

Naar een nieuw pensioenstelsel

Publieksversie SER-advies
juni 2019

Een nieuw pensioenstelsel

De SER schetst in het advies *Naar een nieuw pensioenstelsel* de contouren van een nieuw, duurzaam en transparant pensioenstelsel. Daarin worden de sterke punten van het huidige stelsel behouden en zwaktes aangepakt. Werkgevers, werknemers en het kabinet gaan de voorstellen uit het advies verder uitwerken. In deze publieksversie wordt het advies in grote lijnen beschreven.



Het huidige pensioenstelsel

Het Nederlandse pensioenstelsel rust op drie pijlers:

- 1 De Algemene Ouderdomswet (AOW) zorgt voor een basispensioen voor iedereen in Nederland. Dankzij de AOW is er in ons land weinig armoede onder ouderen.
- 2 De werknemerspensioenen vullen de AOW aan.
- 3 Met individuele pensioenproducten kunnen mensen sparen voor extra pensioen.

Het overgrote deel van de Nederlandse werknemers bouwt een aanvullend pensioen op in de tweede pijler. De AOW en de werknemerspensioenen zijn daarmee de belangrijkste pijlers van ons pensioenstelsel.

Vertrouwen in de toekomst van ons pensioen

Het kabinet wil het pensioenstelsel hervormen om het klaar te maken voor de toekomst. Dat staat in het regeerakkoord van oktober 2017. De SER bracht de afgelopen jaren al enkele rapporten uit over de toekomst

van het pensioenstelsel. Het kabinet heeft de SER om een concreet voorstel op hoofdlijnen gevraagd. Daarna wil het kabinet de vernieuwing van het stelsel samen met sociale partners verder uitwerken. De SER vindt het belangrijk dat er een breed draagvlak

is voor een pensioenhervorming omdat dit vrijwel alle werkenden, gepensioneerden en werkgevers raakt. Daarom is de SER zorgvuldig te werk gegaan met het voorstel voor de hervorming van het stelsel.

Waarom een nieuw pensioenstelsel?

Het Nederlandse pensioenstelsel staat bekend als een van de beste ter wereld. Toch is met name over de tweede pijler van het pensioenstelsel, de werknemerspensioenen, steeds meer discussie ontstaan. Die discussie gaat vooral over de financiële en maatschappelijke houdbaarheid.

De meeste werknemers bouwen pensioen op in een uitkeringsregeling, meestal een middelloonregeling: een regeling waarbij de pensioenuitkering vooraf met een bepaalde zekerheid wordt vastgesteld. De afgelopen jaren bleek die zekerheid beperkt: pensioenen stegen niet altijd met mee met de ontwikkeling van de prijzen en werden soms zelfs verlaagd. Daardoor brokkelt het vertrouwen in het pensioenstelsel af.

Voor veel mensen is niet duidelijk hoe ze pensioen opbouwen. Bovendien biedt het huidige stelsel weinig mogelijkheden voor maatwerk en keuzevrijheid, terwijl mensen hier steeds meer om vragen. Het stelsel sluit

ook onvoldoende aan bij ontwikkelingen op de arbeidsmarkt: mensen veranderen steeds vaker van baan en er komen meer flexwerkers en zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers).

Tot slot hebben meerdere kabinetten aangekondigd de huidige doorsneesystematiek af te willen schaffen.

De doorsneesystematiek houdt in dat jonge en oude deelnemers dezelfde premie betalen voor dezelfde pensioenopbouw. Dit lijkt vanzelfsprekend, maar in de praktijk levert de premie van een jongere langer rendement op, waardoor er meer pensioenopbouw mee

kan worden betaald. Een jongere deelnemer betaalt dus eigenlijk gezien zijn opbouw te veel premie, een oudere te weinig. Bij de doorsneesystematiek gaat een deel van de premie van de jongere naar de opbouw van de oudere werknemer.

Sterke punten behouden

Om de kwaliteit van ons pensioenstelsel ook op langere termijn te waarborgen, stelt de SER voor aanpassingen te doen. Belangrijk is daarbij de volgende sterke elementen te behouden:

- Het werknemerspensioen is – samen met de AOW – ongeveer 75% van iemands gemiddelde loon.
- De verplichte deelname maakt solidariteit mogelijk: risico's in het opbouwen van pensioen kunnen worden gedeeld.
- Pensioenuitkeringen zijn levenslang. Dat voorkomt dat mensen hun pensioenvermogen te snel opmaken en aan het einde van hun leven te kort komen.
- Het pensioenstelsel heeft lage uitvoeringskosten. Daardoor kan een groot deel van de premie-inleg rendement opleveren.

