

Naar een eigentijds pensioenstelsel!

Individueel waar het kan, collectief waar dat verstandig is en
solidair waar dat wordt geaccepteerd!



Inhoudsopgave

Een gedegen pensioen nu en in de toekomst voor alle werkenden!	3
Inleiding	4
Hoofdstuk 1 Doorontwikkeling is nodig	5
1.1 Reële pensioenambitie moet voorgaan op nominale zekerheid.....	5
1.2 De arbeidsmarkt en de samenleving zijn veranderd	5
Hoofdstuk 2 Verplichte pensioenopbouw voor alle werkenden	6
2.1 Ouderen zijn sociaal en economisch zelfstandig	6
2.2 Doorstroming op de arbeidsmarkt is gewenst	6
2.3 Modern paternalisme beschermt het individu	7
2.4 Zelfstandigen zonder pensioen moeten we voorkomen.....	7
Hoofdstuk 3 Naar meer individueel, meer keuzevrijheid en maatwerk	8
3.1 Inzicht is nodig in het individuele aandeel in het collectieve pensioenvermogen	8
3.2 Flexibel uitreden moet meer worden gefaciliteerd	8
Hoofdstuk 4 Pensioen is voor pensioen, dus voor later.....	10
4.1 Pensioen niet vermengen met andere doeleinden	10
Hoofdstuk 5 Collectiviteit, solidariteit en verplichtstelling, doen!	11
5.1 De argumenten vóór de sterkmakers van ons stelsel.....	11
5.2 Politieke risico's vragen om transparantie bij collectieve risicodeling.....	12
5.3 Collectieve risicodeling vraagt continuïteit, de verplichtstelling verschaft dit.....	13
Hoofdstuk 6 Een langetermijnbeleggingsstrategie geeft een beter pensioen	14
Hoofdstuk 7 De doorsneesystematiek zit in de weg, maar transitie is lastig.....	14
7.1 Doorsneesystematiek om meerdere redenen niet meer van deze tijd	14
7.2 Welk systeem, doorsneepremie of progressieve premie?	16
7.3 De compensatieproblematiek is omvangrijk	16
7.4 Grote verplichtstelling behouden.....	17
Hoofdstuk 8 De rol van de werkgever/opdrachtgever.....	17
8.1 Pensioen een arbeidsvoorwaarde	17
Hoofdstuk 9 De denkrichting voor noodzakelijke doorontwikkeling.....	18
9.1 We houden de sterkmakers overeind.....	18
9.2 Alle werkenden aanvullend pensioen	18
9.3 Van aanspraken naar kapitaalsopbouw	19
9.4 De transitiemogelijkheden	19
9.5 Een toekomstbestendig pensioenstelsel	19
Hoofdstuk 10 De VCP-visie in statements	20

Een gedegen pensioen nu en in de toekomst voor alle werkenden!

De Vakcentrale voor Professionals (VCP) vertegenwoordigt niet alleen de professionals van de bij haar aangesloten organisaties, maar elke werkende professional. De VCP voelt een bijzondere verantwoordelijkheid om het arbeidsgerelateerde pensioen niet primair voor haar doelgroep, maar voor alle werkenden toekomstbestendig te maken.

Deze VCP-visie is tot stand gekomen door vele gesprekken te voeren met professionals van alle leeftijden. Ook zijn er meerdere themabijeenkomsten gehouden over de pensioenmaterie met de aangesloten organisaties. Uit deze gesprekken en bijeenkomsten is naar voren gekomen dat er veel schrikbeelden bestaan wanneer men kijkt naar de toekomst van ons pensioenstelsel. Veel mensen verwachten te weinig of geen pensioen te hebben op hun oude dag, vinden het pensioen te onzeker, vrezen individuele pensioenen zonder risicodeling en daarmee pech- en gelukgeneraties en vrezen Amerikaanse toestanden, waarbij ouderen op 80-jarige leeftijd nog in de supermarkt vakken moeten vullen.

Om deze schrikbeelden geen werkelijkheid te laten worden is de VCP van mening dat het pensioenstelsel belangrijke aanpassingen nodig heeft. Zo wordt ervoor gezorgd dat nu en in de toekomst, huidige en toekomstige generaties, een goed pensioen opbouwen voor de oude dag.

Nederland heeft een heel goed pensioenstelsel, maar de VCP voelt nu de urgentie om het stelsel door te ontwikkelen om het beter te laten aansluiten op langer leven en vergrijzing, op financiële markten die lagere rendementen opleveren en steeds volatieler worden, op veranderingen op de arbeidsmarkt en op meer pluriformiteit in leef- en arbeidspatronen. We moeten het vertrouwen in ons pensioenstelsel terugwinnen door meer transparantie. Daartoe schetst de VCP in deze visienota, zonder volledig te willen zijn, de richting waarin het pensioenstelsel zich de komende jaren volgens haar zou moeten ontwikkelen. Deze VCP-visie dient op korte termijn als input voor het SER-advies over de toekomst van ons pensioenstelsel en vervolgens voor tafels waar vanuit de VCP wordt meegesproken over de toekomst van ons stelsel.

Gerrit van de Kamp en Reginald Visser
VCP-duovoorzitters

Inleiding

Nederland heeft een fantastisch pensioenstelsel. Dat is te danken aan een paar belangrijke sterkmakers. Dankzij de grote en kleine verplichtstelling is een gedegen pensioen efficiënt gerealiseerd voor de overgrote meerderheid van werkend Nederland. Dankzij dat pensioen zijn onze ouderen sociaal en economisch zelfstandig. Collectiviteit en anonieme solidariteit zijn de basis voor het middels een langetermijngeoriënteerde beleggingsstrategie, verantwoord nemen van risico omwille van een betaalbaar, koopkrachtbestendig pensioen. En voor een efficiënte uitvoering. De verplichting van een levenslange uitkering van het pensioen regelt dat het pensioen niet te vroeg op is en onnodig beroep moet worden gedaan op sociale voorzieningen.

Toch is een doorontwikkeling van het pensioenstelsel nodig. De veranderende demografie in de vorm van vergrijzing en langer leven, de toenemende onzekerheden op de financiële markten en de veranderingen op de arbeidsmarkt en in de leef- en arbeidspatronen van mensen, als ook governance en schaafefficiëntie vragen daarom. Daarbij staan we voor de uitdaging de inrichting van het stelsel aan te passen aan de ontwikkelingen, zonder de goede elementen te veel te ontcrachten en daarmee het risico te lopen om het zicht op een breed toegankelijk en betaalbaar koopkrachtbestendig pensioen te verliezen. Veel valt te winnen, maar er valt ook veel te verliezen.

Wat is het best passende pensioenhuis voor de werkende professional en voor het maatschappelijk belang van economisch en sociaal zelfstandige ouderen? In dit visiedocument probeert de Vakcentrale voor Professionals antwoorden op deze vragen te vinden en schetst zij een richting voor de doorontwikkeling van ons pensioenstelsel. Hiermee probeert zij een bijdrage te leveren aan enerzijds het aankomende SER-advies over de toekomst van ons pensioenstelsel en anderzijds aan de Nationale Pensioendialoog onder leiding van staatssecretaris Klijnsma. Vanuit de Nationale Pensioendialoog zal in mei volgend jaar een brief met de toekomstvisie van dit kabinet voor een volgend kabinet worden opgesteld met mogelijke hoofdrichtingen voor de doorontwikkeling van het pensioenstelsel.

Hoofdstuk 1 Doorontwikkeling is nodig

1.1 Reële pensioenambitie moet voorgaan op nominale zekerheid

De vergrijzing zet door en mensen worden steeds ouder. Dit is positief nieuws, maar betekent wel dat het pensioen langer moet worden uitgekeerd en dat zet mede de financiële positie van pensioenfondsen onder druk. Daarnaast staan de rendementen van de pensioenfondsen onder druk, daalt de rente steeds, is het toekomstverloop ervan onzeker en kennen de financiële markten steeds heftiger schokken. Om de daaruit voortkomende stijging van de pensioenlasten en toenemende procycliciteit van het pensioenstelsel een halt toe te roepen, hebben werkgevers, werknemers en het toenmalige kabinet in 2010 het Pensioenakkoord gesloten. Dit akkoord was een pleidooi voor 'langer leven is langer werken', voor een flexibilisering van de AOW- en pensioenleeftijd en voor een versteviging van de AOW. Dit alles in combinatie met een pleidooi voor beleid om de arbeidsparticipatie van ouderen te vergroten in combinatie met een versteviging van de AOW voor met name beroepsgroepen voor wie dat lastig is te organiseren. En het was een pleidooi voor een contract, waarin niet meer wordt gestuurd op nominale schijnzekerheid, maar op een betaalbare reële pensioenambitie, waarin de pensioenaanspraken meebewegen met schokken in de levensverwachting en op financiële markten en waaruit de procycliciteit en de grote rentegevoeligheid zijn verdwenen. De premieontwikkeling is in dit contract stabiel door uit te gaan van een macro stabiele reële discontovoet. De uitkeringen zijn stabiel door op schokken direct te reageren, maar deze te spreiden in de tijd. Dit leidt tot een stabielere dekkingsgraad door het hanteren van een macro stabiele discontovoet.

De economie, de arbeidsmarkt, het pensioeninkomen en de koopkracht van ouderen en de balans van ondernemingen zijn hiermee nog steeds gediend. En ook is hierdoor een goed evenwicht mogelijk in de risicodeling tussen de generaties.

