

3 Pensioenstelsel 2025: klaar voor het vervolg in de 21^{ste} eeuw?

De wereld om ons heen verandert snel. De voorkeuren en waarden van deelnemers veranderen, evenals de maatschappij zelf. Welke eisen zal de deelnemer in 2025 stellen aan een goed pensioen? En wat betekent dit voor de pensioenuitvoering?

Deze vragen staan centraal in dit hoofdstuk. Allereerst gaat het daarbij om de trends die vragen om een aanpassing van het pensioenstelsel, zoals de toenemende behoefte aan eigen regie, een dynamische arbeidsmarkt waarbij de houdbaarheidsdatum van bedrijven en sectoren steeds korter zal worden en de (on)houdbaarheid van het huidige pensioencontract.



Peter Gortzak
Hoofd beleid APG



Jurre de Haan
Strategisch beleidsmedewerker APG



Alwin Oerlemans
Chief Strategy Officer APG

Na de huidige trends zal in dit hoofdstuk de vertaalslag worden gemaakt naar wat dit betekent voor de consument in 2025. Waar moet volgens hem een goed pensioen aan voldoen? Hoe kan de consument zijn inkomen voor later en zijn inzetbaarheid op de arbeidsmarkt borgen? Daarbij wordt een schets gegeven in welke richting het pensioenstelsel zich kan begeven gebaseerd op de trendanalyse en de waarden voor een goed pensioen. De veranderingen hebben eveneens implicaties voor de pensioenuitvoering. Nieuwe oplossingen voor de inkomensvoorziening voor later, technologische vernieuwing en andere wensen van deelnemers en gepensioneerden leiden tot innovatie in de uitvoering.

3.1 Omgevingsanalyse

Een breed geaccepteerde doelstelling van een pensioenstelsel is dat mensen na hun actieve loopbaan hun consumptiepatroon min of meer kunnen voortzetten. Over het algemeen wordt een inkomen van 70% van het verdiende (bruto)inkomen daarbij als gangbare norm gezien. Consumenten hebben hier hulp bij nodig. Ervaringen uit de (internationale) praktijk en de economische psychologie tonen aan dat de meeste mensen niet zelf besluiten tot een adequate pensioenopbouw en daarbij veelal ook verkeerde keuzes maken¹. In veel landen neemt de overheid daarom een belangrijke rol in de financiering van een adequate oudedagsvoorziening door een primaire focus op eerstelijnerpensioenen. Met de opkomende vergrijzing worden steeds meer vragen gesteld over de houdbaarheid van dergelijke pensioenstelsels die grotendeels afhankelijk zijn van de overheidsfinanciën van die landen. De financiële houdbaarheid daarvan zal onder druk komen te staan². In Nederland speelt dit minder, omdat we hier een relatief grote tweede pijler hebben die een belangrijke rol speelt in de totale oudedagsvoorziening. Dit komt grotendeels door de verplichtstelling die via werkgevers en werknemers wordt georganiseerd. Een houdbaar pensioenstelsel staat daarbij niet op zich. Voor een brede acceptatie is het van belang dat het pensioenstelsel aansluit op maatschappelijke ontwikkelingen en faciliterend werkt voor de arbeidsmarkt en de economie.

Voor veel Nederlanders voldoet het huidige pensioenstelsel in belangrijke mate aan de eis om tot een adequate pensioenopbouw te komen. De heterogeniteit in pensioenopbouw neemt wel toe. Sommige mensen bouwen te veel op, terwijl andere groepen juist te weinig pensioen opbouwen³. Ook lijkt het huidige stelsel eerder aan te sluiten op de arbeidsmarkt en samenleving uit de 20^{ste} eeuw, dan op de dynamische economie van de 21^{ste} eeuw. De wens om aanpassing van het stelsel wordt de laatste jaren daarom steeds nadrukkelijker, waarbij diverse argumenten worden genoemd. In deze paragraaf benoemen we een aantal redenen om het pensioenstelsel te herzien. Daarbij maken we een onderscheid in maatschappelijke trends, een veranderende arbeidsmarkt en de financiële houdbaarheid van het pensioencontract.

Maatschappelijke trends

Het huidige pensioenstelsel kent een sterk paternalistisch karakter. In een samenleving die zich minder door verplichte collectieven lijkt te typeren, maar steeds heterogener en individualistischer wordt, neemt de roep om zelf aan het stuur te staan toe. Elders in de maatschappij krijgen mensen het namelijk ook steeds vaker zelf voor het zeggen, doordat technologische ontwikkelingen het mogelijk maken om steeds meer eigen keuzes te kunnen maken. Het is dan ook logisch dat binnen de discussie over de toekomst van het pensioenstelsel wordt gepleit voor meer keuzevrijheid en maatwerk. Dit zou kunnen worden gefaciliteerd door een slimme keuzearchitectuur waarbij consumenten worden beschermd voor verkeerde keuzes. Voor veel consumenten zal het lastig blijven om een integraal overzicht te hebben over hun gehele financiële planning. In een samenleving waarbij risico's steeds meer naar het individu worden verschoven, wordt het steeds belangrijker het individu met financiële planning en goede producten voor het inkomen voor later te ondersteunen.

Het huidige stelsel kent een 'one-size-fits-all' benadering, waarbij voor alle deelnemers dezelfde beleggingsmix en hetzelfde premiebeleid geldt. De vraag is of de voordelen hiervan (bijvoorbeeld door kostenefficiëntie) opwegen tegen de nadelen hiervan. Zo zal een deelnemer met een afgeloste hypotheek behoefte kunnen hebben aan een minder hoog pensioeninkomen dan een deelnemer met een huurhuis. Daarnaast is er een toenemende belangstelling om het pensioensparen te integreren in de algehele levenscyclus van een persoon daarbij rekening houdend met inzetbaarheid op een steeds flexibeler arbeidsmarkt⁴. Waarom zou je je pensioenopbouw ook niet kunnen inzetten voor scholing, bijvoorbeeld? Juist het langer doorwerken vanwege een toenemende levensverwachting vraagt om een actieve en oprechte samenwerking tussen werkgevers en werknemers om oudere werknemers in staat te stellen inzetbaar, productief en mobiel op de arbeidsmarkt te blijven.

