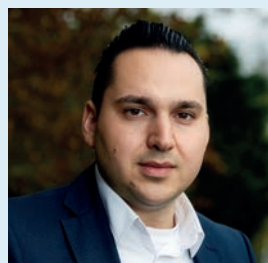
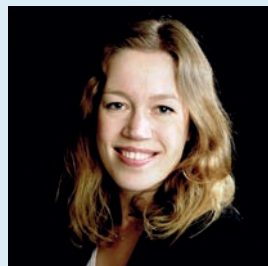


ONS PENSIOENSTELSEL VOLGENS 12 JONGE PROFESSIONALS



Financial Investigator legde een aantal jonge pensioenprofessionals een viertal vragen voor over ons pensioenstelsel. Wat is het belang van intergenerationele solidariteit binnen ons (toekomstige) pensioenstelsel? In hoeverre dient de opbouw van aanvullend pensioen verplicht gesteld te worden? Waar ligt de toekomst van ons pensioenstelsel: bij DB, DC of bij CDC? En wat is de grootste uitdaging voor ons (toekomstige) pensioenstelsel?

Door Jolanda de Groot

Wat is het belang van intergenerationale solidariteit binnen ons (toekomstige) pensioenstelsel?

Renate Bus, Beleidsmedewerker Pensioen bij MN



> Van Kooten en De Bie verwoordden het als 'De Tegenpartij' in de jaren '80 perfect: 'Samen voor ons eigen. Want alleen is maar alleen'. Hoe zich dat tot pensioenen verhoudt? We betalen met elkaar, voor elkaar en spreiden de risico's en opbrengsten. Het levert ons een efficiëntere (lees: goedkopere) organisatie op, betere spreiding om het geld zo goed mogelijk te laten renderen en dat ook nog eens met lagere risico's voor de deelnemers; bij een beursval dragen alle participerende generaties bij aan herstel. Het nadeel: de lasten lijken niet in verhouding te zijn, zeker niet in een omgeving waar het niet meer zo vanzelfsprekend is dat iemand zijn leven lang bij dezelfde firma werkt. Zou die verplichte solidariteit wegvallen, dan lopen we het risico dat er mensen 'weglopen' omdat ze in verhouding meer moeten betalen voor hun pensioenaanspraken. De achterblijvers zouden zo een exorbitant hoge bijdrage moeten betalen om hun aanspraken en uitkeringen veilig te stellen.

Het klinkt als een uitgemaakte zaak, maar op dit moment is er weinig draagvlak voor solidariteit. Er is eerder sprake van een intergenerationale patstelling: gepensioneerden en jongeren staan lijnrecht tegenover elkaar. Gepensioneerden worden in hun portemonnee getroffen en jongeren moeten fors betalen voor de oudere generaties. Pensioenfondsen bemoeien zich (dikwijls) niet openlijk met deze discussie waardoor veel misstanden ontstaan en bestaan. Tot overmaat van ramp is de discussie gegijzeld door stemmingmakende pers en politici. Ik zou graag zien dat we als pensioensector onze rol pakken en het gesprek weer naar ons toe trekken. We hebben een verdraaid goed stelsel en daar mogen we trots op zijn.

Jens van Egmond, Bestuurslid bij Stichting Sportfondsen Pensioenfonds en lid van het PensioenLab



> De discussie rondom intergenerationale solidariteit vervalt vaak in pensioen-technische details, terwijl de discussie veel groter is dan pensioenen alleen. De belangrijkste intergenerationale solidariteit bestaat eruit dat elke generatie ervoor zorgt dat toekomstige generaties ook op een leefbare planeet kunnen wonen. Uiteindelijk is dit de verantwoordelijkheid van het grootste collectief, de Nederlandse maatschappij. De overheid kan hier door middel van wetten, belastingen en subsidies het beste invloed op uitoefenen. Het niet belasten van vervuiling zorgt er bijvoorbeeld voor dat bedrijven een subsidie krijgen; ze hoeven immers geen kosten te maken om hun eigen vervuiling op te ruimen en wentelen deze kosten daarmee af op de samenleving.

