

Van 'onbewuste en verplichte solidariteit' naar 'bewuste en gekozen solidariteit'.

Dit is een extract van het Adviesrapport 'Het pensioenstelsel van de toekomst' van Stichting PensioenLab. Het volledige rapport is te lezen op <http://www.pensioenlab.nl/adviezen-2016/>.

De problemen rondom de betaalbaarheid en daarmee de houdbaarheid van het huidige pensioenstelsel groeien en zijn veelbesproken. Vergrijzing, flexibilisering van de arbeidsmarkt, en dekkingsgraden van pensioenfondsen die onder druk staan als gevolg van lage rentestanden en tegenvallende beleggingsresultaten zorgen ervoor dat het pensioenstelsel in zwaar weer verkeert. Veel pensioenprofessionals en speciaal daarvoor opgerichte werkgroepen verrichten dan ook uitgebreid onderzoek naar mogelijke oplossingen. De oplossingen worden echter vaak gezocht in het adresseren van de beperkingen van het huidige stelsel. Maar wat als we deze beperkingen eens opzij schuiven en ons hierdoor niet laten leiden? Dit is wat de groep 'Toekomst van het pensioenstelsel' van PensioenLab 2016 heeft gedaan. Er is vanuit het oogpunt van de huidige jongeren gekeken naar de wensen en eisen met betrekking tot pensioenen. Met name de veranderende arbeidsmarkt, de invloed van technologische ontwikkelingen en maatschappelijke opvattingen spelen daarin een wezenlijke rol.

PensioenLab heeft een adviesrapport opgesteld waarin zij drie belangrijke toekomstige trends geïdentificeerd heeft die implicaties zullen hebben voor het toekomstige pensioenstelsel:

- 1) In de toekomst werken we met flexibele arbeidsrelaties waarin opdrachtgever en opdrachtnemer elkaar weten te vinden. Dit in tegenstelling tot het huidige klassieke onderscheid tussen werkgever en werknemer, vastgelegd in vaste contracten;
- 2) In de toekomst zal men nieuwe collectieven gaan vormen. Het behouden van een eigen identiteit is hierbij de voornaamste driver;
- 3) In de toekomst zal de invloed van big data toenemen. Het slim toepassen van big data kan van groot nut zijn voor de pensioenwereld. Tegelijkertijd zetten big data het debat op scherp.

FLEXIBELE ARBEIDSRELATIES

Wij voorzien dat de trend van meer flexibele arbeidsrelaties zich voort zal zetten. In de toekomst zien wij een nieuw soort arbeidsrelaties ontstaan. Voor veel functies worden geen vaste werknemers meer aangenomen, maar zal per opdracht de geschikte kandidaat worden gezocht. Er zal weinig tot geen sprake zijn van het klassieke werknemer- werkgeverschap waarbij een bedrijf voornamelijk vaste werknemers in dienst heeft, maar eerder van een opdrachtgever- opdrachtnemerschap. Iedereen die actief is op de arbeidsmarkt, is dit in de vorm van opdrachtnemer. Dit hoeft overigens niet direct te betekenen dat arbeidsrelaties er heel anders uit gaan zien; een opdracht kan ook jaren duren. Echter, je arbeidsrelatie wordt voortaan →



De deelnemers van PensioenLab: Willemijn Boskma, Christa Kompier, Michel Cardous, Bjorn Truijens, Don van der Steeg, Sellina Menso, Rianne Kes, Mariët Noeverman, Annelies van Daal en Matthijs van Voorst

getoetst aan je *skills set*, niet aan het aantal jaren dat je al in dienst bent of de sector waarin je werkt. Wanneer iedereen zich opdrachtgever of opdrachtnemer zal noemen, zullen ook de huidige nadelen die zzp'ers ervaren, zoals het niet opbouwen van een pensioen, verdwijnen.