Om echt zelf aan het stuur te kunnen staan, moet je als consument producten kunnen begrijpen. Transparantie is daarbij van belang. Veel deelnemers ervaren het huidige contract echter niet als transparant, mede door ex ante overdrachten tussen groepen deelnemers die onvoldoende inzichtelijk is. Bij deze overdrachten valt te denken aan de doorsneesystematiek, maar ook door ontwikkelingen op financiële markten. Voor een deelnemer is het vaak niet duidelijk hoe financiële schokken, aanpassingen en levensverwachting worden verdeeld. Zo heeft de daling van de rente in de afgelopen jaren geleid tot een overdracht van de waarde van pensioenvermogen van oudere naar jongere deelnemers, ook al wordt dit nauwelijks zo door ouderen en jongeren gepercipieerd⁵. Sommige deelnemers spreken zelfs de twijfel uit of er straks nog wel pensioen voor hen 'in de pot' zit. Deze twijfel is ongegrond, maar laat wel zien dat er meer behoefte is aan transparantie over pensioen en de waarde van de individuele pensioenaanspraken. Dit ook om het vertrouwen van deelnemers aan een pensioenregeling te herwinnen.

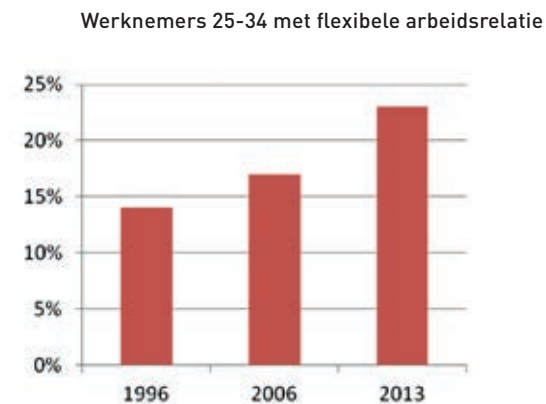
Aansluiting op dynamische arbeidsmarkt

Binnen het Nederlandse pensioenstelsel speelt de tweede pijler een belangrijke rol. De aanvullende pensioenopbouw is voor het leeuwendeel afkomstig uit de arbeidsvoorwaardelijke afspraken tussen werkgevers en werknemers. De structuur van pensioenfondsen stamt uit de jaren '50 waarbij deelname afhankelijk is van de participatie binnen een bepaalde onderneming of sector. Sindsdien is er veel veranderd op de arbeidsmarkt en de laatste jaren raken die veranderingen in een stroomversnelling. De mobiliteit onder werknemers is fors toegenomen. Waar vroeger veel werknemers veelvuldig nog hun hele loopbaan werkzaam waren voor dezelfde werkgever, wordt dit nu steeds vaker een unicum. Doordat de pensioenregelingen van verschillende werkgevers niet altijd goed op elkaar aansluiten, kan dit nadelig zijn voor de werknemer die veel van baan switcht. Daarnaast is er een steeds grotere groep werkenden die niet of nauwelijks pensioen opbouwt door andere arbeidsvormen. Zo vallen zzp'ers in veel gevallen buiten de scope van een verplichte deelname aan een pensioenregeling. In de afgelopen jaren is het aantal zzp'ers fors toegenomen (zie figuur 1) en het is de verwachting dat - bij ongewijzigd beleid - deze toename alleen maar verder zal doorzetten. Daarnaast is ook het aantal werknemers met een tijdelijk contract de laatste jaren enorm toegenomen. Figuur 2 laat de toename zien van

het aantal jongeren met een flexibele arbeidsrelatie. Doordat werknemers met een flexibele arbeidsrelatie over het algemeen een minder riant pensioenopbouw kennen, zal dit op de lange termijn kunnen leiden tot minder adequate pensioenen. Verder vragen globalisering, technologische ontwikkelingen en de groeiende diensteneconomie om institutionele arrangementen die gekoppeld zijn aan de arbeidsrelatie om veel wendbaarder te zijn dan voorheen.



Figuur 1. Ontwikkeling aantal zelfstandigen.



Figuur 2. Ontwikkeling aantal werknemers (25-34 jaar) met een flexibel arbeidsrelatie.

Financiële houdbaarheid

Daarnaast rijzen er de laatste jaren steeds meer twijfels over de financiële houdbaarheid van het pensioencontract waar de meeste Nederlandse werknemers aan deelnemen (de uitkeringsregeling). De Commissie Goudswaard concludeerde in 2010 reeds dat naar een nieuwe balans moet worden gezocht in de pensioendriehoek betaalbaarheid-ambitie-zekerheid.

Om pensioenen betaalbaar te houden, zullen pensioenfondsen risicovol moeten beleggen. Dit brengt met zich mee dat de financiële positie van pensioenfondsen zal fluctueren. Deze fluctuaties zullen mede opgevangen moeten worden in de uitkeringen, nu het premie-instrument bot is geworden en buffers - gegeven de huidige lage rente - veelal niet meer aanwezig zijn. De huidige pensioencontracten gaan echter nog steeds uit van een hoge mate van zekerheid. Hierdoor houden veel deelnemers de illusie dat zij kunnen rekenen op een zeker pensioen, terwijl dit in de praktijk niet te realiseren is. Dit kan het vertrouwen van consumenten ondermijnen. Bovendien leidt het uitgangspunt van een zeker pensioen tot een grote rentegevoeligheid van het pensioencontract, doordat ook pensioenverplichtingen die nog ver in de toekomst liggen met de risicovrije rente verdisconteerd moeten worden. Bij een lage renteomgeving - zoals nu - zet dit de pensioenrechten van deelnemers en gepensioneerden sterk onder druk. Daarnaast wordt met regelmaat de vraag gesteld of het niet wenselijk zou zijn om binnen het pensioencontract meer maatwerk te faciliteren op het gebied van het beleggingsbeleid. Zeker in pensioenfondsen met een onevenwichtige bestandssamenstelling, bijvoorbeeld door de vergrijzing, zou leeftijdsdifferentiatie kunnen leiden tot een beleggingsbeleid dat beter aansluit op de preferenties van consumenten.