In het financiële toetsingskader dat vanaf 1 januari 2015 gaat gelden, wordt voldaan aan de wens tot spreiding in de tijd van schokken en de wens van premiestabilisatie. Maar de rentegevoeligheid neemt juist verder toe en nog sterker wordt ingezet op het beschermen van de nominale zekerheid. Een betaalbare indexering raakt verder uit beeld, terwijl een goed pensioen een geïndexeerd pensioen is. Ook de flexibilisering en versteviging van de AOW zijn er niet gekomen. De aanhoudende crisis ten slotte heeft er toe geleid dat arbeidsparticipatie en bevorderend ouderenbeleid niet van de grond komen. De noodzakelijke doorontwikkeling is op deze punten dus maar ten dele gemaakt.

De VCP ziet graag dat het in het Pensioenakkoord beoogde contract met reële, aanpasbare aanspraken, alsnog een plaats krijgt in de Pensioenwet.

1.2 De arbeidsmarkt en de samenleving zijn veranderd

Het pensioenstelsel is ontworpen in de tweede helft van de 19^{de} eeuw, aansluitend op de arbeidsmarkt en samenleving van die tijd. De werkgever en de instituties vormen sindsdien de continue factoren in de maatschappij. Dat is aan het veranderen. De arbeidsmarkt verandert en het individu stelt zich anders op naar de arbeidsmarkt en naar instituties. Steeds meer zijn het individu en de werkende zelf de continuïteit in wisselende arbeidsverbanden en structuren. Individuen kiezen voor steeds meer uiteenlopende en wisselende arbeids- en leefpatronen, daarbij vraagt de arbeidsmarkt, op zoek naar mogelijkheden tot economische groei en vergroting van het verdienvermogen, om meer flexibiliteit, mobiliteit en dynamiek. Zowel het individu als de arbeidsmarkt kunnen zich op deze manier vinden in nieuwe verhoudingen. Het pensioenstelsel moet zich daarop aanpassen. Het individu stelt zich anders op naar instituties en dus ook naar zijn of haar pensioenfonds.

Dat wordt versterkt door de, nu al weer jaren durende, stroom van negatief nieuws van pensioenfondsen door de combinatie van langer leven, wisselende beleggingsresultaten en een zeer lage rente enerzijds. Primair gevoed door de keuzes van dit kabinet om vast te houden aan het beschermen van de nominale zekerheid wat ten koste gaat van de reële pensioenambitie. Verwachtingen van mensen van een geïndexeerd pensioen kunnen keer op keer niet worden waargemaakt.

De meer individuele opstelling van mensen en het groeiend vertrouwensverlies voeden de vragen van deelnemers over hun pensioen, over het beheer van hun pensioenpot, over de verplichte deelname en over het ontbreken van keuzevrijheid en maatwerk. Jongeren hebben deze vragen ook en stellen daarenboven de solidariteit ter discussie, die op dit moment van hen wordt gevraagd middels het meebetahlen aan overgangsregelingen, waarvan zij zelf geen gebruik kunnen maken, en middels het meebetahlen aan het herstel van de financiële positie in veel fondsen. Zij zijn bang dat de zittende deelnemers en gepensioneerden te gemakkelijk de risico's naar hen (de toekomst) doorschuiven. Ook op deze veranderingen en vragen zal het pensioenstelsel van de toekomst een adequaat antwoord moeten hebben.

De VCP acht aanpassingen aan ons pensioenstelsel nodig om het vertrouwen te herwinnen. Dit zodat het pensioenstelsel beter aansluit op veranderingen in de arbeidsmarkt en een nieuw evenwicht vindt in de solidariteit tussen jong en oud.

Hoofdstuk 2 Verplichte pensioenopbouw voor alle werkenden

De VCP vindt aanvullende pensioenopbouw voor alle werkenden ongeacht hun inkomen een must. Hiervoor zijn meerdere redenen te noemen.

2.1 Ouderen zijn sociaal en economisch zelfstandig

De eerste reden is, dat het van groot maatschappelijk belang is dat ouderen economisch en sociaal zelfstandig zijn. Dat belang heeft mede ten grondslag gelegen aan de ontwikkeling van het arbeidspensioen en de fiscale facilitering daarvan, die pensioensparen aanmoedigt. De AOW is een gedegen basis, maar voor inkomens boven het minimumloon vinden we dat in Nederland niet genoeg. Het door de vergrijzing steeds verder onder druk komen te staan van de zorgkosten vragen een toenemende eigen bijdrage. Dat vergroot nog eens het belang van het hebben van een goed pensioen. Dit impliceert dat alle werkenden de verantwoordelijkheid hebben om een goed pensioen op te bouwen. Free-rider gedrag op kosten van de maatschappij is onacceptabel.

Alleen de AOW is onvoldoende voor sociaal en economisch zelfstandige ouderen. Pensioen moet er in voorzien dat werkenden ook na pensionering zoveel als mogelijk eenzelfde welvaartsniveau kunnen behouden.

2.2 Doorstroming op de arbeidsmarkt is gewenst

De tweede reden is de doorstroming op de arbeidsmarkt. Het moet niet zo zijn dat de instroom van jongeren op de arbeidsmarkt wordt versperd, omdat de ouderen niet met pensioen kunnen gaan aangezien zij te weinig pensioen hebben opgebouwd. Aanvullend pensioen en de AOW samen moeten het individu in staat stellen te voorzien in de kosten van levensonderhoud op een niveau, dat in een redelijke verhouding staat tot het bestedingspatroon voor pensioeningang. Dat geldt voor alle inkomensniveaus. De VCP wijst om principiële redenen in welke vormgeving dan ook inkomensgrenzen af. Het stellen van inkomensgrenzen doet afbreuk aan de relatie tussen het inkomen op de oude dag en de genoten arbeidsbeloning tijdens het werkzame leven.

In de visie van de VCP staat een goed pensioen in een redelijke verhouding tot het bestedingsniveau voor pensioeningang. Inkomensgrenzen passen daarin niet.

2.3 Modern paternalisme beschermt het individu

De derde reden is de bescherming van het individu tegen zichzelf. Het individu 'vergeet' voor voldoende pensioen te sparen. Het gevolg is dat hij/zij met bijbaantjes op de oude dag de AOW moet aanvullen om economisch en sociaal te kunnen blijven meedoen en een groter beroep moet doen op de steeds kariger wordende sociale voorzieningen.

Dit is zeker niet overdreven, al denkt een klein deel van de Nederlandse bevolking het beter zelf te kunnen. De peetvader van ons pensioenstelsel, Jacques van Marken, zag al rond 1880 de belangrijke meerwaarde voor de werkgever, voor de werknemer en voor de maatschappij van een goed pensioen. Hij vond dat de verantwoordelijkheid voor de werknemer zelf. Zijn bijdrage als werkgever bestond daarin dat hij de lonen verhoogde met een opslag voor het uitgestelde loon. En hij nam aanvankelijk de opdracht op zich om de pensioenopbouw te organiseren. Hij was nog in de veronderstelling dat de werknemer die verantwoordelijkheid op den duur zou overnemen. Zo ver is het nooit gekomen en we weten waarom. Daar waar pensioenopbouw wordt vrijgelaten, ontstaan binnen de kortste keren gaten. Mensen regelen het niet, stellen het uit en maken, als ze het wel doen, verkeerde en dure keuzes. Dit gedragsfenomeen loopt door alle opleidings- en inkomensniveaus heen, ook al wordt vaak anders beweerd. De theorie die gedragseconomen ons aandragen, onderbouwt in feite wat we zien en wijst ook uit dat dit niet zal veranderen.

Ervaringen in landen om ons heen laten het zien. Engeland is daar een 'goed' voorbeeld van. De pensioengaten daar zijn ontstaan toen mensen (via een opt-out) hun pensioen bij een uitvoerder naar keuze mochten onderbrengen. De intermediair is er rijk van geworden. En de gaten zijn ontstaan toen werkgevers overstapten op defined contribution regelingen met een veel te lage premie-inleg. Nu moet erger worden voorkomen en zijn werkgevers voortaan verplicht een percentage van het loon via een systeem van automatic enrollment onder te brengen bij een nationale pensioenuitvoerder, tenzij zij zelf voor hun werknemers een pensioenregeling hebben.

2.4 Zelfstandigen zonder pensioen moeten we voorkomen

Maar we zien het ook in eigen land bij de opkomst van de zzp-er. Veel zzp-ers zetten geen geld opzij in een pensioenvoorziening voor later. Argumenten zijn: geen tijd om het te regelen of geen geld omdat ze op de factuur geen pensioenpremie declareren om de kostprijs laag te houden. Dit brengt ons bij de vierde reden. De komst van de flexibele arbeidsschil, de al dan niet tijdelijke flexwerkers en de nulurenwerkers, en de opkomst van de zzp-ers betekenen een groeiende concurrentie onder meer op pensioenkosten tussen werknemers en niet-werknemers om werk.

De VCP vindt dat aan deze vorm van oneigenlijke concurrentie een einde moet komen. En niet, zoals werkgevers lijken voor te staan, door loonruimte over te hevelen van werknemers naar zelfstandigen, maar door, in de geest van Van Marken en andere sociale werkgevers van het eerste pensioenuur, de beloning voor arbeid door zelfstandigen te verhogen met een opslag voor de benodigde pensioenopbouw. Het gaat hier in feite om een actualisering van nog steeds valide argumenten achter de grote verplichtstelling, het voorkomen van oneigenlijke concurrentie via de arbeidsvoorwaarde pensioen en het openstellen van pensioenopbouw voor alle werkenden.

