



## **Visie PensioenLab op toekomst pensioenstelsel**

Op dit moment is het Nederlandse pensioenstelsel nog een van de beste van de wereld. Het ziet er echter niet naar uit, dat dit in de toekomst het geval zal zijn - het stelsel past steeds slechter bij de veranderende arbeidsmarkt. Zodoende moet het flink veranderen. Over deze veranderingen denkt het PensioenLab al een aantal jaar na. Door keer op keer zich te buigen over een ander deelonderwerp is een totaalvisie op de toekomst van het Nederlands Pensioenstelsel ontstaan. Hieronder staan de belangrijkste bouwstenen hiervan beschreven.

In het kort kunnen we het pensioenstelsel van de toekomst het best omschrijven als een combicontract met degressieve opbouw, dat opengesteld is voor alle werkenden, en waarin een flexibele (deel)pensioenleeftijd een sleutelrol speelt. (Enige) keuzevrijheid wordt mogelijk gemaakt, maar de sociale partners houden een belangrijke stem in de opzet van de pensioenregeling. Om dit stelsel te laten werken, en de solidariteit niet te verliezen, dient de overgang ernaartoe los te staan van de verdeling van de huidige tekorten.

De bouwstenen van het pensioenstelsel van de toekomst:

### **1. De beleggingsspagaat moet worden verbroken**

Een pensioenfonds heeft twee doelen: het bieden van een garantie en het bieden van indexatie. Voor een garantie dient een fonds risico te mijden, terwijl het voor indexatie juist risico dient te nemen. Omdat het fonds slechts één beleggingsbeleid kan voeren leidt deze beleggingsspagaat tot conflicten tussen verschillende belanghebbenden, te weten de ouderen (die vooral belang hebben bij garanties) en de jongeren (die vanwege de lange horizon meer belang hebben bij indexatie). Deze beleggingsspagaat veroorzaakt een groot deel van de huidige problemen en belangenconflicten. De meeste voorstellen die er nu liggen<sup>1</sup> kiezen een radicale oplossing: het opgeven van alle garanties. Dit terwijl elk relevant onderzoek aantoont dat mensen garanties waardevol vinden, omdat verliezen veel onwenselijker worden geacht dan winsten als positief worden ervaren (Kahneman & Tversky, 1979). Het staat buiten kijf dat er enige vorm van beleggingsrisico dient te worden genomen voor een goed pensioen.

---

<sup>1</sup> Ter illustratie: Het meest recente voorstel, waarin doorbeleggen in DC-regelingen wordt mogelijk gemaakt, kiest ook voor een variabele pensioenuitkering. Als het hier beschreven combisysteem zou worden toegepast, zou men voor een deel van de uitkering een vaste nominale annuïteit kiezen, en met het restant een variabel deel daarbovenop. De communicatie is dan veel makkelijker vorm te geven als een veilig deel met een variabel deel daarbovenop. Hierdoor zouden mensen weten waar ze op kunnen rekenen.

Het PensioenLab denkt dat het bieden van een garantie een vereiste is om de verplichtstelling in stand te houden, omdat het niet uit te leggen is dat mensen een dag per week werken voor hun pensioen zonder dat hier een harde belofte tegenover staat. Het verenigen van de twee doelen in één pensioenregeling vereist dat de nominale garantie apart wordt geplaatst van de risicovolle beleggingen; alleen zó kan worden voorzien in een harde nominale garantie in euro's. De risicovolle beleggingen komen dan in een 'indexatiepot' waarvoor expliciet een deel van de premie wordt ingelegd; voor jongeren meer dan voor ouderen (lifecycle-principe). Dit zorgt voor duidelijke communicatie, leidt tot een eenduidig beleid voor beide onderdelen en opent de deur naar (enige) keuzevrijheid, aangezien de verhouding van de inleg in de twee potten kan worden gevarieerd. Omdat mensen onder de 50 niet in de garantiepot participeren, zijn de garanties niet of nauwelijks langer dan 35 jaar. Dit betekent dat een UFR niet langer nodig is; de invloed van de lange rente wordt immers sterk ingeperkt. Hierdoor wordt er een einde gemaakt aan de discussies over de rekenrente, waardoor het generatieconflict verdwijnt én het vertrouwen in het pensioenstelsel wordt hersteld.

## **2. Invoeren algemene pensioenplicht**

Iedereen - jong én oud, ZZP én vaste werknemer, man én vrouw - verdient een goed pensioen. Helaas kan in Nederland lang niet iedereen een goed pensioen opbouwen. Dat moet veranderen. Het PensioenLab stelt daarom een algemene pensioenplicht voor die erin voorziet dat elke persoon die een inkomen genereert op een fatsoenlijke manier pensioen kan opbouwen, zonder economische leeftijds- of beroepsdiscriminatie. Hierdoor begint ieder op tijd met voor zijn pensioen sparen, en komt niemand op latere leeftijd in armoede terecht. Daarnaast houdt deze pensioenplicht in dat ZZP'ers verplicht pensioen gaan opbouwen, waarmee een belangrijke reden om vaste arbeidscontracten in te ruilen voor flexwerk komt te vervallen.

