

POSITIONPAPER VNO-NCW / MKB-NEDERLAND / LTO-NEDERLAND

Betreft: Inbreng VNO-NCW, MKB-Nederland en LTO-Nederland ten behoeve van Rondetafelgesprek Tweede Kamer over Wet Toekomst Pensioenen

De ondernemingsorganisaties VNO-NCW, MKB-Nederland en LTO-Nederland zijn positief over de uitwerking van de Wet Toekomst Pensioenen (WTP). Op alle fronten wordt het pensioenstelsel hiermee verbeterd, zodat het weer beter aansluit op de arbeidsmarkt en werkt voor werkgevers en werknemers. In dit position paper gaan we nader in op het belang van de WTP en doen een aantal suggesties voor een betere uitwerking hiervan.

Naar een beter pensioenstelsel

De WTP is de uitwerking van het Pensioenakkoord dat we in 2019 sloten met de vakbeweging en het kabinet. Hiermee wilden we het pensioenstelsel moderniseren met behoud van de sterke punten van het huidige stelsel. We beseffen ons dat met de WTP er een omvangrijk en technisch wetsvoorstel in de Tweede Kamer voorligt. Om die reden vinden we het van belang om juist los van alle techniek eerst te benadrukken wat met deze wet kan worden bereikt en waarom we hier als werkgevers positief over zijn.

1. Een inzichtelijker en persoonlijker pensioen door premieregelingen

Door de overstap naar premieregelingen komt veel duidelijker inzicht in de premies die werkgevers en werknemers betalen, de rendementen die zijn behaald en het pensioenvermogen dat daardoor is opgebouwd. Dit inzicht kan het vertrouwen in het pensioenstelsel vergroten. Hiermee komt ook een eind aan de discussies of bepaalde groepen niet te veel of te weinig van het pensioenvermogen krijgen en of de regels wel de juiste zijn, zeker wanneer kortingen dreigen.

Door de overgang op leeftijdsonafhankelijke premieregelingen wordt het voor werknemers veel inzichtelijker dat zij vaak meer dan één dag in de week voor hun pensioen werken. Dit draagt bij aan de waardering van de soms ondergewaardeerde, maar dure arbeidsvoorwaarde die pensioen is. Voordeel is ook dat de kwaliteit van pensioenregelingen veel gemakkelijker te vergelijken zijn als mensen van baan wisselen, doordat de hoogtes van de premietoezegging eenvoudig naast elkaar kunnen worden gelegd. Doordat over wordt gegaan op stabiele en voorspelbare premies worden ondernemers en werknemers niet meer geconfronteerd met schommelende pensioenpremies van jaar op jaar. Dat is winst, ook voor de economie als geheel.

Een ander voorbeeld van een meer inzichtelijker pensioen is het nabestaandenpensioen. Met de voorstellen uit de WTP wordt dit veel begrijpelijker. Momenteel is er een grote diversiteit aan type regelingen, het is complex en het niveau van dekking is vaak onduidelijk. Dat probleem wordt opgelost. Straks kan iedere werkgever tegen een werknemer zeggen: mocht je onverhoopt komen te overlijden, dan krijgt je partner een x-percentages van je salaris. Dat geeft duidelijkheid voor situaties waar mensen liever niet aan willen denken.

2. Beter aansluiting op de arbeidsmarkt

Naast dat het pensioenregelingen straks veel beter te vergelijken zijn bij verandering van baan, zorgt de afschaffing van de doorsneesystematiek ook voor een betere aansluiting op de arbeidsmarkt. Voor zelfstandige ondernemers wordt pensioenopbouw aantrekkelijker door

de verruiming van de derde pijler. Bovendien zorgt de afschaffing van de doorsneepremie en de overstap op premieregelingen ervoor dat ook de tweede pijler aantrekkelijker kan zijn voor zelfstandigen.