De huidige uitkeringsregeling lijkt - zeker in deze lage renteomgeving - daarmee onvoldoende robuust voor de toekomst. Anderzijds worden de huidige alternatieven vaak evenmin als aantrekkelijk ervaren. Verzekerde regelingen zijn door de lage rente nog duurder geworden en worden daardoor nog nauwelijks afgesloten. Wel is een tendens zichtbaar naar meer beschikbare premieregelingen, waarbij deelnemers zelf volledig het beleggingsrisico dragen. Nadeel van deze regelingen is dat de beleggingsrisico's niet worden gedeeld tussen deelnemers, hetgeen leidt tot een volatiel pensioeninkomen, zelfs bij gebruik van lifecycles. Ook leidt de beleggingsallocatie tot lagere verwachte uitkomsten door het vroegtijdig verminderen van beleggingsrisico in deze portefeuilles. Verdergaande innovatie voor het pensioencontract is daarom wenselijk⁶.

3.2 Waarden voor een toekomstig pensioen in 2025

In een positief verloop van de pensioendialoog zijn in 2025 de sterke elementen uit ons pensioenstelsel behouden en is een oplossing gevonden voor de eisen die de werkenden aan een adequaat pensioen stellen binnen de mogelijkheden die werkverband en samenleving bieden.

Traditioneel was een pensioenstelsel opgebouwd uit een goede verhouding tussen omslagfinanciering en kapitaaldekking (zie ook hoofdstuk 2). De reden dat het Nederlandse pensioenstelsel steevast aan de top van de internationale ranglijsten staat zijn de waarden van collectiviteit, solidariteit, verplichtstelling en goed bestuur in de tweede pijler. Een voldoende hoge pensioenpremie, de mogelijkheid om genoeg beleggingsrisico's te lopen en relatief lage kosten zorgen ervoor dat het Nederlandse pensioenstelsel aan de top blijft.

Zoals in de vorige paragraaf is aangetekend, zijn aanpassingen aan het huidige stelsel vereist als gevolg van diverse externe ontwikkelingen. Dit kan er toe leiden dat traditionele waarden voor een goed pensioenstelsel aangepast moeten worden aan de tijd. In deze paragraaf wordt

daarom gekeken welke waarden er door een veranderende maatschappij naar verwachting aan een pensioenstelsel zullen worden gesteld. Vervolgens wordt invulling gegeven aan de elementen waar een toekomstbestendig pensioenstelsel uit zou kunnen bestaan. Dit is geen voorkeurscenario, maar een voorbeeld van hoe mogelijke ontwikkelingen zich kunnen uitkristalliseren.

Uitgangspunten in deze paragraaf zijn het respecteren van de eigen verantwoordelijkheid van het individu en zijn wil om eigen keuzes te maken over inkomen en werk, nu en later. En het zorgdragen voor een samenleving waarin er een goed vangnet is voor diegenen die buiten de boot vallen om welke reden dan ook.

Voor een integrale kijk op inkomen, financiën en werk door de tijd heen is een zespijlerbenadering gewenst. Dit is breder dan de gangbare benadering met drie pensioenpijlers (AOW, collectief en individueel pensioen) die wordt uitgebreid naar het domein eigen vermogen (in geld of beleggingen en in het eigen huis) en verzekeringen en inkomen uit werk. De zes logische pijlers in dit model zijn aldus: 1) AOW, ANW, WIA vanuit de overheid, 2) collectief pensioen via de werkgever in de tweede pijler, 3) individueel pensioen of lijfrente in de derde pijler, 4) sparen, beleggen en verzekeren, 5) eigen huis, 6) arbeid. In Figuur 3 staan deze weergegeven. Door pensioen binnen een integrale benadering van vermogen, werk en inkomen te beschouwen is een individu beter in staat om eventuele keuzes goed af te stemmen op zijn eigen situatie.



Figuur 3. De zes pijlers van integrale levensloopplanning.

Veranderende waarden aan een pensioenstelsel anno 2025⁷

Zoveel zielen, evenveel gedachten... In de pensioensector bestaan vele smaken en elke invalshoek heeft zijn redelijk klinkende argumentatie en niet te vergeten redelijk klinkende pleitbezorgers. Niettemin worden zaken uitvergroot die genuanceerd liggen en worden namens deelbelangen stellingen betrokken waarin de vertegenwoordigde groep zich niet of slechts vaag herkent.

Eén, allesomvattend wenselijk toekomstbeeld krijgen wij om die reden niet voor elkaar vanuit de pensioensector. En dat is jammer omdat vervolgens politici zich gelegitimeerd voelen om de keuzes te maken die de sector niet durft te maken. Helaas op basis van halve waarheden of in ieder geval op basis van makkelijk in het gehoor liggende slogans die altijd aanspreken. Halve waarheden en slogans waarvan de consequenties niet dan wel onvoldoende in beeld komen. En als het besef van die consequenties voldoende doordringt, er even achter de oren gekrabd moet worden.

