

Den Haag, 17 april 2015

Een verbouwing zonder de fundering aan te tasten

Verandering maakt sterker

Samenvatting

Nederland heeft een van de beste pensioenstelsels in de wereld. Daarover zijn binnen- en buitenlandse experts het eens. Een van de sterkste punten van ons pensioen is dat we het op twee manieren regelen. Iedereen betaalt via belasting en premies mee aan de AOW. En die AOW is er ook voor iedereen. Of je nu gewerkt hebt of niet, rijk bent of arm: we krijgen later allemaal een pensioen van de overheid. Het is de basis onder onze oudedagsvoorziening. Daarnaast regelen werkgevers en werknemers in Nederland samen een aanvullend pensioen. Bijna iedere werknemer bouwt zo een eigen pensioen op, als aanvulling op de AOW.

Er is nog een andere reden dat we tot de wereldtop behoren als het om pensioen gaat: we hebben ons stelsel de afgelopen decennia steeds weten aan te passen aan veranderende omstandigheden. Voor zo'n aanpassing is het ook nu weer tijd. Want de wereld om ons heen verandert snel. De manier waarop mensen werken en samenleven verandert, de economische omstandigheden veranderen en we worden in rap tempo gemiddeld steeds ouder. En dus willen we langer van pensioen genieten. Ons pensioen moet bij die nieuwe omstandigheden blijven aansluiten en daarom is het tijd voor een verbouwing.

Voor die verbouwing is het nu ook tijd omdat het draagvlak voor ons huidige pensioenstelsel onder druk staat. Om dat draagvlak onder jong en oud te versterken, moet het stelsel transparanter worden. Maar bovenal moeten de veranderingen die gaan komen evenwichtig uitpakken voor iedereen. Jong of oud. Hoog- of laagbetaald. Man of vrouw.

Verbouwen met beleid

Als je gaat verbouwen, moet je zuinig omgaan met de goede dingen die er zijn. En dat niet alleen: we moeten vooral zuinig zijn op de al opgebouwde pensioenen van mensen. Dat klinkt vanzelfsprekend, maar we willen er toch speciale aandacht voor vragen. Het verbeteren van ons stelsel zal ingewikkeld worden. Dat moeten we daarom op een goede manier aanpakken. De problemen en zeker ook de kosten die zo'n overgang met zich mee kan brengen, moeten we kunnen verantwoorden aan de huidige én toekomstige generaties. We moeten daar over nadenken vóórdat er knopen worden doorgesneden. Niet uit conservatisme, maar uit voorzichtigheid en uit zorg voor de mensen die het aangaat.



Verschillen

Er zijn nu veel verschillende manieren waarop werkgevers en werknemers of beroepsbeoefenaren (zoals bijvoorbeeld artsen) samen hun pensioen regelen. Er zijn verschillende wensen, verschillende mogelijkheden, verschillende dromen en verschillende behoeftes. Die verschillen zullen er ook in de toekomst zijn. Daarom geloven wij niet in één oplossing. Want als het om pensioen gaat, geldt: *one size fits all* past lang niet iedereen. Toch komen we, met al onze verschillen, nu met één visie op de toekomst. Een visie die recht doet aan de verschillen die er zijn.

Hier en nu

We willen voorstellen doen die binnen enkele jaren werkelijkheid kunnen worden. Weidse vergezichten om ons pensioen klaar te maken voor de hele 21e eeuw hebben in onze ogen weinig zin. Dat hebben we de afgelopen tientallen jaren aan den lijve ondervonden. De samenleving verandert snel. Laten we ons dus richten op de problemen van vandaag en niet proberen te voorspellen hoe de wereld er over vijftig jaar uit zal zien. En als we ons richten op de komende jaren, kunnen we nú ook sneller handelen. Dan kan de verbouwing morgen beginnen.

Fundering

Bij die verbouwing is het zaak te zorgen dat de fundering onaangetast blijft. Want we willen een solide huis dat tegen een stootje kan. Eén van de belangrijkste heipalen onder ons pensioen is dat we het samen regelen. Samen delen we risico's en kosten. Daardoor zijn we uiteindelijk allemaal beter af. Dat uitgangspunt willen we daarom ook na de verbouwing recht overeind houden.

