middelloonsysteem kan voor flexibiliteit zorgen en maakt een gemiddeld pensioen een stuk goedkoper. Op korte termijn is dat hard nodig om de financiële situatie van een aantal pensioenfondsen te versterken. Maar de vraag wat er gebeurt zodra het beter gaat, ligt nog op de onderhandelingstafel. Herderscheë: 'Het zijn details, maar daarin zit juist het venijn. Jongere collega's zouden er bovenop moeten zitten: om te zorgen dat er straks niet alleen wordt gekeken naar hoe we de koopkracht van ouderen kunnen garanderen.' Gepensioneerde journalisten zitten er intussen wél bovenop. Dat is ook begrijpelijk: zolang er geen ruimte is voor verhoging van de pensioenen, voelen zij dat direct in hun portemonnee. Herderscheë begrijpt hun bezorgdheid wel, maar ziet ook de andere kant: 'Natuurlijk is het verschrikkelijk om koopkracht te verliezen, maar het effect van het niet-verhogen van pensioenen is voor werkenden nog veel groter. Het gat dat daardoor kan ontstaan, werkt voor een beginnende journalist nog dertig jaar door. Dat is de oudere generatie moeilijk aan het verstand te peuten.' Inmiddels zijn werkgevers en de NVJ het in grote lijnen wel eens over de pensioenen: de keuze voor het middelloonsysteem gaat er komen. Herderscheë: 'Daarom zeg ik tegen die jongeren: 'Verdiep je er in'. De oudere collega's nemen er alle tijd voor om dat te doen en de hele protestgeneratie van Marcel van Dam is er al lang en breed voor aan het zorgen dat hun belangen gewaarborgd zijn. Word wakker!'

Gijs Herderscheë: 'Als ik 55 ben, is het niet aan te raden om een stapje terug te doen: ik zou dan een stuk van mijn pensioen verliezen.'

Het laatste cao-nieuws staat op
www.villamedia.nl

Pensioen en prepensioen

Voor informatie over pensioen en prepensioen
Stichting Prepensioen i.o.:
GBF Frans van Veen, f.van.veen@gbf.nl
Bianca Rootsaert dagblad@nvj.nl

Voor informatie over uw
eigen pensioenregeling:

Koninklijke Wegener

Stichting Audet Pensioenfond
Mr. A.R.E. Kuit, directeur, o.kuit@wegener.nl
Stichting Algemeen Pensioenfond Wegener
Drs. L.G. van den Hoek AAG, directeur,
e.vdhoek@wegener.nl
H. Hollander, Hoofd Pensioenbureau:
h.hollander@wegener.nl

PCM

Zie www.pcm-pensioenfond.nl of
email pensioenfond@pcmuitgevers.nl
Contactpersoon is Gert Jan Sonneveld,
Administrateur

Telegraaf

Pensioenfond@telegraaf.nl
Secretariaat pensioenfond:
telefoon 020-5852312 / 5853414

Hollandse Dagblad Combinatie

Salarisadministratie@hdc.nl

Media Groep Limburg

Gerrie Mulders,
Manager Pensioenfond: telefoon 046-4116076

Het Parool

PNO Media Hilversum, Afdeling
Pensioenbeheer: 035-6259290 voor
pensioenvragen op persoonlijk gebied.
Marijke Moeskops, Hoofd P&O: telefoon
020-5584554 voor vragen over prepensioen.

Noordelijke Dagblad Combinatie

Yvonne de Groot, Manager Servicecentrum,
stafmedewerker: telefoon 050-5844671
Poppe Wolters, Stafmedewerker
Arbeidsvoorwaarden en Juridische Zaken:
telefoon 050-5844660
Pensioenhulpdesk Meeus: keycoll@meeus.com

Het Financieele Dagblad

Mathijs van Gool, Bestuurslid Pensioenfond:
gool@fd.nl

Cobouw

Wegens onduidelijkheid ivm overname geen
vermelding

Geassocieerde Pers Diensten

Luit Stallinga, Financieel Directeur:
lstallinga@gpd.nl
PNO Media Hilversum, Afdeling
Pensioenbeheer: telefoon 035-6259290 voor
vragen op persoonlijk gebied

Koninklijke BDU

Paul Gengler, Hoofd P&O: p.gengler@bdu.nl
Annemiek Littooi, Personeelsadviseur:
a.littooi@bdu.nl

Koninklijke Boom Uitgevers

Gerardus van it Land, Intern Accountant:
g.j.van.t.land@boom.nl
Wim Timmerman, Medewerker
Personeelsmanagement:
w.timmerman@boom.nl

Voor Huis-aan-huisbladjournalisten: u kunt
contact opnemen met uw eigen bedrijf of met
de VSHU: Fons Ceelaert, secretaris VSHU,
telefoon 013- 5944618

Pensioenjargon

Pensioenoverzichten wemelen vaak van onbegrijpelijk jargon. En toch gaan die overzichten over wat ú straks te besteden heeft. Pensioenjargon nader verklaard.

Eindloonregeling

Een regeling waarbij de hoogte van het pensioen en daarmee dus de pensioenuitkering is gebaseerd op het salaris dat iemand vlak voor zijn pensionering verdiende.

Middelloonregeling

Een regeling waarbij de hoogte van het pensioen en dus de uitkering wordt berekend over het gemiddelde salaris dat iemand gedurende zijn loopbaan heeft verdiend.

Indexatie

Een geïndexeerde regeling houdt in dat een pensioenfond elk jaar de pensioengelden laat stijgen aan de hand van de inflatie. Gebeurt dat niet, dan dalen de pensioenen in waarde.

Pensioenfond

Een fonds dat de pensioengelden beheert en uitkeert. In de dagbladsector hebben bedrijven over het algemeen allemaal een eigen pensioenfond. Een deelnemersraad ziet erop toe dat het fonds goed omgaat met deze gelden. Pensioenfondsen staan onder overheidstoezicht van de Pensioen- & Verzekeringkamer.

Franchise

Franchise is het deel van uw pensioen waarover u geen premie betaalt. Richtlijn hiervoor is de AOW, het wettelijk minimumloon of een vast bedrag dat jaarlijks wordt geïndexeerd. Een hoge franchise betekent dat er weinig premie betaald hoeft te worden, maar ook dat er minder pensioen wordt opgebouwd.

Zie ook www.pensioenbegrippen.nl

Wat staat ons nog te wachten?

Wat staat ons nog te wachten de komende tijd? In ieder geval een goede discussie tussen werkgevers en werknemers.

Over de hoofdlijnen zijn NVJ en werkgevers het eens. Punten waarover de messen nog geslepen moeten worden zijn:

- De opbouwpercentages
- De hoogte van de franchise
- De maximale hoogte van de premie
- Het nabestaandenpensioen
- Overgangsmaatregelen van eindloon

naar middenloon

- Hoe om te gaan met niet nagekomen verplichtingen uit het verleden
- Wat wordt geregeld in de minimum pensioen-cao, wat laten we over aan de pensioenfondsen zelf?
- De zogenaamde governance binnen de pensioenfondsen: op welke manier worden de belangen van de journalisten binnen de fondsen goed vertegenwoordigd?
- De rol van de pensioenkamer van NDP/NVJ.

Pensioenkrant oktober 2004 is een uitgave van de sectie dagblad van de NVJ.

Samenstelling: Bureau Brouwers
Coördinatie: Yvonne van de Schoor
Illustratie: Len Munnik
Fotografie: Cees van Alten
Vormgeving: Horstman Vormgeving
Druk: De Marne