Voor ZZP'ers bevat dit plan op het eerste gezicht een nadeel: zij worden, net als bij zorgverzekering, verplicht geld opzij te zetten. Zo zou de verplichte pensioenpremie een belemmering kunnen vormen voor echte ondernemers. Om deze belemmering weg te nemen zal er een 5-jarige opt-out op het betalen van pensioenpremie worden geïntroduceerd. Hier kunnen ook starters flink van profiteren - zij kunnen deze extra financiële ruimte gebruiken bij het kopen van een huis, dat gegeven de verplichte aflossing onderdeel zal uitmaken van de pensioenvoorziening.

### **3. De doorsneesystematiek moet plaatsmaken voor degressieve opbouw**

In het verleden, toen vaste, levenslange contracten de norm op de arbeidsmarkt waren, was het doorsneesysteem een voor de hand liggend systeem. Immers, de jongeren die als gevolg van dit systeem te veel pensioenpremie betaalden, werden door de volgende generatie gesubsidieerd tegen de tijd dat ze zelf oud werden. Dit leverde destijds een solidair systeem op. Dat is nu geenszins meer het geval.

In de huidige flexibele arbeidsmarkt vol ZZP'ers, mensen die van sector of land waarin ze werken veranderen en waarin part- en fulltime elkaar afwisselen werkt de oude solidariteit averechts. Het is zeer onzeker geworden dat een jongere die te veel betaalt, deze gift later terug ontvangt. De solidariteit in het doorsneesysteem is hiermee een eenzijdig gift geworden van jong naar oud, wat het vertrouwen in het pensioenstelsel ondergraaft. Ook worden individuele eigendomsrechten vertroebeld, doordat verschillende generaties impliciete claims op elkaar krijgen (of denken te hebben). Daarnaast is het mede door de doorsneesystematiek bijzonder ingewikkeld om vast te stellen op welk deel van de pensioenpot een individu aanspraak kan maken. Dit leidt tot disputen bij waardeoverdrachten naar andere fondsen, maar houdt ook een hoop innovatie tegen. Elk plan waarbij een deel van het pensioenvermogen of de pensioenpremie wordt gebruikt (zoals het aflossen van de hypotheek) loopt immers tegen waarderingsproblemen aan.

Wij concluderen dan ook dat het doorsneesysteem niet langer solidair is. Het is daarom in het grootste belang van het maatschappelijk draagvlak dat dit systeem zo snel mogelijk wordt afgeschaft. Na afschaffing kan het systeem worden vervangen door een tweetal verschillende systemen. Men kan kiezen voor een progressieve premie, waarbij de premie groeit naarmate men ouder wordt, maar er elk jaar dezelfde hoeveelheid pensioen wordt opgebouwd. Ook kan men kiezen voor degressieve opbouw, waarbij zowel jong als oud evenveel premie betalen, maar de hoeveelheid pensioenrechten die zij hiervoor ontvangen afneemt met de leeftijd. Dit volgt uit het feit dat jongeren een langere beleggingshorizon hebben. Aangezien een progressieve premie kan zorgen voor leeftijdsdiscriminatie op de arbeidsmarkt, kiest het PensioenLab voor een stelsel met degressie opbouw. Zo kunnen de pensioenregelingen in Nederland klaar worden gemaakt voor de arbeidsmarkt van de toekomst.

### **4. Afschaffing van het automatisch ontslag bij bereiken AOW-leeftijd en een flexibele (deel)pensioenleeftijd in alle pijlers**

Op dit moment gaat iedere persoon, op dezelfde dag van zijn leven, van fulltime werken over naar fulltime pensioen. Als je hier over nadenkt, besef je hoe hopeloos

verouderd dit concept is: mensen beginnen immers op verschillende momenten met werken, en willen niet allemaal op hetzelfde moment stoppen. Door het in stand houden van een vaste AOW-leeftijd halen we bovendien niet de volledige potentie uit de maatschappij. Een aantal jaren gelden heeft men de eerste stap gezet in de erkenning dat mensen in de toekomst langer kunnen doorwerken, door de AOW te koppelen aan de levensverwachting. Hierbij heeft men echter niet gedacht aan de verschillen van persoon tot persoon - en dat moeten we in de toekomst wel doen. Daarom moet een flexibele AOW-leeftijd worden geïntroduceerd, waarbij niet een wettelijke datum, maar een gewenst welvaartsniveau centraal staat. Hierbij moet de hoogte van de eerste pijler niet ter discussie komen te staan.

