

# Levensloopmodel en pensioenregelingen

G.J. VAN KEEKEN

Het levensloopmodel, of liever levensloopgericht beleid kan van grote invloed zijn op pensioenregelingen. Op basis van de huidige definitie van pensioenregelingen is een beleid nodig gericht op flexibilisering van pensioendata en -mogelijkheden zodat pensioenproducten en -uitkeringen omgezet kunnen worden in producten en uitkeringen naar eigen preferenties. De in gang gezette aanpassingen in pensioenregelingen bieden voldoende ruimte voor verdere flexibilisering.

## 1. Inleiding

Op 3 november 1999 organiseerde de Wetenschapswinkel van de Katholieke Universiteit Brabant in Tilburg een congres onder de naam 'Levensloopmodel en sociale zekerheid'. Dit naar aanleiding van het proefschrift: 'Plusminus 65' van dr. Ellie Smolenaars.<sup>1</sup>

Op dit congres stond de vraag centraal hoe beperkingen in leeftijdsgrenzen kunnen worden opgeheven. In het bijzonder werden de mogelijkheden van levensloopgericht beleid onderzocht. Op dit congres hield ik een lezing over 'Flexibilisering en pensioenregelingen', een schets van ontwikkelingen die er thans op pensioengebied plaatsvinden. In dit artikel zal ik deze schets weergeven.

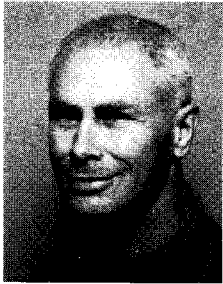
Daarnaast zal ik aangeven in hoeverre de huidige ontwikkelingen in pensioenregelingen al aansluiten op de voorwaarden die het levensloopmodel stelt aan pensioenregelingen.

Voorafgaand aan de schets geef ik in paragraaf 2 kort weer hoe pensioen zich verhoudt tot sociale zekerheid en arbeidsvoorwaarden. Tevens ga ik nader in op financieringsvoorwaarden voor pensioenen.

Vervolgens schets ik in paragraaf 3 wat er aan pensioenontwikkelingen thans gaande is. Daarbij stuit ik op het spanningsveld tussen flexibilisering en solidariteit; dit spanningsveld zal ik in paragraaf 4 nader toelichten. Tevens vermeld ik hoe in pensioenregelingen met dit spanningsveld kan worden omgegaan.

Tenslotte geef ik in paragraaf 5 aan in hoeverre het levensloopmodel en de ontwikkelingen in pensioenregelingen elkaar bijten, dan wel met elkaar door een deur kunnen.

G.J. VAN KEEKEN



## 2. Pensioen: sociale zekerheid of arbeidsvoorwaarde?

Het Nederlandse pensioensysteem is gebaseerd op drie pijlers:

- De eerste pijler bevat de volksverzekeringen en werknemersvoorzieningen. Ik doel dan op AOW, ANW en WAO. Voornaamste kenmerken van deze regelingen zijn dat de overheid eerstverantwoordelijk is voor deze regelingen en dat de financiering in omslag plaatsvindt. Dit laatste houdt in dat de uitkeringen worden omgeslagen over de premiebetalenden, de werkende bevolking. De premie wordt dusdanig vastgesteld dat er op jaarbasis gelijkheid is tussen het totaal van de uitkeringen en de premie. Er vindt geen vermogensvorming plaats.
- De tweede pijler omvat de (aanvullende) arbeidspensioenen. Deze worden door werkgevers aan werknemers toegezegd middels vastlegging in de arbeidsvoorwaarden (collectief dan wel individueel), dan wel in een pensioenreglement aansluitend op de arbeidsvoorwaarden. Derhalve zijn sociale partners eerstverantwoordelijk voor arbeidspensioenen in de tweede pijler. Kenmerkend voor deze toezeggingen is dat zij de deelnemer/werknemer beschermen tegen de financiële gevolgen van lang leven, overlijden en/of arbeidsongeschiktheid. Door de relatie werkgever-werknemer zijn de te verkrijgen rechten gebaseerd op diensttijd. Tevens dient de financiering van de pensioenrechten dusdanig te geschieden dat de werkgever te allen tijde zijn toezegging gestand kan doen. Een dergelijke financiering is het kapitaaldekkingssysteem waarbij voor de deelnemer/werknemer zoveel vermogen wordt opgebouwd dat de toezegging gestand kan worden gedaan.
- De derde pijler omvat de individuele verzekeringen die een werknemer zonder inbreng van zijn werkgever kan sluiten.