WIJ ZIEN EEN TOEKOMSTIGE WERELD WAARIN PENSIOENSPAREN VERPLICHT WORD GESTELD

Veranderende arbeidsrelaties zullen ook hun uitwerking hebben op pensioen. Wij zien een toekomstige pensioenwereld waarin pensioensparen verplicht wordt gesteld, voor alle werkenden. Wanneer flexibele arbeidsrelaties de norm worden, zal het niet meer vanzelfsprekend zijn dat pensioen via de werkgever geregeld wordt en zal de *Zelfstandige Zonder Pensioen* niet meer bestaan. Voor elke werkende Nederlander zal 20% van het inkomen aan het aanvullend pensioen ten goede komen. Eén dag in de week werkt men dus voor het aanvullend pensioen. Elke opdrachtgever houdt deze 20% in op de factuur voor de opdrachtnemer en stort dit geld op een aparte bankrekening. Ook wanneer men werkloos is geworden kan men er voor kiezen om maximaal 20% van het gemiddelde loon van het jaar voorafgaand aan het verliezen van de baan, te blijven afdragen. Dit is echter niet verplicht. Er is voor deze oplossing gekozen zodat, als men daar voldoende vermogen voor heeft, men alsnog pensioen blijft opbouwen, maar niet ineens het halve persoonlijk vermogen naar het pensioen doorsluis. Hiermee worden perverse prikkels vanwege eventuele hogere rendementen bij pensioenuitvoerder voorkomen.

NIEUWE COLLECTIEVEN

Wij voorzien dat men zich in de toekomst op andere manieren zal verenigen dan nu het geval is. Op dit moment wordt pensioen in de tweede pijler ondersteund door collectieven als vakbonden en werkgeversorganisaties. De leden aantallen van vakbonden lopen echter terug en de instroom vanuit jongeren slinkt. Men vereenzelvigd zich wellicht niet meer met het gedachtegoed dat zij uitdragen. Wij verwachten dat mensen zich nog steeds zullen willen verenigen in de toekomst maar dat deze nieuwe collectieven een andere vorm gaan krijgen. Wij denken dat het goed is om mensen een keuze te geven in tegenstelling tot de huidige grote verplichtstelling. Hiermee verandert 'onbewuste gedwongen solidariteit', in 'bewuste gekozen solidariteit'.

Het zijn volgens ons ook deze nieuwe collectieven die de representatieve rol van de huidige vakbonden gedeeltelijk over zullen nemen. Als men niet zelf kiest voor een collectief, zal men automatisch aangesloten worden bij een collectief dat op dat moment een goede default aanbiedt. Dit collectief wordt eens in de vijf jaar vastgesteld.

Met nieuwe collectieven worden collectieven bedoeld die een algemene regeling aanbieden. Een algemene regeling die het best past bij dit collectief. Zij zijn echter geen pensioenuitvoerder. Het collectief kiest een uitvoerder die de aangeboden regeling van het collectief vervolgens het beste kan uitvoeren.

Bij nieuwe collectieven is bestaansrecht van groot belang. Een collectief, waarin mensen beleggen voor de toekomst, moet toekomstbestendig zijn. Bestaansrecht van een collectief kan worden beoordeeld aan de hand van de volgende vijf voorwaarden:

- De grondslag van het collectief dient duidelijk en helder geformuleerd te zijn. Er moet goed onderbouwd worden waar het collectief voor staat en waarmee het mensen verbindt, om te voorkomen dat het collectief op een hype gebaseerd is;
- Er moet een minimum gesteld worden aan het aantal leden (bijvoorbeeld 25.000). Hiermee wordt beoogd het collectief schaalbaar te houden;

- Een nieuw collectief heeft natuurlijk niet in korte tijd dit ledenaantal bij elkaar. Daarom is er sprake van een ingroeiemodel: binnen 5 jaar moet het collectief dit ledenaantal kunnen behalen;
- Deelnemers dienen zich voor enkele jaren te committeren aan het collectief. Op deze wijze kan de continuïteit worden bevorderd;
- Collectieven staan per definitie open voor de grotere groep individuen. Op basis van identiteit kunnen collectieven worden gesloten die het best aansluiten bij de voorkeuren van een bepaald collectief. Selectie-effecten en exclusiviteit dienen echter tegengegaan te worden. Het moet mensen vrij staan om zich aan te sluiten bij een collectief naar keuze.