Dit is waar pensioenfondsen om de hoek komen kijken: het financieren van bedrijven met een sterk negatief 'sociaal rendement' zou vermeden moeten worden. Dit hoeft niet slechts uit idealisme te gebeuren. De consument is steeds beter in staat om met de voeten te stemmen en bedrijven met een negatief sociaal rendement af te straffen. Dit heeft tot gevolg dat deze bedrijven op lange termijn minder winstgevend zullen zijn, waardoor het financieel rendement erop afneemt. Beleggers voor de lange termijn, zoals pensioenfondsen, zullen hun beleggingsprincipes hierop moeten aanpassen. Een bedrijf met een negatief sociaal rendement is simpelweg niet geschikt voor een langetermijnbelegger of voor de bewuste consument en kiezer.

Door samen te werken, kunnen we bedrijven dwingen tot de keuze tussen duurzaam zijn of zelf uitsterven. Het is hierbij cruciaal dat consumenten, overheden en pensioenfondsen wereldwijd hun verantwoordelijkheid nemen. Want samen staan we sterk.

Anika Kattemölle, Beleidsadviseur bij de Pensioenfederatie



> Intergenerationele solidariteit betekent dat we samen bepalen hoe we het stelsel ontwikkelen, ook voor generaties die nog niet bestaan. Samen kunnen we een beter pensioen opbouwen dan alleen. Het zorgt ervoor dat we kunnen nadenken over de grote kansen en risico's die de toekomst brengt. Zonder risico's geen vooruitgang, dus zijn we solidair, for better or for worse. Door digitale en technologische ontwikkelingen verandert onze wereld snel. Er bestaan steeds meer generaties tegelijkertijd naast elkaar omdat we veel ouder worden. De belevingswereld van de oudste en jongste generaties verschilt enorm. Verschillende generaties kijken anders naar het verhaal van de pensioensector. Waar de oudere generaties zich focussen op wat een rijkdom er is opgebouwd, kijken jongere generaties naar de mogelijkheden om die rijkdom aan te wenden in de toekomst. Wat ontbreekt is een gemeenschappelijk kader waarbinnen beide werelden elkaar raken.

Pensioenfondsen kunnen in de komende jaren zo'n kader bieden aan verschillende belevingswerelden. De verwachtingen over het pensioenstelsel lopen ver uiteen. Door pensioen in een bredere context te plaatsen, bijvoorbeeld in de context van financiële planning, is er meer ruimte voor verschil. Durven differentiëren is essentieel. Wie zijn de deelnemers, en wat is hun realiteit? Hoe maken we pensioen daar een interessant en begrijpelijk onderdeel van? Technologische ontwikkelingen bieden kansen om context te creëren door communicatie en pensioen product design. Onze fantasie en kennis kunnen we combineren tot een beleving van pensioen die bij verschillende mensen en generaties past. Discussies hoeven dan niet langer te gaan over de juiste techniek en inhoud, maar over passende context.

In hoeverre dient de opbouw van aanvullend pensioen verplicht gesteld te worden?

Aron Berket, Advocaat/Associate bij Simmons & Simmons LLP



> Nederland wordt wereldwijd geroemd om zijn pensioenstelsel. Iets waar we naar mijn mening trots op mogen zijn. Ondanks dat gaan er de afgelopen jaren in eigen land steeds meer stemmen op om ons stelsel (vergaand) te hervormen. In het algemeen is het waardevol om bestaande stelsels te evalueren en, waar mogelijk en gewenst, te verbeteren. Dit geldt uiteraard ook voor het Nederlandse pensioenstelsel. Bij deze verbeteringen zal er wel voor gewaakt moeten worden dat het kind met het badwater wordt weggegooid. Het tweede pijler pensioen, en de solidariteitsgedachte hierachter, is een fundamenteel onderdeel van het Nederlandse pensioenstelsel en dient in mijn ogen dan ook te blijven bestaan. Het afschaffen van de verplichting om aanvullend pensioen op te bouwen, lijkt mij zodoende ongewenst. Een debat over veranderingen binnen dit kader lijkt me daarentegen wél gewenst.