Wat stelt de SER voor?

Om deze zwakke punten aan te pakken, adviseert de SER over te stappen op een meer duurzaam stelsel dat:

- beter aansluit bij de ontwikkelingen in de maatschappij en op de arbeidsmarkt;
- pensioen meer inzichtelijk en persoonlijker maakt;
- eerder perspectief biedt op een koopkrachtig pensioen voor alle generaties. Dat betekent echter ook dat het pensioen directer meebeweegt met de ontwikkeling van de economie en dus ook eerder verlaagd kan worden.

Na de aangekondigde afschaffing van de doorsneesystematiek wordt voor alle regelingen een leeftijdsonafhankelijke premie ingevoerd. Deelnemers krijgen een opbouw die past bij de ingelegde premie. De premie van jongeren, die nog lang kan renderen, levert dus een hogere opbouw op dan de premie van ouderen. Daarmee sluit het pensioen beter

aan op ontwikkelingen op de arbeidsmarkt; het wisselen van baan krijgt minder effect op de pensioenopbouw. Het vergemakkelijkt de overgang van werknemer naar zzp'er en andersom.

De groepen die worden getroffen door de overgang van doorsneesystematiek naar leeftijdsonafhankelijke premies, moeten voldoende worden gecompenseerd.

Om de stap naar een meer duurzaam stelsel te maken, stelt de SER voor om:

- Een nieuw contract toe te voegen aan de bestaande pensioenregelingen. Bij een premieregeling wordt niet de uitkering, maar de ingelegde premie vooraf vastgesteld. Deze premie volgt uit een doelstelling voor een koopkrachtig pensioen. Aan de cao-tafel wordt periodiek getoetst of deze doelstelling nog haalbaar is voor die premie.

- De bestaande verbeterde premieregeling ook toegankelijk te maken voor bedrijfstakpensioenfondsen. Hierdoor ontstaan een regeling met uitgebreide risicodeling en een regeling met beperkte risicodeling. In beide regelingen is de zekerheid van een vaste uitkering losgelaten. De keuze tussen verschillende soorten pensioenregelingen maakt maatwerk mogelijk voor de verschillende sectoren.
- Het mogelijk te maken dat zzp'ers zich vrijwillig aansluiten bij een pensioenfonds of Premie Pensioeninstelling (PPI).
- Deelnemers beter inzicht te geven in de ontwikkeling van het pensioenvermogen, de ingelegde premie en het uiteindelijke pensioenresultaat.
- Het mogelijk te maken om op pensioendatum een beperkt bedrag ineens op te nemen.
- Het nabestaandenpensioen meer te standaardiseren en begrijpelijker te maken.



Het voorstel van de SER leidt tot een meer toekomstbestendig pensioenstelsel. Pensioenen kunnen eerder worden verhoogd, pensioenregelingen worden persoonlijker en transparanter én het stelsel als geheel sluit beter aan op de behoeften in de samenleving en de veranderende arbeidsmarkt.

Eerder een hoger pensioen

In het nieuwe stelsel wordt de zekerheid van een vaste nominale uitkering losgelaten. Dat betekent dat er minder opbouw van buffers nodig is en het rendement van de pensioeninleg dus eerder beschikbaar is voor verhoging van de pensioenuitkering. Er is dus eerder perspectief op een koopkrachtig pensioen. Bij

positieve rendementen zullen de pensioenen eerder worden verhoogd; bij negatieve rendementen eerder worden verlaagd. Via de spreiding van schokken en het beleggingsbeleid kan deze schommeling worden gedempt.

Persoonlijker en transparanter

Het opbouwen van pensioen is op dit moment in een aantal opzichten weinig transparant en persoonlijk. De SER stelt daarom voor de nieuwe premieregeling en de bestaande verbeterde premieregeling zo in te richten:

- De doorsneesystematiek wordt afgeschaft. De betaalde premie komt direct ten goede aan de eigen pensioenopbouw.
- Er worden kostendeekkende premies ingevoerd. De inleg van mensen die pensioen opbouwen kan daardoor niet leiden tot verandering in de vermogenspositie van het pensioenfonds.
- Pensioenfondsden zijn niet langer verplicht om hoge buffers op te bouwen.