De VCP vindt dat werkgevers/opdrachtgevers voor verleende inzet van het menselijk kapitaal voor werkenden niet alleen primair loon moeten betalen maar ook uitgesteld loon, dat opzij wordt gezet voor pensioen. Want het is ook in het belang van werkgevers/opdrachtgevers om werkenden op hun meest productieve deel van hun leven in te zetten voor het verrichten van arbeid.

Hoofdstuk 3 Naar meer individueel, meer keuzevrijheid en maatwerk

De maatschappelijke trend is dat mensen steeds eigen regie (moeten) nemen over de combinatie van werk en privé. Wat betekent dit voor de vertaalslag naar het pensioenstelsel?

Vertaald naar het pensioenstelsel betekent dit dat deelnemers aanlopen tegen verplichte deelname en de 'one size fits all gedachte' in de grote collectiviteiten. In de eerste plaats willen deelnemers beter zicht op wat er met hun geld gebeurt. De vertrouwenscrisis wordt mede gevoed door dit gebrek aan inzicht en transparantie. De boodschap over het (in uitzicht gestelde) pensioen en over de aangroei van dat pensioen met indexering wordt niet waargemaakt. Werkenden vragen zich dan af: Wat is er dan met mijn premie gebeurd? Hoe beïnvloeden ontwikkelingen als langer leven en financiële schokken mijn pensioen? Hoeveel geld zit er nu eigenlijk voor mij in die grote pensioenpot?

3.1 Inzicht is nodig in het individuele aandeel in het collectieve pensioenvermogen

Welk deel van de ingelegde premie is op de rekening van het individu gezet en welk deel is opzijgezet voor kosten en dekking van overlijdens- en arbeidsongeschiktheidsrisico? Hoe is de rekening van het individu aangegroeid met het door zijn pensioenfonds verdiende rendement uit de beleggingen? Hoeveel is afgedragen (bijgeboekt uit) voor collectieve buffervorming en hoeveel is omwille van solidariteit en risicodeling met andere deelnemers en gepensioneerden gedeeld?

De VCP acht het noodzakelijk dat voor individuele deelnemers en gepensioneerden zichtbaar wordt wat het aandeel is in het pensioenvermogen en hoe dat is gemuteerd over het afgelopen jaar.

Om te benadrukken dat het geld voor later is, blijft het ook nodig om inzicht te geven in hoe hoog de te verwachten levenslange uitkering is, die naar verwachting uit het vermogen op de rekening kan worden gedaan, als ook hoe hoog die uitkering is bij een goed en een slecht weer scenario. Dit vergroot zowel het inzicht als de betrokkenheid. Via inzicht in de jaarlijkse ontwikkeling van zijn/haar deel in het vermogen kan de deelnemer zien hoe het beleid van het bestuur, hoe de ontwikkelingen in de levensverwachting en op de financiële markten en hoe solidariteit en risicodeling hun uitwerking hebben op zijn pensioenpot en het pensioenuitzicht dat daaruit voortkomt. Deze inzichtelijkheid en transparantie zijn ook eng. De levenslange uitkering staat niet in hoogte vast. Er kunnen ontwikkelingen zijn, die leiden tot een lagere levenslange uitkering en waar de deelnemer het niet mee eens is. Bestuursbesluiten en solidariteit krijgen een gezicht. De vanzelfsprekendheid van collectieve risicodeling kan op de proef worden gesteld.

De VCP verwacht dat de grotere transparantie leidt tot een toenemende belangstelling van deelnemers, gepensioneerden en vooral ook jongeren om te gaan meepraten over het reilen en zeilen in het fonds. Dat kan een halt toeroepen aan het 'onbekend maakt onbemind'. En dat maakt het pensioenfonds meer 'van, voor en met' de deelnemers.

3.2 Flexibel uittreden moet meer worden gefaciliteerd

De ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en in de samenleving verdragen zich steeds minder met het 'one size fits all' in de grote collectiviteiten, waar uniformiteit en doorsnee nog de regel zijn. Maatwerk over de levenscyclus en keuzevrijheid zijn nodig om de deelnemer het gevoel te geven dat het pensioenfonds er voor hem of haar is en om het pensioen en risico te laten aansluiten op de preferenties van de deelnemer. Waarover hebben we het dan? Deelnemers willen graag eigen sturing in de overstap naar de pensioenfase. Het gaat dan om flexibiliteit in de overgangsfase, het kiezen van een al dan niet gefaseerde uittreedleeftijd in combinatie met deeltijdpensioen. Daar waar dit nog niet is geregeld, moet dat snel gebeuren. In het verlengde hiervan moet, daar waar dit nog niet is geregeld, de wettelijke mogelijkheid van een hoog-laag constructie worden ingevoerd.

De VCP wil dat er meer wettelijke mogelijkheden komen voor werkenden om flexibel uit te kunnen treden. Dat betreft ook de AOW (flexibele leeftijd en deeltijd AOW), anders blijft voor een grote laag van de bevolking de flexibele overgang van werk naar pensioen onbereikbaar.

Jong kan meer risico aan dan oud. Jong heeft zijn menselijk kapitaal en tijd om risico's op te vangen, oud heeft geen menselijk kapitaal meer en voelt de risico's direct in de portemonnee. Om deze reden wordt in de huidige individuele beschikbare premiereregelingen gewerkt met life-cycle beleggen: het risicoprofiel neemt af met het stijgen van de leeftijd. In de collectieve uitkeringsregelingen worden vanuit een uniform risicoprofiel de risico's gedeeld tussen jong en oud. Dit laatste gaat meer en meer wringen naarmate de vergrijzing voortgaat en de verhouding tussen jong en oud steeds schever komt te liggen. Dit betekent dat moet worden bezien of leeftijdsdifferentiatie en voornamelijk differentiatie tussen werkenden en gepensioneerden op het punt van beleggingsrisico's breder kunnen worden ingebed in het pensioenstelsel. Bijkomende vraag is of daarenboven deelnemers een eigen keuze kan worden geboden.

Het antwoord van de VCP hierop is ja. Maar een goede zorgplicht is nodig en daar hoort een goede, duidelijke default bij. Dit laatste geldt overigens voor alle individuele keuzes. Alle geleerden zijn het er over eens dat mensen moeten worden geholpen met financiële keuzes, zeker als het keuzes zijn met langetermijneffecten. Bij pensioen is dat het geval. Er lijkt een groeiende behoefte te zijn aan het kunnen kiezen van het groene of duurzame profiel van de beleggingsportefeuille. In het kader van de vraag 'Gaaf u wel goed met mijn geld om?' willen mensen zeggenschap over waar hun pensioenpot in wordt belegd.

Op het gebied van beleggingsrisico's kan deelnemers meer keuze worden geboden. Dit kan echter alleen middels een goede zorgplicht en een goede default.

Ook de roep om zelf het pensioenfonds/de uitvoerder te kiezen neemt toe. Mensen begrijpen niet waarom hun pensioenfonds moet korten en dat van de buurman niet. Waarom mag ik niet weg bij het pensioenfonds waar ik nu zit? Zonder afbreuk te doen aan deze wens, is de VCP erg terughoudend om deze mogelijkheid te bieden. Hoe gaan onze pensioenfondsen of adviseurs deelnemers helpen om tot een passende keuze te komen (zorgplicht)? Hoe voorkomen we een versnippering van pensioenaanspraken en daarmee een veel slechter pensioen op de pensioendatum? Hoe voorkomen we een sterke toename van de uitvoeringskosten (marketingkosten bijvoorbeeld)? Hoe voorkomen we calculerend gedrag bij het shoppen tussen pensioenfondsen/uitvoerders? Hoe voorkomen we sturen op de korte termijn door pensioenfondsen/uitvoerders, met efficiency- en vooral ook rendementsverlies als gevolg, om elk jaar boven aan de ranglijstjes te staan in de strijd om de gunst van de deelnemer? Bij pensioen gaat juist de kwaliteit samen met een lange termijn. In Engeland heeft de opting out, waarbij de deelnemer met zijn pensioen naar een uitvoerder naar keuze mocht overstappen, geleid tot een groot pensioenverlies voor veel mensen en heeft het intermediair veel geld 'verdiend' ten koste van dat pensioen. In Chili lijkt de stap wel te zijn gelukt. Daar is echter een zeer strakke regie gevoerd, waarbij de deelnemer kan kiezen uit een beperkt aantal uitvoerders. Verder is van overheidswege geregeld waarop deze uitvoerders elkaar kunnen beconcurreren en biedt de overheid garanties bij faillissement van de uitvoerder en garanties aan deelnemers die door slechte prestaties van uitvoerders een te laag pensioen hebben.

Meer maatwerk en keuzevrijheid kunnen deelnemers worden geboden in het beleggingsbeleid en het risicoprofiel. Een goede invulling van de zorgplicht en goede, duidelijke defaults zijn belangrijke voorwaarden. De VCP is geen voorstander van het deelnemers zelf hun pensioenfonds/uitvoerder laten kiezen.

Hoofdstuk 4 Pensioen is voor pensioen, dus voor later

Steeds vaker wordt er met argusogen naar het opgebouwde pensioenvermogen gekeken en ontstaan er ideeën om het opgebouwde pensioen ook voor andere doeleinden, zoals wonen en zorg, aan te wenden. Is dit echter wel verstandig?