De makkelijke verwijzing naar andere systemen past ook in dit kader. Het Deense model zou voorkeur verdienen of nog beter het Chileense stelsel totdat iemand het licht heeft gezien dat van het Singaporese model afstraalt. Natuurlijk is het gras altijd groener aan de andere kant van de heuvel. Vandaar dat wij om de noodzakelijke stappen en consequenties in beeld te krijgen, uitgaan van ons eigen denkbeeld over hoe het pensioenstelsel eruit zou kunnen zien, gestoeld op de noties die in de achtereenvolgende discussies zijn opgedaan. Met een schuin oog kijkend naar de waarden waarop een deugdelijk, modern stelsel op moet worden gestoeld. Dit doen we op basis van dezelfde drie elementen uit de vorige paragraaf.

1. Financiële houdbaarheid

Uitgangspunt blijft dat een adequaat pensioen voorziet in een inkomen na actieve dienst. Een adequaat pensioen laat zich in een bepaalde verhouding gedurende die actieve dienst opbouwen. Een adequaat pensioen stelt mensen in de mogelijkheid hun welvaartsniveau min of meer voort te zetten. Min of meer, afhankelijk van individueel te maken keuzes binnen bepaalde bandbreedten. Min of meer, omdat het individu in de gelegenheid gesteld wordt rekening te houden met op andere wijze verworven vermogensbestanddelen die ten behoeve van het pensioeninkomen zouden kunnen worden ingezet. Eigen vermogen, spaargeld, eigen huis zijn vermogensbestanddelen die voor het inkomen na actieve dienst zouden moeten kunnen worden ingezet in relatie tot het pensioeninkomen. Een verplicht pensioenstelsel is alleen houdbaar als het mensen in staat stelt in hun verplicht pensioensparen ook rekening te mogen houden met die andere elementen. Deze integrale benadering zal steeds belangrijker worden, vanwege de toenemende heterogeniteit in vermogensopbouw in deze verschillende pijlers. In die zin zal er breder naar pensioen moeten worden gekeken dan enkel de drie traditionele pensioenpijlers.

En wat dan onder een adequaat pensioen moet worden verstaan is minder eenduidig dan voorheen. Je kunt in ieder geval niet met voor iedereen geldende zelfde percentages werken. De vuistregel dat 70% van het laatst genoten salaris adequaat zou zijn is al lang losgelaten. De eerste reden voor loslaten is wat weggezaakt, maar dat betrof een verhoging die nodig was om de deelnemer in staat te stellen zijn of haar pensioen flexibel op te nemen. Lees: eerder dan met de pensioenleeftijd met pensioen te gaan. In de literatuur of in de discussie wordt nu onderkend dat het verschil maakt welke kosten na pensionering nog ten laste van de pensioengerechtigde komen. Eigen huis met afgeloste hypotheek maakt verschil ten opzichte van de huurder. Maar zelfs dit simpele onderscheid is niet voldoende onderscheidend. Met een beoordeling van basispensioen en aanvullend pensioen alléén ben je er in ieder geval niet.

Het toenemende belang van een integrale benadering waarbij pensioen een centraal onderdeel vormt van het inkomen voor later én de vraag hoe hoog het pensioen precies moet zijn, maken dat het pensioeninkomen ook in de toekomst voor een belangrijk deel zal blijven bestaan uit:

- **Basisvoorziening**
De overheid heeft tot taak een basisvoorziening in stand te houden. Door de huidige manier waarop we in Nederland de AOW hebben ingericht, is de armoede onder gepensioneerden de laagste ter wereld. Sociaal gezien is dit een groot goed. De AOW, of iets dat daarop lijkt, zal alleen daarom al op omslagbasis als eerste pijler beschikbaar blijven. AOW wordt in toenemende mate gefiscaliseerd omdat de financiering anders niet houdbaar is. Dat komt door de afname van het aantal premiebetalers ten opzichte van uitkeringsgerechtigden, ondanks de met de stijging van de levensverwachting meestijgende uittredleeftijd. Over de hoogte van deze basisvoorziening is discussie mogelijk⁸.
- **Aanvullend pensioen**
Het blijft verstandig om het aanvullend pensioen op de arbeidsrelatie te blijven baseren. Dit is vanuit de wens om op enigerlei wijze een relatie te leggen met het inkomen tijdens actieve dienst en vanuit efficiencyoverwegingen. Maar ook gezien de efficiënte distributie en de blijvende betrokkenheid van de werkgever bij pensioen⁹. Met het oog op een goede betaalbaarheid van het pensioen, zullen de aanvullende pensioenen nog steeds gestoeld zijn op collectiviteit en risicodeling. Niet alleen op basis van rekensommen kan tot deze conclusie worden gekomen. Vanuit de collectiviteit geredeneerd kunnen eerder noodzakelijke risico's worden genomen dan individueel. Het rendement dat met collectief genomen risico's wordt behaald, dient in het collectief vermogen verwerkt te worden. Collectief kunnen noodzakelijke, beheerste risico's genomen worden, die het individu niet snel bereid zal zijn te nemen. Deze vorm van paternalisme in het huidige pensioencontract wordt veelal onderschat, maar is wel degelijk van belang. De verplichte pensioenopbouw beschermt deelnemers niet alleen tegen hun eigen kortzichtigheid, maar deelnemers worden ook beschermd tegen hun risico-aversie. Het gevoel van collectiviteit kan hier ondersteunend bij zijn.