Als wij praten over pensioenen bedoelen wij doorgaans de arbeidspensioenen in de tweede pijler. Het vervolg van dit artikel handelt derhalve over deze arbeidsvoorwaarde pensioen.

De rechten en plichten van werkgevers die hun werknemers pensioen toezeggen, zijn vastgelegd in de PSW (Pensioen- en SpaarfondsenWet). Wij zeggen dan ook dat pensioenaanspraken in de tweede pijler PSW-gedeckt zijn. Hiertoe behoort ook de eis dat pensioenaanspraken gefinancierd worden middels kapitaaldekking.

Dit houdt in dat er te zijner tijd voldoende vermogen moet zijn om de toegezegde pensioenuitkeringen te kunnen waarborgen. Dit vermogen 'spaart' de deelnemer (en zijn werkgever) gedurende zijn dienstverband, en daardoor deelname aan de pensioenregeling, bij elkaar. Om dit te kunnen realiseren zullen tijdstippen afgesproken moeten worden vanaf wanneer de deelnemer wordt geacht deze uitkering te gaan genieten. Tevens moet een inschatting gemaakt worden hoe lang de deelnemer deze uitkering kan genieten. Je ontkomt er daarom niet

aan om afspraken te maken over de uitkeringsvoorwaarden waaronder ingangsdatum/-leeftijd van het pensioen. Immers, dan moet er voldoende vermogen zijn om de rest van het leven van een adequaat inkomen te kunnen genieten. Een misvatting is vaak dat deze ingangleeftijd meteen ook een dogmatische uit-treedleeftijd moet zijn. Dit is niet het geval, het mag ook een spilleeftijd zijn met bandbreedtes waarbinnen uitgetreden kan worden. Veronachtzaamd moet echter niet worden hoe een dergelijke spilleeftijd (psychologisch) uitgroeit tot de 'meest gewenste leeftijd' waarop eenieder zich richt. Ik kom later terug op het beeld van toch afgesproken uit-treedleeftijden.

### 3. Schets van de ontwikkelingen

Voorafgaand aan de inhoudelijke wijzigingen in pensioenregelingen stip ik aan welk 'web' om de sociale partners heen gebreed is, en nog wordt, aangaande de arbeidsvoorwaarde pensioen. Betrokken overheidsinstanties daarbij zijn de ministeries van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Financiën en Economische Zaken. Daarnaast controleert de Verzekeringskamer (VK) op de naleving van de PSW.

- *PSW*. In deze wet zijn - zoals reeds gesteld - de rechten en plichten opgenomen waaraan een werkgever moet voldoen als hij pensioen heeft toegezegd.

Aanscherping van de regels vindt vandaag de dag plaats in meerdere fasen: fase 1. over toezicht, over verbod op uitstelfinanciering en over waardeoverdracht; artikel 2b over gelijke behandeling, zowel tussen alleenstaanden en deelnemers met partner als tussen man en vrouw; fase 2 over een algehele herziening van de PSW.

- *Convenant*. Eind 1997 hebben sociale partners met het kabinet een Convenant afgesloten, waarin zij zich verbinden de pensioenregelingen te moderniseren (flexibeler te maken) en de kostenontwikkeling te beheersen. Indien sociale partners de afspraken uit het Convenant niet kunnen realiseren, heeft het kabinet zich voorgenomen een aantal 'stokpaardjes' op te leggen. Per 1-1-2001 moet bekend zijn of de naleving van de afspraken is gerealiseerd, anders valt "het zwaard van Damocles".

- *Taakafbakening*. Door wijziging van de reikwijdte van pensioentoezeggingen begin 1997 is discussie ontstaan over wat er nu in de tweede pijler hoort en wat in de derde pijler ondergebracht moet worden. Met name gaat het om de terrein-afbakening tussen pensioenfondsen en verzekeringsmaatschappijen. De pensioenkoepels VB (Vereniging voor Bedrijfspensioenfondsen), Opf (Stichting voor Ondernemingspensioenfondsen) en Verbond van Verzekeraars (VvV) hebben onder leiding van de STAR (Stichting van de Arbeid) overeenstemming bereikt over de afbakening, echter de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid wil dat op onderdelen bijstellen.

