

Die uitdagings van aftreebeplanning in 'n veranderende tydvak

Deur Daniel R Wessels

Augustus 2016

Die basiese veronderstelling van tradisionele aftreebeplanning lui dat 'n persoon vir 'n tydperk van 35-40 jaar tot 'n aftreefonds bydra wat daarna vir hierdie persoon 'n aftree-inkomste, sê, vir 'n tydperk van 20-25 jaar (of lewenslank) kan verseker. Dit wil sê, 'n persoon dra aktief by tot 'n aftreefonds tot ouderdom 60-65 jaar waarna die plan 'n gereelde aftree-inkomste tot ouderdom 80-85 kan oplewer. Ideaal gesproke behoort die plan voorsiening te maak vir minstens gereelde inflasie-aanpassing in aftree-inkomste, maar die mate waartoe die aftreeplan in die toekomstige behoeftes van die afgetredene sal kan voorsien, word grootliks bepaal deur die hoeveelheid aftree-kapitaal en die verwagte inkomste-behoefte by aftrede.

'n Tipiese riglyn wat hier gebruik word is dat aftree-kapitaal by aftrede ongeveer 15-20 maal die inkomste-behoefte by aftrede behoort te wees. Byvoorbeeld, met 'n jaarlikse inkomste-behoefte van R500,000 (voor belasting) behoort die hoeveelheid aftree-kapitaal in die orde van R10 miljoen te beloop. Dit kan bewerkstellig word as 'n persoon, byvoorbeeld, oor 'n tydperk van 40 jaar nougeset 15% van sy bruto inkomste (ingesluit werkgewersbydrae) tot 'n aftreefonds bygedra het.

Maar hoe realisties of haalbaar is hierdie tipe spaarteikens? In die hedendaagse samelewing met die dikwels selfopgelegde eise en behoeftes van weelderige wonings, luukse voertuie, en algemene hoë lewenstandaarde, is dit alles behalwe 'n maklike teiken om te handhaaf. Voeg daarby die groter-wordende finansiële eise wat kwaliteit opvoeding van kinders deesdae verg

– ouers moet vandag in reële terme aansienlik meer opdok as hul eie ouers twee of drie dekades gelede. Boonop het die belastinggaarder (ingesluit munisipale owerhede) oor die afgelope aantal jare allerlei “innoverende” vorme van belasting (verskillende vorme van munisipale heffings, brandstofheffing, tolgelde, koolstofspoor, “suikerbelasting”) ingestel wat groot druk op die vermoëns van huishoudings plaas om aandag aan hul langtermyn spaarplanne te gee. Persoonlik dink ek nie hierdie tipe spaarteiken is meer realisties vir die tipiese huishouding deesdae nie en dit beweeg eerder af na 10% van bruto inkomste.

Verder, persone is dikwels in die versoeking om met die verandering van hul werkgewer nie hul bestaande aftreevoordele te bewaar nie – daar is kwansuis altyd redes hoekom dit op daardie stadium “beter” is om die kontant (na aftrekking van eenmalige belasting) te neem, want hul gaan bestaande skuld delg (asof hul nie weer in die toekoms dieselfde tipe skuld sal aangaan nie) en sal die “verlore” aftreefondse weer “gou” iewers in die toekoms opmaak.

Na raming, volgens opnames deur onder andere Sanlam en Old Mutual Werknemersvoordele, is minder as 10% van alle afgetredenes werklik in staat om hulself as finansiële onafhanklik te kan beskou. Dit wil sê, hul is daartoe in staat om hul lewenstandaarde te handhaaf sonder om die lewensvatbaarheid (toekomstige inkomste-lewering) van hul aftreeplanne in die wiele te ry. Verreweg die meeste afgetredenes moet egter ‘n verlaging in hul jaarlikse inkomste-behoefte (lewenstandaarde) aanvaar, dit wil sê, indien hul voor aftrede gewoon was aan ‘n bruto inkomste van R500,000 per jaar, hul nou aanpassings moet maak om met R300-400,000 oor die weg te kom. Laasgenoemde is moontlik, maar nie sonder daadwerklike aanpassings in hul bestedingspatrone nie. Dit beteken onder andere kleiner en goedkoper eiendom, die afskaling na ekonomiese voertuie en streng beheer van uitgawes (begrotingsbeheer).

Die fundamentele probleem in Suid-Afrika met aftreevoorsiening is dat afgetredenes slegs op werklik beperkte maatskaplike voordele kan staatmaak. Die samestelling van die huidige belastingbasis en wesentlike gebrek aan ‘n uitgebreide, vermoënde middelklas, plaas ‘n ernstige demper op die staat se vermoëns om sulke voordele noemenswaardig uit te brei.

Dus, die individu wat enigsins in die hoër inkomstekategorieë inval, is uitsluitlik aangewese op sy eie vermoëns (en met geluk bystand vanaf vermoënde familie) om vir aftrede voorsiening te maak.

’n Demografiese tendens wat wêreldwyd, veral in die ontwikkelde ekonomieë, afspeel is dat mense deesdae geneig is om gemiddeld ouer te raak as ander generasies in vorige dekades, veral as gevolg van verbeterde en gesonder lewensstyl gewoontes, mediese innovasies en behandeling. Dit beteken dat die aftrede-model van 35-40 jaar aktief werk en daarna aftree vir ’n verwagte lewensduur na aftrede van ongeveer 20-25 jaar vinnig besig is om irrelevant te raak. Die basiese probleem is dat die tydperk van aktiewe werk en bydrae tot aftreevoordele nie toeneem tot dieselfde mate as wat die tydperk na aftrede toeneem nie. Dit beteken dat mense noodgedwonge hul aftrekapitaal gaan oorleef, veral as die ouderdom van 90s die norm van verwagte lewensduurte gaan raak. Uiteindelik, ongeag hoe die somme gemaak word en waar moontlik uitgawes ingeperk word, gaan die werklikheid hierdie model inhaal, naamlik die periode van aktiewe bydrae tot aftreefondse is eenvoudig te kort om vir ’n langdurige aftree-periode van 30 jaar plus voorsiening te maak.