Het opgebouwde tweede pijler pensioen wordt door velen gezien als uitgestelde loonbetaling. Door de veranderende demografische opbouw van Nederland blijkt steeds duidelijker dat dit beeld niet geheel juist is. Als gevolg van de doorsneesystematiek, waarbij jong en oud dezelfde premie betalen en hieraan dezelfde rechten ontleen, ongeacht hoe lang het ingelegde geld rendeert, blijkt in de praktijk jong te betalen voor oud. Dit wordt door velen – mijns inziens terecht – als oneerlijk ervaren. Persoonlijke pensioenpotjes binnen het bestaande kader zouden hiervoor de oplossing bieden. Dit maakt het stelsel transparanter en eerlijker. Bovendien biedt dit pensioenspaarders de mogelijkheid keuzes te maken voor het beleggingsbeleid van hun 'pensioenportefeuille'. De solidariteitsgedachte blijft hierdoor bestaan, maar met inzicht en keuzevrijheid voor pensioenspaarders.'



> De opbouw van aanvullend pensioen hoeft niet verplicht gesteld te worden. We hebben al een verplicht pensioen: de AOW. Het lijkt me een verspilling van tijd en geld om daarnaast nog iets op te tuigen met een verplicht karakter.

Verschillende sectoren kennen zo'n verplichtstelling al. Bedrijven in die sectoren zijn verplicht om pensioen op te bouwen voor hun werknemers bij een bedrijfstakpensioenfonds (Bpf). Deze verplichtstelling staat al jarenlang ter discussie. Voorstanders zien voordelen omdat de verplichtstelling veel werknemers in staat stelt om extra pensioen op te bouwen. Daartegenover staat een gebrek aan keuzevrijheid: je bent verplicht je aan te sluiten bij het bedrijfstakpensioenfonds van jouw sector. Ben je het niet eens met het beleid van het Bpf? Of met de hoogte van de uitvoeringskosten? Of wil je je pensioengeld alleen beleggen in duurzame bedrijven? Dan heb je pech. Werkgevers kunnen niet kiezen voor iets anders. Zonder keuzes heb je ook geen concurrentie. En zonder concurrentie geen marktwerking. Dus waarom zouden we kiezen voor een algemene verplichtstelling als die bij Bpf'en al ter discussie staat?

Daarnaast los je hiermee het probleem van zzp'ers en kleine zelfstandigen, die geen pensioen opbouwen omdat ze maar net genoeg verdienen om rond te komen, niet op. Die jaag je met een verplichtstelling een faillissement in. Dat lijkt me ook niet de bedoeling. Misschien toch maar de AOW verhogen? Heb je het meteen voor iedere Nederlander geregeld, je hoeft niks nieuws op te tuigen en het is nog hartstikke solidair ook. De vraag is dan alleen: hoe financier je dat...?



> Verplichtstelling van het pensioen staat voor veel mensen gelijk aan dwang. Dwang roept automatisch weerstand op. Deze weerstand is begrijpelijk. Er moet meebetaald worden aan een systeem, waarvan men denkt dat het minder oplevert dan dat er aan geld ingestoken wordt. Daarnaast wordt het systeem onvoldoende begrepen. Om daarmee de verplichtstelling buitenspel te zetten, gaat mij te ver. De klassieke argumentatie dat de verplichtstelling er is om concurrentie op arbeidsvoorwaarden te voorkomen, is misschien wel de minst steekhoudende. Het goed regelen van een goede oudedagsvoorziening is wat mij betreft een beter argument.

Zoals uit de Pensioenmonitor van Wijzer in Geldzaken bleek, is pensioen nog steeds een ver-van-mijn-bed-show voor de meeste mensen. Vooral jongeren en mensen met een lager dan modaal inkomen bleken slecht geïnformeerd te zijn. Door de beperkte aandacht voor de oudedagsvoorziening wordt het belang hiervan onvoldoende erkend. Vooral het ontbreken van pensioenopbouw bij de zzp'er baart mij zorgen. Hoe gaat vooral de lager betaalde zzp'er later genieten van een goede oude dag? Moet de samenleving tegen die tijd opdraaien voor de zzp'er die de eindjes niet meer aan elkaar kan knopen? Naar mijn mening kan een moderne samenleving slecht zonder een verplichtstelling. De verplichtstelling zal zelfs uitgebreid moeten worden naar de zzp'er. Ik beseft dat dit een vorm van paternalisme is. Het vertrouwen in de pensioensector zal moeten stijgen, zodat hier draagvlak voor komt. Dit kan bereikt worden door betere communicatie en door goede en uitlegbare resultaten. Er zijn weinig deelnemers die beseffen dat elke euro inleg resulteert in een waarde van meerdere euro's. Dit zijn geen resultaten die behaald worden door geld op de spaarrekening te zetten.