Een ander deel van de fundering van ons pensioenstelsel bestaat eruit dat we (bijna) allemaal verplicht bijdragen aan ons pensioen. Dat vindt natuurlijk niet iedereen leuk, maar het zorgt er wel voor dat er vrijwel nergens ter wereld zo weinig armoede onder ouderen is als in Nederland. In landen waar mensen zelf kunnen kiezen of ze pensioen opbouwen, is die armoede onder ouderen vaak schrijnend. Want de huur of de rekening die betaald moet worden, is vandaag voor veel mensen belangrijker dan een inkomen in de verre toekomst. En dus wordt er, als je mag kiezen, vaak te weinig pensioen opgebouwd. Maar op lange termijn levert een goed pensioen enorm veel welvaart op. Voor individuen én voor de samenleving als geheel. Daarom kiezen we voor het vasthouden aan een verplicht pensioen.

Samen beslissen

In verreweg de meeste gevallen zijn pensioenen het resultaat van afspraken tussen werkgevers en werknemers, en beroepsbeoefenaren onderling. Doordat deze afspraken bindend zijn voor iedereen, doet ook iedereen mee. Dat zorgt ervoor dat heel veel mensen een goed pensioen

opbouwen én dat werkgevers in een sector niet concurreren op pensioenvoorwaarden. Die voordelen van ons stelsel zijn veel waard. Werkgevers en werknemers moeten daarom in onze visie aan zet blijven als het om pensioen gaat.

Onze voorstellen

1. Ruimte voor vernieuwing van pensioenafspraken

Wij zien graag meer ruimte in de wet- en regelgeving. Ruimte om naast de bestaande pensioenmodellen vernieuwende pensioenafspraken te maken die transparant zijn, eenvoudig en goed uit te leggen. Deze ruimte kan gevonden worden in het aanpassen van de bestaande modellen. Maar ook kunnen als aanvulling nieuwe modellen worden verkend. Een voorbeeld van zo'n nieuw model is bijvoorbeeld een persoonlijke pensioenpot. Die pot wordt ieder jaar gevuld met premie en rendement. Wanneer je met zo'n individuele pensioenpot tóch samen bepaalde risico's en kosten kunt delen, kunnen wellicht de voordelen van de verschillende pensioenmodellen bij elkaar gebracht worden.

2. Het Algemeen Pensioenfonds openstellen voor iedereen

Beroepsgenoten en werkgevers en werknemers moeten de ruimte krijgen om in onderling overleg zelf te bepalen met wie ze samen hun pensioen willen regelen. En welke risico's ze dan samen willen delen. Het Algemeen Pensioenfonds (APF), dat in de nieuwe Pensioenwet wordt opgenomen, biedt die ruimte. Het APF kan voor maatwerk zorgen. Ook kan het APF stimuleren dat nieuwe groepen zich organiseren, die samen hun pensioen willen regelen. Om de mogelijkheden volledig te kunnen benutten, willen we dat ook verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfonds toegang krijgen tot het APF.

3. Meer maatwerk en begrensde keuzevrijheid

We willen dat er meer ruimte komt voor maatwerk en keuzevrijheid. Maatwerk kan ervoor zorgen dat mensen hun pensioen beter op hun persoonlijke omstandigheden kunnen afstemmen. Maatwerk en eigen keuzes zijn bij veel pensioenregelingen nu al mogelijk. Zo kan nabestaandenpensioen worden omgeruild voor een hoger ouderdompensioen, of andersom. Ook kun je vaak kiezen voor een hoger pensioen in de eerste jaren, en daarna wat minder. Eerder of later met pensioen of met deeltijdpensioen? Het kan vaak allemaal. Wat ons betreft breiden we het keuzemenu uit met de mogelijkheid om op je pensioendatum een deel van je pensioen in één keer uitgekeerd te krijgen.

We vinden het wel verstandig bepaalde grenzen te stellen aan keuzevrijheid. Want zoals gezegd, zien we in landen waar mensen zelf kunnen kiezen of en hoeveel premie ze inleggen, veel meer armoede onder ouderen dan in Nederland. Daar moeten we dus heel voorzichtig mee zijn. Daarom vinden we ook dat we kleine pensioenen niet meer moeten afkopen, maar juist bij elkaar moeten voegen. Zo zorgen we voor nog meer mensen voor een betere oude dag.

4. Een belastingstelsel dat helpt in plaats van drempels opwerpt

We hebben in Nederland een goed pensioen omdat de overheid een flink handje meehelpt. Over pensioenpremies hoeven we geen belasting te betalen. Pas als je een pensioen ontvangt, betaal je belasting. Dat is dan vaak tegen een lager tarief dan toen je nog werkte. We zien graag dat de overheid die helpende hand blijft bieden. Op een substantiële manier.

De laatste tijd heeft de overheid de belastingvoordelen bij pensioenopbouw helaas juist sterk ingeperkt. Daarnaast zijn de belastingregels voor pensioen nu razend ingewikkeld, met bovendien verschillende regels voor werknemers en zzp'ers. Vandaar onze oproep: het kan beter én het kan simpeler.