4.1 Pensioen niet vermengen met andere doeleinden

De oude dag is meer dan pensioen alleen. We hebben in Nederland de grootste pensioenspaarpot, maar ook de grootste hypotheekschuld. We willen (en moeten) langer thuis op onszelf blijven wonen, wat af en toe investeringen aan huis vraagt ter facilitering. Veel huizen staan zoals we zeggen onder water, de hypotheekschuld is groter dan de waarde van het huis (bij verkoop). Dat betekent een belemmering voor verhuizen en daarmee voor de mobiliteit en flexibiliteit van de woningmarkt, en heeft effecten voor de arbeidsmarkt. Mensen komen slecht aan een startvermogen om een eigen onderneming op te starten, terwijl ze wel een pensioenpot hebben. Dit alles is aanleiding om naar het pensioen te kijken. Kan iemand met minder pensioenopbouw toe als deze persoon ook vermogen opbouwt in een eigen huis? Mag pensioen worden gebruikt voor de aflossing van een huis? Mag pensioen worden gebruikt om een eigen onderneming te starten? Mag er tijdens de pensioenfase af en toe een groter hapje worden genomen uit iemands pensioen om een zorgvoorziening in huis te financieren? De VCP vindt in beginsel van niet.

Een van de belangrijkste waarborgen in de Pensioenwet is de verplichting om pensioengeld buiten de onderneming te brengen. Daarmee is de deelnemer gevrijwaard dat hij bij faillissement niet naast het verlies van zijn baan, ook nog zijn pensioen kwijt is. Een faillissement waarbij dit wel gebeurde, was in 1952 de directe aanleiding voor de Pensioen- en Spaarfondsenwet, de voorloper van de Pensioenwet.

Het pensioen inzetten als startkapitaal voor een eigen onderneming moeten we dus niet doen. Niet alleen zet men dan het eigen pensioen op het spel, maar ook de maatschappij loopt het risico dat er na pensioeningang een extra beroep wordt gedaan op een sociale voorziening. Pensioen inzetten voor de bekostiging van het eigen huis is een soortgelijk risico. Hiervoor en voor de variant dat men een deel van de pensioenpremie mag aanwenden voor de aflossing van het huis, geldt dat als het huis sterk in waarde daalt, er weinig overblijft voor de oude dag. Bovendien kan men stenen niet eten. Indien er toch voor deze weg wordt gekozen, dan moet ook de zogeheten omkeerhypotheek op de markt komen. Deze hypotheek wordt ook wel de opeethypotheek genoemd, waarmee mensen de extra waarde of overwaarde van hun huis benutten als extra inkomsten. Een andere waarborg is het afkoopverbod. Alleen kleine pensioenen mogen worden afgekocht. Pensioen aanspreken voor het eigen huis of voor zorginvesteringen aan het huis, betekent het naar voren halen dan wel deels afkopen van het pensioen. En dit is nu juist niet de primaire doelstelling van het pensioen.

Het pensioenfonds kan desgewenst beter in de hypotheek op de woningmarkt beleggen dan dat het individu rechtstreeks en individueel het pensioenrisico loopt. Het pensioenfonds kan desgewenst beter beleggen in kredietverstrekking aan startersfondsen, dan dat het individu zijn pensioen op het spel zet door het in een eigen onderneming te stoppen. In de maatschappelijke trend om langer thuis te wonen, zou wel onder strikte voorwaarden de mogelijkheid kunnen worden geboden voor zorginvesteringen. Dit is dan te zien als een variant van de hoog-laag constructie. Ook daaraan is een begrenzing aangebracht om zowel het individu als de maatschappij te behoeden voor het te vroeg op zijn van het pensioen.

De VCP vindt uiterste terughoudendheid geboden bij het gebruik van pensioen voor andere zaken/doeleinden dan pensioen. Het is echt voor later, voor de deelnemer om in het inkomen te voorzien en voor de maatschappij om te voorkomen dat er een beroep moet worden gedaan op sociale voorzieningen.

Hoofdstuk 5 Collectiviteit, solidariteit en verplichtstelling, doen!

De sterkmakers collectiviteit, solidariteit en de verplichtstelling staan onder druk. Toch zijn er verschillende argumenten om ze overeind te houden.

5.1 De argumenten vóór de sterkmakers van ons stelsel

Hoe meer inzichtelijk de risico-overdrachten binnen het pensioenstelsel worden, hoe meer ruimte er komt voor een uitruil tussen keuzevrijheid, differentiatie en maatwerk. En hoe meer druk er komt op collectiviteit, solidariteit en de grote verplichtstelling. En dat zijn nu juist de sterkmakers van ons pensioenstelsel.

De VCP vindt het van groot belang die sterkmakers niet op te offeren aan de uit de ontwikkelingen logisch volgende wensen van sommige groepen, maar te faciliteren dat een goede balans kan worden gekozen tussen beide. Het individu is hierbij aangesloten in een voor zijn pensioen effectief collectief, dat een solidariteitskring vormt voor de risico's die men kiest te willen delen en waarvoor een verplichtstelling desgewenst kan worden aangevraagd. Hiertoe wil de VCP de meerwaarde van collectiviteit, solidariteit en van de grote verplichtstelling nog eens nadrukkelijk onder de aandacht brengen. Samen kan er meer dan alleen. Dat is niet voor niets een tegeltjeswijsheid. Buiten discussie staat dat het verstandig is voor het individu om voor een collectief te kiezen. De schaalvergroting geeft hem kostenprofiel. Het geeft hem, dankzij het collectief, brede, efficiënte toegang tot beleggingsmarkten en –vehikels, waar een individu 'alleen' niet van kan profiteren, met als gevolg een beter en beter gespreid rendement.

Ook voor een individuele beschikbare premieregeling zijn deze collectiviteitsvoordelen onbetwist. Deelnemen in een collectief geeft toegang tot het delen van risico's. Dat betreft de zogenoemde kanssolidariteit, de mogelijkheid om tegen een faire prijs in een homogene groep risico's te delen, die het individu alleen niet kan dragen. De voorbeelden zijn het overlijdensrisico en het arbeidsongeschiktheidsrisico. In een individuele beschikbare premieregeling kunnen deze risico's alleen worden verzekerd bij een externe verzekeraar. Die verzekering regelt de toegang tot een groot en homogeen collectief dat de verzekeraar beheert. Allemaal niet ter discussie. Willen we echter meer, dan zijn daarvoor collectiviteiten nodig in de vorm van solidariteitskringen. Daarin wordt voor het individu de toegang tot wat wordt genoemd collectieve risicodeling georganiseerd. Dan gaat het om risicodeling tussen generaties via buffers, risicodeling van grote schokken op financiële markten en risicodeling van niet of bijna niet op de markt verhandelbare risico's zoals langlevensrisico en inflatie. Waarom vindt de VCP deze sterkmakers nog steeds van groot belang en wil zij op zoek gaan naar een nieuw evenwicht tussen de sterkmakers enerzijds en meer keuzevrijheid, differentiatie en maatwerk anderzijds? Hiervoor zijn vier belangrijke argumenten.

Het eerste argument: pensioenfondsen kunnen meer dan de financiële markten

Via collectieve risicodeling kunnen pensioenfondsen een welvaartsverhogende aanvulling bieden op de incomplete financiële markten. Pensioenen zijn opgericht en bedoeld om een risico af te dekken dat individuen niet alleen kunnen dragen. Namelijk dat een persoon op zijn oude dag het eigen inkomen niet meer kan verdienen. Bij pensioenen spelen naast het beleggings- en renterisico ook het inflatierisico en het risico van een stijgende levensverwachting. Sommige van die risico's kunnen via de financiële markten worden afgedekt. Maar het inflatierisico en langlevensrisico niet. Die laatste twee kunnen wel voor het individu via collectieve risicodeling worden beperkt.

Pensioenfondsen kunnen dus iets wat de financiële markten niet kunnen: risico's beperken waaraan iedere deelnemer bloot staat. Met andere woorden, via collectieve risicodeling wordt welvaartswinst gecreëerd voor de deelnemers en de gehele BV-Nederland middels een aanvulling op de incomplete financiële markten.

Het tweede argument: pensioenfondsen dempen schokken via collectieve buffers

Collectieve pensioenbuffers dempen en egaliseren financiële schokken, beperken daarmee pech- en gelukgeneraties, voorkomen procyclisch handelen en genereren daardoor een hoger rendement. Zo vormen ze de smeermolie voor de Nederlandse economie.

Collectieve buffers worden in goede tijden opgebouwd en kunnen in slechte tijden worden aangewend. Zo zorgen ze voor het dempen van pech- en gelukgeneraties middels het stabiliseren van premies en uitkeringen, spelen ze een anticyclische rol en zorgen ze dus voor stabiliteit in de economie. Het verleden heeft uitgewezen dat collectieve buffers hun werk deden toen de markt in 2008 instortte. Ondanks een dramatisch rendement en een extreme rentedaling (en bijna tegelijkertijd een spectaculaire stijging van de levensverwachting) zijn de pensioenkortingen beperkt of zelfs achterwege gebleven. We durven er bijna niet aan te denken wat er was gebeurd met de Nederlandse economie als er destijds geen collectieve buffers waren om de klap op te vangen.