Het ligt daarbij in de lijn der verwachting dat het aanvullende pensioen in de toekomst niet meer in de vorm zal zijn van de traditionele uitkeringsovereenkomst, maar in de vorm van een meer persoonlijk pensioenvermogen met behoud van collectieve risicodeling. De arbeidsmarkt, met de daarbij behorende consequenties voor eenvoudige waardeoverdracht, de botheid van het premiestuur, de wenselijkheid van meer individuele toepassingsmogelijkheden - of daar nou gebruik van gemaakt zal worden of niet. Het zijn zo maar een paar argumenten om de noodzakelijke beweging in te zetten. Te meer omdat de traditionele uitkeringsovereenkomst in het spraakgebruik wordt vereenzelvigd met een zekerheid die moeilijk kan worden waargemaakt. Of dat de uitkeringsovereenkomst zo duur is dat het overblijvend pensioenresultaat niet meer interessant genoeg is om een verplicht pensioensparen op te baseren. Meer transparantie en mogelijkheden voor eigen regie zullen het draagvlak voor het verplicht pensioensparen vergroten.

Afdoende pensioenopbouw voor iedereen en een goede balans tussen omslagfinanciering en kapitaaldekking is met het oog op macro-economische stabiliteit daarbij van belang. De opzet van het systeem stimuleert het pensioensparen, hetgeen ervoor zorgdraagt dat burgers in staat zijn zelf in hun kosten te voorzien, zeker op het moment dat verwacht mag worden dat de kosten zullen toenemen vanwege gezondheidszorg. De groeiende groep ouderen vormt een belangrijke bron van bestedingen, waarmee zij bijdragen aan een florerende nationale economie¹⁰. De economische impuls als gevolg van toekomstige pensioenuitkeringen wordt veelal onderschat¹¹. Deze voordelen dreigen vanwege de kortetermijnbehoefte van de overheid nogal eens onder druk te staan, zoals door verlaging van fiscaal gefaciliteerde pensioenopbouw.

2. Aansluiting op maatschappelijke trends

Ons pensioenstelsel is paternalistisch van aard en heeft diensgevolge een verplichtend karakter dat door een aantal actoren niet meer van deze tijd wordt beschouwd. Nog niet eens de vraag of men van geboden keuzemogelijkheden gebruik wil maken. Maar de mogelijkheid om dat eventueel te kunnen doen, wordt als van grote meerwaarde ingeschat. Dat het bieden van meer keuzemogelijkheden een kostenopdrijvend effect heeft of in ieder geval afbreuk doet aan de efficiency in het stelsel wordt onderkend en, zolang daar geen aansprekende bedragen bij worden genoemd, voor lief genomen.

De hedendaagse werkende behoort niet meer tot de homogene groep waarbij een werknemer in het verleden eenvoudiger kon worden ingedeeld. Althans, hij of zij voelt zich anders of wenst zich niet verplicht te laten indelen. Het stelsel van 2025 kent meer mogelijkheden voor persoonlijke keuzes. Bijvoorbeeld gegroepeerd rond huiseigenaar en huurder of door bepaalde bandbreedtes voor vrije keuze toe te staan. De meeste schriftgeleerden, pensioendeskundigen of politieke beleidmakers en adviseurs lijken het erover eens dat een volledige vrijheid of überhaupt wel voor pensioen moet worden gespaard, onwenselijk is. Sterker, niet voor niets wordt bezien of zzp'ers tot vrijwillige deelname aan pensioensparen kunnen worden verleid dan wel er een verplichting dient te worden ingevoerd. Er zal dus altijd een vorm van paternalisme in het pensioensysteem blijven bestaan, waarbij het vooral de vraag is hoe hieraan invulling kan worden gegeven. Gezien de steeds bredere roep om meer keuzevrijheid en eigen regie, zal de invulling van paternalisme meer en meer in de vorm van een slimme keuzearchitectuur moeten worden gepresenteerd en zal worden aangesloten bij de behavioral economics. Gegeven de heterogeniteit van vermogensopbouw over de diverse pijlers heen, zal dit tot meer maatwerkoplossingen leiden.

Dit maatwerk zal ook betrekking hebben op de 'zesde pijler', het human capital van consumenten. Voor sommigen consumenten zal het de vraag zijn in hoeverre zij nog in staat zijn hun menselijk kapitaal in te zetten wanneer een pensioenleeftijd bijvoorbeeld doorstijgt naar boven de 70 jaar. Binnen de huidige regelgeving leidt de stijging van de levensverwachting automatisch tot aanpassing van de pensioenleeftijd. De vraag is echter in welke mate en vooral in welk tempo dit straks nog maatschappelijk mogelijk is. Het nu fiscaal afgedwongen tempo dat uitgaat van elk jaar stijging met de levensverwachting, levert ook een jaar latere pensioenuittreding op. Kunnen werkenden zich op tijd aanpassen aan deze fiscale regels? Er wordt immers geen rekening gehouden met de arbeidsmarkt, fysieke en/of psychische omstandigheden waaronder het werk moet worden verricht. Het pensioenstelsel van 2025

dient zich rekenschap te geven dat niet alle mensen in staat zijn om het verhogingstempo bij te houden. Mitigeren van het tempo én maatregelen om werkenden te helpen het langer vol te houden maken onderdeel uit van het stelsel.

3. Aansluiting op arbeidsmarkt

Het is veel waard om het 'aanvullende' pensioen ook in 2025 een arbeidsvoorwaardelijk pensioen te laten zijn, al was het maar omdat de hoogte van de inleg, de premie, in concurrentie met andere arbeidsvoorwaarden tot stand komt. Dat kan heel goed ook gelden voor zzp'ers die bijvoorbeeld verplicht (al dan niet met opt-out) een opslag op hun tarief kunnen hanteren voor pensioen, die eventueel direct door de opdrachtgever naar een pensioenuitvoerder worden gestort. Dit betekent niet dat er geen grotere eigen verantwoordelijkheid van de deelnemer mag worden verwacht. Je kunt er verschillend over denken of er nog andere redenen zijn om het aanvullend pensioen per bedrijfstak of grote onderneming te blijven organiseren. Voor de werkelijke aanpassing van het pensioen op de omstandigheden in een sector lijkt steeds minder reden. De grotere dynamiek in de economie, de steeds hogere omloopsnelheid van bedrijven en instellingen maken een sectorafhankelijk pensioen minder relevant, zoals in de vorige paragraaf al is aangegeven. Wellicht zijn er andere mogelijkheden om nieuwe collectieven tot stand te brengen op een zodanige manier waarbij ex ante overdrachten worden beperkt en relatief homogene groepen risico's delen. Voorstelbaar is dat in het pensioenstelsel van de toekomst werkgevers pensioen als middel gaan gebruiken om medewerkers voor langere tijd aan zich te binden, omdat zij een schaarste aan betrokken personeel vrezet. Het verschil tussen de have en de have-nots wordt dan via een andere as ingevuld.