Daarnaast wordt het stelsel persoonlijker en transparanter door:

- deelnemers jaarlijks inzicht te bieden in de voor hen ingelegde premie, het behaalde rendement, het voor hen gereserveerde vermogen en het te verwachten pensioen in verschillende scenario's. Dit neemt het misverstand weg dat er straks geen pensioen meer zou zijn voor mensen die nu premie betalen.
- deelnemers op de pensioendatum de keuzemogelijkheid te geven om ongeveer 10 procent van het pensioen in één keer te ontvangen.

Aansluiting op de arbeidsmarkt

De voorstellen voor een breder palet aan premieregelingen én de afschaffing van de doorsneesystematiek zorgen ervoor dat pensioenopbouw toegankelijker en aantrekkelijker wordt voor zzp'ers. Door de directere relatie tussen premie en pensioen(opbouw) wordt het eenvoudiger voor zzp'ers om een variabele premie in te leggen, afhankelijk van het bedrijfsresultaat en om aan te sluiten bij een bedrijfstakpensioenfonds. Daarnaast maakt de afschaffing van de doorsneesystematiek het gemakkelijker om pensioen mee te nemen bij wisseling van baan, wat beter past bij een dynamische arbeidsmarkt.

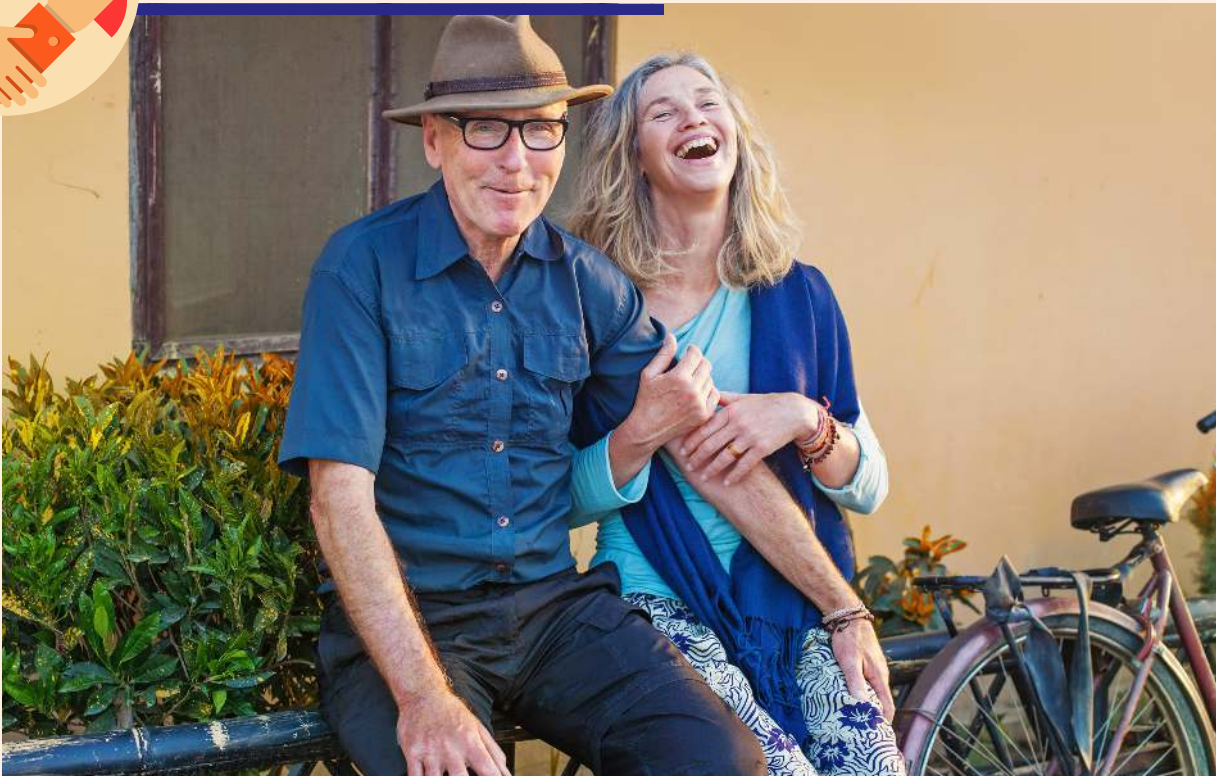
Daarnaast is het ook de bedoeling dat het nabestaandenpensioen wordt gestandaardiseerd. Dat zorgt ervoor dat er minder risico's zijn voor het nabestaandenpensioen wanneer iemand van baan verandert.