Collectieve buffers maken het mogelijk om te beleggen met geld waar geen verplichtingen tegenover staan, en vormen zo een zelfstandige rendementsbron. Op die manier zijn pensioenfondsen in staat om op een verantwoorde wijze (meer) risico te nemen dan een individu alleen. Dat betekent: (meer) rendement wat leidt tot een goed en betaalbaar pensioen. En dat leidt tot meer consumptie voor deelnemers en meer inkomsten voor de Nederlandse schatkist.

De gedragseconomie Kahneman¹ geeft een extra argument voor het werken met collectieve buffers: mensen worden veel ongelukkiger van verlies dan ze gelukkiger worden van winst. Anders gezegd: de meerwaarde van een gouden rollator valt in het niet bij de malheur van een droge boterham.

Het derde argument: passend en evenwichtig kunnen ingrijpen bij onvoorziene omstandigheden

Een collectief maakt het mogelijk om passend en evenwichtig in te grijpen na onvoorziene omstandigheden. De toekomst pakt immers vaak anders uit dan vooraf is bedacht. Collectieve risicodeling vraagt om evenwichtige en vooral ook heldere spelregels vooraf, zodat voor iedere betrokkene duidelijk is waar hij in welk scenario op kan rekenen. Maar de kracht van een collectiviteit is juist ook dat er in bijzondere situaties kan worden afgeweken van de vooraf afgesproken spelregels. Want het is inmiddels wel duidelijk: voorspellen is lastig, zeker als het de toekomst betreft. Pensioenen moeten kunnen meebewegen met grote veranderingen in economie, demografie, maatschappij en cultuur. En juist deze grote veranderingen zijn moeilijk vooraf te voorspellen. Een collectief biedt de mogelijkheid om verstandig in te spelen op zulke 'unknown' en het evenwicht op een voor alle betrokkenen acceptabele wijze te herstellen. Een zuiver individueel pensioensysteem kent die mogelijkheid niet.

Het vierde argument: meer mogelijkheden voor een lange termijn beleggingsstrategie

Pensioenfondsen met collectieve risicodeling hebben meer mogelijkheden om een lange termijnbeleggingsstrategie te voeren. Dat geeft ook toegang tot illiquide assets (zoals infrastructuur en groene en duurzame beleggingsprojecten). Daarmee verschaffen pensioenfondsen risicodragend kapitaal en kapitaal voor maatschappelijk gewenste investeringen. Dat is goed nieuws voor de BV-Nederland en ook voor de deelnemer. Zij krijgen een ruimer beleggingsuniversum met meer rendement en/of een betere diversificatie, dus minder risico.

De VCP vindt het van groot belang de sterkmakers collectiviteit, solidariteit en de grote verplichtstelling niet op te offeren aan de uit de ontwikkelingen logisch volgende wensen, maar te faciliteren dat een goede balans kan worden gekozen tussen beide.

5.2 Politieke risico's vragen om transparantie bij collectieve risicodeling

Aan collectieve risicodeling kleven wel governance- en politieke risico's. Als risico's te veel worden doorgeschoven naar de toekomst, komt de noodzakelijke nieuwe instroom onder druk. Voor niet-verhandelbare risico's bestaan geen objectieve marktprijzen, subjectieve verdeelregels moeten door het bestuur worden vastgesteld.

¹ Kahneman, *Prospect Theory: An Analysis of Decision under Risk*, maart 1979

Voor de opbouw, het beheer en de aanwending van de collectieve buffers zijn duidelijke verdeelregels nodig, anders wordt er mogelijk een greep in de pensioenpot gedaan, zoals in de jaren '90 van de vorige eeuw is gebeurd.

De exacte meerwaarde van collectieve risicodeling is moeilijk te becijferen. Het blijkt namelijk lastig om de werking van buffers en de niet-markt waardeerbare risico's in de rekenmodellen door te rekenen. Maar dat iets moeilijk is om te modelleren, betekent natuurlijk niet dat het in werkelijkheid niet bestaat. De waarde van solidariteit is niet te bepalen, maar als solidariteit ontbreekt op het moment dat deze nodig is, blijkt pas dat de waarde hoog is. De meerwaarde van collectieve risicodeling van beleggingsrisico's is wel afgenomen. Dat komt doordat de toekomst minder kan dragen, het premiestuur bot is geworden door de vergrijzing en omdat de economie, arbeidsmarkt en werkgever baat hebben bij premiestabiliteit. Tevens is de meerwaarde afgenomen, omdat men vindt dat schokken niet te ver mogen worden doorgeschoven.

De governance- en politieke risico's moeten worden ingedamd door transparantie inzake de verdeelregels, de impact daarvan en van wijzigingen daarin op het aandeel van het individu in de pensioenpot. Verder zijn strakke regels nodig over de verantwoording daarover en over het buffermanagement aan het verantwoordingsorgaan en de toezichthouder.

5.3 Collectieve risicodeling vraagt continuïteit, de verplichtstelling verschaft dit

Collectieve risicodeling vraagt om continuïteit. De continuïteit van nieuwe instroom is de sleutel tot de taartvergroting die de meerwaarde oplevert. Dat brengt ons bij de derde sterkmaker naast collectiviteit en solidariteit, de (grote) verplichtstelling. Verplichte deelneming aan de solidariteitskring is een adequaat middel om deze continuïteit te bewerkstelligen. De individuele en maatschappelijke welvaartswinst zijn dan de sociale rechtvaardiging om via de verplichtstelling alle werkgevers/opdrachtgevers en de voor hen werkenden te binden en daarmee op gelijke voorwaarden te laten deelnemen, en de continuïteit van nieuwe instroom af te dwingen. De VCP pleit voor het handhaven van het instrument van de (grote) verplichtstelling voor een solidariteitskring. Daarbij acht de VCP vooralsnog de efficiency gebaat bij een langs de lijnen van een werkgevers/opdrachtgever georiënteerde organisatie van solidariteitskringen. Die kunnen een werkgever betreffen voor alle werknemers, een bedrijfstak voor alle werkgevers/opdrachtgevers en de voor hen al dan niet in loondienst werkenden, een beroepsgroep en een restkring. In die laatste brengen werkenden hun pensioenopbouw verplicht in voor zover zij niet deelnemen in een andere kring. Alleen op die manier kunnen ook zij profiteren van de welvaartswinst van collectieve risicodeling. Daaraan verbindt de VCP wel de voorwaarde dat de solidariteitskring in voldoende mate homogeen is en naar de behoefte van de deelnemers en op bedrijfstakniveau de werkgevers/opdrachtgevers voldoende ruimte geeft voor individuele keuzes, voor differentiatie en voor maatwerk. Bedrijfstakken vervagen en de levensduur van ondernemingen neemt af. De VCP ziet voor de toekomst een heroriëntatie van homogene verplicht gestelde solidariteitskringen die worden gehangen in APF-en. Dat vraagt echter wel een bijzondere transitie en regie. Die transitie zou wat betreft de VCP 'van binnenuit moeten komen uit de bestaande kringen'. Nodig voor zo'n beweging is dat voor verplicht gestelde bedrijfstakpensioenfondsen de toegang wordt opengesteld tot APF-en.

De VCP is van mening dat collectieve risicodeling en collectieve buffervorming leiden tot een hoger en stabiel pensioenresultaat voor alle generaties, en dat zij bijdragen aan het verschaffen van risicodragend en duurzaam en maatschappelijk inzetbaar vermogen. Zowel de deelnemer, als de BV Nederland plukken daar de vruchten van. Hierom pleit de VCP voor het in stand houden van de mogelijkheden om solidariteitskringen te vormen ten behoeve van collectieve risicodeling, juist ook met toekomstige generaties, en daarin bestuurlijke discretie te kunnen blijven hanteren.

De VCP pleit voor het handhaven van het instrument van de (grote) verplichtstelling voor een solidariteitskring. Daarbij acht de VCP vooralsnog de efficiency gebaat bij een langs de lijn van een werkgever/opdrachtgever georiënteerde organisatie van solidariteitskringen.

Hoofdstuk 6 Een langetermijnbeleggingsstrategie geeft een beter pensioen

Niet door te sparen maar door te investeren verdienen we ons pensioen. Deze uitspraak is een van de stellingen van Jansweijer in zijn proefschrift 'Gouden bergen, diepe dalen' (1996). Hij pleit in zijn proefschrift voor een koopkrachtbestendig pensioen, geeft aan dat daartoe risico moet worden genomen om voldoende rendement te halen en beschrijft dat dat beter lukt bij collectieve risicodeling dan bij een individu alleen. Een wellicht zekerder, maar veel te laag pensioen of omwille van die zekerheid veel te veel sparen of dikke pech of megageluk, vallen het individu ten deel. Dat is verre van efficiënt. Om het spel van collectieve risicodeling te kunnen spelen, is, zo schrijft hij, het wel nodig dat houders van aanspraken bereid zijn mee te delen in het absorberen van risico. Anders komt de last onevenredig bij toekomstige deelnemers en dan is het snel afgelopen met hun bereidheid mee te doen. Dit is precies wat met het Pensioenakkoord uit 2010 is beoogd, met het reële contract met aanpasbare aanspraken. Maar het kan ook in een premieovereenkomst met individuele pensioenrekeningen, die via collectieve risicodeling en buffers aan elkaar verbonden zijn en waarin bij pensioeningang, de kapitalen worden omgezet in reële variabele annuïteiten. Deze kapitalen worden gewaardeerd op een reële macro stabiele discontovoet.