Waar leidt dit allemaal toe?

In deze paragraaf schetsen we een mogelijk toekomstbeeld hoe het pensioenstelsel anno 2025 er uit kan zien. Dit stelsel kan worden opgebouwd uit:

- Een integrale benadering voor inkomen voor later.
- Een pensioenvoorziening die gebaseerd is op zowel omslagfinanciering als kapitaaldekking.
- Een AOW die een afdoende basis biedt voor iedereen.
- Een aanvullend pensioen dat gekoppeld is aan arbeid.
- Een aanvullend pensioen in de vorm van een premieregeling die collectief wordt uitgevoerd en waarbij risico's worden gedeeld.
- Voldoende fiscale facilitering van pensioenopbouw.
- (Nieuwe) vormen van paternalisme om afdoende pensioenopbouw te faciliteren.
- Meer ruimte voor eigen regie.
- Instrumenten om mensen langer aan het werk te kunnen houden.
- Aanpassing koppeling levensverwachting aan pensioenleeftijd.
- Ondersteuning van deelnemers bij integrale planning van financiën en inzetbaarheid op de arbeidsmarkt.

Hoe zou dit er vervolgens uit kunnen komen te zien? Wellicht is voorstelbaar dat, bovenop een iets ruimere AOW, een meer bescheiden collectieve, op risicodeling gebaseerde aanvullende pensioenlaag wordt gezet. Een aanvullende pensioenlaag waaraan in principe

alle werkenden deelnemen, dus ook zzp'ers. Een goede mogelijkheid voor zzp'ers is bijvoorbeeld is het invoeren van een automatische deelname met de mogelijkheid van opt-out. In het Verenigd Koninkrijk zijn hier met NEST goede ervaringen mee opgedaan. De automatische deelname borgt een hoge deelname ook voor degenen die nu buiten het stelsel geen pensioen opbouwen, terwijl de opt-out maatwerk toestaat. Dit sluit ook aan bij maatschappelijke trends zoals we die nu zien. Vergroting van de mogelijkheid individuele keuzes te realiseren vraagt om een goede keuzearchitectuur en goede begeleiding van degenen die van deze mogelijkheden gebruik wensen te maken. Waar het risico bij de deelnemer ligt, dienen zwaardere eisen aan de ondersteuning bij die keuzes gesteld te worden. Een fiscaal gefaciliteerde mogelijkheid om meer vrijwillig extra pensioen te sparen is dan nodig. Dat kan op basis van individuele keuze, het kan ook groepsgewijs in bij voorkeur homogene groepen. Voor het collectief aanvullend pensioen zou een uniforme regeling kunnen worden afgesproken. En als iedere werkende daar verplicht gebruik van maakt hoeft daarvoor de doorsneesystematiek niet te worden afgeschaft. Dit levert dan tegelijk minder problemen op voor de arbeidsmarkt.

Het tempo waarmee de pensioenleeftijd stijgt is momenteel voor sommige werknemers niet goed bij te houden. Mitigeren én maatregelen die oudere werknemers in staat stellen tot aan pensioendatum te blijven werken zijn noodzakelijk in het stelsel van 2025. Herinvoering van de nu in rap tempo afgeschafte 'ouwelullen'-dagen bepleiten wij niet. Wel zouden slimmere constructies met bijvoorbeeld deeltijdpensioen behulpzaam kunnen zijn. Vernieuwing van het arbeidsmarktinstrumentarium is nodig om 55-plus werknemers betere kansen te geven op de arbeidsmarkt. De huidige lage arbeidsmobiliteit binnen deze groep is in een snel veranderende economie weinig houdbaar en vereist nieuwe arrangementen zoals deeltijdpensioen, tijdige bijscholing, enz. Dergelijke oplossingen zullen ook bijdragen aan een betere levensloopplanning voor iedereen. Al eerder is gepleit voor een balans in leren, werken, zorgen en rusten¹². Het zal niet voor iedereen realistisch blijken te zijn alle toekomstige toename in levensverwachting een op een door te zetten in langere arbeidstijd, c.q. een hogere AOW-leeftijd. Voor 2025 voorzien we betere balans waarbij de langere additionele levensverwachting evenwichtig zal worden verdeeld tussen leren, werken, verzorgen en rust. De uitdaging op dit terrein ligt niet alleen bij de regelgever, maar ook bij werkgevers en werkenden. Voor werkgevers geldt dat een strategisch personeelsbeleid hen zal helpen om wendbaar te zijn in veranderende markten. Implementatie van genoemde arrangementen ter ondersteuning van mobiliteit, leren en productiviteit van werknemers zijn van belang¹³. Werkenden zullen zich meer dan voorheen bewust moeten zijn van hun arbeidsinzetbaarheid en daar via opleiding en training continu aan moeten bijdragen. Het strategisch personeelsbeleid kan ook worden ondersteund door actief gebruik van data en HR-analytics¹⁴.