3

De nieuwe regeling nader bekeken

Zowel het vorige als het huidige kabinet hebben aangegeven de doorsneesystematiek te willen afschaffen en voor alle pensioenregelingen een leeftijdsafhankelijke premie in te voeren. Dit betekent dat deelnemers een opbouw krijgen die past bij de ingelegde premie. Dit heeft gevolgen voor iedereen die nu pensioen opbouwt. Verder wordt naast de al bestaande verbeterde premiereregeling (2016) met beperkte risicodeling een nieuw contract met uitgebreide risicodeling mogelijk gemaakt.



Premieregeling

Het nieuwe contract is een premiereregeling: niet de hoogte van de pensioenuitkering maar de ingelegde premie wordt vooraf vastgesteld. Dit gebeurt in het arbeidsvoorwaardenoverleg, op basis van de doelstelling van een koopkrachtige pensioenuitkering. De premie is kostendekkend, stabiel en beheersbaar. Dit voorkomt schokken in de premies die werkgevers en werknemers betalen en komt de algehele stabiliteit van het stelsel ten goede. Met regelmaat toetsen de sociale partners of de overeengekomen stabiele premie genoeg is om de beoogde pensioenuitkering te realiseren. Als blijkt dat de doelstelling structureel niet behaald wordt doordat de premie te laag of te hoog is, wordt dat besproken aan de arbeidsvoorwaardentafel.

Voorwaardelijk pensioen

De afgesproken premie wordt direct omgezet in een voorwaardelijk pensioen. Dit gebeurt in collectief verband. Het voorwaardelijk pensioen wordt vastgesteld op basis van de marktrente (met Ultimate Forward Rate, de 'langstetermijnrente'). Deze waardering is voorzichtig. Dat zorgt ervoor dat de kans op een meevallend pensioen groter is dan de kans op een tegenvallend pensioen.

Beleggen op maat

In het nieuwe contract wordt het vermogen van de fondsdeelnemers collectief belegd. Daarbij wordt rekening gehouden met de leeftijdssamenstelling van het fonds. Voor ouderen, die dichtbij hun pensioenleeftijd zijn, moet minder beleggingsrisico worden genomen omdat zij meer behoefte hebben aan zekerheid en een stabiele uitkering. Voor jongeren moet juist meer risico worden genomen zodat voldoende rendement kan worden behaald voor een goed pensioen. Sociale partners en kabinet zullen het beleggingsbeleid op maat de komende periode uitwerken in procedures en wetgeving.

Risicodeling jong en oud

De nieuwe regeling kent een uitgebreide risicodeling. Dit betekent dat beleggingsresultaten en de gevolgen van een stijgende levensverwachting gezamenlijk worden gedeeld tussen deelnemers en gepensioneerden. Dit gebeurt door veranderingen in de financiële positie van het fonds uit te smeren over een aantal jaren. In de nieuwe regeling wordt elk jaar de financiële positie van het fonds bepaald. Een tekort of overschot wordt toebedeeld aan de deelnemers, de zogeheten slapers (voormalige deelnemers die nog geen pensioen ontvangen) en gepensioneerden. Om stabiliteit te bieden mag een tekort in maximaal tien jaar worden ingelopen.

De wetgever maakt het in de nieuwe regeling ook mogelijk om tekorten of overschotten te delen met toekomstige deelnemers. Hierdoor is naar verwachting een wat hoger pensioen mogelijk, bij eenzelfde risico. Uiteraard moeten toekomstige deelnemers niet te veel belast worden met een tekort. Daarom is er in de nieuwe regeling niet alleen een verantwoord beleggingsbeleid en een voorzichtige waardering, maar ook een ondergrens om grote en langdurige tekorten te voorkomen.

Fondsen zullen via een periodieke toets aantonen dat het delen van risico's met toekomstige deelnemers verantwoord is.

