



# VU Research Portal

## Pensioen in de toekomst. Reactie op SER-advies: nog niet klaar voor de toekomst

van der Poel, M.J.C.M.; Lutjens, E.; Bouwmans, M.E.C.; Schouten, E.A.P.; Tomeij, M.C.W.; Witte, I.R.W.

### **published in**

Tijdschrift voor Pensioenvraagstukken  
2015

### **document version**

Publisher's PDF, also known as Version of record

[Link to publication in VU Research Portal](#)

### **citation for published version (APA)**

van der Poel, M. J. C. M., Lutjens, E., Bouwmans, M. E. C., Schouten, E. A. P., Tomeij, M. C. W., & Witte, I. R. W. (2015). Pensioen in de toekomst. Reactie op SER-advies: nog niet klaar voor de toekomst. *Tijdschrift voor Pensioenvraagstukken*, 2015(2), 5-16. [10].

### **General rights**

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal ?

### **Take down policy**

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

### **E-mail address:**

[vuresearchportal.ub@vu.nl](mailto:vuresearchportal.ub@vu.nl)

# Tijdschrift voor Pensioenvraagstukken, Pensioen in de toekomst. Reactie op SER-advies: nog niet klaar voor de toekomst

Vindplaats:	TPV 2015/10	Bijgewerkt tot:	10-04-2015
Auteur:	Prof. dr. E. Lutjens (red.), mr. M.E.C. Boumans, mr. M.J.C.M. van der Poel, drs. E.A.P. Schouten CPC, mr. M.C.W. Tomeij CPL, mr. I.R.W. Witte <sup>[3]</sup>		

## Samenvatting

De Staatssecretaris van SZW heeft in 2014 een brede dialoog over de toekomst van het pensioenstelsel op gang gebracht. Als onderdeel daarvan heeft zij de SER-advies gevraagd over die toekomst. Op 23 februari 2015 heeft de SER zijn 'Advies Toekomst Pensioenstelsel' (hierna: het 'SER-advies')<sup>[1]</sup> vastgesteld. In dit advies geeft de SER visies op de vormgeving van het stelsels van aanvullende pensioenen in de toekomst. Wij bespreken en commentariëren de belangrijkste denkbepelden van de SER zoals in het advies vastgelegd. Ook geven wij enige andere denkrichtingen voor de toekomst dan in het SER-advies zijn besproken. Op sommige onderwerpen gaan wij uitgebreider in. Dat betreft met name de doorsneepremie, omdat dit een wezenlijk element is in het toekomstdebat en het advies van de SER op dit onderwerp daarom meer bespreking behoeft. Bij andere onderwerpen (met name de verplichtstelling) geven wij slechts enkele kerngedachten weer.<sup>[2]</sup> Wij doen dit vanuit een juridische argumentatie, zij het mede ingegeven door de maatschappelijke betekenis van pensioenen. Onze conclusie is dat we met alleen het SER-advies nog niet op de pensioentoekomst zijn voorbereid. Verdieping en verbreding van de toekomstvisie is nodig.

## 1. De op te lossen knelpunten en doelstellingen

### 1.1 Doel

Een fundamentele voorvraag bij gedachtenvorming over de toekomst van het pensioenstelsel is: wat is het doel van een pensioenregeling? Het beoogde doel kan mede richtinggevend zijn voor de vormgeving van het stelsel. De SER gaat daar niet op in. Alleen in de eerste zin van par. 2 van het SER-advies worden twee aspecten voor het pensioenstelsel genoemd, die daarna als de 'doelstellingen' worden neergezet: het beschermen tegen armoede en het zorgen voor voldoende inkomen om de levensstandaard na pensionering te kunnen voortzetten.

Wij vragen ons af of een meer fundamentele gedachtenvorming hier niet gewenst is. Wij zouden menen dat niet alleen fundamentele bezinning op het doel van het pensioenstelsel in de toekomst noodzakelijk is, maar ook wat dit betekent voor de te nemen verantwoordelijkheid van de overheid. Dan komen vragen aan de orde als:

- Bij wie ligt de verantwoordelijkheid voor het beschermen tegen armoede? En is de AOW daar niet voor bedoeld?
- Is het bieden van 'levenstandaardbeveiliging' inderdaad de norm? Hier klinkt het uit de jaren '70 van de vorige eeuw stammende sociale zekerheidsdenken over pensioen door. Is dit nu en voor de toekomst het doel, of is het doel (opgeschoven naar) het louter beschikbaar stellen van financiële middelen aan de werknemer opdat deze zelf aan financiële planning kan doen?
- Wiens doel is geformuleerd? is het een doel van de overheid, van de werkgever of van de werknemer en wat is de betekenis hiervan voor de vormgeving van het stelsel en de verdeling van verantwoordelijkheid tussen onder meer overheid en sociale partners en dat mede in relatie tot de individuele verantwoordelijkheid van werknemers.

## 1.2 Knelpunten

De SER beschrijft 'trends' die 'mogelijk' aanleiding geven het stelsel te hervormen. De SER spreekt over aanpassing van het pensioenstelsel aan 'demografische, economische en maatschappelijke ontwikkelingen'. Als trends noemt de SER dan:

- de zorg over financiële houdbaarheid bij demografische veranderingen;
- de pensioenambitie die in evenwicht moet zijn met de kosten;
- de communicatie over risico's en resultaten die transparanter moet;
- de heldere en duidelijkere eigendomsrechten;
- de wens van deelnemers voor keuzevrijheid;
- de toegenomen arbeidsmobiliteit van werknemers en de kortere levensduur van bedrijven;
- het verbinden van pensioen met wonen en zorg;
- het vrij verkeer en de vrije dienstverrichting in de EU.

Zo in zijn algemeenheid gezegd is dit een aantal wezenlijke punten. Het is echter wel erg globaal aangestipt en vooral missen wij een verbinding tussen de genoemde trends en de elementen van het huidige pensioenstelsel waarmee deze trends zouden conflicteren. Die verbinding is volgens ons vereist om tot maatwerkoplossingen van knelpunten te komen. Wij komen daar in par. 3 bij het bespreken van de in het SER-advies genoemde varianten op terug. In par. 3.2.1 van het advies noemt de SER wel criteria voor een toekomstig pensioenstelsel, maar dat gaat niet verder dan de opmerking dat het doel is het bieden van een 'goed' pensioen waarmee mensen hun bestedingspatroon zoveel mogelijk kunnen voortzetten, dat dit vraagt om een inkomensgerelateerd pensioen, naast de constatering dat er een spanning zit tussen keuzevrijheid enerzijds en uniformiteit en risicodeling anderzijds, alsmede de opmerking dat het pensioenstelsel moet aansluiten bij maatschappelijk trends en de economie moet ondersteunen. Zoals in par. 1.1 hierboven al is aangegeven behoeft naar ons oordeel nader onderzoek de vraag of het doel inderdaad moet zijn het (kunnen) voortzetten van het bestedingspatroon en dus een inkomensgerelateerd pensioen als middel, of dat het beschikbaar stellen van middelen voor een gerichte financiële planning het doel voor de toekomst moet zijn. Of iets daar tussenin. Bovendien is bezinning nodig op de vraag of het doel realistisch is. Zo niet dan moet reeds daarom op andere middelen worden ingezet.

Ook menen wij dat de pensioenvoorziening in de tweede pijler niet los gezien kan worden van andere inkomensvoorzieningen en aanwezig vermogen. Een bredere visie op inkomen plus vermogen en een mede daarvan afhankelijke behoefte, gelinkt aan de door de SER gestelde doel van een inkomensgerelateerd pensioen lijkt ons nodig. Tevens achten wij niet alleen een bezinning op de samenhang van pensioen met de lasten van wonen en (langdurige) zorg nodig, waartoe het SER-advies een aanzet geeft, maar menen wij dat ook bezinning gewenst is op de bestedingsbehoefte in de loop van een levenscyclus. Zo achten wij het wenselijk om een visie te ontwikkelen op de vraag of bijvoorbeeld een persoon met studerende kinderen en hypotheeklasten niet minder geld in de pensioenvoorziening zou moeten kunnen stoppen. Dan wordt zijn pensioen lager, maar dat past wellicht goed in het gewenste bestedingspatroon, mede omdat tegen de tijd van zijn pensionering de studielasten niet meer aanwezig zijn en de hypotheek kan zijn afgelost.

Bij dit alles constateren wij overigens dat de inhoud van pensioenregelingen steeds meer wordt bepaald door overheidsfinanciën en de daaraan verbonden ruimte voor een fiscaal toegestane pensioenregeling. De fiscale gefaciliteerde pensioenregeling (waarop de omkeerregel van toepassing is) is behoorlijk ingekrompen. Wij pleiten er niet voor, maar de realiteit is dat het design van pensioenregelingen hier steeds meer van afhankelijk is. Dit noodzaakt om ook doelstellingen van de overheid ten aanzien van de financiering van pensioenregelingen (zowel eerste, als tweede en derde pijler) hierbij te betrekken en wel in onderlinge samenhang.

## 2. Vier of zes varianten

De SER beschrijft vier hoofdvarianten met twee subvarianten voor de toekomst, namelijk:

1. Uitkeringsovereenkomst met degressieve opbouw. Hierbij blijft de doorsneepremie bestaan, maar wordt de doorsnee-opbouw losgelaten. De opbouw daalt met het stijgen van de leeftijd. Er is verondersteld dat de verplichtstelling van deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds blijft bestaan.
  - 1a. Voorwaardelijke uitkeringsregeling. Als variant op 1 noemt de SER de voorwaardelijke uitkeringsregeling als pensioenregeling. Nominale zekerheid is geen doel meer.
2. Nationale pensioenregeling. Hierbij geldt een uniforme voorwaardelijke uitkeringsovereenkomst voor alle werkenden. De veronderstelling is dat de deelneming gegrond is op een wettelijk voorschrift. De doorsneesystematiek blijft bestaan (want alle werkende participeren in dezelfde regeling).
3. Persoonlijk pensioenvermogen met vrijwillige risicodeling. Hierbij verkrijgt de werkende een persoonlijk pensioenvermogen en is sprake van een premieovereenkomst. De gedachte bij deze variant is dat de werkende zelf kan beslissen of hij aan de regeling deelneemt en hoeveel premie hij inlegt. De verplichtstelling van bedrijfstakpensioenfondsen en de doorsneesystematiek komen te vervallen.
  - 3a. Verplichte premie-inleg. Als variant op 3 noemt de SER de invoering van een wettelijke verplichting voor werkenden om een deel van hun inkomen voor pensioen te besteden.
4. Persoonlijk pensioenvermogen met collectieve risicodeling. Ook deze variant gaat uit van een premieovereenkomst. De gedachte is dat in deze variant de verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds blijft bestaan en zo ook de doorsneepremie.