- *Cohen*. Bekend onder de naam van de voorzitter van de werkgroep Markt en Overheid is er een discussie op gang gekomen over de reikwijdte van de invloed van pensioenfondsen. Met name gaat het over de vraag in hoeverre pensioenfondsen preferenties mogen organiseren aangaande de financiële dienstverlening aan de bij hun aangesloten werkgevers en werknemers. Verzekeraars maken zich zorgen om hun marktaandeel.
- *Witteveen*. Eveneens bekend onder de naam van de voorzitter van de voorbereidingscommissie regelt de Wet Fiscale Behandeling Pensioenen tot hoever een pensioentoezegging in de tweede pijler mag reiken om voor de belastingen als pensioen te worden aangemerkt. Deze wet is medio dit jaar in werking getreden.
- *Belasting 21e eeuw/pensioenparaplu*. Dit jaar hebben de bewindslieden van Financiën een nieuw belastingconcept gepresenteerd. Gevolgen voor de arbeidspensioenen lijken mee te vallen, alleen is de ruimte voor individuele aanvullingen drastisch beperkt. Mogelijke gevolgen hiervan voor pensioenen zijn thans in studie.

In het Convenant hebben sociale partners zich verbonden aan modernisering van pensioenregelingen en beheersing van kosten.

Derhalve buigen veel pensioenfondsbesturen (c.q. hebben zij zich gebogen) over een aantal pensioentopics. Zij dienen na te gaan welk pensioen het beste past bij de wensen van hun deelnemersbestand en of het goed aansluit op het arbeidsvoorwaardenpakket. Immers het bestuur van een pensioenfonds is samengesteld uit vertegenwoordigers van de sociale partners, die het arbeidsvoorwaardenbeleid bepalen.

Onderstaand zijn de belangrijkste topics weergegeven; het is geen uitputtende opsomming.

- ***Flexibele pensioendatum***

- *Overgang van VUT op pre-pensioen dan wel vervroegd pensioen met aanvullend tijdelijk ouderdomspensioen:*

Door de vergrijzing in Nederland en de financieringswijze van de VUT in omslag zullen de VUT-kosten gaan stijgen. Bovendien zijn de VUT-regelingen niet flexibel, er is geen enkele prikkel om niet zo vroeg als mogelijk van de uittredmogelijkheid gebruik te maken; daarnaast ben je bij voortijdig ontslag je VUT-rechten kwijt.

Vervanging door een onder de PSW vallend pensioen biedt de bescherming van het kapitaaldekkingssysteem. Bij voortijdig ontslag ben je je aanspraken niet meer kwijt. Bovendien is de vergrijzing beduidend minder van invloed op de kosten.

Het grootste voordeel is dat pensioen de mogelijkheid biedt de uitkering eerder te laten ingaan dan wel later dan de afgesproken spilleeftijd (met dien-

tengevolge verlaging c.q. verhoging van de uitkering). Thans is daarbij een bandbreedte van leeftijd 55 tot 65 jaar gangbaar, doordat menig een hecht aan vervroegde uittreding, bewerkstelligd door de VUT. Doch, opreking van de bandbreedte tot latere leeftijd, bijvoorbeeld 70 jaar, is zeer wel mogelijk.

Gevolg van de omzetting in pensioen is wel dat uit kostenoverweging de ingangsheeftijd van het flexibele pensioen later zal liggen dan die van de VUT, dan wel dat er op andere onderdelen van het pensioenpakket bezuinigd moet worden.

• **Niveau van de regeling**

- *Eindloon of middelloon:*

Bij eindloonregelingen wordt het pensioen vastgesteld op basis van (ongeveer) het laatste salaris vóór pensionering; bij middelloonregelingen het verdiende salaris gedurende het arbeidzame leven. Uitgaande van een stijgende loonontwikkeling zal, indien er geen beperkende bepalingen voor excessieve loonontwikkeling in de regeling zijn opgenomen maar dat komt bijna niet meer voor, de middelloonregeling goedkoper zijn dan de eindloonregeling. Daarnaast past een middelloonregeling beter bij een inkomen met veel flexibele salariscomponenten; en een eindloonregeling beter bij een bestendig inkomen.

- *Hoogte van de franchise:*

In pensioenregelingen wordt rekening gehouden met de volksverzekeringen door het salaris voor de pensioenberekening te verminderen met een *franchise*. Op grond van het toenemende aantal alleenstaanden en tweeverdieners wordt naar het niveau van de *franchise* gekeken. Een eventuele verlaging van de *franchise* heeft wel een toename van de pensioenkosten tot gevolg.

- *Niveau van het opbouwpercentage:*

Pensioenuitkomsten kunnen onder invloed van overgang van eindloon naar middelloon en aanpassing van de franchise wel eens tegenvallen.

Compensatie kan geboden worden middels bijstelling van het opbouwpercentage.

• **Impact van het nabestaandenpensioen**

- *Verlaging van het dekkingsniveau bijvoorbeeld door overgang op risico-nabestaandenpensioen:*

Eenzijds tengevolge van een teruglopend gevoel van noodzaak voor een nabestaandenregeling bij zowel werknemers (alleenstaanden en tweeverdieners) als werkgevers, anderzijds uit kostenoverweging, worden nabestaandenregelingen herzien. Mogelijkheden zijn afschaffing van de nabestaandenregeling of een regeling op vrijwillige basis of overgang op nabestaandenpensioen op risicobasis.