DE BELANGRIJKSTE ELEMENTEN VAN HET NIEUWE CONTRACT



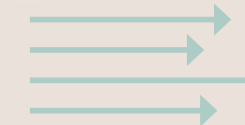
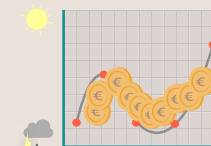
PREMIE-INLEG



Voorwaardelijke pensioenen
in collectief vermogen

Uitgebreide **risicodeling** in
opbouwfase en **uitkeringsfase**
door spreiding van schokken

Beleggingsbeleid **afgestemd op** de
leeftijdssamenstelling
van het fonds

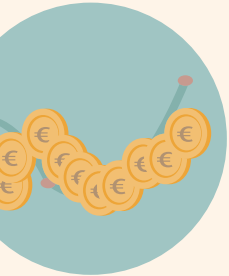


UITKERING

4

Pensioenregeling met beperkte risicodeling: beter toegankelijk

Naast de introductie van een nieuw contract stelt de SER voor de collectieve variant van de verbeterde premiereregeling uit 2016 ook toegankelijk te maken voor bedrijfstakpensioenfondsen. Zo is er naast de nieuwe regeling met uitgebreide risicodeling ook een regeling met beperkte risicodeling. Hieronder leggen we uit wat het belangrijkste verschil is tussen de bestaande verbeterde premiereregeling en de nieuwe premiereregeling en wat nodig is om de verbeterde premiereregeling breder in te kunnen zetten.



Persoonlijker invulling

De verbeterde premiereregeling is een pensioenregeling met beperkte risicodeling. In de opbouwfase is er geen risicodeling maar hebben deelnemers een persoonlijk pensioenvermogen in collectief verband. In deze fase worden geen beleggingsrisico's gedeeld, maar wel de risico's op overlijden en arbeidsongeschiktheid. In de uitkeringsfase delen de gepensioneerden ook de beleggingsrisico's met elkaar door spreiding van schokken. In het nieuw contract worden beleggingsrisico's zowel in de opbouw- als in de uitkeringsfase gedeeld. De verbeterde premiereregeling bestaat sinds 2016, toen de Wet verbeterde premiereregeling in werking trad. Deze regeling geeft ruimte voor een persoonlijker invulling dan bij het nieuwe contract: in de opbouwfase wordt gewerkt aan een persoonlijk pensioenvermogen dat in

de jaren voor het pensioen geleidelijk wordt ingebracht in het collectief vermogen van gepensioneerden en aanspraak geeft op een uitkering.

Beter toegankelijk

De verbeterde premiereregeling is op dit moment minder toegankelijk voor verplichtgestelde bedrijfspensioenfondsen. Na afschaffing van de doorsneesystematiek wordt deze regeling in bepaalde gevallen een alternatief voor de uitkeringsregeling die bedrijfstakpensioenfondsen nu veelal aanbieden. De verbeterde premiereregeling kan bijvoorbeeld aantrekkelijk zijn voor sectoren waar risicodeling met toekomstige deelnemers niet goed mogelijk is omdat steeds minder mensen instromen. Hiervoor zijn nadere overgangsregels nodig en waarborgen voor het behoud van verplichte deelname aan het fonds.

DE BELANGRIJKSTE ELEMENTEN VAN DE VERBETERDE PREMIEREGELING



5

Transpanter en persoonlijker



Betere communicatie en meer transparantie zijn essentiële elementen van de hervorming van het pensioenstelsel. Deze moeten bijdragen aan het verbeteren van het vertrouwen in het stelsel. Onderstaande voorstellen gelden voor alle pensioenregelingen.

Beter inzicht

Het nieuwe pensioenstelsel geeft deelnemers beter inzicht in de ontwikkeling van hun pensioenvermogen, de ingelegde premie, het behaalde rendement, de kosten en de verwachte toekomstige ontwikkeling. De deelnemer kan op ieder moment de hoogte van het opgebouwde pensioenvermogen zien. Daarnaast is het belangrijk om alvast een beeld te hebben van het latere pensioen in verschillende scenario's. Voor deelnemers moet ook duidelijk zijn welke pensioenwaarde ze kunnen meenemen naar een nieuwe pensioenuitvoerder als ze van baan wisselen.

Nabestaandenpensioen

Bij baanwisseling en echtscheiding ontstaan vaak onduidelijke situaties rond het nabestaandenpensioen. Binnen het huidige pensioenstelsel zijn er verschillende manieren om het nabestaandenpensioen te verzekeren. De SER vindt het belangrijk dat het nabestaandenpensioen eenvoudiger en duidelijker wordt, bijvoorbeeld door standaardisering van de wijze van dekking en

de partnerdefinitie. Op deze wijze kan zowel bij het nieuwe contract als bij de verbeterde premieregeling een adequaat nabestaandenpensioen worden verzekerd. Ook de voortzetting van de pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid kan – net als nu – worden mee-verzekerd.