## 3. Beschouwing over de varianten

De aanvliegroute met varianten heeft de charme dat het karakter van de regeling duidelijk wordt gemaakt, als ook de mate van collectiviteit en solidariteit (risicodeling). Welk knelpunt in welke variant opgelost wordt, is echter niet of nauwelijks inzichtelijk gemaakt. Er wordt in het advies door de SER opgemerkt dat variant 1 in zich heeft dat deze beter aansluit bij de hedendaagse arbeidsmarkt en variant 2 een oplossing biedt voor de witte vlekken. Variant 3 en 4 bieden transparantie en flexibiliteit.

De uitwerking is erg weinig op de knelpunten toegesneden en we begrijpen de varianten in het licht van de knelpunten ook niet allemaal. Variant 1 zou meer aansluiten op de hedendaagse arbeidsmarkt. Hoe dan? Aangezien overigens in deze variant de verplichte deelneming blijft bestaan, is feitelijk het enige dat deze variant in zich heeft benadeling van ouderen en bevoordeling van jongeren bij de opbouw. Daarvoor zien wij in verband met de gelijke behandeling op grond van leeftijd niet zo snel een rechtvaardigingsgrond. Zie nader par. 5 hieronder bij doorsneepremie. Maar ook achten wij dit voorstel niet nodig om de uit het stelsel tredende werknemer te beschermen, zie nader par. 4 hieronder.

Wat betreft de arbeidsmarkt geldt dat meer en meer wordt ervaren dat de organisatie van het pensioenstelsel niet meer aansluit bij ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. En evenmin bij ontwikkelingen in de bedrijfsorganisaties. Ten aanzien van de arbeidsmarkt betreft dit korte dienstverbanden, veel wisselingen van werk, flexibele vormen van arbeid, de toename van het aantal zzp'ers en vormen van uitzending, nationaal en ook internationaal. Ten aanzien van de bedrijfsorganisatie is ook de levenscyclus van bedrijven soms kort, bedrijven hebben vaak gemengde activiteiten, nieuwe productievormen dienen zich voortdurend aan, grensoverschrijdende activiteiten nemen toe. Hiernaast is er bij in ieder geval een aantal bedrijven de wens om een pensioenregeling toe te snijden op de eigen onderneming en de daar geldende arbeidsvoorwaarden. Flexibiliteit als tegenstelling tot standaard is hierin een algemeen begrip. Overigens willen wij benadrukken dat dit niet een algemeen geldend beeld is, misschien zelfs geen overheersend beeld, maar wel een ontwikkeling die niet valt te ontkennen en één die in toenemende mate vraagt om flexibiliteit in pensioenregelingen.

Hoe het enkele afschaffen van de doorsneeopbouw (variant 1) aan deze ontwikkelingen tegemoet komt, zien wij echter niet. Die variant lijkt vooral geschreven voor de werkende die op jonge leeftijd gaat deelnemen aan de betrokken pensioenregeling en daarna óf zzp-er wordt óf gaat deelnemen in een pensioenregeling met leeftijdsafhankelijke pensioenpremies. Aangezien dit laatste scenario alleen een 'verlies' aan kruissubsidie middels de werkgeverspremies zal betreffen, zien wij hier niet direct een probleem (zie nader par. 5 over doorsneepremie). Blijft over degene die zzp-er wordt. Dat is een toenemend aantal. De vraag is of voor hun positie het hele stelsel overboord gezet moet worden. Indien het uittreden het knelpunt is, bepleiten wij een veel meer gerichte maatregel binnen het stelsel. Met name kan worden gedacht aan geven van het — wettelijk — recht dat de persoon die gewezen deelnemer wordt in een pensioenregeling tegen doorsneepremie zijn deelneming in deze regeling onbeperkt in tijd kan voortzetten.<sup>4</sup> Een nieuwe vorm dus van — door een wijziging van de Pensioenwet (PW) verplicht aan te bieden — vrijwillige voortzetting, maar niet in tijd beperkt zoals ingevolge het huidige art. 54 PW. De voortzetting kan ter keuze van de gewezen deelnemer voor 100, 75, 50 of 25% mogelijk worden gemaakt, opdat optimaal met de inkomenssituatie en bestedingsruimte rekening kan worden gehouden. De keuze voor het percentage van de voortzetting kan periodiek worden herzien.

Groter is het vraagstuk van de bedrijfstakingwijze en verplichte organisatie van pensioenregelingen. Dat kan conflicteren met de van baan wisselende werknemer en de discontinuïteit van ondernemingen. Wat betreft de werknemer is hier de kernvraag: volgt de pensioenregeling het werk of

de werknemer? Dat laatste zal het geval moeten zijn in een stelsel waarin met de flexibele werknemer rekening wordt gehouden. Dat is het geval bij individuele vermogensopbouw (variant 3). Die variant betekent evenwel een ingrijpende breuk met het huidige stelsel en zal op houdbaarheid en economische effecten nog diepgaand nader onderzocht moeten worden, inclusief de wijze waarop de werknemer keuzes maakt en de aansprakelijkheid wanneer die verkeerd uitpakken, naast het vraagstuk van inrichting van de uitvoeringsorganisatie, waaronder begrepen de governance en het toezicht. Ook dient de vraag onderzocht te worden of gerichte aanpassingen in het huidige stelsel niet beter en effectiever zijn. Daar heeft de SER weinig oog voor. De SER gaat ook niet in op de eerder door ons gedane suggestie van waardeoverdracht naar een verzamelpensioenregeling.<sup>5</sup> Zo'n regeling zou ook opengesteld kunnen worden voor zelfstandigen en werknemers in de witte vlek. Voor werkgevers zou een begeleide verruiming van de vrijstellingsmogelijkheid te overwegen zijn. Met name zou een verruimde mogelijkheid van cao-vrijstelling onderzocht kunnen worden. Het kind moet niet met het badwater worden weggegooid. Het huidige stelsel, waaronder de verplichte deelneming, heeft — nog steeds — veel voordelen, met name het toegankelijk zijn van de pensioenregeling voor alle werkenden van alle werkgevers (in de werkingssfeer van een verplichtstelling). De kleine werkgever, die niet aan een cao is gebonden, zal zonder verplichtstelling niet of slechts tegen (te) hoge kosten een pensioenregeling tot stand kunnen brengen.

De laatste opmerking ziet op het tegengaan van de witte vlek. Die wordt ook bestreden en zelfs completer wat betreft dekking in een wettelijke pensioenplicht. Maar moet dat het bestaande stelsels vervangen? Kan dat niet als regel van aanvullend recht, of met minder individuele vrijheid als driekwart dwingend recht, aldus dat deze wettelijke pensioenplicht geldt indien niet bij cao of verplichtstelling van deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds een andere regeling van toepassing is verklaard.<sup>6</sup> Eventueel ook met een individuele opt-out mogelijkheid (onder voorwaarden van het hebben van een alternatieve voorziening, dat kan ook een voorziening in de derde pijler zijn).

De varianten 3 en 4 betreffen premieovereenkomsten en zijn vooral ingegeven door het knelpunt van beheersbare kosten, maar komen ook voort uit de gedachte van individualisering. Het is de vraag of de risicobereidheid van de Nederlandse pensioendeelnemer aansluit bij het karakter van deze varianten. Het pensioenstelsel in Nederland is gegroeid dankzij de betrokkenheid en verantwoordelijkheid van sociale partners. Het kan (grote) voordelen hebben die betrokkenheid en verantwoordelijkheid voort te laten duren. Het bestaande stelsel overboord zetten heeft voor lange termijn aanzienlijke gevolgen. Daar het pensioenstelsel naar ons inzicht ook baat heeft bij stabiliteit, menen wij dat de mogelijkheid van behoud van het bestaande stelsel met oplossingen voor flexibiliteit op de arbeidsmarkt en opties voor eliminatie van witte vlekken als aanvulling goed moet worden onderzocht, alvorens een volledig andere structurering wordt omarmd.

## 4. Verplichte deelneming<sup>7</sup>

De verplichte deelneming (in een bedrijfstakpensioenfonds) is in elke toekomstdiscussie een belangrijk onderwerp. De voordelen van de verplichte deelneming worden naar ons gevoel wel breed gedragen (solidariteit, makkelijke toegang tot pensioenregeling, efficiënt, lage kosten, continuïteit, tegengaan witte vlek). De nadelen worden steeds meer benadrukt (ongewenste solidariteit jong/oud, hoog en laag betaald, te weinig flexibel, te uniform, te sterke speler op de pensioenmarkt).

De als nadelen benoemde punten hoeven niet noodzakelijk te leiden tot afschaffing van de verplichte



deelneming. Andere oplossingen met handhaving van de verplichtstelling zijn: recht op (gehele of gedeeltelijke) vrijwillige voortzetting, deelneming tegen doorsneepremie bij uittreding,<sup>[8]</sup> herijking van de vrijstellingsmogelijkheden, meer pensioenregelingen makkelijker uitvoerbaar maken. Wat betreft de spelers op de pensioenmarkt, zou nader onderzoek gedaan kunnen worden naar de juridische en economische effecten van het niet langer verplicht stellen van deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds, maar van deelneming in een pensioenregeling, waarbij de pensioenuitvoerder op de vrije markt van pensioenaanbieders kan worden geselecteerd door het georganiseerde bedrijfsleven dat de verplichtstelling heeft verzocht. De structuur zoals de Wet verplichte beroepspensioenregeling<sup>[9]</sup> die nu kent.

## 5. Doorsneepremie<sup>[10]</sup>

Van de vier hoofdpensioenvarianten die de SER heeft onderzocht resulteert alleen de eerste variant met degressieve opbouw met zekerheid tot een wettelijke aanpassing van de doorsneesystematiek. De doorsneepremie is alleen bij de variant met het persoonlijk pensioenvermogen met vrijwillige risicodeling (variant 3) niet van toepassing. De doorsneeopbouw wordt door de SER niet als wenselijk beschouwd en kan slechts bij de nationale pensioenregeling (variant 2) aan de orde zijn. De SER stelt de vier varianten mede voor vanwege de volgende gesignaleerde knelpunten die verband zouden houden met de doorsneesystematiek:<sup>[11]</sup>

1. ondoorzichtige en soms moeilijk te rechtvaardigen herverdeling tussen groepen ('onbegrijpelijkheid van het pensioensysteem');
2. onduidelijkheid over de waarde van individuele pensioenaanspraken, welke het vertrouwen niet in de hand werkt (het 'eigendomsrecht');
3. onvoldoende aansluiting bij een dynamische arbeidsmarkt;
4. bemoeilijking invoering van keuzemogelijkheden.