- Bij overgang op risicobasis zijn de werknemers daarna alleen voor het overlijdensrisico gedekt voor zover zij nog in dienstbetrekking zijn; bij het verlaten van de dienstbetrekking (ontslag of ingang pensioen) verliezen zij dus de dekking.
- Inruil van nabestaandenpensioen in ouderdompensioen of omgekeerd.

Op grond van artikel 2b PSW moet in een pensioenregeling die nabestaandenpensioen op kapitaaldeckingsbasis heeft, de mogelijkheid worden geboden dit pensioen om te zetten in een hoger of eerder ingaand ouderdompensioen.

*Dit voorschrift geldt niet voor nabestaandenregelingen op risicobasis.*

Doorgaans wordt bij een dergelijke regeling de mogelijkheid geboden bij pensioeningang nabestaandenpensioen voor overlijdensdekking nadien te verwerven uit het ouderdompensioen.

#### • **Zorgverlof**

- *Mogelijkheden van vrijwillige voortzetting*

Er zijn reeds pensioenregelingen waarin de mogelijkheid is opgenomen dat een werknemer bij onderbreking van dienstbetrekkingen gedurende een bepaalde periode de regeling voor eigen rekening kan voortzetten.

Dergelijke mogelijkheden worden uitgebreid, maar wel binnen de regels dat de onderbreking van beperkte duur mag zijn dan wel er toch een vorm van werkgever-werknemerrelatie in stand moet blijven.

### **4. Flexibilisering en solidariteit: een spanningsveld**

Uit de beschrijving van de belangrijkste pensioentopics in paragraaf 3 blijkt dat de werknemer meer mogelijkheden heeft zijn pensioenaanspraken flexibel in te vullen. Aan het eind van deze paragraaf geef ik aan hoe dat kan worden ingevuld.

Eerst wil ik nader ingaan op wat dat voor een effect heeft op de regelingen, zoals wij die tot voor kort kenden.

Basis van deze regelingen was de zorg van de werkgever voor een goede verzorging van de werknemer na pensionering, de nabestaanden na overlijden van de werknemer en de werknemer die door arbeidsongeschiktheid geen adequaat inkomen kon verwerven. Iedere werknemer (en zijn werkgever) betaalde eenzelfde pensioenpremie (doorgaans een voor ieder gelijk percentage van het salaris), terwijl de verzekeringstechnische risico's toch voor iedereen verschillend waren. Als zodanig was er overdracht van de deelnemers met een gering risico naar de deelnemers met een groot risico. Een dergelijke overdracht wordt aangeduid met solidariteit.

Het begrip **solidariteit** kan worden omschreven als bewustzijn van saamhorigheid en bereidheid om de consequenties ervan te dragen.

De wens van de werknemer om zijn pensioenaanspraken flexibel in te vullen en meer af te stemmen op zijn eigen situatie geeft een spanningsveld met die solidariteit.

Om dat nader te duiden ga ik eerst in op het begrip solidariteit in pensioenregelingen.

In grote lijnen kun je solidariteit in pensioenregelingen in twee vormen aangeven:

- risicosolidariteit;
- overdrachtssolidariteit.

Risicosolidariteit is een uitvloeisel van het zuivere verzekeringsprincipe.

Sommige risico's willen individuen niet zelf dragen. Zij zoeken dan andere individuen, die een gelijksoortig risico lopen en gezamenlijk dragen zij hun gezamenlijke risico's. Indien het risico zich voordoet bij één van de individuen, betalen de anderen daaraan mee.

Zo zullen binnen een groep, die huizen tegen brand verzekerd heeft, individuen van wie het huis niet afbrandt solidair zijn met hen van wie het huis wel afbrandt. En binnen een groep, die zich tegen de financiële gevolgen van overlijden heeft verzekerd, zijn individuen die lang blijven leven solidair met hen die snel overlijden.

Voorwaarde voor de bereidheid om solidair met anderen te zijn is dat de risico's gelijksoortig zijn qua aard en omvang. Als er factoren zijn die de aard of omvang van het risico beïnvloeden, dan zal dit in de premie tot uitdrukking moeten komen. Iemand met een duur huis zal meer bij moeten dragen dan iemand met een goedkoop huis; een jongere hoeft minder te betalen voor een eenjarige overlijdensverzekering dan een oudere.