Extra keuzemogelijkheid

In het huidige stelsel gaan we altijd uit van een levenslange pensioenuitkering. Dit is een van de sterke punten bij het voorkomen van armoede onder ouderen. Wel hebben deelnemers wat keuzemogelijkheden, zoals eerst een wat hoger en dan een wat lager pensioen. De SER wil een extra keuze hieraan toevoegen en stelt voor dat deelnemers in alle regelingen de mogelijkheid krijgen om op de pensioendatum maximaal 10 procent van hun pensioenvermogen ineens op te nemen. Met deze nieuwe keuzemogelijkheid sluit het vernieuwde pensioenstelsel beter aan bij de maatschappelijke trends van keuzevrijheid en maatwerk.

Zzp'ers en pensioen

De SER vraagt het kabinet om mogelijk te maken dat zzp'ers zich vrijwillig kunnen aansluiten bij een pensioenfonds of Premie Pensioeninstelling (PPI). Daarnaast kunnen sociale partners en zzp-organisaties in sectoren onderzoeken of en hoe zij gebruik willen maken van de bestaande mogelijkheden om zzp'ers te laten deelnemen aan verplichte pensioenopbouw. Dat kan alleen als zij voldoende vertegenwoordigd worden door zzp-organisaties én als er voldoende draagvlak is voor zo'n verplichtstelling.

Naast een eventuele verplichtstelling zijn er ook mogelijkheden denkbaar als automatische deelname – al dan niet met de mogelijkheid af te zien van deelname (*opting out*) – en variabele inleg. Deze laatste mogelijkheid is bedoeld om rekening te houden met schommelingen in het inkomen van zzp'ers.



6

Overgangsvraagstukken

De herziening van het pensioenstelsel is complex. Om te voorkomen dat bepaalde groepen erop achteruit gaan tijdens de overgangsfase, is het belangrijk die overgang zorgvuldig te regelen.

Afschaffing doorsneesystematiek

De afschaffing van de doorsneesystematiek betekent dat mensen van alle leeftijden dezelfde pensioenpremie gaan betalen. Die leeftijdsonafhankelijke premie leidt tot een leeftijdsafhankelijke pensioenopbouw: de premie van jongeren kan langer renderen tot pensioendatum en levert daarom een hogere opbouw op dan die van mensen die dichterbij hun pensioen zijn.

Op de langere termijn heeft de overgang van de doorsneesystematiek naar een leeftijdsafhankelijke opbouw voordelen voor iedereen, maar de overgang is ingewikkeld. Zonder compensatie staat een groot deel van de mensen die nu pensioen opbouwen, een lager pensioen te wachten. Vooral mensen rond de 45 jaar zouden eindigen met een lagere pensioenopbouw dan voorheen. Zij hebben in een eerdere fase 'te veel' betaald voor hun pensioenopbouw, maar ontvangen deze subsidie niet meer terug. Een compensatieregeling voor de overgangsfase moet ervoor zorgen dat alle generaties een goed pensioen krijgen.

De SER vindt het belangrijk dat de overgang naar leeftijdsafhankelijke premies met leeftijdsafhankelijke pensioenopbouw evenwichtig en zorgvuldig wordt doorgevoerd. De compensatie mag niet leiden tot 'pech- en gelukgeneraties', waarbij generaties verschillende premies betalen of een verschillende opbouw realiseren. Deelnemers die door de overgang worden benadeeld, moeten voldoende gecompenseerd worden. Bovendien moeten zij kunnen profiteren van het betere perspectief op een koopkrachtig pensioen in het nieuwe contract of in de bestaande verbeterde premieregeling. De SER ziet de invulling van de compensatie als een gezamenlijke verantwoordelijkheid van sociale partners en overheid.