Onderstaand wordt vanuit juridische invalshoek besproken of de gesignaleerde knelpunten wel inherent zijn aan het gebruik van de doorsneesystematiek en zo ja, of de aangedragen oplossingen de aangedragen knelpunten wegnemen en/of dat er nog andere denkbare oplossingen zijn.<sup>[12]</sup> Voordat hiertoe wordt overgegaan adresseer ik het volgende. De SER geeft in het advies expliciet aan dat voor de paragrafen over de doorsneesystematiek, in hoofdzaak is aangeknoopt bij de Netspar design paper uit januari 2015: 'Beëindiging van de doorsneesystematiek. Juridisch navigeren naar alternatieven'.<sup>[13]</sup> Het was genuanceerder geweest indien eveneens aandacht was besteed aan ander (en eerder) wetenschappelijk onderzoek over het onderwerp, waardoor verschillende invalshoeken zouden zijn belicht.<sup>[14]</sup> Deze zekere eenzijdigheid van gebruikte bronnen markeert het SER-advies, hetgeen onzes inziens afbreuk doet aan de kracht van het advies.<sup>[15]</sup>

### 5.1 Knelpunt 1: onbegrijpelijke financiering

Aan het gebruik van de doorsneesystematiek kleven volgens de SER nadelen. Het eerste knelpunt dat de SER signaleert is, dat de financiering van pensioenregelingen met doorsneesystematiek onbegrijpelijk zou zijn voor de deelnemers. Deze zou daarom moeten worden aangepast. Verwezen wordt naar '*ondoorzichtige en soms moeilijk te rechtvaardigen herverdeling*' tussen groepen deelnemers<sup>[16]</sup> waarbij het met name zou gaan om herverdeling tussen jonge en oude deelnemers en laag- en hoogopgeleiden<sup>[17]</sup> middels de doorsneesystematiek. Het CPB heeft ultimo 2013 berekend dat het omslagement in de

doorsneepremie de deelnemers tot € 100 miljard kost.<sup>[18]</sup>

De *financiering* van de pensioenregeling met het karakter van een uitkeringsregeling is echter vanuit juridisch perspectief voor de aanspraken van deelnemers irrelevant, zoals al eerder is betoogd door zowel Van der Poel als door Lutjens.<sup>[19]</sup> Het gaat erom of de *toegezegde uitkering* — het contract — wordt nagekomen. Is dit het geval, dan zou het niet moeten uitmaken hoe deze wordt gefinancierd. Het beredeneren van voor- en nadelen op basis van de manier van financieren, sluit dan ook niet aan bij het karakter van uitkeringsregelingen en daarbinnen gedefinieerde aanspraken (of ‘eigendomsrechten’ als men het zo wil noemen). Een vraag die hiermee samenhangt is of het noodzakelijk is dat de gemiddeld geïnformeerde deelnemer de financiering van zijn of haar pensioenregeling die niet op de financiering maar op de aanspraak is gericht, volledig begrijpt. Het antwoord op basis van de Pensioenwet is nee. De Pensioenwet bepaalt in art. 48 PW dat een pensioenuitvoerder over onder andere opgebouwde pensioenaanspraken en toeslagverlening tijdig en in duidelijke en begrijpelijke bewoordingen informatie verstrekt. Dit voorschrift geldt niet ten aanzien van de wijze waarop het pensioen wordt gefinancierd. Het is overigens ook maar zeer de vraag of de financiering van een pensioenregeling wel wordt begrepen door belanghebbenden ingeval niet langer sprake is van een pensioenregeling met doorsneesystematiek, maar van een andere SER-variant. Er is geen onderzoek dat dit onderbouwt aangeeft in het SER-advies. Wel meen ik, in lijn met de AFM, dat het pensioenbewustzijn van mensen dusdanig zou moeten zijn, dat zij inzicht hebben in het opgebouwde en te bereiken pensioen en tijdig actie ondernemen als het pensioen lager zal zijn dan gewenst.<sup>[20]</sup>

## 5.2 Knelpunt 2: Onduidelijkheid over de waarde van pensioenaanspraken

Een tweede knelpunt dat volgens de SER zou worden veroorzaakt door de doorsneesystematiek is de onduidelijkheid over de waarde van pensioenaanspraken tijdens de opbouwfase. Nadere onderbouwing acht ik nodig om vast te stellen of een wezenlijk percentage deelnemers dit als negatief ervaart en (derhalve) of sprake is van een breed gedragen maatschappelijk gevoel.

De vraag is ook of dit werkelijk een knelpunt van de doorsneepremie is. Die samenhang zien wij zonder nadere onderbouwing, die ontbreekt, niet. En indien er al onduidelijkheid over de aanspraken is, is de vraag of dit niet door maatregelen binnen de doorsneesystematiek kan worden opgelost, zoals andere, betere, heldere, communicatie. De constatering van onduidelijkheid is voorts gebaseerd op de redenering dat volgens sommigen aan nominale pensioenaanspraken in een uitkeringsregeling een economische waarde zou moeten worden toegekend. De relevantie daarvan zien wij niet gegeven het karakter van een uitkeringsregeling. Juridisch is dit in een uitkeringsregeling niet van belang.<sup>[21]</sup> In dergelijke regelingen heeft de werknemer geen aanspraak op een (bepaalde) premie, maar op een uitkering van een bepaalde omvang. Die uitkering is gebaseerd op een aantal aannames, zoals het pensioengevend loon en het aantal dienstjaren van een deelnemer. Bij uitkeringsovereenkomsten is geen sprake van eigendomsrechten op de ingelegde premie of evenmin op een pensioen van een bepaalde (onveranderlijke) omvang. Ook is geen sprake van een eigendomsrecht op de premie in de zin van art. 1 Eerste Protocol bij het EVRM.<sup>[22]</sup> Voorts is het ‘knelpunt’ ook niet inherent aan het gebruik van de doorsneesystematiek, aangezien deze zich eveneens voordoet bij uitkeringsovereenkomsten zonder doorsneesystematiek.



Indien de doorsneesystematiek zou worden afgeschaft en er een premieovereenkomst wordt aangeboden, is de redenatie kennelijk dat men tijdens de deelnemersfase geen zekerheid heeft over de hoogte van het met de ingelegde premie aan te kopen pensioen op de pensioendatum, maar wel precies weet hoe de premie voor individuele pensioenaanspraken wordt besteed. Bij een uitkeringsregeling is de communicatie niet op het niveau van de premie gericht, maar op het niveau van de toegezegde uitkering; deze is daarom niet minder duidelijk.

### 5.3 Knelpunt 3: onvoldoende aansluiting bij een dynamische arbeidsmarkt

Door een toenemende flexibilisering van arbeidsrelaties en toenemende arbeidsmobiliteit brengt niet iedereen zijn hele carrière meer door in een pensioenregeling met doorsneesysteem. Dit rechtvaardigt ingevolge de SER een meer actuariael fair systeem (varianten 1, 3 en 4 en mogelijk variant 2) en zou kunnen leiden tot een vergroot vertrouwen in het stelsel en (dus) een betere houdbaarheid van het pensioenstelsel. Mij is geen gedegen onderzoek bekend waaruit volgt dat afschaffing van de doorsneepremie tot meer vertrouwen in het pensioenstelsel zal leiden. Aandacht voor teleurstellingen die premiereregelingen — o.a. bij aankoop van pensioen op de pensioendatum — met zich kunnen brengen en de consequenties hiervan voor vertrouwen en houdbaarheid van het stelsel zijn relevante gezichtspunten waarvan de betekenis niet moet worden onderschat.

Er is al vaker bepleit de doorsnee-opbouw te vervangen voor een degressieve opbouw, om zo de eventuele benadeling van jongeren te beëindigen ('variant 1').<sup>[23]</sup> De omvang van het probleem is wel in zijn algemeenheid beschreven, maar niet op bedrijfstakniveau. Net als doorsnee-opbouw heeft degressieve opbouw immers ook negatieve effecten: ouderen worden in de opbouw van aanspraken benadeeld in vergelijking met jongeren en er is aldus sprake van direct onderscheid op grond van leeftijd.

Een ander punt is dat zowel de SER als het CPB en auteurs als Boeijen, Heemskerk en Maatman uitgaan van een grotere benadeling van werknemers middels de doorsneesystematiek dan waarvan volgens ons daadwerkelijk sprake is. De (doorsnee)premie is namelijk meestal overwegend een werkgeverspremie. Subsidiëring vindt daarom met name op het niveau van de werkgevers plaats. Het deel van de premie dat middels inhouding op het loon<sup>[24]</sup> op de werknemers wordt verhaald is daarentegen vrij individualistisch: het merendeel van de werknemers voldoet een percentage van de pensioengrondslag welke is gekoppeld aan het eigen salaris. Boeijen e.a. rekenen bij de berekening van de (economische) herverdelingseffecten van de doorsneepremie de volledige premie toe aan de werknemer, omdat ook het werkgeversdeel als komende uit de beschikbare loonruimte aan de werknemer (in economisch opzicht) zou toebehoren. Deze benadering is naar mijn oordeel niet houdbaar. Formeel niet omdat het werkgeversdeel in de pensioenpremies niet als loon worden gezien in de zin van art. 7:610 BW en derhalve geen onderdeel is van het brutoloon.<sup>[25]</sup> Ook is de premie niet door de werkgever verschuldigd aan de werknemer en wordt deze rechtstreeks aan de pensioenuitvoerder betaald. Materieel niet omdat de toegezegde arbeidsvoorwaarde bij uitkeringsovereenkomsten de aanspraak of uitkering is en niet een bepaalde premie. Of sprake is van herverdeling tussen groepen deelnemers aan een pensioenregeling en zo ja in welke mate, is sterk afhankelijk van de opbouw van het deelnemersbestand van een pensioenfonds en kan geheel anders uitslaan dan ultimo 2013 door het CPB is berekend voor de fictieve BV Nederland;

zo onderkent ook het CPB.<sup>[26]</sup>

## 5.5 Knelpunt 4: Bemoeilijking invoeren keuzemogelijkheden

Invoering van keuzemogelijkheden wordt naar de mening van de SER eenvoudiger door premie en opbouw van rechten meer op elkaar aan te laten sluiten. In verband met de solidariteitselementen in de doorsneepremie, is dat actuariel gezien wellicht het geval. De vraag is of dat een voldoende rechtvaardiging is om het stelsel fundamenteel te wijzigen. Voor een antwoord op die vraag zou ook nader onderbouwd moeten worden over welke keuzemogelijkheden we spreken, welk belang van de deelnemers daarmee is gediend, in welke mate die keuzemogelijkheden gebruikt zullen worden en of het kiezen binnen doorsneepremie niet mogelijk gemaakt kan worden. Uit onderzoek van gedragseconomen komt kort gezegd naar voren dat de gemiddelde consument het bij financiële producten prettig vindt om veel keuzemogelijkheden te hebben, maar er vervolgens geen tot weinig gebruik van maakt en als deze er al gebruik van maakt, door de complexiteit van het pensioenproduct vaak een verkeerde, niet optimale keuze maakt.<sup>[27]</sup> Alvorens de doorsneemethodiek overboord wordt gezet ten faveure van meer keuze, zal gedegen de effecten daarvan in beeld gebracht moeten worden.