Komen de factoren die aard en omvang van het risico beïnvloeden niet tot uitdrukking in de premie, dan is er sprake van overdrachtssolidariteit.

Overdrachtssolidariteit is beïnvloedbaar en daardoor onderdeel van het beleid.

Risicosolidariteit is onvermijdelijk verankerd in het verzekerings- en pensioenbedrijf en staat derhalve niet ter discussie. Daarom richt ik mij in dit artikel op overdrachtssolidariteit.

Overdrachtssolidariteit - verder aan te duiden als solidariteit - kan worden gemeten op basis van verschillen in:

- de kans dat een uitkering kan ontstaan;
- de hoogte van de uitkering;
- de duur dat een uitkering wordt betaald.

De solidariteit in pensioenregelingen, waarbij wij met name zullen kijken naar de pensioenproducten ouderdomspensioen en nabestaandenpensioen in een eindloonregeling, is dan schematisch als volgt in te vullen:

☞ **Sommige risico's willen individuen niet zelf dragen. Zij zoeken dan andere individuen, die een gelijksoortig risico lopen en gezamenlijk dragen zij hun gezamenlijke risico's.**

**SOLIDARITEIT IN SCHEMA**

		Ouderdomspensioen	Nabestaandenpensioen
Leeftijd	jong/oud	= >	< = >
Geslacht	man/vrouw	= >	< =
Gezondheid	gezond/ongezond	< =	= >
Salarisniveau	hoog/laag	< = (>)	< = (>)
Salarisverloop	steil/vlak	< =	< =
Diensttijd	veel/weinig	< = >	< = >
Partner	met/zonder		< =
Kinderen	veel/weinig		< =
geslacht partner	man/vrouw		= >
leeftijd nabestaanden	jong/oud		< =

*Verklaring: de pijltjes duiden de richting van de solidariteit aan.*

*Bijvoorbeeld bij salarisniveau betekent = > een solidariteit van hoge met lage salarissen, < = van lage met hoge salarissen en < = > beide kanten op.*

Voor de gedachtevorming het volgende:

Bij ouderdomspensioen is jong solidair met oud, omdat jongeren een kleinere kans hebben om de pensioendatum te halen dan ouderen.

Bij nabestaandenpensioen hebben jongeren een geringere overlijdenskans dan ouderen: jong is dan solidair met oud. Echter bij overlijden vóór de pensioendatum wordt diensttijd tot de pensioendatum fictief meegeteld voor de bepaling van de hoogte van de uitkering. Jongeren profiteren hier meer van en ouderen zijn hier derhalve solidair met jongeren. Per saldo gaat de solidariteit beide kanten op.

Het gaat te ver om al deze solidariteitsaspecten hier nader toe te lichten, maar twee wil ik er toch uitlichten:

\* salarisniveau: soms is laag solidair met hoog, soms is er evenwicht

Voorbeeld (bedragen \* 1000)

salaris	30	60	90
franchise	25	25	25
pensioengrondslag	5	35	65
in % van salaris	17	58	72

Pensioen wordt afgeleid van de pensioengrondslag.

Premie<sup>2</sup> wordt geheven óf over het gehele salaris óf over de pensioengrondslag.

Bij premieheffing over het gehele salaris betalen de hoge en lage inkomens (procentueel) evenveel premie. De pensioengrondslag is bij de lage inkomens daarentegen procentueel minder dan bij de hoge (17 respectievelijk 72%). In deze situ-



atie zijn de lage inkomens solidair met de hoge.

Bij premieheffing over de pensioengrondslag is er evenwicht in solidariteit.

\* salarisverloop: vlak verloop is solidair met steil verloop.

De premie wordt geheven over de werkelijk verdiende salarissen (al of niet verminderd met franchise).

Bij een eindloonregeling wordt het pensioen berekend op basis van de van (ongeveer) het laatste salaris afgeleide pensioengrondslag.

Indien het salarisverloop in verband met carrière een steil verloop kent (meer naar het eind van de loopbaan opschuift) is de verhouding pensioen: premie hoger dan bij een vlak verloop.

Vlak verloop is solidair met steil verloop. Een nuancering is echter op zijn plaats.

Voorbeeld (bedragen \* 1000)

salarisverhoging <sup>3</sup>	1%	33	66	99
Franchise		25	25	25
Pensioengrondslag		8	41	74
oude pens.grondslag		5	35	65
Pensioenverhoging		60%	17%	14%

Wij zien dat ten gevolge van deze gelijke salarisverhoging de pensioenverhoging (door de gelijkblijvende franchise) voor lage inkomens forser uitpakt.