5. Zzp'ers binnenboord

De arbeidsmarkt is sterk veranderd. Mensen zijn steeds vaker, al dan niet tijdelijk, zzp'er of oproepkracht. Ze vallen dan maar al te vaak buiten de boot van pensioenregelingen. Dat is maatschappelijk gezien een ongewenste situatie. Wij zeggen: mensen die mee willen doen, moeten die kans krijgen. Geef in ieder geval alle werkenden toegang tot onze collectieve pensioenfondsen die zonder winstoogmerk opereren. Ook hier kan het Algemeen Pensioenfonds helpen.

Daarnaast is er, zeker in sommige bedrijfstakken, sprake van oneerlijke concurrentie tussen werkgevers die mensen in loondienst nemen (die wél pensioen opbouwen) en werkgevers die gebruik maken van pseudo-zelfstandigen (die geen pensioen opbouwen).

Ook bestaan er grote verschillen tussen zzp'ers. Daar willen wij rekening mee houden. Dat kan door een pensioenplicht voor zzp'ers in te voeren met bijvoorbeeld een *opt out* (je hoeft niet mee te doen) of een bepaalde inkomensgrens.

6. Overgang naar ander financieringssysteem kan moeilijk en duur zijn. Denk daar goed over na

We pleiten voor verbeterde pensioenafspraken met een groot draagvlak bij jong en oud.

Daarvoor is een eerlijke verdeling van de lusten en de lasten over alle generaties noodzakelijk. In dat kader staat momenteel de “doorsneepremie” onder druk, het systeem waarbij jong en oud dezelfde pensioenpremie betalen terwijl het pensioen van jongeren eigenlijk goedkoper is. Er zijn argumenten voor en tegen de doorsneepremie te noemen.

Maar van één ding zijn we overtuigd: als de politiek besluit over te gaan naar een ander financieringssysteem, moeten de huidige opgebouwde pensioenen worden beschermd. En de kosten en baten van een overgang moeten evenwichtig uitpakken voor de verschillende generaties. Dat is een enorme uitdaging waar dan ook uiterst zorgvuldig mee moet worden omgegaan.

1. Inleiding

Met haar visie wil de Pensioenfederatie een bijdrage leveren aan de discussie over de toekomst van ons pensioenstelsel. Een bijdrage waarin wij voorstellen doen voor veranderingen die het stelsel sterker maken. Maar ook een bijdrage waarin wij bepleiten de sterke punten van het huidige stelsel te behouden. Door die sterke punten is er in Nederland weinig armoede onder ouderen. Die sterke punten zijn en blijven voor ons de criteria waaraan een goed pensioenstel moet voldoen:

- Iedere werkende doet mee;
- Pensioen is een adequate inkomensvervanging;
- Risico's en kosten delen we collectief;
- Pensioenfondsen worden op professionele wijze bestuurd.

Dat het huidige pensioenstelsel onder druk staat, is een gegeven. Het draagvlak voor het pensioenstelsel zoals we dat kennen, is in de afgelopen jaren afgenomen. Jongere deelnemers vragen zich af of zij later nog genoeg pensioen terugkrijgen voor hun ingelegde premies. Werkgevers twijfelen vaker of het pensioen dat ze verplicht moeten aanbieden nog wel zo'n goede arbeidsvoorwaarde is.

De arbeidsmarkt is in beweging. Hoewel deze ontwikkelingen per sector verschillen, zien we dat landelijk het aantal zzp-ers en flexwerkers toeneemt. Steeds meer mensen nemen niet meer hun hele loopbaan deel in een (gelijksoortige) pensioenregeling. Een groot deel van hen bouwt geen of onvoldoende pensioen op. Daarnaast zien we dat de samenleving is veranderd van een samenleving met het gezin als hoeksteen naar een samenleving waarin het individu de norm is. Dat brengt onder meer met zich mee dat de behoefte aan maatwerk in de pensioenregeling en de behoefte aan het kunnen maken van eigen individuele keuzes toeneemt.

Ook staat het pensioenstelsel onder druk vanwege de huidige economische situatie. We worden geconfronteerd met een economische realiteit die een decennium geleden nog niet voor mogelijk werd gehouden. Dat leidt tot de belangrijke vraag of de huidige uitkeringsovereenkomsten en de huidige premieovereenkomsten naar de toekomst structureel houdbaar zullen zijn. Die vraag prangt des te meer als we kijken naar de beperkingen die voortvloeien uit de randvoorwaarden die de wetgever verbindt aan de premie- en uitkeringsovereenkomsten, alsook de beperkingen die het FTK oplegt en tot slot de beperkingen in de fiscale sfeer.