Bronnen voor compensatie

Benadeelde groepen kunnen worden gecompenseerd met tijdelijke extra pensioenopbouw. Die kan worden betaald uit de volgende bronnen:

- Door de langer renderende premie-inleg van jongeren zou de jaarlijkse premie omlaag kunnen. Door dat niet te doen is er premieruimte beschikbaar en deze kan worden ingezet om bepaalde groepen eventueel gericht te compenseren.
- Door de overstap op het nieuwe contract komt rendement direct beschikbaar voor de verhoging van de opbouw in plaats van de opbouw van de buffers. Invoering van de nieuwe regeling compenseert daarom naar verwachting gedeeltelijk de effecten van afschaffing van de doorsneesystematiek. Dit geldt ook voor een overstap naar de bestaande verbeterde premiereregeling met beperkte risicodeling.
- Door de wettelijke verhoging van de pensioenrichtleeftijd van 67 naar 68 jaar kan de jaarlijkse premie in principe omlaag. Door de premie níet te verlagen, komt er geld voor compensatie beschikbaar. Omdat de premies aftrekbaar zijn van de belastingen, betekent dit dat de overheid inkomsten misloopt als de premies niet omlaag gaan. Het kabinet heeft hier in het regeerakkoord rekening mee gehouden.
- Aanvullend kunnen werkgevers en werknemers besluiten andere middelen in te zetten, zoals het bestaande pensioenvermogen, als dat mogelijk en nodig is om tot een evenwichtige transitie te komen.

Op basis van de huidige inzichten denkt de SER dat met de inzet van deze bronnen en voldoende tijd de compensatie op een evenwichtige en kostenneutrale wijze kan worden vormgegeven. De effecten kunnen per pensioenuitvoerder verschillen. Het kan per pensioenregeling verschillen hoe een goede, evenwichtige compensatie het best kan worden bereikt. Speciale aandacht is nodig voor de overgang bij regelingen waarin nu een *leeftijdsafhankelijke* premie wordt gehanteerd. In ieder geval gaat in alle huidige regelingen – na een overgangstermijn – de *leeftijdsonafhankelijke* premie gelden.

Vertrouwen

Deelnemers van pensioenregelingen moeten vooraf weten wat ze kunnen verwachten bij de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel. Daarbij is het belangrijk dat alle deelnemers voldoende perspectief krijgen op indexatie en dat duidelijk is hoe de transitie verloopt. Dat zorgt voor draagvlak en vertrouwen. Met het oog op de effecten op de arbeidsmarkt, is het wenselijk om de periode van overgang zo uniform mogelijk te laten verlopen. Daarvoor is het nodig dat sociale partners met het kabinet afspraken maken over een wettelijk kader dat een zorgvuldige en evenwichtige transitie waarborgt en ook richting geeft aan cao-partijen.



7

Verdere uitwerking

Werkgevers en werknemers werken de contouren van het nieuwe pensioenstelsel uit dit advies graag samen met het kabinet verder uit. Het kabinet biedt deze ruimte ook in het regeerakkoord. Voorwaarde voor de sociale partners is dat er overeenstemming is met het kabinet over een totaalpakket, vóórdat wetgevingstrajecten worden ingezet. Overeenstemming op losse onderdelen van dit advies is niet mogelijk omdat het alleen in zijn geheel evenwichtig is.



Welke resultaten wil de SER bereiken?

Om de bij deze pensioenhervorming beoogde doelen te verwezenlijken, wil de SER de volgende resultaten bereiken.

- De hervorming van het pensioenstelsel moet leiden tot een meer houdbaar stelsel waarbij de doelen van dit advies worden gerealiseerd, zodat er een stelsel ontstaat dat:
 - eerder perspectief biedt op een koopkrachtig pensioen;
 - pensioen meer transparant, begrijpelijker en persoonlijker maakt;
 - beter aansluit bij de ontwikkelingen in de maatschappij en op de arbeidsmarkt.
- Het nieuwe stelsel én de overgangsfase moeten voor alle generaties evenwichtig worden vormgegeven en daarmee ook aantrekkelijk zijn voor nieuwe genera-

ties. Bij het opstellen van regels voor de overgangsfase en het nieuwe stelsel moet het ontstaan van pech- en gelukgeneraties te allen tijde worden voorkomen. Daarbij gaat het bijvoorbeeld om financiële spelregels, spreidingsregels en de inrichting van het beleggingsbeleid.

- Een zo stabiel mogelijk stelsel.
- Ruimte in het beleggingsbeleid om goede resultaten te behalen voor een goed pensioenresultaat voor jongeren, zonder dat dit leidt tot te veel risico's voor ouderen.
- Zowel in het nieuwe contract als bij de verbeterde premiereregeling blijft de huidige verplichte deelname behouden.
- Het pensioenstelsel blijft uitgaan van een levenslange uitkering, waarbij deelnemers de keuze

krijgen om op pensioendatum ongeveer 10 procent van het pensioen ineens te ontvangen.

