

# PENSIOENSTELSEL OPNIEUW UITVINDEN

TEKST: FALCO VALKENBURG

**Pensioenen zijn op termijn niet meer betaalbaar. Over aanpassingen wordt wel nagedacht, maar een rigoureuze breuk is niet aanstaande. Toch is dat de enige oplossing om allerlei sociale problemen rond de oudedagsvoorziening te voorkomen. Het goede voorbeeld komt uit het buitenland.**

Begin dit jaar brachten twee commissies rapport uit aan de regering over de toekomst van onze pensioenen. Onafhankelijk van elkaar adviseerden de Commissie Frijns en de Commissie Goudswaard hoe het pensioenstelsel kan worden verbeterd. Frijns zoekt de oplossing in een betere governance en Goudswaard in lagere pensioenuitkeringen en het loslaten van pensioengaranties. Beiden laten het stelsel zelf echter intact.

Waarop beide commissies hun vertrouwen baseren, is niet duidelijk. Goudswaard wijst erop dat de tweede pijler van onze oudedagsvoorziening altijd kon worden aangepast aan de omstandigheden. Het is de vraag of dat nu ook opgaat. De voorstellen die nu circuleren, laten een aantal problemen bestaan.

Een belangrijk knelpunt in het bestaande pensioensysteem is dat van de omgekeerde solidariteit. De zwakste schouders dragen het meeste bij. In verhouding tot hun afgedragen pensioenpremies, profiteren zij er in materieel opzicht het minst van. Dit komt mede doordat hoger opgeleiden langer leven, waardoor zij relatief meer uit hun ingelegde pensioenpremies halen dan de lager opgeleiden. Het RIVM geeft aan dat een man met lagere school als hoogst genoten opleiding op zijn 65ste gemiddeld nog een verwachte resterende levensduur heeft van 13,9 jaar. Iemand met een HBO- of universitaire opleiding heeft daarentegen nog uitzicht op 17,5 jaar na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Dit is 26 procent meer. In een tijd dat welvaart onder druk staat, is solidariteit een maatschappelijk vraagstuk van betekenis. Handhaving van het pensioenstelsel geeft op dit vraagstuk geen antwoord.

Een tweede knelpunt is dat van de motivatie om te werken. Waar het overheidsbeleid zich in toenemende mate richt op langer doorwerken met onder andere fiscale maatregelen, gaat er van de inrichting van ons arbeidsbestel geen motiverende werking uit. Als we er als land in slagen om de beroepsbevolking werk aan te bieden dat aantrekkelijk is, wordt pensioen voor steeds minder mensen een heilige graal. Als langer doorwerken algemeen gebruik gaat worden vanuit de wil om te werken, verdwijnt er ook een deel van de druk op het pensioenstelsel. Dit vooruitzicht lijkt al dichterbij te zijn dan we soms denken. Uit een recente studie onder ruim duizend Nederlandse werknemers blijkt dat ongeveer zestig procent van de ondervraagden wil doorgaan met werken na pensionering. Het grootste deel daarvan zegt langer door te werken vanuit een intrinsieke motivatie. Maar de echte omslag naar massaal langer werken is nog niet bereikt.

Een knelpunt dat eveneens intact blijft bij een ongewijzigd pensioenstelsel, is dat van de hoge kosten van de uitvoering. In een rapportage heeft De Nederlandsche Bank aangetoond dat de administratieve kosten per deelnemer bij kleine pensioenfondsen maar liefst dertig keer groter zijn dan bij grote pensioenfondsen.

Waar het pensioenstelsel ook geen antwoord op heeft, is de groeiende groep mensen die geen of een te dure pensioenverzekering heeft. Dat zijn de zelfstandigen zonder personeel, de zzp'ers. Daarvan zijn er ongeveer 600.000. Velen van hen doen niet aan aanvullende

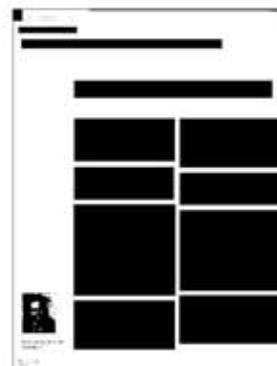
pensioenopbouw omdat ze als werknemers niet verzekerd zijn bij pensioenfondsen. Toch willen veel zzp'ers ook iets doen aan een vorm van oudedagsvoorziening, bijvoorbeeld om in geval van overlijden nabestaanden niet onverzorgd achter te laten. Zzp'ers zijn aangewezen op private aanbieders die veel hogere kosten in rekening brengen. Het kostenniveau is ongeveer 25 procent van de ingelegde pensioenpremie, acht keer zo hoog als de uitvoeringskosten die pensioenfondsen in rekening brengen.

