



Het is belangrijk en urgent om tot een eenvoudiger en persoonlijker pensioen te komen.

FOTO: HOLLANDESE HOOGTE

Ook in een nieuw pensioenstelsel kan de solidariteit voldoende gewaarborgd worden

Harold Herbert

Over weinig onderwerpen is de afgelopen jaren zo veel geschreven en gesproken als over de hervorming van het pensioenstelsel. Dit heeft het breed gedragen inzicht opgeleverd dat het huidige stelsel niet meer voldoende aansluit bij ontwikkelingen in de samenleving en op de arbeidsmarkt: het is onvoldoende berekend op demografische en economische veranderingen en biedt weinig ruimte voor maatwerk. Er zijn steeds minder jonge mensen om de oude dag van eerdere generaties te bekostigen. Mensen veranderen vaker van baas, en van sector.

Door de economische dynamiek kan de werkgelegenheid in sectoren meer dan vroeger snel afnemen, en is het dus moeilijker om op sectorniveau solidariteit tussen generaties te organiseren. Het toegenomen aantal zelfstandigen vraagt ook om vernieuwing. Ook is het stelsel te gevoelig voor macro-economische omstandigheden als de ontwikkeling van de rente. Maar het belangrijkste is misschien wel dat het stelsel niet meer vertrouwd wordt. Inmiddels is voor iedereen wel duidelijk dat het pensioen onzeker is en dat de risico's en onzekerheden vooral bij de deelnemers liggen. Zij willen daarom weten waar ze aan toe zijn: hoeveel premie er wordt ingelegd, welk kapitaal ze hebben opgebouwd en wat ze ontvangen als ze met pensioen gaan. De complexiteit van het huidige

Om de overgang naar een nieuw stelsel mogelijk te maken, is het wel noodzakelijk dat ingegraven stellingen worden verlaten

stelsel, en het gebrek aan inzicht in wat van wie is, vormt de basis voor generatieconflicten waarbij de een de ander verwijt in de anonieme pot te graaien. Het is dan ook niet alleen belangrijk, maar ook urgent om tot een eenvoudiger en persoonlijker pensioen te komen.

Toch slagen sociale partners — de organisaties van werkgevers en werknemers — er tot op heden niet in de mooie analyses van de SER ook in eenduidige keuzes voor de toekomst te vertalen. De voordelen van persoonlijk pensioenvermogen met risicodeling worden in de SER-analyses overtuigend geschetst, maar het eindoordeel gaat tot op heden niet verder dan 'interessant'. Dit heeft naar mijn indruk veel te maken met de onterechte angst dat kernwaarden van het pensioen zoals collectiviteit en solidariteit in de toekomst weg zouden vallen. De impasse die dit oplevert kunnen we ons eigenlijk niet veroorloven, en is ook onnodig.

Ook in een nieuw systeem is het van belang solidair te zijn. Niet door de ene groep structureel voor de andere te laten betalen, maar door risico's te delen. Persoonlijke pensioenvermogens kennen een levenslange pensioenuitkering. Door middel van deze levenslange uitkering wordt solidariteit georganiseerd tussen deelnemers die een zeer hoge leeftijd bereiken (waarvoor relatief te weinig premie is ingelegd) en deelnemers die minder lang van hun pensioen kunnen genieten. Helaas overlijden mensen soms ook terwijl ze nog werken, en daarom is dit stelsel ook solidair met de nabestaanden. En deelnemers kunnen arbeidsongeschikt worden, ook dat vraagt om solidariteit. Persoonlijk pensioenvermogen gaat zo dus prima samen met solidariteit. Daarnaast belegt de pensioenuitvoerder gewoon collectief voor alle deelnemers, tenzij een deelnemer er expliciet voor kiest zijn of haar

eigen beleggingsbeleid te bepalen.

Pensioen is en blijft een arbeidsvoorwaarde, het is uitgesteld loon. De deelnemer hoeft dus niet individueel keuzes te maken over zijn pensioenregeling. Dit kan de werkgever centraal blijven regelen met zijn werknemers. Als partijen in een bedrijfstak een hechten kunnen zij zelf op dat niveau afspraken blijven maken over de regeling, bijvoorbeeld om te voorkomen dat bedrijven onderling gaan concurreren op de arbeidsvoorwaarde pensioen. Binnen de onderneming kunnen werkgever en werknemers samen bepalen welke partij de regeling mag uitvoeren: een PPI, pensioenfonds, Apf of een pensioenverzekeraar.

Dit is al de praktijk voor zo'n 20% van de pensioenen in de tweede pijler, en leidt tot meer prikkels om de klant goed te bedienen en de kosten laag te houden.

Ondernemingen die daar geen behoefte aan hebben kunnen zich bijvoorbeeld vrijwillig aansluiten bij een uitvoerder die de branchevereniging voor hen heeft geselecteerd.

Een persoonlijk pensioen waarin collectief belegd wordt en deelnemers solidair met elkaar zijn wat betreft risico's zoals overlijden en arbeidsongeschiktheid kan dus. Maar om de overgang naar zo'n nieuw stelsel te maken is het wel noodzakelijk dat ingegraven stellingen worden verlaten. De prijs van nietsdoen of lapmiddelen inzetten is simpelweg te hoog. Want de fundamenten onder het stelsel zijn al aangetast. Als we niet optreden door voor ieder duidelijk te maken wat van hem of haar is, dan blijven generaties tegenover elkaar staan.

Harold Herbert is directeur van het Verbond van Verzekeraars.