- Er is geen sprake van een bezuiniging waarbij het pensioen wordt versoerd.
- De uitvoerbaarheid moet worden bewaakt en de uitvoeringskosten moeten beheersbaar blijven.
- Deelnemers die nadeel ondervinden van de afschaffing van de doorsneesystematiek worden daarvoor voldoende gecompenseerd. Dit moet kostenneutraal kunnen. Onderzocht wordt in hoeverre uitvoerders deze compensatie kunnen toekennen in het jaar dat zij overgaan naar een nieuwe regeling.
- In beide regelingen wordt het juridisch mogelijk eerder opgebouwde aanspraken collectief mee te nemen bij de overgang naar een nieuw stelsel.

Stuurgroep

De SER stelt voor een stuurgroep van kabinet en sociale partners in te stellen die dit advies verder uitwerkt. Deze stuurgroep kan snel starten met de nadere uitwerking van het nieuwe contract en de overgangsfase.

Een succesvolle introductie en een generatie-evenwichtige uitwerking van het vernieuwde stelsel zijn medebepalend voor het herstel van vertrouwen. Van belang is dat alle deelnemers herkennen dat het nieuwe stelsel voor hen meerwaarde heeft, zowel bij de transitie als in de structurele situatie.

De stabiliteit van het nieuwe stelsel is een belangrijk ijkpunt voor het slagen van het stelsel. De stuurgroep zal dan ook specifiek aandacht moeten hebben voor de stabiliteit van het nieuwe stelsel, zowel tijdens de overgangsfase als structureel. De stuurgroep kijkt hoe de overgang naar het nieuwe stelsel zo soepel mogelijk kan verlopen. Tevens bekijkt zij binnen de in het advies gestelde randvoorwaarden hoe het beleggingsbeleid, de regels voor het spreiden van schokken, en de vorm-

geving van de uitkeringsfase bijdragen aan een zo stabiel mogelijk systeem. Waar nodig zal de stuurgroep externe deskundigheid inschakelen.

De transitie en uitwerking van het vernieuwde stelsel worden mede beïnvloed door de financiële spelregels, compensatie die mogelijk wordt gemaakt en de waardering van bestaande rechten en aanspraken. Deze factoren zijn van invloed op het pensioenresultaat en de vormgeving van de compensatie bij afschaffing van de doorsneesystematiek.

De SER stelt voor dat het kabinet samen met de Stichting van de Arbeid een goede afweging maakt of de beoogde doelen en resultaten kunnen worden gerealiseerd bij de overstap naar een nieuw stelsel met zowel het nieuwe contract als de bestaande verbeterde premieregeling. Zo nodig wordt bekeken wat nodig is om de gestelde doelen en resultaten alsnog te realiseren. Pas daarna kan wetgeving bij de Tweede Kamer worden ingediend.

De sociale partners vinden de betrokkenheid van hun achterbannen bij de verdere uitwerking van groot belang. Een nieuw pensioenstelsel vergt een breed politiek en maatschappelijk draagvlak.

Verzoek aan het kabinet

De SER vraagt van het kabinet om zijn aanbevelingen integraal op te volgen en de randvoorwaarden in acht te nemen. De verschillende maatregelen kunnen alleen in samenhang een evenwichtig nieuw pensioenstelsel opleveren. Werkgevers en werknemers werken de contouren van het nieuwe pensioenstelsel uit dit advies graag samen met het kabinet uit. Het kabinet biedt deze ruimte ook in het regeerakkoord. Voorwaarde voor de sociale partners is dat er overeenstemming is met het kabinet over een totaalpakket, vóórdat wetgevingstrajecten worden ingezet.

Meer weten?

Lees het volledige advies: www.ser.nl/nl/thema/pensioen



Sociaal-Economische Raad
Bezuidenhoutseweg 60

Postbus 90405
2509 LK Den Haag

T 070 3499 525
communicatie@ser.nl

© 2019, Sociaal-Economische Raad

ONTWERP EN OPMAAK Sheila Kok, grafische vormgeving
TEKST Berber Bijma
FOTO'S HH/David Rozing (pag.4+8) HH/Til&Wijnberg (pag. 9), Shutterstock (overige pag.)

SER