## 5.6 Alternatieven SER

Bovenstaand is besproken dat de knelpunten die volgens de SER zouden worden veroorzaakt door de doorsneesystematiek in juridische zin geen knelpunten zijn. Wel is in gevallen sprake van economische knelpunten, of een maatschappelijk gevoel. Onderstaand wordt per pensioenvariant besproken of het doel dat de SER ermee voor ogen heeft, kan worden gerealiseerd door introductie van één van de varianten en zo ja, of andere minder ingrijpende varianten denkbaar zijn.

### Variant 1 – Uitkeringsovereenkomst met degressieve opbouw

Deze variant lost de benadeling van jongeren ten gunste van ouderen op, die volgens een actuariële benadering bij de doorsnee-opbouw kan optreden, maar leidt juridisch tot benadeling van ouderen, ten opzichte van jongeren. Bij een degressieve opbouw is sprake van onderscheid op grond van leeftijd, door de koppeling van de pensioenopbouw aan de leeftijd van de deelnemer. Als een degressieve opbouw bij wet wordt mogelijk gemaakt dient dit onderscheid objectief te worden gerechtvaardigd. Een mogelijke rechtvaardiging is dan overheidsbeleid ter verbetering van de arbeidsmarktpositie voor jongeren. Of het beoogde doel de proportionaliteitstoets kan doorstaan is bepaald nog geen gegeven. Dat zal de rechtspraak moeten uitwijzen. Daardoor is de degressieve opbouw (nu nog) een onzekere variant.<sup>[28]</sup> Immers, is de objectieve rechtvaardiging niet aanwezig, dan is het onderscheid nietig.

De degressieve opbouw zou met name tegemoet komen aan de belangen van deelnemers die voor het 46e jaar werknemer zijn en daarna zelfstandige worden. Betreft het met name een probleem voor degenen die op latere leeftijd als zelfstandige starten, dan zijn er verschillende oplossingen te bepleiten: herbezinning vanuit de politiek op de vraag welke werkenden aanvullend pensioen zouden moeten opbouwen (variant 2) en het oplossen van

<sup>[29]</sup>

bestaande knelpunten bij het opnemen van zelfstandigen in een verplichtstellingsbesluit,<sup>[29]</sup> waaronder eventueel de verduidelijking en aanpassing van de toegangseisen in de Wet Bpf 2000 en de representativiteitsvereisten voor zelfstandigen in de Beleidsregels Toetsingskader Wet Bpf 2000. Een ander alternatief voor variant 1 kan volgens Lutjens zijn, dat het wettelijk wordt mogelijk gemaakt voor uittreeders deel te blijven nemen in het bedrijfstakpensioenfonds, tegen dezelfde doorsneepremie als voor deelnemers.<sup>[30]</sup>

Ook de varianten met premieovereenkomst (met en zonder doorsneepremie) kunnen het gesignaleerde knelpunt wegnemen of reduceren (variant 3 en 4 en eventueel 2), daar sprake is van een meer actuarieel faire balans tussen premie en opbouw. Eventueel kan de premiereregeling worden gecombineerd met individuele accounts en leeftijd cohort beleggen. Een premieovereenkomst met doorsneepremie kan reeds worden uitgevoerd door een verplicht gesteld bedrijfstakpensioenfonds; zoals thans geschiedt bij de Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten (variant 4 en eventueel variant 2).<sup>[31]</sup> Premiereregelingen zonder doorsneepremie mogen wel door uitvoerders van verplicht gestelde beroepspensioenregelingen, maar niet door verplicht gestelde bedrijfstakpensioenfondsen worden uitgevoerd. Of het beoogde doel van de SER — een vergroot vertrouwen en betere houdbaarheid van het stelsel — worden bereikt met degressieve opbouw of een premiereregeling, volgt niet uit onderzoek.

In de literatuur is er nog een ander alternatief genoemd, dat beter zou aansluiten bij de dynamische arbeidsmarkt. Lutjens heeft geopperd dat waardeoverdracht van de pensioenregeling van de oude werkgever naar een algemene verzamelregeling tegemoet zou komen aan het bezwaar tegen waardeoverdracht naar wisselende pensioenregelingen van ondernemers.<sup>[32]</sup> Ik vraag mij echter af, of het niet eenvoudiger is een in de tijd onbeperkt recht op waardeoverdracht te hebben, zodat te allen tijde pensioen bij vorige werkgevers kan worden overgedragen naar de nieuwe werkgever. Voor het in art. 71 PW opgenomen wettelijk recht op waardeoverdracht is dit naar aanleiding van een amendement van Klaver c.s.<sup>[33]</sup> inmiddels wet geworden.<sup>[34]</sup> Of deze mogelijkheid tot onbeperkte waardeoverdracht een lang leven is beschoren, is nog niet duidelijk.

## Variant 2 – Nationale pensioenregeling

De nationale pensioenregeling lost de problematiek van de dynamische arbeidsmarkt en witte vlek op en kan — afhankelijk van de deelnemersdefinitie — resulteren in aanvullend pensioen voor alle werkenden. Deze variant voorkomt zoals besproken een eventueel verlies aan kruissubsidie via de doorsneepremie. De doorsneesystematiek kan in stand blijven, want alle werkenden nemen blijvend deel aan dezelfde pensioenregeling.<sup>[35]</sup> Een vraag die bij deze variant kan worden gesteld is, of moet worden gekozen voor het in stand laten van de systematiek van de verplichte deelname op bedrijfstakniveau, of dat de wettelijke introductie van keuzevrijheid voor de pensioenuitvoerder op het niveau van de werkgever tot het grootste economische voordeel zal leiden. Laatstgenoemde variant is minder beperkend voor de mededinging, maar leidt wellicht tot hogere (uitvoerings)kosten en premies, vanwege de mogelijkheid van uitvoerder te wisselen. Het introduceren van één nationale pensioenregeling zal gepaard gaan met wezenlijke kosten en ook zal zich de

nodige transitieproblematiek voordoen, waarover goed zal moeten worden nagedacht. Bij het bestrijden van de witte vlek kunnen ook verschillende alternatieve middelen worden ingezet binnen het huidige stelsel. Een aantal zijn bovenstaand aangestipt, waaronder de adviezen van Lutjens om een begeleide verruiming van de vrijstellingsmogelijkheden — met name de cao-vrijstelling — te onderzoeken en (onbeperkte) vrijwillige aansluiting van zelfstandigen mogelijk te maken.

### Variant 3 – Persoonlijk pensioenvermogen met vrijwillige risicodeling

Bij deze variant vervallen de verplichte deelneming in bedrijfstakpensioenfondsen en doorsneesystematiek. Het persoonlijk pensioenvermogen met vrijwillige risicodeling komt tegemoet aan het bezwaar tegen

(i) een eventueel *verlies* van kruissubsidie middels de doorsneepremie bij wisseling van werkgevers; en

(ii) het *gevoel* meer grip te willen hebben op de eigen ingelegde premie.

Bovenstaand is aangegeven op welke alternatieve wijzen het verlies onder sub (i) kan worden beperkt. Het verlies onder (i) is overigens minimaal, aangezien de pensioenpremie doorgaans een percentage van de eigen individuele pensioengrondslag bedraagt en geen sprake is van doorsnee-opbouw bij premieregelingen. Daar een premieregeling geen garanties geeft omtrent de hoogte van het uiteindelijke doel — het met het gespaarde kapitaal aan te kopen pensioen — zie ik het wegnemen van het gevoel onder sub (ii) niet als werkelijke oplossing voor het knelpunt.

### Variant 4 – Persoonlijk pensioenvermogen met collectieve risicodeling

Bij het persoonlijk pensioenvermogen met collectieve risicodeling is sprake van verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds. Deze kan door alle pensioenuitvoerders worden uitgevoerd en zal bij een verplicht gesteld fonds een doorsneepremie bevatten. In mindere mate dan bij variant 3 wordt tegemoet gekomen aan de daar besproken twee bezwaren.

## 6. Zzp-ers en pensioen<sup>[36]</sup>

In zijn advies gaat de SER zijdelings in op het pensioen van zzp-ers; een fundamentele analyse ontbreekt. Dat is opvallend gezien het belang dat in het maatschappelijk en politieke debat aan het pensioen voor de zzp-er wordt gegeven en de toename van het aantal zzp-ers.

De SER is niet heel veel verder gekomen dan de bevindingen in zijn rapport 'Zzp-ers in beeld' uit 2010.<sup>[37]</sup> Enerzijds is dit verklaarbaar omdat het kabinet de SER heeft gevraagd in te gaan op een aantal afgebakende thema's rondom het aanvullend pensioen (tweede pijler). De positie van zzp-ers maakt daar als zelfstandig thema geen onderdeel van uit. Anderzijds is dit een gemiste kans, omdat de SER een mogelijkheid laat liggen om zich in fundamentele zin uit te laten over het pensioen van zzp-ers.

In het advies wijst de SER op de heterogeniteit van de groep zzp-ers en dat zzp-ers als ondernemers worden gezien en dat zijzelf verantwoordelijk zijn voor hun eigen oudedagsvoorziening. Anders dan voor het merendeel van de werknemers, geldt voor zzp-ers geen (voorwaardelijke) verplichte pensioendeelname (uitzonderingen daargelaten) en hebben zij de vrijheid om al dan niet een

pensioenvoorziening voor zichzelf te treffen. Daarbij zijn zij vooral op de derde pijler aangewezen. In het kader van de nationale pensioendialoog wordt regelmatig gepleit voor een verplichte vorm van pensioendeelname voor zzp-ers, al dan niet met de mogelijkheid van opting out.<sup>[38]</sup>

Onderdeel van de beschouwing van de SER is een opsomming van de mogelijkheden van pensioenopbouw van werknemers en zelfstandigen alsmede een cijfermatige exercitie waaruit grosso modo blijkt dat de helft van de zzp-ers geen pensioen opbouwt. Niets nieuws onder de zon.

Via de kernbegrippen 'vrijwillig-individueel-collectief-solidair-verplicht' komt de SER tot een zestal verschillende combinaties variërend van vrijwillig-individuele pensioendeelname in de derde (of vierde) pijler aan de ene kant tot verplichte solidaire pensioendeelname in de tweede pijler aan de andere kant. De zes combinaties bevatten geen nieuwe analyses; meer een samenvatting van bekende mogelijkheden.<sup>[39]</sup> Aardig is wel — dat moet worden gezegd — dat de SER aangeeft of de vier varianten voor de toekomst van het stelsel in deze combinaties kunnen worden ingepast. Ten aanzien van voorkeursvariant 4 (Persoonlijk pensioenvermogen met collectieve risicodeling) concludeert de SER dat deze variant — afhankelijk van de vormgeving ervan — in elke combinatie kan worden toegepast. Naar onze mening is deze visie niet geheel juist. Variant 4 impliceert altijd een vorm van verplichte deelname, omdat anders de collectieve risicodeling niet tot stand kan worden gebracht. In onze ogen kan variant 4 daarom alleen worden gerealiseerd in de combinatie van verplichte collectieve pensioendeelname en in die van verplichte solidaire pensioendeelname.