Met de verschuiving van risico's naar werkenden wordt het belangrijk hen in staat te stellen de risico's ten aanzien van inkomen, financiën en werk te kunnen managen. Ondersteuning is nodig bij de levensloopplanning met het doel om inzicht te geven in de individuele situatie en het bieden van een handelingsperspectief, zowel wat betreft financiën en vermogen als ten aanzien van werk en inkomen in lijn met de geschetste benadering met zes pijlers¹⁵. Hiervoor zijn platforms nodig waar consumenten elkaar, informatie en oplossingen kunnen

vinden. Wie zorgt ervoor dat deze platforms er komen? Wat kan de overheid doen om hier een succes van te maken? Alleen zo kan een antwoord worden gegeven op de voortgaande verschuiving van risico's van overheid en bedrijfsleven naar de consument en werkende.

3.3 Oplossingen bieden in de uitvoering

Hoe ziet de nieuwe omgeving eruit waarin werkenden beslissingen kunnen nemen over hun leven en werk? Het helpen van consumenten met belangrijke keuzes rond financiën, inkomen en werk is niet eenvoudig. Economen en gedragswetenschappers buigen zich al lang over de vraag hoe consumenten te bewegen aandacht te besteden aan hun persoonlijke planning. Consumentenonderzoek, financiële educatie, betere presentatie van oplossingen, beschikbaar maken van advies (en adviestools) en tal van andere instrumenten worden ingezet om hen beter te bereiken en te ondersteunen. Steeds blijkt hoe lastig het is consumenten voor te bereiden op belangrijke keuzes. Veelal gaan consumenten aan de slag op het moment dat ze worden geconfronteerd met gevolgen van verlies van werk, gezondheid, relatie of inkomen bij zichzelf of hun naasten. Hiertegenover staat dat er meer mogelijkheden ontstaan om consumenten op maat te bedienen door nieuwe technologische platforms. Maatwerk wordt goedkoper en in tal van andere sectoren (vervoer - Uber.com, toerisme - Airbnb.com en retail - Alibaba.com) zien we voorbeelden hoe een divers aanbod zijn weg vindt naar de consument. Ook vanuit toezicht op de financiële sector worden innovaties goed ontvangen. Innovatie kan een bron zijn van efficiëntieverbetering en bevordert concurrentie, diversiteit in aanbod en geeft consumenten keuzemogelijkheden¹⁶. Technologie biedt ook mogelijkheden om advisering goedkoper en daarmee toegankelijk te maken voor de gemiddelde consument. Nu al bieden pensioenuitvoerders interactieve portalen waarin deelnemers en gepensioneerden inzicht hebben in hun bruto- of nettopensioen en eigen toekomstscenario's kunnen plannen. In financiële vermogensplanning bieden banken en vermogensbeheerders portalen voor financiële planning en productselectie. De opkomst van robo-advisering laat zien dat fintech leidt tot goedkopere oplossingen, ook al blijkt de financieel adviseur van vlees en bloed nog steeds de geprefereerde adviseur voor de consument. Technologie biedt ook mogelijkheden om consumenten onderling en met experts te verbinden zoals blijkt uit de opkomst van peer-to-peer en peer-to-expert platformen (zie bijvoorbeeld www.kandoor.nl). Integrale financiële advisering blijkt ook van waarde bij vraagstukken rond HR, reorganisaties en vitaliteit, zoals blijkt uit de toenemende aandacht van werkgevers voor dit advies (zie bijvoorbeeld www.tiptrack.nl).

De aanbodzijde van de nieuwe wereld is nog niet uitgekristalliseerd. Het is nog niet duidelijk wie de platforms en producten gaan bieden die consumenten gaan helpen bij de levensloopplanning. Met de grotere eigen verantwoordelijkheid en het inspelen en adviseren bij de vele keuzes die voor de consument aan de orde zijn, dient de zorgplicht opnieuw te worden vormgegeven. AFM wijst op de noodzaak voor marktpartijen om samen te werken om tot oplossingen te komen¹⁷. Een nieuwe vormgeving is nodig om te voorkomen dat aanbieders in dezelfde reflex schieten als andere instituties om juist weg te lopen van risico's. Een institutionele vormgeving anno 2025 vraagt om aanbieders die zich verbonden weten met de consumenten voor wie ze werken. Net als bij eerdere technologische revoluties.

Denk aan het ontstaan van de ondernemingspensioenfondsen eind 19^e eeuw en het ontstaan van bedrijfstakpensioenfondsen en onderlinge verzekeringsmaatschappijen na de Tweede Wereldoorlog. Instituties die bereid zijn om consumenten oplossingen te bieden waar ze om vragen zijn nodig. Deze door nieuwe collectieven bestuurde organisaties hebben ook de mogelijkheden om platforms te creëren en te onderhandelen met aanbieders van vermogensbeheer en arbeidsmarkt gerelateerde oplossingen. Deze aanbieders kunnen opereren op een vrije en concurrerende markt. Nieuwe businessmodellen zullen ontstaan en IT en data zullen een sleutelrol vervullen in nieuwe oplossingen¹⁸.

Wat betekent dit voor bestaande aanbieders, zoals pensioenuitvoerders, banken, verzekeraars, vermogensbeheerders en aanbieders op het terrein van de arbeidsmarkt en gezondheid? Welke core competenties van deze aanbieders zijn nodig in de nieuwe wereld? En zijn zij bereid en in staat om te transformeren? Of zullen andere aanbieders uit andere sectoren de verbindingen maken tussen consument en product? Met het verschuiven van de marktmacht naar de consument liggen er goede kansen voor collectieven van werkenden/consumenten. Hier ligt ook een uitdaging voor sociale partners om mee te denken bij deze institutionele vernieuwing van de samenleving.