Vanaf het moment van het communiceren van de 'standaard' definitieve pensioendatum (ongeveer 5 jaar voor pensionering), moet er een plan worden opgesteld. Dit plan, dat per individu verschilt en wordt gemaakt in samenspraak met de werkgever, legt het gewenste pad van werk naar een adequaat pensioen vast. Zo zou het kunnen dat een werknemer ouderwets vol wil blijven doorwerken tot de oude pensioendatum, of misschien wel daarna. Ook zou het kunnen dat een werknemer al eerder gas wil terugnemen, maar wel langer wil doorwerken. In het tweede geval wordt het inkomen aangevuld middels deeltijdpensioen. Het inkomensniveau wordt zo gekozen dat er geen grote verandering in inkomen hoeft plaats te vinden bij volledige pensionering. Het ligt hierbij voor de hand dat het automatisch ontslag op AOW-leeftijd is afgeschaft, omdat dit de werknemer zou belemmeren in deze overgang.

De belangrijkste belemmering om lang genoeg te kunnen werken voor een goed pensioen is een mogelijk gebrek aan vitaliteit van de werknemer. Tot op heden heeft deze vitaliteit te weinig centraal gestaan in de visie op pensioen. Door het creëren van glijpaden van werk naar pensioen, verhoogt men niet enkel de vitaliteit, maar ook het nationale geluk.

##### **5. Hetzelfde minimumloon voor iedereen: het minimumjeugdloon dient te worden afgeschaft**

Door het minimumjeugdloon verdienen jongeren voor hetzelfde werk als ouderen doen, slechts de helft van het loon. Deze institutionele leeftijdsdiscriminatie zorgt voor grote arbeidsmarktverdringing en armoede onder jongeren. Ook op het gebied van pensioen heeft zij een groot nadeel. Behalve minder salaris betekent het minimumjeugdloon namelijk ook, dat jongeren jarenlang geen pensioen opbouwen. Sluipenderwijs loopt iemand die op zijn of haar zeventiende begint met

werken zo duizenden euro's aan pensioenpremie mis.<sup>2</sup> Juist voor de groep die jong begint met werken, is dit fnuikend. Zij hebben vaker fysiek zware beroepen, waardoor ze waarschijnlijk ook eerder worden gedwongen te stoppen met werken. Om een adequaat pensioen op te bouwen en gebruik te kunnen maken van de flexibiliteit van de pensioenleeftijd, is het absoluut noodzakelijk dat men tijdig kan beginnen met het opbouwen van pensioen. Naast het afschaffen van het minimumjeugdloon moet ook de minimumleeftijd om te beginnen met pensioen opbouwen logischerwijs komen te vervallen.

## **6. Duurzaam beleggen moet de norm worden**

Bij een gezonde oude dag hoort ook een gezonde wereld. Daarom past bij de langetermijndoelstelling van pensioenfondsen een duurzaam beleggingsbeleid. Pensioenfondsen moeten zich daartoe bewust worden van de actieve en passieve rol die ze in duurzaamheid kunnen spelen. De passieve rol kan ingevuld worden door bedrijven die niet duurzaam zijn uit te sluiten, de actieve rol kan worden ingevuld door het gesprek aan te gaan met bedrijven die niet (maatschappelijk) duurzaam zijn. Daar de keuze voor duurzaamheid makkelijker te maken is voor grotere fondsen kan schaalvergroting niet enkel bijdragen aan kostenbeheersing, maar ook aan het behalen van de duurzaamheidsdoelstelling.

## **7. De deelnemers worden vertegenwoordigd door een representatief bestuur**

Op dit moment kennen besturen, raden van toezicht en verantwoordingsorganen van pensioenfondsen amper diversiteit. Zij worden veelal gevuld met oude mannen - niet voor niets wordt vaak gekscherend de tekst "50 tinten grijs" gebruikt. Dit moet in de toekomst anders. De samenstelling van deze organen zou een redelijke afspiegeling moeten zijn van de stakeholders van het pensioenfonds. Dit zijn de deelnemers, slapers, pensioengerechtigden en de werkgevers. Door de samenstelling zoveel mogelijk te laten aansluiten bij de samenstelling van de stakeholders, wordt de kwaliteit en legitimiteit van de besluitvorming vergroot. Immers, alle stakeholders komen aan bod en beslissen mee. Alleen op deze manier kan er echt meervoudige belangenbehartiging en een complementair bestuur ontstaan.

---

<sup>2</sup> Zie voor de exacte cijfers en berekening <http://pensioenpro.fd.nl/nieuws/228959-1507/opinie-minimumjeugdloon-fnuikend-voor-pensioenopbouw-jongeren>

Namens het PensioenLab,

Anna Grebenchtchikova

Isabel Lieverse

Jens van Egmond

Jeroen Dejalle

Koos Lieffijn

Lucien Vijverberg

*Het PensioenLab is een initiatief van CNV Jongeren, FNV Jong en MHP-jongeren, maar staat open voor iedereen onder de 35 jaar. De adviezen zijn geschreven op persoonlijke titel van de deelnemers van het PensioenLab, en komen daarom niet per definitie overeen met de standpunten van de betrokken partijen.*