De vraag of variant 4 een geschikte oplossingsrichting voor zzp-ers is, houdt verband met de discussie ten aanzien van het toevoegen van verplichte elementen aan de pensioendeelname van zzp-ers. Als deze discussie ten gunste van een verplichte deelname van zzp-ers wordt beslecht, dan is het vervolgens de vraag hoe dit binnen de bedrijfstakgewijze of beroepsgroepgeörienteerde inrichting van de tweede pijler kan worden vormgegeven. Naar onze mening biedt het huidige wettelijke kader onvoldoende mogelijkheden om de totale groep zzp-ers op verplichte basis toegang te verlenen tot de tweede pijler.<sup>[40]</sup> Een mogelijkheid kan zijn om zzp-ers als bedrijfstak te beschouwen of tot invoering van een wettelijke pensioenplicht (al dan niet met opting out) over te gaan, zoals hiervoor in par. 3 is bepleit. Leidt de uitkomst van de discussie tot voortzetting van de huidige status quo (pensioenopbouw van zzp-ers gebaseerd op vrijwilligheid) dan is het de vraag hoe deze vrijwillige mogelijkheden kunnen worden verbeterd. In de derde pijler zijn de laatste periode verschillende initiatieven gelanceerd.<sup>[41]</sup> Wij zijn benieuwd hoe deze strijd in de derde pijler om de gunst van de zzp-er zich zal ontwikkelen en of dit daadwerkelijk tot een verhoging van de pensioendeelname onder zzp-ers zal leiden.

De SER spreekt in zijn rapport geen voorkeur uit voor een combinatie. Wel geeft de SER aan dat de pensioenpositie van (groepen van) zzp-ers aandacht behoeft. Om tot een oplossingsrichting te komen, wil de SER meer inzicht verkrijgen in de pensioenopbouw van de verschillende groepen zzp-ers. Verwacht wordt dat het lopende IBO-onderzoek (voorjaar 2015) dit inzicht zal geven.<sup>[42]</sup> De SER onthoudt zich dan ook van het maken van een keuze voor een van de geschetste combinaties. Daar komt de SER met een beroep op het komende IBO-rapport nu nog mee weg. Van uitstel mag volgens ons echter geen afstel komen. Daarvoor is de problematiek van de verschuiving van de arbeidsmarkt en de opkomst van de zzp-er te urgent.

## 7. Pensioen bestemmen voor wonen en zorg



In de adviesaanvraag was de SER verzocht in te gaan op de mogelijkheden van een integrale benadering van vermogensopbouw voor pensioen, zorg en eigen woning. De SER geeft enkele verkennende beschouwingen over verbindingsmogelijkheden en concludeert dat nader doordenken nodig is en hier zorgvuldig mee omgegaan moet worden, omdat er ongewenste effecten op solidariteit en de hoogte van het pensioen kan ontstaan. Het gaat hier over een complex onderwerp waar de juridische, economische en governance aspecten in onderlinge samenhang nader onderzoek vergen. Dat de SER in het advies niet meer heeft kunnen doen dan het geven van verkennende beschouwingen is niet meer dan begrijpelijk. Wel opvallend is dat de SER geen signalering maakt van de studie die EPAZ, het Expertisecentrum Pensioen Arbeid Wonen/Zorg, heeft gepubliceerd over de vraag of pensioengeld voor wonen en zorg kan worden bestemd.<sup>[43]</sup> EPAZ heeft in deze studie drie varianten onderzocht waarbij pensioengeld voor wonen of zorg kan worden bestemd, namelijk:

1. *premievariant*, waarbij de voor pensioen bestemde gelden niet voor inleg in de pensioenregeling wordt gebruikt, maar voor bekostiging van wonen of zorg;
2. *aansprakenvariant*, waarbij opgebouwde pensioenaanspraken worden omgezet (afgekocht) voor besteding aan wonen of zorg;
3. *uitkeringvariant*, waarbij de ingegane pensioenuitkering in hoogte varieert opdat besteedbare middelen in tijd naar voren gehaald kunnen worden.

Van deze varianten zijn onderzocht de juridische mogelijkheden (met name inpasbaarheid in de Pensioenwet), de fiscale mogelijkheden, de verenigbaarheid met regels inzake gelijke behandeling naar geslacht en leeftijd en de effecten bij een doorsneepremie. De belangrijkste conclusies uit de studie zijn de volgende.

#### **Over de relatie met de Pensioenwet**

De *premievariant* is mogelijk zonder dat daarvoor wijziging van de Pensioenwet nodig is. De Pensioenwet is op contractsvrijheid gebaseerd en partijen bij de pensioenregeling kunnen derhalve overeenkomen dat de werknemer (ten dele) niet zal deelnemen in de pensioenregeling en dan dus minder premie zal betalen. Hiernaast is het toegestaan een vrijwillige pensioenregeling overeen te komen, dat is het deel van de pensioenregeling waaraan de werknemer de keuze heeft om wel of niet deel te nemen. De contractsvrijheid is bij verplichte bedrijfstakpensioenfondsen afwezig, maar een vrijwillige pensioenregeling kan ook onderdeel zijn van de verplichtstelling van deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds. De vrijwillige deelneming kan zowel als contracting-in als contracting-out worden ingevuld.

De *aansprakenvariant* is strijdig met het verbod om pensioenaanspraken af te kopen. Deze variant vereist derhalve een wijziging van de Pensioenwet.

De *uitkeringvariant* is strijdig met de Pensioenwet. De Pensioenwet bepaalt dat variatie van de uitkering wel mogelijk is in de bandbreedte dat de laagste uitkering niet minder is dan 75% van de hoogste uitkering, maar de keuze voor deze variatie moet uiterlijk op de ingangsdatum van het pensioen worden vastgesteld. Om variatie na ingang van de uitkering mogelijk te maken, is wijziging van de Pensioenwet nodig. Dat is ook nodig indien een variatie in een ruimere bandbreedte gewenst zou worden. Afkoop van het pensioenrecht is strijdig met het afkoopverbod en vereist eveneens wijziging van de Pensioenwet.

#### **Over de fiscale behandeling**

De *premievariant* is mogelijk zonder dat daarvoor wijziging van de fiscale wetgeving nodig is. Omdat (een eigen bijdrage in) de pensioenpremie niet tot het loon behoort en aflossing van de hypotheek en/of



kosten van zorg uit het netto-inkomen komen, heeft de premievariant gevolgen voor het fiscale verzamelinkomen. Dat gaat omhoog en dat heeft invloed op inkomensafhankelijke toeslagen en uitkeringen.

De *aansprakenvariant* leidt tot een gedeeltelijke afkoop van de pensioenaanspraken. Gedeeltelijke afkoop leidt tot belastingheffing over de waarde van de totale aanspraak. Om deze variant mogelijk te maken is wijziging van de fiscale wetgeving nodig. Dat kan door art. 19b lid 1 Wet LB 1964 te wijzigen van een 'in-geval-van-bepaling' in een 'voor-zover-bepaling'.

De *uitkeringvariant* vraagt om wijziging van de fiscale wetgeving. De in art. 18d Wet LB 1964 gestelde voorwaarde dat hoogte en de mate van variatie ten laatste op de pensioendatum wordt vastgesteld, moet vervallen. Het aanbrenge van variatie in de uitkeringen binnen de bandbreedte kan dan ook na pensioeningangsdatum plaatsvinden als er incidenteel behoefte is aan extra inkomen voor de betalingen van de kosten van wonen of zorg.

### **Over de gelijke behandeling**

*Ongelijkheid tussen mannen en vrouwen* bij werkgeverspremies voor pensioen is in beperkte mate toegestaan, maar alleen met het doel om gelijke uitkeringen voor mannen en vrouwen tot stand te brengen. Het doorzetten van deze ongelijke premies naar de andere bestedingen wonen en zorg, achten wij niet toegestaan. Ongelijke werknemerspremies voor mannen en vrouwen voor pensioen zijn niet toegestaan. Ongelijkheid tussen en mannen vrouwen bij het inzetten van de premie voor kosten van wonen of zorg, is daarom niet aan de orde, maar zou overigens ook niet zijn toegestaan.

Ongelijkheid op grond van leeftijd in pensioenvoorzieningen is mogelijk toegestaan indien deze ongelijkheid op actuariële berekeningsfactoren is gebaseerd. Art. 8 lid 3 WGBLA maakt die ongelijkheid mogelijk, maar de houdbaarheid hiervan is onzeker gelet op ontwikkelingen in de rechtspraak van het HvJ EU. Ongelijke premies zouden dan nog mogelijk zijn indien een objectieve rechtvaardigingsgrond kan worden aangevoerd. Bij de betaling voor de kosten van wonen en zorg achten wij het onwaarschijnlijk dat een rechtvaardigingsgrond aanwezig kan worden geacht voor uitkeringen die ongelijk zijn naar leeftijd.

### **Over de doorsneepremie en verplichte bedrijfstakpensioenfondsen**

De doorsneepremie is uniform en houdt geen rekening met verschillen in geslacht of leeftijd. Indien de werknemer de doorsneepremie mag inzetten voor andere bestedingsdoelen, is het voor de jonge werknemer aantrekkelijk daarvoor te kiezen, omdat de solidariteitsbijdrage in de premie, die bij besteding voor pensioen aan anderen ten goede komt, dan door hem zelf besteed kan worden. Daarmee zou tegelijk de bijdrage aan de solidariteit in het bedrijfstakpensioenfonds minder worden en zal de wegvallende solidariteitsbijdrage op andere wijze gefinancierd moeten worden of zal vermindering van toekomstige aanspraken noodzakelijk zijn. Hier zal een oplossing voor gevonden moeten worden omdat anders de grondslag voor het op economisch verantwoorde wijze functioneren van pensioenfondsen wordt aangetast.

Dit zijn de conclusies van ook maar een eerste verkenning. Nadere overdenking is vereist.

## **8.Het pensioenproduct en de uitvoeringsorganisatie?<sup>[44]</sup>**

De vraag is tot welk product de voorstellen van de SER zouden leiden. De vervolgvraag is dan wie als

uitvoerder van dat product zou kunnen optreden.

Het duiden van het product dat de SER voor ogen staat wordt bemoeilijkt door de opvattingen in het advies over

- a. de aard van de uitkeringsovereenkomst bij uitvoering door een pensioenfonds; en
- b. de betekenis van de eigendomsvraag.