Waar ligt de toekomst van ons pensioenstelsel: bij DB, bij DC of bij CDC?

Ilja Boelaars, Financieel Econoom, promovendus aan de University of Chicago, lid van D66 en columnist op RTLZ.nl



> Spreken in termen van DB en DC leidt vaak tot verwarring. We kunnen beter een voor een de belanghebbende vragen beantwoorden: Hoe leggen we eigendom vast? Wat te doen met het langlevensrisico? Willen we risico's delen met toekomstige generaties, ja of nee? De hoofdlijnen zijn wat mij betreft als volgt: Tijdens het werkzame leven bouwt iedereen een persoonlijk kapitaal op. Dit kan verplicht, of in de vorm van automatische deelname met een 'opt-out'. We beleggen op grote schaal en eventueel kan deze kapitaalopbouw worden aangevuld met een collectieve risicodekking voor vroegtijdig overlijden en arbeidsongeschiktheid. In de uitkeringsfase blijft het kapitaal een persoonlijk eigendom. Elke maandelijkse uitkering gaat ten koste van dit persoonlijke kapitaal. Echter, in deze fase delen we het langlevensrisico. Dit gebeurt – net zoals nu – doordat bij overlijden het resterende vermogen niet (volledig) aan de nabestaanden toekomt, maar aan het fonds en dus de nog levende deelnemers.

Zo blijven we het langlevensrisico samen delen, terwijl we tegelijkertijd profiteren van de voordelen van een heldere eigendomsverdeling: geen ruzie over rekenrentes, geen (ongeziene) grepen uit de collectieve kas, ruimte voor mensen om de hoogte van hun inleg en uitkering te variëren en meer maatwerk in het beleggingsbeleid. Risicodeling met toekomstige generaties kan achterwege blijven binnen het aanvullend pensioenstelsel. Dat doet de rijksoverheid al via het belastingstelsel, de AOW, de staatsschuld, et cetera. Als we meer intergenerationele risicodeling willen, dan ligt het voor de hand dit democratisch via de rijksoverheid te regelen, zonder de tweede pijler hiermee onnodig complex te maken.

Jochem Dijkmeester, Bestuurslid bij Pensioenfonds PGB en Pensioenfonds UWV



> In de toekomstdiscussie lijkt het soms alsof het pensioenstelsel geheel niet meer voldoet. Persoonlijk vind ik dat we in de kern een prachtig stelsel hebben. Als ik met jongeren spreek, lukt het vaak het enthousiasme over te brengen, zolang ik ver blijf van systeemdiscussies. DB, DC, CDC, 4C, dat spreekt niet aan. Ik ga graag terug naar de kern: wat verwachten jongeren van pensioen? Transparantie en eenvoud, dat komt steeds terug. Jongeren willen de zekerheid dat hun eigen inleg voor hen beschikbaar blijft. Maakt dat DC aantrekkelijk? Daarnaast merk ik ook dat er draagvlak is voor eerlijke solidariteit en risicodeling. Pleit dit voor DB?

Is er een middenweg denkbaar met het beste van beide systemen? Pensioenfonds PGB heeft een variant op een traditionele DC-regeling die hierop in mijn ogen misschien het antwoord is. Zowel DB- als DC-regelingen worden uitgevoerd binnen hetzelfde fonds. Dit verlaagt kosten van uitvoering en beleggingen. Het conversierisico voor DC-deelnemers wordt beperkt door geleidelijke en dekkingsgraadneutrale inkoop in de DB-regeling. In de uitkeringsfase zijn DC-deelnemers geheel in de DB-regeling ingestroomd en is er geen onderscheid tussen DC- en DB-gepensioneerden.