Risico nemen moet dus omwille van het rendement voor een inkomensgerelateerd en koopkrachtbestendig pensioen. Dat kan alleen als een langetermijnbeleggingsstrategie kan worden gehanteerd zonder hinderlijke korte termijn 'stops' vanwege eisen omwille van nominale schijnzekerheid. Rentederivaten worden desgewenst gebruikt voor stabilisering van het rendement over de tijd in plaats van voor die korte termijn 'precisie'. Collectieve risicodeling en buffers vergroten de mogelijkheden voor langetermijnbeleggingsstrategieën onder andere door toegang tot illiquide assets, alternatieve strategieën en private markten. Doorontwikkeling van het pensioenstelsel is nodig, maar laten we niet zover gaan dat pensioensparen versnipperd tot een van pensioenuitvoerder naar pensioenuitvoerder hoppende deelnemer. Het kost hem, zijn collega's en de BV Nederland veel welvaartswinst.

Een inkomensgerelateerd en koopkrachtbestendig pensioen behoeft de ruimte voor een lange termijn beleggingsstrategie. De VCP verbindt aan de doorontwikkeling van ons pensioenstelsel de voorwaarde dat die ruimte zo groot mogelijk wordt gemaakt.

Hoofdstuk 7 De doorsneesystematiek zit in de weg, maar transitie is lastig

De arbeidsmarkt en de demografie leiden ertoe dat de huidige doorsneesystematiek niet langer houdbaar is. Afschaffen is echter niet zo eenvoudig. Wat zijn de alternatieven en de argumenten voor een andere systematiek?

7.1 Doorsneesystematiek om meerdere redenen niet meer van deze tijd

De doorsneesystematiek is uiterst krachtig en eenvoudig in zijn werking. Het maakt niet uit wanneer iemand pensioen opbouwt. Hij of zij betaalt dezelfde premie voor dezelfde opbouw. Of iemand nu op jonge leeftijd tijdelijk minder werkt om voor de kinderen te zorgen of op oudere leeftijd om voor ouders te zorgen, het kost deze persoon hetzelfde en het pensioengat is gelijk. Of men nu van 20 tot 65 werkt of van 30 tot 75, men bouwt evenveel pensioen op. De doorsneesystematiek, zo kunnen we stellen, is de belichaming van de solidariteit in ons pensioenstelsel. Het systeem is wettelijk voorgeschreven voor verplicht

gestelde bedrijfstakpensioenfondsen en een belangrijke schakel in de rechtvaardiging van het uitschakelen van marktwerking bij een grote verplichtstelling.

Dus dit systeem kan niet zo maar even worden afgeschaft. Hier moet serieus over worden nagedacht. Het lijkt er op dat de nadelen aan deze systematiek de voordelen gaan verdringen.

Historisch gezien zijn de grote verplichtstelling en de doorsneesystematiek ontstaan om drie redenen. Door de doorsneesystematiek werd het destijds (1949) via omslag voor werkgevers en werknemers mogelijk om ook oudere werknemers alsnog een redelijk pensioen te laten opbouwen. Door de combinatie van de verplichtstelling en de doorsneesystematiek wordt tevens concurrentie op de arbeidsvoorwaarde pensioen tussen ondernemingen (en werknemers) binnen een bedrijfstak voorkomen. In de derde plaats betekent de verplichtstelling de afgedwongen continuïteit die nodig is om de voordelen van collectieve risicodeling te benutten. Daarmee gaat het hier om solidariteit tussen werkgevers/opdrachtgevers en de bij hen werkenden. In de vierde plaats betekent de grote verplichtstelling een efficiëntere organisatie van een brede pensioendekking op gelijke voorwaarden en creëert het zo een breed risicodraagvlak. Zonder te streven naar volledigheid zijn de meest genoemde argumenten voor afschaffing van de doorsneesystematiek de volgende.

Het eerste argument: het gebrek aan wederkerigheid in het systeem

In de doorsneesystematiek betaalt jong voor oud met de verwachting dat later terug te krijgen van de nieuwe jongeren. Die vlieger gaat steeds minder op. Jongeren betalen mee aan VUT- en prepensioenregelingen, waaraan zijzelf niet meer mee zullen doen.

Versoberingen in de pensioenregeling zoals de stijging van de pensioenleeftijd en de fiscaal afgedwongen wijzigingen per 1 januari 2015, halen bij de generaties die per saldo in het systeem nog subsidie tegoed hebben, een deel daarvan weg. Zij krijgen minder terug dan waarvoor ze zelf anderen hebben gesubsidieerd. Een forse herverdeling als gevolg van regelgeving. En tot slot de toenemende dynamiek en mobiliteit op de arbeidsmarkt. Zo lopen vroege uittrekkers die bijvoorbeeld zzp-er worden hun subsidietegoed mis. En andersom krijgen late instromers subsidie zonder zelf eerder te hebben bijgedragen.

Het tweede argument: rendementsverlies

Het geven van subsidie in plaats van het bijschrijven op het pensioen betekent over de levenscyclus een rendementsverlies dat het CPB becijfert op zo'n 8%. Dat wil zeggen dat de premie 8% hoger is dan nodig c.q. het pensioen 8% lager is dan mogelijk.

Het derde argument: maatwerk lastig in te regelen

Risicodifferentiatie en maatwerk, alsook eventueel gewenste flexibiliteit in de opbouwfase, zijn slecht in te regelen.

Het vierde argument: gebrek aan transparantie

Als gezegd is de doorsneesystematiek de belichaming van ultieme solidariteit. Vele vormen van risicodeling, zowel kanssolidariteit als risicoherverdeling, lopen door elkaar heen. Dat verdraagt zich moeilijk met de wens tot transparantie en inzichtelijkheid in het individuele aandeel in de pensioenpot en de jaarlijkse mutaties daarin.

Het vijfde argument: de doorsneepremie zal voortdurend stijgen

De doorsneepremie zal voortdurend stijgen als gevolg van de veroudering van de arbeidsbevolking en de afname van de instroom van nieuwe toetreders. Dat vergroot de solidariteit en het omslagelement. Er zijn dus belangrijke redenen om het systeem af te schaffen. Daartoe is sowieso wetgeving vereist, omdat de doorsneesystematiek bij wet verplicht is bij verplicht gestelde bedrijfstakpensioenfondsen.

Bovendien is overheidsregie nodig, omdat een overstap door alle fondsen tegelijk moet worden gemaakt. Fiscale neutraliteit en arbeidsneutraliteit vereisen dit. Maar ook drie belangrijke vragen zijn te beantwoorden. Welk systeem komt er voor terug? Hoe compenseren we de subsidietegoeden? En wat betekent het voor de rechtvaardiging van de grote verplichtstelling? Tot slot is ook de administratieve uitvoerbaarheid door de ontwikkelingen in de ICT een 'grotendeels' achterhaalde reden om niet over te stappen op een andere systematiek.

7.2 Welk systeem, doorsneepremie of progressieve premie?

Er zijn twee alternatieve systemen, doorsneepremie/degressieve opbouw en progressieve premie/doorsneeopbouw. Het tweede systeem wordt gehanteerd in individuele beschikbare premieovereenkomsten. De progressieve premiestaffels zijn afgeleid van de opbouwfaciliteit uit de uitkeringsovereenkomsten. Dit systeem heeft als voordeel dat het grootste deel van het pensioen wordt opgebouwd in het tweede deel van de loopbaan en dus veelal over het hoogste salaris. Daarmee sluit het pensioen beter aan op het bestedingspatroon voor pensioeningang. Ook betekent dit systeem dat de lastendruk in de fase van de opbouw van carrière en gezin relatief klein is en die last het grootst is als het individu daarvoor financieel ook de meeste ruimte heeft. Ook behoeven de individuele beschikbare premieregelingen in dit geval geen transitie. Maar het systeem kent ook nadelen. Ouderen zijn duur in loonkosten, dat belemmert de maatschappelijke wenselijkheid van langer doorwerken en betekent concurrentie tussen werkgevers/opdrachtgevers om jonge werkenden. En het feit dat het pensioen de facto vooral in de laatste tien jaar wordt opgebouwd, betekent in combinatie met een life-cycle risicoprofiel een flink verlies van rendement en dus een flink lager pensioen dan mogelijk is. Het systeem van doorsneepremie/degressieve opbouw geeft juist het hoogste nut van het rendement, omdat het pensioen juist in de eerste helft van de loopbaan wordt opgebouwd. Dat gebeurt dan wel weer over het lagere salaris. Te overwegen is dit op te lossen via een lager toegestane franchise in de eerste opbouwjaren. Voordelen zijn verder dat jong en oud in pensioenkosten even duur zijn, er geen loonkostenbelemmering is om langer door te werken en geen concurrentie plaatsvindt om de jonge werkenden. De transitie strekt zich in dit geval uit over uitkeringsovereenkomsten en premieovereenkomsten. Dat kan als voordeel hebben dat de transitie nationaal breed is en daarmee ook de compensatie een macro benadering kan krijgen.