De SER veronderstelt respectievelijk suggereert dat het bij een uitkeringsovereenkomst uitgevoerd door een pensioenfonds zou gaan om een voorwaardelijke pensioenregeling. De voorwaardelijkheid zou voortvloeien uit de mogelijkheid van het verminderen van aanspraken en rechten zoals bedoeld in art. 134 PW, anders gezegd: korten. Deze opvatting van de SER strookt niet met de opzet van de Pensioenwet. Voorwaardelijke pensioenregelingen zijn volgens de Pensioenwet niet mogelijk (de overgangsregeling van het 15-jarenpensioen als bedoeld in het Uitvoeringsbesluit Pensioenaspecten sociaal akkoord even daargelaten, maar dat is dan zolang financiering niet heeft plaatsgevonden ook geen pensioen in de zin van de Pensioenwet, art. 65 Invoerings- en aanpassingswet Pensioenwet). Verder is korten is een uiterste noodmaatregel die pas aan de orde kan komen bij, in de bewoordingen van de PSW een ernstig verstoord financieel evenwicht. Bovendien moet een eventueel besluit tot korten onder meer voldoen aan de norm van evenwichtigheid van art. 105 lid 2 PW.

De SER hecht kennelijk nogal aan een product waarbij de aanspraak- en rechthebbenden eigenaar van de voor pensioen bestemde gelden zouden zijn. In het huidige stelsel ligt de eigendom van die gelden bij de uitvoerder. Dat is nu eenmaal het gevolg van externe uitvoering, en zal zelfs bij de keuze voor puur individuele premieovereenkomsten dan wel banksparen niet anders zijn. Vermoedelijk gaat het de SER dan ook om iets anders, te omschrijven als het compartimenteren (*ring fencen*) van pensioengelden tot op individueel niveau. Vanuit dat punt kan het individu dan vrijwillig of minder vrijwillig de premies afdragen voor collectieve (risico)dekkingen. Een dergelijk product is overigens reeds sinds jaar en dag verkrijgbaar bij verzekeringsmaatschappijen.

De vraag is dan ook wat de SER precies voor ogen heeft. Die vraag klemt te meer omdat het arbeidsvoorwaardelijke karakter van aanvullend pensioen in het advies niet of nauwelijks ter zake lijkt te doen. Terwijl het startpunt bij de keuze voor een bepaald stelsel van bovenwettelijk pensioen samengevat ofwel een individuele keuze om beschikbare middelen aan een bepaald financieel product te besteden is ofwel hetgeen partijen bij de arbeidsovereenkomst overeenkomen. Niet geheel onbelangrijk daarbij is dat zowel in het huidige stelsel als bij de vroegere C-polissen de werkgever altijd een rol speelt, ook indien de werknemersbijdrage in de premie 100% belooft.

## 9.EU-dimensie: vervallen van verplichtstelling bedrijfstakpensioenfonds en grensoverschrijdend verkeer<sup>[45]</sup>

Het SER-advies gaat nauwelijks in op de Europese dimensie. Het geeft slechts een schets van de Europese context en ontwikkelingen<sup>[46]</sup> en vergelijkt de verschillende varianten met stelsels in andere landen.<sup>[47]</sup> Een benadering vanuit het grensoverschrijdend pensioenverkeer en het vrij verkeer van diensten ontbreekt.

In deze paragraaf beschrijven wij een aantal mogelijke gevolgen van het SER-advies voor buitenlandse uitvoerders<sup>[48]</sup> van pensioenregelingen die in het kader van het vrij verkeer van diensten op de Nederlandse markt actief kunnen zijn. In het bijzonder bespreken wij wat het vervallen van de

verplichtstelling kan betekenen voor de toetreding van een buitenlandse uitvoerder op de Nederlandse markt.

Een opmerking vooraf. Het SER-advies noemt twee gradaties van verplichtstelling: een verplichte regeling of een verplichting aan de uitvoering via de huidige verplichtstelling volgens de Wet BPF 2000.<sup>[49]</sup> Bij variant 1 blijft de verplichtstelling gehandhaafd maar wordt de doorsneepremie afgeschaft. Bij variant 2 is sprake van verplichte (nationale) pensioenregeling, waarbij er geen verplichte uitvoerder lijkt te zijn. Hoe de gradaties tot uitdrukking komen in de andere varianten laat het SER-advies in het midden. Dat een andere gradatie van verplichtstelling mogelijk is, blijkt uit de Wet verplichte beroepspensioenregeling: niet de soort uitvoerder, maar de deelneming in de pensioenregeling is verplicht.<sup>[50]</sup> Bij variant 3 vervalt weliswaar de huidige verplichtstelling maar is het niet duidelijk of daar een andere gradatie van verplichtstelling voor in de plaats komt.<sup>[51]</sup> Bij variant 4 wordt ook niet duidelijk in welke mate nog sprake is van enige vorm van verplichtstelling. Bij deze variant wordt gesproken van een 'passende systematiek verplichtstelling'. Het SER-advies bespreekt echter niet wat dat vervolgens zou moeten inhouden.

Het is op basis van de huidige wetgeving niet mogelijk voor buitenlandse uitvoerders om verplicht gestelde regelingen uit te voeren in het geval er sprake is van een verplichtstelling als bedoeld in de Wet BPF 2000 (hierna: de 'verplichtstelling'). Het staat een werkgever op dit moment niet vrij om een andere uitvoerder te kiezen. Dit laat zich verklaren uit het feit dat het bedrijfstakpensioenfonds verplicht is gesteld en niet de deelneming in de regeling.<sup>[52]</sup> Valt die verplichtstelling weg, dan rijst de vraag wat dat betekent voor het uitvoeren van de pensioenregeling door buitenlandse uitvoerders. Dit lezen wij niet terug in het SER-advies. Verdwijnt de verplichtstelling dan kunnen buitenlandse uitvoerders verplicht gestelde regelingen wel gaan uitvoeren.<sup>[53]</sup> Deze uitvoerders kunnen niet worden uitgezonderd van het uitvoeren van variant 3-pensioenregelingen, omdat dat niet is toegestaan in het kader van de vrijheid van vestiging (art. 49 VWEU) en de vrijheid van dienstverrichting (art. 56 VWEU). Een gevolg van het vervallen van de huidige verplichtstelling is dat het kan leiden tot een groter aandeel voor zowel Nederlandse als buitenlandse uitvoerders op de Nederlandse pensioenmarkt. Dit kan een toename van de onderlinge concurrentie betekenen. De Nederlandse pensioenmarkt heeft — zeker in vergelijking met andere landen — een grote omvang. Om een indicatie te geven: het balanstotaal van de pensioenfondsen in Nederland bedroeg het derde kwartaal van 2014 bijna € 1200 miljard.<sup>[54]</sup> Op dit moment is het overgrote merendeel van de werknemers aangesloten bij een verplicht gesteld bedrijfstakpensioenfonds.<sup>[55]</sup> Wanneer de verplichtstelling zou komen te vervallen, kan de Nederlandse markt ook een stuk aantrekkelijker worden voor buitenlandse uitvoerders.

Buitenlandse uitvoerders lopen bij grensoverschrijdende dienstverlening tegen verschillende obstakels aan. Een aantal belangrijke obstakels is het toepasselijk recht, bepalingen van algemeen belang en fiscale regelgeving. Deze obstakels maken het voor een buitenlandse uitvoerder minder aantrekkelijk om producten in Nederland aan te bieden. Deze zijn echter te overwinnen zoals een aantal succesvolle buitenlandse uitvoerders laat zien.<sup>[56]</sup> Buitenlandse uitvoerders moeten rekening houden met het Nederlandse sociaal- en arbeidsrecht.<sup>[57]</sup> Het systeem van de verplichtstelling valt hier ook onder. De buitenlandse uitvoerder staat echter onder het toezichtsregime in de lidstaat van herkomst. De solvabiliteitseisen uit die lidstaat zijn van toepassing en niet het Nederlandse FTK.<sup>[58]</sup>

Concluderend: wanneer de verplichtstelling verdwijnt, komt dat naar onze mening de

grensoverschrijdende uitvoering van pensioenregelingen ten goede. Buitenlandse uitvoerders zullen de Nederlandse pensioenmarkt (meer) gaan betreden waardoor de concurrentie op de pensioenmarkt zal toenemen.

## 10.Slotopmerking

De SER heeft een waardevolle bijdrage aan de pensioendialoog geleverd. Maar wij zijn over de inhoud en onderbouwing van die bijdrage kritisch. Een zekere eenzijdigheid kan aan de onderbouwing ook niet worden ontzegd. Die eenzijdigheid betreft het selectieve gebruik van bronnen en de weinig complete verwerking van in de literatuur aangedragen suggesties. Bij het fundamentele vraagstuk omtrent de toekomst van het pensioenstelsel is brede(re) bezinning vereist. Dat verdient het pensioenstelsel. Wij vinden dat het SER-advies te weinig duidt en uitwerkt voor welke knelpunten de voorgestelde varianten een oplossing zijn. De duiding van knelpunten is niet altijd goed onderbouwd en soms juridisch niet houdbaar. Daarbij onderkennen wij dat waar iets juridisch geen knelpunt is, dit vanuit een andere discipline, bijvoorbeeld de economische theorie, wel zo geduid kan worden. Of omgekeerd. Voor de pensioendialoog is het van belang dat alle aspecten interdisciplinair in samenhang worden beoordeeld. Dat is in het SER-advies naar ons oordeel niet voldoende het geval. Voor het verzamelen van bouwstenen voor een toekomstbestendig stelsel is er nog veel werk te verzetten. Wij denken hieraan een zinvolle bijdrage te hebben geleverd met onze beschouwingen.