We zien echter dat de pensioenopbouw van zelfstandige ondernemers nog verder kan worden gestimuleerd. Binnen de Stichting van de Arbeid werken we daarom aan een verkenning met als doel de pensioenopbouw van zelfstandigen te verbeteren. Tevens zien we dat nog stappen te zetten zijn in het terugdringen van het aantal werknemers dat geen pensioen opbouwt. In 2020 is hiervoor het aanvalsplan Witte vlekken opgesteld. Dit plan brengen we momenteel samen met de overheid, werknemersorganisaties en pensioenuitvoerders tot uitvoering.

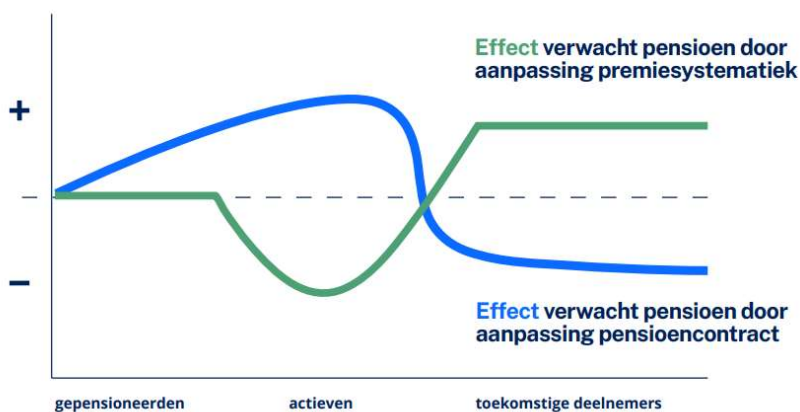
3. Eerder zicht op verhogen pensioenen

Met de overstap naar premieregelingen zullen pensioenen sneller (kunnen) meebewegen met de economische ontwikkelingen. Rendementen zullen eerder naar de werknemers en gepensioneerden gaan in plaats van naar de opbouw van buffers zoals nu het geval is. Hierdoor ontstaat er meer perspectief om pensioenen van deelnemers en gepensioneerden te verhogen. Daartegenover staat dat in slechte tijden pensioenen eerder kunnen worden verlaagd. Doordat in de nieuwe pensioencontracten beter maatwerk in het beleggingsbeleid kan worden geboden, kunnen schommelingen in de pensioenuitkering echter worden gemitigeerd.

Het duurt nog een aantal jaar voordat pensioenfondsen daadwerkelijk over zijn naar het nieuwe stelsel. De WTP maakt het mogelijk om in de tussenliggende jaren al vanuit het perspectief van de toekomstige pensioencontracten te kunnen handelen. Pensioenen kunnen hierdoor eerder en meer worden verhoogd; precies zoals met het Pensioenakkoord was beoogd.

Evenwichtige overgang naar nieuw stelsel

Een belangrijk onderdeel van de WTP zijn de regels voor een evenwichtige overgang naar het nieuwe pensioenstelsel. In principe worden reeds opgebouwde pensioenen ook omgezet naar het nieuwe stelsel (het “invaren”). Dit is juridisch mogelijk door de verschillende maatregelen die in het wetsvoorstel worden genomen. En dat is erg belangrijk, want hierdoor kunnen ook de bestaande deelnemers profiteren van de voordelen van het nieuwe stelsel. Het invaren draagt bij aan de begrijpelijkheid van het stelsel en voorkomt complexiteit. Daarnaast zorgt dit ervoor dat een kostenneutrale en adequate overgang op het nieuwe stelsel mogelijk is, ook voor de leeftijdsgroepen die het meest last kunnen hebben van het afschaffen van de doorsneesystematiek. Analyses hebben namelijk laten zien dat de voordelen van de aanpassing van het pensioencontract veelal groter zijn dan de nadelen van aanpassing van de premiesystematiek voor deze leeftijdsgroep (zie onderstaande figuur).