Kortom, het Nederlandse pensioenstelsel staat onder druk. Tegelijkertijd mogen we ook vaststellen dat we een van de beste stelsel ter wereld hebben. Op de Melbourne Mercer Global Pension Index staan we al jarenlang in de top drie. Ons pensioenstelsel heeft ons veel goeds

gebracht en we doen er dus verstandig aan om er voorzichtig mee om te springen. Geen zaken weg te gooien waar we later spijt van kunnen krijgen. Daarom is het ook van belang om ons bij het zoeken naar verbeteringen van het stelsel niet te laten leiden door de waan van de dag.

Onze visie bevat concrete voorstellen die binnen enkele jaren kunnen worden gerealiseerd. Het heeft in onze ogen geen zin om met mooie vergezichten te komen waar nog jaren over gediscussieerd kan worden. Onze voorstellen hebben de huidige situatie als uitgangspunt zodat de verbouwing morgen kan beginnen.

2. Behoud van het goede

2.1 Verplichting

Veel werknemers bouwen – binnen de bedrijfstak, beroepsgroep of bij de onderneming – verplicht een pensioen op. Daar zijn goede argumenten voor. Pensioen dekt de risico's van ouderdom, overlijden en arbeidsongeschiktheid. Pensioen zorgt er voor dat jij of je nabestaanden in die situaties toch een inkomen hebben. Dat is niet alleen in het belang van de individuele werknemer maar ook in het belang van de samenleving. Het voorkomt onnodig en onwenselijk beroep op de sociale voorzieningen. Mede dankzij ons pensioenstelsel heeft Nederland nu de laagste armoede onder ouderen van de hele EU. Kortom, verplichte pensioenopbouw helpt het tegengaan van een onnodig beroep op de sociale voorzieningen en helpt armoede te voorkomen.

Uit internationaal onderzoek blijkt dat mensen vaak de neiging hebben uit zichzelf geen adequate pensioenvoorziening te treffen. Ze stellen het opbouwen van pensioen uit tot later (dat dan veelal te laat is). Mensen die wel tijdig pensioen opbouwen, blijken het vaak lastig te vinden in te schatten hoeveel pensioen voor hen voldoende is. Met de verplichtstelling worden werknemers in staat gesteld om door middel van collectiviteit en risicodeling een gedegen aanvullend pensioen op te bouwen.

De verplichtstelling heeft nóg een economische betekenis. Het zorgt er voor dat er binnen de betreffende bedrijfstak geen oneerlijke concurrentie ontstaat. Alle ondernemingen in de betreffende bedrijfstak betalen dezelfde kosten van de pensioenregeling. Dankzij de doorsneepremie maakt het niet uit of je veel oudere of juist veel jongere werknemers in dienst hebt.

2.2 Risicodeling

Verplichte deelname in een pensioenfonds geeft de mogelijkheid om bepaalde risico's collectief te kunnen delen. Daarbij denken we in de eerste plaats aan het langlevensrisico, overlijdensrisico

en arbeidsongeschiktheidsrisico. Door de continuïteit van een pensioenfonds is het mogelijk risico's tussen de verschillende generaties te delen. Buffers zijn daarbij een belangrijk instrument. Deze intergenerationele risicodeling heeft nog steeds meerwaarde, ook al zijn die in de huidige tijden (door de lage buffers) beperkt. Risicodeling binnen de generatie en tussen de generaties levert welvaartswinst op. Het spreekt voor zich dat er alleen een blijvend draagvlak voor deze vormen van risicodeling kan ontstaan als de risicodeling door de tijd heen evenwichtig is en transparant.

2.3 Arbeidsvoorwaarde

Het aanvullend pensioen is van oudsher de gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers. We zien graag dat een aanvullend pensioen een arbeidsvoorwaarde blijft die aantrekkelijk is voor zowel de werknemer als de werkgever. Sinds de introductie van de AOW heeft de overheid de verantwoordelijkheid voor een voor iedereen gelijk ouderdomspensioen op minimumniveau. We zien geen meerwaarde voor een rol van de overheid in het overnemen van de verantwoordelijkheid voor de aanvullende pensioenen. We vinden het belangrijk om het aanvullend pensioen te blijven benaderen als een onderdeel van het arbeidsvoorwaardenproces en gericht op het handhaven van een zeker inkomensniveau gerelateerd aan het verdiende inkomen tijdens het werkzame leven. Daardoor is het mogelijk om in de pensioenregeling rekening te houden met de bijzonderheden van de betreffende sector, onderneming of beroepsgroep en kunnen gerichte afspraken worden gemaakt over een goed pensioen tegen voldoende premie.