Wat ik hier mooi aan vind, is dat dit systeem mogelijk een eenvoudige transitieroute biedt naar een stelsel met een eigen individuele 'spaarpot' in de opbouwfase. Nieuwe opbouw in een DC-regeling en de DB-regeling transformeren in een regeling met alleen gepensioneerden. De schaalvoordelen, de huidige bestuurs- en governance-structuur, de opgebouwde kennis, de samenwerking met sociale partners en de non-profit structuur die kenmerkend zijn voor pensioenfondsen, blijven behouden. En: een langdurige, ingewikkelde transitie is op deze manier niet nodig.



> Pensioen is een belangrijk thema, maar het leeft te weinig onder jongeren. Ondanks het feit dat jongeren gemiddeld één dag per week werken voor hun oude dag, blijft het voor veel van mijn leeftijdsgenoten een ver-van-mijn-bed-show. Dat snap ik wel, want het duurt nog een tijd voordat wij met pensioen gaan. Daarnaast is pensioen ook een complex onderwerp. Toch is het belangrijk dat jongeren proactief meedoen in het pensioendebat dat momenteel wordt gevoerd over de toekomst van ons pensioenstelsel. Het debat gaat niet alleen om de belangen van ouderen, maar ook van jongeren. Daarom werken diverse vertegenwoordigers van ouderen- en jongerenorganisaties samen in een kortgeleden opgericht pensioenplatform. We focussen niet op deelbelangen, maar kijken naar de gedeelde belangen.

CNV Jongeren is van mening dat het nieuwe pensioenstelsel gefundeerd moet zijn op de volgende drie uitgangspunten: Eerlijk, Eenvoudig en Evenwichtig. Naast deze 'Triple E uitgangspunten' pleiten wij voor het afschaffen van de doorsneesystematiek, zonder dat generaties tegen elkaar worden uitgespeeld. De arbeidsmarkt verandert en daarom vinden wij dat pensioen moet aansluiten bij het werkzame leven. Jongeren wisselen steeds vaker van baan en deze nieuwe realiteit is van invloed op hun pensioen. Ook wordt er gesproken over keuzevrijheid en maatwerk. Ik denk dat we nog goed moeten nadenken over wat we daar nu precies mee bedoelen. Want jongeren vinden het al lastig om een goede studiekeuze te maken, laat staan keuzes te maken die gaan over pensioen. Last but not least vinden wij het ontzettend belangrijk dat jongeren goed geïnformeerd en betrokken worden bij de discussies over de toekomst van het pensioenstelsel.

Wat is de grootste uitdaging voor ons (toekomstige) pensioenstelsel?



> Ons pensioenstelsel is opgericht na de Tweede Wereldoorlog met als doel om te voorzien in een toereikende oudedagsvoorziening. Tegenwoordig ziet de samenleving er echter compleet anders uit en neemt pensioen een andere positie in. De grootste uitdaging voor ons (toekomstige) pensioenstelsel is of het mee kan gaan met zijn tijd en kan voorzien in de nieuwe belevingswereld, behoeftes en wensen van de deelnemer.

Het afgelopen decennium heeft de opkomst van bedrijven als Google, Bol.com en Independer, maar ook social media, onze belevingswereld en ons gevoel van klanttevredenheid en vertrouwen veranderd. Deze lat komt alleen maar hoger te liggen door de ontwikkeling van technologische innovatie, zoals Blockchain, kunstmatige intelligentie en Big Data, die ons in staat stelt veel van het onmogelijke mogelijk te maken. Hier komt nog bij dat de samenleving individualistischer is geworden, mensen langer blijven leven en werken, zorg en wonen duurder zijn geworden.

Deze ontwikkelingen zetten een standaard die de (jongere) deelnemer zeker ook verwacht bij zijn pensioen; pensioen dient aan te sluiten bij de individuele belevingswereld, wensen en behoeftes. Om het vertrouwen te herstellen en draagvlak te behouden, zal het toekomstig pensioenstelsel hierop moeten inspelen. Immers, wat maakt een Bol.com of Uber zo succesvol?