Men moet zich derhalve bedenken dat bij lage inkomens er sneller sprake is van een 'steil' verloop. Vlak verloop is solidair met steil verloop betekent dan ook vaak dat hoge inkomens solidair zijn met lage inkomens.

De vraag komt nu op, op grond waarvan mensen solidariteit accepteren.

Daarvoor zijn drie criteria aan te geven:

- a) wederkerigheids criterium;
- b) risicocriterium;
- c) nivelleringscriterium.

Op basis van criterium a - wederkerigheid - accepteren mensen de solidariteit en zijn zij bereid daarvoor de premie te betalen zolang zij het vertrouwen hebben dat er (straks) weer een groep is die voor hen betaalt. Oftewel: groep A wil wel solidair zijn met groep B, indien zij het vertrouwen heeft of het waarschijnlijk acht dat er (later) een groep C is (zal zijn) die weer solidair is met hen.

Als voorbeeld is de solidariteit beide kanten op te noemen. Ander voorbeeld is de solidariteit van jong met oud. Jongeren hebben de verwachting ooit oud te worden en hebben het vertrouwen dan wel achten het waarschijnlijk dat de pensioenregelingen dan nog steeds gebaseerd zijn op het huidige solidariteitsprincipe.

Op basis van criterium b - risico - accepteren mensen de solidariteit als het een risico betreft dat niet beïnvloedbaar en niet te voorzien is. Zoals aan het begin van deze paragraaf al aangegeven is hierop het verzekeringsprincipe gebaseerd. Maar bij overdrachtssolidariteit gaat het verder. Mensen vinden het risico dan zeker te groot om zelf te dragen. Er is in die situaties sprake van een vergrote kans op optreden van dat risico dan wel is er sprake van een risico met verstrekende financiële gevolgen en wel zo dat mensen bereid zijn om toch ook ongelijke risico's met elkaar te delen. Dit geldt zeker bij verplicht gestelde pensioenregelingen, maar wij zien het ook tot op zekere hoogte bij vrijwillige verzekeringen.

Als voorbeeld is de solidariteit van gezond met ongezond te noemen.

Op basis van criterium c - nivellering - is er acceptatie van solidariteit van rijk met arm. Dit vindt in ons maatschappelijk bestel nog steeds algemene toepassing. Niet alleen bij solidariteit in pensioenregelingen maar ook algemeen (zoals bij progressieve belastingen, subsidieregelingen en dergelijke) geldt dat de 'sterkeren' de 'zwakkeren' steunen en tot op zekere hoogte onverplicht.

Voor ieder is de acceptatie van deze solidariteit verschillend en mede afhankelijk van de 'prijs-prestatieverhouding'. Bij de huidige tendens naar individualisering neemt de acceptatie af, maar dan meestal gericht op de solidariteit met anderen. De keerzijde is dan wel dat ook de beschermende werking van solidariteit (anderen met mij) wordt opgegeven.

Nederlanders zijn van nature erg solidair ingesteld (begaan met de zwakkeren in onze samenleving). Bovendien zijn Nederlanders over het algemeen risico-avers. Derhalve is het opgeven van solidariteit toch tegen de Nederlandse cultuur gericht.

Er is dus een spanningsveld tussen flexibilisering en solidariteit.

Bij de modernisering van pensioenregelingen zal er een nieuw evenwicht gevonden moeten worden tussen de pensioentopics zoals weergegeven in paragraaf 3 en solidariteit in pensioenregelingen. Daarbij zal dit evenwicht moeten worden ingebed in de waarde die werkgevers en werknemers toekennen aan pensioen als arbeidsvoorwaarde.

Daarbij zal de boodschap moeten zijn: **Kijk naar de preferenties van je doelgroep(en)!**

Ik schets vier mogelijkheden hoe pensioenregelingen kunnen worden aangepast op basis van het voorgaande:

- *Collectieve regelingen met mogelijkheden van uitruil bij ingang van pensioen:*

Gedurende de opbouw van het pensioen geldt onverkort het solidariteitsprincipe

☞ **Voor ieder is de acceptatie van de solidariteit verschillend en mede afhankelijk van de 'prijs-prestatieverhouding'. Bij de huidige tendens naar individualisering neemt de acceptatie af, maar dan meestal gericht op de solidariteit met anderen.**

bij een soort normpensioen dat beantwoordt aan de pensioenverlangens van de meerderheid van de deelnemers. Bij pensioeningang heeft de individuele deelnemer het recht om de toekomstige uitkeringen te vervangen door een reeks van uitkeringen naar eigen preferentie.