Wanneer men spreekt over nieuwe collectieven, wordt al snel het argument gehanteerd over het wegvallen van risicodeling en solidariteit. Hiervan is volgens ons echter geen sprake. Momenteel betaalt de 'mannelijke bouwvakker' voor het pensioen van de 'vrouwelijke hoogleraar'. Dit komt omdat in het huidige stelsel een weinig verdienend, laagopgeleid persoon een lagere levensverwachting heeft dan een veel verdienend, hoogopgeleid persoon. De laatste kan langer van pensioen genieten, waardoor de weinig verdienende en laagopgeleide groep solidair is met de veel verdienende en hoogopgeleide persoon. Deze solidariteit zit ingebouwd in het stelsel, terwijl dit mechanisme niet voor iedereen duidelijk is. Door het gebruik van big data (zie volgende sectie) kan, binnen een bepaalde bandbreedte, de levensverwachting van bepaalde groepen mensen beter worden ingeschat. Iedereen blijft 20% van het pensioengevend inkomen afdragen voor het pensioen, maar afhankelijk van de groep waarin iemand zit en wat daarvan de levensverwachting is, zal hij of zij een flexibelere pensioendatum krijgen (20% van je leven met pensioen). De bestaande solidariteit in het stelsel is in onze ogen een belangrijke pijler. In de beoogde oplossing vervalt de solidariteit niet. Wel wordt beter aangesloten bij de situatie van het individu door het pensioen zoveel mogelijk aan te laten sluiten bij levensstijl- en verwachting. Maar men gaat juist van 'onbewuste en verplichte solidariteit' naar 'bewuste en gekozen solidariteit'.

BIG DATA

De hoeveelheid beschikbare data zal in de toekomst snel toenemen. Bovendien is het aannemelijk dat deze data beter gebruikt kunnen worden door nieuwe toepassingen, die het mogelijk maken om de verschillende gegevens 'slim' te combineren. Gegevens over je rijgedrag, je woonplaats, je levensstijl, je koopgedrag en ook je gezondheid zullen in toenemende mate bekend worden. In de dagelijkse praktijk zijn hiervan al verschillende toepassingen bekend. Zo is het mogelijk om bestuurders op basis van veilig rijgedrag te belonen met premiekorting op de verzekering en zijn auto's in staat om automatisch afstand te houden of noodsignalen uit te zenden bij defecten of bij het overschrijden van bepaalde limieten (van bijvoorbeeld snelheid).

HET KAN MOGELIJK WORDEN PER GROEP TE BEPALEN WANNEER DE PENSIOENGERECHTIGDE LEEFTIJD ZAL WORDEN BEREIKT

Ook bij pensioenfondsen en hun uitvoerders zullen steeds meer gegevens bekend worden, waarmee onder meer de levensverwachting en de arbeidsduur van groepen met overeenkomende kenmerken beter kunnen worden ingeschat. Dit biedt pensioenfondsen en hun uitvoerders de mogelijkheid om de dienstverlening beter af te stemmen op bepaalde groepen. Doordat de levensverwachting nauwkeuriger voorspeld kan worden, aan de hand van medische gegevens en nieuwe technologieën bijvoorbeeld, kan het mogelijk worden om per groep te bepalen wanneer de pensioengerechtigde leeftijd zal worden bereikt. Dit kan vervolgens tot verbeteringen leiden voor een bepaald collectief. Door te variëren met de pensioenleeftijd, en niet met de hoogte van de in te leggen premie, kan iedereen genieten van een volwaardig en toereikend pensioen. Er kan een standaard aangehouden worden waarin iedereen naar rato een bepaald gedeelte van zijn leven, bijvoorbeeld 20%, van zijn pensioen kan genieten. Wanneer deze vorm van differentiatie niet voldoende blijkt te zijn, kan er