## Voetnoten

- [1] *Advies Toekomst Pensioenstelsel* (advies van 20 februari 2015, SER 2015/01), Den Haag: SER 2015. Bijlage bij [Kamerstukken // 2014/15, 32043, 254](#).
- [2] Ook omdat het onderwerp verplichtstelling nog onlangs in *TPV* is besproken, zie E. Lutjens, 'Verplichte deelneming pensioenregeling versus keuzevrijheid en alternatieve oplossing', *TPV*2014/54.
- [3] Alle auteurs zijn werkzaam bij het Expertisecentrum Pensioenrecht van de Vrije Universiteit Amsterdam en verbonden aan EPAZ, het Expertisecentrum Pensioen Arbeid Zorg/Wonen. Lutjens is hoogleraar Pensioenrecht en directeur van het Expertisecentrum Pensioenrecht. De andere auteurs zijn allen promovendi bij het Expertisecentrum. Witte is hiernaast aangesteld als onderzoeker internationaal pensioenrecht. Ieder heeft vanuit het eigen onderzoekthema bijgedragen aan dit artikel, te weten: Boumans: 'de zelfstandige in het pensioenstelsel', Van der Poel: 'solidariteit in pensioenregelingen', Schouten: 'de fiscale aspecten van grensoverschrijdend pensioenverkeer', Tomeij: 'de arbeids- en pensioenrechtelijke aspecten van grensoverschrijdend pensioenverkeer' en Witte: 'toezicht op en taakafbakening tussen pensioenuitvoerders'.
- [4] Zie E. Lutjens, 'Verplicht of niet verplicht', in: E. Lutjens (red.), *Acht juridische analyses voor de toekomst van het pensioenstelsel*, Amsterdam: Expertisecentrum Pensioenrecht Vrije Universiteit Amsterdam 2014.
- [5] E. Lutjens, 'Verplicht of niet verplicht', in: E. Lutjens (red.), *Acht juridische analyses voor de toekomst van het pensioenstelsel*, Amsterdam: Expertisecentrum Pensioenrecht Vrije Universiteit Amsterdam 2014.
- [6] Zie reeds E. Lutjens, *Pensioenvoorzieningen voor werknemers* (diss. 1989, Vrije Universiteit Amsterdam).
- [7] Auteur van deze paragraaf is *prof. dr. E. Lutjens*.
- [8] Zie uitgebreider over dit voorstel: E. Lutjens, 'Verplicht of niet verplicht', in: E. Lutjens (red.), *Acht juridische analyses voor de toekomst van het pensioenstelsel*, Amsterdam: Expertisecentrum Pensioenrecht Vrije Universiteit Amsterdam 2014.
- [9] Wet van 6 oktober 2005, houdende de nieuwe regeling voor verplichte deelneming in een beroepspensioenregeling (Wet verplichte beroepspensioenregeling), *Stb.* 2005, 526.
- [10] Auteur van deze paragraaf is *mr. M.J.C.M. van der Poel m.m.v. prof. dr. E. Lutjens*.
- [11] SER-advies, p. 5-6 en p. 54. Voor een uitgebreide bespreking van de werking van de doorsneesystematiek in collectieve pensioenregelingen verwijs ik naar eerdere publicaties: M.J.C.M. van der Poel, *De houdbaarheid van verplicht gestelde bedrijfstakpensioenfondsen en beroepspensioenregelingen. Toetsing aan het mededingingsrecht en het vrij verkeer van diensten en vestiging*, Amsterdam: Expertisecentrum Pensioenrecht Vrije Universiteit Amsterdam 2013 en M.J.C.M. van der

Poel, 'Solidariteit in pensioenregelingen. Differentiatie tussen groepen belanghebbenden begrensd door het mededingingsrecht en gelijke behandelingsrecht', in: E. Lutjens (red.), *De toekomst van het pensioenstelsel*, Amsterdam: Expertisecentrum Pensioenrecht Amsterdam 2013.

- [12] Ik merk op dat, indien er geen sprake is van een knelpunt in juridische zin, deze vanuit een andere discipline natuurlijk wel als knelpunt kan worden beschouwd of omgekeerd. Doel van dit artikel is de knelpunten van de doorsneesystematiek en oplossingen daarvoor in het SER-advies in juridische zin te duiden.
- [13] D. Boeijen, M. Heemskerck & R. Maatman, 'Beëindiging van de doorsneesystematiek. Juridisch navigeren naar alternatieven', Tilburg: Netspar & Tilburg University 2015. Anders dan de subtitel doet vermoeden, knoopt deze bijdrage voor het signaleren van knelpunten bij de economie aan en voor het analyseren van alternatieven bij de rechtswetenschap.
- [14] Zie bijvoorbeeld F. Cordewener, E. Lewin & W. Van Zelfst, 'Doorsneesysteem: een heel mooi pensioensysteem', *TPV 2007/25*; Centraal Planbureau, *Solidariteit, Keuzevrijheid en marktwerking. De toekomst van de Nederlandse markt voor ouderdagsvoorzieningen*, Den Haag 2000; DNB, 'De houdbaarheid van het Nederlandse pensioenstelsel', Occasional studies (Volume 4 nr. 6), DNB 2006; De Laat, Van de Ven & Canoy, *Solidariteit, keuzevrijheid en transparantie. De toekomst van de Nederlandse markt voor ouderdagsvoorzieningen*, Centraal Planbureau & SDU Uitgevers: Den Haag 2000; S.G. van der Lecq & O.W. Steenbeek, *Kosten en baten van collectieve pensioensystemen*, Kluwer: Deventer 2006; E Lutjens, 'Doorsneepremie: solidariteit of discriminatie? Drieluik "doorsneesysteem (2)"', *TPV 2007/24*, p. 84, 89 en de publicaties vermeld in noten 5 en 10.
- [15] Over de nuancering merk ik voorts op, dat conclusies in het SER-advies en de *Netspar design paper* van Boeijen e.a. (2015) over de doorsneepremie (zie voetnoot 13), waaronder die inzake de verenigbaarheid van de verplichtstelling met het mededingingsrecht en de ondergrens aan solidariteit in verplicht gestelde pensioenregelingen, al eerder zijn getrokken in M.J.C.M. van der Poel, *De houdbaarheid van verplicht gestelde bedrijfstakpensioenfondsen en beroepspensioenregelingen. Toetsing aan het mededingingsrecht en het vrij verkeer van diensten en vestiging*, Amsterdam: Expertisecentrum Pensioenrecht Vrije Universiteit Amsterdam 2013. Een verwijzing hiernaar ontbreekt.
- [16] SER-advies, p. 5.
- [17] Deze herverdeling wordt overigens ongedaan gemaakt via de AOW, daar bij de AOW sprake is van een meer omvangrijke omgekeerde herverdeling: van hoog- naar laagopgeleiden. Zie hierover bijvoorbeeld J. Bonenkamp e.a., 'Herverdeling door pensioenregelingen', *Netspar Design paper 2013/16* en J. Bonenkamp, R. Cox & M. Lever, 'Afschaffen doorsneesystematiek wenselijk maar kostbaar', *ESB*, Jaargang 99 (4676), p. 26–29.
- [18] CPB: *Eindrapportage voor- en nadelen van de doorsneeproblematiek*, CPB december 2013. Zie ook J. Bonenkamp, M. Lever & R. Cox, 'Doorsneesystematiek in pensioenen onder druk?', CPB Policy Brief 2014/01. Het omslaglement wordt als volgt toegelicht door Bonenkamp, Cox en Lever: Rendement op overdrachten tussen jongere en oudere deelnemers wordt bepaald door de loon- en bevolkingsgroei. Deze groeipercentages liggen onder normale economische omstandigheden lager dan het rendement op de kapitaalmarkt. Een gegeven premie-inleg levert daarom volgens hen in een pensioencontract met de doorsneesystematiek een lagere pensioenuitkering op dan in een regeling zonder omslaglement.
- [19] Zie eerder E. Lutjens & M.J.C.M. van der Poel, 'De doorsneesystematiek in pensioenregelingen', in: E. Lutjens (red.), *Acht juridische analyses voor de toekomst van het Pensioenstelsel*, Amsterdam: Expertisecentrum Pensioenrecht Vrije Universiteit Amsterdam 2014, p. 72.
- [20] Zie Autoriteit Financiële Markten, 'Een volgende stap naar meer pensioeninzicht. Pensioeninformatie actief gebruiken', februari 2012. Zie ook N. Kortleve, G. Verbaal & C. Kuiper, 'Op naar actieve pensioenconsumenten. Inhoudelijke kenmerken en randvoorwaarden van effectieve pensioencommunicatie' (*Netspar design paper 23*), Netspar, Tilburg University: juni 2013, p. 21 e.v.
- [21] Zie voor een uitgebreidere bespreking van eigendomsrechten bij pensioen bijvoorbeeld M.J.C.M. van der Poel, 'Solidariteit in pensioenregelingen', in: E. Lutjens (red.), *De toekomst van het pensioenstelsel*, (serienummer 2013-II), Amsterdam: Expertisecentrum Pensioenrecht Vrije Universiteit Amsterdam 2013, p. 63-69.
- [22] Of art. 17 Handvest Sociale Grondrechten EU. Zie E. Lutjens & M.J.C.M. van der Poel, 'De doorsneesystematiek in pensioenregelingen', in: E. Lutjens (red.), *Acht juridische analyses voor de toekomst van het Pensioenstelsel*, Amsterdam: Expertisecentrum Pensioenrecht Vrije Universiteit Amsterdam 2014, p. 73-74, waarin Lutjens en Van der Poel aangeven dat 'het spreken in termen van eigendomsrechten niet correct is in het begrippenkader van het Nederlands recht. Een werknemer heeft verbintenissen en vorderingsrechten met betrekking tot een pensioenaanspraak, een premie en een pensioenuitkering. Indien wordt gesproken over het helder maken van de eigendomsrechten, is de juridische vertaling hiervan als volgt. Het moet duidelijk zijn vastgelegd wat precies de rechten van de werknemers zijn ten aanzien van aanspraak, premie en uitkering, als ook wie de zeggenschap over de vaststelling daarvan heeft'.
- [23] Zie o.a. T.A.H. Boeijen e.a., 'Leeftijdsolidariteit in de doorsneepremie', in: S.G. van der Lecq & O.W. Steenbeek (red.), *Kosten en baten van collectieve pensioensystemen*, Kluwer 2006, p. 163; A.L. Bovenberg & B. Boon, 'Now is the time. Overstap naar degressieve pensioenopbouw is nu wenselijk en mogelijk', *NEA paper 2010* en K.P. Goudswaard e.a., *Een*