7.3 De compensatieproblematiek is omvangrijk

Alleen al voor de uitkeringsovereenkomsten raamt het CPB de kosten voor het aanpassen, de transitielast, op zo'n 100 miljard². Compensatie moet uit extra premie komen of compensatie wordt onvolledig gegeven. Beide oplossingen zijn niet wenselijk. De 'goedkoopste' oplossing lijkt te zijn een geleidelijke uitfasering door alleen voor nieuwe toetreders over te gaan op het nieuwe systeem. Het CPB raamt de kosten dan op 1,5%-punt extra premie. Maar nadeel is een zo'n veertig jaar durende overgangstijd en de kosten slaan vooral neer bij toekomstige (jonge) generaties. Een macro-oplossing biedt wellicht meer perspectief. Immers, waarom moet het probleem binnen de fondsen worden gehouden? Uit maatschappelijke overwegingen passen we de regelgeving aan. Niemands schuld en ons aller probleem. Een belangrijke maatschappelijke reden is de wenselijke vergroting van de dynamiek van en mobiliteit op de arbeidsmarkt.

Dat levert dus een verdienwinst op voor ondernemingen en de overheid. Die verdienwinst zou moeten worden doorgegeven aan de transitie van de doorsneesystematiek. Samen met de te behalen rendementswinst van zo'n 8% kan dit een belangrijke bijdrage leveren.

De VCP ziet het liefst een zo volledig mogelijke compensatie. Maar meer nog acht zij een evenwichtige oplossing nodig waarin alle generaties de transitielast delen, dus ook gepensioneerden. Hierbij dient te worden gestreefd naar een zo kort mogelijke transitieperiode.

² CPB-policybrief 2014/01 Herverdeling tussen jong en oud fors

7.4 Grote verplichtstelling behouden

Een overheid mag middels verplichtstelling marktwerking uitschakelen als een sociaal belang hierdoor wordt gediend. Een goed pensioen voor iedereen onder gelijke voorwaarden is zo'n doel. Solidariteit is daarin een belangrijke toetsvoorwaarde. Bij hanteren van een doorsneesystematiek is daaraan zondermeer voldaan. Betekent afschaffen van de doorsneesystematiek dat de verplichtstelling mogelijk niet langer houdbaar is? Een duidelijk antwoord is nodig. Er lijken voldoende argumenten over te blijven, mits collectieve deling van risico's mogelijk blijft, waardoor brede toegankelijkheid onder gelijke voorwaarden mogelijk blijft en meer rendement kan worden gehaald. Hierdoor kunnen individu en maatschappij het sociale doel van een goed pensioen beter realiseren. Een reden te meer om collectieve risicodeling mogelijk te laten blijven.

Op grond van de nadelen van de doorsneesystematiek onderschrijft de VCP de wenselijkheid om de doorsneesystematiek af te schaffen. Maar voor de VCP zijn een acceptabele compensatie en het overeind blijven van de grote verplichtstelling belangrijke voorwaarden. De compensatie moet zo volledig mogelijk en evenwichtig door alle generaties worden gedragen. De VCP beveelt aan om daarbij ook de arbeidsmarktwinst van afschaffen van de doorsneesystematiek in te brengen.

Hoofdstuk 8 De rol van de werkgever/opdrachtgever

Pensioen is altijd een zaak van werkgevers en werknemers geweest en heet om die reden in de volksmond ook wel het arbeidspensioen. Dient pensioen echter wel een gedeelde verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers te blijven?

8.1 Pensioen een arbeidsvoorwaarde

De VCP wil dat pensioen een arbeidsvoorwaarde blijft die tussen werkgever/opdrachtgever en werkende wordt overeengekomen. Pensioen is uitgesteld loon.

De werkgever/opdrachtgever maakt gebruik van het menselijk kapitaal van de werkende in ruil voor de arbeidsbeloning. Die omvat ook een opslag voor de pensioenopbouw, het loon voor later. Daarmee is pensioen, ook in het eigentijdse pensioenstelsel, een arbeidsvoorwaarde. Ook werkgevers en opdrachtgevers hebben er belang bij dat werkenden tijdig met pensioen kunnen gaan. En in een vergrijzende samenleving is een goed pensioen een concurrerende arbeidsvoorwaarde. Op dit punt is er sinds Van Marken niets veranderd. Dat maakt het mogelijk de efficiency van de organisatie te blijven gebruiken via de werkgever/opdrachtgever. Samen met de werkenden heeft deze de keuze om zelf een pensioenregeling uit te voeren in een eigen pensioenfonds, samen met andere werkgevers/opdrachtgevers en de werkenden een verplichtstelling aan te vragen voor een bedrijfstakpensioenfonds of met de werkenden overeen te komen dat de pensioenpremie wordt gestort in een privaat nationaal pensioenfonds (automatic enrollment). De welvaartswinst van brede toegankelijkheid onder gelijke voorwaarden, van collectieve risicodeling en van goede defaults bij keuzevrijheid en maatwerk kan zo het beste worden gerealiseerd.

In het pensioenstelsel van de toekomst zoals de VCP dat voor zich ziet, blijft pensioen een arbeidsvoorwaarde. De werkgever/opdrachtgever maakt gebruik van het menselijk kapitaal van de werkende en betaalt daarvoor in ruil een beloning. Uitgesteld loon is onderdeel van die beloning op arbeid. De werkgever/opdrachtgever blijft de spil in een efficiënte organisatie van het pensioenstelsel.

Hoofdstuk 9 De denkrichting voor noodzakelijke doorontwikkeling

In dit hoofdstuk schetst de VCP de denkrichting voor de noodzakelijke doorontwikkeling van het pensioenstelsel.

9.1 We houden de sterkmakers overeind

Voor de VCP blijft bij de doorontwikkeling van ons pensioenstelsel een inkomensonafhankelijke AOW van minimaal het huidige niveau de basis. Voor het daarbovenop in te richten tweede pijler arbeidspensioen blijft de fiscale omkeerregel gelden. Het tweede pijler pensioen blijft een tussen werkgever/opdrachtgever en werkende overeen te komen arbeidsbeloning. De arbeidsbeloning omvat voor alle werkenden een primaire beloning voor de kosten van levensonderhoud tijdens het werkzame leven én een opslag als uitgesteld loon voor de kosten van levensonderhoud na beëindiging van het werkzame leven. Pensioen is dus bestemd voor later en blijft een levenslange uitkering. Het pensioen staat voor alle inkomens in een redelijke verhouding tot het bestedingspatroon voor de pensioendatum en de uitkering volgt zo goed als mogelijk de koopkracht. Inkomensgrenzen passen niet in een pensioenstelsel zoals de VCP dat voor zich ziet. Het eigentijdse pensioenstelsel dient zich middels een langetermijnbeleggingsbeleid te richten op een reële pensioenambitie, waarbij de solidariteitskring een evenwicht zoekt tussen ambitie, prijs en risico. Stabiele uitkeringen en stabiele premies zijn mogelijk door niet meer te sturen op korte termijn nominale schijnzekerheid, maar door de rentegevoeligheid zoveel mogelijk uit het stelsel te halen, door langer leven te vertalen in een hogere pensioenleeftijd en een lager maar langer uit te keren pensioen, en door op financiële schokken direct, maar gespreid in de tijd te sturen. Desgewenst wordt door de solidariteitskring welvaartswinst geoogst door risico's collectief en met toekomstige generaties te delen en wordt daartoe verplichtstelling aangevraagd. De VCP roept het kabinet op deze beide instrumenten te laten bestaan. Ouderen moeten sociaal en economisch zelfstandig kunnen zijn en moeten financieel in staat zijn om voldoende bij te dragen aan de eigen zorgkosten. Onnodig beroep van ouderen op sociale voorzieningen moet worden voorkomen. Daarom moet een adequaat pensioen worden opgebouwd uit een voldoende hoge premie-inleg.

9.2 Alle werkenden aanvullend pensioen

Ook moet er, om oneigenlijke concurrentie op de arbeidsmarkt te voorkomen, sprake zijn van pensioenopbouw voor alle werkenden. Om deze redenen geldt in het pensioenstelsel, zoals de VCP dat voor zich ziet, een premieplicht voor alle werkenden, zowel in loondienst als werkend als zelfstandige (c.q. in de flexibele schil).

De werkgever/opdrachtgever betaalt bovenop het primaire loon een opslag waaruit de werkende pensioen opbouwt. Net als in het huidige stelsel kan de werkgever ervoor kiezen om voor zijn werknemers een eigen pensioenregeling te organiseren in een eigen solidariteitskring met een eigen pensioenfonds dan wel ondergebracht bij een verzekeraar. En net als in het huidige stelsel kunnen werkgevers en werknemers in een bedrijfstak besluiten tot een verplichtstellingsaanvraag voor één gezamenlijke pensioenregeling in een gezamenlijke solidariteitskring. In beginsel zijn dit bedrijfstakpensioenfondsen om onwenselijke concurrentie op pensioen te voorkomen binnen bedrijfstakken. En net als in het huidige stelsel kunnen beroepsgenoten verplichtstelling aanvragen voor een gezamenlijke pensioenregeling in een gezamenlijke solidariteitskring, een beroepspensioenfonds. Voor zelfstandig werkenden stort de opdrachtgever de premie in een privaat nationaal pensioenfonds (PNPF) met onderscheiden homogene solidariteitskringen³ (automatic enrollment). Tenzij de zelfstandige kan en wil aansluiten bij het ondernemingspensioenfonds van de opdrachtgever of bij het bedrijfstakpensioenfonds in de bedrijfstak waarin hij werkzaam is. Ook de werkgever die met zijn werknemers geen eigen pensioenregeling is overeengekomen, stort de premie in het PNPF. De VCP voegt dus een uitvoeringsvehikel toe aan het uitvoeringslandschap. Dit private nationale fonds werkt op niet-commerciële basis en heeft dus geen winstoogmerk.