ook nog gevarieerd worden in de hoogte van de uitkering. Ofwel: differentiatie in pensioendatum en/of hoogte van de pensioenuitkering, mogelijk gemaakt door het toepassen en ontsluiten van big data.

Big data faciliteren enerzijds; ze maken toepassingen mogelijk die ervoor zorgen dat niet alleen jij beter aansluit op de wereld, maar de wereld ook op jou. Anderzijds kent het gebruik ervan ook ethische bezwaren. Privacy is een groot goed, maar hoe houdbaar is dit nog in de toekomst? Zonder dat wij het goed en wel beseffen, is er op dit moment bij meerdere partijen al enorm veel over ons bekend. Google vertelt je hoe laat jouw laatste trein of bus naar huis vertrekt, advertenties worden aangepast op je surfgedrag en vliegtickets worden voor jou duurder naarmate je er meer naar zoekt. Veel commerciële aanbieders (bijvoorbeeld Google en Facebook) maken gebruik van de ontsloten data, zoals blijkt uit bovenstaande voorbeelden. Wij voorzien echter dat ook in de wereld van pensioen(verzekeringen) privacy in toenemende mate een luxe goed wordt en dat slechts een beperkte groep het zich kan veroorloven om privacy te behouden. In lijn met de kerngedachten over privacy is daarbij ten eerste van belang dat er op een transparante wijze met de gegevens wordt omgegaan, zodat duidelijk is welke data precies wordt verzameld en hoe en door wie deze wordt gebruikt. Ten tweede mogen de data niet worden gebruikt voor een ander doel dan waarvoor ze verzameld zijn (doelbinding). Tot slot mogen er niet meer data worden gebruikt dan noodzakelijk is voor het doel, ook wel data-minimalisatie genoemd. Wij pretenderen niet dat wij wat dit betreft de waarheid in pacht hebben en precies kunnen bepalen welke data wel en niet gebruikt mogen worden. Echter, zouden wij wel graag richtlijnen meegeven aan deze discussie. In het kader hiervan zijn er vijf principes opgesteld die richting geven aan welke data er gebruikt mogen worden:

1. Gebruikte data moeten beïnvloedbaar zijn door het individu;
2. Gebruikte data moeten op een objectieve manier vast te stellen zijn;
3. Gebruik van data mogen niet leiden tot uitsluiting van aanvullend pensioen van bepaalde groepen;
4. Gebruik van data moet uit te leggen zijn;
5. Het individu moet zich bewust zijn van het gebruik van data door de betreffende uitvoerder.

SAMENVATTEND

Wij stellen dat arbeidsrelaties in toenemende mate flexibel worden en je skills set centraal staat. Dit zal vorm krijgen in een opdrachtgever – opdrachtnemer relatie. Geen vaste contracten, maar wel enkele zekerheden. Als tegenprestatie stellen wij dat iedere werkende 20% premie, één dag in de week, verplicht voor zijn pensioen spaart.

Deze dag in de week wordt ondergebracht in zelf gekozen collectieven: van de huidige gedwongen solidariteit naar bewust solidair. Door de verplichte premie vooraf stellen wij keuzevrijheid in pensioendatum en –hoogte over pijlers heen. Uitgangspunt is 20% premie, voor 20% van je leven van pensioen genieten.

Ethische ontsluiting van big data faciliteert hierbij een op het lijf geschreven pensioen. De bouwvakker betaalt eindelijk niet meer voor de hoogleraar: het einde van de perverse solidariteit! ■