Wat betekent dit voor de producten? Naast een omgeving die consumenten in staat stelt om keuzes te maken, blijven oplossingen nodig voor het beheer van vermogen. Daarnaast zijn oplossingen nodig die ook de arbeidsinzetbaarheid borgen. Vermogensbeheer blijft daarmee een kernproduct voor pensioenuitvoerders. Het verschuiven van consumptie door de tijd en het opzietten van vermogen om in inkomen voor later te voorzien, vraagt om vermogensbeheer met een langetermijfocus op inkomen en het faciliteren voor tussentijdse financiering van opleidingen en grote persoonlijke uitgaven (beide lump sum). Vermogensbeheer is een internationaal uiterst competitieve markt waar schaalvoordelen tellen. Net als nu zal het verkrijgen van toegang tot verantwoorde investeringsmogelijkheden met goede rendement-risico-kostenkarakteristieken essentieel zijn. Onze verwachting is dat de aandacht voor verantwoorde beleggingen verder zal toenemen. Duurzaamheid ten aanzien van milieu, samenleving en bestuur staan daarbij centraal. De fiduciaire rol van aanbieders gericht op pensioenfondsen zal zijn vertaalslag krijgen naar de individuele consument in de vorm van individuele scenario-analyse en ALM.

Op het terrein van de arbeidsmarkt en inzetbaarheid zullen barrières tussen aanbieders worden weggenomen. De diverse aanbieders die kunnen bijdragen aan het vergroten van de inzetbaarheid van mensen – jong en oud – zullen meer dan nu in een netwerk opereren ter borging van de fysieke en mentale gezondheid van werkenden. Andere aanbieders zullen betrokken zijn om de inzetbaarheid te borgen vanuit het oogpunt van passende kennis en vaardigheden. Ziektekostenverzekeraars, arbodiensten, uitzenders, HR- en benefitadviseurs en andere intermediairs kunnen inhaken op deze trend. Ook hier ligt een uitdagend terrein voor sociale partners om de aansluiting van arbeidsvraag en -aanbod te optimaliseren.

3.4 Slot

Hoe deze ontwikkelingen precies in elkaar zullen haken is nog niet duidelijk. Tegenover de zorgen over een wereld waarin risico's steeds meer op het bord van de werkenden komen te liggen, staat een perspectief waarbij de heterogeniteit van consumenten op maat bediend wordt door aanbieders die goed bij hen passen. Pensioenuitvoerders blijven een belangrijke rol vervullen in de uitvoering van afspraken die sociale partners maken om het inkomen voor later van een steeds heterogener groep werkenden te faciliteren. In een netwerkeconomie zal daarbij gebruik worden gemaakt van efficiënte mogelijkheden tot uitvoering en technologie. De gezamenlijke opdracht is om in deze wereld van 2025 te borgen dat iedereen mee blijft doen en toegang houdt tot deze oplossingen.

Peter Gortzak, Jurje de Haan en Alwin Oerlemans schrijven dit hoofdstuk op persoonlijke titel.

- ¹ Zie bijvoorbeeld A.H. Munnell en A. Sundén (2004), *Coming Up Short - The Challenge of 401(k) Plans*, Washington D.C.: Brookings Institution Press.
- ² Europese Commissie (2010), *Green Paper towards adequate, sustainable and safe European pension systems*, juli 2010, Brussel.
- ³ M. Knoef, K. Goudswaard, J. Been en K. Caminada (2015), *Veel variatie in de pensioenopbouw van Nederlandse huishoudens (Netspar Brief 2)*.
- ⁴ F. Kalshoven (2014), *Groeiland*.
- ⁵ P. Vlaar (2016), *Laat pensioendebat niet verzieken door spookverhalen rond solidariteit*, Me Judice, 20 januari 2016.
- ⁶ SER (2015), *"Toekomst pensioenstelsel"*, Advies Sociaal Economische Raad, Februari 2015.
- ⁷ *Het gaat niet sec om een pensioenstelsel. Het gaat erom hoe een beschaafd land, een beschaafde samenleving, met de levenscyclus van zijn inwoners omgaat.*
- ⁸ Verwijzing naar hoofdstuk 2 'Een stabiel pensioen in een instabiele wereld?' door Jean Frijs en Benne van Popta in PBM Pensioen Topics.
- ⁹ Dirk-Symon Siesling (2015), *Toekomstbestendig pensioenstelsel met werkgever als nieuwe paternalist*, Pensioen Magazine, december 2015, p. 28-31.
- ¹⁰ OMERS, *New analysis confirms that defined benefit pensions provide significant benefits to Canadian economy*, 22 oktober 2013, www.omers.com.
- ¹¹ P. Gortzak, A.G. Oerlemans, A.W.I.M van der Wurff (2014), hoofdstuk 2, PBM PensioenPrioriteiten.
- ¹² Paul de Beer (2014), *Langere levensverwachting vraagt om nieuwe visie op de levensloop*, APG Achtergrond, oktober 2014.
- ¹³ Dirk-Symon Siesling (2015), *Toekomstbestendig pensioenstelsel met werkgever als nieuwe paternalist*, Pensioen Magazine, december 2015, p. 28-31.
- ¹⁴ Zie Andrea Hijmans (2016), *HR-analytics: met data onderbouwde HR-adviezen*, AWWN Werkgeven, jaargang 13, voorjaar 2016, p. 8-11.
- ¹⁵ Peter Lapperre en Alwin Oerlemans (2015), *Next generation pensioenplanning: zelfmanagement biedt kansen voor aanbieders*, Het Verzekerings-Archief, Afl. 4, p. 221-227.
- ¹⁶ DNB (2016), *Technologische innovatie en de Nederlandse financiële sector, Kansen en risico's voor gevestigde instellingen, nieuwkomers & het toezicht*, januari 2016.
- ¹⁷ AFM (2015), *Neem drempels weg opdat Nederlanders in actie komen voor hun pensioen*, oktober 2015.
- ¹⁸ P. Lapperre, A.G. Oerlemans en B. Dellaert (2016), *Effectieve ondersteuning van zelfmanagement voor de consument*, Netspar design paper, www.netspar.nl.