³ Dat kan een algemene zelfstandigenkring zijn maar ook een passende beroepskring.

Dit beoogt enerzijds dat iedere werkende voor pensioen spaart en anderzijds dat ondernemingen een eigen invulling kunnen geven aan het managen van hun arbeidsvoorwaarde pensioen. Werkgevers en werkenden kunnen dan in een bedrijfstak één gezamenlijke regeling voeren in een eigen solidariteitskring om concurrentie om werkenden via de pensioenopbouw te voorkomen.

9.3 Van aanspraken naar kapitaalsopbouw

In de voor de VCP meest voor de hand liggende denkrichting voor de doorontwikkeling van het pensioenstelsel worden uitkeringsovereenkomsten met aansprakenopbouw omgevormd tot collectieve premieovereenkomsten met kapitaalsopbouw. Naar keuze van de solidariteitskring wordt collectieve risicodeling georganiseerd tussen individuele pensioenrekeningen en tussen huidige en toekomstige generaties. Nederland kent dan alleen premieovereenkomsten, die of allemaal zijn ingericht op leeftijdsonafhankelijke (doorsnee)premie of allemaal op progressieve premie. Arbeidsneutraliteit en fiscale neutraliteit vragen om één premiesysteem. In deze premieovereenkomsten kan ook na pensioendatum worden belegd, worden schokken direct maar gespreid in de tijd genomen en risico's collectief gedeeld. De fiscale omkeerregel begrenst de premie-inleg.

9.4 De transitiemogelijkheden

Naast de transitie van de doorsneesystematiek betekent dit een additioneel transitievraagstuk. Twee oplossingsrichtingen zijn mogelijk. In de eerste mogelijkheid worden bestaande aanspraken omgezet in kapitalen. Dat vraagt een majeure opsplitsing van het fondsvermogen in individuele pensioenpotjes en een buffer voor de algemene rekening als onderdeel van collectieve risicodeling. Daarvoor zal een omrekeningsregel moeten worden ontworpen. Wettelijke begeleiding lijkt een must. De andere mogelijkheid is het sluiten van het bestaande fonds en het onderbrengen van de nieuwe opbouw in een nieuw fonds. De afwikkeling van al deze gesloten fondsen is evenmin een sinecure.

Wie neemt de verantwoordelijkheid voor de indexering, voor beleggingsrisico's, voor renterisico's en voor langlevensrisico? Of moet dat geheel worden gedragen door de achterblijvende gepensioneerden, slapers en de bestaande aanspraken van de werkenden? Een weinig aantrekkelijk perspectief voor deze achterblijvers. Dit vraagstuk krijgt ten onrechte veel te weinig aandacht waar nu al fondsen worden gesloten bij een overstap naar een premieovereenkomst. De VCP is voorstander van omzetting van de bestaande aanspraken naar kapitalen.

9.5 Een toekomstbestendig pensioenstelsel

Individueel waar het kan, collectief waar dat verstandig is en risicodeling waar dat is geaccepteerd. Iedere werkende bouwt pensioen op en kleine en grote verplichtstelling kunnen worden georganiseerd waar dat is gewenst. Transparantie en inzicht zijn georganiseerd middels de individuele pensioenrekeningen en de inzichtelijkheid hoe langlevenschokken, schokken op de financiële markten, regels inzake risicodeling en discretionaire besluiten van het fondsbestuur doorwerken op die individuele pensioenrekening. De wens tot eenvoud en uitlegbaarheid wordt gerealiseerd, dat komt het vertrouwen zeer ten goede. Zowel in (de solidariteitskringen in) het private nationale fonds als in de solidariteitskringen op ondernemings- en bedrijfstakniveau kan per kring een evenwicht worden gekozen tussen keuzevrijheid, differentiatie en maatwerk enerzijds en de vormen en mate van collectieve risicodeling anderzijds.

De VCP heeft een duidelijke voorkeur om ons pensioenstelsel langs deze denkrichting door te ontwikkelen. De VCP roept het kabinet op samen met organisaties van werkgevers, werknemers en zelfstandig werkenden deze denkrichting verder te verkennen en een plan te maken voor het vraagstuk van de transitie en compensatie. Deze moeten worden opgelost, het transitievraagstuk mag geen belemmering zijn voor de noodzakelijke doorontwikkeling van ons pensioenstelsel.

De VCP stelt aan de doorontwikkeling de volgende voorwaarden.

- Een inkomensonafhankelijke welvaartsvaste AOW op tenminste het huidige niveau, waarbij de VCP oproept een flexibele AOW-uittreedleeftijd en deeltijd-AOW mogelijk te maken.*
- Ruimte om collectief risico's van overlijden, arbeidsongeschiktheid, langlevens, inflatie, rente en schokken op financiële markten te delen/uitsmeren binnen huidige generaties en met toekomstige generaties.*
- Behoud van de kleine en grote verplichtstelling.*
- Een acceptabele compensatie voor de afschaffing van de doorsneesystematiek en van de omvorming van de progressieve premiestaffels tot leeftijdsonafhankelijke premies als voor deze laatste systematiek wordt gekozen.*
- Een acceptabele afwikkeling van de db/cdc-fondsen, bij voorkeur door omzetting van de aanspraken van actieven in kapitalen.*

Hoofdstuk 10 De VCP-visie in statements

- Doorontwikkeling van het pensioenstelsel is nodig. Langer leven, vergrijzing, ontwikkelingen op de financiële markten, ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, wensen tot meer keuzevrijheid en maatwerk en wensen tot herijking van solidariteit vragen om die doorontwikkeling.
- Doorontwikkeling kan het beste worden gedaan langs de denkrichting van collectieve premieovereenkomsten met kapitaalsopbouw. Zulke premieovereenkomsten komen het beste tegemoet aan de noodzaak en wensen die de doorontwikkeling nodig maken. Dat vraagt, samen met de afschaffing van de doorsneesystematiek wel een deltaplan voor de transitieproblematiek. De transitieproblematiek mag de noodzakelijke doorontwikkeling niet belemmeren.
- Herstel van vertrouwen moet komen van eenvoud, uitlegbaarheid en inzichtelijkheid; ook daarvoor is een doorontwikkeling naar kapitaalsopbouw de beste route.
- Alle werkenden bouwen verplicht pensioen op. Het maatschappelijk belang vraagt om economisch en sociaal zelfstandige ouderen. Free-rider gedrag op kosten van de maatschappij is niet acceptabel. Net zo goed als oneigenlijke concurrentie via pensioenopbouw tussen werknemers, flexwerkers, nuluren werkers en zzp-ers niet acceptabel is. Werkgevers en opdrachtgevers moeten de beloning op arbeid zodanig vaststellen dat daaruit naast het voorzien in de kosten van levensonderhoud nu ook een goed pensioen voor later kan worden opgebouwd.
- Een inkomensonafhankelijke welvaartsvaste AOW op tenminste het huidige niveau is de basis onder het pensioen dat uit arbeid wordt opgebouwd. De AOW krijgt een flexibele uittreedleeftijd en deeltijd-AOW wordt mogelijk.
- De fiscale omkeerregel blijft gehandhaafd en krijgt vorm in een premiebudget. Pensioen wordt in beginsel levenslang uitgekeerd. Onnodig beroep op sociale voorzieningen omdat het pensioen te vroeg op is, moet worden voorkomen.
- Het pensioeninkomen moet in redelijke verhouding staan tot het inkomen voor pensioeningang. Dat moet gelden voor alle inkomens. Het pensioenstelsel van de toekomst kent geen inkomensgrenzen.
- Pensioen is koopkrachtbestendig, indexering is in het belang van alle generaties.
- Pensioen is voor pensioen, voor later. Integratie met wonen, zorg en met werkkapitaal voor een eigen onderneming is complex en geeft risico op te groot pensioenverlies.
- Een langetermijnbeleggingsstrategie moet kunnen worden gevoerd om voldoende rendement te halen voor een betaalbaar koopkrachtbestendig pensioen; dit moet niet worden gefrustreerd door korte termijn zekerheidsdenken.
- Collectieve risicodeling, ook met toekomstige generaties, moet op verzoek van een solidariteitskring mogelijk zijn om de welvaartswinst die daar uit voortkomt, voor het individu en de maatschappij te kunnen incasseren.

- Verplichtstelling moet op verzoek van een solidariteitskring mogelijk zijn om een breed draagvlak met continue instroom af te dwingen om collectieve risicodeling te realiseren.
- Bij de wensen op het gebied van keuzevrijheid en maatwerk moet een afweging worden gemaakt met kostenefficiency en zorgplicht en een afweging met de voordelen van collectieve risicodeling en verplichtstelling.
- De doorsneesystematiek moet worden vervangen door een systeem van leeftijdsonafhankelijke premie of progressieve premie. Een adequaat transitieplan is nodig om de nadelige pensioeneffecten voor de huidige generaties zoveel mogelijk te beperken. In de oplossing moeten alle generaties evenwichtig bijdragen. Pensioen blijft een arbeidsvoorwaarde. De werkgever/opdrachtgever maakt gebruik van het menselijk kapitaal van de werkende en betaalt daarvoor in ruil een beloning. Uitgesteld loon is onderdeel van die beloning op arbeid.
- De werkgever/opdrachtgever is de spil in een efficiënte organisatie van het pensioenstelsel.