3. Onze verbeterpunten

3.1 Innovatie in pensioencontracten

Risicodeling binnen een collectief zoals een pensioenfonds levert welvaartswinst op. De meest basale keuze is om alleen biometrische risico's te delen (langleven, overlijden, arbeidsongeschiktheid). Daarnaast kan er gekozen worden om ook de beleggingsrisico's te delen. Financiële schokken worden dan over een bepaalde periode (bijvoorbeeld 10 jaar) gespreid over de deelnemers.

Kenmerkend voor een pensioenfonds is de mogelijkheid om intergenerationele risico's te delen door het aanhouden van (grotere) buffers in het fonds. Het is aan de contractspartijen om hierover afspraken te maken. Het spreekt voor zich dat die afspraken binnen bepaalde randvoorwaarden blijven omdat voorkomen moet worden dat er ex ante overdrachten zijn van de ene groep deelnemers naar de andere.

We willen pensioenovereenkomsten die uitlegbaar zijn, eenvoudig en inzichtelijk. We willen ook dat een pensioenovereenkomst leidt tot een goed pensioenresultaat, ofwel een geïndexeerd

pensioen. Dit houdt vrijwel per definitie in dat er geen zeker pensioen kan worden overeengekomen, ongeacht of dit nu een premieovereenkomst of uitkeringsovereenkomst is. Dat maakt de vereisten van uitlegbaar en inzichtelijk extra belangrijk. We zien dat de mogelijkheden die de wet op dit moment biedt onvoldoende zijn om tot een pensioenovereenkomst te komen die onder meerdere omstandigheden tot een goed pensioenresultaat leidt. Zo is er de beschikbare premiereregeling zonder mogelijkheid risico's te delen aan de ene kant. En er is de uitkeringsovereenkomst met nadruk op bescherming van nominale zekerheid, waarbij het zicht op indexatie tegenwoordig steeds verder verdwijnt, aan de andere kant.

De huidige wetgeving kent geen tussenweg tussen deze twee contractvormen. We willen de ruimte hebben voor nieuwe innovatieve pensioencontracten. Die innovatie kan tot uiting komen in nieuwe soorten pensioenovereenkomsten naast de bestaande alswel door innovaties van de bestaande soorten pensioenovereenkomsten. Met het recente voorstel van de staatssecretaris van SZW om risicodeling in de beschikbare premiereregelingen op een beperkte schaal mogelijk te maken, wordt een eerste stap gezet. Maar het is een beperkte stap die nog geen zicht biedt op een innovatieve pensioenovereenkomst die voldoet aan de wensen zoals hier voor geformuleerd. De Pensioenfederatie onderschrijft het standpunt van de SER dat een pensioenovereenkomst die zich laat omschrijven als een persoonlijk pensioenvermogen met collectieve risicodeling een interessante variant is die overigens nog op veel onderdelen onbekend is. Daarom bepleit de Pensioenfederatie dat het onderzoek naar het mogelijk maken van deze pensioenovereenkomst snel ter hand wordt genomen. Dit zou een nieuw soort pensioenovereenkomst kunnen zijn die, naast de premieovereenkomst en de uitkeringsovereenkomst, in de Pensioenwet wordt opgenomen. Het gaat er om dat de contractspartijen die over de pensioenovereenkomst gaan meer ruimte hebben om een pensioenovereenkomst te sluiten die bij de onderneming of de bedrijfstak past. De Pensioenfederatie benadrukt dat het onderzoek naar een persoonlijk pensioenvermogen met risicodeling niet betekent dat er dus afscheid kan worden genomen van de premieovereenkomst of de uitkeringsovereenkomst.

Alle veranderingen brengen kosten met zich mee. Hoe ingrijpender de veranderingen, hoe hoger de kosten. De Pensioenfederatie benadrukt dat, als de politiek besluit over te gaan naar een ander financieringssysteem, de huidige opgebouwde pensioenen van onze deelnemers moeten worden beschermd. De pensioenfondsen zijn primair de hoeder van de opgebouwde aanspraken en het opgebouwde kapitaal. Bij alle stappen die gezet worden, is het van eminent belang te borgen dat wat voor deelnemers is opgebouwd aan aanspraken en kapitaal behouden blijft.