’n Addisionele dilemma wat kan ontstaan is dat met die snelle tegnologiese vooruitgang en onvermydelike verandering in die behoeftes wat werkgewers aan hul werknemers stel, jou spesifieke beroep tot ’n mate oorbodig mag raak of dat jy nie genoegsaam kan aanpas by die veranderde behoeftes wat jou beroep daarstel nie, en kan dit wees dat jy jou formele beroep “vroegtydig” moet verlaat, dit wil se jou “beplande” aftree-ouderdom word ontydig vervroeg. Hierdie is ongelukkig harde realiteite wat ’n skoot koue water oor die bes-geformuleerde aftreeplanne gooi.

’n Verdere uitdaging vir afgetredenes is dat selfs indien jy vermoed dat jy finansiële goed toegerus is, weet niemand regtig watter eise veral mediese sorg vroeër of later in jou lewe kan stel nie. Mediese sorg, veral intensiewe sorg en bystand, is duur terwyl die finansiële hulp vanaf ’n mediese fonds, afhangende van die tipe mediese sorg vereis, beperkend kan wees

en derhalwe groot kapitaalbesteding uit jou eie sak kan vereis. Ons weet ook dat mediese fonds premies tipies vinniger styg as algemene inflasie en dus 'n knyptang effek op jou besteebare inkomste, veral tydens aftrede sal hê.

'n Ander, meer persoonlike uitdaging waarmee afgetredenes kan worstel is hoe om die oorgang vanaf aktiewe werk en gebondenheid (die "gevoel" dat jy iets tot die samelewing se welsyn bydra) tot die skielike beëindiging daarvan met aftrede suksesvol te kan bestuur. In der waarheid fokus mense met aftrede dikwels net op die finansiële aspekte daaraan verbonde, maar min aandag word aan hierdie psigiese aspekte gewy, wat uiteindelik tot diepe ongelukkigheid kan lei en dat mense hul aftrede eintlik glad nie geniet nie, selfs indien hul finansiële goed toegerus is vir aftrede. Die uitdaging is natuurlik om iets te vind waarin jou belangstelling, talente en verworwe vaardighede vlerke kry; dat jy voel dat jy daadwerklik bydra en terugploeg tot die bevordering van die samelewing, en as dit boonop finansiële lonend is, maak dit die bestuur van jou aftrede soveel makliker.

Die vraag wat dan opkom is of aftrede, wat dalk veronderstel is om die finale hoogtepunt in jou lewe te wees, werklik 'n aangename ondervinding, en nie slegs vanuit 'n finansiële oogpunt nie, gaan wees? Wel, ek persoonlik dink 'n mens moet wegbeweeg van die tradisionele aftree-model en sieninge waar die idee is dat jy jou moet afsloof vir 40 jaar, selfs al is dit nie aangenaam nie, en dan welverdiende rus neem (asof jy nie jou werk geniet het nie en moet plek maak vir ander). Eerder moet die fokus daarop wees om te werk na 'n doelwit waar jy jou beroep en passie kan vereenselwig, jouself tot 'n mate kan losmaak van die formele afhanklikheid van 'n werkgewer (as dit moet), jy tot 'n mate finansiële selfstandigheid kan bewerkstellig om jou werksure na gelang van ander persoonlike behoeftes en voorkeure te kan inkort, en dat 'n spesifieke ouderdom nie hieraan gekoppel moet word nie. As jy dit op ouderdom 49, 58, of 67 regkry, en daarna betrokke bly solank jou gesondheid of geesdrif dit toelaat, hoekom moet 'n mens jouself as afgetree (en dikwels afgeleef) beskou? Ek dink dit is boonop verregaande om in 'n ontwikkelende land soos Suid-Afrika met besonder skaars vaardighede mense in 'n aftree-kategorie te gaan plaas as hul nog soveel het om aan die samelewing te bied.

Die basiese idee is dat mense verantwoordelikheid moet neem vir hul eie aftrede en hoe hul die finale lewensfase wil ervaar. Ongelukkig dink baie werknemers omdat hul aan 'n aftreefonds behoort dat die werkgever uiteindelik na hul welsyn sal omsien en dat genoeg kapitaal bymekaar gemaak sal word om salig en gelukkig te kan aftree. Wees verseker dat in die meeste gevalle dit nie sal gebeur nie, enersyds omrede daar nie finansiële goed genoeg voorsiening gemaak sal word nie, en andersyds, omdat mense dalk nie goed genoeg voorbereid is op die drastiese aanpassing in die psigiese vereistes wat aftrede teweeg mag bring nie.

Dus, ek sien as aftreebeplanning eintlik meer as net die suiwer finansiële beplanning daarvan. Ja, ek sal my gereelde bydraes van 10-15% van my bruto inkomste volhou, maar dit gaan eintlik oor 'n meesterplan hoe om by 'n punt uit te kom waar ek my vaardighede op my eie voorwaardes en tyd sal kan aanwend. Daardeur wil ek myself aktief besig hou en stimuleer, en wil ek nie angsvrese ontwikkel of ek my kapitaal gaan oorleef al dan nie, en terselfdertyd dalk nie in staat is om enigiets aan my heil te doen nie.