Willen we tekortkomingen in ons pensioenstelsel verhelpen, dan is het beter om over te stappen op een nieuw stelsel dan lekken van het oude te stoppen. Een goed pensioenstelsel moet voldoen aan vier voorwaarden: één raamwerk zijn voor alle werkkenden, risico's samen delen, sparen uitsluitend voor eigen gebruik, voldoende schaalgrootte voor de uitvoering en sterk management voor economische risico's en lang levenrisico's.

Inspiratie voor deze uitgangspunten is te vinden bij pensioenstelsels in het buitenland, met name Australië. Het pensioenstelsel hier is toegankelijk voor alle werkkenden. Een werkgever moet minimaal 9 procent van het salaris van de werknemers afdragen. Zelfstandigen mogen ook toetreden. De premiehoogte mogen ze zelf bepalen. Dit pensioenstelsel sluit niemand uit die werkt.

Het gaat in Australië wel om een systeem van defined contribution, een DC-systeem. Dat wijkt fundamenteel af van het systeem dat nu in zwang is in ons land. De premie staat vast, de pensioenuitkomst niet. Alle economische risico's liggen bij de individuele werknemers. Dat verhoudt zich niet met het uitgangsprincipe van goede bestuurbaarheid van kapitaalrisico's waar een nieuw pensioenstelsel bij voorkeur aan dient te voldoen.

De grote risico's van DC-systemen hebben vooral in negatief opzicht de aandacht getrokken de afgelopen jaren. Vooral de eerste generatie DC-systemen heeft zware mankementen. Ze zijn vooral gangbaar in de Verenigde Staten, waar het grootste deel van de pensioenpremies van werknemers wordt belegd in de onderneming waar de werknemers zelf werken. Dit risico voor de betrokken werknemers is buitensporig groot. In financiële crises verdampt het pensioenkapitaal van menige werknemer. Het schrijnend gevolg is dat gepensioneerden nu zelfs in tentenkampen rond de



---

steden terechtkomen, omdat zij hun huis niet meer kunnen betalen.

De mildere variant van DC-systemen komt ook in Nederland voor. Beleggen in de eigen onderneming gebeurt hier niet. Verder hebben we in Nederland het systeem van het leeftijdsafhankelijk beleggen. We houden met ons aankoopbedrag voor pensioenuitkeringen rekening met de beleggingshorizon. Naarmate we dichterbij de pensioenleeftijd komen, worden de beleggingen steeds meer in vastrentende waarden gedaan. Dit is de tweede generatie DC, die uitzicht biedt op een redelijk zeker nominaal pensioen.

Tegenwoordig is het mogelijk om een van de grootste bezwaren tegen DC-regelingen weg te nemen: werknemersrisico's. Professionele partijen als banken en vermogensbeheerder zijn in staat om koers-, rente-, inflatie- en langlevensrisico weg te nemen. Hierbij spreken we over de derde generatie DC-systemen: werknemersrisico's in combinatie van een waardevast pensioen. Uiteraard kost dit geld en moeten we goed bekijken wat de beste strategie is.



Falco Valkenburg is Actuaris bij  
Towers Watson

Combineren we deze mogelijkheden tot één raamwerk voor alle werkenden, dan is er ook een oplossing gevonden voor de hoge en vooral onzichtbare kosten van de uitvoering van DC-regelingen. Deze kostenfactor is vanouds het tweede grote bezwaar tegen DC-regelingen. Het gaat om kosten van vermogensbeheer die verwerkt worden in de beleggingsrendementen. Hoe beter we deze kosten kunnen verlagen, hoe hoger de rendementen en dus het pensioen. Het schaalvoordeel van één raamwerkregeling voor alle werkenden moet hier zijn werk doen samen met concurrentie tussen de verschillende aanbieders van beleggingsmogelijkheden, plus een adequaat toezicht op deze aanbieders.

Ik roep Overheid en Sociale Partners op om ook buiten onze inmiddels traditionele pensioenkaders te kijken. Stop met het zelfvoldaan roemen van ons pensioenstelsel. Leer van wat elders al werkt. Voeg elementen toe, die een keuze voor zekerheid daadwerkelijk invulling kunnen geven, om zo ons stelsel werkelijk te vernieuwen. Ik denk graag mee en ik wil zelf ook initiatieven starten tot vernieuwing. Wie wil meedoen?