De huidige discussie over het toekomstige pensioenstelsel gaat veelal over de toereikendheid van pensioen, terwijl centraal zou moeten staan hoe de belevingswereld van de deelnemer eruitziet, wat zijn wensen en behoeftes zijn en welke rol pensioen daarin vervult. Kortom: tijd voor pensioen om mee te gaan met zijn tijd!

Jochem Sluis, Bestuurslid Pensioenfonds voor Fysiotherapeuten en Stichting Pensioen Opleidingen (SPO),
Lid Klantenraad Syntrus Achmea Pensioen Beheer en Partner bij Health Care Strategy Group B.V.



> Individualisering, globalisering, politieke onzekerheden en economische volatiliteit zijn een 'fait accompli' in onze huidige samenleving. De oplossingen hiervoor zijn even eenvoudig als dat ze moeilijk zijn: accepteren en doorgaan. Zaken als rentegevoeligheid en een UFR hebben betrekking op de techniek. Laat de rekenmeesters zich hierover buigen. Waar het mij om gaat, is dat niet deze rekensommen, maar onze fundamentele waarden leidend moeten zijn: eerst kwalitatief vaststellen waar we voor staan.

De techniek krijgt te snel de overhand en (zelfbenoemde) deskundigen gaan rollebollend over straat waarna de media de belangen van verschillende generaties wederom tegenover elkaar zet. Onze achterban wordt op geen enkele manier door onze 'leiders' bereikt om de gemeenschappelijke belangen en perspectieven te schetsen. Deelnemers snappen er niets meer van, voelen zich niet betrokken en het vertrouwen is ver te zoeken. Niet in de laatste plaats omdat vrouwen en jongeren zich maar zeer beperkt vertegenwoordigd zien en de sector geen enkele blijk van innovatiekracht geeft. Uitdagingen genoeg, lijkt mij!

Ik ben ervan overtuigd dat solidariteit, ook onder jongeren, springlevend is. Het principe is anders geworden, zeker, maar het leeft. Daarnaast is het in mijn ogen logisch dat het vertrouwen in publieke instituties blijft dalen, en daarmee ook in onze sector. Beide issues verdienen meer verdieping en een breder maatschappelijk debat. Helaas lukt dat niet in driehonderd woorden, maar ik wil ze hier genoemd hebben omdat het fundamentele voorwaarden zijn voor een duurzaam en goed functionerend pensioenstelsel.

Mijn andere voorwaarden: de kracht zit in de eenvoud! Zorg voor een evenwichtige vertegenwoordiging. Maak pensioen wendbaarder en innovatiever. Laten we, in eerste instantie, stoppen met rekenen en gaan voor een adequaat en uitlegbaar pensioen.

Joyce Trebus, Advocaat Employment & Pensions bij NautaDutilh N.V.



> De uitdaging van ons (toekomstige) pensioenstelsel ligt in het anticiperen op de toegenomen flexibiliteit en individualisering. De vraag is in hoeverre nog behoefte bestaat aan de opbouw in de tweede pijler (het werkgeverspensioen), nu de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt laten zien dat werknemers niet meer hun hele leven bij één werkgever blijven en hun pensioen bij één werkgever opbouwen. Door de toename van het aantal flexwerkers en zzp'ers wordt deze groep steeds groter. De grootste uitdaging bij het opnieuw inrichten van het pensioenstelsel, is om in de behoeften van deze groep te voorzien, terwijl een zeker basispensioen wordt gegarandeerd.

Een oplossing daartoe is een overgang naar een tweepijlersysteem waarin een staatspensioen – in de vorm van de AOW – een stevige basis vormt en het individu zelf verantwoordelijk wordt voor de opbouw van zijn aanvullend pensioen. Immers, in de huidige markt is gebleken dat de collectieve gedachte steeds minder van belang is. Bovendien kan zo worden geïnvesteerd in een solide, gefinancierde AOW, welke naar believen kan worden aangevuld met fiscaal gefaciliteerde producten. Op deze manier kunnen persoonlijke voorkeuren en omstandigheden (bijvoorbeeld de keuze om na de AOW-leeftijd door te werken) een grotere rol krijgen. Het individu verantwoordelijk maken voor zijn eigen toekomst vereist echter een financieel bewustzijn, terwijl het bij veel mensen aan die kennis ontbreekt. Dit maakt dat het creëren van pensioenbewustzijn en het verkrijgen van kennis en inzicht in de financiële risico's, misschien nog wel de grootste uitdagingen zijn.