- sterke tweede pijler; *Naar een toekomstbestendig stelsel van aanvullende pensioenen*, 2010 (Commissie Goudswaard), p. 82.
- [24] Zie over inhouding op het loon conform art. 7:631 BW, M.C.W. Tomeij, 'Inhouden pensioenpremie op het loon niet altijd toegestaan', *TPV* 2014/4.
- [25] Zie ook G.J.J. Heerma van Vos, *Mr. C. Assers Handleiding tot de beoefening van het Nederlands Burgerlijk Recht. 7. Bijzondere overeenkomsten. Deel V. Arbeidsovereenkomst, collectieve arbeidsovereenkomst en ondernemingsovereenkomst*, Deventer: Kluwer 2012, nr. 81 ('Definitie loon') en nr. 92 ('Pensioenpremie').
- [26] Dit onderkent ook het CPB, dat in zijn rapport van ultimo 2013 aangeeft op fondsniveau geen zinnige uitspraak te kunnen over (economische) herverdelingseffecten tussen belanghebbenden bij een regeling.
- [27] Zie bijvoorbeeld M.C.J. Van Rooij, C.J.M. Kool & H.M. Prast, 'Risk-return preferences in the pension domain: Are people able to choose?', *Journal of Public Economics* 2007, p. 701-722 en H. Prast, F. Teppa & A. Smits, 'Is information overrated? Evidence from the pension domain', *DNB Working Paper* 2012/360, p. 3 en 4.
- [28] Zie onder meer M.J.C.M. van der Poel, 'De (on)mogelijkheden ná het Kristensen Experian-arrest', *TPV* 2013/50; HvJ EU 26 september 2013, C-476/11, *PJ* 2013/176, m.nt. M.J.C.M. van der Poel; *JAR* 2013/284, m.nt. M. Heemskerk; M.J.C.M. van der Poel, 'Leeftijdsonderscheid in pensioenregelingen. Differentiatie tussen groepen belanghebbenden begrensd door het mededingingsrecht en gelijke behandelingsrecht', in: E. Lutjens (red.), *De toekomst van het pensioenstelsel*, Amsterdam: Expertisecentrum Pensioenrecht Vrije Universiteit Amsterdam 2013; en E. Lutjens & M.J.C.M. van der Poel, 'De doorsneesystematiek in pensioenregelingen', in: E. Lutjens (red.), *Acht juridische analyses voor de toekomst van het Pensioenstelsel*, Amsterdam: Expertisecentrum Pensioenrecht Vrije Universiteit Amsterdam 2014, p. 82-83.
- [29] Zie M.E.C. Boumans, 'Een pensioenstelsel voor alle werkenden', in: E. Lutjens (red.), *Acht juridische analyses voor de toekomst van het Pensioenstelsel*, Amsterdam: Expertisecentrum Pensioenrecht Vrije Universiteit Amsterdam 2014, p. 51 t/m 58.
- [30] Zie E. Lutjens, 'Verplicht of niet verplicht', in: E. Lutjens (red.), *Acht juridische analyses voor de toekomst van het pensioenstelsel*, Amsterdam: Expertisecentrum Pensioenrecht Vrije Universiteit Amsterdam 2014, p. 48.
- [31] Zie E. Lutjens, 'Verplicht of niet verplicht', in: E. Lutjens (red.), *Acht juridische analyses voor de toekomst van het pensioenstelsel*, Amsterdam: Expertisecentrum Pensioenrecht Vrije Universiteit Amsterdam 2014, p. 47. Lutjens wijst er in het kader van de discussie over het reële contract op, dat het verbod van ringfencing bij pensioenfondsen er niet aan in de weg staat dat een uitkeringsovereenkomst voor oude aanspraken wordt gecombineerd met een premieovereenkomst voor nieuwe aanspraken.
- [32] Zie E. Lutjens, 'Verplicht of niet verplicht', in: E. Lutjens (red.), *Acht juridische analyses voor de toekomst van het pensioenstelsel*, Amsterdam: Expertisecentrum Pensioenrecht Vrije Universiteit Amsterdam 2014, p. 48.
- [33] *Kamerstukken II* 2014/15, 33972, 51.
- [34] Wet van 17 december 2014 tot wijziging van de Pensioenwet, de Wet verplichte beroepspensioenregeling en de Invoerings- en aanpassingswet Pensioenwet in verband met aanpassing van het financieel toetsingskader voor pensioenfondsen (Wet aanpassing financieel toetsingskader), *Stb.* 2014, 567.
- [35] Zie over het pensioen voor alle werkenden en de inrichting ervan onder meer M.E.C. Boumans, 'Een pensioenstelsel voor alle werkenden', in: E. Lutjens (red.), *Acht juridische analyses voor de toekomst van het Pensioenstelsel*, Amsterdam: Expertisecentrum Pensioenrecht Vrije Universiteit Amsterdam 2014, p. 59 t/m 65; zie ook voor eerdere overwegingen: [Kamerstukken II 1947/48, 785, 4](#), p. 1, 5 en 10 en [Kamerstukken II 2000/01, 26537, 4](#).
- [36] Auteur van deze paragraaf is *mr. M.E.C. Boumans* (geschreven op persoonlijke titel).
- [37] *Advies Zzp'ers in beeld, Een integrale visie op zelfstandigen zonder personeel* (advies van oktober 2010, SER 2010/04), Den Haag: SER 2010.
- [38] Onder meer: AFM, *Naar een toekomstbestendig tweede-pijlerpensioen*, januari 2015; Wijzer in geldzaken, *Pensioenstelsel en keuzegedrag*, 2 maart 2015. Er zijn echter ook de nodige tegenstanders, o.m.: Wetenschappelijk Instituut voor het CDA, *Naar een solide en solidair pensioenstelsel. Bouwstenen voor een hervorming*, Den Haag 2014.
- [39] Onder meer: [Kamerstukken II 2012/13, 31311, 97](#).
- [40] M.E.C. Boumans 'Verplichte deelname van zelfstandigen in een bedrijfstakpensioenfonds', in: E. Lutjens (red.), *De toekomst van het pensioenstelsel*, Amsterdam: Expertisecentrum Pensioenrecht Vrije Universiteit Amsterdam 2013, p. 77-120.
- [41] A. de Vos, *Drie nieuwe bankspaarproducten strijden om de gunst van de zzp'er*, *FD* 28 februari 2015.
- [42] Interdepartementaal Beleidsonderzoek Zelfstandigen zonder personeel (IBO Zzp); [Kamerstukken II 2014/15, 31311, 120](#) en 143.
- [43] EPAZ, *Pensioengeld bestemmen voor wonen en zorg*, EPAZ studie – 2015/1, VU Amsterdam.
- [44] Auteur van deze paragraaf is *mr. I.R.W. Witte*.
- [45] Auteurs van deze paragraaf zijn *drs. E.A.P. Schouten CPC* en *mr. M.C.W. Tomeij CPL*.
- [46] SER-advies, p. 36-37 (par. 2.3.7).



- [47] SER-advies, hoofdstuk 3.
- [48] Pensioeninstellingen uit een andere lidstaat (IORPs) en verzekeraars met een zetel buiten Nederland zoals bedoeld in art. 23 lid 1 sub b respectievelijk sub c PW. Zie ook E.A.P. Schouten & M.C.W. Tomeij, 'Keuzevrijheid: buitenlandse aanbieders op de Nederlandse pensioenmarkt', in: E. Lutjens (red.), *Acht juridische analyses voor de toekomst van het Pensioenstelsel*, Amsterdam: Expertisecentrum Pensioenrecht Vrije Universiteit Amsterdam 2014, met name p. 123-124 (par. 8.1.2).
- [49] SER-advies, p. 40.
- [50] Uitgebreid hierover: M.J.C.M. van der Poel, *De houdbaarheid van verplicht gestelde bedrijfstakpensioenfondsen en beroepspensioenregelingen. Toetsing aan het mededingingsrecht en het vrij verkeer van diensten en vestiging* (serienummer 2013-I), Amsterdam: Expertisecentrum Pensioenrecht Vrije Universiteit Amsterdam 2013, p. 167-171 (par. 6.5).
- [51] Zie SER-advies, p. 48-50 (par. 3.3.4).
- [52] Zie ook in dit verband de definitie van 'bedrijfstakpensioenfonds' in art. 1 Wet BPF 2000 en in art. 1 Pensioenwet. Zie ook M.J.C.M. van der Poel, *De houdbaarheid van verplicht gestelde bedrijfstakpensioenfondsen en beroepspensioenregelingen. Toetsing aan het mededingingsrecht en het vrij verkeer van diensten en vestiging* (serienummer 2013-I), Amsterdam: Expertisecentrum Pensioenrecht Vrije Universiteit Amsterdam 2013, p. 13 (par. 2.1), p. 25 (par. 3.1.1.2), p. 26 (par. 3.1.1.4), p. 29-30 (par. 3.1.2.3) en p. 167-171 (par. 6.5), en H. van Meerten, 'De pensioenaanbieder: nationaal en internationaal', in: E. Lutjens (red.), *Pensioenwet Analyse en commentaar*, Deventer: Kluwer 2013, p. 97-99 (par. 3.4.6).
- [53] Vergelijk ook art. 8 Wet verplichte beroepspensioenregeling voor verplichtgestelde beroepspensioenregelingen.
- [54] Zie website DNB: [www.statistics.dnb.nl/financieele-instellingen/pensioenfondsen/macro-economische-statistiek-pensioenfondsen/index.jsp](http://www.statistics.dnb.nl/financieele-instellingen/pensioenfondsen/macro-economische-statistiek-pensioenfondsen/index.jsp).
- [55] Meer dan 90% van de werkgevers heeft een pensioenregeling voor zijn werknemers getroffen. Voor de meeste deelnemers aan een pensioenregeling gaat het om een regeling bij een bedrijfstakpensioenfonds (76% van de deelnemers). Zie het rapport van de Commissie Goudswaard uit 2010 (zie voetnoot 24), p. 12-13.
- [56] E.A.P. Schouten & M.C.W. Tomeij, 'Keuzevrijheid: buitenlandse aanbieders op de Nederlandse pensioenmarkt', in: E. Lutjens (red.), *Acht juridische analyses voor de toekomst van het Pensioenstelsel*, Amsterdam: Expertisecentrum Pensioenrecht Vrije Universiteit Amsterdam 2014, p. 139-140 (par. 8.5).
- [57] Voor een verzekeraar met een zetel in het buitenland volgt dat onder meer uit art. 30 PW. Voor een pensioeninstelling uit een andere lidstaat volgt dat onder meer uit art. 200 lid 1 PW (zie ook art. 20 Richtlijn 2003/41/EG). Art. 2 lid 13 PW bepaalt verder welke bepalingen uit de Pensioenwet in ieder geval onder de Nederlandse sociale en arbeidswetgeving vallen: art. 1, 2, 4, 7 tot en met 29, 31, 35 tot en met 53, 55 tot en met 95, 97 en 98 PW. Uitgebreid hierover: A.G. van Marwijk Kooy & M.C.W. Tomeij, 'Grensoverschrijdend pensioenverkeer', in: E. Lutjens (red.), *Pensioenwet Analyse en commentaar*, Deventer: Kluwer 2013, p. 229-233 (par. 6.3.6.3.2).
- [58] Het (financiële) toezicht valt niet onder het 'nationale sociale en arbeidsrecht'. Een pensioeninstelling uit een andere lidstaat staat onder het toezicht van die lidstaat (art. 17 Richtlijn 2003/41/EG). Een buitenlandse verzekeraar staat onder toezicht van de toezichthouder in de lidstaat die hem de vergunning heeft verleend om in Nederland producten aan te bieden (art. 5 Richtlijn 2002/83/EG). Zie ook E.A.P. Schouten & M.C.W. Tomeij, 'Keuzevrijheid: buitenlandse aanbieders op de Nederlandse pensioenmarkt', in: E. Lutjens (red.), *Acht juridische analyses voor de toekomst van het Pensioenstelsel*, Amsterdam: Expertisecentrum Pensioenrecht Vrije Universiteit Amsterdam 2014, p. 127-128 (par. 8.2.5).