In Nederland hebben ongeveer 40.000 werkgevers hun pensioenregelingen ondergebracht bij een verzekeraar of ppi. Voor die regelingen is geen sprake van invaren, maar wel van een overgang op leeftijdsonafhankelijke premies. Voor die regelingen is een overgang ineens naar leeftijdsonafhankelijke premies niet adequaat en/of kostenneutraal mogelijk. Deze werkgevers kunnen er daarom voor kiezen meer tijd te nemen om over te gaan op leeftijdsonafhankelijke premies door gebruik te maken van de eerbiedigende werking. Momenteel is het beeld dat een grote meerderheid van de werkgevers van deze overgangsmaatregel gebruik zal maken, specifiek bij kleinere werkgevers.

Aandachtspunten bij de wet- en regelgeving

Vanuit VNO-NCW, MKB-Nederland en LTO-Nederland willen we drie aandachtspunten onder de aandacht brengen waarop we denken dat de wet- en regelgeving kan worden verbeterd:

1. Een fundamentele herziening van wetgeving biedt de uitgelezen kans om onnodige wet- en regelgeving – en daarmee kosten – te voorkomen. We zien dat deze kans nog niet op alle fronten wordt gepakt. We zien complexe regels terug die leiden tot veel extra berekeningen, verantwoording en daarmee kosten. Voorbeeld hiervan zijn de onderbouwingen bij de opdrachtbevestiging.
2. In de regelgeving zien we soms nog het denken in uitkeringsregelingen terug, terwijl de overstap wordt gemaakt naar premieregelingen. Dit kan leiden tot onnodige complexiteit. Voorbeelden hiervan zien we in de manier waarop afkoopbedragen worden bepaald, de bepaling bij waardeoverdracht en het vrijstellings- en boetebesluit bij de Wet BPF. Bezien kan worden of dit nog passend is.
3. Bij het nabestaandenpensioen is het voor de uitvoerbaarheid van belang dat er een gegevensuitwisseling tussen pensioenuitvoerders en het UWV mogelijk wordt. Verder zien we dat het overgangsrecht nabestaandenpensioen nu geen maatwerk mogelijk maakt (bijvoorbeeld voor alleenstaanden) en onbegrensd in de tijd is (wat zeker op termijn foutgevoelig is). Overwogen kan worden dit aan te passen in het wetsvoorstel. Tevens zijn we benieuwd wanneer de bevindingen van het Kantar onderzoek over meer keuzemogelijkheden in het nabestaandenpensioen worden uitgewerkt. Dit onderdeel van het advies van de Stichting van de Arbeid maakt nu nog geen deel uit van de WTP.

Ten slotte

De WTP biedt het perspectief op een echt toekomstbestendig pensioenstelsel. Voordat we daar zijn, is er natuurlijk nog enorm veel werk aan de winkel. Het is aan werkgevers, werknemersorganisaties en de pensioensector om de nieuwe pensioenafspraken in de praktijk te brengen. Voor hen en voor ons ligt een belangrijke verantwoordelijkheid om deze transitie te laten slagen. We zien hiervoor een breed commitment: veel partijen zijn zich al volop aan het voorbereiden op het nieuwe pensioenstelsel.

Maar eerst ligt er nu natuurlijk een belangrijke verantwoordelijkheid in het parlement om de WTP zorgvuldig te behandelen en waar nodig te verbeteren. Wij spreken daarbij de wens uit dat de hoofdlijnen van deze Wet op brede steun van de Kamer kan rekenen. Want met deze stelselherziening kunnen we het vertrouwen van werkenden, gepensioneerden en werkgevers herstellen en gaan we naar een pensioenstelsel dat beter zicht geeft op verhoging van pensioenen, persoonlijker en transparanter is en beter aansluit bij de arbeidsmarkt van nu. Uiteraard zijn we graag bereid tot nadere toelichting.