Gedacht kan worden bijvoorbeeld aan een pensioenregeling met voor ieder gelijke opbouw van ouderdomspensioen ad 1,75% per pensioenjaar en risico-nabestaandenpensioen voor het overlijdensrisico tot ingang pensioen; ten behoeve van flexibilisering is er de mogelijkheid enerzijds het ouderdomspensioen te vervroegen of uit te stellen en anderzijds bij pensioeningang een deel van het ouderdomspensioen in te ruilen voor verdere dekking van het overlijdensrisico.

- *Collectieve regelingen met vrijwillige, collectieve aanvullingsregelingen:*

Voor de basisregeling geldt het solidariteitsprincipe bij het (eventueel verlaagde) normpensioen. Daarnaast bepaalt de deelnemer van welke van de vrijwillige aanvullingsmogelijkheden hij gebruik wil maken. Binnen deze aanvullingsmogelijkheden geldt weer het principe van solidariteit, maar alleen betrekking hebbend op de groep die voor deze aanvulling kiest. Binnen deze groep zal er meer sprake zijn van gelijkgerichte belangstelling.

Gedacht kan worden aan bijvoorbeeld een basisregeling met voor ieder gelijke opbouw van ouderdomspensioen ad 1,6% per pensioenjaar; daarboven biedt de pensioenregeling een keuze voor óf (0,15%) extra pensioenopbouw óf eerdere pensioeningang (62 in plaats van 65 jaar) óf dekking van nabestaandenpensioen. (NB. De premies voor deze aanvullingen dienen wel gelijk te zijn wil er sprake zijn van gelijkwaardige aanvullende keuzeregelingen.)

- *Collectieve regelingen met vrijwillige, individuele aanvullingsregelingen:*

Weer geldt voor de basisregeling het solidariteitsprincipe bij het (verlaagde) normpensioen. Voor de vrijwillige aanvullingsregeling geldt dat niet (meer). Iedere deelnemer verzekert zich voor het pensioen of dekking van het risico op basis van eigen preferentie.

Als voorbeeld kan gedacht worden aan eenzelfde basisregeling als hiervoor aangegeven en een extra, beschikbare premie waarmee de werknemer een aanvullend pensioen naar eigen voorkeur kan verzekeren.

- *Geïndividualiseerde regelingen*

Het solidariteitsprincipe is verlaten, iedere deelnemer bepaalt zelf welke aanspraken hij wil opbouwen en voor welke risico's hij dekking wil. Deze vorm zien wij met name terug bij de zogeheten beschikbare premieregelingen.

In bovenstaande opsomming van mogelijkheden zien wij de solidariteit succesievelijk afnemen. In hoeverre dat in een pensioenregeling aanvaardbaar wordt

geacht is afhankelijk van hoe werkgevers en werknemers de balans tussen solidariteit en flexibilisering/individualisering willen laten doorslaan naar één van beide kanten. Daarbij moet men zich goed realiseren tegen welke voor- en nadelen dan ja of nee wordt gezegd.

Bijvoorbeeld in het geval van geïndividualiseerde regelingen.

Kort samengevat is het kenmerk van geïndividualiseerde regelingen een verschuiving van het risico van het collectief naar het individu.

Dit heeft de volgende voor- en nadelen (dit is geen uitputtende opsomming):

- *Voordelen:*
  - kostenbeheersing: er wordt niet méér aan pensioen besteed als de beschikbaar gestelde premie;
  - keuzevrijheid/flexibel: de werknemer bepaalt zelf op basis van eigen preferenties het meest gewenste pensioenpakket;
  - geen pensioentekort: er wordt niets meer toegezegd dan een premie waarmee een pensioenvermogen ter financiering van pensioen, kan worden gevormd;
- *Nadelen:*
  - pensioenuitkomsten onzeker: men moet maar afwachten of het gevormde pensioenvermogen straks voldoende is om een adequaat pensioen te verwerven, bijvoorbeeld als de inflatie hoger is dan verwacht of de opbrengst uit belegging van het pensioenvermogen minder dan verwacht. (Het kan ook gunstig uitvallen, maar dat betekent dat achteraf blijkt dat een te hoge premie aan het besteedbaar inkomen is onttrokken.)
  - versnipperd/voorzichtig beleggen: de werknemer is ook verantwoordelijk voor een goed beleggingsresultaat op het eigen pensioenvermogen. Hij/zij kan/zal niet zo veel beleggingsrisico (willen) lopen met het gevaar met lege handen te komen te staan. Daarnaast is hij/zij door het relatief beperkte vermogen niet in staat dat risico door spreiding te beperken.
  - moeilijk in driepijlersysteem: een andere ontwikkeling van de AOW in de eerste pijler dan verwacht kan niet meer worden hersteld. Er kan een pensioentekort ontstaan (maar ook een pensioenoverschot).