CONCLUSIE

De discussie rondom intergenerationele solidariteit vervalt vaak in pensioen-technische details, terwijl de discussie over veel meer gaat dan pensioen alleen. Het belangrijkste aspect van intergenerationele solidariteit binnen ons (toekomstige) pensioenstelsel is dat elke generatie zorgt dat toekomstige generaties ook op een leefbare planeet kunnen wonen. Het betekent ook dat we samen bepalen hoe we het pensioenstelsel ontwikkelen, ook voor toekomstige generaties. Samen kunnen we immers een beter pensioen opbouwen dan alleen.

Op dit moment is er weinig draagvlak voor solidariteit. Er is eerder sprake van een intergenerationele patstelling: gepensioneerden en jongeren staan lijnrecht tegenover elkaar. Wat ontbreekt is een gemeenschappelijk kader waarin beide werelden elkaar raken. Discussies hoeven dan niet langer te gaan over de juiste techniek en inhoud maar over een passende context.

Verplichtstelling van het (aanvullend) pensioen staat voor veel mensen gelijk aan dwang. Dwang roept automatisch weerstand op. Er moet immers meebetaald worden aan een systeem waarvan veel mensen denken dat het minder oplevert dan het kost. Als gevolg van de doorsneesystematiek waarbij jong en oud dezelfde premie betalen, blijkt in de praktijk jong te betalen voor oud. Dit wordt door velen als oneerlijk ervaren. Persoonlijke pensioenpotjes binnen de bestaande kaders zouden hiervoor een oplossing kunnen bieden.

Een moderne samenleving kan slecht zonder een verplichtstelling. Wellicht moet deze verplichtstelling zelfs uitgebreid worden naar zzp'ers. Het vertrouwen in de pensioensector zal moeten stijgen, zodat hier ook draagvlak voor komt.

Wat verwachten jongeren van pensioen? Transparantie en eenvoud. Jongeren willen zekerheid dat hun eigen inleg voor hen beschikbaar blijft. Daarnaast is er ook draagvlak voor eerlijke solidariteit en risicodeling. CNV Jongeren is van mening dat het nieuwe pensioenstelsel gefundeerd moet zijn op de volgende drie uitgangspunten: Eerlijk, Eenvoudig en Evenwichtig. Pensioen moet ook aansluiten bij het werkzame leven en er dient sprake te zijn van keuzevrijheid en maatwerk. Maakt dit DC aantrekkelijk? Pleit dit voor DB? Of is er wellicht een middenweg denkbaar met het beste van beide systemen?

De grootste uitdaging voor ons (toekomstige) pensioenstelsel is of het mee kan gaan met zijn tijd en kan voorzien in de nieuwe belevingswereld, behoeftes en wensen van de deelnemer. Kortom: kan het anticiperen op de toegenomen flexibiliteit en individualisering in de samenleving? En hierbij geldt: hoe richt je het pensioenstelsel opnieuw in, rekening houdend met de behoeftes in de samenleving, terwijl een zeker basispensioen wordt gegarandeerd?

Waar het verder om gaat, is dat niet de techniek de overhand krijgt maar dat onze fundamentele waarden leidend moeten zijn. De rekensommen worden te snel centraal gesteld en (zelfbenoemde) deskundigen gaan rollebollend over straat, waarna de media de belangen van verschillende generaties wederom tegenover elkaar zet. De jonge achterban wordt op geen enkele manier bereikt om de gemeenschappelijke belangen en perspectieven te schetsen. Deelnemers snappen er niets meer van, voelen zich niet betrokken en het vertrouwen is ver te zoeken. De kracht zit in de eenvoud. Zorg voor een evenwichtige vertegenwoordiging met meer vrouwen en jongeren. Maak pensioen wendbaarder en innovatiever. Stop met rekenen en ga voor een adequaat en uitlegbaar pensioen!