3.2 APF voor alle collectiviteiten mogelijk

Bij de beantwoording van de vraag met wie (collectiviteit) welke risico's worden gedeeld (solidariteit) is ook de omvang en de samenstelling van het collectief van belang. Bij voorkeur is

het bestand redelijk homogeen (dat geeft meer ruimte voor maatwerk) en blijven er nieuwe deelnemers in het collectief stromen. Dit is echter niet bij ieder pensioenfonds het geval. Het Algemeen Pensioenfonds (APF) kan daar een goed alternatief voor zijn. Het APF biedt zowel de mogelijkheid voor fondsen om te fuseren, als voor grote heterogene fondsen om verschillende regelingen uit te voeren die meer recht doen aan de kenmerken van de verschillende groepen. Het APF kan zowel standaardisatie als maatwerk leveren.

Daarnaast biedt het APF de mogelijkheid om voordelen van schaalvergroting te behalen in de uitvoering en vermindering van de bestuurlijke lasten van een fonds. Dat kan leiden tot lagere uitvoeringskosten en verhoging van de kwaliteit van de dienstverlening en de bestuurlijke deskundigheid. Om deze voordelen van een APF te kunnen benutten, moet het APF wel open staan voor de verplichtgestelde bpf-en.

Een verplichtstelling aan een APF is, gezien het karakter van het APF, niet mogelijk. De uitdaging die voor ligt is om enerzijds de voordelen van het APF en het karakter van het APF te behouden en anderzijds de mogelijkheid tot verplichting om deelname in een collectiviteit ook binnen een APF te realiseren. Doen we dat niet dan dreigt het APF voor de bedrijfstakken buiten beeld te geraken en wordt de consolidatie in dit deel van de van de pensioensector belemmerd.

De Pensioenfederatie ziet graag dat zo spoedig mogelijk wordt uitgezocht hoe en op welke wijze het APF kan worden opengesteld voor collectiviteiten waaraan de deelname verplicht is. Hiervoor moeten worden onderzocht of er bijvoorbeeld een verplichtstelling aan een collectiviteitskring afgegeven kan worden of aan een specifieke regeling die centrale sociale partners vervolgens bij een pensioenuitvoerder kunnen onderbrengen. Andere mogelijke alternatieven sluiten we overigens niet uit. We kennen in Nederland voor de beroepsgenoten al een alternatieve vorm van verplichtstelling. Bij de beroepspensioenfondsen is er sprake van een wettelijk verplichte deelname aan de regeling.

We willen graag benadrukken dat voor ons het huidige systeem van verplichtstelling van bedrijfstakpensioenfondsen niet ter discussie staat. We praten over een mogelijke optie naast het huidige systeem uit de wet Bpf 2000.

3.3 Keuzevrijheid en maatwerk

Maatwerk en keuzevrijheid zijn twee verschillende begrippen. Maatwerk kan binnen een collectiviteit worden vormgegeven. Het is iets wat pensioenfondsen graag nastreven en wordt vergemakkelijkt als er sprake is van een homogene groep.

We zien dat keuzevrijheid twee kanten heeft. Enerzijds past (een zekere mate van) keuzevrijheid bij de mogelijkheid om pensioen beter aan te laten sluiten op de persoonlijke situatie van deelnemers. Ook zou keuzevrijheid de betrokkenheid van deelnemers bij hun fonds kunnen vergroten. Anderzijds komt uit onderzoek naar voren dat mensen slecht in staat zijn om op pensioenterrein keuzes te maken. Uitstelgedrag ligt zeer voor de hand, zeker als het te genieten (pensioen)product nog ver in de toekomst ligt. Bovendien is pensioen een tamelijk complex product, en dat maakt de inschatting hoeveel geld je over 30, 40 jaar nodig hebt erg lastig. Keuzevrijheid zou er dan toe kunnen leiden dat er een inadequaat niveau van pensioenvoorziening ontstaat.

Uit onderzoek blijkt ook dat mensen niet in staat zijn de gevolgen van hun keuzes op een wat langere termijn te overzien. Dit probleem komt bijvoorbeeld goed naar voren in de vraag of pensioenpremie ingezet kan worden voor aflossing van hypotheekschuld. Dat kan voor sommige mensen in hun persoonlijke situatie op dat moment wellicht een uitkomst bieden, maar tegelijk betekent het dat ze na pensionering een (veel) lager pensioen hebben. De vraag is dan of ze een goed besef hebben wat dat veel lagere pensioen betekent. Het is om die reden dat we als Pensioenfederatie vinden dat de keuzevrijheid moet worden begrensd tot keuzes binnen de regeling. Dus geen inzet van premiegeld voor doelen buiten de regeling.