Tot zover de schets van de huidige ontwikkelingen in pensioenregelingen.

### **5. Levensloopmodel en pensioenregelingen: samen door één deur?**

Voor de omschrijving van Levensloopmodel of wellicht beter levensloopgericht beleid leen ik de volgende omschrijving van dr. Ellie Smolenaars:<sup>1</sup>

*'Leeftijdscriteria worden afgeschaft. Toegang tot onderwijs, zorg, arbeid en vrije tijd is niet gebonden aan leeftijdsgrenzen. Om succesvol te zijn moet levensloopgericht beleid de toe-*

*gangsmogelijkheden voor individuele burgers vergroten, zonder de inkomensbeschermende werking van regelgeving op te heffen of de arbeidsmarkt te ontregelen, zonder een woud van nieuwe regelgeving te laten groeien en zonder financiële continuïteit van pensioenen op het spel te zetten.'*

Mijn eerste reactie op het levensloopgericht beleid is dat volledige 'vrijheid blijheid' niet reëel is. Het thans gangbare patroon van studie, arbeid, vrije tijd en zorg kan niet op zijn kop (hoewel het soms wel aantrekkelijk is om arbeid bijvoorbeeld aan het eind van deze volgorde te plaatsen). Hooguit kun je denken aan meer overgangsfasen tussen de diverse stadia.

Maar met elkaar moeten wij ook vaststellen dat het vooralsnog een minderheid is die voor doorbreking van dat patroon kiest.

Levensloopgericht beleid vergt enerzijds een mentaliteitsombuiging van de Nederlanders om van het patroon af te wijken; anderzijds zullen de mogelijkheden om bestaansinkomen te verwerven gedurende de fase van niet werken vergroot moeten worden. Dit zal een toename van het beslag op de sociale zekerheid vergen (met name in de eerste pijler) en derhalve een groter appèl doen op het solidariteitsgevoel van de Nederlanders. En dat terwijl wij vandaag de dag praten over individualisering en afnemende solidariteit.

Of het levensloopmodel dan ook een model is dat veel mensen zal gaan aanspreken zal de toekomst moeten uitwijzen. Vooralsnog wijzen de tekenen niet in die richting.

✎ **Levensloopgericht beleid zal een toename van het beslag op de sociale zekerheid vergen en derhalve een groter appèl doen op het solidariteitsgevoel van de Nederlanders.**

Zoals bij de vorige paragrafen uit de doeken gedaan, volgen pensioenregelingen de ontwikkelingen in het maatschappelijke bestel. Doordat in pensioenregelingen "gespaard" wordt voor een uitkering in de verre toekomst, kunnen deze regelingen pas aan ontwikkelingen worden aangepast als er daadwerkelijk sprake is van een nieuwe, langdurige, maatschappelijke trend. Derhalve trendsettend in de zin van vooruitlopen op ontwikkelingen, kunnen/zullen pensioenregelingen nooit zijn.

Zo lang het nog niet zeker is dat dergelijke ontwikkelingen zullen doorzetten en/of een plaats vinden in het maatschappelijk bestel, kan bij heroverwegen van pensioenregelingen er hooguit rekening mee worden gehouden door de weg naar mogelijke richtingen open te houden.

Vanuit dit laatste kijkend naar pensioenregelingen zie ik nog geen grote impact van het levensloopmodel.

Op basis van de huidige definitie van pensioenregelingen (lang-leven, overlijden en arbeidsongeschiktheid) kom ik bij het levensloopmodel uit op flexibilisering van de pensioendata en keuzemogelijkheden om de pensioenproducten en -uitkeringen om te zetten in producten en uitkeringen naar eigen preferenties.

De thans ingang gezette aanpassingen in pensioenregelingen bieden voldoende ruimte voor verdere flexibilisering.

*G.J. (Gerard) van Keeken is pensioenactuaris bij PGGM.*

### Noten

- 1 Officiële naam: Plusminus 65; De sociale diversiteit van pensioenleeftijden en 'ouderdom'.
- 2 Bedoeld is de totale doorsneepremie die werkgever en werknemer tezamen betalen. Aan onderscheid in heffingsgrondslagen voor de totale premie en voor het werknemersdeel wordt hier voorbijgegaan. Met hoge en lage inkomens zijn derhalve niet alleen de werknemers bedoeld, maar ook werkgevers met werknemers met hoge dan wel lage inkomens.
- 3 Met salarisverhoging is hier de carrièreverhoging bijvoorbeeld in verband met periodieken bedoeld.
- 4 Proefschrift Plusminus 65; De sociale diversiteit van pensioenleeftijden en 'ouderdom'.