Overigens is in de afgelopen jaren in de meeste regelingen het aantal individuele keuzes binnen de pensioenregeling al behoorlijk toegenomen. Wat de Pensioenfederatie betreft worden dit soort keuzes standaard in de pensioenregelingen opgenomen. Het gaat om uitruilmogelijkheden tussen ouderdoms- en nabestaandenpensioen, vroeger of later met pensioen en hoog-laag constructies. Bij deze laatste gaat het om de mogelijkheid om bijvoorbeeld de eerste tien jaar een hoger pensioen te ontvangen en de daarop volgende jaren een lager pensioen. Dat kan natuurlijk alleen actuariael neutraal. Ook is het de moeite waard om te onderzoeken of, in plaats van een tien jaar hogere uitkering, dit bedrag ineens op pensioendatum tot uitkering te laten komen in ruil voor een lager pensioen. Gekeken kan worden onder welke voorwaarden dat kan.

In sommige sectoren zagen we al dat sommige werknemers een gefragmenteerd pensioen opbouwen. Door de flexibiliserende arbeidsmarkt neemt dit probleem aanzienlijk toe. Vanwege de hoge uitvoeringskosten die het beheer van kleine pensioenen met zich meebrengt, kopen veel pensioenuitvoerders deze aanspraken af. Wij beseffen dat dit niet altijd in het belang van de deelnemer is. Daarom zijn wij van oordeel dat enerzijds het recht op waardeoverdracht voor deelnemers eenvoudiger en geautomatiseerd ingericht moet worden zodat deelnemers zelf hun waarde kunnen overdragen op het moment dat het hun schikt. Anderzijds zien wij, bij verdere automatisering, mogelijkheden om de afkoopmogelijkheid bij kleine pensioenen te vervangen

door een verplichte waardeoverdracht van kleine pensioenen naar de pensioenregeling waar de deelnemer op dat moment in participeert.

3.4 Fiscaliteit

De fiscale behandeling van de pensioenen heeft een grote invloed op het stelsel. Met de AOW als een minimum inkomenswaarborg voor de oudedagsvoorziening past het dat de overheid via de fiscus het opbouwen van pensioen stimuleert. Het is daarbij gewenst dat het fiscale stelsel neutraal is als het gaat om de arbeidsvorm, de collectiviteit en de soort pensioenovereenkomst. Die neutraliteit is nu niet aanwezig. Dat maakt dat sociale partners en beroepsbeoefenaren worden gehinderd in hun vrijheid om zelf te bepalen wat een gewenst beschermingsniveau is. Het is wenselijk dat de ontwikkeling van nieuwe pensioenovereenkomsten niet bij voorbaat al wordt gehinderd door fiscale beperkingen. Het fiscale kader moet de ruimte bieden om gemiste pensioenopbouw in enig jaar later alsnog te kunnen opbouwen.

3.5 Pensioenplicht en zzp-ers

Wat ons betreft krijgt iedereen met een inkomen uit arbeid de mogelijkheid om een aanvullend pensioen op te bouwen in de tweede pijler. Met de veranderende arbeidsmarkt vallen steeds vaker mensen buiten de boot als het gaat om het participeren in een pensioenregeling, omdat hun 'werkstatus' regelmatig verandert – van bijvoorbeeld werknemer, dan zzp-er en vervolgens uitzendkracht en weer terug. Het is maatschappelijk ongewenst dat steeds meer werkenden geen pensioen opbouwen. Het APF kan ook hier een helpende hand bieden: het APF kan zelfstandig een pensioenregeling aanbieden aan werkenden die niet onder een regeling vallen, en kan het mogelijk maken dat deze mensen samen een collectiviteit vormen. Een verplichting tot opbouwen van een pensioen is om meerdere redenen wenselijk. De opkomst van de zzp-ers geeft in bepaalde bedrijfstakken druk op de verplichtstelling voor werknemers. Immers de ondernemingen met personeel in dienst zijn gehouden de premielasten voor het pensioen te dragen. De zzp-er kan zijn diensten goedkoper aanbieden omdat onder meer deze pensioenlasten niet worden gedragen. Het introduceren van een verplichtstelling voor iedereen die werkt, is het overwegen waard. Zo wordt oneerlijke concurrentie tussen werkgevers met mensen in loondienst en werkgevers die gebruik maken van pseudo-zelfstandigen – en daarmee uitholling van de verplichtstelling – voorkomen. Het creëert daarnaast de mogelijkheid om een goede oudedagsvoorziening voor iedereen te treffen.

Om meerdere redenen is dus een algemene verplichtstelling voor iedereen die werkzaam is gewenst. Er is echter ook een andere kant van de medaille. De zzp-ers zijn geen uniforme groep. Er zijn zzp-ers met een goed inkomen die bewust kiezen voor het vrije ondernemerschap. Het introduceren van een verplichtstelling zal het draagvlak bij deze groep beslist niet vergroten. Zo ook is de problematiek van de concurrentie op de arbeidsvoorwaarde pensioen per sector

verschillend. De oplossing moet dan wellicht ook gezocht worden in wat creatieve vormen van verplichtstelling als het gaat om de zzp-populatie. Het hoeft niet zwart/wit te zijn.

Zo kan er bijvoorbeeld worden gewerkt met een opt-out. Dat wil zeggen dat de default is dat iedereen verplicht mee doet maar de zzp-er ervoor kan kiezen niet in te stappen. In dat geval is het overigens nog steeds mogelijk te regelen dat een deel van zijn inkomen op wat voor een manier dan ook moet worden aangewend voor een voorziening van de oude dag. Zo kan het concurrentie-element worden beheerst. Ook kan er worden gekeken naar een verplichtstelling voor zzp-ers die zich beperkt tot een bepaalde inkomensgrens. Kortom er zijn manieren om tegemoet te komen aan het veel gehoorde bezwaar dat zzp-ers zelfstandigen zijn die hun eigen risico willen dragen en anderzijds het veel gehoorde geluid dat er veel zzp-ers zijn die tegen wil en dank in die situatie terecht zijn gekomen.

3.6 Doorsneepremie; transitievraagstuk niet negeren

We pleiten voor pensioenovereenkomsten die kunnen rekenen op een groot draagvlak bij jong en oud. Dat draagvlak zal er alleen zijn als alle generaties zien dat er sprake is van een eerlijke en evenwichtige verdeling van de risico's, en dat er niet één generatie is die per definitie meer betaalt dan de andere. In dat kader is er momenteel veel kritiek op de doorsneepremie. Er is veel te zeggen over de (non)argumenten die in deze discussie worden gewisseld. Daarmee kunnen we er nog steeds niet om heen dat de doorsneepremie controversieel is en dat deze bij met name jongeren wordt gezien als een reden om geen vertrouwen te hebben in het huidige pensioenstelsel.

Er zijn de nodige argumenten om, zoals nu het geval is, bij de uitkeringsovereenkomst te werken met een doorsneepremie. Er is bij de uitkeringsovereenkomst geen verband tussen de premie en het opgebouwde kapitaal ten behoeve van het individu. Zelfs de relatie tussen de premie en de opgebouwde aanspraken is soms afwezig. De doorsneepremie voorkomt onderscheid naar kenmerken zoals geslacht, leeftijd en gezondheid. Het zorgt er voor dat voor een werkgever een oudere werknemer net zo duur is als een jongere werknemer wanneer het gaat om pensioen. Ook is het eenvoudig uitvoerbaar en uitlegbaar. Als er voor wordt gekozen de zzp'ers binnen de tweede pijler een volwaardige plaats te geven, kunnen zij binnen het systeem blijven en is er vanuit het oogpunt van de zzp-problematiek geen reden om tot afschaffing van de doorsneepremie over te gaan. Omdat de verplichtstelling de continuïteit van het pensioenfonds garandeert, is de doorsneepremie ook uit het oogpunt van evenwicht tussen de generaties geen probleem.

Tegelijkertijd is er een politieke druk om tot afschaffing van de doorsneepremie te komen. Ingrijpen van de zijde van de overheid door bijvoorbeeld het schrappen van het gebod tot gebruik van doorsneepremie is in het huidige tijdgewricht een reële mogelijkheid. Daarnaast is niet uit te sluiten dat in de nabije toekomst pensioenovereenkomsten waarbij een doorsneepremie geen vanzelfsprekend gegeven is (zoals premieovereenkomsten, of de mogelijke nieuwe innovatieve overeenkomsten) sterk gaan toenemen. In dat licht is onverkort willen handhaven van de doorsneepremie onaantrekkelijk. Uit de analyse van het CPB blijkt dat het afschaffen van de doorsneepremie met een forse transitieproblematiek gepaard gaat. Voor de Pensioenfederatie staat het buiten kijf dat eerst duidelijkheid moet worden geboden hoe de bestaande aanspraken worden veiliggesteld alvorens er op een alternatief systeem voor de doorsneepremie kan worden overgestapt. Overigens, ook in een wereld zonder doorsneepremie zullen de contractspartijen een pensioenovereenkomst moeten opstellen waarbij rekening wordt gehouden met het gegeven dat voor de pensioenregelingen gelijke behandeling van mannen en vrouwen is voorgeschreven, discriminatie naar leeftijd verboden is en dat er geen onderscheid mag worden gemaakt tussen gezond en minder gezond.